

## 令和5年度第1回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 令和5年11月27日（月）15:00～

2 場 所 広島合同庁舎2号館6階共用第7会議室

3 出席者

（委員）

公益代表委員：岩崎委員、野北委員、久行委員、村上委員

労働者代表委員：大野委員、岡田委員、亀井委員、藤井委員

使用者代表委員：巢守委員、出町委員、宮崎委員

（労働局）

釜石労働局長、多和田総務部長、高橋雇用環境・均等室長

前田労働基準部長、田中職業安定部長、弓取総務調整官、岩本総務課長、伊藤総務企画官、森本労働保険徴収課長、伊達監督課長、中村健康安全課長、石井賃金室長、栗原労災補償課長、田辺職業安定課長、吉川職業対策課長、市山需給調整事業課長、高永甲訓練課長、藤本副主任監察監督官、竹元地方労働市場情報官、重弘賃金室長補佐、石井雇用環境改善・均等推進監理官、井澤雇用環境・均等室長補佐、大江雇用環境・均等室長補佐、塚越雇用環境・均等室助成金係長、大村事務官、酒井事務官、石田事務官、島田事務官

4 議題

（1）令和5年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況について

（2）最低賃金の改正について

## 令和5年度第1回広島地方労働審議会議事録

日時: 令和5年11月27日(月)15:00～

場所: 広島合同庁舎2号館6階共用第7会議室

### 【事務局】

それでは僅か数分前ですけれども出席者の方全員そろわれましたので、ただ今から令和5年度第一回広島地方労働審議会を開催いたします。本日委員の皆様方には大変お忙しい中御出席いただきまして誠にありがとうございます。今年度は委員の改選期でもあり会長が選出されるまでの間、私が議事の進行役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。初めに本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表して今年7月に着任しました釜石労働局長より御挨拶申し上げます。

### 【釜石労働局長】

皆様こんにちは。ただ今紹介のありました広島労働局長を拝命しております釜石です。よろしくお願いいたします。7月4日付で阿部の後任ということで着任いたしました。もうそろそろ着任5か月というふうなところでございます。本日は委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中この審議会に御出席いただき誠にありがとうございます。また平素より労働行政の運営に御理解と多大な御協力を賜っており厚く御礼申し上げます。

さて、このところの広島県内の景気動向でございますけれども、日本銀行広島支店が11月8日に発表した広島県の金融経済月報によりますと、広島県の景気は緩やかに回復しているとされています。公共投資は高水準で推移、個人消費は緩やかに回復、輸出は供給制約の影響が和らぐもとで持ち直し基調、設備投資は緩やかに増加、生産は緩やかながら持ち直し基調、雇用所得環境は全体として緩やかに改善、消費者物価は前年を上回っているとされています。しかしながら、広島県の先行きの景気としては、徐々に改善に向かうことが期待されるが、物価高や供給制約、海外経済の動向などが県内の経済金融情勢に与える影響を引き続き注視していく必要があるとされています。

次に、県内の雇用失業情勢でございますけれども、本年9月の有効求人倍率は1.53倍で多少の上下はあるものの8か月連続で横ばいの状態となっております。求人が求職を上回る人手不足の状況が続いており、一部に持ち直しの動きも見られますが、物価上昇が雇用に与える影響に注意する必要があると考えているところでございます。個別事案になりますけれども、大手企業の県内工場閉鎖に伴う大量離職につきましては、労働局と県、市などが連携して様々な雇用支援策を講じているところでございます。一方で、県内の半導体工場に政府が大規模な助成を行うですとか、先日、加工装置メーカーの工場が増設されるなどの報道もございまして、明るい話題も出てきているというところでございます。このような中、広島労働局では、「守ります みんなの暮らし あなたの職場」、をスローガンに、大きく4つの柱で行政を運営しているところでございます。

まず一つ目が、安心した生活に向けた環境整備と地域的課題への取組ということで、政府の大きな課題であります賃上げに向けた支援を実施しております。また、いわゆる年取の壁への対応も開始しております。次に、正規労働者と非正規労働者の不公平な待遇差を解消する同一労働同一賃金の徹底を進め、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保していくこととしております。さらに、地域の雇用に大きな影響を及ぼす大量雇用変動等の事案については、特別相談窓口を設置する等により対応しているところでございます。

二つ目が、安心して挑戦できる労働市場の創造ということで、地方自治体と連携した雇用対策の推進、福祉介護建設等の人手不足分野に重点を置いた就職支援等に取り組んでいるところでございます。

三つ目に、女性を始めとする多様な人材の活躍促進で、女性活躍推進等の優良企業の認定の促進ですとか仕事と育児の両立支援、高齢者、障害者、外国人といった就労に特に支援が必要な方々の支援に取り組んでいるところでございます。

四つ目が、多様な選択を力強く支える環境整備ということで、長時間労働の抑制対策、労働条件の確保対策、安全衛生対策、ハラスメント対策を実施しております。本日は、こうした取組につきまして、年度前半の進捗状況を報告申し上げます。合わせて最低賃金の改正についても説明させていただくこととしております。委員の皆様方には忌憚ない御意見を賜りまして今後の行政運営に反映したいと考えておりますので、本日はよろしく願いいたします。

**【事務局】**

はい、ありがとうございました。

当審議会には18名の委員がおられますが、14名の方に前期に続いて御就任いただき、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。続きまして、新任の4名の委員の方を紹介いたします。

公益代表の岩崎委員です。

**【岩崎委員】**

岩崎と申します。よろしく願いいたします。

**【事務局】**

使用者代表の方々を紹介いたします。出町委員です。

**【出町委員】**

よろしく願いします。

**【事務局】**

ありがとうございました。

なお、使用者代表については新任の田中委員、新任の休石委員が本日欠席となっております。また公益代表の手塚委員、松本委員、労働者代表の本地委員、香西委員、使用者代表の竹内委員の計5名におかれましても所用のため本日欠席となっております。

続きまして4月に異動してきました労働局幹部職員を紹介いたします。先ほど7月異動の釜石局長は挨拶等申し上げましたので、省略させていただきます。多和田総務部長です。

**【多和田総務部長】**

多和田でございます。よろしく願いいたします。

**【事務局】**

高橋雇用環境・均等室長です。

**【高橋雇用環境・均等室長】**

高橋でございます。よろしくお願いいたします。

**【事務局】**

その他の課、室長他関係職員につきましては出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきます。それでは議事に入る前に本日の定足数を確認いたします。

現在公益代表委員の方が4名、労働者代表委員の方が4名、使用者代表委員の方が3名、計11名の委員の方が出席されております。18名の委員の内三分の二以上には達していませんが、公益代表6名、労働者代表6名、使用者代表6名の各三分の一以上の委員が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により本審議会が有効に成立していることを報告申し上げます。

また、本審議会は広島地方労働審議会運営規定第5条の規定に基づき、原則として公開の会議となっております。議事録につきましても発言者名を含めて公開することとなっておりますので御了解をお願い申し上げます。

なお、本審議会の公開につきまして11月1日から15日の間公開の公示を行いました但傍聴を希望される方はおられませんでしたこと、併せて報告いたします。

それではこれより議事に入ります。

議題1は、会長の選出及び会長代理の指名です。この度の委員改正に伴い新たに会長を選出することとなります。本審議会の会長の選出は、地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づき公益代表委員の中から選出することとなっております。公益代表委員の皆様方で立候補又は御推薦される方はいらっしゃいますでしょうか。

**【村上委員】**

発言させていただきたいと思います。

**【事務局】**

はい、村上委員どうぞ。

**【村上委員】**

長く委員をしておられまして前期も会長を務められた野北委員が最適ではないかと考えております。推薦いたします。

**【事務局】**

はい、ありがとうございます。

ただ今、野北委員に会長をという御推薦がありましたが、野北委員に会長に御就任いただくことについて御異議はございませんでしょうか。

**【公益代表委員】**

ありません。

**【事務局】**

はい、ありがとうございます。

御出席いただいている公益代表委員の皆様、異議なしということで御承認を頂きました。野北委員よろしくお願いいいたします。

**【野北委員】**

ただ今会長というお役目を頂きました野北です。

どうぞ皆様の御協力をいただきながら円滑な審議を行いたいと思いますのでどうぞよろしくお願いいいたします。

**【事務局】**

野北会長よろしくお願いいいたします。

引き続きまして会長代理の指名に移ります。

会長代理の指名につきましては、地方労働審議会令第5条第3項に基づき会長が指名することとなっております。この規定に基づき野北会長、会長代理の指名をお願いいいたします。

**【野北会長】**

はい、それでは会長といたしましては会長代理の指名を行いたいのですが、私としましては前期も代理を務めていただきました久行委員にお願いいいたしたいと思います。どうぞよろしくお願いいいたします。

**【事務局】**

はい、ありがとうございました。

久行委員、会長代理としてよろしくお願いいいたします。

最後に事務局からのお願いですが、議事録を作成する都合上この後の委員の皆様の発言に際しましてはマイクを御使用いただきお名前をおっしゃっていただいてからの御発言に御協力をお願いいいたします。それでは、野北会長以後の議事進行をよろしくお願いいいたします。

**【野北会長】**

はい、それではただ今から私の方で議事進行させていただきます。

議題2の令和5年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況について、の議題に入ります。

まず労働局から行政運営の重点施策の進捗状況を施策ごとに一括で説明し、全ての説明が終わった後、質疑等をさせていただく方法でお願いいしたいと思います。

また、議題3のその他として、最低工賃の改正について、議題4では全体の意見交換を行いたいと思います。

それでは、令和5年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況について前田労働基準部長、田中職業安定部長、高橋雇用環境・均等室長より説明をお願いいいたします。

それでは、まず前田労働基準部長よりよろしくお願いいします。

**【前田労働基準部長】**

労働基準部長の前田でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。私からは労働基準部関係の施策に係る上半期の進捗状況について説明させていただきます。

監督分野、労災補償分野、賃金分野、安全衛生分野の順に説明させていただきます。

監督関係の分野でございますけれども、2ページをご覧くださいと思います。安心した生活に向けた環境整備と抜本的課題への取組における施策のところでございます。まず、令和5年度重点施策第1の1(1)のところをみていただきますと、最低賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業等への支援、というところがございます。企業の賃金引上げへの支援といたしまして、労働基準監督署が定期監督等実施する際に業種や職種に合わせた賃金額の参考資料を提供しております。また監督署に労働時間相談支援班を設けておりまして、事業場を訪問して改正労基法の周知などを行っております。その時にも賃金額の参考資料を提供させていただくなどしているところがございます。

次にちょっとページが飛びますが、35ページを開けていただきたいと思います。多様な人材の活躍の促進のところがございます。(5)の外国人労働者の労働条件等の相談支援体制の整備というところがございます。広島県内の外国人技能実習生の人数につきましては全国6位でして、国別ではベトナムが最も多くなっております。労働局、監督署に外国人労働条件相談員を配置して相談対応をしているところがございます。

少しめくっていただきまして37ページになります。フリーランスの方や副業・兼業といった多様な働き方への対応というところなんです。フリーランスであっても実態から労働者と判断される場合には監督署で労働関係法令に基づく対応を行っています。副業・兼業については、長時間労働などの健康管理面が懸念される場所ですので、説明会などの際に健康確保措置などについて周知しているところがございます。

38ページを御覧ください。長時間労働の抑制についてです。先ほどの賃金引上げに向けた支援の説明の時にもお話ししましたが、監督署に労働時間相談支援班というのを設けてございまして、事業場への訪問ですとか説明会の開催で改正労基法を周知しております。働き方改革に向けた事業場の取組に対する支援を行っています。

39ページの丸2の、時間外労働の上限規制適用猶予事業等支援のところなんです。現在、時間外労働の上限規制の適用が今は猶予されているのですが、来年4月から適用される医師、自動車運転者、建設業について先ほどの支援班が説明会を開催して円滑な適用に向けての支援を行っているところがございます。特に、道路貨物運送業につきましては、労働時間短縮のためには荷主の理解が必要であるということから、労働局や支援班において荷主となる事業場に対し長時間の荷待ちを発生させないことなどについて要請しております。右下に3者による要請を行ったということでございます。3者というのはトラック運送事業に関しまして、4月26日、広島労働局長、中国運輸局長、中国経済産業局長が合同で社団法人中国経済連合会へ協力の要請を行いました。

41ページをみていただきますと、丸4の長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底についてです。監督署に寄せられる各種情報などで長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を行っております。また、過労死防止対策推進法で今月は過労死等防止啓発月間となっておりますので、監督署による集中的な監督指導を行っておりますし、啓発のために先日でございますけれども過労死等防止対策推進シンポジウムをYMCAホールで開催いたしました。65名の方々が参加されました。

続きまして43ページの括弧2労働条件の確保・改善対策についてです。監督署の監督指導で労働基準関係法令の周知の徹底を図っておりますが、悪質な事案については司法処分も含めて厳正に対処しております。続きまして44ページをみていただきたいと思います。先ほど技能実習生について申し上げましたが、外国人労働者については各種情報などから労働基準関係法令の違反の疑いのある事業場に対して監督指導を実施し、悪質な場合には司法処分をしております。

その他関係機関との連携といたしまして、外国人技能実習機構や出入国在留管理局との相互通報制度を運用しております。また、障害者である労働者については、各種情報などから法定労働条件の履行確保に係る問題を疑われる事業場に対して監督指導を行っております。

45ページの右の方に「労災かくしは犯罪です。」という絵がありますけれども、労働災害が発生しても監督署に報告を行わない場合には労災かくしとなりますので、その防止に向けた周知啓発を行っておりますが、そのような事案を把握した場合には司法処分を行うなど厳正に対処しているところでございます。

続きまして54ページを開いていただきたいのですが、労災補償分野です。多様な選択を力強く支える環境整備といたしまして、労災保険給付の迅速適正な処理ということですので。これにつきましては、被災労働者及びその遺族の保護のため、心臓疾患などの複雑困難事案を含め、迅速かつ適正な認定、そして、新型コロナウイルス感染症に係る周知を積極的に行うなどの取組を局、監督署で確実に進めているところでございます。右側のグラフを見ていただきますと、後で御覧いただければと思いますけれども、青いグラフが請求、赤が決定件数、緑が支給決定された件数、いわゆる認定件数です。決定の件数につきましては、調査に時間を要する事案もありますので前年度の請求分の決定となっている場合があります。本年度は、いわゆる複雑困難事案請求件数が増加してございます。引き続き被災労働者の保護のため迅速かつ適正に労災給付を着実に取り組んでまいります。

続きまして57ページです。最低賃金制度の適正な運営というところですが、最賃につきましては広島地方最低賃金審議会において7月上旬に慎重に審議いただき、時間額970円となり、今年10月1日に改定額が発効となりました。引上げ額40円、引上げ率4.3%と大幅な引上げとなっております。改正リーフレット、周知のためのリーフレットにつきましては、資料の方にお付けしておりますけれども、後で御覧いただきたいと思いますが、その一覧表のとおり改正されました。広島県最低賃金の他に広島県では8業種の特定最低賃金が設定されております。改正広島県最低賃金が現行の特定最賃を上回る場合には、特定最低賃金が改正されるまでの間、広島県最低賃金が適用となります。ただ、特定最低賃金の7業種についても9月26日から順次専門部会で御審議いただきまして、先立って11月1日に開催されました広島地方最低賃金審議会において報告された全ての専門部会報告のとおり議決し、答申を頂いたところです。その後、異議申出の公示手続き等を行いまして、今後は官報公示等を行うことに向けて準備を進めておりまして、特定最低賃金につきましては、年内に発効する予定でございます。

また、広島県最低賃金の改定と業務改善助成金の周知については、令和5年度最低賃金周知報告計画に基づき広島労働局全体で周知を行っており、国、県、市町、商工団体、労働団体、事業者団体等に対し周知の依頼をさせていただいております。官報公示後は特定最低賃金の改正についての周知を行っていく予定でございます。

戻りまして安全衛生分野です。46ページです。今年、広島労働局第14次労働災害防止推進計画の初年度ということですので、この関係につきまして説明させていただきます。この括弧4の重要事項を踏まえた労働者が安全で健康な働くことができる環境整備についてですけれども、その推進計画に書かれている取組ということですので。労働災害の動向を説明させていただきます。資料の右にある5年度上半期の実績といたしまして、上の表が10月末現在の休業4日以上死傷災害の発生状況、その下にあるのが10月12日ですけれども、監督署から報告があった死亡災害の発生状況です。死傷災害につきましては、対前年比較で6.1%の減少、死亡災害は1名減少となっております。死傷災害は、社会福祉施設と建設業において大きく増加しております。一方林業は減少しております。死亡災害は、昨年大幅に増加した状況でしたけれども、今年に入ってそれが改善する状況には至つ

ておりません。推進計画の取組状況につきましては広島労働局のホームページに特設ページを開設して内容を順次掲載して情報発信をしております。

丸1の事業者が自発的に安全衛生に対する取組のための周知と啓発の主な実績ですけれども、47ページになりますが、労働局長が安全衛生に積極的に取り組む事業場を訪問して経営幹部、一般労働者と意見交換を行い、収集した好事例を管内の事業場に情報発信するという労働局長安全衛生優良事業場訪問の取組を9月11日に開始いたしました。第1回目の熱中症対策に積極的に取り組んでおられるリライアンス・セキュリティー株式会社を訪問したところ、テレビや新聞で報道され、反響がありました。訪問時の様子ですとか、企業の取組について取りまとめたニュースレターを作成してホームページに掲載しています。この取組につきましては、本日までに3回目までの訪問事業場とその日程が決定しておりまして、今後順次実施してまいります。

続きまして48ページの2でございます。労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進ですけれども、主な取組について紹介いたしますと、労働局のホームページにSAFE協議会特設ページを開設して、その協議会で収集した好事例を資料化してホームページに掲載して対策を周知していくということでございます。また労働局長が行動災害防止に先進的な取組を行っているJFEスチール西日本製鉄所株式会社を訪問して職場における行動災害防止の取組を行政と連携して推進することについて協力を要請した結果、同社のアクティブ体操の広島県内の事業所への展開に理解を得られたところでありまして、各種会議、イベント等の場でこのアクティブ体操の紹介、取組や働きかけをしているところでございます。

49ページの丸3なのですけれども、高齢労働者外国人労働者等の労働災害防止対策の推進ですが、主な対策を紹介させていただきますと、高齢労働者の労働災害防止対策については全国安全週間特別イベントと称しまして、高齢労働者の転倒災害の防止予防を、これがメインテーマでございまして、こういったセミナーを今年度初めてなのですけれども広島県内の2か所で開催いたしました。各種会議や、説明会の場でエイジフレンドリーガイドライン、エイジフレンドリー補助金の周知に努めているところです。高齢の労働者の転倒災害防止啓発、これが重要ですので、労働局で独自のリーフレットを作成して労働局、監督署、ハローワークの求人窓口に配架させていただきまして、労働災害防止に向けた経営者の意識啓発を進めているところでございます。外国人労働者につきましてもその各種災害防止団体の広島県支部ですとか外国人技能実習機構へ資料提供して周知啓発に努めているというところでございます。

その他50ページの方を見ていただきたいのですが、業種別の労働災害防止対策の推進でございます。これにつきましては業種別の対策ということでそれぞれ対策を書いてございます。陸上貨物運送業、建設業、製造業及び林業を重点事業としてございまして、それぞれこちらに書いてございますような施策を実施してございます。実績についてでございますが、特に建設業でございましてけれども恒例の局長パトロールを全国安全週間期間中に実施いたしました。現場が新サッカースタジアムであったこともありましてNHKを始め広島県の民放会社全てがこのパトロールの模様を報道してくださいました。製造業は、引き続き署が問題のある事業所を中心に指導を実施しておりまして、林業につきましては、全国の林業の労働災害防止大会が本県で開催されましたのでその中に、私も講演があったのですが、その中で林業の労働災害の発生状況とともに災害防止につきまして周知啓発をしたということでございます。

衛生関係について述べさせていただきます。51ページなのですけれども、丸6、メンタルヘルス対策過重労働対策について、これは主な取組につきましては、50人未満の小規模事業所におけるメンタルヘルス対策推進のために局独自のリーフレットを作成して周知等をしてございます。また、局



長名で各署の団体に対して一般定期健康診断の実施、就業上の措置の実施、医療保険者への健康診断結果の情報提供への協力を要請いたしました。

52ページのイ以降のことなのですが、治療と仕事の両立支援につきまして、広島県地域両立支援推進チームの三つ折りリーフレットを各種説明会等で配布させていただいております。相談窓口の周知に努めているところでございます。これらの取組を行っているところでございます。

あとは、53ページの7のところでは新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底、これが重要事項の最後でございます。今年度は、化学物質に関する規制がメインということで、それをメインテーマとした説明会を開催し、集中的な周知を行っております。石綿対策につきましては、各種会議説明会の場で改正石綿則に係る周知をしていることと三省合同パトロールを実施してございます。令和3年度につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大により労働パトロールは中止となっておりますけれども、更に、この石綿関係につきましては、広島県県内における全ての自治体に対して、今年度の10月1日から石綿事前調査の要件義務化の周知を要請いたしまして、解体回収業者及び使用者向けのリーフレットの窓口備付けを依頼し、発注者となり得る県民に対して広く周知させていただいているところでございます。

駆け足となりましたが、私からの説明となります。

#### 【野北委員】

ありがとうございました。

それでは、続いて田中職業安定部長よろしくお願いたします。

#### 【田中職業安定部長】

はい、職業安定部長の田中でございます。委員の皆様には日頃から職業安定行政の運営につきまして御理解御協力を賜っておりまして感謝申し上げます。私からは、職業安定行政の部分について説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

同じ資料の4ページをお願いいたします。2の、個人の主体的なキャリア形成の促進についてです。括弧1の地域のニーズに対応した職業訓練の推進としまして、広島県との共催によりまして広島県地域職業能力開発促進協議会の設置をいたしております。今年度実績右側でございます。10月24日に第一回目を開催いたしました。今後、来年3月に第二回目を開催いたしまして、令和6年度の実施計画等につきまして議論を行っていく予定としております。またその下にございます表でございますが、公的職業訓練の実績を掲載しております。中でも近年は、デジタル分野の人材ニーズが高まりを見せておりまして、公的職業訓練におきましても、デジタル分野に重点をおいて訓練コース設定などに取り組んでおります。表のオレンジ色の色付き部分がデジタル系の実績となっております。例えば求職者支援訓練のデジタル系の定員でございますが、令和4年9月末で定員が68人となっていたところ令和5年9月末で182人というふう増加となっているところでございます。

続きまして6ページ目をお願いいたします。括弧4の雇用維持及び在籍型出向の取組についての支援です。右側の雇用調整助成金の実績でございますが、御案内のとおり新型コロナウイルス感染症が5類に変更されたこと等も踏まえまして雇用調整助成金の特例措置は令和5年3月末で終了しております。以前は1日100件以上の申請があったという状況でございましたが、現在では雇調金の申請はほぼなくなっている状況でございまして、雇用維持の取組については一定の収束を迎えたという状況でございます。

一方で、現在重要となっておりますのが括弧5の企業におけます人材育成やリスクリングでございます。人材開発支援助成金に人への投資促進コース、また、事業展開等リスクリング支援コースを設

けましてリスキング等に取り組む企業に対する助成を行っております。活用いただくために労働局、ハローワーク、一体となりまして積極的な企業様への活用勧奨を行った結果、右側でございますけれども制度創設時以降多くの企業様に活用していただいている状況となっております。引き続きリスキングの推進に取り組んでまいります。

7ページをお願いいたします。3の大量雇用変動の事案への対応でございます。右側でございますが、呉地区製鉄業につきまして本年9月末には全施設休止がございました。労働局の対応といたしまして呉地区製鉄業関係従業員等を対象として局内全てのハローワークに特別相談窓口を置きまして再就職支援を行うとともに、中ほどにも記載がございますけれども、今年度におきましても企業説明会面接会を開催するなど、呉市、また、広島県とも連携を図りながら集中的な再就職支援を進めております。

8ページをお願いいたします。2の安心して挑戦できる労働市場の創造についてでございますが、まず、1番の労働市場の強化・見える化についてですが、昨年10月に改正職業安定法が施行されまして、求職者が安心して求職活動を行える環境の整備などに取り組んでいるところです。今年度につきましては、右側になりますけれども職業紹介事業者に対する改正法の周知指導監督のほか、労働市場の見える化につきましてはハローワークの職業相談におきましてパンフを載せておりますが、「jobtag」という職業情報などを検索できるサイトがございます。また、企業の職場情報を検索比較できる職場ラボといったものもございますので、これらを活用しながら求職者支援を実施しているところでございます。

続きまして9ページ目でございますが、2の賃金上昇を伴う労働移動の支援です。今年度の取組といたしまして、成長分野等におきまして就職困難者などの雇入れがあった場合、特定求職者雇用開発助成金ですとか、あるいは離職者について早期に雇い入れた場合におきまして、労働移動支援助成金の支給による支援を行っております。支給実績については、まだ多くない状況でございますが、こちらにつきましても引き続き周知に努めていきたいと考えております。

10ページ目をお願いします。括弧2の都道府県と連携した取組についてですが、今年度におきましても右側に記載がございます広島県と連携を行いまして子育て中の女性等を対象とした就職支援といたしまして、しごとプラザマザーズ広島、福山におきまして就職支援を実施するほか、その下の部分になります広島市、それから呉市とは生活保護受給者等を対象に一体的実施事業によりまして就職支援を行っております。

そのほかにも11ページに列挙をさせていただいておりますけれども、自治体と連携をいたしまして大卒新卒者、外国人留学生を対象とした合同就職面接会のほか、各ハローワーク単位におきましても市町村と連携した面接会等を実施しているところです。引き続き自治体と連携を図りながら就職支援に努めてまいりたいと思います。

少しページが飛びまして、14ページ目をお願いいたします。14ページの3の、継続的なキャリア就労支援についてです。ハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進に取り組んでおります。右側ですが、オンラインによります職業相談の実施ですとか、オンラインのセミナーの開催などに取り組んでおります。昨年度は、新卒者を中心にコロナ感染症の関係もございまして、企業の面接がオンラインで行われる場合も多いことを背景としましてその練習も兼ねてハローワークのオンライン相談を希望するといったケースも多い状況でございました。ただ今年度は、企業面接も対面に戻りつつあるといった影響もございまして、昨年度に比べますとオンライン相談件数は少し落ち着いてきている状況でございます。一方で、オンラインセミナーにつきましては、昨年度以上の実績となっております。またチラシも載せておりますが、SNSによる情報発信についても力を入れておりまして、LINEによるセミナーですとか訓練の案内を積極的に情報発信しているところでございます。

15ページ目をお願いいたします。括弧2の人材確保対策コーナーでの支援等についてです。右側を御覧いただきまして、人手不足分野であります福祉、建設、運輸、警備の各分野につきまして就職件数を掲載しております。取組としましては、ハローワーク窓口でのマッチングのほか、介護、医療、保育就職フェアなど分野限定でのセミナーですとか、面接会の実施などに取り組んでおります。

続きまして16ページ目をお願いいたします。括弧4の求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制による支援でございますが、非正規雇用労働者などにつきまして、ハローワークにおいて担当者を決めて継続的に支援をしていく求職者担当者制を実施しております。個々の方に応じまして履歴書職歴書の添削ですとか模擬面接なども行いまして支援をしているところでございます。実績は右側の一番上に書いてございますが、おおむね昨年度と同程度の進捗となっております。

17ページをお願いします。生活困窮者に対する就職支援につきまして、右側の一番上の表に実績を掲載しておりますが、就職者数が844人、就職率63.5%となっており、こちらも前年同期と同様の進捗でございます。

少しページが飛びまして、25ページ目をお願いいたします。新規学卒者の就職内定率でございますが、右側に記載がございます高校生の9月末時点での内定率でございますが、昨年度が58.8%に対して今年度は61.8%と上昇しております。大卒については、まだ数字が出ておりませんので今後の状況を見ていきたいと思っております。

次のページの26ページ目でございますけれども、若者の雇用状況が優良な企業を認定する制度でありますユースエール認定企業でございますが、右側に実績がございますけれども、今年度は9月末で8社認定となっていて、前年度と比べますと増加している状況でございます。

続きまして次のページ、27ページのフリーター等への就職支援についてです。フリーターについては、正規雇用ということの一つ念頭に置きまして就職支援に取り組んでおります。右側の中ほどに広島わかものハローワークにおける実績を載せております。前年同期と比べまして支援対象者数、就職者数はやや減少しており、就職率は増加しているという状況でございます。

続きまして28ページ目は就職氷河期世代の就職支援についてです。右側の実績を御覧いただきますと、今年度9月末の就職件数などにつきまして昨年度以上の実績となっておりますので、順調に推移していると考えております。氷河期世代の支援につきましては、次のページの29ページ目の括弧4でございますけれども、就職氷河期世代活躍支援広島プラットフォームにつきまして、労使の委員の皆様にも御参画いただきまして、本年は11月7日に開催いたしました。プラットフォームの場での各機関の取組の情報共有なども図りながら取組を進めている状況でございます。令和4年度までの3年間で第一ステージ、令和5年度からの2年間で第二ステージと位置付けられておりますので、こちらについても引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

次に、31ページをお願いいたします。高齢者の就労社会参加の促進です。令和5年のデータにつきましては、まだ出ておりませんが、右側に令和4年の状況を掲載しております。特には、70歳以上まで働ける企業について令和4年で39.1%となっております、徐々にではございますけれどもも増えている状況でございます。次のページの32ページ目でございますけれども、右側に高年齢者の新規求職者数、就職件数の実績を掲載しております。昨年同時期の9月末と比較をいたしまして、55から59、60から64、それから65歳以上、いずれの年齢層においても新規求職者数、就職件数共に増加をしているという状況でございます。

次に、障害者の就労促進につきまして、33ページ目をお願いいたします。右側であります、こちらも令和5年のデータ、出ておりませんが広島県の令和4年の実雇用率は1.38%と前年より増加しております。また、障害者就職件数については、今年度9月末で1,031件となっておりますので、昨年同期を上回る実績となっております。民間企業の法定雇用率は、現在は2.3%でございますが、令

和6年4月には2.5%に、また、令和8年7月には2.7%に引き上げられる予定となっております。加えまして業種ごとに設定されています除外率につきましても令和7年4月に一律10ポイント引き下げられる予定でございます。雇い入れられるべき障害者の数の増加が今後見込まれることから、そこも見据えまして企業に対する雇入れに係る助言指導や助成金活用による支援を行ってまいりたいと考えております。また、分量の関係で資料を付けていなくて恐縮なのですが、最近特に力を入れておりますのが、中小企業で障害者雇用に熱心に取り組んでいただいております取組が優良な企業をもにす認定企業として認定させていただいております。先日も委員のニシキプリント様にはもにす認定企業になっていただいております。労働局といたしましてもこうした取組を通じてしっかりと障害者雇用を前に進めていきたいと考えております。

次に、34ページ目をお願いいたします。外国人に対する支援でございます。右側でございますけれども、令和4年の数字となりますが、県内の外国人労働者は38,698人、外国人雇用事業者数は6,005事業所となっております、いずれも外国人雇用状況届が平成19年に義務化をされて以降過去最高となっております。今年度上期に外国人留学生を対象としてウェブでの説明会を開催したほか、ハローワーク広島、福山に設置しております外国人雇用サービスコーナーでの支援などに取り組んでいるところでございます。

最後に、資料代わりまして恐縮ですが、縦置き資料で職業安定行政関係資料がございますのでそちらの資料ナンバー3をお開きいただけますでしょうか。マッチング機能に関する業務の総合評価の結果というところでございます。資料3でございます。こちらの令和4年度のハローワークのマッチング機能に関する総合評価の結果について説明をさせていただきます。近日中にプレス発表を予定している内容でございます。2ページ目を御覧ください。ハローワーク総合評価について、ということで、こちらについては平成27年度から目標管理・業務改善に取り組むためマッチング機能に関する業務の評価改善の取組を行っております。具体的には、全国の各ハローワークがそれぞれ目標を定めまして、取組の成果をポイント化して全国的に評価をして継続的な業務改善に役立てております。

3枚目を御覧ください。令和4年度の評価の結果でございます。右側でございますけれども、県内のハローワークにつきまして良好な成果という所が6所、標準的な成果という所が4所、成果向上のための計画的な取組が必要という所が1所となっております。過去との比較で申し上げますと、令和3年度についてはコロナウィルス感染症の影響に鑑みまして相対評価を行っておりませんので、令和2年度との比較を載せておりますけれども、類型2の良好な成果が増えているという結果でございます。ただ一方で、令和4年度については類型4が1所ございますので、その所も含めまして全所におきまして、この取組の主眼であります今回の結果を踏まえた更なる改善というところにつなげていきたいと考えております。同じページの下段に概況としてまとめておりますけれども、令和4年度の各所の取組状況としまして、マッチング強化を図るために求職者担当者制の取組でありましたり、説明申し上げたSNSによる発信、あるいは自治体と連携した面接会の取組などに取り組んできたところでございます。今後のサービスの改善という部分につきましては、今申し上げたマッチング強化の取組については継続しつつ、昨今の人手不足の状況を的確に捉えまして求人充足支援ですとか、地元企業のPRの取組といった求人者ニーズを踏まえた充実にも取り組んでまいりたいと考えております。各所ごとの状況につきましては、4ページ以降に付けておりますので御参照いただければと思います。私からの説明は以上でございます。

#### 【野北委員】

ありがとうございました。

それでは引き続きまして高橋雇用環境・均等室長からよろしくお願いたします。

#### 【高橋雇用環境・均等室長】

私からは、雇用環境均等行政の上半期の業務の進捗状況について、説明をいたします。

まず、こちらの審議会資料の2ページ目を御覧ください。最低賃金の引上げに向けた支援の推進、取組でございます。主な取組は、生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者の方への支援でございます。具体的には、業務改善助成金を活用した支援と働き方改革推進支援センターによる相談支援を実施しております。今年度は、最低賃金が大幅に引き上げられる中、これまで以上に中小企業小規模事業者の方への支援が求められておりますことから、県内の経済団体や業種団体に対しまして、会員企業への周知をお願いするとともに、県内の金融機関とも連携しまして利活用を進めたところでございます。また、8月には本助成金が拡充されるとともに、広島県で上乗せ補助金も創設されまして、県と連携して周知・広報の取組を実施いたしております。その結果、申請件数が9月末時点で昨年1年間の申請件数を上回る230件となりまして、現在は、300件を超えてもうすぐ400件に届くかなという位の増加をしているところでございます。また、働き方改革推進センターでの相談支援も昨年同期を上回る活動状況になっているところでございます。

次のページの3ページ目を御覧ください。監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底の取組についてでございます。雇用形態に関わらず公正な待遇の確保を通して賃上げの流れを非正規労働者の方にも届けるべく、今年度パート有期法に基づきます同一労働同一賃金の徹底に取り組んでまいります。具体的には、監督官に定期監督の際、事業所の非正規労働者の同一労働同一賃金に関する待遇の状況を確認していただき、必要に応じて法違反の疑いのある事業所に効率的に雇均室が助言指導を実施するとともに、必要に応じ働き方改革推進支援センターによる職務分析、職務評価につなげる取組を本年の3月から実施しているところでございます。上半期の実績は、資料のとおりとなっております。報告徴収実績の件数は昨年同期と比べますと4倍以上と大幅な増加となっているところでございます。

次にページがずいぶん飛ぶのですが18ページを御覧いただきたいと思っております。18ページは、女性活躍推進と男性の育児休暇取得の促進の取組でございます。労働力人口が減少する中、全員参加型社会の実現が求められており、雇均室では、職場における女性の活躍促進のための環境整備に取り組んでいるところでございます。具体的には、女活法に基づきます一般事業主行動計画の作成、届出の徹底でございます。本行動計画は、事業主の方に自社の男女の労働者の人材活用状況ですとか、処遇の差異につきまして要因分析をしていただきまして、その解消に向けた雇用管理改善につなげる取組でございます。上半期の実績は資料のとおりであり、義務対象の事業所の届出はおおむね100%となっております。また、昨年7月に施行された男女の賃金格差の公表につきましては、おおむね全ての義務化対象の企業で公表がなされている状況でございます。とりわけ厚労省では、厚労省が運営しております女性活躍推進企業データベースでの公表を、勸奨しております。その目標を本省として7割としているところでございますが、本県ではその7割の目標を達成している状況でございます。

次に19ページを御覧ください。19ページは、育児介護休業法の履行確保の取組でございます。実績は、資料のとおりとなっております。昨年同期の実績を大幅に上回る状況となっているところでございます。次に、20ページを御覧ください。仕事と家庭生活を両立できる環境整備の取組でございまして、両立支援に取り組む事業者の方を支援する両立支援等助成金の実績をこちらに掲載しております。実績としましては、おおむね昨年同期と同様の状況となっているところでございます。

次に、21ページを御覧ください。21ページは、次世代育成支援対策の推進の取組でございます。具体的には、次世代法に基づきます一般事業主行動計画の策定届出の徹底に取り組んでいるところでございます。実績といたしましては、こちら資料のとおり、おおむね義務対象の事業所では作成届出がなされている状況でございます。

次に23ページを御覧ください。23ページは、不妊治療と仕事の両立支援の取組でございます。具体的には、両立支援等助成金や働き方改革推進助成金の利活用を通じた事業場での特別休暇制度などの導入支援やくるみんプラスの認定促進に取り組んでいるところでございます。実績といたしましては、資料のとおりでございますが、今回不妊治療に係る助成金の利用状況が伸び悩んでいる状況でございます。

次に36ページを御覧ください。36ページは、多様な選択を力強く支える環境整備の取組でございます。育児や介護、また通勤困難な状況を抱えております労働者の環境整備として、テレワークの導入を推進しているところでございます。しかしながら、コロナ感染症が2類から5類に移行した後は、助成金の利活用が無くなっておりまして、テレワークがコロナ感染症前に後戻りしているような状況となっているところでございます。こうした中、国では育児介護休業法に両立支援のための選択的措置の一つとしてテレワークを追加することを現在検討していると聞き及んでいるところでございます。

36ページの後段から37ページにかけて、フリーランスと発注者の契約トラブルに関する相談対応と、いわゆるフリーランス保護法の周知の取組を掲載しているところでございます。このフリーランス保護法は、来年の秋に施行予定となっております、その内容はフリーランスと発注者の間の適正な取引の推進とフリーランスの職場環境の整備となっているところでございます。雇均室では、後段の職場環境の整備、これを担当することになっておりまして、施行後は雇均室でフリーランスの方からの申出に基づき、助言指導を実施する予定となっております。

次に、38ページから43ページにかけて働き方改革の取組を掲載しておりますが、この取組の中での雇均室の役割といたしましては、事業主の支援でございます。助成金の活用や働き方改革推進支援センターによる相談支援により、働き方改革にお取り組みいただいております事業主の方を支援しているところでございます。

ページ飛びまして42ページを御覧いただきたいと思っております。42ページには、しわ寄せ防止の取組を掲載しております。発注者の長時間労働の抑制のための取組が下請事業者に短い納期の設定や急な仕様変更などのしわ寄せとして生じることを防ぐために、11月、今月でございますが、しわ寄せ防止キャンペーン月間、これを利用して事業主団体や労働団体の方、それから業種団体に防止の取組の要請を実施しているところでございます。

次に今度はページが飛びまして55ページ56ページを御覧ください。こちらが職場におけるトラブルの相談対応と早期解決の取組を掲載しております。55ページは、ハラスメント対策の推進でございます。資料でございますとおり、ハラスメントに関する相談が高止まりの状況となっております、その対応に取り組んでいるところでございます。また、所管する法令に基づくハラスメントに対する事業主の措置義務の履行確保のための助言指導を実施しておりまして、上半期の実績は、去年同期と比べて大幅な増加となっているところでございます。

そして56ページでございます。56ページは、総合労働相談コーナーでの相談状況を掲載しておりますが、こちらの相談件数も高止まりの状況になってございまして、相談内容別に見ますと従前のおおむね嫌がらせ、これが最も多くなってございまして、次が退職に関する相談、それから解雇の状況となっております。相談に対しましては、必要に応じて労働局長による助言指導の実施ですとか、個別労働紛争解決援助制度によりますあっせんなどによりまして、迅速な解決に向けた対応を実施しているところでございます。

最後になりますけれども、今年度に入ってから雇均室の新規の業務について説明させていただきたいと思います。資料としましてはこの縦長の雇均室資料こちらの6と7を御覧いただきたいと思います。こちらの雇均室資料の6と7は、11月2日に閣議決定された総合経済対策にも盛り込まれております年収の壁への対応でございます。非正規労働者の所得向上を図るため年収の壁を意識せず働くことができるよう年金制度改革を待つことなく壁を乗り越える方を支援する取組でございます。具体的にはこちらの資料でございますように、キャリアアップ助成金に新たに社会保険適用時処遇改善コースを創設いたしまして社会保険加入による手取り額の減少を補助する事業者の方を支援してまいります。また事業者の方には年収の壁への対応に合わせまして雇均室資料7に付けておりますけれども、配偶者手当の見直しについても併せて御検討いただけるように要請しているところでございます。

そして最後、雇均室資料の8を御覧ください。こちらは、労働条件明記ルールの変更への対応でございます。今年度に入りまして安定法関係規則ですとか、また労基法関係規則、それから雇止めガイドライン、こういったものが改正されまして、労働条件明記ルールが来年の4月からこちらのリーフレット記載のとおり変更となることとなっております。そのため、現在円滑な施行に向けて労働局全体で周知広報に取り組んでいるところでございます。私からは、以上でございます。

#### 【野北会長】

ありがとうございました。ただ今の御説明に関して各委員の方々から御質問はありましたらよろしくお願ひします。いかがでしょうか。

#### 【岩崎委員】

ハローワークのマッチングにおける評価について、ハローワーク広島が今一つだった理由はあるのでしょうか？

#### 【田中職業安定部長】

御質問ありがとうございます。ハローワーク広島につきましては例えば資料6ページ目を御覧いただきますと、広島所において分析しているのですが、例えば括弧4番の、これは広島所の設備の部分にはなりますが、令和4年といいますとまだコロナ感染症の状況で各種面接会ですとかセミナー等縮小せざるを得ない状況があつて、なかなか十分に業務運営が展開できない点があつたと、特に県内のハローワーク一番規模が大きい所でございますので、そういう意味で求職者の方を多く集めた面接会セミナーというものは有効に今までできたのですが、それが令和4年度は多少できない面があつたということが広島所の分析においては書かれております。また、これは広島所というと、県内で規模が一番大きいところですので、全国的に他の大きい規模の所と比べるとということになりますが、その場合規模が大きいところについては平均からどれくらい離れているかということを見るときに、他のグループより、より標準偏差というものは厳しく見るということもありまして、そういう面も多少はあつたと思います。

しかし、いずれにしても今回の分析を踏まえまして、例えば所の分析と同じ6ページにございます職員の事業所訪問につきましては、令和4年度もやってはきましたが、求人者支援というところに重点を置くということもございますので、この事業所訪問については、令和5年度については更に強化するなど、令和4年度の取組を踏まえて更に改善をしていくということで広島所としても考えているという状況でございます。以上でございます。

**【野北会長】**

ありがとうございます。他にございませんでしょうか。

**【亀井委員】**

失礼します。連合広島の亀井と申します。お世話になっております。資料18ページに今回新しく公表義務が設けられました男女の賃金差異についての情報、公表状況が出ているのですけれども、公表された中身ですが、実際どのような差異があったのか、もし把握しているようでしたら状況をお教えいただきたいと思っておりますのでよろしく申し上げます。

**【高橋雇用環境・均等室長】**

御質問ありがとうございます。雇均室の室長高橋です。

男女の賃金差について公表されておりますけれども、公表の中で一番大事にしておりますのがこちら格差の数字ではなくてどうして差異が生じているのか、こうした分析した内容を共有していただいて今現在どうしているのかを共有していただくというのを今回大きな目標としているのですけれども、公表している企業さんの状況を見ますと、賃金格差の大きな理由としては女性管理職が少ないことによって平均した男女の賃金格差が大きかったというようなものが一番目についた状況になっております。

**【野北会長】**

藤井委員いかがですか。

**【藤井委員】**

労働者代表の藤井と申します。

一点教えていただければと思うのですけれども、資料の36ページ、37ページなのですけれども、フリーランスへの対応ということで記載がされていましてきちっと対応していただいているのだなというのは説明の中から理解することができたのですけれども、フリーランスの問題でいくといつも労働者性があるのかどうか、高いのか低いのかというところが凄く問題視されて、広島労働局においてはきちっと対応しています、ということはあったのですけれども、労基法に基づく労働者であるかどうかということでの対応にしかならないのかなというふうには思うのですけれども、先ほど説明をしていただいた中で実態から見ても労働者性が高いと判断される場合についてはきちんと対応していますよという説明を頂いたので、独自で広島労働局としてこういう実態があればきちっとした労働者として認められるべきなのだ、というような基準というか考え方がありましたら参考までに教えていただけたらと思います。

**【前田労働基準部長】**

労働基準部長の前田です。私の方から答えさせていただきます。

労働者性の有無につきましては、労基法の中の考え方、昔出ていましたが労働基準法研究会の中で、労基法上の労働者の判断基準のいくつか要素が出て、その中で総合的に考慮して実態において労基法の労働者かどうか判断するという考えが示されておりまして、それに基づいて監督署の方も労働局の方もやっているところでございます。ですので、広島労働局独自で何とかこういった場合には労働者性有り、という判断をしているものではございません。ただ先ほどの説明の中で実態と



して労基法上の労働者として捉えられる場合には、その保護のために監督官として採るべき措置はしているところでありまして、そうでなかったとしても、そうでない働き方をしている方については、適切な支援相談を受けられるような場所を教示させていただくということで対応させていただいているところでございます。アドバイスということでございますけれども、そういったところでさせていただいているところでございます。

#### 【大野委員】

連合広島の大野です。よろしくお願いします。

賃金のところで少しお願いと言いますか、今、世の中全国的に賃金上がるような状況になっておりまして、去年の数字をみると分かると思いますけれども、全国3.5%以上賃上げしましたと。問題なのは、1ページにも出ております最低賃金のところにもかかってくるというふうに思うのです。広島県は40円上がっていますから改定されましたけれども、今年の春闘を振り返ってみて大手はよく頑張ったと思うのですが、中小零細のところを見ても上げざるを得ないという状況の所が多く聞こえて来まして、私は、連合広島の立場でも広島県の方にも言っているのですけれども、中小に対して適正な価格取引ができるようにとこの一年間ずっと申し上げていたのです。様々な取り組みもされているのですけれども、御承知のとおり、次の、来年の春闘は連合の方針11月の1日に決まりますけれども、5%以上ということで去年以上の勢いで春闘が始まろうとしています。その時に感覚的で言えば大手はそれに近いものはおそらく出してくるのだろうと思いますけれども、一番問題なのは大手を支えている中小という、その春闘が果たしてそこに追従できるのかということが非常に心配なのです。ここが格差が開くようであれば日本社会は少し、広島県の経済もそうですけれどもかなり混乱されるのではないかと懸念がありまして、広島県にもパートナーシップ構築宣言の普及促進会議というものを立ち上げていただいて、そういったことをつづすためのセミナーとかいろいろな働きかけをしているのですけれども、これは公労使全体で世の中変えていくのだというような勢いでいかないとおそらく日本社会広島県の経済も立ち行かなくなるなど思っておりますので、組合的にもこれから春闘始まる時にその個別の企業の中でうちの会社は適正な価格取引できていますかと、そういったことも是非言ってくれないかというような話をしているのですが、色々な立場で個々の是正をしていかなければならない、もちろん生産性の向上というのは一番必要なところでもありますけれども、それにかかわない今の原材料価格の高騰とエネルギー価格の高騰と人件費の高騰というところは企業間同士で適正な価格取引ができるような形のすでに色々な取組もされていますけれども、更に強化していただきたい、これはお願いです。以上です。

#### 【野北会長】

御意見いろいろあるかと思うのですが、事務局の方、今のことに関して何かありますでしょうか。

#### 【前田労働基準部長】

春闘に係る関連したお話、ありがとうございます。確かに私ども、春闘賃上げについては日本の中で連合さん頑張っておられますし、経済界の方でも新聞情報ですけれども、それに呼応した形の賃上げのモメンタムを維持していかなければいけないという御発言もされているところがございますので、私どもの立場ですと監督署、基準関係でございますが、通常の事業場の方に対してのお話の中でも賃金引上げについての環境整備、具体的には広島県のこういった業態の規模何人くらいで

すと大体相場といえますか賃金水準はこういった形です、というようなことも資料を提供してお話しさせていただきますので、そういったところの取組を今後継続させていただきますので、そういうようなことに引き続き監督署側の方でも取り組んでまいりたいというふうに考えております。

#### 【野北会長】

まだまだ御意見あると思いますけれども、先にその他の議題に入りまして、もしご意見がございましたら最後の意見交換等の時にまたよろしくお願ひします。

それでは、先にその他に入らせていただきます。最低工賃の改正について前田労働基準部長及び石井賃金室長より御説明をお願いいたします。

#### 【石井賃金室長】

賃金室長の石井でございます。私から広島県既製服縫製業最低工賃の改正の報告をさせていただきます。説明資料といたしましては、賃金業務関係資料、資料1から7まででございます。では着座させていただきます。

まず、報告をさせていただく前に最初に最低工賃についてと改正についての流れを御説明させていただきます。

最低工賃というのは、いわゆる内職を行う家内労働者に支払われる工賃について、家内労働法に基づき最低基準の工賃を定めたものです。お手元の資料6を御覧ください。後ろから2番目となります。ここで一番上の1にございますように、広島県には4件の最低工賃があります。これらの最低工賃の改正につきましては、2にございますように計画的に検討を進めることとしておきまして、最低工賃新設改正計画に基づきまして原則3年をめぐり調査を行ってその実態を把握し、改正の可否を検討しております。

次に、最低工賃改正の手続きについて説明いたします。資料1と2を御覧ください。資料1は最低工賃改正に係る関係法令、資料2は改正決定手続きのフローチャートとなっております。フローチャートにて手続きの流れを説明いたしますと、まず実態調査の結果を踏まえまして労働局長が改正の必要性を判断することとなりますが、改正の必要性があると判断した場合には地方労働審議会に改正の諮問をいたします。その後、地方労働審議会におきまして、調査審議を付託する専門部会を設置いたしまして、専門部会において工賃工程などについて具体的な審議を行い、専門部会報告に取りまとめまして地方労働審議会に報告をいたします。広島地方労働審議会運営規定第9条第1項の規定によりまして地方労働審議会会長名で労働局長に答申、そして異議申出の手続き等を経て官報公示後30日を経て効力発生となります。以上が改正に係る流れとなります。

次に、先に行われました広島県既製服縫製業最低工賃の改正について報告いたします。昨年11月の広島地方労働審議会におきまして労働局長から広島県既製服縫製業最低工賃の改正諮問を行いまして、その後専門部会等において改正審議を行った結果、令和5年6月5日に広島地方労働審議会から改正決定の答申をいただきました。その答申文の写しが資料3となっております。そしてその別紙の専門部会報告小委員会報告の写しで、これらセットとなっております。

広島地方労働審議会から専門部会、そしてさらに専門的に調査審議を行うために設置した小委員会に具体的な金額工程などの審議を付託し、審議を行った結果、報告がなされたものです。審議は、専門部会2回、小委員会1回の審議を踏まえまして一覧表のとおり改正となりました。小委員会は、専門部会が具体的な金額等の調査審議を付託するもので、専門部会の委員のうち、いわゆる業界委員の労使それぞれ2名ずつ、公益委員2名の計6名による審議が行われました。小委員会の議決を専門部会に報告し、専門部会において金額改正が議決されました。その専門部会の議決を

もって先ほどの運営規定第9条第1項により広島地方労働審議会から労働局長に答申を頂いております。

そして、一連の手続きを経て資料4のリーフレットの右側に記載しておりますとおり、令和5年8月12日からの発効となりました。なお、専門部会小委員会において御審議いただきました委員はそれぞれの報告書に記載されております。最低工賃専門部会については、地方労働審議会第7条第3項によりその任務を終了したときは審議会の議決により廃止するものとするされております。広島県既製服縫製業最低工賃につきましては令和5年8月12日から発効しております、広島県既製服縫製業最低工賃専門部会は任務を終了したということで廃止の決定をしていただければと思います。

#### 【野北会長】

ただ今事務局から説明があったとおりでありますが、広島県既製服縫製業最低工賃専門部会については廃止ということでよろしいでしょうか。

(了承の声を受け)ありがとうございます。

それでは続いて広島県電気機械器具最低工賃改正について、御説明をお願いします。

#### 【前田労働基準部長】

私の方から、続いて説明させていただきます。着座して説明させていただきます。

賃金資料のナンバー6を御覧いただきたいのですが、広島県電気機械器具製造業最低工賃改正審議について、と題したものでございます。広島県最低工賃につきましては、こちらにありますように広島県内に4件ございまして、今回本件の対象となりますのが広島県電気機械器具製造業最低工賃となります。2に記載してございます最低工賃の改正については計画的に検討しているということで、直近の実態調査の結果を踏まえまして最終的に総合的に改正について判断しているということで、先ほど賃金室長からも説明がありましたように、本年度もそのような形で進めてまいります。今年、電気機械器具の製造業の最低工賃が検討対象であるということでもあります。3番のところを見ていただきたいのですが、最低工賃の実態調査の結果につきましては、資料にグラフとか入れてまとめてあるのですが、これは後程御覧いただくということでございまして、その資料の5の1、5の2でございまして、実態調査結果については、そこに取りまとめた結果を資料にお出ししております。家内労働者数ですとか委託者数ですとかそういったものが記載されているというものでございますけれども、広島県電気機械器具製造業最低工賃が適用となる作業の委託事業者さんは5社さん。最低工賃が適用となる家内労働者は16人であるということ、最低工賃が設定されている工程が8工程あるのですが、そのうち家内労働者がいる工程というのが5工程でございます。ということで、最も家内労働者が多い工程であったとしても8人の家内労働者ということでございます。

二つ目は、令和5年今年の調査と令和2年の調査で、3年ごとでございますので前の調査が令和2年なのでございますけれども、それと比較してその5工程において見てみますと、平均工賃については2倍以上となっているものが二つ、2倍以上になっているものがあるのですが、その他の工程といたしましては平均工賃が1.5倍程度の上昇、逆に減少しているというものが調査の中で明らかになりました。全体的に見てみますと平均工賃が大きく上昇している状況では無いというふうに見受けられるところでございます。4点目を見ていただきますと、改正審議を振り返ってみますと、現行の電気機械器具製造業最低工賃が発効した日が去る平成15年5月24日でございます、これまでおおむね3年に一度、この審議会の方に実態調査結果を事務局から報告させていただいております。いずれも改正諮問についてはしていない状況でございます。直近の審議といたしましては、令和2年度に、3年前ですと令和2年度となるのですが、令和2年の実態調査結果はどうかということなのですが、平

成29年、その前の調査結果よりも平均工賃単価が全体的に大きく上昇している状況では無かったということがございましたし、当時コロナでしたので、その経済情勢において慎重に状況を見守る必要があったというようなこともございまして、その時の改正に係る諮問は行わなかったという経緯がございます。参考までに、5番目として全国の電気機械器具製造業関連の最低工賃の改正状況ということでございますが、この工賃を設定している県は24県ございまして、広島と同様に15年以上改正されていない労働局は広島を含めて5県ということでございます。一方、近年改正されている局もございまして、その局については、最低工賃適用家内労働者は100名以上、適用されている家内労働者の数は100名以上のところがほとんどということでございます。以上の状況から今回この最低工賃をどうするかということでございますが、事務局といたしましては、今回の実態調査の結果を見ますと最低工賃の適用家内労働者が16人ということで、本省からの通達で、最低工賃を、例えば改正することであればということで目安が示されているのですけれども、それは100人ということになっておりまして、その100人を大きく下回っている状況にある。もう一つは最低工賃の設定されている工程の支払い工賃額が全体調査が令和2年と比べまして全体的に大幅に増加している状況ではないと実態調査結果から、そのように見れるということ、もう一つは業界の委託者の方に質問を調査の中で聞いているのですけれども、発注量自体は減少傾向にあると、資材、エネルギー等の関係のコストの高騰により新築物件件数の減少が続くという厳しい状況が引き続きするという見通し等の回答を頂いてございまして、このような状況から見ますと広島県電気機械器具製造業最低工賃の改正を今行う状況ではないのではないかと考えまして、その改正に係る諮問については審議会への諮問は見送らせていただきたいのですけれども、そういうふう考えております。

なお、現時点において、最低工賃適用労働者が最低工賃廃止の目安である100人を大きく下回る、16人ということでございますけれども、廃止についての諮問というのは今回は行わずにその今後の3年に一回を目途に行う実態調査の結果を踏まえつつ、今後総合的に検討していく必要があるのかなというように考えているところでございまして、今回は事務局といたしましては改正諮問というものはいただかないという方向をさせていただくということで取り扱いさせていただきたいと考えているところでございます。以上で私の説明を終わります。

#### 【野北会長】

ありがとうございます。それではただ今御説明がありました広島県電気機械器具製造業最低工賃の改正につきましてなにか御質問ございますでしょうか。

#### 【藤井委員】

連合広島、藤井です。電気機械器具製造業の最低工賃の改正審議についても改正諮問は見送るということで説明も頂いたのですけれども、賃金資料の6の4点目の改正審議で、この間の状況とか当時のコロナ禍の状況等々も考慮して改正の諮問はしなかったということなのですから、この状況からするとむしろ据え置くということにはならないのではないかなというふうに思うのです。この工賃に関わっている家内労働者が県内で16人しかいないというのも分かるのですけれども、でも16人いるのであれば、それに従事している労働者がいるのであれば、今の状況にきちんと適応した改正をするべきではないのかと思うのです。先ほども春闘の状況とか価格転嫁等々の話も出ていましたけれども、春闘でいくと過去最大、ここ数年来で大きな賃上げがされたということ、それから最低賃金の議論も出ましたけれども、昨年に引き続いて過去最大の引き上げ幅となったということからすると、ここについても改正に向けた審議をすべきじゃないのかなというふうに思うのです。委託者の方からすると量自体は減っている、今かなりコストも高くなっているという状況も含めてそれは労働者も同じ状

況であって、そうしたことからしてもずっと何年も改正がされていないということも含めて今回改正の審議をすべきではないかなど考えるのですけれどもその辺何かあればよろしくお願いします。以上です。

**【野北会長】**

他の委員の皆様いかがでしょうか。事務局側、何かありましたらよろしくお願いします。

**【前田労働基準部長】**

委員の御意見、今お聞きしまして、実際適用されている家内労働者の方が少ないというのはあるけれども今の状況等をそれぞれ春闘等の賃上げの環境からみると審議についてはいかがかという御意見だと思います。

これについて、私どもも最低賃金等がいろいろ上がっている環境下にある中で、改正についての検討というのがあるのかなど考えたところでございますけれども、今の、例えば振り返ってみまして電気機械器具製造業の最低工賃の適用となっている実際委託者さん、家内労働者さんの数について確認をしてみたところなのですけれども、委託者さんの数はそんなに変動はないのですけれども、例えば直近で平成26年の家内労働者適用となる家内労働者さんの数が40人であります。令和2年には49人、ということでございます。令和5年度調査ですと16人というふうになっておりまして、私どもその家内労働者の実際の人数は今後最盛期ではないのですけれども適用となる家内労働者の数が増加傾向になるということがあればあれなのですけれども、県内に直近の傾向を見ますと右肩に下がっているのですそういったことも考えていまして今回改正審議については見送りさせていただきたいというふうに事務局としては考えたということでございます。

**【藤井委員】**

ごめんなさい、基本的な考え方だけ確認させていただいてもいいですか。

この電気機械器具製造業の最低工賃だけではなくて、いずれにしても数ある家内工賃の改定をするかしないかの判断基準って、現下の社会の経済状況を受けていくらにするかということではなくて、人数が多いか少ないかをもって判断されるという理解でよろしいですか。16人だからしない。例えば令和2年、49人いました。じゃあ49人ならやるのですか。やるのですけれど16人ならばやりませんよ、という理解の仕方をしておけばいいのかその辺をお願いします。

**【前田労働基準部長】**

必ずしも人数がこうなっているからそれを基準にするしないということを私どもとしては考えていません。一方で、廃止の目安というようなものが出ていまして、それが100人というものがあるのですけれども、それを下回っているという状況にあるということと、後は実態調査の結果で平均工賃単価の上昇というのが全体的に上がってきている状況には今無いということが調査結果から明らかになっておりますので、そういったことを総合的に考慮させていただきまして今回は改正の審議を見送りさせていただきたいというふうに説明させていただいたところです。

**【野北会長】**

今回は改正見送りということではありますけれども引き続きご検討いただくということによろしいか。いかがですか。

**【前田労働基準部長】**

最低工賃の改定については3年に一回定期的に状況を見て判断をするということでございますので引き続き改正については検討させていただくということになると。先ほど冒頭にお話しさせていただきましたが、状況を見て廃止等も含めて総合的に局としても検討させていただきたいというふうに考えております。

**【野北会長】**

分かりました。それでは・・・。

**【岩崎委員】**

岩崎でございます。ちょっと新任なのでちょっと様子は良く分からないので、一つだけ素朴な疑問で聞かせてください。この賃金資料7にございますワイヤーハーネスその他3項目というのに最低工賃が設定されている、その上げ幅が上げるか上げないかはともかく一方でここに伺いますにその1ページ前にあります適用工程以外の作業内容としてたくさんの、51項目くらいの工程が書いてあって、それぞれ最低額書いているのですけれども、そもそもこの多岐にわたるこの電気機械器具製造業の色々な工程のうち、このワイヤーハーネスその他3項目だけ最低賃金が設定されているというのはどういった経緯によるものなのでしょうか。

**【石井賃金室長】**

賃金室長の石井でございます。それに関しまして説明いたしますと、昭和何年かになります、最初にハーネスなど基本的な作業について最低工賃が設定されました。7ページのとおり現在多種の作業工程がございますが、そもそも電気機械器具製造業に係る業務は多種多様でございます、それもその時代によって作業がいろいろと変化するというものであります。それらの作業を全部最低工賃の設定をするということになると、非常に難しい部分というもでございます。また、広島県の最低工賃だけではなくて全国的にそうなのですけれども、他県でも同様にハーネスなどが最低工賃として設定されております。

**【岩崎委員】**

ちょっと良く理解できないのですが、また別の場で勉強させてください。ちょっと仕組みを良くわかっていないので質問しました。

**【野北委員】**

引き続き意見交換に入りたいと思います。

ここからは労働に関する御意見、御要望について、並びに先ほどの行政運営方針の進捗状況の御説明に関しまして、もし何かございましたら合わせてよろしく申し上げます。

いかがでしょうか。

事前に久行委員から質問を頂いていますのでそれからまずお願いしたいと思います。

**【久行委員】**

二つありまして、一つは有給の買取りということについて、労働局としてはどのようにお考えか、それから長時間労働について御説明があったのですが、長時間労働について労働者から非常に長時間労働である、それについて何とかしてもらえないでしょうか、というような申出があった場合、基

本的には割増賃金をちゃんと払ってもらおうということと長時間労働はやめさせてほしいという二点になるかと思いますが、その点、今の点について御質問したいと思います。

【前田労働基準部長】

私の方からお答えさせていただきます。年次有給休暇の買上げについてのお問合せだと理解してございます。まず、年次有給休暇については労基法の39条で、委員もご存じかとおもいますけれども、解釈例規等が出ているのですけれど、労基法39条の規定ぶりから有給休暇を与えなければならぬと規定してございまして、現実に所定労働日に休んでいない場合に金銭の支給することでこれを与えたことにはならない、というようになってございます。そこで、解釈例規につきましても年休の買上げの規約防止、これに基づいて法39条の規定により請求する年次有給休暇日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは39条違反であるというふうにしてあります。付与している年休について、それを買上げるということとする取扱いを事業場さんがされた場合、それは労基法違反であるということになってございます。ただ、ここで注意が必要なのは、労基法39条が言っている年休の付与でございまして、これは労働基準法でございまして最低基準となりますので、法定で付与しなければならない日数を超えて、例えばその会社さんの方で年休を与えているということであればその基準を超える分についての有給休暇の日数については買上げをしても直ちに39条違反にならないというふうに解釈が出ているところでございます。その他、年休の買上げについてもいろいろケースバイケースで実際にどういう状況となって会社さんのほうが買上げをするかといったような個別の色々なケースがあると思っておりますけれども、一般的には私が申し上げましたような考え方で御対応いただくことになると思います。よろしいでしょうか。

もう一点の長時間労働のことです。本当に良く質問していただきありがとうございます。実は、先月が過重労働の解消、というか防止月間でございます。これは、全国でそのようになってございます。労働局労働基準監督署といたしましては、過重労働を防止するためにいろいろところで取組をしているところでございまして、まずは監督機関としては、長時間労働を徹底的に取り締まり、その防止のために監督指導をするというのが一つ、それから先ほど私が御説明いたしました、過重労働の関係でシンポジウムを11月16日に全国で開催しているのですけれども、過重労働の防止、過重労働はなぜいけないのかということについて識者の方に御講演いただいて、遺族の御意見、実際に過労死で亡くなられた御家族、夫ですね、夫が過労死で亡くなられたという御遺族の貴重な意見をお話しいただいたりして過重労働の防止について、本当にその場で改めて思った次第でございます。長時間労働の防止ということで、そういった監督指導をシンポジウム、そのほかすでになりましたけれども、来年の4月から、猶予適用猶予されている業種で上限規制が適用となるトラック自動車業界について、実際にいい取組をしている会社さんに対して労働局長と運輸支局長が、会社名は伏せておきますけれども、そこを訪問して取組を聞いてそれを県内に水平展開していこうといったような取組もしているところでございます。最初に戻ってしまいますけれども、長時間労働の申告があった場合、どのような取扱いをするかということですが、実際にそういった申告相談があった場合には、一義的な対応としては実態を調査いたしまして、労基法違反に関わるところが確認できましたならば是正に向けて指導するということで、度重なる指導について違反を繰り返すといった悪質な事業場につきましては、送検、地方検察に送検して事業場名を公表しています。そういった取組を労働基準監督官としてはやっております。その他、先ほど少し触れましたけれども、月間でもありますのもう一つは過重労働の相談ダイヤルというものを11月でございましたが、そういった相談を受けるために電話を敷いているいろいろな御家族あるいは労働者から相談を受けてこういった対応をしましょうといったところに、というような対応をいただいているところでございます。

**【野北会長】**

それでは、他の委員の皆様、いかがでしょうか。

**【岩崎委員】**

せっかくですので岩崎からも一つ質問というか要望差し上げます。

この話とも少し関係してくるのですが、労働災害の心配をさせていただければと思います。このデータにございますように、今年の10月、建設と社会福祉施設が相当悪化している。これはやはり由々しき事態であって、おそらく福祉現場は忙しいと、大変だということで腰が痛いとかそういうものが多いのかなと思うのですが、建設現場はまさに人の命にかかわります。よその地域ですが、静岡でしたか、橋げたの工事中に落下して死傷者が出たという重大事案が今年発生しました。広島では30年くらい前に同様な事故があったのは皆様御承知だと思うので、やはり今の人間模様含めて現場に負荷がかかると人の生死にかかわる労働災害が増える可能性が高い、現に管内でも増えている。そこで来年辺りにもうちょっと現場に注意喚起をする取組がより一歩踏み込んで必要ではないかと思しますのでその辺どういったように考えていらっしゃるのかをお聞かせください。

**【前田労働基準部長】**

その労働災害が増加傾向にあるということで委員の御指摘そのとおりでございまして、介護福祉関係の事業所で労働災害が増えているというのはおっしゃるとおり腰痛とか、商業施設でも転倒、転んでしまう、滑ってしまう、打ったり、そういったことによる災害が増えてきているということで、建設関係につきましては墜落、高所作業からの墜落による被災であったりとか、あとは死亡事故もあったのですが、けれども交通事故なども増えておりまして、建設関係ですと、特に基本的な安全措置というか安全対策が行われていなかった、というところも調査の結果明らかになっておりますので、そういったところについては個別に指導しておりますし、あとは災害防止対策上講じていただきたいことにつきましても、局のホームページはもとより労働基準監督署の方でも各種資料ですとか説明会でもチラシ等、リーフレット等を使って周知をさせていただきます。その他労働災害の関係する団体がございしますので、そちらを経由したりですとか、事業者団体を通じて労働災害防止について呼び掛けております。特に全国労働安全週間の7月の1日から7日まで、あるいは10月の頭にあります労働衛生週間とかそういった期間を設定しておりますので、そういったところで集中的に労働災害防止あるいは健康障害防止に向けた取組の必要性を広く訴えることにしております。その取組は今後も継続していくつもりでございますのでどうぞよろしく願いいたします。

**【野北会長】**

ありがとうございました。

事務局の方から何かございますでしょうか。

**【事務局】**

事務局の方から一点だけ、連絡をさせていただきます。少し気が早いのですが、来年3月に予定している第二回の審議会の開催日について御連絡いたします。

現在会議場が確保できている日を申し上げます。

3月の4日月曜、5日火曜、7日木曜、8日金曜、14日木曜、15日金曜日となっています。



正式な御連絡は後日とさせていただきますが、日程調整に御協力をいただくようお願いいたします。事務局からは以上です。

**【野北会長】**

ありがとうございます。活発なご審議ありがとうございます。

時間になりましたので、以上をもちまして本日の審議を終了したいと思います。

なお、議事録につきましては、事務局で本日の議事を書面にしたものを委員の皆様にご確認していただいた上で議事録を作成いたします。よろしくお願いいたします。

本日は、円滑な御審議、また活発な御意見ありがとうございました。

**【事務局】**

野北会長ありがとうございました。

それでは、これもちまして令和5年第一回広島地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。