

令和4年度 第2回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和5年3月7日（火）15:00～17:00

場所：防長苑
（山口市熊野町4-29）

山口労働局

令和4年度第2回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和5年3月7日(火) 15:00~17:00
場 所 防長苑(山口市熊野町4-29)

【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御案内させていただいたものと、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は、【最低工賃】、【実施状況】、【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。郵送後、修正がありました【最低工賃】、【運営方針】は改めて最新版を本日机上に配付しております。

ほかの本日の机上に配付しました資料は、会議開催関連資料として、レジюмеや出席者名簿等がセットとなった資料集と配席表が1枚の2種類になります。

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。

定刻より少し早いですが、ただいまから令和4年度第2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、御多用のところ御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申し上げます。

それでは、事務局から委員の出席状況を御報告いたします。

本日は、公益代表委員6名中6名、労働者代表委員6名中6名、使用者代表委員6名中6名、合計18名全員の御出席をいただいております。

よって、地方労働審議会第8条第1項に定める定数「委員の3分の2以上、または各代表委員の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御報告申し上げます。

また、本日御出席いただきました委員につきましては、机上配付しましたレジюме等の資料集に添えてお配りしております出席者名簿により御紹介に代えさせていただきますが、委員に御就任後、初めて審議会に御出席いただいた委員の方を御紹介申し上げます。

労働者代表委員の長山文子委員でございます。

【長山委員】

お疲れさまです。長山と申します。よろしく願いいたします。

【監理官】

なお、使用者代表委員の橋本委員におかれましては、本日は所用により途中退席されます。

また、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので、併せて御報告いたします。

それでは、開会にあたりまして、名田労働局長から御挨拶を申し上げます。

【労働局長】

山口労働局長の名田でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

山口地方労働審議会委員の皆様におかれましては、業務御多忙の中、本日の審議会に御出席を賜りまして、特に今日は公益、労働、使用、各委員全員御参加と、本当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大変な御理解、御協力を賜っておりますことにつきまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

山口県内の足元の雇用情勢でございますが、直近本年1月の有効求人倍率は1.59倍となっております。これは新型コロナウイルスの感染拡大前の令和元年12月とほぼ同水準という数値となっております。求人の持ち直しが進む中、求人が求職を上回って推移しているという状況でございます。このような状況の中、人手不足感が再び強まっている状況にあります。賃金の伸びにつきましては、昨今の物価高騰には追いついていないという状況でございます。構造的な賃上げの実現が重要な政策課題となっているところでございます。この物価の上昇に追いつくレベルの賃上げを実現するための施策、取組が必要ということにつきましては、社会的な共通認識になりつつあると思っておりますけれども、最低賃金につきましては、山口県におきましても、労働組合や経営者団体の方々にも御参画をいただいております。山口最低賃金審議会での真摯な御審議を経まして、毎年改定が行われております。

山口県の地域別最低賃金は、平成27年の9月までは時間当たり731円であったものが、昨年10月の改定で888円、7年間で21.5%の引上げが行われております。しかし、国際的な比較によりますと、OECD加盟国の平均賃金は、2010年から2021年までの21年間に、加盟国平均では19.4%上昇しておりますが、日本は同じ21年間で2.3%の上昇に留まっております。特に労働者の約7割を占める中小企業の労働者などでは、長い間社内の教育訓練といった人的資源投資が低迷し、これが労働生産性に影響して賃金水準低迷の一因をなしているとの見方もあるところです。このため、構造的な賃上げの実現には、最低賃金制度の適切な運営に留まらず、長年にわたる賃金低迷の原因となっている構造的な問題に対応した総合的な取組が必要であるということから、厚生労働省では新たに「賃上げ、人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージを策定したところであります。

この政策パッケージでは、意欲と能力に応じた多様な働き方を可能とし、賃金上昇の好循環を実現していくために、中長期を見据えた雇用政策に力点を移し、これまでの賃上げ支援に加えまして、人材の育成、活性化を通じた賃上げ促進、賃金上昇を伴う円滑な労働移動の促進、そして雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組を推進することとしております。

働く人の多数を占める中小企業労働者にも賃上げの動きが広がっていくには、スキルの高い労働者がより高い賃金で処遇される、あるいはより高い賃金で円滑に労働移動できるということが重要と考えております。そのためには、リスキリングを通じて労働者の能力を高め、労働生産性の継続的な向上を進めるということが不可欠でありまして、企業によるリスキリング促進を幅広く支援する、人への投資促進コースが新設されました人材開発支援助成金の活用を、労働局といたしても促進をし、積極的に周知、広報や利用勧奨を行ってまいります。

また、リストラの対象となって離職を余儀なくされた方や、障害者、就職氷河期世代など、就職が特に困難な方を雇い入れる事業主に対する助成金がありますが、雇入れ前の

賃金よりも高い賃金で雇い入れる場合などには、高額助成を行うスキームが導入されますので、賃上げを伴う労働移動の実現を後押ししてまいります。

また、中小企業への月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率50%の適用がこれから開始されます。また、令和6年4月1日からの建設、自動車運送、医師の労働時間上限規制の適用、改正育児介護休業法による従業員1,000人以上の企業での男性の育児休業等取得状況の公表義務化など、一連の働き方改革関連法の改正、整備が完成する段階を迎えつつありまして、関連の事業場ではその対応に向けた準備が来年度の重要課題とされていると私ども承知をしております。

山口労働局といたしましても、法制度の周知、必要な改善策や利用できる助成金の紹介などの支援を一層推進してまいりたいと考えております。山口労働局といたしましては、今後も県内の状況を注視いたしまして、構造的な賃上げの実現に向けました雇用労働対策の推進、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、労働基準監督署及びハローワークなど一体となって取り組んでまいりたいと考えております。

なお、本日の審議会では多くの審議事項をお願いしておりますが、皆様方におかれましては、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げまして、私からの御挨拶とさせていただきます。

また、頂戴いたしました御意見に関しましては、今後の行政運営にも的確に反映させてまいります。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、これからの進行につきましては、鍋山会長にお願いしたいと存じます。鍋山会長、よろしくお願いいたします。

【会長】

皆さんこんにちは。鍋山です。今日は年度末のお忙しいところで、皆さんおそろいということで、ぜひとも2時間という時間ではございますが、皆さん方からいろいろな意見を承る、学べるというふうに思っております。今、労働局長のお話にもありましたとおり、家計では本当に目の前に値上がりというものが迫ってきて、一方で賃金上昇というのはそれに同時に来るわけではなくて、少し遅れてくるということで、まだ実感ができていない。そういう中で、今お話にあったように、小さく対応しますじゃなくて、大きく構造のところから、そして公労使、全部の考え方を変えて、やり方も変えて、対応していかなきゃいけないということで、県のほうもいろんな助成金等の新たなものを作ってやっていこうとしているわけですが、今度そうなる情報格差といいますか、知っている会社と知らない会社では、それを使う、使えないというところできて、またそれもうまく底上げになっていかないというような難しさもあります。

そういう中で、私たちが担っている役割というのは非常に重要なものだと思っておりますので、本日、皆さんのお手元に式次第があると思っておりますが、そこにあるとおり、前回から引き継ぎの議事が1つ、これが議事の2山口県最低工賃についてということ、そして、新たに議事3と4です。今年度の労働行政の実施状況についてということと、新年度の行政運営方針についてということで、幅広く御議論をいただくことになると思っております。ぜひとも、皆さんの御意見をお聞かせいただいて、それを今後の行政運営に適切に反映していかなければいけないというふうに思っておりますので、ぜひよろしくお願いいたします。

さっそく議事に、それでは入っていきたいと思います。今日の進め方としましては、ま

ず議事の2です。2のところ、山口県最低工賃についてというところで、事務局のほうから御説明をいただいて、皆さん方から御質問、御意見をもらいます。その後の2つもひとまとめにしまして、議事3と4です、これについてまたその後で御質問いただく、こういう構成にしていきたいなというふうに思っております。

では、最初に議事の2、山口県最低工賃についてです。山口県最低工賃につきましては、今年度は、男子既製洋服、学生服、作業服製造業に係る家内労働実態調査が行われております。その調査結果の概要等と経過について、田村労働基準部長から御説明をまずお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

【労働基準部長】

田村でございます。よろしくお願いたします。

山口県最低工賃に関しまして御説明をいたします。着座にて失礼いたします。

11月に開催しました、前回の地方労働審議会で御説明しましたとおり、今年度は、男子既製洋服、学校服、作業服製造業最低工賃について検討することとしており、この間に実態調査を実施いたしましたので、その結果について御説明いたします。

まずお配りしております、令和4年度第2回山口地方労働審議会、最低工賃関連資料の3ページ、資料2を御覧願います。

今回の実態調査結果でございますが、第2(1)の委託者数、家内労働者数の状況につきましては、委託者は2社、家内労働者は48人となっております。

6ページの資料3の1に、過去からの推移状況を示しております。適用家内労働者については、令和2年の調査では60人でしたので、今回は12人の減少となっております。委託者については、令和2年までしばらくの間、1社で推移をしておりましたが、今回は2社となり、1社増えております。なお、増えた1社の家内労働者数は1人であり、それ以外の47人が従前からの1社における家内労働者となります。

次に、工賃額についてです。10ページの資料4の2を御覧願います。

品目、工程ごとの最低工賃額と、令和4年度の2社の平均工賃単価を記載しております。現在、委託実績がある4品目8工程を見ますと、最低工賃と同額のものから7円34銭高までの幅がございます。申し訳ございませんが、資料2に戻っていただきまして、4ページの(3)学校服製造業の状況についてですが、委託者によりますと、学生の減少に伴い全体の需要量が減少しているものの、中小の製造メーカーが廃業、あるいは製造から撤退することで、その受注量分を大手グループが受けることから、生産量は近年は横ばいであるとのことでした。また、原材料、電気代の高騰などによるコストアップ分について価格転嫁ができていないことや、大手メーカーからの直販により小売店はダメージ被っているだろうこと、今後は学生数の減少で厳しさが増すと思うとの答弁もございました。

続きまして、第3の最低工賃の廃止等の諮問に関する意見についてでございます。読み上げますと、委託者からは、家内労働者は前回調査から減ったが、委託量自体には変化がないことから、家内労働者1人当たりの委託量は増加している実態である。新規開拓を行って、家内労働者を増加させたい方向。委託する工程は、機械化できない作業や熟練技術を期待する作業であることから、委託せざるを得ない。現在の原材料費高騰などの収益の悪化に対しては、何とかやりくりして工賃額を変更せず維持している。今後更なる高騰が続くなどの場合には、現行の工賃額を最低工賃に抵触しない程度に引き下げる可能性もゼロではないため、現在定められている最低工賃額の改定は望まない。家内労働者等の工賃を制定するための基準として最低工賃は必要と考えている、との意見がご

ございました。

また、家内労働者からは、品目によっては工賃額の違いにより、時給換算で100円から250円くらいの幅がある。工賃が多いことに越したことはないが、原材料費高騰の中、工賃の据え置きは仕方ない。自宅でできる仕事内容であることからありがたい。工賃の引上げは歓迎するが、それにより学生服の値上がりにつながり、売上が減ったり、学生服離れにつながることを懸念する、といった御意見がありました。

以上は調査結果の説明でございました。なお、調査結果や事務局案の御説明のため、事前に委員の皆様の下を訪問し、御時間をいただきました。皆様からは廃止、改正、据え置きといった様々な御意見をいただいているところでございます。お忙しい中、お時間をいただきましてありがとうございました。

【会長】

御説明ありがとうございました。今の事前に皆様方のところに御説明に参られたとのことで、多分様々な意見がその場で出たことだろうというふうに思います。今のお話があったときに、廃止、それから改正、据え置きです。どのような意見が出たのかというところを、まずは皆さん方からお話を聞く前に、ポイントを押さえてちょっと御説明をいただければと思います。

【労働基準部長】

引き続き、着座にて失礼いたします。

事前に委員の皆様からお聞きしております御意見につきましてお伝えいたします。

まず、廃止するべきとのことにつきましては、複数の委員から御意見がございました。主な意見としましては、現時点で家内労働者数が100人を満たしておらず、最低工賃の改正計画方針の廃止の項目に合致している。この状態は平成27年調査から続いており、今後も労働者数が増える要素は見当たらないのではないかといい意見ですとか、実質として、委託者が1社で家内労働者数も50人に満たない状況であり、このことのために調査審議に時間をかけるよりも、もっと重要なことに時間を割くべきではないかといった旨の御意見がございました。

次に、「工賃を改正しては」という改正の関係でございしますが、この工賃改正に関しまず意見につきましても、複数の委員から御意見があり、これが最も多い意見でございました。主な内容としましては、ここ数年、最低賃金の引上げが続いている中において、最低工賃は据え置きのままになっている。引上げに向けての対処をするべきではないかですとか、昨今の物価上昇に伴い、家内労働者の生計が苦しいはずであり、改正せずに我慢を強いるのはよくないといった意見がございました。

次に廃止をしない、いわゆる「工賃を据え置く」に係る意見につきましても御意見がございました。主な内容としましては、委託者側も労働者側も最低工賃制度の維持を望む声があり、これを尊重するといった御意見ですとか、最低工賃は上げてほしいが、現状の中で据え置きもやむを得ないのではないかと、といった御意見がございました。

以上でございます。

【会長】

はい、ありがとうございました。では、この場にて、今のポイントにかぶる御意見でも構いませんので、御質問や御意見をぜひこの場でお出しいただき、そして私たちでこの場で議論したいと思っておりますので、どうぞどなたからでも手を挙げてお話しいただければ

と思います。では、お願いいたします。

【中元委員】

はい、すみません。中元です。よろしく申し上げます。

私のほうからは、なるべく廃止は避けたいというのが結論であります。先ほど、基準部長のほうからも報告がありました。1ページの廃止のところに、確かに100名未満という数字の記載が、前回の和服のときにも実際そうでありましたが、今回については委託者側のほうが何とか一人一人の仕事が増えているので、労働者を増やしていきたいという意思が明確に現れているのではないかなというふうに思います。そういった意味では、この1ページの将来の様子、見通しがないとまでは言い切れないというふうに思っていますので、今後増えることも見越しながら、実効性がまだ失われていないんじゃないかというふうなことも、先ほどある意味、委託者側も労働者側のほうも最低賃金があったほうが良いというふうな意見がございますので、方向性というか、廃止は避けたいなというふうに思っています。ただ、原材料費とかいろいろと生活の関係を含めて、ある一定の改正について、今後論議していくことは必要によってはあるかなというふうに考えています。労働者側からは以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか。では、お願いいたします。

【奥田委員】

すみません。まずちょっとここで公労使議論する前提が抜け落ちているのではないかと私は思っております、私の個人的な意見は事前説明のときに申し上げて、廃止すべきであるということがございますけれども、今回私も勉強、今まで何しよったって責められると思いますけど、家内労働法というのを初めて読ませていただいたら、最低賃金法と全く構造は違うんですね。強行法、罰則もあります。

なんで違うかという、決定に当たって、最低賃金の場合には労働局長が審議会に意見を聞いて決定するとなっているんですけども、これはその前に必要があればというふうな前提がついているわけです。必要があるかどうかというのは、労働局長さんが判断されるわけでありまして、今回の資料にもありますように、それは労働局長さんの判断でもできるんですけど、この資料1の1ページにありますように、その全体で、御丁寧に公労使、3者の了解を得た上でというような、手続論を定められるということで本日議題になっているというふうに思っているわけがございますけど、そうであるならば、今政府を挙げて賃上げのムーブメントがうねりを上げている中、それから最低賃金、これが毎年、使用者側からすれば異常なほど上がっているというふうな状況の中、家内労働者やっているものはずっと据え置きじゃないの。その辺のなぜ諮問をされないのか、それを判断された理由をきちっと説明していただかないと、了解するもせんも判断のしようがないんですが。ちょっとその辺を丁寧に説明していただきませんか。諮問をする必要がないと判断された、その理由を、そうしてこちらに投げてもらわないと、了解しようにもしまいにも判断がつかないんです。

【会長】

はい、ありがとうございます。今のところは手続の、今どの、手続のどのフェーズに

いるのかというところも併せて、事務局の方、御答弁ありますか。

【労働基準部長】

私から回答いたします。

今回の学生服の最低工賃につきまして、いわゆる諮問をしないという結論は出しておりません。また、諮問をするという結論もまだ今の段階では出しておりません。今、奥田委員からお話がありましたが、まず、進め方としましては労働局長から諮問をして、初めてこの地方労働審議会の委員の皆様方に意見をいただき、審議を経て決定という流れになっていきます。前回の審議会において御説明しましたとおり、まず、この間に行いました実態調査の報告を本日の審議会で行い、その上で委員の皆様方に御議論をいただき、いただいた御意見を踏まえて、労働局長として「諮問をしない」の判断を行い、諮問をするとした場合は、「改正か、あるいは廃止か」ということについて、労働局長のほうで決定をさせていただくということで、今日はそのための御意見を賜りたいと思っております。

【奥田委員】

改めて、諮問を見送られた場合には了解を得られるんですか、また集まって。

【労働基準部長】

集まってということになると、委員の皆様方も大変忙しいかと思われそうです。

今日、結論という形にはならないと思いますが、本日の意見を踏まえた後に、どういう結論にするかを事務局で検討し、その結論について、委員の皆様方への報告を、場合によっては持ち回りの審議会の開催で行うことなども含めて、事務局のほうとしては考えているところであります。

【会長】

はい、ありがとうございます。ですので、今日は御意見をぜひ出していただいて、それを判断、調査と合わせて判断されたいということですので、思うまま御意見をいただければと。

ここで先ほどのお話によると、改正すべきというお立場としては、改正すべきというお立場、それとも廃止すべきという。

【奥田委員】

私は先ほど言いましたように、もう事前の説明でも申し上げましたように、ちょっと私、今日がその、了解を得る場かなと思ったものですから、ちょっと先ほど投げかけて申し訳なかったんですけど、事前に意見は言っていますし、ここで改めて言うのはなんかちょっとどうかなと思うんですけど、私は、廃止すべきだというふうに思っております。先ほど田村部長さんのほうからの話もありましたように、これだけの、もう人数しかない人たちのことをやっぱり、今後は分からないということは分かりますけど、そうはいっても行政というのは費用対効果も求められるし、これだけのためにこれだけの労力を費やしてやるのは、果たして本当に行政サービスの姿かなと思いましたので、廃止という意見を申しました。

【会長】

はい。ありがとうございます。
そのほかの御意見はいかがでしょう。

【倉重委員】

倉重です。よろしくお願いします。

私の方にも事前に説明に来られてこの資料を読み込ませていただきまして、確かに100名以下、1社、2社となつてはいるんですが、工賃を払う仕事が人の手作業でないとできないというところ、人に頼らないとできないというところを踏まえた上で、最低工賃の廃止はないかなと思います。最低工賃を廃止した場合、企業が時間給にして、この仕事がどのくらいかと考えたら、多分、1社四十何人が零細企業か中小か分からないんですけども、かなり企業に負担がいくと考えれば、最低工賃の制度は残して見送りとし、そして見送るんであれば工賃の改定をするのもいいんじゃないかなと思います。確かに委託者のほうも新規開拓して、家内労働者を増加したい方向というのを明確に出していますので、これは委託者の意向を考慮すべきじゃないかなと思うので、廃止ではなく見送り、見送るんであれば改正も検討すべきだと思います。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。見送るのであれば、廃止しないのであれば引き上げの方向でということ。

そのほかいかがでしょう。石貝委員お願いいたします。

【石貝委員】

石貝と申します。よろしくお願いします。

私は事前にも、お尋ねいただいた際には、改定すべきという意見を述べさせていただきました。その理由は、確かに廃止基準に当たるという見方もできるんですけども、100人切って数年経っている中で、今この段階で廃止するという理屈がちょっとよくまだ分からないなというところと、今回、今の世の中の現状といいますか、政府も日本経済団体連合会に賃上げをと呼びかけていて、世間的にも賃上げの方向に向かっている中で、最低工賃だけがずっと据え置きできているという、この状況の中で、これだけ人数の下げようもないから廃止するというのはちょっとおかしいかなと考えています。

委託者の意見では、やはりこういった家内での労働というのは今後も必要で、増やしていきたいというような意見もある中で、やはり増やしていこうと思ったらやはり賃金もある程度上げていくということが必要だと思いますし、そうして家内労働者を増やしていくということが、委託者にとってもメリットになるものなのかなと思いますので、私としては、制度を維持して改定をすべきではないかという意見でございます。

【会長】

はい、ありがとうございます。そのほか如何ですか。では井川委員。

【井川委員】

井川と申します。

私は、廃止すべきだとか改定すべきだというところは、ちょっとまだはっきりしたことは言えないところなんですけど、ただ先ほど御紹介いただいた意見の中で、1社のた

めという意見があったことについては、そう狭く見なくてもいいのかなということについての意見を申し上げたいと思います。

つまり現状で言えばほぼ1社のための最低工賃になってしまっているという現状がありますけれども、先ほどお話があったように、今ある1社も数を増やしていきたいという意向もあると、完全に今後すたれていくというような見込みがある産業ではない、新規参入もあり得なくはないということを考えると、将来のこの市場における適正な賃金価格を担保するという意味では、将来的にはより広い市場の方々にとって意味のある基準になり得るわけなので、現在だけを見て1社のためにこんなに労力かけるとかというふうには狭く見る必要はないのかなと思います。

そう考えますと、今までの皆様の御意見を踏まえると、廃止というのはやや拙速な対応になってしまう危険性があるかなということは思うところであります。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。

今のところ、おおむね現状で多い意見は、廃止をする、今ここで廃止をするというのは少し早いかなど、状況を見つつ、廃止をしないんだったら、現状の社会情勢を見て改正の動きというか、改正へとどのように改定するのかを考えてみてはどうかというような意見があるかと思えます。はい、では坂本委員お願いします。

【坂本委員】

坂本でございます。

結論としては、私も廃止すべきというふうに思っておるんですが、その理由は以前も述べたことではありますけれども、1社、今回結果的に2社になるんですけど、基本的に1社なんですけど、今、申し上げたんですが、過去の経緯、ずっと減り続けている状況にあって、本当にこれから増える見込みがあるのかと思えますけど、結果として1社になっている。その1社のために公的な、義務的な法律をかけるのか、最低工賃という。そういうのは本当は最低工賃制度の趣旨に合うのだろうかというふうに思っています。そのための労力という話もありますが、労力も確かにそうだろうと思えますが、根本的に最低工賃、最低賃金というものの性格として、わずか1社のために、そういう法的な制約かけるのが本当に必要なのかなというふうに思っております。

それと、委託者と家内労働者の意見が書いてあるんですが、委託者の方は1社の方の意見だけでありますけれども、その方が場合によっては、現在の最低工賃を抵触しない程度に引き下げるかもしれないと書いてある。そのために最低工賃が必要という考え方も。一方で、ほかの世間的な世界の世の中の、賃金が上がる中で、下げて、果たして家内労働者が確保できるのか。時給を見るとおそらくそれじゃ確保できない。そうすると最低工賃を今よりも下げるとか、最低工賃制度があるからそれを守らなきゃとか、そういう方向にいかないのじゃないかなというふうに思います。したがって、もしなくても、最低工賃がないからどんどん下げられるというような状況にはなっていないというふうに思います。ということで法的にも実態的にも本当に意味をなしていない。しかも基本的な方向としては百人未満に減少した場合にはというのがあつた。そういうところを鑑みると、いつかはこれは結論を出さなくてはいけないというふうに思っていますので、それはそろそろ出すべきではないかというふうに思っております。

以上です。

【会長】

はい、では奥田委員。

【奥田委員】

すみません。先ほど、倉重委員がおっしゃった件、自分たちで決められない、決めてもらったらいいんです。最低賃金制度ってそういうものじゃないんです。最低賃金制度的には最低限の法的な強制力をもって、最低限確保しなくてはいけないところを決める制度ですから、自分たちがもっと高いほうというなら自由に決めてもらったらいい話です。それから、井川委員さんもおっしゃってましたけど、適正賃金、最低賃金制度なんですから、これは。あくまで制度に則った議論をしないとイケないと思うので、私は、そういった意味で坂本委員のおっしゃったようにこれ意味ないなというふうに思いますし、すみません、委員長ここは別に委員会としての意見をとりまとめる必要はないですので、ばらばら出たものを労働局さんが判断されて、決定されるかということですから。よろしくお願いします。

【会長】

坂本委員も奥田委員も、最低工賃を撤廃したからといって急激に工賃が下がるというわけでないだろう。そこは市場バランスによって多分上がっていくだろうというような御意見です。それを前提にして、これだけの労力をかけて調査をしたり、話し合ったりするのは、ちょっとそこはバランスが悪すぎるし、ルールがあるんだからルールに則って粛々と廃止するというのもいいのではないかなというような方向です。どうぞ、富田委員です。

【富田委員】

富田です。

先ほどから、2社だ、1社だという話もあるんですけど、25年からこの調査から2社、その後も1社、2社、それが変わってないんです。変わってないから、やめよう。ただ、40年ぶりの物価上昇このタイミングでやるのかということところは、すごく疑問があります。局長がおっしゃったように構造的に賃金上げをしているという中で、最低賃金決まっているから、それ以下はないということと、上がっていくということもあるかもしれないし、下げとめるというだけの話なので、そこは今変えるときなのかな、ここまで100人を切っていたときもあるんだから、そこは非常に疑問があって、今廃止すべきではないかなというのが意見です。

以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。石貝委員。

【石貝委員】

すみません、意見というか質問になるんですけども、私、この審議会に前回からの参加ですので、過去の議論の経緯がわからないんですけども、過去、この廃止についてずっと継続して議論されてきているものであるならば、そういったちょっと経緯を教えてくださいなと。もし、そうじゃなくて今この場、今回初めて廃止という議論になっている

のであれば、ちょっと今、ぱっと出た議論で廃止にするというのはちょっと、拙速かなという気もいたします。ちょっと過去の経緯など分かるように教えていただけますでしょうか。

【会長】

はい、労働局、よろしく願いいたします。

【賃金室長】

賃金室長の上田です。私のほうから御説明いたします。

最低工賃につきましては、現在、和服と学校服の2種類があります。しかしながら、十数年間、ずっと据え置きでした。昨年度はちょっと風向きが変わりまして、昨年度は和服について、結果的には廃止も改定も見送りという形になりましたが、和服の家内労働者は人数が少なくなっており、当行政からは和服の最低工賃について、家内労働者が27人に減少しているものの、先例を参考として、20人を下回った段階で委託者の景況感も考慮しつつ、廃止を視野に入れた検討を行いたいということを説明したところ、委員からは、計画方針に示されているように、家内労働者が100人未満で増加の見込みがないという状態であることから、計画方針に沿って処理されるべきではないかという意見が出たところでございます。時間の制約がございましたので、最後に会長からは、次回の検討はゼロからではなく、この意見を踏まえて、そこからスタートさせていただきたいということでまとめられました。

今回は、昨年度の御意見や計画方針も踏まえながら、事前の訪問で御説明をさせていただき、本日の審議会にも報告をしたところです。

以上でございます。

【石貝委員】

はい、ありがとうございます。ですから前年度も、この和服の議論のときから廃止ということがテーマに。

【賃金室長】

ただ和服のほうはまだ人数は少なかったんですけども、そのときは見送りですけど、今回はその辺、ちゃんと計画方針やっているかどうかと、そこら辺も踏まえながらやっぱり検討するべきだろうというふうに、アドバイスはいただいたところでございます。

【石貝委員】

はい、ありがとうございます。

【会長】

はい、ありがとうございます。

これはこの場で折り合うということはないということではありますが、今のところ、皆さんの御意見としては、すぐ下がるものではないだろう、上がっていくであろうというトレンドを見据えていらっしゃるというのは、皆さんの御意見で、それを最低工賃として縛るのか、それとももう撤廃してしまっても大丈夫だろうという、その意見であったとか、というところのような気がします。

【中元委員】

すみません、同じことを言うようになりますが。

中元です。先ほどの富田委員と同じことを言うようになっては申し訳ないんですが、いわゆる昨年の末のとき報告もありましたが、27人の中で見直しの見送りということになりました。今年はさらに、今の局面的に言うとやっぱり、景気とかいろんなことを含めてあるときに、先ほど石貝委員に言っていたいただきましたように、今なのかということでは重々やっぱりこう考えていく必要があるんだろうというふうに思いますし、例え1社であろうとセーフティネットの中で一つの下限を設定をしていくというのは、今年はやっぱりまだ、これはやめていくというときではないかということ強く、労働側からは思っていますので、そこについては御理解とまではいかないと思うんですけど、意見として聞いていただいて、それも踏まえて、事務局のほうで論議をいただければと。これはお願いします。

【会長】

ありがとうございました。では、阿野委員、お願いいたします。

【阿野委員】

私の意見としては、皆さんが発言された意見の中に含まれておるので、そのことはもう繰り返しは申し上げませんが、労働局のほうにお願いなのは、もし廃止をしないという判断をされるのであれば、資料1で、現在、労働局の方針として、これは決定されているわけです。これは100人って書いているけど、実体はこうだからという、そんな議論をしておったら、100人って決めた意味がほとんどない。だから、もし100人を大きく切ってるんだけど、もし廃止をしないというのであれば、この方針自体を、なぜ100人切ったのに廃止しないのかという点も、この方針の中できちんと読み込めるように、方針自体を見直していただきたいという要望でございます。それが1点。

それから、2点目は、委託者のほうも、場合によっては最低工賃に抵触しない程度に引き下げる可能性もゼロではないためと、こういう表現があります。現在、資料4の2で、それぞれの作業工程ごとに、現在の最低工賃の額と、実質平均工賃の単価が出ていますが、最低工賃の額を上回ってるものもかなりあるわけです。だけど、委託者のほうは、なかなか厳しい状況なので、最低工賃はこのぐらいでいいって言うんだったら、そこまで引き下げる可能性もあるよというような趣旨の発言もされているわけです。これって、この制度が制度疲労を起こしてるんじゃないか。逆に、決めた工賃まで下げるのは、先ほど来、皆さんから出ているように、賃上げの空気感の中で、ここまで下げているんだと。制度が、最低工賃がこの額なんだから、下げても問題ないでしょうと。そんなふうになると、ちょっと本末転倒な方向に向かうのかなという気がしないでもありません。だから、もしそうであれば、極端なことを言ったら、平均工賃単位がこの額でいっているんだたら、最低工賃、その水準まで引き下げたって別にいいんじゃないかと。ちょっと極論ですけど。というような、逆に、この制度が賃金引下げのために利用されるんじゃないかというような危惧もしないわけではありません。そういう感想でございます。

【会長】

ありがとうございます。最低賃金の議論において、常につきまとう問題でございますが、そこら辺も踏まえて、一番最初に思ったもの、ルールがあるんだから、ルールのところも含めて考えていかなければいけないなと思っています。では、橋本委員。

【橋本委員】

橋本でございます。やはり私は、経営者側の意見のほうに近いかなというふうに思っています。今、もし私が、この学生服を作っている会社の3大グループのうちの一つの会社の経営者だったら、この状態で、私だったらですけども、もう今、ほぼ大きな3社しか残っていない。それで、この3社で、増加傾向にはないかもしれないけれど横ばいであるという状況で、制服を作るのに、必ずこの家内労働者の人がいないと作れないという現実があれば、賃金を上げていくしかないんですよ。しかも、前もってお話を聞いたときには、もうその家内労働者の方がかなり高齢者で、若い人がほとんどいない。80代の人が多いというふうに聞きましたので、そうすると、今後、学生服を作れなくなる可能性が、もう身近に迫っているわけですから、私だったら、下げるなんてあり得ないし、上げていって、若い人にもこの仕事に興味を持っていただく方法を一生懸命考えると思うんです。この最低工賃云々というよりは、何て言うのですか……。だから、この制度とかによらず、どうやって上げていこうかなとか、どうやって人材確保しようかなと考えると思うので、そういう方向に行きますよね。そうなんですよ。絶対に高くしていこうと思うはずなんですよ。だから、その制度を撤廃したところで、下がることなんてあり得ないんじゃないかなというふうに思っております。すみません、以上です。

【会長】

ありがとうございます。最低工賃自体の有効性というか、そこら辺のお話だったと思います。これに対しては、労働者側も下支えする機能はしっかりあるといった御意見だろうというふうに思います。

では、すみません。いろいろ本当に多岐にわたる御意見が出まして、もともとの100人というところの規定の意義から、最低工賃の意義から、そして、でも上がっていくのは上がっていくだろうという前提の下で、最低工賃が必要か、もしくは撤廃しても大丈夫かという、そこら辺の御意見が出たというふうに思っております。

本日の各委員の意見を、ぜひ、もう一度、事務局のほうで尊重していただいて、今のこの時期にどうするかというところも含めてですけども、事務局は工賃の検討を、いま一度お願いしていただけたらありがたいというふうに思います。よろしく願います。無理にまとめるということはありませんので、よろしく願います。

では、続きまして、議事の3及び4に移りたいと思います。三浦総務部長から、一括して御説明をお願いいたします。

【総務部長】

総務部長の三浦でございます。私からは、議事の(3)「令和4年度労働行政実施状況」及び議事の(4)「令和5年度山口労働局行政運営方針」について御説明をいたします。着座にて失礼します。

まず、「令和4年度労働行政実施状況」でございます。資料は、A4横の「令和4年度重点事項等実施状況」になります。本年度の総括として、特に申し上げたいことに絞って御説明いたします。各施策の担当部署については、各ページ上部に記載しておりますので、資料にて御確認ください。

まず、4ページ目でございます。第1、雇用の維持・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御説明いたします。(1)の丸印、「雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の活用促進」についてです。

離職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まいりました。令和5年2月3日現在の申請件数は、令和2年1月24日以降の累計で、4万9,178件となっております。なお、緊急雇用安定助成金につきましては、3月31日の休業をもって受付を終了いたします。

続きまして、7ページでございます。7ページの(2)の丸印、「山口地域職業能力開発促進協議会」の設置についてでございます。

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、11月30日に「山口地域職業能力開発促進協議会」を開催いたしました。本協議会では、大学で行うリカレント教育の情報共有や、デジタル人材の育成が急務とされる中、地域のニーズに即した職業訓練実現に向けて協議を行いました。また、3月には、第2回を実施する予定でございます。

続きまして、12ページでございます。ここからは、第2、多様な人材の活用促進について御説明いたします。(1)の丸印、「育児・介護休業法の周知及び履行確保」についてです。

令和3年度6月に改正育児・介護休業法が公布され、令和4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、その円滑な施行に向け、育児休業制度等相談窓口の設置、説明会や企業指導時など年間を通じて周知を行ってまいりました。引き続き、企業指導時や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、18ページの(3)丸印の「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。1月末時点で、届出率は99.8%、現時点では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、ページが少し飛びまして、73ページです。ここからは、第3、誰もが働きやすい職場づくりについてでございます。(1)の丸印、「業務改善助成金の周知」についてです。

賃金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、4月以降、各種広報活動を行ってまいりましたが、12月に改正があったため、改めて周知を図りました。

令和4年10月28日策定の「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージにおいて、「賃上げ」は重要な政策課題の一つとなっておりますので、今後も「業務改善助成金」の周知、活用を促すことで、中小事業主の生産性向上等、賃金の引上げを支援してまいります。

以上、簡単ではございますが、令和4年下半期における主要項目の実施状況になります。

続きまして、本日の審議会の主題でもあります、「令和5年度山口労働局労働行政運営方針」について御説明をいたします。資料は「運営方針」と「重点施策」の2種類になります。「運営方針」の内容を簡潔にまとめた「重点施策」に基づき御説明をいたします。

なお、これから御説明する内容には、作成時点でデータ等が未確定な箇所がありますことを御了承いただければと思います。

今日は時間も限られていますので、こちらにつきましても、できる限りポイントを絞って御説明をいたします。

それでは、重点施策の2ページ目を御覧ください。第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等の(1)最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援についてです。

賃金の引上げにつきましては、中小企業等が賃上げしやすい環境の整備に取り組むことが必要です。そのため、最低賃金の引上げを支援するための業務改善助成金を引き続き周知し、活用を促してまいります。

続きまして、同じページの(3)監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底についてでございます。

令和5年3月から労働基準監督署による定期監督において、同一労働同一賃金に関する確認を行います。この確認により、短時間労働者、有期雇用労働者または派遣労働者の待遇の状況について、企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室または職業安定部による効率的な報告徴収または指導監督を行います。結果として、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

続きまして、その下の(4)「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導についてです。

令和5年4月1日より法律が改正され、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨払や銀行等への口座振込等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への支払が認められることになりましたので、その周知を行ってまいります。

同じく、2ページの第2、個人の主体的なキャリア形成の促進についてでございます。

産業構造が変化する中、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップ、在籍型出向など、新たな経験を通じたキャリアアップや、能力開発が重要であることから、地域のニーズに対応した職業訓練の促進、産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コース及び事業所再構築支援コースの活用促進を行います。

続きまして、3ページでございます。第3、安心して挑戦できる労働市場の創造の1、労働市場の強化・見える化についてです。

労働力供給制約に起因する人材不足の問題が顕在化する中、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であることから、改正職業安定法及び労働者派遣法の周知・指導監督、jobtag(職業情報提供サイト)等を活用した就職支援を行います。

続きまして、4ページの2、賃金上昇を伴う労働移動の支援についてでございます。

労働移動の円滑化を進めるため、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要です。そのため、労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の前職より賃金を上昇させた場合に増額させるスキームや、特定求職者労働開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースの活用促進などにより、優れたスキルを持つ労働者が、より高い賃金の雇用機会とマッチングできるよう、都道府県等とも連携しながら、労働市場の機能強化を進めてまいります。

続きまして、5ページでございます。第4、多様な人材の活躍促進、1、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についてです。

課長相当職に占める女性の割合は、令和3年度は約12%となっており、管理職に占める女性の割合は、長期的に見て上昇傾向にあります。国際的に見ると、依然、その水準は低い状態となっております。また、男女の賃金の差異についても、男性労働者の所定内給与額を100としたときの女性労働者の所定内給与額の値は、令和3年度は75.2

と長期的には縮小傾向にはありますが、国際的に見ると、我が国の男女の賃金の差異は大きいところです。

こうした状況の中、女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境の整備に努めます。具体的には、新たに常時雇用する労働者数301人以上の事業主について、男女の賃金の差異の公表は必須項目となりました「女性活躍推進法」及び「男女雇用機会均等法」の履行確保を図ってまいります。また、男女の賃金の差異も情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進を確実に進めてまいります。

さらに、少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児を両立できる社会を実現することが重要な課題となっております。男性の全国の育児休業取得率は、令和3年度において13.97%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準であり、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標の達成に向けて、さらなる取組の強化が必要です。このような状況を踏まえ、改正された「育児・介護休業法」の履行確保により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進してまいります。

続いて、7ページでございます。2、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等についてでございます。

「パートタイム・有期雇用労働法」が、令和3年4月1日から中小企業も含め全面適用されており、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働・同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に押し進めてまいります。

同一労働同一賃金の確保のため、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督を実施するとともに、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について、周知・啓発を行います。

また、労働基準監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、不合理な待遇差を確認した場合には、是正指導を行うほか、望ましい雇用管理の改善の助言を行ってまいります。

加えて、「働き方改革サポートオフィス山口」と連携を図り、きめ細かな支援を行ってまいります。

続きまして、12ページを御覧ください。ここからは第5の多様な選択を力強く支える環境整備について御説明いたします。2の安全で健康に働くことができる環境づくりについてでございます。

(1)長時間労働の抑制についてですが、13ページを御覧いただければと思います。②時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援についてでございます。

現在、時間外労働の上限規制が猶予されている医師、自動車運送業、建設業について、令和6年4月1日から上限規制が適用されます。

適用猶予事業・業務につきましては、その特殊性や業界の慣行等から長時間労働が発生している側面があります。上限規制の適用に向けては、県民全体の理解を得ることが必要であることから、業界や関係団体等と協力し、引き続き法制度の周知を行うほか、それぞれの事業等に対する支援を行ってまいります。

続きまして、15ページを御覧ください。(3)14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。

令和5年度から始まる第14次労働災害防止計画においては、第13次労働災害防止計画期間中の災害発生状況を十分に分析し、重点となる業種や優先的に取り組むべき課題を見極めた上で、計画を策定し、労働災害の防止に取り組んでまいります。

続きまして、18ページを御覧ください。(5)総合的ハラスメント対策の推進についてです。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等、職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、厳正な指導を実施することにより、引き続き、法の履行確保を図ってまいります。加えて、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用した企業の取組を促します。

また、カスタマーハラスメント対策につきましても、「カスタマーハラスメント対策事業マニュアル」を活用して企業の取組を促してまいります。

以上、簡単ではございますが、「令和5年度山口労働局行政運営方針」の説明となります。山口労働局は、来年度も地域における総合労働行政機関として、地域や国民からの期待に応えていくため、各行政分野の施策を総合的、一体的に運営してまいりますので、引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

私からの説明は以上です。委員の皆様におかれましては、御審議のほどよろしくお願ひいたします。

【会長】

御説明ありがとうございました。今の令和4年度の重点事項の状況と令和5年度の重点、これについての御説明をいただきましたが、どこからでも構いませんので、委員の皆様方から御質問、そして御意見があれば、お伺いしたいと思います。いかがでしょうか。では、石貝委員。

【石貝委員】

石貝です。男性の育児休業に関してですけれども、弊社も今年度から導入させていただきました。正直、どれだけの社員が取るのかなど、実際、ほとんど取らないんじゃないかなというふうに個人的に思っていたのですけれども、実際に制度を始めてみますと、思った以上に多くの社員の方に取っていただきました。本当のニーズと合致しているんだなというのを実感として感じております。ですので、弊社だけでなく、世間的な、これから子供を育てていこうと思っている御家族の男性の方々、育児に参加したいというニーズが強いと思いますので、そういったところの支援をこれからも積極的にしていただければなと思います。

以上です。

【会長】

ありがとうございました。何かあれば。

【雇用環境・均等室長】

本当に若い人のニーズというのがどんどん高まってきておりますので、やはり上司からの声かけというのが非常に大事だと思いますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

【会長】

ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。御質問、御意見がございましたら。富田委員、お願ひいたします。

【富田委員】

2点です。1点確認で、4ページ。2の(1)のところに中途採用という表現があつて、これは確認なんですけれども、経団連のほうでは経験者採用というふうに名前を改めるという動きもあるんですが、この辺は使い方として中途採用でいくということなのかという確認です。

それから、13ページになりますが、長期間労働等の抑制、監督指導の徹底。この中で、これはもう言わずもがなで、書いていないのかもしれないのですが、いわゆる三六協定の締結の確認。こういったものの監督指導のところ、これは記載がないので、もちろんそれはやりますということなのか。意見としては、そこの徹底をしていただく。労働者代表を決めて、提出をしているのかどうかという確認を、チェックをお願いしたいというふうに意見します。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。今、2つの御意見について、お答えを事務局のほうからお願いいたします。経験者採用という文言のことと。

【職業安定部長】

まず、中途採用のほうなんですけれども、経団連の方がそういったことは伺っておりますけれども、厚生労働省のほうからは、名前が変わるということは、現状では聞いておりません。

私のほうは以上です。

【労働基準部長】

三六協定の指導につきましても、もちろん、しっかり対応していくこととしておりますので、御理解いただければと。

【会長】

ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。では、お願いいたします。中元委員。

【中元委員】

中元です。ちょっと漠然としたことになるかもしれませんが、今、5ページ、6ページのところで、女性の活躍、男性の育児ということで、次世代に向けたいろんな支援策というのが結構できていまして、その中で、6ページの③が仕事と介護の両立ができる職場環境整備と。やはり、育児、介護というのはセットというか、今、労働力人口が減ってきて、いわゆる高年齢層も、9ページ以降に結構あるんですけど、そういったものと、育児、介護、いわゆる老々介護とか、様々なことで、せつかくの働き盛りの人が、親の介護のために離職しなきゃいけないという事例もよく聞いておりますので、そういったことの視点も、やっておられると思いますが、ぜひお願いしたいということと、9ページ以降も70歳まで働けるということも、今、そういう流れになっていますので、女性が働きやすい職場をつくっていくというのは、男性も働きやすいし、高齢の方も働きやすいということになりますので、そういったことを一つのパッケージとして、誰もが働きやすい

という職場づくりができるようにしていただければ、より就労意欲というか、向上につながるのかなというふうに思いますので、そういった視点で、また検討いただければなと思います。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。これに関して何かお答えはございますでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

今、御意見いただいたとおり、その実現を目指して、私どもも施策を推し進めてまいりたいと思っております。仕事と育児と介護、皆さんと働きやすい職場環境をつくり上げたいと思っています。

【会長】

ありがとうございます。そのほか御質問、御意見はないでしょうか。では、まず、田原委員からいきましょう。お願いいたします。

【田原委員】

田原でございます。よろしくお願ひいたします。

今の育児と介護というところは、すごく私どもも大事なところで、逆に言うと老々介護もあるのですが、育児をしながら介護をするという、両輪もあるところも、本当に大変だなと思ひながら、できるだけサポートはしていきたいと思うのですが、結構、最近感じるのが、今の学生さん、ちょうど就職活動をされている大学3年生とか高校生の皆さんと、職場の現場のギャップというのがものすごく出ておまして、その中でも、特に今、コロナ禍を明けての学生なので、今の3年生となると、在学中もオンラインでしか学校に出ていないとか、そういったところのサポートが、実はものすごく重要なんじゃないかなと。ちょっとピンポイントではあるんですけども、いろいろと就職支援をしてくださることはいいんですが、かなりのギャップが出ているかと。

私どもも、今、アフターコロナで、いろいろな働き方も変わり、オンラインを使ったりとか、いろいろと働き方も変わってきているんですが、でも皆さんだんだんと対面に戻っていくし、ちょうど私たちはどっちもできる感じではあるんですけど、今の若い世代の方は、逆にオンラインしか使えないというところのサポートなんかも、ちょっと意識を持っただけでいいのかなと。何ができるかは分からないんですけど、現場のギャップ感としては、そういうことも起こってきているなというふうに感じます。

高校生も、やはりオンラインだとか、無理して出てこなくていいよということで、家庭での学習ということがありますので、対人というところがすごく難しく、会社説明会にしましても、ブースに来るよりも、面接会場の面接の研修というか、そういう対面での大人の人との関わり、社会人との関わりというところ、すごく繁盛していて、なかなかオンラインでは来るんですけど、全部画面越しとか、大変コミュニケーションが取りにくくなっているからこそ、労働意欲をかき立てるための施策なんかも、今後は考えていく必要があるのかなというふうに思っていますし、私たち企業側も、もっと魅力的な企業にしていきたいというふうに思っていますので、そういう部分で支援等、御意見等があればサポートしていただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

以上です。

【会長】

ありがとうございます。今の御意見、なかなか労働政策と使用者側だけでは難しいところで、教育に携わっている公益委員の皆さん、何か、今のでありますか。私たちも頑張っていますみたいな。

【井川委員】

井川です。私、山口大学で何名か卒業生を送り出したんですけれども、今の話に関わるかどうか分かりませんが、新卒学生の就職支援について、少し前と比べて最近変わったなと感じることがございました。学生に、毎年卒業する前に、後輩に向けてどういうふうな就職活動をしたかとか、そういう経験談を話させるんです。すると今年の卒業生については、民間のエージェントを使って全て就職活動をしたという人が複数いました。それ自体が、悪いということではなくて、私の世代のイメージでは、転職市場でよく使われていたかなというところが、これが新卒のところに入ってきているわけですね。ただ、あまり細かくは言いませんけれども、実はそこで若干のトラブルが出てきていたりもしています。エージェント側としても辞めてもらおうと困るので、ある程度、いろいろプレッシャーをかけるわけです。学生側としては、ある種、就活に向けてのコミュニケーション能力が下がっているというの、もしかしたらあるかもしれない。そこを埋めているのが、民間のエージェントであって、それ自体、悪いことではないんですけれども、労働局さんの側で、いろいろとされている就職支援のほうよりも、民間のほうに流れてしまっている実態はあるのではないかなという気がして、ある種、ベストミックスがいいでしょうけれども、そちらに安易に流れていくところがある気がして、もう少し公的な就職支援のところ果たせる役割があるんじゃないかということもあります。学生側のニーズはあると思うんですね。何かそこでサポートしてくれる施策を色々打っていただければ、学生側に響くところはあるんじゃないかと思っておりますので、何かしら、ぜひよろしくお祈りします。漠然とした意見ですけど。

【会長】

上田委員、お願いします。

【上田委員】

まさに田原委員がおっしゃったことは、そのとおりです。大学としましても、学生の様子を見ていますと、対人、対面が嫌いではないけど苦手かなというふうな思う学生さんが、やはりコロナで増えてきているような感じがあります。圧倒的にトレーニング不足かなという感じで、労働局さんのほうにも、そのようなことで、意識を持ってもらいたいということももちろんなんですけれども、これは、我々、大学陣のほうの仕事かなというふうにも思ったりしながら聞きました。

特に、この3月から解禁の大学3年生、新4年生が、大学1年生、入学した日から入学式もオンラインというような、一番、我々が気をつけている学生、学年の就職活動が始まったというふうな認識は持っております。

以上です。

【会長】

ありがとうございました。なかなか、その時、その時で困難がありますけれども。先ほ

ど手が挙がっております奥田委員、よろしいですか。

【奥田委員】

今年度最後の労働審議会ということで、今までも申し上げてきて重ねて申し上げますが、これは要望ですから、聞き置いていただければと思うんですけども、いろいろ説明をしていただいて、いろんなことで努力されているのが十分伝わりました。ただ、現実を見ると、制度とか法律で決めれば物事が進むというのは安易な考え方でありまして、その部分は、それは法律で決めればやりますよ。経営者もそれは従いますし、労働者のほうも、そういう権利を主張します。それはただそれだけです。

そこで例えば、育休制度の話がありましたけど、私は、ある有名な企業で、初めて男性が育休を1年間取ったと。その人と話をしたら、復帰したらすぐ部署を変えられた。本人は左遷だというふうに言っていた例もあります。いろんな介護休業でも何でもですけど、制度をつかって、それを行使しても、労働者のほうも、職場にいる同僚が、その負担が自分たちに覆いかぶさったら、あいつは迷惑なことをしよるなということのを平気で言う人が、現実にはまだまだいるんですよ。そういった意味で、常々思っておりますのは、やはり誰もが働きやすい職場環境づくりをしていくこと、これが大事なんだという価値観を、きっちり、労使共に、経営者も労働者側も、そういう価値観、信念を持てるような啓発活動を、ぜひ力を入れてやっていただきたいなど。良い制度をいろいろつくっても、やはり絵に描いた餅にならないように、本当の意味で、今、経営者も労働者も働きやすい環境づくりというのは、本当に避けて通れない、重要な課題というふうに認識しておりますので、そうした意味でも、現場が伴うような、そういった意思改革をぜひ実現する、いろんなセミナー、いろんな手段を講じていただきたいということをお要望申し上げます。

【会長】

ありがとうございました。では、そのほか御質問、御意見いかがですか。丹委員、お願いいたします。

【丹委員】

19ページにありますカスタマーハラスメントなんです。どのような職場にも、医療現場でも教育現場でもですけども、カスタマーハラスメントに関しては、これまでやってこられた職場におけるハラスメントとは、またちょっと違った感じで、結構、労働者の方々が我慢を強いられがちなのかなというふうに思うのですけれども、この19ページにあります相談状況において、カスタマーハラスメントに関する相談件数とかが見当たらないので、この辺り、どのようになっているのかなということと、ぜひ、労働者が我慢することなく、職場のほうの安全管理義務などもしっかりと伝えていただき、この対策もぜひやっていただきたいなというふうに思っております。

【会長】

ありがとうございます。事務局のほう、今のお答えをお願いいたします。件数把握はいかがでしょう。

【雇用環境・均等室長】

カスタマーハラスメントについては、まだ法制化で義務の対策になっていないので、

統計として、カスハラという統計では取っていないのですけれども、こちらの横長の71ページのところに、12月に職場のハラスメント撲滅月間として行った相談会というのがありまして、この、パワハラ、セクハラ、マタハラとありまして、もし、カスハラの相談があれば、その他のところに計上をするというような形になっております。

今は、周知啓発に取り組んでおりまして、昨年度、審議会でお配りしました、企業の対策マニュアルができましたので、その周知と、あと、ホームページのほうに、ポスター、業種別のポスター、3種類か4種類くらい載せておりますので、そういうことの周知啓発、そういうふうに取り組んでいるという状況でございます。

【会長】

ありがとうございます。今のハラスメントと、これもちょっと関連するんですが、私のほうから質問なんです。令和5年度の重点施策の中に、セクシュアルマイノリティに関する施策が、まだ見当たらないのですが、何か山口県において、そちらの分野に手をつけられているのか、まだつけていないのかという情報があれば教えていただけますか。もうすぐそこに足音が聞こえている、必要な施策だと思います。

【雇用環境・均等室長】

セクハラ中に、性的指向、性自認とか、それについての性的な言動はもちろん駄目ですよとか、そういうことはもちろんありますし、またパワハラの中には、個の侵害といった暴露、そういうのもパワハラに当たるということで、直接、対策がなくても該当する部分がハラスメントに当たるということであれば、周知啓発、指導の対象にしております。

【会長】

分かりました。ありがとうございました。ではそのほか、質問、御意見ございますでしょうか。井川委員。

【井川委員】

井川でございます。細かいことではあるんですけれども、気になった部分がございます。令和5年度の暫定版の重点施策のほうですけれども、12ページの多様な選択を力強く支える環境整備の1の(2)フリーランスの発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援となっておりますけれども、この見出しから想像される内容と説明内容が、若干、完全に対応していないかなというところがございまして、労働局としても労働者に該当するものを対象にせざるを得ないというところから、労働者に該当する場合は必要な保護を図りますと。その後の関係部署に取り継ぎますというのも、これも労働者であるということを前提にした施策になっているのですけれども、フリーランスの保護という点では、当然、経産省との連携もあると思いますけれども、労働者ではない、あるいは、労働者性が怪しいという人に対する支援も必要だというのがそういう関係省庁と連携していることの重要性だと思うんです。

この短い中で、そこまで書き込むというのは難しいところかもしれませんが、その見出しで「関係省庁と連携したと」書かれているので、内容的にも労働者ではない、あるいは労働者であるかどうか怪しい、グレーゾーンの人たちに対する施策というのもここに盛り込まれてもおかしくはないのかなというのが一つの意見でございます。

もう一つ、確認させていただきたいのは、書かれていないだけで、当然、その見出しに書かれている関係省庁との連携はこういう形でしているんだということがあれば、こう

いうふうにするんだということがあれば、その点を教えていただきたいなと思います。

【会長】

ありがとうございます。

よろしく願いいたします。いかがでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

フリーランスに関してですけれども、新たな法案が今、審議されているところございまして、ここで書かれているところは労働関係、こちらの18ページの方に運営方針の暫定版の18ページに、詳細には書かれているところでございます。

フリーランスでトラブルが発生した場合には、トラブル110番というのを紹介させていただいておりますし、基準法上の労働者に該当する場合は労働法に沿って指導していくということで、ちょっとすみません、この辺の書き方が曖昧で。

フリーランスのガイドラインとかもあるんですけれども、これも踏まえながら、今後また法制化になったら、このフリーランスのハラスメントとか育児、介護に関する部分が、雇用環境・均等室で担うというような流れになっておりますので、また詳細は追ってお知らせをしたいと思っております。

【会長】

ありがとうございました。そのほかご質問ご意見ありましたら。

では、阿野委員お願いします。

【阿野委員】

2点ほど、要望をさせていただきたいと思います。

冒頭、局長さんの御挨拶の中に賃上げの話が出てきました。

政府も成長と分配の好循環、これを実現するということを政府も言っておりまして、そのためには賃金と物価というのが適切に上昇していくというのは、これは重要なことだろうと思っております。

昨今、「物価上昇を上回る賃上げ」と、こういう言葉をいろんな関係の方もおっしゃっています。経団連もそういうふうに言っているわけですがけれども。

その場合の物価って何なんですか。皆さん、消費者物価指数のことを言っている。消費者物価が大体今、対前年同月比で4%台の半ばぐらいで、5%に近い率で消費者物価は上がってきています。その消費者物価を上回る賃上げだと。

企業側の立場から言うと、消費者物価もそうなんですけれども、企業側だって生産活動をしていくためにいろいろと原材料を仕入れたり、企業物価指数という概念があります。これは、日本銀行が定期的に指数を発表されていますけれども、対前年比でおおむね10%に近い、消費者物価の倍上がっているんです、企業物価指数というのは。

そういう中で、企業も大変、原材料価格等を中心に苦しい。そうした中で、消費者物価が上回る賃上げを求められている。企業にとっては、そうしてあげたいんだけど、非常に消費者以上に企業の生産活動においては厳しい状況なんです。

冒頭申し上げましたように、適度な賃金上昇というのは、これは好循環のためには必要であります。ただ、今の物価の上がり方というのは過去の例から言って、諸外国に比べてもまだ物価が安いんじゃないかという議論がたくさんありますけども、現在の1年間で4~5%上がるとか、企業物価指数が9.7%ぐらい上がるというのは、これは明らか

にちょっと異常な数値だと思うんです。

そういう異常な上がり方を前提にして、やれ賃金を上げるとかそういう議論をしているので、何が申し上げたいかという、厚生労働省は労働者側の立場でしょうけども、政府はそういうふうにおっしゃっているので、厚生労働省、経済産業省も含めて、政府で今の物価上昇を少し抑制するようなそういう対策、政策、こういうものに、ぜひ国として、政府として取り組んでいただきたいということが1点。これは賃金上げとの関係です。

それから、全然違う話なんですけど、日本の総人口は確実に減って、急速に減ってきて、それに伴って当然、生産年齢人口が減りますから労働者数が大幅に急激に減少するわけです。

そうした中で、高齢者雇用安定法によりまして、65歳まで雇用措置が義務化をされるとともに、70歳までの就業確保の努力義務、こういうものがもう定められております。

そういうことで、生産年齢人口が減りますし、そういう法律もありますので、確実に高齢者雇用というのは今後、急速に進んでくると思っています。間違いのないと思います。

高齢者の就業についていろいろ課題も、例えば働く人のモチベーションの確保の問題とか、いろいろあるわけなんですけども、65歳、70歳になってきますと、高齢者の健康状態とか、あるいは加齢による身体機能の衰え等によって、労働災害が多発というか、増えてくるんだろうと思っています。

厚生労働省が発表されています労働災害の全体の件数を見ても転倒、転んで転倒した労働災害が4分の1、25%程度あると、こういう数値が出ています。その転倒の内、50代以上が7割、要するに高齢者が転倒して労働中にけがをする、こういうのが非常に大きな課題だろうと。

一方で、高齢者就業者が増えてまいりますので、それに対しては事業主の方にいろいろ安全対策を取ってください、こういう努力をしてくださいと。それは当然、事業主が雇用するんですから、当然なことなんでしょうけども、そういう状況を踏まえれば、ぜひ高齢者の安全対策、事業主が取る、そうしたものに対する国の支援といいますか助成、手すりとか、あるいは滑り止めとか、そういうような事業場に設備をきちんと整備する場合に、例えば一定の助成金を出すとか、そういったような高齢者雇用が今後円滑に事故のない形で進むような、そういう政策というのは、これは厚生労働省だけでは無理かと思えます。多分、事業主、経済産業省とか、いろんな省庁も巻き込んでいかないと実現できないんだろうと思いますけれども、ぜひそうしたものもご検討をいただければというふうに思います。

以上2点、要望を申し上げます。

【会長】

ありがとうございます。

今の高齢者雇用の対策のところ、何かありましたら事務局からお願いいたします。

【労働局長】

ちょっと幾つか重要な、こうした雇用関係でお話、阿野委員と先ほど奥田委員からあったのですけれど、少しまとめてお話をさしあげたいと思います。

まず、阿野委員からお話がありました賃金の問題でございますけれども、とにかく今の物価の上がり方の局面というところについては、一昨年までの、日本銀行が物価目標0.2%ですか、実はあれとは全然違う要素になってきて、要するに外から、国の外から

来た物価高ということがありまして、こういう事態というのは今まで国は経験したことがない。似ているのは、昭和47年頃の第一次オイルショックの頃かもしれませんが、その外から来た賃上げにどう対応していくかというのは、経済政策的にはあまり経験したことがないところでございますので、何分外から来ている物価高ですので、それをどうするかというのは、阿野委員が御指摘のとおり、物価が上がるのを何とかしないと、根っこの方を何とかしないと、賃上げの方で追いつかなくなるという問題意識は大変ごもっともだと思いますし、誰もそれをやっていないのかというと、例えば電力料金ですとか、そういったところでは一部、政府の方で取り組んでいるところもあるわけですが、今の阿野委員の御指摘につきましては、ごもっともでございますので、機会を捉えまして、本省には伝えるようにしたいと思います。

それから、高齢者の安全対策でございますが、これも御指摘のとおり、転倒災害というのが非常に多くを占めてきている。先ほど総務部長から説明をいたしました、安全衛生の対策の中で、第13次労働災害防止計画、13次防が今度14次防になります。

13次防の中で、5年間取組の中で明らかになっているのは、死亡災害は全国的にはちょっと減っている方向なんですけど、休業4日以上労働災害のけがです、こちらはあまり減ってないというか、むしろ増えている。

なぜそうなっちゃっているかということについては、先ほどの転倒災害というのがあって、これがどういったところで起きているかということ、伝統的に労働災害、特に重篤な死亡災害というのは製造業ですとか、建設業ですとか、そういうところが多かったんですが、今は第三次産業の方が多。それから転倒災害に関しては、介護、医療とか、そういったところでも起きている。

従来から、私どもの安全労働災害防止の施策というのは、例えば建設業であるとか、製造業であるとかといったところで、企業の方に安全の意識を高めていただく。これ非常に……。朝、工事現場で朝礼をしていて、最後に「ご安全に」とか言って解散する。おまじないのように聞こえるのですけれど、あれが災害防止に役に立つのかと、実は役に立っている。「ご安全に」ということで、ちょっとしたことをやっても職場のリスク、危険性、例えば、段差がある、段差のところが表示がないので上臈つまずきやすい、そういったところをみんなで確認しながら、一つ一つ潰していきましょう。そういったようなことを、製造業であるとか、建設業というところでは長年にわたって積み重ねられてきている。

ところが、例えば介護施設。例えば、スーパーマーケットのような、こういう第三次産業の現場。そういったところは必ずしも、そういうところが視覚の問題でありますけれども十分ではなかったところがあるのではないかと。

あるいは、転倒災害というのは、実は亡くなるということはありません。骨折とかというのはあるんですけど、死んじゃうということはありません。比較的少ないので、やっぱり人が亡くなると、死亡事故が起きたということ、相当、そういったところで対策を講じるために災害自体が減っていくというのがあるんですけども、そういったことも影響しているのではないかとということが、私どもの問題意識としてはあります。

そういったところで、今、高齢者はもちろんそうですし、そういった方が今、申し上げたような介護の現場、あるいは小売業ですとか、第三次産業のサービス業のいろんなところで働いてこられた方が多いので、そういったところでの安全対策、安全意識というものを高めるために、いろんな協議会といったようなものも試みておりまして、全体の伝統的な建設業とか製造業以外のところでも意識を高めていく、そういう意識が通していくということに今、取り組んでおります。

それから、次の14次防の方におきましては、先ほど、例えば手すりだとかそういったところに助成措置とかがあるんじゃないか、そういうのがあればいいというお話でしたが、実はあります。後で、担当課長からちょっと御紹介させますけれども、14次防の基本的な考え方は、安全対策というかコストではなくて、もっと積極的な、より働きやすい、安全に働きやすい職場づくりのための投資として社会から企業が評価されるような、そんな仕組みをつくっていかうというところを目指した、一つ野心的なものというふうに御理解をいただければありがたいと思います。

それから、奥田委員から御指摘がありました、制度を入れても自動的にそれを生かしていかれるようにならないなどは限らないという御指摘、これも御指摘のとおりでありまして、これも私がこれまで感じておりますことは、いろんな企業で、例えば女性が働きやすい職場、あるいは腰痛防止とか、そういうけがをしにくいような生産ラインへの改造とか、あるいは長時間労働の抑制であるとか、いろんな取組をして成功されている事業所においてお話をお伺いしますと、例えば長時間労働の抑制といういいことづくめみたいで、社長さんが何か同業者の勉強会で聞いてきて、「ぜひ、うちの社でやろう」と提案したら、労働者がみんな反対したと。なぜ。手取りが減るじゃないですか。ですから、いろんな見方があるわけです。

そういったときに、じゃあどうするかといったときに、社内で徹底した労使のコミュニケーションを取った企業は非常にうまくいっているし、長続きする。経営側の一方的な思い、あるいは労働側の一方的な要求で始まった制度というのは、得てして長続きしないことがある。逆に、完全なものではないかもしれないけれども、徹底的に議論して折り合いつくった制度というものはある。

ですから、御指摘があったように、男性が育休を取って周りがみんな迷惑げな顔をしているというのは、それは実態としてはあるかと思えます。そういったものをどうやって乗り越えていくかというのは、やはり職場の中でのコミュニケーション、議論というものが必要だと考えております。

先ほどの安全対策の助成の措置についてお話しします。

【健康安全課長】

健康安全課です。

高齢労働者の安全と健康に対しては、私どもが持っているツールとしては、ガイドラインを設けております。こちらの方の周知ということで活動しております。

中小企業が主になるんですけれども、安全健康確保対策を講じた事業場に対して補助金ということで、エイジフレンドリー補助金というものを毎年度設計をしてお勧めしております。こちらの方が大変御好評でして、全国的に申込みが多くて、年度途中で枠を使い切るみたいな年も結構あるように聞いております。

5年度もあると聞いておりますけれども、支給額であるとか要件についてはまだちょっと示されていませんので、またホームページ等で御確認いただければと思います。

それから、転倒災害の件をちょっと補足させていただきますと、確かに高齢労働者の転倒が多いというのは間違いないです。統計を男女で取ると、一定年齢以上の女性に優位に多いというのが統計上出てきまして、厚生労働省ではこれを問題視しております。来年度、そこを着眼した施策を検討しているというのは情報をもらっていますので、ちょっと補足をさせていただきます。

【会長】

ありがとうございました。御丁寧な説明でした。
それでは、いかがでしょうか。では、お願いいたします。

【長山委員】

長山でございます。

私は、外国人労働者についてお伺いさせていただければと思っております。

外国人労働者の方がたくさん増えている事実があるんですが、言葉、会話はきちんとできるんですが、文章、就業規則とかそういったのが日本語でありまして、いろんな外国人の方がいらっしゃるんです、それに合わせた就業規則が翻訳されたものがあればなと思っております。

結構トラブル等も、その就業規則によっていろんなトラブルがありますので、また大きい企業ですとそういったものが翻訳は可能かもしれないんですが、中小零細の場合、結構そういった負担も多いので、そういった支援をしていただきたいと思っております。

また、労働者の方が働くについて、家族の方もいらっしゃる方が多くいらっしゃるの、家族の方もぜひともケアしていただきたいと思っております。学校等で結構、日本語に困っている方もいらっしゃると思うので、やはり日本で長く滞在してもらって、労働者として働いていただきたいと思っておりますので、その点をお願いしたいと思っております。

【会長】

ありがとうございます。

就業規則の言語化のようなところで何かお話できるところはありますでしょうか。こういう対応されている企業があるという、御紹介でしたら。

【労働基準部長】

外国人労働者の方に対する言語の話でございます。

私ども現場の労働基準監督署の職員も、外国語に堪能な者は基本的にはおりません。

厚生労働省の方で労働関係、労働条件に関する一定の法令につきましては、ホームページに載せていまして、中国語とか韓国語とか、ベトナム語とか、フィリピン語とか、タガログ語など6カ国語ぐらいあり、整備をしているところです。

また、外国人の方が、その方御自身で相談ができるように、相談対応の窓口も、山口局にはありませんが、大きい労働局では対応しているところです。

【会長】

ありがとうございます。

御家族のところは、労働局のところの範疇ではないと思うんですが、例えば、保育園なんかは厚生労働省のように、他部署と連携してやられている情報が何かあれば。

【職業対策課長】

それでは、外国人ということで、先ほど御質問があつて、今、家族の連携という話もありましたけれども、最初に、外国人労働者、どんどんまた増えてきておりまして、その活躍が見込まれるというところでございます。

先ほどの制度の方で、ちょっと補足をさせていただきますが、助成金の中に人材確保支援助成金というのがありまして、この中に外国人労働者の就労環境整備助成コースと

というのがございます。

これは、先ほど御質問でございました、就業規則の多言語化ですね、就業規則を多言語に変えた場合の費用等につきまして、対象経費の2分の1を、厚生労働者の方から助成金として支給しようという制度もあります。

そういった制度等が利用できまして、ひいては家族の方ですね、そういった方、労働者、家族の方、そういった方含めて支援が広がればいいと思っておりますし、また、厚生労働省の方では、毎月6月を、外国人の雇用の環境を見直しましょうという月間を定めておまして、各ハローワークの方でも事業所を回ったり、あるいは労働者の雇用状況を確認したりしながら、そういった環境整備の方を進めていきたいと思いますということで取り組んでおりますので、今後ともそういった取組を進めてまいりたいと思っております。

【会長】

分かりました。ありがとうございます。

では、お時間が迫ってまいりましたが、あと、1つか2つぐらい御意見、御質問があれば、お願いいたします。

では、志賀委員お願いいたします。

【志賀委員】

御説明ありがとうございます。説明の内容については、よく分かりました。

一つお聞きしたいなと思うんですが、基本的には厚生労働省がある程度更新して、全国的なお話として今こういうふうに変更いただいたのかなとは思っておりますけれども、山口労働局として、山口県がどういう方策があって、どういう状況なのでこういうことを特にカスタマイズしてやっていきたいということをお話していただきたいというか、そうしたものがあれば、ちょっとそうしたものも御説明いただけるとうれしいなと思っております。

【会長】

ありがとうございます。

重要政策として今、議論がありました。この中でも特に山口なりのここを力を入れて、いいことを持っているというのがあれば、幾つかお話をいただければと思います。

【職業安定部長】

我々、労働局の方で、若年者の方の労働力がやはり県外流出しているというのを重視しておまして、そこについても自治体と連携して、例えばU J I ターンズの促進ですとか、地元の企業の魅力を発信する、そういったところを行って、若者の方の就職に結びつけようという支援を行っているところでございます。

【会長】

ありがとうございます。

大学等も多分一緒になって、やっております。志賀委員、いいですか、大丈夫ですか。

【志賀委員】

はい、ありがとうございます。

【会長】

では、非常に多くの意見をいただきました。非常に政策的にも広く目配りされた形になっていると思うのですが、最後に山口県の特徴をというのを教えていただきましたが、山口県なりのということで、調査としてやっていらっしゃるようなことについて、皆さんよろしいですか。労使のほうも最後に質問とか。

今日はかなり白熱した議論もありましたがありがとうございました。

今日いただいた貴重な御意見をぜひ、事務局で行政運営に反映させていただければなというふうに思います。よろしく申し上げます。

では、特にないようですので、これで審議は終わろうと思いますが、事務局の方から最後に何かあれば申し上げます。

【局長】

特にありません。

【会長】

では、これで終わりにしたいと思います。

2時間にわたりまして、貴重な御意見ありがとうございました。

また労働審議会、よろしく願いいたします。