

# 第48回 岡山地方労働審議会

(議事録)

令和6年11月19日(火)

岡山労働局

## 第48回 岡山地方労働審議会（議事録）

### 1 日 時

令和6年11月19日（火） 13:30～15:30

### 2 場 所

岡山市北区下石井2-6-41  
ピュアリティまきび 2階千鳥

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 一原委員、岡山委員、小浦委員、寺山委員、妻鹿委員  
労働者代表 小田委員、高山委員、難波委員、濱村委員、森委員  
使用者代表 小山委員、中前委員、西谷委員、福島委員、脇本委員

#### 【事務局（岡山労働局）】

森實労働局長  
榎本総務部長、播磨雇用環境・均等室長、政木労働基準部長、横田職業安定部長  
川添総務課長、中原労働保険徴収室長、瀧浪総務企画官  
岸本監督課長、三村賃金室長、貞宗健康安全課長、藤本労災補償課長  
久成職業安定課長、大崎職業対策課長、鶴海訓練室長、仲需給調整事業室長、  
神宝主任職業安定監察官  
江草雇用環境・均等推進監理官、箕輪雇用環境・均等室長補佐、  
足立雇用環境・均等室長補佐  
藤井総務係長、谷本総務指導官

### 4 議 題

- (1) 令和6年度岡山労働局の取組について
- (2) 岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正決定について

## 第48回 岡山地方労働審議会

### 議 事

(事務局：江草監理官)

それでは、定刻が参りましたので、これより第48回岡山地方労働審議会を開催させていただきます。

委員の皆様方には、本日御多忙の中、当審議会へ御出席いただき、誠にありがとうございます。

審議会の開会までの進行役を務めさせていただきます、岡山労働局雇用環境・均等室の江草でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

ここで1点、お願い事項がございます。

会場にいらっしゃる事務局を含めた参加者の皆様におかれましては、携帯電話それからスマートフォン等につきまして、電源をお切りいただくかマナーモードにされるなど、会議進行に御配慮をお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、会議の資格審査に移りたいと思います。

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いとなっております。本日は、名簿順に公益代表が山下委員欠席のため、出席者5名、それから労働者代表が上村委員欠席のため、出席者5名、それから使用者代表が稲田委員欠席のため、出席者5名となっております。計15名、御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。

次に、委員交代の紹介に移らせていただきます。

委員の皆様方におかれましては、昨年10月1日から2年間の任期で委員に就任いただいているところでございますけれども、本年4月1日付及び9月13日付で4名の委員の交代がございましたので、ここで御紹介させていただきます。

公益代表委員の小浦美保委員でございます。

続きまして、労働者代表委員の小田久美子委員でございます。

続きまして、使用者代表委員の福島浩展委員でございます。

なお、本日欠席ではございますけれども、労働者代表委員の上村香也委員におかれましては、9月13日付で委員に就任していただいております。

御紹介させていただきました4名の皆様方には、前任者の残任期間であります令和7年9月30日までの任期で就任していただいていることを御報告い

たします。

それでは、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、森實局長から御挨拶を申し上げます。

(森實労働局長)

岡山労働局長の森實でございます。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、この地方労働審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。また、日頃より私も労働行政に対して多大なる御理解と御協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

本日のこの審議会におきましては、3月に委員の皆様方に御意見、御審議いただき策定しました今年度の岡山労働局行政運営方針につきまして、4月以降の取組状況、また取組の成果を御説明させていただき、今後の行政運営に当たりまして、また委員の皆様方から御意見を頂戴したいと考えております。

さて、今年度に入りましてからの労働行政をめぐる状況を見ますと、6月に閣議決定されました骨太の方針2024年におきましては、持続的な経済成長の実現として、豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」を掲げまして、賃上げの促進、最低賃金、年収の壁、また価格転嫁対策などへの取組が盛り込まれておりまして、労働行政の担うべき役割がますます重要となってきております。

今年の春闘の賃上げ率は昨年以上に高い伸びとなっており、最低賃金につきましては、岡山県では50円アップの982円、全国加重平均では1,055円となりました。今後は全国平均1,500円の達成時期の議論が加速していくものと考えております。今後の動きに注視が必要となっているところでございます。

また、働き方改革につきましては、これまで時間外労働の上限規制適用が猶予されておりました自動車運転者、建設業、医師につきましても、本年の4月から適用が始まりました。引き続き、長時間労働の是正に向けた自主的な取組の促進や適切な労務管理の導入に向けた支援を行ってまいりたいと考えております。

また、労働災害の発生状況につきましては、本年現時点での死亡災害は昨年よりも減少はしておりますけれども、死傷災害では昨年を上回る件数となり、増加傾向にございます。転倒や腰痛などの行動災害防止や高齢労働者対策、また化学物質対策に特に取り組んでいるところでございます。

また、雇用情勢、最近の状況を見ますと、9月の岡山県の有効求人倍率は1.45倍と全国の1.24倍よりも高く、都道府県別に見ますと全国で8位となっております。医療・福祉・小売・製造などの主要産業を中心に、あらゆる業種で人手不足が続いている状況でございます。他方、原材料費や人件費の急

騰により経営が圧迫されており、求人申し込みに慎重になっているという声も一部で聞かれるところがございます。いずれの業種におきましても、求人ニーズそのものは根強いものを感じているところがございます。

また、求職者のほうの状況を見ますと、在職中にハローワークで転職先を探す方の数が少し減少傾向にございます。これは賃金の引上げなどに伴って転職を少し踏みとどまる方が増えているというふうなことも耳にしているところがございます。

こうした昨今の情勢を踏まえつつ、今年度も行政運営方針に基づき、取組を進めているところがございます。この後、各担当部長・室長から今年度の状況を説明させていただきますが、皆様方からは忌憚のない御意見をいただきますようお願い申し上げます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局：江草監理官)

それでは、第48回岡山地方労働審議会の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。どうぞよろしくお願いいたします。

(妻鹿会長)

皆さん、こんにちは。妻鹿でございます。

今年は先月10月頃までは長過ぎる残暑といいますか、割と暑い日がずっと続いておりましたが、ようやく秋らしくなってきたなと思ったら、もうここ数日は一気に冬に向けて気候が進んでいるという感じでございます。

この労働の分野ですが、毎年のように様々な法改正などがされている分野でございますが、この11月に入りましてからフリーランス新法、フリーランス、組織に属さずに働いておられる方々の労働環境を整備する法律も11月から新たに施行されたというようなニュースが出ておりました。

この法律の特徴的だなというふうに思いますのが、取引の適正化、この部分は公正取引委員会であるとか中小企業庁が所管をして、労働環境の整備、この部分については厚生労働省が所管をするという形になっているようで、何かフリーランスの方に発注した事業者に違反があったという場合の申出先も、公正取引委員会と中小企業庁と厚生労働省と、それから地方の労働局というようなところが申出先になっているということで、何か問題があったときの対応も各省庁が連携して対応するという仕組みになっているようでございます。

こういった形で新しい法が整備されたりだとか今までの法律が改正されて、今後こういった関係省庁が連携をして解決をしていくというか、対応していくといったようなことが重要になってくるのかなというふうに思いますし、こういった連携をしていくことで、これまではなかなか解決が難しいと言われていたような問題についても、解決に近づいていくことができるので

はないかなと期待をしているところでございます。

本日は、令和6年度の岡山労働局の行政運営方針についての取組について、様々な立場の皆様方から御質問や御意見をいただきまして、今後の行政運営に生かしていただきたいと思っております。限られた時間ではございますけれども、有意義な会議となりますよう、皆様どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局：江草監理官)

ありがとうございました。

それでは、これからの進行は妻鹿会長にお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

(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) 令和6年度岡山労働局の取組につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

まず、榎本総務部長より説明をお願いいたします。

(榎本総務部長)

総務部長の榎本でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。

岡山労働局の上期の取組状況につきましては、担当の部室長から御説明をさせていただきますが、その前に私からお手元の資料No.2と書かれている、令和6年度岡山労働局のとりくみ(行政運営方針)と書かれているもの、こちらを基に、今年度、岡山労働局が取り組む内容について、改めてポイントを絞って説明をさせていただきます。

まず、行政運営方針の項目を順に見ていきますと、3ページを御覧いただきたいと思っております。

まず初めに、第1と書いてありまして、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という項目があります。

こちらは、この下に記載しております課題がありますが、課題として、生産性の向上に取り組む中小企業等へのきめ細かな支援と、それから賃上げしやすい環境整備の取組、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必要があります。

このための取組としまして、(1)に書いてありますけれども、賃金引上げに向けた環境整備、業務改善助成金による生産性向上と賃上げに向けた支援、岡山働き方改革推進支援センターによる生産性向上等に取り組む事業者等への支援、その下の(4)になりますが、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースによる年収の壁への対応などを実施します。

次に、ページをめくっていただきまして、5ページになります。

第2の仕事と育児・介護の両立支援では、その下にあります課題として、

少子・高齢化が急速に進展する中、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じた男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するため、育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援を促進する必要があります。

取組としましては、(1)の男性の育児休業等取得状況公表の履行確保、それから育児・介護休業法に基づく両立支援制度の周知や(2)の両立支援等助成金の活用促進などを実施します。

次に、隣のページ、6ページになりますが、第3の魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍では、課題として、少子・高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するために、多様な人材がその能力を最大限生かして働けるよう、個々のニーズ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ことが重要となっております。

取組としましては、その下の1、柔軟な働き方がしやすい環境整備では、テレワークなど、その下にある(1)から(3)にありますような各種制度の周知、導入促進を図るとともに、(4)にあります、おかもま働き方改革会議を開催し、働き方改革推進の一層の機運醸成を図ります。

その下の2のハラスメント防止対策では、(1)①にありますパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなど、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して、厳正な是正指導などを実施します。

ページをめくっていただきまして、7ページになります。

3の安全で健康に働くことができる環境づくりのその下の(1)長時間労働の抑制では、④になりますけども、④の下の枠にありますトラック運転手については、発着荷主等に対しまして長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないような働きかけを行いまして、あわせて賃金水準の向上に向けて適正な賃金の支払いについて周知し、医師につきましては、他の職種と業務分担など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組の支援などを実施します。

隣の8ページになりますが、(3)、下の枠になります。14次防、これは岡山労働局第14次労働災害防止推進計画のことになりますけども、これ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、この項目では、課題としまして、第3次産業や中高年齢労働者をはじめとして、発生率が高く、急激な増加傾向にある転倒及び腰痛等、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害を防止する必要があります。

取組としましては、ページをめくっていただきまして、9ページの①になりますが、行動災害の発生が多い小売業・介護施設に対して、企業における自主的な安全衛生活動の導入の支援、②の「エイジフレンドリーガイドライン」、これらの取組の促進を実施します。

ページをめくっていただきまして、11ページになります。

4の女性の活躍促進のための支援では、その下にあります(1)の①、女性活躍推進法に基づき301人以上の事業主に対し義務づけられている「男女の賃金の差異」に係る情報公表については、着実な履行確保を図りまして、あわせて③にあります、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出義務企業の届出の徹底などを図ります。

その下の5番、多様な人材の就労・社会参加の促進では、(1)①にあります、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成や、12ページの(2)の①にあります、障害者の法定雇用率の段階的な引上げ等を踏まえ、新たに雇用義務が生じる企業への周知・啓発を引き続き実施し、障害者の計画的な雇入れの促進などを実施します。

めくっていただいて、13ページになります。

6の就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援では、課題としまして、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まして、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。

取組としまして、(1)のキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを実施します。

隣の14ページになります。

7のフリーランスの就業環境の整備では、フリーランスに業務を委託する事業主等に対し、あらゆる機会を捉えてフリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知・啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等から法律の就業環境整備に関する内容についての問合せに適切に対応します。また、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保などを実施します。

その下の第4、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進では、課題としまして、産業構造の変化の加速化が見られる中、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っております。

取組としまして、(1)労働者個々人の学び・学び直しの支援、こちらですが、現在在職者への学び直し支援策は企業経由が中心となっております、これを働く個人が主体的に選択可能となるよう、半分以上、個人経由での支援としていく方針が定められております。その個人への給付となる教育訓練給付について、受講しやすい環境の整備などを図ります。

ページが飛びまして、16ページになります。

第2の成長分野等への労働移動の円滑化では、課題としまして、人手不足



の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用と個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点から、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おります。

取組としまして、(2)にあります。円滑な労働移動に当たり、職業情報及び職場情報の収集・提供を進める取組として、それぞれ「job tag」それから「しょくばらば」を活用した支援を行っており、またこれらの積極的な周知も行います。

最後に17ページになりますが、3の中小企業等に対する人材確保の支援では、(2)にあります。医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野などのマッチング支援を強化するため、関係機関と連携した人材確保支援の充実などを図ります。

令和6年度岡山労働局の行政運営方針の全体の内容については、以上でございます。

(妻鹿会長)

それでは続きまして、雇用環境・均等室長からお願いいたします。

(播磨雇用環境・均等室長)

皆さん、こんにちは。雇用環境・均等室長の播磨と申します。よろしくお願ひいたします。

今から各担当部室長が説明をさせていただくんですけども、今回、今総務部長のほうから御説明しております行政運営方針の順でいきますと担当分野が飛び飛びで出てくるものですから、資料のほうも飛び飛びになってしまうんですが、そこは御容赦いただければと思っております。

お手元の横型の事前にお送りしております資料、岡山労働局の取組という資料のほうをお手元にお出しいただければと思います。

まず、こちらのほうの私の担当部署からということになるので、3ページの右下の部分から始まります。

3ページのところですけれども、この3ページ自体が非正規雇用労働者の処遇改善等というものが含まれているものになります。

右下の3番、監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底というところから説明を開始させていただきます。

まず、非正規雇用労働者の処遇改善等に向けた業務といたしましては、パートタイム・有期雇用労働法といった法律がございまして、それに基づく事業所調査を実施し、通常の労働者の方とパート、それから有期雇用労働者ですとか派遣労働者の方の間の不合理な待遇差を是正していただくということについてやっております。ここでいうところの同一労働同一賃金というのが、その正規の正社員の方とそれ以外の非正規社員の方の待遇の差というものについて問題がないかということのポイントに指導を行っております。

ここにあります監督署と連携したとありますのは、監督署が実施する定期監督などがあるんですけれども、その際に把握した情報、ちなみに現在、監督署が事業所のほうに回っている際に事業主に記載していただくチェックリストというものがあります。パートさんですとか期間雇用者の方についての雇用管理についてのチェックリストというのをお配りして記載いただくというようなことをやっております。それを基に、よりちょっとこれは法律上、問題があるのではないかという事業所に対して効率的に調査をさせていただくというようなことが、この監督署と連携の中身になっております。

これは過去1年ちょっと前から始まったことでございまして、それまでは私も雇用環境・均等室、それから安定部の需給調整室、これは派遣労働法を担当してるんですけれども、それぞれが得た情報でやっていたわけなんです。監督署の情報を活用させていただくという形に変わってきております。

また、その同一労働同一賃金のことでございますけれども、これを徹底していくためには、その考え方というのを事業主の皆様理解いただくということとともに、自社の課題解決というようなものを行っていただく必要がございますので、当局の委託事業として行っているんですが、働き方改革推進支援センターというものを運営しております。そちらのほうに専門家ということでコンサルタントの業務をする者がおりますので、社会保険労務士さんなんですけれども、そのセンターのほうでのコンサルティングも実施しているというようなことになっております。

ちなみに、この同一労働同一賃金につきまして、雇用環境・均等室のほうで指導している内容といたしましては、通勤手当それから慶弔休暇の取扱いにつきまして、パートさんや期間契約者だからという理由で、その方たちが不利になっている。例えば、通勤手当の上限額がパートのほうが低かったりですとか、あと慶弔休暇はもらえるんですけども、パートさんにだけは無給休暇となっているというような場合がございます。それにつきましては、パートだから期間契約者だからという場合には、同一労働同一賃金上、法違反と判断してございまして、そのところを直していただいている、是正報告をいただいで制度を変えていただいているというようなことをやっております。

それでは次に、資料4ページに参ります。

4ページの左上からですけれども、非正規対策の続きということになりますけれども、これ、右側のほうは資料が大変小さくて申し訳ないんですが、こういった資料がありますということで載せさせていただいておりますが、パート・アルバイトで働く方が年収の壁、先ほども総務部長のほうからも話がありましたけれども、年収の壁を意識せずに働ける環境づくりを支援するというので、昨年の10月から年収の壁・支援強化パッケージというものが

動いております。

もう1年ちょっと経ったというようなことですが、その中のメインの施策というのは、この4ページの左上にある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、それから正社員化コースなどといったこととなります。これらの助成金ですが、年収の壁を越えても手取り額、手取り収入が減らないようにするための対策を盛り込んだ内容となっております。現在も事業主の皆様へ周知を進めているところでございます。

それでは、5ページのほうに参ります。

5ページですが、第2ということで仕事と育児・介護の両立支援の内容になります。

左上の1のところにありますように、育児・介護休業法に基づく相談対応ですとか企業指導というのを雇用環境・均等室のほうで実施しております。

なお、ここにいろいろ指導件数などを上げさせていただいているんですけど、この育児・介護休業法につきましては、今年5月に改正法が成立しております。法律の中身が動き出すのが令和7年4月、来年4月から段階的に施行されるということになっておりますので、現在はその改正法の周知に取り組み始めたという段階でございます。

改正内容につきましては、ここにチラシの小さくしたものが載っているんですけど、今日お配りしている当日配付資料のほうにリーフレットをお入れしておりますので、後ほど御覧いただければと思いますけれども、大きな改正内容は、簡単に申し上げますと3点に集約されます。

1つ目ですが、子供の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、これ、雑駁に申しますと、現在3歳までのお子さんを持っていらっしゃる方たちというのは、短時間勤務制度が原則利用できるよということになっているんですけど、この短時間勤務制度など、ほかの制度も含めてなんですが、小学校に入る前まで我が社では何々の制度が利用できるというような形で、柔軟な働き方ができるための制度というのを入れていただくということが中身になります。

2つ目ですが、育児休業の取得状況につきましては、現在、1,001人以上の事業者さんが男性の育児休業の取得率を公表したりというようなことがあるんですけど、こちらのほうが301人以上に拡大をされたりですとか、あと関係する次世代育成支援対策推進法のほうも改正をされるというような中身になっております。

それから3番目、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化というようなことが盛り込まれている内容となっております。

次に、5ページの右下の4でございます。

「くるみん」の認定企業の件でございます。

おかげさまで認知度が高まっておりまして、順調に数を増やしております。現在9月末でありますけれども、認定企業「くるみん」が66社、うち令和6年度には1社、「プラス」認定ということで追加になっておりますし、「プラチナくるみん」認定企業が8社というような状況でございます。

その下に「プラス」認定というのがそれぞれ1社ずつ書いてございますけれども、この「プラス」というのは、右下のマーク、丸いマークの下のほうに丸く文字が書いてあるかと思うんですけれども、「不妊治療と仕事との両立もサポートしています」と書いてあります。これに関しましては、これまでは育児と仕事の両立についての認定制度だったんですけれども、この不妊治療に対する支援策を講じていただいているということの評価するというようになっておりまして、そこを認められたところについては、この「プラス」認定というのを受けていただいているという状況でございます。今現在、県内では、ですので2社、「プラス」認定があるという状況でございます。

なお、不妊治療の両立につきましては、資料の6ページの左下のところに、これもまた小さくて申し訳ないんですけれども、実はその両立支援制度につきましては、不妊治療については法律上の義務ではございません。育児や介護とは、そこでスタンスが違うというか、まだ義務化はされていないんですけれども、厚生労働省といたしましては、左下にありますような不妊治療連絡カードというふうな様式を作っておりまして、その不妊治療を受けていらっしゃる労働者の方と事業主さんとの間をつなぐ様式というようなことで、この活用を進めていただいているというような状況でございます。

それでは、資料7ページを御覧ください。

7ページですが、魅力ある職場づくりと多様な人材の活躍についてですけれども、左側の1を見ていただきますと、先ほどこれも部長のほうから少し話がありましたけれども、人手不足ですとか過重労働の解消、それから労働者個人の事情といった各方面からの要請によって、これまでの画一的な働き方だけをよしとするのではなくて、ニーズに合った働き方や休み方ができるよう各種制度の周知に力を入れて取り組んでおります。

それぞれテレワークですとかインターバルですとか、あと年次有給休暇の連続取得ですとかというのを周知をしているところなんですけれども、

(4)にあります、おかやま働き方改革会議ですけれども、こちらの会議をここ数年、開催させていただいております、その中で、例えばその会議の中でパイオニア企業というのを表彰させていただいたりですとか、そういったことで機運の醸成というのを図っている状況でございます。

なお、このおかやま働き方改革会議ですけれども、今年度も下期、できれば2月ぐらいかなと思っております、その頃に開催する予定で現在準備

をしておるところでございます。

なお、この会議に関しまして一言、御紹介というか、実は昨年度の当会議におきましては、地方版政労使会議というものの意味合いを含めて、賃金の引上げについても取り上げて協議いただいたというようなことだったんですけども、今年度におきましては別個に開催をするということで現在準備中でございます。こちらのほうも一応1月から2月中でということで現在検討しているところですので、また決まり次第、発表させていただければというふうに考えております。

それでは、7ページの右側の2のところ、ハラスメント防止対策でございます。

職場におけるハラスメント対策につきましては、この中にも①のところに出てくるんですが、男女雇用機会均等法、それから育児・介護休業法、労働施策総合推進法で、事業主の義務、その対策を取ること、ハラスメントが起きないようにという対策を取ることが事業主さんの義務とされておりますので、訪問調査などを行いまして違反があった場合には指導しているというような状況でございます。

その件数というのは、ここで申しますと、1つ目の均等法及び育児・介護休業法のものでいうと報告徴収の実施件数というのがありまして、95件、これの中で違反件数までは、すみません、ここには書いてないんですけども、この事業所に対して調査を行って必要な指導を行っているという状況でございます。

それぞれセクハラ、マタハラ、パワハラというようなものが各法律に規定されているものなんですけれども、ちなみに②にありますカスタマーハラスメントというのはよく最近お聞きになったことがあろうかと思うんですが、実はこれに関しましては、まだ法制化、その防止対策は法制化はされておられません。現在、中央の会議のほうでどうするかというふうなことについて話し合われているという状況でございます。ただし、マニュアルというようなものはいろいろできておりますので、そちらのほうを現在ほかのハラスメントと併せて周知活動をしているという状況でございます。

大変申し訳ないんですけど、このページの7ページの③のところ、すみません、1か所、数字に間違いがありますので、訂正をお願いいたします。就活中の学生に対するハラスメント対策のところ、周知・啓発をしたというようなことで「28」というふうにありますけれども、これが「95」件の誤りです。一番上の均等法と育介法に基づく指導のときに併せてお話をしておりますので、数を間違えておりました。大変失礼いたしました。

それでは次に、少し飛んで11ページになります。

11ページの右下の4、女性活躍推進のための支援についてですが、こちら

を見ていただきますと「えるぼし」という認定制度がありますけれども、現在県内では9月末で36社ということで、うち令和6年中の認定企業数を見ていただくと8社ということで、これまでの状況からいいますと非常に申請が増えているという状況でございます。

これに関しましては、同業他社が認定を受けられて、うちもというようにお考えいただいたりですとか、あと公共調達における優遇措置、総合評価落札方式ですとか企画競争方式による入札の場合に、特に建設業者さんなどというのは加点対象になってまいりますので、そちらのほうの制度をお知りになってお問合せが現在増えているというような状況でございます。私どもとしても当然認定企業が増えるということを望んでおりますので、今後もまた周知を続けていきたいと考えております。

なお、この女性活躍推進法でございますが、平成27年に10年間の時限立法ということでできた法律でございますが、来年度末で期限が切れる予定の法律でございます。こちらにつきましても、現在、中央の審議会において、その延長等について議論されておりますことをお知らせしておきたいと思っております。

それでは最後になりますが、15ページになります。

先ほど会長のほうから非常に大変詳しくお話しいただいたので、資料の紹介だけにさせていただければと思うんですが、まさに11月からフリーランス新法が動き出しております。これまでは周知に取り組んでいるというような状況だったんですけれども、11月から動き出しておりますので、今後は法律の履行確保、簡単に言うと事業所調査に基づく行政指導等を行うことになってまいります。本法律は対象者が先ほど言っていたように、労働者ではなくって一人親方の方というような形になりまして、なかなか私どもも周知に大変、どこに周知をすれば届くのかということでもいろいろ苦労しておりますけれども、今後はもう法律自体が動き出しますので、相談ですとか、そういった調査に行ったときに問題がないかということを確認してまいりたいと考えております。

ちなみに、その15ページにあります下の資料、面白いカラフルなものですが、これは公取委のほうのホームページに載っている資料でございます。動画もたくさん載っております。右上の二次元コード、QRコードのほうは厚生労働省の法律を説明している大変硬い中身になっておりますので、必要に応じて両方を見比べていただければというふうに考えております。

それでは、すみません、駆け足でございましたが、雇用環境・均等室の担当分野の説明は終わらせていただきます。

(妻鹿会長)

続きまして、労働基準部長からお願いいたします。

(政木労働基準部長)

労働基準部長の政木でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料1の岡山労働局の取組の資料で御説明させていただきます。

まず、3ページの第1の1、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ついてでございます。

今年の最低賃金につきましては、岡山労働局における過去最大の引上げ幅額である50円プラスの982円として10月2日から適用されています。ここ数年、引上げ幅が大きくなっており、特に中小企業にとっては負担が大きいの声は承知していますので、生産性向上や賃上げしやすい環境整備に向けた行政の支援として、各種助成金の案内や価格転嫁に向けた取組等を行っているところでございます。

具体的には、1ポツ目の価格転嫁等により賃金引上げを目指すセミナーを開催しております。左下のリーフレットにあるものでございますけれども、中国経済産業局と中企庁の委託事業であるよろず支援拠点と連携し、最低賃金の周知に加えて価格転嫁や助成金等につきまして説明をしたところでございます。

次に、2ポツ目でございます。業務改善助成金またはキャリアアップ助成金を幅広く周知するための取組として、ハローワークの求人情報から助成金の申請条件に合致する事業場を約1,000件ピックアップして、6月に1回目の利用勧奨を実施しました。また、9月には最低賃金改定額の周知も兼ねまして、960事業場に対して2回目の利用勧奨を実施しております。

助成金の実績につきましては、下のほうにありますけれども、業務改善助成金は352件で前年同期に比べ大幅に増加し、またキャリアアップ助成金賃金規定等改定コースにつきましても、86件と前年より増加しているところでございます。

次に、3ページの右上の最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

最低賃金改定額の周知につきましては、広報実績のところにありますとおり、テレビ、新聞の活用ですとかポスター、リーフレットを関係各所に配布するなど、幅広く周知をしたところでございます。

続きまして、8ページに移りまして、安全で健康に働くことができる環境づくりについてでございます。

①の長時間労働の抑制に向けた監督指導につきましては、投書や相談などの各種情報及び過重労働に係る労災請求がされた事業場等に対して41件の臨検監督を実施しております。そのうち何らかの違反があったものは32事業場ありまして、違反率としましては78%となっております。また、11月は過労

死等防止啓発月間でございます。長時間労働の疑わしい事業場への重点監督の実施やシンポジウムの開催、先進的な取組を行っている事業場への局長訪問等、様々な取組を実施しているところでございます。

次に、8ページの右下、④の時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮に向けた支援についてでございます。

時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予されておりました、医師、自動車運転業、建築業などの業種につきましては、今年の4月から法の適用が開始されております。このうち、特にトラック運送業につきましては、物流2024年問題と言われておりますように、物流能力の低下、人手不足の諸問題が懸念されているところでございます。岡山労働局といたしましては、トラックドライバーの労働環境改善のため、5月29日に岡山運輸支局、トラック協会とともに経済団体に対して標準的な運賃への理解・協力、荷主に対する恒常的な荷待ちの解消などを含めた取組を行い、あわせて県民の皆様にとっても再配達削減などについて、これを我が事として捉えていただくように啓発をしており、県内のマスコミにも大きく取り上げられたところでございます。

そのほか、建設業協会、医療勤務環境改善支援センター、バス・タクシー・トラック各協会等の業界団体と連携いたしまして、労働時間関係や各種助成金の紹介などの説明会を適宜実施しており、引き続き丁寧な支援を行ってまいりたいと考えております。

次に、9ページの労働条件の改善・確保対策についてでございます。

主に監督署における定期監督の結果についてになります。

すみません、先に訂正がございます。①の各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底のところの1ポツ目の定期監督等による法違反の指導が「954」件とありますけれども、これは「774」件と修正していただければと思います。4月から9月までに定期監督を実施した件数というのは、その下の②番の法定労働条件の確保のところにある定期監督の実施件数が954件となっております。こちらが全ての定期監督の件数となりまして、そのうち何らかの法違反を指摘した事業場が先ほど申し上げました774件ということになりますので、違反率は約81%、何らかの法違反があったのが81%ということになっております。

労働条件に関するものとして違反が多かったものを上から並べますと、一番多かったのが時間外労働の割増し賃金に関するもの、次に法定労働時間に関するもの、これは三六協定を結んでいなかったり、三六協定以上の労働をしていたとか、そういったものになります。3番目に有給休暇に関するもの、年間5日間与えていなかったとか、そういったものになります。また、安全衛生管理に関する法違反といたしましては、健康診断に基づく事後措置



に関するものですか特別教育を実施していなかったですか定期健康診断を実施していなかったと、そういったものが上位になっているところがございます。

次に、右側の⑤番の特定の労働分野における労働条件確保対策の推進についてでございます。

外国人労働者のところで、技能実習実施機関及び特定技能外国人を受け入れている事業場への監督指導につきましては、これは外国人技能実習機構からの通報等を基に、54事業場に対し監督指導を行っております。このうち違反があったのは53件で、違反率は98%となっております。こちら、多かった違反といたしましては、賃金の控除協定を結んでいなかったとか年間5日間の有給休暇を与えていなかったとか、あとは割増し賃金の未払いですとか健康診断の未実施といったものがございました。

次に、イの自動車運転業に係る監督指導についてでございます。

こちらは31件実施しております、このうちトラック運送業については29件実施しております。このトラック運送業につきましては、違反率は大体97%となっております、こちらの違反が多かったものといたしましては、長時間労働による労働時間関係ですとか割増賃金関係といったものがありました。

トラック運送業につきましては、先ほど御説明いたしましたように2024年問題が懸念されているところではございますけれども、今のところ労働時間関係の問題が顕著に発生したという話はありませんが、今後も注視していきたいというふうに考えております。

続きまして、10ページの安全衛生関係について御説明いたします。

現在、第14次労働災害防止計画の2年目でございます、各種安全対策を実施しているところがございます。9月末までの休業4日以上死傷病災害件数は1,555件で、昨年同期比でプラス31件と増加しております。一方で死亡災害については9件ということで、昨年から4件のマイナスとなっているところがございます。特にここ数年は高齢労働者の増加に伴う転倒・腰痛災害が急増しております、それが全体を押し上げて死傷災害件数も増加傾向にあるといったところがございます。

このため、10ページの左上の①番の労働者の労働災害対策として、特に小売業ですとか介護施設で働く高齢労働者の安全対策に力を入れているところがございます。例えば、ノーリフト導入講習会というもののリーフレットが右側にありますが、これは介護施設において腰痛が多発しているため、人力で持ち上げるのではなく、専用の福祉器具を使って利用者を移動させるといったものを普及させるセミナーでございます、今後、県内で3回実施予定としております。

また、10ページの右下にあります労働者の健康確保対策の推進ということ

で、特に最近では夏場の気温上昇による熱中症対策が重要であるといったところから、熱中症対策セミナーを毎年実施しているところでございます。今年の夏は例年以上に暑かったところでございますけれども、県内の熱中症による死傷災害件数は、これは12件ございまして、前年と比べるとおよそ半減しているところでございます。これは各事業場が熱中症対策を十分講じられた結果なのかなというふうに考えております。

最後でございます。労災保険給付についてでございます。11ページの右の(4)を御覧ください。

最近では精神障害ですとか脳心臓疾患などによる複雑困難事案が非常に増加傾向にありまして、特に精神障害に係る労災請求が急増しているところでございます。これまでは2、30件で推移していたんですけども、昨年は56件と一気に増加しておりまして、今年度も昨年度と同程度の申請があるといったところでございます。非常に難しい事案が増加していますが、今後も迅速かつ適切な処理をしてまいりたいと思います。

基準部からは以上でございます。

(妻鹿会長)

それでは最後に、職業安定部長のほうからお願いいたします。

(横田職業安定部長)

職業安定部長の横田でございます。昨年度に引き続きましてよろしく御願いたします。

資料の12ページから18ページにかけまして、ハローワークなどにおける取組について、項目ごとに絞りつつ、補足等も加えながら御説明させていただきます。

資料12ページです。5多様な人材の就労・社会参加の促進から、1つ目が高齢者の就労による社会参加の促進、安心して働くための職場環境の整備でございます。

②ハローワークにおける生涯現役支援窓口でのマッチング支援について、県内5つのハローワークにこちらの専門窓口を設置し、支援を行っております。これまでの就労経験や今後の就労ニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援、また求人開拓も行っているところでございます。今年度上半期時点の65歳以上の方の就職件数は348件と件数自体は昨年度よりも減っている状況ではございますが、支援対象者数に対する就職率としましては、昨年同時期よりも上回っている状況でございます。

続いて、資料の右側、次に障害者の就労促進でございます。

①の中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援でございますが、障害者の就労支援につきましては、障害のある方御本人への支援と雇入れを行う企業に対する支援がございまして、どちらも関係機関が連携を密にして行う

チーム支援を実施しております。

また2ポツ目になりますが、例年この時期に、障害者の就職面接会を岡山、津山、倉敷の3地域で実施しています。就職を希望される方々、また障害のある方を雇用したい企業双方のマッチング強化を図っております。

続いて③でございますが、ハローワークには障害特性を踏まえた支援を行うため、専門の担当者を配置し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施しています。今年度上半期までの実績で、ハローワークを通じた障害者の就職件数は947件となっております、前年度を上回る水準で推移しているところでございます。

資料13ページです。外国人関連の支援についてでございます。

まず①でございますが、外国人労働者等に対する就職支援でございます。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きまして、予約制の相談やセミナー実施による就職活動の支援を実施しています。また岡山、倉敷、総社出張所の各ハローワークに外国人対応窓口を設置するとともに、通訳を配置して対応を行っているところでございます。

その一方で②ですが、外国人労働者が増加をする中、外国人を雇用する事業所も増えてきております。このため、事業所への支援として訪問指導を行っております。外国人を雇用するに当たり、どのような支援を行えばよいのか、働きやすい環境づくりにはどうすればよいのかといった内容をまとめた指針により、雇用管理の改善に係る援助を行っているところでございます。

資料の14ページ、就職氷河期世代、若年者・新規学卒者への支援でございます。

(1)の就職氷河期世代の方に対する支援につきましては、現在政府としまして就職氷河期世代支援プログラムによる集中的な支援を行っております。具体的には、専門窓口におきまして就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援、チーム支援をこちらも実施しています。9月末時点での就職実績につきましては、岡山、倉敷中央、合わせまして1,214件と、前年度とほぼ同水準の実績となっております。

続きまして(3)新規学卒者等への支援です。

ここで多様な課題という点につきまして、事前御質問をいただいておりますので、まず補足説明させていただきたいと思っております。

新規学卒者等の就職環境については、新型コロナウイルス感染症拡大前の水準までおおむね改善しており、高い就職率を維持しているところです。その一方で、心身の不調や、家庭・経済環境の問題等、個別性の高い課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とされる方が顕在化してきている現状がございます。

この点を多様な課題と捉えつつ、支援の取組状況ですが、(3)の1つ目

のポツでございます。専門の就職支援ナビゲーターが就職実現まで一貫したきめ細やかな支援を行っております。またこのほか気持ちの落ち込みが大きいなど、心理面に課題が見られる場合などには、臨床心理士によるカウンセリングを受けられる体制を整え、多様な課題等を抱える新規学卒者等への支援を行っているところでございます。

次に資料16ページです。

政府における新しい資本主義のグランドデザインの中の三位一体の労働市場改革に関連する取組について、1つ目が、まず人への投資関連のリ・スキリングによる能力向上支援です。

(1) ですが、労働者個々人の自律的・主体的な学びや学び直しを促し、持続的なキャリア形成を支援する観点から、教育訓練給付による支援を実施しております。こちらは今年度9月末現在までに県内533人の方々に御活用いただいております。

続きまして(3)ですが、政府のデジタル田園都市国家構想におきまして、デジタル人材の育成確保が掲げられております。このため、岡山県内におきましても、デジタル分野の重点化の観点から、デジタルリテラシー人材育成のための職業訓練コースを今年度新たに2コース設定しています。この2コース、そしてデジタル分野における公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から終了までの個別・伴走型就職支援を実施しています。上半期の訓練の実施状況は、資料に掲載のとおりです。

資料17ページです。三位一体の労働市場改革に関連してもう一つ、成長分野等への労働移動の円滑化でございます。

この中の(2)、3つ目のポツの2行目以降でございます。

現在SNSを活用したハローワークに関する情報発信に力を入れております。前回3月のこの審議会の場におきまして、各地域におけるハローワークのサービス、PRについて御指摘をいただきました。全てのハローワークにおいて、それぞれホームページを設けまして、地域に向けて情報発信を行うとともに、今年度はLINEやInstagramなどを複数のハローワークにおいて開設しております。ハローワークでこういったサービスが利用できるのか、またイベントの開催情報などのPRに積極的に取り組んでいるところでございます。

続いて(4)地方公共団体等の取組の支援でございます。

1つ目のポツですが、国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組む雇用対策協定でございます。昨年度、和気町そして井原市と新たに協定を締結しまして、現在、県と8つの市及び1つの町と協定を締結しております。この協定に基づきまして、各自治体と地域の実情に応じた雇用対策を実施しております。

18ページです。人手不足、人材確保支援に関する取組のまず（１）でございます。

ハローワークにおいて、求人に対してより多くの応募が集まるよう、特に人材確保に苦慮されている求人事業所に対して、求人票記載内容の充実、求人条件緩和などの助言・提案を行っているところでございます。その一方で、ハローワーク職員が事業所を訪問、見学などさせていただき、求人票にはない有用な情報を収集し、求人票への反映、またハローワーク庁舎内に「企業情報コーナー」を設けて周知・広報するなど、求職者への情報提供を充実させる取組も行っているところでございます。

続いて（２）です。今年度、当局が設置している人材確保対策推進協議会において、各業界団体の皆様、また岡山県や運輸局などに参集いただきまして対策の取組計画を作成、さらに連携を強化し、人材確保に取り組んでいるところでございます。

また、次のポツですが、岡山、津山、倉敷の３つのハローワークに人材確保対策コーナーを設置しております。こちらで人手不足分野の重点的なマッチング支援を行っており、未充足求人の個別フォローアップや、有資格者に対する求人情報の提供といった支援を実施しているところでございます。

（３）ですが、医療・介護・保育といった分野の事業所の方々から、人材紹介会社を利用した際の手数料に関する声などが寄せられており、トラブル等につきましては専門窓口で対応を行ってまいります。

その一方で、チラシを複数、資料に掲載しておりますけれども、医療・福祉・保育分野に関連して、各種イベントを積極的に開催しております。特に現在、毎年11月に介護の日が定められていることも踏まえ、10月から12月までを介護就職支援強化期間とし、全てのハローワークにおいて介護分野のマッチングの取組を強化しているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

（妻鹿会長）

それぞれ御説明のほうをありがとうございます。

それでは続きまして、議事の（２）令和6年度岡山労働局の取組についての質疑応答に入らせていただきます。

ただいま労働局のほうから御説明がありましたが、委員の皆様のお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したいと思います。

まず、全ての事前質問について一通り回答をいただいておりますので、追加質問などをいただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

（播磨雇用環境・均等室長）

それでは、お手元にお配りしております、机上配付というふうにかかれた、第48回地方労働審議会資料等に関する事前質問一覧の順に沿いまして、御回答したいと思います。

私、雇用環境・均等室長の播磨ですけれども、1番と2番について私から、続いて別の担当部長からというような形で回答させていただきます。

まず1つ目、脇本委員からの御質問ですけれども、業務改善助成金、最賃引上げに関する業務改善助成金につきまして、昨年度はいろいろと途中で支援内容が拡充されたりしていたものが、令和6年度については、その内容が後退した感があるんだけれども、その理由は何だろうかというような中身かなと思います。

もともと昨年度の引き上げられた、拡充された中身というのが何だったのかというのを先に申し上げますと、県内最賃、今982円という県最賃になりますが、そこから50円以内に我が社の最低賃金の方が一人でもいる場合には助成金の対象になるというものになっております。実はこれは令和5年度の最初のほうは30円以内のものだったのが50円以内という形で拡大をされたというのが一つ拡充の中身でございます。

それともう一つなんですけれども、賃金引上げ後の申請を可能とする。通常今までの業務改善助成金ですと最賃の引上げというのは大体10月の頭ぐらい。今年は10月2日でしたけれども、それより一日でも早く現在の最賃よりも30円以上、上げた場合に助成金の対象になりますよというのが中身だったんですけれども、令和5年度におきましては、途中で8月の終わりだったかと思うんですが、令和5年4月1日以降に、例えばもともと20円引き上げていたと。そこに今回最賃が上がったので、プラスで引き上げた場合でも12月末までに引上げを行っていれば申請できますよという形だったんですね。

それまでは引き上げる計画、例えば6月とかに引き上げたり、9月30日時点で引上げを行いますということを申請しようとする、9月30日より前に交付申請書というのを出さないといけなかったんですね。引上げ計画みたいなものを出さないといけなかったんですけれども、引き上げた後も助成金の対象になりますよというのが昨年度でした。この2つの中身のうち、50円以内の最低賃金の人がいれば対象になるよというのは、実は令和6年度も引き続きその条件は変わっておりません。引き上げられたまま、以前の助成金と比べると拡大はされたままだったんですけれども、引き上げた後の申請は認めないというのが現在の令和6年度の中身ということになっております。

実はこの脇本委員の質問の趣旨というのは、要するに最賃の審議会が終わった後で1か月ぐらいしか上がるまでに期間がないので、その期間の間に助成金の申請の準備をするというのは基本なかなか難しいのではないかと。そ

うすると、もう少し期間を空けると、去年のように事後申請を可能とすると、もう少し中小の事業主の皆様にも有利になるというか、支援の対象が増えるのではないかというのが趣旨だと思うんですけども、残念ながら理由までは本省からは特には聞いておりません。

ただ、それが理由かどうかは分からない、岡山局の状況しか私は知らないんですけども、実はその事後申請を認めることによって書類の操作がしやすくなってしまって、要するに不正な申請につながりやすいという面があったんですね。実は岡山県内でも、中身はあまりお話しできないんですけども、そういった申請が複数出てきておりました。なかなかそれが理由かどうかは分からないんですけども、そういう不正を招きやすい中身なのかなというのを一つ感じているところでございます。

それとあと、西谷委員からの質問も業務改善助成金に関するものなんでございますけれども、西谷委員からの御質問は、昨年度と比べて業務改善助成金の数が、申請件数が増えているようだけれども、これについて理由はどういうふうに見ているかということで御質問をいただいております。

これにつきましては、直近の9月、先ほど申し上げましたように最賃が10月の頭に上がりますので、助成金の申請としては9月中にまとめて来るといような状況が現在ございます。今、今年度でいうと大体200件ぐらいが一月で来たという状況です。概数なんですけれども、その程度来ているという状況でございます。これが前年度からすると、この時期だと倍増の数になるわけなんですけれども、一つの理由としては、人手不足を解消するための賃金アップですとか、あと最賃の大幅アップに対応するために、やっぱり省力化をしないといけないですとか効率化をしないといけないというようなことをお考えになる会社さんが多数出てきているというのと、この助成金自体があるよということが知られてきている。

そしてあと、過去に申請した事業場さん、例えば令和5年度、令和4年度、令和3年度というように形で過去に申請された事業主さんから今年度、令和6年度についても申請されているというところが、これも概数なんですけど、大体約2割程度が今年度、昨年度も受けたし今年度も受けようみたいなところですね。過去に受けているところが増えてきているということで、この助成金の使いやすさというか、申請の仕方というのについて慣れてこられた事業主さんも一定あるのかなというふうに考えております。

以上でございます。

(政木労働基準部長)

引き続きまして、小山委員からのNo.3以降の質問につきまして、基準部から御説明いたします。

まず、質問の中身を説明しますと、賃上げは進めていくべきだが、原材料

等のコスト増に係る転嫁が難しい中で、賃金の急激な引上げは経営悪化させるものとする。中小企業等にとっては影響が大きいと考えるが、環境整備の取組について教えていただきたいということでございます。

今年についても先ほど御説明したとおり、岡山県ではプラス50円と過去最大の上げ幅となっており、中小・小規模事業者への負担が大きくなっているということは承知しているところでございます。労働局の最低賃金引上げの支援策といたしましては、これも先ほど御説明したとおりですが、業務改善助成金、キャリアアップ助成金を活用していただくため、あらゆる機会を通じて幅広く周知しているところでございます。

また、中小・小規模事業場において賃上げを行うためには、やはり売上げを上げることが必要不可欠であり、そのためには価格転嫁を行う必要があります。そこで、経営相談等を行っている中企庁の委託事業である、よろず支援拠点と連携して、労働局と各種セミナーにおいてタイアップ等をするなどの取組を行っているところでございます。

続きまして、森委員のNo.4の9月3日に開催された、価格転嫁により賃上げを目指すセミナーについて、規模、相談内容についてお聞きしたいということでございます。

先ほど御説明いたしました、よろず支援拠点とのタイアップセミナーについてでございますが、その一つとして、9月3日におかやま西河原プラザにおいて実施しております。規模といたしましては、ウェブ参加も含めて、約110名の参加があったところでございます。参加者から、よろず支援拠点の講師への質問といたしまして、「賃上げの際に苦労した点は」というものがございました。講師からは、賃金の低い労働者の賃上げは実現したけれども、一方で中堅労働者の賃上げが十分ではなかったとか、あと新人確保のために一時的に新人と既存社員との賃金額の逆転現象が発生して既存の職員の説明に苦慮した、そういった説明もあったところでございます。

続きまして、No.5の価格転嫁の推進には、よろず支援拠点との連携も重要になると考える。今後の支援拠点との取組があれば、お聞きしたいというところでございます。

御指摘のとおり、今後よろず支援拠点との連携はこれまで以上に重要なものと考えております。そのため、監督署が開催する労務管理説明会等においても、よろず支援拠点からコーディネーターを招いて、賃上げの取組ですとか価格転嫁の事例紹介等の御説明をいただくことにしております。また、労働局で行っております労働基準監督官への内部研修においても、よろず支援拠点のコーディネーターの方に来てもらって価格転嫁等についてレクチャーをしてもらっており、監督官が監督指導の際に必要なに応じて説明が行えるようにということをしております。



さらに、最低賃金引上げに伴う様々な支援策のリーフレットを厚生労働省と中小企業庁が共同で作成しております、お互いの取組を一つにまとめてパッケージにしておりますので、あらゆる機会を通じて周知しているところでございます。

続きまして、協本委員の今年8月の地域別最賃の答申の際に、「政府等に対して、何々強く要望する」という内容の答申、附帯事項ですけども、このような答申が岡山地方最低賃金審議会から岡山労働局長に提出されたと同っている。法規制を受ける企業にとっては切実な内容であり、この点、労働局からどう伝えられたのかということをお教えいただきたいということでございます。

審議会から地域別最低賃金の答申に当たりまして、附帯事項、これは注文ということですけども、がございました。内容を簡単に申し上げますと、地域の中小企業・小規模事業者が断続的に賃上げできる環境整備を進めるとともに、なお一層、価格転嫁対策を徹底し、下請取引環境適正化のさらなる監視強化、各種減税における実質賃金の上昇、賃上げ税制や補助金等の賃上げ企業への優遇など、賃上げ原資の確保につながる継続的な取組実施、生産性向上等支援の強化を強く要望する、と付議されました。

これらを受けて局長からお伝えした内容といたしましては、税制等の制度面につきましては、これは厚生労働本省でなければ出来ないもので、本省に伝え、労働局として実施することができる中小企業の支援につきましては、強力に取り組んでいき、価格転嫁に向けた対策について関係機関と協力して進めてまいりる旨をお伝えしたところでございます。先ほど来から御説明しておりますとおり、中企庁との連携につきましても、その一環として実施しているところでございます。

続きまして、中央会では「最賃の改定決定から発効日までに十分な準備期間を確保すること」と全国大会決議し、国に要望している。賃金引上げの幅が大きくなる中、検討が必要と考えるが、各県労働局の施行状況はどんな状況かと。

この御質問の趣旨は、最低賃金改定決定日から発効日まで日数が少なく、会社における事務手続等の準備期間が短いために、この準備期間を十分確保すべきでないかということと理解しておるところでございます。ここ数年は最賃の引上げ幅が年々大きくなってきておりました、それに伴いまして影響率も拡大している点から見ても、御指摘の内容はごもっともかと思えます。他局においてではありますけれども、発効日について検討するよう附帯事項に付記されているところもございますので、この点、本省においても理解しているものと存じております。

なお、各県労働局の施行状況ということですけども、他局においても基

本的には指定発効または法定発効において10月以降、順次発効されておきまして、審議が長引いた局におきましても、遅くとも11月1日には発効しているというところがございます。当局におきましても、答申から発効まで大体2か月程度の周知期間しかございませんでしたが、答申日当日にニュース報道をお願いし、その後、新聞、ラジオ、テレビCM、パンフレットの配布、地方自治体での周知等を行ってきたところがございます。

続きまして、No.8の今年、他県労働局で大幅な引上げを実施したところがあった。金額は3要素を基に客観的に判断されるべきと考える。他県労働局に岡山労働局はコメントできないと思うけれども、一般論として最賃制度が客観的な状況判断から離れていくことに対して、その点はどうかということでございます。

他県労働局、特に比較的最賃額が低い労働局におきましては、隣県との最賃額の格差による人材流出、この辺を懸念して金額審議が行われているというケースもあるということは承知しているところがございますが、原則として最低賃金の決定は最低賃金法第9条にある、地域における生計費、賃金、そして支払い能力の3要素を基に議論を行っていくべきものと考えております。今年度の当局における金額審議におきましては、特に生計費に重きを置きまして、現在の各種経済指標ですとか影響率を基に、丁寧かつ慎重に議論を行ったところがございます。今後の審議運営におきましても、原則この3要素を基に議論していくように事務局として進めてまいりたいと思っております。

続きまして、労働条件面ということで、No.9、西谷委員からの御質問で、県内事業所の裁量労働制の導入事例、件数、型について教えてもらいたいということでございます。

令和5年1月から12月までの間、岡山労働局管内の労働基準監督署に届けられた裁量労働制に関するものとしたしましては、専門型裁量労働制が89件、企画型裁量労働制が24件、高度プロフェッショナルが0件となっております。専門型につきましては、多かったのがデザインの考案ですとか新商品、新技術の研究開発、情報処理システムの分析とか放送番組の制作とか、そういったものが多く、企画業務型としたしましては、経営、人事、総務の業務ですとか運営管理に関する企画業務とか、そういったところが多かったところがございます。

続きまして、外国人労働のNo.10ですけれども、森委員からの御質問で、外国人受入れ機関の監督指導件数、昨年と比べて減っているけれども、要因は何なのかというところがございます。

外国人受入れ機関への監督指導件数としたしましては、先ほども御説明いたしましたけれども、54件実施しております。昨年に比べて減少しているとの御指摘ですけれども、これは御指摘のとおり、昨年95件でしたので減少し

ております。この要因の一つといたしましては、外国人技能実習機構からの通報時期による件数の増減があるかと考えております。

具体的には、令和5年1月から3月に通報が来たのが50件以上あったんですけれども、これが令和6年1月から3月までは、その半分程度の通報件数であったと。1月から3月に通報が来ても、その年度中に監督に行けずに過年度に繰り越して監督に行くという事は多々ありますので、その点からも令和5年の上半期に比べて、今年の上半期は少なくなったのかなというふうに考えております。このように対象事業場の選定基準には受動的な性格があるので、監督指導件数にも増減ができたものと考えております。

続きまして、多言語にも対応いただいている。相談の実態についてお聞きしたいというところでございます。

外国人労働者からの相談件数につきましては、正式に公表しているものはありませんけれども、労働局の外国人相談コーナー、労働基準監督署の相談窓口の相談記録の件数を確認しましたところ、令和4年度は60件、令和5年度は120件、今年度は9月末までに56件となっております。相談件数につきましては、外国人労働者の増加に伴いまして、増加傾向で推移しているところでございます。相談内容といたしましては、定期賃金の不払いですとか年休、これは5日間の年休が与えられなかったとか、あとは労災保険関係とか解雇予告とか、そういったものが上位になっているところでございます。

続きまして、妻鹿委員からの外国人に関する質問でございます。

1ポツ目の外国人労働者からの労働相談件数は、これは先ほど森委員からの質問と同じところですので、割愛させていただきます。

2ポツ目の県内の外国人の方のサポート機関、岡山県国際交流協会等とは連携が行われているのでしょうか。行われているのであれば、こういったものなのでしょうかというところでございます。

岡山県県民生活部国際課が主催します地域国際化推進連絡会議が5月27日に行われておりまして、岡山労働局といたしましても構成メンバーとして担当者が出席しており、中国地区における外国人技能実習制度の現状、課題等について説明を行っているところでございます。この会議には、御質問の中にありました岡山県国際交流協会も参加しておりまして、それ以外にも岡山県、岡山市ほか自治体も参加しており、現状等について情報共有を行っているところでございます。

また、外国人労働者相談コーナーの相談員がそういった相談を受けた際には、相談者に対して、労働条件面以外の相談内容があった場合には、状況に応じて、この国際交流協会の相談窓口の案内を行っているという例もございます。

続きまして、3ポツ目の外国人労働者の方に労働条件等の問題について労

働局に相談できることを知ってもらうために、こういった取組がありますかというところでございます。

岡山労働局のホームページに外国人労働者、あるいは外国人労働者を雇用する事業者の方向けのページを設けておまして、事前配付資料の13ページにあります外国人労働者相談コーナーですとか外国人労働者向け相談ダイヤル等の周知を行っているところでございます。こちらのリーフレットにつきましても、出入国在留管理局岡山出張所にも置かせてもらっておりますので、引き続き外国人労働者相談窓口の周知に努めるために、関係機関との連携を図っていきたいというふうに考えております。

(横田職業安定部長)

職業安定部の横田でございます。

では、残り2つの御質問について私から回答させていただきます。

まず、小山委員から多様な課題ということで、先ほどの説明の中でも説明させていただいたところがございますけれども、その際に申しました専門のナビゲーターによる支援や臨床心理士によるカウンセリングにつきましても、新卒応援ハローワークにおいて実施しているところでございます。今年行いました新卒応援ハローワークの利用者アンケートにおいて、「利用してよかった点は」との質問に対しまして、「担当者が決まっていること」、「ゆっくり相談ができる」、「悩み等を相談しやすい」との回答を多く頂戴しているところでございます。引き続き様々な課題、悩み、不安などを抱えた新規学卒者等に対しまして、丁寧な支援を行ってまいりたいと思います。

最後になりますが、脇本委員から中小企業に対する人材確保に関する支援につきましても御指摘をいただいているところでございます。

人手不足に対する支援につきましても、先ほどの資料の説明でもさせていただきましたけれども、もう少し具体的に申しますと、例えば求人票記載内容の充実に係る助言・提案に関しまして、現在ハローワークの求人はインターネットで公開をしておりますので、スマートフォンで求人情報を御覧になる方が増えております。その際、検索して最初に目に飛び込んでくるのは、「職種」、また「仕事の内容」の欄であることから、特に「職種」の欄については分かりやすく、「仕事の内容」欄は具体的に職務内容がイメージしやすくなるような記述とすることで、求人に興味を持ってもらいやすくなります。求人充足サービスの一環として、そういったアドバイスをさせていただいているところでございます。

中小企業の皆様からは、人材確保に苦勞されているというお話を我々も多くお聞きしております。今後とも中小企業をはじめとする従業員の募集を行う事業主の皆様の御期待にお応えできるよう努めてまいりたいと思います。

以上でございます。

(妻鹿会長)

ただいま皆様からいただいております事前質問事項に対して一通り御回答をいただきました。ただいまの質問に対する追加質問もしくは御意見、それからほかの御質問、御意見、何でも構いません。どなたかからございましたら、よろしく願いいたします。

いかがでしょうか。

何か御意見等ありますか。

はい、じゃあ脇本委員、お願いいたします。

(脇本委員)

まず、日頃から労働局の皆様には、適切な労働関係の御指導また御支援等をいただいておりますことをこの場を借りて、御礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

まだ僕も考えが全部まとまっていないので、若干話が飛んだら、すみません。

まず、大きな流れとして、賃上げと経済が好循環して行って、賃上げも進み、経済のほうもうまく回って、いい流れになっていくことは非常に大切なことだと思っております。ただ、例えば賃上げしてもそれが消費のほうに反映していくかどうか、企業のほうが利益を上げて賃上げのほうにつながっていくかどうか、というところにハードルがあったり、賃上げが先なのか、もうかるのが先なのかという話もあったりするので、去年から政府の皆様のほうが主導して、そこを動かしていこうという話が、ベースにあるんだと思います。

そういうことで、私のほうで書かせてもらった一番上の質問は、「政府が主導して、そういう格好で頑張るからというお話があったと聞いていたんですが・・・」というイメージで書かせてもらったところです。

賃上げについては、経産省さんや公取委さんもありますけれど、やはり厚労省さん、賃金とか労働をつかさどる省庁さんですので、かなり影響力は大きいと思ってますし、その賃上げの中で一番というか、かなり重要な施策が、業務改善助成金という制度だったと理解してます。しかも普通の賃金ではなくって、最低賃金という格好で、法律で強制的にここまでしなきゃいけないという、国がタガをかける制度でもあるので、業務改善助成金という制度ができていたんだろうと思います。「縮小」といっていいのかわかりませんが、措置が取られなかった理由は分からないというんですけれど、申請期間のほうが申請しやすい制度になっていたものが、そこがなくなったという話です。また、対象とする制度の幅、40円、50円の話がされましたけれど、1年前は全国（の引上額）目安が40円だったところで、50円の幅まで大丈夫という制度だったのに、今回は目安が50円で50円。岡山は50円になった

から、まだいいかもしれませんが、ほかの県で51円や52円のところは、場合によったら、利用できない人が上のほうの賃金の水準のところであったかもしれない。全対象者が利用できたかといったら利用できないような制度になってしまった。それぞれの道府県で事情もあったんだとは思いますが、それでいいのかというのは、疑問に感じたところなので、こうしたことを書かせていただきました。

最賃の引上げは、どんどん大きくなっています。通常の賃金の引上げ率よりも最賃の引上げ率のほうが、どんどんどんどんと高くなれば、もともと最賃近辺にいなかったところも、どんどん最賃にひっついてきて、最後、最賃水準の労働者の比率が増えてくるわけなので、そういったところがちゃんと利用できるような制度にしなければいけないと思いますし、旗を振っているのであれば、今後も政労使の会議がされるのであれば、「旗を振っているんですよ」と自信を持って言えるためにも、その辺はしっかりお願いしたいという気持ちで書かせてもらったところです。私の制度の理解が違うところがあれば何ですけど、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。

あと、現実の話として、私も企業のところに行ったりすると、最賃引上げが「厳しい」「つらい」「影響を受けた」という話はよく聞くので、多分どんどん上げなきゃいけないので、上げてはいますけど、やっぱり利益率とか、その辺でかなり苦しくなっているところがあるというのは、御理解をいただきたい。よろしくお願ひします。

(妻鹿会長)

今のは御意見かと思いますが、何か労働局のほうからございますか。

(播磨雇用環境・均等室長)

それでは、業務改善助成金を担当しております私のほうから御回答というか、御意見ありがとうございます。実は今回50円は、全国でいくともうちょっと上がっているところもあるんですけども、ぎりぎり岡山、先ほどおっしゃっていただいたように50円だったので、ちょうど助成金と、かぼっと当てはまると。ただ、もっと上がっていたら、どうなったんだろうというのは確かに私も思いました。

今後、今年はいろいろ自民党の総裁選挙というか、選挙などあったこともありまして、通常だと補正予算がもう組まれている時期というか、もう実行している時期なんですけれども、実はまだ臨時国会が今度開かれる予定なんですけれども、そのときに何かあるのかな、どうなのかなということを思いつつ、それとあともう一つ、業務改善助成金の状況で申し上げますと、実は50円の幅だったので、例えば時給1,000円のところは今まで助成金はもちろんもう対象外だったんですね。今回50円上がったことで、あれ、うち1,000円以上なんだけれども、要するに982円が最賃ですので、50円以内だと1,032円ま

では対象になってくるので、うちは新たに今までは対象にはなっていなかったんだけれども、対象になりましたというようにところが10月以降、申請をしてこられるというような部分も実は出てきております。

ただし、おっしゃっていただいたように、どんどん近づいてはくるんだけれども、事業主さんにとっては、その何円ですとか、それが何十円というような形になると、本当に大変なんだなというふうなことは私どもも感じております。ただ、実際の申請を見てみますと、皆さんいろんな工夫をされて助成金の申請をしていただいております。事例なんかもホームページのほうに載せていたりするんですけども、あっ、こんな方法で生産性を上げるのかとか、そういったことがいろいろありますので、また皆様のほうには、いい事例がありましたら、そういったものをまたお知らせしたいなというふうに考えております。よろしく願いいたします。

(脇本委員)

よろしく願いします。

(妻鹿会長)

それでは、ほかに委員のほうから何か御質問、御意見など。

はい、それでは岡山委員のほうからお願いいたします。

(岡山委員)

今、岡山県が直面している最大の問題というのは、人口流出だと認識しております。しかも最も問題は若い女性、若者の流出の中でも女性の流出が一番問題だと思っています。流出が加速しております。地方創生をやってきましたけど、結局この5年間と前の5年間、その前の5年間を比べても、流出は加速しております。その中で、若い女性、特に20歳から25歳までの大卒あたりの流出というのは、ある程度予測できるんですけど、その25歳から30歳ぐらいまでの20代後半の女性の流出も激しいという中で、今その対策というのが取りあえず喫緊の課題ではないかと思っております。

政府の地方創生で、石破総理になったので、地方創生に力を入れて、その辺の若い女性の流出問題というのも何か政府の課題に上ってきて、石破政権がそれなりに続けば、また政府からのそういう対策的なものが出てくるのかもしれませんが、現時点でそれに資する施策というのは、多分そういう観点の施策って作ってないと思うんです。そういう観点からは作ってないと思うんですが、現在それに資するものって、例えばどんな感じでしょうか。

(播磨雇用環境・均等室長)

目的というか、それを使っているという点では、実は資料のほう、当日配付資料の中に1枚、チラシを入れております。雇用に関する優良認定企業一覧というものでございまして、労働局内で認定事務を行っているものに関しましてですが、先ほど私の説明の中でもありましたように、「くるみん認

定」ですとか、あと女性活躍推進法ですと「えるぼし」ですとか、あと若者ですと「ユースエール」といったような認定制度がございます。

「くるみん」というのは、若い女性にどれくらい響くかというのはあるんですけども、今は働きながら子育てでもしですとか、そういった方たち、両立されるという方たちが男女ともに増えてきておりますので、そういった職場環境、そういった中でも両立しながら働き続けやすい会社さんがたくさん県内にはありますよというようなことを周知していくことで、少し魅力として、それを捉えていただけるようにというようなことが一つ関係しているのかなと思います。

それから、微々たる力かもしれないんですが、県内の各大学さんですとか、そういったところで労働法制の周知というような業務も行っております。それは局内の幹部であったりですとか、あとは安定所長であったりですとかが学校などにお時間をいただいて、基本的には労働法制を知っておかないと入った後、もともとはブラック企業対策みたいなことではあるんですけども、その中でどういったことを価値として、いい会社さんというか、環境がどういふうな会社さんがいい会社さんなのかというのを分かっていたくために、いろいろ説明をする中で、こういった認定企業さんなんかを目を向けるというのもどうでしょうかというような形で、一応若い人たち向けには、そういった、そんなに大々的にはまだできてはいないんですけども、そういったことで一部行っている面はございます。

以上です。

(岡山委員)

ありがとうございます。岡山にいても、東京に行かなくても、生き生き女性が働けるんだというところをある程度、改善も必要ですけど、現状でもそういうふうなPRというのは非常に重要かと思えますし、そういう何かキャンペーン的な、運動的なものを労働局さんのほうでも盛り上げていただけるとありがたいというふうに思います。例えば、そういう輝いている女性の紹介であるとか、そういうようなことも含めて、キャンペーンというか、運動的に盛り上げるみたいなようなことがあったらありがたいなと思います。

(妻鹿会長)

ほかには何か御質問それから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)

それでは、そろそろお時間にもなっておりますので、次の議事に移らせていただきます。

続きまして、議事の(3)岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正決定につきまして、労働基準部長から説明をお願いいたします。



(政本労働基準部長)

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、2点、御説明を申し上げます。

まず、その前に改めて最低工賃について簡単に御説明したいと思います。

家内労働者は内職を行っている者になりますけれども、家内労働者は労働基準法上の労働者にはなりませんので、最低賃金が適用されません。そこで、最低賃金に代わるセーフティーネットとして、家内労働法に最低工賃というものの規定があり、最低賃金との均衡を考慮しつつ、工程当たりの最低価格が設定されているものになります。岡山県では車両電気配線装置製造業について、この最低工賃が設定されておりまして、3年に一度改定する計画となっており、今年度がちょうどその改定する年となっているところでございます。

それではまず1点目、令和6年度における改正についてでございます。

資料といたしましては、参考資料の13から16になりますが、この改定スケジュールにつきましては、令和6年3月13日開催の地方労働審議会、前回の地方審議におきまして、夏頃に労働局長より審議するよう諮問を行い、専門部会を設置して、11月から12月に審議を行うということで確認していただいております。

専門部会のスケジュールといたしましては、参考資料の15にありますけれども、11月28日に第1回専門部会を開催して、家内労働者側、委託者側から基本的な考え方の表明を受け、その後、12月2日に第2回、12月12日に第3回専門部会において具体的な金額審議が行われるということになっております。専門部会において結論が得られましたら、こちらの審議会委員の皆様方には書面にてお知らせさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

2点目でございます。この最低工賃の改正につきまして、現在第14次計画として3か年の計画が組まれているんですけれども、これが今年度で終了いたしまして、令和7年度を初年度とする第15次計画というものが策定ということで、現在調整中でございます。最初に御説明したとおり、最低工賃は原則3年をめぐりに改定を検討するようと言われていたんですけれども、近年の物価高ですとか地域別最低賃金の大幅な引上げとかを鑑みて、3年間隔ではなく2年間隔で見直しを検討するようという本省からの指示があったところでございます。

これを受けまして、当局としましても工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るといふ、この家内労働法の趣旨、目的を踏まえまして、3年から2年に検討ということ考えているところでございます。

私からは以上です。

(妻鹿会長)

ただいま説明のありました岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正決定についてでございますが、事務局の説明に加えて、私から2点お諮りしたいことがあります。

まず第1点目ですが、最低工賃専門部会の委員の指名でございます。

3月の当審議会におきまして、最低工賃の改正の議論を行う方向で進めることが確認されておりました、8月30日に労働局長から本審議会に書面で諮問が行われています。この諮問を受けまして、家内労働法第21条第1項に基づく最低工賃専門部会を設置し、地方労働審議会令第7条の規定により、専門部会委員を会長が指名することとされています。このため、事務局と調整の上、10月2日付で本審議会の委員と臨時委員の中から公労使、計3名で合計9名の委員を私が指名をいたしました。

それから第2点目は、専門部会の運営に関しましては、前回改正時と同様に地方労働審議会令第6条第7項の規定を適用し、専門部会の議決を本審の議決とし、答申とする取扱いとしたいと思います。また、地方労働審議会令第7条第3項の規定を適用して、専門部会の審議終了後には専門部会を廃止することをあらかじめ取り決めておきたいと思います。

よろしいでしょうか。事務局の説明と併せまして質疑や御意見ございましたらお願いいたします。

特にございませんでしょうか。

(妻鹿会長)

皆様、今の内容で御承認いただいたということで、よろしいでしょうか。

(妻鹿会長)

それでは、最低工賃専門部会につきましては、当審議会として了解を皆さんからいただいたということで、そのように運営することといたします。

審議経過等につきましては、次回3月の本審議会事務局から説明をお願いいたします。また、新たな改正計画の策定に当たりましては、家内労働法の趣旨を踏まえて、適切な対応をお願いしたいと思います。

それでは続きまして、その他の事項に移りたいと思いますが、事務局のほうから何かございますでしょうか。

(事務局：江草監理官)

特に補足事項はございません。

(妻鹿会長)

それでは、以上で本日の付議事項は全て御審議をいただきました。ここで審議は終了とさせていただきます。

事務局のほうから連絡事項がございましたら、お願いいたします。

(事務局：江草監理官)

本日は御審議いただきまして、ありがとうございました。

次回となりますけれども、第49回岡山地方労働審議会の開催を来年3月中下旬頃に日程調整をさせていただく予定としております。委員の皆様方におかれましては、日程の確保等につきまして、よろしく願いいたします。

本日は審議会に御協力を賜り、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、森實労働局長より一言、お礼を申し上げます。

(森實労働局長)

本日は活発な御議論をありがとうございました。また、事前にお送りした資料に関しまして、多くの御質問、御意見をいただきまして、ありがとうございました。

最低賃金が非常に大きな課題になっておりますけれども、先ほど御意見いただいたように、なかなか中小企業が対応するのは難しいところで、ここ数年のように数十円という単位で最賃が上がっていくと、なかなか厳しいという声が私どものほうにも聞こえてきているところでございます。

それに対して、先ほど協本委員がおっしゃったように、労働行政としては業務改善助成金がメイン対応ということで周知等に取り組んでいるところでございます。労働行政だけでは、なかなか対応し切るということは難しいところもございますので、関係省庁と連携、協力しながら賃上げのしやすい環境づくりということに取り組んでまいりたいと思っております。

また、岡山委員から御指摘ありました若い女性の流出という点につきましても、先ほど御説明したように女性の活躍推進対策のほうでということもございまして、岡山県内の企業から数多く求人を出していただいております。そちらに対してマッチングをきちんとしていくということも、私どもの県内で労働者の方、女性の方々にとどまらせていただくというためには必要な取組かなと思っておりますので、そちらについても努めてまいりたいと考えております。

いずれにしましても、いろいろな問題が山積しております。引き続き世の中の動き等々を見ながら、そのときそのときの状況に応じた対策を職員一同、取り組んでまいりたいと思っておりますので、今後とも御理解、御協力のほど、よろしく願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

(事務局：江草監理官)

大変お疲れさまでございました。

これをもちまして第48回岡山地方労働審議会を終了させていただきます。