

令和6年度第3回広島地方労働審議会 議事録

1 日時

令和6年11月25日（水） 13:30～

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、手塚委員

労働者代表委員：大野委員、亀井委員、香西委員、藤井委員

使用者代表委員：巢守委員、田中委員、出町委員、宮崎委員、休石委員

（労働局）

小沼労働局長、荒原総務部長、高橋雇用環境・均等室長

木下労働基準部長、松澤職業安定部長、岩本総務調整官、木家総務課長、景山総務企画官、高橋労働保険徴収課長、伊達監督課長、山埜健康安全課長、檀上賃金室長、小林労災補償課長、吉川職業安定課長、細木職業対策課長、市山需給調整事業課長、中原訓練課長、毛利副主任監察監督官、荻野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、木下雇用環境・均等室助成金係長、宮田事務官、酒井事務官、栗田事務官、島田事務官

4 議題

（1）令和6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）広島県最低工賃の改正について

令和6年度第3回広島地方労働審議会 議事録

日時：令和6年11月25日（月） 13:30～

場所：広島合同庁舎2号館6階共用第7会議室

【事務局】

定刻となりました。ただ今から令和6年度第3回広島地方労働審議会を開催いたします。始めに本審議会の開催に当たりまして事務局を代表して小沼労働局長よりご挨拶申し上げます。

【小沼労働局長】

労働局長の小沼です。本日はよろしく申し上げます。委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、広島地方労働審議会にご参集いただき誠にありがとうございます。

日頃から労働行政の推進にあたり御理解御協力をいただいておりますことに対しまして、厚く御礼申し上げます。

本審議会の役割ですが厚生労働省の組織令の中に、労働基準法、職業安定法、労働者派遣法、家内労働法等、他にも労働関係法令がありますが、法令の施行状況、公共職業安定所の業務に関する重要事項について御審議いただき、意見をいただくこととされております。本審議会ですが、年度ごとの行政運営方針を定めるタイミング、進捗状況を中間報告するタイミングの2回に分けて行うということが慣例となっています。令和6年度の行政運営方針につきましても、本年3月の本審議会におきまして説明し頂戴した御意見を踏まえたものを確定させています。今回はその進捗状況を年度中間で報告させていただき、御意見を頂戴するということでございます。議事次第を見ていただきますと令和6年度第3回ですが、地域雇用開発促進法に基づく地域雇用創造計画の決裁を2回開催していますので、第3回目ということになります。実質こういう対面で開催するのは今回が最初の会合です。具体的な進め方ですが広島労働局行政運営方針に目次がございますので、この目次の主だった項目に沿いまして説明をさせていただき、御意見を頂戴するということでございます。

一つ目が、最低賃金、賃金引き上げに向けた支援。非正規雇用労働者の処遇改善。

二つ目が、リスクリング地域的課題等への取り組み。

三つ目が、多様な人材の活躍と魅力ある職場作り。

四つ目が、広島労働局行政運営の基本的な事項でございます。

この点につきまして、御議論、御審議いただき御意見をいただいた後、別の課題ですが広島県最低工賃の改正がありますので、こちらの説明をさせていただき、御意見を頂戴するという次第となります。本日は、このような貴重な会議を行いますので、皆様方には忌憚のない御意見を賜りまして、今後の行政運営に活かしてまいりたいと思っております。それではご審議のほどよろしくお願いいたします。

【事務局】

ありがとうございました。議事に入る前に本日の定足数を確認します。本日は公益代表の村上委員、松本委員、労働者代表の本地委員、岡田委員、使用者代表の竹内委員が所用のため欠席となっております。本日ご出席いただいている委員数は18名のうち11名、三分の二以上には達成しておりませんが公益代表委員の方が3名、労働者代表委員の方が4名、使用

者代表委員が4名と、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となりますので、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御報告いたします。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御願い申し上げます。なお本審議会の公開につきまして11月1日から11月18日までの間、公開の公示を行いました但傍聴を希望する方はおられませんでしたが、合わせて御報告いたします。最後に事務局からの御願いですが議事録を作成する都合上、委員の皆様の発言につきましてはマイクを御使用いただき御名前を仰っていただいてからの御発言に御協力をお願いいたします。それではこれより議事に入ります。野北会長、以後の議事進行をよろしく申し上げます。

【野北会長】

これから議事進行を務めさせていただきます野北です。大変お忙しい中、委員の皆様には御出席いただきありがとうございます。円滑な運営に努めてまいりますのでぜひ御協力の程よろしく願いいたします。

それでは本日の審議会につきまして議事次第に沿って進行させていただきます。

最初に小沼局長からお話がありました通り、最初に次第3にあります令和6年度上半期広島労働行政運営方針の進捗状況について、労働局から上半期の行政運営方針の進捗状況を一括で御説明いただき、その後、その他の広島県最低賃金の改正について、そして最後に意見交換を行いたいと思っております。

それでは、令和6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木下労働基準部長、松澤職業安定部長、高橋雇用環境・均等室長より御説明いただきます。

まずは木下労働基準部長より、よろしく申し上げます。

【木下労働基準部長】

労働基準部長の木下です。私からは令和6年度の労働基準関係の施策の推進状況について御説明申し上げます。なお時間が限られることから、主要事項を中心とさせていただきますことを御了承ください。審議会資料のうち広島地方労働審議会資料と、基準行政関係資料、こちらの2つをご用意ください。それから机の上に別途配布しております、令和6年の労働災害の発生状況、9月速報値につきましても使用いたします。

まず、地方労働審議会資料の2ページです。先月10月、この金額改定により、全国の最低賃金加重平均額は令和5年度から51円アップの1,055円となり、広島県最低賃金についても、50円アップの1,020円となり1,000円台に突入いたしました。一方、最低賃金の引き上げにより影響を受ける労働者の割合は、前年度の約20%からプラス4%の24%となり、中小企業、小規模事業者への環境整備支援の重要性がさらに増したところです。そこで監督署が実施する臨検監督等において、事業主に対し業種別、職種別の平均的賃金額の資料提供を行うとともに、業務改善助成金を始めとした賃上げにつながる各種政府支援のメニューを周知する、あるいは活用促進を行うことで、賃金引上げの検討を促す働きかけを続けており、本年度については、9月末現在で累計918事業場に対してこの支援を実施しております。

続いて、今年度の広島県最低賃金については予定通り8月上旬に審議を終えて、10月1日から発効となっております。また改正後の最低賃金額については、報道機関等への発表の

ほか、広く各地方自治体、関係団体等に協力を求め、広報誌あるいはホームページ掲載等を働きかけております。現在は、未掲載団体等に確認を取り、ホームページ掲載を先行いただく形で、可能な限り年内に掲載いただけるよう協力を働きかけているところです。また、広島県で設定する特定最低賃金ですが、労働基準関係資料の2に資料を載せております。特定最低賃金8業種が設定されておりますが、10月1日の県最賃の発効以降、6業種が県最賃を下回るということになりましたので、現在は強制的に県最賃額まで引き上げられているという状況です。さらに本年度の審議については、この8業種中7業種が金額改定の必要性ありと結論を得ましたので、各専門部会において審議を行っていただきました。結果、鉄鋼、機械器具製造業、電気機械器具製造業、自動車製造業の4業種については、10月中に改定決定の答申が得られたので、いずれも昨年度の金額から50円アップで12月31日に発効する予定です。金属製品製造業、造船業、自動車小売業の3業種については10月中の結審となりませんでしたので、造船業については11月5日に、自動車小売業については11月22日に、4回目の部会を開催し、部会報告が取りまとめられたところです。金属製品製造業については12月17日に4回目の部会を開催する予定となっているところです。

続いて地労審資料の9ページ目、賃金のデジタル払いに関してです。令和5年4月1日から賃金支払い方法の選択肢の一つとして、デジタル払いが認められたところですが、本年8月にPay Pay株式会社が初めて厚生労働省の指定業者として認められ、支払い方法として選択することが可能となりました。既にほか数社の申請がなされていることから、今後、指定業者の増加が見込まれるところですので、周知等に努めてまいりたいと思っております。

続いて22ページになります。フリーランスに関しては、こちらの資料に記載のとおり、これまでも労働者性に疑義がある場合には、監督署において相談や申告を受け付けており、契約の形式や名称にとらわれずに個別の勤務実態調査によって労働者性が認められ、かつ、労働基準法違反があった場合については監督指導を行う、または、適宜、年金事務所や労働保険徴収課などへの情報提供なども行ってきたところです。今月からは、フリーランス新法が施行されておりますので、各労働基準監督署に労働者性相談窓口を設置して窓口表示を行うなどの対応を行っております。

それから27ページになります。平成31年4月から全使用者の義務となっている年5日の有給休暇の取得です。全ての監督指導時において、取得状況を確認し、違反があるものについては、指導を行うとともに様々な取得促進制度の周知を図っているところです。表をみていただくと、年々指導件数は減少してきており、一定の周知効果等が認められるところです。

続いて30ページになります。こちらは、長時間労働の抑制になりますが、監督指導の徹底、中小企業・小規模事業者への支援、および長時間労働につながる取引慣行の見直しを三本柱として取り組んでいるところです。時間外・休日労働時間が月80時間を超えていると考えられる事業場とか、過労死等に係る労災請求が行われた事業場については、全数に監督指導を実施しており、この件数が9月末現在で62件となっております。なお国民の皆様への啓発のために、各都道府県において、過労死等防止対策推進シンポジウムを毎年開催いたしております。広島は11月29日午後2時から広島YMCA国際文化センターで開催となっております。ぜひ皆様もお時間がございましたら、御参加の検討をお願いいたします。

また31ページですが、個別訪問を行うことにより中小企業等への支援を行っており、9月末現在で237件実施しております。また取引慣行の見直しについては、9月末の段階で下

請け代金の支払い遅延等施行違反が疑われる事案の通報はございませんでしたが、中小企業庁、公正取引委員会などと連携して、発注業者、荷主事業者に対して啓発指導を続けているところです。

続いて 32 ページになります。労働条件の確保改善対策です。法定労働条件の確保、裁量労働制の適正運用、労働契約の明確化、そして外国人労働者、自動車運転者、障害を持つ労働者といった、特定の労働分野における労働条件確保対策、および労災かくしの排除、この 5 項目について取組を推進しているところです。労働条件の確保については、いくら法令が改正されても、その履行が確保されなければ絵に描いた餅ですので、令和 6 年度の監督指導計画に基づき実施した臨検監督において、各種対策に基づく労働基準関係法令の遵守徹底を指導しているところです。それぞれの重点項目の 9 月末現在の実施状況については、資料の右側に各表で書かせていただいたとおりですので御参照いただきたいと思います。

34 ページを御覧いただきたいのですが、技能実習生を始めとした外国人労働者の労働条件確保です。外国人技能実習機構、入国管理局等の関係機関との連携により、相互通報制度の体制を確立しているところです。9 月末までに監督署で実施した監督指導件数は 414 件、労働局から関係機関へ外国人労働者関係で行った通報については、技能実習生、特定技能外国人どちらも合わせて 37 件となっているところです。

それから 36 ページになります。労災かくしについては、情報を認知した場合は、原則、司法処分を行うという厳正対処をさせていただいているところです。労災かくしによる送検件数を御覧いただければわかる通り、件数が増加しているわけではありませんが、毎年 1、2 件、発覚する状況で、検察庁への送検を行わせていただいているところです。

それから 37 ページです。時間外労働、休日労働に関しての取組ですが、今年度から時間外・休日労働の罰則付き上限規制が適用開始となった建設業・自動車運転者・医師については、右上の表にある通り、引き続き事業所に対する法令制度の周知を徹底するための説明会を開催させていただいているところです。また国交省と連携して、発荷主・着荷主への要請を行う、あるいは働き方改革推進支援センターへ支援を求める事業者の情報をつなげさせていただくという形で支援を行っており、9 月末までの荷主の要請件数は 45 件となっております。要請対象については昨年度までに実施したところは、重複実施を控えておりますので、新たに、ということで要請件数が 45 件となっております。

それから 39 ページになります。労働災害の防止に関してです。労働災害の防止対策については、令和 5 年度から 9 年度までの「広島第 14 次労働災害防止推進計画」を策定しており、これに基づき、事業者による自発的な安全衛生対策、作業行動に伴う労働災害防止対策、高年齢労働者の労働災害防止対策、外国人労働者の労働災害防止対策、個人事業者等への安全衛生対策、そして災害多発業種への労働災害防止対策、健康確保対策、化学物質等による健康障害の防止対策、の 8 点を重点事項として掲げ、監督署による個別事業場指導のほか、記載する取組を実施しているところです。机上配布いたしました、令和 6 年労働災害発生状況 9 月速報値を御覧いただきたいのですが、今年の広島における労働災害発生状況、現在までに労災と確定した死亡者数が 9 月末現在で 16 人となっております。また、業務上の新型コロナ感染症関係を除いた死傷者数は 2,157 人、前年同期比で死亡が 3 人、死傷が 54 人の減少となっているところです。また業種別の状況ですが、災害多発業種となる製造業、建設業が、それぞれ減少を維持しているところです。また運送業も災害多発業種ですが、微増で留まっております。一方で、第三次産業、サービス業と位置づけられるもの、特に清

掃、と畜、その他事業と分類される事業場において、転倒災害が増加しているところで、これらの業種では増加傾向が続いております。

資料に戻っていただき 39 ページ、労働災害情報の分析機能の強化です。労働者死傷病報告について、これまでは紙で提出いただく形で報告を行っていただきましたが、来年 1 月からは電子申請が原則義務化されることになります。やむを得ない事情については、紙による報告を受け付けさせていただきますが、電子申請が基本となります。今後も政府の電子化の方針に従って、電子化を進めていきたいと考えています。

転倒災害については、従来、小売業、保健衛生業で増加が顕著でした。そこで令和 4 年度から県内の事業者に参加いただき、小売業、介護施設をターゲットにした転倒災害、あるいは動作の反動などからくる腰痛防止を観点とした、いわゆる労働者の作業行動に起因する災害を減少に向かわせることを目的に、広島 SAFE 協議会という取組を開始したところです。この協議会の設置により地道な災害防止のアプローチを続け、本年のこれらの業種における転倒災害については、ともに減少傾向を維持しているという状況です。確実にこの取組の成果だと限定するのは難しいのですが、減少傾向は認められております。

それから 40 ページ、昨年の労働災害被災者の 14% が 60 歳以上の高年齢労働者でした。さらに高年齢労働者の災害を分類すると、転倒災害によるものが 26% を占め、高年齢労働者の転倒災害の防止が非常に重要になってきているところです。そこで高年齢労働者が安全で健康に働くことができるように、エイジフレンドリーガイドラインを策定させていただいており、このガイドラインの周知、あるいはガイドラインに基づく対策を推進いただくことで支給が可能となる補助金の活用促進をさせていただいているところです。さらに高年齢労働者に限らず転倒災害は増えているので、転倒災害防止そのものに特化した「転倒災害のない職場 HIROSHIMA プラン」の周知啓発についても取り組んでいるところです。また、来年 4 月から、同じ場所で作業を行う一人親方・下請け業者に対しても、危険個所で事業者が行う退避、立入禁止措置、保護具の使用の周知義務が付加されることとなりますので、改正省令についても、建設業者に対する周知を進めさせていただいております。

それから 42 ページ、健康確保対策です。働く方々の健康を確保するためメンタルヘルス対策や過重労働対策、中小企業、小規模事業者の産業保健活動の支援を進めておりますが、本年 5 月に新たな取組として、当局と全国健康保険協会広島支部との間で、働く世代の健康づくり増進に向けた包括連携協定を締結させていただいたところです。これにより、健康保険がお持ちの資源の活用が可能となったところで、労働保険、健康保険、連携しての健康診断受診率向上ですとか、メンタルヘルス対策の推進、運動習慣の改善、健康経営の普及促進といった連携しての職場の健康確保対策を推進していくことを想定しております。

また本年度については、11 月 13 日から 15 日の 3 日間に、全国産業安全衛生大会という全国の安全衛生の関係者が参集される大会が、広島において 10 年ぶりに開催されたところです。多くの方々が来場される、あるいはマスコミも取材していただけるということで、当局といたしましても転倒災害防止の取組の発表、病気の治療と仕事の両立支援シンポジウムを開催させていただき、報道機関の取材ですとか、多くの来場者を得て広報効果を高めた取組も行ったところです。

それから 44 ページ、労災保険給付に関してですが、労災保険給付については請求に対し、迅速・適正な処理を行って働く人のセーフティーネットとして正しく機能することを目指しております。過労死等事案、石綿関係事案については、請求の増加傾向が認められ、かつ調査に一定の期間を要するものですが、令和 6 年 9 月末で、新規の石綿関連疾患請求が

66 件、前年比 26 件増、新規の精神疾患請求については 40 件で、こちらは微増というところ
です。新規の脳心臓疾患請求については 15 件で、やや減少といった状況です。今後とも
請求に対しましては、迅速・適正な処理を行い、一刻も早い決定を行って、セーフティーネ
ットとしての機能を維持していきたいと考えているところです。

以上、労働基準関係の施策についての説明でございます。

【野北会長】

ありがとうございました。それでは松澤職業安定部長よりよろしくお願いします。

【松澤職業安定部長】

職業安定部長の松澤でございます。

委員の皆様方には日頃から職業安定行政に御理解をいただきまして誠にありがとうございます。
私からは安定行政部分について説明させていただきます。

最初に 5 ページ、同一労働同一賃金の遵守ということで、派遣事業主に対しましては、職
業安定部で指導を行っており、令和 6 年 9 月末の件数が 39 件となっておりまして、1 年前
に比べ半減しております。昨年度はアンケートを取りまして、不備があった事業主すべてに
指導を行っていたところですが、今年度は電話をして不備が無いのを確認いたしまして、問
題のあった事業主へ指導監督に行く形へ変更になりまして、業務の適正化がされたため数値
が少なくなっております。

8 ページ、非正規労働者に対する求職者支援でございます。雇用保険の失業給付を受給で
きない方のために、職業訓練を行っている求職者支援訓練の結果でございます。訓練終了後
3 か月後の就職状況ということで、結果がまとまるのが大変遅く、最新の数字が令和 5 年度
の 12 月の数字になっております。1 年前に比べて約倍増と大きく数字が増加しているところ
でございます。

10 ページ、リスクリングに大変力を入れておりまして、令和 6 年度の訓練計画策定のため、
令和 6 年 3 月に、第 2 回広島県職業能力開発促進協議会を開催しております。写真は今年
度第 1 回目 11 月 1 日に行われました写真でございます。

11 ページ、公的職業訓練のデジタル分野重点化でございます。近年はデジタル分野の人
材ニーズが高まっており、職業訓練におきましてもデジタル訓練に重点を置いて訓練コース
を組んでおります。デジタル分野の訓練受講生、令和 6 年 9 月末 222 人と昨年度より減少し
ております。これは訓練を実施している専門学校の開校時期が下半期に集中しているためで
あり、下半期は段々増加していく見込みでございます。来年度はこれを踏まえて開校時期が
年間平均的にばらけるように工夫をしていきたいと考えております。

12 ページ、企業の人材育成リスクリングでございます。人材開発支援助成金という、企
業が従業員を職業訓練した場合に助成金が出るコースがございます。人への投資促進コース
や事業展開等リスクリング支援コースを設けており、リスクリングなどに取り組む企業に助
成を行っています。活用していただく企業を増やすために労働局、ハローワークにおいて積
極的な活用勧奨をおこなった結果、制度創設以来多くの企業に活用していただいております。
引き続きリスクリングの促進に取り組んでまいりたいと考えております。スキルアップ
を目的とした在籍型出向につきましては、コロナ禍において、出向による雇用維持を推進し
たところでしたが、コロナ後において、スキルアップのために出向してスキルを身に付け、

出向元に戻っていただく助成金を作ったところですが、全国的に見ても大変ハードルが高く、実績が低調というところでございます。

13 ページ、成長分野への労働移動の円滑化でございます。成長分野におきまして就職困難者を雇入れた場合に特定求職者雇用管理助成金を支給しているところでございます。こちらも実績としましてはあまり多くない状況ですが、引き続き周知に取り組んでまいりたいと考えております。

14 ページ、ハローワークにおけるマッチング機能の強化とオンライン活用についてです。リーフレットなどがございますけれども、職業紹介事業者に対する法改正の周知、指導監督のほか、労働市場の見える化につきまして、ハローワークの相談において「Jobtag」という職業情報を検索できるサイトや、「しょくばらぼ」という企業の職場情報を検索できるサイトを厚生労働省で運営しており、これらを活用しながら支援を行っているところでございます。またハローワークの職業紹介業務のオンライン化、デジタル化の取組をしており、オンラインによる職業相談やオンラインセミナー等を行っているところでございます。

15 ページ、職業紹介事業者や派遣事業者に対しまして、職業安定法、労働者派遣法の適切な運営を図るため、指導監督を行っているところでございます。1年前に比べまして多くの指導監督を行っているところでございます。

16 ページでございます。自治体と連携した取組でございます。今年度におきましても広島県と連携いたしまして、子育て中の女性等を対象とした就職支援として、「しごとプラザマザーズひろしま/ふくやま」におきまして就職支援を行っているほか、広島市、呉市とは生活保護受給者を対象とした一体的な事業として就職支援を行っております。その他自治体と連携した合同面接会のほか、各ハローワークにおきましても市町村と連携した面接会を実施しているところでございます。引き続き自治体と連携を図りながら就職支援に取り組んでまいりたいと考えております。

19 ページ、中小企業等に対する人材確保の支援でございます。人材確保対策コーナーでの支援についてですが、人材不足分野である福祉・建設・運輸・警備などにつきまして、ハローワーク窓口でのマッチング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や面接会に取り組んでおります。

21 ページ、大量雇用変動の事案でございます。広島におきましては、呉地区の製鉄所におきまして昨年9月末に全施設休止しています。労働局といたしまして呉地区の製鉄関係の従業員を対象として、局内すべてのハローワークで、特別相談窓口での再就職支援を行うとともに、説明会、面接会を開催してまいりまして、呉市や広島県と連携して集中的な就職支援をおこないました。今年度におきましては、落ち着いてきてはいるのですが、特別相談窓口は継続して実施しているところでございます。

49 ページ、女性の支援でございます。先ほどの広島県との連携で申し上げましたけれども、マザーズハローワークという主に子育て中のお母さまを対象としたハローワークを運営しております。通常相談のほか、セミナー、面接会、オンラインによる相談・セミナーなども積極的に行っています。なおこのマザーズハローワーク広島は、12月23日に移転を予定しております。リニューアルオープンすることとなっております。

51 ページ、多様な人材の就労・社会参加支援でございます。高齢者でございますけれども、令和5年度6月1日現在で、70歳まで働ける企業が42.2%となっており、徐々に増えているところでございます。高齢者の新規求職者数と就職件数、実績を掲載しております。

昨年と比較いたしまして、新規の求職者数が増加しており、特に 65 歳以上が大きく増加している状況でございます。

53 ページ、障害者の就労支援でございます。令和 5 年 6 月 1 日現在の状況でございますが、障害者の実雇用率が 2.48%と段々と増加しているところでございます。また障害者の就職件数が、今年 9 月末で 1,093 件と昨年を上回る実績となっております。民間の雇用率が令和 6 年 4 月には 2.5%、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。また業種ごとに設定される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。雇入れるべき障害者数の増加が見込めますから、企業に対する雇い入れの助言指導、助成金の活用等支援を行ってまいりたいと考えております。

54 ページ、外国人に対する支援でございます。令和 5 年 11 月末の数字となりますけれども、県内の外国人労働者が 45,000 人弱、外国人を雇用する事業者数が 6,300 あまりとなっております、いずれも外国人雇用状況統計が平成 19 年に開始されて以降、過去最高を更新しております。今年度は外国人留学生を対象として、ウェブでの説明会の開催をするなど、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に取り組んでいるところでございます。

55 ページ、雇用保険制度の適正な運営です。失業認定のオンライン認定を試行実施しており、広島ではハローワーク広島東が試行実施所となっております。オンライン認定は、令和 7 年 1 月から全国すべてのハローワークで実施する予定になっております。また職業安定関係行政の資料ですが、雇用保険法の改正につきまして概要資料をつけております。雇用保険の法改正が行われまして、多岐にわたる法改正事項がございます。すでに施行されているものもありますが、令和 7 年 4 月 1 日にはたくさんの改正事項がございますのでご確認いただければと思います。

56 ページ、氷河期世代の支援でございます。氷河期世代の支援につきましては、専門窓口を設置しておりますして各種支援に取り組んでいるところでございます。令和 6 年度が第 2 ステージの最終年度と位置付けられておりますので、最後まで気を引き締めて取り組んでまいりたいと考えております。

57 ページ、新規卒業者の内定率ですが、高校生の 9 月末を見ますと、昨年度の 61.8%に対しまして今年度は 65%と上昇しております。大卒に対しましては、まだ結果出ておりませんが、これも大変良い数字が出ると見込んでおります。また若者の雇用状況が優良な企業を認定するユースエール認定企業ですが、今年度は 9 月末までにすでに 7 社の認定をしており、これからも増加する予定でございます。

58 ページ、フリーターに対する就職支援でございます。フリーター等につきましては正規雇用を念頭においた就職支援に取り組んでおります。広島わかものハローワークの実績を載せておりますが、前年同期比で就職率は若干低下しているところでございます。これからも不安定就労の若者の雇用に一層取り組んでいきたいと考えております。

59 ページ、生活困窮者に対する就労支援でございます。就職者数が 808 人、就職率 63.2%となっております、前年度よりも若干低下しております。説明は以上ですが、別添資料のナンバー 3 をご覧いただきたいと思います。令和 5 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でございます。こちらにつきましては、近日中に公表を予定しております。ハローワークでは、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立てて取組の成果をポイント化して、適切に評価し継続的な業務改善に役立てております。令和5年度の評価結果ですが、県内のハローワークにつきましては、良好な箇所が2か所、標準的な成果が9か所となっております。昨年度と比較しますと、昨年度は良好が4所でしたので2か所減っております。一方で成績向上のために計画的な取り組みが必要な所という所が1か所ありましたが、その所が改善されており、良好となっております。全所におきまして、今回の取り組み結果を踏まえた更なる改善に取り組んでいきたいと考えております。各所ごとの状況につきましては所ごとに資料をつけておりますので御参照いただければと思います。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

【野北会長】

ありがとうございました。それでは高橋雇用環境・均等室長よろしくお願いします。

【高橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の高橋です。委員の皆様方には日頃からお世話になっております。御礼申し上げます。

私からは今年度の雇用環境・均等行政の主要施策につきまして進捗状況を説明させていただきます。

3 ページ、最低賃金の引上げに向けた支援の推進の取組でございます。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、広島働き方改革推進支援センターによる相談支援の実施をしております。最低賃金が大幅に引上げられる中、中小企業・小規模事業者への支援がこれまで以上に求められていることから、現在の経済団体や労使団体に対しまして会員企業への周知を御協力お願いしてまいるとともに、県内の金融機関とも連携し利活用を進めたところでございます。その結果申請件数が9月末時点で昨年同期の申請件数の2倍近い424件となったところでございます。また広島働き方改革推進支援センターでの相談支援も、昨年同期と同等の活用状況となっているところでございます。さらに今年度はリーフレットを付けております通り今年度初めて広島県よろず支援拠点、広島働き方改革推進支援センターと共同で生産性の向上のための相談会を9月に企画したところでございます。ただ結果としては、残念ながら応募された企業がおりませんでした。これを踏まえまして、来年度に向けまして事業場のニーズですとか、開催時期、広報などを検討していきたいと、考えています。

5 ページ、監督署と連携した同一労働同一賃金の取組でございます。雇用形態に関わらず公正な待遇の確保を通じまして、賃上げの流れを非正規労働者にも届けるべく、昨年度に引き続きましてパート有期労働法に基づきます、同一労働同一賃金の徹底に取り組んでおります。具体的には監督署の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まして、法違反の疑いがある事業所に効率的に雇均室が助言指導を実施しますとともに、必要に応じまして広島働き方改革推進支援センターによる職務分析、職務評価こうした支援につなげる取り組みを実施しております。この上半期の実績につきましては、昨年同期を上回る状況となっているところでございます。

23 ページ、フリーランス事業者間取引適正化等法の周知の啓発でございます。多様な人材が活躍できる環境整備としまして、いわゆるフリーランス保護法が11月1日に施行され

たところでございます。上半期は周知啓発に取り組んでおります。12月からは翌年1月にかけて説明会のリーフレットを付けておりますけれども、こちらの説明会を活用しながら更に周知広報活動を進めていきたいと思っております。下半期からは法律が施行されておりますので周知啓発と共に指導によります履行確保に取り組むこととしております。

28 ページ、ハラスメントの防止対策の推進でございます。具体的には指導業務によるハラスメント防止のための、企業の措置義務の履行確保と労働局及び県内すべての監督署に設置しております総合労働相談コーナーでの相談対応、そして紛争解決援助でございます。実績はこちら記載の通りでございます。今年度パワーハラスメントに関する相談件数が、昨年同期と比べて倍増をしております。この要因については不明なのでございますが、相談内容等みてみますと、やはりパワーハラスメントの認知度の高まりですとか、職場に対する不満がパワーハラスメントとしてとらえる傾向が最近増えているのかなと、こういったことも関係してパワーハラスメントの相談件数も増えているのかと感じているところでございます。

29 ページ、女性活用の促進でございます。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ます。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策定、届出の徹底と、男女雇用機会均等法の履行確保でございます。上半期の実績はこちら記載の通りでございます、概ね昨年同期を上回る状況となっているところでございます。

45 ページ、仕事と育児・介護の両立支援でございます。上半期は今年5月に成立しました改正育児介護休業法の周知広報と育児介護休業法の履行確保に取り組んだところでございます。実績はこちら資料記載の通りでございます。説明会のリーフレットを付けておりますが、本年の12月から翌年1月にかけてフリーランス保護法と共に改正法の説明会を参集型と、オンラインで開催する予定としているところでございます。

46 ページ、仕事と家庭生活を両立できる開示請求の取り組みでございまして、両立支援に取り組む事業者を支援する両立支援等助成金の実績を記載しております。育児休業等代替支援コースのリーフレットを添付してございます。こちらのコースでございますけれども、これは今年1月に新設されたものでございまして、昨年12月に閣議決定されました、子供未来戦略に盛り込まれた施策の一つでございまして、育児休業や短時間勤務の利用を支える体制をおこなう中小企業に対する助成措置を大幅に拡充したものとなっております。申請は育児休業等が終了してからになりますので、上半期についての実績は0となったところでございます。

47 ページ、次世代育成支援対策の推進でございます。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ございます。実績がこちら記載の通りでございます。また5月に育児・介護休業法と合わせまして、こちらの改正法も成立しておりますので、改正と合わせまして周知に取り組んでいるところでございます。

私の方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。

それでは各委員の皆様、御意見、御質問等がございましたらよろしくお願いいたします。

【宮崎委員】

丁寧なご説明をありがとうございました。宮崎です。まず業務改善助成金、最後 3 ページ、件数が凄く多くて処理の方大変だと、風のうわさで聞いたのですが、最低賃金の額がこの数年で 40 円、50 円と上がってきていますので、来年以降この申請件数も上がってきて来ると思いますので、予算確保はぜひしっかりしていただいたうえで処理の迅速化というのをぜひ進めていただきたいと思います。

15 ページの職業紹介事業所に対する指導、監督件数、これが滅茶苦茶上がっている。去年の 9 月末で 133 件になっているのですけれど、具体的にどういった監督指導をされているのか、ということをお教えいただきたいのと、最後、労働災害がかなり増えている、高齢者が増えていると、新聞にも出たと思うのですけれど、その中身、重大なものもあるかとは思いますが、かたや高齢者の方も貴重な戦力ですので、過度に規制を厳しくしないような配慮をお願いしたいなと思います。以上です。

【野北会長】

それではよろしくをお願いします。

【市山需給調整課長】

需給調整事業課長の市山でございます。先ほど 15 ページで職業紹介事業に対する指導監督件数が、昨年度に比べて多いとご質問いただきましたけれども、今年度につきましては、職業紹介事業者がお見舞金と称して紹介した就職者に対し転職勧奨をするという事案があり、昨年度後半から集中的指導監督をしておりました。今年度につきましても、引き続き取り組んでおりますが、派遣事業も含めて指導監督をしておりますので、全体的に件数がかなり出ておりますけれども上半期においては、職業紹介事業を重点的に進めてきたところで

す。

【木下労働基準部長】

高齢者の労働災害の防止についてということですが、規制をかけるというよりは、高齢者は判断能力の低下ですとか、動作の遅滞といった体力、知力等の衰えが観点に据えられていることが多くございます。よって、体力の維持向上とか、（大きな文字等で）高齢者が見やすい状況にさせていただくとか、（作業場所を）明るくさせていただくとか、手すりをつけていただくとか、そういったことをお願いするという形でガイドラインに取りまとめている状況です。エイジフレンドリーガイドラインでございますが、エイジフリーと言っているように、高齢者に特化せずに、全世代の労働者さんが働きやすくなる方針を立てておりますので、是非そういったことを強調していただき、すべての労働者が安全に働ける対策をとっていただきたいと思います、お願い、指導をしているところです。よろしくお願いします。

【宮崎委員】

よくわかりました。ありがとうございました。

【野北会長】

事務局側からはよろしいですか。

それでは他、いかがでしょうか。

【岩崎委員】

前回1年前、質問した記憶があるのですが、フリーランス新法が施行されたということ、前回申し上げました懸念が拭えない。なぜかという縦割りです。この法律は労働法制というよりも、契約法制であって公取が主管する。そのなかで労働行政が、何ができるか、どこまでできるか、というのが、かねて不安だったのですけれど、すみわけ、事業者の側からすると、ワンストップが望ましいのですが、例えば労働で相談を受けているときに、これは契約関係だから公取にまわしたり、というようなことが予想されていたのですが、公取と労働の相談のすみわけというか、現時点でこういった感じで進めているのでしょうか。

【高橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の高橋です。ご質問ありがとうございます。

フリーランス新法につきましては、岩崎委員ご指摘の通り、法律の中身の一つが適正な取引、それからもう一つが職場環境の整備、この二つになっております。適正な取引につきましては公正取引委員会、経済産業局、それから職場環境の整備については厚生労働省が所管することになってございます。確かに私ども総合労働相談コーナーにも、ご質問やご相談が寄せられておりますが、今の私どもの対応といたしましては、適正な取引については、相談内容が労働行政からはお答えがしづらい、また判断しづらい内容がございますので、こちらにつきましては、速やかに公正取引委員会、経済産業局、それから例えば元請とフリーランスの紛争についてはフリーランス110番、いわゆる元請からパワハラをうけているとか、例えば育児と介護の両立についての配慮が必要だとか、そういった職場環境の整備については労働局が担当することになっておりまして、そこはいま私どもが総合労働相談コーナーの職員ならびに雇均室の職員もその分担につきましては、しっかり周知しておりますので、混同が無いよう適切にそれぞれの相談窓口に繋がりたいと思っております。それから10月から公正取引委員会中国支社、経済産業局及び広島労働局で連絡会議を設置しまして、定期的にそれぞれの相談内容や相談件数、それに対して事情につきましても共有しながら、岩崎委員ご懸念のことが無いように、適切に対応していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【岩崎委員】

ありがとうございます。よく分かりました。もう1つ、ハローワークの呉の話ですけれど、大規模事業所、日本製鉄の問題をずっと心配するのですけれど、この累計の相談は1万余りで、内ハローワークで800強ですか、このあたりどう見たらいいのでしょうか。割合からすると少ないですが、もちろんハローワーク以外を利用された方もいらっしゃるの、それと今の手ごたえというか、現状について詳しくお願いします。

【松澤職業安定部長】

ハローワークを経由せずに、ご自分の力で、あるいは事業者の間で就職された方も沢山いらっしゃいます。8割、9割くらいの方はすでに就職されている、解消されていると考えております。いま問題になっているのは、再就職先をさらに離職してしまったという方が特別相談窓口に来られているところでございまして、問題はすでに収束に向かっていると考えているのですけれども、窓口ではそういった再就職先をおやめになった方々の支援を引き続き継続して取り組んできているところでございます。

【岩崎委員】

ありがとうございました。私からは以上です。

【野北会長】

いかがでしょうか。それでは最後に意見交換会もありますので、先に令和6年度第3回広島県最低工賃の改正について賃金室長からご説明いただきたいと思います。

【檀上賃金室長】

賃金室長の檀上と申します。よろしくお願いいたします。私からは賃金関係資料に沿って広島県最低工賃の改正について説明させていただきます。まず最低工賃の改正について説明させていただきます。その後、令和6年度の広島県最低工賃の改正について現在までのところを報告させていただきます。まず最低工賃の改正についてですが、最低工賃と言いますのは、いわゆる内職を行う家内労働者に対して支払われる工賃について、家内労働法に基づき最低賃金を定めたものとなります。最低工賃改正については計画的に検討を進めることとしておりまして、最低工賃新設改正計画により一定期間ごとに調査を実施して実態把握をし、改正の要否を検討することとしております。賃金資料ナンバー1の最低工賃改正に係る関係法令について、抜粋して説明させていただきます。条文の内容を要約させていただきます。まず家内労働法の第8条で「都道府県労働局長は家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは都道府県労働局に置かれる政令に定める審議会の調査審議を求めその意見を聞いて最低工賃を決定することができる。」と定められております。この政令に定める審議会というのが地方労働審議会となります。続きまして家内労働法第10条で「都道府県労働局長は最低工賃について必要があると認めるときはその決定の例により改正または廃止の決定ができる。」と定められています。家内労働法第8条の決定の例に沿って、改正又は廃止の決定も進めることができるということになります。続きまして家内労働法第21条で審議会は最低工賃の改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならないと定められております。続きまして広島地方労働審議会運営規定の説明をさせていただきます。第2条第2項におきまして、「審議会は議事が諮問のみの場合広島労働局長から会長あて諮問文を発することをもって会議の招集に代えることができる。」と定められております。

続きまして第9条で「部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは当該議決をもって審議会の議決とする。」と定められております。関係法令の説明については以上となります。続いて賃金資料ナンバー2の最低工賃改正決定手続きフローチャートについて説明をさせていただきます。広島労働局長が改正の必要ありと判断した場合については、家内労働法第10条に基づく改正諮問をさせていただき、専門部会を設置し専門部会で審議し、審議した結果を地方労働審議会に報告をさせていただきますけれども、それをもって審議会会長名で答申をさせていただき、その後、審議会意見答申内容になりますけれども、この要旨の公示をさせていただきます。公示の翌日から起算して15日以内に異議を申し出る旨を公示させていただきますので、その結果異議申し出があった場合には、専門部会で再審議をすることになります。異議申し出がない場合、あるいは再審議した場合

に、その後広島労働局長の改正決定をさせていただいて改正決定の公示、これは官報に掲載することになりますが、掲載いたしまして30日経過後に効力が発生するという流れとなっています。続きまして令和6年度の広島県最低工賃の改正について、今までの状況を報告させていただきます。今現在の進捗状況になりますけれども、現在広島県におきましては賃金資料ナンバー3からナンバー6のとおり、4業種の最低工賃が設定されております。令和6年度につきましては資料ナンバー3の広島県和服裁縫業最低工賃とナンバー4の広島県毛筆画筆製造業最低工賃、この二つの最低工賃について改正の可否を検討するための調査を実施しておりまして、現在取りまとめをしているところでございます。現在までの状況としてはそういった状況となっております。取りまとめをした結果、今後の予定としましては3パターンの判断があらうかと思っております。まず広島労働局長が改正必要と判断した場合についての手順であります、これは先ほど説明させていただきました資料ナンバー2のフローチャートに沿って進めさせていただくことになります。その場合についてですが、フローチャートをみていただきますと改正諮問という最初の手順がありますけれども、広島地方労働審議会運営規定第2条によりまして、広島労働局長から会長あて諮問文を発出することにより審議会の開催に代えさせていただく場合があります。続きまして最低工賃専門部会で議決をしていただいた場合になりますけれども、この場合広島地方労働審議会運営規定第9条によりまして専門部会の議決をもって審議会の議決とさせていただき、審議会で報告させていただくというような場合がございます。2つ目のパターンですけれども、広島労働局長が改正見送りと判断する場合もございます。この場合につきましてはあらかじめ委員の方に説明をさせていただいたうえで、審議会で報告をさせていただくように考えております。3番目のパターンですけれども広島労働局長が廃止妥当と判断した場合も考えられます。その場合につきましてはあらかじめ委員の皆様に説明させていただいたうえで、資料ナンバー2の改正決定手続きのフローチャートに概ね沿った内容で進めさせていただくことにならうかと思っております。私からは以上となります。

【野北会長】

ありがとうございます。それではただいまの説明に関しまして、何かご質問ございましたらよろしく願いいたします。

【岩崎委員】

手続き的なことはよくわかりました。今回3、4、5、6という4種類のうち6の既製服縫製業というのは、確か去年同じことを見た記憶があるので一年前に効力を発揮して、この3、4、5は何をもって今回3、4、5、6のうち3、4を改正対象にしたのか、5はいらないのか、その辺がちょっと、目安みたいなものを教えていただけますでしょうか。

【檀上賃金室長】

先ほど冒頭で説明させていただきました最低工賃新設改正計画を作っておりまして、その中で令和6年度はこの3、4、和服と筆、これについて見直しをすると計画させていただいており、その計画に基づいて処理させていただいております。

【岩崎委員】

それはよくわかります。ではその議論の中で6はともかく5はしばらくほっておいていいという結論に至ったわけですか。

【檀上賃金室長】

5については、昨年度改正見送りというふうに判断させて審議会で報告させていただいておりまして、これも次の計画で見直しを計画する予定にしております。

【岩崎委員】

ちょっと手続きがよくわかりませんが。

【木下労働基準部長】

工賃の改正決定計画については3年ごとに策定しておりまして、いま14次計画（令和4～6年度）では3年に一度の頻度で各工賃を見直すことにしております。7年度から15次計画になりますが、3年に一度を2年に一度の見直し頻度にして計画を立てさせていただいております。

【野北会長】

その他なにかございましたら。

それでは最低工賃の改正に関する審議に関しましては、ここで終了にしたいと思います。それでは最後の意見交換に入りたいと思いますが、前回一括でご説明させていただきました部分についての改めてのご質問、もしくはここでぜひ指摘したい内容がありましたら自由に御意見いただきましたらと思います。いかがでしょうか。

今日のご説明の中で、やはり労働局だけで何かをしようとすることは非常に大変ということとはよくわかりまして、今日のご説明の中でも、例えば公正取引委員会、あるいは国土交通省、あるいは市や県、さまざまな意見交換、もしくは共同での情報共有、あるいは何かワンストップでの色々な取組みの実施をされているようなのですが、その点もし具体的にこれは非常にうまくいっているとか、あるいはこれは中々難しい、あるいは今後こういった取組みが必要というものがあれば、是非教えていただければ大変ありがたいです。かなり大まかな言い方で大変失礼いたしました。

【高橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の高橋でございます。労働局では雇用環境・均等室が外部との窓口となっておりますので、私から回答させていただきます。野北会長が仰る通り、労働行政の課題について労働局だけで県内隅々まで徹底することは非常に難しくございますので、関係団体、自治体と業務を実施しているところでございます。例えば雇用均等行政ですと、広島県との関係が非常に良いかと思っております。例えば先ほどお話がありました業務改善助成金についても、一緒に周知広報を行っておりますし、昨年度は私どもの業務改善助成金に10%の上乗せ給付を実施していただいております。今年度も引き続き業務改善助成金の上乗せ給付等の実施をしていただく予定となっております。引き続き県、関係団体、関係機関と風通し良い関係を保っていきたいと思っております。

【野北会長】

ありがとうございました。なにかございましたら。いかがでしょうか。それでは少し早いですが、御意見ありませんので以上を持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で起こしたものを委員の皆様へ配って確認していただきまして、その上で議事録を作成いたしますのでよろしくお願いいたします。本日は円滑な審議のご協力をいただきまして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。事務局から1点お願いをさせていただきます。令和6年度第4回の審議会を来年3月に開催する予定としております。会議室の予約状況および労働局出席予定者の業務予定を考慮し、開催日が決まり次第ご連絡をさせていただきますので、日程調整にご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

事務局からは以上となります。本日はどうもありがとうございました。