

## 第2回熊本地方労働審議会

令和6年3月19日（火） 10:00～12:06

事務局

皆様おそろいですので、ちょっと早いですけど始めさせていただきたいと思います。

本日は年度末のお忙しいところ、お集まりいただきありがとうございます。ただいまより、令和5年度第2回熊本地方労働審議会を開催いたします。審議にあたりますまでの間、事務局として進行を務めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の佐藤と申します。よろしくお願いたします。それでは、着座にて説明させていただきます。

本日は、お手元にお配りしておりますレジュメの1ページ、熊本地方労働審議会次第に沿って進めさせていただきます。

それでは、まず定数の報告をさせていただきます。本日は18名の委員のうち6名欠席で、12名の皆様にご出席いただいております。したがって、地方労働審議会令第8条の規定により、委員の3分の2以上の出席としての成立要件を満たしておりますことをご報告いたします。

次に、委員の皆様のご紹介についてですが、レジュメの3ページに委員名簿を添付しておりますので、その名簿より紹介に代えさせていただきます。よろしくお願いいたします。なお、本日は公益委員の小野委員、高木委員、労働者代表の花岡委員、使用者代表の泉委員、甲斐委員、斉藤委員、6名の方が欠席となっております。

それでは、局長の新田よりご挨拶を申し上げます。

局長

皆様、おはようございます。大変ご苦勞様です。

本日の審議会につきましては、当局の6年度の行政運営方針などについてご審議いただくこともございますので、私からは来年度の方針の概要について、若干、基本的な考え方を説明させていただきます。ご挨拶に代えさせていただきます。では、座って説明します。

お手元の資料の赤いインデックスの1のところに当局の運営方針を記載しておりますけれども、その1ページ目から2ペー

ジ目にかけての部分が、基本的な考え方をお示ししているところでもあります。

1 ページ目ですけれども、ここから2 ページ目にかけて、今年度も二つの政策目標を掲げていて、昨年を踏襲しているところでもあります。政策目標のⅠについては、「地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進」ということで、「現状」「課題」にも書いておりますけれども、これにおきましては、従来からの人手不足といわれる職種などに加えまして、半導体関連産業などへの人材確保ということが課題になっておりますので、こうした対応を記載するものであります。

取組として、下にある①から③でありますけれども、①として「半導体関連産業をはじめとした人材不足分野における人材の確保支援」、それから②の「多様な人材の就労支援・活躍促進」、③の「リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動円滑化の推進」などということになりました。全体として、職業安定部、ハローワークに係る取組が中心の目標であります。

次に、2 ページ目が政策目標Ⅱといたしまして、「誰もが安心して働くことができる魅力ある職場づくりの推進」というかたちになっております。人口減少などが進む中で、全ての働く方が能力を生かして安心して働き続けられるための環境整備も極めて重要となってきたところでもあります。

そのための取組として、下にありますように①として、やはり、持続的な賃上げの実現に向けて業務改善助成金など、最低賃金や賃金の引上げに向けた支援、あるいは同一労働同一賃金の遵守徹底など非正規雇用労働者の処遇改善、それから②として、こちらは育児・介護休業法や女性活躍推進法の履行確保のほか、新たにできるフリーランス法の施行などによる多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりの推進になります。それから、③として、適用猶予事業・業務に係る時間外労働の上限規制適用の円滑な施行や第14次の労働災害防止推進計画に基づく対策の推進など、安全で健康に働くことができる環境の整備を掲げているところでもあります。

全体を通じまして、やはり人手不足基調が迫ってくる中で、できるだけ多くの方に安心して、能力を発揮して働いていただくということを目指しまして、さまざまな取組を行っていきたくて考えておりますので、さまざまな角度からご意見をいただ

れば幸いです。よろしく願いいたします。

では、私からは以上です。どうぞよろしく願いいたします。

事務局

ありがとうございました。それでは、議事に入らせていただきます。以降につきましては、地方労働審議会令第5条の2項の規定により、渡辺会長に議長をお願いいたします。では、よろしく願いいたします。

渡辺会長

皆様こんにちは。年度末のお忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。この会場、私、初めて入りましたが、とても、すごく素敵な感じで。皆様、迷わずに来られたでしょうか。

先ほどの局長の話にもありましたけれども、半導体関連産業の影響で、私が聞くとところだと、やっぱりそこだけにとどまらず、全体的に人手不足が進んでいるのかなというところと、あと県の中でも地域によって非常に差が生じているようなところがあるのかなと感じているところです。今日も、また皆様の活発なご意見をお聞きしたいなと思っておりますので、ぜひ忌憚なくご意見を出していただければと思います。議事進行にご協力よろしく願いいたします。

本会の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会規程第6条第2項により原則として公開ということになります。では、着座にて進行させていただきます。

では、事務局から資料のご説明をお願いいたします。

事務局

それでは、資料について説明をさせていただきます。お配りしておりますレジユメの4ページをご覧ください。配布資料一覧を付けております。議事ごとにインデックスの色を変えております。議事1の資料としては、赤いインデックスを付けております。

資料の1から4がございます。資料1につきましては、先ほど局長の挨拶にもありました労働局行政運営方針(案)になります。これに基づき、議事1を説明させていただきます。

資料2につきましては、職業安定部関係資料ということで、政策目標Iの関係資料になります。インデックスは2-1から2-5と表示しておりますので、ご確認ください。

資料3につきましては、雇用環境・均等室関係の添付資料を付けております。これは、政策目標Ⅱ関係になります。資料3は3ということで付けております。順に、資料3-1から資料3-9というふうに右上の方に表示をしておりますので、ご確認をお願いいたします。

資料4につきましては、労働基準部関係資料ということで、こちらも政策目標Ⅱの関係資料になります。インデックスが4-1から4-3と表示しております。

次に、議事の2の資料といたしまして、青いインデックスを付けておりますが、それが資料の1と資料の2がございます。

というかたちで準備しておりますので、よろしく願いいたします。資料の説明は、以上で終わります。

渡辺会長

では、議事に入ってまいります。1番の令和6年度熊本労働局行政運営方針(案)について、順次一括して事務局からご説明いただいた後、質疑や意見交換を行うことといたします。それから、事前に質問をいただいた委員の皆様、ありがとうございます。事前にいただいている質問に関しては、それぞれの部、室からの説明の際に、回答を含めて説明をしていただくこととなります。では、よろしく願いいたします。

職業安定部長

職業安定部長の植木でございます。私からは、政策目標Ⅰにつきましてご説明をいたしたいと思っております。よろしく願いいたします。以後、着座にて説明をいたします。

それでは、お手元の資料1、令和6年度熊本労働局行政運営方針の1ページをご覧ください。私からは、政策目標Ⅰ「地域産業の変化を踏まえた人材の確保支援と活躍促進」についてご説明をいたします。

半導体受託生産の世界的大手企業が熊本に進出をしまして、県内に大きな波及効果をもたらすことが見込まれております中で、半導体関連産業をはじめとしました人材不足分野におきましては、人材確保の問題というのはますます深刻化している状況でございます。また、そのような状況下におきましては、多様な人材の活躍促進というのが不可欠でありますし、DXの進展などにより産業構造が変化する中においては、労働者のリ・スキリングによる能力向上等、円滑な労働移動というのも重要な

ります。このため、令和6年度の取組といたしましては、1ページ目、下の方に記載してあります三つの取組を職業安定行政としては、実施をしております。

これから、各取組紹介を説明させていただきますが、その前に直近の雇用情勢についてご説明をいたしたいと思っております。インデックスの2-1をご覧ください。2-1、一般職業紹介状況、令和6年1月分でございますが、それから1枚めくっていただきまして、1、労働市場の概況のページをご覧ください。

こちら、まず丸の一つ目でございますけれども、求人倍率の動向でございますが、令和6年1月の有効求人倍率は1.28倍でございます、全国平均の1.27倍とほぼ同水準となっております。

次に、丸の二つ目でございますが、求人の動向でございますが、新規求人数は11か月連続で対前年比で減少している動向がございます。半導体市場が世界的に在庫調整局面にありまして、製造業を中心に求人を控える動向が続いておりますが、コロナの5類移行、インバウンドを含めた観光客の増加によりまして、宿泊業、飲食業などの求人というのは、堅調に推移をしているところでございます。

続いて、丸の三つ目ですけれども、求職の動向ですが、新規求職申込件数は、ここ2か月は増加傾向の動きになりましたけれども、特段、大きく増加するような動きというのはいまのところございません。

全体としましては、新規求人に減少傾向が続いておりますけれども、有効求人倍率は全国水準ということもありまして、労働情勢は堅調に推移をしているというふうに判断をしております。

続いて、資料2-2でございますが、令和6年3月、県内新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況でございます。こちら、1月末現在の数字でございます。こちらのまず、①求職者数でございますが、就職希望者全数としましては2,940人ということで、対前年比で減少をしている状況でございます。こちらは、生徒数が減少していることや進学率の高まりなどが要因と考えられます。こちらの資料には記載していませんけれども、県内希望者の割合というのが62.3%でございます、こちらは前年同月比を1.1ポイント上回っている状況でございます。

続いて、②でございますが、県内求人数です。こちらは、前年

度と比べて約15%上回っている状況があります。

続いて、③の県内求人倍率ですが、こちらは4.07倍でございまして、これは統計を取り始めた平成2年度以降で一番高い数字でございます。

続いて、一つ飛ばしまして、⑤就職内定率でございまして、1月末時点としては内定率は91.5%でありまして、前年同期を下回ってはおりますが、この時点の数値としては平成2年度以降、12番目に高い数字であり、順調に推移をしていると考えております。

雇用情勢の説明は以上でございまして。

続いて、三つの取組のご紹介、説明をさせていただきますので、お手持ちの資料1に戻っていただきまして、6ページ目をご覧ください。

それでは、三つの取組を順に説明させていただきます。まず、取組の一つ目であります「(1)半導体関連産業をはじめとした人手不足分野における人材の確保支援」についてでございます。まずは、アでございます。半導体関連産業における人材確保支援としましては、労働局では、月1回、県内の半導体求人を集めた半導体関連求人の情報紙を発行してございまして、それを九州各労働局や熊本県に情報提供を行い、関係機関と連携した取組を進めておりますので、引き続き、来年度もこの取組を続けてまいります。また、昨年6月と12月に、半導体関連企業説明・就職相談会をグランメッセ熊本で開催をしまして、2回で約760人の方に参加をいただき大変好評でございましたので、2回の開催内容を検証のうえ、令和6年度においても、企業説明会を開催したいと考えております。

続いて、イです。医療・介護等の人手不足分野におきましては、ハローワーク熊本に設置してございます「人材確保対策コーナー」を中心として、関係機関と連携して支援を実施してまいります。また、積極的な潜在求職者の掘り起こし、求人の条件緩和指導を行うことによりまして、重点的なマッチング支援を実施してまいりたいと考えております。

ここで小野委員より事前にご質問をいただいております。「医療・介護等における人材確保支援について、潜在求職者の積極的な掘り起こし等を実施するとあるが、具体的な手法について教えてほしい」とのご質問でございました。

こちらにつきましては、資格や経験があるにもかかわらず、過去の勤務経験から敬遠をしている求職者がいらっしゃいますので、そういう方に対して、人手不足分野の職種においての最近の取組、就職相談会とか就職説明会のご案内を行っているという状況でございます。また、ハローワークに求職登録をしていない方に関しては、求人情報紙や労働局ホームページによりまして、人材不足分野における最新の求人情報や労働市場の状況を提供しますとともに、SNSを使って県内ハローワークや関係機関で実施している人材不足分野における最新の求人情報等について、積極的に提供しているという状況でございます。

また、同じところで、高木委員からのご質問もいただいております。「医療・介護など人手不足の分野においては、地域社会の人々の生活を守る上で欠かせない産業であります。労働局だけでなく、他局や自治体と連携して、こうした問題に対応される予定はありでしょうか」というご質問をいただきました。

こちらにつきましては、労働局におきましては、医療、福祉、建設、運輸、保安、こういった人手不足分野におきましては、各事業主団体、熊本県、熊本市の関係部署であったり、関係機関に賛同していただいて、熊本県人材確保対策推進協議会という協議会を開催しているところでございます。また、この協議会をつうじて、事業主団体らで実施をします人材確保に関する会議にも、労働局やハローワーク熊本の人材確保対策コーナーの担当者が参加をしまして意見交換をし、それぞれの機関が実施をしている人材確保支援に連携して取組んでいるというところでございます。具体的には、関係機関が実施をしているイベント、就職フェアや合同説明会、こういったところでわれわれも参加をさせていただくとともに、その周知広報、ここにも取組んでいるというところでございます。

続きまして、6ページ目に戻っていただきまして、続いて、ウです。求人事業所に対しましては、求人票の作成支援を行いますとともに、積極的な事業所訪問を行います、求人票以上の情報収集に努めてまいりたいと思っております。

続いて、エです。介護事業者等が採用活動をするにあたりまして、民間の人材職業紹介会社を利用するケースがありますが、その際の紹介手数料などの職業紹介の条件についてトラブルになるケースが全国的に起こっております。そのため、当局

も需給調整事業室において、特別相談窓口を設けておりますけれども、来年度も引き続き、特別相談窓口にご相談があった場合は、適切に助言を行ってまいりたいと思っております。

続いて、7ページ目をご覧ください。取組の二つ目にあります「(2) 多様な人材の就労支援・活躍促進」についてでございます。まずは、アです。高齢者の就労・社会参加の促進に関しましては、高年齢者等雇用安定法に基づく70歳までの就業確保措置の積極的な周知を行うとともに、局内6箇所のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口におきまして、チーム支援による効果的なマッチング支援を行ってまいります。

続いて、イです。障害者の就労促進についてでございます。障害者の法定雇用率が令和6年4月に2.5%、令和8年7月からは2.7%に段階的に引き上げられます。そのため、障害者雇用義務企業が増加することが見込まれますので、早期の周知・啓発を実施いたしまして、障害者の計画的な雇入れを促進してまいります。また、障害者を1人も雇っていない障害者ゼロ企業に対しては、採用準備段階から採用後の職場定着まで、一貫したチーム支援を実施してまいります。

また、改正障害者雇用促進法によりまして、週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者などの実雇用率算定に加えることができるようになりますから、週20時間以上の雇用実現を目指すことが望ましいなどにつきまして、事業主に周知をしてまいりたいと思っております。

続いては、8ページ目です。障害者の就労促進の続きでございますが、ハローワークにおいては、多様な障害特性に対応した就労支援を引き続き実施するとともに、障害者雇用の普及啓発を行う際には、選択肢の一つとしてテレワークを提案するなどの取組も行ってまいります。

続いて、8ページ目の下の方にありますが、ウの外国人に対する支援です。熊本における外国人労働者数は令和5年10月末時点で1万8,226人ございまして、前年から3,705人増加をしております。また、外国人を雇用する事業所は3,578か所ございまして、こちらは前年から389か所増加をしております。このような中で、外国人求人、労働者の適正な雇用管理に関する助言や援助が必要ですので、計画的な事業所訪問を行い、雇用管理の改善に努めてまいります。

ここで、永田委員より事前にご質問をいただいております。「外国人求職者数と事業所の需要の具体的な数値、マッチング成功率を教えてください。また、これまでに発生した外国人労働者と事業者のトラブルで、そのトラブルの傾向を教えてください」というご質問をいただきました。

これにつきましては、外国人求職者数は令和5年1月から12月までの1年間の新規求人の申込件数、ハローワークに新規求職を申込んだ人数としましては、1年間に525人でございます。この数字はハローワークで職業紹介ができる外国人のみになりますので、技能実習生は含まれていないということであり、この525人のうち、紹介件数としては354人、就職件数は123人ございまして、紹介成功率としては34.7%でございます。

また、事業所の需要ということでご質問をいただいたのですが、こちらについては具体的な数値というのは把握をしていない状況でございます。また、外国人労働者と事業者とのトラブルにつきましては、現在、技能実習生の失踪という問題が一番大きな問題でございます。そのような事態にならないように、事業所に対しては雇用管理指導やセミナーを実施しているところでございます。また、熊本に関しては、全国的な事案になりました妊娠を理由とした外国人技能実習生の雇用契約終了の問題がございますので、それを踏まえた指導を行っているところでございます。

続きまして、8ページ目で一番下のエでございます。就職氷河期世代の活躍支援についてでございますが、9ページ目をご覧ください。就職氷河期世代につきましては、ハローワーク熊本で設置しております就職氷河期世代専門窓口におきまして、専門担当で構成するチーム支援により伴走型支援を実施してまいりますとともに、就職氷河期世代を雇入れる企業に対しては、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金制度の活用を促進してまいります。また、「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」、こちらのプラットフォームを活用しまして、積極的な周知広報等を行うとともに、取組を進めてまいります。

ここで、阪本委員より事前にご質問をいただいております。「就職氷河期世代の求職者には長い期間の支援が続いていると思いますが、その成果がでているのか、どのくらいでているのか、ま

だ多くの就職氷河期の求職者がいるのか」とのご質問でございました。

熊本県におきましては、令和元年12月に経済団体、労働団体、支援機関、行政機関などの関係機関を構成員とします「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」、こちらを設置しまして、各機関で連携した支援に取り組んでいるところでございます。熊本労働局における実績としましては、令和2年度から令和5年12月までの累計値ですけれども、ハローワーク紹介における正社員就職件数が5,364件となっております。就職氷河期世代の関係就労者については、総務省の就業構造基本統計調査の統計によりますと、熊本県内で平成29年には5,900人であったものが、令和4年には2,300人となっておりますので、着実に減少はしているというふうには考えておりますが、就職が決まってもなかなか職場定着ができないという問題が生じております。令和4年度では、就職氷河期世代専門窓口を利用して就職をした方の6か月後の定着率をみますと、熊本県では72%ということで、3～4人に1人が半年もせずに離職をしている状況があります。このため現在は、就職後の定着支援にも力を入れているところでございます。

9ページ目、元に戻っていただきまして、続いてはオでございます。地域若者サポートステーションにおきましては、関係機関と連携をしながら、就職氷河期世代を含め、就労にあたって課題を有する方に継続的な支援を実施しております。

続いて、カです。新規学卒者等への就職支援としましては、くまもと新卒応援ハローワーク等を中心に、担当者制等を活用したきめ細かな個別支援を実施してまいります。

続いて、キです。次の10ページ目をご覧ください。正社員就職を希望する若者に対しましては、担当者制の職業相談から就職後の定着支援まで一貫した支援を実施してまいります。

最後に、クです。子育て中の女性に対する支援としましては、マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして、きめ細かな就職支援を実施してまいります。また、マザーズハローワークを知らないという声もありますことから、積極的な周知広報活動や関係機関と連携したアウトリーチ型の支援の強化をしてまいりたいと思っております。

続いて、11ページ目をご覧ください。取組の三つ目でござい

ますが、「(3) リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動円滑化の推進」についてでございます。

まずは、アです。教育訓練給付については、理由を問わず電子申請が可能であり、また在職就労時も利用が可能なことなど、制度についてより周知を図りまして、労働者のリ・スキリングを支援してまいりたいと考えております。

ここで、山本委員より事前の質問をいただいております。「教育訓練給付の活用状況をお示しいただきたい」とのご質問をいただきました。

教育訓練給付につきましては、一般教育訓練、特定一般教育訓練、専門実践教育訓練がありますけれども、数値としましては、一般教育訓練と特定一般教育訓練を合わせまして、過去5年においては年間合計1,100人が活用をしております。全国的には年9万人となります。訓練内容としましては、輸送・機械運転関係、フォークリフトとかそういった関係であるとか、医療事務や介護などの医療・社会福祉・保健衛生関係、こういったものが多くなっております。

それから、専門実践教育訓練につきましては、こちらも過去5年において、年間合計で400人が活用をしている状況でございます。こちらは、全国的には、年平均3万3,000人強でございます。この専門実践教育訓練については、訓練内容としましては、看護師とか介護福祉士などの医療に関連したものが多くなっている状況でございます。

続いてに、本文に戻りまして、続きのイです。労働者の主体的なキャリア形成や学び直しを支援するため、熊本市内に「キャリア形成リ・スキリング支援センター」を設置し、ハローワークには「キャリア形成リ・スキリング相談コーナー」を設置しまして、キャリアコンサルタントによる相談支援を行ってまいります。

続いて、ウです。他職種からIT人材に転職を目指す中高年齢者については、公的職業訓練を修了しても、実務経験がないというところで就職率が低い状況にあります。そこで、実務経験が積めるよう「実践の場」を提供してデジタル分野への再就職促進を図ってまいります。これにつきましては、厚生労働省が民間企業に委託をして全国的に行っている事業でございます。

続いて、エです。労働者の主体的なり・スキリングを支援する企業に対しましては、人材開発支援助成金の各コースの活用を

引き続き促進してまいります。

続いて、12ページをご覧ください。オです。労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援としましては、産業雇用安定助成金の各コースの活用に向けた周知広報を引き続き行ってまいります。

続いて、カです。雇用調整助成金を長期間利用する場合に、単に利用させるものではなく、教育支援を実施することを促進するため、教育訓練実施率によって助成率が変化するという改正が行われていますので、その周知を行ってまいります。

続きまして、キです。成長分野への円滑な労働移動を支援するため、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）、こちらのコースの活用促進を積極的に行ってまいります。

続いて、クです。成長分野への円滑な労働移動の実現のために職業情報や職場情報の「見える化」、こちらを意識し、職業相談の場面におきまして、j o b t a gなどのサイトを活用し、効果的なマッチングを図ってまいります。

続いて、13ページをご覧ください。ケでございます。職業安定法や労働者派遣法の違反を把握した場合には、指導監督を引き続き行ってまいります。

続いて、コです。熊本県の一体的実施事業施設であります「くまジョブ」におきまして、引き続き、県と連携したワンストップサービスを実施してまいります。また、熊本市中央区と東区庁舎内に設置しておりますハローワーク常設窓口においては、生活保護受給者や生活困窮者等に対して、きめ細かな就労支援を引き続き実施してまいります。

続いて、サです。都市部から地方への移住を促進するため、東京及び大阪労働局のハローワークに設置をしております地方就職支援コーナーと連携をしまして、きめ細かな職業紹介を行ってまいります。

続いて、シです。賃金上昇を伴う労働移動の支援としましては、早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）、こちらのコースの活用を促進するための周知広報を行いますとともに、事業所倒産等によりまして再就職援助計画対象者になった方へのきめ細やかな支援を実施してまいります。

続いて、14ページをご覧ください。スです。非正規労働者の処遇改善や正社員化を行う事業主に対しての支援、キャリアア

ップ助成金につきましては、基本コースはもとより、昨年新たに設定されました年収の壁対策のための新コースであります社会保険適用時処遇改善コースの活用勧奨を行ってまいります。

ここで、小野委員より事前の質問をいただいております。「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について、非正規社員の7割弱を女性が占めているという現状では、女性問題という一面もあるのではないかと。改善に向けては、労働問題以外の視点も必要と考えるが、熊本市男女共同参画センターはあもにいなど、女性問題に取り組む行政や団体との連携や意見交換を考えていないか」というご質問をいただきました。

これにつきましては、働く女性の場合、出産を機に子育てのために辞めているケースというものが非常に多くて、再就職に向けて子育てをしながら就職活動を行っていく方や、介護を理由に離職をした方などは、仕事や介護、育児の両立ができる事業所への再就職を希望されております。そういう方々の支援窓口として、マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして、専門のナビゲーターによる再就職の支援、サービス等を行っておりますが、地域の子育て支援拠点や子育て中の女性の支援に取り組むNPO法人等を訪問し、アウトリーチ型での職業相談なども行っているところでございます。

また、県や市などの関係機関と相互の施策や必要な情報を共有し、具体的な連絡事項について協議を行います子育て女性等の就職支援協議会、こちらを年に1回開催をしております。熊本市男女共同参画センターはあもにいにおきましては、月1回、就職相談を実施しております。今年3月には、合同でのセミナー開催など連携を図っているところでございます。

続きまして、本文に戻っていただきまして、14ページ目のセでございます。主体的にスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、求職者支援制度の活用を推進してまいります。また、求職者の支援訓練につきましては、eラーニングコースなど在职者も訓練を受講しやすいコースもありますので、そういうことの周知にも努めてまいります。

最後となりますが、ソです。雇用保険受給者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定と適正給付を行うとともに、雇用保険、医療関係や助成金につきましては、オンライン申請の利用促進を図ってまいります。

長くなりましたけれども、政策目標Ⅰにつきましては、以上になります。ありがとうございました。

雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の北口でございます。よろしくお願ひします。私からは、行政運営方針の政策目標Ⅱを説明いたします。事前にいただきました質問につきましても、この中でご説明させていただきたいと思ひます。それでは、着座で説明します。

それでは、資料1の2ページ目、政策目標Ⅱ「誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進」ということで、いろんな方がいろんな生活を行う中の働きやすい魅力ある職場づくりの推進をしていきたいというお話をさせていただきます。

取組の①、②、③とありますけれども、雇用環境・均等室から①、②を説明させていただきます。15ページの2「(1)最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」です。アで、事業場内最低賃金を含めた賃金引上げの支援、イで最低賃金制度の適切な運営についてですが、熊本県の最低賃金については、経済動向、熊本の実情及びこれまでの審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図っているところであります。

その次の事業場内の最低賃金を引上げにより、業務改善助成金というもので、生産性の向上に資する設備投資などを行い、事業場内の生産性を上げるかたちになっています。資料の3-1に業務改善助成金について条件が記載されています。併せて働き方推進支援についても周知を図る等、賃金引き上げに向けた支援を行っています。また、事業場に行って、ハラスメント防止も行っております。申請様式や記載方法においては、ホームページに載せています。

それから、働き方改革推進支援センターに係る質問の中で、人手不足解消について「労働局の支援の中で、申し出がある事業者への受動的な支援ではなく、積極的に実践される取り組みの具体例をご教示ください。」という質問をいただいております。この辺は、働き方改革推進支援センターで事業場に対して、同一労働同一賃金、先ほど言った生産性向上や労働環境をよりよくするための手助けを行っております、無料での支援をセンターで実施しているところでございます。

続きまして、15ページの同一労働同一賃金の遵守の徹底と、

16 ページエ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ですけれども、この辺は昨年から、同一労働同一賃金を軸にパートタイム・有期雇用労働法に基づき報告徴収を実施しているところです。これは、監督署との連携の下、推進しています。

特に令和6年度から基本給や賞与の見直しについて労働局、監督署で話をするというので、働きかけを行っています。また、各企業での制度の見直しについて、センターで、特に待遇差がないかとか、実施しているところです。

非正規労働者の処遇改善に対しても、「年収の壁・支援強化パッケージ」というのがあって、資料の3-2-1から3-2-3まで、新たに「社会保険適用時処遇改善コース」、正社員確保のためのキャリアアップ助成金というのも実施しています。

その次の17ページになりますけれども、「多様な働き方を選択できる魅力ある職場づくりの推進」ということで、こちらはアで、育児と仕事、介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等を含めた支援の拡充ということで、この中で（ア）、（イ）で育児・介護休業法の周知とか環境整備の支援を行っています。（ウ）で、仕事と介護の両立ができる職場環境整備、この辺は男性も育児休業取得の目標が、25年度は50%、30年度80%と首相表明されておりまして、それに併せて周知、報告徴収を実施していきます。

今月12日ですけれども、資料3-3にあります「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案」が閣議決定され、その周知についても行っていくとこととします。

資料3-4には、両立支援助成金について掲載しておりまして、男性の育児休業を支援しております。併せて次世代法は、「くるみん」「プラチナくるみん」、あるいは「トライくるみん」の認定基準を周知していて、資料3-5に、今説明した「くるみん」と女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の認定制度、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」、この三つの認定制度について載せております。

17ページのイの相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進について、（ア）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、（イ）就職活動中の学

生等に対するハラスメント対策等の推進、(ウ) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進ということで、周知をしているところです。学生につきましても、大学の方に労働法制度の説明でお話をしているところです。先ほどもお話しましたように、いろんなハラスメントがありますけれども、セクハラ、パワハラの防止に向けて周知啓発をしています。

それから、園田委員から「相談件数の増加の要因の分析ができていれば」という質問をいただいておりますが、まだ実際そういう要因は分析しておりません。パワハラ認知度がどんどん高まって、いじめ嫌がらせに対しては、相談窓口があるんだということで、昨年、一昨年ぐらいから相談件数が伸びております。

もう一つ、園田委員から「効果的な支援策などを活用してもらうため、どんなツールがあるのか」という質問をいただいております。

各種取組は、基準部、安定部、均等室がありますけれども、各種取り組みは労働者がいるところは基本的にすべて対象となり、個々の必要とする支援とか内容は違って、かなりの広範囲なので、全てのニーズに答えることは、残念ながら難しい。そのため、まずは先ほども言った各種支援施策の周知広報ということで、当然場合によっては、事業主・労働者の相談に基づき支援を行うこともございます。

それと、18ページでウ、民間企業における女性活躍推進のための支援について、これは資料3-6にもありますけれども、女性活躍推進法に関する制度改正により、労働者が301人以上の事業主は女性の活躍に関する情報公表項目が追加されました。その公表をもって、事業場内で、数字のパーセンテージが低い高いだけでなく、なぜそうなのか、どういう意味があるのか話をさせていただいて、一つの指標にさせていただきたいと思っています。先ほどお話しましたように女性活躍について積極的に取り組む企業に対してえるぼし認定の申請を促していきたいと思っています。

ここで、小野委員から「改善に向けては、女性関係の労働問題以外の視点も必要と考えるが、行政との連携は考えていないか」ということで、当局としましては、熊本県の男女共同参画審議会、県の女性の社会参加加速化会議に当局からも参加していますし、

熊本市の女性活躍推進協議会、熊本市子育て支援優良企業審査会に定期的に参加しています。

続きまして、18ページのエですけれども、これは資料3-7にもありますけれども、特定受託事業者に係る取引の適正等に関する法律、フリーランス法ですけれども、昨年成立して今年度の秋から施行される予定になっています。それに向けてあらゆる機会にフリーランス法の広報、説明を行っていきます。資料3-8につけていますけれども、フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介していきます。

雇用環境・均等室からは以上です。

労働基準部長

労働基準部長の東でございます。私からは、労働基準行政についてご説明をしたいと思います。資料のインデックス1の2ページを開き、右側の方から説明します。

冒頭、局長からも説明がありましたように、令和6年度の熊本労働局の行政運営方針におきまして、労働基準行政といたしましては、二つ目の政策目標であります「誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進」を掲げまして、下の取組にありますけれども、①の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、3番目にあります安全で健康に働くことができる環境の整備に取り組むこととしているところでございます。

資料15ページをお開きいただきまして、見開き左側になりますけれども「誰もが安心して働くことのできる魅力ある職場づくりの推進」のところになります。こちらの3番になります。2番のところは、先ほど雇用環境・均等室長、北口から説明がありましたので、私は割愛させていただきます。

20ページの方に飛んでいただきまして、(3)安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。令和6年4月からは働き方改革関連法によりまして改正されました労働基準法によりまして、時間外労働の上限規制が完全施行され、これまで猶予されておりました医師、建設事業、自動車運転の業務なども上限規制が適用されていくこととなります。

こうした、改正される方向で、誰もが安心して働くことができるような職場環境を実現するためには、労働条件の最低基準でございます労働基準関係法令の履行確保をはじめ、労使の自主

的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業、小規模事業者に対する丁寧な相談、支援を行っていくことが、非常に重要と考えてございます。令和6年度の労働基準行政の運営にあたりましては、先ほどのところはちょっと割愛しますが、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援をはじめ、安全で健康に働くことができる職場が整備されるよう、労働条件の確保、改善対策、安全衛生対策、労災保険給付に取り組むこととしているところでございます。

20ページ下にありますア、長時間労働の抑制につきまして、まず説明したいと思います。めくってまいりまして、21ページになりますけれども、過労死等の防止につきましては、長時間労働の抑制をするために、監督指導の実施をしますとともに、過労死等の防止に向けた支援を引き続き実施していくこととしているところでございます。

また、中小企業の中には、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないところがございます。そういったところに対し、きめ細やかな相談支援のほかに、働き方改革関連法に基づく改正労働基準法の遵守に努めていくこととしているところでございます。さらに、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されます医師、自動車運転者、建設事業につきまして、個々の事業所だけでは解決できない困難な状況にはなりますので、関係者も含め、広く周知、要請等を行い、時間外労働の上限規制の円滑な施行に、引き続き努めていくこととしているところでございます。

この法令に関連しまして、質問を小野委員から頂戴しております。いわゆる2024年問題の対応というところでございます。資料は20ページに書いてありますけれども課題で示されている医師の残業規制適用は、地域の救急医療体制の確保や医療の質の確保との両立など、国民にとって切実な問題に直面すると考えられます。もちろん、過酷な労働状況の改善は急務で望ましいと思う。「労働局として医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を行うとあるが、具体的にどのように働きかけ、住民の不安を解消しようと考えているのかを教えてください」という質問でございます。

医療体制の確保と、それに従事する労働者の適正な労働環境の確保とは、両立しなければならない動きというものがござい

ます。医療体制の確立につきましては、私どもの労働行政に直接関与する問題ではございませんが、地域の方々に対する医療体制が整備された上で、医師をはじめとする医療従事者の労働環境も整備されるべきものと考えておりますので、時間外労働の上限規制をはじめ、労働基準関係法令が遵守され、医療従事者の労働環境が整備されるよう、熊本県医師会で委託運営されております医療勤務環境改善支援センターにおきまして、医療勤務管理アドバイザーや医療経営アドバイザーが各医療機関の労務管理、経営コンサルタントなど相談対応をし、行っていると承知しております。

私ども労働行政といたしましては、きめ細やかな相談対応、助言を行うために、関係します法令の解説だけでなく、働き方改革推進支援助成金でありますとか、取組事例の紹介、さらにはアドバイザーへの研修などの支援を行っているところでございます。

戻りまして、22ページのイの労働条件の確保・改善対策についてです。労働条件の最低基準であります労働基準関係法令の履行確保など、基本的労働条件の枠組みや管理体制を確立して定着できるよう、あらゆるツールを活用して周知啓発に努めるとともに、法令違反の疑いがある事業者を把握した場合には、司法処分に基づき、厳正に対処することとしています。

また、ページをめくって(エ)に書いてありますが、外国人労働者や自動車運転者、障害者である労働者など業種や就労形態の特定の労働分野に対しましても、監督指導や事案の内容を含めて監督指導を取りつつ、各種行政手法を駆使しながら、労働条件の履行確保に努めていくこととしているところでございます。

このページに関連しまして、下にあります(オ)「労災かくし」につきまして、渡辺委員からご質問をいただいております。

「県内において、過去に判明した労災かくしの事例、処分の内容などについてご教示ください。また、労災かくしが発生する主なる要因はどこにあると労働局ではお考えでしょうか。もっぱら、当該企業の問題なのか、それともそうでないのか、労働局の見解をご教示ください」というものでございます。

皆様、既に承知だと思います。労災かくしにつきましては、事業所は労働災害等により、労働者が死亡または休業した場合に、遅滞なく、労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に届出なければならないとなっております。労災かくしは、事業者が労災の

発生を隠すため、労働者死傷病報告を故意に提出しない、または虚偽の内容を記載していることをいっております。

当局内の過去の事例について、次のものがございましたので、二つ紹介します。まず事例の一つ目は、災害復旧工事の一次下請けの作業員が作業中に作業踏み台から転落し、休業4日以上の労働災害が発生したにもかかわらず、元請けに迷惑がかかると考え、元請けに事故発生自体を報告せずに、労働基準監督署で死傷病報告等を提出しなかったものでございます。二つ目の事例は、事務所新築工事の一次下請け、事業所が現場で作業員が墜落して休業4日以上の労働災害が発生したんですけれども、元請けと共謀して、下請けの工場敷地内で発生したと虚偽の労働者死傷病報告を提出したものでございます。

これら二つの事例につきまして、その処分につきましては、いずれも当行政としては司法処分としまして、最初の事例は略式起訴、事例2についても略式起訴ですけれども、これは元請け、下請けともに略式起訴となっております。

要因についても聞かれておりますが、労災かくしの発生要因につきましては企業にあるというふうに考えておまして、その要因もわれわれとしては、次のようなものが考えられます。まずは、労災の調査によって、何らかの法違反が発覚するのを避けたいと、災害の直接原因である安全施工もそうですけれども、あとは労災保険に加入していないということで、労災保険に加入しなければならない、そういうものはどうしても避けたいというところがあるように思います。また、労災が起きたことを公表すると、企業のイメージを損ねてしまう。安全衛生面からということですね。また、労災保険を申請すると、労災保険の保険料が上がってしまうということも考えられます。また、労災保険の申請手続きが面倒だということもあるかと思えます。当局としましては、引き続き、労災かくしの排除にむけまして、周知啓発に努めるとともに、事案の悪質な場合には厳正に対処していくこととしております。

次に、見開き右のウの14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。まず、このお題にあります14次防、熊本労働局第14次労働災害防止推進計画に基づきまして、今年度から労働災害防止対策を推進しているところでございます。これにつきましては、先ほどこ

の場で説明いたしましたので詳細は割愛いたしますけれども、資料の別添で付けているインデックス4-2に載せております。ここに「重点事項」ということで、(1)から(7)まで記載されていますけれども、この七つの重点事項を定めまして、労働災害の撲滅に向けて、労働局、各署が一体となって取組むこととしているところでございます。

そして、この14次防から新たな取組として、アウトプット指標、アウトカム指標を導入するということも、先ほどの続きですが、推進しております。アウトプット指標は、事業者の皆さんに達成していただくことについて、これを実施することで職場から災害発生を防ぐと、その結果として労働災害を防止することがこれらの目的となります。

また、アウトプット指標の達成によって、職場から災害発生要因が減少した結果、景気の動向にかかわらず、最低限、期待できる成果をアウトカム指標として定めて、アウトプット指標の実施状況とアウトカム指標の達成状況から、計画の進捗状況やアウトプット指標の有効性の検証を毎年実施することにしました。

今年度からスタートしたもので、本年度はまずはアウトプット指標の達成状況確認のために、アンケートを実施しました。それが資料の4-3からになりますので、時間の都合上、簡潔に説明いたしますが、ご覧になっていただければと存じます。

アンケートは県内の労働者10人以上の事業場、林業は熊本の事業場は小さいということで、1人でも雇っているものについて実施しております。1万4,490事業場に対してアンケートを実施しました。そのうち、有効回答数が4,935事業場で回答率が34.1%でございました。

このアンケート回答につきましては、設定しているアウトプット指標、達成状況を色分けして表示しています。緑色で表示しているパーセンテージになろうかと、右側、2番目に書いてありますけれども、この緑色はアウトプット指標の目標を達成しているものです。赤字のものは未達成、黒字のものは今回のアウトプット指標を基本としまして、次年度の達成のため、年内では判定できないというものにしております。

今回の集計結果を踏まえて、当局では引き続き、赤字で示しました未達成項目を中心に、その取組が実施され、労働災害が減っていくよう対策を考慮してまいることとしているところでござ

います。

この安全衛生対策につきまして、高木委員から事前に質問を頂戴いたしました。資料に戻りますけれども、行政方針、インデックス1の4ページにですね、現在の熊本県内の労働状況がありますけれども、ここの(3)番の見開きの右のページですけれども、4ページの上から15行目の最後に「メンタルヘルス対策の取組が進んでいない状況である」という記述がありまして、ここについての質問でございます。

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場が67.3%となって、メンタルヘルス対策が進んでいない状況があるとのことですが、取組が進んでいない理由について、労働局の見解とそうした企業に対して取り組みに向かわせるための労働局としての具体的な案などについてご教示ください」という質問でございます。

アンケート結果が、メンタルヘルス対策の実施率は記載にありますけれども、全体では67.3%でございます。しかし、これを企業別で見てみますと、労働者が9名以下の事業場は52.7%、10～50人未満で61.9%、50人以上で94.9%となっております。

労働者50人以上の事業場は、当然、労働安全衛生法で義務付けられておりますので、ここの実施率は非常に高い状況です。全体の実施率を下げているのが、先ほど説明しました小規模事業所のところでございます。また、当局が一昨年ですが、令和4年度に実施したメンタルヘルス対策におけます自主点検を実施したのですけれども、そこで取組んでいない労働者50人未満の事業場に理由を聞いたところ、三つですね、上位の三つを今から申し上げますが、一つ目が「問題が発生していない」と、メンタルヘルスの問題が発生していないというのが51%です。次、二番目が「取り組み方が分からない」が21%。あと「多忙」というのが16.7%、これが上位三つでございます。

本来、問題が発生しないうちに、メンタルヘルス対策を実行してもらおうわけですけれども、問題発生後に対策を考えても厳しい面があるというところでございます。

こうしたことから、当局では令和5年度を初年度といたします第4次メンタルヘルス推進計画、5か年計画を策定いたしまして、メンタルヘルス対策に取り組んでいない労働者10人以上

の事業場に対して、個別指導や集団指導を実施いたしまして、メンタルヘルス対策に取り組むことを指標としているところでございます。また、熊本産業保健総合支援センター、地域産業保健センターと連携して、メンタルヘルス対策に関する各種指針の勧奨を行っていることとしているところでございます。

資料の27ページをお願いします。最後になります。エです。労災保険給付の迅速・適正な処理についてでございます。労災請求といたしましては、令和6年度につきましても、脳・心臓疾患、精神障害事案など複雑、困難事案に係る労災請求などに対しまして、罹災労働者に迅速かつ公正な労災保険の給付を行うため、引き続き、労働局と労働基準監督署が連携し、的確な事務処理を進め、迅速な調査を行ってまいりますとともに、労災保険の窓口で相談者等に対する丁寧な説明に努めることとしているところでございます。

以上、労働基準行政におけます令和6年度の取組の説明をさせていただきます。引き続き、労働者が安心して健康で働き続けられる職場の環境整備に本省一丸となって取り組んでまいります。以上になります。

総務部長

総務部長の戸山です。本日、私から、最後に労働保険制度の適正かつ健全な運営、労働行政の展開における基本的事項についてご説明いたします。では、着座にて説明させていただきます。

まず、27ページの一番最後のオのところ、労働保険制度の適正かつ健全な運営ということで、労働保険制度につきまして労災と雇用と総称して労働保険ということで納めていただいた保険料が労災保険、失業保険等というものの原資となっています。大半の事業主の方には、制度趣旨をご理解いただいて加入していただいているものですが、一部まだ未手続事業があるということも事実でございます。すでに手続をしていただいている事業主の方々にも企業負担の公平性、あとは労働保険を基盤とするさまざまな給付制度の安定的な運営、こういった観点から、令和6年度におきましても、引き続き制度趣旨を丁寧に説明するなどによって未手続事業の解消に取り組んでまいりたいと思います。

なお、令和3年12月、行政改革推進会議が行われまして、厚生労働省全体として令和7年度までに未手続事業を20%解消

するという目標を設定しております、これによってより効率的、効果的な対策を推進しております。

最後に、28ページ以降の「第3 労働行政の展開における基本的事項」でございますけれども、これはざっくりと言わせていただくと、内向きな話でありまして、あくまでわれわれ行政の心構えに近いような中身でございますので、ごくごく簡単にご説明をさせていただきたいと思っておりますけれども、まず1番としては、地域の実情に資した施策の展開のために関係機関と連携を図ることや積極的な広報を展開すること、次、2番目として、政府全体として取組を進めている電子申請の利用促進を図ること、29ページにいきまして、3番目に行政運営をしていく中で計画的・効率的な行政運営をしていかなければいけないということ、続きまして4番目、災害時において労働局としての役割を十分果たすことができるように安全の備えに努めること、さらに5番目、われわれが仕事をしていく中でマイナンバーを中心とした重要な個人情報を扱うことから、こういった個人情報の漏洩を防止して管理を徹底することですとか、公務員である以上、国民の疑惑や不信を招くような行為をすることがないように、日々努力をして行政サービスの向上に努めなければならない、こういった内容を記載させていただいているところでございます。

私からは以上です。方針をよろしくお願いいたします。

渡辺会長

ありがとうございます。事前にご質問いただいていた皆様の回答を今、ご説明の中で言っていたいたのですけれども、それに関連して追加で何かご質問なされたいことがございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、今ご説明いただいたものについての質疑、意見交換に入ってまいりたいと思います。今日は欠席されている委員からのご質問もありましたので、そちらについては事務局より、質問をいただいている委員に回答するという事です。ということにはなっておりますけれども、ほかの皆様、いかがでしょうか。今、事務局からお話をいただいた内容につきまして、ご意見ですとか、質問ですとか、ございますでしょうか。

では、山野委員お願いいたします。

山野委員

皆様お疲れ様です。今日、初めて参加をさせていただきました労働者委員の山野と申します。よろしくお願ひします。所属が運輸労連というところでございまして、まさしく2024年問題の業種に従事する労働組合ということになりますので、よろしくお願ひいたします。

6ページの「第2」の1のイの人材確保支援は、先ほどご説明をいただきましたので、御礼の意味ということで、ぜひよろしくお願ひいたします。

それから、質問は20ページ、21ページになりまして、まず20ページの「安全で健康に働くことができる環境の整備」の「課題」の内容については、まさしくこれは記載の通りだというふうに思っておりますし、21ページの取組の(ウ)の労働時間短縮に向けた支援ということで、「施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要」ということで、これにつきましてもまさしく記載の通りだと思っておりますし、立場の弱い私たちの受注産業の者としては、新法制に期待をせざるを得ないと思っております。労働局に設置をされております「荷主特別対策チーム」ですね、この内容につきまして、何名程度で編成をされているのかということと、期間が限定的なものなのかということなどが、今の時点でお示しできるものがあれば教えていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

渡辺会長

それでは、事務局からお願ひします。

労働基準部長

ご質問ありがとうございます。ご質問は21ページにありました「荷主特別対策チーム」の活動ということで、それでよろしいですか。

具体的なニーズというのがあるのですが、体制としては、合同庁舎にあります熊本労働局担当課内に荷主の対策班において、あとは各署にこの一員というか、この対策担当というのを置いているというかたちになっておまして、具体的には運輸業を管轄しておられます運輸局ですよ、ここと連携をしながら上限規制の周知のほか、労働者でありますとか、あとは賃金、その辺のところの労働条件を確保することに努めるということでございます。

また、やはり事業場だけの取組ってなかなか難しいので、運輸局につきましては、荷主ですね、こういった方々にも理解を要請しますとともに、国民の皆様に向けて、やはりこういった問題のところもありますので、自動車運転者の労働時間が確保されているよう周知を徹底していくこととしているところです。  
よろしいでしょうか。

山野委員 期間限定なのかという点は。

労働基準部長 今常設をしております。

渡辺会長 よろしいでしょうか。ほかご質問はいかがでしょうか。  
では、乗富委員をお願いします。

乗富委員 乗富でございます。お願いします。

8ページの(ウ)で「精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援」のところでありまして、私、不勉強ですので教えていただきたいと思っておりますので、ご質問いたします。

私どもの地域でも、今、特別支援学級に通っている子どもたちがたくさんいます。そこに働いている私たちの仲間もいるので、中学生になってもどうやって生きていくかという課題を抱えていて、それで高校、支援学校に行ったりする子どもたちが多かったですけれども、学生等に関しては、就職準備から就職、職場定着までの一貫した支援を実施するとありますけれども、子どもたちはどういう支援を受けられるのでしょうか。教えてください。

あと、私どもの職場にも障害を持った方がたくさん入ってらっしゃって、精神の方とかも入ってらっしゃるかなと思っておりますけれども、私どもの周りにも何かフォローとかがあるのかなと思っております。知識がないんですけれども、教えてください。

渡辺会長 お願いします。

職業安定部長 ありがとうございます。特別支援学校に通っている子どもさ

んというところですがけれども、一般的に学校の先生から、ハローワークにご相談いただくことになれば、具体的にハローワークの方で支援というかたちになろうかと思えますけれども、就職のところに限定し、スタートというところからのハローワークですので、就職まで、まだ準備ができていないというような方であれば、ほかの機関につなぐとかいうことはあります。就業段階というところになれば、ご相談いただければハローワークで支援というのはできる場所です。すみません、2点目のご質問は。

乗富委員 障害者の方を受け入れた側はどうすればいいのかとか、支援のほか、何かフォローとかそういうのはあるのかと思っています。お願いします。

職業安定部長 企業さんの受入れ体制というところでは、例えば、ハローワーク以外でもナカポツセンターでもそういった相談というのは受けておりますし、なかなか企業側としては、難しいところではございます。もちろん、ハローワーク等でもご相談できますけれども、センターとかほかの機関でも受けておりますので、ハローワークでお話をお伺いして、より専門的というものを望むのであれば、また別の機関ということになると思うんですけれども、支援とかはしております。

渡辺会長 よろしいでしょうか。すみません、今の部分ですがけれども、8ページに記載してある(ウ)のところだと、「特に発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える就職希望の学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施する」という記載があるんですが、先ほどのご回答だと、何か具体的にハローワークに学校の先生から依頼があつて、就職段階になればお手伝いできますみたいなことということですかね。何と云うかな、記載内容がもうちょっと能動的に何か支援をされているのかなと思ったんですが、学校の先生が動かない限り支援はないということなのか、それとも別に何か具体的に動いてらっしゃるものがあるのかとかですけれども。

職業安定部長 そうですね、とりあえず生徒さんに対して、就職希望調査というのをやっておりますので、そこで就職を希望される方の把握

をして、その方を支援するということになりますので、そういったアンケート調査がスタートということになります。ですので、希望者には支援するということにはなりません。

渡辺会長           それは、特に先生たちからの要望がなくても、そういう支援学級がある所には先にアンケートを取っているということなんですよね。

職業安定部長       そうですね。

渡辺会長           では、永田委員お願いします。

永田委員           質問ではなくお願いですが、会長が言われたみたいに、私どもは発達障害者の生活支援、就労移行支援とかの福祉事業所を持ってまして、ハローワークさんと連携を取りながら一人でも多くの方に就労をつなげることができるような業務に取り組んでいます。

今日は、その現場から課題や意見を出ささせていただきたいと思って、実際、経営者の方や人事の方が、障害者雇用に向けて積極的に採用されていらっしゃるのですが、現場のスタッフの方に具体的な方針とか、成果が共有されていなくて、障害者雇用の採用に現場スタッフとの関係性がうまくいかずに、退職することが多いとかですね。それから、仕事の切り出しなどそういう体制的なものをもっと整えていただきたいという声が多かったです。

それから、障害者雇用に取り組む企業者の中で事前実習などを行わずに、すぐ募集とか採用を行われることが多くて、発達障害者の方って、特性があって、できないところとすごくできるところがあるので、そういう能力の特性を知ることも必要なので、事前実習とかを取入れていただきたいという話して、今、トライアル雇用というものをハローワークさんに勧められていて、そういうのもすごく企業にとっては有益だし、それでマッチングがよかったら採用してもらえるとこの部分では、すごくよい制度なので、そういうのも普及させてほしいなという現場の意見でした。また、ハローワークさん、ナカポツセンターといろいろあるんですけども、そういうところからの生活支援、就労支援と

いって、障害があっている人から協力をして、就職活動につなげてというようなのがベストかなというふうに思っているところです。

渡辺会長           今、労使双方関わっていらっしゃる方からのお話もありましたけれども、何か事務局からお話はありますでしょうか。

職業安定部長       永田委員、ありがとうございます。現場の問題点とか、大変貴重なご意見だったと思います。ありがとうございます。確かに、事前実習というものは非常に有効かなと思いますので、トライアル雇用というのは、なかなか定着が難しいかなと思いますので、そういった取組というのは、事業所さんもぜひ取入れていただきたいですし、われわれとしても、そういった事前実習というのをやっているのは有効と思いますし、トライアル雇用、こちらも非常に有効な手段だと思っていますので、こちらも普及させていきたいと思っていますところです。

渡辺会長           よろしいですかね。永田委員。  
ほか、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。  
徳富委員、お願いいたします。

徳富委員           18ページの「フリーランスの就業環境の整備」という欄がありまして、フリーランスの方々を守るための法律ができたということで、感謝しておるところですけれども、フリーランスと雇用労働者との違いをあまり意識されずに働いている方も少なくないんじゃないかなと思っています。少しずつ法律的にも守られるようにもなってきていますけれども、やはり、そもそもフリーランスで働くということは、労働者として保護されるのが難しいんだということをもっと広く理解される必要もあるんじゃないかなと思っています。法的な整備も進めていただくとともに、基本的には一般の雇用とフリーランスとは違うんだということをもっとしっかり分かってもらう工夫、努力をお願いできればと思います。

渡辺会長           今の意見に対するお答えはございますでしょうか。

雇用環境・均等室長      今のお話で、労働法制そのものはフリーランスの方は事業主になりますので、労働法制の対象にはならない。啓発については、先ほどちょっとお話しました、大学等に出向いて講義を行い、労働の話をして、労働者が、請け負うというかたち、その後、労働者の話をしてという啓発はあり得るので、十分周知していきたいと思います。当然、啓発の段階からそういう話をしていくとか、ホームページにもそういうものが、あるいは労働保険手続きの際周知広報をするというのは、今でもしております。

山本委員                      これまでも周知に努めていただいていると思いますが、やはり一般的にはまだまだその理解はできていないのではないかと思います。フリーランスの条件であるとか、さらに周知をお願いします。

渡辺会長                      ありがとうございます。ほか、ご意見、ご質問ございますか。園田委員、お願いします。

園田委員                      お世話になります。労働者委員の園田でございます。  
私から28ページの「労働行政の展開における基本的事項」の取組について、少し意見といいますか、教えていただければと思うんですけども、まず、事前に広報の三つといいますか、周知をどのように進めるんだというのを事前に質問をあげさせていただいて、それは回答いただいたとっておりますけれども、28ページの(1)で、いろんな団体と連携を取ってニーズを把握したりとか、それをきめ細かく行政運営へ反映していくという姿勢を示されているんですけども、おそらくという言い方はおかしいかもしれませんが、県内に複数、多くの企業があって、多く労働者がいる中で、全員が必要な支援を受けられるかという観点で考えたときに、やはり労働者、団体、企業、自らが自分で調べたりとかということが基本だろうと思うんですけども、それ以降、行き詰まる場所も多くなるんじゃないかなとも思います。  
そうした実情があるというのが前提としても、ニーズの把握、方法等をみたときに、今日もものすごくボリュームがあり、中身を一括で説明いただいて、その中で、じゃ、細かくお話ができるか、そうではないと思っていますし、大きくいろいろ考えていっ

たときに、この分野についてはそうなって、関係がある方へのという連携が働いていけば重要になってくるんだろうと思っていますので、細かく字で書いてあります通り、具体的にはこの分野はこういうことを連携して取組を進めているんだというのがあれば、お伺いしたいと思っていますし、全体的な問題、全体的にニーズをしっかりと把握する方法というのは、聞いているだけではそう、ご検討いただいて、しっかり労働行政に反映ができるように取組んでいただければという、質問と検討ということで示させていただきます。

渡辺会長            今のご質問についての事務局からのご回答はありますでしょうか。

雇用環境・均等室長        いろんなかたちの周知広報をしていますが、産業別でもいろんな団体がございますので、場合によって意見をいただいたりしております。今、おっしゃられた通りに、全部には正直言ってそういうのは難しいなど、私どももそう思っております。

渡辺会長            よろしいですか。  
では、意見も出尽くしたようですので、以上で令和6年度熊本労働局行政運営方針（案）についての質疑、意見交換を終了いたします。本日、いろいろな意見を出していただきましたけれども、この意見については事務局において、今後の取組に反映させていただきますことをお願いいたします。

続きまして、議事二つ目の最低工賃関係について入ってまいります。事務局より、熊本県縫製業最低工賃改正・廃止について、ご説明をお願いいたします。

局長                それでは、二つ目の議事について申し上げます。まず、私が今回の経緯、簡単に説明を申し上げたいと思いますけれども、今日配った資料でいきますと、青いインデックスの1というところに、県内での最低工賃についてがございますけれども、この中に県下三つの最低工賃がありまして、その改正、廃止につきましては、履行性を確保するために3年を周期として、一つずつその判断を行っているという状況にあります。

今年度は、(3)にあります熊本県縫製業の最低工賃の改正、

廃止と変更するというかたちでありました。このため、県内の縫製業者の方々に対して、その労働条件の調査を行い、これによりまして、改正について当審議会に調査審議を求めるかどうかということを検討してきたところでありますけれども、結論といたしまして、今回は、調査審議を求めないことといたしたところでございます。その理由などにつきましては、基準部長から説明をします。

労働基準部長       では、ご説明をさせていただきます。

最低工賃の改正にあたりましては、家内労働法第8条第1項におきまして、都道府県労働局長は、一定の地域内において、一定の業務に従事する工賃の低廉家内労働者の労働条件の改善を図るため、必要があると認めるときは、地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができるかとされているところであります。

そこで、都道府県労働局長が、家内労働者の労働条件の改正を図るか否かの必要性を判断するために、今年度は、今開いていただいていると思いますが、青いインデックス1の(3)、右半分になりますけれども、(3)にあります熊本県縫製業最低工賃につきまして、実態調査をしたところでございます。この縫製業の家内労働につきましては、婦人服制服のワンピース、ブレザー及びコート、これは上の段になります、右下にいきますと、右のスカート及びスラックス、この二つにつきまして、各企業の工賃表を基に、最低の工賃が定められているところでございます。これは、表を見ていただければと思います。

今回の調査結果は、インデックス、次の青いインデックスの2番のところに、調査結果をお示ししているところでございます。1枚めくっていただきまして、右下にページ数1というふうに書いてありますけれども、ここの1ページの上のところに、(1)番、調査の欄の③に調査対象というものがございます。ここをご覧いただきますと、熊本県内で縫製業に係る業務を委託する委託者が19者あるわけですが、このうち熊本県縫製業最低工賃の適用が「工程を委託している委託者」、先ほど青いインデックス1で説明しました、この縫製業の委託者というのは、1者でございます。

この委託者数、そしてこの委託を受けます家内労働者ともに、大きく減少をしてございます。これは、1 ページの下の方、第3表を見ていただければと思いますけれども、令和5年度の委託者数は、前回の状況、平成18年と比較しまして、20者減少しております。家内労働者数は、74人減少している状況にございます。あとは、家内労働者数をみますと、平成18年から大幅に一気に減少したんですけれども、平成24年から令和5年にかけては、徐々に増加しているという傾向があります。

資料がちょっと飛びますけれども、6 ページを見ていただきますと、表があります、第9表、右、左にございます。先ほど説明しましたワンピース、ブレザー等が左側、スカート、スラックスが右側にありますけれども、こちらが今年の状況を示しております。この背景の薄い方、オレンジ色の背景が付いております部分が、定められた最低賃金の階級でございます。そして、実際の数字が実際に支払われているものになります。

ここを見ていただきますと、最低賃金と同じというところもありますし、最低賃金を上回るところもございます。1枚めくっていただきまして、8 ページ9 ページになります。これが、具体的な単価の状況になります。1者しかございませんのですけれども、ここでは第10表の2、右側にあります、一番上にあります。1番の「すそまつり」というところ、一番左端になろうかと思えます。ここを見ていただきますと、最低賃金が12円ですけれども、委託者は40円を払っているということでございます。

また、右端の「糸くず取り」という部分が、現在15円、オレンジ色のところにありますけれども、支払いも同額の15円、その下に書いてあります、というところになります。

ちょっとまた飛びまして、16 ページを見ていただきますと、今回の調査を実施した委託者の業界の現状を記載してございます。一番下の枠にあります3番の業界の現状というところ、ここをかいつまんで説明をいたしますと、これまで海外に向けて生産を行っていた企業も、徐々に国内に回帰している、そして、日本の技術を信頼して、国内ブランドや海外の高級ブランドの仕事が増えてきており、今まさにこれからがスタートといった状況になっている。今後、家内労働者を増やしたいという委託者の意見でございます。受注分は回復傾向にございます。

これまでの説明で、家内労働者に対してもそうですけれども、

今、非常に少なく、この3年間で最低工賃を廃止するという判断もできるものではございますが、業界は回復基調にあり、家内労働者数の増加の動きもみられることから、今回の最低工賃の改正案と廃止決定については審議会に調査審議を求めないという判断といたします。引き続き、熊本県縫製業最低工賃の委託者、家内労働者、工賃単価の状況を注視しつつ、慎重に判断を進めることとしたいという流れでございます。

説明は以上でございます。

渡辺会長                    今の説明に対してのご質問、ご意見等ございますでしょうか  
山本委員、お願いします。

山本委員                    山本です。ありがとうございます。最後に結論をおっしゃいましたが、縫製業最低工賃については、審議会に対して審議を求めないということは、現状そのままいきますよ、という理解でよろしいでしょうか。

労働基準部長              結果としては、そういうことになろうかと思えます。

山本委員                    それと、もう一つ確認ですけれども、和服裁縫業の関係の実態調査について、昨年度から話をさせていただいてるかと思えますけれども、今年度の扱いをお尋ねしたいと思います。

労働基準部長              この辺のところは昨年ですか、調査結果を提示したところですが、審議会から実態調査をちゃんとしていただき、最後、委託者の意見を頂戴したところでございます。今回の熊本県縫製業最低工賃同様、1番に記載をしております熊本県和服裁縫業最低工賃につきましても、しっかりと実態調査をして、判断をしていきたいと考えているところでございます。

以上です。

山本委員                    理解ができました。関連して質問を一つさせていただきたいと思えます。先ほど、フリーランスの法律が施行されていますという話を説明いただきました。全部読み込んでいないものから何とも申し上げられないのですが、家内労働の皆さん方は、フリーランス取引法の適用になるのでしょうか。今回対象がい

らっしゃるかは分かりませんが、関係があるのであれば、  
と思い質問させていただきます。

労働基準部長      フリーランスの方の法律については、私もすいません、読み込み  
ができていないところですが、現行制度の家内労働法の  
適用の関係から申しますと、家内労働法は、請負契約が前提に  
なっていますので、そういうところで、フリーランスを同様の  
請負契約であるとすれば、適用の除外がない限り、適用はされる  
んだらうなというふうには思っておりますが、大変申し訳ござ  
いませぬ、その判断が、私の理解が合っていない部分ござ  
いますので、そこは担当のところでは分かっているのであれば、補  
足していただければと思います。

渡辺会長            雇用環境・均等室から補足はありますか。

雇用環境・均等室長      フリーランスのリーフレットの方の裏面で、資料3-  
7のフリーランスのところに「特定受託事業者」の定義が書いて  
あって、ここをもうちょっと詳しく読み込んでないのですけれ  
ども、ここに該当すれば、その対象にはなり得ると。新しい情報  
の中で該当するか該当しないかを判断するという事。その  
ときに、特定事業者を明確に判断して。ただし、この発注事業  
者が三つあるのは、その特定事業者の大きさによって、一番上の  
ところは小さいところで従業員を使用していない場合、義務項  
目①だけが対象になります。

その下から2番目のところは、従業員を使用している場合は、  
1, 2, 4, 6が対象になります。一番下の従業員を使用してい  
て、継続的に業務委託を行っている場合は1, 2, 3, 4, 5,  
6, 7が対象になります。

ただ、その家内労働そのものは、これ以外、支払い設定とかは  
ありますけれども、金額とかいろんな契約のトラブルとか、その  
次の資料3-8にありますように、契約上のトラブル、こちらの方  
はフリーランス110番、へということになっております。また下  
の方にありますけれども、公正取引委員会、中小企業庁、厚生  
労働省という記載がありますけれども、厚生労働省へのお問  
い合わせは、育児介護等と業務の両立やハラスメントなどです。

です。発注事業者が個人で、個人の方に発注するという業

務については一番上に該当するケースもあるかなど。

渡辺会長

山本委員、よろしいですか。

そうしましたら、皆さん、よろしいですかね、ご意見。

事務局案としましては、今回の熊本県縫製業の最低工賃については、1社しかなくて、大体、工賃として、今、最低と同じものもあるんだけど、上回っているところが多いというところで、廃止の検討というようになっていて、ただ、円安の効果だったり、日本の技術の信頼というところで、国内回帰が見込まれ、今後、このようなかたちで、そこも見込まれるので、今回は見送って、また3年後に検討するという案ですけれども、皆さん、その方向性でよろしいですか。

では、委員の皆様にご確認、了承をいただいたということで、よろしく願いいたします。

では、議事の3、その他ですけれども、委員の皆様から、何か。どうぞ、議事以外でお話しておきたいことはございますでしょうか。

山本委員、お願いいたします。

山本委員

ありがとうございます。山本でございます。

連合熊本では労働相談などをさせていただいてますが、労働局の皆さんには、いろんなアドバイスもいただいていますし勉強もさせていただいているというところです。この場を借りてですけれども、感謝を申し上げたいと思います。

ただ、ぜひ、連合と労働局の皆さん方との間でもそうですけれども、労働局内でもしっかりと連携を深めたいと思っています。具体的なことを申し上げることは避けませんが、たくさん事例がございまして、実は、労働局や労働基準監督署など、尋ねる先によっては、回答の仕方、見解、それが若干違うということがございます。例えば退職のケースで見解をお尋ねした際に、ある部署では、これは会社都合ですよねと言われて、別の部署に尋ねると、いやいやこれは自己都合ですよね、と回答が違った場面がございました。そういうことが何度かございましたので、ぜひとも、労働局関係の皆さんは専門家の皆さん方ですから、労働行政について、特に新しい事象が発生した場合や制度が新しくなった場合には、それぞれの部署間でも連携をして、同じ見

解を持って、相談などに対応いただきたいと思います。

それともう一つ、価格転嫁の重要性というのが、今、労使双方で話が出される時代になってきて、大変うれしく思っております。熊本県内では労働局を入れて16の団体で「価格転嫁の円滑化に関する協定」が結ばれています。

直近では、協定に基づく取り組みとして、商工会連合会さんが2024問題の関係でセミナーも開催されました。でもまだ、中小企業の皆さんの方は、親会社みたいところに「すみません、いくらくらいにしてくれませんか」とはなかなか言えないと思います。そんな価格交渉などしたら「来年から、お前のところには仕事やらんぞ」と言われるものですから、これまではそういう時代だったんですけれども、最近では公正取引委員会から指導を受けた企業がありましたよね。しっかりと価格転嫁をせいやいかん、仕事と払いをしっかりとやらないといかんという流れにはなってきたかと思っています。

ぜひとも、「ホームページに出しています、これからも周知しています」とか、「窓口にお見えになった方、相談などがあれば対応していきます」ということだけではなくて、労働行政の皆さんには、もっと積極的に価格転嫁の円滑化に向けた行動をぜひ期待をしております。どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

渡辺会長

ありがとうございます。これは要望ということなので、事務局にお願いします。

ほか、委員の方々に共有しておきたいことはございませんか。事務局からは、何かございませんでしょうか。

よろしいですかね。では、本日予定していた議事は、終了いたしました。皆様、議事のご協力ありがとうございます。

では、一旦、進行を事務局にお戻しいたします。お願いします。

事務局

進行のご協力ありがとうございました。

それでは、最後に、労働局長から一言挨拶を申し上げます。

局長

皆様におかれましては、長時間の審議、誠にありがとうございました。今回、行政運営方針にかかる、大体の方向性を示しているということですので、その実施につきましては、本日の

ただいたご意見などを十分踏まえた上で、より効果的に推進してまいりたいと思います。

昨今で言いますと、意見の中でもいろいろと出ておりますけれども、特定の一部の企業の労働者だけで解決するという問題というよりは、国民全体に協力を求めないと解決に向かわないというものもたくさんありまして、当局だけでもできないことが多々あるので、それについては、関係経営団体をはじめ、本日もご出席の皆様方にも、ぜひ、さまざまな立場でご協力いただければというところがございます。私からはその点お願いさせていただきまして最後の挨拶とさせていただきたいと思います。なお、お気づきの点、ありましたら、いつでも伝えていただければありがたいと思っているところがございます。

長時間、誠にありがとうございました。

事務局

これもちまして令和5年度第2回熊本地方労働審議会を終了いたします。今日は本当にありがとうございました。