令和４年度「第２回佐賀地方労働審議会」議事録

１　日時　令和５年３月 16 日（木）14 時 00 分～16 時 00 分
２　場所　佐賀第２合同庁舎　３階　共用大会議室２
３　出席者
　公益代表：早川委員（会長）、板橋委員、澤野委員、高木委員、福島委員
　労働者代表：石隈委員、草場委員、城島委員、東島委員、松尾和寿委員、宮崎委員
　使用者代表：西岡委員、小林委員、平野委員、福母委員、松尾剛彦委員
　事務局：重河労働局長、川邉総務部長、大田雇用環境・均等室長、
　　川辺労働基準部長、三宅職業安定部長
４　議題
（１）　令和５年度佐賀労働局行政運営方針（案）について
（２）　令和４年度佐賀労働局重点施策の取組状況（令和５年１月末現在）

○事務局　雇用環境・均等室　井上雇用環境改善・均等推進監理官

定刻となりましたので、ただいまから令和４年度第２回佐賀地方労働審議会を開会いたします。

私は、雇用環境・均等室の井上と申します。よろしくお願いいたします。

まず、お手元に配布しております、資料を確認いたします。資料 1－1 として、令和 5 年度佐賀労働局行政運営方針（案）、資料 1－2 として令和５年度佐賀労働行政のあらまし（案）、資料 2 として、令和 4 年度佐賀労働局重点施策の取組状況（令和 5 年度 1 月末現在）、ほか机上配布資料としまして、A4 サイズ 1 枚もので「エイジフレンドリーガイドライン（概要版）」、「ハラスメント関係相談状況等」の 2 枚、計５点となっております。ご確認いただき不足等がある場合はお持ちしますのでお知らせください。

また、席上のマイクはスタンドから外さないで下さい。スイッチは切らず、常時オンの状態でお願いいたします。感染防止対策として、当局の出席者の一部は別室にて待機しております。そのため、オンラインで待機場所にこの審議会の模様を中継しておりますのでご了承ください。

前回 11 月に開催いたしました第１回の審議会開催以降に委員の交代はありませんでしたので、委員の皆様のお名前等につきましては時間の都合もございますので、お手元の「委員名簿」をもってご紹介に代えさせていただきます。

次に、本審議会の定足数のご報告をさせていただきます。審議会の成立につきましては、地方労働審議会令第８条において、「審議会は委員の 3 分の 2 以上又は公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員の各 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。」と規定されております。本日は、公益代表委員の「江崎委員」、使用者代表委員の「橋口委員」のお二人がご欠席でございます。テレビ会議システムによりご出席の公益代表委員の福島委員、使用者代表委員の小林委員を含め、その他平野委員が遅れて来られると思います。あと、福母委員も遅れて来られるだろうと思いますが、委員 18 名のうち 14 名のご出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、議事進行を早川会長にお願いいたします。

○早川会長

会長の早川でございます。本日は、佐賀地方労働審議会を招集しましたところ、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席を賜りまして誠にありがとうございま

す。委員の皆様には円滑な議事の進行にご協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。なお、本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規定第5条により、公開となりますのでご承知おきお願いします。

それではお手元の次第に沿って議事を進行します。次第2佐賀労働局長の挨拶に移ります。重河局長、お願いします。

○重河局長

本日は、年度末のお忙しい中、審議会にご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜っておりますことを厚く御礼を申し上げたいと思います。

本日は、令和5年度の行政運営方針案につきまして、現下の社会、経済、また雇用情勢などを踏まえてとりまとめておりますので、ご審議をいただきたいと思っております。

令和5年度の行政運営方針案といたしましては、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現などに対応するため、最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援の推進、また、個人の主体的なキャリア形成の推進などに取り組み、仕事に就くことを希望されている方、また、働いている方、さらには事業主皆さんの期待に応えていきたいと考えております。また、今後は、「次元の異なる少子化対策」というものも取りまとまる予定でありますことから、この少子化対策も含め、年度途中で生じる新たな施策にも、しっかりと取り組んでいきたいと考えております。

私どもの取り組みを効果的に進めるためには、皆様方の様な様々なお立場の委員の皆様から私ども行政を進める上でご意見をいただくということがとても貴重であると考えております。

本日は行政運営方針案について、概要版でございます、あらましの方で担当部室長から説明をし、ご意見等を賜りたいと思っております。

私ども佐賀労働局といたしましては、労働局、また、労働基準監督署、ハローワークにおいて本日いただきましたご意見等を踏まえた行政運営方針を定め、しっかりと行政を進めてまいります。

それではどうぞよろしくお願いいたします。

○早川会長

重河局長、ありがとうございました。

それでは、次第3、議題3－1「令和5年度佐賀労働局行政運営方針（案）」についてご審議いただきます。

まず、事務局からご説明を受けたいと思います。なお、ご意見・ご質問は「質疑応答、意見交換」の時間を設けますので、後ほど一括してお願いします。

それでは、初めに、労働基準部長、説明をお願いします。

○川辺労働基準部長

労働基準部長の川辺でございます。私からは労働基準行政関係の施策につきまして、時間も限られていますのでポイントを絞って資料1－2佐賀労働行政のあらましをもとに説明をさせていただきたいと思います。

昨年10月に閣議決定されました「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」におきまして、構造的賃上げというものが重点分野のひとつとして掲げられておりますが、これを受け、佐賀労働局における行政運営方針におきましても最低賃金・賃金引き上げに向けた支援の推進等を冒頭に掲げております。それでは、このあらましの2ページを

お開きいただければと思います。最低賃金・賃金引き上げに向けた支援につきましては、これまでも業務改善助成金の活用促進でありますとか、佐賀働き方改革推進支援センター等と共に連携をして、賃金引き上げを支援してきましたが、次年度においても引き続きこの取り組みを実施してまいります。また、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、佐賀地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいります。さらに、監督署においては定期監督などにおきまして最低賃金法をはじめとした労働基準関係法令違反の是正指導というのはもとより、賃金引き上げの要請支援でありますとか、同一労働同一賃金に関する確認、それから下請け叩きといった実態を確認した場合には公正取引委員会と関係機関への通報制度の活用を図ってまいりたいと思っております。

続きまして 11 ページをおめくりください。長時間労働の抑制でございます。過労死等防止対策白書によりますと、月換算で 80 時間以上時間外、休日労働を行っている雇用者の全国における割合というのは、令和 3 年で 5.0%となっていて、年々減少しているという状況にあります。ただ問題は、佐賀がどうなっているかというところなのですけれども、白書には県別データがありませんで、これを調べるには 5 年に 1 回調査が行われる就業構造基本調査という統計があるのですけれども、それを見てみますと月 80 時間以上の時間外、休日労働を行っている雇用者の割合は、平成 29 年の時点で 8.7%となっておりまして、おおよそ 3 万人の労働者が月 80 時間以上の時間外、休日労働を行っていると推測されます。勿論、このデータは平成 29 年時点ですので、その後、コロナの影響というのもありますので、現状がどうなっているかというのは最新の調査結果が出るのを待つしかないのですけれども、この割合が減少となるよう、引き続き改正労基法を始めとした働き方改革関連法の理解浸透と、法令順守のための支援を中心に取り組んでいくこととしております。監督署には労働時間相談支援班というものを設置しておりまして、支援班による説明会でありますとか、あとは個別訪問を実施する際には、中小企業でありますとか小規模事業者が理解することができるよう分かり易く丁寧な説明を行うと共に、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援に関しても、きめ細やかに相談支援等を行ってまいります。今しがた申し上げたように、働き方改革関連法の理解浸透、それから支援というものを中心に取り組んでいくこととしているわけですけれども、ただやはり悪質な事業者といいますか、長時間労働の情報が寄せられた事業場でありますとか、過労死等を発生させたような事業場に対しては、監督指導を徹底して厳正に対処していくということとしております。それから働き方改革関連法は段階を得て、順次施行されてきましたが、いよいよ大詰めの時期にきております。この 4 月より、これまで大企業に適用されてきた月 60 時間を超える時間外労働に対する 5 割以上の割増賃金の支払い規定につきまして、4 月から中小企業にも適用されることとなります。また、来年の 4 月からは時間外労働の上限規制の適用が猶予されてきました医師、自動車運転者、建設業といった職種、業種にも原則適用されることとなります。これらの規定が遵守徹底されるよう取り組んでまいります。特に医師、自動車運転者、建設業などの上限規制適用猶予業種、職種に対しましては適用猶予期間である令和 6 年度までの間に、自主的に長時間労働の抑制に取り組んでもらうということは非常に重要だと考えておりますので、引き続き説明会など実施の上で理解を深めていただいて自主的な取り組みの推進を働きかけてまいりたいと思っております。

続きまして 13 ページをご覧下さい。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ということで、安全衛生関係についてでございます。第 13 次労働災害防止計画は、平成 30 年度から令和 4 年度までの 5 ヶ年計画でありまして、目標は前回計画の終了年である平成 29 年と比較して死亡災害を 15%削減、それから死傷災害を 5%削減といった目標を掲げて取り組んできたところでありまして、今年度が最終年度となり

ます。令和 4 年の労働災害発生状況につきまして 1 月 10 日時点の速報値では死亡災害が 4 件、死傷災害が 2,713 件となっておりますけれども、これまた最新の速報値では死傷災害が 2,936 件となっております。平成 29 年の死傷災害は 1,108 件ですので、減少どころか倍以上に増加しているという状況になっております。この急増の原因というのがコロナによる労働災害で、これが約 1,500 件ございました。ただ、しかしながらコロナの影響を差引きましても減少にはいたらず平成 29 年との比較ではやはり増加になってしまいまして、目標を達成することができませんでした。この要因の詳細の分析につきましては今やっているところではありますけれども、大まかなところを申し上げると、製造業、それから建設業、陸上貨物運送業のこの 3 業種でおよそ労働災害の 5 割を占めておりまして、業種別で捉えますと、この 3 業種の労働災害を防止するといったことが全体の労働災害を減少させるためには重要になってくると考えています。ただ、事故の型という観点でみますと、例えば今申し上げた製造業でありますとか陸上貨物運送業では、機械災害の様な従来型の災害も決して少なくはないのですけれども、ただ転倒でありますとか、動作の反動、無理な動作による腰痛等といった作業行動に起因する災害が非常に多く発生しておりまして、製造業で約 35%、それから陸上貨物運送業で 33%を占めているという状況になっております。この事故の型を中心に着目して全体を眺めてみますと、転倒などの行動災害というのは業種限らず全ての業種で非常に増加傾向を示しておりまして、特に増加傾向を示しているのは第 3 次産業で、非常に高い割合を占めています。つまり、労働災害を減少させると、そのためには業種別に関して言えば製造業、建設業、陸上貨物運送業の 3 業種の労働災害を減少させることと、事故の型別では高い増加率を示す転倒などの行動災害を減少させることが必要になってくると考えております。加えまして、転倒災害などの行動災害の増加は、労働者の高齢化というところが要因になっていることから、高齢労働者対策と行動災害の対策はセットで行われるべきというふうに考えています。こうした状況を踏まえまして製造業、建設業、陸上貨物運送業の災害多発業種については引き続き対策を講じていくと共に業種横断的な取り組みとして転倒などの行動災害防止に力をいれていきたいと考えております。行動災害は、先ほども申し上げました通り、第 3 次産業で非常に多発しているというところはありますが、第 3 次産業という括りでやりますと、非常に裾野が多いですし事業場も多数に及びます。そのため、主体的能力を勘案すると、業種を特に絞ってやっていく必要があるかなと考えておりまして、この第 3 次産業の中でも労働災害の増加率が非常に高い社会福祉施設、小売業を中心に対策を講じていくこととしております。それから次年度からスタートする第 14 次労働災害防止計画におきましては、これまでの様に労働災害の減少だけを目標におくのではなく、労働災害を防止するためにどれだけ多くの事業場が労働災害を防止するための行動を起こしたかということも着目いたしまして、労働災害を防止するための取り組みを行った事業場割合を増やすといったことも目標として設定していくこととしております。

続きまして 16 ページ、最後に、迅速かつ公正な労災保険の給付ということですけれども、先ほど、労働災害非常に増えていると申し上げましたが、労働災害と、労災請求というのは一体的関係にありまして、労働災害が増加しているということは労災請求も非常に増加しているということになっております。特に、業務によるコロナ感染にかかる労災請求に関しましては、前年度が大体 120 件くらいだったのですけれども、今年度は 1,200 件を超える請求となっております。労災保険につきましては、引き続き迅速な給付を行うと共に、本来救われるべき人が救われないといったことが無い様、適切に請求勧奨を行ってまいりたいと考えております。労働基準部からは以上でございます。

○早川会長

ありがとうございます。次に職業安定部長説明をお願いします。

○三宅職業安定部長

はい、それでは続きまして、職業安定部長の三宅でございます。本日はお忙しい中ありがとうございます。資料は引き続き1－2になりますが、ページは3ページをご覧下さい。(1) 地域ニーズに対応した職業訓練の推進でございますけれども、令和4年に施行されました改正職業能力開発促進法によって、地域ニーズを適切に職業訓練に反映させるため、協議会の仕組みを用いるということが法定化されたところでございます。佐賀労働局では佐賀県と共催で開催することとなり、先日も第2回の協議会の方が開催されまして、公的職業訓練の効果検証を行う訓練分野は、「営業・販売・事務分野」と決定いたしました。これを受けまして、令和5年度に佐賀県、それから佐賀労働局、それからポリテクセンターを構成員といたしますワーキンググループで、訓練修了者、それから訓練修了者を採用した企業、それから訓練実施機関の3者に対してヒアリングを行うこととしておりまして、このヒアリング結果を踏まえて訓練カリキュラム等の改善策を検討いたしまして、令和5年度最初の協議会にお諮りをして、令和6年度の訓練計画に反映させるということとしております。

続きまして (2) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援でございますけれども、これはデジタル分野の訓練コースや企業実習を組み込んだ訓練コースの委託費の上乗せを行うことによって訓練コースの拡充を図ろうというものでございます。デジタル分野とは私達の仕切りではIT系とWEBデザイン系ということで分類をしておりますけれども、IT系とは主にIPAという独立行政法人がありますけれども、そちらでITスキル標準というものを定めておりまして、ここで位置づけられたレベルに応じた技能や資格取得というものを行う訓練を拡充していこうということが目的の取り組みでございます。

続きましては (3) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援でございますけれども、御承知のことかと思いますが、緊急雇用安定助成金は本年3月末日をもって終了いたしますし、雇用調整助成金のコロナ特例につきましては同年3月末をもちまして通常制度に移行する予定でございます。コロナ特例と申しますと、高率の助成ですとか、賃金日額が高いというところばかりに意識が向きがちでございますが、それ以外にも支給可能な上限日数のカウントを停止していたり、対象期間を経過した場合には一定期間を空けませんと再度の利用が出来ない、いわゆるクーリング制度といったものの適用がないといったような措置がございました。しかし、通常制度になりますと、これらの適用があるため4月以降しばらく雇用調整助成金の利用が出来ないといった事業主が出て来ることとなります。雇用調整助成金の利用実績につきましては、2020年8月をピークに減少しておりまして、令和5年1月の実績におきましてはピーク時の2割程度まで減少しております。こうしたデータから、佐賀労働局としては通常制度への移行に伴う労働市場への影響は少ないものと考えておりますけれども、引き続き雇用維持が必要な事業所に対しては、在籍型出向による雇用維持を図った場合に活用が可能な産業雇用安定助成金の雇用維持支援コースといったものについて引き続き周知をしております。また、現在はコロナの影響というよりはむしろ物価の高騰といった影響があるものと認識しておりまして、政府といたしましては昨年10月に閣議決定した経済対策において、事業者、生活者への支援策を打ち出しておりますけれども、労働行政においては、とりわけ構造的な賃上げに向けて取り組むこととされておりますので、職業安定行政としては生産性の向上ですとか、事業再構築を行なって賃上げに取り組む事業所を支援するために、産業雇用安定助成金に新たなコースを追加するなどの支援を行うこととしています。

続きまして3ページ下段の地方自治体との連携でございますけれども、佐賀労働局では、平成29年佐賀県と提携した『佐賀支える「ひと」と「仕事」の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定』を策定いたしまして、これに基づき事業計画を実施しているところでございます。来年度につきましても同様に行っていきたいと思っています。また、基礎自治体との連携につきましては佐賀市、鳥栖市、唐津市の方で生活困窮者などに対する一体的な実施というものを実施しております。

続きまして4ページになりますけれども、継続的なキャリアサポート・就職支援のところをご覧下さい。(1) 番目、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進、求職者支援についてでございます。現在、佐賀県内でオンライン相談を実施出来る環境のあるハローワークは佐賀、鳥栖、鹿島の3ヶ所のみですが、来年度からは全所でオンライン相談が可能となります。加えて佐賀労働局ではオンライン、ハローワークシステムにおけるマイページの開設を、求人者、求職者共に進めてきておりまして、求人者についてはすでに80%以上の求人がオンラインより提出されております。また、求職者については、これは入れ替わりがかなりありますので求人者に比べますとやや数値の方が低く見えますけれども40%の求職者がマイページに登録をしており、この数値は全国でも比較的高い数値となっております。求人者も求職者もマイページを持てばオンライン上でハローワークの紹介状の交付を受けることや、求職者が直接求人に応募することが可能となっております。このようにオンライン・デジタル化の利便性を高めることでサービスの質の向上を図りたいと考えております。また、こうしたオンライン環境が全所にて整いますので、あるハローワークで求職者向けのセミナーを実施するような場合、他のハローワークでもオンラインで配信することが可能となります。この他、令和3年度から周知広報のツールとして、LINE、ツイッターなどSNSの活用を図っておりますが、目下の課題といたしましてはSNSの発信力がハローワークを利用する層に及んでいないのではないかということがございます。例えば訓練情報や面接会情報を頻繁にSNSで発信しておりますけれども、訓練受講者や面接会参加者にアンケートをとりましたところ、ハローワークの窓口で情報を知ったという意見が大勢を占めておりました。そもそもLINEやツイッターアカウントをハローワークで知ったという様な状況になりますと、同時に、訓練情報や面接会などはハローワークに来所して得ているという可能性がある訳で、これから来所する方が事前にこのアカウントを認知するように、また、オンライン上での訓練申込みなどSNSを活用する層に少しでもインセンティブのあるような使い方をしませんと取り込みが難しいのではないかと考えております。一方、求職者の中にはオンライン上での求職活動が上手くいかない方々もいらっしゃいますので、そうした方に対しては来所を促して伴走型の個別支援を行うこととしております。佐賀労働局管内の全所で緊要度に応じた対象者に対して求人の情報提供を積極的に行っておりまして、その際には一言メッセージを添えて来所を促すなどきめ細かく対応しているところでございます。

少し飛ばしまして5ページ目をご覧下さい。求職者支援制度による再就職支援についてでございます。求職者支援制度につきましては、令和5年1月末までの入校者の実績を見ますと、前年度比で52%の増加と大きな増加幅となっております。コロナの影響を受けまして離職を余儀なくされた方や、シフトが減って厳しい状況におかれている方が利用し易いように特例措置を設けておりますけれども、この効果が出ているものと考えられます。この特例措置は令和5年3月末をもって終了することとなりますが、令和5年度においては職業訓練受講給付金の受給要件の一部緩和などを盛り込んだ省令の改正について審議会に諮るとのことでございますので、引き続き活用の促進が図られるよう周知してまいります。

続きまして5番目の新規学卒者等への就職支援をご覧下さい。来年度オンラインの環境

が全所に整備する旨お話をさせていただいたところでございます。近頃はリモート面接なども多くなっておりますことから、全所でリモート模擬面接なども実施していきたいと考えておりますので、大学のキャリアセンターなどでも積極的にご周知いただきましてご利用いただければと考えております。

続けて5ページ目下段でございますけれども、就職氷河期世代活躍支援でございますが、こちらについては1から4番までまとめてご説明させていただきます。今年度までの3年間は第1ステージとなっておりまして、来年度からの2年間を第2ステージとする計画期間がスタートいたします。このため先日、佐賀県就職氷河期世代活躍推進プラットフォーム会議を開催いたしまして、次の計画期間の目標や、次年度のKPIをまとめました実施計画をとりまとめたところでございます。令和5年度においてもハローワーク佐賀に設置いたしました就職氷河期世代専門窓口によるチーム支援、それから企業の雇用意欲を喚起するためのトライアル雇用助成金ですとか、特定求職者雇用開発助成金を活用して積極的にマッチングを図っていくこととしております。また、プラットフォーム会議には、地域若者サポートステーション事業の実施者や、佐賀県の健康福祉部の皆さんにもご参画いただきまして、事業者の方や引きこもりの方への支援等も行っていくこととしております。プラットフォーム会議に参画している全ての関プラットフォームこれらは就職氷河期世代等への支援策を効果的に周知していくことが重要だと考えております。

続きまして6ページ目中段でございますが、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。高齢者の就労・社会参加につきましては、令和4年高年齢者の雇用状況等報告を昨年12月に公表させていただきました。70歳まで働ける制度のある企業については、報告の対象となった1,686社中516社と30.6%となりました。全国平均は27.9%となっておりますので、全国平均よりはわずかに高くなっております。法施行後1年余というタイミングでの報告の集計結果でございますので、この数値が高いのか低いのかという点におきましては評価を行うことが困難と考えておりますけれども、改正法の周知が行き届いていないという状況にならないようまずは雇用状況報告で把握した情報を基に、70歳までの就業確保措置を講じておらず、その予定もないという企業のうち、一定規模の企業171社に対してはこの取り組み依頼文を送付するようにハローワークに指示をしております。年度内には発送が完了する予定ということでございます。さらに、高齢者への支援といたしまして、県内3ヶ所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置いたしまして、就職支援アドバイザーや求人開拓推進員などが一体となったチーム支援を実施しております。最近は、年金受給者が物価の高騰でダブルワークを希望するケースも散見されておりますので、こうしたチーム支援に加えて、求人受理時に高齢者が就業しやすい仕事の切り出し、就業時間の短縮など求人開拓を行いまして、シニア歓迎求人という求人の確保にも努めているところでございます。

続けて6ページ目、障害者の就労支援でございますけれども、障害者につきましては佐賀県で雇用されている障害者数は2,665.5人となりまして、対前年比で1.3%の増となっております。10年連続で過去最高を更新するとともに、企業の障害者の実雇用率は9年連続で過去最高を更新したところです。実雇用率に直しますと2.76%、対前年比で0.06ポイント増加いたしまして、全国平均の2.25%を上回り全国4位の数値となっております。法定雇用率達成企業の割合は66.6%と以前より6ポイント上昇いたしまして全国2位となっております。また公務部門におきましては、県の機関、教育委員会合わせまして4機関中4機関で法定雇用率を達成。市町の機関につきましては30機関中24機関で法定雇用率を達成し、残る機関については昨年11月に未達成機関からヒアリングを行ったところであります。そこでこちらに記載のある通り、改正障害者雇用促進法により法定雇用率が順次引き上げられるとともに、令和7年4月には除外率が10ポイント引き上げられるという

ことがございます。改正法の周知をしっかり行っていくとともに、未達成企業に対しては厳格な指導を適格に実施することとしております。特に、毎年6月1日時点における雇用率未達成企業のリストをハローワークの方に示すとともに、雇用障害者数が0のいわゆる障害者雇用ゼロ企業については、管内のゼロ企業を分析抽出いたしまして未達成企業のリストに反映させるとともに、その脱却割合について目標を設定して管内全ハローワークに支援・指導を行うように指示しているところでございます。この結果、214件の未達成企業のうち、今年の2月までに26社が雇用率を達成するとともに、ゼロ企業の脱却についても106社中13社が改善されているところでございます。こうした指導に加え、ハローワークを中心としたチーム支援というものを関係機関と実施しておりまして、さらにはトライアル雇用や、特開金といった助成金制度を支給するとともに、ジョブコーチや職場実習などの障害者が定着するための環境作りへの支援を実施しているところでございます。また、公務部門については近年増加しております、精神障害者に対する職務上の配慮や、職場環境の整備などに苦慮する様子が伺えたところでございます。このためハローワークに配置されている専門相談員による助言指導や各種セミナーの開催を通じて、公務部門における雇用率の達成をするよう働きかけてまいります。

最後に7ページ目、9の外国人に対する支援でございますけれども、令和4年10月末時点における外国人労働者数は、令和4年に水際対策が緩和されたことにより令和3年度を大幅に上回る6,054人となりました。前年は、5,391でした。今回、最も大きな特徴としては、数としては依然多いものの技能実習生が令和3年の報告時におきましては2,508人だったところが、今年度は令和4年には2,124人に減少しているとともに、特定技能の数が177人から639人に増加していることでございます。また、外国人への支援の柱としては外国人雇用管理指針がございますけれども、これは外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や努めるべき雇用管理の内容を盛り込んだ指針でございます。この指針は、外国人労働者が日本で安心して働き、在留資格の範囲内でその能力を充分に発揮する環境が確保されるよう事業主が行うべき事項について定められた内容になっています。この管理指針に、法に基づき外国人雇用管理アドバイザーを配置いたしまして、事業所訪問して助言指導というものにあたらせています。また、多言語コンタクトセンターですとか、ハローワークコールセンターの多言語サービスというものの周知を引き続き行うとともに、佐賀、唐津、鳥栖には多言語音声翻訳機を設置しておりますので、引き続き相談体制の確保を図ることとしております。私からは以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございました。それでは最後に雇用環境・均等室長説明をお願いします。

○大田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の大田でございます。私の方から雇用環境・均等業務にかかる部分を説明いたします。あらましの8ページ、10、女性活躍・男性の育児休業取得の推進をご覧下さい。(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保についてです。令和4年7月8日に、女性活躍推進法の省令が改正され、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表の義務づけが同日施行されました。改正の背景は、現状分析として、日本の男女間の賃金格差は、近年、縮小傾向にありますが、欧州主要国と比較すると相対的に大きく、また、女性活躍、特に男女賃金格差の是正について、諸外国と比べて相対的に遅れていることによります。改正により、常時雇用する労働者数301人以上の企業は、男女の賃金の差異について、令和4年7月8日以降、最初に終了す

る事業年度の実績を次の事業年度の開始後、おおむね、3ヶ月以内に公表する必要があります。企業の多くが 3 月決算であり、それらの企業の情報公表が始まるのが、本年 4 月以降であることから、雇用環境・均等室では、個別の事前周知や報告徴収の実施により、対象企業が確実に公表するよう働きかけや指導を行います。また、男女の賃金の差異の背景には、個々の企業における募集・採用、配置・昇進、教育訓練等の結果として現れるものであることから、数値にとらわれることなく、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取り組みを促してまいります。併せて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

続きまして、同じページ（2）の男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援についてです。「産後パパ育休」の創設などを内容とした改正育児・介護休業法が、昨年 4 月と 10 月、本年 4 月と 3 回にわけて段階的に施行されており、本年 4 月からは 1,000 人超え企業を対象として、育児休業等取得状況の公表が義務化されます。令和 4 年より施行されている「産後パパ育休」を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ってまいります。併せて、労働者の権利侵害が疑われる事案や、育児休業の取得を理由とする不利益取り扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収、是正指導を行います。男性の育児休業に関しましては、本年度、報告徴収を実施した事業主から取得状況をお聞きしますと、佐賀県内の企業においても、男性の育児休業取得者が徐々に増えてきたと実感いたしますが、令和 3 年度の全国統計では、男性の育児休業取得率 13.97%と、令和 7 年度までに 30%とする政府目標とはまだ乖離があります。事業主に対する支援措置として、男性労働者が、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や、女性労働者を含めた育児休業の円滑な取得、職場復帰のための取り組みを実施した事業主に対して、両立支援等助成金の活用を推進し、職場環境の整備を図ってまいります。また、男性労働者に対しては、育児休業制度の概要を記載したミニリーフレットを母子健康手帳の配布時に一緒に配布していただくなどの取り組みを地方自治体に依頼する予定であります。

続きまして同じページ、仕事と介護の両立ができる職場環境整備についてです。高齢化の進展に伴い、ますます仕事と介護の両立は切実な問題でありますが、介護休業制度の周知が課題であります。令和 4 年度は、説明会の開催、関係機関への資料提供、報告徴収等により、周知・啓発・指導を行い、また、介護を必要とする労働者と接する機会が多い地域包括支援センター職員に対し、職員研修会において、介護休業制度や介護休業に関する相談窓口が、労働局、雇用環境・均等室にあることについて周知いたしました。令和 5 年度も介護休業制度の周知を行うと共に、介護支援プランに基づいて、労働者に円滑に介護休業制度の周知を行うと共に、円滑に介護休業を取得、職場復帰させた事業主に対する両立支援と助成金の活用を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ってまいります。

続きまして、次世代育成支援対策の推進について、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出状況は、令和 5 年 1 月末現在、佐賀県内対象の義務企業は 330 社で、全社とも届出られております。今後も、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、義務企業の届出の徹底を図ってまいります。併せて、一般事業主行動計画の策定届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を子育てサポート企業として、厚生労働大臣が認定する制度、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」等の各認定基準について広く周知するとともに、先ほど、説明いたしました男性の育児休業取得促進や両立支援にあたり、くるみん認定を目指すことも効果的と考えられるため、認定の取得促進に向けた働きかけを行ってまいります。

続きまして、9 ページになります。不妊治療と仕事の両立支援については、職場における

女性の将来の管理職登用など女性活躍推進の面から重要であります。労働局においては、事業主が実際、法に基づく一般事業主行動計画を策定する機会をとらえ、行動計画に、不妊治療と仕事との両立の取り組みを盛り込むよう働きかけると共に、今年度から創設した不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラスくるみん」についても、引き続き事業主に対する周知を図ると共に、認定を希望する事業主に対する支援を行います。また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入時に関する助成金活用を通じて、両立のための職場環境整備を促し、更に、佐賀県や佐賀中部保健福祉事務所に設置されている不妊不育専門相談センターとも連携し、周知啓発や相談支援を行います。

続きまして同じページ 11、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をご覧ください。パートタイム・有期雇用労働法の第 8 条の均衡待遇規定と、第 9 条の均等待遇規定が、令和 3 年 4 月 1 日から中小企業を含め、全面適用されております。冒頭に、労働基準部長から説明がありましたが、賃金の引き上げが、政府全体の重要な政策課題となる中で、令和 4 年 10 月、政府の総合経済対策で、賃上げの促進に向けて非正規労働者の待遇の改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底するとされております。令和 5 年度佐賀労働局では、周知のための説明会に加えて、個別の企業から直接、法の施行状況を確認し、違反があった場合には、是正指導をする、報告徴収の実施件数を大幅に増加いたします。また、報告徴収にあたり、対象企業の選定にあたっては労働基準監督署と連携し、監督署職員が訪問した事業所で回収したチェックリストの情報に基づき、雇用環境・均等室における効率的かつ効果的な報告徴収につなげ、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を確認した場合には、是正等を行います。なお、法違反と言えない場合であっても、法律の趣旨に照らして、改善を要する企業に対しては、裁判例や企業での取り組み事例を示し、望ましい雇用管理の改善に関する助言を行い、次に説明いたします、佐賀働き方改革推進センターでのコンサルティングにつなげる等により企業の取り組みを促します。佐賀働き方改革推進センターは、佐賀労働局からの委託事業で開設しておりまして、広く働き方改革推進のための支援を行っております。令和 5 年度は、同一労働同一賃金にかかる活動を強化し、ワンストップ相談窓口において、社会保険労務士などの専門家による業界別同一労働同一賃金マニュアルを活用した相談窓口や訪問コンサルティング、セミナーの実施、業種別団体等に対する支援を行ってまいります。労働局の助成金支援としましては、非正規雇用労働者の正社員化や、処遇改善に取り組んだ事業主に対しては、キャリアアップ助成金による支援を行います。

続きまして、少し飛びまして、あらましの 10 ページ、柔軟な働き方がしやすい職場環境の（6）佐賀県魅力ある職場づくり推進会議につきましては、佐賀県県内の使用者団体、労働者団体、金融機関が一堂に会し、県内企業の働き方改革の現状や課題を共有し、魅力ある職場づくりを円滑に推進することを目的とした会議であります。本年 2 月 14 日には、働き方改革魅力ある職場づくり推進セミナーを開催し、DX の推進、女性の活躍の推進、多様な人材確保をテーマに事例紹介を行いました。今後も引き続き、魅力ある職場づくり推進会議を開催し、地域の実情に応じた取り組みや情報発信を行ってまいります。

続きまして、あらましの 10 ページ、13 です。総合的なハラスメント対策の推進について、労働施策総合推進法に規定されている事業主のパワーハラスメント防止装置義務は、昨年 4 月から中小企業にも全面適用され、企業規模に関係なく義務化されました。令和 4 年度においても、パワハラを含むいじめ・嫌がらせに関する労働者からの相談は高水準でありました。令和 5 年度は、引き続き法の周知と報告徴収の実施により法の履行確保を図ってまいります。また、例年 12 月は、ハラスメント撲滅月間と定め、集中的に周知啓発を行っており、期間中、労働局雇用環境・均等室にハラスメント特別相談窓口を設置いたしまして、パワハラ、セクハラ、マタハラ等の各種ハラスメントに関する相談窓口が、雇用環境・均等

室にあることの周知を行い、令和 4 年度は、佐賀県と共催でハラスメント防止啓発講演会をオンラインで実施いたしました。各種ハラスメントは、人権に関わるものであり、あってはならないもので、令和 5 年度も同様にハラスメント対策に積極的に取り組みます。机上配布資料としまして、ハラスメント関係、相談状況等として、1 枚ものの資料を机上配布しております。今年度、令和 4 年 1 月までの各種ハラスメント事案の相談件数と、そのうち紛争を解決する援助制度や報告徴収を行った紛争解決援助や報告徴収を行った件数を記載しております。以上、私の方から雇用環境・均等業務で重点とする事項について説明いたしました。一部説明しきれていない部分もありますが、これで説明を終わります。

○早川会長

ありがとうございました。それでは、質疑応答、意見交換に移りたいと思います。これまでの説明等につきまして、どなたからでも結構ですので、ご意見・ご質問等がございましたら、発言をお願いします。どうでしょう。賃上げとか、重要な事項がありますけれども、ご発言お願いします。

○草場委員

賃上げではなくてもいいですか。

○早川会長

はい、結構です。よろしくお願いします。

○草場委員

賃上げと言われたので、そっちに。佐賀の草場と言います、連合佐賀です。今、ハラスメント最後の 1 枚ものですね、件数を見させていただきまして、非常に多いなと思っております。電話対応も非常に大変だろうなと思っていますが、右側見ますと、助言、あっせん、紛争解決援助と、云々ということで件数をみますと、相談件数のわりには対応が少ないなと思うのですが、このところの内訳を少し聞かせてもらえればということでよろしくお願いしたいと思います。これが 1 点目。2 点目ですけれども、7 ページです、7 ページのところに外国人に対する支援というところですけれども、(1) に外国人雇用管理アドバイザーを活用して、事業訪問等を行っていると書いてあるのですけれども、多分、恐らく 1 ヶ月前ぐらいでしょうか、佐賀新聞に、佐賀県内の外国人労働者が初の 6,000 人を超えるというという記事を記憶しているのですけれども、そんな中でやっぱりベトナムネパールの方々が 6 割ぐらい占めていたような記憶がございます。事業所も 1,000 を超える事業所にまたがっていますものですから、このアドバイザーというのが何人ぐらいおられて、十分にその対応ができているのかどうなのかというのをお聞きしたいなということが 2 点目、よろしくお願いします。以上です。

○早川会長

はい、まず 1 点目、ハラスメントの発生状況等についてということなのですが、ご回答できる方いらっしゃいますか。大田室長お願いします。

○大田雇用環境・均室長

雇用管理・均等室の大田です。相談件数が、ハラスメントが結構件数的には多いかなと思っていて、その下の方にセクシャルハラスメントとか、マタハラとかあるのですけれども、この中で、パワーハラスメント、法律上の定義というのがあるのですけれども、いわゆる優

位な立場からの発言だったりとか、パワハラに関する類型などがあるのですが、それに関して直接、そのものにすぐ該当をしない相談も結構多いということで、本人がパワハラとおっしゃるので、パワハラというような区分で相談区分をとることもあるのですけれども、よく聞くと、そうでもないのかなというのもあります。あと、相談ケースが多いというのは、同じ方から結構何回もかかるという、事案が 361 件で、相談があった回数ということで、複数回あったりとかするものもあります。そういうことで実際の法律上の定義に該当して紛争解決援助を求められたりとか、あと報告徴収を実施した件数というのが少し少なくなっているということにはなります。以上です。

○草場委員
分かりました。

○早川会長
よろしいですか。

○草場委員
はい、ありがとうございました。

○早川会長
ありがとうございます。では、2 点目のご質問の、外国人雇用に関して外国人雇用管理アドバイザーの配置状況についてご回答いただけますでしょうか。

○三宅職業安定部長
外国人雇用管理アドバイザーは 2 名おりますが、外国人雇用管理アドバイザーだけで事業所訪問しているわけではなくて、県内ハローワークにおける事業所部門の担当が同行して回っているような状況で、我々の今年度の目標といたしましては、111 件の事業所を訪問することとしておりまして、1 月末時点の実績では 96 件の事業所を訪問させていただいております。このうちの外国人雇用管理アドバイザーの同行というのが 28 件となっております。

○草場委員
件数を聞いたのですけど、質問の中に、十分に対応できているのか、できていないのか、課題があるのかないのかというところを少し聞かせてもらいたいのですけど。

○早川会長
その点いかがでしょうか。

○三宅職業安定部長
毎年、事業所を変えて行っておりまして、年々増えてはおりますけれども、すべてが問題のある事業所というわけでもございませんので、そこに行ってよく見てみると、なかなか外国の言葉で機械の作業の仕方とか書いていないということもありますので、そういう場合には、貼り紙を日本語だけではなく、外国人の方の言語に合わせて対応するように指導してくるというような報告があがっておりますので、そういった対応をしているかと思います。

○草場委員

かみ合っていますかね、質問と回答が。

○早川会長
訪問した中でどのような対策が必要だったか、どのような対応がなされたかということを把握されているかというご質問のようですけど、いいですか。

○三宅職業安定部長
すみません、そしたら、ご質問の趣旨もう一度お願いできますか。すみません。

○早川会長
では質問の趣旨をもう一度お願いします。

○草場委員
端的に言います。1,000 事業所を超えるところで外国人が働いておられるということで、このアドバイザーというところでどこまで対応ができてるのか、課題等はないのかというところをきいているところです。以上です。

○三宅職業安定部長
はい、毎年、訪問計画に沿って事業所訪問しておりまして、1,000 を超える事業所ですから、訪問する時は毎年 100 件であれば 10 年に 1 度というかたちになるかもしれませんけれども、ただ、これは管理アドバイザーが問題を発見しに行くためにいくものではないのです。要するに監督指導というものではなくて、労働基準法上の更に上の部分、つまり一般の方々、一般の日本の方々と同じレベルまで引きあげて欲しいということで、引きあげているかどうかというところを見にいくわけです。なので、何か問題があるということであれば当然労働基準監督署の方でそれを確認するわけですけれども、我々は、その上の労働条件にまでお願いをしていると、そこで見つけた課題については、先ほど申し上げました通り、事業所に直接指導しておりますので、特に今のかたちで問題はないのではないかと思っています。

○草場委員
問題なしと。

○早川会長
もしかして、労働基準部長から、この点補足ありますか。

○川辺労働基準部長
例えば、労働基準法違反といったものが実際、増えているかどうか、それに対応できているかどうか、こういう観点からいいますと、監督署の方ではきちんと適切に対応できているかなと、こういうふうには考えております。佐賀県内においては、外国人の労働者、大きな問題になっているかというと、そこまで大きな問題にはなっていないと、ただ、個別のセンセーショナルな事件が出て来たりすると、それ 1 つで取り上げられて、何かその全体が、非常に悪いみたいなイメージを持たれがちなのですけれども、そういう個別のところについては、きちんと適切に対応していますので、今のところは、それほど全体としてみた時に大きな問題になっているかというと、そうではないと認識はしております。

○草場委員

ありがとうございました。

○早川会長

その他のご質問ありますか。どうぞ、福母委員さん。

○福母委員

賃上げではないのですけど、まず、コロナで会社が大変だったので、雇用調整助成金とか、いろいろ労働局さん等で企業側に寄り添って円滑なる助成金の支給、手続きの履行をしていただいたことに感謝を申し上げます。私からはいくつかあるのですが、まず1つ目です。ここにいろいろ令和5年4月1日より何が始まるとかいろいろ書いてあるのですけど、中小企業の時間外の割増率で60時間超えの分については、割増率が50%以上に引き上げられるということは書いていないので、その辺は書いてもらってもいいのかなと思っているところです。あと、コロナの後遺症、いろいろ人によって違うので、毎日やる気が出ない私のような人間もいるのですけど、コロナで体調不良で、ご本人もしくはご家族の方が就労できずにとか、学校に行けないとか、そんなことでコロナ前の就業ができないことも考えられますので、そういった点での配慮というか、支援というのも必要かなと思っております。特にメンタル不調の関係も受けるかもしれませんので、その辺りご留意いただければと思っております。細かいことなのですけど、この資料1の25ページ、ちゃんと読んでいますよみたいな感じでいうのですけれども、資料1の25ページの④の個人事業者等に対する安全衛生対策の推進で、令和3年5月の最高裁判決とあるのですけど、これ何の事件だったかをご存知であれば教えていただきたい。後でもいいですけど、以上。1つ目は記載をしてほしいという、した方がいいのかなという感じと、後はコロナ関係のいろいろな問題もありますねということで、その点にはご留意いただきたいというのと、最後は、最高裁判決のご存知であれば教えて欲しいというこの3点です。質問の意味、分かっていただけますでしょうか。

○早川会長

ありがとうございます。では、1点目の中小企業に対しても月60時間を超える時間外労働をした場合は、5割以上の割増賃金を支払うことについて、明記した方が良いのではないかというご発言でした。先ほど労働基準部長からの口頭の説明ではこの点言及されていたと思うのですが、文言として明記していただきたいということで、11ページ辺りではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○川辺労働基準部長

ご意見賜りました。きちんと反映させていただきたいと思います。

○早川会長

ありがとうございます。では、よろしいですか。2点目は、コロナ後遺症による不調、体調不調、メンタル不調も含めて、そういった症状のある方に対する対応の必要性について、ご質問いただきました。これに対して、回答をお願いします。就労困難な状況が発生するかもしれないので、新しいトピックではありますが、よろしければ治療者の両立支援の関連にもなるのかもしれないので、もし、よろしければ、労働基準部長からお願いできますでしょうか。

○川辺労働基準部長

そうですね、なかなか答えにくいところで難しいところなのですけれども、そこは検討事項とさせていただいてよろしいでしょうか。

○早川会長
ありがとうございました。それから、最後3点目は、資料に言及されている最高裁判決について、お願いいたします。

○川辺労働基準部長
私の方から、まず、この最高裁判決なのですけれども、そもそも、労働安全衛生法というのは、いわゆる労働者を保護する法律でございまして、その法律に基づいて我々監督指導等々で、労働者の保護を図ってきたところでございます。ただ、この最高裁判決の中では、労働安全衛生法の中で、例えば1人親方、建設業の中で1人親方とかも混在して作業されていると、でも労働安全衛生法の元々の考え方は、労働者保護というところなので、その1人親方という方々は、その保護の対象外だというふうにして来たところだったのですけど、ただこの最高裁判決で、そうではないと、労働安全衛生法は、こういった同じところで働いている個人事業主に対しても、保護図るべき趣旨であるというところから、そういう判決がありましたので、それを踏まえて、まず、その危険有害の作業を請け負わせる際に、その労働者だけではなくて、1人親方の方々に対しても労働者と同等の保護措置を実施するということを今後実施していくというか、そういうことを事業所に対して指導周知を図っていくと、そういう趣旨のものでございます。

○福母委員
事件名とか分からないということですね。

○川辺労働基準部長
事件名までは書いてないですね、それは追ってでいいですか。

○福母委員
分かりました。遅れてきてすみませんでした。

○早川会長
事件名については、調べて福母委員にご回答いただけますでしょうか。

○福母委員
あとでいいです。そんなに重大な関心を持っているわけではないので、

○川辺労働基準部長
でも、もしかしたら、今の話を聞いて、委員の皆様が他にも関心があろうかと思うので、できれば、この場で回答できればと思っているのですけれども。

○早川会長
そうですか、ありがとうございます。

○福母委員
1人親方は、労災の特別加入で労災補償の分はされていましたよね。

○川辺労働基準部長
労災補償は、安全性の分で、1 人親方の個人事業主も同等、通常の雇用する労働者同様にやりなさいという話、そういうことです。

○福母委員
はい、分かりました。

○早川会長
それでは、ほかにご発言ありますでしょうか。はい、どうぞ、お願いします。西岡委員。

○西岡委員
中小企業団体中央会の西岡と申します。1 つ質問の前に、今回、初めて、労働局様から来ていただきまして、うちの指導員に対して、事業改善助成金の話とか、働き方推進改革助成金ですかね、いろんな助成金制度の話しをしていただきました結果、働き方助成金については、担当の組合で利用することができまして、非常に業務の改善につながったと、働き方改革を含めて、組合さんとの関係も希薄になっていた部分の中で、それを通じて少し強力になったということで、それに関しては、わざわざご説明に来ていただいたということでしたのでお礼を申しあげますとともに、引き続き、情報交流をさせていただければと思っております。それで、早川先生からも賃上げのということだったので、あえて私、中小企業の厳しい状況はあえてここでは言いません。対応できているところもございますし、出来ないところの方が多いという厳しい状況下の中にはございますが、ここの資料の中で、先ほど申しました業務改善助成金、これがどれくらいの企業さんにご活用いただいているのか、また、その数が、労働局さんとしてどういうふうに受け止めをされているのか、それが成果が上がっているのか上がっていないのか課題を含めてひとつお話をいただければと思います。それと、もう 1 点は、高齢者雇用の問題です。今、65 歳まで雇用義務化して、今、70 歳までの努力義務が課されておりますけれども、65 歳まで、私も 60 過ぎておりますけれども、65 歳過ぎてからという、体力的な面から非常にがたっと 65 歳以上になると、また、状況が変わって来るだろうということで、組合の皆様の中でもハードな仕事を担当されている業界の方で、70 歳以上の努力義務、今、努力義務の中でどういうふうな取り組みをしていったらいいのかという心配をなさっているところもございます。今、助成金の話しとか、改善に対する支援はございますけれども、そうしたその働き方が変わっていく中で、スキル支援といいますか、そういった部分について、労働局さんの方でその状況の把握をなさっているのか、また、そういったことに対して取り組みを考えていこうと思われるのか、そのご意見をお聞き願えればと思います。

○早川会長
ありがとうございます。それでは、まず、1 点目は助成金制度について情報交流をしていただいたことについて評価されるご意見がありました。次に、質問として、業務改善助成金など活用した、賃上げについてご質問いただくということで、賃上げのことと、業務改善助成金などの助成金活用についてよろしければご回答をお願いします。

○大田雇用環境・均等室長
雇用環境・均等室の大田です。実績につきましては、資料 2－23 ページに記載をしております。業務改善助成金の通常コース 24 件、特例コース 7 件、これは 1 月末までなのです

けれども、合わせて 31 件です。この件数は、去年とほぼ同数の数字になります。ただ、今は賃上げということで、最低賃金の引き上げも大きくなっておりますので、より一層利用していただけるように、早めに周知などを図っていきたいと思っております。以上です。

○早川会長
ありがとうございます。

○三宅職業安定部長
それでは、ひとまず高齢者の 70 歳まで働ける場合の、その、

○早川会長
2 つ目ですね、高齢者雇用のことでよろしいですか。

○三宅職業安定部長
高齢者雇用の、

○早川会長
はい、賃上げについて、先ほどのご説明でよろしかったですか？次は、高齢者雇用の取り組みについて、65 歳から 70 歳の間が努力義務になっていますが、その間のスキル支援なども含めて教えていただければと思います。

○三宅職業安定部長
今、スキル支援というお話もありましたけれども、まず、就業確保措置で、非常に仕事がハードになっているので、どういう仕事の形態があるかという話もお聞きなられたと認識しているのですけれども、実は、まず高齢者の 65 歳以上の就業につきましては、まず、就業と名前が付いていることから、雇用ではなくて就業確保といっていまして、そのうち、就業確保については、雇用によらない働き方、請負とかそういったかたちでの契約がありえるということが法定上担保されているわけなのですけれども、残念ながら、この就業確保措置のうちの例えば、業務委託とか、そういうことやるというような、いわゆる創業支援措置というものになるのですけれども、実は、それは佐賀局内ではまだ 30.6%の企業の中で確認が取れていないということで、これが具体的にどういうことになるのかというのは正直分っていないというのが回答になります。そうしますと、現状といたしましては、恐らく定年の延長ですとか、いわゆる雇用確保措置と同じその 3 措置ですね。雇用延長それから定年の廃止といったような措置になろうかと思いまして、その場合については、先ほど西岡委員がおっしゃられたように、引き続き同じ業務を担当したりして少し辛い状況にあるというのはあり得るのかなと思っています。そこの具体的に、どれくらい、どのような働き方になっているのかというところまではつぶさに把握していないところでございます。スキル支援ということでございますけれども、個々の企業がどういうかたちで、訓練ですとか、新しいスキルの獲得に向けた就業措置を行っているかというのは、ここには把握しておりませんけれども、我々が、行っている支援措置、できる措置といたしましては、例えば、ポリテクセンターの方で、在職者支援というものがございますけれども、このうちのメニューの 1 つに高齢者向けの訓練支援があります。ポリテクセンターに、企業の方が申し込めば、その企業のオーダーに沿って、その訓練をするといったような取り組みがございます。それから、例えば、一定の要件を満たせば、教育訓練給付金というものが出ますので、それは自発的な、自ら学ぶというところではございますけれども、教育訓練給付金につきましては、受講いた

しました 20%から、最大で 60%といったような額の給付金が、払った額の分戻ってくるといったような制度もございます。それから、人材開発支援の助成金というのがありまして、これは、企業の様々な訓練に対する経費、それから賃金の一部を助成する制度でございますけれども、そのメニューの中には、サブスクリプション型の訓練というのがありまして、今、一般的にｅラーニングで、１ＩＤあたりいくらというかたちで、オンライン形式で受講できるような訓練が多々あると聞いておりまして、そういった訓練を契約いたしまして、受講者に受講させますと、国の方から大企業で経費の 45%が出るというような取り組みも行っておりますので、事業所の訓練といったところに支援をしているというような状況でございます。そういった支援があるかと思います。今ので回答になっていますでしょうか。

○西岡委員

ありがとうございます。高齢者雇用の件については、ご丁寧に回答いただきましてありがとうございます。助成金のことで 31 件という数字が、一番最初に賃上げ支援をやりますと掲げてらっしゃる中の支援として、本当に充分なのかどうか、私達としては、賃上げをめぐる議論の中で、雰囲気だけでは上げれない、なかなか厳しい状況はございますので、周知というよりも支援を一生懸命していただくことがないと、なかなか賃上げにつながらないという背景があるという実情を踏まえていただいて、事業に取り組んでいただければというお願いをして、私の質問は終わります。

○早川会長

ありがとうございます。

○大田雇用環境・均等室長

補足してご説明いたします。賃上げに関しては、各部室に渡っていろんな項目があるのですけれども、その 1 つが、業務改善助成金とお話しをしたのですが、業務改善助成金の支給対象が拡大になったりとか、上限が引き上げられたりとか、30 人未満の事業所について引き上げられたりとかしております。その他の事項として、これは基準部の施策であるのですが、最低賃金の引き上げにということも、賃上げの支援ということで項目が入っております。あと、働き方改革推進支援助成金というものもあるのですけれども、働き方改革を進めていく上で、いろんな業務省略化など図った場合に、その設備に関する経費の 5 分の 4 とか 3 分の 2 とか助成するといったそういったものもあります。あと、その他、非正規労働者の賃金の賃金規定を 5%以上アップしたりとか、そういった場合にキャリアアップ助成金も利用できますが、支給内容も拡充をされています。あと、業務説明の中で話をしておりますが、同一労働同一賃金の徹底に向けて、労働基準監督署と雇用環境・均等室が連携して、効果を上げるというような取り組みも行っております。以上です。

○早川会長

ありがとうございます。補足説明いただきました。各種助成金を活用されるなどして賃上げの実現を進めようとする施策が取られているということが分かりました。また、先ほどの労働基準部長さんのご説明の中では、監督指導の中で賃上げ要請をされるということで、従来の監督での法令遵守の指導とはまた違うレベルの対応もされていくことになるのかなと思いました。ありがとうございます。では、賃上げに関してはよろしいですか。はい、ありがとうございました。ご質問どうぞ。

○松尾和委員

連合佐賀の松尾と申します。1ページのところ、最低賃金、賃金引上げに向けた支援の推進、私達、労働者委員としても、労働行政の一番最初の項目にこの項目を入れていただいたということには感謝をしたいと思っていますし、注目もしています。先ほどからいろんな助成金も含めて、支援のところはお話をいただきましたけど、(1) のまた書きのところです、私達も、中小企業まで含めて賃上げを実施するには、さまざまな環境整備がやっぱり重要だと思っています。ここで、労働局、監督署においてもということで、賃金引き上げに向けた環境整備の取り組みを行いますということで記載をしていただいています。具体的に、どのような環境整備の取り組みを実施をされるのかということについてお聞きをしたいと思いますので、よろしくお願いします。

○川辺労働基準部長

それでは私から、冒頭に申し上げた通り、取引環境の整備といいますか、そういうところも非常に大事だろうということで、冒頭でも説明を申し上げました通り、下請け叩きのような状況があれば、公正取引委員会等と関係機関の通報制度を確立しておりますので、それを通じて、総合して対応を図っていくというところもありますし、あと、賃上げに向けた好事例、そういうものを広く周知を図っていって、賃上げの効果というものをよく説明してご理解をいただいてというところで環境整備は図っていくというふうに考えています。

○早川会長

ありがとうございます。それでは、他にご質問ありますでしょうか。お願いします。

○宮崎委員

だいぶ、議論も進んで、短いように取りまとめて質問したいと思います。労働者委員の宮崎です。障害者雇用のところで少しご質問をさせてください。最初の説明の中でも特に精神障害者のところで、大変難しいところがあるというようなところをおっしゃられたと思います。確かに、身体障害・知的障害と比べて精神障害というのは、症状が一定しないというか、いいときは健常者とぜんぜん変わらない、症状が悪いときはかなり仕事等も難しいといろんな課題があると思います。そういった中で、平成 4 年の取り組み状況等のところを見させていただいたら、チームを作ってずっと支援をされていると、これについては敬意を表したいと思います。それで、特に、精神障害者の方の就労、いろいろ支援されていますけれども、雇用するのも当然目的ですけれども、最終的にはそこでずっと働き続けるということが大切だと思うのです。そういった中で、細かい数字はいりませんけれども、状況的に雇用されて、しっかりずっと働き続けられているのか、やっぱりある程度一定の離職率があるとか、そういったところの状況を、概略でいいですから、よければ教えていただければと思います。以上です。

○早川会長

この点、ご回答いかがでしょうか。

○三宅職業安定部長

データはいいということだったのですけれども、肌感覚みたいなかたちでも大丈夫ですか。私どもが、例えば、公務部門でヒアリングをした時には、やはり精神の方は、途中から来なくなってしまって、任期が終わるまで、会計年度の任期が終わるまでずっと出て来れなくなってしまったという話も聞くのです。ですので、長く働き続けるのは確かにかなり難しいだろうと思います。そういった方々に対して、我々も当然お薬を飲んでたりとかされるの

で、お薬を飲んだ後すぐに働けないとか、そういう休憩時間をこまめにとらせるとか、就業時間の朝なかなか起きられないということもあるだろうから、例えば、就業時間の中身を見直すようにアドバイスしたりとかということは、実は、先ほども専門相談員というのがいると申し上げたのですけれども、精神障害者にもトータルサポーターというものを配置して、事業所に対してアドバイスを行うようなことを我々やってはいるのです。ただ、正に委員がおっしゃった通り、なかなか安定しないものですから、どうしても定着に結びついていないという側面はあると思います。

○宮崎委員

はい、ありがとうございます。今、自治体の状況をいわれて、実は、私は自治体出身なのですけれども、自治体職は、実は安易に障害者だからといってよく福祉部局とかに、大変忙しいところにやったりして、余計それで続いていないというのもあるのかなと思うのですけど、あとサポートの件ですけれども、今、専門の相談員をハローワークにも置かれているというところであるのですけれども、有資格者、要するに精神保健福祉士とか社会福祉士そういった方との連携、多分されているだろうと思うのですけど、そういったところをより広げていけば、もう少しうまくではないですけれども良くなっていくのかなと思います。回答は結構です。以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございます。障害者雇用に関しては、雇用率は先ほど職安部長からご説明があったように、全国トップクラスの県でございますので、是非、精神障害者の雇用安定についても、一歩先を進めていただければと思います。どうぞ、よろしくお願いします。それでは、質問、他にないようでしたら、次の議題に進めてよろしいですか。

○川辺労働基準部長

すみません、先ほど、福母委員からご質問があった最高裁の事件名です。最高裁の第一小法廷で行われた建設アスベスト神奈川第一陣訴訟で、判決日が、令和 3 年 5 月 17 日ということになっております。東京都、京都も含まれているそうです。

○早川会長

質問の要請がありましたので、澤野委員。

○澤野委員

まず、労働災害、これを見ると 2,713 件ですかね、うちコロナが 1,500 件ほどあると、コロナ関連になっているということだったのですけれども、コロナ関連の労災というのはどういうものがあるのかというのをまずは教えて欲しいのと、これはコロナが要するに 5 月から 2 類から 5 類に変わりますよね。コロナが終息したということで、このコロナ関連の労災というのは収まるものなのかどうなのか教えて欲しいということです。それと、もう 1 つ、先ほどの障害者雇用に関しては、今年度の取り組みの中で、法定雇用、法的な部分のものですけれども、法定雇用率未達成機関というのが 6 機関あるということが書いてあったのですけれども、その中で指導を行ったとお書きになっているのですけれども、どういう指導を行われたのか、それと、今年度いっぱいにこれは改善できるのか、来年度に向けての課題になっているのか、その辺を教えていただけばと思います。2 点です。

○川辺労働基準部長

まず、労働災害の関係からです。コロナ関連の労働災害というのは、いわば職場でコロナに感染してということです。介護事業所であるとか、病院関係が非常に多いということになっています。今後の見込みなのですけど、なかなか見通せない部分はあるのですが、減ってはいくだろうというふうには考えております。以上です。

○早川会長

はい、職務に付随するコロナ感染ということで、労災扱いされるとのことです。2 つ目、行政機関の雇用率未達成について状況ご説明いただけますか。

○三宅職業安定部長

市町の未達成機関に対しては、昨年の 11 月に担当者の方を呼んで、状況のヒアリングとそれから達成に向けての指導というものを行いました。12 月にも、その機関の方から改善計画の方を提出させていて、それを今年の 12 月までに達成できているかどうかというところを見ていくということになるので、来年度に持ち越しということになっています。

○澤野委員

ありがとうございます。11 月にもこの質問をさせていただいたので、状況、若干進んでいるような感じがしていて、今後もよろしくお願いします。

○三宅職業安定部長

11 月の際には、まだ、計画の方を提出させている状況ではなくて、予定していますということを申し上げたかと思うのですけど、それが計画で出て来て 6 機関提出させまして、それにもとづいて改善をさせるということになっています。

○早川会長

はい、それでは、質問の事項が、平成 4 年度にどうしていたかというところの質問も含まれてまいりましたので、議題の 3－1 に移させていただきます。よろしいでしょうか。

労働局におかれましては、各委員からのご意見を踏まえての行政運営にあたっていただければと存じます。どうぞよろしくお願いします。

では、次に議題の次第 3－2 ですけれども、「令和 4 年度佐賀労働局重点施策の取組状況」につきましてお手元の資料での書面による報告となります。こちらにつきまして、ご意見・ご質問等がございましたら、ご発言をお願いします。特にご質問、ないでしょうか。はい、どうぞ。

○板橋委員

先ほど、個人の方の就労の話しが出たと思うのですけれども、人数がどんどん増えていくということなのですけど、例えば、ドイツとかですと、その職業に関わらず、一定期間ドイツ語を学ばないと就職できないというような、これは日本全国的な仕組みだと思うのですけど、どちらかというと日本は親切で、来られた方の言語に合わせて対応できているかどうかみたいなお話しだったのですけれども、そういう何かしらの一定の基準を満たすような基準作りというのはされないのか、逆にその語学力、日本語を話せることによって、外国語の方がご自身の権利を守ることもできますので、そういったことというのは、例えば、英語のＴＯＥＩＣではないですけれども、それのもう少し簡単なものを、簡単なものから難しいものまであると思うのですが、そういったことについて考えられているとか、取り組まれているということはあるのでしょうか。それをお聞きしたいと思います。

○早川会長

はい、今のご質問は外国人の労働者に対しての日本語指導があるのかどうかということですが、ご回答いただける方いらっしゃいますか。

○三宅職業安定部長

在留資格の問題に関わる話しかなと思うのですけれども、私も、在留資格すべて知っている訳ではないのですが、今、日本で働ける資格の中に専門的な人材とか、高度な人材というのがあるのですけれども、その中には、先ほど申し上げました特定技能というものが含まれるのですけれども、その特定技能の 1 号というものを取るためには日本語の試験をクリアしなければいけないというものがあります。もしくは技能実習の 2 号、つまり日本に 3 年間勤務して 2 号までいくと無試験で特定技能の方に移れるというのがあるので、そういった日本語を要件としているような在留資格というのもあるのだと思っています。我々が雇用管理改善の観点で事業所訪問などをすると、事業所の方が、日本語教育を自ら行っていただいているようなこともあります。そういった取り組みは、好事例として、我々も訪問をする際にいろんな事業所にコミュニケーションの一部として、例えば、日本語講座やったりとかということもありますよというようなことでご紹介をしたりはしています。ただ、先ほど、日本語で注意事項を書き上げるだけではなくて、英語で書くというのは、とっさにはなかなか日本語をパッと見て読めない外国語の方もいらっしゃるから、安全管理の意味では両方併記した方がいいのではないですかというような案内をしているということを申し上げた次第です。

○板橋委員

ある程度高度な仕事をされる方はもちろん日本語ができないといけないと思うのですけれども、例えば、いろんな手続きをするという時にも、日本語で会話して手続きができない、書類が記入できないと仕事ができないというような、それぐらいの日本語力がないと務められないというくらいの、極端な話ですけれども、それぐらいの何かしらの日本語習得というのを、それか歩み寄るとすれば、私達が、英語を、小学校から今、義務化していますけれども、英語で歩みよるのか、その辺のところで多国籍に渡って人々が入って来る度に、全部企業様の方であったりとかいうところがすべての言語に対応して、いくつもの言語で注意事項書かなければいけないとか、そういうことというのは今後どんどん困難さをましていくと思うので、これは提案といいますか、国としてという話しですけども、そういったこともむしろ簡易な労働といったら語弊があるかもしれませんが、必ずしも高度とは限らないそういった労働のために来られているような方々、そういった看板がないと注意事項、母国語で書いていないと困る様な方々、そういった方々に対して日本語をその企業様に任せるのではなくて、国で一定の入国して就労する基準みたいなものを設けていただくというのは 1 つ、働く人の権利を守る意味でも企業様の負担を軽くする意味でも必要なのではないかなと思った次第です。もう、結構です。

○早川会長

ご提案ということですね。確かに、ご指摘の通り、日本の場合、特定技能制度に関しては、技能実習経由ではない方は日本語の試験と技能の試験を受けると、合格者が特定技能 1 号になれるという仕組みですし、一部介護などの技能実習でも日本語能力を要求しますけれども、おっしゃるように高度な専門職の方に関しての日本語要件は設定されていない。そう

いう実情でございますが、この点に関しては出入国管理及び難民認定法の施策の方の問題でもありますけれども、重要な視点ではないかと思われます。一方で、話しは変わりますが佐賀大学も留学生の日本での就労支援に取り組もうとしているところでございます。また、それについては佐賀労働局含め、県内の企業様、あるいは県内自治体の方との協力の下で施策を進めていく必要があろうかと思いますので、まだ、これは平成 5 年度だけの話ではないのですが、将来的な構想として、日本で学ぶ留学生の就職支援などを必要とする状況ではないかと思います。私からも補足させていただきました。はい、それでは他にご質問ありますか。どうぞ、よろしくお願いします。

○東島委員

連合佐賀の東島です。19 ページのところに、働き方改革の推進の長時間労働の抑制についてということで取り組みを記載されております。来年の法改正に向けてさまざまな事業所さんにお話し説明をいかれていると思いますけど、たまたま今朝、テレビで見たのですけれども、宅配業者ではネットが今これだけ幅広くなったところですごく宅配に関しての問題が特集であっていまして、内容は宅配便が増加して、荷物が増えている。物流業界は人手不足が深刻で、これまで通りの運送が困難になってくる。これが物流の 2024 年問題と出ているというのがでていて、そういったものもあって、国土交通省が来月、再配達削減 PR 月間ということで、再配達の削減に向けた取り組みを行うというのをテレビで見ていたのですけれども、たまたま 1 人の方に密着してされていたのですけれども、18 個の荷物に関して 8 件が再配達だったということで、既にそこに無駄な時間というか、倍の時間がかかるというようなこともあって、国がそういった月間をされるということなので、今後何らかの対策が受けられたらいいなというのが 1 つありまして、それともう 1 つ、これはお尋ねしたいのですけれども、14 ページのマザーズハローワークというのが初めて聞いたのですけれども、内容は子育てしながらの就職を希望される方、ここにセミナーとか情報発信とかされているのですけれども、実際、佐賀とか鳥栖でセミナーを開催して、65 名とか 40 名の方が参加されたということなのですけれども、実際この中で、どれくらいの方が就職いただいたかというのが分れば参考にお聞かせいただきたいと思います。

○早川会長

はい、まず 1 つ目の、宅配、物流業に関しての 2024 年問題対応について、

○東島委員

これはもういいです。

○早川会長

いいですか。ご発言・ご提案ということで。

○東島委員

そういったものが、今後、出てくるかなというところで。

○早川会長

では、注視していただきますよう、お願いします。ありがとうございます。2 つ目のマザーズハローワークについて、周知徹底などの仕方について教えて下さい。

○三宅職業安定部長

就職者数でしたよね。数の方を今、そらで言えないのですけれども、就職率でいくと94%以上だったと思います。

○東島委員
参加された方で、94%ぐらいの就職に至られたということなのですかね。

○三宅職業安定部長
単純に参加された方というだけではなくて、マザーズハローワークの個別支援の対象者というかたちで、マザーズハローワークは伴走型の支援を行っているのですけれども、その方々が、手元に今、数値がないのですけれども、私達の目標では就職の割合を持っていって、それの就職の割合でいけば94%以上を目標にしていて、それは達成しているような状況なのです。こういうセミナーにお越しになる方というのは、セミナーだけ聞きたいというような方もいらっしゃると思うので、ただ、そこに、その方々が全て個別支援の対象になっていらっしゃる方々ではないことから、その関係によると完全にリンクはしていないのではないかなと思うのですけれども、マザーズハローワークで丁寧に支援をしなければいけないということで、専門の相談員と一緒になって就職支援をしている方というのは9割以上の割合で就職はされていますという回答になります。数は、後ほどまた、分りますのでご連絡したいと思います。

○東島委員
ありがとうございます。一緒に相談しながら、伴走で就職支援いただいて就職された方が94%ですね。ありがとうございました。

○三宅職業安定部長
マザーズハローワークの担当者制で2月までの時点でいきますと、類型で927人の方が対象になりまして、そのうち874人が就職しました。

○東島委員
ありがとうございます。今後も、引き続きご支援の方お願いします。ありがとうございました。

○早川会長
ありがとうございます。では、支援の方よろしくお願いします。その他のご質問・ご意見等ございますでしょうか。よろしいですか。質問はないようですので、次に、次第4、その他の事項ですが、事務局から何かありますでしょうか。ないということで、オンラインの参加の委員の方もどうもありがとうございました。
それでは、本日の付議事項の審議は終了といたします。
これをもちまして、本日の議事を終了いたします。本日は、長時間にわたり熱心にご審議いただきましてありがとうございました。皆様方のご協力に感謝申し上げます。なお、手続きてきなことでございますが、本日の議事録の署名者については、私と労働者代表委員は「松尾和寿委員」、使用者代表委員は「西岡委員」にお願いします。
それでは、事務局に進行をお返しします。

○事務局　雇用環境・均等室　井上雇用環境改善・均等推進監理官
では、事務局からご連絡いたします。次回の審議会は、令和5年11月の中旬ごろの開

催を予定しております。あらためて、日程調整のご依頼をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

また、議事録の署名につきましては、後日、事務局からお持ちしますので、確認方よろしくお願いいたします。

本日の審議会は、これをもちまして閉会といたします。

本日は、どうもありがとうございました。

会　　長

労働者代表委員

使用者代表委員