

令和3年度 第2回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和4年3月14日（月）15:00～17:00

場所：防長苑（山口市熊野町4-29）

山口労働局

令和3年度第2回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和4年3月14日(月) 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郵送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会資料でございますが、赤いインデックスで示しておりますように、「最低工賃」、「資料No.1」の実施状況、「資料No.2」の資料集、それから、「運営方針」、「重点施策」の5種類を準備させていただきました。

なお、事前にお届けした資料のうち、「資料No.1」の67ページに誤りがありましたので、ページの差し替え分を本日机上に配付しております。

ほかの机上に配付しました資料は、まず、会議開催関連資料として、レジュメや出席者名簿等がセットになった資料集と、配席表1枚の2種類です。

また、直近の労働災害発生状況がまとまりましたので、「令和3年」と「令和4年の業種別災害発生状況(休業4日以上)」（令和4年2月末現在）の統計資料が、2種類、さらに事前配付しました「資料No.2」の7「カスタマーハラスメント対策」のリーフレットをより詳しくした「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」の1種類、計6点を本日机上に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。

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和3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頂きまして、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・均等室の中原でございます。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5名、使用者代表委員6名中6名、合計17名の御出席を頂いております。

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御報告申し上げます。

なお、本日、御出席頂きました委員につきましては、机上配付しましたレジュメ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。

労働者代表の富田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。

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、開会に当たりまして、村井労働局長から御挨拶を申し上げます。

【労働局長】

皆さん、こんにちは。山口労働局長の村井です。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におかれましては、業務御多忙の中を、本審議会に御出席を賜り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御理解と御協

力を賜っておりますことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さて、現下の労働行政の最大の課題といたしましては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応が挙げられます。

山口労働局では、事業の継続や労働者の雇用維持に取り組む企業と、感染症の影響を受ける労働者への支援として、雇用調整助成金や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金などの対応に局を挙げて取り組んでいます。

また、今般の新変異株「オミクロン株」による感染拡大を受けて、雇用調整助成金等の特例措置が6月末まで延長されましたので、引き続き丁寧な対応と迅速な支給、審査に努めてまいります。

さらに、昨年11月19日に閣議決定されました「コロナ克服・新時代開拓ための経済対策」や、今国会の施政方針演説において、政府の分配戦略の一つとして、人への投資を抜本的に強化する方針が示されました。政府では、今後3年間で4,000億円の施策パッケージを提供することとしています。この施策パッケージの実施に当たりましては、昨年12月から1か月間にわたり、企業や労働者の方々からの意見を広く募ったところであり、今後は、こうした意見や民間ニーズを踏まえ、成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進していくこととなります。

山口労働局では、この施策パッケージの円滑な実施のために、今後、各種労働施策を進めていくこととなりますので、委員の皆様におかれましては、引き続き御協力を賜りますようお願いを申し上げます。

次に、働き方改革に関して、「改正労働施策総合推進法」に基づき、今年4月1日から、職場におけるパワーハラスメントの雇用管理上の措置義務の対象が中小企業にも広がります。山口労働局としては、法の履行確保が図られるよう管内企業に対する働きかけや的確な指導を行ってまいります。

さらに、男性の育児休業の取得を推進するため、改正育児・介護休業法が今年4月から段階的に施行されることとなっています。男女とも仕事と家庭を両立できる環境整備が進むよう、改正内容を周知するとともに、適切な運用を推進してまいります。

続いて、山口県内の令和3年の労働災害の発生状況につきまして、御案内を申し上げます。

新型コロナウイルス感染者数を除いた、今年2月末速報値での死亡者数が12人と前年の11人を上回り、また、休業4日以上死傷者数は1,284人と、前年同期の速報値と比較しまして2.8%増加しています。このため、死傷災害を29年値の5%以上減少させるという第13次労働災害防止計画の目標達成は極めて難しい状況でございます。

特に、死亡者が前年を上回ったことは大変深刻な事態であり、その発生状況について見てみますと、複数人で作業を行う、墜落防止措置を講じる、作業前にリスクアセスメントを行うなどの基本的な対策の履行を怠っている、そういった事案が散見され、現場における安全管理能力や危険を察知する力が低下しているのではないかと危惧されるところでもあります。

計画の最終年度となる令和4年度におきましては、死傷者数が高止まりしている第3次産業への新たな取組をはじめ、業種ごとの課題を踏まえた労働災害防止対策を推進してまいります。

また、石綿による健康被害に関しまして、新たに建設アスベスト給付金制度が創設され、今年1月19日から厚生労働省において請求受付が開始されております。この給付金の支給対象者は、建設現場で石綿にばく露し、石綿関連疾病を発症した労働者、一人親方、中小事業主やその御遺族であって、一定の要件を満たす方々となります。山口労働局

といたしましても、より幅広く県民の皆様方にお伝えできるよう鋭意周知に取り組んでまいります。

結びに、本日の審議会では、令和4年度の行政運営方針に加えて、和服裁縫業に係る「最低工賃」についての御審議を賜ることとしております。委員の皆様におかれましては、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます、簡単ではございますが、開会の御挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしく願いをいたします。

【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、よろしく願いいたします。

【会長】

鍋山です。皆さん、よろしく願いいたします。

急に暖かくなりました。私もジャケットを着てきましたが、それを脱いで会長の職を務めさせていただきます。暖かくなってきましたと、卒業、入学、そして入社と、希望に胸を膨らませて働けるようなそういう労働行政というのは、やはり県の発展にとっても大事だと思いますので、いろいろ今お話にもあったとおり、国から企業に対してはいろいろな数値目標等、また下りてきています。そして、働くほうとしましても、何か夢はあるけれども、働き方がどうかな、難しいかなというところで、なかなか伸び伸びと働けないような状況もあります。そういう中で、少しでも希望を持って働ける人も増えるようなそういう労働行政のほうを整えたいと思います。

皆さん方、よろしく願いいたします。

では、早速議事に入りたいと思います。

本日は、お手元の審議会次第にありますように、議事の1「山口県最低工賃について」、そして議事の2「今年度の労働行政の実施状況について」と、議事の3「新年度の行政運営方針について」議論頂くことになっております。お時間は2時間取ってあります。

皆様方には、忌憚のない御意見を頂きまして、行政運営に的確に反映させていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思いますが、これからの進め方としましては、まず、議事の1の説明を労働局から伺って、委員の皆様から御質問、御意見を頂きたいと思います。

その後、議事の2及び議事の3の説明を併せて労働局から伺いまして、この2つについてまとめて委員の皆様から御質問と御意見を受けたいと思います。

どうぞよろしく願いいたします。

では、早速、議事の1「山口県最低工賃について」です。

山口県の最低工賃につきましては、今年度は和服裁縫業になりますけれども、その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と経過について説明をよろしく願いいたします。

【労働基準部長】

労働基準部長の木下でございます。

私からは、山口県最低工賃に関しまして御説明を申し上げたいと思います。

御自宅で、いわゆる内職を行われる家内労働者につきましては、その対価として工賃を委託者から受け取りますが、そ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に設定をされているところでございます。

山口県内では、現在、和服裁縫業と男子既製洋服・学校服・作業服製造業、この2業者の最低工賃が決定されておりまして、これら最低工賃は3年をめぐりに計画的に実態を把握し、見直しを検討しているところでございます。

本年度は、最低工賃関係資料の1ページ、一番上の表、第13次最低工賃新設・改正計画のとおり、和服裁縫業の最低工賃に関する実態調査を行いました。なお、現在、和服裁縫業で最低工賃を決定している業務につきましては、3ページに一覧表を添付いたしましたので、後ほど御確認をお願いしたいと思います。

実態調査結果の概要について、御報告を申し上げます。

7ページ、上段の一覧表を御覧ください。

和服裁縫業の最低工賃は、昭和55年に新設をしております。新設当時は、委託者304者、家内労働者2,481人でしたが、時の経過とともに、委託者、家内労働者とも大幅に減少していき、今年度の調査では、委託者13者、家内労働者27人と過去最小となりました。

次に、8ページを御覧ください。

和服裁縫業におきましては、表の左端、品目、規格の欄に記載のとおり11品目、12規格で最低工賃額を決定しておりますが、表の右端、委託者数及び家内労働者数の令和3年の欄を御覧頂きますと、全ての品目、規格で委託実績が認められるところでございます。

一方、現在の最低工賃額に改正いたしました平成16年と比べると、委託者数、家内労働者数、ともに大幅な減少が見られます。

また、表の真ん中辺り、平均工賃単価の令和3年の欄を御覧頂きますと、4品目、4規格で高くなり、7品目、8規格で低くなっているということが分かります。

次に、9ページを御覧ください。

工賃額の決め方では、家内労働者と相談の上決定する委託者が5者と一番多く、最低工賃額を基礎に決定する委託者は2者でございました。それから、2番目、3番目の表、委託料と工賃額の変化についてでございますが、どちらも3年前の前回調査と比べて、減ったとの回答が増えています。

一番下の表、家内労働者が1か月に受け取る工賃額でございますが、最低工賃が適用される家内労働者で申し上げますと、4万円未満が15人、全体の56%を占めております。また、資料にはございませんが、年齢構成は60歳以上が全体の65%を占めまして、最年長の方は90歳ということでございます。

次に、10ページを御覧ください。

全国の和服裁縫業の最低工賃決定状況を取りまとめたものでございます。現在、8道県で和服裁縫業の最低工賃が決定されています。本県の金額を見ますと、赤字部分の6品目、6規格で一番高く、次いで、3品目、3規格で2番目に高い数値となっているところでございまして、全国的には高い水準であるということが分かります。

一方、家内労働者数については、島根県が98人で一番多く、本県が一番少ない27人となっているところでございます。

5ページに戻っていただきます。

委託者の業況判断でございます。

項目の6、和服裁縫業の業況にありますとおり、着物離れと顧客の高齢化、それからコロナの影響により来訪がなくなり、かなり売上が減少した。古着、レンタルが増加し着物離れが進んだ。これからの産業ではないなどの厳しい意見がございまして。

最低工賃の改定に関する委託者と家内労働者からの意見でございますが、6ページの項目7、最低工賃の改定等に関する意見を御覧ください。

委託者からは、改定すれば着物離れが加速すると思う。海外の業者に依頼するようになるので、工賃は上げずにそのままがよいなどの最低工賃改正に否定的な意見がある一方で、改定することは問題ないと思うという肯定的な意見もございました。

家内労働者からは、最低工賃は安いのではといった意見も上がったところでございます。

次に、最低工賃の廃止に関する委託者と家内労働者からの意見でございますが、委託者からは、廃止すれば、仕立てをする側がやる気をなくしてしまうなど、廃止に否定的な意見がある一方で、最低工賃を決めていない県が多いので廃止してもよいのではないかとといった意見もあったところでございます。

家内労働者からは、最低工賃は賃金の目安になるかと思えますといった意見もございました。

なお、和服関連の2団体からは、廃止になっても異論はないという御意見と、廃止されるよりはあってほしいと思うという異なる意見が出されたところでございます。

以上の調査結果を踏まえまして、当局において、本最低工賃の改正と廃止について検討いたしました。

まず、最低工賃の改正につきましては、和服裁縫業の委託者と家内労働者が経年的に減少しておりまして、今回の調査では、ともに過去最小となったこと、委託者が申し立てる業況から判断いたしまして、将来的に委託者、家内労働者ともに増加する見通しは低く、最低工賃決定の実効性が失われつつあること、さらに、現在の山口県の和服裁縫業の最低工賃額は他県と比較して高い水準にございまして、他県においては、今年度改正を予定していないということで、引き続き高い水準の最低工賃額が維持されるということが見込まれることから、改正の諮問につきましては、見送るということといたしました。

次に、最低工賃の廃止につきましては、平成20年に婦人服仕立て業を家内労働者数14人で廃止をしたという先例がございまして、これを参考といたしまして、次期14次改正計画以降の実態調査において、和服裁縫業の家内労働者数が20人を下回り、かつ委託者からは今後も和服業界は厳しいといったような意見が大半を占めた場合につきましては、廃止を視野に入れた検討を行いたいと考えているところでございます。

以上、各委員の皆様方におかれましては、当局における検討結果について御理解を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

【会長】

御説明をありがとうございました。

ただいまの労働局の説明について、御質問または御意見がありましたらお出し頂くようお願いいたします。資料のほうへの御質問でも構いませんし、今の提案に対する御意見等でも構いません。

では、お願いいたします。中元委員。

【中元委員】

連合山口の中元です。よろしく申し上げます。

先ほどの提案のあった今回の改正見送りについては、いいのではないかというふうに思っています。やはりそれぞれのアンケートとか実態に基づいて判断されていると思いますし、特に山口県の水準についても、おそらくよその県が上げていないので、水準が維

持されているという認識をしておるところです。

今後は次の改正のときにまた論議をすればいいというふうに思うのですが、20人を切ったときにどうなるのかとか、そういうふうなことにこだわらず、実態に合わせて、もし廃止をするという論議になるのであれば、そのときに論議をしていきたいというふうに考えておりますので、あまり人数に決め打ちをされずに、アンケート調査とか実態に合わせて、そのとき論議をしたいというふうに思いますので、ぜひよろしくお願ひします。

以上です。

【会長】

ありがとうございました。今の人数のところでの仮定というか、それはなしにしてはどうかという御意見に対しまして何かお答えがありましたらお願いいたします。

【労働基準部長】

当局といたしましても、20人を決め打ちしているということではなく、あくまでも参考値ということで、廃止を含めた検討を、廃止するかもしれないよといったようなことを目安として、一応お示しをしたところがございますので、決して決め打ちをしているわけではございません。

【中元委員】

大丈夫です。

【会長】

そうしましたら、また次の期限のときに再び調査をして検討するということの提案のままでよろしいかと思ひます。

そのほかに皆さん、御意見、御質問いかがでしょうか。

では、お願いいたします。阿野委員、お願いいたします。

【阿野委員】

まず、今回の見送りという方針については、私もそういう方向性でいいと思ひます。ただ、今、中元委員からも出ましたけど、決め打ちするのではなくて、実態を踏まえてというお話でございましたが、2ページに第13次最低工賃新設・改正計画方針、今第13次ですか。

【労働基準部長】

はい。

【阿野委員】

これはいつ出た方針なんですか。

【労働基準部長】

それは、最初、1ページ目のところに第13次最低工賃の改正計画の年度ということで、3年間なので、令和元年度……。

【阿野委員】

3年前に出たのですね。そのときに、その一番下に100人未満に減少して、将来増加する見通しがないときには廃止を検討するという方針が出ているわけです。それで、先ほど、人数、7ページに出ていますけど、平成20年に、だから平成22年に100人を切って、既にもうずっと100人を切って、増えている現状はないわけです。そういう状況の中で、3年前に100人未満に減少して将来増える見通しがないときには廃止を検討するという方針がもう既に決定をされているわけですから、基本的にはこの方針に沿って処理をされるべきであろうというふうに思います。

100人と決めておきながら、まだ27人で、将来また次の現状を踏まえて検討するというのは、そういう方針もありかもしれませんが、何かやはり基準を決めておかないと、多分、このたびにまた莫大な労働局の担当の方は調査をされて、こういうアンケートをされて分析をされてという作業がまた繰り返しになるわけです。労働局の業務も生産性向上をしていただくという観点からも、一旦決めた方針ですから、この方針を原則として、特段の事情があれば諮問をするとかそういうほうが私は適当ではないかなというふうに思います。

以上です。

【会長】

ありがとうございました。今の御意見に対しまして、さらなる御意見がございますか。労働局からのお答えもないですか。

【労働基準部長】

100人を計画のほうで確かに上げさせていただいているところでございますが、現実のところ、100人を下回ったところで廃止をされている都道府県の前例はございませんので、私どものほうといたしましても、既に当県で前例がある部分を参考させていただいて、目安とさせていただいているというのが実情ではございます。なかなか、やはり家内労働者さんの権利の部分も触れるところではございますので、廃止のところにつきましては、非常に慎重に検討すべきかなというふうに考えているところでございます。

【会長】

そのほかいかがでしょうか。御意見。
では、お願いいたします。坂本委員。

【坂本委員】

中央会の坂本です。お世話になります。

方針としては、今回見送りということでもよろしいと思うのですが、一つお尋ねしてみたいことがございまして。山口県についてもそうだと思いますし、全国的にそうなのだろうと思うのは、家内労働ということ自体の従事者はおそらく、この制度が始まった頃に比べて、もう格段に少なくなっているのではないかと思うのですが、そうした中で、この制度自体が、必要性を問うような業務というのが国レベルでないのかなと、必要な制度ということであるのだろうと思うのですが、こういう状況の中で、引き続きその制度として必要なかというような議論をするような状況なのではないかという気もするのですが、国のほうでの議論はないのでしょうか。

【労働基準部長】

本制度につきましては、家内労働法という法律で定められたものに基づいて、制度を回しているという形になります。中央のほう、家内労働部会等がございまして、必要があればそちらで討論、公労使三者構成での専門家を交えての議論が行われるということになるかと思いますが、現段階で家内労働法の廃止等の議論は進んでいません。

【会長】

坂本委員、今のお答えでよろしいですか。

【坂本委員】

はい。

【会長】

そのほかいかがでしょうか。御意見ございますでしょうか。
では、奥田委員、お願いいたします。

【奥田委員】

重複するようになるかもしれませんが、この2ページの計画方針というのは3年前に決められて、当審議会の意見も聞かれているわけですね。

【労働基準部長】

令和元年度は調査が中止になっているので、元年度はお聞きしていないところだと思いますが、2年度と3年度はお伺いさせていただいています。

【奥田委員】

先ほどから委員からの発言がありましたけれど、そういう計画改定方針を定められたのなら、廃止にすることも検討するというところだから廃止の検討をしないと、これに反するのではないですか。ほかの県とかいうのは、全く関係ない、ほかの県がどうか前例がどうかいうのは全然関係ないと思いますけど。

【会長】

そのあたりについて。2ページ目の3番目の廃止についてというところ、ここで家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなどという言葉が、多分実効性を失ったと思われる最低賃金というところに係ると思うのですが、それに関しては廃止することの検討を始めるという意味で、即座に100人未満になったからといって廃止をするという決定ではないようにも読めますので……。

【奥田委員】

いや、だから検討はされているのか。

【会長】

廃止に対する検討ですか。そのことに関してお答えをお願いいたします。

【労働基準部長】

先ほど説明でも申し上げたとおり、改正の決定の可否と、それから廃止について検討させていただいております。内部の検討におきましては、他県の状況を見させていただいて、他県は関係ないだろうとおっしゃられても、やはり日本の国内で行っている統一行政の中で行っているものですから、まるっきり無視というわけにもいきませんし、当然、公労使委員の方々の御意見を事前にお伺いをさせていただいているところでございまして、何よりもやはり当事者である委託者であるとか、家内労働者の御意見、そういったところを把握させていただいた上で、今年度は廃止については見送りをさせていただいているということでございます。

【会長】

先ほどのお話のとおり、今年度廃止ということではないですけど、次の改定の際にさらに状況等を見て、廃止するかどうかを検討するというような事務局からの御意見、提案だったかと思っています。

おっしゃるとおり、非常に莫大なと言いますか、労働局さんのほうで慎重な調査等をしていただいておりますので、非常に丁寧な対応をされていらっしゃると思います。その中で、今すぐ廃止ということではなくて、もう少し様子を見てからという御提案かなと思います。

御意見をいろいろ頂きましたが、では、ほかにないようであれば、事務局の提案どおり、今年は改正はなしで廃止はまた次の期間に検討を見送るということで、今、いろいろ貴重な御意見を頂きましたので、次回の検討の際にはまたゼロからということではなく、このような廃止に関する前々からの議論があったということ踏まえて、そこからスタートということにさせていただければと思います。

では、次の議題に行きたいと思います。

続きまして、議事の2及び3につきまして、三浦総務部長から一括して御説明をお願いします。

【総務部長】

総務部長の三浦でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、議事の2「令和3年度労働行政実施状況について」及び議事の3「令和4年度山口労働局行政運営方針について」、御説明を申し上げます。

では、本日の御説明につきましては、事前に資料をお送りしておりますことと、委員の皆様様の議論の時間を長く取りたいことから、ポイントを絞って御説明申し上げます。御了承頂ければと思います。

まず、議事の2「令和3年度労働行政実施状況について」でございます。

資料は、A4横の「資料No.1、令和3年度重点事項等実施状況」になります。

まずは、4ページを御覧ください。

本年度の総括として、特に申し上げたいこと、例えば4ページの左上の丸印のように、アンダーラインが引かれている項目を中心に御説明を申し上げます。このまま4ページから御説明いたします。

4ページは、「雇用調整助成金等の支給状況」についてです。

コロナ禍において、企業支援といたしまして雇用調整助成金等を、また、労働者支援といたしまして新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等の迅速な支給に努めてまいりました。雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の支給実績は、1月21日現在、累計申請件数が3万6,243件、支給決定件数が3万5,976件、支給決定率は99.3%と

なっております。

続いて、5ページを御覧ください。

「在籍型出向」についてでございます。

一時的な在籍型出向による雇用維持の取組を支援するため、令和3年4月に山口在籍型出向等支援協議会を設置し、地域の関係機関が連携して出向の情報やノウハウの共有、送り出し企業や受入れ企業開拓を推進するための体制を構築いたしました。

現在、産業雇用安定助成金の支給状況は、5ページの左側の下の表のとおり、利用件数が少ないことから、一定規模以上の休業を実施している雇用調整助成金の申請事業主を対象に、訪問や電話にて在籍型出向による産業雇用安定助成金の活用の周知を図っております。

続いて、6ページを御覧ください。

こちら、「公的職業訓練」についてでございます。

「新たな雇用・訓練パッケージ」に基づき、各ハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設定いたしまして、職業訓練の受講あっせんや求職者支援制度の周知に取り組みました。

7ページの左側の中段側に記載がございますとおり、「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を中心に受講あっせんに取り組み、求職者全員に職業訓練の案内を行い、早い段階から職業訓練受講に係る職業相談を実施していきます。

少し飛びますが、次は25ページを御覧ください。こちらは「女性活躍推進法の対象拡大について」でございます。

女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定、届出、公表が、令和4年4月からは101人以上企業についても義務付けられますので、新たに対象となる事業主に対して、説明会や企業指導時などの機会を通じて周知を図ってまいりました。

26ページに届出、認定等の状況を記載しておりますが、1月末現在の届出率は全体で72.2%、現在、努力義務企業である101人から300人以下の届出率は62.7%となっております。この数字は、全国3位の届出率ということでございます。

続きまして、29ページを御覧ください。「改正育児・介護休業法の周知」についてでございます。

令和3年6月9日に、改正育児・介護休業法が公布され、令和4年4月から段階的に施行されることから、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。今後も改正について周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

また少し飛びますが、51ページを御覧ください。「過労死等防止」についてでございます。

長時間労働の是正につきましては、重点課題と位置づけ、長時間労働が疑われる事業場全てについて監督指導を行いました。特に51ページの左側下段に記載がございますが、11月の過重労働解消キャンペーン期間中に、集中的な監督指導を行うとともに、メンタルヘルス対策をテーマとしたシンポジウムの開催や労使団体への要請など、過労死等防止への理解促進と啓発を行いました。

最後、68ページを御覧ください。こちらは「業務改善助成金」についてでございます。

今年度は最低賃金が引き上げられたことから、生産性向上を図りつつ、賃金の引き上げを行う事業主への支援として、業務改善助成金の活用を推進してまいりました。

68ページの右側上段の表にございますが、業務改善助成金に係る1月末現在の状況

は、申請件数78件、交付決定件数67件となっております。

以上、簡単ではございますが、令和3年度の下半期における主要項目の実施状況の御説明でございました。

続きまして、本日の審議会の主題でもあります議事の3「令和4年度山口労働局労働行政運営方針」について御説明いたします。

資料は、「運営方針」と「重点施策」という資料の2種類になります。「運営方針」を簡潔にまとめたものが「重点施策」になります。本来ならば、この「運営方針」と「重点施策」の両方の資料を使用して御説明すべきところではありますが、時間の関係もございますので、「重点施策」に基づき御説明を申し上げます。

なお、ところどころで「資料No.2」も使用して御説明いたしますので、そちらもまたお手元に御用意頂ければと思います。

また、これから御説明する内容は、予算が国会審議を通過する前提であることと、あと、データが未確定な箇所がありますことを御了承頂ければと思います。

では、資料の重点施策の2ページを御覧ください。

「1の雇用の維持、在籍型出向の取組への支援」についてでございます。

コロナ禍において、引き続き労働者の雇用の維持、継続のために対策を講じていく必要がありますので、雇用調整助成金や産業雇用安定助成金等により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援してまいります。

続きまして、同じく2ページの中段、「2の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」についてです。

こちらにつきましては、「資料No.2」の2の3ページを御覧ください。

令和4年1月の山口県の有効求人倍率は1.44倍ですが、折れ線グラフにございますとおり、3か月連続して1.4倍台で推移しているところでございます。

また、「重点施策」2ページに戻りますが、医療・介護分野においては人手不足が深刻化しております。このため、ハローワークの人材確保対策コーナー、山口県福祉人材センター及び山口県ナースセンターと連携した求人説明会などを行い、人材確保支援を図ります。

また、同じページの(2)の職業訓練の推進については、「山口県地域訓練協議会」において、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直しを行い、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進いたします。

3ページを御覧ください。「3のデジタル化の推進」についてです。

新型コロナウイルスの影響などにより来所が難しい求職者などを対象として、自宅にいながら求職活動ができるよう、オンラインによる職業相談、職業紹介や就職支援セミナーの動画配信によるサービス充実を図ります。

続きまして、4ページを御覧ください。「1、女性活躍、男性の育児休業取得等の促進」についてでございます。

先ほどの議事の2の実施状況でも申し上げましたが、改正育児・介護休業法については、労使が十分に理解できるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

また、労働者の権利侵害や育児休業取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し積極的な報告徴収、是正指導を行ってまいります。

4ページの中段に記載のある小学校休業等対応助成金についてですが、支給対象期間が令和4年6月末まで延長される予定でございます。学校休業等により影響を受けた事業主や労働者に対し、引き続き制度を周知し活用を推進してまいります。

続いて、4ページの下段、④についてでございますが、くるみ等の認定基準の改正と、新たなトライくるみを広く周知し、認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行ってまいります。

続いて、5ページを御覧ください。

(3) 女性活躍推進については、こちらにも議事2の実施状況でも申し上げましたが、一般事業主行動計画の策定などが義務化される101人以上規模の事業主に対して、法の着実な履行確保が図れるよう報告徴収を実施してまいります。

同じく5ページの(4) 不妊治療と仕事の両立支援につきましては、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として追加された「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」について周知を図ります。

加えて、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」の周知を図るとともに、両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)などの助成金により、不妊治療に係る環境整備に取り組む中小企業事業主を支援してまいります。

続いて、6ページを御覧ください。

(5) の母性健康管理措置についてでございますが、作業、出勤制限の履行確保を図るとともに、妊娠中の労働者が安心して休暇を取ることができる職場環境整備の推進を図るため、引き続き休暇取得支援助成金等による支援を行ってまいります。

続きまして、2の新規学卒者等への就職支援についてでございます。併せて「資料No. 2」の3をご覧ください。資料2の3の主なポイントの1に記載がありますが、今年3月に卒業を予定している大卒等の就職内定率は1月末現在で85.2%と前年同期と比べて0.9ポイントの増加となりました。また、主なポイント2に記載がございますが、高卒は96.9%となっており、こちらは前々年同期との比較でございますが、0.6ポイントの増加となっております。

また資料は重点施策の6ページに戻ります。中段に記載のとおり、令和4年度においても山口新卒応援ハローワーク及び各ハローワークにおいて、きめ細やかな就職支援を行うとともに、Web形式の就職フェアと対面式の就職フェアを並行して実施することとしております。

続いて、7ページを御覧ください。「3の非正規雇用労働者等へのマッチングやセットアップ支援」についてです。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けた非正規雇用労働者に対しては、就職支援ナビゲーターによる就職支援を行います。また、技能及び知識を習得するための求職者支援制度について、YouTubeなどを活用し、積極的に周知・広報を行います。

続いて(2)の公正待遇の確保についてでございます。

令和3年4月から「パートタイム・有期雇用労働法」が企業規模に関わらず適用となっております。引き続き、山口労働局では個別企業指導や助言指導を実施し、法の履行確保を図ることとしております。また、「働き方改革サポートオフィス山口」と連携し、個々の企業や業種別団体の状況に配慮した相談支援を実施し、不合理な待遇差の是正に向けた取組を支援してまいります。

続いて8ページを御覧ください。「4の就職氷河期世代の活躍支援」についてです。

(1) につきましては、ハローワーク宇部に設置した就職氷河期世代専門窓口において、求職者が抱える課題に沿ったセミナーや面接会を実施し、事業所見学等の各種支援やチーム制による伴走型支援により正社員化実現に向けた就職支援を行います。

また、(2) につきましては、引きこもり等、就労に当たって課題を有する方々に対して、地域若者サポートステーションにおいて各種セミナーや就労体験を通じ、職業的自

立に向けた支援を行います。

さらに(3)についてですが、「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、企業説明会の開催などを通じ、就職氷河期世代の積極採用や正社員化の気運の醸成を図ります。

続けて、9ページを御覧ください。「5の高齢者の就労・社会参加の促進」についてでございます。

少子高齢化が急速に進行する中で、働く意欲のある高齢者が、その能力や経験を発揮し、活躍できる社会の実現が求められています。

(1)についてですが、令和3年4月から、70歳までの就業確保措置が企業の努力義務とされたことから、65歳を超える定年年齢の引上げや継続雇用制度の導入等に向け、企業に対して周知・啓発を図り、必要な助言指導を行います。

また、(2)のマッチング支援についてですが、「生涯現役支援窓口」を設置している県内6つのハローワークにおいて、65歳以上が活躍できる求人開拓や支援チームによるマッチング支援により再就職支援に重点的に取り組みます。

さらに、(3)の高齢者の安全衛生対策を行う企業の支援については、9ページ下段の赤の折れ線グラフのとおり、労働災害に占める高年齢労働者の割合が全体の約3割を占める状況が続いております。このため、「エイジフレンドリーガイドライン」を周知するとともに、設備環境等の取組を支援するための「エイジフレンドリー補助金」の周知も行ってまいります。

10ページを御覧ください。「6の障害者の就労促進」についてです。

(1)の雇入れ支援につきましては、ハローワークと関係機関が連携し、障害者の雇入れから定着までの支援を強化いたします。

また、(2)の精神障害者、難病患者等の就労支援につきましては、ハローワークにおいて専門の担当者が多様な障害や特性に対応した就労支援を実施してまいります。

11ページを御覧ください。「1の柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。

近年、新しい働き方として、テレワーク、副業、兼業など、多様な働き方が広がっております。中でも雇用型テレワークについては、時間や場所を有効に活用できる働き方として、感染拡大防止だけではなく、働き方改革の観点からも普及促進を図っていく必要があります。山口労働局では適正な労務管理の下で、労働者が働けるテレワークの導入・定着を進めるため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知や「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」の活用促進を図り、支援窓口や取組事例を紹介するなどして、企業の取組を支援してまいります。

12ページを御覧ください。

「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)の感染防止対策の推進についてですが、業務上の新型コロナウイルス感染者数が本年1月には24人も報告されてございます。引き続きあらゆる機会を伺い、「取組の5つのポイント」や「感染拡大防止のためのチェックリスト」を活用し、職場での感染拡大防止対策を進めてまいります。なお、先ほど御説明いたしました「エイジフレンドリー補助金」については、社会福祉施設で利用者との接触業務の簡素化のための設備改善や安全衛生教育の経費補助にも利用できるため、周知に努めてまいります。

13ページを御覧ください。

(2)長時間労働の抑制についてですが、令和3年度の長時間労働の相談はコロナ前の平成31年度よりも増加しております。また、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で掲げる「令和7年までに週労働時間60時間以上の雇用者割合を5%以下」とする

目標を達成するためにも、長時間労働の是正について重点的に取り組んでまいります。

また14ページの④にも記載がございますが、時間外労働など月80時間を超えていると思われる事業場には、最優先で監督指導を行います。また、中小事業場や時間外労働上限規制の適用猶予事業場に対する労働時間短縮への取組支援や「過労死防止啓発月間」などを通じて、過労死等防止への理解と啓発を図ってまいります。

続けて16ページを御覧ください。

①第13次労働災害防止計画についてですが、中段の折れ線グラフのとおり、残念ながら単年の目標をクリアすることなく最終年を迎えております。労働災害の防止には特效薬はございませんので、引き続き業種ごとの重点課題に応じた災害防止に取り組んでまいります。

特に、高止まりの状態にある第三次産業につきましては、引き続き安全推進者の配置やリスクアセスメントの実施、転倒・腰痛といった災害防止対策を推進いたします。また、令和4年度からは県内に複数の店舗等を展開する小売業、介護施設の本社、法人本部と地方公共団体、関係団体を構成員とする協議会を立ち上げるという新たな取組に着手いたします。これにより、本社、法人本部の主導による自主的な安全衛生管理活動を促進し、好事例を水平展開することで、業界全体の安全衛生に対する気運醸成を図りたいと考えております。

続きまして、17ページを御覧ください。

③産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進については、長時間労働などにより健康リスクが高まった労働者を見逃さないため、医師の面接指導やストレスチェックが適切に実施されるよう、制度周知や指導を行います。また、中小事業者の健康確保対策やメンタルヘルス対策などが適切に実施されるよう、「山口産業保健総合支援センター」の利用勧奨、制度や支援策の周知及び指導を行ってまいります。

18ページを御覧ください。

(6) ハラスメント対策についてです。

昨年度、山口労働局に寄せられた総合労働相談件数は18ページの右上のグラフにも記載がありますとおり、1万5,154件で、そのうちいじめ、嫌がらせの相談は1,048件と3年連続で1,000件を超えている状況でございます。

①ハラスメントの防止につきましては、改正労働施策総合推進法に基づき、令和4年4月から中小企業においても防止策を講じることが義務付けられますので、必要な指導を実施し、履行確保を図ってまいります。

②就活生に対するハラスメント対策につきましては、事業主に対して「望ましい取組」の周知を図る自主的な取組を促しています。

また、③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企業マニュアル」を活用して、企業の取組を促してまいります。

続きまして、同じページの「3番の最低賃金、賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」についてですが、賃金の引上げのために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、業務改善助成金を周知し、活用を促すとともに、履行を確保するため、金額の周知と監督指導を徹底してまいります。

最後でございますが、19ページを御覧ください。

「4の治療と仕事の両立支援」についてでございます。

現在の「治療と仕事の両立支援連絡帳」につきましては、医療機関での積極的利用が進まない課題を抱えておりましたが、本年度、中四国厚生局山口事務所との協議を進め、診

療報酬点数表に対応できるよう、様式改訂ができる見通しが立ちました。令和4年度においては、山口県地域両立支援推進チームの一層の連携強化を図り、改訂した連絡帳やガイドライン、助成金の周知に努めてまいります。

以上、「令和4年度山口労働局労働行政運営方針」の御説明でした。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、引き続きよろしく願いいたします。

以上で説明を終わります。

【会長】

長らくありがとうございました。ただいまの労働局の説明について、委員から御質問、御意見をお受けしたいと思います。議題が2つございましたので、どちらか分かるようにおっしゃっていただいてから、御質問、御意見をお願いしたいと思います。山本委員。

【山本委員】

UAゼンセンの山本といいます。私の方からは意見というよりは、山口労働局に対する御礼といいますか、今、御説明をいただいた重点施策の中で、18ページ、総合的なハラスメント対策の実施についてということで、カスタマーハラスメントについて触れていただきました。私、UAゼンセンという全国に今、185万人の組合員がいて、その約100万人以上が、百貨店やスーパーなど流通業で働く仲間、それからサービス業と言われる外食産業で働く仲間だったりとか、それから介護で働くような、いわゆるお客様、顧客を相手にする仕事をされている方が多く所属している組合で、どうしてもカスタマーハラスメントという問題について苦しんでいる仲間がいて、私は委員に就任して約4年になるかなと思うのですが、当初は、総合的なハラスメント対策の推進のところ、カスタマーハラスメントという言葉はなかったのではないかなと思います。この間、過去の審議会の中で、色々現場のことを御説明させていただいたり、それから今日御出席の委員にも、弁護士の立場から御相談のことを少し触れていただいた機会があったのではないかなというふうに思います。そうしたことがあって、もちろんNHKのクローズアップ現代に取り上げていただいたりとか、そういう社会的な影響もあったかと思うのですが、こういう形で取り上げていただいて、今日、企業がガイドラインといいますか、対策をどういうふうにとっていくかということが資料として出てくるようになったことを本当にありがたいと思っていますし、こういうものが、より実効性のあるものになるよう、これから周知活動をしていただければなということで、御礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

【会長】

御意見ありがとうございました。では、ほかの御意見、御質問はございますでしょうか。

【奥田委員】

要望でもいいですか。

【会長】

はい。奥田委員、お願いします。

【奥田委員】

働き方改革について、様々な御説明がございましたが、どうも働き方改革は事業者の責務だというふうに語られることが多いのではないかと思いますのですけれども、私は事業者と働く労働者が共に築き上げていくものだろうと思っております。なぜそういうことを言うかといいますと、今、私どもの職場も含めて、メンタル的な問題にぶち当たって、職場に適応できない、そういったケースが多々発生しております。そういったことで、産業保健活動メンタルヘルス対策の推進というのがあるのでしょうか、これだけでは不十分だろうと思っております。要は、事業者もそうなのですが、働くサイドの意識改革も当然必要ではなかろうかというふうに思っております。特にメンタルヘルスに関しましては、日本の一番の問題は、日本の精神科医療がかなり遅れているということ。精神病院などを見られたら分かりますけれども、欧米なんかは入院という概念はないわけです。日本の精神病院というのは、私が昔見た精神病院は、畳の部屋で雑魚寝をして、患者を寝かせて、鉄格子が窓にかかっている。というのは全くの隔離施設なんです。そういった精神の病んだ人は社会から隔離してしまえというふうな精神科医療の遅れがあつて、それが一般労働者にも従業員にも精神を患った人に対する偏見として脈々と残っているのです。

だから、こういった対処療法も必要なのですが、私が思うのは、もっと踏み込んだところで、欧米のようにカウンセリングを気軽に受けられるような体制、これをつくっていかない限りは、日本の将来の働く環境において、あまり明るい未来は見えてこないのかなというふうに思っています。

皆さんの職場でも、風邪をひいて、ちょっと病院に行きますと。誰も、そんな不自然にはならないでしょう。当然、それは行ってらっしゃいと。足を痛めて病院に行くって、不自然に思わずどうぞ行ってらっしゃいと。私、今ごろストレスがたまっているので、精神科を受診してきますと言えますか。言えない環境だろうと思うのです。それは先ほど言った従来からの精神疾患に対する偏見、これがまだ根強く残っている。だからこそ誰もが働きやすい環境をつくっていく。メンタルヘルス対策をしていく上においては、事業者も労働者も、そういった偏見をなくして、風邪をひいたように、私、最近ストレスがたまっているから、精神的に疲れているからカウンセリングに行きますねということが、当然のごとく言えるような職場環境、社会、医療の体制にしていけない限りは、絶対に直らないと思うのです。

精神障害者に対する就業促進もいろいろとされていますけれども、隠れ精神病っていっぱいいるんです。だから、そういったストレスがたまっていることによって、いつか爆発するわけです。それを防ぐためには、気軽に、誰はばかることなく、堂々とカウンセリングを受けに行く、そういうことができるような職場にしていけないと、絶対に解決できないと思うんです。

そういうことで、ぜひ労働局さんも山口から声を上げて、国の方にそういった環境づくりに向けて何か抜本的な対策を取っていただけるように、ぜひ、この場を借りてお願いをしたいと思います。よろしく願いいたします。

【会長】

奥田委員、ありがとうございました。

今の点に関しまして、重点施策の17ページの一番上のところに、これはメンタルヘルス対策のところの中心として書かれておりますけれども、何か今の奥田委員の御意見、

もっと大きい社会的なところの、医療体制のところまでいっていけないかというような御意見がありましたけれども、関係するところがあれば、労働局さんの方からお話いただければと思いますが、いかがでしょうか。

【労働基準部長】

そうですね。お話があまりにも大き過ぎて、なかなか労働局一局だけで、どうこうできる問題ではないところもあろうかと思うのですが、相談窓口を準備して、気軽に相談窓口アプローチできるような体制の構築というのは、やはりメンタルヘルス対策にとって重要なところですので、事業主さんの方に事業場内でそういう体制を整える、そういうことをちゃんと周知してくださいねといったような助言の方は、私どもだけではなくて、産業保健総合支援センターですとか、専門家の方からもしていただけるようにといったようなことは当然しています。しかし、カウンセリングの絶対量もまだ足りませんし、私どもも分かってはいるのですけれども、ではどこから手をつけようかというところにつきましては、とりあえず特別な病気じゃないんだよというところの周知とか、そういったところにはさせていただいたりしているし、また、過重労働の方の関係で、少し枠を広げて、毎年、シンポジウムなんかを開催させていただいているのですけれども、今年度の11月に実施いたしました過重労働のシンポジウムにつきましては、メンタルヘルス対策をテーマにさせていただいて、参加者もメンタルヘルス対策というのはこんなふうに進んでいるといったようなところの説明をさせていただきました。そういったところの活動はこまめではあるんですけれども、させていただいているところではございます。

根本的な社会的気運の醸成という形になりますと、まだなかなか私どもだけでは力不足のところもありまして、ただ、そうは言いますが、職場というのは大人の方々が一番関わる社会基盤のところでございますし、そういったところがきちんと制度を整えていただくというのは非常に重要なことであるので、そういったところから、まず基本的なところの整備を進めていただくというのは、強く働きかけていかなければいけないのではなからうかというふうには考えているところでございます。

国民の意識を変えろという話になりますと、学校教育とか、そういったところまで関わってくるのではなからうかと個人的には思っているところでございまして、その部分につきまして、もっと大きな全体を巻き込んだ議論になっていけば望ましいなというふうには考えているところでございます。

【会長】

ありがとうございます。メンタルヘルスのところは労働側も使用者側の皆さんも公益委員もそうですけれども、本当に今、切実な問題として、皆さんそれぞれ抱えられているのではないかなというふうに思います。今、メンタルヘルスのところで気になった方、もしこういう事例があったとか、こういう問題があるというのを、あればどなたか御意見、もう少し伺いたいと思いますけれどもいかがでしょうか。先に田原委員の方からお話を伺いたいと思います。

【田原委員】

田原と申します。よろしくお願ひいたします。

我が社もメンタルヘルスについての調査ですとか、させていただくのですけれども、職場でのメンタルヘルスは改善ができるのですが、家庭との微妙な差をどのようにして

いくかというのがすごく悩ましいのが、実はありまして、と言いますのも、オープンにできないわけです。産業医の方が会社の方に伝えてくださらない。本人が言わない限り変わらないというところがあるので、すごくもどかしい思いをしております。

実際、家庭に何かあるのであれば、それも企業としてもできる限りサポートしていきたいとは思いますが、本人が逆に迷惑をかけるとか、逆に遠慮をしまっているのが申し訳ないなと思いつつも、結構そういうのが新卒の子に多いです。多分、それは働く状況と学校とのバランスができなくなっているということがあることと、今回、また新卒で入ってまいります、ほぼほぼオンラインで学生のとときの友達も少ないというところからのスタートですので、そういったサポートというか、またこれは大学の就労の方もあるのかもしれないのですけれども、何か企業としてサポートできる方法ですとか、大きくなる前にサポートできればなと思っておりますので、先ほどから、こういう大きな社会問題になっているとは思いますが、企業だけでも労働者だけでも、また難しい問題にもう来ているというのが実情だと思います。ですので、学校教育も家庭教育も含めた社会教育という観点で、働くというところを見ていく必要があるのではないかなと思っておりますので、一言申し上げさせていただきました。以上です。

【会長】

ありがとうございました。では、中元委員、お願いいたします。

【中元委員】

中元です。よろしくお願いします。今、田原委員も言われましたけれども、内容によって精査していく必要はあるのだろうというふうに思っています。そのためにも、相談しやすい環境をいかにつくるかというのは、当然、企業側にも相談窓口というのが設置されると思うので、そちらの方の対応をしていただくことと、あと私ども連合から言わせていただくと、組合をつくっていないと、どうしても言っていくところがないという現実があるかと思えます。例えば労働組合があれば労働組合に相談する。労働組合がないところについては、例えば労働局なり、一般の相談のところに相談をしていただく。こういったのも、いろいろマッチングさせながら、どういうふうに支援をしていけばいいのかというのは、恐らく、先ほど奥田委員が言われましたけれども、永遠の課題だというふうに思っていますので、今の実情を率直にみんなで認識をしながら、お互いにできることを確実に進めていければいいのではないかなということでは、今のところはないのかなと思えます。

社会運動的に言えば、労働組合の団体としてもメンタルヘルスというのはすごく重要な課題でありますので、今後政策ということで経営団体の方でどういうことができるか、法改正がどこまで手が出せるかということを含めて、使用者側とも意見交換をしながら、上の方に上げていきたいと思えます。引き続き連携を取らせていただければと思えます。よろしくお願いします。

【会長】

ありがとうございました。本当にいろいろなところが知恵を出し合わない、もちろん解決はできないのですけれども、対応が難しいということになってくると思っていますので、ぜひ連携を取りながら、情報を交換しながらやっていきたいと思えます。大変貴重な御意見ありがとうございました。

では、そのほかに御意見等はございますでしょうか。質問でも構いませんけれども。橋

本委員、お願いします。

【橋本委員】

橋本と申します。令和4年度の重点施策の18ページの下の方、3番の最低賃金、賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進のところで質問があります。(1)のところで最低賃金、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というのがございます。この中で、そういった中小企業、小規模事業者に対して業務改善助成金の活用を推進し、新規に引上げを支援しますとありますけれども、その業務改善助成金という制度の具体的な内容を少し説明していただければと思います。

【会長】

ありがとうございます。では労働局の方、御回答をお願いいたします。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の河嶋でございます。業務改善助成金につきましては、事業場内最低賃金、地域別最低賃金の差額が30円以内で事業場の規模が100人以下のところを対象になりまして、そこで最低賃金を引き上げるというのが、まず一つあるのですが、まず一つあるのですが、それは30円コースとか、40円コースとか60円コースとかありまして、最低賃金を引き上げて、なおかつ事業場内の設備投資、機械設備、コンサルティング導入を含め、それを行った場合に費用の一部を助成するというような助成になるのですが、具体的に食品製造業でしたら、最低賃金を上げて、生産性向上のために自動食洗器を導入する。その費用の一部を助成するという事です。今日は資料をお配りしていませんが、最低賃金を上げて、なおかつ生産性向上をするための企業設備や機械導入などを行った場合、山口でしたら最低賃金は900円未満ですから、そのためにかかった費用の5分の4を助成します。

【橋本委員】

これは詳細はどこか見れば分かるのですか。ホームページとか。

【雇用環境・均等室長】

そうですね。ホームページで業務改善助成金というチラシとかを掲載しておりますので、取組事例とかホームページに載せておりますので、そちらの方も御覧いただければと思います。

【会長】

ありがとうございます。では、そのほかの御質問、御意見ございますでしょうか。石川委員。

【石川委員】

連合山口女性委員会の石川と申します。重点施策の方の14ページ、④の長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化ということなのですが、一番最初の項目の月80時間を超えていると考えられる事業場のところなのですが、考えられるというところで、どのように把握をされて取り組まれているのか、教えていただければと思います。

【会長】

御回答をお願いします。

【労働基準部長】

基本的には、ありとあらゆる情報を監督署の方に寄せられたメール情報であるとか、労働者からの相談情報であるとか、あるいはホームページ等に窓口を設けているのですけれども、そちらの方に投稿される情報とかもありまして、それが山口の情報であれば本省の方から流れてくるとか、いろんな情報、ネットのエゴサーチとかでキーワードに引っかかってきた情報であるとか、そういったところを全部網羅して、山口に関係のある情報というのは全て私どもの方に流れてまいります。そういったところを分析させていただいた上で、おそれがある、高いというところの判断につきましては、やはりより具体性があるというところでございます。毎日これだけ働いています、何時から何時まで働いて、退社は何時になっていますみたいな、かなり具体的な情報があるものについては、おそれが高いというふうに判断される情報になりますので、そういったところの情報から優先的にやっていく。そういった具体性が少し薄まれば薄まるほど、少し優先度は下がってくるわけでございますけれども、長時間労働のキーワードがあるものにつきましても、基本的に対象としているというところではございます。

【石川委員】

ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございました。そのほかの御質問、御意見ございますでしょうか。徳田委員、お願いいたします。

【徳田委員】

先ほど山本委員さんからも御意見をいただいたのですが、カスタマーハラスメントのマニュアルができていうことに私もすごく驚きまして、こんなスピードでつくられたことに、まず驚きました。

それと、内容をざっと見ていたのですが、実際にこれを使うときに、現場の皆さんが一番頼りにされるのが、26ページと27ページなのだろうなと思ってまして、お客さんは、当然、自分はお客だからというので上から行く。しかしながら、たとえお客様であっても26ページと27ページに該当しておりますというところで、まず対応が始まっていくと思うのです。この26ページと27ページが一番使えるのですけれども、この中で、もし本当にたちの悪いお客さんが自分の感情がクールダウンするような一言を入れるとすると、一番は、弁護士なのに詳しく言えなくて申し訳ないのですけれども、場合によってはどここの条例、これこれに該当する可能性がありますであるとか、4番の暴力型と3番の暴言型なんかは、明らかに威力業務妨害罪に該当する可能性がありますとか、断定しなくても、刑罰法規に触れていきますよというのを一言入れていくと、それがカスタマーハラスメント対策室に大きく壁に貼ってあるだけでも全然違うのではないかなと思います。でも、労働局の皆さん、すごくお忙しいのに、このようなすばらしいものをつくられたこと、本当に感服いたしました。お疲れさまでした。

【会長】

ありがとうございます。ぜひ広報というか、こういうものがあるのではというところ、積極的に広報してもらいたいなと思います。ありがとうございました。そのほか、御意見、御質問ございますでしょうか。では、志賀委員お願いいたします。

【志賀委員】

NHKの志賀です。御説明ありがとうございました。私からも障害者の就労促進、重点施策の10ページに関係して、興味があったのでお聞きしたいと思うのですが、まず、もにす認定制度というものなのですか、これは今、山口は2社にとどまっている感じなのか、目標どおり2社ぐらい、それぐらいをベースに設定したということなのか。あと、そもそもどういふことをすると認定されて、この場合はメリットという言葉は正しくないのかもしれないのですが、どういった価値が出てくるのかというところを御説明いただけるとありがたいかなと思います。よろしくお願ひいたします。

【会長】

では、御回答をお願いします。

【職業安定部長】

職業安定部長の運永と申します。よろしくお願ひいたします。

もにす認定制度ですが、今、お話があったとおり、山口では現在2社に認定をさせていただいているところでございまして、状況として進んでいるのかは主観的には言いつらいところなのですが、事業主さんの活動を色々確認しながら、認定の方向に進めさせていただく形でやらせていただいているところでございます。

こういった、ちゃんと障害者雇用に取り組んでいるよという形のお墨つきじゃないですが、そういったところでやらせていただいているところですので、具体的に認定を取っていただける事業主さんとは、ハローワークの方で事業所訪問をやりまつか、そういったところも具体的に御相談させていただいて、いろいろと取り組んでいるところでございます。

【志賀委員】

要件については。

【職業対策課長】

それでは、もにす認定につきまして、もう少し詳しく説明をさせていただきます。今、山口県では2社を認定しております。基準としましては、全国が12月末現在で141社ということになっておりますので、比較的山口県の規模では早く認定が進んでいるような状況であろうかと思っております。

もにす認定につきまして、メリットというところで御説明をさせていただきたいと思いますが、まず、もにす認定、今、資料の方に、ともにすすむということで、ロゴマークが入っております。私も名札につけておるのですが、こういったロゴマークをつけまして、障害者雇用を進めているんだということを、このマークを自由に使えることができますという一つのアピールポイント、アピールをすることができるということでございます。

それと、日本政策金融公庫の低利融資の対象となるという要件もついてまいります。

もう一つは公共調達などの、加点の評価を受けられる場合があるということで、都道府県あるいは市町の方で公共調達の要件を定めますけれども、その中で障害者雇用をやっていることというような、そういった要件の中に加味することができるというような、そういったメリットがございます。

もにす認定につきましては、いろんな観点から、例えば組織面、あるいは人材面、事業創出面とか、いろんな面で審査をして、最終的に得点化をしまして、もにす認定を行うということを判断しております。

次年度に向けましても、現在、認定企業をハローワークからの情報あるいは過去に障害者の表彰を受けられた企業等を中心に、また選定を進めている状態でございます。

以上でございます。

【志賀委員】

これはどちらかといえば、会社側から申請するというよりは労働局さんから知らせていただいて、選定するという形で選んでいくというのが多いのでしょうか。

【職業対策課長】

ハローワークの窓口の方でも周知広報はしておりますが、なかなか今の時点で積極的に受けますというところがないような状況ですので、ハローワークや労働局から、こういった制度がありますということで、どうでしょうかというようなお声がけをさせていただいているのが現状になっておりますが、今後、もにす認定ということで、今、ホームページとか、あるいは認定したときの状況をお知らせしておりますので、会社の方からもぜひ希望したいというのが今後出てくるかというふうに考えております。

【志賀委員】

去年の12月末時点で141社。

【職業対策課長】

全国です。

【志賀委員】

山口は2社。117社と資料に書いてあるのは。

【職業対策課長】

すみません、117社でございます。申し訳ございません。全国が117社の山口2社という割合になっております。

【志賀委員】

私も報道機関でやっていて、大変不勉強で恐縮だったのですが、私もよく知らなかったものですから、こういう価値のある認定制度というのは、みんなに知ってもらえないと意味もないし、知ってもらえればきっと増えていくのだろうなと思ったので、私もしっかり勉強して、広げて行けたらと思っているところです。ありがとうございました。

【会長】

ありがとうございます。志賀委員おっしゃるとおりで、いろいろな認定制度、国の認定

制度、県の認定制度、いろいろなものがある、申請する企業側は、果たしてこれは申請する価値があるのだろうかというところをいろいろ迷っていらっしやるところも多いと思いますので、なるべくそういうところはホームページ等で分かりやすく提示されているとよりいいのではないかなと思いますので、ぜひ御覧になって、考えてみていただければと思います。

ありがとうございました。

そのほかの質問・御意見ございますでしょうか。

では、皆さんが考えられているところで、私が途中で挟ませていただいてすみません。重点施策の16ページのところで質問をさせていただきたいと思います。

労働災害のところなのですが、第三次産業が、ほかの産業と比べて非常に高くなっておりますけれども、なかなか第三次産業での労働災害というのはイメージしにくいと思いますので、可能であれば、どういう事例が、どういうものが代表的な災害例があるということが一つ。

もう一つは、その下に高齢者の労働災害のところが出してありますけれども、実際、山口は県で見ると第3位の高齢化率の県なのですが、実際に労働災害の中で高齢者の比率というのがぐっと上がっているものかどうかという、そこら辺のところを、2点お尋ねしたいと思います。

【労働基準部長】

労働基準部長の木下でございます。第三次産業の災害事例でございますが、代表的なものは転倒災害と腰痛でございます。滑った、転んだによるものです。

ただ、滑った、転んだなんです、けがの重篤度は非常に重くて、骨折とか、筋を大きく痛められて1か月以上休まれるとかということも珍しくはないといったようなところでございます。

腰痛のほうにつきましては、主に介護事業場で発生するのですが、いずれにしても人間の行動というところから発生している災害がほとんどであるといったようなところでございます。

また、第三次産業ですけれども、業種が非常にたくさん網羅されているわけですが、今、第一次、第二次、第三次の産業のそれぞれの産業に属する労働者を合計いたしますと第三次産業が一番多くなっておりますので、当然比例して、所属する方々が多ければ、第三次産業の災害率も上がってくるということです。

やはり、第三次産業の方々の問題点として、事業主、労働者共通であげられますのが、こういうところで事故が起こるわけじゃないぐらいの軽い気持ちでおられる方がほとんどであるということと、転んで骨折するとか、そういうこともほとんど想定されていらっしやらないのではないかなと思われま。

そういう行動災害を防ぐためには、一番は整理整頓とかをきくのですが、そういったことが進まないといったようなところが問題点としては上げられます。

それから、高齢者の率ですけれども、これは高齢者の、9ページの(3)高齢者の特性に配慮した安全対策というところで、60歳以上の労働災害の状況(山口県)を取りまとめさせていただいているところでございます。

全体がグレーの帯グラフ、青色が高齢労働災害ですけれども、平成20年代ぐらいまではまだ30%に届いていなかったのですが、令和に替わる頃から30%を超えてそのまま推移しています。

ただ、これは、やはり人口の高齢化率が当然上がっておりますので、こちらのほうも60歳以上の方が占める割合というのが年々上がってきているというところがございますので、そういった観点からすれば、母数が上がっていれば当然労働災害の被災される数も上がってくるといったようなことは、データの的にはあり得るのかなと思っておりますけれども。

ただ、高齢者、それから第三次産業のところで相通ずるところがあるのは、高齢者は、特に行動災害が多いということで、特につまずきやすくやすくなる、特に腰を痛められる場合が多い。

それから、簡単な道具、脚立みたいな道具を使って高い所から物を取るとかという作業を一つ取ってみても、やはりそこからちょっと足を滑らせて転倒されることも多くなりますので、高齢者、体が動かなくなってくる高齢者の体に見合った形での安全作業、あるいは安全な作業手順みたいなものを定めていかなくてもいけないところが非常に課題としてはあるわけでございます。

【会長】

ありがとうございました。

9ページのほうは印をつけておりました。すみませんでした。御説明をいただいていたようです。

さらにひとつ御質問ですが、9ページのところは60歳以上を高年齢労働者と先ほど御説明いただいたのですが、16ページのところ、高齢者とくくられているのが60歳以上の、大体労働分野では60歳以上なんですか。社会学とかは65歳以上が高年齢者なのですか。

【労働基準部長】

そうですね。安全のほうの高年齢労働者の位置づけでしておりますのは60歳以上ということで、おおむねそのあたりで役職定年をされて、正社員から離れられて、再延長されると、再就職されるという方が増えてくるというのは今ありまして、その時点でちょっと多くなってくるというのもありますので、60歳以上で一応区切らせていただいております。

【会長】

分かりました。ありがとうございました。

では、そのほか御質問・御意見いかがでしょうか。

では、公益委員の井川委員よろしく申し上げます。

【井川委員】

山口大学の井川でございます。先ほど、会長のほうから認定制度の話がありました。それとの関連で少し伺いたいのですが、私、大学で労働法の授業を提供していることもあって、いろいろ、子育て支援であるとか女性活躍とかは当然、時間はかけられませんが触れることが多いのですが、その中で制度としてはくるみんであるとかえるぼしとか、一応学生に話をしています。

でも、大体の学生はぼかんとして、そこで、くるみんであるとか、えるぼしという言葉がスマホで検索してみてくださいと、画像が出てくるはずだと、画像を見て、そしたらピンとくるはずだということでも探してもらおうわけですね。

最近びっくりしたのは、実際に探してもらって画像を見てもらっても、ほとんどの学生は首をかしげていたことです。つまり、かなりサンプル数は少ないですが、この部分で周知がほとんどうまくいっていないのではないかとこのように思われるんです。

先ほど、企業さん、事業主さんに対してのメリットの周知の話がありまして、当然これは重要だと、事業主さんに動いてもらわないとどうにもならないということに異論はありません。ただ、事業主さんにリクルートの面でメリットがありますよということを周知しようと思えば、特に新規学卒者になる学生の認知度向上というのは、やはり課題としてはある気がしています。

この点、私は調べたことはないのですが、労働局さんのほうでそういうことの、求職者の側へのこういう制度の周知、こういうマークを使っているということは、そういう分野に積極的に取り組んでいる企業ですよ、就活の際にひとつ参考してみてもどうですかというような周知をどの程度行っているかということについてお話を伺えればと思います。

【会長】

御回答よろしくお願ひいたします。

【雇用環境・均等室長】

くるみん、えるぼしについて、こちらの行政運営方針の6ページの(3)ところに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という表題がありますけれど、そのところを見ていただきますと、女性の活躍推進事業データベースというのがございます。

そこに行動計画を策定した企業とか、くるみんマーク、えるぼしマークを、えるぼしマークはここに登録しないと申請できないので、企業に呼びかけてここのデータベースを活用して登録していただく。

女子学生の就職に関して、私、大学とか、今コロナで講義とか行っていませんが、他県では、大学で均等法の講義をしたときに、そのデータベース、ここに企業の女性の活躍とか育児休業を取りやすいとか、取得率とか、そういうものが載っていますので、このデータベースを、授業中にスマホでちょっと見てくださいというように周知はしたことはあります。

今、山口で、コロナの関係で、この辺はまた学生さんたちに十分一通りできないかと思っていますので、周知啓発については、今、SNSとか、そういうものもいろいろ活用して、どうやったら本当に届けたい人に情報がどうやって届くかということも労働局としても検討をしていくところでございます。本当に周知啓発は非常に大事だと思っているところですので、先生も今日いらっしゃいますが、学生の講義の時にぜひおっしゃっ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。

【井川委員】

承知しました。

【会長】

ありがとうございます。

では、そのほか御意見ございますでしょうか。

では、丹委員。

【丹委員】

今、周知の話が出ましたので、意見ではないですけれども、今、若者に届く周知の方法ということをお悩んでいると思いますけれども、今、農林水産省がY o u T u b eを、今すごく人気があるというか、国の機関とは思えないようなY o u T u b eを発信していて、そういったものを参考に、本当にこれまでどおりの周知方法ではなく、若者に届く周知というのはどういうものかというのをぜひ考えていただけるとうれしいなと思っております。

御存じかもしれませんが、周知の点で気になりますので、お伝えさせていただきます。

それと1点、これは説明をされたかもしれませんが、先ほど産業安全というところで、死亡者が非常に多くなっているというところで、これは目標値にかなわないみたいなお話もありましたけれども、今後どのようにこれを改善というか、そういうふうな方針を新たに計画として立てているのか、そういったところがありましたら教えていただければと思います。

【会長】

よろしくお願いたします。

【総務部長】

総務部長の三浦でございます。まず、広報の関係についてお話をしますが、農水省のY o u T u b eは確かに今、すごいというふうに思っております。

私どももそういったSNSを使って何ができるかということで、まず、今、職業安定部で取り組んでいるのは、重点施策の3ページでございますが、ハローワークチャンネルというものをまず始めておりまして、あとL I N Eとか、そういうものも使ってやっていきたいと思っております。

今、組織的にもこれをどうしていこうかというのを検討しているところでございますので、またいろいろ御指導を頂ければと思います。

【労働基準部長】

労働災害につきまして、特に死亡災害につきましては、当然これは1件でも起こったら、それはとんでもない不幸な事案であるということは間違いなくて、これは、死亡災害は撲滅がもちろん最大の目標ではあるわけですが、そうは言っても、やはり撲滅までいくのは大変難しいというところでございまして、順次計画的に取組をさせていただいているということでございます。

今回、2月末現在の労働災害の発生状況を3年度と、それから令和4年度とそれぞれ配付させていただいていますが、実は、これは発生月までは分からないので、この問題点がよく見えにくいのですけれども、死亡災害、特に製造業につきまして、年末から2月までのたった2か月間で4人の方が死亡されていっちゃって、そのうち、さっきも言ったように、ほとんどが製造業で発生しているといったようなことがございました。

従来の分析によりますと、死亡災害は建設業で多く発生するというパターンが毎年多くございまして、大体半数は建設業が占めるといったようなところがあるわけですが、特にこの、ちょっとスタートダッシュで令和4年に入りましては製造業で周知をしているというところがございまして。

緊急対策といたしまして、製造業、特に大手の工場で起こりましたので、工場に対しまして構内下請さんも含めての安全対策をもう一度徹底をするということと呼びかけさせていただくということと。

それから、災害を起された工場につきましては、令和4年度につきましては集中的な安全対策の指導事業場として指定をさせていただいた上で、厳しく1年間かけて指導をさせていただくとか、そういった部分につきましては様々な手を打っているところでございます。

それとともに、まだ現在は建設業のほうでは起こっていないところではございますけれども、墜落・転落災害が大変多く発生する業種でございますので、引き続き建設業は重点業種として集中的に現場監督等に対応をさせていただくということは考えているところでございます。

昨年度、令和3年の死亡災害ですけれども、少しばらつきがあつて、第三次産業でも見受けられるところではありますけれども、コロナの死亡が出ているとか、それから、疾病のほうで、過重労働で死亡されたとか、そういったところもデータとなって件数に上がっているところがございます、その部分につきましては当然別個にコロナ対策、予防対策、あるいは過重労働対策、そういったようなところで手を打っているところでございます。

死亡災害につきましては、いつ起こるか分からないということはあるんですが、今までの経年的な経験則から得られている重点業種というところにつきましては、継続的に働きかけを行わせていただくということをしてしまして、動向次第では別途手を打たせていただくということは当然、緊急対策として手を打たせていただくということは考えているところでございます。

【会長】

ありがとうございました。

時間もだんだん少なくなつてまいりましたが、どうしてもここ山口県の労働行政に私たちの声を届けなきゃいけないということで、何か言い残されていることがありましたら、いらっしゃいませんでしょうか。いかがですか。何でも御意見、よろしいでしょうか。では、公益委員の上田委員、お願いいたします。

【上田委員】

ありがとうございます。

重点施策の19ページの4番、治療と仕事の両立支援について、私も勉強不足のところがあるので教えていただけたらと思っております。

(1)番の取組の福祉の中の①の四角が2つあるんですけれども、治療と仕事の両立支援連絡帳というのを令和4年改訂予定と書いている改訂ポイントを教えていただきたい。これは多分ホームページを見れば分かるのかなと思ひながら、ちょっと質問をさせていただけたらと思います。お願いします。

【会長】

お願いいたします。

【健康安全課長】

健康安全課です。ありがとうございます。両立支援の手帳につきましては、先般、山口

県、労働局で設置しております両立支援推進チームという会合を書面で開催させていただきまして、各委員から御意見のほうを返していただきまして、御意見のほうは全て事務局案で可ということでしたので、事務局案のとおり施行させていただくという予定になっておりまして、改訂のほうは御了承いただいたということで決定ということになっております。

現物としての印刷は、予算の関係がありますので、新年度に入って印刷をかけて、推進チームの各委員の方にお送りするし、それぞれ配る形を取りたいと思っておりますし、データのほうを、ホームページのほうは御了承いただきましたので、近々上げたいと思っております。いつとは今言えないのですが、当局のホームページを御覧いただければと思います。ありがとうございます。

【上田委員】

ありがとうございました。

【会長】

ぜひ活用していただきたいと思っております。ありがとうございました。
そのほか御意見ございませんでしょうか。

(意見なし)

【会長】

では、非常に多くの貴重な御意見を皆様方から頂きまして、ありがとうございました。ほかに御意見がないようでしたら締めさせていただきますと思っております。
労働局におきましては、今日たくさんいい意見が頂けましたので、各委員からの御意見を行政運営に反映して、ぜひ県内の雇用情勢に対応した取組を的確に進めていただければと思います。よろしく願いいたします。
では、御意見、今日の議題に関わらずでも構いませんが、何か御意見・御要望等ございますでしょうか。

(意見なし)

【会長】

では、ないようですので、審議はこれで終了とさせていただきますと思っております。最後に、事務局から何か御連絡事項等あればよろしく申し上げます。

【監理官】

特にありません。

【会長】

それでは、長時間にわたり審議に御協力いただきまして、ありがとうございました。以上をもちまして、令和3年度第2回山口地方労働審議会を閉会いたします。