

## 令和5年度第2回高知地方労働審議会（議事録）

開催年月日：令和6年3月18日（月）9時30分から12時

開催場所：高知会館2階白鳳

### ●高知地方労働審議会委員出席者（15名）

（公益代表4名）緒方委員、江西委員、川竹委員、坂本委員

（労働者代表6名）池澤委員、市川委員、井上委員、飛田委員、永野委員、山崎委員

（使用者代表5名）沖田委員、梶原委員、西野委員、西山委員、山岡委員

### ●高知労働局出席者

中村労働局長

藤原総務部長

安田雇用環境・均等室長

恒吉労働基準部長

吉川職業安定部長

### ●会議次第

1 開会

2 高知労働局長あいさつ

3 議事

（1）労働局と地方自治体との雇用対策協定について

（2）一体的実施事業に係る報告について

（3）令和6年度高知労働局行政の運営方針（案）について

（4）その他

4 閉会

### 【開会】

（事務局）

おはようございます。定刻より少し早いですけれども、皆さんおそろいになりましたので始めたいと思います。それでは、ただいまから令和5年度第2回高知地方労働審議会を開催いたします。

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。よろしくお願いいたします。

審議会の開催に先立ちまして、事務局よりご報告させていただきます。本日は公益代表の長澤委員、肥前委員、使用者代表の前田委員の3名から欠席される旨のご連絡を事前にいただいております。したがいまして、現在のところ公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計15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。

本会議の議事録は、全面公開となりますので、ご了承願います。

続きまして、本日の資料についてご説明させていただきます。まず、委員の皆様にお配りいたしました令和5年度第2回地方労働審議会会議次第、出席者名簿、座席表が載っている資料、そして資料ナンバー1から資料ナンバー4、参考資料、そして本日上配付しております「高知県内企業の『働き方改革』取組事例集」になりますが、皆さんお手元にございますでしょうか。

それでは、高知地方労働審議会運営規定第4条に基づき、以後の議事進行は会長をお願いしたいと思います。緒方会長、よろしくお願いいたします。

(緒方会長)

はい。それでは、ただいまから令和5年度第2回高知地方労働審議会を開会いたします。本日は年度末でお忙しいところ、皆様ご出席いただきましてありがとうございます。年度末とはいえ第2回で次年度の方針の審議となりますので、かなり重要な会議と思っております。しっかりと議事進行させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは最初に中村労働局長からご挨拶をお願いします。

【高知労働局長あいさつ】

(中村高知労働局長)

高知労働局の中村です。よろしくお願いいたします。

令和5年度第2回高知地方労働審議会の開催に当たりまして挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、日頃より高知労働局の行政運営につきまして多大なるご理解、ご協力を賜っておりますこと厚く御礼申し上げます。また、本日お忙しい中、本審議会にご出席いただきありがとうございます。

高知県内の雇用情勢でございますが、令和6年1月における有効求人倍率は1.08倍で、前月に比べて0.05ポイント下回ったという状況になっております。これは正社員、パート共に有効求職者数が増加していること、また、パート求人の減少が大きく、そのため有効求人倍率が減少したものではないかと思っております。一方、正社員求人につきましては、

前年同月と比較して減少しているものの、コロナ前よりも求人数が多く、現段階において全体として雇用情勢が悪化しているものではないと考えております。よって基調判断につきましては、「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引き続き求人が回復傾向にある」といったものとしております。

県下の労働市場については、人手不足感はまだまだ強く、高知労働局としては引き続きしっかりと状況を判断して、人手不足業種への支援を積極的に行ってまいりたいと考えております。

それでは、令和6年度におきます重点的な取組事項について、説明させていただきます。

まずは持続的な賃上げに向けた支援です。今年は持続的な賃上げに向けて重要な年でありまして、中小企業にも賃上げが波及しますよう、2月19日の地方版政労使会議(高知県働き方改革推進会議)を開催しました。この会議については高知県知事にも出席をいただいたところです。また、四国経済産業局、公正取引委員会(ウェブでの出席)、労使団体、その他関係団体にも出席いただきまして、賃金引上げの機運の醸成や、年収の壁を意識せず働ける環境づくりについて、意見交換を行ったところです。賃金引上げに係る支援につきましては、生産性向上を図って事業場内最低賃金を引き上げるための支援をする業務改善助成金の活用促進を進めております。

また、年収の壁に係りましては、社会保険料に見合う額の手当を支給することなどによる、手取り収入を減らさない取組を行う場合に助成をする、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」について活用促進を進めているところです。

今後とも業務改善助成金、キャリアアップ助成金の活用促進を図っていききたいと考えているところでございます。

次に、リスクリングによる能力向上支援です。デジタル分野を中心とする公的職業訓練の実施や、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」、また、「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用奨励を進めているところでございます。今後ともこのような取組を進めて改善を図りたいと考えております。

最後に一つですけれども、適用事業場、労働時間の関係でございますが、適用猶予事業に係る時間外労働の上限規制適用の円滑な適用も重要なところです。本年4月、もうすぐでございますが、4月から建設事業、自動車運転士の業務、医師等の時間外労働の上限規制が適用されるところでございます。これらの事業場に対して上限時間が遵守されるよう適切に履行確保を図るとともに、きめ細やかな相談、法令の周知を進めてまいりたいと考えております。

このほか、高知労働局では、医療、介護、保育、建設、運輸、警備などの人材不足分野への対応、同一労働同一賃金を始め、新たに適用されるフリーランス側への対応など多くの課題があります。これらについてしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

本日は労働局と県や市との連携の取組状況や、令和6年度に向けた労働局の取組について説明させていただきますので、委員の皆様にはありましては忌憚のないご意見を賜ります

ようよろしくお願いいたします。本日はよろしくお願いいたします。

**【議事（１）】**

（緒方会長）

ありがとうございました。それでは早速議事に入りたいと思います。

議事（１） 労働局と地方自治体との雇用対策協定につきまして、事務局より報告をお願いします。

（吉川職業安定部長）

職業安定部、吉川でございます。

日頃より当局の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。

職業安定部から、労働局と地方自治体との雇用対策協定について説明いたします。着座にて失礼いたします。

それでは資料に入ります前に、まず雇用対策協定について簡単にご説明させていただきます。雇用対策協定と申しますのは、全国ネットワークで職業紹介、雇用保険、雇用対策を一体的に行っている国と、それから地域の実情に応じて福祉や就労支援などを行っております地方自治体が、それぞれの役割を果たすとともに、連携をして雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために締結しているものです。この雇用対策協定ができました背景としましては、かつて地方分権改革を進めていくために、国の事務や権限を地方に移譲するという議論が行われまして、その中でハローワークにおきましては利用者の利便性を高めることを第一義とし、国と地方の連携を抜本的に拡充した新たな制度を構築することになり、平成 28 年に雇用対策協定と、それからこの後の議事（２）でご説明いたしますが、一体的実施事業の 2 つが制度化されたという経緯があります。令和 5 年 4 月 1 日現在でございますが、国は 47 都道府県全てと 221 の市町村の合計 268 の地方自治体と雇用対策協定を締結しておりまして、高知県におきましては高知県、高知市、四万十市とそれぞれ雇用対策協定を締結しているところです。

それでは資料をご覧くださいと思います。資料ナンバー 1 の労働局と地方自治体との雇用対策協定です。資料には、高知県、高知市、四万十市の順に雇用対策協定の概要を記載しています。毎年それぞれの自治体と雇用対策協定に基づく運営協議会を開催いたしまして、地域の課題に連携して取り組んでいくための事業計画を策定しております。それでその事業計画で定めております取組内容の達成状況について、毎年の運営協議会の場で進捗状況を確認いたしまして、さらなる改善を進め、国と地方自治体が一丸となって地域の課題に対応しているところです。

それでは令和 6 年度の事業計画をご説明します。

まず 1 枚目は、高知県との雇用対策協定に基づく事業計画の概要です。高知県の場合は

大きく3つの柱について計画を立てておまして、まず1つ目は、資料右側一番上にございます働き方改革の推進と生産性の向上です。具体的には職場環境の整備ということで、「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援していくとともに、県の「ワークライフバランス推進企業認証制度」でありますとか、国の「くるみん」「えるぼし」認定制度などの認証制度の取組を促進していくというものです。

2つ目の柱ですが、各産業分野の人材の育成・確保・定着です。具体的には職業訓練等による人材育成、就職支援、若者の県内就職や移住の促進、医療・福祉、建設分野等人手不足分野の人材確保支援に向けた取組を進めてまいります。

3つ目の柱ですが、多様な人材の活躍促進となりまして、女性の活躍促進でありますとか、高齢者、障害者の方々の就労支援に取り組んでまいります。

それでは、資料2枚目に移りまして、高知市の雇用対策協定の概要、事業計画の概要です。高知市も大きく3つの柱に分けて事業計画を立てているというところでは。

1つ目は、「働きたいすべての人」の選択肢の拡大と就労支援ということで、性別や年齢でありますとか身体状況などの違いに関わりなく、働きたい方全てが個性と能力を發揮できる社会の実現のため、様々な取組を進めていく予定です。

2つ目の柱は、労働環境の整備と働き方改革の推進としまして、長時間労働の削減でありますとか、多様な勤務形態の導入など、男女とも活躍できる環境づくりでありますとか、企業誘致になりますが雇用創出による働く場の環境づくりに向けて、取組を進めてまいります。

3つ目の柱ですが、高知市との一体的事業を実施しております。具体的には、生活保護受給者、児童扶養手当受給者など生活困窮者に対する就労支援を行ってまいります。

3枚目は四万十市との雇用対策協定になります。来年度の事業計画につきましては現在策定中ですが、この雇用対策協定の趣旨にございます世代や状況に応じた就労支援と多様な人材の活躍促進でありますとか、雇用の創出、人材確保といった観点から、次年度の取組を策定し、進めてまいりたいと考えております。

各自治体とも様々な地域の課題を抱えておりますので、今後とも国としましては、地方自治体との連携を密にしまして、国と地方自治体それぞれの強みを生かした雇用対策を行うことにより、地域の抱える課題の解決に取り組んでまいりたいと考えております。

私の説明は以上となります。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

ただいま労働局と地方自治体との雇用対策協定について、事務局から説明がありました。

ご意見ご質問をいただきたいと思っておりますので、ご発言をお願いします。どなたからでも結構です。

ございませんか。

では、飛田委員お願いします。

(飛田委員)

ご説明ありがとうございます。

1つ確認です。この1ページ目の令和6年度の高知県雇用対策協定に基づく事業計画の概要についてですけれども、冒頭、局長からも、今年計画の柱となるのが持続的な賃上げに向けた支援、という力強い言葉をいただきました。これは政、労、使において確認しながらございまして、実はその中で1ページ目の右側にありますような賃上げ等に対応するための生産性の向上、賃上げの促進等いろいろあるんですけれども、局長からお話をいただきましたキャリアアップ助成金等々、先ほど高知県の就労実態のところを見ましたが、有期契約者が結構多い現状の中、私も実は担当している加盟団体企業とお話をさせていただく中で、運用時に少し使いづらいところがありまして。キャリアアップ助成金等ですと、1事業が100名とかいう契約の上限がありまして、ご存知のとおり加盟団体には流通、サービス産業が多いんですが、100人以上の有期パートの方を雇っている事業主が多く、申請に当たりまして雇用保険適用番号ですか、雇用保険料を払っている事業主、それで想像していただくと分かるんですが、A社が10店舗の事業を県内に持っている、そこにパート有期契約者が100人以上いる、ところが1社1事業の雇用保険番号しかありませんので、100名しか適用にならないと。経営者の方もちょっと使いづらいというような話をいただいております、本当に賃上げ促進であれば、全事業主の有期契約者を網羅できるような、その辺の仕組みとして使い勝手の良さがあると有り難いなということで、まさしく一丁目一番地が賃上げの促進ということが出ておりますので、この辺を含めてぜひ。意見として聞いていただければと思います。

以上でございます。

(緒方会長)

ありがとうございました。

(中村局長)

ありがとうございます。

先程の話は制度的な話ですので、審議会の中でご意見があったということ、本省のほうにお伝えさせていただきます。

(緒方会長)

はい、他にいかがでしょうか。

では、山岡委員お願いします。

(山岡委員)

1枚目の高知県の雇用対策協定のところの2の真ん中のほうに、奨学金の返済支援制度による人材確保と定着促進という項目がございますが、これに基づいて高知県のほうが今回、予算を付けるような話になっております。我が社も参加したいと思って行きましたところ、中小企業だけだという話がありました。ここは余り大企業とか中小企業とかというような区分をせずに、奨学生の立場からいうと地元に戻ってきたいというときには大企業の区分とか中小企業の区分は無いほうがいいんじゃないかなと思いましたが、ここで申し上げることかどうかは分からないのですけれども、ちょうど項目が出ておりましたので、意見を申し述べさせていただきます。

以上です。

(緒方会長)

はい、ありがとうございます。

(中村局長)

ありがとうございます。

高知県の事業なので我々コメントはできないんですけれども、審議会の中で、この協定の中の話としてご意見をいただいたことは、県のほうに伝えさせていただきます。

## 【議事（2）】

(緒方会長)

はい、他にいかがでしょうか。

よろしいですかね。はい。ありがとうございます。

ただいまのご意見、ご要望につきましては、労働局として対応できることについては、よくよくご検討いただいて、今後の事業運営に反映していただければと思います。

では、次に議事（2）一体的実施事業に係る報告につきまして、事務局より説明をお願いします。

(吉川職業安定部長)

はい。それでは、引き続き職業安定部から議事（2）一体的実施事業に係る報告についてご説明いたします。一体的実施事業につきましては、先ほど雇用対策協定のところでも少し触れさせていただきましたが、国が行っている職業紹介、地方自治体が行っている就労支援などの業務を市役所などの同一の建物内で一体的に実施しているというものです。事業内容につきましては、地方自治体からの提案に基づきまして、国と地方自治体が協議をして決定しておりまして、地方自治体の主導により国と一体となって様々な取組が可能となっております。

高知労働局では、高知県と高知市との間でそれぞれ一体的実施事業を行っております。資料のほうはナンバー2をご覧いただきたいと思います。まず資料の1ページから4ページまで高知県との一体的実施事業について記載しております。5ページと6ページが高知市との一体的実施事業について記載しております、最後の7ページと8ページは高知県との一体的実施事業を行っている施設のご案内のリーフレットとなります。

それでは、まず高知県との一体的実施事業についてご説明をいたします。資料の1ページ目をご覧ください。高知県とは県内就職の促進でありますとか、多様な人材の活躍促進を目的としまして「ハローワークジョブセンターほんまち」と、県が運営しております「ジョブカフェこうち」に併設をしております「ハローワーク高知若者相談コーナー」、この2か所において新規学卒者、既卒者等を含むフリーターの方、就職氷河期世代の方や女性の方など幅広い求職者の層を対象としまして、就職支援を一体的に行っているところです。

項目2の一体的に実施する業務(1)のところに、ジョブカフェこうちとハローワーク高知若者相談コーナーの業務内容を記載しております。高知県、国がそれぞれ実施する事業を記載しております、まず高知県が実施する業務内容としましては、主にジョブカフェこうちで若年者層を対象としたキャリアコンサルティングでありますとか、職場体験講習、様々なセミナーや出張相談等を行っております。労働局で実施している業務としまして、ハローワーク高知若者相談コーナーにおきまして、主に若年求職者に対する職業相談、職業紹介、求人情報の提供、ジョブカフェこうちで実施をしている職場体験講習の周知等を行っております。ジョブカフェこうちとハローワーク高知若者相談コーナーは相互に利用者を誘導しており、また、連携して大型ショッピングモールで出張相談会を開催し、利用者の取り込みを行うなど、一体的に業務運営を行っております。

続きまして資料の3ページをご覧ください。(2)のところでハローワークジョブセンターほんまちでの業務を記載しております。こちら県と国がそれぞれ実施する業務を記載しております。県が実施する業務としましては、主に「高知家の女性しごと応援室」が、週に1度ですが、女性求職者に対する職業相談やカウンセリングでありますとか、子育てと仕事の両立に関する相談などを行っております。労働局のほうで実施する業務としましては、若年者層を含めた求職者全般に対する職業相談、職業紹介や求人情報の提供などを行っております。なお、こちらの施設ですが、平日は毎週月曜日と木曜日には夜の7時まで、それから毎月第2・第4土曜日にも業務を行っております、主に在職中の求職者の方で、なかなか平日昼間にお越しいただけないような方などを対象として相談を行っており、利用者の利便性向上と相談支援の充実を図っているところです。

それから次の資料の4ページですが、令和5年度と6年度の高知県との一体的実施事業の運営計画、事業目標とその実績について、一覧で記載をしております。左側の表には、令和5年度の目標と令和5年11月末の実績、それから令和6年3月末時点の実績見込を記載してございます。右側の表には、令和6年度の計画案を記載してございます。令和5年度と6年度の計画で大きく異なる点としましては、現在ハローワークジョブセンターほん

まちで高知県福祉人材センターが週に1度出張相談行っているところですが、介護職種を希望される求職者の方が少なく、実績がなかなか伸びないというところもございます。それで県と協議しました結果、今年度末をもちまして相談業務のほうは終了とさせていただくことになりました。しかしながら介護職種への就職を希望される求職者の方につきましては、引き続きハローワークでも相談業務を行っておりますし、福祉人材センターと相談されたい方についてはオンラインで相談できるようにするなど、丁寧に対応してまいりたいと考えております。

令和6年度におきましても、高知県とより連携を深め利用者の増加につながるような周知広報を積極的に行いますとともに、県内就職の促進に取り組んでまいります。

続きまして、高知市との一体的実施事業について説明いたします。資料5ページをご覧ください。高知市とは住民の福祉の増進と雇用の促進を目的としまして、高知市役所の中に「高知市福祉事務所就労支援窓口」を設置しておりまして、高知市と連携し、主に生活保護受給者や児童扶養手当受給者などの方で就職支援の必要な方に対しまして、ハローワークの専門職員による職業相談、職業紹介、それから就職後の職場定着支援を一体的に行っているところです。

次の6ページに、令和5年度の事業実績（令和6年1月末現在）を示したものを記載してございます。就労支援対象者の目標数と就職者の目標数のいずれにおきましても実績がやや低調ということになっておりまして、本年度末までの目標数の達成がかなり厳しい状況でございますけれども、引き続き高知市と連携しまして雇用促進に取り組んでまいりたいと考えております。

以上で私の説明とさせていただきます。

（緒方会長）

はい、ありがとうございました。

ただいま、一体的実施事業に係る報告について事務局から説明がありました。ご意見、ご質問いただきたいと思いますのでお願いいたします。どなたからでも結構です。

はい、永野委員お願いします。

（永野委員）

若者の相談のことなんですけれども、これは一応目安850人のところ実績441人で半数ということになっておりますが、周りの20代の求職者の感じを見ると、民間のそういうサービスを使っている方が結構いらっしゃるような気がします。民間の方は商売としてやっているの、こちらとはまた違うかと思いますが、そこに少しやり方等の見習うところがあるのではという気もするんです。特に若者はもうスマホで検索、スマホで登録、スマホで相談というのが多いので、何かその場所まで足を運ぶというのが少ないと思うので、ちょっとその辺も検討されて考えてみられたり、参考にされたらどうかなと思ったりもし

ます。

(緒方会長)

いかがでしょうか。

(吉川職業安定部長)

ご意見ありがとうございます。

確かに民間のほうは本当にメール等を使ってオンラインで簡単、便利に就職ができるということで、我々も見習うべきところがたくさんあると思っております。私どもも、現在一応オンラインで求職の申込をしたり、求人を閲覧したり、あるいは相談ができるというものを始めつつありまして、まだまだ浸透しておらず利用があまりされていないところがありますので、その辺まずは精力的に周知のほうを図ってまいりたいと考えております。ありがとうございます。

(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。

井上委員お願いします。

(井上委員)

説明ありがとうございます。井上です。

ジョブカフェこちらの利用者についてなんですけれども、町中であってすごく入りやすい雰囲気では利用者の方が多いというふうに統計があったりするんですが、その後、相談してから就職に至るまでの、何か敷居というかハードルというか、次の段階に行く時点で課題があるのかなというふうにも感じるんですけれども、そここのところについて、今現在での課題であったり、今後どういうふうな対策をやっていくかということをご説明いただけたらと思います。

(緒方会長)

お願いします。

(吉川職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

ジョブカフェこちらにつきましては、県のほうで就職支援を行っているところなんです、近年はなかなか就職が難しい方が多いという意見、お声も少し聞いておりまして、課題解決が困難な方が多いので就職に結び付くのが難しいというふうには聞いております。

相互によく連携し、就職に結び付くようきめ細やかな相談支援等を進めてまいりたいと考えております。

### 【議事（3）】

（緒方会長）

他にいかがでしょうか。ないようですので、よろしいですかね。

では、この議題はこれくらいにいたしたいと思います。

続きまして、議事（3）令和6年度高知労働局行政の運営方針（案）について事務局より説明をお願いします。

（藤原総務部長）

総務部長の藤原でございます。日頃より労働局の業務運営につきましてご理解、ご協力賜りまして感謝申し上げます。説明のほうは着座にてさせていただきたいと思っております。

それではお手元の資料のナンバー3、令和6年度労働行政のあらましの1ページをご覧ください。目次の裏面が1ページ目となります。令和6年度に重点的に取り組む事項としまして、賃金引上げの気運の醸成・年収の壁を意識せずに働ける環境を作るための取組についてになります。関係機関である四国経済産業局と公正取引委員会、県を始めとする地方公共団体、労使関係団体等と連携し取り組んでいくこととしております。

具体的な支援策としましては、業務改善助成金を令和5年度に引き続き周知し、活用の勧奨に努めていくこととしております。また、賃金引上げの特設ページを引き続き公開し、企業が賃上げを検討する際に参考となるよう情報の発信を行っていくこととしております。さらに内閣官房及び公正取引委員会で策定されました「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について周知を行うこととしております。

次に、年収の壁・支援パッケージについてになります。年収の壁の対応としまして、1点目として「106万円の壁」に対応してキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」こちらの周知や活用の勧奨を実施しております。

2点目として「130万円の壁」には、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、被扶養者認定が可能となることについて周知を行っているところでございます。

3点目として、配偶者手当の対応として企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等、分かりやすい資料の作成・公表をして支援を実施しているところです。

いずれにつきましても本年度に引き続き周知等を実施していくこととしております。

次に関係団体との連携についてになります。資料18ページをご覧くださいませでしょうか。本年の2月19日に濱田知事にご出席をいただき、第9回高知県働き方改革推進会議を地方版政労使会議として開催し、魅力ある職場づくり、こちらを推進するとともに、賃上

げの機運の醸成や年収の壁を意識せず働ける環境を作るため、令和6年度における高知県の働き方改革取組方針を取り決めました。

ご覧いただいている取組項目につきましても、賃上げ等の項目としまして、2点目に人手不足解消に向けた取組、生産性向上による賃上げの支援について、3点目に「年収の壁・支援パッケージ」の周知、取組の支援について、4点目に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知について、こちらを取り組むことが決定されたところでございます。

なお、当会議では働き方改革の取組についても決定されており、高知県独自の取組としまして、本日机上配付させていただきました「高知県内の企業の『働き方改革』取組事例集」を利用して周知することとしております。内容につきましては、後ほどご覧いただければと思います。

次にあらましの17ページをご覧くださいませでしょうか。こちらは総務部所管の内容となっております。各種施策を推進する財政基盤となる労働保険料の適用徴収を行っているところでございます。労働局行政運営方針には記載はございませんが、労働保険料の適用徴収に関する方針に大きな変動というのではなく、令和3年の行政改革推進会議の取りまとめ、令和4年の規制改革実施計画を踏まえて、前年度に引き続き電子申請の利用促進、労働保険料の未手続事業の一掃対策の推進と収納未済の縮減を労働保険制度の重点施策として位置付けようと考えているところでございます。

このため1点目としまして、電子申請の利用促進についてになりますが、企業の労働保険料納付の利便性の向上や業務の合理化、効率化を図るために、こちらは重要なものであり、当局における令和5年度の電子申請の利用率は右上の青い表のとおり、令和5年12月末時点で2,469件、手続きの16.2%となっており、堅調に増加しているというところでございます。引き続き労働保険徴収室におきまして、電子申請体験コーナーを設け体験していただくなど、事業場からの相談にも対応していくこととしております。

2点目としまして、未手続事業の一掃対策の推進についてになりますが、こちらにつきましては、委託事業先と協力して実施することとしております。令和6年度も委託先が決まりましたら連携して取り組んでまいりたいと考えております。本年度は5か年計画の4年目となっております。毎年度業種を定めて、成立の勧奨に努めているところです。

3点目の労働保険料の適正徴収に関しましては、記載のとおりではございますが、本年4月1日から労災保険料が変更となります。労災保険料は業種ごとに定めており、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定しているところでございます。参考資料の5ページにありますように、今回改定では、労災保険料率を全54業種中17業種で引き下げ、3業種で引き上げたところでございます。また、一人親方など特別加入に係る第二種特別加入保険料率を全25区分中5区分で引き下げたところでございます。さらに請負による建設の事業に係る労務費率を全9区分中2区分引き下げることでございます。

簡単ではございますが、私からは以上となります。

(安田雇用環境・均等室長)

いつも大変お世話になります。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。

私からは、令和6年度雇用環境・均等室が重点的に取り組む6事項について説明させていただきます。座って説明させていただきます。

先ほどから使っている資料ナンバー3のあらましの2ページをご覧くださいと思います。まず1点目が、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてとなります。雇用形態に関わらない公正な待遇確保に向けて、労働基準監督署と連携し、報告徴収、事業所訪問調査を実施させていただいて、同一労働同一賃金の履行確認や見直しを促す働きかけをすること、また支援策を周知することによって、企業の自主的な取組を促進し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図っていきます。本年度12月末現在、事業所訪問の実施件数が140件となっております。助言の多くが、通勤手当が非正規の方は払われていないとか、慶弔の休暇に差がある、また正社員との待遇差がある理由の説明が不十分であるとかいうようなことで助言をさせていただいたところとなります。また、高知働き方改革推進支援センターとも連携して支援を図ってまいります。

また、令和6年4月から、労働条件明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する改正省令が施行されます。無期転換ルールの円滑な運用のために引き続き雇用環境・均等室としても周知・啓発を行ってまいります。

2点目は、労働と就業環境の整備となります。働き方改革の取組を推進させるために労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り組みます。また、残業時間の削減、休日の確保、年次有給休暇を取得しやすい環境整備等の働き方を見直す取組を推進するため、周知啓発を行うとともに、「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業主の希望に応じて個別の事業所を訪問し、労働時間などの設定改善に向けたアドバイスや各種資料の提供を行います。

令和6年度の目玉となりますが、フリーランス・事業者間取引適正化等法が秋頃施行となります。昨年9月上旬から、厚生労働本省の「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」において議論が重ねられておまして、春頃を目途に報告書が取りまとめられ、政省令や指針が作られる予定となっております。現時点では、法律ができたことと、現在運用している「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知を行っている状況となります。

次に、あらましの3ページ目、女性の活躍推進等となります。常時雇用する労働者301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報の公表について、現在、高知労働局管内での実施率が100%ということになっております。今後は年度ごとにこの情報が更新されますので、事業所のほうには、差異の要因の分析を行うこと、数値だけでな

く要因分析や今後の取組等についても数値と併せて説明欄において公表すること、それから3点目に情報公表を契機とした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行うこと、各企業で経年比較による分析、情報公表を行うことの重要性について、企業の皆様の理解を促してまいりたいと思っております。

「えるぼし」の認定について、令和6年2月現在、「えるぼし」認定企業9社、「プラチナえるぼし」認定企業1社となっております。「えるぼし」や子育てサポートの「くるみん」等の認定企業については、労働局主催の企業説明会や面接会で、認定企業である旨の看板表示をしています。また来場される学生さんには、認定の基準等を説明したチラシを資料に入れて周知しています。求職者・企業の両面から周知を行って、認知度のアップを引き続き図ってまいりたいと思っております。また、前回の審議会でも話のあった運輸業界などで周知をとということもありましたので、年頭の局長の各種会報誌などでの挨拶の中で、「えるぼし」、「くるみん」などについて働きかけをするようなことを少し入れさせていただいており、今後とも継続してやっていきたいと思っております。

次の4点目は、仕事と家庭の両立支援対策の推進ということになります。1,000人雇用企業を対象とした育児休業取得状況の公表は、県内実施率100%となっております。「産後パパ育休」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、さらに周知徹底を図っていききたいと思っております。あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収を行い、事業所を訪問して是正指導等を行ってまいります。

また、育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法（次世代法）の改正案が今国会に提出されております。法案の方向性としては、3歳以降小学校就業前の子を育てる労働者に対し、柔軟な働き方について事業主が複数の制度を選択して措置する制度を創設すること、男性の育児休業等取得率の公表義務対象を1,000人超であったのを300人超の企業へ拡大すること、それから次世代法の有効期限が、こちらは時限立法ということでしたので、今回切れるんですが、10年延長し、次世代法に基づく行動計画の策定時に育児休業取得状況等に係る状況の把握、数値目標の設定を事業主に義務付けること、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知を義務付けることとなっております。国会の審議後、改正法が国会で通って公布されれば、また説明会等を考えておりますので、ぜひ皆様のご協力を得て周知を図っていききたいと思っております。「くるみん」の認定件数については資料記載のとおりとなっております。

次に4ページとなります。5点目が総合的ハラスメント対策の推進です。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のため、引き続き事業主に対し報告請求、訪問調査を実施してまいります。ここに実施件数を書かせていただいておりますが、労働施策総合推進法に基づくパワハラ関係の報告請求の実施件数は、令和5年12月現在で92件。それから男女雇用機会均等法に基づく報告徴収の実施件数が26件とい

うことになっております。

最後、6点目が個別労働紛争解決制度の推進になります。県内5か所の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ております。相談者の意向や紛争の実情を踏まえて、「労働局長による助言・指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」を実施して、適正かつ迅速に紛争解決を促進してまいります。令和6年1月末現在の実績は資料記載のとおりとなります。なお、数値のほうを持ち合わせてはいないのですが、相談の中身的には、退職に関するものが多いという状況になっております。

走り走りで恐縮ですが、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、労働行政、労働基準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。以降着席して説明させていただきます。資料ナンバー3に沿って、説明してまいります。

5ページをご覧ください。項目1は、労働基準行政のうち監督行政についてまとめて1ページにしております。高知県においては、少子高齢化や人口減少が続いており、人材確保が重要な課題となっておりますが、こうした県下の情勢が労働者の労働条件に与える影響に注視しながら、労働者が安心して安全に働ける環境の確保に向けて対応を図っていく必要があると考えております。

(1)は労働基準法の履行確保のための監督指導のうち、重点事項の1つとしている長時間労働の抑制についてです。労働基準監督署に寄せられる各種情報から長時間労働が疑われる事業場や、過労死等の労災請求があった事業場に対しては、来年度も引き続き監督指導を実施し、長時間労働の抑制に向けて取り組んでまいります。

中段のチラシに関しまして、11月の過労死等防止月間における啓発活動を毎年、(4)のしわ寄せ防止対策と併せて行っています。同時期に働き方改革に積極的に取り組む県内企業からベストプラクティス企業の選定も行っており、今年度は、トラック運転手が健康に働くことのできる環境整備に向けて協力して取り組んでいる貨物自動車運送業とその取引先企業との意見交換を行わせていただきました。引き続きこうした好事例を発信することにより、地域における働き方改革の推進に向けた機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

(2)については、労務管理体制が必ずしも十分ではない中小企業、小規模事業者もあるかと思えます。法制度の周知や36協定届の作成方法の教示など、きめ細やかな支援を引き続き実施してまいります。

(3)については、4月から建設事業、自動車運転の業務、医師に対して時間外労働の上限規制が適用されますが、上限規制の適用が開始されれば終わるというものではないとの考えで取り組んでおります。説明会などを通じて法制度の丁寧な周知に努めるとともに、

施主や荷主といった取引関係者などの理解が得られるよう、引き続き周知に取り組んでまいります。

監督行政の主なものは、以上となります。

続いて、6ページと7ページが安全衛生業務となります。

6ページから説明してまいります。5年間の中期計画である労働災害防止計画は、第14次が本年度からスタートしており、来年度が2年目となります。重点項目を9つ掲げておりますが、全国的な取組として8項目並べて掲げているのに加えまして、県内の労働災害を分析した結果、高知県で多く見られた事故としまして(1)の⑦に掲げた交通労働災害防止対策を取り上げました。自動車運転者を使用する事業場に対し、事業場における安全衛生管理体制の確立、自動車運転者に対する安全教育、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策、定期健康診断結果に基づく適切な健康管理の実施等について指導を行っており、また、全国安全週間準備説明会、労働衛生週間準備説明会、高知県産業安全衛生大会、各種協議会、各労働災害防止団体定期総会、その他の集団指導、監督指導等のあらゆる機会を通じて、交通労働災害の状況及び交通労働災害防止のためのガイドラインを周知し、交通労働災害防止対策の推進を図っており、今後も続けてまいります。

次に、中段の折れ線グラフの上のほうのものをご覧ください。労災件数は青色で速報値を示しておりますが、最新の速報値で若干補正分が加わっており、現在905人となっております。4月上旬の確定値までには補正の伸びも収まってくると思っておりますので、このままで参りますと前年を下回るペースと見込んでおります。

折れ線グラフの下のほうの死亡災害については、交通事故2件を含めまして、前年、前々年を1人上回る結果となりました。一番下の棒グラフで示した事故の型別の分析などを通じて、労災防止の呼び掛けを継続してまいります。

同6ページ右上の(2)「Safe Work KOCHI」は中段のロゴマークをシンボルとしていますが、これを防水紙のA3判の横長のポスターにして配布しております。このようなもの(現物提示)を監督署の窓口で配布しています。局署での配布のほか、労働局ホームページからもダウンロードできるようにして、安全衛生の周知啓発に使っていただいております。この取組は他局のアイデアを取り入れたものですが、周知に有効であると考えており、継続してまいります。このポスターの配布につきまして、組織目標として掲げており、当初1,000枚を配布予定でした。配布後、好評いただき、増刷した結果、現在1,800枚が市場に出回っているものと把握しています。工事現場の防壁や事務所で貼り出していただいているのを時折見掛けます。今後も継続したいと思っています。

安全衛生の主な説明は以上となります。

続きまして、8ページをご覧ください。最低賃金制度の適切な運営についてです。(2)のとおり、地方最低賃金審議会の円滑な運営や丁寧な議論ができるよう事務局として努めました。また、金額改定の発効後は法令違反がないよう、制度や最低賃金額、加えて(1)に掲げた事業場への支援策である業務改善助成金について、周知広報に努めてまいります。

独自の取組としましては、広報の手法やパンフレットを分かりやすい図案にするなど、工夫してやっております。周知の手法としましては、具体的には、パンフレットを業種ごとに細分化して発行したり、来庁者の目に付くように小さな旗を立てたり、最低賃金額を示したシールを封筒に貼ったりしております。シールは大きさが切手2枚分ぐらいを横にしたものですが、小さなことに取り組みながらコツコツと続けてまいりたいと思っております。

続いて資料8ページ下段をご覧ください。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。救済を必要とする被災者に早く安心して療養に専念してもらうために、職員の研さんとともに迅速化を追求してまいります。

私からの説明は以上となります。

(吉川職業安定部長)

続きまして、職業安定部の取組につきまして、ポイントを絞ってご説明いたします。

あらましのほうは、9ページからとなります。まず、1つ目の項目でございます職業紹介業務の充実・強化のところですが、(1)のところにありますデジタル社会の実現に向けて、官民においてオンライン化、デジタル化が進んでおります中で、ハローワークでも利用者の利便性向上を図るため、オンラインによるサービスを推進しているところでございます。具体的に申し上げますと、自宅や企業のパソコン、あるいはスマートフォンでのオンラインでの求人閲覧でありますとか、求職の申込み、求人の受理のほか、遠方に居住されてハローワークへの来所が難しい方でありまして、子育て中の方、あるいは在職中の方、そういった方を主な対象としまして、オンラインでの職業相談と職業紹介を行っているところでございます。最近では特に新規学卒者の方が、就職の面接の練習をするために、ハローワークのオンラインの職業相談機能を使って面接の訓練をするといった、そういったご活用もいただいているところでございまして、引き続き利用者の利便性向上のため、オンラインサービスの周知等利用促進に取り組んでまいります。それから、もう1つ情報発信の強化としまして、SNS でありますとかホームページなどを活用したハローワークサービスの周知・広報を積極的に行い、より多くの方にハローワークのサービスを知っていただき、ご利用いただけるよう引き続き取り組んでまいります。

続きまして(3)の求人者支援の充実のところでございます。労働力人口の減少に伴います企業の人手不足が深刻となっていることを踏まえまして、求人者に対する支援が大変重要になってきているところでございます。求人者の早期充足のため、求職者の応募につながる魅力ある求人とするための助言でありますとか、求人条件の緩和指導等、求人コンサルティングを積極的に実施していくとともに、求人部門と職業相談部門が連携を密にして、求人者、求職者のマッチング支援の強化に取り組んでまいります。

続きまして、次の10ページの(4)人材不足分野への重点支援となります。以前から人手不足が深刻化しております、医療・介護、建設、運輸、保育、警備等の業種につきましては、業界団体や高知県など地方自治体とも連携をしております、例えばタクシーやバス、トラックなどの体験乗車を含めたセミナー、相談会の実施などを重点的に行っているところでございます。また、高知県内で人手不足が深刻化しております宿泊業など、そういった分野を対象としたセミナーを実施しております、特定の業種に限らず幅広くマッチング支援に取り組んでまいります。

それから、その資料の下半分の「2 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。高知県におきましては、進学や就職を機に若者が県外へ流出するということが多く、人口減少や出生数の低下につながっているということもございますので、若者の県内就職の促進が大きな課題となっております。このため、私どもとしましては、県内企業が参加する合同就職面接会の開催などをやっております、新規高校卒業者や大学等卒業者の方に県内企業をより知っていただき、県内の就職につながるよう取り組んでまいります。それから、現在、人手不足で売り手市場となっておりますけれども、就職してから3年以内の離職率が、高知県では高卒、大卒共に約4割となっております、これは全国平均と比べても高い水準となっている、そんな状況でございますので、就職した後の職場の定着支援にも積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、あらましの12ページをご覧ください。4番目の項目です。女性、高齢者、障害者、外国人等の多様な人材の活躍促進でございます。(1)のところですが、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援としまして、私どもハローワーク高知のほうに子連れの方でも安心して求人を探したり相談ができる専門窓口(マザーズコーナー)を設置しております、予約制、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、来所が難しい方につきましては、オンラインによる職業相談や職業紹介も積極的に取り組んでいるところでございます。

次に(2)の高齢者の就労推進でございます。①の高齢者雇用確保措置の状況のところでございますけれども、高知県では65歳までの雇用確保措置、これは義務化されているのですが、こちらを導入している企業は100%となっております。しかしながら、65歳を超えて70歳までの就業確保措置、これはまだ努力義務となっているのですけれども、こちらを導入している企業は全体の約3割弱となっております、まだまだ導入が進んでいない状況でございます。年齢に関わらず就労を希望する方が生き生きと働ける社会の実現に向けて、企業に対する意識啓発でありますとか、就業確保措置の導入の働きかけについて積極的に行ってまいります。

それでは、次の13ページをご覧ください。(3)の障害者の就労促進のところでございます。障害者の雇用状況におきましては、令和5年6月1日現在の高知県内の雇用率は民間企業が2.51%となっております。前年よりも増加しております、法定雇用率の2.3%を大きく上回っている状況であり、障害者雇用は着実に進んでいると見ております。一方

で法定雇用率が今年の4月から令和8年の7月にかけて段階的に引上げとなります。現行の2.3%から今年の4月以降2.5%となり、最終的に令和8年7月には2.7%にまで引き上がってまいりますので、今後、雇用率が未達成となる企業が増加することも見込まれますことから、制度の周知・広報を積極的に進めてまいりますとともに、障害者の就労支援機関とも連携をしまして、企業向けのチーム支援に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、その下の(4)外国人に対する就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進でございます。高知県内の外国人労働者数でございますが、令和5年10月末現在で4,510人となっております。このうちの約半数が技能実習生となっております。全国的に見ますと高知県の外国人労働者はまだ多くない状況でございますけれども、令和6年度に技能実習制度を発展的に解消しまして育成就労制度が創設される予定となっておりますことや、特定技能の対象分野の追加が予定されておりますので、今後、高知県においても外国人労働者の増加が見込まれるものと考えております。このため、外国人労働者の雇用主に対して、適正な雇用管理を行うよう制度の周知・広報を積極的に行いますとともに、企業への訪問でありますとか雇用管理セミナーの実施を通じまして、外国人労働者の適正な雇用管理の推進に取り組んでまいります。

続きまして、次の14ページに移ります。5つ目の項目、キャリア形成の促進のところでございます。(1)のリスキリングによる能力向上支援で、在職時からの継続的なキャリア形成支援というのは大変重要になってきております。そういった在職時からのキャリアコンサルティングに関する相談支援を充実させていくために、令和6年度から国の委託事業で「キャリア形成／リスキリング推進事業」を実施します。具体的には民間企業に委託をしまして、その民間企業のキャリアコンサルタントが、例えばハローワークに出張相談などを行い、個人のキャリアアップに関する相談支援などを行う、そういったものを予定しております。また、企業内での労働者の能力向上と、企業の生産性向上に資するため、人材開発支援助成金の活用助奨に引き続き積極的に取り組んでまいります。

それから(2)の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援ということで、先ほどからも出ておりますが、年収の壁対応ということで新たに設けましたキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」について、今年の10月から助成金の対象となる企業が、現在従業員101人以上となっておりますが、それが51人以上ということで拡大をしておりますので、制度の周知・広報に積極的に取り組んでまいります。

また、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップにご活用いただいておりますキャリアアップ助成金の「正社員化コース」、こちらにつきまして助成額の拡充や要件緩和を行っており、さらに活用していただけるようになっておりますので、こちらの周知・広報にも積極的に取り組んでまいります。

それから14ページの右半分(3)と(4)のところ、職業訓練に関する記載でございますが、職業訓練につきましては、高知県やポリテクセンター高知とも連携をしまして、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練コースを設定していくとともに、デジタル人材の活用を進め

るため、訓練内容の拡充でありますとか、あるいは訓練終了後もそういった IT 分野の企業への就職支援にも取り組んでまいりたいと考えております。

それから次の 15 ページになりますが、6 つ目の項目の地方公共団体と一体となった雇用対策の推進ということで、先ほどの議事の（１）と（２）でもご説明させていただきました地方自治体との雇用対策協定に基づく取組でありますとか一体的実施事業、こちらのほうも引き続き積極的に進めてまいります。また、雇用対策協定を締結していない市町村とも連携し、地域の実情に応じた雇用対策に国としましても取り組んでまいりたいと考えております。また、特に県のほうでも今、移住促進にたいへん力を入れておられるということもございますので、国としましても U・I・J ターン就職の促進に向けて積極的に取り組んでまいりたいと考えております。我々にはハローワークの全国ネットワークがございますので、東京や大阪にあるハローワークとも連携をしまして、高知県へ移住を希望される方がいらっしゃいましたら情報提供を行うことや、オンラインを活用した職業相談、職業紹介にも積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

以上、簡単でございますが、私からの説明とさせていただきます。

（緒方会長）

はい、ありがとうございました。

ただいま令和 6 年度高知労働局行政運営方針（案）について説明がありました。

ご意見、ご質問いただきたいと思いますのでご発言をお願いします。

市川委員をお願いします。

（市川委員）

市川です。

私から 2 点。1 つは認証制度の関係、「くるみん」とか「えるぼし」の関係ですね。ぜひ自治体と連携していただいて、公契約条例、公契約ありますよね、その関係で総合評価方式なんかで評価の要素になるように少し自治体に働きかけいただきたいなというふうに思います。県は取り入れていると思います。市町村は余り取り入れてないと思うので、ぜひそこをひとつお願いしたいなということが 1 つ、それからカスタマーハラスメントの関係、これ、県が調査していると思うんですよ。まだ集約していないと思うんですが、ぜひとも県と連携して、分析しながら有効な対応をしていただきたいなというふうに。

以上です。

（緒方会長）

はい、お答えを。

(安田雇用環境・均等室長)

貴重なご意見をありがとうございます。

確かに認証制度、市町村にはまだなかなか回っていないようなので、働きかけのほうを考えさせていただきたいと思っております。

カスタマーハラスメントの県の就業実態調査については、まだこちらも結果をもらっていないので何とも言えないんですが、中を見させていただいて、県とも連携してカスタマーハラスメント対策について有効なやり方、ポスターも結構良いというように言っていた部分もありますので、ぜひまた一緒にやっていきたいと思っております。

(緒方会長)

はい、他にいかがでしょうか。

はい。じゃあ飛田委員。

(飛田委員)

ご説明ありがとうございます。飛田でございます。

今、市川委員がおっしゃったプラチナ関係。確か賃上げ促進税制にこれを入れるとプラスということもあると思うんですね。要は先ほどおっしゃったとおり、今回のこの賃上げ闘争について、やはり中小企業に優しい取組をお願いしたいなというところでございまして、これとセットで、新卒、これから企業への就職を考えている方にとっても比較する材料になるだろうし、企業にとりましてもこれを取ることによって、優秀な人材確保とか、若しくは認定を受けることによって税制上優遇を受けられるとかそういうトータル的なパッケージで中小企業に優しい形でちょっとお願いできればと。全体的に見ますとこれはできたらすごいなというような内容になっていますので、ぜひ各部局の中で横断的にこの辺のお話の取組ができると有り難いなというところでございます。

私からは以上です。

(緒方会長)

はい。何かお答えがあれば。

(事務局)

ご意見ありがとうございます。

確かに「くるみん」等の認定を受けると税制のほうで少しプラスアルファになってくるというのがありますので、ぜひそこら辺も含めてトータル的に周知を図っていきたく思います。また局内でもそれぞれのパートで制度が入っていますので、横断的にやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

(緒方会長)

はい。池澤委員お願いします。

(池澤委員)

はい、池澤です。

賃上げに向けて機運の醸成等真っ先に期待をいただいております、ご存知のとおり先週、先行大手の労使交渉の結果は非常に多くの賃上げの報道がされているところなのですが、我々としても、これから地場の労使交渉が本格化していく中で、いかにそういった先行の組合に追い付いていけるのか、追い付いていけなければ格差がさらにまた広がっていくということを非常に危惧しております、そういった意味で、特に政労使会議の中でもいろいろと意見を出させてもらいましたけれども、やはり価格転嫁と公正な取引環境、要は賃上げできる環境づくりというものが非常に大事だというふうに思っております、我々労働団体あるいは経営団体のほうも、そのことに今力を入れているところなんですけれども、ぜひ令和6年度、労働局としても、そういった賃上げできる環境の整備に向けて、非常に力が入っているなと思えるような形で進めていただきたいということが1つです。

それと、5ページの「安心して働くことのできる労働条件の確保」の中の、いわゆる2024問題の関係で、特に我々そういったトラック輸送等の業種の中では、ここの課題は重々分かっていたんだけど、なかなかそれが前進してきたか、準備ができてきたかというのと、そうはなっていないという感覚を持っています。ぜひ、ここの経過をしっかりと見ながら必要な対応をお願いしたい。この2点お願い事項になりますが、よろしくをお願いします。

(中村高知労働局長)

賃上げにつきましては、私ども今回のこのあらましの中でも一番初めに入れて、来年度は賃上げに向けた取組をしっかりと行っていくという意向で、ただ我々のやることというのは機運の醸成とか、指針を周知するとか、そういったことしかできないのも事実なんですけど、また、お金の面でいえば、業務改善助成金とキャリアアップ助成金しかないんですけども、そういったものも含めて、あとは各省庁と連携しながらやっていきたいという思いで、来年度頑張っていきたいと思っております。

また、2024問題については、4月1日から確かに施行はされるんですけども、我々も4月1日になったから、すぐに行って指導するというのではなくて、今回適用猶予が解除されて適用される各業種・業務については、しっかりとまた周知して説明していくという方針ですので、その点は今後とも変わらないといえれば変わらないやり方であるんですけども、指導と併せながら、一生懸命周知と支援をしていくという前提ですので、その点ご理解いただければと思っております。

(緒方会長)

はい、よろしいですかね。

(池澤委員)

はい。

(緒方会長)

他にご意見、ご質問等ございますでしょうか。

はい、山崎委員お願いします。

(山崎委員)

はい、山崎です。ご説明ありがとうございました。

特に労働局の中でも、賃上げというお話もありましたけれども、最終的に労働者、労働力の確保とか、そういった問題が厳しいのは、また次年度も同じなんだろうなど。そのための対策をどれだけ採るかということに尽きる部分があるのかなというふうに思っています。賃上げ等も労働者の確保が先といえば先ということなんですけれども、その中で特に働く者の立場でいうと、離職の防止という部分も非常に重要になってくる。今日の中で、労働力を確保するためには、減る部分も抑制しなければならない部分があるだろうと思いますが、特に雇均室の説明の中だと思うんですけども、3ページの育児・介護休業法の周知等が出ているんですが、結構今の世代では育児であったり介護でやむを得ず離職してしまったという方が増加しつつあるような状況なんです。そういった状況をどれだけ抑えて早期退職を防ぐのかという、企業の問題もありますけれども、例えば介護でやむを得ず離職された方で再就職をしたいというときには元の企業に帰る制度、作っているところは作っているんですけども、働きたいのに働けない、介護で辞めて、まだ介護が続いている状況で、一定落ち着いたらまた働きたいというニーズはあるんだと思います。高知の中で、そういったものがどれだけ分析されて、また再就職するに当たってフォローができるものが具体的にあるのかどうか、また次年度の取組の中でそういった対策も立てられるのかというところ、お伺いしたいのでよろしくお伺いしたいと思います。お答えをお願いします。

(安田雇用環境・均等室長)

すみません。この介護離職をされた方という部分での分析はなかなか当室のほうでは難しく、介護にかかって休みを申し出たがなかなか取れないとかいうようなことで、事業主さんにお話をさせていただいたりすることはあるんですが、なかなか全般的にトータルでという部分まではできていないので、その部分は、また十分考えさせていただきたいと思っています。

(緒方会長)

はい。では、よろしくお願いいたします。

他にいかがでしょうか。

はい。梶原委員お願いします。

(梶原委員)

よろしくお願いいたします。

女性が働きやすい環境、働きがいを持てる環境にいろいろな制度があるんですけども、その中には男性の育児休暇の制度もあって、女性がその間働くときに男性が育児休暇を取れるというのは、確かにその期間を求めて男性は育休を取られているんじゃないかなと思うんですけど、女性のほうの意見というかママの意見をどこまで聞いているのかがちょっと分からなくて、実際ママのほうからは、休んでほしいときに休んでほしい、ずっと長い期間育児休暇でパパが休んで一緒に共に育児をするというのも、それは理想的なことかもしれないんですけど、実際それを真面目に取り組んでいる男性の意見を聞くと、とても育児とは大変で、これだったら2人目は要らないという意見も聞かれていますし、子育てしているママにとってみれば、周りに自分のおじいちゃんおばあちゃんがいなくて、それでパパに育児休暇を取ってもらっているんですけど、ずっとは要らないんだと、ママが欲しいというときに休みを取れる環境の制度にならないものかと、そういうふうな取り方ができないかなと考えております。

あと、高知県は女性の大学進学率も以前から比べたら非常に高く、県外に行かれる方、今、正に卒業シーズンなんですけど、今日も卒業生のまとまった着付けを朝5時頃からやっていたんですが、ほとんどの方が県外に行かれる。県内に就職される人については、本当に瀨田知事から感謝状をもらうようにしようねみたいな感じでは伝えているんですが、女性が県内で安心して働けるといえるものが、お金じゃないとは思いますが、初任給の金額がやはり県外から比べると非常に低い、それに対して定着することが、奨学金を返済する制度の話もありますけれども、基本給の設定を何かの、もちろん企業側、雇入側がしないといけないことだと思うんですけど、それに対して何らかの制度ができるようなことを考えてもらえたらいいかなと思います。

また、小学校・中学校・高校の中で、県内の企業にどのような企業があって、それに対して体験型の研修というか企業訪問というか仕事というか、小学生・中学生・高校生に、もっとたくさんの時間を費やして、高知県にはこういう企業があって、こういうものを作り出して、こういうふうに海外まで仕事場の範囲を広げている、それが大きな規模であろうと小さい規模であろうと、そういう企業さんへの体験型という時間を多く増やすことによって、県内の企業さんの魅力をもっともっと知っていく機会があればいいかなと思います。

あと、女性が働く、キャリアを落とさないで働く、女性が途中で結婚して、妊娠して、

育児のときに自分のキャリアが落ちないように働いていけるということが分かれば、女性も安心して出産していけるんじゃないかと思っております。また妊活の制度もあると思うんですが、実際には卵子凍結をしている女性の人も周りでも時々聞きます。自分が自分のキャリアの中で産みたいときに産むという準備をしている人たちもいるので、女性側の考えとしては、そういうふうにして仕事を辞めたいとかいうことではないと思うので、本当に働きがいを持てる制度、そういうものの充実をぜひ考えていただけたらと思っております。

以上です。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

お答えがあれば。

(中村高知労働局長)

ご意見ありがとうございます。

ママが欲しいときに男性が育児休業を取るという制度、賃金そのものに助成するという制度は現時点ではない状況ですが、要望があったことは本省に伝えさせていただきます。

(吉川職業安定部長)

体験型、インターンシップみたいなことはやっていないのですが、こういう企業がありますというのは、各ハローワークのほうでも、中学校、高校と連携して紹介をしたりしておりますし、あと、あたましには載せておりませんが、若年者地域連携事業という委託事業もやっております。民間の企業に委託をしまして、そこで例えば高校生の、高校2年生などを集めて、就職活動を見据え、高知県内の企業を呼んできて話をしてもらうなどしております。また労働局では、県内の企業をまとめた求人情報誌として「WANT（うおんと）」という冊子を毎年作って、大体180社位の県内企業の情報を載せて高校生とか大学生に配布しております。それで県内企業にはこういった様々な業種の企業があるんだというのをご紹介させていただいているところでございます。それから県の教育委員会のほうでも、毎年11月に「ものメッセ」に高校生を連れていって、県内のものづくり企業を見て回る、そういった取組もやっておりますので、引き続き労働局と県、業界団体とも連携して、そういった企業の紹介でありますとか体験講習という形で何かやっていければと思っております。

(中村高知労働局長)

キャリアを落とさないで働くという妊活のお話だったんですけども、こういった女性のことについては、「くるみん」とか「えるぼし」の認定企業が結構誠実にやっていただい

ておりますし、妊活ではないですが、不妊治療というところで、先日、高知県で初めて認定を受けていただいてもおりますので、そういった企業をどんどん増やしていきたいということで、我々としてはこちらの周知と支援を行っていきたいというふうに考えております。

(緒方会長)

はい、ありがとうございます。

そうですね。働き方改革、どれだけフレキシブルに働けるかということ、休みたいとかそういった話もありましたけれども、やはり高知の良さというものもあると思うんですね。例えば通勤時間が短いとか、食住が接近しているみたいところで強みはあると思うんですよ。そういうところを活かすような施策の誘導であったり、使用者側は使用者側で企業の中にそういうちょっとだけの休みも取れるだとか、そういうことをどんどん積極的にやっていくということでしょうし、働く側もそういう要望をしていくとかということで、やはり三者一体となってやっていかないとなかなかうまく進んでいかないものだと思いますので、我々こういう機会も含めてそういう情報発信なんかもしていきたいと思っておりますし、そういう形で進めていけたらいいんじゃないかなと思います。

他にいかがでしょうか。

はい、西山委員お願いします。

(西山委員)

先ほど、就職して3年以内の学卒の方の離職率が約4割と、もう1つ何か3割ぐらいというのを言われていたイメージがあって、ちょっと最近上がってきているんじゃないかなというところがあります。これいろいろ、以前に比べるともう少し流動的に転職することも非常にやりやすい社会になっていたり、終身雇用みたいな考え方は今の若い方にはありませんので、一定そこは上がっているんだなと思うんです。恐らく全国よりも高いということがありまして、ただ3年以内という中で、3年目が多いのか1年目が多いのかで随分違ってくると思っておりまして、やはり働きやすさとか働きがいを向上していかないと離職は増えるということだと思っておりますが、3年目だと会社のほうの職場環境の問題があると思いますが、1年目2年目で辞めるというのは、恐らくは入った当初からいろんな疑問があったり不一致があったりということで離職しているというケースがありますので、そうするとやはり就職採用の段階から企業のほうもいろんなところの説明が漏れているのかもしれないですが、就職を支援する学校のほうの取組であるとか、そもそも学生さんの意識ですよ、働くということに対する就業意識、その辺のところもしっかり持つておかないと、恐らくどこの会社に入っても離職してしまう方、あるいはなかなか就職というところに馴染まない方、学生というのが増えてくるんじゃないかなということを非常に心配しております。U・Iターンもそうなんですが、高知を離れる前に、高校を卒業する前に、そ

ういう働くということの意義であるとか目的であるとか、あるいは高知の企業で働くということの意義、地元の企業のことも理解していただけると、またUターンにもIターンにもつながりますし、離職の防止にもつながっていくと思います。先ほどもあったように、そういう意味ではやはり早い段階から、働くということに対しても、体験やインターシップもそうなのですが、具体的な教育ということをやっていただきたい。教育を何のためにやっているかという、受験のためでもなく就職のためでもなく、社会に出ていくための準備としてやっているわけなので、そういう意味では社会に出ていったらどうなるかということの中には、就業意識の醸成、働くというのはどういうことで、社会に役立つということはどういうことで、そういうことも学校教育の大事な柱としてあると思うんです。その辺のところはお分かりかと思うんですが、もう少しその辺をやっていかないと、やはり就職しても定着しない、あるいは高知に帰ってくるということの意義が見いだせないというふうなことに繋がっていくんじゃないかなとも思っています。昨今、学生さん、高校生の方が職場体験をすとか、あるいは企業の経営者や採用担当者が学校に行ってそういう講演をすとか、機会が増えているのはすごく分かっているんですが、非常に良いことだと思いますので、そういう機会をさらに増やすような取組もぜひやっていただければというふうに思っております。

(中村高知労働局長)

学校とか教育委員会もしっかり学生さんに説明はしていると思うんですが、今回こういっただ話があったことは教育委員会にも共有していきたいと思います。

(吉川職業安定部長)

一応補足といいますか、早期離職率が何年目で高くなっているのかということについて調べたところ、やはり1年目に最も高くなっておりまして、徐々に下がっていております。やはり辞めた理由としては、思っていた仕事と自分のイメージが違っていたとか、職場環境、企業が自分の思っていたのと違うとか、そういった形で辞められる方が多くて、要はミスマッチが起きているという、そこは我々としてももう少し企業の魅力であるとか職場情報とかそういったものを、就職活動段階にある学生さんたちに伝えていく重要性というのは非常にあると思いますので、あとは就職してからの相談ができる場を設けるといいますか、我々ハローワークも就職した後何かあったら連絡してくださいねと学生さんには言っているんですけども、それをもうちょっと積極的に伝えて、辞める前に何とか対応できるようにしてまいりたいと考えております。ありがとうございます。

(西山委員)

すいません。これ弊社でもちょっとそういう意味では、入社して早期の段階で退職する方いらっしやって、もちろんこれは採用段階の面接のミスなのかもしれませんが、ご本人

の能力とか適性の問題ではなくて、考え方、働くことに対する考え方、接客に対する考え方のところが、なかなか理解、考え方が違うというのがありまして、コロナ禍でやはり接客業のアルバイトが減ったり人と接することが減っていることもあるのかなと思うんですが、本人のやる能力とか実力はあると思うんですが、考え方がちょっと残念だなというケースが発生したものですから、少しその辺がいかがかないこととさせていただきます。

(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。

では、川竹委員をお願いします。

(川竹委員)

川竹です。

今日はいろいろ説明していただいてありがとうございました。実は私も今の同じポイントで、若年者の離職率が高いというところで、就業準備の相談等をされているという中で同じポイントで少し違う内容なんですけれども、例えば労働法の関係のこと、本来は学校で公民のところを教えているのかもしれないんですけれども、実地に即したような内容で、労働時間がどうなのか、最低賃金がどうなのかとか、有給休暇というのはどういうふうになっているのかとか、36 協定、組合というものは何なのかとかというようなお話ですとか、あるいは今日いろいろ言われているような新しい施策、パワーハラスメントとか、そういう最近言われているようなこととかを、就職をするということを前提に学ぶような機会を、学校側と国や県や市やというところが連携して作っていくということでも、ちょっと就職に対するイメージができて、初期に離職するのが全て悪いということでは確かにないんだと思うんですけれども、ミスマッチからの離職が減らせていける取組になったらいいなと思って考えておりましたので、この機会に述べさせていただきました。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

(中村高知労働局長)

大学に対してはやっているんです。高知大学、工科大学、県立大学、それぞれで。高知大学が一番長い時間でやっていたりするんですけれども、高校生までというとなかなかまだちょっとやっていなくて、高校から言ってきたいただければ行っているんですが、全部の高校までは行けていないという状況なので、こういった要望があれば高校のほうでもお話しさせていただければと思っております。労働条件とか 36 協定、最低賃金がどういったものなのかということをお教えできると思います。今後とも機会があれば、我々とし

でも労働法を県民の方々に周知する、学生の方に周知するというのも我々の業務だと思っておりますので、ぜひご活用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、沖田委員お願いします。

(沖田委員)

先ほどからの離職の件なんですが、これはどちらかという国とかが労働移動をあおっている部分はあって、それに合わせていろんな離職とか転職サイトがどんどん出てきているということ、イメージ的に転職できるんだという、昔みたいにこの企業に入ったら最後まで勤め上げるという感覚は全く無くなって、いつでも辞めて、条件の良いときにいつでも変えられるというジョブ型とかアメリカ型の雇用形態になりつつあるんじゃないか、3年と言わず5年、6年でも、いくらでも離職してってしまうんじゃないかなという気がしております。あまりその転職、労働移動というのを、国があおらないでもらいたいなど、どちらかという1回入ったら最後まで勤めるという昔の働き方にならないと、離職、転職はどんどん増えていくんじゃないのかなというように思っております。

それから全国的な話で、労務費の価格転嫁の話なんですが、こちらのほうは鶏が先か卵が先かみたいな話になると思うんですが、今の状況は外的要因による物価高騰とかエネルギー高騰によって物価がさらに上がってしまって、なかなか労務費が追い付いていないというところで、実質賃金は下がりっぱなしだと言われるんだと思うんですが、今後、今こういう状況の中で労務費の価格転嫁をした場合に、実質賃金のアップにつながっていくのかなという、逆に、例えば労務費を5%上げたから5%を価格転嫁して物価の値段を上げたといったときに、やはり賃金が追い付いていないよねという感じなので、ここを本当はまともな形、日銀や国が目指している2%の安定的な物価上昇に合わせて賃金が3%ぐらいで上がっていくという状態を目指さないと、なかなかずっと労働者の実質賃金が上回っていくのは難しい状況じゃないのかなという感覚を持っています。

それから次が、年収の壁の問題というのがあるんですが、今これは暫定的な措置だと思うんですが、今ジェンダー平等とかいろいろ言われているところに「扶養」という言葉、夫婦の間で「扶養」という、そういう考え方というのはもう排除しないといけないんじゃないかなという気がしています。法的には親の扶養とか子の扶養というのはあるんですが、夫婦の扶養というのがあるのかなという感じがしております。扶養という前提があるからこの年収の壁みたいな、この金額以下であれば扶養できるとか扶養できないとかという話になるので、そういう意味でいうと男女平等、ジェンダー平等の観点からいくと夫婦間における扶養という考え方というのを排除しないといけないんじゃないかなというふうに、最近少しずつ思っております。そこで差を付けてしまっている、女性を扶養するという感

覚というのがまだ男性側に残っているのであれば、それが家庭内での意識として出てきてしまうんじゃないかなという気がして、年収という、壁という、扶養というような意味合いの壁は除いていくべきじゃないのかなというふうに思って聞いておりました。

それから配偶者手当の対応なんですが、配偶者手当は、そういう扶養という意味でおかしいというのは分かるんですが、気を付けていただきたいのは、これこれと思って配偶者手当だけ全部国が言うからカットしたということになると、労働者の方の賃金が下がってしまうということになるんで、そういうことにならないような配慮を十分した上での手順書を作って運用していると思うんですが、そこが前と同じようなこと言っているんですが、気になるところです。

それからもう1件。長時間労働に関してなんですが、ここも今、土木建設業なんかだと土日で週2日制がなかなかできてないと。今、私の近くでも4日のうち月1回は土日休みにしていますとかということ看板に掲げてやっているんですが、もともと発注する側がきちんと土日は休みにするという前提条件の発注をする、それから時間外労働が発生しなくて済む、余裕のある発注をするということをしないと、請ける側は請けたいわけですから、無理してでも請けようとする、工期が短くても請ける、結局それは長時間残業につながっていくと思うので、特に最初に手本を示すべき国とか県の発注の在り方というのをしっかり考えていただいて、少なくとも今はもう土日は全員が休むという形で、土日もずっと仕事をしているという、それは振替してやらないといけない場合もあるかもしれませんが、少なくとも週休2日制が達成できるような状況に、まず取り組んでいただきたいなという気がします。建設業なんかで上限規制を適用したと言いながら、片方で発注側が無理な発注をすると、上限規制というのが達成できないということになりかねないので、そこは気を付けないといけない部分じゃないかなと思っております。

もう1点、先ほど梶原委員からもありましたインターンシップとか、学校での企業を知る体験型というような話だったんですが、今日のニュースだったと思いますが、卒業文集をやめるという、何でやめるかといったら、先生が忙しくてそのフォローができないから、もう卒業文集もやめてしまおうという話が出ておりました。今、教育現場の先生はものすごく忙しいんですね。だから、余裕も何もないから何もできなくなっているというところもあるんじゃないかと思うので、例えばそういう企業体験を十分にできるようなことを考える先生の余裕とか、それからインターンシップもそうですけど、そういうことにもっと手が回せるような教育を考える、先生の余裕を考えてあげないと、何もかもがどんどんどんどん働き方改革というか、先生が忙しいからという理由で、何もかもやめることになってしまう。以前の高校の応募用紙の件も、私も賛成したんですが、パソコン打ちで、手書きは書き直す際にもものすごく手間が掛かって、先生が非常に大変だというような話もあって、それだったら、もう全員にパソコンが渡っているからパソコンでいいんじゃないかというようなことで賛成したんですが、ただ、それだけ先生が忙しい、余裕がないということなので、そこをもう少し改善しないと、全体的な考え方で子供も余裕が無くなってく

る、親も余裕が無くなっていくということになるんで、もう少しゆとりのある教育、ゆとり教育と言うとまた戻ってしまう、学力が落ちてしまうと怒られるかもしれないんですが、少なくとも先生にももう少し余裕ができるようなことを国としても考えないといけないのかなという気がして聞いておりました。

別に答えは要りませんので。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。

もし何かあれば。

(中村高知労働局長)

その中で幾つか。

まず配偶者手当のところについては、国としても働いておられる方の給料を下げたいという思いではなくて、そういう手当ではなく実質手当に変えてくださいねということでのフローチャートですので、その点を我々がしっかり周知して、単純に配偶者手当だけ落ちないような形で説明していきたいと思っております。

それから長時間労働の関係で、建設業ですが、これについては、我々としては県と国との発注機関連絡会議、それから各労働基準監督署でやっている市町村との発注者連絡会議の中で、年度内に終わらせるような工期にはしないようにとか、国や県がやっているように年度を超えてもやれるような形で工期を柔軟にしてくださいと、年度末じゃなくて年間通じて発注するようにしてくださいということをお願いをしております。なかなか全ての市町村ができていくわけではないですが、今後ともその点を他の国交省などとも連携しながら周知していきたいと思っております。あとはご意見としていただきました。

(緒方会長)

他にいかがでしょうか。何か。

では市川委員お願いします。

(市川委員)

すいません、時間も押しているところを。

障害者雇用の関係ですが、法定雇用率はこれから上がっていくと思うんですけども、一方で会社側の合理的配慮が欠けている事例というのがちょっと最近多くなったのかなと、労働相談なんかで最近そう思っております、特に知的障害に関する合理的配慮が欠けているのかなという事例が多くなっていますので、ぜひその就業後のフォロー、労働局にお願いしたいなというふうに思います。

(中村高知労働局長)

ご意見ありがとうございます。そちらも我々としても十分にいろいろ情報を集めながら指導を行っていきたいと思っております。

**【議事（４）】**

(緒方会長)

はい、いいぐらいですかね。大体、時間も参りましたが、もし何かあればと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは議事（４）その他に移らせていただきます。委員の皆様はこれまでの議題以外のこと、何でも結構ですけれども、何かご発言がありますでしょうか。

ないようですので、たくさんのご意見、ご要望をいただきましたが、労働局として対応できることについてはよく検討していただいて、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いたしました。事務局から何かありますでしょうか。

(事務局)

事務局からは特にございません。

**【閉会】**

(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を作成の上、私のほうと労働者側を代表して池澤委員に、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ください。

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。

(司会)

緒方会長、どうもありがとうございました。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、令和５年度第２回高知地方労働審議会を終了といたします。お疲れさまでした。