

令和7年度

第2回 山形地方労働審議会

令和8年3月9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〕

〔議 事〕

- (1) 山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会報告・・・・・・・・
- (2) 令和7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8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7年度 第2回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

○進 行

ただいまから令和7年度第2回山形地方労働審議会を開会いたします。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

はじめに、本日の出席状況についてご報告いたします。

本日は、委員の方18名全員にご出席いただいております。本当にありがとうございます。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、つまり2名以上を満たしておりますので、本審議会は有効に成立することをご報告させていただきます。

また、本審議会は、公開して開催することとなっており、本日は報道機関1社の方が傍聴されていますので、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。併せて、本審議会は議事録を作成しまして当局ホームページに公開させていただきます。本日の審議会終了予定時刻は、15時30分としております。円滑な進行についてご協力をお願いいたします。

○進 行

それでは、議事に先立ちまして山形労働局長 島田より、ご挨拶を申し上げます。

〔労働局長挨拶〕

○島田山形労働局長

山形労働局長の島田でございます。

委員の皆様方におかれましては、本日ご多忙の中、当審議会にご出席いただき厚く御礼申し上げます。また、日頃より皆様には山形労働局の行政運営に関して、多大なるご理解、ご協力を賜り重ねて感謝申し上げます。

当審議会では、山形労働局所管の業務に関する重要事項について、ご審議いただくこととしておりますが、本日は主に、令和8年度の行政運営方針（案）について、当局からご説明申し上げた上で、委員の皆様方にご審議をお願いしたいと考えております。

さて、県内の雇用情勢につきましては、直近の1月の有効求人倍率は1.27倍で、全国計

の1.18倍と比べ、また東北6県の中でも高い水準で推移しておりますが、製造業をはじめとする県内主要産業においては新規求人が減少するなど、求人の一部慎重な動きも見られるところです。一方で、求職者の動きといたしましては、物価高騰などを背景として、副業希望やより高収入を求める方など、主に在職者やシニア層を中心に底堅く推移しているところです。このように、県内の雇用情勢は持ち直しの動きに弱さが見られており、物価高騰等が雇用に与える影響に引き続き注視が必要な状況となっております。

また、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や、若者や女性の県外への転出といった構造的な課題に直面する一方で、物価上昇に賃金の上昇が追いついていない状況にあります。こうした中、県内の多くの事業所では人手不足に直面し、人材確保が急務となっていることから、賃上げに向けた環境の整備やリ・スキリングによる能力向上支援、若者、女性、高齢者、障害者、外国人といった多様な人材の活躍促進といった、誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の整備が求められています。

このため、山形労働局では、令和8年度においても今年度の行政運営方針と同じく3つの柱、1つが最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援。2つ目が三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進。3つ目として、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を重点に掲げつつ、すべての労働者が希望を持ち、安心して働くことのできる環境の整備に取り組んで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は、令和8年度の行政運営方針（案）に対し、委員の皆様から忌憚のないご意見・ご指摘等をいただきたいと考えておりますので、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、ただいまから議事に入りたいと思います。「山形地方労働審議会運営規程第4条」によりまして、議事進行は会長に行っていただくこととされておりますので、会長の砂田委員にお願いいたします。砂田会長どうぞよろしくお願いいたします。

○砂田会長

会長を務めさせていただいております、山形大学人文社会科学部の砂田でございます。

本日は年度末のお忙しい中、今年度2回目の山形地方労働審議会にご出席いただきましてありがとうございます。本日は3月9日サンキューの語呂合わせで、ありがたいの日と言われております。現在の山形県内の労働を取り巻く環境には、課題が山積していますけれども、経営側と労働側の協力があって今日の地域産業の発展があるものと考えております。本審議会においても、感謝と敬意をベースとした建設的な議論を行っていただけるこ

とを期待しております。

さて、本日の議事は以下の4つとなります。山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会の報告、令和7年度山形労働局行政運営方針に係る1月末の進捗状況について、令和8年度山形労働局行政運営方針（案）について、そして意見交換を行い、会議の所要時間としては2時間を予定しております。限られた時間ではございますが、皆様の忌憚ない意見をいただければ幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

○砂田会長

それでは、議事に入っていきます。

家内労働法第21条第1項の規程により、審議会に置かれている最低工賃専門部会「山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会」が令和8年2月13日に開催されております。「山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃部会」の審議内容について、部会長の私から報告いたします。

2月13日に開催されました第1回「山形県男子・婦人既製服製造業最低工賃専門部会」について報告させていただきます。山形労働局長から1月14日に最低工賃の改正諮問がございましたので、専門部会を設置し家内労働部会委員として指名されている委員をそのまま専門部会委員として指名いたしました。専門部会の部会長に私、砂田が、部会長代理に本間委員が選出され審議を行いました。

議事は事務局から家内労働実態調査結果や近年の最低工賃や最低工賃の推移等について説明を受けた後、家内労働者側、委託者側に分かれて打ち合わせを行いました。その後、双方から改正についての意見と引上げ額をご提示いただき、提示内容について審議を行った結果、7.5%の引上げに双方が合意され、全会一致で結審しております。

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とされておりますので、同日部会長の私から山形労働局長への答申を行っております。

また、3月2日まで答申に対する異議申出期間としておりましたが、異議の申出状況については、この後に事務局から説明していただくことになっております。なお、今後事務局において官報公示の手続きを経て、本年5月1日から効力発生となります。最低工賃に関わる報告は以上となります。

3月2日までとしておりました異議申し立ての状況につきまして、事務局より説明をよろしく願いいたします。

○進行

3月2日までに異議の申し立てはございませんでした。先ほど部会長からありましたよ

うに、今後は官報公示の手続きを行いまして、令和8年5月1日から効力が発生することとなります。

以上でございます。

○砂田会長

ありがとうございました。それでは次の議事に入りたいと思います。説明は労働局より一括して行っていただき、質問ご意見などは後ほどお受けしたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

まずは令和7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よろしくお願い致します。着座のままで構いません。

○進行

それでは着座のままで失礼いたします。

令和7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きましては、お手元の資料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26日に開催しました前回（第1回）の審議会におきまして、ご審議いただいた説明資料の数値、これは9月末の数値になっていますけれども、こちらを直近の昨年12月末または本年1月末の数値に修正・追加しております。修正・追加の箇所は黄色マークしていますので、ご確認いただきますようお願いいたします。令和7年度1月末現在の進捗状況については以上になります。

それから令和8年度の行政運営方針案についてご審議いただきます前に、大変恐れ入りますが資料の修正をお願いいたします。お手元の「資料No.3 令和8年度山形労働局行政運営方針（案）について」の2ページをご覧いただきたいと思います。「（2）新規学校卒業者の雇用状況」の段落になりますが、最後の行で令和8年1月末現在の高卒予定者の就職内定率を「94.8%」と記載しておりますけれども、正しくは「94.4%」でございますので訂正をさせていただきます。同じ資料の6ページに「別表2」としまして学卒者の状況をグラフで表示しておりますが、この緑の折れ線グラフでお示ししております数値が正しいものになりますので、2ページの数値につきましては修正をお願いいたします。大変申し訳ありませんでした。

以上でございます。

○砂田会長

次に「令和8年度山形労働局行政運営方針（案）について」資料No.3の説明をよろしく願います。

○高須賀雇用環境・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・均等室の高須賀と申します。よろしくお願いいたします。

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いただいておりますことに、この場をお借りしまして深く感謝申し上げます。

これから令和8年度山形労働局行政運営方針案につきまして各担当から順番にご説明させていただきます。私からは雇用環境・均等行政で取り組む事項についてご説明いたします。着座にて失礼いたします。

それでは、資料3と資料4の雇用環境均等室の資料をお手元にご準備いただけますでしょうか。

まずは、資料3の令和8年度行政運営方針の1ページをご覧くださいと思います。はじめにという項目で労働行政を取り巻く情勢について記載しておりますが、私からは2ページの(4)の女性労働者の雇用状況、(5)の非正規雇用労働者の雇用状況についてご説明させていただきます。

まず(4)の女性労働者の雇用状況ですが、山形県の女性雇用者は約21万人、女性比率は全国平均を上回る48.4%となります。令和6年の女性管理職割合は係長相当が30.2%、課長相当が18.0%、部長相当が10.9%で年々増加しております。また男性の育児休業取得率は42.9%で上昇傾向にあります。

続いて、(5)の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時間あ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。

次に、令和8年度の具体的な取組内容についてご説明したいと思います。資料3の12ページをご覧くださいと思います。労働局の取組は第1から第3の3つの柱で、課題と具体的取組を記載しているところです。

それでは、第1の「最低賃金・賃金引上げ支援、非正規雇用労働者の支援」のうち、(1)賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援についてご説明したいと思います。

設備や人への投資などの生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇の労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージにつきましては、令和8年度も周知を行ってまいります。パッケージの内容ですけれども、こちら資料4の1ページのとおりになりますが、その中でも代表的な助成金である業務改善助成金の山形労働局における活用状況につきましては2ページ、それから活用事例を3

ページに掲載しておりますのでこちらを後ほどご覧いただければと思います。こうした企業の多様なニーズに応じた助成金の活用を引き続き、きめ細かく情報提供してまいりたいと思います。

続きまして資料3の13ページになります。(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底ということになりますが、正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を図る同一労働同一賃金につきましては、令和4年度の末から労働基準監督署からの情報提供を受けて、パート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。1月末までの今年度の状況ですけれども、同一労働同一賃金に関する報告徴収実施件数に対して約2割で不合理な待遇差に関する指導を行っております。具体的な指摘事項は例年同様ですけれども、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。

また、同一労働同一賃金の施行後5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正が予定されております。改正内容の概要につきましては資料4の4ページに添付しております。パート・有期法の施行後の裁判例などを踏まえた「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化ですとか、労働者に対する待遇に関する説明義務の改善などを図るための省令・告示の改正が予定されており、令和8年秋に施行予定となっております。こちらの円滑な施行適用に向けて、改正内容について労働者、使用者側それぞれの関係者の皆様に十分ご理解いただけるように周知啓発に取り組んでまいります。

続いて、資料3の13ページ(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けれども、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員の転換に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金の活用を進めておりますが、「正社員化コース」また、いわゆる「年収の壁」対応で令和7年7月に新設された「短時間労働者労働時間延長支援コース」など、各コースについて周知及び活用勧奨を継続してまいります。併せて、山形働き方改革推進支援センターによる窓口支援、コンサルティング、セミナーなど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などにより、非正規雇用労働者の処遇改善に係る企業の取り組みを支援してまいります。

続いて2つ目の柱になりますが、三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進について、資料3の21ページ、「6 女性の活躍推進に向けた取組促進等」(1)の女性活躍推進法の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表契機とした女性活躍推進に向けた取組支援についてですけれども、令和6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差異、こちらは男性を100とした場合は女性は76.8となっております、依然として差異があるという状況にあります。男女間の賃金差異につきましては募集・採用、配

置・昇進・昇格、教育訓練等などの雇用管理の各ステージにおける男女の差と結果として現れるものですが、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかなどにつきまして確認して、男女雇用機会均等法の確実な履行確保に努めてまいります。

また、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立したところですが、資料4の14ページに改正女性活躍推進法の概要を載せておりますが、常時雇用する労働者数101人以上規模の事業主の方に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務化ということになります。改正内容の周知を進めるとともに、「女性の活躍推進企業データベース」というウェブサイトの活用を働きかけてまいります。さらに計画的な報告徴収などの実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を進めてまいります。

それでは資料3に戻りまして、21ページの(2)女性の健康課題に取り組む事業主の支援等についてご説明させていただきます。女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、令和7年12月に改正された事業主行動計画策定指針に基づいて、企業の取組を促してまいります。また、資料4の16ページにありますが、新たに「えるぼしプラス」と「プラチナえるぼしプラス」という認定制度が設けられたところです。資料4の16ページ、こちらはえるぼしプラスなどの認定制度ですが、従来の認定制度に女性の健康支援に関する基準を加えた新しい認定制度でありまして、これは今年4月1日から創設されます。新設された認定制度の周知と取得の勧奨、さらに両立支援等助成金の活用も含めまして、女性の健康課題への取組を進めてまいります。

続いて、第3の柱として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したいと思います。資料3の22ページ、「1総合的なハラスメント防止対策の推進」の(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になります。

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、法律に基づいて防止措置が義務付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の方に厳正な指導を実施しております。また、情報提供ポータルサイトである「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ってまいります。また、(2)カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進については資料4の6ページ以下をご覧くださいなのですが、令和7年6月に改正労働施策総合推進法が成立しまして、事業主に対し防止のための雇用管理上の措置義務が今年10月1日から課されるということになります。ここでいう職場におけるカスタマーハラスメントは資料4の8ページになりますが、カスタマーハラスメントはどういうことかといいますと、資料中ほどにありますとおり、1点目は顧客等の言動であって、2点目その雇用する労働者が従事する業務の性質等から社会通念上許容される範囲を超えたものによって、3点目労働者の就業

環境が害されること、この1点目から3点目までの要素を全て満たすものを言います。ここでいう顧客などには取引先の担当者ですとか、施設の利用者なども含まれます。また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、資料4の11ページになりますが、労働者の性的な言動によって求職者などの求職活動などが阻害されるというものを言います。ここでいう求職者等とは、応募者だけでなくインターンシップ生や実習生なども含まれます。こちらの改正内容について十分にご理解いただけるように周知に取り組みまして、改正法施行後は指針に基づき着実な履行を図ってまいります。

それでは資料3の22ページに戻ります。(3)ハラスメントに関する周知啓発の実施ですけれども、職場のハラスメントの撲滅に向け12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に周知活動を進めてまいります。また、改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向け改正内容の周知に取り組んでまいります。

続いて、資料3の22ページ、第3の「2仕事と育児・介護の両立支援」(1)①育児・介護休業法の周知及び履行確保になります。育児期の柔軟な働き方を実現するための措置義務や、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大することなどを内容とする改正育児・介護休業法について、十分にご理解いただけるように周知して、報告徴収などの実施により着実な履行確保を図ってまいります。併せて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業取得などを理由とする不利益取扱いなどを把握した場合には、企業に対する積極的な報告徴収・是正指導を行ってまいります。

続いて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て、男性労働者の育児休業取得促進、育児休業・育児短時間勤務中の業務代替者への手当支給、代替要員確保を実施した事業主に対して、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。

④仕事と介護の両立ができる職場環境整備について、令和7年4月施行の改正育児・介護休業法により、事業主の義務となった介護離職防止のための雇用環境整備、個別の周知・意向確認などについて、更なる周知に取り組み、報告徴収などの実施により着実な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。

次に、⑤次世代育成支援対策の推進につきましては、育児休業取得等に関する数値目標の設定などの義務付けなどを内容とする改正次世代育成支援対策推進法が令和7年4月から施行されておりますので、こちらの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、トライくるみんなど、認定制度につきましては男性の育児休業取得率の基準などが見直されて、マークの変更もありますので、取得促進と合わせて認定基準、新しいマークについても周知してまいります。

続いて資料3の24ページ、「3 ワーク・ライフ・バランスの促進」ですが、(1)の「多様な正社員」制度の普及促進、(2)のテレワークの導入・定着の促進、(3)の勤務間インターバル制度導入促進のための支援、(4)の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。

資料3の25ページ、(5)労働政策総合推進法に基づく協議会等になりますけれども、地方版政労使会議は令和7年度は2月2日に賃金引上げに向けた取組をメインテーマとして開催いたしました。令和8年度についても、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備などについて地域の政労使の代表者の皆様のご協力を得て、適切な時期に開催し、機運の情勢に努めてまいります。

25ページの「4 フリーランスの就業環境の整備」の(1)フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等ですけれども、フリーランス法は令和6年11月から施行されておりまして、法施行以後、発注事業者に対して法に基づく計画的調査や指導を実施しております。令和7年度に実施した調査のうち、助言内容の大半はハラスメント対策に係るもので、社内規定の不備を指摘するものが多く見られました。令和8年度も指導業務や周知啓発を通じて、ハラスメント対策に係る体制整備をはじめとした法の内容の浸透をさらに進めてまいりたいと思います。

以上で、私からの説明を終わります。後ほど、ご意見等を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ございます。委員の皆様には日頃より労働基準行政の推進に当たりまして、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに厚く御礼申し上げます。また、家内労働部会委員の皆様には大変お忙しい中、最低賃金改正の審議を行っていただきまして、これにつきましても御礼申し上げます。

私からは資料No.3の労働基準行政部分についてご説明をさせていただきます。補足説明の資料として資料No.5も使用させていただきます。どうしても資料が行ったり来たりしてしまうところがありますが、ご容赦いただければと思います。着座にて失礼いたします。

それでは資料No.3の9ページをご覧ください。現在の情勢として別表7の労働時間の推移でございます。山形県の労働時間につきましては、県内の規模5人以上の事業場における一般労働者を対象とした集計結果になりますが、令和7年の年間実労働時間は1,940時間で前年比29時間の減、年間所定労働時間は1,795時間で前年比23時間の減、年間所定外労働時間は145時間で前年比6時間の減となっております。所定労働時間と所定外労働時間の減少が実労働時間の減少となって現れております。全国と比べまして依然とし

て差はあるのですが、実労働時間は着実に減少してきているところでございます。

続きまして10ページ別表8と別表9でございしますが、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知のとおり、昨年12月23日より1時間1,032円に改正発効されております。前年度からの引上げ額は77円で過去最大の引上げとなっております。改定金額の1,032円は東北地方6県の中ではBランク県である宮城県と福島県に次ぐ3位、宮城・福島を除くCランク4県の中では最も高い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の通り年々縮小しておりまして、現在は89円というところまで来ております。特定最賃につきましては、必要性審議の結果、改正の必要性ありとされた自動車整備業を除く3業種について別表9のとおり、それぞれ58円から59円引上げまして1,070円、1,055円、1,070円に改正発効されております。地域別最低賃金と同じ12月23日から改正発効されており、自動車整備業については地域別最低賃金の1,032円が適用されます。

続きまして11ページ上段の別表10をご覧ください。労働災害の発生状況になります。令和7年は1月末の速報値となりますが、休業4日以上之死傷災害は1,215件で、前年より増加しております。理由としては、令和7年の初頭は大変寒い日が多く、降雪量も多かったことから凍結路面による転倒など冬期型労働災害の発生が多く、この影響が大きかったと見ております。死亡災害につきましても、折れ線グラフの方をご覧くださいまして、令和7年はこれも1月末の速報値であります7件と、残念ながら前年より増加する結果となっております。

続きまして下段の別表11をご覧くださいまして、こちらが労災保険給付の件数になります。令和6年は6,852件と、前年からは減少しております。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多い状況が継続しているという点です。黄色い実線の折れ線グラフは、請求件数ではなく支給決定件数になりますが、青い破線の折れ線グラフの脳心事案の支給決定件数と比較していただくと、精神事案に係る労災請求が高水準で推移していることがこの表からもお分かりいただけるかと思えます。

それでは、12ページ以降の本文の基準部所管事項についてご説明させていただきます。まず、第1の1賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援でございます。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り組むこうした企業に対し、厚生労働省が所管する賃上げ支援に関する各種助成金施策を取りまとめた賃上げ支援助成金パッケージや、企業が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に関する資料、賃上げ取組好事例、他省庁で取り組みを進めております価格転嫁支援などの支援策に係る資料を用いた周知に継続して取り組み、企業の賃金引上げの支援等を行ってまいることとし

ております。

続きまして、(2)最低賃金制度の適切な運営でございます。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まして、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、その履行の徹底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、資料No. 5の3ページから5ページにかけて添付させていただいております。これにつきましては、お時間のあるときにご覧いただければ幸いです。

続きまして、資料No. 3の25ページをご覧ください。下段の5安全で健康に働くことができる環境づくりに関する取組の部分が、労働基準行政の取組の中核となる部分でございます。(1)長時間労働の抑制から(2)労働条件の確保・改善までが、労働時間や法定労働条件の履行確保に関する取組になります。

26ページ(1)の①長時間労働の抑制でございます。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、各種情報等から時間外・休日労働時間数が1か月あたり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働により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、その全数に対し監督指導を行ってまいりますこととしております。

26ページから27ページにかけてになりますが、②中小企業・小規模事業者等に対する支援でございます。中小規模の事業場などの中には、いまだに法令の知識が不足している、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三六協定の作成方法を教示するなど、きめ細やかな対応を引き続き行ってまいりますこととしております。

続きまして、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でございます。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建設業、トラック運転者、医師などの業種・職種について、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ことはもとより、建設業や自動車運転者については、働き方改革を推進していくためには発注者や荷主などのご理解とご協力がなければなかなか難しいということから、関係各省庁とも連携を図りながら、引き続き発注者や荷主等の理解を得られるよう働きかける取組を継続して実施してまいりますこととしております。

④長時間労働につながる取引環境の見直しについて、大企業や委託事業者の働き方改革に向けた取組が中小受託事業者へマイナスの影響を与える、いわゆるしわ寄せが発生しないようにこの防止に向けた取組の周知、それから中小受託事業所で労働基準関係法令違反

があって、その背景にしわ寄せが原因としてあるといった事実を把握した場合には、関係機関への通報にもしっかりと取り組んでまいることとしております。

資料 28 ページ（２）①法定労働条件の確保等でございます。監督指導・説明会等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、この下に並んでおります、ア・イ・ウの外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者などの特定の労働分野における労働条件の確保についても、引き続き推進してまいることとしております。

29 ページにまいりまして、（２）⑥「労災かくし」の排除に係る一層の推進について、治療のために労働者が休業した労災事故の発生を隠蔽する目的で企業が監督署に事故報告を行わない、いわゆる労災かくしの排除に係る対策につきましては、労働者が労災保険から治療費や休業補償等の給付を受けることができないといったことや、企業に対する同種災害の再発防止に向けた指導ができないといった結果に結びつくこととなりますので、事案の発生を把握した場合には、司法処分を含め引き続き厳正に対処してまいることとしております。

29 ページ下段の（３）以降が労働安全衛生関係に関する取組となります。（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でございます。令和 8 年度は、令和 5 年度からの 5 年間を取組期間として展開しております、第 14 次労働災害防止計画の取組の 4 年目にあたります。資料 5 の 6 ページから 8 ページに、計画の概要をまとめた資料を掲載しております。この 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%以上を削減させる、それから、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、被災者を 13 次防の最終年である令和 4 年よりも下回らせるということを計画の最終目標としております。この目標を達成するために、初年度である令和 5 年度以降、毎年死亡者、死傷者とも前年より下回らせるということを、単年度の目標として取り組んできたところでございます。資料 No. 5 の 11 ページをご覧くださいまして、こちらが令和 7 年の当県における労働災害の発生状況になります。1 月末速報値となりますが、前年同期比で死亡災害は前年比 2 件プラスの 7 件、休業 4 日以上死傷災害も前年比 64 件プラスの 1,215 件と、ともに前年から増加する結果となっております、残念ながら、単年度目標の達成はなりません。資料 No. 5 の 9 ページをご覧くださいたいのですが、こちらは第 14 次防の 3 年度目までの取組を終了した時点における本計画の最終目標として掲げた死亡者数と死傷者数に関わる目標の達成状況をグラフ化したものになります。単年度目標の達成は、残念ながら今年度なりませんでしたが、計画全体の進捗としては、死亡者数と死傷者数ともに目標値に向け今のところ比較的順調に進んでいると見ております。令和 8 年度におきましても、引き続き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取組を進めていきたいと考えております。

資料3に戻っていただきまして、14次防の目標達成のために29ページ以降の(3)①から②を掲げております。①の改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知徹底等につきましては、資料5の13ページをご覧ください。令和7年5月に労働安全衛生法が改正交付されまして、交付日以降、段階的に施行が開始しております。今ご覧いただいているのが当該法改正の改正点などをまとめた周知パンフレットになります。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など多岐にわたっているのですが、リーフレットの最終面にあります⑤の高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善を図るということ、それから⑥の職場における治療と仕事の両立を推進することが、本年4月1日より事業者に対し新たに努力義務として課されることとなっておりますので、管内事業所の皆様に知っていただき、しっかりとお取り組みいただけるよう周知や啓発指導に取り組んでまいることとしております。

資料3の30ページに戻りまして、第14次防労働災害防止計画に基づく取組を推進ということで、先ほど計画の目標についてご説明させていただきましたが、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ります。安全衛生対策には、設備への安全対策を講じる場合などコストを要する面もあるわけですが、安全衛生対策に取り組むことによる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、各種資料を用いながら引き続き啓発指導を行っていくこととしております。また、関係労働災害防止団体等とも連携し、「やまがたゼロ災運動」や「冬の労災をなくそう運動」などを展開し、労働災害防止に向けた機運の情勢を図ってまいることとしております。

次にア高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進につきましては、資料No.5の10ページをご覧ください。下の表が山形県の労働災害全体に占める60歳以上の高年齢労働者の割合の推移をグラフ化したものになります。直近では、36.5%と全体の約4割が60歳以上の高齢者によって占められております。全国的にも同様の状況にあることから、先ほどご説明した労働安全衛生法の改正により、本年4月1日より高年齢労働者の労働災害防止対策が努力義務化され、対策の要項がガイドラインから指針に強化されるなどしておりますので、措置の適切な実施に向けて周知と指導を行ってまいります。

また、資料No.5の12ページの上の表をご覧くださいまして、こちらは令和7年に発生した労働災害を事故の型別に分析したものとなりますが、転倒や「動作の反動、無理な動作」、これは腰痛のことですが、こうした労働者の作業行動に起因する行動災害が表を見ていただいても分かるおおり、高い発症率で推移しております。業種別の発生状況の分かる資料は、本日はお付けしていませんが、小売業や介護施設などの業種を中心に多く発生

しておりますので、当該業種のリーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会の運営、そこでの取組の水平展開を図るとともに、行動災害防止のための資料等を活用した周知啓発に努めてまいることとしております。

資料3の30ページ、イ外国人労働者等の労働災害防止対策の推進ということで、山形県においても外国人労働者の就労が増えていることを踏まえまして、事業場に対し、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を周知するなど、効果的な安全衛生教育が行われるための取組や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用が事業場において行われるよう取り組んでまいることとしております。

次に31ページ、業種別の労働災害防止対策の推進になります。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、そして製造業につきましては、機械等への挟まれ・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ございますので、それらの防止に対する関係法令やガイドラインの周知に引き続き取り組んでいくこととしております。

資料No.3のオ労働者の健康確保対策の推進は、労働衛生に関する取組となります。オの(ア)メンタルヘルス対策及び過重労働対策に関しては、長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働に従事した労働者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック制度をはじめとしたメンタルヘルス対策が、事業所において適切に実行されるよう、引き続き指導してまいります。また、改正労働安全衛生法により、令和10年5月までに規模50人未満の事業所に対してもストレスチェックの実施が義務化されることとなっていることなども踏まえまして、管内の小規模事業所への周知に努めていくこととしております。

次に32ページ、(ア)化学物質等による健康障害防止対策の推進でございます。化学物質については、改正労働安全衛生法によって本年4月から化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれている場合で有害性が低い物質の場合のSDS上の通知名称を代替名とすることが認められるほか、本年10月からは同法改正により、個人ばく露測定を作業環境測定に位置付け、これを作業環境測定士などにより実施するということが義務付けられることになっております。引き続き、これらの周知徹底に取り組むこととしております。

ウ熱中症予防対策の推進について、最近は非常に暑い日が多く、夏の暑さが尋常でない状況が続いております。昨年6月に省令が改正されまして、熱中症の恐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を作成するといったことが、事業者に対し義務化されているところでございますので、引き続き、改正内容の周知とその履行確保を図っていくこととしております。

最後になります。33ページの労災保険給付の迅速・適正な処理でございます。先ほども

お話を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、特にハラスメントに起因して請求されることが多いというところがございますので、事業場内の労働者、事業主の方からそれぞれヒアリングをして聴き取りを行い、調書を作成し専門部会等に向け、先生のご意見を聞きながら労働災害の認定をするといったような作業を行っております。このため、請求を受けてから決定までにどうしても時間がかかってしまうのですけれども、幸いにして当山形労働局におきましては現在、請求書を受理してから6ヶ月以上経過しても処理が完結しない、長期未決事案はほぼ発生していないということで、迅速適正な処理が現在できているもの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、被災労働者の保護を行ってまいりたいと考えております。

労働基準部所管事項に関する説明は以上となります。忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

○榛葉職業安定部長

続きまして、職業安定部長の榛葉からご説明申し上げます。

日頃より職業安定行政並びに人材開発行政の推進につきまして、ご理解とご協力を賜りまして誠にありがとうございます。

早速説明に入らせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料3の1ページに雇用をめぐる動向の（1）最近の雇用情勢、（2）新規学校卒業者の雇用情勢、（3）高年齢者の雇用状況、（6）障害者の雇用状況、（7）外国人労働者の雇用状況、（8）職業訓練の実施状況についてご説明いたします。

まず、（1）最近の雇用情勢についてですが、先ほど局長からも話があり、繰り返しとになってしまうところはあって恐縮ですが、簡単にご説明申し上げます。

最近の雇用情勢については、この後に説明する（2）新規学校卒業者の雇用状況と合わせて、より詳しい資料が資料6の1から8ページに掲載しておりますので、後ほど適宜ご参照いただければと思います。令和8年1月の有効求人倍率は、季節調整値で1.27倍となりました。全国の有効求人倍率が1.18倍、山形県は全国平均よりやや高く全国14番目、東北では最も高い状況となっております。正社員の有効求人倍率は1.15倍となり、こちらは6ヶ月連続の低下となっております。全体的に求人数が減少傾向にあつて、海外情勢や物価高騰の影響によって、雇用情勢については持ち直しの動きが見られる状況です。

次に（2）新規学校卒業者の雇用状況です。冒頭訂正がありました。令和8年3月の高等学校卒業予定者の就職内定率は94.4%となっております。おおよそ例年並みの内定率になっているとみています。

（3）高年齢者の雇用状況になります。こちらは6月に実施した高年齢者雇用状況報告

によると、65歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の割合は100%で、70歳まで働ける高年齢者雇用確保措置のある企業は40.4%でした。

次に3ページの(6)障害者の雇用状況についてです。こちら6月に実施した障害者の雇用状況報告によると、障害者の実雇用率は2.39%となり前年を0.02ポイント上回っています。

(7)外国人労働者の雇用状況についてです。こちらは10月末現在の外国人雇用状況の届出状況によると、県内の外国人労働者数は7,283人で過去最高の労働者数となりました。

最後の(8)職業訓練の実施状況になりますが、こちら8ページの別表6に状況をまとめたグラフを載せていますのでご参照ください。

ここから令和8年度の具体的な取組の内容について、主なものをご説明していきたいと思えます。

資料3の14ページをご覧ください。2つ目の柱、三位一体の労働市場改革と多様な人材の活躍促進になります。(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いては、再就職やスキルアップ、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援する教育訓練給付について、利用促進に向けた幅広い周知を図ってまいります。併せて、「教育訓練休暇給付金」や「リ・スキリング等教育訓練支援融資」についても周知及び活用を促進してまいります。

次に、(3)労働者キャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の実施になります。在職時から継続的なキャリア形成を支援するため、引き続き、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、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相談支援を行ってまいります。

15ページの(5)公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成支援をご覧ください。デジタル分野に係る公的職業訓練については、就職率が低いことを踏まえ、適切な職業相談、受講あっせんを合わせ、求人条件の緩和など事業所への働きかけにも取り組んでまいります。

次に、3成長分野等への労働移動の円滑化をご覧ください。16ページの(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なります。ハローワークにおけるオンラインサービスの取組として、来所困難な方など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ります。併せて、ハローワークの職業相談機能を高める取組として、職員に対するIT、介護資格といった専門知識向上のための研修やキャリアコンサルタントの資格取得を引き続き促進していくこととしています。

(2)「job tag」活用による労働市場情報の見える化の促進です。厚生労働省が用意し

ている職業情報提供サイト、いわゆる job tag を職業相談の場においても活用することで、求職者の職業理解を深め求人・求職の効果的なマッチングを図ってまいります。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職の支援になります。県内の人口減少や高齢化が進んでいく中で、県外、特に都市部からのU I J ターン希望者に対して、ハローワークの全国ネットワークを活用して自治体と連携した再就職支援を行ってまいります。SNSやイベントなどの機会を捉えてPRし、就職面接会等の就職支援事業を実施していきます。

次に17ページの4人手不足対策になります。(1) 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等、①アウトリーチ支援による求人充足支援の強化についてです。令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、すべてのハローワークにおいて最重点事項として医療・介護・保育分野への事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組みます。医療・福祉分野は、特に人手不足感が強く、公定価格で運営されていることから、多くの事業者が民間の紹介事業者への手数料に負担感を感じている状況にあります。そのような中、公的機関であるハローワークの機能を強化するよう求める声が強まっており、重点的に求人充足支援を行うこととなりました。まず、令和8年度は医療・介護・保育分野の事業所訪問により、雇用管理・指導援助を含めた求人充足支援を実施してまいります。円滑なプロジェクト推進のため、山形労働局では、令和8年1月から3月にかけて、医療・介護・保育分野におけるハローワークのさらなる利用勧奨や、職業紹介事業者との間で生じたトラブル事例の把握を目的として各関係団体と意見交換を行っています。また、ハローワーク山形において、課題解決型支援事業を実施します。この課題解決型支援事業については、資料6の9ページ、10ページをご覧ください。課題解決型支援事業とは、令和6年度から一部のハローワークで実施してきたモデル事業の後継事業として全国展開されるものです。幅広い業務経験・知識を有する常勤職員を中心とした課題解決チームをハローワーク山形に設置します。実施する事業は、概要のところの事業②のところに書いてあるものになるのですが、人手不足事業所に対する支援となります。山形労働局及びハローワーク山形が一丸となって、人手不足分野の事業者への重点的な支援を実施してまいります。

資料3の17ページ、②雇用仲介事業者への対応についてになります。雇用仲介事業者への対応については、お祝い金・転職勧奨禁止について適正に履行されるよう引き続き周知を図っていきます。職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、職種ごとの平均手数料率の実績の公開が義務化されていますので、その周知にも努めてまいります。

(2) その他の分野における人手不足対策等、①その他の分野におけるマッチング支援をご覧ください。生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも、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、人手不足感が深刻化していることから、人材確保に向けた支援に取り組んでまいります。各ハローワークにおいて、職場見学会などのイベントを積極的に実施し、マッチング支援の充実を図っていくこととしています。

次に、③いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応になります。「スポットワーク」の仲介業について、トラブル等の報告は現時点では把握しておりません。相談窓口で情報が寄せられた際には適切に対応していくこととします。

次に5多様な人材の活用促進の項目になります。19ページの(2)障害者の就労支援のところをご覧ください。令和8年7月から、法定雇用率が2.7%に引き上げられることを見据えて、ハローワークにおいてミニ面談会の実施等マッチング機会の確保に努めてまいります。精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど、多様な障害特性に対応した就労支援を推進していきます。

次に、20ページの(6)若者への就職支援をご覧ください。②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規学卒者等への支援です。深刻な人手不足を背景に、採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や内定をなかなか得られない学生に対しても、「年度後半の集中的な就職面接会事業」の実施等によりきめ細やかな就職支援を実施していきます。また、ユースエール認定の取得促進を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を支援してまいります。県内のユースエール認定企業は、年度内には87社となり全国第3位となりました。

続いて、21ページの③正社員就職を希望する若者への就職支援になります。35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者を対象に、担当者制による職業相談、個別支援計画に基づくきめ細やかな支援等を実施します。委託事業と合わせた就職面接会を夏季に開催し、正社員就職の実現を図ってまいります。

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。よろしく願い申し上げます。

○東海林総務部長

続きまして、総務部長の東海林でございます。

委員の皆さまにおかれましては、労働保険の制度の適切な運営にご理解とご協力を賜りまして厚くお礼を申し上げます。私からは、資料No. 3の33ページ以降の労働保険適用徴収業務についてご説明を申し上げます。着座にて説明させていただきます。

労働保険制度の適正な運営として、令和8年度において、項目として4点を掲げさせて

いただいております。

まず1点目、労働保険の未手続き事業の一掃対策についてでございます。資料に記載してありますとおり、労働保険制度は労働者のセーフティー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して大変重要なものでございます。保険料を負担していただくにあたりましては、保険料負担の公平性を確保する必要がございますので、未手続き事業の解消を最重要課題として取り組んできております。事業場の成立や廃止は常に行われているものでありますので、令和8年度においても、関係行政機関等と連携して、未手続事業を随時把握いたしまして加入手続きの指導等を行ってまいります。

2点目、実効ある労働保険料算定基礎調査の実施でございます。適正な労働保険料の徴収に向け、確定保険料の申告が適切に行われていないおそれのある企業を選定いたしまして、労働保険料算定基礎調査を随時実施してまいりますこととしてございます。

3点目は、電子申請の利用促進についてでございます。令和8年度末までにオンライン利用率を30%とするということが目標として定められております。今年度の電子申請利用率につきまして、これは年度更新申告書分でございますけれども、27.69%と目標達成に向けて順調に推移をしております。件数ベースで申し上げますと前年度が4,207件から、今年度は4,935件と728件増加、率で申し上げますと17.3%増加をしております。引き続き、電子申請の普及に向けて、電子申請体験コーナーの設置、関係団体等への周知等を通じて、利用促進に取り組んでまいります。

最後4点目、収納未済歳入額の縮減についてでございます。収納率につきましては、令和8年1月末現在で75.40%となっております。これは全国平均を1.22ポイント上回っております。山形労働局としては高水準で推移をしているところでございますので、引き続き滞納事業場の情報を組織的に管理をさせていただき、計画的に収納未済歳入額の縮減に取り組んでまいります。

私からの説明は以上となります。委員の皆様方のご審議の程、よろしく願いいたします。

○砂田会長

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、質問意見、あるいは行政全般についての提案などを各委員の皆様から行っていただきたいと思いますと思っております。

先に、発言予定の提出がありましたので、労働者側代表の紺野委員と青木委員からお願いいたします。最初に紺野委員からよろしくお願いいたします。

○紺野（労）委員

労働者代表の紺野と申します。

私から、先ほど説明いただきました資料の23ページに記載にあります仕事と育児・介護、両立支援の②の部分、男女とともに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関連した質問ですけれども、説明がなかった資料2の29ページに記載してあります両立支援、助成金支給決定状況の育休中等業務代替支援コースについて質問させていただきます。

育児中の業務を代替する周囲の労働者への手当であったり、代替要員の新規雇用を実施した場合に助成金の申請ができるということですが、こちらの支給件数と金額の方を見ますと前年度より多く増えているようです。その要因としてお聞きしたいのが、男性の育児休暇が増えているのでしょうか。また、育児の業務を代替する周囲だったり、職場の労働者に対して手当の支給を行う企業が増えてきているから、こういった数字になっているのかということをお聞きしたい。また、支給件数が13件とあるんですけれども、こちらについての業種であったり、具体的な企業の取り組み入れなどがあれば分かる範囲で教えていただきたいと思います。

○砂田会長

ありがとうございます。では、回答をよろしく申し上げます。

○高須賀雇用環境・均等室長

雇用環境均等室から回答させていただきます。ご質問いただきましてありがとうございました。

この育休中業務代替支援コースですが、男女問わず職場において気兼ねなく育児休業を取得できる環境整備することを目的として創設されたものですが、実はこのコースは令和6年に既存のコースから制度の変更があり作られたコースでして、経過措置などもある関係で令和6年度と令和7年度の支給実績、単純比較というのがなかなか難しいところがあります。このコースの支給件数増加につきましては、助成金の趣旨の周知を図るために事業所訪問ですとか、各種説明会などにおいて資料配布ということを地道に継続的に行っており、そうした継続的な周知活動を積み重ねた結果、制度の認知度が向上して、申請件数の増加につながったものだと認識しております。

支給件数13件の業種ですが、医療・福祉業が6件、それから建設・工事業が3件、製造業が2件といった割合になっておりますが、実はこちらは男性労働者の取得割合はゼロでした。

また、こちらの助成金ですが、代替要員を新規雇用した場合、または既存の労働者が業務を代わりに行う場合に手当支給した場合に支給されるものです。支給実績を見て

みたところ、全て代替要員を新規雇用した場合の申請ということで、手当支給に係る申請はゼロということでした。各企業の具体的な取組について詳しいところを把握できてないところはありますが、今回は全て代替要員を新規雇用した場合ということになっております。回答としては以上でございます。

○砂田会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。

○紺野（労）委員

ありがとうございました。

○砂田会長

それでは、青木委員からお願いします。

○青木（労）委員

労働者代表の青木です。よろしくお願いします。

2点ございまして、まず1つ目が13ページの最賃のところでは併せて、資料2の令和7年度の1月末現在進捗状況の5ページになります。令和8年2月中旬から、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる事業所を重点した監督指導を実施するというので、より具体的に対象となる事業所を教えてください。また、労働者を守るために貴局の監督指導が大変重要と考えておりますので、さらなる監督指導の強化をお願いしたいと思います。

2点目が、16ページのjob tagのところですが、求職者の中には自分のやりたい仕事や自分に合った仕事を探せずにいる方も多いというふうに思っております。ですのでjob tagの活用は、就職成約に貢献するのではないかとこのように思っています。全所でjob tagを活用した相談を実施した結果、これまでよりも就職に結びついているのかどうか伺いたしたいと思います。job tag導入以降、求職者の就職件数の推移はいかがになっているのかお聞きします。また、自己診断ツールがありますが、こちらについて、より良いものになるようにぜひアップデートも要望しておきたいと思っております。

以上2点、よろしくお願いします。

○砂田会長

はい、ありがとうございます。

最低賃金については、労働基準部からの回答になるかと思っております。

job tag は、職業安定部からの回答になるかと思います。回答をよろしくお願ひします。

○松岡労働基準部長

最低賃金履行確保の関係につきましては、労働基準部からご回答申し上げます。ご質問いただきましてありがとうございます。

まず、対象とする事業所を具体的にということですが、当然、個別の事業所名をお答えするというわけにはいかないというところではあるんですが、行政のマンパワーも非常に限られておりますので、無闇に監督指導を行っても効率が悪く効果も見込めないため、監督指導を実施する場合には最小の効力で最大の効果が発揮できるよう、選定対象もある程度絞り込みをかけて行っております。具体的には、最低賃金に関する基礎調査を毎年6月に行っていますけれども、そこから見えてくる未満率と影響率、未満率は最賃改正前にその最賃額を下回る金額で働いている労働者の割合で、影響率は改正後に改定後の最賃額を下回ることとなる労働者の割合になるわけですが、これらの数値の高いところをできるだけ対象にするということを1つの選定材料にしております。他には具体的に各種の情報等から、例えば、求人広告の支払賃金額が改正最賃額を下回っていたりですとか、労働者から具体的に最賃割れで働かされているというような相談が寄せられているようなところも当然対象に含めています。この最賃監督については、呼び出し形式で、短期間に数多くの事業場の履行状況を確認させていただくという形をとっておりますので、最賃法違反を行っている事業所が多いと考えられるようなところをできるだけ確認できるよう取り組んでいるところです。

それから監督指導の強化をということでございますが、当然、この最低賃金の履行確保というのは大変重要な課題だというふうに考えておりますので、毎年第4四半期、1月以降の監督業務については最賃履行確保監督に最大限振り向けております。例年ですと毎年10月ごろに最賃の改正が行われますので、1月入ってすぐに監督を行えば最賃改正後の給与の支払いが終わっておりますので改定後の最賃の履行状況を確認できるのですが、今年是最賃の改定が12月23日ということで、かなり後ろ倒しになったものですから、1月入ってすぐに監督しても最賃改正後の給与の支払いが終わっていないというところもありますので、資料2の5ページが2月中旬頃からという書きぶりになっているのは、そういったことが影響しているということでございます。この部分は大変重要な対策、取組になりますので、引き続きしっかりと力をかけてやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○榛葉職業安定部長

job tag に関しては、私の方から回答させていただきます。青木委員のご認識のとおり、job tag は求職者が就職する上で解決すべき課題に非常に役に立つというものであることは間違いのないところでございます。特に job tag によって解決できる課題というのが、自己理解であったり、仕事や職業に関する理解を解決することに有効なツールであると認識しています。

ただ、この job tag が有効性を発揮する場面が今言ったような課題であるため、自分がどういう仕事をしていいかわからないという若年層の求職者に対して有効なツールであります。一方、ハローワークの求職者の年齢層が高齢化しておりまして、高齢求職者の方の課題というのはどちらかというと、希望条件の設定に関するもの、こういう時間で働きたい、こういう条件で働きたいというものになってきますので、なかなか job tag を活用する場面が実際のところはあまり多くはないのが現状でございます。以上を踏まえまして、job tag 活用によって就職件数の推移を直接的に把握するというのは、現状難しくなっておりまして件数としてお示しすることはできないのですけれども、応募先の選定にあたっては納得感を持って、今後の方向性を求職者が決めていく上で、非常に有効なツールであるというのには認識しております。ハローワークのキャリアコンサルティングの中でも通常使っておりますので、引き続きそういうツールについての周知広報に努めてまいりたいと考えております。

ご指摘いただきました自己診断ツールについては、アップデートについて検討していきたいと思っております。

○砂田会長

はい、ありがとうございます。

いかがでしょうか、よろしいでしょうか。

それでは他の方、ご質問、ご意見などあればお願いします。

武田委員、お願いします。

○武田（公）委員

ご丁寧なご説明ありがとうございました。

私は新米委員でございますので、今日初めて対面の会議に出席させていただいて、改めてたくさん情報を必要な方に届けなければいけない、そういうお仕事もあるということを確認いたしました。

そういう観点からは、オンライン、重点ターゲットになる方の来所が難しい方が多いと拝察いたします。オンラインの普及率も課題はありますけれども、オンラインがさらに活用されると良いと思いましたし、これだけ難しい情報をどのように分かりやすく、要点が

伝わって、そこから個別の情報、相談、意識改革につながっていけばいいなというふうに思いました。やはりアクセス、つながるといことがすごく大事で、特に労働者にとっては非常に重要で、個人的には気になっているのが外国人の労働者が増えているということなんですけれども、もちろん各職場で一生懸命、経営者の方々、職員の方々をサポートされているとは思いますが、残念ながら山形県内の民間のサポートの体制がまだ不十分なところが多いと思います。頼みの綱として労働局様ということが出てくるかと思ひます。その場合、山形労働局様のホームページを拝見しますと、自動翻訳で英語、中国語は拝見できたのですが、今日の資料ですとベトナムの方が一番多く、3割以上、3分の1以上ということですので、できればベトナムの方が分かる言語あるいはフィリピン、インドネシアの方も多いですし、山形では多い医療福祉業界そういう方々に伝わるような言語展開というのもお願いできるとありがたいなと思ひました。その言語で見れることで、仮に厳しい状況にあったとしても自分たちが受け入れられている、安心感がある。全部の情報が翻訳されている必要は全くないと思ひんですけれども、言語をクリックしたら相談ができる情報が得られるという、そういう外国人の労働者もきちんと権利を知って、守られるようにできたらいいなと思ひました。

以上です。

○砂田会長

ありがとうございます。労働局から回答はありますか。

○榛葉職業安定部長

ご意見ありがとうございます。

オンラインの活用の方を順次進めていきたいと思ひます。外国人の方に向けてなんですけれども、霞城セントラルに他言語コネクトセンターがございまして、来所が必要になるのでなんですけれどもいろんな言語で対応することができます。ホームページ、オンラインで他言語対応するのはなかなか難しいところがありますので、対面で対応させていただきたいと思ひます。ご意見ありがとうございます。

○砂田会長

ありがとうございます。

他にご意見などをお願いします。

○遠藤（労）委員

連合山形の遠藤です。連合山形の日頃からの運動、活動にご協力いただきありがとうございます。

ざいます。私から何点かお聞きしたく意見と合わせて発言をさせていただきます。

くるみんですけど、ある程度規程を設けて認定されて増えていっている状況ではあると思うんですが、私の知っている企業から言われたことがあって、確かに規程はデータとしては揃っているんだと思うけど働く現場としては見えない。要は時間外が申請できないとか、休憩時間が取れないとか、働く環境が全然良くなってない。そういう企業ばかりではもちろんないんですけど、ぜひ認定の中で働く人の声を少し反映してもらえたら、本当に働いている人に実感されるような制度になるのかなと思っています。今まで認定された企業に対して何か現場の声だったり聞いていただけたらと思ったところが一つです。

もう一つが女性の賃金格差についてなんですけど、管理職になる数は年々増えているのがデータ出ているので、いろいろ頑張ってくださいって本当にありがたいばかりです。昨日、一昨日の新聞に山形県が企業役員管理職の男女平等度について、本県は低水準で全国 38 位と載っていたんです。今、山形県の人口がどんどん減っている中で、管理職の登用ももちろん目指してはいただきたいんですけど、管理職になれる人は一定数の数だと思います。データ上、若年から例えば 50 代ぐらいまでに上がっていくにつれて、男女賃金格差どんどん上がってきているはずなんです。ですので、例えば同一労働同一賃金の観点から見ても、もしかしたら男女賃金格差が広がっているところがあるとか、もしかしてその仕事が男性から見たら軽いわけじゃないけど、労働力を見て安くなっているっていう場合もあるのかもしれない。中には同じ労働力で働いて賃金が低くなっている方もいらっしゃるの、ぜひいろんな観点から女性の賃金格差に向けて取組をお願いしたいところです。

あともう一つが労働時間規制緩和について国で今話になっていと思うんですけど、運転手とか医師とか労働時間規制をしていただいたおかげで皆さん健康的に働いている中で、規制緩和によってももしかしたら過労死が増えるんじゃないかという危惧は労働者側として持っています。労働時間規制緩和について何か情報、動きなどわかっていたら教えてもらいたいと思います。

○砂田会長

ありがとうございます。

質問事項は 3 点あったと思います。労働局から回答をお願いします。

○高須賀雇用環境・均等室長

ご質問いただきましてありがとうございます。1 点目と 2 点目につきましては、雇用環境均等室から回答させていただきます。

まず、くるみんにつきまして、要件は満たしているけれども働く環境が整備されていない実態があるという問題提起と捉えさせていただきましたが、くるみんにつきましては、

例えば認定要件がいくつかある中でそれを満たしていない場合は認定の取り消しということもあります。また、そこまでに至らないとしても定期的にさまざまな企業報告徴収として企業訪問などにより男女雇用機会均等法ですとか、育児・介護休業法の状況について把握しているところです。そこで何か雇用管理上の問題があれば指摘をさせていただいて、法令上の問題があれば助言・指導ということで改善を図っていく、そのような対応で取り組みを進めさせていただきたいと思っております。

また、男女間の賃金格差につきまして、女性管理職が増えている一方、管理職になる女性も限られていることで、実態として男女間の格差が縮まってきたとまでは実感しにくいというご指摘かと思えます。こちらにつきましては、今回の女性活躍推進法の改正によりまして、男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大され、男女間賃金差異と女性管理職比率が101人以上の規模の企業も情報公表の対象になりましたので、その情報公表という行為を通じて、自社の労働者の中で男女間賃金差異が発生しているときに、どういった要因で格差が生じているのかということ进行分析していただく、そのきっかけになると思えます。それを通じて課題解決のための取組を各企業で進めていただきたいと思います。

○松岡労働基準部長

働き方改革についてご質問いただきましてありがとうございます。この部分の現在の状況についてご説明いたします。

働き方改革を含めた労働市場改革について、日本成長戦略会議において分野的課題とされており、その下に設けられた労働市場改革分科会において検討を進めるとされております。この労働市場改革分科会での議論の状況を踏まえて、その後に労働政策審議会で具体的に議論いただくものというふうに承知をしているところでございます。

現在中央ではまだ規制緩和の検討そのものが現在進行形で進んでいるところでございますので、具体的にどういう方向性になるのかということもまだちょっと見えてはきていないところであります。

ただ、働き方改革につきましては、働き方改革関連法の附則に法施行後5年後に見直しするという規定もあり、先日3月5日になるんですけれども厚生労働本省の方で企業へのヒアリングですとか、労働者へのアンケートを総点検したものが公表されているところでございます。そういった情報なども踏まえながら審議会、分科会でどのような検討が進められていくのか、その推移を見ているところでございます。

○砂田会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

他にいかがでしょうか。

○砂田会長

それでは、私から質問があります。資料の20ページ、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規学生等への支援という点です。学生にはいろんなタイプがおり、なかなか難しい学生もいる中、ハローワークでもご対応いただいております。例えば山形大学であればキャリアサポートセンターという、いわゆる就職部があり教員と事務職員が仕事を担当しています。大学とハローワークの住み分け、協力体制といったところはどのようになっているのか教えてください。

○榛葉職業安定部長

具体的な大学名を挙げませんが、労働局が中心になってご協力いただける大学の就職部と一緒に学生向けにセミナーだったり面接会だったりの紹介をさせていただいております。

また、今年度は他県に進学していった学生の呼び戻しを積極的に取り組もうと思ひまして、宮城県仙台市にある大学にもご協力いただき、学生さんに集まってもらって山形県で実施する就職説明会について意見交換するなどの取り組みをさせていただいております。

○砂田会長

要するに学生によっては大学の就職部からいろいろ指導を受ける学生もいたり、ハローワークに指導していただいたり、その人が好きな方を選ぶということでしょうか。

○榛葉職業安定部長

そうですね。いろんな情報に触れる場を作らせていただいております。大学の就職部で情報に触れて相談される学生も、ハローワークに来ていただいてももちろんフォローする体制で行っています。

○砂田会長

分かりました、ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。

奥山委員お願いします。

○奥山（使）委員

使用者代表の奥山です。

私の方から、資料 20 ページにあったユースエールの認定の件で、先ほど山形県では 87 社あって全国で 3 位だというようなお話がありました。私、民間の大手のリクルートの会社さんのセミナーを聞いたときに、今の若い人、若年層の方たちは、入社して 3 年以内に 4 割の人が辞めているという実情ですというお話でした。ユースエールの認定についてうろ覚えですけど、3 年以内の離職者が 20% 未満とか以下でないと認定されない、今の時代の流れとか今の若者たちがどういう働き方をしたいと思っているのかということから、認定制度が少しずつ乖離してきているのかなというふうな気がしています。

ぜひそういった今の人たちの自己のキャリアアップのところを尊重するような企業に認定制度を与えるような方向性を変えていただけるといいのかなと思います。

○砂田会長

ありがとうございます。回答をよろしく申し上げます。

○榛葉職業安定部長

ご意見ありがとうございます。

ユースエールは、離職率だけではなく、若年者に向けた育成の制度を設けているかどうか、育休制度を作って離職させないような制度の整備をしているか、所定労働時間を超えて残業させていないか、そういう全て含めての認定になっております。ご指摘のあったとおり、若者が離転職するのがあたり前になってくるのかなと思います。（ユースエールは）山形にはこれだけ若者を大切にすることがいっぱいありますよということを発信するための一つのツールとして使わせていただいて、都会に出て行った方が戻ってくるときに地元にはこんなに会社がたくさんあるんだということを頭の中に少しでも残るように使っていきたいなと思っています。ご指摘いただいたところは見直し含めて検討させていただきたいと思います。

○砂田会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

他にいかがでしょうか。

丹委員お願いします。

○丹（使）委員

同一労働同一賃金ですけども、スタートして厚労省のガイドラインが出て、言ってみればグレーゾーンがいっぱい、言葉をちょっと間違ってるかもしれないけれども、実質的な判断は裁判所に丸投げされているわけですね。その中でも判例が積み重なって、例

例えば賞与とか手当とかについては見えてきているけれども、依然として基本給について例えば定年後の再雇用だったり、再任用だったりした場合、定年前の何割かというのは判例によって異なります。労働局で基本給に関してどういった指導、説明をされているのかお聞きしたい。

もう1点、フリーランス法の問題ですけれども、労働者性、使用者性に非常に悩むんですよ。先ほど違反の指導助言等は8割ハラスメントだということだったんですけど、残りの2割に関して、労働者性の有無の判断を求められたとか、アドバイスを求められたとか、労働局でも判断しきれないような事例が具体的にあったら教えてください。

○砂田会長

ありがとうございます。回答をよろしく申し上げます。

○高須賀雇用環境・均等室長

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

1点目の同一労働同一賃金につきましては、ご指摘いただいたようなグレーゾーンがかなり広いというようなご意見もいただきましたけれども、労働政策審議会同一労働同一賃金部会の部会報告を受け、改正「同一労働同一賃金ガイドライン」が今年の秋をめどに施行予定です。「同一労働同一賃金ガイドラインのさらなる明確化」という内容が予定されております。働き方改革関連法の施行後の裁判例が蓄積されてきたということと、労働局でも指導実績が積み重なってきたということもありまして、ガイドラインの記載の見直しを予定しております。内容としては、賞与、家族手当や住宅手当などについて記載の充実であったり、項目の新規追加ということが予定されております。今回ご指摘いただいた基本給について、現在の指導におきましては、例えば正社員と非正規社員の職務内容の違いですとか、責任の程度が違うということであれば、その違いに見合った処遇をとということで説明させていただいているところです。

それから、フリーランス法につきましては、先ほどご説明させていただきましたように指導の実績としてはハラスメントに関するものが多くあったというところですが、労働者性の有無にかかる判断については指導実績がなかったというところではあります。今後も労働者性が疑われるような相談事案があった場合には労働基準部とも連携の上、適切に対応してまいりたいと考えております。

以上です。

○砂田会長

ありがとうございました。他にご意見なければ意見交換を終了したいと思います。い

かがでしょうか。

出利葉委員、お願いします。

○出利葉（労）委員

労働者側の出利葉です。いつもありがとうございます。

1点だけお願いです。労使懇談会を行ってダブルワークという話が出たんですけど、審議会でダブルワークのことについてはあまり触れられていない。小売り業で普段正社員で働いて、スキマバイトを利用して同じ会社の違う店舗で働いている場合、労働時間の管理だとかどういふふうに見たらいいのかということが具体的に出てくる可能性がある。同業他社であれば分かりやすいんですけど、自社の違う店舗とかで働いている人に対しては教育がいないんですよね。あるスーパーで働いていて、同じスーパーの違う店で働くとか教育がいないから、会社としては黙認じゃないけど、うまく都合をつけているという情報を聞いたことがある。そういった部分も運営方針この中に今後触れていただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

返答はいいです。よろしくお願いします。

○砂田会長

ありがとうございます。それでは意見交換は終了させていただきます。

各委員からいただいた意見を踏まえ、山形労働局は令和8年度の行政運営に当たられますよう、よろしくお願いいたします。

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

砂田会長、委員の皆様、貴重なご意見を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島田よりご挨拶申し上げます。

〔お礼〕

○島田山形労働局長

本日は貴重なご意見、ご指摘等いただきありがとうございました。審議会でいただいたご意見、ご指摘等につきましては、労働局として真摯に受け止めさせていただきました上で、今後と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にしっかりと取り組んでまいります。

また、県民の皆様の納得や信頼を得ながら行政サービスを推進していくためには、我々

行政の力だけでは十分ではなく、本日お越しいただいている委員の皆様方のお力添えが不可欠であると考えております。引き続き皆様のご支援、ご協力をよろしくお願い申し上げます。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。

本日は誠にありがとうございました。

○進行

これをもちまして、令和7年度第2回山形地方労働審議会を閉会いたします。

なお、次年度の第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