

令和5年度 第1回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和5年11月29日（水）10:00～12:00

場所：防長苑
（山口市熊野町4-29）

山口労働局

令和5年度第1回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和5年11月29日(水) 10:00~12:00

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。

資料につきましては、あらかじめ事務局から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送りした資料は、4種類ございます。1つ目が【最低工賃】に関するもの、2つ目が【令和5年度重点事項等実施状況】、3つ目が右上に【参考資料】と記載され1から8までの見出しがついているもの、それから【令和5年度山口労働局の重点施策】の4種類を事前にお送りしております。

そのうち、【令和5年度重点事項等実施状況】につきましては、本日あらためて机上也に配付させていただいております。そちらは内容に変更があったわけではございませんが、いくつかマーカーの色を外している部分がありますので、改めて配付させていただいた次第です。

その他、本日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】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。

【監理官】

定刻となりましたので、ただ今から令和5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、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雇用環境・均等室 監理官の高津でございます。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。

現時点となりますが、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名の御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、御報告申し上げます。

また、本日、御出席いただいております委員の皆様につきましては、机上に配付しております審議会の資料の中の2ページに委員会名簿という形で掲載をしておりますので、こちらをもって御紹介に代えさせていただきますが、前回の審議会の開催以降に新たに委員に御就任いただいております6名の委員の方を御紹介します。

公益代表委員の 岡村 文和(おかむら ふみかず) 委員でございます。

公益代表委員の 小林 友則(こばやし ともり) 委員でございます。

労働者代表委員の 問田 慎太郎(といた しんたろう) 委員でございます。

使用者代表委員の 入谷 珠代(いりたに たまよ) 委員でございます。

使用者代表委員の 藏藤 共存(くらふじ ともあり) 委員でございます。

使用者代表委員の 田中 隆二(たなか りゅうじ) 委員でございます。

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、名田労働局長から御挨拶を申し上げます。

【局長】

おはようございます。山口労働局長の名田でございます。

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、御協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

今ほど、事務局より新任の6人の委員の方々の御紹介をさせていただきました。新任の委員の皆様におかれましては、大変御多忙の中、本審議会の委員の就任に御協力いただきまして、誠にありがとうございます。委員の皆様方は、山口労働局の行政運営に関しまして、忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。

さて、山口県内、足元の雇用情勢でございますが、直近令和5年9月の有効求人倍率は1.51倍と高い水準にございまして、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状況にございます。このような状況の下、人手不足感の高まりとともに昨年来続く物価高騰も背景に本年の山口県における春闘妥結状況につきましては、賃上げ率3.79%と前年の2.06%を大きく上回る結果となっております。大企業を中心に賃上げの大きなうねりが生じつつあるという状況にございまして、これを持続的なものとしてこの山口県にも、そして、中堅・中小企業にも拡げていく『構造的な賃上げ』の取組が一層重要となっている状況でございます。

そのため、いわゆる『三位一体の労働市場改革』、これは「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、そして「成長分野への労働移動の円滑化」という政策のパッケージであります。これによりまして構造的賃上げの実現を目指して取り組んでいるところでございます。

また、山口県の地域別最低賃金につきましては、公労使委員による山口地方最低賃金審議会での真摯な御審議の結果、現在の決定方式になってからは過去最高の引上げ幅である前年比40円引上げの『時間額928円』とする答申を、山口県では6年ぶりの「全会一致」で答申をいただきまして、去る10月1日から発効しているところでございます。

山口労働局では、今後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を行いまして、その履行確保に万全を期してまいります。

また、人手不足への対応が急務となっております中で、本年9月に全世代型社会保障構築本部におきまして「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されました。この決定を踏まえ、短時間労働者の方々が「年収の壁」を意識せずに働き続ける環境づくりを後押しするために、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が創設されたところです。

山口労働局では、賃金引上げの流れを短時間労働者にも波及させるため、企業にこの新しい助成制度を活用していただけますよう積極的に周知広報や利用促進に取り組んでまいります。

今後も県内の情勢を注視し、変化に対応した雇用・労働対策の推進、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の推進、多様な働き方の推進、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山口労働局、また労働基準監督署及びハローワークが一体となって取り組んでまいります。

本日の審議会におきましては、こうした山口労働局における上半期の取組状況と、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御説明を申し上げまして、その後、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、どうぞ忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしく願い申し上げます。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

【監理官】

これから議事に入らせていただきますが、会長が選出されるまでの間、引き続き事務局で進行させていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは最初の議事であります「山口地方労働審議会会長の選出及び会長挨拶」でございます。

まず、会長及び会長代理の選出の根拠となります地方労働審議会令につきまして、事務局より説明をいたします。資料（レジュメ）の5ページから7ページにございます「地方労働審議会令」を御覧ください。6ページの第5条におきまして「会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」ということになっております。また、会長代理につきましては、同じく第5条第3項で「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する」ということになっております。

以上のとおり、会長につきましては、公益委員の中から選挙していただくことになっておりますが、公益委員の皆様の中で、どなたか御推薦いただける方はございませんか。

【上田委員】

それでは、前期、会長職を遂げられた鍋山先生に引き続きお願いできればと思ひまして御推薦させていただきます。

【監理官】

ありがとうございます。ただ今、鍋山委員を会長にとの推薦が上田委員からございました。会長は鍋山委員に御就任いただくことで御異議はございませんでしょうか。

【各委員】

異議なし

【監理官】

ありがとうございます。皆様から異議なしということで御賛同いただきました。鍋山委員、よろしいでしょうか。

【鍋山委員】

(承諾)

【監理官】

それでは、鍋山委員に本審議会の会長をお願いいたします。

会長が選出されましたので、鍋山会長に御挨拶をいただき、これからの議事の進行をお願いしたいと思います。会長よろしく申し上げます。

【鍋山委員】（以下「会長」と記す。）

みなさんおはようございます。私に会長へという御推薦をいただき、みなさんから賛

同いただきましたので、頑張って務めさせていただきたいと思います。

挨拶をいいますが、本当に労働というのは、人の暮らしの真ん中で、とても大事なところ。この審議会でも多様なといういろいろな側面からこの労働というのを考えていかなければいけないということで、お時間も短い中で、是非ともみなさんの御意見をいただきたいと思っています。

最近、めまぐるしく社会情勢が変わる中で、いろんなところで助成金が、継ぎ足しのよう形で設定されて、リ・スキリングに関してもいろんな助成金がおりにきています。国、県ともにお金を使いながらDXの方向にといろいろやっているわけですが、そうなってくると情報を持っているか、もっていないかで、企業としても非常に格差が生まれてきて、歪んだ形になる恐れもあるということで、賃上げをすればそれだけサービスのほうもお金を上げてきて、それが循環するように、そういう本来の流れにしていかなければいけないなと思っています。

そういう揺らぐ中で、いろいろな問題が出てきますので、是非とも皆さんから身近な御意見をいただければと思います。よろしくお願ひします。それでは、早速ですがお時間もございませんので、議事に入っていきたいと思っています。

【会長】

私の方から次の議事となります会長代理の指名をさせていただきます。先ほど御説明があったとおり、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」となっておりますので、会長代理については、丹佳子（たんよしこ）委員に引き続きお願いしたいと思いますが、皆様いかがでしょうか。

【各委員】

異議なし

【会長】

それではお願いしたいと思います。丹佳子（たんよしこ）委員、よろしいでしょうか。

【丹委員】

（承諾）

【会長】

それでは、議事（3）に入っていきたいと思っています。「山口県最低工賃について」です。

最低工賃の審議をこれまで行ってきました。労働基準部長からこれまでの審議の経過について御説明いただきたいと思っています。

【基準部長】

労働基準部長の上条（かみじょう）と申します。よろしくお願ひします。

最低工賃につきまして、説明をさせていただきます。

本日の配付資料で、最低工賃（男子既製洋服・校服・作業服）審議経過について、令和5年11月1日付の山口労働局長名で山口地方労働審議会会長あての諮問文、それから参考資料として、No.1からNo.5までの資料を配付させていただいております。それに沿って審議経過について、簡単に御説明させていただきます。

最低工賃につきましては、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こと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、実態調査を行い、工賃の改定を行っているところです。山口県は、男子既製洋服・学校服・作業服製造業、いわゆる学校服製造業と和服裁縫業の2業種の最低工賃があり、隔年で審議を行っております。

令和4年度は、参考資料の資料1の「14次最低工賃新設・改正計画」に基づき、学校服製造業、今後「学校服」と説明しますが、学校服の最低工賃を対象として実態調査を行いました。学校服は、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。適用となる家内労働者につきましては、資料5に掲げておりますとおり、令和4年の実態調査結果で48人まで減少しています。在学者数につきましても、同じく資料5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。

ただし、令和4年度の地方労働審議会の審議の結果、将来的な業界の動向や適用家内労働者数が今後増加に転ずる可能性も考えられるなどの理由により、実効性を失ったとは言えない状態と判断されることから、廃止は見送りとせざるを得ないとの結論に至りました。

その後、令和5年5月、山口労働局長から地方労働審議会会長あて改正決定の諮問、同年7月と9月の2度にわたる専門部会での審議を行い、現在委託実績のある学校服13工程の工賃額について、「令和2年度（829円）と令和5年度（928円）の上昇率（11.9%）を乗じ改正決定することになりました。改正後の金額が資料3ということになります。

ただし、現在委託実績のない「男子既製洋服及び作業服」について、改訂されていない状態であると、今後新規の委託業者が参入してきた場合に、受託者に不利益が生じる可能性があるため、委託実績のない「男子既製洋服及び作業服」を廃止する必要が生じました。

ただ、手続き上、一部の品目を廃止する場合、現行の工賃を一度廃止し、委託実績がある学校服を新設するという手続きが必要となるため、本年11月1日付で山口労働局長から山口地方労働審議会会長あて「学校服の新設決定及び既設最低工賃の廃止決定」の諮問を行いました。諮問文は、先程触れさせていただきました資料の鑑になります。本日は、会長をはじめ委員の皆様へ「学校服の新設決定及び既設の最低工賃の廃止決定」について御審議をいただきたいと存じます。

なお、これから御審議いただく前に、1点御報告いたします。

令和5年11月1日に、今申し上げましたとおり山口労働局長から山口地方労働審議会会長に山口県学校服製造業最低工賃の新設決定及び山口県男子既製洋服・学校服・作業服製造業最低工賃の廃止決定の諮問がされましたので、同日付けで家内労働法第11条第1項の規定に基づく当該最低工賃の新設及び廃止に係る関係家内労働者及び関係委託者の意見聴取の公示を行いました。

公示期間は11月16日までとしておりましたが、関係者からの意見の提出がなかったことを御報告いたします。以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。ただ今、労働基準部長からこれまでの最低工賃に関する審議経過の説明がございました。これらについて御質問などがありましたら御発言いただきたいと思っております。いかがでしょうか

【坂本委員】

質問ということではないのですが、ちょっと意見ということで、申し上げさせていただければと思っております。

この度、この議案につきまして、(労働基準部長から)説明がありましたような経緯があったということで、私もその中で、最低工賃の専門部会の委員として議論に参加させていただきまして、結論的にはその部会の中で結論がありました一部のものについての改正、その他については廃止ということについては、整理されたところです。ただ全体的な話として、3月の審議会でも私が申し上げたところではありますが、本日の資料No.1の「第14次最低工賃新設・改正計画方針」に沿ってということを考えて、先の審議会では改定ということではなく、実態を見て、その廃止ということの意見を申し上げたところではございます。

ただ、最終的に皆様の意見を踏まえて改定決定という諮問がありまして、部会に臨んだというところで、先程申しましたように、部会では最終的に賛同をしたということがありますので、手続き論としての本日の議題については、反対するのではなく、賛同させて頂きたいとは思っております。ただ、改めてですね、その部会の審議等を通じて、本当にこれがその将来的にも必要なんだろうかと言うところで、まあ、今のところもありますので、意見としてそれをちょっと述べさせて頂ければなあというふうに思っております。

まず、資料の御説明にもありましたけれども、その資料No.5の(上の表)ところで最低工賃決定(改定)状況に家内労働者数の数字の推移等がございました。まあ100人を切ってどんどん減少しているという状況がございました。そういった中で資料No.1に戻りますと、その廃止と新設・改正計画方針の廃止がなんですが、3の廃止を見ますとその家内労働者が100人未満に減少して将来も増加する見通しがないなど、実効性を失ったと思われる場合には、廃止すると今ここを思いましてですね、また3月の審議会と併せて実態の中で、現在の賃金引上げ、あるいは人材不足のそういった状況の中で、最低工賃がなければ、それ以外に引き上げるといような事業者の判断があり得るんだろうかというように踏まえて、この方針に沿ってこの問題(最低工賃)を廃止してもいいのではないかなという意見は、先の審議会でも申し上げたところでもあります。

その後、専門部会の中で審議もさせていただきましたけれども、その部会の中で、実際に委託者である事業者さん、あるいは受託者である労働者の方の御意見を実際にお聞きいたしました。いずれもですね、最低工賃の必要性ということを実際感じられていないんじゃないかなと言うような印象も受けました。

また、今の状況の中で家内労働者が将来増加するという見通しはないんじゃないかなというふうに思っております。部会の審議を尽くしましても、改めてその改正方針に沿って言えば、廃止するものではないかなと今改めて思ったところではございません。という意味で、今回、正直なところ手続き論ではありますがけれども、この1つ、新たに学校服製造業を新設するようになっているわけですけれども、その新設という部分について言いますと、その改正方針の中の2番の新設についてということもありますけれ

ども、設定の必要性が高いというふうであれば、新設と言うことになっておるわけですが、そういうところを見ても、本来は新設という部分には合意しかねる部分もあるんですが、冒頭申し上げましたように、軽微な部分でもありますので、あえてそこを反対するものではないんですが、ただそういう観点ですね、今後この実態を踏まえて、この廃止等については、もう少し考えていくべきではないかなと言うふうに思っておるところであります。

まあ、今回あと2年ですかね、通常なら続くということでありましょうけれども、それまでの間、その状況が変わらない、継続しているような状況であれば、まあ次回はですね、やはり廃止という方向を真剣に検討する必要があるのではないかなと思っております。意見として申し上げました。ありがとうございます。

【会長】

ありがとうございました。前回の審議会から廃止するかどうかも含めて、ずっと議論が続いているところでもあります。それについて、今後の状況も踏まえて話し合っ決めていきたいなと思います。事務局から何かございますでしょうか。

【労働基準部長】

坂本委員から最低工賃の廃止について、御意見をいただきました。労働局から御意見を受けて、御説明申し上げます。

次回の実態調査の結果、厚生労働省が示す廃止の基準である実際の受託者数が100人未満であれば、実際に約10年の長期間の間、100人未満の状況が続くことになるということだと思います。100人未満の状況が常態化しているということであれば、将来も増加する見通しはなく、実効性が失われているという判断をして、次回は廃止の検討を行いたいと思います。

それで、今年度の専門部会において、坂本委員がおっしゃったように労使では良好な関係にあることは確認できましたが、廃止に当たっては委託業者、家内労働者の意見を聞いた上で所要の手続きを行いたいと考えております。以上でございます。

【会長】

はい、ありがとうございます。その他御意見、御質問等ございますでしょうか？

(意見、質問なし)

【会長】

ではございませんようですので、この審議をさせていただきたいと思いますが、全会一致ということでもよろしいでしょうか？

(全会一致)

【会長】

それでは審議の結果、全会一となりました。

本審への答申文(案)を事務局が作成しました。事務局から各委員へ報告文(案)をお配りください。

今、報告文(案)を皆様のお手元にお配りいたしますので、お手元に届きましたら、学校

服の品目・規格ごとの金額、効力発生日の御確認をお願いします。

(各委員 答申案の内容を確認)

【会長】

お手元に届いたようですので、事務局は答申文(案)の読み上げをお願いいたします。

【労働基準部長】

事務局でございます。

答申文(案)の読み上げをさせていただきます。

令和5年11月29日、山口労働局長名田裕殿、山口地方労働審議会会長鍋山祥子、山口県学校服製造業最低工賃の新設決定及び山口県男子既製洋服・学校服・作業服製造業最低工賃の廃止決定について(答申)、本審議会は、令和5年11月1日付け山口労発基1101第3号をもって諮問のあった標記について、慎重に審議を重ねたところ、別紙のとおり結論に達したので答申する。

新設決定について、下記のとおり決定することが適当であると認められる。記の1 適用する家内労働者 山口県の区域内で学校服製造業に係る業務に従事する家内労働者、2 適用する委託者 前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者、3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額 別表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額、4 効力発生日 令和6年2月3日、別表については、省略させていただきます。

次の次のページの別紙でございます。現在の最低工賃を令和6年2月2日限りで廃止すること。1 適用する家内労働者 山口県の区域内で男子既製洋服・学校服・作業服製造業に係る業務に従事する家内労働者、2 適用する委託者 前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者、3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額 別表の品目欄、工程欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額、別表は省略いたします。以上でございます。

【会長】

ただ今、事務局から読み上げをしていただきましたが、この答申文(案)の内容でよろしいでしょうか。阿野委員いかがでしょうか。もう少し時間を取りましょうか。

【徳田委員】

もしかしたら私の視力がちょっと悪いのかも知れないのですが、ボタン付けという工程の中ボタン。

【会長】

別表の中ですね。

【徳田委員】

別表の中のボタン付け、これは大中小があって、大と小はもうないという意味になるのでしょうか？専門的なことなのでわからないんですけど。

【労働基準部長】

もともと大はないです。中と小があります。

【徳田委員】

あー。小がもう外されているって感じなんですね。

ももとの資料3では・・・、男子が小ボタンになっていて、女子が中ボタンになっているということなんですね。

【労働基準部長】

はい。

【徳田委員】

わかりました。ありがとうございました。

【会長】

御確認ありがとうございました。その他、いかがでしょうか。

【石川委員】

別表の方の資料ナンバー3の方の比較で、女子学校服のセーラーの方なんですけれども、資料ナンバー3の方はセーラー服と記載されておりまして、新しい方はセーラー型になっているのですが、新しい方が正しいということによろしいでしょうか。

【会長】

はい、ありがとうございます。事務局の方、いかがでしょうか。別表がスーツ型セーラー型になっています。

【労働基準部長】

これは誤植です。お配りしているセーラー型というのが間違いです。セーラー服というのが正しいです。訂正いたします。

【会長】

はい、ありがとうございます。石川委員、御確認いただきありがとうございます。

それでは、別表の方をセンター型ではなく、セーラー服に修正するということによろしいでしょうか。

【小林委員】

今の点なんですけど、資料4の方でもあのセーラー型となっているんですが、それでもセーラー型が基本ではなくて、セーラー服の方が正しい。資料4も間違いであるということによろしいですか？

【労働基準部長】

両方間違いです。

【会長】

では、セーラー服が正しい。

【労働基準部長】

はい。すみません。申し訳ありません。

※実際はセーラ型が正しかったため、後日、出席委員には説明済

【会長】

では、ありがとうございます。皆さん、セーラー服（※正しくは「セーラ型）」ということにさせていただきます。修正をさせていただきたいと思います。その他いかがですか？

【阿野委員】

専門部会で議論した内容をもうだいたい忘れちゃったんですけど、来年2月2日付けで現行の工賃を一旦全部オールクリアというか、リセットして、そして新たに学校服だけをもう一度蘇えらせるというか、そういう手続きですよ。

【労働基準部長】

はい。

【阿野委員】

それで2月2日付けで廃止すると別表というのが1番後ろについていますが、これも学校服のところは今回というか今年11%ぐらい引き上げたと思うんですけど、その引上げ額にもう既になっているわけですね。その引上げの発効はいつだったんですかね？

【労働基準部長】

11月26日です。

【阿野委員】

じゃあ11月26日で、以前の工賃のうち、学校服だけを約11%一旦引き上げたのと、その引き上げた額を含めて、全体を2月2日に一旦全部廃止して、学校服のところだけを再び同じ額でもう一度蘇えらせる、そういう事でよかったですね。

【労働基準部長】

その通りです。

【阿野委員】

分かりました、ありがとうございます。

【会長】

はい、ありがとうございました。ではその他意義はなしということによろしいでしょうか。はい、御確認ありがとうございました。それでは修正がございましたので、事務局の方で修正をお願いしたいと思います。

【労働基準部長】

修正いたします。

【会長】

そうしましたら皆様方に配付する答申文（案）としましては、いま（事務局に）修正していただいて、できるのを待つということによろしいですか？それとも？

【労働基準部長】

こちらですぐに修正できませんので。こちらのほうから皆さまにはメールで展開させて頂きます。

【会長】

わかりました。それでは、労働局長に答申をするということによろしいでしょうか？

【会長】

山口県学校服製造業最低工賃の新設決定及び山口県男子既製洋服・学校服・作業服製造業最低工賃の廃止決定について（答申）、本審議会は、令和5年11月1日付け山口労発基1101第3号をもって諮問のあった標記について、慎重に審議を重ねたところ、別紙のとおり結論に達したので答申する。

（会長から局長へ答申文（写）を渡す）

【局長】

ありがとうございました。

【会長】

皆さん、慎重な審議をありがとうございました。それではお手元に配らせてもらいます。

（各委員へ答申文（写）を配付）

【会長】

みなさん、慎重な御審議ありがとうございました。それでは、お手元に答申文（写）を配ってください。

【局長】

今、答申いただきましたので一言御挨拶を申し上げたいと思います。

ただ今、山口労働局長あての答申文を頂戴いたしました。地方労働審議会の場におきまして、慎重な御審議をいただきまして、そして全会一致をもって答申いただきました。各委員の皆様方には心から感謝申し上げます。事務局としましては、発効予定日である来年2月3日に向けて所要の手続きを進めてまいります。本日は誠にありがとうございました。

以上、簡単ではございますが御挨拶とさせていただきます。

【会長】

ありがとうございました。以上で、議事（3）、山口県最低工賃についての審議を終了させていただきます。

【会長】

続きまして、議事（４）「令和５年度上半期労働行政の実施状況」について、総務部長から一括して説明をお願いします。

【総務部長】

総務部長の吉高でございます。

それでは私の方から、議事の（４）令和５年度上半期労働行政の実施状況につきまして、御説明をさせていただきます。恐縮ですが、着座にて御説明させていただきます。

まず、本日、机上に配付させていただきました、パワーポイント資料「令和５年度重点事項等実施状況」を御覧いただければと存じます。

表紙をめくっていただきますと目次がございます。今年度の山口労働局の重点施策につきましては、「第１ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」、「第２ 個人の主体的なキャリア形成の促進」、「第３ 安心して挑戦できる労働市場の創造」、「第４ 多様な人材の活躍促進」、「第５ 多様な選択を力強く支える環境整備」という、５つの大きな柱立ての下で、各種取組を進めております。

資料の中では、この各種取組ごとの、「取組状況」、「課題」、「今後の方向性」などを詳しくまとめておりますが、本日は時間の都合上、特に重要である取組を黄色で強調させていただきましたので、それらの実績を中心にポイントを絞って御紹介させていただければと存じます。

なお、御説明の中で、こちらの参考資料にも触れさせていただきますので、併せて御参照いただければと存じます。

それでは早速、大きな柱の「第１ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」に関連した取組でございますが、まず４ページを御覧いただければと思います。

「○ 業務改善助成金の活用推進、賃金引上げ支援」についてでございます。

山口労働局におきましては、中小企業の賃上げしやすい環境整備の支援の一つとして、事業場内の最低賃金の引上げと併せて労働生産性を高めるための設備投資等を行った場合に、その設備投資等に係る費用の一部を助成する「業務改善助成金」の積極的な周知・広報に取り組んでおります。

特に今年度は、６月の実施内容にも記載させていただいておりますが、過去の支給実績を検証・分析の上、申請が見込まれる飲食業や旅館業の事業者向けに、実際の活用事例を記載した独自のリーフレットを作成するなど、ニーズを踏まえた重点的な周知や働きかけも実施してございまして、５ページの左側に記載の実績のとおり、今年度は９月末時点の申請件数が、昨年同期の４８件を大きく上回る１１０件となっております。

続きまして６ページを御覧ください。

「○ 最低賃金等の周知」についてでございます。

山口県の最低賃金につきましては、１０月１日から９２８円に改正されましたが、特に事業者の皆様におかれましては、一定の準備期間を要するものとなりますので、早い段階での周知と、発効直前にあっては遵守を促すための取組を行ってまいりました。

まず、早い段階では、従来から実施していた地方公共団体や使用者団体等への周知用リーフレットの送付に加えまして、最低賃金の近傍での就労が考えられる技能実習生を

雇用する事業場に対しては、外国人技能実習機構と連携しながら業務改善助成金と併せた周知に取り組んだほか、「最低賃金周知キャンペーン」と称して、9月8日には山口市内の商店街におきまして、9月23日には、「維新みらいふスタジアム」におきまして、周知用のポケットティッシュ等を配布するなどの活動を実施したところでございます。

また、発効直前の9月28日には、本年1月から3月までに管内7つの労働基準監督署が実施した「最低賃金の履行確保に係る監督指導結果」を、事業者に対する注意喚起を込めまして公表したところでございます。

続きまして7ページを御覧ください。

「○ 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。

賃上げの流れを非正規雇用労働者に確実に波及させる上で重要な取組でございます同一労働同一賃金の遵守徹底に向けまして、本年4月以降、監督署による定期監督等を通じて企業から提供された情報やチェックリスト等をもとに、「パートタイム・有期雇用労働法」、「労働者派遣法」に基づく指導に取り組んでいるところでございます。9月末現在の指導件数は、「パートタイム・有期雇用労働法」関係が104件、「労働者派遣法」関係が25件となっております。

また、これに関連しまして、少しページを進めていただきまして36ページを御覧ください。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等の実現に向けまして、本年の3月15日から5月31日までを、「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化月間」に設定しまして、労使団体の皆様に周知や働きかけに係る協力を要請するとともに、その様子を山口労働局ホームページやFacebookで積極的にPRするなどの取組を集中的に行っているところでございます。

続きまして、大きな柱の「第2 個人の主体的なキャリア形成の促進」に関連した取組でございます。少し戻っていただきまして13ページを御覧ください。

「○ 人材開発支援助成金の活用促進」についてでございます。

昨年10月に閣議決定されました総合経済対策で、成長分野への円滑な労働移動を人への投資の強化と一体的に進めていくこととなりまして、労働局におきましては、高度人材の育成や、新規に展開する事業分野の人材育成などに必要な訓練経費等の一部を助成する「人材開発支援助成金」の周知・利用勧奨に取り組んでいるところでございます。この助成金の受理件数につきましては、資料の左下でございますが、9月末現在で既に、計画ベースで63件、訓練対象者数ベースで1,373人分と、昨年度の実績を大きく上回るが見込まれる状況でございます。

続きまして、大きな柱の「第3 安心して挑戦できる労働市場の創造」に関連した取組でございます。まず、16ページを御覧ください。

「○ 賃上げを伴う労働関係助成金の活用促進」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1と併せて御覧いただければと思います。

構造的な賃上げの実現に向けて一つの柱となる、「賃上げを伴う円滑な労働移動」の推進に向けまして、事業主が、成長分野の業務に従事する労働者や再就職援助計画の対象となる労働者を雇い入れた場合や、中途採用率を上昇させた場合に支給される既存の労働関係助成金につきまして、令和5年度より、これらの方々を、より高い賃金で雇い入れ

た場合に、一定の加算措置が講じられているところがございます。

こうした各種助成金につきましては、ハローワークによる事業所訪問や、山口市・下関市と連携した企業向けオンライン研修会の場、それから商工会議所の会報などを活用して周知に取り組んでおりまして、参考資料1のリーフレットは、既に各方面に24,500枚配布させていただいております。

続きまして21ページを御覧ください。

「○ 職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」についてでございます。

現在、ハローワークサービスを、より気軽に御活用いただけるようにオンラインでの求人申込みや求職者マイページの活用による職業紹介等の、来所によらない支援に取り組んでおりまして、上半期におきましては、104件のオンライン職業相談などを実施しているところです。

また、ハローワークにおける求人者・求職者支援につきましても御紹介をさせていただきたいので、参考資料3のプレスリリース資料を御覧いただければと思います。全国のハローワークを対象に、毎年度、厚生労働省、本省がマッチング機能の総合評価を実施しておりまして、山口局につきましては、こちらの資料でございますとおり、令和4年度、県内9つの全ハローワークが、4段階中2番目に高い「良好な成果」と評価されているところございまして、今後とも、就職件数などの目標達成や利用者の満足度向上を目指して、着実に業務に取り組んでいくこととしております。

続きまして24ページを御覧ください。

「○ 医療・福祉分野等の人材確保対策」についてでございます。

山口労働局におきましては、県内においても人手不足が深刻な介護・医療・保育分野や、資料右側にも記載させていただいております建設・運輸・警備分野における人材の確保に向けて、ハローワーク山口、下関、宇部に「人材確保対策コーナー」を設置しまして、専門の支援員による相談支援・職業訓練への誘導や、関係機関と連携した様々なイベントの企画・開催などに取り組んでおります。

今年度は、県福祉人材センター、ナースセンターや保育士バンクに御協力をいただきまして、ハローワークにおけるミニ面接会などを実施したほか、県・市・業界団体と連携の上、建設関係や運輸関係の説明会や体験会を開催するなどして、出会いの場の提供や、求職者の業界に対する理解・関心の醸成に努めているところでございます。

続きまして、大きな柱の「第4 多様な人材の活躍促進」に関連した取組でございます。30ページを御覧ください。

「○ 男女の賃金の差異の情報公表への取組」についてでございます。

令和4年7月に施行された女性活躍推進法の改正省令によりまして、労働者が301人以上の企業に対して、「男女の賃金の差異」に係る情報の公表が義務付けられております。3月期決算を採用している多くの企業の情報公表が始まるのが翌事業年度に当たる本年4月以降でございましたので、まずは、このタイミングで公表義務が生じる企業90社に対して、公表を促す通知を発出したほか、その後も未公表企業に対しては、継続的に公表に向けた個別指導等に取り組んできたところでありまして、10月2日時点で公表義務が生じている企業につきましては、全てが公表済みとなっております。

つづきまして31ページを御覧ください。

「○ 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。
令和4年度の本省の調査によりますと、育児休業の取得率につきましては、女性が80.2%であるのに対して、男性は年々増加傾向にあるものの17.13%にとどまっているところでございます。こうした中、山口労働局におきましては、令和4年4月より順次施行されている、「産後パパ育休制度」の創設等を盛り込んだ改正育児・介護休業法も追い風に、働き方改革サポートオフィスとの共催によるオンラインセミナーを8月から9月にかけて開催したほか、初めての取組としまして、子育て家族を読者とするフリーマガジンに「男性の育休」をテーマとした記事を掲載させていただいております。

また、本年4月より施行された従業員1,000人超え企業を対象とした育児休業等取得状況の公表につきましても、積極的な呼びかけの結果、9月末時点において義務が生じた企業の全てが公表済みとなっております。

続きまして、大きな柱の「第5 多様な選択を力強く支える環境整備」に関連した取組でございます。まず、58ページを御覧ください。

「○ 時間外労働の上限規制の適用猶予事業等への支援」についてでございます。

令和6年4月から、「自動車運転者」「建設業」「医師」につきまして、時間外労働の上限規制が適用されることとなりますので、改正内容の周知と労働時間短縮等に向けた支援に取り組んでいるところでございます。

まず、自動車運送業につきましては、説明会や個別訪問による法改正の周知に加えまして、トラック輸送における荷主に対しては、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めることについての配慮を要請しております。

また、建設業につきましても、山口県と連携した説明会や個別訪問により法改正の周知を行っておりまして、今後は医師につきましても、山口県医師会、郡市医師会、山口県病院協会と連携して、集中的に説明会を実施することとしております。

59ページを御覧ください。「○ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等」についてでございます。

長時間労働や過重労働につきましては、依然として関連する情報や相談が寄せられておりまして、実際に、1か月当たり80時間を超える違法な時間外・休日労働が認められることもありますので、積極的な監督が必要となっております。

今年度におきましても、相談や過労死等の労災請求事案に係る事業場を中心に、監督を実施しているところでして、今後とも、法の適正な履行に向けて、確実な指導に取り組んでいくこととしております。

また、今月の「過労死等防止啓発月間」におきましては、過重労働に係る監督指導を実施したほか、17日には山口市の山口県教育会館で、過労死と、それを防止することの重要性について広く関心と理解を深めていただくためのシンポジウムを開催したところでございます。

続きまして63ページを御覧ください。

「○ 法定労働条件の確保」についてでございます。

県内の労働基準監督署におきましては、新規に設立された事業場や就業規則が未整備の事業場など、労務管理上の問題が多いと考えられる事業所のほか、労働者から行政指導の求めとして行われる申告や、相談、情報提供を契機に把握した事業場に対して、自主点検の依頼や監督指導を行っているところでございます。

さらに、こうした度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない場合や、法違反を繰り返す場合などの重大悪質な事案につきましては、64ページでございますが、司法処分も含め厳正に対応しているところでございまして、今年度は9月末現在で、送検済みが3件、捜査中が3件となっているところでございます。

続いて67ページを御覧ください。

「○ 労働災害防止対策の推進」についてでございます。

本年は第14次労働災害防止計画の初年度となりまして、計画期間中の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、啓発や指導などに取り組んでいるところでございます。

その中でも、特に近年の労働災害は、第三次産業への就労者の増加に伴いまして、機械設備等に起因するものに代わり、転倒に代表されるような労働者の作業行動に起因するものが増加しておりますので、山口局としましては、転倒災害の多い小売業、介護事業におけるリーディングカンパニーに御参画いただき「SAFE協議会」を設置しまして、目標の設定や好事例の横展開を図るとともに、山口産業保健総合支援センターとも連携を図りながら、転倒防止・腰痛予防のためのセミナーの開催などに取り組んでおります。

また、今年度は、新たにFM山口の御協力を得て、9月12日に「転倒防止」をテーマとした番組を放送いただいております。

78ページを御覧ください。

「○ 各種ハラスメントに関する雇用管理上の措置義務の履行確保」についてでございます。

山口労働局が対応しております職場のハラスメントに関する相談におきましては、全国的な傾向と同様に、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントに関する内容の相談件数が圧倒的に高い数値で推移しております。

こうした中、昨年4月より、中小企業を含む全ての企業に対して、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する雇用管理上の措置義務が課されたことを契機に、当局としましても、積極的な周知、企業指導等に取り組んでいるところでございます。資料右側の表に、各種法律に基づく企業指導の実績を記載させていただきましたが、いずれの法律関係につきましても、既に年間計画数を上回る実績となっており、また、このうち各種ハラスメント対策に関する指導実績につきましても、前年同期を上回る実績となっております。

私からの説明は以上です。

駆け足となってしまい大変恐縮ですが、委員の皆様におかれましては、忌憚のない意見をいただければ幸いに存じます。どうぞ宜しくお願いいたします。

【会長】

ありがとうございました。それでは、御質問でも御意見でも構いませんので、お話しただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

【岡村委員】

資料の78ページのところなんですけどハラスメント関係について説明をいただきました。

9月末現在ということで、前年同期比の比較になってますけれども、相談件数は減少傾向にあります。いわゆる指導業務だったり、指導実績は昨年を上回っていらっしゃるということで、これは取組の強化で、具体的に何かをされたとか、例えば関わる方が増えているとか、実績の根拠となっていることの御説明だったり、紹介いただければと思います。よろしくお願いします。

【会長】

はい。事務局よろしく願いいたします。

【雇用環境・均等室長】

特段、その人数が増えたとか、そういうものではないんですけど、ハラスメントにつきましては、令和2年6月に労働者施策総合推進法が改正されまして、そこから大企業の適用になってたんですが、令和4年4月に中小企業も含めて全事業主に適用になりまして、その辺りからそのハラスメントに対する企業指導を重点に置くということで実施しております。そういった中、コロナなんかもございまして、企業指導が思うように進みませんでした。

今年度、コロナの5類移行もございましてですね、昨年以上の実績になっているのが現状でございます。

【会長】

はい、ありがとうございます。この他、いかがでしょうか？

はい、では中元委員。

【中元委員】

連合山口の中元です。よろしくお願いします。

あの内容自体にどうこうは無いですけど、皆さん取り組んでいただいているんだと思います。その中で先ほど就任の御挨拶の時にも鍋山先生が言われていました、いわゆる物をみんなで買えるようにとか、いわゆる賃上げというところの波及効果を含めて、何か今、日本のそのものとか、その商品自体がああの価格転嫁があまりできてないんじゃないかなっていう気もちよっとしています。

その中であの賃上げの関係の助成金だったり、活用促進だったりっていうのは色々あると思うんですけど、今の連合の方もあの消費を拡大とか、いわゆる中小企業が大多数を占めている中で、いかに中小企業の賃上げっていうことに進めていく。まあ、いわゆる中小企業支援が何かできないか、というのをすごく考えていまして、そういった意味では、今の大企業の方が結構内部留保を含めて、あの景気が良くなったんで、儲かっていると。それが裾野にある中小企業にいかに波及させていくかっていうのが、すごく重要だろうというふうに思っています。そういった意味では、公正取引とか、しっかり元請けから下請け、グループ関係会社、そういったところまでしっかりとお金が落ちるような仕組みをして行くためには、例えばその山口労働局の中で、いわゆる公正取引の相談窓口を設置するとか、そういう取組も今後必要になってくるのかなとも思うんですけど、そういった意味で、いかにその中小企業に助成金とか、そういう風なこと以外の支援をしていく何か新しい方策、そういったものの考え方がもしあればお尋ねしたい。

【会長】

はい、ありがとうございます。事務局いかがでしょうか？可能性も含めて。

【局長】

ありがとうございます。公正取引の部分に関しましては、今、政府全体の施策の中で非常に重点を置かれているところがございます、私どもに関連しているところで言いますと、例えば法律の施行はまだなんですけど、フリーランスの法律ができて、来年の秋から施行ということであります。我々労働局の部分もあるんですけども、公正な取引ということで、経済産業局ですとか公正取引委員会が預かるっていうのが相当数含まれている。

それから今、私どもの説明の中でもありました「同一労働同一賃金」の一層の徹底ということで、労働局では組織を挙げてということで、法律そのものを持っているのは、労働局の雇用環境・均等室で持ってるんですけども、労働基準監督署と連携をして問題がありそうな事業場というのをある程度ふるいにかけて、そこに効率的に指導をかけていくというようなこともやっておりますが、その中でもやはり公正な取引に関係する部分っていうのはありうるということで、私ども委託事業としてやっておりますけれども、働き方改革サポートオフィス、そういったところとも繋いでやっています。ただ、どこまでもアドバイスというところになっている部分というのは残念ながらございます。それは行政機関でございますので、法律に基づいてやる部分とアドバイスというのが当然ありますが、私どもの方では、権限がないのでできません、ということは、これは慎まなければいけないという姿勢で望んでおります。

今後、全国的な取組に関係するところもございますので、本省からの指示なんかも踏まえまして関係の行政機関とも連携しながらできる限りのことをやっていきたいというふうに考えています。

【労働基準部長】

基準部長の上条でございます。今の中元委員からの御意見について、直接的な答えになっていないかも知れませんが、あくまでも報道ベースでちょっと知った話でございますが、お隣の福岡県では、福岡労働局と連合福岡が継続的な賃上げには中小企業の健全な事業展開が重要だということで、人件費や仕入れコストの上昇分を適切に価格に転嫁できる環境づくりの必要性を街頭で訴えたり、そういうことの活動を行っているようです。

これは10月26日に行ったものでありこれから相談っていう形になるのですが、まだ、局長には図っていないので何とも言えません。あくまでこれは県民の皆さんにもなかなか認識されてない方もいらっしゃると思うので、こういう草の根ベースで活動するってことも選択肢にあるのではないかなと考えております。以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。

【中元委員】

はい、ありがとうございました。今、基準部長が言われたように、いろんな関係機関との連携はすごく大事だろうと思います。こちらの写真にもありました、最賃の時には、局長がわざわざ連合山口の方に来て頂いて要請をしていただきました。それを受けて連合山口としても街宣カーで各市山口県内ずっと最賃の宣伝をしてまいりましたし、今後の春闘に向けて連合アクションとして様々な取組、集会をしたり、それから街頭で車を回

したりということも、企画をしておりますので、そういった部分については、また、経営者団体の方にもいろんなお願いをさせていただきながら、労働局とも出来るものは連携をしていきたいというふうに思いますので、引き続きよろしく申し上げます。

【会長】

はい、ありがとうございます。その他御質問、御意見がございますでしょうか？

はい。では、徳田委員。

【徳田委員】

あのまずですね、今回の資料の中で黄色いマーカーを引いていただいて、これは、私はとてもありがたかったです。なので、これからもぜひ続けていただけたらと思います。今までですね、こちらの審議会でもとても貴重な資料を拝見しながら御説明を聞くんですけど、正直ですね、ちょっと気を緩めると、ついていけなくなって、今どこのページなのかもわからないし、隣の先生に聞くのも失礼なので、この説明は紙を見ないで一生懸命聞いて、次の時に追いつくっていうことを私は恥ずかしながら何回もやっていました。

でも、今日はこの黄色い印があったので、とても楽に聞くことができました。ありがとうございました。

それでですね、多分ゆとりがあったので、私も気がついたなと思うんですけど、1つちょっと疑問に思うところがありまして。58ページなんですけれども、自動車運転者と建設業と医師についての説明会、個別訪問を実施されているということで、その取組状況として左側の方に自動車運送業と建設業については、説明会も個別訪問もたくさんしていただいているんですが、お医者さんについてだけですね、58ページの終わりの2行のところで、「医師については山口県医師会、郡市医師会と連携し、下半期に説明会を実施する予定である。」となっていて、その2つの業種に比べると、お医者さんについて説明会なんかはそれほどできていなかったということになってはいますが、この理由というところはどういったことになるんでしょう？

【会長】 はい。事務局お願いいたします。

【労働基準部長】

あくまで労働局の計画です。いつトラックへ行って、いつ医師へ行くかというだけの問題であって、別にトラックの方が優先順位が高いとか医師の方が優先順位が低いというわけではありません。もちろん、医師の方には医師会とか連携して説明会についてはしっかりと実施する予定ですし、仮に医師会、医師について、これはちょっと検討ですけど、説明会に来られない場合については個別に対応するとか、そういったことも検討の余地があります。

【徳田委員】

ありがとうございます。実は私、この11月17日開催の59ページの下のところなんですけど、この過労死等防止対策推進シンポジウムで、この度、初めて司会のお仕事をさせていただいて、その役もあったので、このシンポジウムの内容をですね、拝見することができて、そのお医者さんの中で勤務医の方ですね、もう連日の勤務でお医者さんから匂いがすると、「先生、お風呂はいつてないんでしょう。」って他の人に言われて、慌てて家に帰ってシャワーを浴びるような。あるいは37℃の熱がある患者さんを診ているお医者さ

んが、実は38℃の熱があるんだけど、その38℃の熱があるお医者さんは、看護師さんに解熱剤を打ってもらって、38℃の熱を出したまま37℃の患者さんを治療しているというような状況をお聞きしまして、お医者さん、特に勤務医のお医者さん、とても大変な状況で国民の命や健康を守るために働いてくださっているんだなということが分かりまして、それでちょっと今このページをみて心配になったのでお聞きしました。でも、あのこれから実施していただけるということなんで、よろしくをお願いします。

【会長】

はい、ありがとうございます。なかなか医師のところ、構造的に外から見ていると分からなくて、医師会が個人の開業医の集まりであれば、今おっしゃったみたいに勤務医の先生達ってところの労働条件というか、そこらへんが非常に過酷になっているという現状があるので、まあどこら辺を攻めていくのかということも含めて、より実態に近いところを指導いただければと思います。

その他、御質問・御意見はございますでしょうか。

では、阿野委員をお願いします。

【阿野委員】

2点ほど、要望・意見を述べさせていただきます。

まず、1点目が年収の壁・支援強化パッケージについてです。参考資料の8番になります。賃金が上がってもいわゆる扶養に入っておられる方ですね、年収の壁を越えるから特に年末に就業調整をされる。これは、最低賃金審議会でも議論がございました。近年、賃金ですね、最賃もそうですし、相当高くなっている関係で、年収の壁にぶち当たってしまうわけですね。それによって、働きたくても働けない、就業調整せざるを得ない。こういう方々へ、壁を越えても手取りが実質落ちない、そういう支援制度として、年収の壁のパッケージで制度化されています。

ただ、この支援制度はいわゆる雇用主というか、事業主が申請しなければいけない。あるいは、事業主が証明をしなければいけないので、事業主にやはり負担がかかってくる。事務処理的にですね。従いまして、そういう申請関係はなるべく簡素化をして、事業主の負担が極力軽減されるような形で運用していただきたいということを、是非お願いしたいと思います。

いずれにしても、この支援制度というのは、2025年、年金制度改革に向けての2年間のつなぎの措置ということでございますので、そういう点からしても事業主に過度な負担とならないような簡素な方法で運用していただくことを是非、お願いしたいと思います。これが1点です。

それから2点目はですね、今徳田委員もちょっと触れられました今日の資料58ページの長時間労働の抑制に関してというところでございます。

事務局からも説明がございました自動車運送業、それから建設業、医師、これについて、来年から改正されるわけですが、特にいわゆる自動車運送業、トラック業界の労働時間に関しまして、ちょっと要望させていただきたいと思います。

来年4月からのトラック運転者のいわゆる時間外労働の上限規制も、労働時間の基準改正が行われまして、運転者一人当たりの労働時間が短くなるわけですが、もし、物流の適正化であるとか、あるいは生産性向上であるとか、何の対策も講じられないまま来年に入ってしまうと現在の約14～15%ぐらいですか、更には2030年には30数パーセントの物流輸送力が不足すると、こういういわゆるトラック物流の2024年問題というの

が懸念されているわけでございます。

既に今年の夏にですね、労働局長、中国運輸支局並びに県トラック協会などの連名により私ども経済団体に対しまして、きちんと価格転嫁、取引の適正化あるいは運転手等の荷待ち時間の縮減等による労働環境の改善に関しまして、事業所等への周知要請を連名でいただきました。事業主、経営者といたしましても、当然に配慮しなければならないだろうと認識しております。

そこで、この問題に関して2点ほど要望させていただきたいと思っております。

(要望の)1点目は、運転者の労働時間が減る負担軽減に向けて、業界、事業者にはですね、輸送手段を一部トラックから鉄道であるとか、フェリーであるとか要するに切り換えいわゆるモーダルシフトの実施でありますとか、あるいは荷積み荷降ろしの際の機械化の導入、パレットを使用してトラックに積み下ろしをするとか、そういう機械化に対する動きが徐々にというか、これは労働時間が減ってくるんで取組をせざると得ないという業界としては動きもございまして。是非、そういうものに対する支援、助成支援、いまあるのかどうかわかりませんが、そういうものがあれば、是非、充実強化をしていただきたいと思っております。

それから(要望の)2点目。

いずれにしても労働時間の短縮っていうのが現下の大変厳しい人手不足の中で更なる労働時間の短縮とこういう状況になるわけでございますから、いわゆるトラックやタクシーでいう荷待ち、客待ち時間、これが労働時間なのかどうかというのは、一般的には経営者の指揮管理下であれば、労働時間という認識ですが、微妙な部分もかなりあるわけでございます。特にトラックの荷待ち時間というか、あるいはその貨物の到着時間、荷待ち時間に関しての労働時間ですね、そういう扱い、あるいは本来、運転手の従事業務でない荷役作業への従事、こういったいわゆる労働時間、労働契約・内容に関する労使紛争っていうのは、過去から結構あるわけです。

それが、来年4月から労働時間がぐっと少なくなってくるということからすれば、更にそういう点に関しての労使紛争っていうのは、今後増えてくるのではないかということも危惧をいたします。

既に労働局さんのほうでも先程58ページにありました荷待ちを発生しないように荷主に対して要請等はされておりますが、そうした労働時間に関するですね、取り扱い、こうしたものを改めて今後、労働時間が短縮することに併せて、再度労使でよく相互理解、共通認識を図っていく必要があると思っておりますが、業界とか所管の官庁には、今のところそうした動きというのは、私どもでは把握していない状況でございます。

是非、厚労省なり国交省、こうしたところを通じて業界や事業主にですね、改めて労働時間とか業務内容とかそういったものに共通認識、相互理解が図られるよう、そうした点についても是非要請を行っていただきたいと思っておりますので、また、御検討いただければと思っております。

【会長】

はい、ありがとうございます。これに対して労働側で何かあったりしますか。

【中元委員】

これからだと思っております。交通労協っていう、運送業関係、トラック、タクシー、鉄道、バス、そういった協議会もありますので、今、いろんな取り組みを論議されている中で、ただ労働組合があるところは、まだ労使交渉ができるんですけど、労働組合がないとこ

ろが今後、労働局だったり、労働委員会だったり、いろんなところに出てくる可能性があるので、未然防止のためにも何か予防線を張っていた方が良いのかなってというのは阿野委員と同じ考えです。連合も情報収集はしたいと思います。

【会長】

どうなんでしょうか。今の御意見に対しても何か事務局からあれば。

【労働基準部長】

今の阿野委員の2つの御意見につきまして。申し上げます。

1つ目のご要望である運転者の負担軽減について本省にもお伝えしたいと思います。

2つ目のご要望につきましては、おっしゃる通りで、先月、10月18日に労働局の方で自動車運転手に対する監督指導結果を発表しまして、7割、8割弱が違反、労働時間については、トラック業者の3割強が違反ということで来年度以降厳しくなるというのはこちらとしても承知しているところでございます。県内においても「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」を毎年、運輸支局と学識経験者で開催しております。意見を共有して今後検討したいと思っています。

【会長】

はい、ありがとうございます。

【局長】

荷待ち時間の対策で、その荷積み荷卸しの機械化の投資に助成するような措置があるかということについては、運送業者がドライバーの負担軽減のためにその自社のトラックであるとか敷地だとか、そういうところになんか機械を設けますというのは・・・、だからトラック自体にそういう時リフターをつけるとか、そういうのは使える助成金はあります。ありますけど、荷主さんのところが出入りしているドライバーさんのためにとというのはどうかっていうと、ちょっと無理だと思います。

ただ、荷主さんのところの荷降ろしに従事する従業員のためにもなるし、出入りしているドライバーのためにもなるという形であれば、それは使える余地はあるかなと思います。いずれにしても自動車運転者もそうですし、建設業もそうですし、労働時間の短縮の為には、その取引先の御理解がいるということは、これは共通している話で、その取引先のところでの努力を促すための助成措置っていうのは考えられないかという問題意識は大いに同じくできるところでございますので、また本省などとも議論はしていきたいと思っています。

【会長】

はい。ありがとうございます。

【職業安定部長】

職業安定部長の徳富と申します。一点目の年収の壁助成金の関係について御回答させていただければと思います。現在、手続きの面から見ると、キャリアアップ計画書において、チェックボックスにチェックする記載方法とするなど簡素化を図っている他、一部、出勤簿等の提出にあたっては添付書類の削減を図ることで簡素化を行っております。いただいた要望については、本省の方にも協議させていただいて、引き続き負担面の軽減

を図るよう努めていきたいと思っております。

【会長】

はい、ありがとうございます。ではその他御質問、御意見は。はい、ありがとうございました。入谷委員どうぞ。

【入谷委員】

はい、あのやはり私も年収の壁の問題なんですけど、ホテル業を営んでおまして、非常にパートさんが多いところですよ。

そこで根本的に考えていただきたいことがありまして、最低賃金を上げるのは、それはいいことなんですけど、ちょっと調べてみますと平成元年は最低賃金471円だった。いま928円になりました。じゃあ、106万円で年間何時間働けるかといったら、471円の時はい年間で2,250時間、928円だと1年間で1,142時間しか働けないということになるんですね。約50%ですよ。でこれを、例えば我々12時間365日3人でカバーしようと計算したら、年間3人で13,140時間確保しないといけないんですね。これを2,250時間で割ると5.84人ですよ。よかったですけど、今となっては11.5人確保しないといけないっていうことになってます。それはこれだけ人手不足って言われている時代に確保しなきゃいけない。仕事が回らない。今回のコロナ過で業界から離れていった人が非常に多くて、報道でもあるように、その部屋は空いているけれども、お客様を入れられないという状況になってきたってというのは、人が確保できないっていうことなんですよ。こういうその数値をしっかりと見ていただきたいのと、日本がずっと年収が上がって来なかった理由は、一つここにもあるんじゃないかって思います。

結局そのパートさんの条件が106万。それが働き方、それぞれ多様ですので、その範囲内でそのお子様抱えながら働きたいって人もいますし、がっつり働きたい。そういういろんな働き方ってあると思うんですよ。そういうのに、きちんとそれぞれ対応していくとすれば、この最低賃金を上げるのであれば、年収の壁も上げていただきたいというのが我々経営者の立場として、お客様に良いものを提供していく、生き続けるためには、やはりその部分しっかりと国としても対応していただきたいというのが要望でもあります。

それから丁度、運輸業の話が出てきましたので。一方で運輸業のお仕事にも携わっておりますので、今、非常に2024年問題と言うことでモーダルシフトを我々もすごく推進をしています。

国際物流の部署でいわゆるトラックの荷待ち時間の軽減のためにやっぱりDXを推進するということでドライバーさんとスマホでやりとりができるような、そういうシステムを導入したり、そういうことってというのは、事業者それぞれやってはきています。ただやはりその価格転嫁がなかなかできないって問題があるので、特に今、油の値段が非常に上がってきた中でトラック事業者さんは、すごく御苦労されていると思うんですよ。だからやっぱり日本全体が価格転嫁がきちんとできるような関係になれるような、そういう方向に、国としても進んでいただきたいと思っておりますし、労使ともにそこに向かっていかなきゃいけないってというのは、我々も思っておりますので、ぜひここは皆さんと協力して、いきたいなというふうに思っております。

【会長】

はい、ありがとうございました。非常に難しいところだと思います。

1番最初の御挨拶のときに言わせていただきましたが暮らしの真ん中に労働があって、今、人手不足であるとか、金額を商品にのせられないとか、いろんな問題がある中で、やっぱり消費者の意識であるとか、先ほど扶養云々の男女、夫婦の暮らし方の意識ですよ。そういうところも、社会の動きとともに、やっぱり私たち自身も変わっていかないとはいけません。もちろん何か1つの分野がうまく頑張ったからって回るわけではないので、多方面で女性活躍であるとかダイバーシティであるとかも含めて、いろんなところの意識啓発をやっておりますが、やっぱり労働者の皆さんがなかなか平日の昼間にセミナーを受けにいけないとか、仕事一杯いっぱいになっているとか、そういう社会の動きも含めて、私たち自身も学んでいかないと、やっぱり回っていかないかなというのは、すごく考えさせられます。

もちろん労使ともに公益もそうですけれど、私たち労働っていうところを中心に見て、いろいろできるところはやって、できないことはもっともなんですけど、少しでも進めていかなくはないと思います。

【会長】

いかがでしょうか。もう1つ2つぐらい御意見、御質問をさせて頂きましたらですね。ありがとうございます。では、田中委員をお願いします。

【田中委員】

はい、ちょっと意見というか考え方を聴かせて頂きたいと思って。資料の31ページのところで、育児介護ということにも御説明ございましたけれども、私ども企業にとって、現在、育児の理由で離職するというケースがほとんどないというか、少なくなっている状況です。

企業側としても育児に対する理解が、増えてきていることもあるんですけども。どちらかというやはり介護ですね。現在は、介護で離職されるというケースが非常に増えてる状況になっています。そのあたり、介護離職に対して何か強化することを考えているとか、そういう動きがあればですね、お聞かせいただきたいんですけども。

【会長】

はい、いかがでしょうか？

介護離職ゼロ作戦と言われて久しいですが、具体的な何かあればお願いします。

【雇用環境・均等室長】

私どもが取り扱っている助成金の中で、両立支援等助成金というのがございまして、その中でですね、介護離職防止支援コースというのがございます。その（介護離職防止）支援コースをですね、幅広く周知して行って防止につなげるという取組を行っているところでございます。その介護離職防止支援コースは、支給申請としまして、昨年度が9月末現在3件しか申請のなかったところなんですけど、今年度はこの9月末現在18件の申請が出てまして、その辺りは周知の効果がでてきているのかなと思っているところでございます。

引き続きそういった周知広報に取り組んでまいりたいと考えております。

【田中委員】

ありがとうございます。どちらかという介護というのは、ちょっとネガティブなイ

メッセージがやはりありますので、そのあたりしっかり周知していただければと思います。引き続き、よろしくお願いいたします。

【雇用環境・均等室長】

御意見ありがとうございます。

【会長】

はい、ありがとうございます。その他いかがでしょうか。坂本委員お願いいたします。

【坂本委員】

すみません。2つお伺いしたいと思います。1つはやはり、年収の壁・支援の強化パッケージの関係の御質問なり、御意見があったんですが、非常に大きな話で話したいのですが。このパッケージが出たということで、非常に、前進したといいますが、あの費用調整が減るものかなとは思ってたんですが、ちょっと現状まだよくわからないこともあるんですが、1つの声として聞いている部分があるのは、先ほど阿野委員も言われましたけど、時限的な措置でして、例えば手当を増額する、あるいは賃金を一時的に上げるというようなことに対して相応の助成があるということになるんですが、基本的にその手当、あるいは賃金引き上げをした場合に、その後、じゃあこれがなくなったから止めますよというのが、なかなか難しいということで、その2年後はどうなるか分からない中で、その賃金、手当という部分がなかなかすぐオン（上乘せ）できないというようなことを一部聞いたことがございます。そういった部分で、例えば年収の壁突破相談、総合相談窓口という部分が、厚労省にあるようですけれども、そういったところでそういう声があるのか、そういうものがもしあれば、このせっかくのこういうパッケージが、支援強化がどこまで効果が出てくるのかなというような部分もどういう意見、状況かなとお伺いしたいというのが1点目でございます。

それと（2つ目）、御案内のとおり、外国人のですね、雇用の問題ということになるんですが、国の方で先日、外国人の技能実習生制度に係る有識者会議が、最終報告を取りまとめたということになりまして、今までの外国人の技能実習というものから育成指導といいますか、労働力ということでこれを見ていくと、人材不足に対応した労働力ということ、それも外国人の人権に充分配慮するために、とにかくこういうことでありましたが、まあ、人材不足という中で、これから日本の生産労働人口が増えるわけではないので、そういった外国人労働力を強調していくことに、さらになっていくと思うんですが、そうすると労働力という面で強くなってきたときに、その厚労省、労働局としてのその辺の対応の仕方というか、今までよりももっとその外国人に対する管理といいますか、支援といいますか、そういったものが出てくるのかなとも思うんですが、まだその制度が出来ているわけではないので、今時点ないのかもしれませんが、その辺の関わり、労働局の関わりというのが今までよりも出てくるのかどうかというところ、お聞きしてみたいなと思っております。以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。では2点に聞いて御回答お願いいたします。

【職業安定部長】

年収の壁につきましては、御意見のとおり、令和7年度末の時限措置とされているところでございます。ただし、その間、そもそもの年収の壁自体も制度見直しに取り組むこととされておりますので、現在、次期の年金制度改正に向けて、社会保障審議会の年金部会で議論をされたところであり、制度の改正を踏まえつつ、これから検討されるものと思っております。

それからもう一点、外国人技能実習生につきましては、現在、中間報告書を踏まえて、先ほど、ご質問の中にもありました最終報告書案が取りまとめられたところです。この制度設計については、これからになっており、現在、本省からその方向性については特段示されておられませんので、今後の動向については引き続き注視してまいりたいと考えております。

【会長】

はい、ありがとうございます。

ではそろそろお時間が迫ってまいりましたのでこちらへんで、どうしてもという方がいらっしゃれば、もう1つぐらいお受けいたしますがいかがでしょうか。

ありがとうございます。

それでは特に無いようですので、議事(4)につきましては審議をこれで終了させていただきたいと思えます。

まさにタイムリーないろいろな今起きている今後急ピッチで考えなければいけないような点について、数多く貴重な御意見いただいたと思えます。流れを待つんじゃなくて、山口県ではここに重点を置いてやっていくというのも充分対応したほうがいいところがたくさん御意見いただきましたので、今後の労働行政の施策に生かして頂ければと思えます。よろしくお願ひいたします。

それでは御意見が皆さんからないようですので、審議を終わらせていただきたいと思えます。事務局は何か御連絡があればお願ひいたします。

【監理官】

事務局より2点連絡をさせていただきます。

まず冒頭に、本日の委員の出席状況について御報告をいたしましたけれども、最終的に、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5名、計17名の御出席となりましたので、御報告をいたします。

2点目なんですけれども、次回の第2回審議会の開催でございますが、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月上旬もしくは中旬ぐらいに開催をする予定としております。委員の皆様方には後日改めまして、御都合をお伺ひいたしますので、どうぞよろしくお願ひいたします。事務局よりは以上です。

【会長】

はい、ありがとうございます。

では、今から寒くなりますので皆様方も御健康に気をつけていただきたいと思えます。それでは長時間にわたりまして、審議御協力いただきまして、ありがとうございます。