

令和5年度 第2回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和6年3月19日（火）10:00～12:00

場所：セントコア山口
（山口市湯田温泉3丁目2-7）

山口労働局

令和5年度第2回山口地方労働審議会議事録（案）

開催日時 令和6年3月19日（火）10:00～12:00

場 所 セントコア山口（山口市湯田温泉3丁目2-7）

【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。

本日机上に、会議開催関連資料と審議用資料を配付しております。

会議開催関連資料は、レジュメ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。

それから審議用の資料として、資料1山口県最低工賃、資料2令和5年度重点事項等実施状況と参考資料、資料3令和6年度山口労働局行政運営方針、資料4令和6年度山口労働局の重点施策を準備させていただきました。

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。

定刻となりましたので、ただ今から令和5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・均等室の高津でございます。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欠状況を御報告いたします。

本日は、公益代表委員6名中5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17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。

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。

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、名田労働局長から御挨拶を申し上げます。

【労働局長】

山口地方労働審議会委員の皆様におかれましては、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。また、今回の開催に当たりましては、当方の都合により日程変更の御迷惑をおかけしましたこと、お詫び申し上げますとともに、業務御多忙の中、日程の再調整

に快く御対応いただき、本審議会に御出席を賜りましたこと、感謝申し上げます。

さて、県内の雇用情勢につきましては、求人を持ち直しが続く中、求人が求職を上回って推移しておりますが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による「持続的な成長と分配の好循環の実現」が重要な政策課題となっております。

こうした中、エネルギー価格や食品の値上がりが賃金に波及し、2023年の春闘での賃上げ率は30年ぶりの高水準を記録したものの実質賃金はマイナスに終わっており、持続的な実質賃金の上昇が担保できるような賃上げの環境整備を行うことは、県内の消費や投資を活性化させ、物価上昇と賃金の好循環を生み出していく筋道をつける上で重要であります。

今年の賃上げの動向が、過去30年にわたって続いてきた「コストカット型経済」から転換する「ラストチャンス」であり、昨日、山口県知事、山口県の労使団体のトップ、そして厚生労働副大臣の出席のもと開催された「やまぐち政労使会議」では、山口県における持続的な賃上げの実現に向けた、政労使からの意見表明を行うとともに、物価上昇に負けない賃上げが重要との共通認識のもと、政労使それぞれの取組を進化させ、相互に連携・協力して「オール山口」で取り組む共同宣言が採択されたところです。

山口労働局では、今後実現されるべき賃上げの好循環が雇用形態にかかわらず、すべての労働者の処遇改善につながるよう同一労働同一賃金の遵守の徹底や最低賃金制度の適切な運営に引き続き取り組むとともに、生産性向上に取り組む中小企業を支援する「業務改善助成金」の周知・活用を推進してまいります。

さらに、「人への投資」は、生産性の向上を通じて賃金や雇用の安定にも直結するファクターであり、企業における人材育成を支援する人材開発支援助成金（人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース）の周知・活用を推進してまいります。

一方、本年4月1日から、建設の事業、自動車運転の業務、医師等に労働時間の上限規制が適用されることについては、いわゆる「2024年問題」として副作用を懸念する意見も聞かれるところです。しかし、これは一連の働き方改革関連法の最終完成をみるもので、すべての労働者が安全、安心して働くために不可欠なものです。4月以降、上限規制が確実に遵守されるよう、適切に履行確保を図るとともに、引き続き、きめ細やかな相談対応や法令の周知等の支援を丁寧に行ってまいります。

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

【監理官】

それでは、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。

【鍋山会長】

今、労働局長の御挨拶にもありましたとおり、賃金上昇、労働時間の規制化ということで、いよいよ大きく労働環境が変わっていくところです。それはひとえに私たちの暮らしにダイレクトに影響を与えるということで、今まで私たちが当たり前求めていた商品の低価格であるとか、24 時間働いている人がサービスを提供してくれる、それは医師も学校の先生も、そして配達も全部一緒ですが、そういう今まで当たり前を受けることができていたサービスみたいなものが、そうではなくなる。というのも、サービスを提供する側も人間がやっていることで、そういう意識が地方で、私たちが今から人口減少の中で、いかに、住民、私たち暮らしの方も、続けていかなければならないし、人が働いているところの健全性というのを考えていかなければならない。もちろん企業の健全性というところも考えていかなければならないというところで、それが上手く回り始めるまで少しギクシャクするのが、非常に出るのがここ数年かなと思っております。私たちも、取組の非常に重要な会議に出席しているということになりますので、是非、皆さん忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

本日は、審議会次第にもありますように、議事 1 「山口県最低工賃について」、また議事 2 「今年度の労働行政の実施状況について」と議事 3 「新年度の行政運営方針について」を議論いただくことになっております。

まずは、議事 1 の説明を労働局から皆様をお願いします。

【労働基準部長】

それでは、事務局からご説明いたします。

お手元に「令和 5 年度第 2 回山口地方労働審議会最低工賃関係資料」をお配りしております。資料 No. 1 から No. 8 までであると思っております。

こちらの資料に添付しております資料 No. 4 は、第 14 次最低工賃改正計画に基づき行った令和 5 年度の山口県和服裁縫業に係る家内労働実態調査結果をまとめたものです。

当該調査結果の概要は資料 No. 4 の 4 ページの上部に記載しておりますとおり、委託者数は 10 委託者、適用家内労働者は 19 人であり、平成 22 年以降適用家内労働者数が 100 人を下回っていること、これは資料 No. 5 になります。2 つ目、最低工賃の設定がある 12 規格のうち 7 規格に係る平均工賃単価は、前回改正時の平成 16 年と比較すると増額していることは資料 No. 6 のとおりでございます。最後に、資料 No. 7 の

とおり、10 委託者のうち工賃額を決定する際に「最低工賃額のみを基礎に検討して自社独自に決定する」と回答した委託者は1者のみであったことが確認されました。

したがって、将来も適用家内労働者が増加する見通しはなく、かつ工賃額は市場原理に基づき決定されている状況にあることが確認されました。

以上のことから、適用家内労働者数の推移等を総合的に勘案した結果、山口県和服裁縫業最低工賃は、実効性を失ったものであり、廃止することが妥当と結論付けました。

そして、令和6年2月7日、山口労働局長から山口地方労働審議会会長に対し、山口県和服裁縫業最低工賃に係る廃止決定の諮問がなされ、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。公示期間は令和6年2月7日から令和6年2月22日までとしておりましたが、関係者から意見の提出がなかったことを御報告いたします。

以上です。

【鍋山会長】

只今、事務局から山口県和服裁縫業最低工賃に係る廃止決定の諮問に至るまでの経過について説明がありましたが、これに対して御意見や御質問等がございますか。

【中元委員】

方針、方向性について、特に問題はないと思っています。資料のNo.2にあるように、一つの方針に基づいて、今回判断がされたのだと思っていますが、労働側からすれば、100人未満という点にはそれほど重きを置いていなくて、将来、増加する見通しが無いというところの観点で、今後増えていかないのだろうと考えていまして、そういった観点では廃止もやむを得ないと思っています。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

その他、御質問、御意見如何でしょうか。

ないようですので、皆様方、異議なしということでよろしいでしょうか。

(異議なし)

はい。ありがとうございます。審議の結果、全会一致ということになりましたので、本審への答申文案を事務局が作成していますので、各委員へ答申文(案)をお配りください。

(答申文(案)配布)

【鍋山会長】

事務局は答申文案の読み上げをお願いします。

【労働基準部長】

それでは事務局から答申文案を読み上げさせていただきます。

令和6年3月19日

山口労働局長 名田裕 殿

山口地方労働審議会 会長 鍋山洋子

山口県和服裁縫業最低工賃の廃止決定について(答申)

本審議会は、令和6年2月7日付け山口労発基 0207 第1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。

別紙

次の山口県和服裁縫業最低工賃(平成17年山口労働局最低工賃公示第2号)を令和6年5月25日限り廃止すること。

記

- 1 適用する家内労働者
山口県の区域内で和服裁縫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
別表の品目欄及び規格欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額
別表は以下のとおりとさせていただきます。

【鍋山会長】

ただ今、事務局から答申文案の読み上げをしていただきましたが、答申文案の内容でよろしいでしょうか。

【阿野委員】

山口県経営者協会の阿野です。

廃止自体に異存はありませんが、1点確認です。答申の別紙で「令和6年5月25日限り廃止すること」と答申に廃止期日が記載されていますが、これは諮問の時に廃止期日も含めて諮問されたのでしょうか。ですから5月25日と答申に記載しているのか、そうでなければ、どうして答申のときに廃止期日までを指定しなければならないのか。廃止期日は、一般的には廃止するという答申が出れば、その廃止期日

は、労働局長が決定されてもいいのではないかと思いますのですが、如何でしょうか。

【鍋山会長】

その質問につきまして、事務局から回答をお願いします。

【労働基準部長】

今の阿野委員の御質問に回答させていただきます。

御指摘のとおり、諮問の際には発効予定日についてお示しはしておりません。発効予定日はあくまでも最短で5月25日だということでございまして、今日の諮問の結果、最短であれば5月25日ということ、この場で説明させていただくという次第となってしまったということでございます。ですから、2月7日の諮問の際には、答申日が先であったことから、お示しすることができなかったということでございます。

【阿野委員】

今日答申したら、廃止期日まで一定期間空けなければならないということだと思いますけど、最短で5月25日だと、審議会としては「最短で廃止しなさい」というところまで答申しているということですか。今日答申すれば、いつ廃止するかというのは、例えば、5月26日でも27日でも、6月1日でも、別に労働局長の判断でいいというのであれば、日にちまで指定して答申する必要があるのかということについて、疑問に思ったので質問した次第です。

【労働基準部長】

実効性を失っているのであれば、早めに発効させた方がいいのではないかと考えているところでございます。

【鍋山会長】

最短の期間でいうことで。

【労働基準部長】

そうです。おっしゃる通り、諮問の時に、委員の皆様「仮に発効するのであれば25日ですよ」ということを事前に御説明した上で諮問すべきだったということは、こちらに反省すべき点があったと思いますので、次回からは御指摘を踏まえまして、しっかりと手続きに則ってやっていきたいと考えています。

【鍋山会長】

ここを決めないと、労働局長の自由な裁量で日にちがずれるということがあっては困るので、最短でこの日にちということで。

次回からは、きっちりとその日付のところも、「最短でこの日にちになりますので、この日付で」という語り方をしたいということですね。

重要な御指摘だと思います。ありがとうございました。

では、この答申文案で異議がなしということで皆さんよろしいでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございました。

それでは、答申文案で労働局長に答申することにします。

令和6年3月19日

山口労働局長 名田裕 殿

山口地方労働審議会 会長 鍋山洋子

山口県和服裁縫業最低工賃の廃止決定について(答申)

本審議会は、令和6年2月7日付け山口労発基 0207 第1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。

(労働局長に答申文を手交)

【労働局長】

ありがとうございます。

一言御礼の御挨拶をさせていただきます。

ただ今、山口労働局長あて答申文をいただいたところでございます。

地方労働審議会の場において、慎重な御審議をいただき、そして全会一致をもって答申いただいたところでございます。各委員の皆様方には大変感謝申し上げます。

事務局としましては、廃止の発効予定日である5月25日に向けて所要の進めを進めてまいりたいと考えております。

本日は誠にありがとうございました。

簡単ではございますが御挨拶とさせていただきます。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

続きまして、議事2及び3につきまして、吉高総務部長から一括して説明をお願いいたします。

【総務部長】

総務部長の吉高でございます。

私の方から、議事（２）「令和５年度労働行政の実施状況」及び議事の（３）「令和６年度山口労働局行政運営方針」につきまして、御説明をさせていただきます。

まず、議事の（２）につきまして、本日、机上に配布させていただきました、資料２「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。

こちらの資料につきましては、前回の会議資料と同様、今年度の山口労働局の重点施策の「取組状況」などをまとめておりました、前回報告から進んだ内容を赤字でリバイスしております。

その中でも、本年度の総括として、特に御紹介させていただきたい取組を黄色で強調しておりますので、そちらを中心に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、「資料２参考資料」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、資料２の４ページを御覧ください。

「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。

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中小企業に対して、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」につきまして、今年度は積極的な周知・広報に取り組んでまいりました。

その成果もありまして、５ページの左側に記載の実績のとおり、申請件数が 296 件と、昨年のおよそ 3 倍近くとなっております。

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、令和５年 10 月 1 日から 928 円に改正され、同年 12 月 15 日には特定最低賃金についても改正が行われました。

これらの改正につきましては、県内各市町のホームページや広報誌への掲載、地方公共団体や使用者団体等へのリーフレットの送付、街頭やイベント会場での活動等を通じて積極的な周知に取り組むほか、２月を中心に各労働基準監督署におきまして、履行確保に係る監督指導を集中的に実施しました。

続きまして、17 ページを御覧ください。

「雇用対策協定に基づく雇用対策の推進」についてでございますが、参考資料の No. 1 と併せて御覧ください。

山口労働局におきましては、地方公共団体と地域の課題に対する共通認識を持ち、連携して雇用対策に取り組むことを目的として、労働施策総合推進法に基づく「雇用対策協定」を山口県、下関市及び山口市と締結し、「若者の就職支援や人手不足分野における事業主支援」などに取り組んでおります。

そして今般、3月21日に周南市と新たに雇用対策協定を締結し、周南市が基本目標として掲げる「雇用を確保し、安定して働くことができるまちづくり」の実現に向けて連携して取り組むこととなりました。

なお、具体的な事業計画につきましては、3月25日に開催予定の「周南市雇用対策協定運営協議会」にて決定される予定となっております。

続きまして、59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が、参考資料のNo.2と併せて御覧下さい。

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まいりました。

下半期は特に医師につきまして、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したほか、自動車運転者につきましても近く、物流事業者団体、経営者団体、荷主企業、消費者団体等の賛同のもと、2024年問題の解決に向けた共同宣言を行う予定としております。

参考資料のNo.2につきましては、「脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数の推移」をまとめたものですが、順次適用範囲が拡大されてきた時間外労働の上限規制も追い風に、支給決定件数と死亡者数が着実に減少傾向にあることが読み取れるかと存じます。

山口労働局におきましては、令和6年4月1日以降も、監督指導の実施等により、引き続き長時間労働の抑制、過労死等防止の取組を推進してまいります。

続きまして、63ページを御覧ください。

「持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言」についてでございます。こちらにつきましては、参考資料のNo.5と併せて御覧下さい。

県内における働き方改革の推進に関しましては、例年、「やまぐち働き方改革推進会議」において議論が行われているところですが、今年度におきましては、「物価上昇に負けない持続的な賃上げ」という特に重要なテーマについて認識の共有を図るため、昨日、同会議の構成員である県や労使団体にお集まりいただき、「やまぐち政労使会議」を開催しました。

政労使会議では、県内企業の持続的な賃上げの実現に向けて、政労使それぞれが取組を進化させるとともに、相互に連携・協力し、「オール山口」で取り組んでいくことを、「共同宣言」という形で取りまとめておりまして、今後の県内における賃上げ機運の醸成につなげてまいりたいと考えております。

最後に78ページを御覧ください。

年度当初にはなかった新たな取組の「年収の壁」への対応についてでございます。パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後

押しするため、労働者を新たに社会保険に加入させ、収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者一人あたり最大 50 万円を助成するものとして新設されたキャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」につきまして、商工会議所を通じたチラシの配布、ハローワークによる事業所訪問などを通じて周知、活用勧奨に取り組むとともに、パート・アルバイトの従業員の方が既に社会保険に加入済みの事業所に対しましては、先の補正予算において拡充された同助成金の「正社員化コース」の提案を行ってまいりました。

それぞれの実績につきましては、資料右下に記載のとおりですが、引き続き、ハローワークによる事業所訪問等を通じた助成金の周知、活用勧奨により、人手不足への対応に尽力されている事業主を支援してまいります。

続きまして、議事の（３）「令和 6 年度山口労働局労働行政運営方針」につきまして御説明させていただきます。

資料につきましては、資料 3 の「令和 6 年度山口労働局行政運営方針」と、その内容を簡潔にまとめた資料 4 の「令和 6 年度山口労働局の重点施策」の 2 種類になりまして、本日は資料 4 に基づいて、できる限りポイントを絞って御説明させていただきます。

なお、データ等につきましては現時点で未確定な箇所もありますので、あらかじめ御了承いただければと思います。

まず、2 ページを御覧ください。

『第 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等』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」についてでございます。

賃金の引上げにつきましては、引き続き、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ので、最低賃金の引上げを支援するための業務改善助成金の周知・活用推進に取り組んでまいります。

続きまして、「（２）最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

最低賃金額につきましては、広く周知を図るとともに、その履行の確保に向けまして、問題があると考えられる業種等に対して引き続き重点的に監督指導を実施してまいります。

また、令和 6 年度は、賃上げに関する企業の取組の好事例を積極的に収集し、厚生労働省の賃金引上げ特設ページ等に掲載していきます。

続きまして、「（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 4 月以降、労働基準監督署による定期監督を通じて企業から得られた非正規雇用労働者の待遇等に関する情報をもとに、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた企業指導を行っておりますが、引き続き、効率的かつ実効性の高い指導に取り

組むとともに、基本給や賞与の見直しの働きかけや支援策の周知など、企業の自主的な取組を促すことで、さらなる徹底を図ってまいります。

続きまして、「(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」についてでございます。

先程の令和5年度の総括の中でも触れさせていただきましたが、キャリアアップ助成金につきまして、パートやアルバイトで働く方が、年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするために新設された「社会保険適用時処遇改善コース」や、非正規雇用労働者のキャリアアップを強化するために拡充された「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知・活用を推進してまいります。

また、「働き方改革サポートオフィス山口」におきまして、窓口相談や訪問コンサルティングの実施など、きめ細かな支援を行ってまいります。

次に、3ページを御覧ください。

『第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の支援』の大きな「① リ・スキリングによる能力向上支援」の(1)についてでございます。

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する教育訓練給付につきまして、令和6年2月から理由を問わず電子申請が可能となったことの周知など、教育訓練を受講しやすい環境の整備を図るとともに、山口地域職業能力開発促進協議会を活用して把握したニーズを踏まえ指定講座の拡大に取り組むことで、訓練機会の確保に繋げてまいります。

続いて、4ページを御覧ください。

大きな「② 成長分野等への労働移動の円滑化」の「(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化」等についてでございます。

「job tag」と呼ばれている職業情報提供サイトの活用を通じて、求職者の就職活動や企業の採用活動を支援するとともに、この job tag が労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知に取り組んでまいります。

また、ハローワークに来所せずとも職業相談が行える、オンラインによる職業相談・職業紹介を積極的に推進し、求職者の利便性の向上に努めてまいります。

続いて、5ページを御覧ください。

大きな「③ 中小企業等に対する人材確保の支援」の(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実」についてでございます。

人手不足が深刻化する中、ハローワークとしても人材確保支援に重点的に取り組んでいく必要がありますので、来年度は「求人充足強化月間」を設定し、同月間中に大規模な就職面接会や求人者向けセミナーを開催するなどして、求人充足サービスを強化してまいります。

次に、6ページを御覧ください。

『第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり』の大きな「①フリーランスの就業環境の整備」についてでございます。

本年秋頃に予定される「フリーランス・事業所間取引適正化等法」の施行に向けまして、発注事業者等に対して、説明会等を通じて法の内容に関する周知啓発を行うとともに、就業環境の整備に関する問い合わせに適切に対応してまいります。

また、フリーランスから契約等に関するトラブルの相談があった場合には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するほか、法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導を行うなど、適切に対応してまいります。

続いて大きな「②仕事と育児・介護の両立支援」の（1）についてでございます。

男女がともに仕事と育児を両立できる社会の実現に向けまして、男性育休の取得推進に係る各種措置が盛り込まれた改正後の育児・介護休業法の着実な履行確保を図るほか、新たな助成対象として、育休中の職員の代替要員に対する手当などが追加された両立支援等助成金の各種コースの活用を推進するなど、仕事と家庭の両立支援の取組をより一層促進してまいります。

次に、9 ページを御覧ください。

大きな「④安全で健康に働くことができる環境作り」の（1）長時間労働の抑制にぶら下がっている③についてでございます。

令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用される医師、自動車運送業、建設業につきましては、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、上限規制の適用に向けては施主や荷主といった取引関係者にとどまらず、県民全体の理解を得ることが重要ですので、業界や関係団体、関係省庁、地方自治体等とも協力して、引き続き、法制度等の周知を行うほか、それぞれの事業等に対する支援を行ってまいります。

続いて10 ページの下から11 ページにかけて記載されている、「（3）第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてでございます。

今年度から第14次労働災害防止計画が始まりまして、本年は死亡者数、死傷者数ともに前年を下回る見込みとなっております。初年度における災害の発生状況を十分に分析するとともに、計画の進捗状況も踏まえつつ、引き続き重点課題に応じた災害防止に取り組んでまいります。

続いて13 ページを御覧ください。

「⑦職場における熱中症対策の徹底」についてでございます。

令和5年におきましては、令和元年以来の熱中症による死亡災害が発生し、3名の方が亡くなられる憂慮すべき事態となっておりますので、本年は、熱中症による死亡災害が多いとされている業種や関係団体に対して、例年よりも早い時期に熱中

症防止の取組を行ってまいります。

次に14ページを御覧ください。

大きな「⑥多様な人材の就労・社会参加の促進」の「(2) 障害者の就労促進」についてでございます。

民間企業における障害者の法定雇用率につきましては、令和6年4月には現在の2.3%から2.5%に、さらに令和8年4月には2.7%への引上げが予定されておりますので、関係機関と連携して障害者の雇入れ支援や、セミナーの開催等を通じた障害者雇用に関する理解の浸透に取り組むことで、雇用の促進・未達成企業の解消に努めてまいります。

以上が「令和6年度山口労働局労働行政運営方針」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、各分野の施策を総合的、一体的に推進してまいりますので、引き続きよろしく願い申し上げます。

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程よろしくお願いいたします。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

ただ今の労働局の説明について、委員から御意見、御質問をお願いします。

ここに多くの時間を割いておりますので、是非、皆様方の気になる分野から発言していただければと思います。

皆様が考えられている間に、私からよろしいでしょうか。

資料2の59ページ、最初の挨拶の中でも触れましたが、医師の働き方改革につきまして、これがなかなか難しいのが、労働者側の医師としての時間短縮も必要なのですが、山口県という地域で考えたときに、医師が少ない過疎地域、人口もすごく少なく、医師も少ない地域においては、そこに派遣される医師がいなくなる、派遣されてその地域まで来ていただける医師が、なかなか来ていただきづらくなるという、ダイレクトに影響を与えるわけです。つまり、労働者側の時間の規制ばかりをしていると、暮らしのところで、「ではどうするのか」という話になる。是非、労働局においては、労働時間の短縮と同時に、どのように暮らし繋ぐということも目配りしていけるか、現実的なところを探らなければならない。そのときに、労働行政だけでなく、県であり、地域であり、医療福祉体制のところとの連携というのが不可欠になってくると思うのですが、その計画といいますか、連携の取り方を今後どのように考えられているのか、計画があればお尋ねしたいと思います。

【労働基準部長】

労働基準部でございます。

鍋山会長から御指摘いただいた件について、今回の時間外労働の規制に関する対応については、県と官との連携や相談までには至っておりません。他県をみますと、この時間外規制始まる前から連携を図っているという話を聞いたことがありますが、少なくとも山口県においてはまだ進んでいませんので、次年度以降、県と相談して検討していきたいと思っております。

【鍋山会長】

それと同時に、デジタル活用、人が減るので、それをDXでというところで、リ・スキリングなどをやられるのはわかりますが、労働者がいかにスキルを上げていっても、使用者側が業務をDXしていく、デジタル活用していくというところの意識が変わらないと、同時に進まないというところがあって、その辺りの経営者の皆さん方、組織側への働きかけというところは、今後、どのようにされる予定でしょうか。今と同じ構図なのですが、労働者側のところだけでなく、使う側の意識の改革というところは、どう考えていますか。大事なところだと思っておりますが、いかがでしょうか。計画があれば。

【職業安定部長】

人材開発支援助成金という制度がございますして、労働者の方、従業員の方も、企業側も検証を行うという作業で調整を行っている制度がございますので、そういった制度を御活用いただければ、DX化についても支援してまいりたいと考えています。

【鍋山会長】

では、皆様方いかがでしょうか。
岡村委員お願いします。

【岡村委員】

私から、資料4の9ページです。

先ほど鍋山先生も冒頭御挨拶でおっしゃられた、「各業種で時間外労働の上限が規制されるということで、我々、サービスを受ける側がやはり意識を変えていかなければならない。」「これには数年かかる。」とおっしゃられて、確かに私もそのとおりと思っております。特に、宅配業者さんというのは、翌日に着いて当たり前という生活に私たちは慣れているので、これによって、例えば、今まで1日だったところが2日、若しくは3日ぐらいかかってしまうといこうことのクレームがですね、それを理解していないエンドユーザーの方々が、業者さんに向けてしまうということが私は考えられると思っております。ここのページに書いてあるとおり、

サイトがあって周知を行っているということなのですが、もう少し我々使う側が、そういうことが起こっています、こういうことで成り立っているのを知らなければならないと思いますので、その辺りの周知、他の手立て、若しくは、そういうものがあれば教えていただきたいのと、私の方としては、そういうところと自分たちの業種の賃上げを含めてやっていきたいと思っていますのでよろしくお願いします。

【鍋山会長】

はい。それにつきまして事務局の方、回答あればお願いします。

【労働基準部長】

はい。今の御質問について回答いたします。

本日、記者クラブに投げ込みさせていただきましたが、来週 26 日に、県内の物流 2024 問題の解決に向けて、県知事、トラック事業者、使用者団体、労働組合、行政、消費者団体で共同宣言をして、今、御指摘のあった物流問題の解決に向けた一定の方向性をお示ししようと思っっているのですが、その中で消費者団体の会長もお越しになられます。消費者団体の会長も「自分たち消費者も責任がある。」とおっしゃっていて、共同宣言の採択においても、仮に消費者団体の方が 2024 年問題について、行政側に協力してもらいたいということがあれば、運輸支局と一緒にあって、何かしらのアクションを取りたいと思っています。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

その他御質問、御意見いかがでしょうか。

【阿野委員】

資料 4 の 2 ページ、賃上げの関係です。

資料の冒頭、1 行目に「最低賃金については、2030 年代半ばまでに全国加重平均が 1,500 円となることを目指して」という文言が入っております。確か去年は、「国の骨太の方針に沿って、早期に 1,000 円以上となることを目指す」という表現だったと思います。これが一気に、2030 年代半ばと言え、10 年後ぐらいですかね。10 年後に全国平均 1,500 円以上となることを目指して、これは大きな方向転換といえますか、方針転換ですよ。そこはどういう背景があるのか、今、世の中、賃上げのムードなので、昨日も、政労使会議で持続的な賃上げの実現に向けて、オール山口で取り組むということは否定しませんが、いきなり 10 年先に 1,500 円ということになりますと、今、山口県の最低賃金は 928 円ですかね。これは山口県の重点施策ですから、これが 1,500 円になるということは、1.6 倍以上、10 年間で言えば、

毎年6%ぐらいか、5%強ぐらいでないとおそらく1,500円に届かないだろうと思うのですが、その辺り、山口労働局の重点施策に1,500円以上になるという表現を、ここで用いられている背景なり、その考え方というものがあれば御説明いただければと思います。

【鍋山会長】

はい。では、その根拠の部分についてお願いします。

【総務部長】

「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円とすることを目指す」との文言の背景につきまして、資料4は簡略版となっておりますので資料3の1ページをご覧ください。

下の方に記載がありますが、昨年の11月に閣議決定されました「デフレ完全脱却のための総合経済対策」、こちらで、政府全体の方針として「2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円とすることを目指す」といった、大きな方向性が示されておりまして、それを反映したものとなっております。

【阿野委員】

わかりました。

これは全国加重平均で1,500円になることを目指して、それぞれの県で最低賃金の審議を進めていくということですから、山口県のこれからの最低賃金が、2030年までに1,500円になるということ、山口労働局として、そこを目指すという意味ではないということを確認しておいてよろしいですか。

【総務部長】

はい。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

それではいかががでしょうか。そのほか。

【徳田委員】

今回の資料は、すごく見やすいように工夫が様々にされていることには、非常に驚いています。赤い字になっていたり、色分けも様々なパターンでされていて、とても今回見やすく、読ませていただきました。

それで、先ほど会長からも御指摘があったところで、私も興味があるのでお聞き

するのですが、資料2の59ページです。長時間労働の抑制で、説明会に参加した事業場数が記載されています。59ページの左側、自動車運送業ですと433、建設業が874、右側のお医者さんの業態ですと127となっていて、単純な数字だけを見ると、医療業界の数字が少ないという印象になってしまうのですが、これはパーセンテージで見ないと、参加率がわからないかなと思います。もしパーセンテージがわかれば教えていただければと思います。

【労働基準部長】

今の御質問についてお答えします。

数だと、おっしゃる通り自動車については多くて、医師は少ないと見受けられますが、トラック事業者は、零細事業者も多数あるわけで、母数は自動車の方がもちろん多いです。ですが、パーセンテージは100%実施していると、説明会のときに100%しているということでお考えいただければと思っています。

【徳田委員】

100%ということは、事業者が全部来たということですか。参加と記載されていますが。

【労働基準部長】

説明不足で大変申し訳ありません。

医師のところは、個人の医院とか、労働基準法が適用されないところではなく、適用されるところが説明会について来ていただいていると考えていただきたいと思っています。

【徳田委員】

今の説明ですと、私の頭では追いついていかないのですが、医師の方は参加されないところもあって、この数字ということでしょうか。

【監督課長】

監督課長の山下でございます。

医師に関しましては、上限規制がかかってまいりますのは、総合病院ですとかのドクターが主に対象になってくるものと認識しています。個人病院の経営者、ドクターであれば労働者ではございませんし、一律に医療機関の総合病院、個人病院の勤務医がいらっしゃる場所に対して、そういうところにすべて御案内かけて、説明させていただいているところです。特に、対象となるような病院に関しては、病院協会の加盟している病院が、上限規制の対象となりますので、そのようなところ

は重点的に説明等させていただいているところです。この集団指導と言いますのは説明会という区切りでございますが、労働基準監督署では、監督指導であったり、個別の相談、訪問支援を実施しております、そういったところを含めると、100%かと問われますとお答えには難しいものがありますけれど、しっかりと対応させていただいていると認識しております。

【徳田委員】

今のご説明でいくと、元々、経営者となる個人病院等は、最初から除外されているということですね。労働者ではないので。

【労働基準部長】

労働者ではありません。

【徳田委員】

はい。わかりました。

もう1点教えていただきたいのですが、左側の自動車運送業、建設業については、個別訪問という数字が上がっているのですが、これは労働局の職員さんが実際に行ったという意味のように見えるのですが、医師会、お医者さんの業態に対しては、労働局の方が行かれたというのではなくて、おそらく、山口県医療勤務環境改善支援センターの方が何らかの個別対応をされたことのように読めるのですが、この違いはどういった理由があるのかを教えてもらっていいですか。

【労働基準部長】

先ほど御説明させていただきましたとおり、トラックについては、事業者の数が多いものですから、実際に来ない会社もあります。ですから、来られなかった会社には個別に行っているというものです。医師、病院については、労基法が適用される病院については、概ね来ていただいているということなのですが、今、御質問のありました山口県医療勤務環境改善支援センターの訪問支援、これは「労働局の職員ではないのではないか」という話だと思えます。これはあくまで専門的知識を持っている方で、説明会とは別に相談があれば行くという対応になります。ですから、対応の仕方が違うということです。

【徳田委員】

対応の仕方が違うのはわかるのですが。

【労働基準部長】

あくまで労基法の集団指導等や上限規制についてやってくださいというのがトラック運送事業と医師についての説明会であって、山口県医療勤務環境改善支援センターについては、我々の集団指導ではなくて、個別の相談があった場合に対応しているというものです。したがって、対応しているのは労基署ではありません。医師については山口県医療勤務環境改善支援センターを別に設置しているので、見方を変えれば手厚くしているとお考えいただければと思います。

【徳田委員】

医療の方が、このセンターがあることによって、長時間労働の抑制の政策については、むしろ医療の業態の方が、対応が手厚いということですね。

【労働基準部長】

手厚いととっていただいても問題はないと思います。

ただし、トラックについても、簡単にやっているものではなく、全事業所に行って、仮に相手がどうしても応じてくれないという場合であっても、資料を送付するなどの対応をしています。トラックについては、このようなセンターはありませんが、令和6年度4月からは個別の相談に対応することとなっています。

御質問の、医師について適切な対応をしているということは一切ありません。

【徳田委員】

ありがとうございました。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

こういう徹底のところは非常に大事だと思いますので、是非ともよろしく願います。

では、その他ございますか。

【入谷委員】

この資料も手厚いのですが、たまたま今日来る最中に、テレビの中で、隙間バイトを取り上げていました。隙間バイト、アプリ。今、メルカリの中でそういうものがあったりして、主婦がちょっとした隙間を活用して収入を得るというようなことが普及してきたという映像を見て、便利な世の中になったなと思ったのですが、ふと自分たちの業界を振り返ってみたり、色々考えたときに、新しいアプリなので、少し問題点を注視していった方が良いのではないかと、御意見を言わせていただこうと思います。

そこでも言われていたのですが、スポット案件なので比較的時給が高く設定されることが多いようです。そうすると、比較的単純労働なのに時給が高い、常にあるわけではないので、常に仕事に会えるわけではありませんが、そういうスポットのものがあるということは、常用でスキルのある人との時給の逆転現象が、この先起こってくる可能性が出てくるという問題点。それから、年収の壁内で働いている人が、そういったことで少しでも活用した場合に、我々、年度末になってくると時間数が足りなくて労働力の確保ができなくなるような課題が出てくるだろうと想定されるので、時間管理をきちんとしていかなければいけないし、本人もちゃんとしておいてもらわなければ、蓋を開けてみれば、時間数を超えている、日数を超えているということになりかねないので、そういう課題をどうしていくのか。それからテレビでも言われていたのですが、便利になったけれども、実際に使っているお店が労災に入っていないなど、色々対応していない場合もあるので、隠れた問題点があるけれど、その便利さだけをとって、ザッと流れてしまう可能性がありますねということも言っていたのですが、まさに、新しいDXを活用した新しい労働力の確保と活用ということはいいことだと思いますが、こういう新しいものが出てくると、新たな問題が確実に出てきますので、そう意味では、労働局においても分野を注視していただいて、何が問題として起こってくるのか、そのような業界に対してどのような指導をしていかなければならないのかということをお早めに注視しておいていただきたいという要望も含んで、今日のタイミーのことを言わせていただきました。

【鍋山会長】

はい。入谷委員、ありがとうございました。

何か小林委員においては、法律的なところで、隙間バイトなどで。

【小林委員】

隙間バイトで法律的にですか。

【鍋山会長】

新しい働き方で、法律的に漏れ落ちる方々をどうするかというような。

すいません。突然に。いかがですか、何か労働法で、法律的に。

【小林委員】

専門が労働法ではないので。ちょっと難しいです。

【鍋山会長】

すいません。突然に違うところで話を振ってしまいました。

【小林委員】

よろしいですか。

資料4の2ページ目(4)です。

非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援というところで、「社会保険適用時処遇改善コース」などの現在の状況について教えていただけますでしょうか。

【職業安定部長】

直近の速報値になりますが、3月15日現在で、これまでの周知活動を行った結果、60社、1,063人分の計画届が出されているところでございますが、賃上げの流れを短時間労働者に波及させていくためにも、今後とも、関係者に御協力いただきながら、取組を周知してまいりたいと考えております。

【小林委員】

それは多いのか、そこそこ利用してもらえているという認識なのか、それとも少ないのか、そのところはいかがでしょうか。

【職業安定部長】

なかなか他県との比較というのはありますが、近隣の中国ブロックと比較しても、多い少ないというのはあれなんです、活用されていると考えております。

【小林委員】

数字だけで比較ができないもので、それぐらいしか使ってもらえていないのかという認識がありまして、これは使い易い制度なのかなど、その問題点などの認識等がありましたら、教えていただければと思います。

【職業安定部長】

比較というところで、例えば、近隣ですと香川県が46件、佐賀県40件ですので、そこと比較しても決して少なくはないと考えております。引き続き、事業所に話をしながら、丁寧に支援というのを行ってまいりたいと考えております。

【小林委員】

事業者側として、説明をされている時に、使う側の使い易さというような意見を聞いておられますか。特に、「今、パッともらっても、継続的なものではないので使いにくい」など、そのような「色々説明されてもね」というような御意見があり

ましたら、そのようなところもキチッと聞いていかなければならいと思うのですが、いかがでしょう。

【職業安定部長】

実際、山口県は現時点で 1,063 人の計画届が出されていますので、非常に活用いただいているものと思っております。今後、使いにくいとか、そういったところがあれば、本省とも話をしながら、検討してまいりたいと思います。

【小林委員】

お願いします。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

先ほど入谷委員のところで、私の進行が悪くて申し訳なかったのですが、御指摘いただいた新しい隙間バイトのアプリを使って、今後、どんどん新しいものが出てくるものと思います。労働力が欲しい使用者側と、自分の好きに働きたいという労働者側のマッチング、色々な形が出てくると思うのですが、その把握の仕方であるとか、労働局において普段気遣われているところと、このような対策とっていますよというところがあれば、教えていただきたいのですが、いかがでしょうか。

【労働局長】

先ほど入谷委員御指摘の新しいものは、これから次々出てくる。そのすべてを予想して、予めそういうことをするという事はなかなか難しいところでもあります。過去を振り返ってみますと、例えば、昭和 60 年だったと思いますけど、労働者派遣法ができています。それ以前は、あのような形態、自分のところの雇用関係を持っている人を、他の事業主、他の人のところの指揮命令下において、他の人のために労働を提供してもらうというものは、一律に、労働者供給事業ということで禁止、罰則付きで禁止されていたのですけれども、業務を処理するという形で、何というのでしょうか、書記的工作、社長や重役の秘書の仕事ですよね、そのような方は普通に多く出てきて、いつまでも違法なままでは駄目だと、一律に禁止して取り締まって、そういうことは一切してはいけませんというのは、本当にいいのかという議論が当時はあって、新しい法律を作ろうということで、労働者派遣法ができた。その時の議論は何かというと、秩序ある労働市場、つまり安心して派遣労働者として働ける、そこには安定性というものをどう見るか、それから処遇というものをどう見るか。それからもう一つ、あれから 40 年近く経っていますから、随分日本の働く環境は変わりましたが、当時はいわゆる終身雇用、学校卒業して、入って定年ま

で勤めあげるといったキャリアのパターンが一般的であった。そういうものに影響を与えるのではないかと、そのような派遣労働というものが動かされることによって潰れても本当にいいのかという議論も合わせた上で、当時、そういう法律ができた。ですから、それは、その時々でいろいろな新しいことが出てきたときに、弊害という形で出てくる場合もあるし、まだ弊害は出てないけれども、このままどんどん大きくなっていくと、色々な問題が出てくるのではないかと。先ほどの労働者派遣の当時はまだ個人情報保護法というものがなくて、あまり個人情報についての世の中の認識はそれほど高くなかったのですが、その後、個人情報保護法が出来て、労働者派遣法も改正されて、職業安定法も改正されていますけれども、それがあって、職業紹介事業についても、労働者派遣法についても、事業主、働いてほしい求人の側と、それから働く労働者の側と、個人情報を一手に同じ事業者が抱えるということですので、やはり冷静に個人情報の管理をしてもらわなければいけない。その人材サービスを専門にやっているところばかりではなくて、色々な事業の多角経営の中で、人材サービスをやっている会社もある。そのようなところが、人材サービスの事業の中で得た個人情報を他の事業で使っているかと言えば、それは駄目でしょう。或いは、そういうことをすると、安心して労働市場に参加することができなくなるという観点もあって、そういった議論があったわけです。ですから、今の御指摘のあったような DX を活用した一種の職業紹介サービス、そういったものは、これから色々なものが出てくる可能性はあります。或いは、インターネット、AI のようなものを使って、人手を全く通さないものが出現しないということは、なかなか考えにくい。そのようなことも踏まえて、議論の出発点というのは、中央での議論になると思いますけれども、この審議会のような三者構成で、働く側と経営側の方、そこに公益側の知見を持った方にも入ってもらって議論を進めていく、そのような形で、今後の分析が進んで行くと思います。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。
それでは、他にいかがでしょうか。
田原委員お願いします。

【田原委員】

質問というよりも、現状からくるお願いの方が多いかと思うのですが、2つありまして、1つは若い世代の方に色々情報を提供して、就職支援であるとか、ここにも高校生に向けてありますが、現状で申し上げますと、高校生、あと、30代、40代、50代の子育て世代は、すごく頑張ってください、そこがすごく支援のところがありますが、若い世代とあと60代以降の方々、ここがすごく社会が全然違う中で生き

てきた方々なので、例えば、今、現場では、60代以降の方には、働き方が変わってきていますから、長時間労働がどれだけの企業にとってマイナスだとか、パワハラだとか、教育だということとで熱くなるために、なかなか思考変更ができないところに、会社は時間とお金をかけている。そして、若い世代の人たちは、税金のことをよくわかっていないので、社会保険がわかenらない。先日、ある企業で賃金を上げたと、保険が高くなってしまったので、保険料がたくさん引かれているとクレームが来た。そこから教えていけないといけないとなると、いったい誰が教えるのか、会社が教えないといけない。何を伝えたいかということ、働かれる方は、是非、労働局においても、10代の方に社員になるということはどういうことなのか、最近多いです、自由が利かないのでバイトに戻りますという方が多いです。「正社員なのに」と言うと、正社員とバイトの違いがわからないけど、バイトの方は自由が利くと、先ほどもありました隙間時間でできるし、休みたい時に休めるしというような自由度をすごく言われるので、特に高卒の方々ですね。ここはしっかりと伝えていただきたい。大卒の方はよくわかっている。よく見てきています。よく調べてきていますから、そこはいいのですが、中にはそういう方がいらっしゃるということと、60代の方には働いていただきたいですし、まだまだ現役で頑張っていたいただきたいのですが、社会的なところをフォローしていただく方が、助成をいただくよりもすごくうれしいです。なぜならば、労働時間内にセミナーをやらなければならないので、現場がとても混乱します。そうすると、必ず、現場で一番弊害を受けるのが、独身で、一生懸命働ける、すべて受けてしまうということで、逆に辞職をされる可能性が多いというのが、中小、零細の悪循環に入っているところがありますので、是非、一生懸命頑張ります。賃金を上げることも、労働環境を良くすることも頑張っていきますが、大手の方はできると思いますが、中小はいっぱいいっぱいです。ですから、どうしても働く環境を、どこが、どこがというのではなく、三位一体となってやっていけるような方法を、もっと提案していただければいいのかなと思います。労働者側の御意見をたくさん聞かれて、労働環境を良くしていく、それがまず一番ですが、今の現状にある事業者側の課題とか、力になって欲しいところです。是非、相談に来てくださいと言われても、相談に行く時間もないです。おそらく労働者側も思っていると思いますが、相談してくれたらいいのにと言うと、相談するよりも現場が回っていないということに引っ張られていて、悪循環が起こっているということがあることを、お伝えしておきたいと思います。

それと、また、採用になります。たくさん色々と企画していただいてありがとうございます。ここ、ちょっとお聞きしたいのですが、決まって募集をかけるとか、広報するとき、どれぐらいのタイムラグがあるのかと思っけています。おそらく今年も8月だとか、色々なところに、就職の合同説明会をされると思うのですが、企業側からすると年間を通じてやってほしいので、正直、遅いですね、出てく

るのが。そうすると、「この日にセミナーが入ったよ」、「この日に合同説明会が入ったよ」ということで、仕事の組替が起こりまして、人の問題で結局今回はパスしようかなとなってくるのも、以前に比べてオンラインの方が増えてきているのか、行っても来る方が少ないので、費用対効果的なところからすると、一人スタッフ、二人スタッフが現場に行くと、1日置いておくことを思うと、他のことに回そうかなと、ちょっとはじいてしまうところが出てくることも確かなので、どうすればお互いが良くなるのかというようなことも、できれば一緒に話し合っ、労働者の方がよりウインになるような社会になっていければいいと思いますので、是非、企業側にももっとできることがあれば、直接言っていただければいいかなと思いますし、是非、もっと話合う機会が欲しいなという、リクエストになって申し訳ないですが、賃金 1,500 円、オツと思いましたが、頑張っ、まいりますので、是非ともよろしくお願ひします。

ありがとうございました。

【鍋山会長】

はい。貴重な御意見ありがとうございました。

今の中で1点。労働者教育に関しては、以前から申し上げているところですが、この場になかなか参加しづら教育、それも大学だけではなく、小・中・高のところでの、労働者教育。これ労働者側の方々もよくわかっていると思いますが、労働者教育にいかにか踏み込んでいくか、ほんとに大事なところだと思いますので、これへの連携と課題を労働局においても是非考えていただければと思います。

何か今のことに関して、スケジュールリングなところでも回答があればお願ひします。

【職業安定部長】

学生の方の就職フェアを4月、5月に開催しているだとか、WEBで随時開催しているものもござりますので、そのところを推進していきながら、若者の方の就職支援に取り組んでまいりたいと考えております。

【田原委員】

学生の4月、5月というところ、ちょうど採用試験しています。今、3月に募集がかかって、特に4月、5月が学生さんは、ゴールデンウィーク前の、そこを使ってやっていくことが多くて、春休みとかですね。そうすると、4月、5月どっちに行ったらいいですかというところにもなって、そういうタイミングも、学生さんにあるのであれば、そういったところを検討する時期もきているのかなとも思います。実際に、4月、5月にあっても、行ける方が少ないのは事実で、今、もう既に採用

活動が始まっておりまして、春休みとゴールデンウィークを使って、だけど平日を使ってやっていかないと、労働の関係でお休みが取れないというところのアンバランスな社会状況で起こってきているので、今までの就活の在り方とか、ちょっと制度的なものですとか、見通しを変えていかないと、なかなかうまく連動していかないという現場の状況でございますので、お伝え申し上げておきます。

いつもありがとうございます。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

では、その他いかがでしょうか。

【坂本委員】

中小企業団体中央会の坂本と申します。

今、田原委員が言われたことを理解しての話になりますが、これ意見といいますか、現状をお伝えしてということになりますが、今日資料を見たら、労働者側から見て、最低賃金の引上げ、或いは賃上げ、多様な働き方等々とある訳ですが、私もがお付き合いしています中小企業、小規模事業者の方は、「賃金を上げなさい」、「人を増やしなさい」と、いったいどこにそういうことができるのかというようなことで、大企業はできる、中小、小規模はできない、そうすると賃金も労働環境も開いていくばかりだと。それで、人材の確保が難しいと、大手は人材確保のためにも賃上げ、労働環境の整備をとっていらっしゃいますが、中小、小規模は、それができないと。そうすると人材がますます確保できない、とどめることができないと。そうすると、県内で8割強という中小、小規模事業者の労働者が、結果的に事業主が対応できないとなると、果たして全体が回っていくのだろうかというようなことと思っております。

色々な声が上がっていて、「いいことばかり言われるけど、我々にはできないよ」と、これも正直な声が非常に出てきている。そうすると、色々な施策を打つときには、中小・小規模の方が果たしてどうしたら来ていただけるのだろうか、対応できるのだろうか、ということが一番のところに置いて、色々な施策を講じないといけないと思うのですが、そういう視点で当然なっというところから、我々経営者側の団体事業者の方から見ますと、そういう視点で特に労働環境の施策についても考えていただけているのか、本当に厳しい状況を理解していただきながら、本当に対応していただく必要があらうかと思えます。長期的には。でも、足元ではそういう状況ではないということ踏まえた上で、色々な取組を、労働の場だけではないですが、していただければという声がたくさんあるということを御紹介して、お願いしたいと思っております。

以上です。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

これについて事務局側から何かございますか。

【職業安定部長】

先ほどの総務部長の説明内容と重複するのですが、御指摘のとおり人手不足が深刻化しておりまして、中小企業を中心に人材確保というのは、喫緊の課題だと考えております。求人充足強化月間というものを設けまして、大規模な就職面接会の開催ですとか、求職者を対象としたセミナーの開催など、中小企業を中心に支援してまいりたいと考えています。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

中小企業への支援を労働局は用意しているけれど、中小企業からしてみれば、その支援で本当にいいのか、それで出来るのかというところを、もう少し声を聴きながら体制を考えて欲しいという、ちょうど繋ぎの部分だと思いますが。

【坂本委員】

本当にできるのだろうか。そのような制度を作るのは美しいのですが、制度を作ることによしよしとなっている気配が、中小企業の方からは、「そのような制度があっても使うことできないよ」となっているようなことが、時々あるのではないかと。ということで、先ほど言われましたが、声を聞いていただきながら、本当にどうしたらよいかという部分は、もう少し検討する必要があるのではないかと。ということでございます。

【鍋山会長】

今、山口県でやっているDXの推進も、結局、「こんなのがいいですよ」と言っても、想像がつかなくてやってもらえなくて、伴走支援ということで、どうしたらいいのかというのを一緒に考えてやっていくような支援策に段々変わってきているところもありますので、その辺りのところ、中小企業も「できない」で終わるのではなくて、「やらなければならない」というところの機運も高まっていると思いますので、何かそれにお答えありますでしょうか。

【労働局長】

基本的に、例えば、法改正もそうですし、その時に中小企業、小規模事業者の方の実情を全く無視して法律を作る、法律案を作るということはまずなくて、基本的には、これなら守っていただけるだろう、対応いただけるだろうというところで、法律案というものは出来上がっていく、労働関係の法律案ですね。ですから、必ず答えはあるという前提の下に作られていって、その際に、当然、大企業はできるでしょうねと、小規模のところにはどんな問題があるのかということも、一定、分析した上で、例えば、最低賃金であれば業務改善助成金ですとか、年収の壁の問題でいけば社会保険適用時処遇改善コースであるとか、或いは、単に賃上げだけだと労働生産性を伴うということになってくるので、例えば、人への投資だとかの、そういった制度が出来てくる。この助成金とかの支援制度というのは、実のところ、始めてみないと中小、小規模事業者の実態にあっているかどうかというのは、最後の最後、始めてみないとわからないということが実はあります。今日の報告の中にありましたけれども、業務改善助成金ですけど、5年ぐらいになります。最初は、正直言いまして、ほとんど鳴かず飛ばずだったのです。ほとんど使われていない。なぜ、なぜ、なぜということ色々全国の労働局の実際の営業と言いますか、周知、広報に行ったときに「こんなもの使えないですよ」という声がいっぱい上がってきていて、そういったものを厚生労働省の方では集約をして、また議論をして、制度設計をやり直していく。そうしたことを繰り返して行って、今日御報告したような去年に比べて3倍といったところが出てきている。これも完成形かという、たぶんそうではなくて、色々な御意見を聞きながら、そこはまたさらに改善をしていく。年収の壁についてもそうです。年収の壁についても、社会保険の保険料相当分の手当を出した企業には、その分の助成をしましょうという制度ですが、そもそも、それをやると不公平、会社の中で不公平になってしまいますよと、一定程度、何百人ぐらいの労働者を抱えておられるところだと、社会保障の保険料負担は、基本的には労働者が本来負担するものですから、そこを会社がいくら出すということになると、公平性議論が出てきたときには、会社の皆が賛成してくれるとはわからないというお声は当然私ども把握しておりまして、それに合わせて制度どうやるのか。或いは、そういった中でむしろ保険料負担のところを会社が出すのではなくて、積極的に正社員になってもらって、労働時間を増やしてもらって、そういった中で能力をきちんと発揮してもらって、扶養の範囲で働くというところから、踏み出してもらおう道を選んでおられる事業主もあります。そういった方は、実は私ども定期的に厚生労働本省の方には情報提供し、或いは、明らかに数字が低調だと、当然、我々の方に「なぜ少ないのか」という質問しますので、そういったときには利用者側の皆さまの声はお伝えして、これまでの経験でいきますと、そういうものが握り潰されているということはない。やはり助成金の制度を作ったけれども、使われないということだと、最終的には、その施策というのは伸びていないというこ

とになりますので、そういった皆さまの声というものは必ず反映されていると御理解いただければと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

坂本委員の言われたような御意見というのは本当に貴重といいますか、そういうもの言う場がこの場だと思っていて、結局、是非とも現場のむずかしいなら難しいと、なぜこうなのかという怒りのところも含めて、ここでぶつけていただければ、それは政策に反映していける場だと思っていますので、貴重な御意見ありがとうございました。

今日は労働側からあまり御意見いただけていないようですが、何かどうでしょうか。

【問田委員】

東ソー労働組合の問田と申します。よろしくお願ひいたします。

本日の資料を見てもかなりページ数が多くなっており、本当にすべて解決するかというぐらいたくさんの問題、課題があるなと思っております。

先ほど坂本委員の発言、御意見にも関連する内容になります。

働き方のところで男女とも仕事と育児の両立というところになろうかと思いますが、一つデメリットについて。人が少ない職場、夜勤や個人事業主など働き手が多くいらっしやらないところにおいて、一人の方が職場を抜けられると、どうしても仲間内ではカバーできない。そもそも先ほども、労働人口とか、若者が県外へ出ていくとか、単純に人が少ない、あと先ほども出てきたとおり労働時間の規制もあって多く働けないといった問題、賃金の問題など。同時に一気に進まないと解決できないのかなと思っています。そこで、勉強不足で申し訳ないのですが、先ほど職業と個人とのマッチングという御説明があったと思いますが、そういったところを助ける企業同士のマッチングであったり、個人事業主のマッチング、例えば人が抜けても、そこをフォローしあえるような環境整備が少しでも進めば、課題解決に向け少し前進するところも出てくると思っているのですが、そのようなことをやっていけば教えていただきたいし、そういった考えがあるかないかについても御教授いただけたらと思いますので、よろしくお願ひいたします。

【鍋山会長】

はい。いかがでしょうか。

事業主同士の、事業同士の横連携みたいな動きが、もしあれば。県内だけでなく、全国的にもですけど。働いている人の行き来ですよ、結局。このA社の業務が

難しかったりすると、B社と一緒にやるというような。

【職業安定部長】

直接の回答になっているかはわかりませんが、産業雇用安定助成金という制度がございまして、A社で労働者が充足、満たされている環境で、B社で人が足りていないという場合に、在籍出向という形で行った場合に支援する助成金がございます。そういったところで、一方では充足しているけれど、一方では足りないという場合に、労働者を在籍出向させて、そういったところを助成金として支援という制度がございますので、そういったところを活用してもらえればと考えております。

【問田委員】

その利用状況といいますか、何かございますか。

【鍋山会長】

そうですね。利用状況、利用実績のデータがあれば教えてください。

【職業安定部長】

資料の2の11ページにございまして、こちら1月末現在ですけれども、産業雇用安定助成金の活用状況ということで、現在、出向元14社、出向先17社で合計103人、スキルアップ支援コースについては1件で4人という活用状況がございます。そういったところで活用いただいているかと思えます。

【問田委員】

ありがとうございました。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

その他、いかがでしょうか。

【中元委員】

私からですが、これは回答いらないので意見ということで。

先ほど皆さんから色々と意見が出ていました。今回の施策の関係で方針が出ております。すべてにおいて意識を変えていかないと、これからはいけないのではないのかというのが率直な感想です。最賃にしろ、賃金上げるにしろ、消費者のマインドを、それから経営者のマインドを変えていかないと、やはり対応できないのではないかなとすごく思います。今後は色々なルールや方針を、法律もそうですけど、作

られるのですが、監督官庁としてキチッと捕まえて処分するというのも重要だと思いますが、その前に予防する。いかに皆に知ってもらって、制度を知っていただいて、活用していただいて。それで、消費者も、例えばカスハラもそうですけど、経営側の方にカスハラ防止を求めるのではなくて、消費者教育、まずは、それは犯罪ですということを知り、如何に労働局としてそこに広げていけるか。例えば物流もそうですけど、送料無料、そんなわけないのに送料無料のような。これをやっぱり皆が許容できるような社会を作っていく。そこで初めて効率化であったり、賃上げであったり、経済が回ったりということに繋がっていくので、是非、捕まえる方向も大切ですが、そうならないための周知に、今後、力を入れていただく方が、よりいいのかなと思いますのでよろしくお願いします。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

今のお話にもう一つプラスさせていただくと、意識改革をして、今からサービス低下や物価上昇が進む中、あまりいい時代ではなくなるというのではなく、そこに若者のスタートアップ企業などを盛り上げてもらって、配送の3日で届くものを集約して、駅のところに置いておけば、取り行ける人は勝手にいけるというようなところ、やはり連携なのです。色々ところが、うまい具合に活躍できるようにといただきますか、そのように作り込んでいかなければ、どんどん窮屈な社会になる方向で、将来暗くなるという方向でしか、今、あまり見えてないような気がする。そういうところで本当に働きやすさ、労働者側の働きやすさと企業側の儲かるというところもそうですけど、何かそういうものもいい具合に回らないかなと思っています。ですから、連携というものが非常に大事なかなと思っています。

では、時間的にだいぶ迫ってまいりましたので、お一方、お二方ぐらいになると思いますが、今、議事の4の審議のところに入っているわけですが、如何でしょうか。

【田中委員】

E N E O S株式会社麻里布製油所の田中と申します。よろしくお願いします。

資料の中で1点、テレワークの推進というところが、重点課題として、13 ページですかね。これはコロナを原因として、テレワークに傾いていくというところかなと思います。私は昨年4月まで東京の首都圏だったのですが、首都圏ですと5類になった以降もテレワークの方も多くて、私も含み半分ぐらいの方がテレワークを続けているような状況でした。それは通勤時間が長い、1時間、2時間電車に乗っている。私も1時間ぐらい毎日通っていたのですが、その時間の活用というところで、首都圏ではテレワークの方が多いいのかなと思っていますけれど。私もこちらに来て、

現場を持っているところなので、なかなかテレワークが進まないところがあります。それと合わせて、テレワークのニーズがそれほど高くないのではないのかなと思いはじめておりました。その辺り、労働局の方として、テレワーク人材確保助成金という申請が少し減ってきているという記載もありましたけれど、労働局としては引き続きテレワークを推進していくということは、継続してやっていくということで、具体的にどのようなことを今後やっていこうとされているのか、教えていただけると有難いなと思っています。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の小宮山です。

実際、正直申し上げまして、テレワークの助成金ですが、非常に申請、活用が少ない状況でございます。一時期、コロナが流行した頃は、それでも相談や申請は相応にありましたが、コロナも落ち着きまして全く相談もないような状況になっていきます。

色々とホームページなども見ますが、1つには、山口県の場合、業種の中でも製造業が非常に多いということで、テレワークが浸透しにくいところも一因なのかなと考えているところです。田中委員もおっしゃられるように、テレワークは有効な時間活用ができますので、労働局としても、その重要性を承知しているところです。今、業務改善助成金や働き方推進支援助成金の申請が非常に増加しておりますので、そのような申請に併せてテレワークの活用も今一度周知といいますか、促進の取組を進めていこうと考えているところです。

【田中委員】

ありがとうございます。

色々な制度を進めていって、テレワークも広がっていけばと思います。引き続きよろしくお願いします。

【鍋山会長】

ありがとうございます。

【上田委員】

2点ほどあります。

6ページの2番の仕事と育児・介護の両立支援のところ、7ページに説明がしてあると思います。その7ページになりますが、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援ということで、御本人への手当ができるのが一番なのですけれども、育休を取られるときというのは、周りの同僚に申し訳ない

というような意識を持っている方が多く、なかなか進まないというようなことも伺ったこともあります。その中で、今回、3行目にありますように、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や代替要員の新規雇用による業務の代替を支援するとあって、とてもすばらしいなと思いましたが、具体的にはどのようなことを予定、計画されているのか、財源を含めて教えていただきたいと思います。

今1点ですけれども、2点目は時間があればお伺いできたらと思います。

お願いします。

【雇用環境・均等室長】

これは、新たに創設されたコースですが、育児休業を取られた方に替わって、その方と同じような業務に従事される方を雇用されると、雇用した事業主の方に、その給料に替わるといいますか、それを支援、助成するという制度でございます。

まだ始まったばかりで、1月からということになっていますが、それほど相談はありません。以前から似たようなコースはございまして、そこを拡充させて、新たなコースとして今から周知を図っていくというところでございます。今までもそういった助成金は、年間に相当数申請が出ていますので、育児休業とセットになって申請されるものですから、育児休業を取得される際には、併せて周知して、活用を図っていきたいと考えております。

【鍋山会長】

はい。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。

【鍋山会長】

今、山口県も「共育」ということで、男性の育児休業を非常に押しています。男性側の育児休業は、まだまだ短期間ですから、そこで新たに代替する方を雇うかという、それも難しいので、今、オツと思ったのが、この周囲の労働者への手当支給というのは結構効くのではないかなと思っていますので、これがどのようにいい効果をもたらすかというところは注視していきたいと思っています。

では、最後になりますけど、上田委員もう一つよろしいでしょうか。

【上田委員】

12ページになります。

労働者の健康確保対策の推進というところで、メンタルヘルスのことであるとか、

治療と仕事の両立支援のことが記載されていると思いますが、このチラシといいたすか、ウサギさんマークのところにあるように、結構、これ治療と仕事の両立支援ということは、今年とか去年とか辺りは、かなり資料の中に入れてきていたかなと思っっているのですが、今回、令和6年に向けてというところになると、これまでの成果はどうだったのかというところを少しお伺いしたいのと、特に、労働力不足ということで、これから高齢者の方の労働というのは非常に重要になってくるので、疾患、疾病を持ちながらの方というのは増えてくるとなると、このような両立支援は非常に重要になってくるかなと思っったのですが、これまでの動きと今後の動きを少し教えていただければ有難いです。

【鍋山会長】

はい。お願いいたします。

【労働基準部長】

最後聞き取りにくかったのですが、これまでの取組ですか。実績ですか。手帳の実績でしょうか。手帳をどれくらい活用されたかという実績ですか。

【上田委員】

手帳も大事ですが、支援全体のところというのも。

【労働基準部長】

データを持っていないので、別に回答させていただくということによろしいでしょうか。

【上田委員】

はい。

【労働基準部長】

資料にもありますように、本年度も1回、両立支援推進チームで議論をしたところでございます。今、データを持ち合わせてりませんので、改めて回答させていただきます。

【上田委員】

ありがとうございます。

【鍋山会長】

はい。ありがとうございました。

皆様方から多岐にわたる御意見いただきましてありがとうございました。時間に引っかかったような気もしますが、非常に充実した議論になったのではないかと思います。ありがとうございました。

労働局におかれましては、非常に貴重な意見をいただきましたので、この御意見を労働行政に生かしていただければと思います。ありがとうございました。

では、審議はこれで終了させていただきます。

【監理官】

本日の第2回審議会につきましては、当初、昨日開催する予定で委員の皆様スケジュールを確保いただいておりますが、労働局の都合により日程変更となりました。年度末のお忙しい中、再度、日程を確保していただき誠にありがとうございました。事務局からも改めて感謝申し上げます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

事務局からは以上です。

【鍋山会長】

それでは、長時間にわたり、貴重な審議に御協力いただきありがとうございました。

以上をもちまして、令和5年度第2回山口地方労働審議会を閉会します。

お気を付けてお帰りください。