

令和4年度 第1回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和4年11月17日（木）15:00～17:00

場所：山口県婦人教育文化会館  
（山口市湯田温泉5丁目1-1）

山口労働局

## 令和4年度第1回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和4年11月17日(木) 15:00~17:00  
場 所 山口県婦人教育文化会館  
(山口市湯田温泉5丁目1-1)

### 【監理官】

開会の前に本日の資料の確認をさせていただきます。

資料は、事務局からあらかじめ郵送させていただきましたものと、本日配付させていただいたものがございます。

事前に委員の皆様にお届けしている審議用資料でございますが、「令和4年度重点事項等実施状況」、「参考資料」、「運営方針」、「重点施策」の4種類を準備させていただきました。

本日、机上に配付しました資料は、レジюмеや名簿等がセットになった資料集と配席表が1枚の2種類でございます。

また、本日、「第13次労働災害防止計画における目標の概要(2022年10月末現在)」、「令和4年の業種別災害発生状況(休業4日以上)令和4年10月末現在」、「最低賃金関係資料」を追加配付しております。

以上でございますが、資料の過不足はございませんでしょうか。

### 【監理官】

では、定刻より少し早いですが、ただいまから令和4年度第1回山口地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様には、ご多用のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます山口労働局雇用環境・均等室 監理官の赤尾でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局から委員の出欠状況をご報告いたします。

本日は、公益代表委員6名中4名、労働者代表委員6名中4名、使用者代表委員6名中5名、合計13名のご出席をいただいております。

よって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数「委員の3分の2以上、又は各代表委員の3分の1以上」に達しており、審議会が有効に成立しておりますことを、ご報告申し上げます。

また、本日、ご出席いただいております委員につきましては、机上配付しましたレジюме等の資料集の2頁、山口地方労働審議会委員名簿をご覧いただきたいと存じますが、前回の労働審議会の開催以降に、新たに委員にご就任いただいております委員2名の方をご紹介させていただきます。

使用者代表委員の石貝剛委員でございます。

### 【石貝委員】

よろしくお願いいたします。

### 【監理官】

労働者代表委員の長山文子委員でございます。長山委員は、本日は所用により欠席されております。

なお、公益代表委員の井川委員、志賀委員、労働者代表委員の中元委員、使用者代表委員の阿野委員におかれましては、本日は所用により欠席されております。

続きまして、山口労働局幹部職員に異動がありましたので、ご紹介させていただきます。

労働局長の名田裕でございます。

**【労働局長】**

名田でございます。よろしくお願いいたします。

**【監理官】**

労働基準部長の田村裕之でございます。

**【労働基準部長】**

どうぞよろしくお願いいたします。

**【監理官】**

職業安定部長の徳富久士でございます。

**【職業安定部長】**

どうぞよろしくお願いいたします。

**【監理官】**

また、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので、併せてご報告いたします。それでは、開会に当たりまして、名田労働局長からご挨拶を申し上げます。

**【労働局長】**

では、改めまして山口労働局長の名田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

山口地方労働審議会委員の皆様方におかれましては、業務ご多用の折、本日の審議会にご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、平素より労働行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますことに、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

今ほど、事務局より新任の委員の方々をご紹介させていただきましたけれども、委員の皆様方におかれましては、山口労働局の行政運営に対しまして忌憚のないご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。

さて、私ども山口労働局の行政を取り巻く状況でございますが、山口県の雇用情勢につきましても、本年9月の有効求人倍率は1.63倍となっております、これは4か月連続の上昇となっております。

この水準でございますが、新型コロナウイルス感染症拡大以前では、令和元年9月以来3年ぶりの水準となっております。

新規求人の動きを産業別に見てまいりますと多くの分野で増加が出ておりまして、特に新型コロナウイルス感染症拡大の影響を、いわば直撃を受けた「宿泊業・飲食サービス業」におきましても、令和3年10月以来、12か月連続で求人が増加しているということで、求人の持ち直しが続いているという状況でございます。

一方で、春以降、物価の高騰が幅広い費目で続いておりまして、人手不足感がコロナ禍以前と変わらないレベルまで、再び強まっているにもかかわらず、賃金の伸びは物価の上昇に追いつかないという状況でございまして、労働者の生計費への影響が懸念をされているところであります。

中でも、最低賃金の近辺で雇用されている労働者とそのご家族への影響というのが特に大きくて、本年7月から8月にかけて、山口県最低賃金審議会におきまして議論をされました、地域別最低賃金改定に向けた審議におきましても、消費者物価上昇に伴う、深刻な生計費の圧迫と同時に、企業物価高騰による業況への悪影響、また企業による賃金支払能力への影響も踏まえまして、非常に激しい議論が行われたところであります。

審議の結果、時間額での決定となった平成14年以降、過去最大の31円の引上げとなる、時間額888円とするという答申をいただきまして、去る10月13日から改定発効をしているところです。

今後は、山口県最低賃金888円の周知を引き続き徹底していくことはもちろんでございまして、その履行確保に問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等も行いまして、その履行確保に万全を期してまいります。

本年6月7日に閣議決定をされました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」におきましては、こうした状況を踏まえて『「人への投資」を軸とした「構造的な賃上げ」の実現』、これに向けた取組が打ち出されておりまして、山口労働局といたしましても、その具体的な各種施策を展開することとしております。

この「人への投資」につきましては、企業によるリスクリング促進を幅広く支援する「人への投資促進コース」が人材開発支援助成金に新設をされておりますけれども、山口労働局では、この助成金の活用を促進し、企業における人材育成が進み、「構造的な賃上げ」につながるよう積極的に周知広報や利用勧奨に取り組んでまいります。

新型コロナウイルス感染症対策で、非常に厳しい制限が実施をされましたいわゆる「水際対策」も、ほぼコロナ禍以前のレベルにまで緩和されたところとございまして、持ち直しが続く雇用情勢にも、今後さらに変化が続くということも予想されております。

山口労働局といたしましては、今後も県内の情勢を注視いたしまして、変化に対応した雇用・労働政策の推進、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の推進、安心して健康に働くことができる環境整備の推進などに、労働局、監督署、ハローワークが一体となって取り組んでまいります。

本日の審議会では、こうした山口労働局における上半期の取組状況につきましてご報告を申し上げまして、これまでの取組の中で明らかとなった課題や今後の対応につきましてご説明をし、その後、ご審議を賜ることとしております。

委員の皆様方におかれましては、忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

また、頂戴いたしましたご意見につきましては、今後の行政運営に的確に反映をさせてまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### 【監理官】

それでは、本日の議事に移りますが、鍋山会長にご挨拶をいただき、これからの議事の進行をお願いしたいと思います。鍋山会長、よろしくお願い致します。

#### 【会長】

皆さん、こんにちは。座ったままで失礼いたします。

今、労働局長からの話にありましたとおり、本当に地域で人手不足感というのが、どの職場でも比重が大きくなってきているのではないかなと思います。

人手不足感がある一方で、働いている者としては、なかなか働き方が難しいであるとか、思ったように働けないというところで、そこもなかなかバランスが難しくなってきたりなど思っております。

そして、本当に社会が変化するスピードというのもどんどん早くなっていて、今、国の方からは3つのキーワードが労働のところを下りてきていると思います。

今、お話にもあったとおり、女性活躍をはじめとする外国人労働者であるとか、ダイバーシティです。働く人たちの多様化のところ、もう一つはグリーン政策のところ、そして、あとはDXと、この3つがいろいろな大きな柱として下りてきていると思います。

がしかしというところですが、そのダイバーシティにしても、DXにしても、グリーンにしても、やらなくてはいけないことは分かるけれども、一体、自分の職場として、あるいは働く者としては、どのようにやったらいいかというのが見えてこないところではないかなと思います。

県もいろいろなDXのための助成金なんかを用意して募集はするのですが、企業さんが募集してくれない。募集してくれれば何百万円もお金がつくのに、募集がないと。そういうような問題も一方で起こってきていますので。

やらなくてはいけないことは見えているのに、具体的に、どうするのかという。今後、地域としては伴走型のような形で、ちゃんとアドバイスをしながら、そっちの方向にみんな動いていきたいと思いますというふうになっていかないと。手放しでは本当に難しい時期に来ているなあと思っております。

今日は、皆さん方、非常に貴重なお時間を割いて2時間、この場に来ていただいておりますので、ぜひとも皆さんには忌憚のないご意見をいただいて、ここで話を進めていきたいなと思っております。

では、早速、議事の方に入らせていただきたいと思います。

議事の(2)になります。令和4年度上半期労働行政の実施状況についてということで、三浦総務部長から一括して説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

### 【総務部長】

総務部長の三浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。座って説明させていただきます。

ただいまより、今年度上半期における「労働行政の取組状況」と、「取組のなかで明らかになった課題」や「今後の対応」についてご説明いたします。

本日、ご説明の中心となる資料は、「令和4年度重点事項等実施状況」となります。必要に応じて、「参考資料」及び「山口労働局の重点施策」をご覧くださいと思います。

では、「実施状況」につきまして、例として4頁をご覧くださいなのですが、それぞれの項目につきまして、主に頁の左側に「取組状況や実績」を、主に頁の右側に「課題や問題点・対応等」を、頁の上側に担当部署を記載しております。

また、中でも重点的に取り組んだ事項、丸印につきましては、項目に下線を付しております。

次に、頁を戻っていただいて、目次をご覧くださいなのですが、今年度、山口労働局重点施策として、「第1、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」、「第2、多様な人材の活躍促進」、「第3、誰もが働きやすい職場づくり」を柱として、上

半期の業務を進めてまいりました。

それでは、具体的にご説明をいたします。

議論の時間を確保するため、また、本日の資料は事前にお配りしていることから、ポイントを絞ってご説明したいと思います。

4頁をご覧ください。

まずは、「第1、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」についてご説明いたします。

○雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の活用促進についてでございます。

こちらにつきましては、参考資料のインデックス2も併せてご覧いただきたいと思っております。

休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、引き続き雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の活用を進めています。

9月9日現在の申請件数は、令和2年1月24日以降の累計で4万5,335件となっております。

10月からは、特例措置が縮小される一方で、在籍型出向に活用できる産業雇用安定助成金が拡充されたことから、ハローワーク窓口を通じた周知や、経済団体・業界団体に周知を図ってまいります。

続きまして、7頁をご覧ください。

○「山口地域職業能力開発促進協議会」の設置についてです。

本年3月に改正された職業能力開発促進法第15条の施行に伴い、本年11月に、「山口地域職業能力開発促進協議会」を開催する予定です。

本協議会では、地域のニーズに即した職業訓練実現に向けて、労使団体や教育訓練実施機関等の関係機関の参集により、将来的に必要なスキルも含めた、地域人材ニーズの把握や訓練効果の把握・検証について論議する予定でございます。

今後も、本協議会における議論を踏まえ、公的職業訓練への積極的な受講あっせんによる就職支援に取り組んでまいります。

続いて、11頁です。

○職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進についてです。

ハローワークシステムの刷新により、オンラインでの求職活動が可能となったことから、県下全てのハローワークにおいて、オンラインにより職業相談ができる体制を整備し、11拠点で実施しています。

今後もハローワークにおいて、オンラインによる職業相談・職業紹介が可能であることの周知や各種オンラインセミナーの充実を図ってまいります。

続きまして、12、13頁でございます。

ここからは、第2、多様な人材の活躍促進についてでございます。

○育児・介護休業法の周知及び履行確保についてでございますが、こちらにつきましては、参考資料のインデックス4を併せてご覧いただきたいと思っております。

令和3年6月に改正育児・介護休業法が公布され、今年4月1日から、男性の育児休業取得が促進されるよう、弾力的な制度運用を段階的に施行しています。

今年度、改正法に関する新聞報道や、テレビ局において特集が組まれ放送される等、企業及び労働者の関心が高いことが窺えます。

詳細につきましては、参考資料のインデックス4の記載のとおりでございますが、こうしたリーフレット等を用いて、引き続き、企業指導時や改正法説明会などにおいて、改正された制度の周知を図り、男女を問わずワーク・ライフ・バランスの取れた働き方がで

きる職場環境の実現につなげてまいります。

続きまして、17頁でございます。

こちらの(2)ハローワークによる子育て中の女性等に対する就職支援についてでございます。

ハローワークに設置している「マザーズコーナー」において、子育て女性求職者の個々のニーズに応じた求人開拓等、担当者制によるきめ細かな就職支援を行っています。

また、YouTubeを活用した「マザーズコーナー」の周知や、県下全てのマザーズコーナーでLINEを活用したオンラインセミナー等の情報発信を行っています。

今後もZoomを用いたオンラインセミナーの開催やワンクリック検索による求人情報の発信を強化してまいります。

続きまして、18頁でございます。

○女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援についてでございます。

改正女性活躍推進法により、令和4年4月から、一般事業主行動計画の届出の義務が301人以上の企業から101人以上の企業となりました。

9月末時点での届出率は100%となっておりますが、今後も申請期限を迎えた企業に対する案内及びえるぼし認定に向けた申請の勧奨を積極的に行い、女性の活躍促進を図ってまいります。

続きまして、21頁でございます。

2、新規学卒者等への就職支援についてでございます。

こちらにつきましては、参考資料のインデックスの5も併せてご覧いただきたいと思っております。

山口県、山口県教育委員会と連携して求人確保に努めました。

令和5年3月に高校を卒業する学生を対象とした、県内ハローワークで受理した求人数は、9月末現在で6,119人となりました。前年同月と比較すると、13.4%の増加となっております。

今後は、就職未内定者に対して、ハローワークの利用を呼びかけるとともに、学校と連携し、本人の希望に応じた求人開拓を行い、早期内定が得られるよう取り組んでまいります。

続いて、24頁でございます。

○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についてでございます。

「パートタイム・有期雇用労働法」では、令和2年4月から大企業で、昨年4月から中小企業で施行となりました。

今後とも、いわゆる「同一労働同一賃金」など、非正規雇用者の待遇改善に向け、事業主の皆様へ分かりやすく法制度を周知してまいります。

また、働き方改革サポートオフィス山口において訪問コンサルティングを実施し、個別に同法の内容やガイドラインを説明し、きめ細かい支援を図ってまいります。

続きまして、25頁でございます。

○労働者派遣法に係る同一労働同一賃金の適正な履行のための指導監督についてでございます。

派遣元事業所、派遣先事業所、発注者、請負事業者を訪問し、労働者派遣法に基づく指導監督を行っています。今後は、派遣元セミナーを開催し、周知・啓発に努めることとしております。

続きまして、26頁でございます。

○無期転換ルールの円滑な運用につきまして、働き方・休み方改善コンサルタントを活用し、無期転換ルールの円滑な運用のため、引き続き周知を図ってまいります。

続きまして、27頁の(3)求職者支援制度による再就職支援についてでございます。

各ハローワークに設置した「コロナ対応ステップアップ窓口」や、「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」において、ハローワークを利用する全ての求職者に、求職者支援訓練の案内を行い、再就職の支援を行うとともに、県内のスーパーマーケット等にパンフレットを掲示いただく等ハローワークを利用しない方へ向けた情報発信にも取り組んでいます。

今後も幅広い周知に努めるとともに、求職者支援訓練への積極的な誘導による再就職支援に取り組んでまいります。

続きまして、36頁でございます。

○70歳までの就業機会確保に向けた周知・啓発についてでございます。

令和3年4月から、改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となって2年目となります。

引き続きハローワーク窓口での指導・助言をはじめ、幅広く周知・啓発を実施してまいります。

続きまして、38頁でございます。

障害者の就労促進、○チーム支援の実施についてでございます。

障害者雇用率未達成企業を対象とした、「企業向けチーム支援」や、就職や職場定着に課題や不安を抱える障害者を対象とした、「障害者向けチーム支援」により、双方に寄り添った支援を実施しています。

今後も未達成企業に対する指導に努めるとともに、関係機関と連携した支援に取り組んでまいります。

続きまして、44頁でございます。

ここからは、第3、誰もが働きやすい職場づくりについてご説明いたします。

同じ頁の○職場における感染防止対策の推進についてでございます。

こちらにつきましては、参考資料のインデックスの6をご覧くださいければと思います。

令和4年に発生した休業4日以上の上業務上の休業災害は、9月末時点で1,363件となっております。このうち新型コロナウイルス感染症によるものが551件あり、全体の約4割を占めています。

引き続き、感染の動向を注視しつつ、あらゆる機会を活用してテレワークの推進、基本的な感染防止対策の徹底といった「取組の5つのポイント」を周知し、事業場の訪問時や各種届出の受付時などに、感染防止対策の徹底について指導を行ってまいります。

続きまして、45頁でございます。

○生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業者の支援といたしまして、労働基準監督署では、説明会や個別訪問により、改正労働基準法や各種助成金に関する説明を行っているところです。

昨年度は、コロナ禍により説明会の開催が難しい事情がございましたが、本年度は、感染拡大が落ち着いた時期を捉えたり、Web開催を増やしたりする等により、昨年同期と比べて、約2倍以上の実績が上がっております。

現在、令和6年4月に上限規制が適用となる運送業に対する説明会を集中的に開催しているところであり、同時期に上限規制が適用となる医師について、郡市医師会と説明会の実施に向けた調整を行っております。

続きまして、46頁をご覧ください。



昨年4月1日から中小企業に適用が拡大された、「パートタイム・有期雇用労働法」の周知・啓発や、中小企業の働き方改革の取組を支援するために、使用者団体や企業に対して、「働き方改革サポートオフィス山口」の周知と事業への協力依頼を行いました。

10月以降開催いたします「働き方改革関連法説明会」において、周知・啓発を図るとともに、訪問コンサルティングによる個別相談を受ける等、働き方改革に取り組む中小企業事業者の支援を進めてまいります。

続きまして、49頁でございます。

○長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化と過労死等防止への啓発については、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えると考えられる事業場に対する監督を実施しています。

上限規制の適用やこれまでの取組により、監督対象となる事業場は減少しておりますが、相談や過労死等の労災請求に基づく監督も減少しております。

今後も長時間労働に関する相談や過労死等の労災請求があった事案については、確実に監督指導を行ってまいります。

また、今年度も11月の「過労死等防止啓発月間」には、「過重労働解消キャンペーン」を展開しております。11月に過重労働に係る監督指導を集中的に実施するほか、11月16日には、岩国市のシンフォニア岩国にて過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたします。

続きまして、51頁でございます。

○長時間労働につながる取引環境の見直しについてでございます。

大企業や親事業者が働き方改革に伴う長時間労働の削減に取り組むことにより、下請中小事業者への短納期発注や、急な仕様変更などは生じることがないように、中小企業庁、公正取引委員会などの関係機関と連携した上、「しわ寄せ」防止について周知を進めてまいります。

また、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」において、関係法令の周知や企業訪問による要請等、「しわ寄せ」防止について集中的な周知啓発を図ってまいります。

続きまして、57頁から64頁でございます。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。

こちらについては、参考資料のインデックスの6、「令和4年の業種別災害発生状況(休業4日以上)」をご覧ください。

令和4年9月末現在の労働災害は、対前年比プラス334件、32.2%増となっておりますが、業務上の新型コロナウイルス感染症分を除くと、対前年比マイナス5件、0.6%減となります。

第13次労働災害防止計画では、平成30年から5年間で死傷者数を5%以上減少させるという目標を掲げておりますが、過去4年間は増加傾向が続いており、本年の目標値である1,213件の達成は難しい状況にあります。

本年は、第13次労働災害防止計画の最終年となります。少しでも災害が減少するように、あらゆる機会を捉えて、災害防止の啓発や指導を継続するほか、計画期間終了後は災害の発生動向を分析し、新たな労働災害防止の取組を進めてまいります。

続きまして、少し飛びますが、70頁でございます。

○新型コロナウイルス感染症に係る労災補償についてでございますが、相談等により感染者が発生した事業場を把握した場合、労災補償担当部署と安全衛生担当部署が連携し、事業場に対して労災保険給付の請求を勧奨しております。

また、増大する請求件数に迅速に対応するため、効率的な調査を実施しております。

続いて、71頁、○過労死等事案に係る労災保険の給付についてでございます。

過労死等事案には、脳・心臓疾患と精神疾患がありますが、資料にありますとおり、精神疾患に係る請求件数の割合が高くなっております。

過労死等事案は、その調査方法が多岐にわたることから、組織的な対応を徹底し、認定基準の適切な運用に基づき、迅速、的確な労災認定を行います。

続きまして、72頁でございます。

○職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保についてでございます。

山口県内におきましても、いじめ・嫌がらせなどのパワーハラスメントに関する相談件数が高い数値で推移するなか、改正労働施策総合推進法が施行され、全ての企業に、今年4月1日からパワハラ防止措置が義務化されております。

72頁の右側の表に、企業への指導状況を記載しておりますが、当局においては、引き続き、必要に応じて助言指導を実施してまいります。

続きまして、75頁でございます。

○業務改善助成金の周知についてでございます。

賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む中小事業主を支援するための「業務改善助成金」につきましては、75頁の左側に記載のとおり4月以降各種広報活動を行ってまいりました。

参考資料のインデックスの7をご覧ください。

今年度は、山口県の最低賃金の引上げを決定したことから、9月に独自リーフレットを作成し、改めて市町や事業主団体等に対して、業務改善助成金について周知を図りました。

参考資料の7にございます取組事例につきましては、業務改善助成金の活用の参考になるようにと、山口労働局ホームページやFacebookにおいても掲載し、周知を図っております。

なお、75頁の資料の右側に業務改善助成金の申請状況を記載しておりますが、今年度は9月末時点で計51件うち31件は9月申請となっております。

今後も、業務改善助成金を周知し、活用を促すことで、中小事業主の生産性向上と賃金の引上げを支援してまいります。

最後でございますが、76頁でございます。

○最低賃金の周知についてでございます。

今年の審議の結果、山口県最低賃金は、10月13日から888円に改正され、4業種の特定最低賃金につきましては、参考資料のインデックスの8のとおり、12月15日より20円から32円の引上げになりますので、しっかりと周知を行ってまいります。

以上、ポイントを絞りながらでしたが、説明を終了いたします。

## 【会長】

ありがとうございました。それでは、審議に入りたいと思います。今のご説明で質問がある方、ぜひお出しいただきたいと思います。質問でなくともご意見でも構いませんので、ぜひお出しいただきたいと思います。

その場合、挙手で教えていただければ、ありがたいです。よろしく願いいたします。

では、橋本委員、お願いいたします。

## 【橋本委員】

質問ですけれども、こちらの26頁の、多様な人材の活躍促進の中の無期転換ルールができたとありますけれども。申し訳ございません、勉強不足で。これはこういったルールなのでしょうか。分かりやすく説明していただけたらと思います。

**【会長】**

無期転換ルールについて、簡単に説明をお願いいたします。

**【雇用環境・均等室長】**

ありがとうございます。無期転換ルールというのは、労働契約法が改正されて、平成25年4月に施行になっています。有期の労働契約が、5年を超えて更新された場合、5年を超えると、申込みによって期間の定めのない労働契約に転換できるというものです。

**【橋本委員】**

有期の契約を無期の方に転換できるという……。

**【雇用環境・均等室長】**

そうです。

**【橋本委員】**

使用者側がそういうようにしないといけない。

**【雇用環境・均等室長】**

そうです。申込みがあると、使用者は承諾をしないといけない、拒否はできません。

**【雇用環境・均等室長】**

5年を超える期間の契約の日以降に労働者から申込をして、事業主は、拒否はできませんので、契約の期間は無期になる。労働条件は、そのままとか見直してもらうことになります。

**【橋本委員】**

分かりました。ありがとうございます。

**【会長】**

ありがとうございます。では、お願いいたします。

**【奥田委員】**

すみません、私も一つ質問をさせていただきたいんですけれど。

障害者雇用のチーム支援ということでございますけれど。具体的にはどのように、どういった方が、どういうふうな形で支援をしていくのかというのが、ちょっと分かりづらいので。具体的に教えていただければと思います。

**【会長】**

では、お願いします。

**【職業安定部長】**

職業安定部長の徳富でございます。

ハローワークに就職支援ナビゲーターの専門員がおりまして、そういったところと関係機関と連携をしながらチーム一体となりまして、企業の方への就職支援を行っているところでございます。

**【奥田委員】**

それは、具体的に企業に入り込んで、個別ケースに寄り添う形で対応されるということですか。

**【職業安定部長】**

企業側の場合は、企業の方に寄り添ってつとなるんですけども、就職をしていただけるように支援する側にとっては、ハローワークの方に人員を配置しておりますので。そこで支援を行っているところでございます。

**【奥田委員】**

それは分かるんですが、この障害者雇用を推進していくという意味では分かるんですけど、実際に障害者雇用をされて働いている人が、いろんな問題を抱えているわけですね。それに対する支援はないわけですか。

**【職業対策課長】**

それでは、少し補足させていただきます。

障害者のチーム支援、メンバーとしましてはハローワークが中心になるわけなのですが、防府市にあります障害者職業センターあるいは県内6か所に配置しております障害者就業生活支援センター、あるいは福祉施設、支援学校、そういったところがチームをつくりまして、それぞれ障害者の就職あるいは生活支援、雇入れ後の定着支援ということで、それぞれの役割分担のなかで支援をしております。

ですので、企業に働いていらっしゃる障害者の方について、障害者の方から、なかなか仕事になじみません、人間関係がうまくいきませんという悩みにつきましては、障害者就業生活支援センターが企業の方に出向いて、いろいろと話をお聞きします。

その状況を、またチームで共有しまして、そのなかで、では今後はこういうふうに進めていきたいと思いますかというような話をしながら、就職支援から就職、職場定着に至る一貫した支援を行っている支援でございます。

**【奥田委員】**

分かりました。ありがとうございました。

会長、ちょっと続けていいですか。

**【会長】**

はい、では続けてお願いします。

**【奥田委員】**

すみません、簡潔明瞭な説明をありがとうございました。

最近、育児休業の関係で、産後パパ育休とかいうのができたという話がありますけど。そういった意味で、育児休業制度を取りやすくするとか、それを拡充していくというのは当然必要なことで。

ただ一方で、私が現場で聞いた話によると、これは先進的に業界初で、育休を1年間取られた方がいらっしやって。どうしてもその1年間という空白期間がでるわけです。

その人は、ある会議で、事例発表等をされたわけですけど。あるとき、こそと私に、「私、今日、発表をしましたがけれども、実はちょっと配置転換されてしまいました」と、そういうようなことを、ちょっと私に嘆いていらっしやった方がいらっしやるんです。

まず、そういった意味で、その会社の、経営者の理解というのも必要になるでしょうけれど。なかなか、やっぱりそれは、空白期間を埋めるということは、かなり組織として大きな問題なわけです。

そういった理解促進もそうなんですけれど、例えば労働行政の域を超えてしまうかもしれないかもしれませんが、とにかくお互いが共働きで、自分の一生をかけてする職業を持っていても、子どもが生まれて、安心して預けられる、安心して子どもを預けて仕事に専念ができるというような環境も、これがあれば本当に。別に否定するわけではないですけども。休む必要もないし、そういった弊害もないわけです。

だから、そういった意味でもっと総合的に、その辺は働き方改革を進めるとともに、そういった女性であろうが男性であろうが、お互いが自分の職業を全うできるような環境をつくって、そういった支援を国全体で全体でぜひ持っていたきたいなということが、私の意見でございます。

以上でございます。

#### 【会長】

ありがとうございます。

今のことにしまして、労働者側委員の方、公益委員の方にも少しお話をしてみたいと思うんですけども。

私もかねてより企業さんにインタビューに行くと、どうしても女性が管理職になっていかないときに、短時間勤務があまりにも。例えば、育休の話でしたけれど、その後は、育休が空けた後に、短時間勤務を何年もすると。そうやって、働くということと、バランスを取ろうとするがあまり、働かない時間が長くなってしまふ、育児をしている労働者の方が、その先の労働生活になかなか戻れないというか、管理職として、ずっとやっていくというには、対象者になりづらいというような話は、よく聞くんです。

そこで、私も今、お話もよく分かりますが。お休みするときは、もちろんお休み取っていただくのだけれども、だらだら長くお休みをしてもらおうというのが、いいのかなど。いいのか悪いのかというところを、常日頃ちょっと考えておまして。そこら辺のことに關しても、本当に思うところがある方はお話ししていただきたいのですが、どうでしょうか。長い間、育児の方をずっと専念をしてもらおうというのは、いいのか、悪いのか。どうですか。何かそういう事例とかも、労働者側委員とかで相談があったりとかしますか。どうですか。ないですか。

#### 【奥田委員】

私の個人的な例です。たまたま私は共働きでやっていますが、嫁さんは看護師をやっています。3交代でやっていましたが。たまたまうちの場合は、0歳児から保育所に

預けていたんですけど。

そういった意味で、非常に子どもを安心して預けるような体制が確保できたので、お互いが自分の仕事を全うできたというように感じているわけで。別に女性でなくても、男でも女でも一緒だろうと思うんですけど。

やっぱり、そういった働く場合に、権利だといっても、休業したり短時間労働したりすることが、恵まれているといっても、事実的にそれをどう評価するか。組織がどう評価するかというのは、やっぱり、これは、まだまだ前近代的な考えの方が多いので。

そこを根本的に解決するためには、やっぱりちょっと働き方改革だけでは難しいかなというのが個人的な感想でございます。

#### 【会長】

ありがとうございます。富田委員、お願いいたします。

#### 【富田委員】

富田でございます。いいか悪いかと言われたら、本人ではないのでよく分からないのですけれども。

私どもの事例といたしますか、見て思うことで申し上げます。

女性のほとんどが育児休業を2年間、丸々取りますし、その後も短時間勤務をほぼ全員やっています。

ただ、その短時間勤務についても、選択制にしています。本当に帰りたい人については、事前申請によって正しく労働免除するっていう。前1時間、後ろ1時間といったものです。

今、多くあるのがフレックス勤務で、コアタイムなしということで、いつでも中抜けもできるという形にしていますので。非常に働く者にとってはうれしいのですが、職場からは、やはり当初は、一部では批判的なところがありました。

しかし、そこは能力があまり関係ないといいますか、タイミングとしては、必要な時間だということで、皆さん理解していますので。今はもう職場で定着していますから、当たり前のように皆さんが短時間勤務。そしてコロナ禍でありますから、在宅勤務を含めて一気にそれが広がったということです。

ただ、現実の現場ではこれできませんので、少し課題がございます。

あと、いいか悪いのかで言いますと、登用についても、結局僕は人事制度ではないかなと思います。人事制度が年功序列型で、長くやれば上がっていくという会社であれば、それは重要なことなのかもしれないですが、最近は、やはり我々化学業界でも、役割等級型それから職務給。

つまり、役職になる年も。しかも65歳まで働くわけですから、そうなってくれば、年齢とかということとは関係ないと思います。できる能力に幾ら払うかという形になってきますので。やっぱりそういう制度も、いいか悪いかというのは、そういったことも連動してくると思いますので。我々としては、今、うまくいっているのかなあという気はしていますが。ただ、本人たちに全部は聞いていないです。私のイメージということでした。

#### 【会長】

ありがとうございます。やっぱり伺っていると、2つポイントがあるなと思っています。

一つは、山口県では、子どもが小さいうちは母親は外で働かない方がいいと思う女性

の割合が全国で二番目に多い状況です。

そういうところで、やっぱりちょっと危ないなと思うのが、今みたいな短時間勤務とか育児休業を、女性は基本的には取るけれど、男性は基本的には取らない。ここで、男女が、やっぱり、バランスがくずれるのがすごくよくないなとは思っています。

もう一つは、今までみたいな働かせ方で評価をするから、短時間が致命的なものになるのであって。DXと一緒に、道具とか制度を入れるだけではなくて、それをどう使うのかとか。働かせ方自体をやっぱり考えていかないと。制度はあるけど、それが使用者側から言うと、あまり能力を発揮してもらえないようなことになるし、労働者側から言うと、それは先に進めないような、足かせになったりとかいうことがあるので。

やっぱり制度を、先ほどご説明のあったときにいろいろ、企業さんに行かれて、説明されるような話がありましたけれども。そこら辺の根っこのところから、いろいろ言っていたら、ただ制度だけ使ってということにならずに済むので。これはぜひお願いしたいなあと思いながら、聞かせていただきました。ありがとうございました。

では、あとほかに、ポイントでも構いませんが。ご質問・ご意見あれば、お聞かせいただきたいのですが。どうですか。富田委員、お願いします。

### 【富田委員】

たびたびすみません。富田です。12項、今の続きになるのかもしれないですけど。育児・介護休業法でまた、プラスというのが始まったわけなんです。それと、ちょっと話が飛びます。25頁のところ、労働者派遣法に係る同一労働同一賃金のところについて。当該協定の内容に不備があったと。労使協定に不備があったということでした。これがどういう内容になるか、ちょっとよく分かりませんが。

実は、こういった育児、産後、パパ育休についても労使協定によって、その条件も変えられる。例えば申請の期限あるいは休業中の就業について。ですから、ここがしっかり話し合われてやられるように、もちろん労使協定がないところは問題だと思うんですけど。内容についても、もう少し本当は、協議事項はどういう内容だったのかというヒアリングあるいはエビデンス、議事録があれば一番いいんだと思うんですが、難しいところなのかもしれないですが。

やっぱり、中身を少し踏み込んで、今、会長おっしゃったように、やっていただきたいなということ。

それから、別件です。18頁です。これも女性の活躍推進について、順次、男女賃金格差を公表していくんだということに301人以上の企業については。これはリーフレットを送ったということではあるんですが。今から、数字あるいはパーセンテージが上がってくるだろうと思うんですけども。結局、差はあると思うんです。差があるから公表しなさい。差は全くないってということはないと思うんです。

なので、その後、これは公表が目的ではなくて、その差を縮めていこう、男女間の格差をなくしていこうというのが趣旨であろうかと思しますので、その後のフォローといいますか、差について。

それがいけないということでは、違法だからというところまであれば、男女で賃金、もう今、存在しないと思うんですが。ただ、やっぱり中身について、もう少し指導監督をいただければなあというように思います。

実際に差が縮まるようにお願いしたいと思います。

以上です。

### 【会長】

ありがとうございます。今のことにに関して、何かお答えであるとか、こういう対策考えているよというのがあれば、お話しいただければと思います。お願いします。

### 【雇用環境・均等室長】

ありがとうございました。貴重なご意見として承ります。

今年の7月に、女性活躍推進法の省令改正がありまして、男女の賃金の差異、それは、公表すると。公表が義務化になったのが、301人以上の企業ということになりました。

特に男女の賃金の差異、企業はその数値の大小にのみこだわることなく、女性活躍推進法に基づいて、自分の会社の管理職の比率とか平均勤続年数等の情報把握、課題分析を行ってもらって、それにより女性活躍推進のための取組を進めることが重要とっております。女性活躍推進法に基づいて企業指導等を進めておりますので、その際は、きめ細かく丁寧に説明したいと思っております。

### 【会長】

ありがとうございました。そのほかでないですか。事務局の方は。

では、そのほかのポイントはいかがでしょうか。質問・ご意見があれば、お話しいただきたいのですが、いかがですか。では、奥田委員お願いします。もし、何かありましたら。

### 【奥田委員】

すみません、これだけ公労使の委員の皆さんがそろっていらっしゃるの、私が最近、これは前職務のときからずっと思っていることなのですけれど。働きやすい職場環境づくりというのは、当然、非常に重要なことだと思います。

ただ、管理サイドから考えると、今、非常に危機感を抱いておりますのは、やっぱりメンタルヘルスの問題です。決して日本の精神医療は進んでいるとは思いませんけれど、要はそういった、職場でいろんなストレスを抱えている、それを解決して元気に働こうという環境がない社会は、非常に僕は悲しい社会だなと思えます。

先日も、ちょっと僕は労働局の会議で申し上げたんですけど。やっぱり今、風邪を引いて、今日、ちょっと私は風邪引いて喉が痛いから、病院行ってくるというのは、もう皆さん、当然に、ああ、いってらっしゃいというようになると思うんですけど。

私、ちょっと最近ストレスを感じているから、どこかの心療科に行ってくるとか精神科に行ってくるというように堂々と言える環境というのは、日本にあるのでしょうか。僕は、そういう職場を見たことはありません。

という意味で、要は、風邪を引いたと同じような感覚でそういったストレスを軽減するためのカウンセリングを欧米並みに当然のごとく受けられる。そういう環境をつくっていくことが、これは日本の今後を考えると。

私は今、先ほど言ったカウンセリングの話もありましたけど、精神疾患増えたと。そうなるからでは遅いわけです。ストレスというのは、徐々に積み重なって行って、いつか爆発して、病気を発症してしまうわけです。

そうではなくて、先ほども言いましたように、そういったことを気軽に。誰もが、ああ、いってらっしゃいというような、風邪を引いたのと同じように、何の偏見もなく認めてあげられるような、そういう環境をつくっていくことが。今も僕は、隠れ精神病というのは、すごく多いと思うんです。隠れ鬱というのは、すごく多いと思います。

要は、そういうようなことにならないように、気軽に相談、カウンセリングを受けられ



るようなことを、経営者も働く人も、みんな同僚も認め合っているような環境をつくっていかないと、もう将来的に。

実際、今、私どもの団体でも、そういった精神的に疾患で鬱とかそういった形で休職されている方もいらっしゃいます。同じ10人ぐらいの職場で、3人ぐらいそういう人がいるという職場があります。

そういう点では、本当、日本というのは隠れ精神病というのは、いっぱいいらっしゃると思うんです。そういう人たちが本当に働きやすい職場をつくるというのは、形からではなくてそういうような意識の問題を変えて、理解をきちんと。そういうような精神的なストレスを抱えていらっしゃる方に対する理解を、もっと経営者に、働く人と職場の同僚と社会全体がもっていけるような環境をつくらないと、真の意味での働きやすい職場づくりというのは、私は非常に困難ではないかと思うし、将来に非常に危惧をしています。

そういった、ちょっと私の個人的な見解を申し上げましたけれど、せっかくいらっしゃるのも、もし許されるのなら、皆さんでその辺を共通でお話ししていただけると、幸せなと思います。

#### 【会長】

ありがとうございます。公益委員もそうですけれど、皆さん方は、何かそういった職場のことをご存じであれば、教えてもらいたいのですが。例えば、カウンセラーを自前で配置していますとか、専門職でなくても、職員の間で交流会のようなもの、愚痴を言えるようなところを頻繁に開いていますとか。そういう事例があれば、お教えいただきたいと思えます。いかがでしょうか。では、お願いします。

#### 【橋本委員】

私どもの会社は、グループ全体で合わせて130名程度の会社ですけれど。だから、各社ですと二、三十人ずつぐらいしかいないので、本来、産業医を設置する義務はないのですが、産業医さんを採用しております。

それで、産業医さんと常にそういう話もさせていただいておまして、定期的にメンタルチェックという、そういうものを全社員、パートさんを含めてやりまして。そして、その結果内容は、産業医さんに直接行くようにしております。いろいろな悩みとか相談とかがあれば、会社の上司とかそういういったところに関わると、やっぱり言いにくいというのが、これは私たちの会社がどうかというより、一般的にやっぱりそういう傾向にあると窺って、弱音を見せるというようなことに対する抵抗感とか、そういうことがあるので。

というようなことも、産業医の先生からアドバイスを受けまして、先生が直接、いろいろ聞いてくださって。

そして、それ以降は、では、こうした方がいいのではないですかというようなアドバイスを含めてしていただいているところです。

#### 【会長】

ありがとうございます。

では、お願いいたします。田原委員ですね。

#### 【田原委員】

私ども今、産業医はもちろんなのですが、私どもは社労士の先生にお力添えをいただいております。できれば月に1回、できなくてもZoomの方で、オンラインの方で働き方の相談を社労士の先生にさせていただくようにしております。

働き方に対することや賃金に対することなども、私の会社側と社労士の先生とはもちろん法律に基づいて色々させていただいているのですが、どうしても理解が薄かったりとかいろいろな状況によって判断ができないという若い方もいらっしゃいますので、私どもは顧問の社労士の先生にお力を借りて、社労士の先生から、もちろんメンタルヘルスのチェックとかもしますけれども、総合的に見ていただいて、産業医と社労士と経営者とで話し合う機会を半年に1回ぐらい持ちながら、対応をさせていただいております。

以上です。

### 【会長】

ありがとうございます。あとは、山口大学も臨床心理士、カウンセラーを置きまして、学生さんはもともとあったんですよ。教職員さんのためにということで、専門のカウンセラーさんをお願いしました。

やってみて分かったのですが、男性の方も割と来てもらえるようになって、今は非常に喜ばないのですが、非常にサービスを使う方が多くて、置いている意味があったなというのを思っているところです。

あとは、どなたか。では、徳田委員。

### 【徳田委員】

私は普通に、自分が事務所で法律相談をしたりとか、どこかに出かけて行って法律相談をしているなかで、今の日本って、こんなに、ただただ、自分の話を聞いてほしいと思っている人が多いのだと、思うことが多いです。

例えば、昔ちょっとどこかのサラ金みたいなところでお金を借りていたんだけど、それがもうずっとお支払いもしないまま20年ぐらいたって、どうしようかと。もうそれは消滅時効で大丈夫ですよ。もう1分ぐらいで終わってしまうんですね。相談自体。その後なんですよ、驚くのが。

私が去年ぐらいたったと思うのですが、すごく印象に残っているのが、ある男性がちょっと事情があって、会社をやめて無職で、もうほぼひきこもりのような状態なんですと言われた方がいらっしゃって。その方のご相談が、まさにそのパターンだったので。本当に法的には、もうそれは何か言われても消滅時効とさえいいし、私でもいいし、どこかの弁護士に依頼して、内容証明1本送ってもらえば、すぐに終わりますよと言ったら、ああ、よかったと安心された後で、自分が会社をやめてから今まで、ずっとアパートに1人で暮らしていて、本当はすごく孤独で、誰かに頼りたいんですということを、残りの28分ぐらを使って、ずっと言われて。

私は、そういう相談に、自分がどういように対応したらいいか、それは正直分からないので、臨床心理士さんのような技術はございませんから。ただ一生懸命聞いて、ああ、そうなんですとか、つらいんですよという、受け答えしかしていないのですが、終わったときにその方が、すごく喜ばれました。「ありがとう、もう本当に誰かに聞いてほしかったから」と。私よりもちょっと年が上の男性だったのですが。誰でもいいので、この人に話をしても、絶対どこにも漏れない。私が弁護士だから、安心して言われたのだと思うんです。

そういう場所が、多分、会社の中にあると、やっぱり難しいのかもしれないのですけれど。それは分からないですけれど、そのアクセスの仕方はいろいろあると思いますけれど。

誰もがそこに話をして大丈夫、安心して言える場所というのがあればいいだろうなと思いました。

終わります。

### 【会長】

ありがとうございます、徳田委員。やっぱりお医者さんというか専門の方のはもちろん、それは地域というか国というか、地域で用意するというのは当たり前ですけれど。それプラス何かこう、それが同僚の、というか顔は見知った人か、全然知らない人かという、いろんな相談窓口にアクセスしやすいというのが一番いいんです。だから、労働組合でもいいし。

だから、そういう情報があったらいいですね。うちの会社だけというのではなくて、いろんなところが共有できるような。

労働局さん、この問題、労働行政にストライクにあんまり関係しないかもしれないですけれど。そういうところ、全部つながって労働の質というのが上がっていくところもあって。何かそういうのは地域的にどこかが酌みとれるように、そういう仕組みというのは、あってもいい。というかあった方がいいかなと思いつつながら、聞かせてもらいました。

なかなか実現するのは難しいですかね。これ、誰がやるんですかね。地域でそういう、労働者のいろんなものを聞きましょうと。

### 【富田委員】

富田です。連合もそういう役があつて、話は聞かないといけないし、労働組合も相談窓口の1つにはなっていますし、その勉強もしています。

ただ、やっぱり見ていると、言いにくいんですよ。だって、初対面の人に言いにくい。労働組合の役員をやっていますけれど、全員と毎日話しているわけではないので、非常に言いにくい。

僕は少し切り口を変えると、では言ったらどうなるんだという、相談者側からすると、そこが一番。会社側に言うと結構もみ消されたりというのがあって言いにくいというのがあります。

ですから、私の場合は立場が違うので、労働組合としては、もう駆け込み寺です。労働局、あるいは監督署、これはすごく、僕たちその名前を出すだけで、要は会社の管理職も「それ労働基準法違反ですよ」と言われたら。ただ相談によって色々あるので。ハラスメントで大体起きているのは、言葉だけではなくて、業務の指示も悪いので、大体、残業しているんです。土日も残業、夜もメールが来るとか、そんな状態になって、にっちもさっちもいなくなつて、さっき言われた精神的にまいってしまうというのが、結構多いんですよ。

ですから、我々の切り口としては「法令違反ですよ」というところを前面に出して、まずは法令違反しているところを探し出して。恐らくすぐに監督署あるいは弁護士の先生というのが、顧問弁護士がいらっしゃって。そこと相談する。これ、結構早いんですね。会社の上役も動かざるを得ない。

今日、たまたまもう一つ、切り口として、なぜこれができていないんだ。普通、当たり

前だよなと思うんですけど。午前中に打合せがあったのが、当社もILOに準拠して、いわゆるビジネスに関する人権のところを強化しようということで、取引先も含めて。

ですから、やっぱり人権という考え方というか、企業もまだ、要は、労働者は駒だっというぐらいしか思っていらっしゃらないところもあるので。私の立場からすれば、ただ相談を受けただけでは駄目なので、では実際にどう動くか。労働局の皆さんとどう連携が取れるか。そこも1つのポイントではないかと。だから、助けてくれなければ、誰も相談しない。だから、弁護士のところに行かれるんだと思うんですよね。だから、会社には行かないというところがあって。そこも変えていかないといけないかな。積極的に処分するように、組合から。分かっているけど処分してくださいというような話もさせてもらっています。

ちょっと全然、切り口が違うのですが、そういったところも必要かなと思っています。

### 【会長】

ありがとうございました。では、奥田委員をお願いします。

### 【奥田委員】

すみません、いろいろな意見をありがとうございました。

ちょっと私が言いたかったのは、やっぱりお医者さんなんです。カウンセラーとかそういった、要はお医者さんにかかる時は、みんな安心して行くわけではないですか。信頼して。それって、やっぱり私どもも今、産業保健の関係で、50人以上は産業医とかを設置義務がありますけど、50人未満は設置義務がないということで、商工会の地域は、産業保健の空白地帯になっているということを今、商工会を中心に地元の企業、これから要望を取って、相談日を設けて、会場を設定して、産業保健センターの方からお医者さんとかカウンセラーとかを派遣してもらって、そういうような機会を提供するというのはしているんですけど、やっぱりそれは、企業側の責任としてやる。だから、どう見ても従業員からすると、裏に企業が見えるわけですよ。

先ほど、労働局とかいろいろおっしゃいましたけれど、それってなかなか難しい。けんかするつもりならいいですよ。自分の人生投げうってけんかするつもりならいいけれど、自分はその組織で生きて行こうと思ったら、従順にぐっと我慢するしかないんですよ、普通は。

そうではなく、それを私が言いたいのは、そういった医療機関、病的な専門的な機関に気軽に行けるような環境、これをつくるのが、職場環境づくりだと思うんです。経営者もそうだし、従業員もそうだと。

今、そんなこと言ったら、あいつ弱いだけだ、根性ないなという目で見られるから、行けないですよ、今は。そういったカウンセリング機能が日本にあるかどうかというのは、また別問題にして。

ただ、そういった職場環境という意味で、そう意識改革を図れないかなというのが、私の思いでございます。すみません。

### 【会長】

ありがとうございました。やっぱりそういうところで、よく気軽にご相談っていいんですけども、いろいろな労働法違反で困っているものもあるし、ちょっと愚痴書いてほしいというのものもあるし、本当いろんな、様々あるってということなので。そういうのを言ってもいいですよっていうか。

それを例えば、今の話をたどっていったら、男らしさ、女らしさを植えつけるなどという話になっていくのですけれど。それなんかは、男女共同参画のところでもやっていますし、もちろん労働、働くというところでもそういう、働くということばかりではなくて、職場でもそういう何か悩みがあれば、こういう相談窓口がいっぱいありますよというような情報をしっかり出していくというか、そういうのは労働局さんの方で考えてもいいのではないのかなというように思ったりもします。ありがとうございます。

では、富田委員、お願いします。

#### 【富田委員】

すみません。議事録に残るので、少し補足しておきますけれど。先ほど言ったのは、抗議に行けという意味ではなくて、我々が、間に入る人が必要だと。間に入って対処を必ずするという、この仕組みづくりと、それを知らせる、その結果を知らせることが重要だということが言いたかっただけです。その1つです。

#### 【会長】

ありがとうございました。では、橋本委員、お願いします。

#### 【橋本委員】

すみません、いろいろな問題点が現状にあるわけですがけれども、日本全国の会社の数の99.何%が中小企業と言われております。そして、そこで働く人の割合に関しても、全体の約7割が中小企業に従事しているという。逆を言えば、3割しか大企業に所属していないという言い方もあるのですが。

それで、いろいろな施策とか、いろんな問題点・課題点というのを大企業のように体制が整っていたり、それに専属に従事する人たちがいる、もっと言うと、ちょっと優秀な人たちの割合も多いのではないかなというように思うのですけれど。そういったところでさえ、なかなかうまくいっていないような、冒頭、鍋山さんがおっしゃっていたダイバーシティとか、グリーンとか、DXとかいう問題ありますけれども。

それを日本のほぼほぼの人が中小企業で働いているわけですが、その小さい会社一社一社が、どこまで今、人手不足の世の中であって、これだけ目まぐるしく変化している世の中で、対応する余裕があるのかといったところがあります。

私たちも今、人手不足とうちの社員も言っておりますけれど、そのなかでいろんな課題をやると思うたら、それこそ現場に出ながらやらないといけなくて。そうすると、どうしても今日の目の前の1日のことを優先してしまうのです。お客さんもいるしというようなことがあって。なかなかやらないといけないし、やりたいんだけど、本当にもうどうしようといったところです。

そのなかでも、先ほど、たとえば精神的に問題を抱えている人たちのお話も聞いていけないといけないとかそういうこともあって、やらないといけないことが、本当にもうたくさんあるのですけれども。現状、優先順位をつけてやっているところですが、今、本当にそういう意味では、向かい風といいますか、本当に人手が足りないなどというのがあります。

だから、もっと中小企業がどこからだと、取りかかりやすいのかとか。あと、中小企業の社長さんというのは、私もそうなのですが、やっぱり、私はこういった場所にも出させていただいたりして、現状いろいろなものを知る機会があるのですけれど。

では、本当にそこら辺にいらっしゃる中小企業の半分プレイングマネージャーの社長

が多いなかで、どこまでこういうことを真剣にやろうと思われているのかなといったところがあります。

よく、やっぱりそういういろんな集まりに、私も中小企業の社長として行くときに、女性活躍とかダイバーシティとかいっても、何かちょっと、それより今日の現場の方が忙しいという空気がめちゃくちゃ漂っているというのを感じていると。そういう現状がありますということでございます。

### 【会長】

ありがとうございます。労働局さんもどうでしょう。規模でやっぱり小さい会社さんが山口県も特に多いですけど、そこら辺の対策、こういう広報とか。いい制度があるけれど、どう伝えていくか、どう利用してもらうか。そういうところに関しては、何かあればお答えいただきたいのですけれど、どうでしょうか。今後の方針でも構わないですし。

### 【労働局長】

中小企業の方々に働く人の労働関係の問題にどう関わっていただくか。これは、旧労働省の時代から、もうずっと続く課題でありました。

ただ、やはり今、働き方改革ということを取り組んでいきたいと思います。その背景としては、少子高齢化ということで、仕事も今日の議論のところも全部、関わってくるわけですけども、これまでのような働き方、たとえば、男性は夜中まで働くのが当たり前で、育児なんかはもう全部、奥さんに、女性の方に押しつけて、こういう働き方だと、恐らく個々の個別の、各ご家族、夫婦の問題ではなくて、日本全体に関わってくる問題だということからスタートしたわけですけど。

でも、そのときに、正に今おっしゃったとおり、働き方改革って、またそんなこと言うのかと。中小企業、それどころではないという率直なご意見もあって。

そういったなかで、やっぱりそれはやりましょう、やりましょうと言うだけでは、進まないねと。やはり中小企業の皆さんのいろんなお声に耳を傾けて、一緒に考えていくというような姿勢で、行政もやっていかないと。法律ですから守ってください。それ一辺倒では駄目でしょうということ。

例えば、端的に言うと、働き方改革支援センターという形で、これ民間委託ではありませんけれども、全国的に相談センターを設けて、こちらの方に送ったらいいと。

あと、監督署とか労働局は相談の敷居が高いとお考えの中小企業さんが多くて。うっかり相談して、それは法律違反ですよって言われたらどうしようってことで、なかなかやはり労働局とか監督署には直接ちょっと相談しにくいという、率直な声もありまして、やはりそれは民間委託という形で、ちょっと別の窓口にして、そこはただ方法論だけで、たとえばこんな助成金制度あります。あるいは、うちの方ではお応えできませんけれど、例えばいわゆる下請の関係です。間の自分たちはちゃんとやりたいんですけども、元請の方からいろいろ圧力がかかってできないんだというときには、例えば公正取引委員会とか別の行政であるとか自治体であるとか、そういったところの相談窓口をご紹介します。そういう、うちは労働しか分かりませんから、とにかく労働の法律だけ守ってくださいますように対応は、しないようにしていきましょうというような形で、これが十分かどうかということころは、いろいろご批判はあろうかと思っておりますけれども、少しずつ、私どももそういった姿勢を変えてやってきている。そのようにご理解いただければと思います。

### 【会長】

ありがとうございました。

では、ほかにどうですか。ほかの観点で。じゃあ、お願いいたします。田原委員です。

#### 【田原委員】

37頁に多様な人材の活躍促進、高齢者の就労というところですけども。わが社の話になるのですが、高齢者、やはり人材不足をサポートしてくださっているのですけれど、私たちの業界は。しっかり現役で働いていただくというのはとてもいいのですが。

それと同時に、やはり今、DX導入ですとかそういったところでの社会の変化に、どうしても高齢者の方がついてくるのが大変だと。やる気はあるが、そこがあるから、ちょっとという方が多いのも実情で。結局そこにスタッフをつけてサポートする、代わりに、また残業が増えるとか、先ほど言った人が増えるということで、DXを入れて、どんどん情報共有をして進化させていこうとする反面、高齢者が増えて、働き手も、意欲のとてもある高齢者の方をどう生かしていくかというのがすごく悩みです。

子育て支援とか障害者支援というところは、とても今、特に子育て支援は山口県が素晴らしいなあと思っているのですけれど、ぜひ高齢者も多いので、高齢者の支援をしていただくということは、かなりの即戦力になるのではないかと思います。

これ、簡単にいうと、LINE1つ使えない方が、LINEを使えるだけで、社員とのコミュニケーションを図ることができたり、情報を共有することができたりすることでの、経験値から来る知恵だとかそういったものもいただいているのは、事実ありますので。できましたら、そういったフォローを、助成ですとか人材のサポートをしていただくと、山口県の中小企業はもっと活性化できるかなと、個人的には思っております。

以上でございます。

#### 【会長】

ありがとうございます。今、高齢者雇用のところのお話がありましたけれども、高齢者に関して何か皆さん、お話しできることがあれば、いかがですか。

では、労働局さん、お願いします。

#### 【職業安定部長】

ちょっと、いただいたものと若干、話がずれてしまうかもしれないのですけれども、ハローワークの方には、生涯現役支援窓口というのを設置しておりまして、求職者の方は高齢者の就職支援というのを行っておりまして、そういったところで、高齢者の方が活躍できるような求人開拓とかそういった支援は行っているところでございます。

#### 【会長】

求人のところ。

#### 【田原委員】

求人のところはそうだと思うのですけれど、実際に現場に入ると、クラウドを使うことが多いんです。今、キントーンとかチャットワークとか。そういったものが今、ツールになっているので。勤怠表も全部、こちらになっているのを、紙に書くとそれをまた入力するとか、作業が増えてしまう。デジタルとアナログのサポートになってくるので、求人の際もそこをサポートされると。

ただ、マッチングが起これないのは、そこなんです。採用したいのだけれど、そういう

ことをしようとしたときに、ちょっと、恐れ、不安が出て、お役に立てません。責任感が強い方が多いので、自信がないのでお役に立てないとなってしまうからこそ、そういう方が職業訓練とまではありませんが、情報を分かりやすくしてくださる方が。今、社内にやっているんですが、そこを、ちょっと労働局とかそういうハローワークの方でサポートしていただくと、より雇用しやすいし、継続しやすいなというように思っているということです。すみません、説明不足で。

### 【職業安定部長】

高齢者の方向けの職業訓練というのは、岩国の方でも行ってございまして、そういったところで、訓練を行っていただいて、就職に結びつけるという支援は行わせていただいているところがございますので。企業の方とそういった相談も受けながら、求職者の方には支援を行ってみたいように考えております。

### 【会長】

ありがとうございます。それがまた広がっていくといいと思います。ありがとうございます。

では、お願いいたします。坂本委員です。

### 【坂本委員】

坂本と申します。

1つ前のお話のなかで、中小企業での労務、それから労働関係のなかなか周知なりが難しいというようなお話もありましたので。そこでのお話をさせていただこうかと思えますが。

冒頭に鍋山先生の方から、いろいろ伴走支援等という話がありました。私も、それから商工会、商工会議所を含めて、指導員ということで、まさに伴走支援とあって、私共は組合あるいは組合企業に対しての伴走支援を行っているのですが。

経営というなかで、最近やっぱり、働き方改革の関係で、その労働関係のいろんな情報提供というか、あるいは企業からのご相談というか、そういったのも結構ありまして。労働局さんはじめ、色々なところから情報提供も色々なところからいただいておりますし、それはきちんと各企業さんの方、組合の企業さん等には情報を提供しております。

それで、さらに現場行って、1人現場行ったときには、そういった情報を提供する、あるいはご相談に対して、できる範囲のお答えするし、難しい問題については社労士先生を専門派遣のような形で派遣するというようなことも対応はしているわけではありますが。

やはり、大企業さんは別にして、中小・小規模事業者さんは、先ほどからお話がありますように、なかなか働き方改革あるいはDXデジタル化とかといっても、なかなかそれよりも前という話がありますので。そういったも、法律上やらなければならないことも多く出てきているというなかで、いかに皆様にそういう話をきちんとお伝えできるか、あるいはできるようなご支援をするか。そのためには、どういうツールなり補助金なり支援制度があるかというのは、できるだけ我々としてはお伝えするのが役目だなと思っております。

ただ、やはり人が、そういう指導員、人も少ない。まさにそういう伴走支援が本当に必要だという大きな声がいただければ、そういったところで我々なり直接、伴走支援が必要な機関、組織への、もう少し支援というか、していただければ、もっとより中小・小規模事業者さんへのご支援、働き方改革、労働関係についても、できるのではと思っております。



ますので。その労働局さんからは所管ではないかもしれないけれども、経産省関係かもしれないけれども、そういったところ、労働関係でもそういうことでバッティングするのだというようなことを言っていたら、私はもっと色々言えるところもあるのかなと思っております。これは意見として、あるいは、何かのときに、そういうことがあったということをお伝えできればと思っております。よろしく申し上げます。

#### 【会長】

ありがとうございました。

支援方法、また変わっていかなくてはいけないということで、ありがとうございました。

では、ほかにいかがですか。

#### 【丹委員】

11頁に職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進ということで、オンラインでの求職・求人活動というのが載っておりますけれども。高校生ですね、21頁に、新規高卒者の求人の確保とかいうようなこともありまして、高校生がこういったオンラインなどを通じて仕事を知って就職につながるのか、あるいは高校の進路指導とか就職担当の先生が、こういったことを活用しながら、生徒に指導ができるってというような、そういった仕組みはあるのかなというのを、ちょっとお聞きしたいなと思いました。

と言いますのが、私の情報が古いのかもしれませんが、高校に求人票とかがいて、その高校の先生方がそれらを整理しながら、生徒に指導していくっていうのは、すごく大変で。業務の負担になっていてというのを、ちょっと聞いたことがありまして。時代遅れなのかもしれませんが、そのあたりがデジタル化とか、そういうことをすることによって、教員、高校の先生方の働き方改革にもつながる取組になるのではないかなというように思っていて、質問させていただきたいと思います。

#### 【会長】

ありがとうございます。以前、連合さんの方からも高校生の求職の仕方を変えるべきだという話があったりしたと記憶しておりますが。どうですか、高校生の問題、求人の仕方。

#### 【職業安定部長】

まず高校の方は、学校の先生と連携してハローワークの支援をしております。なかなかオンラインというところでは、直接、高校生を対象とした対策というのはないですけども、ただそういったハローワークの方から学校の方に定期的に活動に行き就職支援というのをやっているところでございます。

#### 【職業安定課長】

すみません、話がちょっと違うかもしれませんが。オンラインということで、ちょっと言わせていただくと、今の、やはり県内企業さんで特に中小企業さんなんかの、たくさん活躍していらっしゃる会社さんとかあるのですけれども。それを、やっぱり高校生に知ってもらおうということで、企業動画を集めて、企業さんにできるだけ生徒とかが見るので、もう30分とか1時間とかではもう見ませんから、ある程度、短めで、業界のその会社の魅力を動画に、動画というよりもYouTubeで作っていただき

まして、そのYouTubeを学校側に提供しまして。家に帰ってとか、保護者の方と一緒にそのYouTubeを見て、県内のいろんな企業を知ってもらおうというような取組をしています。

実は、コロナ禍で、対面式のそういう就職フェアがなかなかできなくなったということがあって、そのときに、ではどうしたらその企業さんの魅力その学生、そして保護者の方に知ってもらおうかということで、それをやり出したのですけれども。結構それが好評で、これについては、もうコロナもちょっと今、落ち着いて。まだ感染続いていますけれども、これについては、そういう評価が高かったので、今も続けております。

それと、先ほどお話がありました、求人票ですよ、求人票が紙で来て、もう結構1つの高校に、たくさん紙がバンバン来て、その辺の管理が大変だっという話は、私もその辺はお伺いをしたりしています。

今、厚生労働省というか我々の方で、何かそれを解決できるものはないのですが、民間の方で何かそういうのをうまく管理するソフトを作っていられしやるところもあつたりするようで、これはちょっと、また県の教育長さんとかに聞いてみないと分からないものですが。そういうようなものがあるというような話も聞いているところでございます。

以上でございます。

#### 【丹委員】

ありがとうございます。優秀な若者を山口県に定着というか就職させるためにも、本当、高校の先生方の働き方改革のためにも、そういったデジタル化、DX化を推進していただければと思います。よろしく願いいたします。

#### 【会長】

ありがとうございます。それがひいては高校生の離職率を下げるということになるかもしれません。ぜひ、進めていただきたいと思います。

いかがでしょうか。ほかにご意見ある方、どうですか。では、お願いいたします。海井委員ですね。お願いします。

#### 【海井委員】

26頁の多様な人材の活躍促進のところで、先ほど使用者側委員の方からもお話があったのですが、無期転換ルールの関係なのですが、課題や問題点のところに「無期転換ルートを認知しない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて」とあるのですが、どのぐらい把握されているのかなというところと、その対応として「働き方・休み方改善コンサルタントを活用し」と書いてあるのですが、コンサルタントの方は、どのような活動をされているのかというのと、その改善コンサルタントを活用して、どのようにして周知を図るといった計画などありましたら、お聞きしたいなと思います。

#### 【会長】

お願いします。

#### 【雇用環境・均等室長】

ご質問ありがとうございます。どれだけ認知していないかというデータを、ちょっと手元にはございませんけれども、問い合わせは、上半期では12件ぐらいありまして、

無期転換制度・一般的な制度そのものも問合せが非常に、使用者側から多い、労働者からも一定数あるということで、ちょっとどれくらいかというのは、具体的なデータが手元にないので、申し訳ございません。

あと、働き方・休み方改善コンサルタントさんを活用してということで、この申込書用紙が、ホームページに載せておりますので、必要がある方は、そのホームページからダウンロードしていただいて、局の方に直接お申込みはできます。

そして、どういった活動をしているかということですが、実際に社会保険労務士さんに委託しております、その方が実際に企業に訪問いたしまして、無期転換ルールに限らず雇用管理のことについて、一般に広くその企業に出向いて、いろんな会社の問題点がどこにあるのかというのを聞きだして、そして改善プランというのをお出しします。

そして、そのプランに基づいて、それは強制ではないのですが、その会社に応じたプランを策定させていただいておりますので、それに基づいて、また回答、レポートみたいなものを後でもらうという活動しております。

#### 【会長】

海井委員、よろしいでしょうか。さらに質問、大丈夫ですか。納得されていないみたいですが、もうちょっとご質問プラスでも。

#### 【海井委員】

納得していないわけではないのですが、会社側の方かどのくらい来ているかというのを、ちゃんと把握した上で動かないと、せっかくいろんなものがある意味がないあと、もったいないなあとということと。

私はコンサルタントがいて、こういうように活動しているというのを、ちょっと自分が知っていなかったので、ああ、そうなんだなあって。すごくいいものだなというように思いました。

中小企業の会社は多いですので、そういったところも、もっと丁寧に教えてあげないと。企業側が知らないと、労働者もまたさらに知らないということも多くあると思いますので、せっかくあることは、どんどんたくさん周知の方法っていうのも。私、以前この場で言ったかもしれないんですけど、周知方法を、もっと今の時代に合ったもので、バーコードとか、QRコードだったりとかLINEといったものがいろいろ変わってきていて、すごく改善されているんだなあとというようには感じたのですが、もっと周知の方法を、この資料の中に「課題や問題点、対応」というところに、周知していく必要があるとか周知を図るというのを書いてあるのが多いのですが、少し具体的なものが盛り込まれていると、その審議会のなかでも少し、もうちょっと深く話ができるのかなと思っておりました。ありがとうございました。

#### 【会長】

ありがとうございました。

では、お時間的にあと1つぐらいご意見いただけると思うのですが、ご質問・ご意見あれば。では、徳田委員。

#### 【徳田委員】

すみません、もう本当に時間がないので、短くお伺いします。

30頁です。就職氷河期世代の人への支援のいろいろ記載があるんです。左の方に新規登録者数で令和4年度185人、令和3年度が193人とあるんですけど。この母集団になる人数としては何人で、何分の185人なのかっていうのを、ちょっと聞きたかったんですけども。

すみません。もし分かれば、教えてください。

#### 【職業安定部長】

すみません。就職氷河期世代の方がちょっと何人かという、全体で何人いらっしゃるかというのは、ちょっと持ち合わせていないのですけれども。ハローワークの方に相談いただいた方というのは、新規登録者数ということで挙げさせていただいておりまして、そういった方に支援を行っているところではございます。

#### 【会長】

ありがとうございます。それではよろしいですか。大分、出尽くしたような気がしますが。

では、次に行かせていただいてよろしいでしょうか。

では、委員の皆様にもいろいろ出していただきましたので、ぜひとも今後の施策の方に生かしていただけるように、よろしくお願ひします。

さっきおっしゃいましたけど、前回は周知方法であるとかそこら辺のことは、とてもいい制度やられていますので。ぜひとも何かまた新しいものを考えていただければと思います。ありがとうございます。

では、続いて次、その他です。その他(1)のところに行きたいと思います。

続きまして、事務局から最低工賃についてのご説明をお願いいたします。

#### 【労働基準部長】

私の方から、最低工賃につきまして、本年度における方針、今後の予定などを、説明をさせていただきます。着座にて説明をさせていただきます。

いわゆる内職を行う家内労働者に対して、その対価としての工賃を委託者から受け取りますが、この工賃の最低額を定める最低工賃につきましては、最低賃金と同様に都道府県ごと、業種ごとに設定されているところであります。

また、最低工賃の決定に関しましては、家内労働法において、都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、必要があると認めるときは、審議会の調査審議を求め、意見を聴いて、家内労働者及び委託者に適用される最低工賃を決定することができるものと定められております。

また、最低工賃の審議を計画的に進めるために、3か年計画を作成し、その計画に基づき、実態調査を行っているところでございます。

お配りをしております最低工賃関係資料1の1頁目をご覧いただきたいと思ひます。

昨年度で、第13次最低工賃新設・改正計画は終了いたしましたので、本年度からの第14次最低工賃新設・改正計画をお示しいたします。

続きまして、2頁目をご覧願ひします。

当山口県は、男子既製洋服・校服・作業服製造業、いわゆる校服製造業と和服裁縫業の2業種の最低工賃があります。隔年で審議を行っております。本年度は、校服製造業の最低工賃を対象とさせていただいております。

次に、資料No.2の最低工賃決定・改定状況をご覧願ひします。

学校服製造業は、昭和50年に新設されました。最低工賃の状況としましては、平成21年の第12回改訂以降改正は行われておりません。

また、適用となる家内労働者につきましては、資料2に掲げておりますとおり、平成27年の実態調査結果で100人未満となり、直近の令和2年調査では60人との結果になりました。

なお、この平成27年の調査で、委託者の数が1つになって以降、家内労働者の数は75人、68人、73人、60人と、減ったり増えたりしているところであります。

在学者数につきましては、同じく資料2の下側のとおり、小学校、中学校、高等学校のいずれの段階においても減少傾向を示しております。

資料No.1に戻っていただきまして、計画方針3には、廃止についての方針が示されております。これによりますと、適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止することも検討する、との文言がございます。

なお、最低工賃を廃止とするか、それとも改正とするか、あるいは据え置くかといった方針を決める際の1つの指標であります最低工賃の実態調査につきましては、12月に調査を開始し、委託者や家内労働者にヒアリングを実施するなど行った上で取りまとめることとしております。

その取りまとめ結果をもって、本年度の最低工賃をどのようにしていくのかを、会長をはじめ、公益、労働、使用者の各委員の皆様にご報告及びご説明をさせていただくことを考えております。

その後、第2回地方労働審議会を開催するまでの間に、あらかじめ労働局長から会長宛てに諮問させていただく場合もあるかもしれません。その場合は、第2回地方労働審議会の場において決議をいただき、ご答申をいただくということも予定しております。

学校服製造業の委託業務につきましては、資料No.3として一覧表をおつけしております。ご参考にしていただければと思います。

以上、最低工賃に関する今後の予定などにつきまして説明をさせていただきました。どうぞよろしくお願いいたします。

#### 【会長】

ありがとうございました。さらに今後の予定ということで、今日はこのことに関して議論はございませんけれども、今後、これが進んでいくとか今、調査も今後やって、丁寧に見ていくということのご説明をいただきました。ありがとうございました。

では、最後、事務局から何か連絡事項があればいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。お願いします。

#### 【監理官】

次回の第2回審議会の開催ですが、来年度の山口労働局行政運営方針を主な議題といたしまして、3月中旬に開催する予定としております。委員の皆様には、後日、ご都合をお伺いさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

#### 【会長】

ありがとうございました。

それでは、活発な議論を今日はいただきまして、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、令和4年度第1回山口地方労働審議会を閉会いたします。また次回、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。