

令和5年度 第2回

# 島根地方労働審議会議事録

日時：令和6年3月7日（木）  
10時00分～12時00分

場所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室



厚生労働省

# 島根労働局

## 目 次

1	島根労働局長あいさつ	P 2
2	島根地方労働審議会会長あいさつ	P 4
3	議題	
(1)	令和6年度島根労働局重点施策（行政運営方針）（仮称）（案） について	P 5
(2)	島根県電気機械器具製造業最低工賃について	P 31
(3)	島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況について（報告）	P 34
(4)	その他	P 38

## 令和5年度第2回島根地方労働審議会

日 時：令和6年3月7日（木） 10:00～12:00

場 所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

### 1 開 会

#### ○ 山本雇用環境改善・雇用推進監理官

皆様、おはようございます。本日は、年度末の大変お忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。定刻よりも若干早いですけれども、皆様、お揃いでございますので、ただいまから、令和5年度第2回島根地方労働審議会を開催いたします。

私、雇用環境・均等室の山本と申します。よろしくお願いいたします。

これから会長に議事を進めていただくまでの間、私のほうが進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。以後失礼して、着座して進行させていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、第1回の審議会において、初めての試みとして、資料をスクリーンに投影して御説明をさせていただいたところでございますけれども、若干、資料が見えにくいという御意見もございましたので、本日は紙媒体をお配りして、御説明することとしておりますので、御理解のほどをよろしくお願い申し上げます。ペーパーレス化を図るためには、やはり、タブレットとか、そういった環境の整備もまだまだ必要だと、そういった課題を感じているところでございまして、引き続き検討してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。資料につきましては、事前に御提供させていただいたものもございますけれども、本日、議場に準備したものを御覧いただきたいと思っております。

まず、審議会の次第、出席者名簿、席次表、島根地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、適切な価格転嫁と持続的な賃上げによる地域経済発展の実現共同宣言、令和6年度重点施策、島根労働局行政運営方針（仮称）（案）、こちらの資料は、各委員の皆様方に事前に御提

供済みではございますけれども、若干、修正した箇所がございますので、本日はお配りしたものを御覧いただきたいと思っております。

続いて、資料一覧。こちらは、7種類の資料をお配りしております。一つ一つは申し上げませんが、こちらの資料は、令和6年度重点施策（仮称）（案）の関連資料ということで、御準備をしたものとなります。

続きまして、島根県電気機械器具製造業最低工賃について。

最後になりますが、島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況。

以上の資料を準備しております。皆様、御確認いただいて、不足等ございませんでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、委員の皆様の出席状況について、御報告をいたします。本日は、労働者代表委員の島田委員、保科委員、使用者代表委員の佐々木委員から御欠席の御連絡をいただいております。したがって、審議会議員18名のうち、15名が出席されております。地方労働審議会令第8条第1項に規定します3分の2以上の御出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

続きまして、本日の審議会の傍聴について公示しましたところ、傍聴の希望はございませんでした。また、報道関係の皆様は、今のところお見えになっておりません。この後、お見えになる可能性もございますので、あらかじめ御了承いただきますよう、よろしくお願いいたします。

続きまして、本日、御出席いただきました委員の方々の御紹介ということになりますけれども、2回目ということでもございますので、本日は、お手元の出席者名簿により、御紹介に替えさせていただきますので、御了承いただきますようよろしくお願い申し上げます。

## 2 島根労働局長あいさつ

### ○ 山本雇用環境改善・雇用推進監理官

それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、宮口から御挨拶申し上げます。

### ○ 宮口局長

おはようございます。労働局長の宮口でございます。本年度第2回島根地方

労働審議会の開催に当たりまして、一言説明をいたします。

本日は、大変お忙しい中、また年度末の中、本審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から、労働行政の推進につきまして、格別の御理解、御協力を賜りまして厚く御礼申し上げたいと思います。

さて、島根県内の雇用情勢でございますが、令和6年1月の有効求人倍率につきましては、季節調節値で1.48倍ということになっております。前月比と比較して、0.02ポイント低下しておりますが、全国は1.27倍ということで、依然として高い水準で島根県については推移しているという状況でございます。

中身を見ますと、新規求人数の原数値を全体で見ても、対前年比で減少している状況でございますが、その要因としては、事業主が求人内容を見直したり、あとは、求人を厳選して求人を出しているという動きが見てとれます。

また、一方、新規求職者数の原数値ですが、物価高の影響もあり、いわゆる在職中の求職者などが増加傾向にあるという状況でございます。ただ、直近2か月は、新規求職者が前年度より減少しているという状況でもございます。そういう中で、この人手不足の状況が続いているということで、島根県の雇用情勢の判断につきましては、改善の動きが弱まっているということとしております。ただ、引き続き、この物価高、円安の影響については、引き続き注視してまいりたいというふうに考えております。

それから、昨年、30年ぶりの高い水準での賃上げがございました。地域別最低賃金についても、全国加重平均1,004円、島根県も昨年10月6日から、904円ということで、大幅な引上げとなっております。島根労働局では、こうした賃上げ機運を今後、より一層高めるため、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知や、業務改善助成金、それから、その他の助成金も含めまして、中小企業、それから小規模企業に向けた各支援策の周知について、今後進めてまいりたいというふうに思っております。

また、そういう流れを短時間労働者にも波及させていくということで、人手不足の解消に資するため、頑張っていきたいということで、その中では、やはり、106万円とか、130万円、いわゆる年収の壁と言われているものの対策としまして、昨年9月には、年収の壁・支援強化パッケージを公表し、キャリアアップ助成金の新たなコースを設置するなど取り組んでいるところでございます。

それから加えて、先月、2月13日には、県内の企業における持続的な賃上げに向けた環境整備等を進めるため、島根県政労使会議を開催させていただきました。本会議については、丸山知事をはじめ、労使団体、行政機関の代表者等に御出席いただいて、賃金引上げに関する意見交換を行うとともに、本日皆様のお手元にお配りしております適切な価格転嫁と持続的な賃上げによる地域経済発展の実現共同宣言というのを採択させていただいたところでございます。今後、この共同宣言を基に、各関係団体や関係機関と連携して取り組んでまいりたいというふうに思っております。

さらに、本年4月から、その適用が開始される適用猶予業種の時間外労働上限規制の廃止され、規制が適用されるということと、労働条件明記のルール変更など、関係制度の円滑な施行のため、適切な履行確保が行われるため、引き続ききめ細やかな相談対応をはじめとした周知、支援の徹底を行っていきたいというふうに考えております。

本日は、お手元にあります令和6年度の島根労働局重点施策（案）を中心に、御議論いただきたいというふうに思っています。皆様からの忌憚のない御意見、御提言を賜りまして、今後の行政運営に反映してまいりたいと考えておりますので、本日はよろしくお願いいたします。

### 3 島根地方労働審議会会長あいさつ

#### ○ 山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございました。それでは、野田会長に御挨拶をお願いするとともに、以降の進行についてよろしくお願いいたします。

#### ○ 野田会長

皆様、おはようございます。島根大学の野田です。

本日は、年度末のお忙しい中、地方労働審議会に御出席いただきありがとうございます。島根県内雇用情勢は、先ほど労働局長からもお話ありましたけれども、有効求人倍率が高い水準で推移しております。依然として人手不足の状況が続いています。こうした中で、労働者の賃上げの支援、リスキリングによる能力向上支援、多様な人材の活躍や魅力ある職場づくりに向けた職場環境整備など、労働行政が担う役割は、十分大きいものと考えます。本日は、令和6

年度の島根労働局重点施策行政運営方針（案）を中心に御審議をお願いすることになっております。各委員の皆様には、それぞれのお立場から忌憚のない御意見をお願いするとともに、議事進行の円滑運営について御協力いただき、本審議会を意義あるものになりたいと願っておりますので、よろしく申し上げます。簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

#### 4 議 題

##### ○ 野田会長

では、着席させていただいて議事に入ります。事前に資料が配付されておりますので、事務局は手短かに説明するようにお願いいたします。

##### (1) 令和6年度島根労働局重点施策（行政運営方針）（仮称）（案）について

##### ○ 野田会長

まず、議題の1で、令和6年度島根労働局重点施策行政運営方針（案）の審議を行います。事務局から説明をお願いいたします。

##### ○ 森岡総務部長

皆様、おはようございます。総務部長の森岡と申します。平素から労働行政の推進に格別の御理解、御協力を賜っておりますことに、この場をお借りいたしまして、感謝申し上げます。私からは、配付資料のうち、「令和6年度島根労働局重点施策（案）」に基づき、説明をさせていただきます。

着座にて失礼いたします。資料の各ページ番号につきましては、表紙の次のページから、一番下の中央部分にページ番号の記載がございます。

それでは、1ページ、目次をご覧ください。ローマ数字のⅣ「令和6年度の重点施策」として4つのメニューを設定しております。第1として、「最低賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」、第2として、「リスキリング、労働移動の円滑化の推進」、第3として、「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」、そして第4として、「労働保険制度の適性な運営」、以上の4つとなります。

これら各メニューの概要について、順に御説明をさせていただきます。

4ページ目をご覧ください。「第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、

非正規労働者等の処遇改善等」についてであります。

まず、「最低賃金・賃金の引上げに向けました中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に向けた取組として、「最低賃金の引上げを図る中小企業等の生産性向上に向けた支援の強化」に取り組んでまいります。

具体的には、「業務改善助成金」の活用促進がなされるよう、関係機関と連携した支援を実施するほか、労働基準監督署を通じ、各企業が賃金引上げを検討する際に参考となる各種情報を提供すること等により、企業に対する賃金引上げに向けた支援を行うこととしております。

「最低賃金制度の適切な運営」として、引き続き、島根地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるほか、最新の最低賃金等に関する周知広報、最低賃金の履行確保に問題があるとされる業種等への重点的な監督指導の実施により、最低賃金制度の遵守徹底を図ることとしております。

「同一労働同一賃金の遵守の徹底」については、個別企業ごとの状況の把握や待遇改善に向けた支援策の周知により企業の自主的な取り組みを促すこと等により、この徹底を図ってまいります。

「非正規雇用労働者の処遇改善、正社員化を行う企業への支援」として、キャリアアップ助成金において、新たに設けられた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充された「正社員化コース」等の周知、活用勧奨等を行うとともに、ワンストップ相談窓口であります「島根働き方改革推進支援センター」を通じ、きめ細かな企業支援を実施いたします。

次に、資料5ページをご覧ください。「第2 リスキリング労働移動の円滑化の推進」についてです。

まず、「リ・スキリングによる能力の向上支援」として、島根県との共催による地域職業能力開発促進協議会を通じ、関係機関等から県内各地域における人材ニーズ情報を把握し、これを踏まえた職業訓練コースの設定や訓練カリキュラムの改善を進めてまいります。

また、求職者等への職業訓練制度の積極的な周知・広報を行うとともに、訓練受講生に対するきめ細かな個別支援を実施するほか、労働者の主体的キャリア形成等を支援するため、各ハローワークに専用コーナーを設置し、キャリア

コンサルタントによる相談支援を実施いたします。

「成長分野の労働移動の円滑化」としては、求職者と求人企業とのマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上等により、この円滑化に向けた取組みを進めてまいります。

次に、資料6ページをご覧ください。「中小企業等に対する人材確保の支援」として、ハローワークにおける求人充足に向けたサービスの強化やハローワーク松江に設置しております人材確保対策コーナー等を通じた医療・介護をはじめとする人手不足分野におけるマッチング支援の強化を図るほか、介護分野における充足・定着支援の強化としては、関係機関との連携をこれまで以上に密なものとし、積極的な取組みを進めてまいります。

次に、7ページをご覧ください。「第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」についてです。

まず、「フリーランスの就業機会の整備」として、フリーランスやフリーランスに業務委託を行っている事業者等に対し、引き続きフリーランスガイドラインの周知等を図るほか、本年秋に施行が予定されております、いわゆる「フリーランス法」に関する周知啓発につきましても、あらゆる機会を捉えて行ってまいります。

これらに加え、「フリーランス・トラブル110番」の案内、フリーランスから法違反の申出がなされた場合の調査・指導等、必要な対応を行っていくことといたします。

「仕事と育児・介護の両立支援」として、育児・介護休業法の周知や、履行確保と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各企業の取組に対する支援を行ってまいります。

8ページをご覧ください。仕事と介護の両立ができる職場環境整備として、地域包括支援センター等との連携により、様々な機会を活用し、介護休業制度等の周知などの取組みを進めていくとともに、育児・介護休業法の改正がなされた場合には、その改正内容の周知等についても行うこととしております。

「ハラスメント対策、働く環境改善等の支援」として、相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進のほか、資料9ページ目にありますとおり、女性活躍の推進のための支援として、引き続き、男女雇用機会均等法の確実な

履行確保等を図ることといたします。

次に、10ページ目をご覧ください。「安全で健康に働くことができる職場づくり」として、長時間労働の抑制に向けた監督指導、時間外労働の上限規制適用猶予事業、業種への労働時間短縮に向けた支援などに取り組むほか、基本的な労働条件に関する労働基準関係法令の遵守の徹底等により、引き続き、労働条件の確保・改善対策を進めてまいります。

また、資料11ページ目にありますとおり、「島根労働局第14次労働災害防止計画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」として、具体的には、このページの下にあります労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策、12ページ目の、労働災害が多発する業種への労働災害防止対策、治療と仕事の両立支援など、これらの取組みにより、労働者の健康確保を図るほか、労災保険給付の迅速・適正な処理についても、引き続き行ってまいります。

「多様な人材の就労、社会参加の促進」としては、障害者の就労支援、具体的には、障害者就業・生活支援センターなど、関係機関との連携による障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図るとともに、13ページ目にありますとおり、中小企業をはじめとした障害者の計画的な雇入れ等に向けた支援や多様な障害特性に対応した、チームによる就労支援の実施等を行ってまいります。

最後に14ページ目を御覧ください。「第4 労働保険制度の適正な運営について」です。

ご承知のとおり、労働保険制度は、労働行政における各種施策を推進するための財政基盤として重要な制度であります。今後も、この労働保険制度の安定的運用等を実施していくため、関係機関との連携の下、労働保険手続を行っていない事業者の把握や加入等に関する指導、労働保険料における収納未済歳入額の縮減のほか、被保険者等の利便性向上の観点から、電子申請の利用促進をさらに進めてまいります。

令和6年度、島根労働局の重点施策に関する概要説明は以上となります。

○ 野田会長

以上ですね。ありがとうございます。ただいま、令和6年度島根労働局重点施策（案）について、御説明いただきましたので、これから質疑に入りたいと思います。本日も多くの皆様にお集まりいただいておりますので、なるべく多

くの委員に御発言いただければと思います。

まずは、使用者代表者、労働者代表委員におかれましては、法令や制度に基づく措置の実践の立場、それらの措置の対象となる労働者の立場という観点から現状等も踏まえながら御発言いただき、限られた時間ではありますが、有意義な会議となりますよう御協力をお願いいたします。

では、まず、労働者代表委員、使用者代表委員から御質問等がありますでしょうか。

景山委員、お願いいたします。

○ 景山委員

おはようございます。数点、お願いなり、質問なりさせていただきたいと思っております。まず、今年の春闘期で我々も給与を上げよということでの取組を行っておりますけれども、そういう中で、政労使会議が先般行われて、本日のお手元にいただいているような労使合意ができていくということについては、この環境の整備ということについて、ありがたく思っている次第でございます。やっぱり、ポイントは価格転嫁をしっかりとした上で、人への投資ということに回していただくということが、我々の主張でもございますし、社会的な流れの中ではあるというふうに思っています。

片や、昨年の結果、あるいは今年の見通しをしましても、多分、今までよりは、島根県内の労働者の賃金というのは、上がるのであろうというふうに想定はするものの、出来上がり数字は、中央との格差がどんどん広がっていく傾向というのは、避けられないというふうに思っています。言わば、若い人を中心に、島根県内に人手不足の環境を補うために就労していただくということの一つにこの賃金があるわけですが、結果としては、それが逆に見えてしまうとか、魅力がないものに映ってしまう可能性もあるということですので、今日伺っている計画も含めて、島根県内の働く環境の整備がいかに大事かということ、いま一度、労働局も認識をいただいて、御努力をいただきたいというふうに思っている次第でございます。

その中で、個別には、年収の壁のお話がありました。支援強化パッケージということで現在進められておりますけれども、企業が、結構、このアンケートを最近取っておりますと、それらを見ますと、この制度の周知について知ら

ないと言っている方が非常に多いということとして、特に106万円の壁ということで捉えると25%程度、130万だと35%程度の方しか知らないというふうなデータも公表されておるわけでございまして、まだまだ浸透していないし、目的に沿った支援ができるということとは、かけ離れているというふうに思っております。

加えて、最低賃金の引上げも、今年度もあるわけでございますので、そうした観点からしますと、年収が上がり、時給が上がりということになれば、より時間を調整して働くというふうな状況にも陥ってしまう、より人手が不足してしまう島根県ということも設定がされますので、しっかりと、この辺のPRなどを企業を通じてお願いをしたいというふうに思っているところでございます。

それから、外国人の方の就労等々についてでございまして、島根県はたくさんの方の外国人の方に来ていただいているというふうに思っておりますし、日系ブラジルの方が多うございましたが、最近はベトナムの方のほうが多いというふうなこともあります。言語の壁を越えて島根県内で働いていただけるということが、非常にありがたいわけですが、片や、島根県にたくさんの方、あるいは、他国の方が来て就労していただける環境があるだろうかというふうに捉えると、なかなか生活様式のフォローも含めて、できていないというふうに私は思っております。この辺については、国の機関、あるいは県をはじめとする行政機関等々と、より緊密に連絡を取っていただきまして、そこに足り得る対応を図っていただきたいなというふうに思っているところでございます。

それから、もう一つ、ハラスメントです。もうハラスメントのニュースがない週ってというのは、ないというふうに思いますし、立派な方だからこそ、結構ニュースになるんだろうというふうには思いますけれども、そうした社会的影響力のある方でも、まだ昔の感覚で職場運営をなさっていたり、言動をなさることが、非常にショックなニュースとして写っております。私どもも胸に手を当ててみれば、そのコンプライアンスに沿って生活ができているかなというふうなことは、反省はするわけではありますけれども、やはり、時代の流れとともに求められている社会に対応していくためには、労使ともに、そういった感覚というのを研ぎ澄まし、皆が気持ちよく仕事ができる、そういう環境をつくっていかねばならないだろうというふうに思っております。

そして、お願いをしたいのは、一応この計画書の中にもハラスメント対策というのは、述べてあるわけですがけれども、本当にそのことが浸透したかという、後追いのフォローまで含めてしていただきたいなど、研修をしたから大丈夫というものでは決してないというふうに思いますし、それがどこまで補完をできているのかという検証を、ぜひ労働局としてもしていただきたいというふうに思っております。

取り留めのない意見になりましたけども、私からは以上でございます。

○ 野田会長

では、労働局ご説明をお願いします。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木と申します。御質問をいただきました年収の壁とキャリアアップ助成金新コースの周知に関して、年収の壁に係る情報と具体的な施策としてのキャリアアップ助成金新コースである、社会保険適用時処遇改善コースにつきましては、労働局のホームページや対外的な会議、イベント等、あらゆる機会を通じて、周知を行っているところでございます。

また、島根県働き方改革推進支援センターというものがありますが、そちらも活用し、窓口専門家が企業を訪問した際には、必ず周知を行ってまいりました。

さらに、同センターではオンライン会議も、安来、松江、浜田地区で5回程度実施しております。また、2月には、県内のハローワークで、幹部などが、直接地域の主要な事業所を数社訪問して、キャリアアップ助成金の活用を含め、年収の壁・支援強化パッケージについて説明、活用勧奨を実施しているところでございます。このように周知、広報しておりますが、しかしながら周知が足りていないという状況はあると思いますので、引き続き来年度もあらゆる機会を通じて周知、広報を行っていきたいと考えております。

また、ハラスメントの補完についてですが、今回の重点施策8ページのハラスメント対策のところの下の方に表がございまして、一つは令和4年度の各種法律の相談実績でございます。やはり、ハラスメント関係の相談が3分の1程度占めておりまして、これについては、令和4年度だけではなくて、3年度、2年度もハラスメントが3分の1を占めているという傾向がございまして。

また、下のほうの資料の総合労働相談のところでも、いじめ、嫌がらせに関する相談が、平成24年の時から1番を占めておりますので、周知、啓発など、あとは、報告徴収といって、事業所を訪問して、法が適正に守られているかどうかというのを確認しておりますが、そういったフォローアップ的、補完的なものも引き続き来年度も実施していければと考えております。

○ 杉森職業安定部長

職業安定部の杉森です。2点目の外国人関係についてお答えさせていただきます。

まず、現状としまして、外国人労働者、島根県内の人数、毎年1回ハローワークに届出を出している、出ている外国人の雇用者数について、統計を取っていきまして、直近、令和5年10月末時点で、約5,000人ということで、過去最高を更新しています。皆様も御存じのとおり、日本全体でも人手不足ということで、特に在留資格特定技能等、大幅に人手を活用する一つの一助として増えているというのが現状、実態としてあります。もう一つは、法律のほうも、技能実習について、国際的な、人権的な問題という観点から、今、ちょうど国会で審議中ですけども、技能実習から育成就労ということで、新しく在留資格をつくるということで、運用もいつからかは明確になってないんですが、2年後、3年後とかには、そちらのほうが増え始めるんじゃないかなというふうに考えております。そうなってきた場合、やはり、いかに人手不足の解消策として外国の方を受け入れていくというところが、求められているということであれば、そういった努力をしていくことも出てくるのかなと考えております。やはり、企業単独の努力でやっていくというのは、やはり、大分負担が大きいというふうに、私も感じております。

なので、厚労省だと、やはり外国人の雇用管理という部分になってしまうんですけども、それ以外、総務省だったり、文化庁さんだったり、他省庁いろんなところが協力してやっていくものだと思っておりますし、島根県内においては、やはりどうしても自治体さんメインで、やはり動かないと、なかなか皆様が安心して外国人を受け入れていくというような方向に行かないのかなというふうに考えておりますので、労働局としては、その部分について、積極的に協力していくべきだというふうに考えております。以上です。

○ 濱崎監督課長

労働基準部監督課の濱崎と申します。2点目の御質問いただきました外国人労働者の方の関係で、相談体制、それから労働条件の履行確保の観点で、少し補足をさせていただければと思います。外国人労働者の方向けの労働条件の確保、改善に関する御相談に対応させていただくため、島根労働局の監督課に外国人労働者相談コーナーを設置させていただいております。現在、中国語での対応ということで相談員を配置しているところがございますけれども、ホームページにおきまして、中国語での相談対応について周知をさせていただいているところがございます。

また、厚生労働省におきましては、外国人労働者向け相談ダイヤルを設置させていただいております。外国人労働者の相談として、13の言語に対応することが可能となっているところがございます。こちらにつきましても、利用促進に向けて周知を図ってまいりたいと考えております。

また、外国人労働者の方の中で、外国人技能実習生の関係でございましてけれども、外国人技能実習生の方の実習実施者、実習実施を行っている事業所に対する監督指導についても、私ども、管内の労働基準監督署において、実施させていただいているところがございます。実施に当たりましては、外国人技能実習機構と相互連携を行っておりまして、引き続き、外国人労働者の方、それから外国人技能実習生の方の労働条件履行確保に向けて、監督指導の徹底を図ってまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○ 野田会長

景山委員、よろしいでしょうか。

○ 景山委員

ありがとうございました。特には、年収の壁のところ御説明いただいて理解をしたところなんですけれども、そういう、106万、130万、壁がある働き方をされているっていうのは、家族の中の年収要件ということがあってというのが多くございまして、その環境を鑑みるに、やはり保育料の問題ですとか、それから育児をしたいというふうな希望もあって、そういう働き方をされているケースというのが、非常に多くございますので、幅広に考えますと、年収の壁

の要件の撤廃、あるいは、その支援ということにとどまらず、そういう、社会全体的な環境整備につながらなくては、このことは意味をなさないというふうに思いますので、管轄外の部分もあろうかというふうには思いますけれども、様々、県や市町村もそういった対策を取っておりますので、そこの連携やコミュニケーションも十分に取っていただくよう、併せてお願いをしたいというふうに思います。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見がありましたらお願いいたします。

乗本委員、お願いします。

○ 乗本委員

JAM山陰の乗本でございます。JAM山陰というと中小企業がこの構成組織の9割以上を占めておりまして、労働条件というのは、島根県の中でも低い水準にある、そういう企業は多いんですけれども、同一労働同一賃金という、4ページにある部分ですが、この同一労働同一賃金というのは、まだはっきりしていないという、何を以て同一というのかというところが、今一つ理解し切れないところがございまして、例えば、松江にしかない企業が同じ作業してる従業員に対してであれば、同一労働同一賃金だから同じ待遇にしなければいけないよねというようなのも出てくるんですけども、例えば、正社員は全国転勤がありますよと、ただ日頃やっている作業は一緒ですよって言ったときに、非正規の方と正社員の処遇は当然異なるということになります。それってどうなんでしょいうねっていうのも、ちょっと、ふと思うんですよね。転勤があるかもしれないから、やってる仕事は一緒だけでも賃金は違うよと。ただ、その辺についてもまだはっきりした筋書はまだできてない。まだ裁判例もまだまだ少ないと思いますので、今後、先になろうかと思うんですが、ただ、分かっている部分については、どんどんどんどん推進していただくということで、労働者の賃金が引き上がる、そのようなことをさらに推進していただきたいと思います。

それと、治療と仕事の両立支援、これも、ある程度の規模の企業になれば、こういったこと、産業医と連携を取りながら進めていくということもできると思うんですが、本当、中小零細企業になると、この辺、まず、治療で半年休み

ますといったときに、そのまま雇用を維持してもらえるのかという不安を当然、抱くと思いますし、業務復帰したときに、「短時間勤務してくださいね。」主治医に言われてもですね、「いやあ、短時間勤務にされちゃ困るよ。」と、「もう2時間残業してください。」というような話につながりかねないところも多いです。そういうことで、病気にかかったことでの離職につながらないよという、この治療と仕事の両立支援ですが、この辺のところ、中小企業のほうもしっかり協力をしていただけるような環境の構築、これをお願いしたいと思っております。この両立支援については、育児・介護、これの両立支援ということもありますが、なかなか企業規模というところで、企業が行うことも難しいということも出てくると思われます。そこに向けた支援制度というものも、理解の促進だけではなくて、支援というところでの寄り添いをしていただければというように思いますので、よろしく願いをいたします。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

御質問いただきました同一労働同一賃金の条件に関しまして、ご説明したいと思います。パートタイム・有期雇用労働法のほうで、均等・均衡待遇の確保ということで定めがございまして、同一労働同一賃金については、職務の内容ですとか、あとは職務の内容の変更や配置の変更の範囲などが、同じかどうかという幾つかの要件で判断をするんですけども、転勤については、転勤があるかないかで処遇が異なるというのは問題ありません。しかし、実態としてその運用がなされているかも加味する必要があり、例えば、正社員が実際には転勤した者がいないという場合に、転勤はないという理由で処遇・待遇が低く設定されている非正規がいる場合には、その差は不合理であるとみなされる可能性があります。このような点につきましては、今後の判例の蓄積等により、精度を上げていくということで対応してまいりたいと考えております。以上です。

○ 鈴木健康安全課長

続きまして、労働基準部健康安全課の鈴木と申します。御質問いただきました治療と仕事の両立支援に関してお答えいたします。乗本委員からもお話しただきましたが、何かと仕事との両立という施策が幾つかございまして、そのうちの治療に関して、当課で各関係機関と連携をさせながら対応をさせていただいております。御案内のとおり、治療と仕事の両立支援は、医療分野の皆様

が患者である労働者に対して療養をしていくに当たって、仕事を配慮した上で治療の計画を立てていただくこと。それを治療の経過に配慮をした上で、その経営者、事業場側がそれを配慮した柔軟な運営をしていただくこと。この両者の合意がとても重要でございます。こうした課題に対処すべく、島根県内に設置をしている島根県地域両立支援推進チームという会議がございまして、医療関係の皆様ですとか、御出席いただいております労使の団体の皆様など御参画をいただいているところです。労働局としては、まずおっしゃるとおり、治療と仕事に両立支援が、事業場として今後とても重要になっていく、こういったことをしないと勤めの方が何かあったときに雇用を維持し続けられない、職場の魅力もすごく低減してしまう、という治療と仕事の両立支援の重要性を、強く我々からアピールをしていくこと。その際に、患者すなわち労働者の皆様に対して個別調整支援をはじめとした様々な支援を島根産保センターという機関がやっていることなど、支援策があることを我々のほうから強くアピールをして、何かあったら御相談をいただくこと。逆に、何かあったら相談をいただく前に、事業場としての体制を整えていただくことが非常に重要であり、昨今の健康経営という中でもこういった話題を触れていただいておりますので、そういったもともとの整備をしていただくこと。何かあれば我々のほうに御相談をいただいて、必要な調整に介在、介入させていただくことを、広く周知していきたいと思っております。

○ 野田会長

では、乗本委員よろしいでしょうか。

○ 乗本委員

治療と仕事の両立支援のところ、今、御説明いただいた中で、例えば自分の例を出しますと、10か月間休業しまして、10か月間の休業を経て職場復帰して、翌年、復帰したのが2月なんですけど、翌年の4月、有給休暇の付与が、出勤率の関係で非常に有給休暇の付与日数が少なかったと。ただ、継続して検査、治療というのが必要だったので、となると、当然欠勤が発生して、つまり今年の有給休暇がもらえないというふうなことがありました。それについては、私が労働組合の委員長もしておりましたので、疾病の関係での休業については有休算定率に参入しないということで、それは疾病のための休業したときでも、翌

年はフルの有給休暇付与をしてくださいということで制度を改定したんですが、そのような事例があれば蓄積していただいて、中小企業の経営者の方にも、こういう取組の仕方もありますよというような、事例紹介のようなことをしていただくと、労働組合のない企業でも有効な両立支援の方策が見つかるのではないかな、ちょっとそのように今、思いましたので、ぜひよろしく願います。

○ 鈴木健康安全課長

ご指摘いただきありがとうございます。

仰るとおり、各会社、それから労働者の皆様で状況も異なりますし、仰っていただいているような制度上をその労働者の状況に合わせてフィットさせていって、ちょっとした問題を乗り越えることで、お勤めいただいている方がより働きやすくというか、治療しながら雇用維持につながっていくということがあるかと思えます。今、仰っていただいた事例のほか、島根産保センターのほうで個別の事案を幾つか抱えておりますし、全国のほうで治療と仕事の両立支援ナビというホームページもありますが、そういった御紹介できる事例について、労働局の立場からも発信をしていきつつ、関係の機関の皆様に、こういった事例があることを、我々のほうからも連携して周知をしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○ 野田会長 よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御意見ありましたらお願いいたします。

谷口委員、よろしく願います。

○ 谷口委員

すみません、谷口のほうから質問というか、コメントだけ3点お伝えしたいと思えます。

まずは、日頃、御指導賜りましてありがとうございます。まず、1つ目なんですけども、リスキリング、あるいは女性活躍っていうのは、すごい大切というふうにも思っております、事業所内でもいろんな取組はしてるんですけども、そういったものを事業所内だけでとどめるのではなくて、地域のNPO法人の皆様とかとも御協力しながら、事業所内のほかの会社の皆様にも御活用いただけるような、そういう動きをしていきたいというふうにも思っております。

2点目、同じような話なんですけども、UIターンなんですけども、これも推進していこうというふうにも思っています、弊社のリクルート活動でも、島根県の皆様がPRされてる、住みやすい島根県っていうそういったものも、しっかりPRもしてるんですけども、これも事業所のリクルート活動にとどめるのではなくて、島根県全体のUIターンの不足につなげていきたいというふうにも思って活動しております。

新聞にもお載せいただいたんですけども、近隣企業の島根富士通さんと島根島津さんと弊社、3社が協力しまして、人材、あとまちづくり、環境という3つのカテゴリで、3社共同の取組にしています。一番最初申し上げた、人材っていうところなんですけども、これはその3社のリクルートっていう枠にはとどめずに、島根県の製造業で働く楽しさだったり、やりがいみたいなものを、県外に流出しそうな皆様に働きかけるような取組にしています。製造業でも、どんな職種があるかって、学生の方ってよく御存じないと思うので、ものづくりに関わる仕事っていろいろあるので、そういったものを3社には全然とらわれず、一般的な製造業という切り口で、PRするような場を持っておりまして、島根県全体のUIターン、微力ではあるんですけども、そういったものの推進につなげていきたいというふうに思っています。

あと、3点目なんですけども、先ほど外国人労働の話が出まして、弊社、日系ブラジル人だけなんですけども、協力会社の方が、日系ブラジル人の管理指導みたいなのをさせていただいて、そういった皆様の力も借りて、普段、ものづくり、我々してるんですけども。たしか、ちょっと間違ってるかもしれないんですけど、ベトナム人の方だけでも1,500人超える方が働いておられて、日系ブラジル人の働いておられる方の数を抜いたって、たしかどこかでそんな数字を見た気もしまして、町中でも、中国の方とか結構いろんな方と擦れ違う場面がありまして、今後の人口動態とも見ると、今後ますます増えてくるかなというふうにも思っております。出雲村田の過去の取組でいきますと、地域の行政の皆様の力もお借りしまして、教育みたいなものもすごく力入れてくださいますし、協力会社の皆様もすごく頑張ってくれて、普段のケアみたいなものもしてくれてまして、10年ぐらい前ですかね、相当、地域の皆様から不安の声も

上がってきたんですけども、最近はほとんど聞かなくなって、上がってくる声でいくと、例えば、接し方が日本人と違うので、男女が手をつないで歩道を歩いているとか、いや、男女が手をつないで歩道を歩くの倫理上どうかっていうのはあるけど、そんな悪いことでもないんじゃないかなって、そのくらいの声になってきているというふうにも思っています、そのための行政の皆様の取組とか、あるいは我々でしたら協力会社の皆様なんですけども、エージェントの皆様のそういうガバナンスであったりとか、そんなんを少しでも参考にさせていただけるようなものがあれば、ほかの国の外国人労働者にも、いいところ取りしてもらえたらというふうにも思いましたので、そういう部分も、必要によってはお伝えしていこうというふうにも思っていますので、個別なんですけども、お伝えしたいというふうに思います。以上です。

○ 杉森職業安定部長

安定部の杉森です。再度、外国人の関係につきまして、他国の部分についても参考になるものということで、ありがとうございます。今、ちょうど外国人の国籍の話ございましたので、ここで参考的にちょっと状況をお伝えしますと、島根県令和5年10月末時点での外国人労働者数について、今回、初めてベトナム人のほうが1,300人台で、日系ブラジル人の方1,100人を超えたというところですので、全国的にもベトナム人というのが増えているという状況になっているので、今後、こういった動きは進んでいくと想定しております。以上です。ありがとうございました。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。その他の部分についてのコメントだったと思いますので、また生かしていただければと思っています。

谷口委員、よろしいでしょうか。

○ 谷口委員

はい、ありがとうございます。

○ 野田会長

では、そのほかお願いいたします。

渡邊委員、お願いします。

○ 渡邊委員

渡邊と申します。よろしく申し上げます。

私どもは、小さな事業所ですので、やりながら気がついたところっていうのを何点かお話をさせていただきたいと思います。

私ども、障害者さんをなるべく雇用しようと思っていて、以前、パートタイマーで数年働いていた方がいらっしゃったんですけど、別のことをされたいということで、結局辞められたんですが、その際、障害者就業・生活支援センターさんが非常によいサポートをしていただいて、非常に我々会社に対しても障害者の方に対しても、非常に寄り添って対応していただいて、非常に感謝しております。

そういった御縁もありまして、この度、また御紹介をいただいて、先週、職業体験をして、来週月曜日から新たに就業していただく方が始まります。それに対しても、非常に障害者の方に対しても、もうすごく対応しっかりしていらっしゃいますし、私どもに対してもきっちり説明をしていただいて、両者の間に入っていただいて対応していただいたこともすごく感謝しておりますし、とてもいい機関だなと思っております。ただ、これが、広く各皆様に周知がされているのかなっていうところと、多分、何か受け入れられる事業所さんとそうでないところとっていうのは、比較的何か二極化してるようなイメージがあるんですけど、その辺りの現状、県の状況等々が教えていただければ聞かせていただきたいなというふうに思います。

それと、先日、ちょうどタイミングよく、2月の末に労働基準監督署さんがいらっしゃいまして、調査が入りました。私ども、製造業で印刷業やってるんですけど、この年度末2月後半から3月っていうのは、このときぐらいしか稼ぐときがないぐらいの状況でございまして、非常にこの間対応するのは、精神的ストレスが甚だ大きくてというところで、できましたら、4月以降になりますとぐっと暇になるので、そういったところに来ていただければ、ちゃんと誠実に対応させていただきたいというふうに思いますので、ひとつ御検討いただきたいというふうに思います。

それと、年収の壁のお話がありましたけれど、冒頭で景山委員さんが言われましたけど、私もそこに関して全く同じ意見を持っています。それと、やっぱり当社でも働いておられる方は、基本的にもうこの中でお願いしませうっていう

スタンスの方が多いので、やはり根本的な意識が変わっていかないと、ここは難しいんじゃないかなっていうふうなことをすごく強く思ってるんで、これは多分、育児というか、そもそもここでの話ではないかもしれないですけど、そこはすごく強く感じているというところです。以上でございます。

○ 杉森職業安定部長

職業安定部の杉森です。障害者の関係、来週から1名採用ということで、ありがとうございます。また、おめでとうございます。

障害者の関係ですね、職業安定部のほうで行っております。障害者の雇用につきまして、まず島根県の現状というところでお伝えさせていただきますと、毎年1回公表させていただいてるんですが、令和5年6月1日時点で、結構、自信を持っていつも言っているんですけども、島根県の民間企業の実際実雇用率というものがあまして、実雇用率っていうのは、法で雇用義務の生じる規模が43.5人以上の企業で、雇用される障害者数を常用労働者数で除したもののというのがございまして、そちらが2.83%ということで、全国第4位と大変受け入れてもらっている県というところです。また、法定雇用率を達成している企業の割合も69.6%ということで、こちらは3年連続1位ということで、全国の会とかでも堂々とこの部分については話させていただけてるという状況でして、大変これは、島根県の皆様がそういった障害のある方だったとしても受け入れて、仕事をしていくという、そういったことをいうところの部分が大いかなというふうに考えています。先ほど、障害者就業・生活支援センターの話あったかと思うんですけども、こちら障害者の雇用の推進はチームで行っておりまして、ハローワークと障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターと、地域ごとに関係機関が連携して、一緒にちゃんと就職ができて、定着をして、その後もきちんと活躍してもらえるように、一体的にはやっておりますので、その関係機関との関係も協力的な体制、今、取れていると思っておりますので、この周知は今まで以上にもう少し、まだ雇用がされてない会社さんにもメリットがあるということを伝えていけるよう、力を入れてやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

○ 濱崎監督課長

労働基準部監督課の濱崎と申します。2点目の関係で、労働基準監督署の調

査ということで、大変御多忙のときにお邪魔させていただいたということで、すみません。個別の事案については把握しておりませんが、何卒御理解いただければと思います。私ども、労働基準監督署におきましては、日頃から、各事業所様のところにお邪魔をさせていただきまして、労働条件の履行確保という観点から労務管理の状況、安全衛生の確保、健康診断の実施状況など、そういったものを含めて確認をさせていただいたところです。なお、監督指導のお話が出ましたので、（関連して）令和4年の監督指導の結果ということで、少しだけ御紹介をさせていただければと思います。令和4年の1年間に、島根県内の労働基準監督署が監督指導を行った結果、1,519の事業所様を訪問させていただき、そのうち労働基準関係法令違反の事業所様が1,121ございました。違反率としましては73.8%というところがございます。こちらは全国の違反率と比べまして、島根県内では高い傾向が続いているところです。これまでも、各委員の皆様からも話等ございましたけれども、島根県内におきましては、人手不足の状況が顕著であることから、事業主の方自らが労務管理を担っていただく事業者様が多く、それから人手不足によって、どうしても個々に業務量がかかってくるといった背景も、少なからず見られるなど、そういった状況が確認されているところです。個々の事業所様の状況、背景などもあるかと思いますが、労働基準関係法令、これをしっかりと遵守していただきますよう、監督署もしっかり取り組んでまいりたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 野田会長

では、河野委員お願いいたします。

○ 河野委員

すみません。今、濱崎課長さんがおっしゃられたことを聞いて思ったんですけど、違反率が随分多かっただけでおっしゃいましたが、傾向としてこういったことに対する違反が多かったのかっていうことを知りたいんです。島根県は、御存じのとおり、高齢者が実際現場で働かないといけないう現状がすごく多くなりまして、私も本当は70歳以上の人、75歳以上の人、一般に皆様言われる高齢者って、一体何歳を想像されてるのかなと思うんですけど。うちの会社、80歳でも働いておられます。しかも、機械を使って1人で動かざるを得な

いということがあるんです。私は、いつも本当、ケガが心配で、でも今、14次防もいろいろ発令されて、本当にそういうケガがないように、ケガなんかないようにってことを気をつけてはいるんですけども、実際、外国人の労働者の方にも受けていただけたらなと思うんですが、やはり高齢者の方は耳が聞こえづらい、外国人の方に手話で伝えようと思っても、言葉がはっきり伝わらなかったりすると、どうしても熟練工さんの感性と若い人との差が出てくるんじゃないかとか、いろんなこと不安に思ってしまうって、外国人の若い人の力っていうのもなかなか頼れないという現状が実際のところあります。私が思うのは、監督署の方も安全とか、皆様の働きやすさを注視して、私たちの側としていろんな御指導していただくので感謝はするんですけども、高齢者の方たちが、どうしても年を取ると何かこう面倒くさいとか、マニュアルどおりにいかないイレギュラーなことがすごく増えてくるんです。ケガをした時も、やっぱり保険なんかも正直75歳を超えたら、もう後期高齢になっちゃって、社会保険から抜けてしまうんですけど、そういう人こそ、やっぱり会社としても手厚い補償してあげないっていう気持ちになってしまうんですが、その監督署さんのそういうイレギュラーな対応に対して、あまり厳し過ぎない対応といいますか、会社の規模に応じた対応をしていただけるのかどうかっていうのが、もう少し心配しているところです。

○ 濱崎監督課長

御意見いただきましてありがとうございます。

安全の関係は、別の者からお話をさせていただきますけれども、私ども、労働基準監督機関、労働基準監督署におきましては、働き方改革関連法が施行する以前には、労働条件の履行確保ということで、労働基準法とか労働安全衛生法、あと最低賃金法といった労働基準関係法令の遵守に重きを置いて、取組を行ってまいりました。その一方で、働き方改革関連法の施行以降は、特に事業所の事業主の皆様に対して、丁寧に様々な関係法令の周知を行っていく取組も行っております。特段、高齢者の方に特化したっていうところではないですけども、中小企業事業者の中では、やはり日本全体的に高年齢労働者の方の割合が増えていくという中で、なかなかこういった労務、いろいろな法改正も頻繁に行われているという実情もございます。そういった内容についても知ってい

ただ、御理解していただくといった形で、実際に法令の内容を周知させていただくといった取組も併せて行っておりますので、その辺り一つ一つ丁寧に、履行確保を図りつつも関係法令の周知、これ両方を並行して、今、取組としてさせていただいております。また何か御相談事ありましたら、ぜひ御相談いただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、安全の関係については、担当の者から少し説明させていただきます。

○ 鈴木健康安全課長

すみません。続きまして、健康安全課鈴木と申します。

今、仰っていただいた職場の安全関係の指導を担っております。仰っていただいた件について、最新の数字で言いますと、県内の労働災害に遭われている方の約3分の1が60歳以上、50代も含めると、おおむね半分ぐらいが労働災害に遭われているのが50代以上っていうことになります。当然各年代のお勤めの方の人数もありますが、やはり年齢を重ねると労働災害のリスクがそもそも高まるというところがございます。ただ、年齢とともに高まっていく労働災害のリスクに対して、これに対処する特効薬みたいなものが残念ながら無く、その方、その職場に合った対応というのを、うまく見つけていただく必要があるというのが、今の状況でございます。厚生労働省でエイジフレンドリーガイドラインという、こういった高齢の方が働きやすくなるような環境構築に資するガイドラインが出されておまして、そういったガイドラインに則った取組を行った職場には、ここ4年間ぐらい補助金を交付する等、そういった支援の手はございますけれども、我々のほうもお邪魔して指導に入ったときには、高齢者の安全対策に関しては特効薬がないため、会社さんごとに必要な対策をそれぞれよくお考えいただいて、できることから着手していただくことが重要というふうに我々としては認識しております。そういった意味では、こういう支援が使えるということですか、こういう好事例があるということを積極的にいろいろ周知させていただいた上で、お考えいただくっていうのが重要ななと思っています。その辺りは引き続き、丁寧な指導に努めていきたいと思っております。今回のお話もありがとうございました。また、参考にさせていただきたいと思っております。

○ 河野委員

ありがとうございます。ぜひ、よろしく願いいたします。

○ 野田会長

渡邊委員から年収の壁のこともありましたけど、それは最初の御質問にもあったと思いますが・・・。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。年収の壁につきましては、確かに、今までも年収の壁についていろいろ議論がされてきて、何も動きがなかったところがございますけども、今回、初めてキャリアアップ助成金のほうで対応策が示されたということで、一步前進したところがございます。これをきっかけとして、国のほうでも議論を重ねて、制度自体の廃止ですとか、そういったものまで検討しながらやっていくものと考えております。我々も、動向について注視していきたいと考えております。ありがとうございます。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。

また、もし御意見があったら、またお願いしたいと思っておりますけども、公益委員のほうからも、もし何かありましたら。

○ 永野委員

弁護士の永野です。4点ほどちょっとコメントをさせていただきます。まず、1点目は、建設業者の方の残業時間の制約が始まるかと思っております。島根県の実情としては、公共事業は別に減らないと、インフラの改修と災害の多発による工事が必要ですが、一方で、建設業に従事する若手の方が減っているという慢性的な人材不足、この中で残業時間の制約が始まってくるというのは、非常に難しい問題があるのかなというふうに思っています。

年間計画を見ると、6月に建設工事関係者連絡会議というのがございますので、ここで残業時間のところ等と人手不足とかの困り感というのは、ちょっと協議が必要かなと思っております。そして、公共事業の入札、今、価格競争だけではなくて総合判断みたいな形で、女性を登用してるかとか、そういったことも考慮されてるかと思うので、こういった行政関係者とも協議して、その残業時間を守るっていうところが、何らかの形で業者にプラスに働くといいのかなと思

います。あと、そうすると建設業者が困るとどうするかっていうと、二、三年働くと一人親方といって、業務委託の形で切り離すと、そうすると残業時間の話が出てこなくなると。前々回だったかなと思うんですが、労働局としても労働者として対応しますよ、つまり、指揮命令下に置かれてたら対応しますよっていうお話しだったんですが、弁護士の肌感覚とすると、そもそも私は労働者なんじゃないかって思う人自体、非常にまれだと思います。私、そんな相談受けたことがなくて、借金の相談で来て「もう失業保険も出ませんから無職です。お金がありません。破産したいです。」、あなた本当は労働者なんじゃないのって思うんですけれども、もう、お金を払って弁護士を雇って証拠を集める気力なんて、誰もいません。お金がありませんから。なので、この辺り、実際は、私は全く手当てがなされてない分野だと思います。そして、残業時間の制約と人手不足があると、そういった形で業務委託とか請負みたいな形に切り替わるんじゃないかなという懸念を持っています。

2点目、フリーランスの方のことですけれども、フリーランスと業務委託を分けますということなんですけれども、事実上の業務委託の方は、事実上労働者かもしれませんよというふうに分けるのであれば、この辺り、またしてほしいのと、ハラスメントも関わりますが、判例等でも、例えばコンビニの店員さんに対してとか、外部の人に対してハラスメント行為を行っても懲戒対象になるっていう判例等もあるんですね。これ行政機関の方でしたけれども、なので多分、私も顧問先にハラスメント研修とかしますが、外部に対して、普通、ハラスメントって中だけ、企業の中だけだっというふうに思われてたと思うんですけど、外部の人に対してもハラスメント気をつけないと、懲戒対象になりますよというようなことを、講演とかでさせていただけるといいのかなと思います。

次、4点目の外国人労働者の件で、行政に対する感覚が、我々日本人と大きく異なっていて、母国と日本が、今、仲が悪いから守ってくれるはずないとか、私、賄賂持ってないんで行政は何もしてくれないと思いますって、そこから話が始まるので、我々と全く違う感覚を持っているので、ただ単純に日本人向けの案内を中国語やベトナム語にしたところで、あまり意味がないんじゃないかと正直思うほど、別に賄賂とかいりませんよとか、あなたの国と今、関係とか関

係ないんですよ、みたいなどこから始まらなきゃいけないっていう視点を持っていただけるといいかなと思います。

そして、島根県の弁護士は、なかなか中国語、ベトナム語、ポルトガル語に対応できますかっていうと、残念ながらできませんで、ちょっと申し訳なく思います。なので、やはり母国語で話せるっていうのは大事なので、ポルトガル語やベトナム語の相談員の方もいるといいのかなというふうに思いました。以上です。

○ 濱崎監督課長

御意見いただきましてありがとうございます。労働基準部監督課の濱崎と申します。

1点目の建設業の関係と4点目の外国人労働者の関係についてお答えをさせていただきます。1点目の建設業の関係ですけれども、御承知のとおり、この4月から時間外労働の上限規制の適用が建設業でも開始されるというところで差し迫っている状況です。県内を見ますと、公共工事と民間工事での状況の違いというのが、依然として残っていることから、現在も周知をしているところでございます。

今年度、島根労働局をはじめ、島根県内の動きといたしまして、昨年7月に建設業関係の働き方の見直しということで、新たに労働時間の関係の推進協議会を新たに立ち上げ、島根労働局を事務局として、中国地方整備局、島根県土木部、島根県建設業協会、島根県建設業関係団体連合会を構成員として、実際に働き方の見直しについていろいろと協議をさせていただいているところです。具体的には、働き方の見直しに向けた様々な周知の取組をどう行っていくのか、見直しに向けてどうやっていくのかを、令和5年度から協議会を立ち上げているところです。具体的な動きとしては、私どもの方で、上限規制の関係、働き方見直しに関する関係法令周知のための説明会の開催、昨年12月には、今日も御出席いただいている主要団体様もいらっしゃいますけれども、島根県内の主要な経済団体様に対し、働き方の見直し、建設工事において、いわゆる発注者側という立場で、御協力の要請もさせていただいているところです。この推進協議会として発信をしていかなければならないことは引き続きこれからも数多くあると考えておりますので、取組を進めてまいりたいと考えています。

それから、一人親方の関係ということで、過去にも御意見をいただいたかと思えますけれども、これも2点目のフリーランスとの関係もありますが、実際に一人親方とか、業務請負とか、名称にとらわれることなく、実際の業務の実態、労働の実態として、いわゆる労働基準法上の労働者であるかどうかをしっかりと労働基準監督署においても確認をしていく。今年度は強くそういったことをやっていこうということで、厚生労働省本部からも指示を受けているところですので。実際の労働実態を見て、しっかり判断してまいりたいと考えています。

それから、4点目の外国人労働者の相談の関係でございますけれども、こちらについては、いろいろと外国人の方、どの国の方がということで変動も近年ございます。御意見として賜りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。ハラスメントの関係ですけれども、自社の労働者による社外の方へのハラスメントについては、パワーハラスメントの指針の中で自社の労働者への防止対策等を行うことと同様に社外の方へのハラスメントについても防止する方針を定めることを努めるように定められておりますので、今後さらなる周知等をしていきたいと考えております。以上です。

○ 杉森職業安定部長

職業安定部、杉森です。貴重な御意見等ありがとうございます。安定部のほうからは外国人関係に間接して現状としてお答えさせていただきます。出雲のほうですね、やはり日系ブラジル人の方が多いということで、ハローワークにポルトガル語ができる通訳を複数名配置、時間は限定はあるんですけども、配置させていただいてるところです。松江のほうにも英語ができる通訳者を1日平均5時間、週2回程度配置するというので、人員としての配置は徐々に行っているところです。ただ、仰るとおり、通訳者がそれだけいるのかというと、絶対数としては、今後不足してくると考えておりますので、よく最近見るのが、ビデオ通話だったりとかで間接的に三者で話すだったりとか、そういった今後ハローワークだけとかに限らず、そういった取組を国として進めていくべきなんではなかろうかなというふうに考えていますし、そういったものでいい事例とか、ほかの行政、市町村さんでは、受け入れが進んでいるところではさ

らに何かいろいろやってることとかあるようではありますので、何か参考になるような情報があったらどうにかしてお伝えできるとできればうれしいなと思っております。村田さんのほうでもいろいろ事例はあるかなと思っておりますので、お知恵をいただいて島根でのどういう形で受入れやすくなるかとか、多言語の対応できやすくなるかとか、みんなで知恵を出し合えばいいのかなと思っております。引き続き御協力よろしくお願いたします。

○ 野田会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。

そのほかありましたら。

○ 宮本委員

失礼します。2点、お願いたします。

まず1点目ですけれども、ワーク・ライフ・バランス、仕事と育児、介護の両立支援です。

こちらにつきましては、様々な制度改正が進んで休業法等充実してきているように思います。そうした中で、実態調査等を私どももしているんですけれども、そうした中で、やはりなかなか制度利用が進まない実態があるということ、その理由としましては、2つ、主な要因が指摘されているところの1つが、なかなか制度が従業員さんに十分に伝わっていないということと、もう1点が、制度は知っているけれどもなかなか職場の雰囲気として言い出しづらいついとか、利用しづらいついとかという職場の雰囲気というのが上げられております。そうしたこともありまして、今後、制度の充実とともに、そうした点も支援策として進めていただければというふうに思っております。

それともう1点ですけれども、働き方のところで長時間労働、今回も上げられているところなんですけれども、今、労働に関して調査といいますか、分析を行っている中で、時間の労働時間だけではなくて、働く時間帯、つまりアンソニーショナルな非典型時間帯、土日仕事をするですとか、あと、5時以降、深夜、夜勤ですとかという非典型時間帯で働く労働者の方の働き方とか、あと、その方の御家庭、御家族、子供とか育児とか、子供の成長発達とかに、非常にその働く時間帯が影響を及ぼすということが、今、アカデミックなところですごく注目が始まっています。ですので、従来、労働時間っていうところは十分

注目されているところだと思うんですけども、時間帯というところにも今後注目していただいて、施策のほうを進めていただければと思います。今、経済の中では、非典型時間帯労働というのはもう不可欠な要素ですので、ぜひ必要かなというふうに思っているところです。以上です。

○ 鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木です。

両立支援の制度がなかなか進んでいない、企業内で周知がされていないというところですけども、当室としても法律の施行がちゃんとされてるかということ企業訪問して確認するとともに、会議やセミナー等で制度の周知を行っているところがございますけども、まだまだやはり周知が足りていないということです。来年度も育児介護休業についてあらゆる機会、新たな周知方法などを検討しまして周知をしていきたいと思います。また、企業内でのその育児介護休業の取得がなかなかしづらい雰囲気があるという点ですけども、例えば両立支援助成金などの助成金の活用やくるみんマークの取得の促進などそういったもので解消していくことができるよう推進していきたいと考えております。ありがとうございます。

○ 濱崎監督課長

労働基準部監督課の濱崎と申します。御意見ありがとうございます。

働き方の関係の周知ですけども、仰るとおり、労働者の方が様々な業種、企業で勤務するに当たり、単純に土日が普通にカレンダーどおりのお休みということ、朝始まって夕方、夜で勤務が終わるという仕事だけではないところです。特に御意見いただいた中にございましたけれども、不規則勤務ということで、いわゆる夜間時間帯に勤務をされる方、元々そういった夜間の22時から朝の5時までの時間帯ですけども、法定の率の以上の割増し賃金を支払うことも規定されていること、それから、労働安全衛生法の関係になりますけれども、深夜労働であれば、その関係での健康診断をしっかりと行うといったことも規定されていることから、やはり心身に何らかの負荷がかかるといったことが否定できないのかなということかと思っております。したがって、様々な働き方の見直しという中で、そういった業種・業態、あるいは時間帯で働くといったケースにつきましても、広く私どもも働き方改革のいろいろな事例集として、

厚生労働省含めて集めておりますので、そういったことも、関係事業所の皆様にもぜひ知っていただけるよう周知の取組も併せて行ってまいりたいと考えています。御意見として賜りたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 野田会長

よろしいでしょうか。それでは、今日、すみません、まだ予定してる議題もございまして、まだ御意見もあるかと思いますが、継続した課題ももちろんですけれども、外国人労働者だったり、フリーランスの問題、あるいはハラスメント問題、また新しいいろんな課題も出てきましたので、今日いただいた御意見もしっかり反映していただくということで、令和6年度の島根労働局重点施策（案）は、本審議で了承させていただきたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

（異議なし）

○ 野田会長

ありがとうございました。

**(2) 島根県電気機械器具製造業最低工賃について**

○ 野田会長

それでは、続きまして、議題の2、島根県電気機械器具製造業最低工賃についての審議を行います。

事務局から説明をお願いいたします。

○ 三上労働基準部長

労働基準部長の三上です。島根県最低工賃の改正に係る諮問について報告します。資料は、本日机上配付の島根県電気機械器具製造業最低工賃についてとなります。

島根県においては、家内労働法8条及び第10条に基づき、現在、電気機械器具製造業、外衣・シャツ製造業、和服裁縫業の3分野の最低工賃を設定しています。また、最低工賃については、その実効性を確保するため、原則として、3年を目途に実態を把握の上、見直しを行うこととされています。資料ナンバー2のとおり、令和5年度は第14次最低工賃新設・改正3か年計画に基づき、電気機械器具製造業が見直し対象となっています。電気機械器具製造業最低工

賃の概要は、資料ナンバー3を御覧ください。平成15年7月改正で2品目に各1工程の最低工賃を定めています。電気機械器具製造業の最低工賃の見直しを行うに当たり、その委託者及び家内労働者の令和5年10月時点の実態を把握するため、昨年11月から12月に労働局において通信調査を実施しました。資料ナンバー4の実態調査結果報告書として取りまとめています。

これから、実態調査により把握した現況及びこれを踏まえた見直し結果を報告しますが、実態調査の詳細は時間の関係上説明等を割愛します。なお、労働局が改正を必要と判断した場合は、本地方労働審議会への諮問、専門部会による調査審議が別途必要となります。

それでは、最低工賃の見直しの必要性の有無について、労働局が検討した結果を報告します。資料ナンバー1の地方労働審議会の諮問について、という資料を御覧ください。見出しの3、最低工賃改正諮問の要件について、を御覧ください。改正に当たって確認すべき要件が①から⑤まで記載してあります。①は、前回の改正から3年以上経過している。②継続性のある業種で労働者数が300人以上存在する。③他地域との関連性が強い業種。④島根県の主要産業に関連するもの。⑤工賃が低廉な業種という要件が定まっています。先ほど申し上げた実態調査により把握した現況が、今申し上げた各要件に該当するかどうか確認の上、改正の必要性の有無を総合的に判断しました。それでは、順を追って説明します。

次の見出し、要件判断についてを御覧ください。(1)は要件①についてです。平成15年6月公示、同年7月効力発生以降、これまでの間改正はありません。よって、要件に形式上該当します。(2)は要件②についてです。令和5年度の家内労働者数は61人です。前回、令和2年度実施の実態調査時の家内労働者数は69人で、この3年間で8人、率にして11.6%減少しました。前回、平成15年改正時の平成14年度実施の実態調査では、704人の家内労働者がいましたが、その後減少が進み、10年前の実態調査で初めて100人を割り、現在も減少傾向が続いています。依然300人以上は存在しません。よって、要件には形式上該当しません。なお、最低工賃を設定している工程の作業に従事した家内労働者は、29人にすぎません。次の裏のページ行きまして、(3)は要件③についてです。家内労働者61名全員が島根県内居住者のため、他地域との関連性が強い

とは言えません。よって、要件に形式上該当しません。(4)は要件④についてです。島根県内の電気機械器具製造業は、製造業全体に占める労働者の割合が20%以上あることから、島根県における主要産業であると評価できます。よって、要件に形式上該当します。(5)は要件⑤についてです。家内労働、いわゆる内職の仕事量自体が年々減少しているため、月平均労働日数や労働時間数も年々減少しています。また、家内労働者が令和5年10月に受領した1時間当たりの平均工賃額は608円36銭で、電子部品等の特定最低賃金929円と比較すると65.5%です。最低工賃を設定している2工程については、時間当たりの工賃額は315円と483円です。これらを勘案すると、工賃が低廉な業種と言えます。よって、要件に形式上該当します。ただし、最低工賃を設定している2工程ともに最低工賃を下回る額で支払った委託者はおらず、最低工賃を25%から261%増額した工賃が支払われています。以上のとおり、要件の①、④、⑤には該当しますが、②、③の要件には該当しません。

最後に、以上説明した内容をまとめ、総合的な判断を説明します。次の見出し、5、改正諮問の見送りについてを御覧ください。家内労働者数は年々減少を続けており、業界を取り巻く現状を考えれば、将来も増加する見通しがなく、また、最低工賃を設定している工程の作業に従事した家内労働者数は僅か29人にすぎないこと、最低工賃を25%から261%増額した工賃が支払われている実態にあることなど、当県における業界の経済情勢及び家内労働を取り巻く情勢等を合わせて総合判断すると、労働局としては改正する状況ではないため、改正に係る諮問は見送り、今後の推移を注視することが妥当と判断しました。なお、以上の労働局の検討結果は、労使代表委員にも御報告し、了解いただきました。以上でございます。

○ 野田会長

ありがとうございます。

それでは、ただいま労働局のほうから島根県電気機械器具製造業最低工賃についての説明ですね、改正の諮問はしないという説明もありましたけれども、それでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○ 野田会長

意見等ありませんね、ありがとうございます。

それでは、島根県電気機械器具製造業最低工賃については、諮問しないということを確認いたしました。

### (3) 島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況について（報告）

#### ○ 野田会長

続きまして、議題の3、島根労働局第14次労働災害防止計画の実施状況についての報告を事務局からお願いいたします。

#### ○ 三上労働基準部長

続いて、私のほうから報告します。同じ表題の資料を配付しておりますので、準備をお願いします。

資料2ページを御覧ください。まず、計画の概要を紹介します。この労働災害防止計画は、労働災害を減少させるため国が労働安全衛生法6条に基づき作成する計画を踏まえ、5年ごとに策定しているものです。14次計画は、令和5年度を初年度とする令和9年度までの5年間で1つの期間として数値目標を定めた上で各種対策を盛り込んでいます。そして、数値目標は計画の目指す姿として労働災害による死亡者数を年平均4人以下、休業4日以上死傷者数を令和9年までに令和4年対比で減少、717人以下と定めています。また、14次計画では、計画の進捗状況を把握するため、新たに重点事項の具体的取組に係る実施率をアウトプット指標に、その実施による労働災害発生状況等の成果、結果をアウトカム指標に定めました。重点事項は8つに整理し、これらの指標の達成に向けて項目ごとの具体的取組を推進します。なお、今年度、計画に掲げるアウトプット指標の進捗状況を把握するため、県内事業者自主点検を依頼し、昨月に集計結果を公表しました。進捗状況はこの後4ページ以降で紹介します。

続いて、3ページを御覧ください。令和5年度の労働災害発生状況の速報値を申し上げます。死亡者数は合計4人、内訳が製造業1人、建設業2人、第三次産業1人で、現時点での数値目標は達成しています。しかし、建設業など重篤な災害多発業種への対応が引き続き必要です。また、休業4日以上死傷者数は、新型コロナウイルス感染症罹患を除き725人で、このうち全体の4分の1を転倒災害が占め、3分の1が60歳以上の労働者です。このため、転倒や腰痛

などの行動災害防止、高年齢労働者の労働災害防止が喫緊の課題です。

4 ページ及び5 ページを御覧ください。転倒や腰痛などの行動災害、高年齢労働者や外国人労働者の労働災害防止対策の進捗状況です。先ほど触れた自主点検結果によりますと、転倒災害防止に物理的対策であるハード面だけでなく、身体的要素を考慮したソフト面との両面に取り組む事業場は18%、高年齢労働者への安全衛生確保の取組を行う事業場は51.5%でした。島根労働局では、今年度、行動災害防止のための取組事例の収集を、小売業、介護施設と連携して実施し、また、冬季における積雪、凍結等に起因した転倒災害の減少を図るため、「STOP！転倒 しまね冬のゼロ災キャンペーン」を実施しました。今後も関係団体と連携した活動や、災害防止の周知啓発に取り組めます。

6 ページ、7 ページを御覧ください。業種別の労働災害防止対策の進捗状況です。道路貨物運送業における荷役作業時の労働災害、建設業における墜落、転落や、製造業における挟まれ、巻き込まれなど、業種ごとの特徴を踏まえた対策実施状況をまとめています。令和5年も製造業や建設業で重篤な死亡災害が発生しました。こうした災害を防止するため、関係法令の遵守はもちろんのこと、リスクアセスメントの実施や、荷主等との連携をはじめとした対策の実施など、安全衛生対策の指導に努めます。また、林業現場の安全確保を図るため、今年度初開催した「しまねきりかぶグランプリ」など、災害防止団体等と連携した取組を推進します。

8 ページを御覧ください。メンタルヘルス対策など、労働者の健康確保対策の進捗状況です。計画目標では、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とするとしているところ、自主点検結果によれば令和5年は73.4%でした。このため、労働局監督署におけるストレスチェックの実施をはじめとしたメンタルヘルス対策の指導だけでなく、島根産業保健総合支援センターや地域の窓口が行う事業場への支援策を広く周知、利用勧奨するなど、引き続き各事業場における産業保健活動の活性化に努めます。

9 ページを御覧ください。化学物質や熱中症による健康障害防止対策の進捗状況です。一定の化学物質の製造や使用を行う事業場において、リスクアセスメントを行い、結果に基づく措置を講じている事業場は、自主点検結果によれば令和5年は67.1%であり、令和9年までにこれを10%増加させることを目標

としています。令和6年4月からは、化学物質の自立的管理に関する関係法例が完全施行されます。こうした新たな制度の周知徹底や、化学物質管理に関する手法、支援窓口の利活用を促し、化学物質による健康障害防止を図っていきます。

なお、10ページ以降は前回11月審議会で提示した際の指標の時点修正や、14次計画の詳細を記載しています。時間の都合上、説明を割愛させていただきます。

最後ですが、令和6年度以降も14次計画の数値目標達成に向けて、関係団体と連携した各種対策の実施等に努めていきます。

報告は以上です。

○ 野田会長

ありがとうございました。ただいまの御報告について、何かありましたらお願いいたします。

では、景山委員、お願いいたします。

○ 景山委員

1点の質問は、前回報告から大きく変わった部分で、10ページの介護現場のノーリフトケアのところですね、前回資料の10%以上下がっているということについて伺いたいというのが質問でございます。

あと、転倒災害や腰痛というのは誰もが思ったり年齢にも関係ないところもあるんですけれども、他の県や事故の事例というのをぜひ参考にさせていただいて、こういった保護具があるとかないとか、靴が滑らないものがあるとかないとか、床の工夫ですとか、早く取り入れていきたいというふうに思いますので、ぜひそういった提示をお願いできればと思います。

○ 鈴木健康安全課長

御質問と御意見ありがとうございます。健康安全課、鈴木と申します。

まず、1点目、10ページ目の資料のデータの差異について、これは、実施率が変動したというより、こちらのほうの集計方法を見直したためでございます。今回、安全衛生自主点検という形で会社での実施状況をお調べしましたが、こちらの実施方法の限界もありまして、一定規模以上の会社にはこちらが把握している全数をお送りして、一定の規模以下はそれを抽出して発送して集計をい

たしました。それを実態に合わせるために、抽出した部分について割戻しを行ってという操作を後に行いましたので、特にご指摘のリフトの関係、介護作業で人の抱え上げを行うような医療保健業の業種で中小の規模事業場が多いこともございまして、パーセンテージが大きく変動したというのがございます。いずれにしろ、この介護現場に関する話で言いますと、ノーリフトケアを実際に実施していただいて、抱え上げをそもそも行わないというのは腰痛予防に一番効果的ですので、その辺りは当然実施方法ですとか好事例を周知していきたいと思っております。

また、先ほど仰っていただきました転倒の腰痛防止について、昨年度この場でもお話ししているかもしれませんが、腰痛の防止、転倒の防止、特効薬みたいなものが、まだ、我々労働行政でも見つけられていないところがございます。ですので、こういった現場ではこういう方法が効いた、もしくはこれが効かなかったという情報を様々発信していくことで、皆様にその対策は使える、使えないというのを分かっていただいて、それを各事業場で取り入れていくことを推し進めていく必要があると思っております。プラスセーフ協議会という会議を2年間開催しているほか、中防災という団体主催で、毎年全国で安全衛生活動に関する全国大会というものもあり、令和6年は広島県で開催されますが、そういった安全衛生の全国会議の場でも、こういった転倒の防止、腰痛の防止といったところ、かなり注目度が高くなっているところがございます。労働局・監督署としても、高年齢労働者の労働災害防止に関する支援策について、補助が適用された事例集が近々本部から共有されるとも聞いております。ですので、そういった事例集を使って現場に赴く際にこういった事例があることをお伝えをしたり、関係会議の場でこういった事例があるというお話をさせていただく等、様々な手段で情報共有させていただいて、使える手を皆様に知っていただくことが重要かなと思っておりますので、引き続き努力してまいります。ありがとうございます。

○ 野田会長

ありがとうございます。景山委員、よろしいでしょうか。

ほかに何かございますでしょうか。

ないようでしたら、これは報告ということでしたらということで終了し

たいと思います。ありがとうございました。

#### (4) その他

##### ○ 野田会長

いろいろ御意見、御質問いただきましたが、予定していました時間が参りましたので、以上で質疑を終了させていただきますが、そのほか議事項目等がありましたら事務局から説明をお願いいたします。

##### ○ 山本雇用環境改善・雇用推進監理官

特にございませんので、よろしくをお願いいたします。

##### ○ 野田会長

それでは、各委員から重点施策の骨子案で私のほうで途中で切ってしまったところもありますので、もし何か言い足りない発言がありましたらですが。

##### ○ 松村委員

すみません、山陰中央新報の松村でございます。1点だけ、前回も同じこと聞いたんですけど、来月、月が替わって新年度になり、2024年問題って先ほど建設業の話も出ましたけども、いよいよ本格化をいたします。前回伺ったときには、労働局さんに対する事業者さんからの相談等というのが、ほぼないというような話だったんですけども、その後いかがでしょうかというところと、労働局さんがその関係事業者さんがその2024年問題に対する対応をどう見てらっしゃるのかというところをお聞かせ願えればと思います。

##### ○ 濱崎監督課長

御意見いただきましてありがとうございます。労働基準部監督課の濱崎と申します。前回も御意見いただきありがとうございます。

その後の状況というところで申し上げますと、正直申し上げまして現状としては、すごく大きな変化があったというものはないというのが状況でございます。1つは、なかなか制度が始まることについて周知がまだ至っていないという、私どもの取組のところもあるかと思います。あともう一方は、各事業所様の方で実際に何か対応しなければならないとお考えいただきながらも、2024年問題、特にクローズアップされているトラックドライバーの関係で言いますと、いわゆる荷主企業との関係で、発荷主、着荷主、それから元請運送事業者といった、

関係事業者の皆様のご理解と御協力がなければ、労働時間の上限規制への適用に向けてなかなかうまく進んでいかないというところが実態としてあります。

少し個別の業界、トラックの関係で言いますと、トラック事業者様から多く聞かれるのは、島根県内では、山陰、山陽側とある中で、実際に島根県内のトラック事業者様の方から、荷主企業側と交渉をする中で、他の安い運送事業者に頼むといった声の実態としてあるという声として上がってきているところです。具体的には山陽側の方が比較的安く引き受けてくれるということで、そのようなところに行くため、荷主側からは、交渉に応じるのはちょっと難しいといったニュアンスのことを実際に現場でそういった話もあるということも聞いているところです。このため、広く私どもの方でも荷主企業に対する働きかけを行い、国土交通省中国運輸局、島根運輸支局様とも連携させていただいています。島根県様ともいろいろと取組について連携させていただき、荷主企業の皆様、あるいは建設業においては、発注企業です。特に民間工事で言いますと、公共工事では土曜日一斉閉所といったことも現在も取組として進んでいるとは聞いておりますけども、民間工事はそこまで至っていないというところもございいますので、こちらについても併せて荷主、発注者への働きかけということも、政府全体を挙げて取り組んでいかなければならないということで、私どもの方も本部のほうから指示が来ておりますので、2024年4月以降についても取組を強化していく、引き続き御理解いただけるような取組を進めていきたいと考えているところです。

○ 野田会長

よろしいですか。ありがとうございます。

では、そのほか何かございますでしょうか。よろしいですかね。ありがとうございます。

それでは、最後に島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、事務局は、本日の審議会の議事録を出席した全員から議事録案の内容確認を受けて作成をしてください。

## 5 閉 会

○ 野田会長

では、以上をもちまして議事を終了いたします。皆様の御協力により、円滑に進行いたしましてありがとうございました。

労働局におかれましては、本日いただいた御意見を尊重され、今後の行政運営に活かしていただきたいと思います。

では、進行を事務局へお返しいたします。

○ 山本雇用環境改善・雇用推進監理官

野田会長、円滑な議事の進行をいただきまして大変ありがとうございました。それでは、閉会に当たりまして宮口労働局長から一言御挨拶を申し上げます。

○ 宮口局長

本日は長時間にわたりまして、熱心に御審議をいただきまして、誠にありがとうございます。もう時間が迫っておりますが、まだまだ島根県の中小零細企業の皆様には、労働法令の関係が行き渡ってないということをお場でまた実感を感じていただきました。それから、今後2024年問題、持続的な賃上げ、今後労働行政の課題も新たな課題が増えていくというふうに思っておりますので、公益委員の皆様、それから労働者委員の皆様、使用者委員の皆様、地域団体も含めて労働局も一体となってそれらの課題に取り組んでまいりたいというふうに思っております。本日頂戴いたしました意見、御提案につきましては、今後の労働行政に反映させていただきたいというふうに思っております。引き続き、御助言、御提言をいただければ幸いです。

簡単でございますが、閉会に当たりましての挨拶とさせていただきます。

それから、この場を借りてですが、私ごとでございますが、2年間、島根労働局長ということで業務をさせていただきましたが、3月末で退任ということになりました。本来であれば、委員皆様個人ごとに挨拶に行かないといけないというところでございますが、この場をお借りしましてそのお礼を申し上げます。本当にいろいろお世話になりました。ありがとうございました。

○ 山本雇用環境改善・雇用推進監理官

ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして令和5年度第2回島根地方労働審議会を閉会いたします。委員の皆様、大変お忙しい中お越しいただきましてありがとうございました。

いました。お疲れさまでございました。