

第47回 岡山地方労働審議会
(議事録)

令和6年3月13日(水)
岡 山 労 働 局

第47回 岡山地方労働審議会（議事録）

1 日 時

令和6年3月13日（水）

13：30～15：30

2 場 所

岡山市北区下石井1-4-1

岡山第2合同庁舎2階共用会議室

3 出席者

【委員】

公益代表 一原委員、岡山委員、寺山委員、土岐委員、妻鹿委員

労働者代表 高山委員、難波委員、濱村委員、森委員

使用者代表 稲田委員、小山委員、中前委員、西谷委員、脇本委員

【事務局（岡山労働局）】

成毛労働局長

吉村総務部長、狭間雇用環境・均等室長、工藤労働基準部長、横田職業安定部長

赤木総務課長、中原労働保険徴収室長、藤本総務企画官

須々木監督課長、岸本健康安全課長、尾崎労災補償課長、三村賃金室長

梶谷職業安定課長、大崎職業対策課長、鶴海訓練室長、仲需給調整事業室長、

赤枝主任職業安定監察官

杉原雇用環境・均等推進監理官、宮本雇用環境・均等室長補佐、

小林雇用環境・均等室長補佐

宮田総務係長、大上総務指導官

4 議 題

(1) 令和6年度岡山労働局行政運営方針（案）について

(2) 岡山県最低工賃の改正について

(3) その他

第47回 岡山地方労働審議会

議 事

(事務局：杉原監理官)

委員の皆様方におかれましては、御多忙の中、当審議会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

審議会の開会まで進行役を務めさせていただきます、岡山労働局雇用環境・均等室の杉原です。どうぞよろしくお願いたします。

さて、地方労働審議会令第8条第1項によりますと、労働審議会は委員の3分の2以上、または労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができなくなっており、本日は労働者代表4名、使用者代表5名、公益代表5名、14名の委員の皆様にご出席いただいておりますので、会議開催の要件を満たしていることを御報告申し上げます。

本日、御出席の委員の皆様のご紹介並びに岡山労働局の職員の紹介につきましては、本日配付しております資料の中の名簿をもちまして御紹介に代えさせていただきます。よろしくお願いをいたします。

なお、本日業務の都合で御欠席の方は、名簿順に山下委員、岡田委員、須田委員、島本委員でございます。

ここで本審議会の開催に先立ちまして、事務局であります岡山労働局を代表いたしまして、成毛局長から御挨拶を申し上げます。

(成毛労働局長)

本日は、お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より私ども労働行政の推進に多大な御理解と御協力をいただきましてお重ねて御礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、賃金引上げの動きですが、令和5年11月2日に閣議決定されましたデフレ完全脱却のための総合経済対策、この中において、中堅中小企業の賃上げの環境整備、人材不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援、こういったことが掲げられておりました、これに連動する形で昨年11月より政労使会議が順次開催されているところで

政府といたしましては、賃上げ税制の拡充や省力化、投資助成金をはじめ、厚生労働省でも業務改善助成金や生産性向上のための各種助成金を組み合わせることで、社会全体に賃金引上げのための機運を醸成する、労務費の価格転嫁対策に全力で取り組むということにしています。

このような流れの中で、岡山労働局といたしましても、令和6年度も引き続き賃上げに関する助成金等による支援を行うとともに、同一労働同一賃金遵守に向けた指導等を

行ってまいります。

岡山県の1月の有効求人倍率、季節調整値ですが、1.52倍で、前月の1.50倍よりも0.02ポイント上昇しました。新型コロナ禍の経済回復により、上昇が4か月ぶりとなりました。一旦、雇用情勢は持ち直しの動きを見せたものの、あらゆる業種において人手不足の声が届いており、予断を許さない状況が続いています。

このような状況の中で、とりわけ短時間労働者が、いわゆる年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するため、昨年10月に新設され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や、11月に拡充されました正社員化コース、これらについて事業主に対し重点的に周知を行っているところです。

あわせて、企業における人材育成、活性化のための人材開発支援助成金、人への投資促進コース、事業場展開リスクリング支援コースについても、引き続き積極的な活用勧奨を行っているところです。

一方、今年4月、いよいよ来月から、これまで適用が猶予されてきました自動車運転者、建設業、医師、これらについての時間外労働の上限規制が適用されることとなります。ただ、この事業場の中には、個々の事業主の努力だけでは見直すことができない事情を要因とする長時間労働が認められているところです。このため、これが適用された後も、長時間労働の是正に向けた自主的な取組の改善、促進や適切な労務管理の導入に向けた支援を関係機関、団体等とも連携しながら、取引環境も含む業界全体としての法制の趣旨、内容の理解促進に努めてまいります。

令和5年の労働災害の発生状況ですが、速報値で死亡災害が16人、対前年比プラス5人、死傷災害2,235人、プラス147人となりました。本年度は、第14次労働災害防止計画の初年度であり、死亡災害、死傷災害ともに前年を上回る結果となっており、大変危惧する状況です。特に増加傾向にある転倒災害につきましては、引き続き第3次産業を中心に取組を強化しているところです。

今後とも、引き続き第14次労働災害防止計画の目標達成に向けて、災害増加に歯止めをかけ、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境を実現するよう取組を進めてまいりたいと思います。

令和6年度における労働局の行政運営方針につきまして、これから各部長より説明させていただきますが、皆様方から忌憚のない御意見をいただきまして、新たな年度の行政運営に生かしてまいりたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局：杉原監理官)

それでは、第47回岡山地方労働審議会を開会させていただきます。

開会に当たりまして、妻鹿会長から御挨拶をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(妻鹿会長)

皆さん、こんにちは。本日はよろしくお願いいたします。

3月に入りまして、皆様も年度末の大変お忙しい時期ではないかと思えます。今週は、県内の多くの中学校で卒業式が行われているということで、昨日、本日などはたくさんの方の学校で卒業式が実施されているということのようです。こういった卒業とか就職とかいうシーズンになりまして、最近では新卒初任給の大幅アップというようなニュースを耳にすることもよくあるというふうになりました。

人手不足の中で、こういった若手の人材を獲得するために、企業にとっても初任給を大幅に上げるというのは一つの重要な企業の戦略かと思えますし、こういった流れが全体の賃金アップにもつながっていくことが望ましいのだと思えます。ただ、一方では、先ほども局長のほうからもお話ありましたような、特に中小企業では賃金アップのコストを価格に転嫁できない、労務費については非常に価格に転嫁しにくいといった問題がある、課題があるということも周知のところかと思えます。

こういった問題は、必ずしも労働局が所管する課題ではないのかもしれないですが、こういった課題についてもやはり地元の労働行政を担う労働局に期待される対応であるとか、民間との連携であるとか、また行政間の連携であるとか、様々期待されているところかと思えます。

労働行政については、様々な課題であるとか期待もあるところですが、本日は令和6年度の労働局の行政運営方針（案）について、皆様から御質問や御意見をいただきたいと思えます。限られた時間ではありますが、ぜひ様々な立場からの意見を届けていただきまして、行政運営に反映していただきたいと思えます。実り多い会となりますよう、皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。

（事務局：杉原監理官）

ありがとうございました。

それでは、ここからの進行は妻鹿会長にお願いしたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

（妻鹿会長）

それでは、議事に移らせていただきます。

議事の（1）の令和6年度岡山労働局行政方針（案）につきまして、総務部長、労働基準部長、雇用環境・均等室長及び職業安定部長からそれぞれ説明をお願いいたします。

その後、続きまして、議事の（2）岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正について、労働基準部長から説明をお願いいたします。その後、併せて質疑応答を行いたいと思えます。

それではまず、吉村総務部長、説明をお願いいたします。

（吉村総務部長）

総務部長吉村でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から岡山労働局の業務運営に御尽力、御協力、御理解いただきまして、誠にありがとうございます。この場を借りて御礼申し上げます。

思います。

私からは、まず、岡山労働局のとりくみ、行政運営方針です。

はじめに、数字で見る岡山の現状につきまして、今回新たに記載させていただきました。記載した理由ですが、岡山県が抱えている現状、また我々労働行政が解決すべき課題、これを明確化するという意図です。

岡山県の人口と労働力については、岡山県の総人口が、2020年、令和2年10月1日時点では188万8,000人という状況ですが、およそ25年後の2050年には150万人を割る勢いで減少し、高齢化が進むということ、また生産年齢人口、15歳から65歳、これも併せまして著しく減少するということが見込まれています。

続いて、岡山県内の有効求人倍率の推移です。

先ほど、成毛労働局長より岡山県の1月の有効求人倍率は1.52倍で、前月の1.50倍より0.02ポイント上昇、新型コロナ禍からの経済回復により上昇は4か月ぶりとなったという御説明をさせていただいたところですけれども、1年間のスパンで見ますと、有効求人倍率は1.50倍から1.59倍の間で推移しておりまして、社会経済活動の回復に伴い雇用情勢は持ち直しているというところですが、一方で原材料費また燃料費等の高騰が企業経営を圧迫しているということで、持ち直しの動きに足踏みが見られるという状況です。

岡山県の有効求人倍率は、全国平均を上回って推移をしているというところですが、成毛局長から説明しましたとおり、あらゆる業種において人手不足の声も届いており、予断を許さない状況、これが続いているところです。

続きまして、下の女性労働者数等の推移です。

女性、高齢者、障害者の労働者数は、長期的に見ると約1.3倍から2倍に増加をしているというところですが、先ほど、生産年齢人口は著しく減少する見込みと御説明させていただきましたところですが、一方で、特に女性の労働者数は35年間で9万人増加をしているということで、雇用者全体に占める割合も46.9%まで上昇しているところです。

岡山労働局としましては、少子・高齢化、また生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備するということが重要であると認識をしているところです。このため、行政運営方針に基づく各施策につきまして、監督署、ハローワークを含めまして、労働局全体として一体的、総合的に取り組んでまいります。

また、本日、3月13日は春闘の集中回答日として、また政労使会議も開催をされるということです。ニュース報道によりますと、岸田首相から、改めて賃上げの実現に向けて、政府、労働組合、経済界が一体となって取り組むと表明したといった報道もありました。

賃上げは政府の最重要課題ですので、この点については、まずは労働基準部長から、

またその他の具体的な施策、取組につきましては、各部室長から御説明させていただきます。

なお、よりよい行政サービスを推進するための取組を新たに採用させていただいております。これは、労働局の限られた人的資源を活用し、効率的、効果的な行政サービスを推進するために、職員の人材育成や女性職員の活躍促進といったことを書いています。労働局としましては、この点についても一層取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上です。

(工藤労働基準部長)

続きまして、労働基準部長の工藤より御説明いたします。

来年度の最重要点の労働行政の施策等につきましては、今吉村部長からお話がありました賃金引上げです。本日、春闘の集中回答日ということで、大手企業は昨年度よりも大幅に賃上げがなされるような回答が続々と出てきているという報道が先ほどもされてきました。

県内においても圧倒的な多数を占める中小企業等への賃上げしやすい環境整備の取り組み、非正規労働者の処遇改善、年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくり、誰もがスキルアップへの取組を推し進めていく必要がまだまだあると感じております。

特に、今後の取組といたしましては、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づきまして、特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も含めまして、引き続き岡山働き方改革推進支援センターでのワンストップ相談窓口を設けるとともに、業務改善助成金による支援、最低賃金、賃金支払いの徹底と引上げに向けた環境整備を図りつつ、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化に取り組む所存です。

また、岡山県最低賃金審議会につきましては、今年度はおかげさまで6年ぶりに全会一致となりましたけれども、来年度もこの全会一致を目標に、丁寧かつ円滑な運営に努めるとともに、関係団体等の協力を得て最低賃金の周知を図りつつ、監督指導による履行確保を通して、最低賃金制度の適切な運用に取り組めます。

さらに、短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等のいわゆる非正規労働者の待遇、処遇の改善につきましては、昨年度3月から労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金に係る文書交付を引き続き来年度も継続しつつ、各種支援策の周知を行い、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ります。

加えまして、新年度において改正法が施行され、労働条件明示書に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追記されたことから、無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知をしっかりと行ってまいります。

続いて、安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。

来年度の課題としては、4月から時間外労働時間の上限規制が全業種に適用される関

係で、長時間労働の抑制が定着するということが必要になってまいります。特に、この岡山の地は、古くから交通の要衝でもありますので、自動車運転者のうち、特に慢性的な人手不足が叫ばれて久しいトラックドライバーのいわゆる2024年問題に対応して、長時間労働の一因となっている荷待ち時間の縮減の荷主への要請をはじめ、人手、しかも有能な人材をどのように確保するのかという問題につきましても、引き続き関係省庁及び団体等の連携も含め、対応が必要となっているところです。

また、地域医療を預かる医師の皆さんの労働条件の確保、改善につきましても丁寧に取り組む必要があります。

加えて、労働災害につきましても、全国的には死亡者数は減少し、負傷者数は増加しているところですが、本県は死亡者、死傷者ともに増加していることから、この増加に歯止めをかける必要があります。労働力の高齢化を背景に、転倒災害をはじめ、なかなか災害が減少しないということが課題となっています。

以上を踏まえ、今後の取組としましては、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等ということで、時間外、休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び労災請求が行われた事業場に対しまして監督指導を実施してまいります。

監督指導に当たっては、各種権限の公正かつ斉一的な行使を徹底して、重大、悪質な事案に対しては厳正に対処するとともに、法違反の是正、改善に向け、情報提供や取組方法の助言などを行うなど丁寧に対応していきたいと考えています。

また、監督指導と並行して、中小企業、小規模事業場に対しては、岡山働き方改革推進支援センターを活用したきめ細やかな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を推進して支援を行いたいと考えています。

さらに、長時間労働につながる取引環境の見直しのため、11月のしわ寄せ防止月間における中小企業庁や公正取引委員会との連携による大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者への労働時間、価格転嫁に係るしわ寄せを防止するための集中的な取組、そして時間外労働の上限規制適用猶予業種、事業への労働時間短縮に向けた支援として、国民全体の理解が得られるよう、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」を通じた周知を行いたいと考えています。

労働安全衛生についてです。

令和5年1年間の死亡者数は16人、死傷者数は2,235人と増加ないしは高止まりしている状況です。特に、転倒、腰痛などの労働者の作業行動に起因するいわゆる行動災害が約42%を占めているということから、来年度は引き続き小売業と介護施設に対して特化した+SAFE協議会を設置、運営しまして、その取組で培った好事例などを各監督署で指導するとともに、ホームページ等での発信、横展開を通じて、企業において自主的に取り組んでもらえるように、地道に取り組んでまいりたいと考えております。

そのほか、墜落、転落等一度発生すると重篤化しやすい災害の発生率が高い業種につ

きましては、ここに記載のアからエの取組を行いたいと考えております。

新たな化学物質規制の周知につきましては、特に4月から改正法が施行されて、管理そのものがリスクアセスメントを中心とした各事業場での自主的管理に移っています。これが定着するように、そして最終的には労働者への化学物質ばく露低減措置が適切に実施されるように取り組みたいと思います。

最後に、労災保険給付に関しましては、不幸にして労働災害に遭われた方に対しては迅速、適正な労災給付を行っていきたいと考えています。

労働基準関係につきましては以上です。

(狭間雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の狭間です。雇用環境・均等室関係の取組につきましての概要を御説明させていただきます。

まず、仕事と育児、介護の両立支援についてです。

岡山県の男性の育児休業の取得率は、令和3年度は13.4%です。女性と比較すると、大変低調です。夫婦で育児を負担していくという考え方が社会に浸透していかなければ、少子化や女性のキャリアの中断にもつながりますので、令和6年度についても法の履行確保がなされているかどうか、企業に対して計画的な報告徴収、助言、指導を確実に行っていきます。

特に、男性の育児休業等取得状況の公表、それから産後パパ育休の周知、育児休業の取得を理由とする不利益取扱いにつきましては、積極的な是正指導を行っていきます。仕事と介護の両立支援についても環境整備を行っていきます。

下段になりますけれども、次世代育成支援対策推進法に基づく各種くるみん、それから不妊治療との両立支援でありますくるみんプラス認定についてもさらに広く周知を行っていきます。

現在のところくるみん認定は65社で、プラチナくるみん認定は8社となっています。毎年の認定件数は増えてきていますけれども、くるみんプラス認定の企業は現在ありませんので、6年度につきましては一層積極的に不妊治療と両立できるような企業が増えるように周知をしっかりとやっていきたいと思っております。

魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍になります。

柔軟な働き方がしやすい職場環境の整備につきましては、人材の確保という面からも、テレワークなどの柔軟な働き方の需要も増えてきているところです。また、育児や介護を行う労働者などの時間に制限がある労働者にとっても、この柔軟な働き方っていうのはとても望ましいものであることから、テレワークの推進、それから勤務間インターバル、年休取得の促進についての周知を行っていきます。

また、おかやま働き方改革会議につきましては、今年度は1月30日に開催してきましたが、来年度につきましても確実に開催を行い、賃上げがしやすい環境づくり、それから働き方改革等の一層の機運の醸成を行っていきます。

総合的なハラスメント対策になります。

法律に規定しております、いわゆるパワハラ、セクハラ、マタハラにつきましては、企業におきましてハラスメント防止対策を行っていただく義務があるということから、引き続き企業への是正指導を行ってまいります。

また、相談があった場合には、労働局におきまして、個別の助言や援助、それから調停の制度がありますので、事案に応じて適切に対応すると同時に、あかるい職場応援団のサイト、本省がつくっていますサイトの活用を促してまいります。

また、カスタマーハラスメントや就活ハラスメントについても周知をしてまいります。

女性活躍のための支援では、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の履行確保になります。

労働者を301人以上雇用する企業は、男女の賃金の差異について公表を行うことが義務づけられています。賃金の差異は、雇用管理の結果として現れやすいので、実態を見直して公表するように指導を行っているところです。あわせて、男女間の均等取扱いである男女雇用機会均等法の履行確保についても確実に是正指導を行ってまいります。

さらに、女性活躍を推進する企業としての認定制度であるえるぼし認定は現在26社と、順調に増えてきたところです。しかしながら、現在、プラチナえるぼしにつきましては認定がありませんので、この取得のために一層力を入れて周知に努めていきたいと思っています。

フリーランスの職場環境の整備についてです。

昨年フリーランス新法が成立しています。今年の秋頃から施行される予定となっています。フリーランス法は、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省のこの3省庁が取締りを行っていくというものになっています。

フリーランスの取引の適正化というものが主ですけれども、厚生労働省では、就業環境の整備を行うということで、フリーランスの育児、介護との両立についての配慮、企業のハラスメントの防止対策について労働局が担当するということになっています。

施行後につきましては、フリーランスから就業環境に関する相談があった場合には、適切に対応し、法違反に係る申出があった場合は是正指導を確実に行ってまいります。

私からは以上です。

(横田職業安定部長)

職業安定部長の横田から職業安定行政の取り組みについて御説明させていただきます。

大まかに2つのくぐりに分けて御説明します。

雇用情勢につきましては、持ち直しの動きに足踏みが見られる一方、あらゆる業種において人手不足の声が上がっています。企業からの人材を求める声に応えるため、まず多様な方々に活躍いただくための支援を実施してまいります。

まず一つ目、マザーズハローワークにおける就職支援の強化です。

希望に応じて、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会実現のため、子育てをしながら就職を希望する女性等を支援してまいります。具体的には、マザーズハローワー

ク、そしてハローワークマザーズコーナーを中心に、担当者制による個々のニーズに応じた就職支援を実施してまいります。

次に、多様な人材の就労、社会参加の促進です。

高齢者の就職支援につきまして、少子・高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持、向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなくその能力、経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要となっています。

その中で、現在70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となっています。そこで、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度導入等に向けた意識啓発、また独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携した、助成金による支援や70歳雇用推進プランナーの支援の活用など、企業に対する支援をしてまいります。

また、ハローワークにおける生涯現役支援窓口を県内5つのハローワークに設置しておりまして、職業生活の再設計に係る支援や効果的なマッチング支援を行ってまいります。

さらに、高齢者の方につきましては、雇用という形態ではなく臨時的かつ短期的な就業を希望される方も多いことから、必要に応じてシルバー人材センターと連携してまいります。

次に、障害者の就労促進です。課題としては、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上を図る観点から、改正障害者雇用促進法の施行を着実に図ることが必要でございます。特に、法定雇用率が段階的に引き上げられ、来月からは2.5%となります。このため、障害者の雇入れ支援等の強化が必要となってきます。

法定雇用率が引き上がり、今までは法定雇用率を達成していた企業においても、さらなる障害者の雇用を求められます。また、今までは法定雇用率に求められる障害者数が1人未満であったため、必ずしも障害者の雇用を強く求められてこなかった事業者においても、今後は障害者の雇用を求められます。このような中小企業をはじめとした事業所に対して、障害者の雇入れ支援を行ってまいります。

一方で、ハローワークにおける障害者の有効求職者のうち約半数が精神障害のある方となっています。このため、多様な障害特性に対応した就労支援を行ってまいります。

また、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小企業事業主への認定制度、もにすにつきましても周知、広報に努めていきたいと考えています。

続きまして、外国人求職者等への就職支援です。

課題としては、外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するための支援体制を整備する必要があります。その一方で、外国人労働者は年々増加し、今後も様々な在留資格を持った外国人労働者の増加が見込まれます。このため、雇用管理のための事業主への指導、相談支援等が一層重要となってきます。

ハローワークにおいては、通訳員を配置し、多言語に対応することにより、外国人求職者に対する職業相談を円滑に実施できる体制を整備します。

また、新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、マッチング支援、就職後の定着支援など、段階に応じた支援を行ってまいります。

次に、事業主への指導等については、指針に基づいて、事業所への訪問や雇用管理セミナーの実施等により、適正な雇用管理に関する助言、援助などを積極的に実施してまいります。

続きまして、就職氷河期世代、若年者、新規学卒者の支援です。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、不本意ながら現在も不安定な仕事に就いている方や無業の状態にある方がいます。政府の集中取組期間、第二ステージの2年目となる令和6年度においても、引き続き個々人の状況に応じた支援に取り組んでまいります。

取組としましては、相談、紹介、職場定着までの一貫した伴走型の支援をハローワークの専門窓口などにおいて実施してまいります。

また、就労に当たって課題を有する無業者の方々については、地域若者サポートステーションとの連携した支援、多様な課題を抱える新規学卒者等については、新卒応援ハローワークにおいて、担当者制のきめ細かな個別支援を実施してまいります。その一方で、マッチング支援の一環、地元の優良企業の認知度向上を目的に、ユースエール認定企業の情報発信を積極的に行ってまいります。

大きなくりの2つ目のテーマとなります。

昨年政府によって定められた新しい資本主義のグランドデザイン2023改訂版にて掲げられました、三位一体の労働市場改革に関連する取組となります。

まず、1つ目、リスキリングによる能力向上支援です。

産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リスキリングを含め、職場における学び、学び直しの取組を広めていくため、労使のニーズに応じた取組を進めていくことが重要となります。

現在、在職者への学びの支援策につきましては、企業経由が中心となっていますが、これを働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に半分以上個人経由での支援となるよう方針が定められています。その個人への給付となる教育訓練給付につきまして、受講しやすい環境の整備を図ってまいります。

続きまして、キャリア形成／リ・スキリング支援センター、ハローワークに設置する相談コーナーにおきまして、在職時からのキャリアコンサルティング支援をキャリアコンサルタントの常駐、巡回により実施してまいります。

その一方で、企業における人材育成の推進も引き続き支援してまいります。

2つの助成金コース、人材開発支援助成金の人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースについて、制度創設以来積極的な活用奨励を図ってまいりました。今年度の実績は堅調に伸びておりまして、人への投資促進コースの実績については、現在全国でも11番目となっており、岡山県内での活用も一定進んでいると考えています。両コースとも令和8年度までの時限措置となっていますので、来年度、令和6年度

におきましても引き続き積極的な活用勸奨を行っていきたいと考えています。

次に、三位一体の労働市場改革に関連する取組の2つ目、成長分野等への労働移動の円滑化です。

課題ですが、人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要となっています。

取組については、助成金を活用した成長分野への労働移動の促進を図るほか、職場情報の収集、提供によるマッチング機能の強化、またオンラインの活用によるハローワークの利便性の向上を図ってまいります。

また、こちらの項目では、もう一つ課題を掲げています。

前半と少し重複しますが、若者の流出等の影響もあり、深刻化する人手不足への対応について、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する必要があります。このため、先ほども申したハローワークの利便性向上によるマッチング機能の強化のほか、岡山県内に移住して再就職を希望される方々への支援、また地方公共団体との連携した取組を行ってまいります。

人手不足、人材確保支援については、中小企業等に対する人材確保の支援も行っています。

再びオンラインの活用取組となりますが、ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、魅力ある求人票の作成支援に向けた助言、また事業所情報の収集に努め、求人充足に向けたサービスを充実させてまいります。

また、人材確保対策コーナーにおきましても、引き続き人材確保支援を行ってまいります。いわゆる人手不足分野の潜在求職者の掘り起こしや、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を行います。

また、地方自治体や関係団体等と連携したセミナー、説明会等の開催にも引き続き取り組んでまいります。

私からの説明は以上でございます。

(妻鹿会長)

そうしましたら引き続きで、議事の(2)の最低工賃の説明をお願いします。

(工藤労働基準部長)

それでは岡山県最低工賃の改正につきまして御説明をさせていただきます。

それでは、家内労働、いわゆる内職者の最低工賃につきまして、「岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正について」に沿ってご説明をさせていただきます。

家内労働法は、家内労働者の最低工賃の設定、工賃の支払い、安全衛生の措置など、その最低基準を規定しているところです。

この家内労働法第13条に、最低工賃は最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされているところです。この最低工賃の設定、改正の審議については、第21条のとおり、労働局長が本審議会に調査審議を求めた場合に専門部会を設置し、改正を行うか、行わないかの議論を行っていただくことになるということです。この専門部会

は、公労使各3名の委員で構成されます。

車両電気配線装置、いわゆるワイヤーハーネスとは、自動車のスイッチなどの信号と電気を伝送する配線です。この配線を作る作業のうち、白色のカプラーに配線の端子を差し込むカプラー差しの作業と、配線を保護する黒色のチューブの中に配線を通すチューブ通しの作業があります。この2つについて、岡山県最低工賃が決められていて、15センチ以上から2メートル超までの8規格に分けて28銭から66銭までの範囲で定められているところです。

当局では、昨年11月にこの工賃額などの実態調査を家内労働者と委託者の書面回答により実施したところです。委託者数は9社、家内労働者は269人と、いずれも平成18年から減少傾向となっています。

家内労働者の男女比はどうかといいますと、女性が91.9%、年齢は60歳以上が男女合わせて58%を占めているところです。

実質支払い工賃の加重平均単価についてです。

カプラー差しは、設定工賃、実質支払い工賃ともに前回調査の令和2年11月を上回っています。

チューブ通しについては、設定工賃は前回は若干上回る種類、長さですけれども、大半は下回る状況でございます。実質支払い工賃は、前回の平均単価を上回っています。

続いて、家内労働者の状況です。

1か月の従事日数と時間数、工賃収入は、いずれも平均値が前回は下回り、特に1か月の工賃収入は約14%減少しているところです。

時間当たりの工賃については、前回の平均を下回り、年齢は50歳代が増え、60歳以上が減少していますが、60歳以上の割合は全体の58%となっています。

岡山県の最低賃金と最低工賃の改定状況です。

最低賃金額は、令和2年度を除いて平成28年度以降、毎年20円以上の引上げがなされています。直近の令和4年7月の最低工賃の改正時とその前の平成30年3月改正時の間は、県の地域別最低賃金が81円、プラス10.37%の引上げとなっております。

現在、岡山県最低賃金は932円で、前回改定時より既に70円、率にして8.12%の引上げとなっており、これまでの経緯などを踏まえまして、今回工賃改正の検討、議論を行うかどうかについて御審議をいただきたい事項となります。

ハーネス最低工賃は平成7年に新設されて以降、5回の工賃改定を行っているところです。

厚生労働省が定めた最低工賃の改正計画と当局の対応状況です。

原則として3年をめぐりに、二、三年に1回見直すことにされており、現在第14次計画に入っております。今年度、調査実施を行いまして、来年度が改正検討時期となっているところです。

なお、令和4年度の改正については、令和3年度が改正検討時期でしたが、答申日が

令和4年3月28日のため、発効が令和4年度に後ろ倒しとなりました。

最後に、工賃改正の議論、検討を行う場合のスケジュールについてです。

前回改正時と同様に、8月頃に当審議会の運営規程2条2項に沿って書面送付で諮問を行いたいと考えています。工賃専門部会の委員は、先ほど申し上げた最低工賃運営規定どおり、公労使各3名を選任の上、11月から12月頃に3回程度工賃の改正について審議を行う予定です。

また、部会の結論等を地方労働審議会の答申議決としまして、異議の申立てがない限り、本審は開催しないという予定です。

以上、岡山県最低工賃の改正につきまして、私からの説明を終わります。

(妻鹿会長)

それでは、議事の(3)のところに入っていきたいと思います。

議事の(3)令和6年度岡山労働局行政運営方針(案)についての質疑応答に入らせていただきます。

ただいま労働局から令和6年度岡山労働局行政運営方針(案)について説明がありましたが、委員の皆様の御意見を伺いたいと思います。

まず初めに、皆様からの事前質問をいただいておりますので、これに対して回答をお願いいたします。

(工藤労働基準部長)

それでは、お手元に事前質問一覧があると思いますけれども、順に回答をさせていただきます。

まず、岡山委員から①番、2024年問題につきまして、特にバスの運行に支障が出ていると聞いています。運行計画も間引かれている。市民生活にも直結するので、深刻な問題である。またバスの運転手にとっても残業ができないことにより、給与が減るといった問題もあるのではないかと御質問です。

それから、妻鹿会長から労働基準関係ですと労働災害の関係で、令和5年度は増えていますが来年度はどのように対応されていくか、検討しているかを教えていただきたいという御質問と、それから西谷委員から④番で、ドライバーの処遇改善について好事例があれば教えていただきたいということです。

それから、脇本委員から6番の(1)賃上げでの関係で、価格転嫁をどういうふうに対応していくお考えですかというところについて、私、労働基準部長よりまとめたの回答をさせていただければと思います。

まず、1番につきましては、委員御認識のとおり、我々としてもバスの運転手に関係する部分については、トラックドライバーのみならず、山陽新聞さんの連載の報道等々で非常に運行に支障が出ていたり、路線の統廃合がされているというところは承知しているところです。加えまして、2月2日に岡山市、自治体との協議会が開かれて、今後の計画についても議論が進んでいるというふうには伺っているところです。

ドライバー不足については、各路線の維持、地方の公共交通の維持というのは我々と

しても一県の中にある国の出先機関としては、非常に重要な人材確保等々含めて、労働条件の確保改善も含めて非常に重要であると考えているところでして、ただこの公共交通の在り方についてはなかなか我々としては突っ込んでお話しすることができないものですから、そこは委員さんと地方公共団体・自治体との協議の行く末を見守りつつ、我々労働行政としてこの4月から上限規制が適用されるわけですが、その適切な運用と、あとは人材の確保のための各種支援策、これを関係省庁、国土交通省などとも連携しながら取り組んでいきたいと考えているところです。

それから、妻鹿会長からいただいた災害の関係ですが、令和5年度は死亡災害が圧倒的に増えていた原因としては、交通運輸の関係の事故、トラックドライバーの事故が多かったというのが大きな要因というところです。このドライバーの災害の動向を細かく見ていきますと、スピードの出し過ぎとか、ブレーキがなかなか利かなかったとか、設備の問題とか、あるいは車線を逸脱しているというようにいわゆる操作のミス等々に起因するようなものが大半です。

いろんな見方、災害に対する分析の方向というのはあるわけですが、幸いにして今回発生した8件のトラックドライバーの死亡事故に関しては、いわゆる労働時間に関係するようなものが原因であったというところまでは特定には至っていないところです。単純にスピードの出し過ぎとかが原因となっています。

ここについては、今年度いろいろ周知啓発を年末にかけてやらせていただきました。報道機関にも取り上げていただきましたけれども、今後4月以降、これに加えて上限規制が適用されるわけですので、こういった視点からもしっかりとトラックドライバーの事故に関係する部分については引き続き指導を行っていきたいと考えています。

また、やはり先ほど申し上げた42%がいわゆる行動災害を起因とした災害でして、先ほども御説明したとおり、皆さんに御案内のとおり、労働力の高齢化に伴いまして、転倒とかそういったところが増えていきますので、この部分については先ほど新しい行政運営方針の中でも説明させていただいた+S A F E協議会の中で出てきている好事例、これをできる限り横展開していきたい。幸いにも、+S A F E協議会の小売業に参画いただいている企業の間でも転倒災害というのは減少に転じていますので、ここで得た知見を各企業に横展開して行って、自主的な取組を促していくような取組をしたいと考えています。

労働局は、年末から年始にかけてテレビコマーシャルとかラジオコマーシャルを打って、香川労働局と共同でやらせていただいたりして、地域になじみのあるアナウンサー、タレントさんを使って広く周知をしているところです。

それから、下にドライバーの処遇改善について好事例があればということですが、皆さんも御案内かと思いますが、労働局のホームページにも毎年の11月に局長が長時間労働の改善に先鋭的に取り組んでいただいている県内の企業を訪問して取組を紹介するベストプラクティス企業訪問を実施していますけれども、今年度それから昨年度、運輸関係の会社を回らせていただいています、令和5年度は赤田運輸産業さ

ん、令和4年度は鶴信運輸株式会社さんに伺っています。2社とも工夫をされて長時間労働削減をしているというところですか。日帰りの運行を増やすとか、荷待ちの時間を減らすためにトレーラーの荷の部分だけをボディーを替えるスワップボディー車両を導入するとか、そういった形で労働時間短縮の好事例が上がっているというところですか。

なかなか価格面、賃金の部分についてはこれからというところもあるかと思いますが、今のところ我々としては、ドライバーの処遇改善は主に時間短縮の部分で進んでいるという認識です。

それから、脇本委員から御質問いただいた価格転嫁が関係する部分です。

先週3月8日の最低賃金審議会を開催させていただきました。その中で最低賃金審議会から答申を得る中で、附帯決議がつけられていまして、実効ある価格転嫁の取組をしてくださいというところが付されています。その回答、進捗の確認をさせていただいたわけですが、この地方労働審議会の場でも改めて確認させていただきますけれども、来年度、岡山県のよろず支援拠点と連携をしまして、11月29日に示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関する取組、賃上げに対する取組、業務改善助成金の活用等につきまして、県内事業場に幅広く周知を行っていきたいと考えています。

より具体的な内容で申し上げますと、詳細についてはよろず支援拠点との調整中ですが、各監督署における労働時間の説明会、来年度も上限規制の話が定着できるように継続させていただきますけれども、その中でよろず支援拠点の価格転嫁に関する説明会と抱き合わせるような形で県内6署、もっと言うと労働局全体でも取り組める部分については積極的に取り組んでいきたいと考えています。

また、今年度も監督署が監督指導時に価格転嫁に関する要請という形で、この指針を受けた文書指導を行っているところです。リーフレット等々も周知しながら、できる限り上げてくださいと、同一労働同一賃金の関係もありますので併せてやらせていただく。来年度は、今申し上げた取組を積極的に県内独自に、できる限り価格転嫁できるマインドを定着できるように進めていきたいと考えています。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

では、ここで今、労働基準部長のほうからお答えがありました点について、御質問をされた委員の方、もしくはそのほかの委員の方でさらに御質問や御意見などございますでしょうか。

(岡山委員)

ドライバーの問題なんですけど、2024年問題なんですけど、トラックドライバーならまだちょっと工夫の余地はあるけども、バスのドライバーになったらほぼ工夫の余地はなくて減便と、それからインターバル規制が効いていて、終便を早くして始発便を遅くするというのが実際にやられて、全国バス便がずたずたになってる、岡山だけじゃない問題ではありますので、それで労働行政にじゃあどうしろっていうのもなかなか、じ

やあやめろというわけにもいかないのです、どうしようもないですねというか、基本的には交通行政で公的関与を強めていくことぐらいしか解決方法はないのかなとは思いますが。

バス業界からは3年延期してほしいみたいな話はありませんでしたが、そういうわけにもいかないとなると、完全にバス便はかなりずたずたになるということは、もう既になっている感じではあるとは思いますが。

(妻鹿会長)

ほかに何か御意見とか御質問とかありますでしょうか。

よろしいですか。

はい、どうぞ。

(森委員)

森でございます。

先ほど価格転嫁の関係で、よろず支援拠点と連携をし、幅広く周知をしていくというふうな形で説明いただいたと思うんですが、1つ聞きたいのは、このよろず支援の拠点にいろんな課題が集まってくると思うんですが、その課題をどこの部署が整理をし、どこの部署が発信をし、対策をしていくのか。少しいろんな部局が交ざり合ってるんだらうというふうに思いますので、もしそういうふうなものが私たちのほうにも課題として発信をされるのか、どういうふうな手だてがあるのか、そしてその課題がやはり県内に周知していかないと、なかなか皆さんが各企業、労働者も含めて意識が変わっていかないんだらうというふうに思いますので、そのあたり、少しお考えがあればお聞きをしたいと思います。

(工藤労働基準部長)

御質問ありがとうございます。

今現状は、どのような仕切りで、どこが取りまとめて何をどういうふうにというのまではまだ決まっているわけではないです。ただ、我々としては、1月22日に価格転嫁が進んでいない22業種につきまして先だって公表がされています。よろず支援拠点のチーフコーディネーターとお話をすると、やはりその中にも含まれている運輸業、トラック、建設、製造、この3業種については岡山県の中でも主要な産業の一つとなっていますので、ここの部分についてターゲットを絞りつつ、まず価格の賃金交渉と同じで、春闘と同じで、ずっとベースアップがされない時代が長かったわけですがけれども、この30年間、安かろうが是とされてきたわけです。そこのマインドを変えていく必要があるということで、ターゲットを絞って、まずはこのなかなか価格転嫁が進まないところの親企業、それから下請会社、これをセットで説明会に来ていただいて、中小企業庁、中国経済産業局の中でもキャンペーンが3月と9月に価格転嫁の推進月間がありますので、これに連動するような形で労働局としてもよろず支援と連携して取り組んでいきたいと考えています。

(森委員)

ありがとうございます。

できましたら、いろんな課題についても、企業側も労働側も多く周知をしていっていただけたら助かるなというふうに思いますので、そのことだけお願いしておきます。

(妻鹿会長)

ほかに御意見。

はい、稲田委員、お願いします。

(稲田委員)

稲田と申します。

岡山県の全体の取組の中で、資料を拝見させていただくと、ハローワークさんをはじめとするそれぞれの自治体の中での拠点にサービスが集中する部分があるのかなというふうにお見受けできるところがございます。ですので、例えば働き方であったり、労働者に対するいろんな支援が満遍なく広く岡山県全体のその出先機関であるハローワークさんや各拠点でのサービスが同じように展開されるという理解をしておるんですけど、この点についてお聞きしたいんですけど、いかがでしょうか。

(横田職業安定部長)

横田でございます。ハローワークにおける支援がどこでも同じように受けられるかということよろしいでしょうか。

(稲田委員)

そうです。

(横田職業安定部長)

県内のハローワークは全て岡山労働局の下にあり、同様の業務を行っているところでございます。

(稲田委員)

特に人材の確保、高齢者や外国人の人材の確保につきましては、いろんな自治体、自治体、もしくは行政機関体で多少なりとも要望とかそれにぶら下がっている企業の考え方や取組も多少温度差があるようにも感じておりますので、そういったところでハローワークさんでのサービスを受けたいという希望に対して、満遍なくそれが受けられますよねってということをお聞きしたかったんですけども。

(横田職業安定部長)

ご指摘のとおり各自治体、地域によってニーズが様々ございます。このため我々も自治体と連携して、例えば個々に協定を締結したりなどして、各地の最新のニーズに基づいた支援を各ハローワークで展開しています。そういった点も広く知っていただけるようPR等もしっかりしてまいりたいと思います。

(稲田委員)

ありがとうございます。ぜひお願いいたします。

(妻鹿会長)

そうしましたら、ほかの事前質問もたくさんあったかと思しますので、続きまして事

前質問に対する回答をお願いいたします。

(狭間雇用環境・均等室長)

では、私のほうから、難波委員の賃金引上げの支援策に関して広報活動については積極的に行っている様子は見えてくるけれども、利用状況はどのような状況かというものと、6番目の脇本委員からの(2)になりますけれども、こちらも中小企業の生産性向上に向けての支援ということが書かれておりましたので、私のほうからこの2つをまとめて回答させていただきます。

まず、事業所の最低賃金を一定額引き上げる、かつ生産性の向上に資する設備投資などをした場合には助成を行うという業務改善助成金、それと非正規労働者の処遇改善のためのキャリアアップ助成金があります。

業務改善助成金の実績としましては、1月末現在で369件の申請があがっています。昨年同期は112件でしたので、およそ3.5倍の申請が出てきていまして、過去最高となっています。

賃金引上げの額としては、コースが何コースかあるんですけれども、一番低い30円コースが一番多く、次いで45円コースになります。

また、事業主としては、どんな事業主が利用してるのかというところなんですけれども、労働者数10人以下の小規模事業主が多く、9人以下となる事業主については172件の申請が出てきています。10人から20人が82件で、合計しますと254件、全体の64%の申請になっています。

また、業種で申し上げますと、飲食業が97件、約24%、製造業が76件で約19%、卸売小売が54件で14%、医療・福祉が39件で10%というような順になっています。

また、キャリアアップ助成金につきましては、非正規労働者から正社員確保数につきましては1月末現在で931件、前年同期が1,148件でしたので、やや減少しています。賃金改定コースにつきましては69件で、前年同期が36件でしたので、約2倍の申請になっているところです。

これらの支援策、助成金ですけれども、活用の呼びかけですけれども、どのようにしているかと言いますと、労働局のホームページ、トップページで分かりやすく特集を組みまして掲載しているところです。特に業務改善助成金につきましては、業務の手順を労働局作成の動画で解説しています。また、関係機関、関係団体への広報を依頼しています。広報紙などに掲載して、周知に御協力をいただいているところです。

さらにですけれども、労働局や監督署で行います調査であるとか集団指導を行った際には、必ずこれらのチラシを配布して、活用勧奨を個別に行っているところですので、引き続き活用勧奨には努めていきたいと思っています。

次に、御質問がありました4番の西谷専務の②になります男性の育児休業の取得率が低いのはどういう理由かということと、男性の育児休業の取得期間についてのデータがあれば示してほしいということだったんですけれども、男性の育児休業の取得率ですけ

れども、令和3年度は13.97%で、岡山では13.4%でした。一方、女性では、令和3年度85.1%が全国、岡山では92.8%という取得率になっています。

男性が育児休業しなかった理由になりますけれども、これも資料をおつけしていますが、参考資料1の裏側になります。

令和2年度の調査報告書になりますけれども、男性が育児休業を取得しなかった主な理由は、まず第1番目といたしましては収入を減らしたくなかったからが41.4%、次いで職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司や職場の育児休業取得への理解がなかったからが27.3%となっています。

経済的な理由が最も多い一方で、育児休業制度を利用しづらい雰囲気だったと、上司の理解がなかったからという理由も上げられています。その背景には、やはり男性が育児休業を取得することへの職場の理解の不足、それから女性が育児をするもの、男性が生計を支えるものという固定観念も一つの原因であるのではないかと推測されます。

令和4年度の4月1日からはスムーズに育児休業ができますように、職場への研修でありますとか相談窓口の整備、妊娠、出産を申し出た労働者への個別周知等々を義務づけています。

また、男性の育児休業の取得期間ですけれども、令和3年度につきましては、2週間未満というものが51.5%となっています。男性は、配偶者出産休暇、それから年次有給休暇を取得するのみという男性も多いため、それが取得率が低くなる一因と考えられますけれども、女性の育児休業の取得期間は6か月以上が95.3%ということを考えると、男性も長期に育児休業を取得できる環境をつくるということが重要であると思われれます。

労働局では、男性の産後パパ育休や男性の長期に及ぶ育休の取得について、一層の周知をしていきたいと思っています。

続きまして、パワーハラスメントの関係でございますけれども、西谷専務の3番と森委員の②です。ハラスメント対策についての御質問です。

まず、パワーハラスメントの相談件数、事例について教えてもらいたいというところですが、ハラスメントの令和4年度の相談件数は224件、令和5年度の上半期だけで344件となっていて、増加しています。

相談の事例としては、上司からミスについて従業員全員の前で大声で怒鳴られたというようなこととか、ミスをした際に持っていたものを取り上げられて壁に向かって投げつけられたであるとか、上司に仕事を頼まれたのだけれども、その時間帯には既に来客予定が入っていたのでお断りしたところ、人目のないところで足を蹴られたりとか、その後も頭をたたかれることがありましたというような御相談ですとか、パワハラを会社の相談窓口にご相談するも加害者と同じ場所に呼び出されて、解決に向けてお互いに話し合うようにということで、会社があまり仲裁していただけなかったというようなこと、それからパワハラについて会社に相談するも、何の返答もないというような御相談があがっています。

人格を否定するような暴言であります言動の精神的な攻撃が一番多い中で、身体的な攻撃も散見されます。また、会社に相談しても、適切に対応してくれない、会社の対応に不満があるという相談も多い状況です。

次のパワハラの問題解決援助、調停の受理件数についてですけれども、令和4年度の個別労働紛争は2件で、調停は1件でしたけれども、現在のところ既に紛争解決援助は20件に上っていきまして、調停は9件となっています。かなり増えてきていますけれども、この原因についてですが、令和2年6月に法律が施行されまして、令和4年4月1日以降、全ての事業所においてパワハラ防止対策を講じるということが必要になっています。労働局におきまして、あらゆる機会を捉えまして周知、広報を行ってきまして、会社それから労働者の意識の変化もあったのではないかと推測されます。

さらに、最近ですけれども、世間の注目を集めるようなパワハラに関するマスコミ報道が繰り返されていますので、社会的な意識がここ数年で飛躍的に高まったのではないかなというふうに感じています。

そのような環境中で、実際に被害を受けた労働者が声を出しやすくなった、声を上げやすくなったということの一つの要因ではないかと思っております。

労働局では、ハラスメントが起きないように、事業場訪問等を通じて指導をしていますが、起こった場合には先ほど申しました個別の紛争解決援助や個別の調停で解決がなされるように制度の利用を勧奨していきたいと思っています。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

今、雇用環境・均等室長のほうから御回答ありました点につきまして、質問者の方、そのほかの方からさらに御意見、御質問等ありますでしょうか。

よろしいですか。

はい、じゃあ、土岐委員、お願いします。

(土岐委員)

土岐と申します。事前に質問をしていたことではなくて、ちょっと今お話を聞いていて気になったということで質問をさせていただきたいんですけれども、参考資料1の裏面で、先ほど育児休業制度を利用しなかった理由を御説明いただいて、この資料はよく出てくる資料で、主に様々な社会的な背景で男性はなかなか育児休業を取りづらいついてというようなことの根拠として出てくる資料だと思うんですけれども、私がちょっと気になったのが、これ男女両方の労働者からの回答で、会社で育児休業制度は整備されていなかったからっていう回答が結構な割合、高いんじゃないかなという気がしています。育児・介護休業法で育児休業は与えなきゃいけないということになっていると思うんですけれども、実際に労働局のほうで事業主に是正指導等をするに当たって、育児休業制度を全く整備していない会社っていうのが散見されたりするということがあるんでしょうか。

このデータ自体は恐らく労働者に聞いてるっていう調査だとは思いますが、

もし実は結構育児休業制度を全く整備してない会社っていうのがあるんですっていうことであれば、教えていただければなと思って質問させていただきました。

(狭間雇用環境・均等室長)

御存じのとおり、制度を就業規則等書かれてなくても育児休業は取得することはできます。全くない会社っていうのも以前はかなりありましたけれども、最近では全くないことはないというところまでにはなってきたと思っています。ただ、法律改正が何回も繰り返されていますので、現在の法に沿ったものになってない、そういった就業規則もたくさん出てきていますので、その場合はこちらのほうからここを直していただきたいところで一つ一つ指摘をして、是正が行われるまで指導をしてきています。

(土岐委員)

よく分かりました。ありがとうございます。

(妻鹿会長)

ほかにはご質問等はよろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、続きまして、事前質問に対する回答をよろしくお願いいたします。

(横田職業安定部長)

では、続きまして、脇本委員からの3つ目の御質問と、岡山委員、森委員から外国人労働者の関係、また西谷委員から求人倍率及び産業構造について御質問がございましたので、私のほうから回答させていただきます。

まず、脇本委員から、年収の壁対応コースの助成金の活用実績等についてご質問がございました。

こちらは、先般1月末時点での全国の計画届の受理状況が公表されています。制度創設後、これまでに全国で3,749件の受理件数があったところです。このうち岡山県におきましては、さらに最新の数字になりますけれども、2月末時点で76件となっています。

続きまして、時間調整の現状分析という御質問をいただいております。

こちらはデータ等がなくお答えができない部分ではございますが先月、ハローワークが企業を訪問しまして、個別の活用勧奨を行いました。その際、主婦の方の就業調整で苦労しているのでこの助成金を使いたいという声があった一方、パート従業員の働きたい時間帯や時間数が決まっているので、延ばしたいという希望がそもそも少ないといった声が寄せられたところです。

最後に、今後の活用呼びかけ等についてですが、当局ホームページへの掲載を継続し、また労働局、監督署、ハローワークが一体となって、各種会議の場、説明会など、また企業と接触がある際の周知を継続するほか、さらに日本年金機構ともリーフレット等の説明配布など連携を図り、周知、広報に引き続き努めてまいりたいと考えています。

続きまして、外国人労働者の関係の御質問です。

岡山委員からいただいた御質問、3点ございますので回答させていただきます。

まず、留学生の岡山への定着の実態についてです。

こちら、労働局の内部統計のデータとなりますが、昨年度末に県内の大学を卒業した留学生のうち137名が就職しております。そのうち岡山県内に就職された方が46名となっており、割合で申しますと約33%となっています。

続きまして、2点目、技能実習から特定技能への移行の数ですが、こちらは出入国在留管理庁の公表数字によりますと、令和5年6月末現在の総数で12万1,090人となっています。一方、この時点での特定技能の数全体が約17万3,000人となっていますので、およそ3分の2となっています。

また、外国人労働者全体の動きについて、全国の統計におきましては、労働者数は過去最高を更新し、またほぼ全ての在留資格において増加しています。

在留資格別の人数ですと、身分に基づく在留資格、専門的・技術的分野の在留資格、技能実習の順番に多くなっておりまして、この傾向、動きは変わっていません。

続いて、3点目、コロナ後の外国人労働者の状況について、まず岡山県内の動向としましては、対前年度、約2,500人増加をしまして、2万4,052人となっています。コロナ禍におきましては微増を続けていきましたが、今回、前年同期比で11.6%増と二桁の伸びとなり、コロナ前の勢いに近づきつつあります。また、全国の数字も同様に増加をしており、前年同期比で12.4%の増、総数は約204.9万人となっています。

次に、森委員からの外国人に関する御質問について回答させていただきます。

岡山県の外国人雇用の状況につきましては、御質問のとおり、雇用事業所数が3,406事業所、労働者数が先ほど申した2万4,052人でいずれも過去最高となっています。

増え続ける外国人労働者の労働条件確保、雇用管理面の取組につきましては、先ほどの資料での説明と重複しますが、ハローワークとしても、外国人雇用事業所への訪問指導を中心とした雇用管理指導や、各種会議、セミナー等を通じた外国人労働者の雇用管理指針の周知啓発を今後も行っていきたいと考えています。

最後に、西谷委員からの求人倍率に関する御質問について回答いたします。

御指摘のとおり、直近の令和6年1月の求人倍率は、全国平均の1.27倍に対して岡山県が1.52倍と全国平均を上回っており、数字としては全国で5番目となっています。この点の要因としては、全国の労働者数の中で岡山県が占める比率、割合が約1.3%という数字になりますが、そこに対して新規求人数で言いますと、岡山県は全国の中で占める割合が約1.9%と高くなっています。これが求人倍率を押し上げている要因と考えています。

その他の特色ですが、新規求人数を主要産業別で見ますと、医療・福祉、卸売業・小売業の2つが全国でもその数が多くなっています。こちらは岡山県でも同様の傾向であり、先ほど岡山県の新規求人数が全国の約1.9%を占めているとご説明しました。た

だし、この2つの産業につきましては、ともに全国に占める岡山県の比率は2%を超えている状況です。全国的に大きい産業におきまして、岡山県の占める比率が高いという点も、岡山県の求人数が多い、求人倍率が高いという要因の一つと考えています。

回答は以上です。

(妻鹿会長)

ありがとうございます。

ただいまの職業安定部長からの御回答につきまして、さらに御質問、御意見等ございますでしょうか。

はい、どうぞ。

(脇本委員)

中央会の脇本です。経済界というほうの立場からお話しさせていただきます。

私のほうの項目は1、2、3とあるんですけど、賃上げの関係でよろしくというのが趣旨でございまして、実は昨日、うちの役員とかが集まる会議があったんですけど、全国の政労使会議のほうへ全国中央会からこんな要請をさせてもらって、1月に政府のほうからこんなものに全力を尽くすとかというような話があったんですけどいう話なんかも伝えさせてもらったところです。支援を頑張るやるといふ情報のほうは、経済団体として役員の皆さんにお伝えさせてもらってはいるところです。

ただ、そういうことの中で、役員さんとかそういった方の中から、価格転嫁は当然必要なことなんだけど、最近、中国の経済がかなり減速していて、競争している中国の商品のほうでどんどん値下げをしてくると。そういうことの中で価格転嫁が本当にうまくいくのかどうか、できるかできないかは業界で違うんだよ、そんな声もちゃんと政労使会議というか、政府のほうに届けてほしいという話をもらいました。

私が政府に直接言うことはできないので、こういう場でしかお伝えできないので、ちょっと御理解いただいて、何かしらいい手があれば考えてもらいたいと。価格転嫁したら当然価格が上がるわけですから、価格が上がったら、それでもまだ売れるものと売れないものっていうのが出てくるわけなので、そういうことが価格転嫁のほうでは当然あるんだということが一つ。

もう一つは、そういう格好で、業界、業界で状況は違って来るんだ、賃上げとか価格転嫁といっても違うんだっていうのがもう一つ。言い返せば、労働局さんのほうで最低賃金や最低工賃とか持っていますけれど、そのときに平均とかという格好でそれを全部当てはめて、最低の分も強制的に上げること自体が、当然、生活の重視っていうこともあるんですけど、業界のほうで耐えられるのかといった部分も勘案してもらわなきゃいけないのかな、というふうに思っています。

それから、そういう厳しいとか、苦しい声も聞くところなので、今回は来年度の労働局の取組方針の話ということですが、もう既に春闘等も始まっているので、中小企業の賃上げまでの間に、関係施策については少しでも早く、年度前半からどんどん動いてほしいと。当然うちも経済団体で支援機関でもあるので、その辺は注視していくの

ですけれど、最初のページの辺に書かれてた施策については、早めの対応をお願いしたいと思います。

価格転嫁の関係で、よろず拠点の話とか出ましたけれど、国から委託された民間機関なので、あまり強制的なことはできないんでしょうけれど、価格転嫁交渉で、発注者が守らなきゃいけない項目と、受注する中小企業のほうが発注者のほうにどんどん言わなきゃいけない、遠慮している部分もあったりするので、中小企業に積極的に言っていいよっていうのも大切なことだろうと思うので、そういう部分も進めてもらえればと思います。

それからリスクリングとかもありますけど、使用者に向けてのリスクリングっていうのも当然ある中で、生産性を上げるっていうイメージであれば企業が持っている生産性を上げる、在職者の生産性をどう上げていくのかというリスクリング部分について、ちょっと従前と違った感じで、しっかりお願いしたいという部分もあります。

それから、まさに年収の壁、このまま賃金が上がっていったらより高くなってくると思うんで、それが支援策によって、手当メニューとか、労働延長メニューとかいろいろあり給料自体が増えるわけなんで、それはいいことだと思うので、ぜひ活用を、この段階、春闘とかそういうのが動く段階でぜひぜひ進めてもらえればと思っていますところ

(妻鹿会長)

ありがとうございます。

今リスクリングの話も出ましたけど、リスクリングについての質問ってというのはこれからまた回答があるという、特には。脇本委員のほうから。

(脇本委員)

特に回答はなくてよろしいです。

(妻鹿会長)

ほかに御意見。

はい、どうぞ。

(西谷委員)

質問というわけじゃないんですけども、あくまで感想なんですけど、資料No.の14ページに生産性向上にリスクリング、学び直しという推奨は理解しておりますが、その隣にもありますが、労働移動とのセットで語られることが多いわけですし、個人の能力向上というのは歓迎すべきところではありますが、経営者から見れば他社へ転職されるんじゃないかという不安の声も聞くことが多いんです。ですから、このリスクリングを進めるに当たりましては、社内の人材育成の観点からも重要なんだよというのを経営者の皆様にも広く周知していただければなという感想を持っております。

以上です。

(妻鹿会長)

今のは御感想ということで、御回答は特によろしいですかね。

それでは、岡山委員からお願いします。

(岡山委員)

外国人労働者のことを質問した趣旨は、何が起きてるかを知りたいということで、形式的な話ではなくて、技能実習が新しい制度に移行しているのかどうか、しかもそれが岡山県内から大都市圏へ移動を伴ってるのではないかという懸念があることに対して、そういうことがどうなってるかというのが知りたいというのが趣旨であります、それは分かりますか。

(横田職業安定部長)

データに関しては、県外にどれだけ流出しているかは把握できておりません。

(岡山委員)

技能実習から特定技能に移っているということは移ってるんですか。

(横田職業安定部長)

先ほど全国の数字をお伝えしましたが、移行につきましては約12万1,000人が移行しているというデータがございます。

(岡山委員)

それ岡山県はないんですか。

(横田職業安定部長)

岡山県のデータは現在持ち合わせておりません。

(岡山委員)

探せばあるってということですか。

(横田職業安定部長)

確認をさせていただきますが、本日は手元にございませぬ。

(岡山委員)

分かりました。

その留学生の岡山定着について、何か施策ってありますか。特にないんですか。

(横田職業安定部長)

新卒応援ハローワークに留学生コーナーを設けております。こちらを利用して就職された留学生の方々に対して、就職後も定着支援のアプローチを定期的に行うことにより、岡山県内の定着を推進しています。

(妻鹿会長)

はい、どうぞ。

(濱村委員)

質問でもないんですけども、今現在、今日が山場というようなことで賃上げ交渉なんかも進んでるわけですが、今日は大手の回答日というようなことで、これに準じて中小のほうも交渉を進めていくというようなことで、私自身、中小の経営者面談のほうをさせてもらって、ずっと回っていつてるんですけども、その情報をちょっと共有したいなというふうに思いましたので、お伝えしたいと思います。

うちには、中小の労働組合のあるところが42社ありまして、そのうちの27社の社長または経営のトップの方と面談をさせていただいて、価格転嫁がどれくらい進んでいるんだというようなことをお伺いをさせていただきました。面談ができました27社のうち、良好に今検討はされてるというのが15社でした。27社面談をしまして、15社が良好に今現在進んでると、結果はまだ全然出てないようでございますけれども、そのうちできないと回答されたのが9社。言い方はあれですけれども、もう諦めたというようなところが9社ございました。全く駄目だったというところが3社でした。ですので、話はされてるんですけれども、やはり厳しいところが相当多いというところなんです。全く駄目というところと、まだ交渉は続けてるけれどもできないところを合わせまして12社あるわけですから、非常に厳しい状況であるということは事実なんだろうなというふうに思います。

それから、協本委員のほうからありましたとおり、うちは繊維の関係の中小が多ございまして、その中でやはり円安の進み方と、それと中国の経済の減速というようなことで、非常に厳しい状況であるということは相当繊維関係のところからは出てきてまして、大手のほうは満額回答だ、ああだこうだと今現在は出てますけれども、我々の番が回ってきたときには定期昇給もひょっとすればできないような状況があるというような厳しい回答も聞いてきております。

賃上げについては、これからの交渉ということになりますけれども、厳しい中小と、それからそうでもない中小と毛色が大きく分かれているような状況かなというふうに思います。

いずれにしても、全てが全て大手の満額回答というところにはついていけないような状況ではないというふうに経営者の方々からトータル的に判断するとそういうふうに私は今現在読み取っている状況でございます。

ただ、私が説明するまでに価格交渉について、こういう厚生労働省から指針が出てるとか、そういうことを知っていない経営者もおられたことも同時に報告しておきたいというふうに思います。

以上です。

(妻鹿会長)

どうぞ。

(協本委員)

今説明のあった価格転嫁の話で、最近、エネルギーとか原材料とか、それから労務費とか、要因別に言ったりする場合もあるんですけど、お話されたのは価格全体の話、それとも労務費に関しての話、どちらだったのでしょうか。

(濱村委員)

特に話してるのは労務費のほうでありますけれども、エネルギーのほうは県のほうから今何かの補助もいってるような。

(協本委員)

エネルギーとか円安とか原材料高っていうのはかなり前から先にばあっと走ったので、そちらのほうの価格転嫁は先に動き始めて、うちが去年統計を取ったりしても、「転嫁はできた。ただし、それが10%、20%だった。100%できてない」とかそういう統計が前は多かった。今度、だんだん賃金のほうに移って、今後はエネルギーとかだけじゃなくって賃金のほうがどうなっていくかっていうのが、大変気にはなってる場所だったので、非常に参考になりました。

(濱村委員)

中心的には後者のほうの話になります。

(妻鹿会長)

ほかに何か御質問、御意見よろしいでしょうか。

そろそろかなり時間もタイトになります。

(岡山委員)

ちょっと1点いいですか。

(妻鹿会長)

1点、はい、どうぞ。

(岡山委員)

この前、日産の下請法の違反勧告について、公取委から出たかと思いますが、岡山県内でもそういう商習慣は日産に限らずあるということが関係者は言われてましたけど、これについては労働局として何かというようなことはあるんでしょうか。何か施策的に関与するとかっていうことはあるんでしょうか。

(成毛労働局長)

今御質問のありました日産の関係については、県内で私どもには情報が入っておりませんが、いずれにしましても私ども労働施策ですので、労使間の賃金のところについてしっかり適正な支払いができるようにということの指導はできるかと思えます。

それから、もう一つ、これがまた下請企業の雇用の関係とかそういう問題になってくるのであれば、そこはそれでまた適切に対処してまいりたいと思っています。

現段階では今のところそういう話は聞いてございません。

(妻鹿会長)

よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、このあたりで。

これで行政運営方針(案)についての質疑応答を終わらせていただきまして、続きまして、岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正につきまして、委員の皆様の御意見を伺いたいと思います。

何か御意見ございませんでしょうか。最低工賃の改正について。

難波委員、お願いいたします。

(難波委員)

法の趣旨にのっとった形で、改定は適切にやっていただきたいなというのは労働者というか、意見でございますので、ぜひよろしくをお願いします。

(妻鹿会長)

使用者代表の中でどなたか御意見ございますでしょうか。

協本委員、お願いいたします。

(協本委員)

タイミングがどうかっていうのが趣旨なんだろうと思います、今回がいいのか、来年がいいのか、そういう意味だとは思いますが、ただ、かなり賃上げ、最低賃金のほうも変わってきているので、この時期なんだろうとは思いますが、前回参加したときに、最低賃金のほうの動きだけでなく、経営状況というものの中でどの程度上げられるかというようなものも、非常に大切な決定要素と御理解いただきながら、決定させてもらったとされているところでは、その辺から言うと、日産の話とか出たりしましたけれど、どの程度うまく商習慣の改善・価格転嫁がされて、下請事業者である配線装置製造関係業種の経営状況に及んでいるかというところの情報が、今、まだ持ち合わせてないので、もう1年先がいいのかなと一瞬思ったときもあるんですけど、分からないので、まず状況を見てからやってみるといふことなのかなと、事務局のほうからお話が合った感じでいけるのかなと、思っています。

あと一点。

(妻鹿会長)

はい。

(協本委員)

賃金の支援のほうの話でも前、業務改善助成金で特定最賃の話もさせていただきましたけれど、こちらも同様な状況であれば霞が関のほうへの連絡とかそういうものも考えてもらえれば助かります。

(妻鹿会長)

それぞれ御意見ありがとうございました。

実際の審議については様々な課題が多いことだと思いますが、まず進めていくということについてはそれぞれ御了承いただく方向での御意見いただいたと思います。

それでは、2点確認をしておきたいと思います。

事務局からの説明がありました点に関してですが、1点目は昨年の調査の実施です。11月のワイヤーハーネスの工賃実態調査結果、それから令和3年以降の岡山県最低賃金の引上げ状況との比較、均衡を考慮して最低工賃の改正を行うかどうかの議論を進めていく、議論を行うという方向で進めていくということとさせていただいてよいかという点。

それから、2点目は、議論を行う場合は前回改正と同様に令和6年度の夏頃に労働局長から当審議会に書面で諮問を行って、それから専門部会を設置して、11月から12月に議論を行う予定。こういった予定で進めていくと。

この2点については、こういった形で進めさせていただいてよろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それから、専門部会委員の指名は、地方労働審議会令第7条により会長が指名することになっていますが、専門部会設置時期を見て事務局と調整の上で指名をさせていただきたいと思っております。

専門部会委員は公労使各3名ずつ、事務局から説明があったとおりですが、3名ずつで、こちらも前回と同様に本審議会から公益委員数名、それから労使各1名ずつと、専門部会だけの臨時委員として労使それぞれ2名ずつを指名するということになりますので、皆様の御協力をよろしくお願いいたします。

ただいま確認させていただいたことにつきまして、皆様何か御意見などございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

御意見、特にないようでしたら、労働局におかれましては、令和6年度の岡山労働局行政方針、それから岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正につきまして、本日出されました御意見を参考に、令和6年度における様々な施策を引き続き積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。

続きまして、議事のその他に移りたいと思いますが、事務局から何かございますでしょうか。

(事務局：杉原監理官)

特に説明などはございません。

(妻鹿会長)

それでは、以上で本日の議事事項は全て御審議いただきました。

これで審議を終了させていただきます。

事務局のほうから連絡事項がありましたらお願いいたします。

(事務局：杉原監理官)

皆様、御審議ありがとうございました。

次回、第48回岡山地方労働審議会の開催につきましては、本年11月中下旬頃に計画させていただきたいと思っております。皆様、日程調整させていただく予定としておりますので、よろしくお願いをいたします。

御審議に御協力を賜り誠にありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、成毛労働局長から一言お礼を申し上げさせていただきます。

(成毛労働局長)

本日は、令和6年度の私どもの行政運営方針につきまして御意見いただきまして、誠にありがとうございました。

皆様の御意見を踏まえまして、取組を深掘り、いわゆる深化させてまいりたいというふうに考えております。引き続き、当行政の取組に何卒御理解と御支援をいただきます

よう、よろしくお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。
(事務局：杉原監理官)

大変お疲れさまでした。

これをもちまして第47回岡山地方労働審議会を終了させていただきます。

なお、入館ゲート用の通行証は、ゲートにおります守衛にお返しいただきますようお願いをいたします。

では、皆様、気をつけてお帰りください。

本日はありがとうございました。