

「令和5年度第1回高知地方労働審議会」

日時：令和5年11月22日（水）

場所：高知県建設会館4階ホール

会議次第

- 1 開会
- 2 高知労働局長あいさつ
- 3 議事
 - (1) 高知地方労働審議会の組織・運営等について
 - ①委員・事務局の紹介
 - ②会長選出・会長あいさつ
 - ③会長代理の指名
 - ④部会に属する委員の指名
 - (2) 労働行政の運営状況
 - (3) その他
- 4 閉会

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

皆さん、おはようございます。定刻より少し早いですけれども、皆さん出席いただきましたので、ただいまより令和5年度第1回高知地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様にはご多用のところご出席いただきましてありがとうございます。私は本審議会の事務局を担当しております、高知労働局雇用環境・均等室の瀧本と申します。よろしくお願いたします。着座にて失礼いたします。

本日の会議は、第12期委員での初めての会議となりますので、会長が選任されるまでの間、事務局において議事の進行を進めさせていただきます。

本日の会議には、ただいま、公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名、計14名の委員にご出席いただいております。これは、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

それでは、本日の資料についてご説明させていただきます。まず、委員の皆様事前に配りしました令和5年度第1回高知地方労働審議会、会議資料、出席者名簿が一つになったもの。資料ナンバー1、委員名簿。資料ナンバー2、高知地方労働審議会の資料。参考資料の4点になります。本日、机上に地方労働審議会委員任命の辞令書を配付しております。氏名に間違いがないかご確認ください。万が一間違いがありましたら、後ほど事務局までお知らせください。もう一つ机上に配付してありますが、資料ナンバー1の第12期高知地方

労働審議会労働災害防止部会の委員名簿についてです。現職名等に一部誤りがございましたので、差し替え版を配付しております。申し訳ありませんが、差し替えをお願いします。以上が本日の資料説明になります。資料が不足している方はいらっしゃいませんか。

それでは、本日の審議会は会議次第に沿って進めさせていただきます。

まず、高知労働局長の中村よりご挨拶を申し上げます。

(中村労働局長)

中村です。よろしくをお願いします。

令和5年度第1回高知地方労働審議会の開催に当たりまして一言挨拶申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃より高知労働局の業務運営につきまして多大なるご理解を賜っておりますことを厚く御礼申し上げます。また、本日はご多忙中の中ご出席いただき、ありがとうございます。

さて、高知県内の令和5年9月における有効求人倍率については1.17倍ということで、前月と同数となっております。基調判断といたしましては、雇用失業情勢は改善の向きにやや弱さが見られるものの、一部の産業においては引き続き求人が回復傾向にある。物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があるとしたところでございます。コロナ明けから一時期、雇用情勢が非常に良かったという状況があるんですけども、そこから少し落ち着いている状況であることから、高知労働局では引き続きしっかりと情勢を判断して雇用対策に取り組んでまいりたいと考えております。

今年度については何点か大きな動きがありましたので、簡単に説明させていただきます。

1点目は、最低賃金の引上げです。高知県の最低賃金は10月8日に44円引き上げ、897円となったところです。現在その周知に引き続き努めているところです。これに合わせて生産性向上を図って事業場内最低賃金を引き上げる中小企業者の方を支援する業務改善助成金の活用促進を進めておりまして、今年度は高知県と連携して県内4か所で業務改善助成金の説明会を開催し、その結果、効果もあって、11月13日現在では申請数が164件と過去最高の数字となっております。今後とも、業務改善助成金の活用促進を図るとともに、適正かつ迅速に審査を努めてまいりたいと考えております。

次に年収の壁・支援強化パッケージについてです。人材不足の対応が急務の中で、短時間労働者が年収の壁、106万円の壁、130万円の壁、配偶者手当を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、支援強化パッケージというものができまして、その周知について重点的に取り組んでおります。特にこのうち106万円の壁の支援策でありますキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」につきましては、社会保険料に見合う額の手当を支払うなどによって手取り収入を減らさない取組を行った場合に、従業員一人当たり最長3年間、最大で50万円を助成するというものでして、このコースの周知、活用促進を進めているところでございます。

また、もう1点お話ししますと、ハラスメント対策も重要な課題になっております。12月は職場のハラスメント撲滅月間となっております、来月は特に周知月間ということで進めていきたいと考えております。このような中、高知県と連携して、また労働者団体、小売業者の方々の意見を聴いて、新たにカスタマーハラスメント防止のポスターを作成し配布したところです。本日の資料に付けておりますので、参考にいただければ有り難いと思っております。今後ともハラスメント対策については、取り組んでまいりたいと思っております。

このほか、高知労働局におきましては、建設業、医師、自動車運転手など、時間外労働の上限規制の適用が猶予されてる業種職種についての対応、人手不足分野への対応、同一労働同一賃金を始め、多くの課題があり、それについて対応を進めてるところであります。

本日は各課題について取組状況、また、下半期の取組について、どのようにやっていくのか説明いたしますので、委員の皆様におかれましては忌憚のないご意見をいただきますようよろしくお願いいたします。

それでは本日よろしくお願いいたします。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

続きまして、会議次第3(1)地方労働審議会の組織の運営等についてです。①委員及び事務局の紹介でございますが、地方審議会令第4条第1項で、高知地方労働審議会委員の任期は2年となっております。第12期の任期につきましては、令和5年10月から令和7年9月までの2年間となっております、ご承諾をいただいております。

それでは、各委員を紹介させていただきます。お手元の審議会資料1にございます第12期地方労働審議会委員名簿によりご紹介させていただきます。

まず、公益を代表する委員から。江西委員、緒方委員、坂本委員、肥前委員でございます。なお、川竹委員と長澤委員は本日欠席されております。

労働者を代表する委員として、池澤委員、市川委員、井上委員、飛田委員、永野委員、山崎委員でございます。

使用者を代表する委員として、沖田委員、梶原委員、西野委員、西山委員でございます。なお、前田委員と山岡委員は本日欠席されております。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。局長は先ほどご挨拶を申し上げましたので、総務部長から順に紹介をいたします。

藤原総務部長。

(藤原総務部長)

藤原です。よろしくお願いいたします。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

安田雇用環境・均等室長。

(安田雇用環境・均等室長)

安田です。よろしく申し上げます。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

恒吉労働基準部長。

(恒吉労働基準部長)

恒吉です。よろしく申し上げます。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

吉川職業安定部長。

(吉川職業安定部長)

吉川です。よろしく申し上げます。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

他の労働局幹部職員につきましては、時間の都合もございますので、配席表をもって紹介に代えさせていただきます。

続きまして②会長の選出でございますが、地方労働審議会令第5条1項で、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙することになっておりますが、どなたかご推薦をお願いできませんでしょうか。

(沖田委員)

よろしいでしょうか。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

はい。

(沖田委員)

緒方委員に引き続き会長をお願いできたらと思いますが、皆さんどうでしょうか。

(池澤委員)

異議なし。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

ありがとうございます。

ただいま、緒方委員を会長に推薦するご発言がございました。異議なしのお声がありましたので、全会一致でご賛同いただいたものと確認させていただいてよろしいでしょうか。それでは、緒方委員に本審議会の会長をお願いします。

それでは、緒方委員に会長就任のご挨拶と併せ、以後の議事の進行をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

(緒方会長)

はい。ただいまご推薦いただきました緒方です。

私は委員になりましたから、確か2019年から委員を務めさせていただいてと思いますけれども、この4年間はのうち3年はコロナということで、なかなか対面での審議ができないことが続きました。やっとコロナが収まったかと思ったら、今度はまた物価高ということで、労働の情勢は非常に厳しいままではございますけれども、この審議会は、使用者側、労働者側、公益側とそれぞれ立場は異なりますけれども、できる限り多くのご意見を議論させていただいて、それを労働行政に役立てていただきたいという趣旨の会です。皆様からのご意見ご発言が何よりも大事だと心得ておりますので、私もできる限り聞き役に徹して議事を円滑に進めていきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、座って議事を進行させていただきます。

それでは、本日の審議会の終了時刻は正午を予定しておりますので、皆様、円滑な議事の進行にご協力をお願いします。

最初に、議事3の(1)③会長代理の指名ですが、審議会令第5条第3項では、会長に事故あるときには、公益を代表する委員のうちから、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理すると規定されておりますので、私のほうで指名させていただきたいと思います。そこで、会長代理は前期第11期に引き続き肥前委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

では、続きまして④各部会に属する委員の指名の件についてですが、本審議会には労働災害防止部会と家内労働部会がございます。これらの委員の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、こちらも会長が指名することとされております。

そこで、労働災害防止部会は、公益3名、労使各2名の7名の委員で構成しております。お手元に労働災害委員名簿案というのがあると思いますが、本日配付した高知地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿案にありますとおり、これから申し上げる方々を指名させていただきます。公益代表委員として、長澤委員、坂本委員、肥前委員。労働者代表委員として、池澤委員と永野委員。使用者代表委員として、沖田委員と山岡委員ということでの皆様方です。よろしくお願いいたします。

なお、本日出席されていない委員につきましては、事務局から連絡していただきますようお願いいたします。

次に家内労働部会ですが、家内労働部会は、公労使3名の9名で構成しております。この家内労働部会の委員は、本審の委員のほか、専門の知識を持った臨時委員から構成されますが、会長が指名することになっております。こちらも家内労働部会委員名簿案というものがあると思いますが、それをご覧いただければと思います。お手元にあります高知地方労働審議会家内労働委員名簿案にありますとおり、本審議会の委員からは、公益代表として坂本委員、家内労働代表委員として市川委員、委託者代表委員として沖田委員を指名させていただきます。臨時委員につきましては、名簿にございます方々を指名させていただきます。本日出席されていない臨時委員の方につきましては、事務局から連絡をしていただくようお願いいたします。

今から確定の名簿をお配りします。

よろしいでしょうか。

はい。それでは、名簿のとおり、委員に指名させていただきましたので、指名された委員の方々どうぞよろしくをお願いいたします。

では、次の議題に移りたいと思います。議事3の(2)の労働行政の運営状況について、事務局より説明をお願いします。なお、時間も限られておりますので、各部室長よりそれぞれの所管事項の重点対策等について簡潔に説明していただいた後、一括してまとめてご意見ご質問等を賜りたいと思いますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、労働局のほうから説明をお願いします。

(安田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の安田と申します。よろしく申し上げます。

日頃より、雇用環境・均等室の業務にご理解ご協力を賜り、誠にありがとうございます。当室での取組状況についてご説明させていただきます。資料のほう2ページから4ページとなります。それでは着座して説明をさせていただきます。

まず資料の2ページを見ていただけたらと思います。第1の女性の活躍推進等となります。令和4年7月に女性活躍推進法が改正施行され、常時雇用する労働者数301人以上の事業主において新たに男女の賃金の差異に係る情報公表が義務付けられております。高知局管内では、対象が301人以上ということで、56社になるんですが、そのうち44社が現在情報公表済みとなっております。残りの12社については現在指導中のところとなっております。この男女の賃金差異は、男女の募集採用とか配置、昇進、教育訓練等における男女の差の結果として表れることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善が、より一層の女性活躍推進に向けた取組を促すこととなりますので、引き続き当室のほうとして取り組んでまいります。

また、女性活躍促進に関する取組の実施状況等が優良な事業主を認定する、えるぼし、プ

ラチナえるぼしですが、高知労働局では、えるぼし認定企業は上半期3社認定して計8社。プラチナえるぼし認定企業は1社となっています。認定企業につきましては、資料最後の21ページのほうに一覧として付けさせていただいております。後でご覧をいただけたらと思っております。

次に、第2の仕事と家庭の両立支援対策の推進です。令和5年4月から1,000人超えの企業を対象とした育児休業等取得状況の公表が義務化されており、高知局管内では対象9社全てが情報公表済みとなっております。また、産後パパ育休、出生時育児休業を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底や報告徴収、是正指導等を引き続き行います。

続きまして、次世代育成支援対策につきましては、「一般事業主行動計画」の策定等について、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、策定届出義務事業主に対しては届出等の徹底を図ります。また、「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみんプラス」ですが、高知労働局では、くるみん認定企業が上半期1社認定して、計25社となっています。それから、プラチナくるみん認定企業が3社になっています。これも同じく先ほどの21ページのほうに一覧を載せております。えるぼし、くるみんとも、マスコミなどを活用させていただいたり、ホームページや、労働局で主宰する面接会などで取得企業ののびり等などを表示してインセンティブの見える化を図って、さらに認定の促進を図る取組が広がるように努力してまいりたいと思っております。

不妊治療と仕事の両立支援については、令和4年度に不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度、くるみんプラスが創設されましたが、当局においてまだ認定企業がないという状況でもありますので、企業訪問、指導等契機に周知、認定促進を図ってまいりたいと思っております。また、不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められていますので、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備推進のため、高知産業保健総合支援センターと連携して、治療と仕事と両立支援セミナーの実施や、訪問指導の際に、くるみんプラスと併せて周知啓発を行っているところです。

昨年度、審議会のほうでご意見のあった不妊治療のための休暇制度等とか各種休暇制度導入状況、テレワークの取組状況については、現在、高知県のほうで、高知県労働環境等実態調査という調査を行っておりまして、その中で項目が入っております。年度末頃に公表の予定と聞いております。

3ページです。第3雇用形態に関わらない公正な待遇の確保となります。今年度は労働基準監督署と連携して監督署から提供された情報に基づいて報告徴収を実施するなど取り組んでおります。また、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を確認した場合は、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等助言を行って、法の着実な履行確保を図ります。

パートタイム・有期雇用労働法始め、雇用機会均等法、育児・介護休業法の指導実施件数については、資料中ほどに数字を記載させていただいております。

第4が労働環境の整備ということになります。管内企業における働き方改革の取組を推進していただくために、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所が一体となって、引き続き取り組めます。雇用環境・均等室におきましても残業時間の削減、休日の確保、年次有給休暇の取得しやすい環境整備等の働き方を見直す取組を、訪問調査時や働き方・休み方改善コンサルタントのコンサルによって推進をします。また高知働き方改革推進支援センターのほうでも引き続き、中小企業、小規模事業者に対してきめ細かな支援を行います。

4ページになります。第5総合的ハラスメント対策の一体的実施となります。職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保については、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等によって、引き続き法の履行確保を図ります。指導実施件数については、ページの中ほどに記載をしております。また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対してハラスメント防止指針に基づく望ましい取組の周知徹底を図ってまいります。さらにカスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、高知県や労使関係団体と連携をして、カスタマーハラスメント防止ポスター等を作成して掲示を依頼する等、啓発に努めたいと思っております。

最後、第6個別労働紛争の解決制度に関する施行状況です。県内の各監督署及び労働局に設置しております総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応します。また、相談者の意向や紛争の実情等を踏まえて、「労働局長による助言・指導」「紛争調整委員会によるあっせん」により、紛争の解決を促進します。今年度上半期の状況となりますが、民事上の個別労働紛争件数662件のうち、相談の多い事項として、自己都合退職ということについて173件、それから普通解雇について88件、退職の勧奨が54件で、退職に絡んだ相談が多い状況となっています。また関係機関、県、労働委員会、弁護士会、司法書士会、社労士会等と連携して10月27日に高知県合同労働相談会を開き、11名の方の相談を受けたところです。その会場ではパワハラ、嫌がらせが6件。それから退職に絡むものが4件。それから解雇に絡むものが3件。相談の項目重複もあってこの件数になっているんですが、このような状況となっております。引き続き、きめ細かい援助をさせていただきたいと思っております。

雇用環境・均等室からは以上となります。

(恒吉労働基準部長)

続きまして、労働基準部長の恒吉からご説明させていただきます。

高知地方労働審議会委員の皆様方におかれましては、日頃より労働基準行政、労働行政の推進に対しまして、格別のご理解とご協力を賜り改めて御礼申し上げます。

ナンバー3に沿ってご説明いたします。着席させていただきます。

5ページを開いてください。労働者が安心して働くことができる労働条件の確保についてです。労働基準法の履行確保を念頭に労働基準監督官による監督指導、事業者等への支援、

労働環境整備に係る働きかけを行っております。今言った中で、事業者等への支援を冒頭に2項目を掲げております。(1)(2)につきまして、主に(2)の時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への説明会に注力しております。表のとおり半年で30回というペースで実施しております。説明会は各労働基準監督署で行っております。

説明会とは別に、県内の企業や県民に対する呼び掛けにも取り組んでおります。黄色のパンフレットの図を示しておりますが、そのイメージのとおり荷待ち時間縮減の呼び掛けを荷主事業者等に行っております。また、その横の写真のようないちわを作りまして、8月のよさこい祭り会場で来場者に配布いたしました。印刷の内容は適用猶予業種の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」の周知・紹介です。今後予算等も限られておりますが知恵を絞って機運の醸成を図ってまいりたいと思っております。

監督指導につきましては、最低賃金監督、外国人技能実習生、賃金不払、長時間労働と様々な面がありますが、(3)に記載の長時間労働抑制・過重労働解消については、通報等の各種情報を基に優先的に実施しております。結果は表のとおりとなっております。

(4)(5)につきまして、長時間労働につながる取引環境、いわゆる「しわ寄せ」及び賃金引き上げについても引き続き労働条件確保の観点から働きかけを行ってまいります。下期の取組につきましては、上期と同様の項目で行ってまいります。

3番の長時間労働抑制・過重労働解消につきましては、11月が過重労働解消及びしわ寄せ防止の月間となっており、写真のとおり局長から要請をさせていただきました。ご協力いただき誠にありがとうございました。

また④のベストプラクティス企業については、本年度は前述の適用猶予業種の中でも特に、いわゆる2024年問題との懸念も聞こえる貨物自動車運送業について取引慣行など当該業種だけでは解決できない課題があり、荷主事業者等の協力により取引慣行そのものを変えていく必要があるものと考えられることから、運送事業者と荷主事業者とのセットで選定させていただきました。今週月曜日に局長及び高知運輸支局長を交えて4者で意見交換をさせていただきました。

監督については以上となります。

下のナンバー3の6ページと7ページが労働安全衛生法に関連する政策となります。6ページは労働災害発生状況を表したものですが、折れ線グラフを見ていただくと死傷者数は年間で900人台。10月末時点も700人台の前半で推移している状況です。重点業種のうち5か年計画ごとの集計において減少した業種は製造業、建設業、林業でした。下の死亡者数につきましては、令和元年を除き一桁台に収まっておりますが、今年も複数件発生しております事故の型である、挟まれ巻き込まれ事故や交通事故について引き続き防止対策を呼び掛けてまいります。

次に7ページを開いてください。(2)の第14次労働災害防止計画の5か年が始まっております。九つの項目を幅広く周知してまいります。(3)の「Safe Work KOCHI」のポスター活用と2ポツ目の各種行事やイベント、折れ線グラフの有所見率の低減策についても多く

の方にPRできるよう工夫してまいります。下期も同様な目標で行ってまいりたいと思いません。

安全衛生については簡単ですが以上となります。

資料3の8ページをご覧ください。最低賃金の適切な運営について。(1)については、高知県最低賃金の令和5年度改正は、全国を三つのランクに分ける制度となってからは初めての審議でありましたが、公労使委員の丁寧な審議により目安額に対しプラス5円となる44円増の897円として10月8日に発効されました。官報公示以降は(2)に記載したような内容で周知・広報を行っております。業務改善助成金については、最低賃金近傍の事業場に対して対応していただく必要から、最低賃金法を上回る事業場の対応を引き出すためのインセンティブとして申請がしやすくなるような助成金制度の拡充が8月末に行われており、コロナ期のゼロ金利の返済時期の到来に伴う不安感やエネルギーを含む物価高騰への対策として、また少子高齢化問題を含む産業の持続性のための労働生産性向上をも狙いとして県内の利用を推進してまいります。局長の挨拶でも触れておりますが、7月下旬に県と共済で助成金の説明会を行った効果も出ていると思いますが、申請件数の推移については表のとおりとなっております。開催に当たりご協力いただきました商工会議所、商工会の皆様を始め、周知・広報にご協力いただきました労使団体皆様には感謝申し上げます。

続いて資料9ページを開いてください。労災保険給付については、労災隠しや請求漏れがないよう請求勧奨を積極的に行うとともに迅速・適正な事務処理を推進してまいります。特に、脳・心臓疾患及び精神障害については公正な観点を含めて適切に行ってまいります。

最後に参考資料、こちらの3ページをご覧ください。ピンクのリーフレットが表裏となっている、表のほうをご覧ください。来年4月から労働条件明示のルールが変わりますので周知・広報をしております。下の部分に記載のある4点が主な内容です。1点目は、就業の場所と従事すべき業務のそれぞれの項目について変更の範囲を明示するというものです。この1点目は来年4月以降、有期労働契約以外にも適用され、全ての労働契約の締結時等に必要となります。詳しい説明の載ったパンフレットの記載例では、就業の場所と従事すべき業務のそれぞれの項目について雇い入れ直後どこどこ、また変更の範囲どこどこというふうに記載することが例示されております。この中で在宅勤務を含むテレワーク勤務や在籍出向を命じることがある場合、更には就業規則で詳細を定める場合や就業規則以外で限定内容を明示する場合なども詳しいパンフレットには説明が加えられております。

2点目としては2番のところなんですけれども、有期労働契約の締結時と更新時に更新上限等の有無の明示が必要となります。3点目及び4点目は無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時において、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。このような周知を来年4月までに徹底してまいりたいと思いません。

以上で労働基準行政の説明を終わらせていただきます。

(吉川職業安定部長)

職業安定部長の吉川です。

日頃から職業安定行政の業務運営にご理解とご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。私のほうから職業安定部の取組につきまして、資料に沿って、ポイントを絞って説明させていただきます。

まず、資料は10ページからになります。一つ目が雇用の維持を図る事業主の支援及び労働者の雇用環境の整備を図る事業主の支援の進捗状況等です。まず左上に記載しております雇用調整助成金等の不正受給対策のところですが、コロナ禍で雇用情勢の悪化を防ぐため雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金を活用するなど、いわゆるコロナ特例の措置を実施していましたが、そちらにつきましては令和5年3月末をもって終了しております。高知県の雇用調整助成金等の支給状況ですが、資料に記載しておりますが、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金を合わせて、件数でいうとおよそ3万件ございまして、支給決定金額のほうは161億円の支出があったところです。こういった税金を活用することによって、雇用の維持を図り雇用失業情勢の大幅な悪化を防ぐことができたという面と、あともう一つは、やはり審査の簡略化や支給決定を優先したということもございまして、全国的に不正受給の事案が発生しているところです。高知県におきましても9月30日現在で、そういった不正の受給があり、件数でいうと11件、返還命令につきましてもおよそ1億5,000万円の返還命令をして返還の手続きを今、進めているところです。今後とも、不正の疑われるような事案がありました場合は、捜査機関等とも連携して捜査を進めて、対応してまいりたいと考えております。

次は、左下へ記載してございます人材開発支援助成金の取扱状況です。人材開発支援助成金につきましては、いわゆる人への投資の関係で事業主のほうが従業員の方に対して職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるために訓練を行った場合に、その経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するというもので、令和4年度から始めているものです。主な内容としまして、別添の参考資料の5ページに載せておりますが、いわゆる定額制の訓練、サブスクリプション型と呼んでおりますが、そちらの研修や、プログラミングとかシステム開発などの高度デジタル人材を育成する訓練等に対して助成する、人への投資促進コースというものがございまして、こちらにつきましては高知県内の企業の皆様にもご活用をいただいているところです。

次の6ページに実際に活用いただいている事例のほうを載せておりますので、ご覧いただければと思います。人への投資をさらに進めていくために昨年の12月にこの助成金の拡充を行いまして、具体的な内容を申し上げますと、人への投資促進コースの助成率の引上げ、新規事業の立ち上げや業務のデジタル化を行う際に必要となる知識や技能を従業員に習得させるために訓練を行った場合に、その経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するという、いわゆる事業展開等リスキリング支援コースというのを新たに作りまして、こちらのほうも参考資料の7ページに実際の活用例を載せておりますので、またご覧いただければと思

いますが、こういった形で高知県内の企業様のほうでも様々な業種でこちらのほうをご活用いただいているところです。労働者の方が専門知識や技能を身につけてスキルアップを図っていくことや、不足しているデジタル人材の育成を進めていくということは企業の生産性向上や、現在の人手不足下における人材確保などにもつながっていくと考えられますので、より多くの企業の皆様に人材開発支援助成金をご活用いただけるように引き続き、周知・広報による活用促進に取り組んでまいりたいと考えております。

次が資料の右側になりますが、キャリアアップ助成金における新コースの創設です。いわゆる年収の壁への対応ということになりますが、企業の人手不足への対応が急務となっております中で、パートやアルバイトで働く方々が社会保険料の負担による手取り収入の減少を意識せずに働くことができるように、9月27日ですが当面の対応策として年収の壁・支援強化パッケージが政府のほうで決定されました。

参考資料の9ページにその「年収の壁・支援強化パッケージ」の概要等記載しております。年収の壁には106万円の壁と130万円の壁の対応というのがございますけれども、このうち106万円の壁への対応ということで、キャリアアップ助成金で新たに社会保険適用時処遇改善コースというのを設けました。具体的内容ですけれども、社会保険の適用に伴う保険料の負担軽減のための手当、いわゆる社会保険適用促進手当となっておりますが、そちらのほうを労働者の方に支給していただくことや、それから所定労働時間の延長などによって労働者の収入を増加させる取組を行った事業主様に対して労働者一人当たり最大50万円の支援を行うというものになります。この新たなコースは10月20日から実施しております、令和5年10月1日以降に新たに社会保険に加入する労働者の方がこの助成金の対象、支援の対象となっております。助成金の対象となる企業の規模ですが、今のところ従業員数が101人以上の企業が対象となりますけれども、来年の10月からは従業員数が51人以上の企業も対象になるということになっております。政府としましても、現在までに事業主団体様や業界団体様等に対する周知依頼を行っております、それからメディアを通して周知・広報を重点的に行っているところでございます。高知労働局におきましても事業主団体様や労働者団体様への周知行っているほか、あと県と連携しまして企業の方を対象とした説明会を実施するなど周知・広報の取組を進めているところです。この助成金を活用していただくことによって労働者の処遇改善等、それから企業の人手不足の解消につながるよう引き続き制度の周知・広報に取り組んでまいりたいと考えております。

それでは資料の次のページになります。二つ目、キャリアコンサルティング機能の強化とオンラインの推進による職業紹介業務の充実です。資料の右側の中ほどにございます有効求人倍率の推移をご覧いただければと思います。高知県の有効求人倍率の推移でございます。先ほど局長からもご説明ありましたけれども、9月の高知県の有効求人倍率は1.17倍です。資料には載せておりませんが、新型コロナの感染拡大があった令和2年度はこの有効求人倍率が1倍を下回る状況でしたが、令和3年度以降は新型コロナの感染拡大も収まってきたことと、それから企業のほうでも人手不足が、そういった背景もございまして、

1 倍を上回る水準で現在まで続いているところです。

それから、資料の右上に令和 5 年度職業紹介業務取扱状況を載せておりますが、求職者のほうにつきましては、令和 5 年 4 月から 9 月までの新規求職者数が 1 万 6,645 人ということで、前年同期と比べまして 2% 増加をしております。これは新型コロナの感染症法上の扱いが 5 類に変更になったということも背景にございまして、求職者数のほうは前年同比で増加が続いている状況です。こうした状況を踏まえまして、高知労働局ではホームページや SNS などを活用した情報発信を積極的に行っておりまして、ハローワークの支援サービスを広く周知するとともに求職者個々の抱える課題を解決して、早期再就職につなげるために予約制や担当者制による職業相談を実施するなど、きめ細かな就職支援に取り組んでいるところです。また、求人者に対しては早期の求人充足を図るために、求職者にアピールできる魅力ある求人票づくりや、それから応募しやすい求人条件となるように助言を行うなど、ハローワークのコンサルティング機能の強化に取り組んでいるところです。さらにオンラインで求人や求職の申込みができたり、オンライン上で職業相談であったり職業紹介ができるようにするなど、ハローワーク業務のオンライン化を進めておりまして、利用者のさらなる利便性向上に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、資料の次の 12 ページに移りますが、こちらは医療・福祉等の人材不足分野への重点支援ということで、以前から人手不足が深刻でありました医療、介護の分野であったり、保育、建設、運輸、警備の分野、それから特に高知県等では宿泊業等人手不足な状況になっておりますので、そういった分野に対する支援につきましては、ハローワーク高知のほうで人材確保コーナーという専門窓口を置いておりまして、そちらのほうを中心として業界団体と連携したセミナーであったり就職相談会を実施するほか、県や各市町村と関係機関などと連携して地域の人材確保に取り組んでいるという状況です。

それでは、次の 13 ページに移りまして、3 番の業種・職種を越えた再就職等の促進ということで、職業訓練の内容になりますけれども、未経験の業種であったり、それからデジタル等の成長分野の労働移動を円滑に行うためには職業訓練を通じたスキルアップが重要と考えられますので、県や関係機関と連携をしまして、地域の実情や人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を行うなど公的職業訓練の充実を図っていくとともに、求職者の方の適切な訓練への受講あっせんであったり、訓練を修了された方の早期再就職に向けた支援に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

それから、資料の右側です。4 の新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援でございます。高校生や大学生の卒業予定者に対する支援となりますけれども、こちらにつきましては合同就職面接会の実施や、あとハローワークのほうで面接指導などの個別支援を行っているところです。資料のほうを載せております令和 5 年 9 月末現在における新規高校卒業予定者の就職決定者数ですけれども、記載のとおり、求職者数 801 人に対して就職決定者数が 413 人、内定率が 51.6% ということで、半数程度の生徒の内定が決定しているということです。高知労働局ではまだ就職の内定が決まっておられない方、生徒に対する個別支援を

実施していくとともに、県内企業の若年人材の確保につながるよう引き続き取組を進めてまいりたいと考えております。

それから、次の14ページの左側の部分ですね、いわゆるフリーター等の非正規雇用労働者の方に対する支援ということで、こちらについてはハローワークのほうで個別支援を行っているほかに、県のほうで運営しておりますジョブカフェというのがあるのですけれども、そちらのほうと連携しましてショッピングモールなどで出張相談を行うなど、非正規雇用労働者の方や若年者の方の取り込みを進めてまいりまして、引き続き支援のほう取り組んでまいりたいと考えております。

次の資料14ページ右側で就職氷河期世代活躍支援プランの実施ということになります。就職氷河期世代の方々に対する支援については令和2年度から令和4年度まで3年間を集中取組期間ということで、政府全体として支援のほうを進めてきたところをごさいまして、今年度から新たに2年間を第2ステージと位置付けまして、正規雇用労働者を30万人増やす目標に向けて現在取組を進めているところです。高知労働局とそれから県と各経済団体様、労働団体様と関係機関で構成するこうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームという会議を主体としまして、ハローワークの専門窓口におけるチーム制による伴走型支援や、セミナー、面接会の実施など地域一体となった支援に取り組み、就職氷河期世代の方々の正規雇用等進めてまいりたいと考えております。

次の資料15ページに移りまして、6番、女性、外国人、障害者、高齢者等の多様な人材の活躍促進でございます。まず、女性の活躍促進というところですが、ハローワークのほうでは主に子育て中の女性の方を対象としまして、マザーズコーナーという専門窓口を置いております。そちらのほうで予約制、担当者制による個別支援やセミナー、面接会を実施するなどによって早期再就職の支援を行っております。また、ひとり親の方や、児童手当など受給されている方におかれましては各自治体のほうと連携をしまして、ハローワークのほうで就職支援を実施しているところです。

それから、次の16ページに移りますが、左側の障害者等の活躍促進のところでございます。障害者の雇用のほうですが、高知県は民間企業における障害者の実雇用率が全国平均を上回っている状況です。ただ、来年度から法定雇用率が段階的に引上げとなっていきますので、そういった制度の周知・広報を強化していくほか、それからやはり規模の小さな企業についてはまだ法定雇用率が未達成であるとか、障害者をまだ全く雇っていない障害者雇用ゼロ企業などまだございますので、そういったところに対しては県や関係機関と連携をしてチーム支援で取組のほう、雇用が進むように進めてまいりたいと考えております。

資料右側ですが、高齢者の就労推進のところでございます。令和3年度に法律の改正がありまして、65歳までの雇用確保の義務に加えまして70歳までの定年の引上げなどの就業確保措置を講じるよう努力義務ができたものなのですけれども、そうした制度のほうの周知・啓発を進めていくとともにハローワークのほうで生涯現役支援窓口という専門窓口を置いてありますので、そちらを中心として高齢求職者の方々に対する就職支援に引き続き取り

組んでまいりたいと考えております。

最後は17ページのほうに移りまして、7番の地方公共団体と一体となった雇用対策の推進でございます。高知労働局では高知県とそれから高知市と四万十市、それぞれ雇用対策協定を締結しておりまして、地域の課題に対応するために国と地方公共団体のそれぞれの強みをいかして一体的に雇用対策を進めていく、そういったことによりまして、雇用の確保や地域経済の活性化につながるようにさらなる連携を強化して取り組んでまいりたいと考えております。

以上、駆け足でございましたが、私からの説明は以上とさせていただきます。

(藤原総務部長)

総務部長の藤原でございます。日頃より労働行政の推進にご協力、ご理解賜り誠に感謝を申し上げます。私からは総務関係などについて説明のほうをさせていただきたいと思いません。説明のほうは着座にて説明させていただきます。

19ページをご覧ください。電子申請の促進についてとなります。当局におけます令和5年度の電子申請処理件数は右上の青い表のとおり、令和5年9月末現在で2,174件となっております。手続の件数は14.8%となっております。既に昨年1年間の1,898件を上回っているところでございます。当局では本年5月に一定規模以上の事業場、1,748事業場に対して年度更新手続での電子申請利用を勧奨する文書を送付した結果がこのような結果になったのではないかと考えております。また下半期におきましては2月に口座振替申請期限と併せて電子申請の利用勧奨を行い、電子申請の利用の促進につなげていきたいと考えているところです。

次に2番目になります。労働保険の未手続事業の一掃対策の推進になります。厚生労働省では未手続事業の一掃対策について、全国労働保険事務組合連合会と委託契約を締結していることから、当局では当該団体の高知支部と協力して実施をしているところです。昨年度は右側のオレンジの表のとおり379件の成立をしているところです。今年度9月末では132件と前年同期を上回っておりまして、引き続き下半期も目標件数以上となるよう適用促進に努めていくこととしております。

3番目、労働保険の保険料等の適正徴収についてとなります。右側の一番下のグレーのところになりますが、令和4年度の当局の労働保険料の収納率は99.10%でございました。全国平均は99.12%であり、資料にはございませんが、局別で見た場合の当局の全国順位は22番目となっております。また本年9月末時点での収納率は当局が48.62%と順調に推移しております。当局の目標でもございます年度末において収納率が全国平均以上となるよう努めてまいります。労働保険料は自己申告・自主納付でというふうになっておりますが、一部では督促状を発しても納付されない事業場があり、電話や書面による納入特例、財産調査や差し押さえ等の強制措置を念頭に置いた滞納整理を実施することとしております。さらに労働保険算定基礎調査を実施し、申告の内容に漏れがないかを確認し、適正な労働保険料の

徴収に努めていくこととしております。

次に 20 ページになります。新型コロナウイルス感染症につきましては本年 5 月から 5 類へ移行されたところですが、各種対策についても順次終了というところですが、取り組んできました内容につきましては、特別労働相談窓口の開設や、雇用調整助成金の特例措置、小学校休業等対応助成金・支援金などの助成金等による支援を行ってきたところですが、先ほど安定部長の話でもございましたが、助成金支給決定率につきましては、雇用調整助成金につきましては本年 9 月末時点で 2 万 9,861 件を受理し、2 万 9,499 件の支給決定で、約 161 億円の支給決定となっているところですが、また、小学校休業等対応助成金につきましては本年 9 月末時点で 1,950 件を受理し、1,919 件の支給決定で、約 2 億円の支給というような状態になっています。その他の助成金等の支給につきましては恐縮ではございますがお手元の資料をご参照いただければと思います。

次に参考資料のほうになりますが、最後の 1 枚物の部分、最後の部分なんですけれども、13 ページ、こちらをご覧くださいと思います。本年 5 月 12 日にフリーランス・事業者間取引適正化等法が公布されまして、令和 6 年の秋頃までに施行予定となっております。所管としましては公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省の 3 省が所管ということになっております。この法律はフリーランスと発注者との取引ルールに義務を課すもので、14 ページの、募集情報の的確表示、育児介護等と業務の両立に関する配慮、ハラスメント対応に対する体制整備、中途解除等の事前予告など、労働者に準じた取扱いをするものというものです。年明けより周知等の説明会を行うことを計画しておりますので、その際には周知等のご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

以上となります。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

ただいま、労働行政の運営状況について、各部局から説明がございました。ご意見、ご質問等賜りたいと思いますのでご発言を、どなたからでも結構ですようお願いいたします。

はい、市川委員お願いします。

(市川委員)

ご説明ありがとうございました。連合高知の市川です。

一つは雇用環境・均等室の関係になると思うんですが、この説明の一番後ろの「えるぼし」、「くるみん」の関係です。認定企業一覧を見ると、運輸業界が薄いんですよね。2024 年問題もあつたりして、運輸業界が人手不足で大変になるだろうというふうに思っています。そうした中でやはりこの「えるぼし」、「くるみん」認定の内容は労使相互ウィン・ウインの関係になる制度だと思ってまして、ぜひ運輸業界に対してのアプローチを強化していただきたいなというふうに思っています。それが一つです。

それからもう一つが、これも運輸業界に関わる話なんですが、2024年で時間規制をしていくと、少し懸念しているのが過積載の問題が発生するんじゃないかなというふうに思ってます。現在も結構過積載でやられる方、相当無理してやってる方に対して、それが結果として労災につながっているということもあったりしてます。ですから来年に向けてその問題については、過積載自体の問題というのは所管が違うかもしれませんが、連携取っていただくなりして、そういう2024対策として、過積載の問題も念頭に置いた対応というのをぜひお願いしたいなというふうに思います。

それからまた労働災害なんですが、これから高齢者雇用が相当広がっていくと思います。それで労災も高齢者の労災というのが結構増えてるというお話も聞いてます。どういうところに事業主さんが注意をすべきかというようなパンフみたいなリーフみたいなのが、あればいいんですけども、なければそういうものも展開していただきたいと思います。高知は相当零細、小規模事業所が多いので、そういうところに目配りするような対応をぜひしていただきたいなということです。

以上です。

(中村労働局長)

では私から。まず、くるみん等につきましては、今後確かに運輸業界もこういうのもらっていただき、また、ユースエールも取得を目指していただきたいと考えています。私たちとしましては運輸業界に対し、トラック協会などを通じてこういうのがあるよというのをまた周知していきたいと思っております。

あと過積載の話は確かにうちの所掌外ではあるんですが、ただ全体として労働時間問題についてはやらなきゃいけないことですので、今、運輸支局とは一緒にやっていますので、運輸支局と連携してこのトラックドライバーの労働時間の問題についてはしっかり対応していきたいと思っております。

あと高齢者の労働災害、実は先日、産業保健推進センターの会議で、医師会長と話したんですが、医師会長もやっぱり高齢者の労働災害が多くなってますよねという話をしました。特に高齢者ということで物を持ったりしたときとか、当然災害そのものは転倒が一番多いのではありますけども、物を持つときに骨を痛めるとかそういうことが多いんじゃないかという話になりました。厚生労働省でエイジフレンドリーガイドラインというのを以前から作ってます。我々のほうで周知しているんですけど、これについてまた今後とも強化して周知をしてまいりたいと考えております。

(緒方会長)

はい。よろしいでしょうか、市川委員。

(市川委員)

はい。

(緒方会長)

はい。他にどうでしょうか。

はい、井上委員お願いします。

(井上委員)

井上です。すみません労働災害のところで、9ページの精神障害の労働災害補償状況の表についてご説明いただければと思います。令和3年度に自殺者の請求が2件あったんですが、その後、認定件数がなかったりとか遅れてたりとかで、それは精神障害は認定に時間が掛かるので、遅れて令和4年度と令和5年度に認定件数が上がっているのが令和3年度の分が認められたのか、またそうではないのかというところと、精神障害が労災で認められるまでに掛かる期間とかがどれぐらい掛かるのかというところを説明いただければと思います。

(中村労働局長)

この件数については、請求については請求した年度、決定件数は決定した認定件数の年度になって、ずれることはあります。数もやっぱり年々この請求件数が増えてきている状況で、といいながら全て労働災害、いわゆる労災になるのではないので、ちょっとこの辺はずれはあります。

認定までの期間は事案によりますが、8か月以内に認定できるように頑張っているというのが現状です。なかなか調査が難しいもので、事案によって労働時間が長時間だったりとか、パワハラがあったりとかいろいろ事案があるので、事案ごとにしっかり調べています。8か月以内には認定できるように今頑張っている状況です。

(井上委員)

ありがとうございます。なかなか複雑な事案が多いと思いますので、認定するまでに時間が掛かると言うんですけれども、やっぱり労働者としてはなかなかその期間不安な状況で過ごすので、その期間の中にどんだんこちで査定期間出して、結局は労災認定されてからも、労災の治療の期間がかなり長引いていくということも多分課題だと思うので、大変だと思いますができるだけ速やかな認定、よろしく願いいたしたいと思います。

(恒吉労働基準部長)

ちょっと付け加えてよろしいですか。労働基準部長から。精神障害につきましては今年度10月に認定基準の改正が行われておりまして、3点大きな変更がありました。

1点目が業務による心理的負荷の評価表につきまして、平成23年以来と言える大幅な統

廃合の変更が加えられまして、当てはめがしやすくなったという点が業務としても見受けられますし、あとこれ一般に公開しておりますので、申請者側にも有利なものと思っております。それらは最新の医学や裁判例結果を踏まえて洗練されたものとなっておりますので、より認定の早期化に役立つものと思っております。

2点目としましては、既存の精神障害の悪化ですとか、症状安定後の新たな発病についての考え方がはっきり明示されるようになりました。まだ医学的に不明な点もあるんですけども、分かっている部分を明確にしているということがございます。それで医学的意見書の収集なども早期にできると思っております。

3点目が重複するんですけども、医学的意見書の収集につきまして効率化、精神専門部会の省略というようなことも何点か提案されて制度化されています。

以上によりまして、合理性と効率性が増したものと思っておりますので、その点を業務に取り入れてまいりたいと思っております。

付け加えとしては以上でございます。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

西山委員お願いします。

(西山委員)

人手不足というか、非常に今、採用にどこの企業さんも苦慮されているかと思えます。でもいろいろと労働環境改善ということで、年次有給休暇の取得であるとか、あるいはいざ給与とかというのも一定数少しずつは当社のほうでも改善は進めておりますが、一方でやっぱり人手不足、採用が思うようにいかないというところで非常に苦労しているというところがございます。特に若い方ですね。新規の学卒者の方が県外に出ていってしまうというのがありまして、もちろん就職内定率大事なんですけど、県外に行って高知に帰ってくるかというところで随分私たちの頃とも違うものですから、限られたパイの、限られた求人を高知の企業同士で取り合っているという状況がありまして。このパイを増やさないことにはどこかの会社が採用する、どこかの会社が採用できないということが今起こっていることがありまして、いろいろ取組していただいているとは思いますが、やっぱり学卒者の方が県外ではなく高知県内に採用する、県内で就職していただけるというふうな取組をいろいろされているとは思いますが、よりそこを具体的にやっていただきたいなど。それが各県内企業の労働環境の改善にもなりますし、少子高齢化・人口減少の一つの大きな原因だと思いますので、その辺をより具体的に取組をしていただけたら有り難いなというふうに思っております。

(中村労働局長)

ありがとうございます。

実際、特に高校生については、毎年毎年卒業生数が減ってきてるという中で、コロナ5類になって、コロナのときはやっぱり進学がちょっと増えたということで就職希望者が減ったという状況もあって、今年度に限って言えば、去年と同じくらい、卒業生数が減ったけど同数ぐらいの就職希望者となっており、就職もちょっと少し戻ったのかなとは思っております。その中でもやっぱり県外志望が多いという状況です。県内の高校生に県内就職してくださいというのは言いにくいんですが、ただその中でも我々ちょっとお願いしてるのが、高知県内の企業もその志望の中の一部に入れてくださいということで、特に大学生に向けてはそういう話を今やっています。大学のほうで行う説明会では、当然、高知労働局に入ってくださいというのもやってはいるんですが、併せて県内就職する、県内にもいろんないい企業があるので、もうちょっと視野を広げて県内の企業も選択の一つにしてくださいというお願いをしています。高知県内でこういう素晴らしい企業がありますよと。特に高知大学は、ご承知のように7割が県外の方というふうに聞いてますので、高知県内の企業も選択の一つにしてくださいというお願いをしています、その程度しかできないんで申し訳ないんですけども、そのぐらいの動きを今頑張ってるという状況です。

(西山委員)

これ、企業のPR不足もあるかもしれませんが、なかなか学生さんが県内の企業を知らない、いろんな会社があるんですね。そこが分からないものですから、やっぱり大手のところについてしまうと、あるいは県外の学校に進学するとそのまま高知の企業のことは全く頭がないといいますか、というところで、採用活動、就職活動が始まってしまう部分もあるかと思しますので、よりこの辺のところも進めていただけたらと思います。

(緒方会長)

はい、よろしいですか。

他にいかがでしょうか。

じゃあ沖田委員お願いします。

(沖田委員)

まずキャリアアップ助成金に関してなんですけど、年収の壁を106万と130万という見方をしてるんですけど、実際に働いてる方というのはどちらかというと103万円の壁を意識している方が多いんじゃないかという気もするんですね。その辺りをもう少し分析しないと単なる106万円で社会保険料の負担が増えるから働いてないのか、実際は103万円の壁で止めておるのかどちらを優先してるかというのは少し、もう少し調べてデータを入れないと106万円の壁で余り効果が出ないよということにならないように、そこはきちんと

見ていかないといけないんじゃないかというように思っております。

それと、これは別の話でもしたこともあるんですけど、労働者の方は補助金をもらってその分増えていいんですけど、企業側は社会保険料の事業主負担分というのは全部持ち出しになるということもあるので、そこに対しての補助は全然ないわけですから、その辺りも一緒に考えないと、残ってもらいたい企業についたら確かに多少それくらい負担してもいいわということになるかもしれないんですけど、残りたいという労働者がいた場合に、こういった場合、企業側は、それは事業主負担が増えるから、社会保険料が増えるからちょっと待ってよということにならないように、その辺りももう少し分析する必要もあるんじゃないのかなというふうに思ってお伺いしました。ただ、この106万円の壁がこのキャリアアップ助成金をどれだけ使えるのかというのは非常に興味を持ってるところですので、適時情報提供いただいたらというふうに思っております。

それから少子化の問題少しお話出たんですけど、昨日も四国4県の経営者協会の専務理事会があってその話も出たんですけど、とにかく出生数が少なくなってしまって、高知も3,721人だというふうな発表があったんですけど、ここを何とかしないと何ともならないよねというのがありまして、ほんで政府の異次元の対策というのが全然異次元じゃなかったもんでがっかりしておるんですけど、もう少し出生数を増やすというところにも、これは国も含めて考えていかないと、将来18年後、20年後の労働者って高知県に、18歳のときに3,721人しかいませんよというようなことになってしまうという状況なので、その辺りももう少し、そちらのほうの対策をもっと急いでやらないといけないんじゃないのかなという、思っています。これは高知労働局さんに言うてできる話ではないと思うんですけど、国のそういう会議の中で検討していただきたいなというような要望でございます。

それから先ほどから出ている高齢者の雇用に伴う労働安全については、ここは何年か前にシンポジウムというか会議があったときに、企業から出たのがやっぱり高齢者の作業安全、労働災害が非常に心配されるというところもありますし、労働災害が発生すると労働の保険料率が上がったりしたりしたら負担がまた増えてしまうというようなこともあるんで、その辺りも少し考慮しながら、例えば65歳以上の方が労働災害に遭っても保険料率は変わりませんか、何かそういうところも考えないと、局長が言われたように、支援センターの会議でも70歳くらいで、特に女性の方なんか骨粗鬆なんかで何か重たいもの持つだけで骨折してしまうとかいうことで、それが労働災害になってしまうというようなこともあるんで、その辺りもきちんと進めていかないとなかなか高齢者の雇用というのは躊躇する企業が増えるんじゃないかなというように思っております。

以上になります。

(中村労働局長)

なかなかコメントしにくいところなんですけど、またキャリアアップ助成金については、今、県と一緒にやっている説明会が高知市内と四万十市でやるんですが、それなりの数は説

明会に来てくれると聞いています。またやっぱり小売業の方が利用者も多いという話は聞いています。実際どのくらい申請になるかについては、分かりませんが、状況をまた次回の審議会に出せば出したいなと思っています。

あと、要望事項など多いので、これはまた本省等にお伝えするというところでよろしいでしょうか。

(緒方会長)

では、市川委員お願いします。

(市川委員)

これはもう答弁要りません。壁の問題が出ましたんで、労働側の考え方を言っときます。103万、106万というお話がありましたけれど、103万はこれは税の関係ですよ。税の関係は制度上でいうと労働者がどう判断するかは別にして、制度上でいうとこれ階段式になってますよね、逆転しないように。だから厳密に言うと103万というのは私は壁ではないと思っています。それから106万。これは社会保障の関係ですけども、101人以上のところですかね。8万8,000円基準にして計算してると思うんですが、ここはこのパンフにもありますように、106万の壁の対応で、厚生年金や健康保険の加入に併せてということで、加入するんですよ、保険に。ですからこの時点で断面で見ると、確かにプラスマイナスでいうたらマイナスになりますけれども、生涯の収入でいうと決してマイナスにはならないというふうに思ってます。106万の壁、壁と言いますけれども、私はこれそんなに壁と言う必要あるのかなというふうに思ってます。これが労働側の見解です。むしろ130万のほうが壁とっちゃ壁じゃないですかねいうことです。これは国保に入るんで、自分の負担分は多くなるということで、これは壁といえば壁になるんじゃないかな。

それからもう総論でいうと、壁は無くすべきだと思います。この壁があることによってやはり女性の就労が控えさせられるという極めて不平等な関係になっていると思いますんで、これは基本的に労働側は壁は無くしたほうが良いというふうに思っている。これは見解です。よろしくをお願いします。

(緒方会長)

ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

(沖田委員)

もう一回いいですか。

(緒方会長)

はい。じゃあ、沖田委員もう一度お願いします。

(沖田委員)

最低賃金の審議における、これは要望なんですけど、今回も業務改善助成金の新しい見直しが行われたんですけど、そういう見直しを考えておるのであれば、事前に最低賃金審議会に国としてはこういう方針を考えてますというのを示していただけないのかなということです。後からやられると、こちらが要望出したから要望聞いてくれてるみたいになちょっとイメージもあるんですけど、どちらかという審議の中にこういうことを国が考えておるからもう少し最低賃金って上げれるんでしょみたいな議論もできるんじゃないかと思うんですよね。だからそういうところを先、来年の最低賃金のときの目安額なんかを出すときに、国としては目安額を上げるためにこういう方策を考えている。こういう支援金を考えている。よって最低賃金をもう少し上げれないかみたいなのが先あったほうが話としては、使用者側としてもこれだけやってくれるんだったらもう少し歩み寄りできるよねというような話ができるんじゃないかと思うんですよね。だから、そういう国がどう考えているかというのを先に示していただきたいなということで、金額見てからやるんじゃなくて、これくらい上げるためにはこれだけの国の助成も必要なんだというところをまず示していただきたいなということを、これを昨日の4県の経営者協会の専務理事の会の中で話して、それくらい言っとかないと話できないよね。使用者側ずっと反対するしかないじゃないという話があったんで、各県で言おうという話申合せしてすっかり忘れてましたので、今、付け加えておきます。

以上です。

(中村労働局長)

ありがとうございます。なかなか難しいことだと思いますが、高知県の審議の中でなくて、一応この話についてもこの本省等にはお伝えさせていただきます。

(緒方会長)

よろしいですかね。

他にはいかがでしょうか。

では、飛田委員お願いします。

(飛田委員)

労働側委員の飛田でございます。私はU Aゼンセンのほうにいます。

まずは1点目、御礼といいますか、先ほど説明がありましたカスハラのパスターでございます。私も産業以外のところで、サービスを受ける側も提供する側も尊重される社会を目指すということに尽きますので、行政が音頭を取っていただいたというところでござい

まして本当にお礼を申し上げます。聞くところによると秋田県、岡山市、それから札幌市、東京都は条例を作るというにも聞いておりますけれども、この次は高知ということなので、私もサービス・流通連合関係の業種が多いもので、企業様でもこのポスターを配布させていただいて掲示させていただいてるところでございます。御礼申し上げます。

先ほども人口流出の話があったんですが、資料でいいますと5ページのところになるんですけど、2024の労働条件確保スタートするようなところでございます、ここでいいますと、右側の(5)賃金引上げに向けた環境整備という記載がございます。政府挙げてということで世論喚起いうところもあるかと思えますけれども、この文章なんです、地域経済の雇用を支える中小企業等が適切に価格転嫁。やはり取引慣行につきましてなかなかちょっとチェックが入りづらいというのは重々承知なんです、やはり中小企業様の声聴くとここがハードルが高いということございまして、やはり労働側の立場からいきますと適正な利益を得られるようにいうことございまして、企業が参考となる地域の平均的な賃金や公示レートの資料を提供するなどという分と、どちらかと企業様の取引関係の中のお任せするようなところがあるのかなど。逆に言いますと、やっぱり行政側のほうでその辺に向けた環境整備どう図っていくかというところを要望という形でお伝えしたいと思う。具体的には、例えばですけども経産省がやってるような中小企業庁の価格Gメンの連携とか、その辺も含めてチェックをお願いできればということございまして、賃金引上げをやっぱりしていく企業と実態を上げていくということについては、やはり新卒がいろいろと会社選ぶためには賃金というのは一番に見るところでございますので、そういうところも含めてぜひ働きかけサポートをお願いできればという要望でございます。

以上でございます。

(緒方会長)

はい、では労働局お願いします。

(中村労働局長)

監督署の職員が会社を訪問した際に、高知県内のこの業種、この職種では、額が平均的な賃金ですよということで情報提供しているというものとなっています。あと中小企業庁とはしわ寄せ関係で連携しておりまして、事案によっては情報提供するということをやっています。今後ともしっかりとやっていきたいと考えております。

(緒方会長)

ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。

どうぞ、池澤委員お願いします。

(池澤委員)

池澤です。よろしくお願いします。

前回は申し上げたかと記憶してはいますが、最賃の関係、8ページのところで、履行確保を重点とする監督指導の結果で、違反率の関係です。当然ながら最低賃金、今、引き上がっていった中で、やはりこの違反率を減らしていかないといけないので、その指導をしっかりとやっていただきたいという要望です。せっかく公労使で本当に熱心な審議を経て決定した金額ですので、そこをこういう違反がまだまだあるようでは、非常にその審議会でのご苦労が報われないというふうに考えていますので、その指導をぜひぜひ引き続きお願いしたいということが1点。

それからもう一点は、雇調金の不正受給の関係ですけど、これが分かって不正受給している件数だけと見ていいのか、気付かずたまたま不正に結果なっていたと。こういうものがあるのかどうか、その辺の内訳を少し教えていただきたいと思います。

(中村労働局長)

最賃の違反については、基本的には最賃違反があるかもしれないという事業場を狙いながらというのをやっているんで、違反率がちょっと高い状況ではあるんですが、これもやっぱり我々の周知をもっと徹底してやっていかなくてはならないものだと考えています。といいながらもやはり違反のなさそうな業種ばかり狙って監督しても仕方がないので、最低賃金付近での雇用が多いと思われる業種を対象に監督しているという点をご理解いただければと思っております。本当は違反率がゼロに近いほうが良いのは間違いないですが、逆にそうすると監督指導対象はそれで良かったのかというふうに思ってしまうので、ちょっとそこら辺申し訳ございません。

あと雇調金については、ここに出てる数字は、例えば間違ってしまったとか、そういうのは入ってません。明らかに不正だというもので、ある一定の水準のものを出しています。

(緒方会長)

はい。よろしいですか。はい。

いかがでしょうか、他に。

はい、梶原委員お願いします。

(梶原委員)

はい、梶原と申します。よろしくお願いいたします。

美容業を行っております。それと、美容組合のほうの理事をやっておりまして、今、業界に、先ほども西山様のほうからおっしゃられましたけど、地元に残る、いわゆる美容師さんというのは高知県には二つあって、両校で大体150人から180人ぐらい毎年美容師さんになるんですけれども、なかなか地元に残ってくださる方が少なく、県外のほうに行かれる方

が多いんですけど、地元に残ってくれるようなそういう仕組みというか、美容師さんが卒業するのに返済しないといけない奨学金があったりして、それがネックになってたり、またそれを決して高い給料の中でのことじゃないので、それ返済しながら、そしてまたいろいろ学ぶに当たって、そこに新しく借金ができたりとか、地元に残る方に対して何か制度があったり、それを引き受ける企業側がそれを支援できる何かそういう仕組みがあればいいかなというふうにすごく思います。それはこの場で話すことじゃないのかもしれませんが、そういう助成制度があったりとかすると地元に残る人が少しでも多くなるんじゃないかなと思うことと、あと女性が働く環境はこの業界も100%ほぼ女性が働いております。

この中で特に高知はシングルマザーが多く、美容業界もそうですし歓迎関係で働いてる人とかもシングルマザーの方が多いです。そういう方が子育てしながら働くということは経営者のほうでしたらある程度の金銭面というのは都合つくのかもしれませんが、働いてる人について土曜、日曜、祭日働くとなるとそれに対しての二重保育、あとまた公立ではない施設での保育料というのはとてもじゃないですけど支払える金額ではないかなと思います。それを企業側というか私どものほうでは土曜、日曜、祭日働いていただかないと仕事が成り立たないので、それに対しての支援をしています。そういう土曜、日曜、祭日働いてる人の助成に対しての何かのことがあればいいかなというふうにすごく考えます。

あと、もう一件は、あと来年の施行になるとおっしゃっていましたがフリーランスの働き方、私ども業界は一人で働いたり、フリーで働く人たちが非常に多くなりました。仕事を委託するという、また委託されるという業務委託されるという形も多くなっておりまして、働き方改革で自由な働き方をするという方向に業界もどんどん美容師さんたちは進んでおります。また、このフリーランスになるといわゆる雇用保険、労働保険とかいう問題とか、あと会社に勤めているときは社会保険、厚生年金あるんですけど、フリーランスになるとそういう制度が全くないままの形になるので、またそういうことについてもまた来年度聞かせていただきたいと思っております。

以上です。ありがとうございました。

(中村労働局長)

はい、ありがとうございます。

まず、委員のご指摘のような助成金については、なかなかうちのほうでは難しく、そこはこういった話があったということを高知県のほうにはお伝えさせていただければなと思っています。

あと、女性への支援、確かに委員言われるとおりに思いますが、今、うちの持っている助成金でそういうのはないので、こういう話があったということをお省にお伝えさせていただきます。

あと、フリーランスの件については、ある美容室の美容師さんもフリーランスだと言っていました。以前は社員として働いていたということのようで、社員として働いていた時とど

つちが良かったのと聞いたら「今のほうがいいですね。」とお話ししていました。個人個人の考え方によりますとも言っていました。今後、このフリーランス法によっていろいろ守られるところもありますので、またこの委員会で説明させていただければと思っております。

(緒方会長)

はい。他にいかがでしょうか。

はい、では江西委員をお願いします。

(江西委員)

すみません。前回もちょっとお話しさせてというか聞かせていただきましたけれども、15ページですかね。職業安定のところにあります女性、外国人、障害者などのところで、6番のところマザーズコーナーにおける個別担当者制による支援状況の達成率が非常にいいので、前回もこれはすばらしいと思うという発言をさせていただいたんですけども、ちょっと下のほうの母子家庭の母親の雇用対策の推進というところがありまして、いずれもお母さんであると思えますけれども、この数の数え方がどういう数え方なのか、上のお母さんと呼ばれる、両方ともお母さんに当たると思うんですけども、この区別ですよ。個別担当者が付く場合と付かない場合、どういうところが違っているのか。ご本人のご希望なのか、何かそういう基準があるのかどうかということ。それから個別担当者付くとかなり達成率が良くて皆さん就職されてますけど、下のほう、母子家庭のほうになるとこの4月から6月でも半年間ぐらい733人も仕事を求める方がいる中で就職ができたのが274人、じゃあ残りの459人はどうなったんですかということになりますよね。この方たちへのアプローチ、なぜできなかったのかとか、そういったことの原因を調べていらっしゃるかどうか、ここに対しての対策をされてるかどうか、そういったことちょっとお聞きしたいと思いません。

(吉川職業安定部長)

職業安定部長の吉川でございます。

マザーズコーナーとその母子家庭のお母さんのその求職者の数え方でございますけれども、基本的には母子家庭のお母さんについては市町村のほうで児童扶養手当とかを受給されていらっしゃるの、そういった市町村からハローワークへの送り出しというか、この人支援してくださいということでハローワークに紹介していただくと、そういった方が入ってまして、マザーズコーナーにも当然、そういった方はマザーズコーナーのほうで一応支援をさせていただくのですが、マザーズコーナーでも人によって就職を急いでいらっしゃる方もいらっしゃいますし、まだそんなに急いでいないという方も、仕事は探しているのだけど今すぐ就職をして、子供もまだちょっと小さいのでちょっとまだなかなか働けないのでということで、そういう方もいらっしゃって。ここでマザーズコーナーのところを書いて

ているこの対象者のところについては就職を急いでおられる方、重点支援対象者と呼んでいるのですけれども、そういった方を記載しているところで、そこでちょっと数字が必ずしも一致しているわけじゃないという形になっています。母子家庭のお母さんのほうで新規求職者数が733人いて就職が決まったのが274人ということで。

すいません。先ほどのちょっと訂正というか。母子家庭のお母さんのほうの新規求職者数733人というのは、高知県内のハローワーク全体で取り扱っている支援対象者数です。マザーズコーナーというのは、ハローワーク高知1か所だけ置いていまして、そこだけの数字がカウントされているというのと、さらに重点支援対象者数であるその数字が入っているということで、ちょっとまず訂正させていただきます。

その新規求職者数と就職件数の差分のところですよ。その500名近くいらっしゃる方については、もちろん就職が決まるまで支援のほうは続けさせていただいていますので、今も現在も引き続き支援はしているところです。なかなかやはり就職件数が上がっていないというのはやはり働く条件とかがなかなか合わない。その働く場所がちょっと遠かったりとか、賃金面でちょっと条件が合わなかったりとか、あるいはやはりお子さんが小さいのでやっぱり土日働けないのでという方もいらっしゃいますので、そういった中でなかなか企業側とのマッチングがなかなかちょっと難しいところもありまして、そういう状況でちょっと求職者数と就職件数のところでちょっと開きが出ているところがございますので。我々としては一人でも多くの方が就職に結び付くように支援のほうをさせていただきますし、企業様のほうにもこういった方々を雇っていただけるように条件をちょっと緩和していただくとか見直していただくとか、そういったこともちょっと進めながら支援のほうを進めさせていただいているところでございます。

(江西委員)

ありがとうございました。

マザーズコーナーというのが高知1か所だけということで、この取組が県下に広がることを切に願うというか、そういうことかなと思います。

やっぱり先ほどそちらの梶原委員のほうからもお話もあつたと思いますけれども、女性が働く場所というのはこの高知の中でそれほど多くないように思います、子連れで。それで、その中で土日働くであるとか、どうしてもそういった何かサービス業とかというのが多いんじゃないかと思うので、企業側様の理解、特に小さな子供を育てるといって本当に病気とかそういうこと多くございますし、保育園入るとさらにそこで病気もらってくるということが多くございます。連れ合いがおりましたらまだ両方でとか、実家があるとか助けてくれるところがあればいいんですけれども、まだ社会的に本当に整備がされてなくて、独り親が前も言いましたけれど養育費も必ず全員がもらっているわけではありません。4分の1ぐらいだと聞いておりますので、そういった中で女性がもう一人で子供育てていく環境というのは本当に厳しいものがございますので、何とぞ社会整備といえますか、もう少し、認定

とか取組についてはくるみんですね。こういったものの何かインセンティブといますか、企業側もこういうことをやっていることが社会に本当に求められている企業だ、こういうところに就職したいとかそういったような、そういうものをPRしていただいて、そういうことが常識になるような日本というか高知で、特に高知は女性が働いている率が高くございますので、ここが成功すれば日本の成功になると思いますので、何とぞ高知のほうからそういった政策を進めていただければなあというふうに思います。

以上です。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。

(中村労働局長)

くるみんとプラチナくるみんについては今後とも我々一生懸命に周知して、いろんな会社が取れるように、制度も、運用も含めていろんな業界でこういうものに関わられるように頑張っていきたいと思っています。

(緒方会長)

はい。他にはいかがでしょうか。

はい、山崎委員お願いします。

(山崎委員)

はい、お疲れさまです。委員の山崎です。

私は郵政グループの労働組合の役員をしまして、そちらでいろんな会合もしてありますが、各委員の皆さんからもご発言あったんですけども、やっぱり今、人手不足というか労働力の不足がどの業種も非常に厳しい。多分、高知でそういう傾向が見られるというのは変わりないと思います。

その中で労働市場の改革というのは進んでいると認識しているんですけども、様々な施策、取組もあるんですが、これでいうとページで10ページには人材開発支援助成金とか具体的なもんが出てきました。この施策自体はどちらかというと企業内に労働力をとどめるための施策と受け取っているんですが、こういった施策と今言ったような労働省改革、人を動かすといいますか企業間での労働力の移動というかそういったものを一方ですとというのがこの改革の趣旨というふうになると思います。なかなかそれが相反するというか難しいところもあって、そもそも労働力が足りてないところにその移動が進んでしまうと、ますますうちの会社もそうです、労働が人の力に頼る職種、建設業も輸送もそうですけれども医療の現場もそうだと思うんですけども、そこのバランスをどう取っていくのかというのが非常に難しい。この改革の進捗をどういうふうに評価するのかというのがなかなかこれの

資料を見てもどうも分かりにくいところがあって、そこをどう捉えてちゃんとして進めていくのか、その方向性というか考え方。私たち働く者の立場からいうと余り動き過ぎるのも、かえって労働環境が悪化することにもつながるので、それがマッチする職種とそうでない職種と。そういったところの分けての対応とかも考えられているのか。少し高知の現状も踏まえてこの改革はどうやって進めていくのかなという、少しじっくりとしたご質問でございますけども、その方向性なり考えてることあればお聞かせ願えないですか。

(中村労働局長)

まず、人材開発支援助成金なんですけど、人材不足の中で会社でその能力を持つように育てましようという意味合いなので、教育して人材を確保していきましようというのが目的になっています。ですから、各社で今まででしたら有資格者を採用しましようということだったので、今は、有資格者ってなかなかいらっしやらないという状況です。人材の移動については国としてそれがいいとか悪いとかじゃなくて、そういった状況もあるんで、流動させましよう。高知県内の状況を見ると、委員がおっしゃったとおり若い方が少なくなっている。そういったことになると、コロナ禍で高齢者の方が家に入ってしまったところ改めて高知で働こうという気持ちになっているんじゃないかなと思っています。雇用状況を見ると、こここのところ求職者が増えてきています。それというのは大きく二つに分かれていて、一つが高齢者が戻ってきたこと。それから、今の給料よりちょっと高い給料とか処遇を求めて転職しようとする方ということで、求職者が増えてきたということがあります。ですから、いわゆる以前からあった雇用保険の失業給付をもらっている方の求職者ではなくて、失業給付をもらっていない求職者が増えてきたというのが現状です。

(緒方会長)

はい。山崎委員よろしいですか。はい。

はい、他にはどうでしょうか。

はい、沖田委員お願いします。

(沖田委員)

時間ある。

(緒方会長)

まだ出してないことありますよね。

(沖田委員)

先ほどの山崎委員が言われてた話というのは、これ結構、地方の企業では大きな話題になっているというお話を昨日聞きました。というのが、成長産業への労働移動というのをえら

い持ち上げてると、ただ自分のところは成長産業なんかどうか分からないのにそこから労働移動をさせるために人材開発をするというようなイメージを持ってる企業があって、成長産業ってどこという具体的なものが IT 業界とかそういうこと言われておりますけど、でもそういうところがない、自分のところが成長産業じゃなかったら国は自分のところから別の IT 産業なんか、人を引き抜きのために人材開発をするんじゃないかみたいな疑心暗鬼のところもあって、余りこの人材開発支援に対してちょっと結構後ろ向きの考え方があるよというような話がそれこそ昨日の会議で出ました。

それと、もう一つ、人材確保という意味で、これは高知県負けるなと思ったのが、もう高校卒の初任給が 20 万を超えてるという企業がもう出てきておりますよと。とてもじゃないけど他の企業まだようついていってないけど、もうそれが標準になってくるんじゃないかなと。だから、我々経営側ももうその辺りを意識しながらどうやって生産性を向上させて賃金を 20 万円ベース、大卒やったら二十七万、八万ベースくらいを見てやっていかないとかなかなか人材確保というのは、地方は難しいんじゃないのかなという話がしておったんですけど、どっからそんなお金が出るのということで最後は終わってしまったんですけど。まあ、そういうケースになってるんで、若者を県内にとどめるためには相当の賃金アップをしないとかなかなか難しい状況になってきてるねというような話がございました。

以上です。

(緒方会長)

はい。

(中村労働局長)

わかりました。これコメントはしにくいところですね。賃上げについては、我々もお願いしていますが、なかなか 20 万円以上となると厳しいと感じる企業が多いのかもしれない。先日、県内の高校生の面談会をやったんですが、やっぱり給料が高いところに集中するというのが現実なので、それを見て企業の方々がどう思うかということろしかないのかなと。ただ、そこは各社の努力ということもありますので、お願いするしかないということですけど。

(緒方会長)

はい。よろしいですか。はい。

他には。まだ時間はあるので。

(沖田委員)

少子化対策も含めて人材の確保という意味も含めて、少し今までの話を聞いて、シングルマザーが高知県に非常に多いという話をお聞きして今、県なんかは出会いとか結婚とかと

いうところ進めておるんですけど、次やらないといけないのは離婚を減らすために何か支援をしないといけないんじゃないのかなという気はしてまして、結局、最初から離婚するつもりで結婚してる方は誰もいないと思うんで、そこを離婚に結び付けないように何かやっぱ相談できるようなところとか、次のステップとしてそこを考えないといけなくなってるんじゃないのかなという気がして、離婚すると次の子供ももしかしたらできないかもしれないなどところもあるんで、トータル的に考えていかないといけないのかなあと。最初の出会だけをセッティングして、あとは勝手にやってくださいねというところではなくて、最後まで支援をしないといけないところもあるし、離婚の大きな原因が男の収入が少ないというのもあるみたいなんで、そういうところも考えていかないといけないかなというような。ちょっと話を聞いていた個人的な感想です。

以上です。

(緒方会長)

お答えは必要。

(沖田委員)

必要ないです。

(緒方会長)

必要ないですね。

はい、ありがとうございます。

いかがでしょうか。まだ時間はたっぷりございますというか、ありますけれども。

(市川委員)

はい。

(緒方会長)

はい。市川委員お願いします。

(市川委員)

すいません。これも見解になります。労働移動の関係です。

政府の三位一体の労働市場改革というのはリスクリングと日本型の職務給、それと成長分野への労働移動と、こういうふうに言っていますけれども、私は基本的にというか、連合は基本的に、これは成長分野への労働移動を中心に考えているというふうに判断してまして、マクロでいうと高い生産性のところに人が動くと低い生産性のところはどうなるんだということですよ。低い生産性で今、一般的に言われてるのは介護と医療の関係、ここが、

処遇が低くって離職者も多いと。こういう中で高齢化という構造的な問題もあいまって、そこがもっとさらに人手不足になるとこれ大変なことになるんで、そういう意味でいうと、この政府の言う三位一体の改革というところに力点置くよりも私は介護、医療の従事者に対する処遇を引き上げていくことが社会的にはマッチしてるし歴史的にもマッチしているんじゃないかなというふうに思っていますんで。見解として言っておきます。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

どうでしょうか。よろしいですかね。

まだ少し時間がある。私のほうから二つほどご質問というか、労働局の見解を伺いたいことがありますて、一つは資料の1ページ目ですか。行政運営方針の右の上のところで、多様な人材の活躍促進というのがございます。その一番上に女性活躍、男性の育児休業取得等の促進というのがありますて、女性の活躍は多分その下のページの第1つて雇均室の第1のところに明確に書かれていると思うんですが、男性の育児休業についてどのような取組がされているかということが、私が見る限りではないので、それはそれでそういうご都合なんでしょうけれども、その女性の活躍を推進するために当然のことながら男性の側の支援を必要になってくるという、その象徴が例えば男性の育児休業の取得の促進なのかなあと考えたりします。女性への対策を幾ら女性だけにやってもなかなか効果が上がらないというところで、男性に対する間接的な施策ですね。こういったものでどの程度やろうとされているのか。労働局なのか厚生労働省なのか、ちょっとそれはどちらでもいいとは思いますが、その辺の決意のほどをですね。今日この会場を見渡しても労働局のほうの方は女性が極めて少ないというのが今日もありますので、省内の方も含めて例えば男性の育児休業が労働局の中でどれだけ取得されているのかみたいなことも考えていただいて、決意のほどを伺いたいというのが一つ。

それから、もう一つは、これは委員の皆さんからも再三出てきてきましたけども、参考資料の最後ですね。フリーランスの取引に関する新しい法律ということで、これは、従来は余り対象にならなかった私の専門の民法の世界では雇用と請負というのがあって、典型的なこの中で雇用契約がこの審議会の対象である使用者と被用者の、労働者と書いてあるんですけど被用者の関係のことをやっている。それは労働法制に入ってくるから労働局の守備範囲であると。一方で、この業務委託というのは広い意味での請負ということで入ってくるので、必ずしも労働基準法とか労働法制の中には入ってこないということになっているわけですけども、今回この法律は下に関係省庁が書かれていて厚生労働省一番左に、右の端ではありますが参加されておられるということですので、そういう意味ではだから、この場での労使関係とか労働とかというところの分野には入ってこなかった方たちをこれからは対象としていくということなんだろうと思うんですが、その決意のほどですね。これがどの程度なのか。そういう意味では例えば埋もれている雇用対象候補者。例えば教師の部分でい

ば免許は持っているけれども退職されて戻ってこない方。社会福祉のところでもやっぱり待遇の問題があってなかなか市場に戻ってこない方と。いらっしゃると思います。それから、医療関係は正にコロナあったので、ということですね。そういう眠っているというか、この審議会の対象ではなっていない人たちを今後は政策の対象として捉えていくおつもりなのかどうか、その一つのきっかけになるというか、それがこのフリーランスの取引に関する新しい法律というところでひょっとしたら示されているのかなというふうに思いますので、その辺りですね。この審議会の今後の在り方も含めて雇用者、使用者側、労働者側、けどそこに入らない人たちというのは、今後入ってくるのかどうかというところをちょっとお伺いしたいなと思います。

以上2点です。

(中村労働局長)

現在、女性のハローワークの所長もいますが、今後とも女性の登用についてどんどん進めていきたいと考えています。公務員になりたいという女性の方も増えたというのがありますが、今後女性の幹部も増えていくだろうと思いますので、それまでちょっと時間ください。

あと、男性の育休については我々進めております。各会社のほうにお願いしています。例えばくるみん中の認定の中でも男性の育休というのも見えていますし、先日認定された企業は男性の育休の取得率の高い状況でした。我々のほうも職員としても男性の育休については取得するよとということ、管理者から強制じゃないんですけど、お願いをしている状況で、結構上がってきていると思います。

フリーランスについては今後、施行されたら、ここの審議会での対象になります。

フリーランスの労災の特別加入というの今後できていくということもありますので、そうした状況も踏まえて、またこの審議会の中で説明させていただければと思っております。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

他には、どうでしょうか。

一応早めに始まったということで、予定の時間は55分ということ。まあ60分以上やってるんですが、いいでしょうかね、この議題に関しては。それでは、ありがとうございました。

それでは、議事3の(3)その他に移らせていただきます。委員の皆様にはこれまでの議題以外のことも結構ですが、何かご発言がありますでしょうか。

ないようですね。はい。ないようですので、たくさんのご意見ご要望いただきましたけれども、労働局として対応できることについては、よくご検討をさせていただいて、今後の行政運営に反映していただければと思います。

以上で、本日予定されていた審議は全て終了しましたが、事務局から何かありますでしょうか。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

どうもありがとうございました。

事務局からは1点です。

次回の審議会につきましては来年3月に開催したいと考えております。日程調整を終え、ご連絡させていただきますのでよろしく申し上げます。

事務局からは以上です。

(緒方会長)

はい。それでは、本日の会議については事務局のほうで議事録の作成をお願いして、その上で私のほうから労働者側代表として池澤委員に。それから、使用者側を代表して沖田委員に確認を受けるようにしていただきたいと思います。

これで本日の会議を閉会といたします。

長時間のご審議ありがとうございました。

(瀧本雇用環境改善・均等推進監理官)

緒方会長どうもありがとうございました。また、委員の皆様もありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、本日の高知地方労働審議会を終了といたします。