

令和 6 年度

第 2 回 山形地方労働審議会

令和 7 年 3 月 10 日（月）

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 1 月末現在の進捗状況
について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

（３）令和 7 年度山形労働局行政運営方針（案）について・・・・・・・・

（４）意見交換・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

山 形 労 働 局

令和6年度 第2回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

○進 行

それでは、ご案内の時刻となりましたので、ただいまから令和6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

早速、次第の2番、本日の出席状況についてご報告いたします。

お手元の資料、次第の後に名簿を付けさせていただいております。本日は、委員の方18名全員にご出席をいただいております。本当にありがとうございます。

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、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以上、すなわち各代表2名以上ということになります。その要件を満たしておりますので、本審議会は有効に成立することをご報告させていただきます。

また、本審議会は公開して開催することとなっており、本日は報道機関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、ご了承ください。

あわせて、本審議会は、議事録を作成しまして労働局のホームページにて公開をさせていただきます。

本日の審議会終了予定時刻を17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、お疲れ様でございます。山形労働局長の小林です。

本日は年度末のお忙しい中、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。

す。開催に先立ちまして、一言ご挨拶を申し上げます。

県内の雇用情勢について申し上げますと、直近の有効求人倍率は1.38倍で、全国平均が1.26倍でしたので比較的山形は高く、東北6県の中でも最も高い水準にあります。今年度を振り返りますと、有効求人倍率はおおむね高水準で推移しましたが、製造業をはじめ一部の産業で新規求人が減少傾向にありまして、いまだ予断を許さない状況が続いているかと思っております。長引く物価高やエネルギー高騰などを背景とした消費の停滞や経営コストの増加などが、雇用に与える影響に留意が必要な状況となっております。

ご承知のとおり、政府といたしましては、昨年11月に総合経済対策を閣議決定しておりますが、物価高対応や賃上げ、人手不足に対する施策を各省庁横断的に連携しまして展開することとしています。

このうち、労働行政分野におきましては、中小企業等における最賃の引上げに向けた環境整備を支援する業務改善助成金の追加措置、それから、企業の生産性を後押しするための全世代のり・スキリング支援などの措置をしております。

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まして、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の四行政が一体となり、適切な計画策定と評価、改善といった過程を経ながら業務運営を進めていくことが重要であると考えております。

本日の主題は、令和7年度の「行政運営方針（案）」について、担当から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。

令和7年度の施策の推進にあたり、山形労働局といたしましては3つの柱を掲げてございますが、第1に、最低賃金、賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援。第2が、三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進。第3が、多様な働き方の実現と安全で安心できる職場環境づくりとなっております。具体的な内容につきましては、後ほど各担当よりご説明させていただきます。

皆様方から忌憚のないご意見・ご指摘をいただきまして、今後の行政運営に反映してまいる所存でございます。

ご審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

〔議 事〕

○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」によりまして、議事進行は会長が行うこととされておりますので、会長の澤邊委員をお願いいたします。

澤邊会長、どうぞよろしくお願いいたします。

(会長挨拶)

○澤邊会長

会長の澤邊でございます。

議事に入ります前に、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、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、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いていない状況がみられるところです。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組んでいると伺っております。

また、長時間労働の抑制に向けた監督指導強化、過重労働による健康被害の防止、多様な働き方を支えるセーフティネット構築、労働者の主体的なキャリア形成支援、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組むことが、今後、重要になってくるものと考えています。

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

先ほどもありましたが、本日、本年度第2回目の審議会においては、「令和7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ご説明を受けた後に、委員の皆様からご意見等をいただくこととしております。委員の皆様からの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、活発な意見交換のもと、ご審議をお願いいたします。

○澤邊会長

それでは、議事内容に入ります。

説明は、労働局より一括して行っただき、質問・意見等は、後ほどお受けしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

まずは、「令和6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」労働局から説明をお願いします。着座のままで構いませんので、よろしくお願いいたします。

○清野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、着座のままで失礼します。

「令和6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」でございますが、お手元の配布資料No.1のとおりとなっております。

資料の右側に記載しております「取組みの実施状況」につきましては、11月20日に開催しました第1回の審議会でご審議いただきました説明資料の9月末の数値などを直近の12月末、または1月末のものに修正・追記をさせていただいております。追記・修正をした箇所には、黄色のマークを付けておりますので、ご確認いただきますようによろしく願いいたします。

ここで、第1回審議会でお示しした資料につきまして、訂正させていただきたい箇所がございます。

この資料の26ページでございます。（1）「長時間労働の抑制」の部分をご覧くださいと思います。資料の右側でございますが、令和5年度の実施状況、監督件数294件、うち違法な時間外労働125件と記載しています。前回の資料には、うち違法な時間外労働の件数を184件と誤って記載しておりました。正しくは、今ご覧いただいております資料のとおり125件となりますので、お詫び申し上げますとともに訂正させていただきます。

令和6年度につきましては以上でございます。

○澤邊会長

それでは次に、「令和7年度山形労働局行政運営方針（案）について」、資料の2の説明をお願いいたします。

○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。

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を申し上げます。

それでは、これから令和7年度山形労働局行政運営方針（案）につきまして、労働局の各担当から順番にご説明させていただきますが、私からは、雇用環境・均等行政において取組む事項についてご説明させていただきます。

まずは、資料2の表紙と目次をおめくりいただきまして、1ページをご覧ください。

「はじめに」として「労働行政を取り巻く情勢」について記載しております。このうち、私からは、2ページの「（4）女性労働者の雇用状況」及び「（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。

まず「（4）女性労働者の雇用状況」ですが、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、48.4%となっております。ま

た、令和5年における女性管理職割合は、山形県の調査によりますと、係長相当職は29.5%、課長相当職17.6%、部長相当職10.9%となっておりまして、年々増加しているところでございます。また、男性の育児休業取得率は35.2%となり、こちらも取得率が上昇しております。

続いて、「（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、26.3%と全国と比較しても低い割合となっております。また、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7.5割という状況となっております。

それでは、ここから令和7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2の12ページをご覧ください。労働局の取組の第1から第3までの3つの柱について記載しておりますが、それぞれの柱に関連する取組について、課題と具体的な取組事項という形で記載されております。

それでは、「第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援」のうち、非正規雇用労働者への取組について説明いたします。13ページに進んでいただきまして、「（３）同一労働同一賃金の遵守の徹底」です。令和4年度末から、監督署からの情報提供を受け、当室でパート・有期法に基づく報告徴収、是正指導を行っております。今年度の状況ですが、1月末現在で同一労働同一賃金に関する報告徴収実施件数に対し、約3割で不合理な待遇差に関する指導を行っております。具体的な指摘事項としては、例年同様の傾向ですが、通勤手当の支給に関するもの、そして慶弔休暇の付与に関するものが多くなっております。来年度も引き続き、同一労働同一賃金の遵守徹底に取組んでまいります。

続いて「（４）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援」です。非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に取組んだ事業主に対し、キャリアアップ助成金の活用を勧めておりますが、いわゆ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設けられました「社会保険適用時処遇改善コース」、また「正社員化コース」について、引き続き周知及び活用勧奨等を行ってまいります。併せて山形働き方改革推進支援センターによる窓口相談、コンサルティング、セミナーを通じた支援を行うとともに、「多様な働き方の実現応援サイト」による好事例の周知等により、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。

続いて、2つ目の柱、「第2 三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進」で、20ページに「6 女性の活躍推進に向けた取組促進等」の「（１）女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等」についてです。令和5年賃金構造基本統計調査によりますと、山形県の男女間賃金格差は、男性を100とした場合、女性は78.5となっており、依然として格差が残っている状況です。男女間の賃金差異については、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等の雇用管

理の各ステージにおける男女差の結果として現れるものですので、賃金差異が生じている企業に対しては、性別を理由とした差別的取扱いがないかを確認し、均等法の履行確保を図ることといたします。

また、女性活躍推進法に基づき、従業員301人以上企業は、男女の賃金差異に係る情報公表をすることが義務づけられております。この情報公表を契機として、その理由を分析いただくことにより、雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、女性活躍推進企業データベースでの公表を促す取組を引き続き行ってまいります。

なお、女性活躍推進法については、来年3月末で法律の期限を迎えるところですが、現在見えている今後の動きについても併せてご説明いたします。

資料3として「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」、昨年12月に取りまとめられました労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告を付けております。ローマ数字のⅡに「必要な対応の具体的な内容」がまとめられておりますが、1の(1)女性活躍推進法を10年間延長すること、そして(2)女性の活躍に関する情報公表の充実等の内容として、①男女間賃金差異の情報公表について、労働者101人以上企業まで義務を拡大すること、②として、労働者101人以上の企業において、新たに女性管理職比率の情報公表を義務づけるといった内容が盛り込まれております。現在、今通常国会に改正法案の提出を目指すという段階となっております。改正法案が成立した場合には、改正内容の周知及び遵守徹底に取り組んでまいります。

資料2に戻っていただきまして、20ページの(2)でございます。「女性の健康課題に取り組む事業主への支援等」についてです。女性特有の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例を活用した、企業の自主的な取組の促進、また、特別休暇制度を導入した企業に対する新たな助成金の支給等により支援を行うこととしております。また、先ほど資料3でご説明いたしました女性活躍推進法の改正法案において、法に基づき策定する一般事業主行動計画に、女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促すといった内容も含まれておりますので、併せてご紹介させていただきます。

続いて21ページにまいりまして、3つ目の柱です。「第3 多様な働き方の実現と安全で安心できる職場環境づくり」についてご説明いたします。

1 総合的なハラスメント防止対策の推進、「(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保」となっております。パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等、法律に基づいて防止措置が義務づけられているハラスメントにつきまして、措置を講じていない場合には、事業主に対し厳正な指導を実施してまいります。また、適切な防止措置が講じられるよう、「あかるい職場応援団」に掲載されている各種

ツールの活用促進を図ります。

(2) は、カスタマーハラスメント対策、就活ハラスメント対策についての取組、(3) は、ハラスメントに関する周知啓発の取組について記載しております。

カスタマーハラスメントと就活等セクシュアルハラスメントについては、対策強化に向けての動きがございますのでご紹介いたします。先ほどご覧いただきました資料3の裏面になります。ハラスメント防止対策の強化についても、労働政策審議会雇用環境・均等分科会での報告が公表されております。2の(2)に記載されておりますとおり、カスタマーハラスメントについては、現在は法に基づく指針における「望ましい取組」となっておりますが、分科会報告では、カスハラ対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすることが記載されております。また(3)の就活等セクハラ対策についても措置義務とすることが求められております。これを受けて今国会での改正法案提出が予定されております。改正法案が成立した際には、改正内容について周知し履行確保を図ってまいります。

資料2の21ページに戻っていただきまして、第3の2、仕事と育児・介護の両立支援のところですが、22ページの(1)①育児・介護休業法の周知及び履行確保です。昨年改正された、改正育児・介護休業法については、4月から段階的に施行されることとなっておりますので、着実な履行確保を図ってまいります。②として、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て、男性労働者の育児休業の取得促進や育児休業・育児短時間勤務中に制度の利用者に代わり、業務を代替する労働者に手当を支給したり、代替要員を確保した事業主に対し、両立支援等助成金の活用を促し、両立しやすい職場環境の整備を図ってまいります。

次に、④仕事と介護の両立ができる職場環境整備についてです。改正育児・介護休業法の改正内容には、介護離職防止のための雇用環境整備、個別の周知・意向確認等が盛り込まれておりまして、来月4月から義務づけられます。こちらも履行確保に取り組んでまいります。また例年どおり、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、両立支援等助成金により事業主支援を行ってまいります。

続いて、⑤次世代育成支援対策の推進につきましては、育児・介護休業法と同じく、昨年法改正が行われ、育児休業取得等に関する数値目標の設定等の義務づけが、4月から施行されますので、着実な履行確保を図ってまいります。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」については、男性の育児休業取得率の基準等が見直され、マークの変更もございますので、取得促進と合わせて、認定基準と新しいマークについても周知してまいります。

続いて、23ページの「3 ワーク・ライフ・バランスの促進」といたしまして、多様な正社員制度の普及促進、テレワークの導入・定着の促進、勤務間インターバル制度導入促進のための支援、年休取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備とい

った取組も引き続き行ってまいります。

最後ですが、24ページの「4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履行確保等についてです。フリーランス法については、昨年11月から施行されており、法に基づく調査等を開始しております。相談件数については、あまり増えておりませんが、相談があった際には、適切に対応してまいります。

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。

○松岡労働基準部長

労働基準部長の松岡です。よろしくお願いいたします。

委員の皆様には、日頃より労働基準行政の推進にあたりまして格別のご理解とご協力をいただいておりますことに厚く御礼申し上げます。

私からは、資料No.2の労働基準行政部分について説明させていただきます。補足説明資料として資料No.4も使用させていただきます。

まず、現在の情勢ですが労働基準行政部分につきましては、資料No.2の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ます。

資料No.2本文の9ページをご覧ください。まず、労働時間の推移です。令和6年の県内の規模5人以上の事業場における一般労働者の年間実労働時間は、1,969時間（前年比4時間減）、年間所定労働時間は、1,818時間（前年比3時間の減）、年間所定外労働時間は151時間（前年比1時間の減）となっております、この所定労働時間及び所定時間外労働の減少が、実労働時間の減少となって表れているかと思えます。ただ、全国と比べますと、まだ山形の労働時間は長いという状況が依然として続いております。

次に資料No.2の10ページ、別表8と別表9をご覧ください。こちらが最低賃金になります。山形県最低賃金につきましては、皆様ご存じのとおり、昨年10月19日より1時間955円に改正発効されております。これは昨年に比べまして55円と過去最大の引上げになっております。今年度は、中央で出された目安額がAランク、Bランク、Cランク同一の50円として示されましたが、当県ではこれに5円追加したプラス55円の955円で、現在、東北地方6県の中では、宮城県に次いで2位、Bランク県の福島県と並んだ状況となっております。全国加重平均額と山形県最低賃金額の格差は別表8のとおりで年々縮小しております、現在は100円まで来ております。

特定最賃につきましても、別表9のとおり全業種51～52円引き上げまして、1,012円、996円、1,012円、1,017円で改正発効されているところです。

続きまして資料の11ページ、別表10をご覧ください。労働災害の発生状況でございます。令和6年は1月末の速報値ですが、休業4日以上之死傷災害は1,151件で、前年に比

べて大きく減少しているところです。理由としては、県内各企業における労働災害防止の取組が効果を上げていることもございますが、令和6年の初頭は暖冬傾向で降雪量も少なく、このため冬期型災害の発生が抑えられたことの影響も少なくないと思っております。全国的には、休業4日以上之死傷災害は増加傾向が続いておりまして、当県では、ご覧いただいているとおり、皆様のご協力もいただき幸いにして減少傾向にあるところでございます。死亡災害につきましても、折れ線グラフをご覧いただきまして、令和6年は、これも1月末の速報値ではありますが5件となっております。

なお、新型コロナ関連の労働災害は令和3年、4年と非常に多かったため、これを入れてしまうと労働災害が急激に増減したように見えてしまうため、本統計からはこれらに関わる数値については除かせていただいております。

続いて、11ページの下段の別表11をご覧ください。こちらが、労災保険給付の件数になります。令和5年は7,479件と前年から若干増えております。労災保険給付の部分での特徴としては、精神事案に係る請求件数が増加しているという点です。グラフを見ていただいても、支給決定件数は、脳・心と比べてもやはり精神が多いということが分かっていたかと思えます。

それでは、12ページ以降の本文の労働基準部の所管事項についてご説明させていただきます。

まず、最初は最低賃金・賃金の引上げに関する（1）の部分です。事業場内最低賃金の引上げにつきましては、特に県内企業の9割以上を占める中小企業や小規模事業者における生産性向上が行われていくことが不可欠となっております。労働行政といたしましては、事業場内最低賃金の引上げに取組む企業に対し、引き続き助成金や、これまでも配布してきた賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の賃上げ取組好事例などが分かる資料、他省庁で取組を進めている価格転嫁支援などの支援策に係る資料などを用いた周知にしっかりと取組んでまいります。

なお、助成金につきましては、別添の資料No.4の1ページをご覧いただきたいのですが、厚生労働省所管の「生産性向上への支援」、「正規・非正規の格差是正への支援」、「より高い処遇への労働移動等への支援」などに係る助成金を「賃上げ支援助成金パッケージ」として次年度より取りまとめ周知していく予定としており、これにより労働市場全体の「賃上げ」支援を図っていくこととしておりますので、ご承知おきいただければと思います。

続きまして（2）です。最低賃金制度の適切な運営ということで、県内の経済動向や地域の実情、これまでの審議状況を踏まえ、引き続き山形地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。また、皆様のご協力もいただきながら、改正発効された最低賃金額の周知に努めるとともに、監督指導等で最低賃金が履行されているか確実に確認すること

で履行確保を図ってまいります。助成金などの支援策や改正された最低賃金の周知広報への今年度の取組状況を別添資料No.4の5ページ、6ページに添付させていただいておりますので、お時間のある時にご覧いただければと思います。次年度も引き続きこのような形で、あらゆる手法を使いまして周知に努めてまいりますこととしております。

あと、机の上にポケットティッシュをご用意させていただいております。こういったものも作りまして、関係労使団体などにこれを配りまして周知へのご協力をお願いしているところでございます。

続きまして、資料No.2、24ページをご覧ください。（1）フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保の部分でございます。フリーランスに関しては、昨年10月から監督署内に「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」を開設しまして、相談があった場合への対応を行っております。山形では、本件に関する相談は寄せられていない状態ではありますが、相談が寄せられた場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するとともに、監督署による調査を求める申告が行われた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導等行ってまいります。

資料No.2の25ページから26ページ、「安全で健康に働くことができる環境づくり」になります。5の「（1）長時間労働の抑制」から「（2）労働条件の確保・改善」にかけてが、長時間労働の抑制や中小企業・小規模事業者等が働き方改革に取り組む際の支援、令和6年度から時間外労働の上限規制の適用が開始された業種・職種への取組に関するもので、労働基準行政の中心となるところです。

5（1）①長時間労働の抑制の部分です。長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底について、来年度も引き続き、各種情報から時間外・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、その全てに対ししっかりと監督指導を行ってまいります。

続きまして②の部分ですけれども、中小規模の事業場の中には、いまだに法令の知識等が不足していて、適正な労働時間管理のための支援を必要としているところも少なくないと考えられることから、全ての署に設置している「労働時間相談・支援班」による説明会の実施や個別訪問などにより、労働時間法令の周知や36協定の作成方法を教示するなどの細やかな対応を引き続き行っていくこととしております。

このほか、③の令和6年度から時間外労働の上限規制の適用が開始された業種・職種への取組ですが、上限規制適用開始後の上限規制の適用状況については、資料No.4の2ページをご覧くださいと思います。

当該業種・職種について、施行開始後の労働時間の上限については、今見ていただいている部分のとおりですが、上限規制の適用が開始されたもののこれらの業種・職種におい

て時間外労働の上限規制が遵守されているか、監督指導等により確認していくとともに、建設業や自動車運転者については、働き方改革の推進を自社だけで進めていくには限界があり、発注者や荷主などの理解と協力がなければ難しいという部分もございますので、関係各省庁とも連携を図りながら、発注者や荷主側の理解を得られるよう働きかける取組も継続して実施してまいります。

併せて、④にありますとおり、親事業者の働き方改革に向けた取組が、下請等中小事業者へマイナスの影響を与える「しわ寄せ」の防止や、親事業者の下請代金支払遅延等の行為が原因となって下請等中小事業者で労働基準関係法令違反が引き起こされていることを把握した場合の関係機関への通報についても、引き続き取組んでまいります。

続きまして、27ページ（２）①の法定労働条件の確保につきましては、監督指導、説明会等の各種行政手法を通じまして、基本的労働条件の枠組みをはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、④の部分にあります外国人労働者、自動車運転者などの特定の労働分野における労働条件確保についても推進してまいります。今見ていただいている中で新たな取組としては、28ページ上の⑤の部分、いわゆる「スポットワーク」に係る対応があります。スポットワークとは、短時間・単発の就労等を内容とする働き方を指したものです。こうした働き方をしている労働者から相談が寄せられた場合にも、労働基準法等について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において法令違反が認められた場合に必要な指導をしっかりと行ってまいりますこととしております。

28ページ下段の（３）以降の部分ですが、ここが労働安全衛生関係に関する取組になります。

まず、「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」について、令和7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取組の3年目に当たります。14次防の数値目標としまして、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%以上減少させる。休業4日以上いわゆる死傷災害については、14次防最終年の令和9年において、被災者数を13次防の最終年である令和4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、初年度である令和5年度以降、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組んでまいりました。

別添資料No.4の9ページになります。令和6年の当県における労働災害の発生状況ですが、これは1月末の速報値による前年同期比で死亡災害は前年と同数、死傷災害については前年比マイナスという結果となっております。

令和7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、資料2の28ページに①から⑦の重点事項を掲げさせていただいております。その部分についてもご説明をさせていただきます。

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」ですが、労働災害の未然防止には、事業者の皆様が自発的に安全衛生対策に取り組んでいただくということが大変重要になるわけであり、この安全対策をとるとコスト面がかかるといったようなところもあるんですけれども、この取組による経営面でのメリットや、取組まないことによって起こり得る損失などについて、本省から示される資料等も用いながら意識啓発を図っていくこととしております。

②については「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」ですが、資料No.4の10ページをご覧くださいと思います。10ページの表は、令和6年の労働災害発生状況を事故の型別で見たものになります。最も多く発生しているのは転倒、次いで動作の反動・無理な動作、いわゆる腰痛になっています。転倒や腰痛など、いわゆる行動災害と呼んでいるんですが、こうした行動災害の増加傾向に対応するため、本文②に記載しておりますとおり、小売業や介護施設などの業種を中心に多発している行動災害を防止するための対策の推進について、引き続き周知啓発にしっかりと取り組んでいくこととしております。

③については「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」です。転倒災害や腰痛などの行動災害の増加の背景には、高年齢労働者の労働災害の増加があるということがはっきりと見えております。これに対する取組として、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ております。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検討されておりますので、その積極的な活用を呼びかけてまいりたいと考えております。

④については「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」です。令和5年4月1日から請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者、これは自営業者の方になるんですが、こうした方についても、雇われている労働者の方と同等の保護措置を講じることが義務づけられており、事業者に対する周知啓発を続けているところです。この部分についても引き続きしっかりと周知に取り組んでまいることとしております。

このほか、業種別の労働災害防止対策の推進については、陸上貨物運送業や建設業などは荷台や足場等からの墜落・転落災害、製造業については機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害など、業種ごとに発生の頻度が高く特徴的な災害がありますので、それらの防止に対する関係法令やガイドラインなどの周知に取り組んでまいります。

資料No.2の31ページになります。「熱中症予防対策の推進」についてです。最近では地球

温暖化の進展で夏の暑さが尋常ではない状況が続いております。山形県においても、2年連続で熱中症による死亡労働災害が発生しております。従来から実施している「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開などのほか、次年度は法令改正が行われ、熱中症のおそれのある労働者を早期に発見し、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成などが事業者へ義務化される予定となっておりますので、これらの改正内容について周知徹底を図っていくこととしております。

最後の部分になりますが、（５）の「今後の安全衛生対策について」です。多様な人材が安全・安心に働き続けられる職場環境の整備を推進することを目的に、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等に係る労働安全衛生法等の改正が予定されておりますので、改正された場合には、その円滑な施行に向け改正内容の十分な周知に取り組んでまいることとしております。

安全衛生の次年度の部分については以上ですが、ここで若干、行政運営方針からは少し離れてしまうのですが、資料No. 4の11ページをご覧くださいと思います。昨年12月13日に当労働局と全国健康保険協会山形支部との間で、働く世代の健康づくりの推進に向けた包括的事業連携に関する協定を締結しておりますので、ご紹介させていただきます。

労働局では、労働者の健康保持やメンタルヘルス対策に取り組んでおりまして、全国健康保険協会山形支部では健康保険加入者の健康増進に取り組んでいるため、両者が連携して業務を推進することで、企業と保険者が協力して従業員の健康づくりを進める「コラボヘルス」の推進をはじめ、職場における心の健康の保持等、さらには職場復帰の早期支援などの部分であらゆる相乗効果が期待できることが、こうした協定締結の理由になっております。

今後とも山形県で働く労働者の健康安全の確保の推進のため、関係機関とも連携を図りながら取り組んでまいりたいと考えております。

最後になります（６）です。「労災保険給付の迅速・適正な処理」です。先ほどもお話しさせていただきましたが、最近では、複雑困難事案の中で、特に精神障害の請求件数が大変増えてきております。精神障害というのは、内容的にはハラスメント系に関わる請求がされることが大変多いんですけれども、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聴き取りを行い調書を作り、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、労災の認定をするというような作業を行っておりますので、請求を受けてからどうしても若干時間がかかってしまうものですが、幸いにして当山形労働局においては、現在、請求書を受理してから6か月以上経過しても処理が完結していない「長期未決事案」は、ほぼ発生していない状況から迅速適正な処理ができていると認識しております。

次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り、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。

労働基準部の部分につきましては以上となります。忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

○重野職業安定部長

職業安定部長の重野でございます。

日頃から安定行政、また人材開発行政の推進につきまして、ご理解、ご協力をいただきまして誠にありがとうございます。

はじめに、資料No. 2の5ページをお開きいただければと思います。別表1最近の雇用情勢になっております。

冒頭、局長の小林からもありましたけれども、令和6年1月の有効求人倍率は、グラフの一番右側になります。1.38倍で、上の青いほうは山形局の数字になっております。全国の倍率が赤い折れ線グラフで1.26倍となっております。県内の有効求人倍率が1月では全国で12番目、東北では最も高い状況となっております。下の棒グラフの水色の有効求人数は、オレンジが有効求職者数となっておりますけれども、今回求人数が2か月ぶりに増加、有効求職者が3か月ぶりに減少となっております。求人では、基幹産業の製造業において13か月ぶりの対前年度の増加となりました。一方、求職では全体的に減少はしておりますけれども、事業主都合の離職者が7か月連続で増加しているという状況になっておりまして、基調判断については、「緩やかに持ち直している、今後とも物価高騰が雇用に与える影響に留意する必要がある」としているところでございます。

続きまして令和7年度の方針についてでございますが、資料No. 2の13ページご覧いただければと思います。

真ん中下ほどにあります。第2「三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進」の「1リ・スキリングによる能力向上支援」のところで、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いるところでございます。

(1)「教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進」につきましては、リ・スキリングの推進に当たって、国の在職者の学び直し支援策が企業向け中心となっておりますので、個人の主体的な学び直しを支援するという観点から、雇用保険制度の教育訓練給付の利便性の向上を図り、その利用促進に向けた周知を図ることとしています。14ページの一番上のまた書きのところにありますが、本年10月から雇用保険法を改正しまして、教育訓練期間中の生活費を支援する給付金制度、また被保険者以外の方を対象とした融資制度が新たに始まることになっております。

続きまして14ページ中ほど、(3)「労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を

促すための相談支援事業等」につきましては、在職者の持続的なキャリア形成を支援する観点で、令和6年度に引き続きハローワークに「キャリア形成/リ・スキリング支援コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの相談支援を行うこととしています。

続いて、(5)「公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成支援」につきましては、デジタル人材の育成に政府として取組むこととされておりまして、令和7年度につきましても、デジタル分野の訓練への受講勧奨、また当該人材の育成、就職支援を行っていくこととしております。

(6)「人材開発支援助成金による人材育成の推進」につきましては、こちらは企業向け助成金による支援で、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」、「事業展開リ・スキリング支援コース」について、令和7年度も積極的な活用促進を図ることとしています。

続きまして15ページをご覧ください。「3 労働移動の円滑化」につきましては、こちらも三位一体の労働市場改革の一環となっておりますけれども、人手不足の問題が顕在化していることで、人材の有効活用という観点から、また、働く個々人が意欲と能力に応じて活躍するという観点から、労働移動の円滑化、労働市場の環境整備に取り組むこととしております。

(1)「ハローワークにおけるオンラインサービス及びキャリアコンサルティング機能の充実等」につきましては、ハローワークのオンラインサービスを充実させ、来所困難な方等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定とともにオンラインでの職業相談に取り組んでまいるということでございます。

続きまして(3)「就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化」につきましては、こちらも企業向けの助成金による支援で、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業務等に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金を支給することとしています。

続いて16ページ、(5)「自治体と連携した県内企業の魅力発信、また都市部等からのUIJターン希望者の再就職支援」につきましては、県内の人口減少、高齢化が進んでいる中で、県外からの労働力を確保するため、各自治体と連携したUIJターン希望者に対する再就職支援を行います。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、自治体と連携した魅力発信についてSNSやイベントなどの機会を捉えてPRしていくことを考えております。

続いて(6)「雇用仲介事業者への対応」になります。職業紹介事業の許可条件に新たに追加となりましたお祝い金や転職勧奨禁止について、適切に履行されるように周知を図ること、また職業紹介事業者の手数料実績の公開義務化や募集情報提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化について、リーフレットで周知を行い適切に履行されるよう

に取り組んでまいります。

続いて、「4 人材確保の支援の推進」につきましては、多くの職種で人材確保が困難な状況が続いているといった状況になっております。特に中小企業で人手不足が深刻化しているということですので、人材確保の支援の取組みを進めてまいります。

(1) 「ハローワークにおけるマッチング支援サービスの積極的实施」につきましては、まずハローワークのサービスとしまして、求職者支援で担当者制による様々な支援メニューを組み合わせたマッチングの支援を図ることとしています。また、こうしたメニューについて、SNS等で周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして17ページ、(2) 「人材不足分野への対策」につきましては、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・就職支援コーナー」を中心としてマッチング支援を行うこととしています。また「山形労働局人材確保対策推進協議会」の開催を通じて、関係機関との連携に取り組むことと、特に介護福祉分野については、担当者会議で愛称WECやまがたというものを数年間取組んでおりますけれども、こちらを通じて就職支援、また介護福祉分野の魅力発信を推進してまいることとしています。

続いて、「5 多様な人材の活躍促進」につきましては、まず(1) 「高齢者の就労による社会参加の促進」でございます。令和6年高年齢者雇用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100%が実施済み。また、70歳までの就業確保措置については、36.2%が実施済みとなっています。引き続き70歳までの就業確保措置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ことで、そうした環境整備を進めてまいりたいと考えております。

続いて18ページ、(2) 「障害者の就労促進」につきましては、民間企業の法定雇用率は現在2.5%となっているところですが、県内の令和6年の障害者実雇用率は2.37%と法定雇用率を下回っているところです。今年の4月からは除外率が10ポイント引き下げられること、また、令和8年7月からは法定雇用率が2.7%へと引き上げられることとなっております。

中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援として、障害者雇用ゼロ企業等、未達成企業を中心に、ハローワークが障害者就業・生活支援センターですとか、地域障害者職業センターとチームを組んで、障害者採用の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した支援を行うこととしております。

続いて19ページ、(3) 「外国人求職者等への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握」につきましては、令和6年の外国人雇用状況届出報告では、県内外国人の数が6,661人、外国人雇用事業所数は1,279事業所と、いずれも過去最高の数値となっているところです。外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、指針に基づく

指導とともに、状況届の確実な提出を促すことで適正な対応を行ってまいります。

また、ハローワークにおいては、通訳機や多言語コンタクトセンターの活用により、多言語による相談支援体制の整備を図ることとしています。

続きまして、（５）「新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新卒者等への支援」につきましては、県内にあります新卒応援ハローワーク等において、学生に対する応募書類添削等々の個別支援を行いまして、マッチングを進めることとしております。また、優良企業の認定制度として、「ユースエール認定制度」というのがございますけれども、こちらに基づいて県内の企業のイメージアップを図ることとしておりまして、１月末現在では60社が認定されており、うち今年度の認定が15社という状況になっております。

最後は19ページ、（８）「雇用保険制度の適正な運営」でございますが、雇用保険制度については雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では受給資格者の早期再就職の実現に向けて、的確な失業認定や適正給付を行うことと、適用業務ではオンライン申請の利用促進に向けた周知に取り組んでいきます。また、オンラインの失業認定の定着に向けた支援等々に取り組んでいくということでございます。

また、雇用関係助成金について電子申請の利用勧奨に取り組むとともに、審査に当たって支給決定前の実地調査を行うことなどで適正支給に努め、不正受給に対処してまいるということを検討しております。

職業安定部からの説明は以上となります。よろしくお願い申し上げます。

○東海林総務部長

総務部長の東海林でございます。

委員の皆様におかれましては、労働行政の推進に格別なる協力を賜り、お礼を申し上げます。

私からは、労働保険適用徴収業務についてご説明いたします。資料No. 2の32ページを開きいただきまして、これは最後のところです。

まず、「労働保険適用徴収業務の適正な運営」と題しまして、令和7年度におきましては項目として2点掲げさせていただいております。

1点目は、「労働保険の未手続事業場一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減」であります。資料に記載しておりますとおり、労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものです。保険料を広く負担していただくにあたっては、保険料負担の公平性を確保する必要がありますので、未手続事業場の解消、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ます。事業場の成立、廃止は常に行われているものでございますので、令和7

年度においても、関係行政機関や委託事業者と連携して、未手続事業場を随時把握し、加入手続の指導等を行ってまいりたいと考えております。

また、収納率につきましては、令和7年1月末現在で75.18%となり、全国平均を0.97ポイント上回っております。このように高水準で推移しているところでありますので、引き続き滞納事業場の情報を組織的に管理し、計画的に収納未済歳入額の縮減に取り組んでまいりたいと考えております。

2点目は、「電子申請の利用促進」であります。令和8年度末までにオンライン利用率を30%、令和6年度の目標値としては23.4%とすることで進めております。今年度の電子申請利用率は、年度更新申告分ですけれども、23.8%と目標達成に向け順調に推移をしてきております。引き続き、電子申請の普及に向けて窓口でご案内することですとか、関係団体等への周知等を通じ、利用促進に取り組んでまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○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提案等、各委員の皆様からいただきたいと思います。どなたか、ご意見のある方はいらっしゃいますでしょうか。

○出利葉（労）委員

労働者代表の出利葉です。よろしくお願いいたします。

カスタマーハラスメントの件については、ずっとこの場で申しさせていたいただいており、具体的なものが出てきたということで、大変ご尽力いただいたのかなと思います。今後ともよろしくお願いいたします。

それと、労働基準部長からのご説明にあった資料No. 2の28ページの⑤、いわゆるスポットワークに関わる対応のところでお聞きします。スポットワークは今、タイミーだとかいろんな部分で、個人で空いた時間にアルバイトをできるような形でやっているというところがほとんどだと思うんです。例えば、同一企業の同事業所、同一企業の多事業所でやった場合の時間外の考え方だとか、労災の考え方だとか、交通費の考え方。ダブルワークについては、大分見識が深まってきているので、前段の企業のところの時間外だとかという話は進んではきているんですけれども。そういうところに対して、私の個人的な感覚でいくと、同じ会社で働くんだから、普通の時間外割増だろうという感覚を持つんですね。それより時給が高いか、低いかというところになってくる見識がもしあれば、法律的にもまだ判例がそんなに出ていないと思うんですが、教えていただければなという質問でござ

います。

以上でございます。

○澤邊会長

はい、ありがとうございました。いかがでしょうか。

○松岡労働基準部長

スポットワークの部分についての既存の法令の考え方の中では、同じ事業場でスポットワークをするということは、どういうシチュエーションなのかなというのが分からないところではあるんですけども、まず同じ事業所の中で就労するのであれば、労働時間については基本的には通算して考えるような形で考えるのが普通ではないかなと思います。事業場を異にする場合であれば、またその部分につきましては別という話になってくるかと思うんですけども。あと、労働時間の話でなくて賃金額の部分も、同一の事業場で働くというふうになると、具体的に実際どういう状況かを見てみないと確たることは言えないんですけども、一般的に同じ事業場で時間をちょっと外して、朝とそれから夜働くという話であれば、そこについては通算して考える。労働時間も、それから割増賃金の部分についてもということになってくると思います。

○澤邊会長

はい、ありがとうございました。働き方が多様になってくると、いろんなことが想定されるのかなということを、今お話を伺っていて思いました。ほかにいかがでしょうか。

○小川（労）委員

連合山形の小川と申します。

丁寧なご説明、大変ありがとうございました。

私のほうからは、資料のNo. 2の20ページにあります、女性活躍のところ、特に男女間の賃金格差の差異の公表、これは労働者数が301人以上の事業所に義務づけられたというふうになっています。この最初のほうに書かれている賃金の差異の理由なんですけれども、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育等々とありますが、私どもが認識していることは、まず一つは、家庭内の役割分担が非常に女性に偏っているという部分が根底にあって、その根底にあるものが会社生活にも何か影響している。そして、女性は、結婚、妊娠、出産、育児というライフステージを積み重ねていくと、どうしても産休・育休を取ったりすることによって、休んでいる時間のキャリアが積み重なっていかない。通常勤務されている方々と比べるとそこで随分差がついて、賃金差異につながっているのではないか

など考えます。労働局さんのデータを見させてもらったんですけども、7万1,000円だとか6万8,000円の差があって、連合山形の調べでも2万9,900円ぐらいのかなりの差がついていて、これでは女性が働き続けるにあたって本当に働いていていいのかなとか、また、非正規に転換したほうがいいんじゃないのかとか、そういうような疑問も持たれると思います。その部分について、何かお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

○丹野雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。

確かに山形の状況といたしましては、正規雇用労働者として働く女性というのは、全国的にも高い割合となっている一方で、女性管理職の割合が低い。管理職だけが賃金差異の理由ではなく、就業継続率、就業継続の期間の長さというところも影響してくると思いますが、一番は女性管理職が少ないことが大きな要因としてあるのではないかなというふうに考えております。先ほど小川委員もおっしゃっていただいたように、ちょうど管理職になるタイミングで妊娠・出産・育児ということに関わる女性もいらっしゃいます。そこで重要だと考えているのは、家庭の中での役割分担であり、育児・家事が女性に偏らないようにということで、我々も男性の育児休業といった側面から取得促進をしているわけですが、そういったことも重要であるというふうに考えております。あとは、企業の中で先ほどの雇用管理の各ステージでの取扱いがどうなっているのかということもありますが、実際、企業の中での明確な法律違反という状況まではないものの、やはり結果的に、ある職種には男性が多い、その職種が昇進や管理職につながりやすいといったようなこともやはりある場合もございますので、そういった際には、男女別の取扱いがないかといったことも含め、女性の活躍というところを企業にお伝えしながら取組を促進しているところでございます。

以上となります。

○小川（労）委員

ありがとうございます。

やはり、まだまだ企業も社会も世論形成がなかなかできていなくて、どうしても子育てや介護が女性に偏る部分があって、そういうやむにやまれぬ事情みたいなものがある、なかなか女性が活躍できない。実は、連合山形の調べでも、女性のほうが平均年齢が高いし、女性のほうが勤続年数も長いんです。でも、賃金だけが低いというような本当に悪しき状況になっていますので、やっぱりその基本的な世論形成みたいなものを、もうちょっと工夫してやっていくべきなのかなと思います。ニュースを見ると、山形県が官公庁のレベルでは、東京に次いでジェンダー指数が高くなっている。そんなこともあって、もうち

よっと世論形成が必要なん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。ほかの皆様、いかがでしょうか。

○大沼（使）委員

ハッピージャパンの大沼と申します。よろしくお願いします。

安全衛生に関わる場所なんですけれども、29ページの真ん中ほどの③、特に外国人労働者の労働災害防止対策の推進というところがあります。私どもの会社で恐縮なんですけど、今17名ほどベトナムを中心にして技能実習生がいるんですが、やはり英語の表示もまだきちんと読めない人も当然いる中で、ベトナム人に対しての安全教育というのにかなり苦労していて、教材をいろいろ探しているんですけれども、民間の有料なのはたまにありますが、公的なものはなかなか探せない状況にあります。今、赤チン災害といわれる簡単なケガとかで、きちんとゴーグルを着けないばっかりに目に異物が入ったりとか、そういったところでいつか大きい事故につながらなければいいなというところをすごく危惧しております。もし実際ここに書いてあるような技能実習生向けとかの視聴覚教材の周知とか、視覚的に示す安全表示などのものがあるとなれば、そういったものを紹介いただくか、勧めていただくようなことをやっていただければと思っています。

○松岡労働基準部長

ご意見ありがとうございます。当然、これだけ外国人労働者が本当に増えてきているという状況を鑑みますと、日本語でいろいろなものはあるんですけれども、外国語による教材というものも必要になってきているというところがございます。具体的にこういった良いものがございましてご提示できるものがありましたら、そこについては積極的に周知させていただくということにしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○澤邊会長

よろしいですか。

○松岡労働基準部長

あと、外国人労働者の安全衛生管理セミナーというものもございまして、ホームページ等でご覧いただけるようになっております。厚生労働省のホームページの中に外国人労働

者の安全衛生対策についてというのがございまして、外国人労働者の安全衛生管理セミナーのご案内などができるようになっております。様々な言語での教材もここにダウンロードして利用していただけるようになっております。映像等のものもございまして、テキストや映像の教材なども一度確認してみただいて、ご利用できるのであれば参考にさせていただけたらと思います。

○澤邊会長

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

○紺野（労）委員

労働者代表の紺野と申します。資料2の20ページ、(2)の「女性の健康課題に取り組む事業主への支援等」に関連した質問と要望になります。まず、女性の健康に関する特別休暇などの取得状況が分かるものがあるかどうかというのが一つ質問です。あと要望的なものになるんですけども、私たち連合の女性委員会の総会後に学習会を開催しまして、その時に女性の健康について学習会を行いました。その中で女性の月経についてという話もありまして講師の先生がおっしゃっていたのが、やっぱり男性にはそういったなかなか学ぶ機会がなかったりとか、知識がなかったりとか、あと想像できないというお話がありまして、ぜひ男性にも知っていただきたいというような話がありました。やっぱり女性特有の病気というのは、若い世代から現役世代全体に関わる、女性の全世代がかかりやすいこともあって、女性が健康で働けないと女性の活躍とか推進というのにもなかなかつながらないんじゃないかというところもあります。ぜひ男性にも女性の健康、体についても理解していただく機会を作っていただければなと思ったところです。

以上です。

○澤邊会長

ありがとうございました。いかがでしょうか。

○丹野雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。女性特有の健康問題に係る休暇制度の取得率のお話もありました。思いつくのは、生理休暇が基準法上ありますので、そちらの取得状況というところなんですけれども、手元に具体的な数字で持っておりませんが、取得率は非常に低いというところは事実かと思います。今回女性の健康問題ということについて取組として入っているわけなんですけれども、女性活躍推進法の改正法案のお話もいたしましたが、やはりそういった女性特有の健康に関する問題が、女性の就業に影響を与えるということについ

での認識の高まりというのはあって、こういった議論も出てきているのかなというふうに思います。今後、女性活躍推進法の中で、一般事業主行動計画の中に事業主の取組として促すということも進んでいくとは思いますが、具体的な内容は今後の話ということにはなりますが、男性にも認識してもらう取り組みも含めて、問題を受け止めてもらえるような周知をしていきたいと思っております。

ありがとうございます。

○澤邊会長

ありがとうございます。ほかの皆様からいかがでしょうか。

それでは、これで意見交換を終了いたします。ありがとうございました。各委員からいただいた意見を踏まえ、山形労働局は令和7年度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、貴重なご意見をいただきまして大変ありがとうございました。

ここで、最低工賃の関係で委員の皆様にご承知おきいただきたいことがございますので、労働基準部長からご説明を申し上げます。

○松岡労働基準部長

皆様、お疲れのところ申し訳ございません。お時間をいただきまして、最低工賃に関する今後の取組部分につきましてご承知をお聞きいただきたいということで、お話をさせていただきます。

当労働審議会には家内労働部会がございまして、そこで各種情報等をもとに委員の皆様にか内労働において委託者から家内労働者へ支払われる工賃の最低限度額を定めた最低工賃の改正の是非、改正する場合の改定金額についてご審議をいただいているところでございます。これからお話しさせていただくのは、次年度の当該部会に係ることになります。

最低工賃につきまして、これまで工賃の改正については原則として3年をめどに実態を把握して見直しを図ってきたところであり、山形県においては令和5年度に「男子・婦人既製服製造業最低工賃」について当審議会の家内労働部会においてご審議をいただき、諮問・答申を経て令和6年5月1日から改正発効しているところでございます。

しかしながら、皆様ご承知のとおり、地域別最低賃金は、ここ数年、連続して過去最大

の引上げが続いているということ、また物価等の上昇も急激に進んでいるということから、最低工賃につきましても早期に改正する必要があるということも考えるところでございます。

このため、次年度中に「最低工賃に係る実態調査」を実施して、当県の最低工賃を取り巻く現状について把握をしたいと考えておりますので、その旨ご承知おきいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○進行

それでは、最後に局長の小林よりご挨拶申し上げます。

〔お礼〕

○小林山形労局長

皆さん、貴重なご意見・ご指摘ありがとうございました。

引き続き我々労働局の行政サービス、来年度も展開してまいりますけれども、県民の皆様の期待に応えるように努力してまいります。我々行政だけではなかなか十分な執行になりませんので、引き続き公労使の皆様方のお力添えが不可欠だと思っております。よろしくお願いいたします。

また、本日ご意見がなかった部分につきましても、随時労働局へご質問いただければ対応してまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げまして、お礼の言葉とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。

○事務局

事務局から前回、第1回審議会の繰り返しになりますが、山形労働審議会の委員の次期の改選につきましてお願いがございます。

各委員の皆様の任期につきましては、令和7年9月30日までとなっております。今後、委員改選に向けまして、ご推薦等のご協力をいただくこととなりますのでよろしくお願いいたします。

また、国の審議会等委員に占める女性割合については、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。来年度の改選時におきましては、各側委員での女性委員のご推薦につきまして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、何と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2回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、令和7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。また近くなりましたら、改めて日程のご相談をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

いたします。

本日は大変ありがとうございました。

以 上