

令和6年度 第1回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和6年11月26日（火）10:00～12:00

場所：防長苑（山口市熊野町4-29）

山口労働局

令和6年度第1回山口地方労働審議会議事録

開催日時 令和6年11月26日(火) 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。

本日机の上に、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、「令和6年度重点事項等実施状況」と「参考資料」を準備しています。

なお、こちらの【令和6年度重点事項等実施状況】ですが、P7の右下の【④】事業主向け説明会周知実績の算定基礎届事務講習会参加企業数にきまして、事前にメールでお渡ししているものは11,740社となっていました。正しくはお手元にお配りしてありますとおり、1,740社が正しい数値となります。お詫びして訂正させていただきます。

以上でございますが、資料の過不足はございませんでしょうか。

定刻となりましたので、ただ今から令和6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・均等室の高津でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、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5名、使用者代表委員6名中5名、合計15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。

なお、公益代表委員の上田委員におかれましては、所用のため審議会を途中退席されますこと、退席後も審議会は引き続き有効に成立することを、事前に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、机上配付しました資料集に添えてお配りしてあります出席者名簿により御紹介に代えさせていただきますが、前回の審議会の以降に新たに委員に御就任いただいた委員1名の方を御紹介申し上げます。

使用者代表委員の宮本道浩委員でございます。

本日、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので、御報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、友住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、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。

さて、県内の雇用情勢は、直近令和6年9月の有効求人倍率が1.47倍、就業地別では1.73倍と福井県に次いで全国2位となっており、「持ち直しの動きが続く中、求人が求職を上回って推移している」状況が25ヶ月連続で続いています。このような状況の下、人手不足感の高まりとともに物価高を背景に、「春季賃上げ要求・妥結状況」における山口県の賃上げ率は5.60%と30年ぶりの高水準になっています。

そのような賃上げの状況を踏まえ、山口県最低賃金につきましては、最低賃金審議会における公労使委員による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51円引上げの『時間額979円』となり、去る10月1日から発効しました。

山口労働局では、キャンペーンの実施や動画の配信等により、賃金の引上げ及び生産性向上に取り組む中小事業主等を支援する業務改善助成金の周知・活用促進に注力してきたところです。今後は、最低賃金の履行確保に向けた監督指導等にも取り組んでまいります。

また、山口県の有効求人倍率は高い水準で推移しており、前回（令和5年度第2回）の山口地方労働審議会においても、企業の人手不足や人材確保にかかる問題点を御指摘いただきましたが、山口労働局では、「県内企業人材確保促進月間」や「地域活性化雇用創造プロジェクト」などに取り組むとともに、自治体等と連携した各種の雇用対策事業も実施しております。

さらに、社会保険の適用を避けるため就業調整する「年収の壁」への対策として、昨年10月に策定された「年収の壁・支援強化パッケージ」により新設された「キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コース」の周知・活用促進により、パート労働者の待遇改善を図り、企業の人材確保を支援しております。

このほか、同一労働同一賃金の履行確保、過重労働解消のための監督指導、時間外労働の上限規制が適用された事業者に対する支援、リ・スキリングに向けた能力向上支援、仕事と育児・介護の両立支援などの施策に取り組んでいるところです。

今後も県内の情勢を注視し、適正な価格転嫁対策の徹底、人材不足分野における人材確保支援、安心して健康に働くことができる環境整備の推進、新たに施行され

たフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発などに労働局、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。

本日の審議会では、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いて御説明し、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、忌憚のない御意見を賜りますよう、よろしく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、よろしくお願い致します。

【鍋山会長】

皆さん、おはようございます。今の労働局長のお話にもありましたとおり、労働ということを真ん中に、様々な人々の暮らしというのが、今、大きく変わっているところだと思えます。それに対して労働局も様々な施策等を行っていらっしゃると思うのですが、企業にとっては人手不足感がますます深刻になり、働く側にとっては変わりゆく税金などの制度のなかで、どのような働き方をすればいいのかに迷いが生じているような状況だと思えます。そういう動きが一気に来ている、やっぱり働かせ方のマインドであるとか、働き方のマインドというのは、なかなか変わらない。というか、変わる人と変わらない人の格差がどんどん大きくなっているというのが現状ではないでしょうか。これには世代の影響もありますけれども、そういう大きなばらつきというのが目立ってきているのではないかなと思えます。

一方で、先ほどもあったとおり、ワークライフバランス等のところも視野に入れて施策を組まれているわけですが、大学の立場から見ると、本当に働いたら働いただけお金になるというようなことになると、では学業はどうするのか、おろそかになるのではないかと。本当に働くということを中心にいろんな人たちがつながっているところで、どうやってみんなが今のこの時期を生きていけばいいのかということも含めていろいろ考えていかないと、これが地域にとって、社会にとって難しい問題になっていくのではないかなと思いつつ日々暮らしております。

その中で、今日、議事1になっておりますけれども、今年度の労働行政の実施状況についてというところで、今日は議論を皆様方にしていただきます。ぜひとも、使用者側の御意見、そして、労働側の御意見、公益の御意見ということで、この場でいろいろ意見を出し合って話し合って、何かまた労働局で生かしていただければと思

っておりますので、ぜひとも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。進め方としましては、いつものとおり、議事1のところから労働局から御説明いただいて、それに対して私たちが御意見を outs させていただくという、そういう形で進めていきたいと思ひます。

では、早速、吉高総務部長から一括して御説明をお願いいたします。

【総務部長】

総務部長の吉高でございます。

それでは私の方から、議事の(1)令和6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、「令和6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、非正規雇用労働者の処遇改善等」、「第2リ・スキリング、労働移動の円滑化等の支援」、「第3多様な人材の活躍と魅力のある職場づくり」といった、3つの大きな柱立ての下、各種取組を進めております。

資料の中では、これら各種取組ごとに、「取組の背景」や「実績」、「今後の方向性」などをまとめておりまして、昨年度までは約80ページの分量がありましたが、今年度は資料の構成や内容を見直して、圧縮させていただきました。本日は時間の都合上、この中から黄色マーカーを付した特に重要な項目につきまして、私の方から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、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、非正規雇用労働者の処遇改善等」に関連した取組でございますが、まず4ページを御覧ください。

「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。

中小企業に対する賃上げ支援策の一つとしまして、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。

参考資料の1を御覧下さい。こちらは、実際の周知用リーフレットになりますが、例えば1ページ目の下の方の「助成金の計算方法」という見出しの中や、この裏面、2ページ目の下の方の「引き上げる労働者数の数え方」という見出しの中に記載さ

れている具体例につきましては、企業が実際の利活用をイメージし易いように、本県の最低賃金である 979 円を前提にしたものにするなどの工夫も行っておきまして、本体資料に戻っていただいて下の真ん中になります。9 月末時点の申請件数につきましては、昨年同期の 2 倍以上となる 262 件となっております。

また、その右のサムネイル画像になりますが、先月には、業務改善助成金を活用して賃上げを実現した県内事業所の代表者に対して、労働局長が行ったインタビューの動画を YouTube に掲載したところ。こうした動画や今後作成予定の「賃金引上げ取組事例集」も活用しながら、引き続き幅広い広報を行うこととしております。

5 ページを御覧ください。

「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

先程も触れさせていただいたとおり、本県の最低賃金は、過去最高額となる 51 円の引上げが行われまして、10 月 1 日から 979 円に改正されましたので、周知が確実に行き届くよう、地方公共団体や各団体等に対して、最低賃金や中小・小規模事業者等に対する支援策である先程の業務改善助成金に関するリーフレットを送付して広報紙への掲載を依頼するほか、最低賃金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や、昨年度に業務改善助成金の申請が多くあった宿泊業などの業種に対しては、個別の周知を実施いたしました。

また、改正額の発効前の集中的な取組としまして、9 月 7 日には「維新みらいふスタジアム」で行われたレノファ山口 F C ムゲームおきまして、それから 9 月 26 日には連合山口と協力し下関駅前におきまして、チラシやウェットティッシュを配布するなどの周知活動を実施しました。

6 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。

令和 5 年度より、労働基準監督署による定期監督におきまして、同一労働同一賃金に関する点検を行うためのチェックリストを企業から回収し、その点検内容をもとに、「パートタイム・有期雇用労働法」や「労働者派遣法」に基づく指導に取り組んでおります。

右下の「パートタイム・有期雇用労働法の施行状況」という表を御覧ください。令和 5 年度に実施した報告徴収 149 件のうち、この法律の第 8 条に基づく「不合理な待遇の禁止」に抵触するものとして是正指導を行った件数は 62 件となっております。この割合である 27.4%につきましては令和 4 年度と比較すると約 8 倍となっており、今年度も 9 月末現在で同程度の割合となっております。

7 ページを御覧ください。

「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。こちらにつきましては、参考資料の 2 と併せて御覧いただければと思いま

す。

パートや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、昨年、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を助成するものとして、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。

これを受けまして、参考資料のリーフレットを活用した事業所訪問による活用勧奨であったり、事業主団体に対する周知依頼のほか、商工会議所の会報への折込広告の実施などに取り組んでおりまして、本体資料の下の真ん中の「計画受理件数」やその右側の「活用勧奨件数」に示されております実績のとおり、着実に普及を進めているところでございます。

なお、このリーフレットの中では、同じく企業に対する賃上げの支援策としまして、先程御紹介した業務改善助成金についても併せて掲載しておりまして、重層的な周知に取り組んでいるところでございます。

続きまして、大きな柱の「第2リ・スキリング、労働移動の円滑化等の支援」に関連した取組でございますが、9ページを御覧ください。

「リ・スキリングによる能力向上支援」についてでございます。

労働者に対するリ・スキリング支援の充実に向けまして、今年度、企業等の支援拠点として山口市に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を設置するとともに、ハローワークにおける専門の相談窓口で、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング支援に取り組むほか、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講した場合にその費用の一部が支給される「教育訓練給付制度」につきましても、訓練ニーズの把握や、訓練の実施機関に対する指定に向けた申請の勧奨に取り組んでおります。

また、10ページを御覧ください。こちらは、企業が労働者に職業訓練を実施した際の経費や期間中の賃金を助成する「人材開発支援助成金」に関する取組でございますが、例えば、建設業におけるドローンの操作技能の習得であったり、運輸業における未経験者の中型・大型免許取得といった、慢性的な人手不足分野における個別の活用方策にフォーカスした周知に取り組んでおりまして、資料の左下のとおり、「計画届の受理件数」につきましても昨年度と比較して倍増しているところでございます。

11ページを御覧ください。

「地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」についてでございます。

人口減少の進展によって企業の人材不足が深刻化する中、国と地方公共団体が地域の課題に対して共通認識を持って対策を実施していくため、県が国の採択を経て実施する「地域活性化雇用創造プロジェクト」や、労働施策総合推進法に基づいて県、下関市、山口市及び周南市と締結した「雇用対策協定」を通じて、人手不足分

野や成長分野をはじめとした魅力ある雇用機会の確保や、企業ニーズに合った人材育成、そして若年者・女性・UJI ターン希望者等の就職支援といった雇用対策に連携して取り組んでおります。

また、5月を「県内企業人材確保促進月間」と定めまして、県・県教委とともに、経済団体や企業に対して、魅力ある職場環境の整備による県内就職・定着の促進や、多様な人材の活躍促進など、人材不足に対応するための要請を実施いたしました。

それから、ハローワークにおける求人者・求職者支援に関しまして、参考資料の4を御覧下さい。

こちらは、全国のハローワークを対象に、毎年度、厚生労働省本省が実施しているマッチング機能の総合評価の結果に関するプレスリリース資料になりますが、山口局につきましては、令和5年度、県内9つのハローワークうち7つが、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でございます。

引き続き、就職件数などの目標の達成や利用者の満足度の向上を図り、「皆様に選ばれるハローワーク」を目指してまいります。

13ページを御覧ください。

「人材確保対策コーナー等における人材確保支援」についてでございます。

ハローワークの「人材確保対策コーナー」におきましては、医療、介護、建設などの人材不足分野を中心に、求人者や求職者向けの各種セミナーやミニ面接会の実施などに取り組んでおります。

直近では、11月11日の「介護の日」前後に、全ハローワークで「介護就職デイ」という介護関係のマッチング促進のための面接会を開催したほか、地方公共団体とも連携して、バス・タクシーの運転士や建設産業の説明会を開催するなどしております。

続きまして、大きな柱の「第3多様な人材の活躍と魅力のある職場づくり」に関連した取組でございますが、15ページを御覧ください。

「業務を代替する体制整備・柔軟な働き方の導入等も含めた仕事と育児・介護の両立支援の拡充」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5と併せて御覧いただければと思います。

令和5年度の本省の調査によりますと、男性の育児休業の取得率につきましては、30.1%と、その前年度の17.1%から急増している中、本年5月には、男女の仕事と育児・介護の両立のさらなる推進を図るため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることを趣旨とした、改正育児・介護休業法及び改正次世代育成支援対策推進法が公布されまして、令和7年4月から段階的に施行されることとなっております。

局では、これらの改正法につきまして、関係機関・団体の各種会合での周知を行ったほか、初めての取組としまして、県内 61 か所に設置されている地域包括支援センターのうち 42 のセンターの職員の方に御参加いただき、改正法で強化される仕事と介護の両立支援制度に関する研修会を実施しました。

また、次世代法による子育てサポート企業の認定制度である「くるみん」認定につきましては、企業への説明会や積極的な取得勧奨に取り組みまして、今年度は過去最多ペースとなる 7 社を認定しております。

20 ページを御覧ください。

「長時間労働の抑制」についてでございます。

労働者からの長時間労働に関する相談や、過労死等の労災請求事案などの内容をもとに、時間外・休日労働が月 80 時間を超えていると考えられる事業場に対しては、労働基準監督署による監督指導に取り組んでおります。

特に今月は「過労死等防止対策推進法」で定められた啓発月間に当たりますので、過重労働に係る集中的な監督指導を実施するとともに、19 日には K D D I 維新ホールでシンポジウムを開催いたしました。

また、本年 4 月 1 日から時間外労働の上限規制が適用された「建設業」、「自動車運送業」、「医師」の業務におきましては、取引慣行などに由来する当事者だけでは見直しが難しい長時間労働が課題となっております。

こうした課題を受けまして、まず自動車運送業に関しては、本年 3 月に業界団体、労使団体、それから消費者団体や国・県等の関係機関で採択した「やまぐち物流 2024 年問題の解決に向けた共同宣言」を踏まえつつ、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないことなどについて、荷主への要請を行いました。

このほか、参考資料の 6 や 7 に入れさせていただきましたが、運送業や建設業が果たしている役割の重要性であったり、業界で働く人の危機的な現状、それから業界の維持・発展に向けてそれぞれの主体ができることなどをまとめた独自のリーフレットを作成いたしまして、広く県民への周知を図っています。

さらに、医師につきましては、医療勤務環境改善センターと連携して、令和 6 年 7 月までに、勤務医がいると思われる計 202 の医療機関に対して、労働時間規制に関する説明等の支援を実施いたしました。

22 ページを御覧ください。

「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。

まず、参考資料の 8、「令和 6 年の業種別災害発生状況」を御覧ください。こちらは令和 6 年 9 月末現在の労働災害の発生状況をまとめたものでございますが、新型コロナウイルス感染症分を除きますと、対前年比でプラス 1 件の横ばいとなっております。

本年は第14次労働災害防止計画の2年目となりまして、令和5年からの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、あらゆる機会を捉えて災害防止の啓発や指導に取り組んでおります。こうした中、特に今年度におきましては、昨年の熱中症による死亡災害が全国の約1割に相当する3名と多かったので、熱中症予防対策を最重点課題と位置づけまして、労働災害防止団体に対する要請活動を行うほか、6月には、山口市消防本部と連携して新山口駅で塩飴等を配る啓発活動や、セミナーを開催いたしました。

また、近年の労働災害は、「転倒」であったり、腰痛などの「動作の反動・無理な動作」による休業災害が増加傾向にありまして、割合としても全体の約4割を占めておりますので、こうした災害の多い小売業や介護事業のリーディングカンパニーに御参画いただいて「SAFE 協議会」を開催し、災害防止の機運醸成に取り組んでおります。

その取組みの一環としまして、先月には、協議会の構成員である社会福祉法人ひとつの会に御協力いただき、レノファ山口FCと共同で、転倒・腰痛予防対策として職場でできる運動である「レノファ健康・元気体操」のイベントを開催いたしました。

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です。どうぞ宜しくお願いいたします。

【鍋山会長】

御説明ありがとうございました。ただいまの御説明について、質問や御意見あれば、一度にお伺いをしたいと思っております。手を挙げていただけたら、マイクを持ってまいりますので、どこからでも構いませんので、よろしく申し上げます。今日は協議の時間がありますので、お一方ずつ、全員一言ずつもらってもいいかなと思っておりますけども、いかがですか。

中元委員、ではお願いします。

【中元委員】

連合山口の中元です。よろしく申し上げます。

先ほどのファイリング資料の6ページでのところ、下の右側の(2)パートタイム・有期雇用労働法の施行状況の説明のところ、今回が9月末時点で128件、54.5%ということで、計画どおりに恐らく進んでいるのだらうと思っております。もう一つ、その下の、これ表にはないのですが、労働者派遣法に基づく指導、これが年間47件の目標で、9月末で11件、実施率が23.4%と。ここの部分については、パートタイムとかを優先したから、こちらが低くなっているのか、それとも、労働者派

遣法の対象のところがなかなか対応が難しいから低くなっているのか、その原因をひとつ教えてほしいというのが質問です。

それと、もう一つは、令和5年度を見たときに、是正指導、これがかなり増えているとの報告がありました。私の個人的な実感として、この件数が多いから山口県内が悪いという実感は持っていません。逆に今の実態が悪いので、それを是正することが大事なことでありますから、是正率が高くなったから悪いという認識ではなくて、悪いことがあれば本当に直していただいて、そこで働く人たちのために指導していただくというのが労働局の役割と考えておりますので、しっかり取り締まっていたら、是正をしていただきたい。これは意見です。

以上です。

【鍋山会長】

ありがとうございます。2つ御質問がありました。お答えをお願いいたします。

【労働局長】

詳しくは担当から御説明をさせていただきますが、まず、今、委員から御指摘のありましたのは、パート有期雇用労働法の指導状況と、派遣労働者に対する指導状況の差異があるという御指摘だと思います。これは法律の構成が異なっていることが一つの大きな原因となっていると思います。パートタイム・有期雇用労働法は、同一事業所内で、正社員と比べて、パートタイム労働、あるいは有期契約労働の人たちに不合理な差があるという場合に抵触するというものですので、例えば、ある手当が正社員さんには支払われているのだけでも、非正規の方について、非正規という理由だけ、それだけで支払われていないというようなものに対しては指導するという構成になっています。今、監督署が監督した際にそのような事象があると考えられた場合は、指導する部署、当局でいいますと雇用環境・均等室になりますけれど、そちらにつないで、指導を行っているということです。「どうもおかしいのではないのか」というものをつないでいきますので、監督に行き引っかけたものについてこの是正指導件数に上がってくるということです。基本的には直していただいていますので、この率が上がっても、先ほど委員が御心配された、叩くということではなくて、そこで働く非正規の人たちに同じような条件で働けるように直してもらっているというのが実情です。

ところが、派遣の場合というのは、例えば、ある派遣会社から同じ業種でA社、B社に派遣をしていたとして、A社、B社の賃金に合わせた同一労働同一賃金にすると、同じ派遣会社の派遣労働者なのに違う賃金になってしまうということもあり得るわけです。そうではなくて、例えば業界全体、地域のその業種全体の平均の賃金額と比べて均衡した待遇とするよう派遣会社に守っていただくようにしているわ

けです。基本的には派遣事業というのは、労働局に登録をして認めてもらって事業をされているわけなので、法令に沿ったやり方で待遇を確保するという前提で申請をされるわけです。そうすると、漏れるということが少なくなるので、派遣事業者で、違反が疑われるとして指導の対象に上がってくるものというのは自然に低くなるのが実情だという面があります。あとは、担当から御説明をさせます。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の小宮山です。ありがとうございます。今、同一労働同一賃金の関係で御質問いただきました。

まず、令和5年度、指導件数が非常に増加しているということにつきまして、これは令和4年度の12月から労働基準監督署とコラボしまして、労働基準監督署が監督指導に行った際に、同一労働同一賃金に関するチェックリストを回収していただくという取組が始まりました。そのチェックリストに基づいて違反が疑われる事業所に企業指導を実施するというのを、令和4年12月から全国10局で試行的に実施してまいりまして、山口労働局もその10局の中に入っておりましたので、4年度に僅かではございますけれども、5件ほど8条違反に対する是正指導件数が出てきました。そして、令和5年4月からは全国的にその取組が始まりましたので、そこで一気に企業指導件数も増加することに伴いまして、8条違反の是正指導件数も増えたということでございます。やはり、この中で大きく占めるものが、通勤手当とか、あるいは慶弔休暇の指導になります。通勤手当もパートだから支給していない、あるいは、パートだから上限を幾らに決めるなど、実費弁償的な手当に対して上限を決めたり、あるいは、実費手出しが出るような支払い、支給方法にしている。そういったものについて、正社員との均衡待遇というところで、通勤手当に対しては均等な待遇を求めて指導するということでのケースが増加しているという状況でございます。

中元委員も言われたのですが、この件数が増加しているから、イコール、すぐに状況が悪いというような感じではありません。厚生労働省の調査によりますと、こういった雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の実現に向けて取り組んでいる、または取り組んだ事業所の割合は、調査対象計で63%に上っています。さらに、待遇の見直しが必要ないと回答された事業所、要するに、パート労働者がいないといった事業所、それから異なる雇用形態が存在しない、つまり正社員もパートも全く同じといった事業所などを含めると、91%にもなるというような調査結果もございますので、そういった中で、さらにパートタイム・有期雇用労働者の処遇改善を是正指導して、ひいては、全労働者の賃金引上げにつながればということに取り組んでいるところでございます。

【職業安定部長】

労働者派遣法の指導件数についても補足説明をさせていただきたいと思います。

先ほど労働局長から説明があったと思いますが、派遣労働者に関しては、職種によって地域指数というのを職種の平均賃金に掛けて賃金額がしっかり守られるような仕組みになっていまして、そもそもそういった制度が前提になっていますので、違反件数が少ないという実情があります。

それとは別に、今回、労働基準監督署からの情報提供に基づいて、情報提供のことをチェックリストと言いますが、チェックリストの内容を見て指導に行くということが、目標の47件、年間を立てていまして、9月末までに11件の実施ということで、実施率としては23.4%と、ちょっと低いのではないかとと思われるのかもしれませんが、監督署から頂く情報提供の内容の中には、全く問題のない事業所も多く含まれていまして、月によって情報提供の件数は違いますが、例えば、一月に12件情報提供が上がってきて、その12件のうち、ちょっと怪しいなとか、これはちょっと指導に入ったほうがいいなというものは3件しかなかったとか、だから、残りの9件とかは全く問題ないのです。そのような感じでやっていますので、頂いた情報に問題がなければ、そもそも指導に入る必要がありませんので、そういった事情があって、9月末までに11件の実施となつてございます。今後ももちろん監督署から情報提供を頂きましたら、そこはもちろん中身をしっかり全部確認して、違反があれば是正指導に入りたいと、しっかり取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

【鍋山会長】

ありがとうございました。では、そのほかいかがでしょうか。では、岡村委員お願いします。

【岡村委員】

御説明ありがとうございました。実施状況の資料の10ページに関するのですが、労働者の主体的なり・スキリングを支援するという事で、その計画届の受理件数であったり、活用勧奨件数の実績値も上がっているということですが、実際に投資をされて、その方々が講座なり、そういった支援を受けられた後に、どのような形である意味、再就職されたのか、再就職の力になっているのかという、その結果の部分进行调查されているのか、その実態はどのように把握されているのかということをお聞きしたいのですが、何か投資ばかりして、じゃあ、実際回収できているのかというのは、やっぱり興味があるものというか、関心がありますので、分かっている範囲で教えて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。非常に重要な御指摘だったと思います。いかがでしょうか。

【職業安定部長】

人材開発支援金のことでよろしいでしょうか。結果については、特に助成、支給をした後に、その能力をしっかりと身につけた技能とか、それを生かした形でやっているかどうかという、そのフォローアップまではしておりません。ですので、データとして、今、例えば、非常に役立てているとか、そういった形でちょっとお示しすることはできないのですが、そこはしっかりいただいた意見、もっともな御意見かと思しますので、助成をして終わりということではなくて、その後、しっかりそれが効果的なものとして活用されているのか、その辺りしっかり見て、今後の助成金の、その在り方といいますか、場合によっては、本省に意見を上げたりとか、そういった形でもできますので、取り組んでまいりたいと考えております。

【岡村委員】

ありがとうございます。今回、この件だけでなく、全体の財政を考えたときに、いろんな形で支援とかすることは、それは我々一国民からするとありがたいものなのですが、ただ、それは効果的なものか、税金の使われ方としてどうなのかも、やはり関わってくる問題なので、もしも機会がありましたら、ぜひ本省へ上げていただいて、何らかの数字をお示しいただければと思います。ありがとうございました。

【鍋山会長】

ここのところ、助成金の使い方いろいろ、行政系の助成金でも必ずPDCAサイクルというような傾向になってきていますので、ぜひとも、数件のところにインタビューに行って、こういうふうに使って、こういう成果が出ましたというのを、また来年度の助成金のパンフレットに載せるというようなやり方もありますので、いろいろ考えていただいて、必ず結果を出してもらうための助成金だということ、そこが実は重要だと思っていますので、そういうような御議論をまた考えていただければと思います。ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。上田委員、1時間で退室されるということですので、何か一言、お願いします。

【上田委員】

私もり・スキリングを、岡村委員と同じページを見ていまして、このことについては、今おっしゃった御意見と同じような感じですが、このページで、労働者に職

業訓練等を実施した際の経費の期間中の賃金を助成するというような話だと思いませんけれども。雇用者側のメリットとか、あと具体的には、労働者は辞めてなのか、それとも休職してとか、どのようなケースがあるかというのをお聞きしたいなと思っておりました。もしあれば、よろしくお願ひします。

【鍋山会長】

ありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

【労働局長】

少し補足しての御説明になります。

まず、リ・スキリングという、学び直しというものになりますが、我々の施策として3パターンあります。まず、事業者が働いておられる労働者にスキルを身につけてほしい、こういう分野のスキルを身につけてほしいと事業者が計画を立ててリ・スキリングをするパターンですね。これが10ページの助成金という形になります。それから、労働者が自らこういった技能をつけたいとか、こういう訓練を受けたいという場合に、自分でこういう訓練を受けたいですということで申請をして、訓練を受けられるパターンですね。これが教育訓練給付金というものです。もう一つは、求職者の方がこういうような仕事に就きたいので、それにふさわしい技能をつけたいということで訓練を受けられる、例えば、ポリテクセンターで訓練を受けているような事例ですが、大きく言うとり・スキリングはこの3種類があります。事業者が実施されるもの、労働者自らが受けられるもの、それから、求職者の方が就職に向けて受けられるもので、3パターンです。この人材開発助成金、10ページの助成金というのは、事業者がやるものとなります。その人は離職しているわけでも、あるいは、フリーの状態ではなくて、事業者の方がこういう分野、例えばITとか、DXとか、そういう技能をつけたいとして労働者に受けてもらうというものなので、離職状態とかそういうことではありません。労働者の方が受けられるというのは、すごくたくさん講座があって、これならば何%ぐらい補助金が出ますよというものがあって、それは労働者の方がつけたいと思う技能に合わせて選べるというものになっています。求職者の方が受けられるのは、主にポリテクセンターなどで訓練を受けて、その業界に進むというパターンになります。ポリテクセンターで例えば講習を受けられた場合、85%ぐらいが就職されます。6か月間の訓練をされて85%ぐらいは就職をされるという効果は分かっています。あとは、委員の御指摘のとおり、助成金というのは、企業が自社内で労働者に対して受けるように言って、それに対して助成金を受けるという制度なのですが、なかなか、それがどう生きたか、その企業内でこの技能をつけてどう生きたかというのは、ちょっとつかみづらいという面がありますが、一応基本的な設定としては、3パターンという

ことで御理解いただければと思います。あとは、担当から説明をさせます。

【職業安定部長】

それでは、もう少し詳細な話をさせていただきたいと思います。

10 ページの右下にリーフレットがあると思いますが、一つが白に青っぽいものと、あと緑、黄緑色っぽいものですね。これ運送業と建設業の人手不足や、生産性向上のために活用してほしいということで、当局がそのために作ったものです。例えば、右側の白に青っぽいものですが、これは運送業のために作ったリーフレットになります。2024 年問題というのがあったと思いますが、時間外労働の上限が運送業にも適用されると、それで残業ができなくなるので、その分、配送が滞ってしまうのではないかとといったような問題を御存じかと思いますが、そうすると、残業ができなくなると、既存の社員の方を働かせるわけにはいきませんので、代わりに新しい人を雇うことになります。その方が大型免許や中型免許を持っていればいいですけど、持っていなければ免許を取ってもらうしかないですよ。免許を取るにしても、お金がかかるわけです。そんな時に、このリーフレットに書いてありますが、事業所で、雇用者側ですね、その労働者の方が大型免許なり中型免許を取る訓練をしたときに、国から事業者に対して助成をしますよといったようなものになります。ですので、トレンドといいますか、時代のトレンドというものを酌んで、こういった形で工夫して取り組んでみましたというものが、このリーフレットになります。

左側の緑は、これは、例えば、建設現場とかで高いところを安全確認したりすることがあると思いますが、そのときって、やっぱり足場組んで、物凄い作業を積み上げた形で進めていくと思うのですが、ドローンがあれば空から確認できますので、そういった作業とか、足場を組む手間とか、費用とか、そういうのもなく作業の効率化につながるわけですね。ですので、そういうメリットが雇用者側にはあるものになってございます。

作って終わりだとしようがないので、せっかく作ったので、事業主さん、運送業の方とか建設業の方にしっかり周知をしていかないと、知っていただかないことには活用していただけませんので、周知も、書いてあると思いますが、直接事業所を訪ねて活用の勧奨をしたり、学卒求人の説明会とか、あと自動車学校ですね。大型・中型免許の話を、先ほどしたと思いますが、自動車学校、運送業の方で働いている方が通われたりしますので、自動車学校と運送業つながりありますので、自動車学校を経由して運送業に届けてもらうというようなこともやりました。こういう形でリ・スキリングに資するような助成というのをやっているところでございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。そのような努力の下にされた助成金が、どういうふう

身を結んだのかというところまでフォローしていただきたいという岡村委員の意見だったと思います。ありがとうございました。上田委員、ありがとうございました。そのほかいかがでしょうか。丹委員、お願いいたします。

【丹委員】

22 ページにあります、昨年度、熱中症で3名が死亡したというものがあります。温暖化の中、熱中症の問題というのは、もう毎年のように言われていて、様々なところで予防が行われていると思いますが、昨年度、3名が死亡したということのちょっと詳細とか、可能な範囲で教えていただきたいのと、それぞれの事業所の個別な理由なのか、それとも一般的な問題なのか、それによって取組が違ってくるのかなと思いましたので、教えていただければと思います。

【鍋山会長】

よろしくお願いいたします。

【労働基準部長】

労働基準部長の上条でございます。よろしくお願いいたします。

委員の先生からの御質問について、個別の話の中身についてはお答えできないということになりますが、死亡災害の熱中症で亡くなられた3件について、一つは警備業、もう一つは農業、最後に建設業ということでございます。農業の方については、学校卒業されて就職された若い方が亡くなられたと、これは報道もされましたが、どこまでお話しするののかもありますが、会社がしっかりと対策を取っていなかったというところもあるのかなと思います。もう一つは、これは警備業ですが、60歳ぐらいの方が、もともと持病か何かがあったかなというところがあって、会社もそれなりに対策していたのですが、亡くなられたということです。最後に、建設業ですが、道路整備をされていた恐らく中年の方だったということでございますが、こちらの会社もそれなりに対策を取ったということですけど、亡くなったというところでございます。

以上でございます。

【丹委員】

ありがとうございます。そういったことが起こったことによって、取組として街頭キャンペーンとか対策セミナーを開催ということですけども、起こったら事業所には個別に指導されているというような御回答でよろしかったでしょうか。

【労働基準部長】

はい、その通りです。3つの事業所については、個別に労働基準監督署が調査をしまして、適切に指導しております。

【鍋山会長】

ありがとうございました。そのほかいかがでしょうか。徳田委員、お願いします。

【徳田委員】

今日、資料が一段と何かすごく見やすく変えられておまして、非常に驚きました。2つのグレーのファイルと参考資料と同時に見るとというのは、こんなに楽で、本当に聞いていて全然疲れなかったというか、ありがとうございます。素晴らしい取組をなさっているなと思います。

質問ですが、グレーのファイルの4ページですね。この助成金が、右下の②のところで、申請件数が262件、トータルですけど。交付が87件ということで、3分の1ぐらいしか交付ができなかったということで、参考資料の、今の該当の1のところを見ますと、要件の対象事業者・申請単位のところは、これは形式的ですから、ここに引っかかるというのはなかなかないのではないかと。中小企業、小規模事業者であること、50円以内とか、解雇とか賃金引下げがないということで、これに引っかかっていることはないのだろうと思いついて見ているのですが、駄目だった理由としては、次の生産性向上に資する設備投資。この生産性向上になっていないですよというところで駄目だったのでしょうか。それが一点と、今のその生産性向上の設備投資のところの、参考資料ですけど、経営コンサルティングの横に、国家資格者というので、この国家資格というのはどういうものなのか、教えてください。

以上です。

【鍋山会長】

回答をお願いします。

【労働局長】

まず、申請と交付決定の差があるという御指摘だと思いますが、これはタイムラグがあります。事前に計画を立てて申請することになります。例えば、いつまでにこういう設備投資をして、いつから労働者の賃金の額を幾ら上げますという申請をしていただいて、交付決定をするのは、その計画を見て、これはいいですねと決定した後になりますので、タイムラグがあります。ですから、申請されてから交付決定を受けるまでに少し時間がかかる、申請すると計画の審査を受けますので、そのタイムラグということだと思います。不交付になるとか、要件満たさないという場合は、大体取下げで出し直してもらっているなどのパターンが多いので、この3分

の1ぐらいしか認められないというものとは少し違います。

あとコンサルティングの話は、小宮山室長お願いします。

【雇用環境・均等室長】

申請件数の交付決定率が低い件ですが、中央の最低賃金の審議会から、目安として何円引き上げるといような話が出て、報道され始めますと、やはりそれに合わせて業務改善助成金の申請が増加しますので、262件のうちのほぼほぼが、8月、9月に申請が集中しているような状況でして、なかなか交付決定が追いついていないというのが実情になります。

先ほどの徳田委員から御質問のあった経営コンサルティングの国家資格者というのは、例えば、社会保険労務士さんであったり、中小企業診断士さんがいらっしゃると思いますが、そういった方たちから経営コンサルティング受けるというのが条件になっているというところがございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。そのほかいかがですか。では、藏藤委員、お願いします。

【藏藤委員】

山口県商工会連合会の藏藤です。今の関連になりますけれども、我々、小規模事業者、いわゆる零細企業とか多いのですが、賃上げ、最低賃金が上がって、賃上げしなければならぬと。その関係で、実は、230社ぐらいアンケートを取ったのですが、引き上げなければならぬという、そういう積極的な認識を持たれる、半数はあります。ただ、課題として、その賃上げに係る原資をどうやっていくかという回答をされた方がやっぱり結構いらっしゃるって、ほぼ半数ぐらいいらっしゃいます。その中で一つ対応できるのが、こういった、今お示しの業務改善助成金とっているのですが、聞くと、助成金はあるけど活用しづらいというものもありますし、当然、これは我々の戒めないといけないことでもありますが、知らないという方も当然いらっしゃいます。それは我々のPR不足ということもありますが、なかなか活用できないという方もいらっしゃいます。それは何かというと、賃金は引き上げるけれども、もう一つ、設備投資の関係で、中にはいろいろ書かれていますけれども、計画を立てるにしても、今ある現状がなかなか厳しいと。将来の展望がなかなか開けないということもあって、設備投資するのも、実際それなりの助成率がありますが、自己負担が必ず生じるわけですね。そうすると、やっぱり今、事業者さんとか高齢の方とかいらっしゃるって、例えばここ何年とか、3年とか、5年とか、将来の展望を見いだせるような状況であれば、それなりの計画も立てていけるのでしょけれども、なかなか展望が見いだせないということで、二の足を踏まれるというか、そう

いう方も結構いらっちゃって、なかなか我々も対応に苦慮しているというところが、実は現状です。これは、ざっくばらんな感想になってしましますが、そういったところがあります。実際、何と申しますか、その申請件数の中で、感覚でいいのですが、そういった厳しい経営状況というか、環境の中で、でも、それでもやっていらっしゃる、申請されて助成金を受けられるという方がいらっしゃると思います。何かそういった参考になり得る何か事例と言いますか、何かヒントとなるようなものがあれば、それを受けて我々も改めて動きたいという気持ちはあります。質問ではないかもしれませんが、何か助けていただきたいではないですけど、何かあれば教えていただきたいなと思います。

【鍋山会長】

お願いします。

【労働局長】

まさに委員おっしゃったように、まず知っていただくというのが大事だと思います。これでどういうものを買えるのかとか、買ったらどれぐらい効率が上がったとか、人手が省けるのかということをもまず知っていただくのは、これは一番重要なことだと思います。この4ページになりますけれども、この助成金の申請は、どんどんなぎ登りに、今年もまたさらに上がっているという状況ですけど、徐々に知られ始めているなというのが私どもの感触ではあります。ただ、恐らく委員のところへ、そういうものが届いていないとか、どうしたらいいのかというような御相談をお寄せになられているのではないかと考えていますが、まさにどういうものに使っていただけるのかということをも、実は、賃金引上げ取組事例集というものをこれから作成することとしています。4ページの今後の取組の中の1行目の部分のところに入れていますが、どのようにして引上げをしたのかとか、どういう制度を使ったのかということをもとめた事例集を作成しているところであり、それが完成しましたら、ぜひ会員の皆様などに共有をしていただくとありがたいなと思います。

【鍋山会長】

こういう使ったらいいなという助成金があったときに、でも、やっぱり人手もないし、誰が申請するのかというところから二の足を踏まれるというようなケースもあったりして、あとは、DXなんかを進めていても、有用性は分かるけど、どこから始めていいか分からないみたいなこともあると思うので、県の産業労働部さんなんかは、伴走支援から一緒にやるようなところもスタートしていると思います。本当に助成金、いいものを使ってもらいたいものがあるけど、それをどう使ってもらうかということまで、少しおせっかいにと申しますか、何か相談体制も含め、やっ

ていく必要があるのかなというようには思ったりもします。ありがとうございます。

【労働基準部長】

今の労働局長の説明について、一部意見の補足でございます。

藏藤委員から原資の確保について、これはこちらの取り上げている部分の指針ですが、これは現在検討中でございますが、来年度、賃金引上げのいわゆるセミナー、経産省にも御了解いただいておりますけども、経産省とか、あと中小企業診断士の先生とか、あと業務改善助成金、今、いろいろと具体例とかを交えたセミナーを開催しようと考えております。そこを含めて、局長から話がありましたが、この助成金を知らないという企業も多々ありますので、その周知も含めて来年度やっていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。そのほか。では、宮本委員、お願いします。

【宮本委員】

山口県経営者協会の宮本です。初めて参加します。どうぞよろしく申し上げます。まず、2点ほど意見、質問をさせていただきます。

まず初めに、リ・スキリングの関係ですが、リ・スキリングは、私自身としては、基本的には、企業さんが新しい事業に取り組んで、その際に、自社の社員の皆さんに新たな知識・技術を身につけていただくために受けていただくものと認識しております。それがリ・スキリングであって、よく研修なり、セミナーで自分のスキルアップのために受ける研修、そういうものとは全く違うというように考えていますので、リ・スキリングを行う企業さんにおいては、先々の経営戦略なり、経営方針なりをしっかり立てているということで、そういうことを行われるのでしょうかから、こういうリ・スキリングを行う企業さんが増えることが一番望ましいと思いますし、そういう経営方針を持っていらっしゃる企業さんというのは、やはり魅力ある企業になりますので、採用においても、新卒者は魅力ある企業と考えるでしょう。また、既にいらっしゃる社員さんも途中離職することなく、その場で引き続き雇用されるという意味では、人材の確保というものにもつながる、大変すばらしいというか、重要な取組だろうと考えます。

したがって、10 ページに書いてありますけども、リ・スキリングの人材開発支援助成金の活用奨励ということで、数も大分伸びているようでございますけども、制度を使ってくださいということも非常に大事なことなのですが、そもそもリ・スキリングというのはこういうもので、それに取り組むことの必要性というものをし

っかり認識していただいて、そういうものを周知するということが、企業さんに対して必要ではないかなと、私、思っておりますので、その取組をしっかりと、活用勧奨と合わせて、幅広く企業に対するリ・スキリングの重要性、必要性というものを、労働局さんにおかれては周知していただければと。私どもも団体としては周知いたしますけども、一緒になって取り組んでいただきたいというのが一つのご願いでございます。

それから、もう一点。今、お話がありました最低賃金の関係でございます。御承知のとおり、最低賃金は今、上がっておりますが、業務改善助成金は一定の設備投資というものが条件になっていますけども、基本的には、中小企業の賃上げ支援というものが一方であろうかと思えます。御存知のとおり、最低賃金をどんどん引き上げて、今後引き上がることが当然予想されますし、そういった中で、今回、業務改善助成金が前年度からどんどん右肩上がり急速に伸びていると。これを喜んでいいのかどうかというのが、ちょっとよく分からないのです。急上昇をしているこの賃上げ、最低賃金に対して、苦しんでいる中小企業さんもいらっしゃるのではないかと。その結果がこういう形で反映されているのではないかと受け止めることもできるのかなと個人的には思ってしまうのですが、そこら辺の労働局さんの受け止めを教えてくださいたいと思っております。

以上でございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。最低賃金のところですね、御回答お願いしたいと思いません。

【労働局長】

御意見ありがとうございます。おっしゃるとおり、最低賃金の引上げ幅というのが、近年それまでにないぐらいの幅で上昇しています。恐らくは引上げに苦労されている中小事業者の方もいらっしゃるのだらうなと思えますが、足元の感覚ですが、これは統計を取ったわけではないですけども、山口労働局管内のハローワークと労働基準監督署に、最低賃金の反応はどうですかということをお尋ねしてみました。そうすると、先ほどの藏藤委員のお話とも一緒だと思いますが、上げますというところがほとんどです。だから、上げられない、もう限界だというような声ではなくて、変わったのだから上げますよという反応が大半らしいのですが、それは恐らく、今、まさに委員の皆さんも思っているんじゃないかと思えますけれども、防衛的に、要は、上げないと人を確保できないから、最低賃金のところからそれより高い金額に引き上げますという事業者も多いというように聞いています。ただ、これがいつまで続くのかという不安感を持っていらっしゃる事業者の方も多いようにも聞いており

ますので、そういったところに対しては、まさに先ほどおっしゃったような、リ・スキング等で業務効率を上げるための人材を確保していくとか、あるいは、業務改善助成金などで生産性を上げる、そういった設備や制度の導入をされるということに確実につなぐ。それから、労働基準監督署、ハローワークのみならず、よろず支援拠点などにちゃんとお繋ぎをするということも、今、私から指示をしておりますので、何か先が見えないという不安感を感じていらっしゃる事業者の方、結構多いとは聞きますので、そういった確実な支援に繋ぐような現場での対応をするように、私から監督署、ハローワークの署所長にはお願いをしています。

【労働基準部長】

宮本委員の御質問について回答させていただきます。

本日、政労使会議でやると思いますが、そこで最低賃金のことがまだもう一回議論されるのではないかと思いますけど、それはもう本日の中央の政労使会議を待つということになります。それとは別に、現在の最低賃金、山口県の最低賃金が大幅に上がりましたが、それが高いか低いかと、その回答は控えさせていただきますが、労働局長から話がありましたように、労働局としては、業務改善助成金以外に、先ほど私から申し上げましたが、価格転嫁がきちんと実施されるよう、特に発注側企業に対して、いわゆる要請活動、その辺りを積極的にやっていきたいと、それをお伝えしたいと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございます。冒頭に私が申し上げたところですが、私は、マインドを変える必要があるというような話をしましたが、やはりこれだけ人口が減ってきて、かつ最低賃金も上がる。今、最低賃金の話しかしていませんが、それに伴って、今までいる人たちの賃金も当然上げていかなければいけないのに、今は取りあえず最低賃金だけということになっていて、今いる人の賃金が未置きになっていたりすることもありますので、これを全体的に変えていきながら、組織体としてもずっと続いていかなきゃいけないというところで、本当に大変革をしなければいけないような時期になってきているので、そういう意味でいうと、本当にしんどい経営者さん、たくさんいらっしゃるだろうと思います。それで、組織であるとか、経営のことも考えて、いろいろな助成金を組んだりされていますが、助成金をきっかけとして、継ぎ足しだけではなくて抜本的な人事労務のあり方を変えていかなければ生き残れないような時代になっているのだろうと思います。とても大変なことだと思います。お願いします。

【労働基準部長】

今、鍋山先生がマインドを変えるとおっしゃっていましたが、私もいわゆる氷河期世代で、デフレしか知らないというところでした、最近思うようになったのは、デフレマインドが染みついており安いものしか買わないのですが、もうそうではなくて、高くてもある程度我慢して買おうというぐらいの気持ちで、生活しているところでございます。また、最低賃金審議会の公益見解でもありましたが、私は自宅が東京ですが、最低賃金かなり上がっています。募集金額が1,500円とか、1,600円がざらだということなんです。これも個人的な意見になってしまいますが、県内の最低賃金も上げないと、若者が東京に行ってしまうのではなのかと、福岡に行ってしまうのではないのかというのを個人的に思っているところでございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。全てがつながっているということですね。ありがとうございます。

【雇用環境・均等室長】

鍋山会長がおっしゃったとおり、業務改善助成金の審査においても、最低賃金を追いかけるように、51円上がったら51円引き上げるということで、非常に苦しいような事業所さんがいらっしゃるのも事実でございます。そうした中で、その事業所内最低賃金を引き上げて、追い抜かれる方の賃金も引き上げなければいけないというのがこの業務改善助成金でして、例えば、今、980円の事業場内最低賃金で雇っている労働者の方を30円上げるということで、1,010円にする。そうすると、現状1,000円で雇用している労働者の方も、1,010円までは引き上げなければならないという制度でございますが、そういった引上げ方を見たときに、やはりもう1,010円までの10円しか引き上げられない事業所さんと、一律に皆さん30円引き上げる事業所さんがおられるなど、事業所さんの引上げ方は様々です。業務改善助成金の審査に携わっておりますと、事業所さんのやりくりというか、台所事情といいますか、そういったことが垣間見えるというのも事実でございますので、鍋山会長のおっしゃるように、最低賃金だけ上げるのではなく、最低賃金以外の上位にいらっしゃる方、賃金が高い方々も一律に上げられるようになる、そういった助成金もできると、さらに賃金が上がっていくというように考えているところでございます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。そのほかいかがでしょうか。入谷委員、お願いします。

【入谷委員】

最低賃金の問題は、ホテル・飲食業界にとっては切実な問題です。休みが若干少

ないというものもあり、高卒で入ってきた子達が抵触するというので、まさに今、明日の役員会に初任給の引上げを出してあげなければならない。それに伴って他の社員の、正社員の給与ベースも上げていかなければならない。だけど、お客様に価格転嫁がなかなか進まないというのが、飲食業の苦しいところではあります。宿泊業に関しては、今、特にインバウンド客が増えてきて、ダイナミックプライシングとかということで首都圏とか関西圏とか非常に上がってきているので、ここは本当に価格転嫁できているなと思うのですが、飲食業に関しては、やはりお客様のニーズとなかなかあまり変わらない。ここは大きな問題かなと思っています。

私が話したいのはここではなくて、2つありまして、一つは、年収の壁の問題とかすごくクローズアップされていますが、103万円、106万円、130万円といろいろございます。この壁に当たっている層の、例えば年齢別とか、男女別とか、その人数であったり、構成比みたいなものを把握された上で考えられているのか。また、それとも全国的にはなくて、地域別に特徴があるのかなのか、あと、どういう業種にそういう壁を主体に働いている人が多いのか、そういうことを把握された上で、こういう政策をいろいろ考えられているのかどうかというところをお伺いしてみたいなと思っています。実は、肌感になるのですが、今の20代、30代の子というのは、女性でも普通にダブルで働いていますし、結婚しても辞めない、子供を産んでも辞めない、働き続ける。だから、ダブルで働くというのが非常に当たり前になってきていると思います。ホテル業はなかなか時間的に難しいのもあって、一旦結婚、特に出産になると辞めていく方が多いのですが、通常会社ですと、大体ダブルで働き続けて、しっかりと産休も育休も時短もちゃんと取りながら働いてくれている子たちが多いので、実際には、やはり40代と50代と、この辺りが多いのではないかなというような推測をしているのですが、実際そのようなデータというものが出てこないで、実際その人たちをどうやって引っ張り出すのかというところに合う、世代に刺さる施策なのかどうかというところが少し何か検証されてもいいのかなと思っていますので、多分分析はされているはずだと思いますが、実は、刺さる施策になっているかどうかというのは、ちょっと何とも言えないなというのがあって、そこをお伺いしてみたいなということと。

もう一つは、就職フェア等ですね。実際に県内開催はどこか分からないですけど、東京・大阪のセンターさんのフェアに参加をしたことがありまして、非常に参加者数が少なくて、出展はするのですが、実際に面談をする数が片手に至らない場合もあったということで、次回これに行くか行かないか、やっぱりコスト払って、その出展費用は大したことなくても、行くという、そういうコストはかかっているわけで、どうするかなみたいな、毎回、話には実は上がっているのです。今、周りを見ると、マイナビさんみたいな採用サイトだったり、あと、リクルートエージェントさんみたいな転職エージェントさんだったり、一般企業が非常に、この部分が強

くなってきましたし、特にマイナビさんが出てからというもの、特に大卒の新卒なんかは、ここを通らないと就活ができないというくらいまで来ていますから、もうそこに、取りあえず、そこにまずアクセスするというのが当たり前になってきている時代に若者がなっているということだと思っております。実際に我々の企業でも転職エージェントさんを使ったりする場合もあるのですが、やっぱりそこに若者が乗っかって、やっぱり応募があるという現実を見れば、こういう就職フェア、行政でやる就職フェアみたいなのが時代のニーズに合ってきているのかどうかというところは、ちょっと問題なのかなと思っています。別に行政さんがやられるのが悪いわけではないのですが、そういうマイナビさんみたいなところと組むとか何かしないと、やっぱり参加者数を集めるという意味では、ちょっと難しくなっているのではないかなと思います。ここはちょっとアドバイスの部分です。

以上です。

【鍋山会長】

ありがとうございました。データのなところ、国が今、考えているところと思いますが、そこら辺把握されているとは何かありますでしょうか。パートさんのところで、かつ100万円以内に抑えて働いている年代層ですね。

【労働局長】

御意見ありがとうございます。

まず、この年収の壁に当たっている人はどれくらいいるのかというデータですが、今のところ、正確な統計数値というのは持っていないのですが、今年度、これは昨年の10月からですね。要は、年収の壁に当たるので、その年収の壁を飛び越えて働いてください、手取りの減収となる分は企業さんが手当を支払ってください、その手当に対して助成金をお支払いしますというのが、この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です。この申請というのが、7ページの下のところを書いてあるのですが、昨年の10月から始まって、この9月まで来て、これくらいの数だということですが、これは企業数なので、労働者数とか事業所数ではないのです。山口県内の企業が申請した数がこれだけだということ。その中身を見ていけば、どのような年齢層かとか、性別かとか、そういったものは大体分かってくると思いますので、集約をしてから判断ができないかなというように考えております。ただ、計画届受理件数のところを見ていただいたらお分かりになると思いますけど、社会保険適用時処遇改善コースより正社員化コースが多いのです。これは圧倒的に、特に今年度は多くなっています。ですから、もう社会保険適用から飛び越して、正社員化される方がこれくらいいらっしゃるのだらうなということが実情だと思います。

ただ、その一方、それにも引っかからないように、とにかく就業調整して、社会保険とかが適用されない範囲で働きたいという層も一定数いらっしゃると思いますので、そういった実情を把握して行って、どういう業種、業界がこの収入の壁で、年収の壁で困っていらっしゃるのかというのを把握した上で、この制度等の周知、支援を届けるようにしていくのが、次年度の課題かなと考えているというところで、それが第1点ですね。

それから就職フェアですね。おっしゃるとおりで、私も何回か就職フェア、足を運ばせていただきました。盛況の会場もありますよね。高校生向けのものは、学校側が連れてきて、すごく盛況だったりする一方で、おっしゃるとおり、大卒のフェアだと参加者が非常に少ないという面もあって、これはぜひ、どのようにそういった人たちを呼び込んでいくのかという、ターゲットをどう広げていくのかというのは、私たち検討しなければならない課題だと考えています。委員おっしゃったとおり、学生さんはみんなマイナビとか、民間のサービスを使われるという面はあるかと思っています。これは、ハローワークで転職される方が、雇用保険を受給せずにもうすぐ転職されている例なんかもあるので、恐らくそういったサービス使われているだろうなというのが、足元の実感としてもあります。

その一方、ハローワークから聞いている話だと、ある事業者さんが、民間のそういったサービスはすぐ人も採れるし、見つかるからといって、ハローワークじゃなくて、そっちに切り替えた事業者さんが戻ってきたという事例が複数あると聞いています。要は、間にハローワークでは人が入るので、こういう仕事ですよとか、こういうような条件ですよとかいうことを人が入ってつないでいる分、ハローワークから来た人は辞めないけども、民間サービスで来た人というのは、書面だけ見て来ているので、すぐ辞めてしまうので、ハローワークでもぜひお願いしますということで、戻ってこられた事業者さんが複数あるというように聞いています。ハローワークの存在意義は、まさにそうやって人がつなぐということをやっているという点にあると思っていますので、それは進めつつですね、とはいえ、情報としては向こうが圧倒的に多いので、そういったものに対してどうやってハローワークの利用者を増やしていくかというのと、それから、人をつなぐという利点を生かしながら、どういうふうに頼れるような機関としていくか。これは就職フェアだけではなくて、通常の求人・求職活動に対する支援においても我々の課題だと思っていますので、今後またいろいろ方策を検討してまいりたいと思います。

【職業安定部長】

労働局長の補足的な説明をさせていただきます。

まず、106万の壁ですかね。こちらに関しては、ちょっとデータとか、そういうような形では手元にもないし、それを基に周知をする先をというようなことで、今

現在はそういう形ではやってはいないのですが、私自身が去年、実際にそちらのキャリアアップ助成金、社会保険適用時処遇改善コースの活用の促進、周知に、事業所に数件出向いたことがありまして、一般的な話で恐縮ですが、やはりパートの多い業種となると、サービス関係になるのではないかとということで、何件かお話しさせていただいたことがございます。あとは、病院関係のパートで働いているというところもあったりとか、そういった形ではやってきたところでございます。ただ、御指摘のあったように、周知をするに当たって、やはり周知先を決めて、効果的に活用してもらおうという意味では、その職種であったりとか、性別であったりとか、年齢であったりとか、そういったものを分析して周知をしていくことが効果的かと思われまますので、そういったものも含めて、やっていきたいというように考えております。

【入谷委員】

県のレベルでできるとか、そういう問題ではないと思っています。せっかくマイナンバーカード、マイナンバー制度というものをつくったので、国民に番号をつけるのであれば、結局情報って全部取れるわけじゃないですか。その番号に対してどういう収入があって、その番号の家族構成があって、それが最終的には明らかになることだろうと思います。だから、分析をしようと思ったら、データとしては膨大な量にはなりますけど、でも、できることだと思うわけですよ。それをしないで、漠然とした、大体こうだろう、業界的にこうだよねというところにやっても、それは意味がないことであって、やはりある程度の塊のところにきちんと刺さるものでなければ効果は出ない。それは民間であれば当たり前のことなので、当然データ分析もさせていただきますし、それでも 100 ということはないので、その中で効果的なものに投資をしていったりとか、力を注いでいったりとかするのが、我々は当たり前の世界です。本当にマイナンバーカードっていろんな賛否両論もありますが、せっかく番号をつけるのだったら、そこまでやっていただきたいというのもあるので、ぜひ国で御検討いただけたらなと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございました。

私から、今のところで、11 ページになりますが、続きのような質問にはなりますが、魅力的な職場づくりをすることによって人を集める、Uターンもそうですけど、UJIターンで集めると言っていますが、この中身ですよ。魅力的な職場って何かというところで、今、学術的にも、女性に魅力的な職場づくりは何かであるとか、若者にとってどのような職場が魅力的なのかというところを検討しています。そこで、この 11 ページで書いている魅力的な職場づくりを要請というと、これはどうい

うものを要請されたということですか。ジェンダー的な、女性活躍的なところなのか、デジタル的なところなのか、労働条件なのか、福利厚生なのか、教えていただければと思います。いかがですか。お願いします。

【労働局長】

まず、要請内容ですね。こちらに載せていますとおり、経済団体のほか、個別の企業を回りまして、あと、文書送付をしたりとか、そういった形で要請をしております。これは、山口県の村岡知事と私と教育長の3名連名での要請ということになっていまして、内容的には、まず1つ目は、魅力のある職場環境の整備ということで、賃上げ、リ・スキリングですね。そういった人への投資を促進してくださいということと、それから、制度として、山口県には奨学金の返還支援制度の奨励金があったり、初任給の引上げ応援奨励金などがありますので、そういったものを活用してくださいとか、国の人材開発支援助成金での先ほどのリ・スキリングを進めてくださいというようなこともお願いをしています。それから、新規採用の方が職場定着をしたりとか、あるいは、正社員として採用を拡大して、長く居続けられるような職場環境を実現する取組を進めてくださいというような内容も要請していますし、先ほど委員がおっしゃったように、多様な人材の活躍促進として、男性育休とか、テレワークなどの新しい働き方の提案もしていますし、女性、シニア、障害者、氷河期世代、県外キャリア人材などの新規就業も促進していただきたいというような内容も含んでいます。

また、卒業後3年以内の新卒者、新卒者の定義というのは、今、卒業後3年以内というようにしているのですが、そういった人たちの新卒採用枠での応募機会もぜひ確保していただきたいとか、そういったことを盛り込んでおります。

要請したのは今お話ししたとおりですが、今、委員が根本的におっしゃりたいのは、どういう職場が魅力的なのかということではないかと思います。これは様々な御意見はあるかと思いますが、今、やろうとしていますのが、県内の大学の学生さんたちに、どういう職場なら勤めたいですかというような意識を教えてもらうようなアンケートを実施しております。その結果を取りまとめて、企業さん、それからハローワークの求人指導などの機会において、学生さんはこういう企業を魅力的と感じていらっしゃるよというようなことで、資料として展開ができないかというのが一つですね。

それと、もう一つは、学生さんにも、これから就職されるに当たって、就職って人生の一大イベントですので、例えば、県内に就職することと県外に就職することでどういう違いがあるのか。それから、お金のことですね。給与と収入の違いとか、それから、税金でどれぐらいかかるとか、生活費で地域別にこういう差があるというようなことをお伝えするようなことも、併せて行いたいと考えています。一応県

内の国公立大学全般にお声がけをして、アンケートを取ってもらって、それを見える化をして、これから求人指導とか、あるいは、学生さんへの呼びかけに使って、県内企業の魅力なんかも発信できるような形で、人をつなぐということをやりたいというのが、今、検討中でございます。

【鍋山会長】

ぜひとも結果が出たら、お知らせいただければと思います。

【労働局長】

はい。共有をさせていただきます。

【鍋山会長】

ありがとうございます。そのほかいかがですか。では、お願いいたします。

【問田委員】

東ソー労働組合の問田です。よろしく申し上げます。私からは、20 ページ、長時間労働の抑制のところでお話をさせていただけたらと思います。

まずは、このページを見たときに、労働組合をまだまだ結成していただかないといけないし、そういった取組がまだできないなと思っているところでございます。つい先日、先週ですか。19 日に、KDDI の維新ホールにおいても過労死防止等に関するシンポジウム開催されましたので、そこでも事例紹介等あったかと思いますが、改めて御確認させていただきたいと思います。

一番上の丸のところであったりとか、これまでの取組のところにも書いてございますけれども、実際に指導された内容の少し詳細を開示していただけたらと思います。36 協定の締結、覚書等であったりとか、実際に違反があったということですので、従業員代表の方がしっかりと意識されているのか、飾りだけじゃないのかとか、そういった実態について少し詳細に教えていただけたらと思いますので、よろしく申し上げます。

【鍋山会長】

御回答をお願いいたします。

【労働基準部長】

ただいまの委員の御質問について回答させていただきます。

先般、先月の 10 月 28 日に、長時間労働が疑われる事業所に対する昨年度の監督指導結果について報道発表をしているところでございます。そこで、監督指導にお

いて、違法な長時間労働を認めた事例というところで、2点ほど事例を紹介させていただきます。一つは製造業で、2つ目は運輸業というところでございます。1つ目の製造業については、社名はもちろん言えませんが、輸送機械製造業の会社で、約10人程度の会社に臨検監督をして、そのうち労働者5名について、人手不足のため、36協定で定めた上限、特別条項、80時間超える時間外労働があったと。最長で1か月当たり107時間の違法な時間外休日労働が認められたというところなんです。また、一部の労働者については、割増賃金を支払っていなかったというところがございます。これが1つ目ですね。

2つ目は、これは運輸業ですね。これも県内の一般貨物自動車運送業を行う約40人の会社に臨検監督をしました。実際これは、労働者が脳心臓疾患を発症して、長時間労働が原因であるということで、労災請求がなされたために監督指導を実施したものでございます。実際に、脳心臓疾患を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、新型コロナウイルスの感染症の影響で代替要員を確保できず、業務が集中したため、36協定の上限時間80時間を超える、最長で1か月当たり99時間の時間外労働が認められたというところがございます。また、1か月の総拘束時間が最長で301時間という事案でございます。口頭でお話させていただきましたが、詳細は労働局ホームページに載っていますので、御覧いただければと思います。

以上でございます。

【鍋山会長】

ありがとうございました。では、そろそろお時間になってまいりましたが、これくらいで大丈夫でしょうか。最後に、お願いいたします。海井委員。

【海井委員】

お願いします。資料の13ページになりますが、介護分野におけるマッチングを促進するため、11月に県下全てのハローワークにおいて介護就職デイを開催すると、もう終わったのか終わっていないのか分からないですけども、県下全てのことだったので、どのようなものを開催したのか、少しでも分かったら教えていただきたいなと思ったことと、あとは、25ページの年次有給休暇の取得促進に向けた働き方の見直しのところですが、令和7年までに年次有給休暇取得率70%以上とする成果目標が掲げられている中で、その左の下の括弧のところですね。山口県と全国とそれぞれ状況が載っているのですが、全国でも直近だと、令和5年で62.1%と低いのですが、山口県が順調にいらったところが、令和5年になったら49.1%に下がっていますので、こちらについて、もし原因を把握されているようでしたら、その内容について教えていただければなと思います。

【鍋山会長】

ありがとうございます。2つ御質問がありました。御回答をお願いいたします。

【職業安定部長】

まず、介護就職デイですね。こちらについて説明いたします。

管内9つのハローワークがございまして、その9つのハローワークにおいて、介護の日というのが11月11日になるのですが、その日を中心に就職の面接会を県内の11か所で開催をして、介護関係の求人・求職のマッチングの促進を図ると、こういったものになっております。

【雇用環境・均等室長】

年休の関係でございまして。海井委員のおっしゃるように、山口県は取得率が全国より低いところで推移している状況でございまして。一時は順調な時期もあったのですが、ここに来て下がっているということで、先般ですけれど、山口労働局におきましては、その資料25ページの右下の鍵括弧の③の掲示依頼ポスターというのがありまして、これは本省が作る全国版ポスターになりますが、少しでも効果を高めようということで、山口県が「家族でやま学の日」とか、「とも×いく」という休暇に関して取り組んでいる制度がございまして、そのところで山口県と連携しまして、独自のポスター、それからリーフレットを作成しました。角島大橋であったり、あるいは元乃隅稻荷神社などを撮影したものと合わせまして、山口県の休暇取得促進の取組とコラボさせてオリジナルのポスターを作って、広く周知したところであり、少しでも取得率が上がってくればいいかなというところでございまして。

【鍋山会長】

山口県が有給休暇の取得率が下がってきている理由は。

【雇用環境・均等室長】

ちょっとそこまでは把握できていません。

【鍋山会長】

仮説ですけど、人材不足、人手不足というのがかなり強く利いているのかなという感じは推測できますけど、そこら辺はきちりやっぱり変化について調べていただければ、対応が打ちやすいのかなと思います。よろしく願いいたします。ありがとうございました。

各委員から本当に多くの非常に貴重な御意見をいただきました。中には、すぐ取り入れていただきたいようなところもありましたので、労働局におかれましては、

ぜひ各委員からの御意見を下半期の労働行政運営に生かしていただきたいと思えます。

では、これで、今日、審議を終了させていただきたいと思えますので、事務局にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

【監理官】

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

以上です。

【鍋山会長】

それでは、長時間にわたり、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6年度第1回山口地方労働審議会を閉会します。