

令和6年度第1回佐賀地方労働審議会 議事録

- 1 日時 令和6年11月26日(火)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、早川委員、福島委員
労働者代表：石隈委員、新家委員、東島委員、南川委員
使用者代表：小林委員、西岡委員、野田委員、八谷委員、平野委員
事務局：城労働局長、和田総務部長、渡辺雇用環境・均等室長、
恒吉労働基準部長、白仁田職業安定部長
- 4 議題 令和6年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況

○事務局 久富雇用環境改善・均等推進監理官(以下、久富監理官)

少し時間が早いようですが、皆さん、お揃いでございますので、ただいまから令和6年度第1回佐賀地方労働審議会を開会いたします。

私は、本日進行を担当いたします雇用環境・均等室の久富でございます。よろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

本日の資料の確認でございますが、まず、お手元の配付資料の方です。席次表、それから本日の審議会の委員名簿と資料1といたしまして、令和6年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況、資料2といたしまして、令和6年度佐賀労働行政のあらましの冊子をお配りしております。他、配付資料として、参考資料1から5までをお配りしております。不足等ありましたら、お持ちいたしますのでお知らせいただきますようお願いいたします。

次に、席上のマイクでございますがスタンドから外さずにそのままご使用いただきまして、スイッチは切らず、常時オンの状態でご使用いただきますようお願いいたします。

それでは、本年3月に開催いたしました前回の審議会以降、一部委員の交代がございましたので、新たにご就任いただきました委員のご紹介をいたします。

使用者代表委員の松尾委員の後任といたしまして、八谷浩司委員にご就任いただいております。

○八谷委員

皆さん、こんにちは。

前任の松尾に変わります。内部の人事の関係で、今回からこの会の方に出席することになりました、八谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○一同

よろしくお願いいたします。

○久富監理官

それから、委員の皆様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、お手元に配付しております「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。

本日の会議には、公益代表委員の「澤野委員、高木委員」の2名、労働者代表委員の「草場委員、東島委員」の2名、それから、使用者代表委員の「福母委員」計5名が欠席でございますが、委員18名のうち13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、ここからの議事進行を早川会長にお願いいたします。よろしく申し上げます。

○早川会長

本日、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則第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。

先ほど事務局から一部委員の交代についてご案内がありましたが、部会に所属される委員の交代はありませんでしたので、「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」の両部会とともに、今回、委員に異動はございません。

それでは、お手元の次第に沿って議事を進行いたします。

まず、次第2 佐賀労働局長のあいさつに移ります。城局長、お願いします。

○城労働局長

只今、御紹介いただきました、労働局長の城でございます。

本日は、大変お忙しい中、また足元が非常に悪い中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。日頃から、皆様方には、労働行政に格別の御理解と御協力をいただきまして、厚く御礼申し上げます。

冒頭、私事で恐縮でございますけれども、私、こちらの方に平成27年から29年まで労働基準部長として3年勤務させていただきました。7年ぶりにこの審議会の方も出席をさせていただいております。当時と変わらぬ雰囲気、頑張っまいろかなというふうに考えております。どうぞ、よろしくお願いいたします。

それでは、県内の雇用失業情勢を最初に申し上げますと、有効求人倍率が1.2倍台の後半から1.3倍台にかけて非常に高い高水準で推移しておりまして、求職者にとっては非常によいというような状況ですが、その一方で、企業には、人材確保というのが非常に難しい状況が続いています。

また、最低賃金については、今年10月17日に発効しました956円、大幅な最低賃金の引上げを踏まえ、金額の周知にあわせ、政府の支援策についても周知を図っているところでございます。

先週11月22日に、政府の総合経済対策が閣議決定にされたところです。この対策の中には、「適切な価格転嫁と生産性向上支援より、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」と明記されたところでございます。閣議決定で初めて1,500円という数字が出たということが非常に特徴的であると思っております。労働局としましても、公労使三者構成の最低賃金審議会の中で、しっかりと御議論いただくことが重要であると考えているところでございます。

また、他にも、持続的、構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進や、女

性活躍の推進など様々な問題・課題が山積している状況でございます。

佐賀労働局といたしましても、これらの課題に関しまして、行政運営方針を策定しまして業務を進めているところでございます。

これらの業務の取組におきましては、概ね順調に推移していると考えているところでございますが、本日は、上半期の主な取組について御説明させていただき、更に良い取組となるよう、皆様方から忌憚のない御意見を賜れば幸いです。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○早川会長

城局長、ありがとうございます。

それでは、次第3議題「令和6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・ご質問等は、「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、和田総務部長、ご説明をお願いします。

○和田総務部長

皆様こんにちは。総務部長の和田でございます。日頃より、佐賀労働局、労働基準監督署等、労働局の業務に格別のご理解とご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

では、私の方から、上半期の業務の進捗についてご説明させていただきます。着座にて失礼します。

資料1の横になっております資料をお手元にご用意いただければと思います。1枚おめくりいただきまして、目次がございます。令和6年度、もう既に上半期が終了し下半期をスタートしておりますけれども、佐賀労働局としての重点施策は、この目次がございます大きく8つの柱立てとなっております。本日、資料2として、佐賀労働行政のあらましというパンフレットを配布させていただいておりますけれども、これは昨年度の地方労働審議会でご審議いただいた内容になっていて、1枚おめくりいただきまして、この制度の8つの柱立てでご説明をさせていただきます。今日は、資料1でこのことについてご説明をさせていただきます。資料3ページをご覧ください。8つの事業の柱、重点的な施策の柱のうち1つ目が「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等」になります。この1つ目として、「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」についてご説明させていただきます。

先程、ご説明させていただきましたとおり、既にご承知のことと思いますが、佐賀県の最低賃金につきましては、過去最大の引き上げとなりますプラス56円で1時間あたり956円、10月17日より発効いたしました。

実際の賃金の引き上げに向けた中小企業への支援につきましては、佐賀労働局では事業場内最低賃金を30円以上引き上げていただいて、生産性向上に資する設備投資を行った場合については、その設備投資にかかった費用の一部を「業務改善助成金」として助成させていただいております。

また、パートタイム労働者等の賃金について、3%以上増額改定した際には、その賃金の引上げ率に応じまして「キャリアアップ助成金 賃金規定等改定コース」を助成させていただいているところです。

更に、佐賀労働局では、先程申し上げた佐賀県最低賃金が956円になったこと及び先程申し上げた各種助成金につきましては、「佐賀駅」と「ゆめタウン佐賀」の中に設置していますデジタルサイネージを活用しまして、幅広い周知活動に加え、最低賃金引上げ

直前の9月に各種助成金の説明会を集中して開催するとともに、県や経済団体へ協力要請させていただくなど、周知・利用勧奨を実施したところです。

その結果、9月末現在での助成金の申請件数についてですけれども、「業務改善助成金」は前年同期と比べて2倍の147件となりました。また、「キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コース」は前年同期を上回る64件の申請件数となっており、概ね好調な滑り出しとなっています。

また、労働局の委託事業で設置しています「佐賀働き方改革推進支援センター」では、働き方改革や同一労働同一賃金、人手不足対策に関する支援を行っておりますが、中小企業に対して「業務改善助成金」や「キャリアアップ助成金」など助成金の申請に関する相談についても無料で行わせていただいております。

引き続き、賃上げに資するため、中小企業への支援として、「業務改善助成金」及び「キャリアアップ助成金」の周知と利用勧奨に努めるとともに迅速・適正審査に努めてまいります。

続きまして、4ページをご覧ください。

2点目として、「最低賃金制度の適切な運営」についてご説明させていただきます。

先に申し上げたとおり、佐賀県最低賃金は過去最大の引き上げとなる956円となり、10月17日に発効いたしました。

また、地域別最低賃金とは別に、3種類の特定最低賃金については資料の表にございますとおり、既に確定しているところです。

発効日と改定額につきましてはそれぞれとなっております、表をご確認いただければと思います。

なお、資料の右側にあります課題と今後の取組にございますが、本省の方で作成しているポスターやリーフレットにつきましては9月27日に県内613機関に対して送付させていただきました。

10月末現在で把握している限りですが、県内の21市町村のうち10市町村でホームページないしは広報誌に掲載をいただいているところです。

続きまして、資料5ページをご覧ください。

5ページは最賃・賃上げに向けた支援の中から「監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底」についてになります。

労働基準監督署の定期監督等の実施時に、労働基準監督官からチェックリストを配付、またそのチェックリストを回収し、その事業場に対して、非正規雇用労働者の待遇を確認させていただいているところですが、その報告徴収などに繋げる取組を昨年度からはじめさせていただいて、今年度は2年目になっています。

労働基準監督署との連携の取組の成果としまして、当該チェックリストに基づき対象企業を選定した案件も含めまして、9月末現在でのパートタイム・有期雇用労働法の報告徴収件数としましては、前年同期と比べて約1.5倍、58件となっています。

そのうち内容として「手当」や「休暇」などに係る不合理な待遇差に助言した件数は、令和5年度の6倍となる19件と大幅に増加しております、具体的な待遇の是正改善に結びついているものと考えています。

引き続き、労働基準監督署と労働局とで円滑な連携のもと同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んでまいります。

続きまして、資料6ページをご覧ください。こちらが2つ目の重点施策となります。2つ目は、「ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援」になります。このうち、1点目として「人材確保対策コーナー等における人材確保支援」について、ご説明させていただきます。

最近の雇用情勢につきましては、先程ご説明させていただいておりますとおり、有効求人

倍率が高水準で推移する一方で、企業の人材不足が深刻化しており、人材不足分野についてはより深刻な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」をはじめ、全ハローワークにおいて、資料の中にありますけれども、「取組の実績」のとおり、各種面接会や個別説明会等を積極的に開催しております、人材確保支援に取り組んでいるところです。

しかしながら、下の表の「マッチング状況」というものがありますけれども、この表を見ていただきますと、ハローワークにおいて積極的に紹介は行っている一方で、新規求職者の減少により、就職件数や充足数は減少しているところです。

このため、今後も引き続き関係機関等と連携しまして、「介護・福祉業種の面接会」、また「運輸・物流業界合同面談会」などのイベントを積極的に開催しまして、県内の人材確保支援に取り組んでまいります。

続きまして、資料の7ページをご覧ください。

2点目として「医療・介護・保育分野の職業紹介への対応」についてです。

企業の人手不足を背景としまして、民間人材サービスを利用する企業が増加していますが、例えば、「高額の紹介手数料を支払って、採用してもすぐ辞めてしまう」、または「無料と言われて求人広告に掲載したけれども、無料期間が経過して、高額な掲載料を請求される」といったトラブルが生じているところです。

このため、求人企業等に注意喚起を促すため、佐賀労働局のホームページに特設サイトを設置するなど、周知を強化いたしました。

また、有料職業紹介事業者が禁止されています「就職祝い金の支給」であるとか、転職勧奨などを行っていないかというのを確認するため積極的に指導監督を実施しているところです。

また、今後もこれらの取組を着実に実施していきたいと思っております。

資料をおめくりいただきまして、8ページになります。

3点目、「個人がキャリアを選択できる社会の実現」の項目になります。こちら、「リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野等への労働移動の円滑化」ということになっています。

これは、政府が掲げる「三位一体の労働市場改革の取組」になります。

1つ目の取組が、「在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施」についてです。

県内の各ハローワークに常設又は巡回形式でキャリアコンサルタントによる相談コーナーを設置しています。相談支援を行うとともに、オンラインでのセミナーについても実施させていただきました。これにかかる実績は、前年同期と比較しましてほぼ横ばいとなっているところです。

今後も引き続き、各ハローワークで在職者等を相談コーナーに誘導するなどして、在職者等のリ・スキリングを推進してまいります。

2つ目の取組が「労働市場の見える化によるマッチングの促進」についてです。

これは、「job tag」や「しょくばらぼ」という職業や職場の情報を掲載したサイトについて、求職者等の利活用促進に取り組んでいるところです。

これらについて、労働局独自のリーフレットや各種会合での周知に加えまして、活用ツールとして労働局のLINEに登録促進を行うとともに、高等学校の進路指導担当教諭への研修を実施したところです。

今後も引き続き周知、活用の促進を図っていく所存でございます。

資料につきましては、9ページをご覧ください。

大きく4つ目の柱になりますが、「多様な人材の就労・社会参加の促進」についてです。

まず、1つ目として「新規学卒者・若者等への支援」についてになります。

この取組の実績としましては、新規学卒者等を対象にしまして、ハローワークに配置した就職支援ナビゲーターによるきめ細やかな支援、また佐賀労働局長による経済団体への要請、若者の就労支援施設「ユメタネ」の移転を合わせました、佐賀県等と共催した移転セレモニー等のPR、こちらを実施させていただきました。

これらの取組によりまして、正社員就職者は昨年度とほぼ同水準の実績をあげているところですが、

今後も積極的な周知広報、就職促進に取り組んでまいります。

資料を1枚めくっていただき、10ページをご覧ください。

2点目として、「高齢者の就労・社会参加の促進」、「ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援」についてご説明させていただきますが、資料飛びまして恐縮ですが12ページをご覧くださいませでしょうか。

この資料12ページは参考で付けさせていただいておりますけれども、県内の人材不足の要因につきまして分析したものを今回付けさせていただきます。左の表が、佐賀県の人口の推移と将来の推計になりまして、右側が県内の職業別の求人と求職の状況についてとなります。まず、左の表を見ていただきますと、少子化により15歳から64歳の生産年齢人口については、平成22年から令和5年にかけて約8万人の減少、平成27年から令和5年にかけては5万人減少しておりまして、このまま推移していきますと、令和5年から令和22年までに更に7万人が減少すると予想されています。

右側の県内の職業別の求人・求職状況を見ていただければと思いますが、ここの求人と求職の間でも、「事務職」、「運搬・清掃等」の職業では、求人に対して求職が著しく多いという状況が見えるのですが、それ以外の職業ではその逆の状態になっています。

これらの状況により、企業の人材確保が非常に難しくなっておりまして、その対応の1つとしては高齢者や障害者など多様な人材の活用を促進していく必要があります。

資料10ページにお戻りください。

先程、ご説明させていただきましたように、高齢者の活用促進については、65歳以上の方の再就職支援について、県内3カ所のハローワークに設置しています「生涯現役支援窓口」を中心に就職支援に取り組むとともに、高齢者向けの「シニア歓迎求人」の開拓、情報提供を行いました。

これらの取組により就職件数や相談件数に加えてシニア歓迎求人の開拓件数も昨年とほぼ同水準の実績をあげているところですが、

今後も高齢者の再就職支援と企業への周知啓発により、シニア歓迎求人確保し、マッチングを推進していくところです。

資料11ページをご覧ください。

こちら先程申し上げましたが、「障害者の就労促進」についてです。

本年4月に障害者の法定雇用率が引き上げとなり、民間企業では「2.6%」になりました。令和8年7月にはさらに0.2%の引き上げとなるなど、段階的な引き上げが予定されています。

佐賀労働局としましては、各種会合や事業所訪問などの機会を捉えて周知を行いました。

また、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しては、関係機関と連携したチーム支援を行うとともに、労働局長による佐賀県と連携した経済団体への要請、また障害者雇用率の未達成企業に対して個別指導を実施いたしました。

さらには、精神障害者や発達障害者、難病患者等への就労支援としまして、ハローワーク専門担当者による支援、出張相談、企業における精神・発達障害者に関する理解促進のための講座も実施させていただきました。

今後も引き続きこれらの取組を着実に実施し、障害者の就労を促進してまいります。
資料を1枚めくっていただきまして、12ページは飛ばして13ページをご覧ください。

5つ目の大きな重点施策でございますが、「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」
そちらから1点目として、昨年4月末に成立した「フリーランス・事業者間取引適正化
等法」への取組についてご説明させていただきます。

本法は、今年の11月1日より施行したところですが、その主な目的は大きく2つござ
いまして、1つ目が、「フリーランスの方と企業等の発注事業者との間の取引の適正
化」、2つ目が「フリーランスの方の就業環境の整備」の2つを目的としているところ
です。

このうち、「取引の適正化」については、公正取引委員会・中小企業庁が法の施行を
担当していただき、2つ目の「就業環境の整備」については、私ども厚生労働省が法の
施行を担っております。

法の施行に向けて法律の内容並びに相談窓口については、ポスターの掲示、資料の配
布、説明会を開催することで、積極的に周知・広報を行ったところです。

下半期につきましても、順次説明会の開催など周知に努め、また、フリーランス就業
環境整備指導員による企業調査というのも予定しています。

加えて、11月より県内4か所の労働基準監督署において「労働者性に疑義がある方の
労働基準法等違反窓口」というのを設置させていただきました。

なお、フリーランスの方からの相談については、本法に基づき対応することになりま
すが、いわゆる「労働者性」の判断を要する相談の場合については、労働者として各種
労働法の枠組みの中で対応するものとして、求められる対応は多様なものであると思
いますので、労働局や各担当者が連携して、適切に対応してまいります。

資料を1枚おめくりください。

14ページになります。

2点目として「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」についてご説明させていただきます。

去る、令和6年3月28日に、県庁にて、労使団体にお集まりいただきまして、第11
回佐賀県魅力ある職場づくり推進会議を「佐賀県政労使会議」と位置づけて開催させて
いただきました。

開催にあたっては、日程調整等ご協力いただきありがとうございました。

同会議では、賃金の引上げ、人材確保対策、価格転嫁策を主要テーマにいたしまし
て、佐賀県知事や県内労使団体のトップにご出席たまわりまして、地域企業の状況や対
策の取組について活発な意見交換が行われました。

政労使それぞれが賃上げに向けて機運の醸成を図ったところです。

今年度も、政労使のトップの出席による「佐賀県政労使会議」を開催し、更に「賃金
引上げ」や「人材不足」といった県内共通の課題について意見交換を行う予定です。

なお、2月4日の午後開催予定で計画をさせていただいているところです。どうぞよ
ろしくお願いいたします。

資料15ページをご覧ください。

6つ目の大きな重点施策として「ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援」につ
いて、1点目である「総合的なハラスメント防止対策の推進」についてご説明させてい
たいただきます。

パワハラ防止対策については、労働施策総合推進法に基づき企業指導を実施している
ところ、9月末現在では37社に対して実施し、そのうち62%の23社にハラスメント防
止対策を助言し、その是正が行われたところです。

パワハラ、セクハラなどハラスメントの関係で寄せられた相談について、9月末の状況を棒グラフでお示ししていきます。

労働施策総合推進法、いわゆるパワハラに関する相談は300件で、昨年同時期よりも増加の傾向にあります。

男女雇用機会均等法に関する相談は78件となっており、昨年同時期に比べるとやや減少となっています。

妊娠、出産、育児休業などに対するハラスメント及び不利益取扱いについての相談は、均等法と育児・介護休業法のそれぞれを合計したところ相談件数は43件となっています。

引き続き、各法律に基づく企業指導を行うとともに、ハラスメント防止対策について周知・啓発に努めてまいります。

資料を1枚おめくりいただきまして、16ページをご覧ください。

ハラスメントの対策の2点目として、「民間企業における女性活躍促進のための支援」についてご説明させていただきます。

こちらにございます「えるぼし認定」というのは、女性の活躍推進に関する取組の実績状況が優良な企業を労働局で認定する制度です。各企業の取組の進捗によりまして、1つ星・2つ星・3つ星・プラチナと4段階で基準を満たした企業を「女性の活躍推進企業」としまして、認定しているところです。

現在、えるぼし認定企業の件数としましては、「3つ星」が11件、「2つ星」が1件となっておりまして、そのうち9月末までに「3つ星」と「2つ星」が1件ずつ新たに認定されました。

引き続き、女性活躍を推進するために、認定制度の更なる周知、取得勸奨を各企業に対して行ってまいります。

続きまして、17ページをご覧ください。

7つ目の大きな重点施策「仕事と育児・介護の両立支援」になります。

改正育児・介護休業法が令和6年5月31日に公布され、それに伴い佐賀労働局内に7月より、仕事と育児・介護両立支援制度及び改正法に関する相談窓口というのを設置いたしました。

さらに、企業に仕事と育児を両立できる職場環境の整備に自主的に取り組んでいただくため、両立支援等助成金をご利用いただけることとなっています。

また、表の右側「課題と今後の取組」に記載されておりますけれども、来年4月1日から順次、改正育児・介護休業法が施行されることから、改正内容の周知・広報については下半期引き続き取り組んでまいります。

12月にも説明会の開催を予定しておりまして、引き続き改正内容の周知と助成金の利活用の勸奨に努めてまいります。

資料を1枚おめくりいただきまして、18ページをご覧ください。

2点目として、「不妊治療と仕事との両立」についてご説明させていただきます。

こちら、くるみん認定といいますが、仕事と家庭の両立支援に関して一定の基準を満たした企業を子育てサポート企業としまして、次世代育成支援対策推進法に基づいて労働局から認定しているところです。

また、くるみんプラス認定は、令和4年度から創設された「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業を認定する制度になります。

くるみん認定企業の件数としましては、9月末で「くるみん」29件、「くるみんプラス」1件、「プラチナくるみん」3件、うち上半期で「くるみん認定企業」が2件新たに増えました。

引き続き、認定制度の周知、取得勸奨を行ってまいります。

続きまして、資料 19 ページをご覧ください。

8 つ目の重点施策、「安全で健康に働くことができる環境づくり」についてご説明させていただきます。

はじめに労働条件の確保・改善対策についてです。

誰もが安心して働くことができる職場環境を実現するために、労働局と管内 4 つの労働基準監督署では、管内実情を各種情報によりの確に把握するとともに、賃金未払いや著しい長時間労働などの、違法行為に対しまして、労働者が適正な労働条件のもと、安心して働くことができるよう法令遵守に向けた監督指導に取り組んでいます。

お手元の資料は、労働基準監督署に申告が寄せられたものを書かせていただいています。

直近 5 年間の推移を書かせていただいています。申告件数は概ね 120 件前後で推移しているところです。

資料を 1 枚おめくりいただき、20 ページをご覧ください。

今、ご説明させていただいた労働基準監督署に寄せられた申告の内容については、直近 5 年間通してみましても、各業種共通しているのが「賃金不払」の申告が多く寄せられているということです。

全体の約 8 割を占めておりまして、担当者からの指導・助言に応じない事案については、司法処分を含めて厳正に対処していきます。

なお、近年、最低賃金額が大幅に引き上げられておりますが、最低賃金法にかかる申告というのは、実は増加傾向にないことから、各事業場においても毎年変わります最低賃金額をしっかりと認識していただいているのではないかと考えております。

続きまして、資料 21 ページをご覧ください。

実際に労働基準監督官が行っている監督指導についてですが、年間で 1,400 前後の事業場に対して行われています。そのうち 70% を超える事業場で実は法違反が確認されているところです。

全国での違反は概ね 70% 前後でございますので、佐賀県での水準は全国と同等か若干高めということが言えるのではないかと思います。

また、悪質な事案に対して厳正に対応している司法処分、そちらの対象となっている事業場が年間 10 事業場前後でだいたい推移しておりまして、先程申し上げましたが、悪質な事案については厳正な対処を行ってまいります。

続きまして、資料を 1 枚おめくりいただきまして、22 ページをご覧ください。

いわゆる過労死等防止の観点から、長時間労働が疑われる県内の事業場に対して行っている監督指導ですが、昨年は 402 事業場に対して監督指導を実施し、そのうち 87.8% で違反が認められました。

また、全体の 42.5% で違法な時間外労働が確認され、労働基準監督署からは是正指導を実施いたしました。

加えて、今月 11 月は「過重労働解消キャンペーン月間」として位置づけておりまして、先週の月曜日には四季彩ホテル千代田館にて「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催させていただきました。

今月は長時間労働の是正に向けた重点監督を実施しているところです。

続きまして、資料 23 ページをご覧ください。

今年の 4 月より時間外労働の上限規制が適用になりました「建設業」、「自動車運転者」及び「医師」に対しては、佐賀県建設業協会、佐賀県トラック協会、佐賀県バス・タクシー協会及び佐賀県医師会に協力をお願いしまして、説明会や集団指導を開催し、今年の 4 月から始まっています時間外・休日労働時間を削減するような取り組みというのを連携して行っているところです。

資料 24 ページをお開きください。

先程、ご説明差し上げた関係機関のご協力のもと、対象業種ごとに説明会を開催させていただいて、多数の事業場に参加いただいております。

しかしながら、例えば貨物自動車運送事業であればいわゆる荷待ち時間だとか、副業を行っているお医者さまでは勤務間インターバルの確保など、労働者自身では解消しきれない課題も当然ございます。

それらの課題に対しては引き続き関係機関にご協力をいただきながら各種説明会を開催するとともに、労働基準監督署の個別訪問支援の実施に加えまして、佐賀働き方改革推進支援センターの支援、あらゆるツールで支援に取り組んでいくこととしています。

続きまして、資料 25 ページをお開き下さい。

こちらからは、労働者の方が健康で安心して働くことができるいわゆる労働災害の防止の取組についてです。

県内における休業 4 日以上労働災害は、近年、増加傾向にございまして、昨年、令和 5 年は、過去最少でございました平成 21 年以降で最も多くなっており、今年度令和 6 年の 9 月末時点では昨年を若干上回るペースで推移しています。

その労働災害も、職場内での転倒災害や腰痛、これらの増加が顕著で、加えて墜落・転落災害が多く発生しています。

これらを踏まえまして、増加の著しい転倒災害、また腰痛等いわゆる労働災害を防止するため、集団指導や個別指導等により事業者に対して、その取組を促しました。

また、労働災害に遭われた方のうち、高齢労働者の占める割合が高いことから、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組について指導するとともに、エイジフレンドリー補助金の活用についての周知を行いました。

更には、従来から労働災害の多い業種である建設業、製造業、陸上貨物運送業に対しては、墜落・転落災害の防止対策の指導や周知、機械災害防止のためのリスクアセスメントの促進、荷役作業の安全対策ガイドラインの周知など各業態に応じた対応を適切に実施いたしました。

今後、労働災害防止のため、県内のリーディングカンパニーを構成員とします「+ Safe 協議会」での取組みにより、管内全体の労働安全に対する機運の醸成を図ってまいります。

業種別の対応として、関係団体と連携してパトロールの実施、交通労働災害防止キャンペーン等を実施しまして、一層労働災害防止に向け取り組んでまいります。

資料を 1 枚めくっていただいて、26 ページをご覧ください。

ここまで労働災害の防止についてご説明させていただいたところですが、労働災害の防止に向けて取り組んでいるにもかかわらず、不幸にも仕事上の怪我などに遭われた方に対して補償するのが、いわゆる労災保険制度であります。

労働基準監督署では、被災労働者からの労災請求が監督署に寄せられた際、速やかに決定することに努めてまいります。

新型コロナ関連の労災請求が多かった時期からは落ち着きをみせていますが、先程の労働災害防止の説明でも触れさせていただいたとおり、休業 4 日以上死傷災害は緩やかに増加傾向にあることから、引き続き迅速適正処理に努める必要があります。

労災請求に関する未処理件数でございますが、上の表をご覧くださいと分かるとおり、若干減少傾向にございます。引き続きスピーディーな処理に努めてまいります。

また、今年の 7 月 8 日に、昨年度の過労死等事案に係る労災認定状況についても公表させていただきました。

こちらの表の右側と左側にありますけれども、いわゆる右側は長時間労働と発端とす

る脳・心臓疾患事案になります。脳・心臓疾患事案については、請求件数は高止まりをみせている一方で、左側の長時間労働やハラスメント被害を発端とする精神障害事案は右肩上がりとなっています。

これは各種ハラスメントが労災請求の理由となり得るということが浸透してきている結果と受け止めています。

引き続き労働災害に遭われた方々の補償についても迅速適正に行っていくことに努めてまいります。

以上、駆け足になりましたが説明を終わります。ご審議の程、よろしくお願いたします。

○早川会長

和田総務部長、ご説明ありがとうございました。

事務局から補足の説明がありましたら、お願いします。

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ご発言をお願いいたします。

○西岡委員

それでは、私の方から。

○早川会長

西岡委員お願いします。

○西岡委員

ご質問とお願いをさせていただきます。まずもって、労働政策の推進にあたりまして、ご協力いただきましてありがとうございます。いくつかお尋ねしたいこととお願いごとがありまして、1つは、賃金引上げの取組についてでございます。昨年よりもかなり多くの助成金の利用をいただいたということでもありますけど、なかなか毎年毎年の賃金の引き上げ額が多いということで、やはりこの生産性向上助成金に頼るところが大きいところですけど、労働局さんだけのこの助成金のみならず、県やあと経産省やいろいろあるかと思うのですが、その辺りの情報が賃上げによって影響を受ける企業さんに伝わるように可能な限り連携して、取組みを情報提供していただければと思います。では、よろしくお願いたします。お願いで大丈夫です。

○早川会長

今いただきましたご意見につきまして補足、説明等ございますか。

○城労働局長

ありがとうございます。今、西岡委員の方から各種助成金について企業に伝わるように説明をしていただきたい、こういうお話がございました。真摯に受け止めて、積極的な周知を図ってまいりたいと思います。ちなみにもでございますが、現在も、会合等あればそこでご説明申し上げるというようなことはやっておりますけれども、更に最低賃金も上がっている状況を鑑みて、御指摘を踏まえて更に周知に努めてまいりたいと思いますので、御協力を、よろしくお願いたします。

○西岡委員

追加してすみません。賃金引上げの関連ですけど、皆さん、ご承知のとおりですが、やはり、今、地域の経済状況がなかなか賃金の引上げの審議の中で十分に反映されていないという状況があるかなと思っております。それは、仕組みの問題で目安とかやっばり政策的に引き上げましょうという機運だけで上がっているような状況があるので、やはりその辺は地域の中でもデータに基づく審議をきちんとやっていっていただくということは、最低賃金審議会を預かる労働局の方にも改めて認識をしていただいて、来年に向かって意識を共有していただければと思います。それと同時に一方で発効日の問題、10月1日前後となっていますけど、これだけ金額が上がってくると、準備期間に時間を要する企業も多くなってくるだろうと、発効日が果たして10月でいいのかどうか、翌年の1月とか4月にできないか、その辺を含めた部分と、あとは特定の最低賃金の審議会のあり方も含めて、その辺は局の中でもまた政府に対しても協議をしていただくようお願いをしていただければと思います。これはお願いでございます。

○早川会長

今、いただいたご意見について、発効日については全国で一律に決められたルールがあると思いますので、政府に対しての働きかけをしてほしいということかと思いますが、何か補足のご説明等ありますか。

○城労働局長

あくまでも当県においては公労使三者構成となっている最低賃金審議会の中で、引上げ額についてきちっと議論いただくのかなと、そこが一番必要なのかなとは思っております。特定最賃の在り方とか発効日のことについては、御意見があったということ伝えてまいりたいと考えております。

○西岡委員

そこは私達も中央会、全国中央会としては、常に毎年提言はさせていただいておりますけど、審議会の中でも意見としてあったということは、機会があれば伝えていただきたい。

○城労働局長

特に特定最賃の在り方については、使用者側の方からさまざまな御意見をいただいていることは承知しておりますので、地方においてもそういう御意見があったということは確実に伝えてまいりたいと思います。

○西岡委員

よろしく願いいたします。いいですか。もう1つ。15ページにハラスメント関連のご説明をいただきました。今、社会問題になっているカスタマーハラスメントですね、それに関連して、私達も当然、従業員さんのカスハラを予防していくことが人材の確保とか定着につながるものかなと思っておりまして、そういう視点から何か言葉的に全く出て来なかったのですが、局としてどういうふうに対応されているのかお伺いできますでしょうか。

○渡辺雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。カスタマーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法の指針で、事業主に対応が望まれることとして上がっているところでござい

す。カスタマーハラスメントの被害にあったというご相談はございませんが、労働局にカスタマーハラスメント防止対策について説明依頼はございます。今年は5月に経営者協会、12月に産業保健総合支援センターで話す予定です。耳目を集める事柄でございますので、厚労省でも、さまざまな調査を行っておりまして、調査については、今年の5月に2回目の調査結果が出ているところでございます。カスタマーハラスメントの相談は増加傾向にあるようです。対して、対策を特に取っていないとの回答が半数を占めており、対策を取っているところは大企業が多うございます。今後の法制化の流れとしては、新聞記事ではありますが、今度、国会にカスハラ対策についての審議を、法案の提出とかそういう流れの方になっているようなところでございます。

相談は特にないけれども、カスハラ対策の取組としては、指針で事業主に望ましい取組を規定しており、ご相談があれば対応してまいります。また、ガイドラインの周知も行っているところでございます。以上になります。

○西岡委員

ありがとうございます。以上です。

○早川会長

ありがとうございます。

○城労働局長

付け加えさせていただくと、カスタマーハラスメントについて、職場でのハラスメント根絶に向けて法改正をする検討に入ったという新聞記事がありました。まだ、結論を得ているわけではなく、また具体的に国会に提出するという段階ではないけれど、議論はなされている状況でございます。また、自爆営業の話も、新聞に載っていました。これについても、議論はなされているというふうに聞いております。結論が出る時期というのはまだ定かではなく、まだ検討が始まった段階というような状況でございます。

○早川会長

はい、ありがとうございます。では、他の委員から、ご質問・ご意見ありますでしょうか。お願いします。松尾委員。

○松尾委員

松尾です。労働行政に関して労働者の立場からもさまざまな取組を行っていただいていますことに感謝を申し上げたいと思います。その上で、賃金の引き上げに関して、先程からご意見等もありましたけど、業務改善助成金の申請期限が今年いっぱい、事業完了期限が来年の1月31日までということとなっております。最低賃金もここ数年大幅に引き上がっていますし、先程、西岡委員が言われたように、業務改善助成金などに頼っている部分、一般企業ではかなり大きなウエイトを占めているのではないかなと考えていますので、助成金が、助成と言ったらいけませんけれども、継続して行われるものだろうと思っておりますが、その点どうなのかというのを伺いたいと思います。合わせて、本来でいけばこういう助成金を使わずに、原材料ですとかの値上がりの部分ですとか、労務費が引き上がった部分はきちんと製品と商品に価格を転嫁できるという社会になっていくのが一番いいのしょうけど、今はそこまで至っていないという状況です。そういう意味では、こういったいろんな施策がやっぱり重要になるかなと思いますので、更に拡充などもお願いをしたいと思っております。魅力ある職場づくり推進会議の関係でお話がありましたけど、今年も関係団体で代表者の方集まっていたいて、何

が必要かという問題が出されましたけど、せっかくこういった場で、いろんな代表者の方が、今回も賃上げをテーマに、価格転嫁をテーマにということで会議の開催をされますので、うちにとどまらず、広く世論喚起が重要なのかなと思うのです。例えいい製品、ちょっと言葉足らずで申し訳ないのですが、これくらいの価格じゃないと労務費も含めて適正な価格で販売ができないというような値段というものもあると思うのです。ただ、やはり消費者の皆さんは、なかなか安い物を求めている、今の社会経済の状況においては求めていくという傾向にもありますので、そういったところを私達が賃上げのためにということでいきますけど、企業側もちろん企業の発展のために継続のためにという、その辺は違う部分もあるかも分かりませんが、そういった意味で、県も労働局も経営団体も労働団体も同じようなニュアンスでやっぱり一緒に同じようなメッセージを世論に発していくべきだと思っておりますので、そういったことも合わせて何かしらいろんなことが出来ないかということを検討していただけないかなと思っております。とりあえずは以上です。

○早川委員

今いただいた松尾委員のご発言に対して、補足・意見・ご説明等はございますか。

○渡辺雇用環境・均等室長

ありがとうございました。業務改善助成金につきましては、来年度も引き続き概算要求が出ているようなところではございます。予算規模も今年度よりも多い額で要求されているようなところではございます。引き続き、拡充を図ってまいりたいようなところではございます。魅力ある推進会議につきましては、適正な価格につきまして、ご意見参考にさせていただきますしたいと思います。今年度も賃上げをテーマとして2月4日に開催する予定でありまして、価格転嫁の適正化の推進につきましては、経済産業省の担当局とか、厚生取引委員会の委員からもご出席いただくので、持続的に均衡的な価格転嫁が行われて適正な取引がなされますよう、その点は私達も推進、説明をしていただく予定にしているところでございます。適正な価格という考え方を広めていく必要があります。ご意見のとおりであるところでございます。会議におきましても、そうした観点を踏まえまして、政労使で意見交換し、佐賀県全体で適正な価格転嫁による継続的な賃上げに向けた機運の醸成に努めてまいりたいと思います。昨年度は、多くのマスコミにご参加いただいて、テレビや新聞関係にももっと取り上げていただいているところでございますので、今年度も佐賀県と連携して、会議の開催を行って県民の方に発信をしてまいりたいと思っております。

○早川会長

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、その他の委員の方からご質問・ご意見等ありますでしょうか。お願いいたします。

○新家委員

新家でございます。私の方から3点、まずは労働者の立場で2年連続最賃の見直しが行われたということは大変喜ばしいことだと思っております。その中で、労働者としては賃金収入というのが1つ考え方としてありますけれども、一方で休暇制度の関係で時々耳にするのですけれども、有給休暇の5日間、1日単位で5日間与えなければならぬことが義務付けられているような状況が一部の事業所等ではそういうことが徹底されていないということを耳にすることがあります。そういった関係の相談等が監督署に

寄せられているのかと、そういったことを啓発する取組をすすめられているかということをお聞きしたいのと、障害者の就労促進の関係なのですけれども、今回の資料では、法定雇用率に届いていない事案が載せられているのですけれども、法定雇用率で雇用するだけの問題だけではなく、合理的配慮が行われているのか、障害者が長く勤められる環境にあるのかというそういった点にも着目してあるのかを確認したいのと、もう1点が、仕事の福祉と介護の両立支援の部分で、今回、不妊治療と仕事の両立でくるみん認定とかということが出されていますけれども、一方で、この不妊治療だけにとどまらず、不育症治療、妊娠はするけど複数回流産を繰り返す不育症治療の部分も、何かしら対策が今後あるのか、そういったところも含め、情報があれば教えていただきたいと思えます。以上です。

○早川委員

ありがとうございます。では、ご質問が3点ありましたが、まず休暇、休日等についていかがでしょう。回答のご準備いただいている間に、2つめの障害者雇用についてはいかがでしょう。

○白仁田職業安定部長

職業安定部長の白仁田と申します。障害者雇用の関係で回答します。障害者雇用はおっしゃるとおり、雇い入れるだけでなく雇用の継続のところが特に重要と思っております。労働局におきましては、障害者の支援機関として、障害者職業センターや、障害者就業・生活支援センターなどの機関がございまして、そうした機関と連携し、合理的配慮を含め、定着支援などを行っているところです。また、合理的配慮につきまして、周知啓発の取組が中心になりますが、何らかの問題事案等発生しましたら、事業主への対応等行っている状況になります。

○早川会長

2つめの質問の障害者雇用のご説明でした。1つめの質問へのご回答の準備できましたか。お願いします。

○恒吉労働基準部長

ご質問の1番目、労働基準部長恒吉からお答えさせていただきますけど、答えになっておりますかご判断いただきたいと思います。相談等の集計につきましては、ここには載っていないのですけれども、今日の資料にございますのは、相談ではなくて申告ということなのですけれども、この表の中ではその他の部分に休暇制度に関することも若干含まれるということで、この申告に関しては賃金問題が多くて、その他は少ないということです。年休5日付与の相談は急激に増加しているとかそういった認識にはまだ至っていない状態で、監視はさせていただいているということでご理解をしていただければと思っております。

○城労働局長

補足をさせていただきますと、ご質問の趣旨が有給の5日間取得について、どのような職場でされているかと、このようなところのことだと思いますけれども、相談というのは、実はちょっと私が認識しているところでは、年休が取れる、取れないというように逆にそういうような相談の方が多くて、5日間決まっているからその部分をと、このような相談というのはそんなにないです。一般的な話ですけれども、逆に労務協定による付与制度により5日間が決まっているがため、自分が取得したい時に休めな

いという若干、何と言いますか不満があるのかなど。つまり有給が取れないから5日間義務付けて取りましょうというのですが、逆に何かそういうような逆の不満が出てきているというのは実情ではあるのかなというところはございます。いずれにしても、それほど署に相談がきているような状況ではないのかなというふうには認識しております。啓発活動については、これは有給の取得促進というような観点から啓発活動は当然しております、この5日間についても十分周知をしているというような状況です。よろしいでしょうか。

○新家委員

制度的なところで、やはり労働者側もしっかり勉強しておかないといけないと思うのですが、先程おっしゃられた部分でいうと、時季変更権とか時季指定権とかからも出てくると思うのですが、そもそも有給休暇が取れていないような環境というのを度々耳にするので、一方で精勤手当とかを出されている事業所とかもありますよね。精勤手当の取り扱い自体も有給休暇は別だと思うのですが、それも誤った認識なのか休んでしまうともらえないというような取り扱いとかということも耳にしますから、そういったところも何かしらのかたちで啓発の発信をしていただければと思っていますので、よろしくをお願いします。

○早川会長

3つめのご質問の不妊治療と仕事の両立支援、その中に不育症などの治療にあたる労働者の支援も含まれているのかという質問、あるいは拡大してほしいというご意見でしたが、ご説明お願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長

もう1度、不妊症と、もう一つは何だったでしょうか。

○新家委員

不育症治療です。妊娠まではするけれど、その後、十分育つことがなくて流産を繰り返すようなケースの方もおられるので、その治療に関しては不妊治療と同等にかなりの負担がかかっている現状もありますから、そういったところの取扱いが、今現状で含まれる部分があるのか、またさっきおっしゃられたように今後検討されている部分があるのか、そういったところの情報があれば教えていただければと思います。

○渡辺雇用環境・均等室長

分かりました。私の方は不妊治療というかたちで考えているところでもございまして、相談窓口が結構いろいろあつたりするのですが、調べて後程お答えさせていただくということでもよろしいでしょうか。

○早川会長

では、調べていただいて後日ご回答をお願いします。ありがとうございます。「くるみん」も随分種類が増えて、くるみん、プラチナくるみんに加えて、トライくるみん、不妊治療との両立を支援するプラス認定も追加されていますので、ご周知などは是非よろしくをお願いいたします。では、その他のご意見は、福島委員をお願いします。

○福島委員

カスハラのことなのですが、私が仕事で相談を受ける場合がほぼ介護の職場、現

場とかでは、教育現場もそうなのですが、結構カスハラ相談は多いなと感じます。ただ、それについて、会社の方がそれに対する対応をしてくれないので辞めましたという感じの、結構皆辞めたと、一年たったら結構ごっそり介護職の人が辞めてしまったと、保育園の先生が辞めてしまったとか、ものすごい勢いで求人を出していますものねというような相談が結構多いので、やっぱり使用者側がカスハラに対して労働者を守る、もしくは利用者に対する対応がちょっとずれているというか、そこが利用者からもがが職員に文句が出るし、職員さんはそれを自分の裁量の中で処理もできないし、板挟みになって辞めましたという、結構多いので、実際はカスハラの被害というか問題は大きいのではないかなど思います。ただ、それに対してどう対応したら、どこまでが線引きしていいのか、線引きしたら利用者さん追い出していいのかというと、それもできないので、なかなかそこはどういう処理がいいのかというのは会社側も、使用者側も分からないし、職員さん達は辞めるしかないという感じなのです。ちょっとそこをこういうふうにするべきだと、何かガイドラインとか、使用者側にもあった方がいいのかなと。もちろん利用者さんが本当にただハードクレームという人の場合はパシッといいですけれども、どうい処理がいいのかというのは考えていかないと、それで指針がないといけないのではないかなという感じを受けております。という私の個人的な意見です。あと、人材確保、マッチング機能というところなのですが、やっぱり若い人はSNSとかスマホで求人を探すというのが多く、そのせいか副業詐欺にすごく引っ掛かるのです。言われるがままにサラ金からスマートフォンにアプリをインストールして、全部それを満額借りて全部振り込みましたという相談がしょっちゅう来るのです。なので、労働者として求人する時の基礎的な知識というか、そういうのがぜんぜんなくて、仕事と言われたら全部言われた通りにしてしまうという人が結構普通に多いのです。本当は仕事をしたいなと思ったら、ハローワークとかを見るというのはすごく大事だと思うのです。だいたい副業詐欺とか闇バイトとかでいっても、表示通りのことは絶対にもらえないというか、ただ騙されているだけなので、そこはもう少し教育しないと結構本当に皆騙されてしまうなという感じがするのと、あとSNSで発信しないと若い人には届かないなというところなので、インスタとかで労働局のインスタとかあって発信し続けるのがいいのではないかなと思います。というのも私の意見で、あとは若者のことを考えると、賃金が、最低賃金が結構福岡にどんどんいってしまうので、佐賀を見ていると、事業所って高齢の人が働いているなど、60歳以上の人ばかりだなという職場とか結構多いので、やはりこの状態が続いているとどんどん佐賀から福岡に人がいってしまうので、若い人がいってしまうので、佐賀の中に若い人が結婚して、就職して、子供を育ててというなかを作っていくためには、できるだけ安定的な正社員の給料で賃金を上げていくというのがやっぱりないとどうしても佐賀から若い人がいなくなってしまうなどというのもあるので、奨学金を払いながら勉強していた人が結構多いので、そういう方は10,000円でも1カ月の給料が高いところに行くので、そこは佐賀も頑張りたいなという、それも私の意見です。よろしくお願ひします。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

では、まず1つめのご質問は、カスタマーハラスメントに関して使用者のガイドラインについて、先程、渡辺室長からご説明あったかもしれませんがもう一度詳しくお願ひします。

○渡辺雇用環境・均等室長

カスタマーハラスメント、いわゆる、顧客等からの著しい迷惑行為等というようなこ

とになっております。先程言った指針で、パワハラ防止指針で望ましい取組としているのですが、カスタマーハラスメントの定義付けというのがかなり難しく、東京都で条例を作る時もいろんな議論がありましたし、本省でも、「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に関する関係省庁連絡会議」があつて、警察庁だったり、消費者庁だったり、経済産業省とかいろんな省庁がカスハラって何ということテーマに議論しているところでございます。この3要素があればカスハラですよという定義付けするのが業界によってサービスの内容が違っているので、例えば、旅館業法で、最近カスハラについて、お客さんとはみなしませんというような線引きや、宿泊拒否してもいいよというふうなことがあつたので、サービスの提供となるとどうしても業界毎にどこまでのサービスをするのが適正なのか、度を超えているのかというのが、その事業所毎或いは業界毎によって違うので、今のところ法律ができていないのですけれども、それぞれの業界団体で進めましょうというような方向でガイドラインにつきましてもそれぞれのガイドラインがありますし、防止のためのポスターにつきましても、厚生労働省のホームページに業種ごとにポスターの内容を変えたようなもので使っていただくようなツールを、今、提供をしているようなところでございます。

業種によってかなり違ってくるという面がありますが、一般的なガイドラインは作っているようなところでございます。

○早川会長

では、2つめの人材確保に関して特に懸念されるアプリによる副業詐欺や闇バイトの勧誘等、こういったものに若者が陥るのを避けるために労働局の方でSNSでの発信など努力をされていらっしゃるかどうかというご質問について、説明をお願いします。

○白仁田職業安定部長

ご指摘のとおり、特に若者を中心にインターネット等の求人サイトを活用して、求職活動を行う方が増えている現状があると認識してまいりまして、委員のご指摘のとおり、いろいろ問題があると思っておりますが、まずはインターネットで求職活動を行うことが果たしていいのか、求職活動にあたっては、例えば、自己分析であったりとか、応募書類の準備とかそういうプロセスもありますので、そういった点を含めてハローワークを活用していただきたいなと思っております。今、労働局で高校生とか若い方向けに、しごと応援カードというハローワークの利用を促すようなカードを作成してまいりまして、どちらかというところそういう弊害的なところはあまりPRはできていないのですけれども、ハローワークを使うメリットとして就職活動には求人検索が簡単にできる以外の準備も必要ですというような内容に、リニューアルして、年明け以降配布し若い方の就職活動の方法などについても啓発を行っていきたく思っております。また、闇バイトとかそういった弊害みたいな話をいただきまして、重要なヒントかと思っておりますので、若い方向けに更なる注意喚起などできないかというところを考えていけたらいいなと思っております。それと、広報の関係について、職業安定部ではX、旧ツイッターや、LINEも活用して求職者向けの就職活動情報の提供など行っていますがどのSNSを使うのが一番効果的なのかというところを含めて検討させていただければと思っております。

○早川会長

3つめは、若者にハローワークの活用をもっと促進していただくなどの方策等を取り入れることによって、若者の他県流出を防ぐ方法を検討することと合わせて、最低賃金を上げるのみではなく正社員の給料を上げていくということが若者の地元定着の観点から特に大切なのではないかとご意見でしたが、この点について説明等ありますでし

ようか。

○白仁田職業安定部長

私の担当の分についてご説明させていただきます。今年の6月に、佐賀県と連携をさせていただきまして、県内企業と高校の進路指導担当教諭が集まる会合で、佐賀県の高卒をはじめとした賃金とか、若者人口の県外流出の状況などについて説明を行いました。今、高卒者を取り巻く就職の状況について理解を促すというような取組をさせていただいたところです。また、冒頭の説明部分と重なる部分がありますが、8ページで、「しょくばらば」という企業の職場情報を登録する厚生労働省が運営するサイトがあるのですが、これの登録促進というものを本年度特に力を入れているところでして、こうしたサイトに登録していただくことで少しでも県内企業の魅力とかを知っていただけるように取り組んでいきたいと思っております。

○城労働局長

直にお答えをすることは難しいのですが、やはり賃金引上げの動きは、やはり機運を高めつつ、それを萎ませることなく物価を上回る最低賃金の引上げができるような状況に、政労使会議等開催しながら、更に、引き上げていくことが重要だと思っております。御指摘のように、やはり佐賀県は、福岡県など賃金が高い地域と隣接していますので、そういったところでどうしても若い人を取られがちです。実際に、高卒者の多くが福岡県に流れていっているという状況もあります。その一方で、高卒者の県内の就職内定率が67～68%ぐらいで推移しておりまして、県内にとどまる方も徐々に増えているような状況でございます。企業の皆さんの賃金の引上げ等による人手の確保を行政としてその動きを後押しするためさまざまな支援策でもって支援を続けていきたいと考えております。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

では、その他の委員さんから。では、松尾委員お願いします。

○松尾委員

カスハラの関係で、先程来から話が出ていますけど、実はと言いますか、労働局ではないのですが、今年の8月に知事と意見交換をした際に、私共の方からカスハラってかなり広まって来ているという話をさせていただいています。これは自治体の私達の組織の中にも自治体の職員の労働組合もありますし、一般のサービス業の労働組合もありますので、そういった現状を伝えながら、県としても何らかの対策をとということでお願いをしております。早速県も動いていただきまして、9月の議会の中で予算をつけて、県としてカスハラ対策のガイドラインとかマニュアルを早速作っていただいています。これは当面は自治体向けということになりますが、自治体の職員向けということになりますが、これを一般に広く広げようとする、かなりすべての産業に当てはまるとかなり難しいところがありますので、今後、そういったところも検討はされるのではないかなと思っておりますし、国の法律という話も出ていましたけど、東京で条例もできましたので、そういった意味からすれば、県としても何らかの対策を打っていただけるように、これは労働者の立場として従業員がそういった目に遭わないように、労働者の立場としてしっかりと意見は申し上げていきますので、そういったことが現状やっているとということだけ、今の状況についてお伝えをさせていただきたいと思っております。以上です。

○早川会長

情報ありがとうございます。では、石隈委員をお願いします。

○石隈委員

はい、私の方から1点です。25ページのところで、安全で健康に働くことができる環境づくりのところ、全ての業種の労働者、特に50歳以上を対象とした労働者の参加型の研修会を実施するということが記載がありますが、安全に働ける職場づくりというのは本当に大事だと思っていて、我々会社の方でも独自に体操を行っていたり、体感型の安全教育だとかをやっています。やはり50歳以上というわけではないのですが、やはりだんだん何もなくて転んだりですとか、足を上げているつもりが上がっていなかったりだとか、そういう本当に初歩的なところからやっぱりやっていかないと怪我とか無くならないと思っています。特に、我々が安全教育をしていく中で、実際に体験したりするというのがすごく分かりやすく、身になる教育だなと思っていますので、ここに参加型ということを書かれているのがすごくいい取組だなと思っています。もし、動画とかあれば、例えば、インスタにあげていただくとか、YouTubeにあげていただくとかで、広くいろんな人に届くような取組をしていただけたらなと思っています。以上になります。

○早川会長

ありがとうございます。今の、例えば、優良事例などを広く共有するような工夫はされていますか。

○恒吉労働基準部長

ご意見いただきありがとうございます。まさにおっしゃったようなことを反映しまして、初めて企画させてもらっています。参加者については、今、募集中でございます。今日、その募集案内の資料を入れるのを忘れたのですが、まだ参加枠は残っていますので、別途、皆様方にご案内させていただきたいと思います。あとは、結果をホームページのフォトレポートなどで出させてもらいまして、内容を公開したりということも考えておりますので、ご覧になってご感想等あれば、また来年度へのご意見としてでもいただければと思っています。

○城労働局長

補足させていただきますと、ここに労働者参加型とあるのですが、今までの国の指導というのはどうだったのかというと、事業場さん、企業さんのところにいって、こういうふうに指導してください、高齢者の災害はこんな災害が多いのです。腰痛はこんな対策をやってくださいというふうに我々が会社さんの方にお話をして、その会社さんがそうだよねと言いながら仕事をしてきています。あるいは指導が不十分な場合もあった、指導がちゃんとなされていても60歳以上の方々がこれだけ増えてきて、全然災害が減っていない、逆に増えてきている。こういうような状況を見て、じゃあなんとかできないのかな、今までやっているやり方でこのままやってもいいのかと、じゃあちょっと思考を変えて、我々が直接、現に働いている労働者の方に直接指導したらどうかというふうなことを考えて立案したのがこれなのです。実はこのような取組は、初めてだと思います。だから、効果があるのかないのか分かりません。とりあえずやってみようというふうなことで、とりあえずやりますけれども、やってデータを収集して、プラスだったら何がよかったのかな、でもマイナスということも考えられるから、そしたら

今後どういうふうなかたちで会社さんを指導していけばいいのかというような目安にもなるかなということで企画をしております。せっかくやるからには、うまくいけばいいなどは思っているのですが、いろんなかたちで発信していこうとは思っています。我々も今までがやったことがないので、試行錯誤しながらやらせていただこうと思っておりますので、いろいろ皆様方の御協力をお願いをしたいなと思っております。特に製造業、小売業、社会福祉施設などで滑って転んだなども非常に増えていますので、業種横断型で参加者を募ってまいりたいと考えております。

○石隈委員

ありがとうございます。これをやれば安全というのは本当になんか思っていて、そういうのを続けていくということが大事だと思っているのです。

○城労働局長

とりあえずやってみようと思っております。

○早川会長

ありがとうございます。他にないでしょうか。

○八谷委員

1ついいですか。今回初めてで、これだけの量のものを労働行政で本当に幅広く取り組んでらっしゃるなということがよく分かりました。どうしても賃金関係の方に目がいってしまうのですが、助成金の方です、業務改善助成金それからキャリアアップ助成金、これで検討できるのかどうかというところ、それとお尋ねが1点あります。1つは、業務改善助成金の方です。最賃を30円以上あげて、それから設備投資を行った場合のところなのですが、賃金そのものというのは法律上どうしてもあげなければいけないということがあるので、そこは企業さんの努力でやっていくということになるのですが、やはりよく耳にする声が、賃金もあげなさい、設備投資もしなさい、そうしないと助成金が出ませんよ、これって何なのというのがよく私達の耳に入って来るところなのです。設備投資を十分にやる余裕がまだまだある企業さん、ぎりぎりの企業さん、いろんな形態、規模があるので、そういった時に、今この制度の要綱をきちんと覚えているわけではありませんが、例えば、この申請要綱に対して企業規模であるとか、個人か法人かとかいろんな切り分けの仕方はあると思うのですが、それによって条件を変えていくとかそういったことができないものかどうかということをご検討いただけるのであれば、是非ご検討いただければと思います。それともう1つが、申請期限が12月の27日で、事業完了が1月31日。ほぼ1か月ないという状況、ほぼ1か月ですね。この期間でもって事業完了が本当にできるのだろうか、結構ボリュームあると思うのです。これだけの計画を立てて、それから承認を受けて実施してというのがあるので、これも単年度予算という意味からすれば、この期限というのは、発効日から考えると結構タイトなものかもしれませんが、この期限をもう少し何か動かせるものがないかどうか。やろうと思っても厳しいもんねというのも私達の耳には入って来ているので、そういったところのご検討をいただければと思います。

それと最後に、これもご質問なのですが、助成金の申請状況で業務改善助成金はまだ期の途中なのですが、倍増という状況なのですが、もう1つのキャリアアップの方は微増状態というふうな、この数字からみるとなっていますのですが、この差は一体何なのかなということですね。魅力がないのか、使い勝手が悪いのか、その辺りの最終的なところでの数字にならないと分からないと思うのですが、その辺りはどのようなお考えをお

持ちなのをお聞かせいただければと思います。以上です。

○早川会長

お願いします。

○渡辺雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございました。業務改善助成金につきましては、なかなか委員のおっしゃるご意見、対象としているのが中小企業ということになりますので、ご指摘ももっともなところがあるかと思えます。なので、申請しない理由にいろいろあげられることは、申請に手間がかかる、仕組みが複雑、物を購入し後払いになっている、そういうご意見は十分承知しているところでございます。労働局といたしましては、今ある制度につきまして申請があったものにつきましては、まず不備があったとしても、一旦お預かりして受け付けて追加資料をもらうなど丁寧に対応して1つでも申請に結びつけるようなかたちで動いているようなところでございます。

また、働き方改革推進支援センターというところが、キャリアアップ助成金も含めて助成金のお手伝いをしてくれるのです。ただ、社労士さんとは違いますので、提出代行とか書類を書いてあげたりとかそういうふうなものはないのですけれども、細やかな支援を行っているようなところでございます。こちらの方の業務改善助成金は単年度の予算で、1回もらったら次の年も同じ事業所さんが別のものを買うときにはもらえるので、1回申請をしてしまうと、うまみが分かってリピーターの多い助成金ではあるのですが、そういったものを広めて、口コミで広がっている部分もありますので、商工会議所さんとかそういったところからご案内があってやり出したというのもあると、支援員の方も少しお手伝いをしてくださるというふうにも聞いているようなところなので、まずは草の根、そういう使い勝手が悪いというようなご意見は承ってまいりたいと思っております。期間の方につきましてはまた上位機関に上げたいと思っております。

○八谷委員

よろしく申し上げます。そういう制度がないでしょうかね。

○早川会長

よろしいですか。白仁田部長ありますか、キャリアアップ助成金が微増な理由がありましたら教えてください。

○白仁田職業安定部長

キャリアアップ助成金については、3ページ真ん中ほどに記載のとおり、パートタイム労働者の方などの賃金を3%以上改定した場合に、1人当たり数万円をお支払いするというような制度になっていまして、業務改善助成金と違って、賃上げにダイレクトに対応している内容ですので、割と利用していただきやすいのかなというところで周知啓発等努めているところではあるのですけれども、金額的に労働者1人に対して、人数に対していくらかというような支給額になってきますので、支給額と申請の手間など考慮した上で申請を選ばれないようなケースとかもあるのかもしれないなと思っております。とはいえ引き続き周知には取り組んで行く必要があるとは思ってまして、また年明けに助成金の説明会等開催したいと思っておりますので、そういう機会を捉えて多くの企業の皆様に使っていただけるように取り組んでいきたいと思っております。

○八谷委員

はい、ありがとうございます。

○早川会長

ありがとうございます。

それでは、他にないようでしたら、よろしいでしょうか、この辺りで次第3については以上とさせていただきます。

議長として若干補足させていただきます。先程、白仁田職業安定部長から「しょくばらば」の説明がありました。「しょくばらば」はくるみマークだったり、えるぼしマーク、ユースエール企業など、優良企業が自社の企業情報を厚生労働省の特設サイトに掲載できるというものです。そういったところに佐賀の企業がたくさん載れば、みなが安心して佐賀での仕事を選べるようになる可能性も高いし、さらにこれからは、海外の投資家や外国人に対しても自社がどんな会社なのかを広くインターネットで公表するような時代にもなっておりますので、佐賀の企業に向けて「しょくばらば」の活用の推進をお願いします。これは要望だけ述べて終わりにします。

では、労働局におかれましては、各委員からのご意見等を踏まえましての行政運営にあたっていただければと存じます。

○早川会長

次に次第4その他の事項ですが、参考資料について説明をお願いします。

まず、白仁田職業安定部長からお願いします。

○白仁田職業安定部長

私からは参考資料の1と2についてご説明をさせていただきます。参考資料につきましては、今年の5～6月に雇用保険法と子ども・子育て支援法の改正法が成立しまして、雇用保険制度が既に見直されているものがあるのですが、今後も見直しが予定されています。

1枚目が主に労働者の方向けになるのですけれども、大きな内容としては失業した場合に失業給付というのを受給できるようになっているのですけれども、自己都合退職した場合に、通常2ヵ月間給付制限を受けなければ支給できなかったところが、来年の4月からその期間が1ヵ月に短縮されるというような内容になっております。それから、裏面になりますが、5のところ、こちら来年の4月からになりますが、両親とも育児休業を取得される場合については、最大28日間を限度に給付額を13%引き上げまして、手取りで10割相当に引き上げるようなかたちになっております。それから、7の高齢者向けの給付について、こちらは内容の引き下げになりますが、来年の4月に高齢者の雇用継続を図るための給付制度がありますが、現行、賃金額の15%が支給していたところ、それが10%に引き下げられるようなかたちに、高齢者雇用の進展等を踏まえまして、そのような見直しがなされます。それから、もちろん内容については企業の皆様と関係する部分がありまして、おって周知協力をお願いしたいと考えていますが、説明機会とかいただければ、お伺いしますのでどうぞよろしく申し上げます。それから、参考資料の2の方になります。学びフェス～体験！ハロートレーニング～、来年の1月8日（水曜日）にメートプラザ佐賀において職業訓練であったり、リ・スキリングといったものの体験イベントを佐賀県では初開催することとしております。よろしければ、皆さんお越しいただければと思っておりますのでどうぞよろしく願いいたします。私からは以上です。

○早川会長

ありがとうございます。

続きまして、渡辺雇用環境・均等室長をお願いします。

○渡辺雇用環境・均等室長

私の方から参考資料3、こちらの方、先程、総務部長より説明をさせていただきましたが、今年の5月31日に改正されました改正法の内容を記載しているところがございます。1点だけ、公布日1年6ヵ月以内の政令で定める日、こちらの方は令和7年10月1日になったところがございます。こちらの方、段階的に法律は変わりますので、2枚程めくっていただいたところに改正育児・介護休業法及びフリーランス新法等説明会のご案内ということで、説明会を12月に開催する予定にしております。よろしければご参加いただければと思います。続きまして、参考資料4、こちらの方は両立支援助成金の内容につきまして書かせていただいているところがございます。こちらの方は説明ではなくご案内だけをさせていただきたいと思います。参考資料5を開いていただいてハラスメント防止啓発講演会ということでこちらの方ご案内させていただいているところがございます。県とアバンセと佐賀労働局で毎年12月に職場のハラスメント撲滅月間といたしまして、講演会をしているところなのですけれども、今年はYouTube配信で12月3日から12月17日までで申し込みが実は本日11月26日になっているところがございますが、こちらの方、もしご希望があればアバンセさんの方に申し込んでいただくと恐らく試聴できると聞いているところですので、以上ご案内でございました。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

それでは、本日の付議事項の審議は終了といたします。

これを持ちまして、本日の議事を終了いたします。

本日は、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、労働者代表委員は「新家委員」、使用者代表委員は「小林委員」にご署名をお願いします。

それでは、事務局に進行をお願いします。

○久富監理官

早川会長、ありがとうございます。

労働行政の各分野に皆さまからたくさんのご意見をいただきましてありがとうございます。いただいたご意見を踏まえ、進めてまいりたいと思います。

では、事務局からご連絡をさせていただきます。

次回の審議会でございますが、令和7年3月中旬ごろの開催を予定しております。

あらためまして、日程調整のご依頼をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

また、議事録の署名につきましては、先程会長の方からご説明ありましたようお願いいたします。後日、事務局の方から皆様の方にお持ちいたしますので確認の方、よろしく願いいたします。

それでは、本日の審議会は、これを持ちまして閉会といたします。

どうも、ありがとうございました。

○出席者一同
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
