

令和5年度「第1回佐賀地方労働審議会」議事録

- 1 日時 令和5年11月20日（月）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：石川委員、江崎委員、澤野委員、高木委員、早川委員、福島委員
労働者代表：石橋委員、草場委員、新家委員、東島委員、松尾和寿委員
使用者代表：西岡委員、野田委員、平野委員、福母委員、松尾剛彦委員
事務局：重河労働局長、川邊総務部長、鈴木雇用環境・均等室長、
和田労働基準部長、白仁田職業安定部長
- 4 議題 （1）令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況

○事務局 井上雇用環境改善・均等推進監理官（以下、井上監理官）

それでは、ただいまから令和5年度第1回地方労働審議会を開催いたします。

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。着座にて失礼いたします。

まず、配布しておりますお手元の資料の確認でございます。お手元の資料1として、令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況及び令和5年度佐賀労働行政のあらましが、これについては冊子になってございます。資料2としまして2024年4月から労働条件明示のルールが変わりますというリーフレットの3枚となります。資料3としまして、キャリアアップ助成金リーフレットとなります。他、会議次第に記載しております資料となっております。不足がありましたらお持ちしますのでお知らせ下さい。

次に、机上のマイクはスタンドから外さないでご使用いただき、スイッチは切らず、常時オンの状態をお願いいたします。

本日は委員の改選後、初めての審議会となりますので、会長選任までの間、引き続き私の方で進行を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

まず、新たにご就任いただきました委員の皆様をご紹介します。

公益代表の石川美也子委員です。

○石川委員

どうぞ、よろしくお願いいたします。

○事務局 井上監理官

労働者代表の新家正浩委員です。

○新家委員

よろしくお願いいたします。

○事務局 井上監理官

使用者代表の野田美香委員です。

○野田委員

よろしくお願いいたします。

○事務局 井上監理官

また、引き続きご就任いただきました委員の皆様につきましては、時間の都合もございましたので、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。

ご就任いただきました委員の皆様への辞令の交付は、慣例によりお手元への配付によることといたしますので、ご了承いただきますようお願いいたします。

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、労働者代表委員の「石隈委員」、使用者代表委員の「小林委員」の計2名が欠席でございます。テレビ会議システムによるご出席の公益代表の江崎委員を含め、委員18名のうち16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。

続いて、会長の選任に移らせていただきます。

会長の選任につきましては、地方労働審議会令第5条により、「公益を代表する委員のうちから、委員を選挙する。」とされております。いかがいたしましょうか。

○西岡委員

では、私の方からよろしいですか。前会長である早川さんに引き続き会長としてお務めいただきたいと思います。皆さん、いかがでしょうか。

○参加者一同

異議なし。

○事務局 井上監理官

では、皆様のご賛同によりまして、会長には早川委員が選任されました。

よろしくお願いいたします。

それでは、これからの議事進行は早川会長にお願いいたします。

○早川会長

会長に選任されました早川でございます。

本日は、円滑な議事の進行に務めてまいりたいと存じます。つきましては、委員の皆様方にご協力をいただきますようどうぞよろしくお願いいたします。

なお、本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規程第5条により、公開となりますので、ご承知おきをお願いします。

それでは、議事を進行いたします。

まず、会長代理の指名です。

会長代理については、地方労働審議会令第5条において「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」と規定されております。

会長代理には、前期をお願いしていた澤野委員を指名させていただきますのでよろしくお願いいたします。

次に部会委員の指名です。

地方労働審議会令第6条において、「部会に属すべき委員は、会長が指名する。」と規定されており、佐賀地方労働審議会運営規程第9条で、部会として「労働災害防止部会」及び

「家内労働部会」を置く」とされておりますので、部会ごとに私から委員の指名をさせていただきます。

まず、「労働災害防止部会」の委員を指名いたします。

まず、公益代表から、高木委員、石川委員の2名、
労働者代表から、松尾和寿委員、新家委員の2名、
使用者代表からは、福母委員及び平野委員の2名、
以上6名の皆様をお願いいたします。

次に、「家内労働部会」の委員を指名いたします。

公益代表から、高木委員そして石川委員の2名、
労働者代表から、本日ご欠席でいらっしゃいますが、石隈委員及び東島委員の2名、
使用者代表から、西岡委員及び福母委員の2名、
以上6名の皆様をお願いいたします。

○早川会長

それでは、次第2佐賀労働局長のあいさつに移ります。

重河局長、お願いします。

○重河労働局長

本日はお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃から私ども労働行政の推進に格別のご理解、ご尽力を賜りましてありがとうございます。

私ども、佐賀労働局におきましては、委員皆様に前年度末にご審議いただきました今年度の行政運営方針に基づきまして、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促進などにつきまして取り組みを進めております。加えて、6月に閣議決定されたいわゆる「骨太の方針」、また、11月に閣議決定されました「総合経済対策」これらを踏まえた政府の取り組みにつきましても、私どもの本省、厚生労働省の指示に基づきまして、関係皆様のご協力を賜りながら進めているところでございます。

冒頭申し上げました本年度の行政運営方針につきましては、おおむね順調に進捗をしているというふうに考えておりますが、一層の取り組みを進めたいと考えております施策もございしますことから、本日はこの運営方針のうち、重点施策につきまして、9月までの状況、また、状況を踏まえた年度末、3月までの取り組みの予定をご報告・ご説明をいたしまして、更に取り組みがよいものとなりますよう、皆様からのご意見を賜りたいと考えております。

具体的な内容につきましては、この後、総務部長の方から一括してご説明をし、ご質問等につきましましては、各部室長からお答えをさせていただきます。

私ども、佐賀労働局といたしましては、労働局、また監督署、ハローワークが、労働者、事業主皆様に頼りにされる、また安心して利用いただけるよう努めますとともに、本日いただきましたご意見を踏まえ、しっかりと行政運営に取り組んでまいりたいと思っております。

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1「令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」についてご審議いただきます。

まず、事務局から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、川邊総務部長、ご説明をお願いします。

○川邊総務部長

総務部長の川邊でございます。よろしくお願いいたします。労働行政の推進にあたりましては、格別のご配慮を賜りまして感謝を申し上げます。

私からは、佐賀労働局の取組状況につきまして、全体をとおして説明をさせていただきます。時間の限りもありますので、主だった施策に絞って説明をいたします。

それぞれの説明につきましては、資料をもとに、「実績」と「今後の取り組み」について説明をいたします。「施策の概要」につきましては、お配りしています冊子の「あらまし」をご覧くださいませようよろしくお願いいたします。

「取組の実績」に記載している件数や人数につきましては、原則として9月末時点の数を記載しているということになります。

それでは説明に入ります。座って説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、資料の1ページ目をご覧ください。

資料1の1ページ目になります。「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」の「(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」をご覧ください。

事業主団体への賃金引き上げに向けた取組への要請や支援策について周知協力依頼、説明会における業務改善助成金の利用勧奨、佐賀働き方改革推進支援センターを通じた個別訪問支援などを実施しました。

今後は、業務改善助成金が、8月31日に拡充されましたので、拡充の内容について事業主団体等への働きかけを行い、賃金引き上げに取り組む多くの中小企業への一層の支援を図ってまいります。

続いて、資料の2ページ目になります。

「(2) 最低賃金制度の適切な運営」をご覧ください。

地域別最低賃金については、10月14日「時間額900円」に発行され、各種団体等に対して広報・周知の協力を依頼させていただきました。

今後は、改正された地域別最低賃金額及び産業別に定められた特定最低賃金について、引き続き周知・広報に努めるとともに、最低賃金の履行確保のための監督指導を実施していくこととしています。

続いて、同じページにある「(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」をご覧ください。

監督署が定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による報告徴収いわゆる企業指導又は訪問指導を行いました。佐賀働き方改革推進支援センターへの情報提供を行ったものもあり、コンサルティングにつなげ、企業の自主的な取り組みを促しました。

今後は、引き続き監督署と連携することにより、企業指導又は訪問指導を実施し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図るとともに、佐賀働き方改革推進支援センターによるコンサルティングを実施し、企業の自主的な取り組みを促す予定です。

続いて資料3ページ目になります。

「2 個人の主体的なキャリア形成の促進」の「(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等」をご覧ください。

職業訓練については、地域のニーズを把握し今後の訓練コース設定に反映させるため、佐賀県地域職業能力開発促進協議会において効果検証を行うこととしています。対象とした「営業・販売・事務分野」の効果を検証するため、ハローワークにおいてアンケート調査や

ヒアリングを実施しました。

今後は、11月16日に開催した協議会で、ハローワークにおいて実施したアンケート調査やヒアリングなどの効果を示して議論しましたので、その議論を踏まえ、より就職に結びつく内容となるように、訓練コースの設定に反映させていく予定です。

続いて資料の4ページ目の下の方になります。

「(3) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援」をご覧ください。

コロナ禍における雇用維持のため、雇用調整助成金や産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）の支給を行ってきましたが、コロナ特例の措置が本年3月末をもって終了し、上半期においては3月末までの期間に係る支給処理を進めました。

今後は、スキルアップを目的とした在籍型出向に活用できる新たなコースが新設されたので、県や産業雇用安定センターと連携し、活用促進を図っていきます。

続いて、資料7ページ目の「継続的なキャリアサポート・就職支援」の項目を説明します。8ページ目の「(2) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進」をご覧ください。

最近の雇用情勢については、有効求人倍率が高水準で推移していますが、いわゆる人手不足分野についてはさらに厳しい状況となっています。このため、ハローワーク佐賀の「人材確保対策コーナー」を中心に、今年度実績のとおり、面接会や個別説明会等を積極的に開催し、人材確保支援に取り組んでおります。

今後は、引き続き面接会などを積極的に開催し、人材確保支援を実施していきます。

続いて、少し飛びます。資料の15ページ目になります。

「8 障害者の就労促進」の「(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等」をご覧ください。

来年4月の法定雇用率の引上げに向けて、ハローワークが法定雇用率未達成企業に対し、個別指導を行った結果、昨年6月の未達成企業214社のうち、31社が法定雇用率を達成したほか、関係機関と連携した企業向けチーム支援を行いました。

今後は、引き続き障害者を1人も雇用していない企業などへの重点的な支援を実施するとともに、法定雇用率の引上げの施行に向けて、あらゆる機会を通じて周知を行っていきます。

続いて、資料18ページ目になります。

「10 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」の「(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」をご覧ください。

厚生労働省が運営する女性の活躍推進企業データベースでの公表が確認できない常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対してデータベースの利用勧奨を図りました。また、男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法に基づく企業指導を行いました。

今後は、女性の活躍推進に関する情報公表について、県や市町等と連携して常時雇用する労働者数100人以下の努力義務企業へも浸透拡大を図り、また、情報の更新に取り組むよう企業に対する啓発を行う予定です。

続いて、資料19ページ目になります。

「(2) 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」のひとつ目のマル「育児・介護休業法の周知及び履行確保」とその下のマル「男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」を説明します。

常時雇用する労働者が1,000人を超える事業所に対し、令和5年4月から育児休業の取得率の公表が義務化されたことについて履行確保を行いました。制度について取合せが寄せられていることから、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含めた育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、改正法に係る説明を行いました。また、企業指導を行いました。

今後は、制度に関する相談が寄せられていますので、引き続き、様々な機会をとらえて法の周知を図るとともに、育児休業が取得しやすい雇用環境整備に関する措置等を講じるよう事業主に対する指導に取り組む予定です。

続いて、資料 22 ページ目になります。

「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等」の「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援」をご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保のため、説明会の実施や企業指導を行いました。また、佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、パートタイム・有期雇用労働法に関するアドバイスをを行いました。

今後は、引き続き、説明会や企業指導を実施し、法律の履行確保に努めていきます。また、佐賀労働局の委託事業である佐賀働き方改革推進支援センター事業において、中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革全般について相談支援を無料で実施していますので、委託事業を活用し、同一労働同一賃金の履行確保を図る予定です。

続いて、資料 23 ページ目になります。

「12 柔軟な働き方がしやすい環境整備」の「(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援」をご覧ください。

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の概要についての説明会を 6 回実施しました。また、労働局のホームページにおいて法令概要を紹介するとともに、リーフレット等を各監督署・安定所の窓口を設置し、事業主への配布を行いました。また、フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、ガイドラインを踏まえ「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなどの対応をしました。

今後は、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」については、来年秋までに施行される予定ですので、具体的な内容が示された時期に、関係機関と連携して内容についての説明の機会を設ける予定です。

続いて、資料 27 ページ目になります。

「14 長時間労働の抑制」のふたつ目のマル「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等に向けた支援」をご覧ください。

関係行政機関、業界団体等関係機関の協力を得ながら、「時間外労働上限規制適用猶予業種に対する説明会」を実施しました。また、関係事業主の定期総会時において、パンフレットを配布させていただきました。

さらには、令和 4 年 12 月に編成した「荷主特別チーム」により、発着荷主等に対して長時間の荷待ちを発生させないといった要請と、その改善に向けた働きかたを行いました。

今後は、令和 6 年 4 月からは、建設業、医師、自動車運転者に対しても時間外労働の上限規制が適用されることから、建設業については説明会を開催し、必要に応じ窓口の教示を行います。

医師については医療勤務環境改善支援センター等と連携し、宿日直許可申請等にかかる医療機関からの相談に丁寧に対応してまいります。

自動車運転者については、運輸支局等関係機関と連携し 2024 年問題に向けた問題点の周知、さらには、発着荷主に対する要請を引き続き行っています。

続いて、資料の 33 ページ目になります。

「16 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」の項目を説明します。次のページのマル「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」をご覧ください。

「転倒」や腰痛等の行動災害への対策については、令和 4 年度に新たに設置した協議会

(佐賀県小売業+Safe 協議会、佐賀県社会福祉施設+Safe 協議会)について、構成員会議を開催し、効果的な行動災害防止のための取組について協議するとともに、監督署における集団指導・個別指導で周知を行い行動災害防止の取組を促進しました。

今後は、+Safe 協議会で協議した取組を具体化するとともに、集団指導・個別指導の場において取組の促進を一層図っていきます。

続いて、資料 36 ページ目になります。

上の方、「業種別の労働災害防止対策の推進」をご覧ください。

重点 3 業種である、陸上貨物運送事業については、「荷主作業におけるガイドライン」の周知と改正労働安全衛生規則の周知に取り組みました。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の強化のため、一側足場の使用範囲の明確化などを内容とする改正労働安全衛生規則などについて指導、周知を図るとともに、建設工事における労働災害防止対策の促進を図りました。

製造業については、局長が製造業の事業場をパトロールして、その際注意喚起のメッセージを発信したところです。また、各種会議、集団指導、個別指導等あらゆる機会に関係者への危機共有を図りました。

今後は、陸上貨物運送業については、配送先での労働災害が多発していることから、荷主等も含めて「荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を図ります。

建設業、製造業については既に死亡災害が発生していることから、防災団体と連携するとともに、類似の災害事例を紹介して注意喚起を進めてまいります。

最後になります。資料の 37 ページ目「労働者の健康確保対策の推進」をご覧ください。

メンタルヘルス対策及び過重労働対策等については、集団指導・個別指導を行うとともに、制度や情報サイト、相談機関を集約した資料について、全国労働衛生週間の説明会で配布するとともに、ホームページに掲載して周知を行いました。

今後は、心の健康づくりの啓発活動として、佐賀県など関係機関との共催による「心の健康づくりフォーラム」を 1 月に開催する予定としており、引き続き制度の周知及び指導に努めてまいります。

長くなりましたが、以上となります。

すべての項目を説明することはできませんが、全体をとおして労働局における施策の取り組み状況を説明させていただきました。

私からの説明は以上になります。

○早川会長

はい、川邊総務部長、説明ありがとうございました。

それでは、事務局から補足の説明があれば、お願いします。ありますか、ないですか。ありがとうございます。

それでは、質疑応答、意見交換に移りたいと思います。これまでの説明につきまして、どなたからでも結構でございます。ご意見・ご質問がございましたら、発言をお願いいたします。

○福島委員

公益から、私が最初に言っているのかわかりませんが、すみません、2 つちょっと私の意見なのですが、職業訓練の方です。3 ページの 2 の (1) の地域のニーズに対応した職業訓練の推進等ということで、4 ページのところで、課題と今後の取組、検証効果ヒアリングの結果を踏まえ、ワーキンググループにおいて職業訓練の把握・検証を行いということで書いていただいているのですが、確かにそうしていただいた方がいいかなと。以前に、私

がどうしても、多重債務系の方をご相談お受けすることが多いのですけれど、職業訓練を受けたけれど、その後、就職したけれど、あまり給料も払わないとトラブルになり、結局は破産したというケースがありまして、それはネイルアートの職業訓練だったんですね。あまり仕事が佐賀でネイルアートで独立したり、すごい給料が入る程のお仕事先というのもなくったみたいで、美容師だと多分就職たくさんあると思うのですが、なので、実際、生活費のために職業訓練をという方が多いと思うので、その辺りは、就職に必ず結びつくようなところで職業訓練をしないとなかなか難しいのかなと、仕事に結びつかない、収入に結びつかないなと思いました。もしかしたらすごくたくさんいい事例があるのかもしれないのですが、そこは、やっぱり仕事に必ず結びつくようなものじゃないと、なかなか成り立たないのではないかなと思ったのが1つでした。

次が、7ページの継続的なキャリアサポート・就職支援というところで、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援というところで、全体的な話になるのですが、自分は一般の方々が仕事しようというときに、新しく求めようというときに、なかなかハローワークの職業紹介というのにさっと結びつかないで、チラシとか簡単な広告とかインスタとかで求めていってしまう方が多いのですが、それってハローワークだと公示されている労働条件がだいたい信頼できるのですが、違うものを表示していたら、その後、ハローワークを利用できないとかそういう縛りがあるので安心なのですが、一般の人はそういうのを知らない方が結構多くて、広告にパッととびついて、研修期間も給料が出ますと言われたけどやっぱりもらえませんでした。私、だから言ったでしょうと、絶対研修期間に給料払うとチラシには書いてあるけど信頼できないよと言って、やっぱりでもここでやってみたいと言って、行って20日間ぐらい働いてただだったというような話をよく聞くのです。あとは最近気になっているのが、トラックにすごく派手な広告をして、高収入、高収入とずっと歌を歌って、佐賀駅周辺を走っているトラックが、だいたい夜なのです。夕方から夜にかけて、高収入、高収入とずっと永遠とエンドレスで耳に焼き付いて離れないような、広告の求人広告というかスマホで簡単お仕事みたいな感じなのですが、何の仕事の案内かわからないのですが高収入、高収入とずっと歌っている車があって、あれは多分うそだと思うのです。かなり怪しいのですが、ああいうのにやっぱ飛びつく人がいるので、その辺の情報リテラシーが、就職とか労働市場の情報リテラシーがすごく低い人が多くて、最近はSNSでだまされるんです。1日10,000円、簡単自宅でみたいなのが、いっぱいインスタで流れて来て、それを、ここタッチみたいにするとLINEにつながるんです。LINEにサポートセンターというところに登録して、そこでずっと詐欺をされると、お金を借りて、サポート料でここにいくら振り込んで下さいと言って、100万円とか200万円とか振込むのですよね。本当にそれで、だいたいサラ金から借りた返済期限が近づくと、皆いなくなってしまうというような副業詐欺がすごく多いのです。今、裁判でも3件やっていますけど、ということで、何とか仕事、求人ですよといわれると素直に信じて、なぜかいわれた通りに借りて払ってしまうというところが何かあるので、その辺のリテラシーがない人が、若い人とか特に多いなと思うのです。なので、本当にそこは情報発信と、あと普段からの啓発・教育・啓発活動が必要だなと思うので、是非、たくさん情報発信して、本当は高校生の時とかにいっぱい教えた方が社会に出る前にこれから働く時に、これからという時に若者に教えていただきたいなと思いました。以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございます。それでは、今のご質問でしたら、1つ目は、職業訓練、地域のニーズを把握した上でのコース設定について、訓練効果の把握研修を経て、そういった

コース設定が行われているのかというご質問だったかと思います。まず、1点目を先にお願ひしましょうか。職業安定部長お願いします。

○白仁田職業安定部長

職業安定部長の白仁田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。座って失礼します。

まず、1点目の公共職業訓練の効果検証につきましては、資料の4ページの課題と今後の取組のところに記載しておりますが、昨年から職業能力開発促進法が改正されて、地域のニーズに対応した訓練というのを設定していこうということで、県と労働局の方で、地域職業能力開発促進協議会を開催して、訓練効果の検証を行っております。今年が丁度効果検証の1回目ということになりまして、11月16日、先週開催されたのですが、一応昨年の効果検証の対象にしたのは、営業・販売・事務分野の職業訓練ということで、それについて、企業のニーズなどを踏まえて、訓練内容の改善などについて議論させていただきました。改めて、来年度以降については、年明けの協議会の方でどういった内容を効果検証していくかということになっておりますので、ニーズが多いようなものについてだとか、順次、見直しを行って実行性のある内容にできるようにしていければと思っております。

○福島委員

佐賀だと海苔とかが人出足りないというのはよく聞くのですけどね。季節労働、すみません。余計な話をすみません。

○早川会長

ありがとうございます。では、佐賀県地域職業能力開発促進協議会において、地域ニーズを掘り起こした上で、効果検証をしてコース設定をされているということです。よろしいでしょうか。この点についてご質問大丈夫ですか。

では、2つ目の福島委員からいただいたご質問は、特に恐らく情報リテラシー教育、就職活動における情報リテラシー教育をどうされているのか、ハローワークとなかなか接点を持たずに、身近なチラシ、広告で就職活動をされて、結果、労働条件が広告と違っているといったミスマッチあるいは詐欺的な行為によって被害を受けている方がいらっしゃるというご指摘でした。副業詐欺というのも言及の中にありましたけれども、今のご質問は、情報リテラシー教育をどうされているのかということに加えて、詐欺行為、SNSの危険度に対していかに騙される人を減らしていくかといった施策もあれば、ご回答お願いします。この件も職業安定部長からお願いします。

○白仁田職業安定部長

はい、引き続き失礼いたします。ハローワークにおいて取り扱っている求人情報につきましては、まず、受理段階で法令違反がないかなど確認した上で、もし受理後に何かトラブルとかがあるようであれば、個別に指導等を行っているような状況です。それで、コロナ禍だったり、そういったことを踏まえて、インターネット上で仕事探しをする方が増えたのではないかなと思っていますところです。ハローワークのそうした求人情報につきましては、ハローワークインターネットサービスがございまして、そちらでハローワークで受理した求人について、公開して、どなたでも利用できるようにしています。それで、民間みたいに、広告とかを非常に打てればいいのですが、なかなか公的サービスということもありまして、そこはちょっと課題だと思っているところなのですけれども、各ハローワークにおいて、ハローワークインターネットサービスが利用されるように、サイトのページなどの周知啓発については力を入れて取り組んでいる状況です。ですので、そういった誤ったというわけでは

ないのですが、そういったケースがあるということですので、可能な限り、ハローワークインターネットサービスを利用してもらうように、引き続き、周知広報に努めていきたいと思っております。

それと、高校生とかの情報リテラシーの話もありましたが、一部ではありますが、ハローワークにおいて、高校、学校とかに行って、職業講話などを行って、職業理解であったり、ハローワークの利用など、仕事探しについての講話というのも行っていますが、まだ取り組みが一部ではありますので、そういった学生向けの支援というか、どういったかたちで仕事探しをすればいいのかというところの理解を深めるような取り組みをより一層実施していければと思っております。

それから、トラックの高収入のチラシの件については、募集事業者は、募集条件とか適正でないといけないというようなものが職業安定法という法令によって決まっているところですが、内容についてなかなかそれだけでは情報が不足している分がありますので、もし、何か具体的な情報などあれば、労働局にご相談いただければと思っております。私からは以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございます。では、他にご質問等、ご意見等ありましたらお願いします。西岡委員お願いします。

○西岡委員

中央会の西岡と申します。よろしくお願いいたします。

2 つほどお尋ねでございます。1 つは、最低賃金の支援に関する件でございます。1 ページに、業務改善助成金の前年度比 370% 増ということで、告知等で非常に頑張っていたと思います。そのことに関して非常に御礼を申し上げます。一方で、今回賃金をご承知のとおり過去最高にまた上昇いたしました。直近の民間の調査会社の状況によると、倒産の件数が、非常にまたコロナ禍前と同じような数字に増えていると、この原因といたしましては、やっぱりゼロゼロ融資の返還が行われることになったことと、あと 1 つは倒産の原因としては賃金引き上げで、原資が不足して対応できなかったことによる倒産もあったと聞いております。そういった点からも、賃金引き上げに向けた支援というのは非常にしっかりやっていただく必要が、お願いする必要があるかなと思っております。

1 つご質問は、いわゆる支援の 1 つとされている業務改善助成金のいわゆる対象企業数といえますか、どれくらいの企業数を想定されていて、また反対に今 74 件ですけれども、達成件数が何件になると支援の成果、効果を得たというふうになるのか、その辺りどう認識されているかをお聞かせいただければと思います。

あと 1 つはハローワークの件です。今、安全・安心ということで、ご議論がありましたけれど、それとは違って、先々週かな、私どもの中央会の情報連絡会議という会議をした中で、そこ 20 組合ぐらいの事務局長さんと代表者の方がみえられましたけれども、今、賃金引上げとともに大きな課題になっているのが、やはり人材確保と人材不足。なかなか人が取れないということをいわゆる課題で述べられる方が多くありました。局の方もこういった 2 つについては、近々の課題だということで言われておりますので、ハローワークさんの役割というのがまた非常に高まるのかなと、私ども非常にお世話になっているようです。丁寧にご対応いただいているということを知っていますので、その点についてはお礼を申し上げますが、一方で、ハローワークにお願いしてもなかなか人が集まらないうち、やはり民間のサイトを利用してお金がかかっても人を集めないとちょっともう集まらないよという声も最近よく聞いておりまして、それぞれメリット・デメリット、強み・弱みがあると思いますが、

近々の課題になっている人材不足と人材確保、これハローワークさんの方でどういうふうに取り組もうと思ってるのか、それを今一度お聞かせ願えればと思います。と同時に、今回説明がなかったのですが、17 ページに外国人労働者の管理等で少し記載がありますけれども、いわゆる人材確保という面で外国人労働者というのも予定したいというところも話に聞きますけれども、なかなかハードルが高い部分もございますが、ハローワークさんの方で外国人さんを労働者としてどういうふうに考えてらっしゃるのか、それもお意見としてお考えとして、お聞かせいただければと思います。以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございます。それでは、まず賃上げですね。最低賃金が引き上げになりました。また、そういった中で賃上げをする企業に対する支援がどうなっているか、具体的には業務改善助成金について対象企業数の想定を設けているか、現在、今回の報告では 74 件という 9 月末現在の数字をご報告いただいておりますが、年度での目標数値あるいは成果・効果の検証をするために設定されている数字があるのであればお答えください。

まず、この 1 点いかがでしょうか。均等室長お願いします。

○鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の鈴木と申します。質問の方にお答えさせていただきます。

対象企業数については、特に事前に年度がはじまる前に何件というような目標を立てているものではございません。昨年の実績が、一般コースと特例コースと 2 つあるのですが、その 2 つのコースを合わせて年間で 44 件でございました。ですので、1 つの目安としては、最低昨年の実績は上回らなければいけないという認識で取り組んでまいりました。それで、この令和 5 年度の半年間におきましては、記載のとおり 74 件ということで、昨年度の同期比 370% 増ということで大幅に増えているところでございます。ちなみに、10 月までで 126 件と累計でなっております、これを考えると、昨年は 44 件ですので、単純にまだ年度終わっていませんので、かなりの申請の件数が増加しているものになるのかなと考えております。ですので、特に何件というようなかたちでは事前に設定しているものではないのですが、現状、コロナ禍がようやく治まりつつ、経済活動が本格化しつつあるところではあるのですが、原材料価格ですとかエネルギー価格の高騰で、実質賃金の低下なんかもあったりして、労使双方ともに、非常に厳しい状況が続いているということには変わりはないと思いますので、当局としては引き続き定数、制限設けず年度末まで取り組んでまいりたいと考えております。

○早川会長

ありがとうございます。西岡委員、この件についてはよろしいですか。

○西岡委員

はい、大丈夫です。わかりました。いわゆる私の問題意識は賃上げ等々によって影響を受けられる企業数というのは、恐らく 44 とか 74 とか以上のもっと大きい企業さんがあると思うのです。法律によって、拘束される企業さんたくさんいる中で、やはりこういった支援策というのをきちんと実効性あるものにしていくためには、より多くの企業さんに活用してもらわなければならないと、その数が 44 件とか 74 件で、いわゆる効果がありましたといえるのかどうか、やはりよその県も含めて調べていただいた上で賃金の引き上げ、大幅な引き上げによって影響を受けている企業が多い中で、やはり支援策というものについて厳しくというのはあれですが、更に活用いただくようにまた取り組みをしていただか

なければ、中小企業も非常に厳しい状況にまだまだあるという状況でございますので、その辺は、そういう認識のもとで取り組みをしていただければと思います。

○早川会長

よろしいですか。

では、続けて西岡委員のご質問ですが、人手不足の中での人材確保について、ハローワークでなかなか人が集まらず、民間企業のものを利用しているといった現状についてお答えいただきたいのと、もしよろしければ合わせて外国人雇用についてどのように対応されているかお答えください。これは、職業安定部長ですか。

○白仁田職業安定部長

ご質問いただいた件につきまして、まず最近の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が、1.3倍台以上で推移しているような状況でして、これは求職者に対して求人が1.3倍以上あるというような状況で、すべての求職者が就職したとしても、その企業の出されている求人がすべて充足しないような状況に労働市場の状況としてはなっているというような状況があります。更に、求人・求職についてはそれぞれ希望条件などありますので、やっぱり条件であったりとか、希望職種のミスマッチがあることを踏まえると、その差は更に広がるというような状況になっています。そこで、まずハローワークの対応としましては、まずハローワークに求職をされているような方が、求人をなされている企業に可能な限りその就職に結びつくように支援をして行く必要があると思っております。その中では、多様な人材の活躍促進であったり、あと、企業の労働条件の改善、やはり求職者の希望に合わない、就職に結びつかないという部分がありますので、そういう観点で求人内容がわかりやすくなったり、応募につながりやすいような募集条件にできないかというような相談指導など通じて、その1.3倍のところが可能な限り、結びつくような取り組みをまずハローワークとしてやっていかないといけないと思っております。それに対しては、委員からご指摘がありましたとおり、企業の人材確保が困難な状況については、強く認識しております。県内の各ハローワークに関しても、求職者・求人者双方の支援をより強化して行くようにということで、対応を指示しているような状況になります。なかなか、まだ十分ではない部分があるかとは思いますが、可能な限りその取り組みを進めることによって、マッチングを進めていくことができればと思っております。

それから、外国人材についてお話がありましたが、今ほどご説明しましたように、求職者が全員就職したとしても、その求人の数には届かないという部分がありまして、その部分については、いろいろな対応を考えられると思うのですが、例えば、その企業の事業とか業務の見直しであったり、人材育成によるその生産性の向上、それからその中の選択肢の1つとして、外国人材の活用ということも考えられるかなと思います。ですので、まず管内の企業様には、そういった状況にあることをまずはご理解いただいたうえで、ハローワークとしてはできることやり、他の手段を取れるのであれば、他の手段も検討いただいてトータルで雇用を進めることができればと思っている次第です。

○早川会長

いかがでしょう。よろしいですか。ありがとうございます。

また、その他ご意見、はい、どうぞお願いします。

○松尾和寿委員

はい。労働者委員の松尾でございます。先ほど、西岡委員が言われましたけど、賃上

げの関係で質問させていただきたいと思います。今回、最低賃金大幅に引き上がりまして、県内やっぱり中小地場零細の企業がかなり非常にウェイトを占めています。これに対応するというのは非常に厳しいかなというふうにやっぱり思っています。業務改善助成金など、いろいろな支援策ありますが、直接的に企業に資金を援助するわけではありませんので、これは、しっかりと周知徹底を図らないと、実際はこの助成金を使える、制度を利用できるというところもなかなか知らなくて、これができなかった、利用できなかった、そういったことにならないようにやっていただきたいと思います。ただしこういった制度がありますよという周知だけでは、なかなか自分のところでどう活用していいのかというのがわかりづらいと思いますので、少し具体的に事例なども含めて周知などをやっていただけると、自分のところの業種、企業に沿ったかたちでそういった支援策が受けられるのかどうかというのも少し企業側としてもわかるのかなと思いますので、そういったところをやっていただく、やっていただいているとは思いますが、更に充実を図っていただきたいと思います。

それと、最低賃金、これは法律で定められていますので、全ての企業が守らないといけないということになっていますし、罰則規定も設けられています。ただ、やっぱり全ての業種というのですかね、一定水準最低賃金以下で雇用されている労働者もいると思っています。それが、どのような理由で、その最低水準以下で雇用されているのかというのがわかれば教えていただきたいと思いますし、当然いろいろな是正なども行っていたかないといけませんので、そういった対策を取られているのかどうかも含めてお答えをいただきたいと思います。

それと、19 ページの女性活躍、男性の育児休業取得の関係で、下の方のマルのところ、真ん中ぐらいにマルが男女とも仕事と育児を両立しやすい環境整備に向けたということであります。課題と今後の取組の中で、制度の内容が、事業主、労働者ともに進んでいないことの問い合わせが寄せられていますよということでもあります。これ、ちょっとなかなかこの文面だけでは理解しにくいのですが、問い合わせがあるのか、それとも、その問い合わせの内容というのですかね、どういった場合に取れるのかという制度の趣旨の内容なのか、それとも取れないという内容なのか、それによっても対策のやり方が違うと思っていますので、この文面だけでどういった内容なのかわかりづらいので、少し具体的に教えていただければと思います。私の方からは以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございます。それでは、それぞれ担当が違うかもしれないので1つ1つ伺います。まず労働側委員の松尾委員から、企業が業務改善助成金の周知徹底と、企業が利用できるように進められているのかというご質問でした。では、お願いします。

○鈴木雇用環境・均等室長

はい、それでは松尾委員のご質問にお答えさせていただきます。

業務改善助成金の周知につきましては、今年度に関しましては、4月から周知をやっているところございまして、特に参加企業の多い使用者団体に対して、こちら15団体直接訪問させていただきまして、助成金の内容ですとか、あとは県外の活用事例、それから働き方改革推進支援センターを活用できますよといった利用勧奨を行って周知にご協力をいただいたということの他、他、98団体に対しては、直接訪問するのではなくて、助成金にかかる資料を郵送させていただいて、県下企業に網羅的に幅広くいきわたるように取り組んできたところでございます。もちろんその他にも、いろんな説明会、

経済団体、それから行政において説明会で助成金の活用促進のための説明をしたり、佐賀駅ですとか、あと佐賀銀行のATMのデジタルサイネージ、こちらに助成金の活用促進の広告を流したり、こちらは12月の末までやるということで予定をしているところなのですけれども、そういった取り組みをしております。他にも行政内部の各監督署ですとか、ハローワークにおいてリーフレットスタンドにチラシを配架したり、職業安定部の方では公式X、旧ツイッターですね、アカウントを持っておりますので、そちらでも周知広報を行っているところでございます。特に、今年の8月の末から9月上旬にかけて、業務改善助成金説明会ということで業務改善助成金に特化した説明会を県内4ヶ所で開催してきたところです。こちら昨年1ヶ所だけだったのですけれども、今年は賃上げ支援ということが1丁目1番地ということで、特に重要な課題として労働局取り組んでまいりましたので、4回に回数を拡充をして、参加企業が53社、参加者は67名という実績を残してきておりまして、そういったその説明会においては、ただこういう制度がありますよという一方的な説明で終わるのではなくて、県内の活用事例ですね、イラストとか、ちょっとわかりやすく親しみやすい、見て、ちょっとこう目移るようなそういうパワーポイントを使った県内の活用事例ですね、いろんな業種にわたるような活用事例の資料を作ってお配りしたり、あとは、申請の書類が、やっぱりお役所ということで、やっぱりちょっとかなりかたち、体裁が整っていないとなかなか受け付けられないとかというそういうものがありまして、そこは、記載例をあわせて説明会において配りまして、要はその活用につながる説明を心がけてなおかつ参加された方了承のもと、後日連絡を取らせていただきました。連絡を取らせていただいて、業務改善助成金の申請方法について個別に支援を13件ほど行っております。こういった、単に制度の概要を話すのではなくて、より利用者が分かりやすく、実際に、うちの会社でも活用できるんだというのがわかるように、活用に実際結びつくような周知広報に取り組んできたところではあるのですけれども、まだまだ広報が足りない部分もあろうかと思っておりますので、そこは振り返りをして、今後もさらに活用していただけるように、広報の充実を図ってまいりたいと考えております。

○早川会長

今の意見、よろしいですか。

○松尾和寿委員

はい。何というのですかね、知らなかったということにならないように、あらゆるツールを使った情報の発信周知と、あとは、相談ができる体制というのですかね、そういったものを充実をさせていっていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○早川会長

ありがとうございます。では続けて2つ目、労働者側委員の松尾委員からいただいた、最低賃金法違反の賃金支払い違反事例について実態はどうか、あと、是正勧告など、対応をどうされているのかについて、これは労働基準部長でよろしいですか。はい。

○和田労働基準部長

労働基準部長の和田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私ども県内4ヶ所の労働基準監督署で、毎年最低賃金の履行確保を主眼とした監督指

導を行っておりまして、ただ監督署の労働基準監督官のマンパワーの問題であるとか、あと自然災害に関する監督指導とかいろいろなテーマがございますので、この最賃の履行確保の監督については、最賃法の違反がされている部分があるのではないかという情報提供であるとか、あと未満率が高い業種から抽出した事業所に対して特に監督指導を行っているところです。私ども労働局としては、この監督指導については毎年実施させていただいているところ、違反率が大体 10 パーセント前後になっています。この、違反事業所の認識についても、周知広報を行っているので、そもそも県の最低賃金額を知っている、その最賃額が適用されることは知っているという認識をされている事業所がほとんどになりますので、ただ法違反については適切に履行確保に向けた是正勧告というのを行っておりまして、今後も引き続き取り組んでいきたいと思っています。簡単ではありますが以上です。

○早川会長

はい、よろしいですか。3 つ目のご質問は 19 ページでよろしいですか。19 ページのこの男性の育児休業取得を含む両立支援問題に関して均等室長、お願いします。

○鈴木雇用環境・均等室長

はい。19 ページの課題と今後の取組ということで、具体的にその問い合わせといったものがあるのかといったご趣旨かと思えますけれども、回答させていただきます。

いろいろ問い合わせがあるのですけれども、特に多いのは、そもそも男性の方が育児休業の制度そのものがどういう制度、内容なのかというのがわかっていない、だから教えてほしい、どうしたら取れるのか、いつ申請すればいいのか、そういった基本的なことです。まだまだそこは我々としても制度の周知が行き届いていないということで反省すべき部分ではあるかと思うのですが、そういったのが 1 つと、それからあと、妊娠・出産に関するハラスメントではないのですが、例えば、出産をすれば、育児休業を取るということになるかと思えます。普通は 1 年ぐらいは休職をすると、そういう中で 1 年というかなり長い期間になりますので、会社としてはやはりちょっと困る部分がかなり大きいというか、そういう部分があります。そういうことがあるので、もし、そういった育児休業なんかを取るのであれば会社を辞めてほしいとか、それはもうハラスメントを超えて、不利益取扱いということになるのですが、ただの嫌がらせではなくて、制度を利用しようとしてそういう扱いをされるということになりますので、不利益取扱いというようなものになるのですが、中にはそういうようなご相談をいただくこともあります。我々としてはいただいたご質問にできる限り育児休業の制度を活用いただけるようにご説明をして、お答えをさせていただいているところでございます。簡単ではありますが以上になります。

○早川会長

大丈夫ですか。

○松尾和寿委員

育休取得に関して、取得しやすいのですかね、しやすい環境作りは労使でしっかりとそこは話をしないといけないところですので、私達も含めてしっかりと対応はやっていきたいと思っていますが、事業主に対しての制度の浸透というのですかね、そこはしっかりとやっていただきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○早川会長

ありがとうございます。はい、それではその他のご意見、ご質問等、はい、福母委員どうぞ。

○福母委員

ここにも委員をされておられるのですけれども、佐賀県労働委員会というのがあって、そこで個別のあっせん、紛争事案ですね、具体的に言うと会社と個別の労働者紛争についてあっせんをするのですけれども、最近の傾向としてとまで言えるかどうかわかりませんが、最近増えているのが、労働局のあっせんで不調に終わって、労働委員会に持ってこられるということで、ご案内は一生懸命されておられる結果、そのようなことで、労働委員会を活用されておられると思うのですけれども、一部監督署でこういうことを言われたということで、それが結構、紛争解決の妨げになることがありますて、たぶん言い間違いではなくて、受け取り方の問題だと思うのですけれども、具体的に言うと、紛争解決の解決金としてどれぐらい要求、記載した方がいいですかということ、要は、解雇なり退職された方がその解雇や退職した理由に納得がいかに会社側に解決金を求めて訴えるというパターンで、その解決金の相場はいくらでしょうかというようなことで、じゃないと思うのですけれども、書くとしたらどれぐらいと言われて、給料3ヶ月分ぐらいですかねとかいうふうに監督署で言われると言う方が多くて、受け取り方の問題だと先程申し上げましたが、慣れていない方だと思いますので、しょっちゅう会社相手に争いしている人なんかほとんどいないと思いますので、そうするとそこで3ヶ月とか数字を具体的に言われると、どうしてもそれがもらえるものなのか、あるいはそれに近い金額がもらえるのではないかとかいうふうに、勘違いされている方が最近多くみられるので、その点ですね、一旦この労働局のホームページを見ると、総合労働相談ということで、佐賀労働局も含めて5ヶ所ぐらいあるのですけれども、そこで、ご担当されるあるいは窓口にいいらっしゃる方に、そのような実態が最近増えているということをお知らせいただいて、もし仮に、そのようなご質問が労働者の、労働者のというか、解決したいと思われている方がいらっしゃるようであれば、大体これぐらいでされていますけれども実際はどうかわかりませんと、そのようにはっきりわかりやすくご説明をされた方が、無用な争いというか、そのすき間を埋めるのが大変なので、その点、より懇切丁寧なご説明をしていただければと思っております。具体的にというと、あれなのですけど、最近あった事案ですが3ヶ月分もらえないのですかというときの落胆された表情を見て、残念だなと思って。やはりこれは、あまりなじみがない方が、藁をもすがる感じで監督署に労働局の個別のあっせんをしたけど会社側が不承諾とかあって、じゃあ次、労働委員会にいつてみようということで、来られて、それで、相当な覚悟で来られて、結果3ヶ月はないですよというふうになると、そういう背景があるのだらうなと思って、その点、過度に期待を持たせるというわけではないのですけれども、事実は事実として。こういうことで3ヶ月というのは相場というか、とりあえず書く金額としては3ヶ月ぐらいが多いのですけれども、実際は、これよりもらえるかどうかわかりませんということで、その辺をきちんとお伝えをされているとは思いますが、より注意をして継続してその点ご配慮をいただければと思います。ということをお前基準部長に言いましたので、ここで言うべきか迷ったのですけど、一応言っておこうかなと思って。

○早川会長

はい、ありがとうございます。では今、福母委員からは個別労働紛争におけるあっせ

ん制度、県内では労働局のあっせん制度と、また佐賀県労働委員会のあっせん制度がそれぞれ並行して存在しますが、両機関が同じ案件を取り扱うことがありえますので、その際、解決金について誤解のないように、誤解を生じる指導は避けていただきたいこと、あるいは誤解なきようという意味ではあっせん制度は申請人、被申請人の間の譲歩のうえでの合意形成が必要であり、その際、個別のケースで決着は異なるということ伝えていただきたいということでしょうか。もうすでに労働基準部長にはお話が福母委員から伝えているということですが、本件労働基準部長でしょうか、それとも均等室長。

○鈴木雇用環境・均等室長

総合労働相談コーナーの方であっせんをやっていますので、担当としては雇用環境・均等室ということになります。福母委員が今おっしゃられたことを誤解がないように、言わないことによって過度に期待を持たせてしまっている部分がありますので、慣れていないことをやるということであればなおさらそういった期待感というのが持たれてしまうのかなと思いますので、そのあたりをしっかりと、後々トラブル等が起きないように伝えてまいりたいと思います。

○早川会長

よろしいですか。はい、ありがとうございます。ではお願いします。

まだ追加のご質問等ありましたらお受けいたしますがよろしいですか。はい、どうぞ。

○石川委員

公益代表の石川です。23 ページのフリーランスについて、フリーランスといっても本当に1人で活動しているような方々に対してなのですけれども、これに対するトラブルは多く聞いていて、法が整備されたということは非常に前進だなと思っています。この説明会、あとはリーフレット、ホームページで情報発信していただいているということなのですけれども、私は音楽が専門なので、アーティストの知り合いが多いのですが、コロナの際の助成金等や持続化給付金ですら知らないという方も多かったのです。なので、先程、松尾委員がおっしゃっていたように、知らないから利用する機を逃してしまったということがないようにしていただけたらなと思っています。

またトラブルが本当に多く、演奏に行ったもののギャランティーが支払われなかったという露骨なこともあるので、こういったことで法整備により契約書などが作られるのはとても本当に有効なことなのですけれども、ついこの間、土日も音楽関係の人と会っていた際に、来年こういう法律ができるらしいよという話をしたら、皆やっぱり知らないで、ここの情報の広まりがすごく大事かなと思っています。あとフリーランスのトラブル110番について、これは対面でされているのですか、それとも電話相談とかチャットか何か、どのような形態でされているのかなと思ったのが1つ。そしてこの相談があった際にはこれを紹介すると書いてあったのですけれども、もう少し前段階で相談機関があるよ、ということがフリーランスの各個人の目と耳に届くような媒体があると良いかと思いました。これは可能かどうかわかりませんが、1つ提案として、小規模の個人のフリーランスの方も、確定申告は必ずすると思うので、確定申告の用紙を送付するときにこのリーフレットと一緒に同封していただくとか、そういったことは可能なのかなと思いました。いかがでしょうか、お願いします。

○早川会長

はい、フリーランスの取り扱いについて、今、石川委員からいただきましたが、均等室長お願いします。

○鈴木雇用環境・均等室長

はい、ご質問に対してお答えさせていただきます。

フリーランスの方に必要な情報が届きにくいといったご主旨かと思います。それに関しては、少しここが難しいところでして、いつもは事業主の方とか労働者の方に対して我々はいろんな助成金使えますよとかいうような周知をしているのですが、フリーランスの方相手にはしていないのです。ですので、フリーランスの方にピンポイントで届けるには、どうしたらいいのかというところがまずありまして、それに関しては、従来とおりの経済団体をとおして周知していただくのに加えて、フリーランス 110 番というのが、これは東京の本省、厚生労働本省でやっている委託事業で、委託先が第二東京弁護士会になっております。ですので、弁護士会をとおしてフリーランスの方により届きやすくなるのではないかと考えて、県内における佐賀県の弁護士会ありますので、佐賀県の弁護士会をとおしてリーフレットの配布を行っているところでございます。それはもちろん、他にも佐賀労働局のホームページにおいて、先程、総務部長からご説明あったとおり、法令の概要とか、リーフレットの周知資料、それから Q&A とか、そういったものを周知しているところです。あと主要な駅、県内の主要な駅、実現するかわからないのですが、佐賀駅・鳥栖駅・江北駅それから武雄温泉・唐津・伊万里・鹿島・有田。この 8 駅にも配架依頼を検討しているところでございます。今まで上期においては先程ご説明があったと思うのですが、6 回説明会やっております。この 6 回の説明会はフリーランスの方を集めてやったものではなくて、フリーランスの方をお願いする事業主向けの説明会でございます。ですので、どういう、やるかどうかということに関しては、なかなかフリーランスの方ってメールとか電子でやり取りされる方とかが多いとか、そういった特殊な事情とかもあったりして、普通にこういった会議室を使って集めてやれるものなのかどうか、その辺もちょっとまだわからないのですが、そのあたりも考えて開催の可否なども含めてどういったかたちでフリーランスの方向けの説明会の開催について検討をしていきたいというふうには考えているところです。いただいたご意見、確定申告でフリーランスの方税務署に来られるということですので、その点については、全く少し恥ずかしい話なのですが我々も見落としておりまして、確かにそうだなと思いますので、税務署、この第 2 合庁の 1 階に入っているのですが、そういったところもご協力いただけるのであればお願いしながら、より多くのフリーランス、個人の方に届けられるように周知広報を努めてまいりたいと考えております。

○石川委員

よろしくをお願いします。

○早川会長

はい、ありがとうございます。それでは、他にご質問がないようでしたら議題 1 については以上と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先程ご意見等、いただいたご意見等踏まえての行政運営にあたってくださいますようお願い申し上げます。

○早川会長

次に、次第4その他の事項ですが、事務局から資料2及び資料3についての説明をお願いいたします。

○鈴木雇用環境・均等室長

資料の2番、それから資料の3番、インデックスが付いているかと思います。

私の方から簡単に説明させていただきます。資料の2番です。紫色の資料です。紫と赤ですかね。こちらなのですけれども、労働基準法では、使用者は労働契約の締結に際して、労働者に対して賃金・労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならないこととされております。今般、労働基準法施行規則の改正によって、令和6年、来年度の4月1日から、労働契約締結の際の労働条件明示事項が追加となりました。具体的には、①、1つ目として、従事すべき業務、就業場所の変更の範囲、それから2つ目として、有期労働契約の締結更新時の更新上限の有無、それから内容、それから3つ目としまして、無期転換申込み権が発生する更新のタイミングごとに無期転換申込みができる旨、無期転換後の労働条件が追加される明示事項となっております。

ページをめくっていただきますと、もう1枚資料、もう2枚あるのですけれども、2枚目、3枚目は労働基準法の関係ではなくて、職業安定法の関係になります。職業安定法施行規則の改正も、同じ時期、同時期に予定しておりまして、こちらは、労働条件締結の話が先程の労働基準法にあるのですけれども、その契約締結の前段階、労働者を募集する段階です。募集するときに明示すべき労働条件の追加を同様に予定しております。今回の改正政省令においては、労働者の雇用の安定・処遇の改善や個別労働紛争の防止にも資することが記載されるものとなっております。施行まで半年を切っておりますので、周知にご協力いただけますと幸いです。よろしくお願いいたします。

続きまして、資料の3番です。こちらにも簡単にご説明させていただきます。キャリアアップ助成金の新しいコースになります。労使団体の皆さまには、既に周知・協力をお願いしておりますので、2回目ということになるのですけれども、今回主に公益委員の皆さま、初めてになりますので、公益委員の皆さまへの情報提供になります。人手不足解消策の1つとして、年収の壁を意識して就業調整を行っているパート・アルバイトの労働参加を促す取組を事業主が行う場合に助成する制度が新設されました。機会があれば周知にご協力いただけますと幸いです。私からは以上になります。

○早川会長

はい、ありがとうございます。その他の事項につきまして事務局の方から他に追加・説明等ありますでしょうか。ありませんか。いいですか。

それでは、本日の付議事項の審議は終了いたします。

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大変ありがとうございました。皆さま方のご協力に感謝申し上げます。

なお、手続き的なことですが、本日の議事録の署名は私と労働者代表委員として「草場委員」、そして使用者代表委員として「平野委員」に署名をお願いいたします。

それでは事務局に進行をお返しいたします。

○事務局 井上監理官

ありがとうございます。

事務局からご連絡いたします。

次回審議会は、先日メールでご連絡しましたとおり、来年令和6年3月21日、木曜日の2時半からの開催を予定しております。

来年1月以降になりましたら、あらためて開催通知をお送りしますので、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。

では、本日の審議会はこれをもっ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。

○参加者一同

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
