

令和6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12月5日（木）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5名）緒方委員、江西委員、川竹委員、坂本委員、肥前委員
（労働者代表5名）池澤委員、市川委員、井上委員、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、山岡委員、松木委員

●高知労働局出席者

菊池労働局長

藤原総務部長

安田雇用環境・均等室長

三上労働基準部長

吉川職業安定部長

津野総務課長、武市労働保険徴収室長、八木主任監察監督官、門脇健康安全課長、

黒川労災補償課長、前田賃金室長、森職業安定課長、葛目職業対策課長、

吉井訓練課長、杉本雇用環境改善・均等推進監理官、清岡雇用環境・均等室長補佐、

比江森雇用環境・均等室長補佐、横山職業安定課長補佐、森田雇用環境・均等係

●会議次第

1 開会

2 高知労働局長あいさつ

3 議事

（1）令和6年度第1回家内労働部会の開催結果について

（2）令和6年度第1回高知地方労働審議会報告について

（3）令和6年度高知労働局行政運営の進捗状況等について

（4）その他

4 閉会

●議事

【開会】

（事務局）

皆様、おはようございます。定刻となりましたので、ただいまから令和6年度第2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誠に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・均等室の杉本と申します。よろしくお願いいたします。

本日の会議には、ただいま公益代表委員5名、労働者代表委員5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。

なお、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。

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、委員の皆様には事前にお配りしました令和6年度第2回高知地方労働審議会会議次第・出席者名簿・配席表及び資料No.1からNo.4と参考資料、追加資料として、本日資料No.3に係る「高知県西部地域雇用開発計画」、「令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等及び令和6年度の目標値に係る報告について」をお配りさせていただいております。ご確認をお願いいたします。資料が不足している方はいらっしゃいませんか。

ありがとうございます。

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、菊池高知労働局長よりご挨拶を申し上げます。

【高知労働局長あいさつ】

(菊池高知労働局長)

高知労働局の菊池でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃から労働局の行政運営につきまして、ご理解とご指導を賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、本日はご多忙のところ本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

さて、皆様ご承知のとおり、高知県におきましては、全国に先行して少子化に伴う人口減少等に直面しているところでございます。これに対しまして、労働行政としましては、賃上げ、人手不足解消の好循環の推進、働き方改革、成長分野への必要な労働移動の円滑化による労働市場改革が今後の課題となっております。

最近の高知県の雇用状況につきまして、まず、10月の雇用失業状況につきましては、有効求人倍率が1.12倍ということで、47か月連続で1倍を上回っている状況でございます。しかしながら、人手不足の状況は続いておりまして、景気の動向などから、それが直ちに求人増には結び付いていないという状況もみられているところです。企業にとりましては、最低賃金の引上げですとか、原材料費等の負担等による経費の負担の増加を抑えるため、また求人についても求める人材が採用できないということもありまして、人を雇い入れることに替えまして、業務の合理化ですとか、いわゆるセルフレジ等といった機械化などによりまして、今いる人員で業務に対応されておられたり、あとは外国人の方、又は派遣会社に依頼する、そういった動きもあるというところでございます。

また、少子化に伴う人手不足対策といたしまして、子育て世代の就労、若者、特に女性の県内定着ということが重要となっております、こちらは高知県が主導でやっておりますが、「共働き・共育て」政策ということで、男性の育児休業の推進ということも、高知県の課題となっております。

こういった状況から、高知労働局におきましては、主な課題として次の3点に取り組んでまいりたいと考えております。

まず第1は賃上げでございます。本年10月9日付けで発効いたしました最低賃金につきまして、引き続き周知を図ってまいります。また、賃上げをしていただきます企業様に対する支援も行っているところでございまして、業務改善助成金等の活用により賃上げ等を行っていただくことを考えております。また、非正規雇用労働者への待遇改善という面からも、同一労働同一賃金のさらなる徹底も図ってまいりたいと考えております。

第2点目として、人手不足対策のためのいわゆる労働市場改革、教育訓練制度の拡大、いわゆるリスキリングでございます。労働者が自立的・主体的な能力開発に取り組める環境を整えまして、円滑な労働移動を行っていただけますよう支援をしております。また、今後雇用保険法の改正等が予定されておりました、教育訓練給付の拡充ですとか、失業給付の給付制限期間の短縮などがございしますが、項目ごとに施行時期が違っており、順次施行を行うという予定になっております。また、リスキリングによる能力向上への支援としまして、デジタル人材の育成等、企業内の労働者の能力開発の取組を促進するための人材開発支援助成金等の勧奨も行てまいりたいと考えております。また、さらに最近いろいろと見直しについて報道がなされていますが、年収の壁への対応としまして、年収の壁を意識して働くということはずに働くことができる環境づくりを行っていくという観点から、昨年10月にキャリアアップ助成金等で「年収の壁・支援強化パッケージ」等を設けまして、その活用促進に取り組んでいるところでございます。さらに今年の10月からは、社会保険の制度が変わりまして、従業員数51人以上の企業で働く労働者の方が要件を満たす場合に、新たに社会保険の適用の対象になるというような制度の改正もあるというところでございます。また、先ほど申しましたが、高知県の最低賃金も55円の引上げということで、さらに就業調整を検討される労働者の方が増えてこられるということも想定されますので、制度の周知、適用を図ってまいりたいと思います。

3点目としまして、今年の11月1日から新たに法律が施行されました。フリーランスに係る法制度の周知、適用でございます。フリーのカメラマンですとかライターなど、従業員を使用しないで個人で企業から委託を受けて業務を行う方が、安心して働ける環境を整備するという目的の法律でございまして、目的が2つございます。1つ目がフリーランスと発注業者である企業との取引の適正化、2点目としまして、フリーランスの方の就業環境の整備、この2点を目的としております。1つ目の事業者間の取引の適正化につきましては、公正取引委員会ですとか中小企業庁が行うということになっておりますが、労働局におきましては、主としてフリーランスの方の就業環境の整備を行うということになって

おります。

また、今述べさせていただいたこと以外でございますが、何よりも重要なことは、すべての労働者の方が健康で安心して働くことができるよう就業環境を整備するということでございますので、今年4月の建設業、自動車運転者、医師等における時間外労働の上限規制をはじめとした労働条件が適用されたということで、こういった労働条件の確保ですとか、それがしっかりと守られているか、監督指導を行ってまいりたいと考えております。

また、地域住民サービスの強化としまして、労働局が県、市の自治体との間で雇用対策協定を締結いたしまして、自治体と連携した就労の一体的な支援対策を行っており、今後とも継続してまいります。

また、後ほどご説明させていただきますが、地域の雇用開発の促進事業といたしまして、雇用機会が著しく不足しているとか、若年者の流出が著しい等として指定された地域につきまして、事業所の新設などをして、その地域の求職者を雇い入れていただいた事業所に対する助成金という制度も活用を推進してまいります。

本日は、令和6年度上半期の各課題につきましての私どもの取組状況、それから下半期の取組予定につきまして説明をさせていただきます。委員の皆様方におかれましては、ご指導等、忌憚のないご意見をいただきまして、私どもの今後の行政運営に活かしてまいり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。本日はよろしく願いいたします。

(事務局)

続きまして、委員及び事務局の紹介でございますが、地方労働審議令第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。

それでは各委員を紹介させていただきます。お手元のレジメの配席表により、座席の順に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、坂本委員、緒方委員、川竹委員、肥前委員でございます。なお、長澤委員は本日欠席をされております。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、永野委員、山崎委員でございます。なお、飛田委員は本日欠席をされております。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、山岡委員、松木委員でございます。なお、西山委員は本日欠席をされております。

なお、昨年10月から委員を委嘱しておりました前田委員が8月31日をもって辞任され、9月から松木委員が就任いたしましたので、ひと言ご挨拶をいただきたいと思っております。では、松木委員、お願いいたします。

(松木委員)

みなさんはじめまして。ケンジンの松木と申します。9月から就任いたしました。若輩

者ですが、みなさんと一緒に考えてい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。

(事務局)

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いたします。藤原総務部長、安田雇用環境・均等室長、三上労働基準部長、吉川職業安定部長です。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。

なお、本日は吉本監督課長が所用により欠席をしておりますので、八木主任監察監督官が配席表の監督課長席にて出席をしております。

それでは、緒方会長に以後の議事の進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

【議事】

(緒方会長)

緒方でございます。本日は皆さんお忙しいところ、またお寒い中、審議会にご参加いただきましてどうもありがとうございます。雇用情勢なかなか難しいところもいろいろあって、労働局もご苦労されていると思いますけれども、我々一同、行政の勉強をさせていただいて、役立てていただきたいと思っておりますので、皆様本日の審議どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。なお、本日の審議会の終了時刻は、正午12時を予定しております。円滑な議事の進行にご協力をお願いいたします。

本日の会議は、次第にありますように、(1)令和6年度第1回家内労働部会の開催結果について、(2)令和6年度第1回高知地方労働審議会報告について、(3)令和6年度高知労働行政の進捗状況について、(4)その他として「令和5年度ハローワークマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等について」の4点を中心にご審議いただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは議事に入らせていただきます。

議事(1)家内労働部会の開催結果につきまして、第12期家内労働部会長の坂本委員より報告をお願いします。委員の皆さんは、今お配りした資料、並びに資料No.2をご覧ください。では、坂本委員、よろしくお願いいたします。

(坂本委員)

ご報告させていただきます。本年度の家内労働部会は、令和6年6月13日に高知労働局において開催されました。議事内容につきましては、まず高知県の家内労働の現状について確認しました。令和5年12月現在における高知県内の家内労働者数は540人、委託者数は34委託者で、いずれも令和4年からは減少しております。主な業種は、繊維工業、紙・

紙加工品製造業、電子部品等製造業で、女性の家内労働者が全体の 85.9%を占めております。次に、高知県繊維産業最低工賃実態調査の結果を参考に、最低工賃の改正の必要性について審議しました。実態調査では、10 委託者の調査結果から、委託業務量について、1 年前から「増加」が0、「変わらない」が6、「減少」が4となっており、減少の理由としては、「製品の需要が減少したため」が多い結果となりました。各資料を参考に最低工賃の改正の必要性について審議した結果、家内労働者側からは、物価上昇と最低賃金の引上げ等の関係を含めて見合う水準に引き上げるべきとの主張がなされ、委託者側からは、厳しい状況の中で工賃を上げることで家内労働の雇用を外さざるを得ない状況になる、という可能性もあるので、バランスを考えながら適切な価格に設定するべきとの主張がなされました。審議経過において、一部の品目については金額改正の必要性を認め、金額審議の中で各品目の審議を行うこととなり、三者合意で同最低工賃の改正の必要性について「あり」との結論となりました。

最後に、高知県衛生用紙製造業最低工賃実態調査の実施について確認しました。本年度において、同最低工賃実態調査を実施し、調査結果を令和7年度に開催予定の家内労働部会に提示することとし、同部会において、調査結果をふまえて同最低工賃の改正の必要性等に係る検討審議を行うこととなりました。以上報告いたします。

(緒方会長)

ありがとうございました。ただいま家内労働部会の開催結果について報告がありましたが、ご質問、ご意見があれば、ご発言をお願いいたします。

では、肥前委員、お願いします。

(肥前委員)

ありがとうございます。

最低工賃、今の金額であれば大体1時間働くと最低賃金、これは別枠で定められていますが、最低賃金は超えるぐらいの所得になるような水準に定められているのでしょうか。

(緒方会長)

お答え、お願いいたします。

(三上労働基準部長)

その水準では特に定められてはならず、あくまでも別で審議しています。

(肥前委員)

ただ、この最低工賃が適切かどうかというのを判断するいろいろな基準があると思うん

ですけれども、最低賃金・家内労働にそれほど精通してない外部の人間からすると、何か分かりやすい比較対象というものが、別の幾つかの枠で定められていますので、単純に書くのは難しいのかもしれませんが、最低限1時間働いた場合に、最低賃金法が適用される労働者と同程度に所得が得られているというのは、何か目安になるのかなと思ったんですけれども、比較は難しいんですかね。

(三上労働基準部長)

やはり、法律が違いますし、あくまでも最低賃金法は労働者に支払われる賃金に適用されるものであるのに対して、家内労働法は、業務委託関係の下に、委託の結果に対して最低この工賃を支払うという建付けになっています。別の制度となっているため、それぞれの法律で定められた判断要素に従って妥当な金額を決定するということになります。

当然、家内労働法の適用を受ける受託者についても、最低生活に満たないような生活になるのは避けなければならないことだと思いますので、そういった生活水準も踏まえながら、家内労働部会などで、いくら最低工賃が委託者、受託者それぞれにとってふさわしいかという点について、様々な生活費ですとか、逆に企業の支払状況なども踏まえて検討していただいているものと承知しております。

(肥前委員)

分かりました。何か最低限の生活基準というんですかね、その側面が反映されているのであればよろしいかと思えます。ありがとうございました。

(緒方会長)

はい、ほかに。

市川委員、お願いします。

(市川委員)

市川です。私も家内労働部会の委員なのでひと言。家内労働法でいうと、13条でその地域の同業種の最低賃金の均衡を図らなければならない、要は特定最賃のことを言っているのだらうと思うんですけれども、高知の場合はないんですよ、特定最賃、ただ、立法の趣旨からいうと、やはり特定最賃がなければ地方最低賃金は参考にしなければならないというのが法の趣旨だというふうに私は理解しています。

(緒方会長)

はい、よろしいでしょうか。全員よろしいですか。

他にご意見、また別の観点からのご質問でも構いませんが、ございませんでしょうか。それではこれ以上ご意見等はないようですので、坂本委員、ありがとうございました。

次に、議事(2)高知県繊維産業最低工賃の改正決定につきまして、先ほど坂本委員からありました家内労働部会の開催結果報告の中で、全会一致で、同最低工賃の改正の必要性ありと決定されたことを受けて、局長から当審議会に諮問がなされるとのことですので、諮問を受けたいと思います。

(事務局)

それでは、会長、局長、前の方をお願いいたします。

(菊池高知労働局長)

それでは、諮問に当たりましてひと言ご挨拶申し上げます。

ただいま高知県繊維産業最低工賃の改正決定につきまして諮問をさせていただきました。委員の皆様方におかれましては、最近の物価高騰ですとか、最低賃金の大幅引上げ等、様々な状況にご配慮いただきながら、適正な最低工賃額に向けた改正につきまして、十分にご審議いただきますようお願い申し上げます。事務局といたしましては、円滑な審議に資するよう資料作成、情報収集に努めてまいりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

簡単ではありますが、私からの挨拶とさせていただきます。

(緒方会長)

ただいま高知県繊維産業最低工賃の改正決定につきまして諮問がありました。諮問文につきまして、三上労働基準部長から読み上げていただき、それに続いて諮問に関する説明を受けたいと思います。よろしく申し上げます。

(三上労働基準部長)

それでは、諮問文を読み上げさせていただきます。

文書番号、日付、名宛人、名義人は記載のとおりでございます。

高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（諮問）

家内労働法（昭和45年法律第60号）第10条の規定に基づき、高知県繊維産業最低工賃（令和4年高知労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

続きまして、本件諮問に係るご説明をいたします。

家内労働法21条によりまして、最低工賃の改正決定についての調査審議を求められた審議会におきましては、専門部会を設置することとされています。この専門部会は、関係家内労働者を代表する委員、関係委託者を代表する委員及び公益を代表する委員の各同数をもって組織することとされています。また、専門部会の開催予定につきましては、委員の日程調整後、速やかに開催してご審議いただき、答申をお願いしたいと考えております。

専門部会での答申がなされましたら、本審議会の各委員の皆様にご答申の内容をご連絡させていただき、その後、直近で開催される本審議会においてご報告させていただきたいと考えております。

以上でございます。

(緒方会長)

ただいまの説明について、ご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

よろしいですね。

では、ただいまの諮問を受け、高知県繊維産業最低工賃の改正決定に係る専門部会の委員の指名を行いたいと思います。専門部会は本審委員と臨時委員から構成されており、会長が指名することとなっておりますが、家内労働部会委員を充てることとしたいと思います。本審委員からは、坂本委員と市川委員と沖田委員を指名させていただきます。臨時委員の方への連絡につきましては事務局からお願いいたします。

坂本委員、市川委員、沖田委員、よろしくお願ひいたします。

次に議事(2)の第1回審議会において、委員の皆さんに意見をお伺いした「高知県西部地域雇用開発計画」につきまして、事務局より説明をお願いします。委員の皆さんは資料3と先ほどお配りした「高知県西部地域雇用開発計画」の両方をご覧ください。

ではよろしくお願ひします。

(吉川職業安定部長)

職業安定部の吉川でございます。

それでは、資料3についてご説明させていただきます。

先日、持ち回りでご審議いただきました「令和6年度第1回高知地方労働審議会」のご報告となります。

それでは、資料1ページ目でございます。第1回地方労働審議会の議題の「高知県西部地域雇用開発計画」について、持ち回りで令和6年9月5日から9月18日までの間、委員の皆様からご意見をいただきまして、その審議の結果、計画は妥当と認めるとの答申をいただいております。その後、高知労働局長から厚生労働大臣あてに報告を行いまして、10月1日付けで、厚生労働大臣から「高知県西部地域雇用開発計画」について同意がございまして、それにより、ハローワーク四万十管内、具体的に申し上げますと、宿毛市、土佐清水市、四万十市、大月町、黒潮町、三原村、こちらの地域につきまして、令和6年10月1日から令和9年9月30日までの3年間、同意雇用開発促進地域として指定をされました。この持ち回り審議におきまして、委員の皆様方からいただいたご意見につきましては、計画を策定した高知県のほうにも伝えておきまして、今後の業務の参考とさせていただきます。高知労働局及びハローワークでは、今後とも高知県と連携をしながら、地域雇用開発助成金の活用などにより、地域の雇用開発の促進に努めてまいります。

ご報告は以上でございます。

(緒方会長)

ただいま「高知県西部地域雇用開発計画」について事務局から説明がありましたが、ご質問、ご意見があれば、ご発言をお願いいたします。

基本的に文書でのやり取りでしたので、なかなか分からないところもあろうかと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

では、この議題はここまでとさせていただきます。

次の議題に移ります。議事3(3)の労働局行政運営の進捗状況等について、事務局より説明をお願いします。少し早めに進んでいますが、時間に限りがございますので、各部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ご説明していただいた後、一括してご意見、ご質問等いただきたいと思っておりますので、その旨よろしくをお願いいたします。

それではよろしくをお願いいたします。

(安田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の安田です。よろしくお願いいたします。

雇用環境・均等室の業務運営につきましては、日頃よりご協力を賜り誠にありがとうございます。

私からは、資料 No. 4の2ページ目から説明をさせていただきます。2ページの「第1 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」をご覧くださいと思います。雇用形態に関わらない公正な待遇確保のため、労働基準監督署と連携して事業所調査、法律上は「報告徴収」という言葉を使うのですが、これを令和6年度上半期89件実施しております。その際、行政指導した主なものとしては、非正規と正規とで通勤手当に差異があるという部分ですとか、慶弔休暇の差異というのが行政指導した主な内容となっております。

それからこの少し下になりますが、無期転換申込権が発生する契約更新の際の労働条件明示事項が、令和6年4月より改正追加されたことから、無期転換ルールについて事業主さんの関心が非常に高くなっております。それに関して、いわゆる「有期特措法」、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」というのがありまして、そのうちの第二種、継続雇用の高齢者に係る計画認定申請が増加し、令和6年度上半期に30件認定を行っております。昨年度同月末で5件でしたので、やはり労働条件通知の記載方法が変わって関心が高くなったというのが大きな原因かと思っております。下半期においても、同一労働同一賃金については引き続き事業所調査を行いますし、計画認定につきましては適切に実施をしまいたいと思っております。

次に、資料の右側になりますが、「第2 労働・就業環境の整備」に関しまして、当室に「働き方・休み方改善コンサルタント」という月11日勤務の職員が2名配置されております。

して、今年度につきましては、4月から時間外労働の上限規制が適用となった建設業を中心に事業所訪問をさせていただいており、上半期に31件コンサルタントを実施しております。また、下半期実施分になりますが、10月8日に人手不足が顕著な介護施設等の人事担当者を集めてワークショップを実施し、その中で働きやすい職場とするにはどうすればよいか、どうすれば人が充足できるか、というようなことを話し合い、情報共有を図ったところです。それから資料中段になりますが、本年11月より「フリーランス・事業所間取引適正化等法」が施行されております。4月からの相談状況でいきますと、おおむね月1件程度というところであり、主な内容としては契約に係るものが多く、弁護士会等の関係機関に取り次いだものが多い状況となっております。また、法の周知ということで、改正育児・介護休業法、フリーランス法等の説明会を開催、若しくは開催予定としております。年内開催分は、申込者が多く全席満席となっており、今後12月開催予定のものがありますが、事業所数にして314事業所が参加予定となっております。高知市開催分につきましては、公正取引委員会の職員も説明者として出席し、合同で説明会を開催する予定となっております。

下半期につきましては、11月から施行されておりますフリーランス法に基づく事業所のヒアリング調査のほうも実施してまいる予定となっております。

次に3ページ「第3 女性の活躍推進等」についてご説明します。常時雇用する労働者が301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金差異の公表の状況につきましては、9月末で93%、10月末で94.7%となっております。こちらは年に1回公表することとなっており、法の施行後2巡目となりましたので、確実に情報を更新するよう指導を行っております。事業所さんによっては、ホームページなどを外部委託している関係でなかなか時間が掛かって難しい等というような声もあっておりますが、指導のほうを続けてまいります。また、女性活躍推進に関する「えるぼし認定」が、おかげさまで昨年度同期から6件増え、現在も新たな認定について相談を受けている状況です。今後さらに認定事業所の増加が見込まれております。この大きな要因として、事業所さんのほうからもお話があるのが、公契約の評価要素にこの認定が含まれるというようなことがあり、そういったことが申請増加の要因となっているものと考えております。男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法に基づく事業所調査の状況につきましては、資料に記載のとおりとなっております。今年度、同一労働同一賃金というところに重点を置いている関係で、職員の人数にも限りがあることから、数的にはこれらの法律に基づく事業所調査数は昨年度と比べて少なめとなっております。

続いて資料の右側「第4 仕事と家庭の両立支援対策の推進」についてです。改正育児・介護休業法が令和7年4月から順次施行されることとなります。仕事と育児の両立支援を実現するため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を入れてくださいということで、改正を行ったものとなっております。また、次世代育成支援対策推進法も同時に改正となり、令和7年4月から育児休業取得状況の公表義務が1,000人超えの事業所

から 300 人超えの事業主に拡大されることとなっております。フリーランス法のところでもご説明したとおり、こちらの法改正についても現在説明会を順次実施中です。また、今回資料には載せておりませんが、高知県全体としての動きとして、高知県主導で県下 20 機関と 4 行政機関が共働き・子育ての生活スタイルをオール高知で推進するため『共働き・子育て』推進のこうち共同宣言』を行っている状況です。また、「くるみん認定」につきましては、既存の認定企業より高い基準の「プラチナ」、不妊治療の「プラス」が追加認定となっており、認定の際には、連携としてこども家庭庁所管の「くるみん助成金」等についても認定を受けた事業所に案内を送っております。労働局ではこれ以外にも各種の認定を行っており、資料 20 ページに高知県下で認定を受けている企業の一覧表を掲載しておりますので、よろしければ一度ご覧いただければと思います。

次は 4 ページの「第 5 総合的ハラスメント対策の推進」についてです。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確認のための事業所調査について、法律上は「報告請求」といいますが、令和 6 年度上半期に 19 件実施しております。最近話題になっているカスタマーハラスメントにつきましては、昨年度県と連携してポスターを作成したほか、マニュアルなどを事業所に提供して周知等を行っております。また、県の担当者とは、次年度に向けてカスタマーハラスメントの部分についてどのような取組をするかについて、意見交換などを行っている状況です。中央では、法制化について現在労働政策審議会の分科会で審議をされていると聞いております。

続いて、資料の右側「第 6 個別労働紛争の解決制度の推進」についてご説明します。県内 5 か所の総合労働相談コーナーにおいて、事業主や労働者からの労働問題に関するあらゆる分野の相談を一括してワンストップで受けており、令和 6 年度上期には 3,305 件相談を受けております。この 3,305 件の中で、相談の内容としては、ハラスメント防止措置や自己都合退職、普通解雇などの相談が多くなっております。寄せられた総合労働相談のうち、純然たる民事上の個別労働紛争の相談件数というのが 699 件上がっております。さらにその中で、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についての申出、申請状況につきましては、資料に記載のとおりです。今後も関係機関や団体と引き続き連携し、合同の労働相談会なども含め対応を行ってまいりたいと思っております。

簡単ではございますが、以上となります。

(三上労働基準部長)

労働基準部長の三上です。

私からは、労働基準行政の重点施策について、説明します。

まず、5 ページ「1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保」に関して、です。「(1)長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」については、各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対して、是正・改善に向けた監督指導を実施しました。実施状況は、掲載の表に記載のとおりです。特に先月 11 月の「過重労働解消キャンペーン」の

期間中は、労働局長が使用者団体や労働組合を直接訪問し、各種取組への協力を要請しました。「(2)中小企業・小規模事業者等に対する支援」については、良好な職場環境・法定労働条件の確保を図るため、監督署に編成した「労働時間相談・支援班」を活用の上、丁寧な相談・支援に努めました。「(3)建設事業、自動車運転の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援」について、昨年度まで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていたこれらの事業は、本年4月からその適用が開始されました。いわゆる「2024年問題」と言われ、これらの業種における長時間勤務の背景には、短い工期の設定や、荷下ろしの際の長い待機時間といった取引慣行など、個々の事業主の努力だけでは解決することが困難な課題がみられるところです。こうした課題の解消に向けて、労働時間に関する各種説明会の開催をはじめ、働き方改革推進支援助成金の活用促進、取引関係者への各種協力の要請、各種広報媒体を活用した長時間労働削減に向けた機運の醸成等により、時間外労働の上限規制の円滑な施行に向けて取り組みました。(4)、(5)について、「しわ寄せ」防止総合対策の推進、賃金引上げに向けた環境整備に労働基準行政として取り組みました。下半期も、資料記載のとおり、法定労働条件確保に向けて、引き続き、これらの取組を着実に実施します。

次に、6ページから7ページ「2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」に関して、です。高知労働局第14次労働災害防止計画が昨年4月にスタートし、今年度は2年目となります。(1)は労働災害発生状況です。令和5年は左下の折れ線グラフに記載のとおり、死亡災害は令和4年と比較して1人増加して8人、休業災害は令和4年と比較して15人減少し926人でした。令和6年9月末現在の状況は、特に死亡災害が令和5年と比較して6人減少して1人で、過去最少となりました。重点業種別については、右下の棒グラフに記載のとおり、小売業、社会福祉施設における行動災害が増加傾向にあり、これへの対策が課題となっています。(2)は14次計画の取組として、記載の①～⑨の重点事項を挙げています。全国的な労働災害の傾向を踏まえた取組に加えて、⑦の交通労働災害防止対策は、高知労働局の独自の取組です。(3)「Safe Work KOCHI」の周知については、熱中症、転倒災害などの各種スローガンや、年間行事である全国安全週間、全国労働衛生週間、現場パトロール、このほか、インターネットや各種広報媒体等あらゆる手段を活用して、より多くの方に安全衛生活動の取組を呼び掛けました。資料下段の折れ線グラフは、定期健康診断における有所見率の推移を示したものです。有所見率が近年高止まりの傾向にあり、また、全国との比較でかい離する状況がみられるため、こうした課題にも取り組んでまいります。下半期も、資料記載のとおり、14次計画の目標達成に向け、引き続き各種指導・周知等を実施し、また、関係団体との連携を通じて更なる労働災害防止に努めます。

引き続きまして8ページ「3 最低賃金制度の適切な運営」に関して、です。本年度高知県最低賃金の改正審議に当たっては、最低賃金審議会において公労使各委員の皆様にご熱心にご議論いただき、その円滑な運営を図ることができました。最低賃金の改定状況、最

低賃金及び業務改善助成金の周知・広報、最低賃金の履行確保を重点とする監督指導結果は、資料記載のとおりです。特に、賃上げしやすい環境整備を図るため、業務改善助成金等の支援策の積極的な周知・広報、利用勧奨に努めました。資料右上の表に申請受付及び交付件数を記載していますが、令和5年度は令和4年度と比較して大幅に件数が増加しました。本年度も増加傾向で推移しています。下半期も、資料記載のとおり、あらゆる機会を活用して最低賃金の周知・広報を行い、あわせて、監督指導等によりその履行確保に努めます。

最後に、9ページ「4 労災保険給付の迅速・適正な処理」に関して、です。棒グラフは、長時間労働等が発症要因の一つである「脳・心臓疾患」事案及び「精神障害」事案の過去3年間の推移をまとめたものです。近年、精神障害事案の請求件数が増加傾向にあり、事案の迅速・適正な処理が課題となっています。このため、下半期も、資料記載のとおり、関係部署と連携を図りつつ、的確な労災認定、請求人等への懇切・丁寧な対応に努めてまいります。

説明は以上です。

(吉川職業安定部長)

職業安定部の吉川でございます。

日頃より、職業安定行政の業務運営にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。私からは、職業安定行政の取組について、ポイントを絞ってご説明させていただきます。資料の10ページからとなります。

1つ目の項目は、「雇用関係助成金による労働者のキャリア形成促進、非正規雇用労働者の処遇改善」について、でございます。まず(1)の「人材開発支援助成金」でございますが、この助成金は、事業主が従業員に対し、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ものとなっております。助成金の支援メニューはいくつかございますが、主なものとしましては、定額制の訓練等に対して助成する「人への投資促進コース」、新規事業の立ち上げやDX（デジタルトランスフォーメーション）などにより必要となる知識や技能の習得を目的とした訓練に対して助成する「事業展開等リスクリング支援コース」などを設けており、制度を開始した令和4年度以降、多くの企業でご活用いただいているところでございます。そして、この人材開発支援助成金をさらに利用いただきやすくするため、今年の4月から制度の見直しと支援内容の拡充を行っております。参考資料6でリーフレットをお付けしております。見直しの具体的な内容ですが、1つとしましては、長期教育訓練休暇制度のメニューというものがございまして、こちらは30日以上 of 長期の教育訓練休暇を労働者に付与して訓練を行った場合に助成対象としているところでございますが、この賃金助成の引き上げを行い、中小企業の場合は1時間あたり960円ということで引き上げを行っております。それからもう一つ、人への投資促進コースの自発的職業能力開発訓練のメニューというものが

ございます。こちらは労働者が自発的に訓練を受講された場合の経費を負担する事業主への助成を行うものでございますが、これまで職務に関連した訓練のみを対象としておりましたところ、こちらを職務に関連した訓練以外につきましても助成対象とするほか、訓練時間の要件につきましても、20時間以上としておりましたところ、10時間以上ということに緩和をしているところでございます。その他、この助成金の申請書類の様式の一部廃止など、事務手続の簡素化を行っております。持続的・構造的賃上げのための一環として、人への投資の促進により労働者の能力・スキルの向上や企業の生産性向上を図ることはたいへん重要となっておりますので、より多くの企業に本助成金をご活用いただけますよう、引き続き周知・広報による活用促進に取り組んでまいります。

続いて(2)「キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース」でございます。こちらは、パートやアルバイトなどの短時間労働者が、社会保険料の負担により手取り収入が減少することを避けるため就業調整につながっている、いわゆる「106万円の壁」への対応としまして、昨年10月にキャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されております。具体的な支援としましては、事業主が短時間労働者に対して社会保険を適用する際に、手当の支給により収入を増加させる場合や、所定労働時間の延長を行う場合、あるいは手当の支給と所定労働時間の延長の両方を行う場合に、当該事業主に対して助成するものとなっております。このコースの創設以降、医療・福祉分野や卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業など、短時間労働者の方が多い業種を中心として多くの企業で本助成金をご活用いただいているところでございます。短時間労働者に対する社会保険の適用範囲につきまして、先ほど局長からも説明がありましたが、今年の10月から従業員数101人以上から51人以上に拡大をされておまして、新たに社会保険の適用対象となる短時間労働者の増加が見込まれるところでございます。こうした状況を踏まえ、本助成金を活用していただくことにより、非正規雇用労働者の処遇改善と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・広報による活用促進に取り組んでまいります。

このほか、資料は添付しておりませんが、非正規雇用労働者の処遇改善として、有期雇用労働者等の正社員転換を支援するキャリアアップ助成金の正社員化コースというものがございまして、こちらの活用促進のための制度の周知・広報にも取り組んでまいります。

続きまして、資料の11ページ、2つ目の項目「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」でございます。資料の右側中段に有効求人倍率の推移のグラフを載せております。高知県の有効求人倍率でございますが、近年1倍を超えて推移しており、資料には入っておりませんが直近の10月の有効求人倍率は1.12倍と前月を0.03ポイント上回っております。雇用失業情勢は改善の動きにやや弱さがみられるものの、緩やかに持ち直しの傾向にあるとみております。資料右側の上段には職業紹介業務取扱状況を記載しております。まず、新規求職者数は、令和6年4月から9月までの累計が15,962人で前年同期と比べますと4.1%の減少となっております。新規の求職者が減少している主な要因として挙げられるとすると、今年の夏が猛暑であったということ

や、8月に大きな地震があったということで来所を控える方が多く、それが減少につながったということ、また最近若者を中心として民間の就職サイトやスポットワークを利用される方が多くなっており、求職活動が多様化していることも考えられるかと思えます。一方で、物価上昇等の影響により、より良い条件を求めて転職を希望される方や、在職中の方でダブルワークを希望する方の増加がみられるところがございます。それから新規求人数でございます。こちらは令和6年4月から9月までの累計が29,251人で前年同期比8.6%の減少となっております。求人数が減少している主な要因としましては、パート求人が減少しているということがございまして、そのほかに外国人技能実習生など外国人材を活用されている事業主も増えつつありますので、そういったものが影響しているものとみております。一方で、正社員求人に限りますと、深刻な人手不足を背景として増加傾向にございます。こうした状況を踏まえ、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い、ハローワークの支援サービスを広く周知し利用者の増加につなげるとともに、求職者に対する予約制・担当者制による職業相談を実施するなど、求職者の課題に応じたきめ細かな就職支援に取り組んでまいります。また、求職者のニーズに応じた求人の確保に努めるとともに、求人者に対する支援として、早期の求人充足を図るため、求職者にアピールできる魅力ある求人票づくりや応募しやすい求人条件となるよう助言を行うなど、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まいります。さらに、オンラインによる求人受理・求職の申込や職業相談・職業紹介など、来所しなくてもハローワークを利用できるよう業務のオンライン化を進め、利用者の更なる利便性向上に取り組んでまいります。

次に資料12ページになりますが、特に人手不足が深刻と言われている医療・福祉分野、建設、運輸などの分野に対する支援については、ハローワーク高知に設置している専門窓口「人材確保コーナー」を中心として、業界団体と連携したセミナー・就職相談会を実施しており、先月には11月11日の介護の日に合わせて介護分野のマッチングイベントを実施しました。引き続き、県や各市町村、関係機関等と連携して地域の人材確保に取り組んでまいります。

続きまして13ページになります。3つ目の項目「業種・職種を超えた再就職等の促進」でございます。未経験の業種や、デジタルなどの成長分野への労働移動を円滑に行っていくためには、職業訓練を通じたスキルアップが重要であると考えております。県やポリテク高知など関係機関と連携の上、地域の実情や人材ニーズを踏まえた訓練コースを設定するなど、公的職業訓練の充実を図るとともに、職業訓練の効果的な周知広報や、求職者の適切な受講あっせん、訓練修了者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ます。

続きまして同じ13ページの右側、4つ目の項目「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。来年春に卒業予定の高校生、大学生などに対する支援としましては、今年の7月と11月に、県内企業が参加した合同就職面接会、就職フェアを実施して

おります。また、ハローワークにおいて面接指導などの個別支援を行っているところでございます。令和6年9月末現在における新規高校卒業予定者の就職内定率については資料に記載しておりますが、51.4%ということで半数程度の生徒の内定が決定しております。なお、資料には間に合わなかったのですが、直近の10月末時点における高校生の内定率は68.6%ということで、9月末からみますと大幅に上がっております。大学生等につきましては10月が内定の解禁となりますので、9月末現在はまだ内定率が出ておりませんでした。10月末時点における内定率は県内51.6%となっております。高知労働局では、各高校・大学などと連携のうえ、未内定者に対する個別支援を実施し、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ます。また、フリーター等に対す就職支援として、県が運営するジョブカフェと連携した個別支援や、大型ショッピングモールで出張相談を行うなど、引き続きフリーター等非正規雇用労働者の就職支援に取り組んでまいります。

続きまして14ページ右側になりますが、5つ目の項目としまして「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」について、でございます。就職氷河期世代に対する支援につきましては、令和2年度から集中的な支援を行っており、昨年度からがその支援の第二ステージということで取組を進めているところで、今年度がその第二ステージの最終年度となります。労働局では、県や各市町村、各労使団体や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」を主体として、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、就職氷河期世代の正規雇用化を一層進めてまいります。

続きまして15ページ、6つ目の項目「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。女性の活躍促進では、SNSを活用したマザーズコーナーの周知広報やオンラインを活用した個別支援、セミナー・面接会の実施のほか、高知家の女性しごと応援室と連携して利用者の相互誘導を行うなど、子育て中の女性の方等の早期再就職の支援に取り組むとともに、ひとり親や児童扶養手当等を受給されている方に対して、各自治体と連携のうえ、ハローワークにおいて就職支援を実施してまいります。

次の16ページ「(3)障害者等の活躍促進」でございます。令和5年6月1日現在の高知県の民間企業の障害者の実雇用率は2.51%と全国平均の2.33%を上回っており、障害者雇用が進んでいる状況ですが、今年度からの法定雇用率の段階的な引き上げ等を踏まえ、制度の周知広報を強化していくほか、法定雇用率が未達成である企業や市町村に対する雇用率達成指導を進めるとともに、障害者を1人も雇っていない障害者雇用ゼロ企業に対して支援機関と連携したチーム支援を実施するなど、障害者の雇用の促進に向けた取組を進めてまいります。

続きまして、資料右半分には「(4)高齢者の就労推進」について記載しております。高知県では65歳までの雇用確保措置を実施している企業は100%である一方で、66歳以降70歳までの就業確保措置、こちらは努力義務となっておりますが、こちらを実施済みの企業

は3割弱と低い状況であることを踏まえ、制度の積極的な周知啓発を進めてまいります。また、近年、ハローワークの求職者に占める高年齢求職者の割合が増加傾向にあることから、ハローワークの専門窓口として生涯現役支援窓口というものを設けておりますが、こちらを中心として、高年齢求職者に対する就職支援に取り組み、働く意欲のある高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる「生涯現役社会」の実現に向けて進めてまいります。

私からの説明は以上となります。

(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関しまして、ご理解ご協力を賜り感謝申し上げます。

私からは総務関係の取組についてご説明させていただきます。

資料の19ページをご覧ください。1点目として「電子申請の利用促進」になります。当局における令和6年度の電子申請処理件数は、右上の青い表のとおり、令和6年9月末現在で2,849件、手続き件数の19.6%となっており、既に昨年度1年間の2,592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1,737事業場に対して、年度更新手続きでの電子申請利用を勧奨する文書を送付し、約13%の223事業場が電子申請に切り替え、この結果もあって、このような件数になったものと考えております。また、下半期においては、2月の口座振替申請期限に合わ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繋げていきたいと考えております。

次に2点目として「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」になります。厚生労働本省では、未手続事業一掃対策について、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しているところでございます。昨年度は、右側中段のオレンジの表のとおり、407件成立しているところでございます。今年度9月末では108件と前年同時期を下回っているような状況でございますので、下半期で目標件数以上となるよう労保連と協力し、適用促進に努めていくこととしております。

3点目「労働保険料等の適正徴収」になります。右側一番下のグレーの表のとおり、令和5年度の当局の労働保険料の収納率は99.15%でした。全国平均は99.09%であり、全国平均を上回っているところです。また、本年度9月末時点の収納率は、48.41%と順調に推移しており、当局の目標である年度末において収納率が前年度以上となるよう努めてまいります。労働保険料は自主申告・自主納付となっておりますが、一部では督促状を発しても納付されない事業所があり、電話や書簡による納付督促、財産調査や差押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、労働保険料算定基礎調査を実施し、申告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。

私からは以上となります。

(緒方会長)

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、各担当からそれぞれ説明がありました。30分くらいは時間がありますので、ご意見、ご質問をいただきたいと思いますので、ご発言をお願いします。どなたからでも結構です。

市川委員、お願いします。

(市川委員)

質問です。雇用環境・均等室ですが、一つはフリーランスの関係で、確か各県に相談窓口を設けるという話があったと思うんですが、労働基準監督署だったかちょっと忘れてましたが、その窓口が今現在あるのかどうかということ、また、「えるぼし」の関係、「くるみん」もそうですが、この認定は、例えば何年かで更新手続きがあるとかということではなく、認定しっぱなし、ということでしたでしょうか。そここのところお願いします。

(緒方会長)

お願いします。

(安田雇用環境・均等室長)

まず1点目のフリーランスの窓口の関係ですが、雇用環境・均等室が窓口となって、そこで労働者性ありとすれば、監督署などにご案内をする、それで中身が契約の関係で就業環境でないとすれば、中小企業庁であるとか公正取引委員会のほうにご案内する、そういう順番で、ワンストップでここで振り分けるというような、そういうイメージになっております。次に「えるぼし」と「くるみん」の関係ですが、一応一旦認定すると更新などはないのですが、毎年その年の事業年度1年分のいろいろな情報を公表していただくことになっており、それで基準を下回ってれば、一時的なことなどもありますので、状況をお聞きしつつ、何回かそれを繰り返すと、取消しを行うといったような形になっております。

(緒方会長)

よろしいですか。他にいかがでしょうか。

はい、お願いします。

(山崎委員)

お疲れさまです。委員の山崎です。

各部ご説明ありがとうございました。私のほうから、冒頭、局長の挨拶でもありましたけれども、三本柱の中で一つにリスクリングというものがあまして、雇用の流動化というのを進めていくんだという大方針があつて、前も少しお話ししたんですが、流動化を進めると、要は高知のような地方では、都市部への人材の流動が進むんじゃないかと、そういった懸念があるという部分もあります。それぞれの取組が進んでいるのは見えるんですけども、例えば近年であれば雇用の仕組みとか在り方も企業によって変わってきておりまして、4月にどんと一括採用する形ではなく途中で採用するというケースも増えてきていますし、またそのぶん離職ということも増えてきつつあるのだと思っています。そうした離職された方が、変な話、高知で働いたら経験をステップにして関東だとか近畿だとか都市部へ移動するというのも、私どもの会社なんかでもみられたりするところなんですけども、そういった雇用の流動性と、高知への定着といったものを比較して、より良いやり方といいますか、高知の企業としては高知に留まってほしい、高知の中での流動性はいいんだけど、というようなことは言えるんだというふうに思っています。リスクリング等で雇用流動性が進む中で、そういった分析ができているのか、それをグリップするような対策というのが、これは県とも連携しなければならない部分もあると思いますけれども、そういったものについての対策等、これまでのぶんも含めてどうされるのかなというのを少し伺いしたいと思っておりますので、よろしくお願ひします。

(緒方会長)

お願ひします。

(菊池高知労働局長)

ありがとうございます。

今ご指摘いただいた問題は、確かにあるかと思ひます。今後対策を進めていくに当たつてどうなっていくかという見込みはまだ立っている段階ではないんですが、ただ自社の社員の方がリスクリングをして、その社員の方の能力を高めていただいて、その企業の価値をさらに増やしていくといった方面であれば、高知県内の企業に定着する方が増えていくかと思ひますが、ただご指摘いただいたとおり、一方で、県外の大企業等にスキルを得た後に出てしまう、そういったことも当然考えられるかと思ひます。そこは将来的に高知県のほうに新たに企業の誘致等ができれば、留まるということもあるかと思ひますが、そういったように高知県から流出してしまうという動きと、あるいは高知県内でスキルを高めていただいて留まっていただく、両方の動きがあるかと思ひますので、そちらも今後どうなっていくかというのを、あんまり時間がないかもしれませんが、状況を見て、どういった対策を採れば高知県のこれからの発展に向けて一番良いかというのは考えてまいりたいというふうに考えております。

以上です。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

沖田委員、お願いします。

(沖田委員)

質問というよりは、お願いなので、別に回答は求めませんが、まず、同一労働同一賃金に関して、でございますけれども、今、法律は「均等・均衡待遇」について8条、9条で定めていますが、その中身については再々裁判になっているということもあって、法は整ったものの中身については裁判の判例に任せて、というようなところもあるので、この辺りはもう少し法の中で整備できないのかなというように思っております。そうでないと、捉え方によって、すぐ企業側が訴えられてしまうという状況もあるので、そういうことを考えると、かなり判例も多くなってきていますので、少しその辺り、これはOKですけどこれは駄目ですというところの整理をもう少ししてくれたほうがいいんじゃないのかなというように思っています。特に、定年後再雇用の場合の扱いで、判例によれば6割はいけないとか3割までOKとか、裁判所の観点によって全然感覚が違うので、その他の実情をどれだけ盛り込むかというのも非常に裁判官の心象に訴えるとか心象に偏っているところがあるので、その辺りも、公正・公平の面を考えると、一度整理していただかないと問題が出てくるんじゃないかなと思っています。先ほどご説明のあった通勤手当とか慶弔の休暇とかというのは労働そのものじゃないので、それは同じようにしないといけないというのは分かるんですが、それ以外の賃金の面でどこまで許されるのかというところの整理が必要なんじゃないかな、というふうに思っております。

それから、ページの順番にいきますと、これはちょっと県との調整もしていただきたいなというのがあって、「共働き・子育て」の中で、今、育児休業を取った場合のときの代替要員の支援というのが国のほうもあると思うんですが、今度高知県のほうでもそういう支援を始めようとしています。それが国の支援とかぶっているようでかぶっていないようなところがあって、それは引継ぎの期間において2か月間の支援を行うということなんですが、それを周知してくれということで私どものほうに来たんですけれども、ちょっと気になったのが、それが男性の育児休業を取った後の代替要員の支援という項目になっているんです。この時代に、高知県が男性の育児休業を進めているということでそこに特化しているというのは分からないでもないんですが、女性がその間にとったら女性はいいのかなという気もしまして、確かに女性は産前産後休暇を取りますので、その辺りの関係もあるのかもしれませんが、余り好ましくないなという気がして、その文言を見たところですけど、そのまま周知してしまったんですが、やはりそれは男性ということにこだわるというのがちょっと違うんじゃないのかなという気がして、その辺りは同じ働き方改革とい

うか仕事と家庭の両立支援を行う中では国も県も統一した考えを持っておいたほうがいいんじゃないのかな、というような気がしております。

それから、カスタマーハラスメントについては、今法整備がされようとしているということなんですけれど、法整備の際、事業主側にこんな対策を取りなさいよ、というような法整備にならないように、お客様はもう今は神様じゃないですよ、というような感覚で、カスタマーハラスメントを起こした人に対する法整備というのも少し考えていただきたいなど、事業主がずっとそれに耐えないといけないというような状況ではもうもたないと思いますので、その辺りも、特に労働者を守るという立場からいうと、そういうところも見えていただきたいなというように思っております。

それから、最低賃金に関しては、今後も上がっていくんだろうというふうに思うんですが、その中で、最低賃金とか賃上げも含めてなんですけど、やはり上げられる環境を先に整えてもらいたいな、という気がします。助成金とか支援金というのは、上げたから助けてみましょう、ではなくて、企業が儲かる経済体制、経済改革をしていただかないと、一発で終わる支援金、助成金だけでは企業はもたないと思うので、そこを先にやるべきではないのかなという気がして、これは厚生労働省とか労働局の範囲ではないんですけど、その辺りが見えてこない、なかなか中小企業は将来が見えない不安の中で思い切った賃上げができるというところに踏み切れないと思うので、先の経済がどうなるのかというような予見性を持てるような対応というのは国に求めたいな、というように思っております。それから、思い立ったように1,500円を5年間も早めるという、こういうようなことを平気で言うようなところでは、企業は全く何もできないんじゃないのかな、という気がしております。これは11月26日に行われた政労使会議の中で、連合の芳野会長がよく言ってくれたなと思っているのが、私も同じ考えなんですけど、「2030年代半ばまでに1,500円」という当初目標の根拠と、これを2020年代に前倒しした理由について、丁寧な説明をする必要があるんじゃないでしょうか、ということをお述べております。そのとおりだと思うんですね。やはり1,500円の根拠が何なのか、何でそれを2020年代に前倒しをしないといけないのか、というようなところは、個々の最低賃金を審議する上で重要な要素になってくる、そこが腑に落ちないとなかなかこの金額で本当にいいのかどうかということもあるので、少しその辺りは地方からとか、労働局からも「なぜ」という話はきちんと持ち上げてもらいたいなと思います。今年は全然根拠も何もない1,500円だと言われてがっかりしてしまっただけですが、それでは全然話にならないので、やはり本当に1,500円でいいのかどうか、連合さんが言っているのは、一般労働者の賃金の中央値6割水準という一つの根拠をもって言われているので、こういう根拠を示していただくことも必要なんじゃないかと思えます。ここが、今後の最低賃金を審議する上で、一つの肝になるんじゃないか、もし1,500円で中央の審議会ですら今までどおり政府の言いなりになってしまうと、80円90円の賃上げをしないといけなくなるということになりますので、それならそれなりのきちんとした説明がないと、なかなか事業主側としては納得できないというところがありますので、そこ

はお願いしておきたいと思います。それから、同じく最低賃金で、地域間格差の是正というのをかなり言っているんですが、やはり地域間格差の是正を図るのであれば、支援のほうもA、B、Cランクで傾斜を付けてもらいたいなど、やはりCとかBがAに追い付くためには、CとBの支援をかなり手厚くしないとなかなか追い付いていけないと思うので、そういう意味では、確かに税金を使うので公正・公平というのは必要なかもしれませんが、大きな目的が地域間格差の是正ということを表に挙げるのであれば、やはりCランク、Bランクのところに対する助成というのは手厚くして、早くAランクに追い付けるような環境整備というのにも必要じゃないのかな、というように思っております。

それから、フリーランスの話なんですけど、フリーランスの労働者性というのがいろんなところで今議論されております。私どもが支援している法曹会議なんかでも労働者性をどう見るかというのが出ておりますので、この辺りもきちんと整理しないと、労働行政側としてやりにくいんじゃないのかなと思っております、これも裁判に任せるのではなくて、やはり法の中でフリーランスの労働者性をどう見るかというのはきちんと示さないと、事業主側もどう対応していいかわからないと思うので、11月からもう法施行されておりますが、今後、フリーランスを労働者側として見るのか事業主と見るのか、その線引きというのをはっきりしておかないと、今後また揉めて大きな裁判になってしまう可能性があるもので、その辺りの整理はしていただきたいな、というように思っております。

すみません、いろいろ言いましたが、特に回答を必要としない要望です。

以上でございます。

(緒方会長)

ありがとうございました。

回答を求めないということですが、同一労働同一賃金の問題、育休の問題、それからハラスメント関係、カスハラの問題、あるいは最低賃金の話、いろいろあったかと思えます。情報提供していただければと思いますが、現時点で、例えば厚生労働省の本省のほうの動向等で分かる範囲でも結構ですので、お答えというかご返答いただければと思います。

(菊池高知労働局長)

ご指摘ありがとうございます。

ご指摘いただきました同一労働同一賃金の関係については、最近も裁判例でいろいろ判断が出されており、またフリーランスと労働者との違いにつきましては、今裁判例の集積を待っているというような状況でもありまして、また、これから各労働基準監督署のほうにも個別で労働者性ありだろうと思う事例がたくさん寄せられて判断していくこととなっているかと思っておりますので、現時点で判断基準をまだお示しできる段階ではないんですが、そういった事例を集積していったら、いずれ分かりやすいような判断基準をお示しできるよ

うにすべきだというふうに私も思っておりますので、厚生労働省へもそういったご要望があったということはお伝えさせていただければと思います。

また、育児休業につきましては、確かにご指摘のとおり今、県のほうでは特に男性の育児休業を進めなければならない、そうしないと女性が仕事を辞めてしまうのではないかと、そういった観点で進められているところだと思います。おっしゃっていただいたとおり、国のほうは男性も女性も同じように育児休業を進めるということが基本的な考えでございます。委員からご指摘のあった、今の県のやり方はちょっと偏っていて違和感があるということ、そういったご意見があるということにつきましては、県との今後の協議の際などにお伝えしていきたいというふうに思っております。

次に、最低賃金につきまして、そもそも上げるには原資があるので景気対策が必要だということや、地域間格差があるのでCランクの地域への支援はそれなりに手厚くすべきだといったご意見につきましては、私どもだけでは対応できませんので、厚生労働省のほうに伝えてまいりたいと思っております。また、最低賃金について1,500円の基準や、いつまでにやるかといったところの根拠、そこも重要かというふうに思いますので、そちらにつきましても厚生労働省のほうに伝えてまいりたいと思っております。

以上です。

(緒方会長)

ありがとうございました。よろしいですかね。

他にどうでしょうか。ご質問、ご意見等。

では、梶原委員、お願いします。

(梶原委員)

梶原と申します。よろしく願いいたします。

フリーランスの就業の環境についてなんですけど、私は、美容関係のほうの仕事をしておりまして、美容師さんのフリーランスで働く方も非常に多くて、一つの店舗で、店舗の事業主さんという形で働いている方も非常に多く、別の場所にも同じような場所があってそこでも働いている、介護施設でも働いている、そういう中で、お仕事についての賠償責任のような制度が、そのフリーランスの方は個々に自分でできるのかということだったり、美容師は美容師法という法律の中で決められていまして、介護施設に行かれたりとか、あと県外に働きに出たりとかすることについては、法律で必ず届出をしないとイケなかったりとか、また美容師でない、免許を持っていない人が美容の仕事介護施設でやっていたりとか、そういうことの法に基づいてのところ、非常に今曖昧になっている、美容というのは曖昧になりやすいのかもしれないですけど、そういうふうにいる方についてはどうしているのかなと。今、美容組合のほうでも全美連のほうでも、面貸しという形で働いている美容師さんが非常に多くて、その方の労働体制とか、一つの店舗で個々の事業主

という形でやっているのか、そういうことについての労働条件というのは売上げの何割かという形で決められているのか、各人のスペースで決められているのか分からないですけども、他の業種でも一つの組織の中で個々の事業主のような形で働いているところ、業種もあるように聞きますが、そのような働き方についてはどうなのでしょう、ということをお聞きしております。

また、女性が育児休暇を取って仕事場に戻るとき、その手前で仕事に対してのスキルアップをする時間が必要じゃないかと思うんですが、私のちょっと認識不足で分からないんですが、現場に戻ってくるために、仕事の能力という部分のところを回復させる、以前の状態を維持させるためのスキルアップについての助成とか制度とかはあるのかどうか、働きたい女性について手厚く何かそういう支援の制度、またそれが雇用する側にとってもそういう制度があると助かるかなとは思いますが、そういう制度がもしあるのならすみません。

以上です。

(緒方会長)

お答えをお願いしたいと思います。ちょっと専門的なので難しいかもしれませんが、よろしくお願いします。

(菊池高知労働局長)

美容師さんの働き方というのは、私も今初めてお伺いして、いろいろなところに行かれて働かれているというようなことのようにですが、基本的にはその行かれているところの事業主さんと美容師さんとの関係になるのかな、というふうには考えております。ただ、そこは私も美容師さんの関係の働き方についてあまり詳しく把握していないので、確認の上別途お答えしたいと思います。

次に育児休暇後の職場復帰の関係でございますが、個々の職場復帰に対してそのときの訓練、という制度は余り聞いたことがないので、ないのかもしれないんですが、一般的に職場復帰に当たって職業訓練が必要だということであれば、私どものほうで行っている訓練制度をご利用いただくことは可能ではないかというふうに思います。ただ、そのためにすぐに職場復帰できないとか、時間が掛かってしまうという、そういった事情もあるかとは思いますが、現段階ではこういったところです。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

池澤委員、お願いします。

(池澤委員)

池澤でございます。

5ページの労働基準部さんのところになりますけれども、長時間労働の監督指導の関係です。今非常にどの職場も人手不足が顕著なので、これは想像ですが、人手が足りないが仕事量は変わらない、という状況であれば、時間外労働が当然伸びてくるというベクトルかというふうに思うんですが、そういった状況の中で、上期のこの違反率が5年度に比べると非常に高い数字になっている、これは人手不足の影響とみていいのか、逆に違反をしそうなところを当然監督指導に重点的に入っていくとしたときに、上半期はどうしても数字がこういうふうに高くなるんだと、年度を押しなれば大体普段どおりというふうなことになるのか、この受け止め、どう受け止めていいのか、というのが一つです。

それから、その一番下にある説明会の実施回数が半期で6回ということで行くと、予定している全体で51回というのはちょっと到達が難しいのかなというふうにみえるんですが、この辺もう少し補足いただきたいと思います。

(緒方会長)

お願いします。

(三上労働基準部長)

実施件数の違反率の件ですけれども、違反の疑い、過去のケースなどを勘案して疑いがある事業場に対し監督指導を実施しますので、一概に人手不足の要因と、この違反率に因果関係があると言えるものではない、と認識しております。やはり様々な要因がありますので、違反率は年度によって多少上下の変動が生じます。

次に、2点目の説明会の開催ですが、確かにご指摘のとおり、半年間で6回の開催実績です。これについては、年度前半に様々な事項を検討しなければならないとか、開催の枠組みを決めるとか、そういった事情があるため、関係者間の条件が整うのがどうしても年度後半からといった理由によるものです。したがって、年度後半に集中的に開催し、年度を通じて目標件数を達成できるように進めている状況です。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。他にはいかがでしょうか。

市川委員、お願いします。

(市川委員)

カスタマーハラスメントの関係ですけれども、ポスターを作って周知されているというのは非常に良いことだと思いますけれども、ぜひ労働局と県とがコラボして、カスタマーハラスメント月間とか、そんな機会を設けて、集中的にメディアを使ったりして、消費者が相手だと思うんですが、認知度を上げていくということが大事なのかなというふうに思

っています。実は、ここにも出ていますけれども、県のやった実態調査で、これ認知度が20%ぐらい低いですよね、他のハラスメントと比べると。そんなこともあって、そういうようなこともしてみたらどうかと、東京などでは地下鉄とかJRの画面に出ている、というようなこともあったりしますので、ぜひできればお取り組みいただきたいなというふうに思います。

(緒方会長)

お答えといたしますか、意気込みをお話いただけたらと思います。

(安田雇用環境・均等室長)

意気込みをということですので。現在も、カスタマーハラスメントについては、県と次年度の取組をどうするかについて話をしております。現時点で出ているのは、やはり企業側が、お客さんだから、ということである一定線引きをするというところ、その基準をまず作らなければ、事業主さんもなかなか対応が厳しいところもありますので、その辺りをどうしようかというような話をしているような状況です。先ほどお話しいただいた「月間」については、また持ち帰って県とも協議しまして、こちらだけ意気込みを出してもいけませんので、両方が意気込みを持って取り組めるよう、調整のほうをさせていただきたいと思います。

(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。

では、川竹委員、お願いします。

(川竹委員)

川竹です。労働災害について質問させてください。

6ページから7ページのところ、先ほど7ページの上半期の取組の中で(2)⑦の交通労働災害防止対策の推進、これは高知労働局独自のものだというふうにおっしゃられたかと思うんですけども、6ページの交通事故というのは多い累計ではない感じがしたんですけども、交通事故について高知が独自でされている理由と、どういうことをされているのか、ということにちょっと興味がありました。

また、7ページの定期健康診断における有所見率の推移について、高知が全国平均より高くてちょっと乖離も見られるので、それについての対策も、というようなこともおっしゃられていたんですけども、この有所見率が高いというところが、何か高知の産業の構造といいますか業種の偏り、偏りといったらおかしいですが、高知県独特のものがあるのか、いやそうではない、違うところの、お酒が好きとか、分かりませんがそういうことなのか、ちょっとどういう対策をされようということなのか、その手前の分析があれ

ば教えていただきたいなと思いました。

あともう一つ、労働災害の絡みで、林業というのがあるんですけども、確か農業については労災に加入するように呼び掛けなんかがされているのではないかと思うんですが、そこら辺どういう取組がされているのか、実際の加入状況についてお伺いできればと思います。

以上です。

(緒方会長)

ご回答、よろしくお願いします。

(門脇健康安全課長)

健康安全課、門脇から回答させていただきます。

まず、交通労働災害が重点として挙がっている部分につきましては、6ページのほうでお示ししております棒グラフの中では確かに一番右端にございます。ただ、この14次防を立てるに当たりまして、13次防、前期の5か年の災害状況を見まして、高知県内で発生しました死亡労働災害の中での3分の1ぐらいがこの交通労働災害が原因であったということで、14次防を立てる段階で、高知においては交通労働災害防止、これを一つの重点に挙げるということで立てたものでございます。

二つ目の健康診断の有所見率についてなんですけれども、こちらのほうは確かに委員のほうからご指摘もありましたが、高知の有所見率が非常に高い状況でございます。こちらにつきまして、特定の業種が何か全体を引き上げたのかというような、そういったご質問もあったかと思うんですけれども、確かに業種ごとの分析においては特定の業種での高い低いがございます。ですけれども、全体としてこの高知の有所見率が高いというようなものの原因がこれだというようなものは、正直特定されたようなものはないんです。ただ、近年やはり高知県内の就業環境などを見ますと、労働環境として職場全体の高齢化といったものも、影響を受ける要因の一つかな、とは考えているところでございます。対策としましては、職場で過ごす時間だけでこれが決して下がるものではないと認識しておりますので、職場などにおいて、労働者の健康管理を図る上で存在する各種資源なども活用しながら、労働者の健康管理を図っていくというような、そういった形でお話をさせていただいているところでございます。

また、林業を重点業種に掲げているというような部分についてですが、こちらのほうは、高知県は林業が主要産業であり、また林業というのは災害があると重篤な災害につながりやすいというような業種でもあり、14次防の中でも重点業種に掲げているところでして、農業との違いというようなところは、そういったこれまでの高知県内での林業職場における災害の発生状況、重篤な災害の割合が高いというようなこと、そういったところからでございます。

以上です。

(緒方会長)

ありがとうございました。よろしいですか。

ということで、まだまだご質問等あろうかと思えますけれども、時間も押しておりますので、もし何かありましたら、最後のほうでご質問、ご意見を承りたいと思えます。

そういうことで、議事(4)その他に移らせていただきます。

本日お手元にお配りしました追加資料「令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等について」につきまして、事務局より説明をお願いいたします。

(吉川職業安定部長)

職業安定部でございます。

それでは、追加資料につきましてご説明させていただきます。

資料1ページ目となります。こちらは、11月28日付けで、事前に皆様方に郵送でご報告させていただきました「令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等及び令和6年度の目標値に係る報告について」でございます。2ページ目をご覧くださいと、報告資料1としまして「令和5年度の取組に係る総合評価の結果」をお付けしております。また、21ページ目に、報告資料2としまして、「令和6年度の取組に係る年間目標」をお付けしております。

このハローワークの業務に関する評価ですが、ハローワークのマッチング機能を強化するということと、ハローワークのサービスの質を高めていくことを目的としまして、平成27年度から毎年全国全てのハローワークにおいて実施しているものでございます。評価の仕方については、我々の行っております職業相談とかそういった業務ごとに目標値を最初に設定しまして、その目標値に沿ってPDCAサイクルの考え方に基づく目標管理を行っていき、業務改善をしていきながら、最終的に業務の取組の結果がどうだったかについて評価し、実績について各労働局で公表する、ということになっております。

報告資料1の2ページ目でございますが、令和5年度の高知県内各ハローワークにおける取組結果に対する評価を記載しております。詳細は時間の都合もあり割愛させていただきますが、3ページ目以降に、各ハローワークの所長が取組をやってどうだったかという取組内容の分析をハローワークごとに記載しております。評価は、年度が終わりましたら、業務の目標の達成状況等に応じて点数化しまして、その上で、業務量が同程度の全国のハローワークでグループ分けをし、そのグループの中で比較をして、4段階で評価を行っております。令和5年度をみますと、須崎のハローワークが上から2つ目の「良好な結果」と評価されまして、須崎のハローワーク以外の4つのハローワークについては、上から3番目の「標準的な結果」の評価とされております。須崎所が上から2番目の評価となった

主な要因としましては、雇用保険受給者の早期再就職件数でありますとか、就職氷河期世代や障害者の就職件数の実績が目標を大きく上回っている、そういったことなどから求職者に対するきめ細かな支援を行うことができた、といったことが挙げられるかと思えます。

今年度におきましても、各ハローワークで引き続き求人者及び求職者に対するきめ細かな支援に取り組みまして、ハローワークのサービスの質の向上に努めてまいります。

簡単ではございますが、私からは以上でございます。

(緒方会長)

ただいま、令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等について、事務局から説明がございました。

ご質問、ご意見等あれば、ご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

肥前委員をお願いします。

(肥前委員)

ありがとうございました。

この評価は、「標準的な成果」というと何か全国の平均的な評価のような印象を受けるんですけども、平均未滿を「標準的」若しくはこの下の「成果向上のため計画的な取組が必要」に分類し、平均の8割を下回ると「成果向上のため計画的な取組が必要」との評価がくだるというものなので、高知県は須崎以外は全国の平均を下回っているということになります。その「成果向上のため計画的な取組が必要」という判定受けたのは令和5年度ですと全国428のハローワークで0件ですので、あんまりこの評価というのは、どこまで参考にしていいのか、「標準的な」だからこれでOKということでもない、少なくとも平均は下回っているということで、あまり「標準的」だったかどうかというところ、めったにその下の「計画的な取組が必要」と判定されることがないので、コロナ禍で16件出た年ともありますけれども、ですから、むしろそれぞれ詳しく書いてくださっている「どのような取組をしたか」というところのほう参考になるのかなという印象を受けました。その意味では、「標準的」とはされていますけれども、ハローワーク高知はいろんな取組を、研修をしたり意識改革をしたりということもしているんで、そこは評価されるべきかな、と思いました。一方、須崎のほうは、詳しく書いているところを見ますと、そこまで何か高知ほどにはいろんな取組をしているというわけではないのかなと、ただ結果の数値が全国と同規模の他のハローワークと比べると良かったので、一つ上の評価が付いたのかなと思えます。

助言というほどのことではありませんけれども、あまりこの「標準的」だったかどうかというところは、平均をちょっと上回る「良好」というところを目指しつつ、あまり捕らわれずに、個々に高知の問題、各現場の問題を見付けて、やるべきことをやっていったらいいのかな、というふうに私は思いました。

以上です。

(緒方会長)

ご意見ありがとうございました。

いかがでしょうか。もしご返答があれば、お願いしたいと思います。

(吉川職業安定部長)

職業安定部、吉川でございます。

貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございます。

確かにこのハローワークの総合評価というのは、何か点数を付ける、いわゆる自己診断みたいなものですので、なかなか比較するとか、これで満足してはいけないものだというふうに思っています。評価が例えば中程度であるとか、とても良かったとかであっても、当然できているところ、できていないところについて、各所長も分析しておりますので、基本はこういう点数や評価に捕らわれず、やるべきことをしっかり地域のためにやるということを第一に考えてやっていかないといけないなと思っております。それで結果的に数字のほうもついてくるというふうに思っておりますので、この評価に捕らわれず我々としては日々地域のために貢献できるように取組を進めていきたいと思っております。

ありがとうございました。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

沖田委員、お願いします。

(沖田委員)

これも要望なんですけど、評価をするときに、先ほどのお話にあったように、非正規から正規社員への切替えに取り組んだという話がたくさんあったと思うんですが、ここには正社員というところの数値というのは氷河期世代だけしか評価されてないんですね。例えば、この就職件数7,126件のうちに正社員がどれだけなのか、パートがどれだけなのかというような評価もできるような数値が見えたらいいんじゃないのかな、というように思っております。例えば、7,126のほとんどがパート勤務でした、今はもう辞めています、みたいなことになると、あまり実際就職件数がしっかり上がっているのかなというところ、ずれているところもあると思うので、やはり正社員と、それから正社員以外の就職件数というところでの見方もできるようにしていただいたら、ああこういう状況なんだな、ということも分かるので、そういう見方ができる表もあったらうれしいな、という感じです。

以上です。

(緒方会長)

ありがとうございました。

いかがでしょうか。

(吉川職業安定部長)

職業安定部でございます。

ご意見いただきましてありがとうございます。この総合評価の目標につきましては、厚生労働省の本省のほうで定めて、それを全国のハローワークのほうでやるということで、なかなか個別の労働局でいじれないところも多々あったりするんですけども、確かにおっしゃるとおり、就職件数も正社員としてどれだけ就職できたのか、どれだけパート労働で正社員ではないのか、そういった数字を見るというのは非常に労働施策を行う上で大事だと思っていますので、また本省のほうに機会がありましたら、ぜひそういった要望はしていきたいなというふうに思います。

ありがとうございました。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。

他にいかがでしょうか。

では、私のほうから一つ、ご質問というかご指摘というかですね。この業務報告は各所長さんが書かれたというものなんですけれども、これはこの審議会に出すに当たって1回何かスクリーニングといいますか文章の手直しとかしているのでしょうか。というのは、例えばですけど、3ページの(2)の一番上の分析のところですけども、「良質な正社員求人確保のため、職業紹介部門と求人部門の職員が連携し、求人事業所の実態把握・景況感把握を意識しながら事業所訪問・求人開拓を実施『したことにより』、若手職員のレベルアップにも繋がった」となっているんだけど、これ、実施したことによってどういう成果が上がって、それに加えて若手職員のレベルアップにつながった、と書くべきなんじゃないかな、というふうに思います。あるいは10ページの(4)のところですね。こういう書き方をなさる方だとは思いますが、「求職者の減少、高齢化が進んでおり、新たな層の利用者の掘り起こしが必要」、何もなくて「今後求職者の」となっているので、「必要であると分析をした。」とか、しっかり文章として整えていただいたほうがよろしいかと思います。それから15ページですね、いのの所長さんの業務報告ですけども、確かにマッチングの取組の一環として掃除をしたというのは、もちろんそうなんですけれども、マッチング事業全体に対してどういう課題があって、どういうサービス改善がされて、業務改善がなされたか、もう少し具体的に書いていただかないと、これがどこかへ出るということがあるとするとちょっと問題になるのかなと思いますので、もちろん掃除は大事だからしていただいて結構ですし、ここに書いていただいても結構なんですけど、他にないのか、というふう

にどうしても聞きたくなってしまうんですね、見る側とすれば。そういう意味で、業務報告ではありますけれども、審議会に出すのであれば、もう少し体裁を整えるなり何なりしていただいたほうがよろしいんじゃないかと思います。

(吉川職業安定部長)

ご指摘をいただきまして、ありがとうございます。確かに、各所長のほうで作ったものを必ずしも我々が労働局のほうできちんとスクリーニングしているかと言われますと、そこが不十分であったということはおっしゃるとおりごもっともだと思いますので、今後はその辺、均質に内容を整えるようにさせていただきます。ありがとうございます。

(緒方会長)

他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、この件はここまでとさせていただきます、委員の皆様にはこれまでの議題以外のこと、あるいはここまでの議題も含めて、全体として何かご発言があればと思いますが、いかがでしょうか。

ございませんでしょうか。

では私のほうから1件だけ。少し前に戻って恐縮ですけれども、この資料4の4ページのところで、今日はカスハラの問題が結構話題になりましたので、そこに絡めて少しご質問というか、お伺いしたいことがあります。

資料4の4ページ、上半期の総合労働相談件数が7.4%増だったということで、その中で特にハラスメント防止措置に関する相談件数が急増した、まあ制度の部分が大部分だったと思うんですけれども9.8%増、他は減っているけれどもここだけ増えているということで、ハラスメントの問題は先ほどのカスハラの問題もそうですけれども、雇用する側にとっても、あるいは現場で働いている労働する側にとっても、それから社会全体にとっても、不機嫌な人が増えるとか、不公正だとか、人権侵害みたいなことが行われるということは大変よろしくないことですので、これは使用者側、労働者側、社会全体にとって共通の課題だと思うんです。それで、その対策として、ということが右側のページに書かれてあって、主には上半期、下半期の取組のところをご覧いただければと思いますけれども、ハラスメント防止措置の実施について周知・指導等を行うということになっているんですが、どこに向けてなのかなど、主には多分使用者側というか企業側に向けてなんだと思うんですけれども、やはり労働者の側にも、じゃあどういうふうに身を守るのか、みたいなことも含めて考えなければいけないこともあると思いますし、上司と部下という関係が労働者の中にもあるので、その労使の中で解決しなければいけない課題でもあるということで、もちろん我々一般市民もというか、公益の側でも、一般市民としてカスハラは加害者になり得るわけですから、そういう意味で、社会全体に対する防止、あるいは使用者側、労働者全体に向けての防止措置、みたいなことが、どの程度行われているのか、あるいは

そういう視点があるのか、ということについて、少しお伺いしたいと思います。

(安田雇用環境・均等室長)

会長の言われるように、双方に対してというのがありまして、ハラスメントにはそれぞれ、セクハラと言われるもの、育児・介護に係るものなど幾つかの分類がされておりますが、その中で、育児・介護とかセクハラの部分については、労働者向けに育児・介護の関係の休業制度とか、介護離職防止のための部分について、労働局独自で労働者向けにリーフレットを作りまして、それぞれ、介護の関係であれば地域包括センターであったり、育児のところについては母子手帳を交付する市町村に、母子手帳交付の際そういう制度を記載したリーフレットを配ってくださいね、というお願いをしたりしております、それを労働者向けにということではやっているんですが、おっしゃるように、事業主さんとは労働局のほうは付き合いが多いんですが、一般の労働者ということになるとなかなか確かに接点は少ないところだとは思いますが、そのところも加味して今後考えさせていただきたいと思います。

(緒方会長)

分かりました。ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。全体に関わることでも個別のことでも結構ですが。

よろしいでしょうか。

それでは、たくさんのご意見、ご要望をいただきましたが、労働局におかれましては、労働局として対応できることについてはよくご検討いただいて、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、事務局から何かございますか。

(事務局)

どうもありがとうございました。

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。日程調整等でご連絡させていただきますので、よろしく願いいたします。

事務局からは以上です。

(緒方会長)

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、私のほか、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の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、どうもありがとうございました。

(事務局)

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いたします。ありがとうございました。