

令和6年度第4回地方労働審議会議事録

1 日時

令和7年3月6日(木) 13:30～

2 場所

広島合同庁舎2号館6階共用第7号会議室

3 出席者

(委員)

公益代表委員:岩崎委員、野北委員、松本委員、村上委員

労働者代表委員:亀井委員、藤井委員、本地委員

使用者代表委員:田中委員、出町委員、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、影山総務企画官、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

【事務局】

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7年度の広島労働局行政運営方針(案)について

(2)その他

広島県最低工賃の改正について

令和 6 年度第 4 回広島地方労働審議会 議事録

日時：令和 7 年 3 月 6 日（木） 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】

それでは大変お待たせ致しました。定刻となりましたので、ただいまより令和 6 年度第 4 回広島地方労働審議会を開催いたします。はじめに、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御挨拶申し上げます。

【小沼労働局長】

広島労働局長の小沼でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。委員の皆様におかれましては年度末の大変お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から私ども労働行政の運営に御理解と御支援をいただいておりますこと、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げたいと思います。本日の審議会でございますが、本年度最後の会議になりますので、令和 6 年度の行政運営方針に基づく取組を振り返りながら、現下の社会経済情勢を踏まえて作成しました令和 7 年度の行政運営方針(案)について御説明させていただき、御意見を頂戴する、このようなことが主な議題となっております。御審議に先立ちまして、若干お時間をいただきまして、令和 7 年度の行政運営方針案の策定に当たりまして私どもが意を払ったことについて簡単に御説明させていただきたいと思います。

まず、最初でございますけれども、賃上げに関すること、こちらのほうでございます。当県に限りませんけれども、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という恒常的な課題を背景にいたしまして、急激な物価上昇とそれに見合った賃金の引き上げが求められていることは御承知の通りだと思います。賃金の引き上げを円滑に実現するためには、中小企業における価格転嫁と生産性向上、こういったものが重要となってまいります。この実現には関係者の御理解がやはり必要になってくると考えております。そのため、本年の 1 月末でございますが、政労使会議を開催させていただきまして、労働組合、経営者団体、県や国の関係者の参加を得まして、それぞれの認識を統一し、共同宣言として形を残すということをしていただきました。この宣言でございますが、持続可能な地域経済を構築し、県民が生活の豊かさを実感するために企業の成長、物価の上昇を上回る賃上げ、そして消費の拡大、こうしたことを目指していくものとされております。そしてサプライチェーンを構築するすべての企業が賃上げを持続的に行うことができるように、適正な取引による価格転嫁の促進、それから生産性向上による収益力の強化、こういったことに取り組むということを確認させていただいたということでございます。こういったものをしっかりと実現に向けまして、関係者が連携して取り組めるよう、私ども当局といたしましても下支えをしっかりとしていきたいというふうに考えております。

続きまして人手不足対策でございます。県内の雇用情勢でございますが、昨今の有効求人倍率が大体 1.4 倍前後で推移しておりますけれども、一年半前、遡りますと大体 1.5 倍程度でございましたので、若干の低下がみられるというところでございます。しかしながら全国平均というものをみますと、大体今現在 1.3 倍を少し切るくらいのところでございますので、やはり全国に比べると広島県は人手不足感が少し強いという状況が続いているという状況でございます。また、こういうことにつきまして業種別に見てみますと、月ごとに変化はあるわけでございますが建設業や運輸業、それから飲食サービス業こういったところでは求人の増加に求職者が追い付いていないという状況が続いているということでもあります。一方で県内の基幹産業である製造業、こちらのほうに注目いたしますと、特

に製造業の中でも自動車製造業の方で新規求人の減少が少し目立つようになっているということでございます。自動車部品メーカーなどサプライチェーンの方の雇用情勢はどういう状況なのか、それから輸出先国における関税の取扱いというのが最近出ておりますけれども、そういったこともしっかりと注視していかなければならないという状況でございます。こうしたことを踏まえまして、医療、介護、建設、運輸のように雇用吸収力の高い業種につきましては、潜在的な求職者の積極的な掘起こしを通じましてマッチング支援の強化をすると、求人充足に引き続き取り組んでいくことを考えてございます。合わせましてデジタル分野の資格取得を目指す職業訓練こういったようなものもしっかりとやっていく中で、再就職、リスキリングというものでございますが、こういったものの実現をしっかりと力を入れていきたいということでございます。

この他といたしましては、広島県内では進学ですとか就職を理由としまして、若い方々の県外流出が全国最多だということがこの何年間の間に指摘されているところでございます。こうした状況を踏まえまして、若者、女性、子育て中の方、外国人の方、障害者の方、フリーランスの方、多様な方々が持てる力を発揮できるような環境整備に一層取り組んでいきたいということでございます。中・四国地域の中核である広島県に県内出身の若者はもとより他の地域からも多くの人が集まっていただけのような仕掛けとか魅力づくり、こういったものを県の方でも検討されておりますけれども、そういったものについても労働局の持つツールの範囲内ではありますが、私どもとしても応援していきたいということを考えているところでございます。

ざっくりと申しましたが、この他にも労働基準、職業安定、雇用環境・均等、それから人材開発、こうした各分野には往来的な施策というものがたくさんございます。この後こうしたものも含めまして、担当の方から令和7年度の行政運営方針案について全体を御説明させていただきたいと考えております。事務局からの御説明は少し長くなるかもしれませんが、委員の皆様には御理解をいただきまして、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。それでは御審議の方をよろしくお願いいたします。以上でございます。

【事務局】

ありがとうございます。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。本日は労働者代表の大野委員、香西委員、岡田委員、使用者代表の宮崎委員、竹内委員が所用のため欠席となっております。また公益代表の会長代理久行委員、使用者代表の巢守委員におかれましては急遽欠席されることとなりましたのでお伝えいたします。本日御出席いただいている委員数は18名の委員の三分の二以上である12人には達しておりませんが、公益代表委員の方が5名、労働者代表委員の方が3名、使用者代表委員の方が2名と公益代表、労働者代表、使用者代表各6名のそれぞれ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、御了解をお願い申し上げます。なお本議会の公開につきまして2月14日から2月28日までの間公開の公示を行いました、傍聴を希望される方はおられませんでしたことを合わせて御報告いたします。

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ご使用いただき、お名前を仰っ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、以後の議事の進行をよろしくお願いいたします。

【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。年度末の非常にお忙しい中、御出席いただきありがとうございます。円滑な審議に努めてまいりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日の審議会につきましては、お手元の議事次第に沿って進行させていただきます。

まず、次第3の議題、(1)令和7年度広島労働局行政運営方針(案)について、議事に入ります。

労働局から令和7年度の行政運営方針(案)について一括で説明していただき、全ての説明が終わった後、質疑をしていただく方式を進めたいと思っております。

また、次第3の議題、(2)その他の広島県最低賃金の改正についての報告が終わった後、御質問、御意見等をいただき、次第4にて、全体の意見交換等を予定しております。それでは令和7年度広島労働行政運営方針(案)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をいただきます。まずは木下労働基準部長よりよろしくお願いいたします。

【木下労働基準部長】

労働基準部長の木下でございます。私の方からは令和7年度の行政運営方針(案)の労働基準関係の施策について御説明いたします。なお時間が限られますことから重要事項、変更のあった項目の説明を中心とさせていただきますとともに、6年度の実績データにつきましては配布しております令和6年度4回広島地方労働審議会資料に記載させていただいております。後程、御確認をよろしくお願いいたします。

まず令和7年度の広島労働局の行政運営方針(案)について資料をお開きください。まず1ページ目から2ページ目、また3ページ目も少しかかりますが、最低賃金引上げに向けた支援、非正規労働者への支援について御説明申し上げます。最低賃金につきましては、昨年11月の経済対策で2020年代全国加重平均1,500円という高い目標の達成に向けてたゆまぬ努力を続けるという政府目標が閣議決定されております。広島でも10月の県最賃改定額1,020円に続いて来年度も高い引き上げが予測される場所です。今年度の引上げでは、影響を受ける労働者の割合が24%と過去最高となり、賃金引上げの働きかけ、最低賃金額近傍で働く割合が高い中小企業・小規模事業者の支援の重要性が更に増している場所です。そこで引き続き、監督署が行う監督指導等の際に事業主に賃金引き上げの検討を促す働きかけや、同一労働同一賃金の遵守状況の確認などを行います。なお、令和7年度の賃上げ支援につきましては、業務改善助成金だけではなく、厚生労働省内での賃上げに役立つ各種助成金施策を取りまとめた賃上げ支援助成金パッケージとして行い、事業主のニーズや目的に応じて適切に支援策を組み合わせ活用していただけるよう、積極的な周知を行ってまいります。

また2ページ目の下の方にありますが、来年度最低賃金制度の適切な運営についてです。来年度の広島県最低賃金につきましては、引き続き公労使三者構成による審議会におきまして、地域の法定三要素のデータに基づく主体的な審議を行っていただき、得られました答申から決定をするということを目指すとともに、改正後の最低賃金額の周知徹底および最低賃金の履行確保のための監督指導を行ってまいります。

次に少し飛びますが、17ページになります。多様な人材の活躍促進と職場環境の改善に向けた取組の中で、安全で健康に働くことができる環境づくりについて御説明申し上げます。まず17ページからですが、長時間労働の抑制です。働くことで健康を害することはあってはならないことですので、監督指導の徹底や中小企業等への支援、長時間労働に繋がる取引慣行の見直しなどに取り組んできたところです。本年度1月までにこうした長時間労働の情報や労災請求に基づく監督指導を行ってきたわけですが、これが累計100件ということになっておりまして、未だ課題が残ると考えられ

るところです。引き続き業種を問わず、時間外休日労働が1か月あたり80時間を超えることが疑われる事業場や長時間過重労働による労災請求が行われた事業場に対する全数監督を行うとともに、複数の過労死等労災給付決定が行われた企業に対しては、過労死等防止計画指導を実施するというなど、長時間労働の抑制に取り組んでまいります。また、中小企業等や令和6年度上限規制の適用開始業務等、これらにつきましては、引き続き管内状況や課題の把握に努めながら、関係団体等と提携させていただきまして、丁寧な説明と監督指導による履行確保、そして事業主への支援を行うことが求められているところでして、広島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談やコンサルティング、セミナーの実施といったきめ細やかな支援への繋ぎに取り組むとともに、価格転嫁を留めての中小企業等へのしわ寄せ防止といったようなものについて働きかけてまいります。また、トラック、建設業の分野におきましては、対象となる事業場に合わせて説明内容を選択するなど、より事業主側に理解が深まるような対応を行いつつ、積極的な発着荷主への要請、あるいは標準運賃の支払いの周知協力、それから関係の部署でございます広島運輸支局あるいは中国地方整備局と連携した対応などを行ってまいります。

続きまして、18ページ目からですが、労働条件の確保改善対策です。いくら法令が改正整備されても、その履行が確保されなければ絵に描いた餅ということになりますので、令和7年度におきましても労働条件の確保改善対策には取り組んでまいります。重点となりますのは法定労働条件の確保等、それから裁量労働制の適正な運用、労働契約関係の明確化、外国人労働者、自動車運転者、障害をもつ労働者といった特定の労働組合における労働条件確保対策の推進、そして労災隠しの排除に係る対策の一層の推進です。まず法定労働条件の確保等につきましては、幅広く収集いたしました各種情報に基づいて必要に応じて監督指導や説明会開催といった各種の行政手法を選択して対応してまいります。また雇用中間業者のアプリを介して短時間単発の仕事を行うスポットワークにつきまして、全国的に就労先での賃金未払い等の問題が生じていることから、スポットワークで勤務する労働者等から相談が寄せられた際には丁寧な対応を行うとともに、法違反が認められた場合には適切な指導を実施いたします。

また、技能実習生を始めとする外国人労働者についてですが、母国語を話せる相談員の配置や外国人労働者を雇い入れる事業者向けの教育支援、これらを行うということで相談支援体制を整備するとともに、外国人技能実習機構広島事務所や広島出入国在留管理局との相互通報制度による通報というものを確実に実施することで、労働条件の確保を図ってまいります。

続きまして20ページ以降の記述ですが、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備です。こちら当局の労働災害防止対策でございますが、これは令和5年度から広島第14次労働災害防止推進計画に基づいて推進しているところでございまして、2年目となります令和6年の労働災害発生状況を机上配布させていただいております。令和6年労働災害発生状況、令和7年の1月末速報値ですが、こちらにも記載させていただいております。死亡者につきましては18人、それから業務上の新型コロナウイルス感染症関係を除いた死傷者数は3,197人ということで、前年同期比で死亡が7人、死傷が57人の減少となっております。死亡、死傷とも減少ではございますが、死亡につきましては墜落、転落あるいは交通事故による災害が減った一方で、車体に挟まれる災害ですとか感電による災害が増加するという課題が認められ、また死傷災害全体では、前年比では減少ですが、目標は令和4年並みに抑えるということです。令和4年比179人の増加となっているところです。更に中高年の女性労働者あるいは小売業、社会福祉施設を中心に増加が続いている労働者の作業行動に起因する災害、いわゆる行動災害と呼ばれるものですが、転倒による災害は減ったものの動作の反動等による災害は増加ということで、一進一退を繰り返しており、改めて対策の難しさというものが浮き彫りになっているところです。そこで事業者への意識啓発、それから行動災害防止対策

の推進、高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進、業種別の労働災害防止対策の推進、労働者の健康確保対策の推進、そして新たな化学物質規制の周知・指導等、健康障害対策の推進ということを重点といたしまして、令和7年度における労働災害防止の取組を進めてまいります。行動災害防止対策ですが、小売業と介護施設をターゲットといたしまして、令和4年度から県内の事業者に参加を求めて、行動災害を減少させるための地道な取組を行う広島県SAFE協議会活動を続けているところです。また高年齢労働者の災害防止対策につきましては、令和6年度から展開しております「転倒災害のない職場HIROSHIMAプラン」や「エイジフレンドリーガイドライン」および当該補助金の周知啓発を行うなど、高年齢労働者が安全で健康に働くことができる環境整備を支援するということを取り組んでいるところであり、これらにつきまして引き続き取組を進めてまいりたいと考えています。

それから労働者の健康確保対策ですが、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支援といったものを進めているところでございますが、メンタル不調の未然防止の端緒となり得るストレスチェック実施の履行確保を含め、引き続きこれらの取組を進めてまいります。なお、重要事項の取組で令和9年度までに労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェック実施率50%以上を掲げていること、それから厚生労働省が設置いたしました「メンタルヘルス対策に関する検討会」から昨年11月に提示された中間とりまとめにおきまして、ストレスチェックの実施をすべての企業に義務付ける方針というものが明記されたことから、労働者50人未満の事業場に対してもストレスチェックの実施を働きかけていきたいと考えているところです。

また、労働者の健康障害の防止につきましては、化学物質、石綿、熱中症に関する対策を中心に取り組みを進めてまいります。まず、化学物質ですが、国内で輸入、製造、使用されているものは数万種類に上り、中には危険有害性が不明な物質も多く含まれているところです。また化学物質に起因する災害の多くが規制対象物質ではないということで発生しております。こうした現状を踏まえ、昨年4月から事業場における化学物質のリスクアセスメントの実施と、その結果に基づくばく露防止対策措置の適切な実施、いわゆる自律的管理制度が導入されたところです。しかしながら化学物質関連の対策等が十分でない第三次産業ですとか、中小企業等にも制度を広く浸透させる必要があることから、引き続き化学物質規制等の周知に取り組んでまいります。

また、石綿につきましては、建築物等の解体のピークが2028年頃と言われており、引き続き資格者による事前調査やばく露防止対策の徹底に取り組んでまいります。

更に、熱中症ですが、全国での死亡が3年連続で30人を超えており、当局でも2年連続で死亡災害が発生するなど、重症化を防止するための対策の強化が喫緊の課題となっているところです。この状況を受けまして、法令改正が予定されており、今夏に向けて熱中症の重症化防止対策に取り組んでまいりたいと考えております。

なお、本年4月からですが、同じ現場で作業を行う一人親方あるいは下請け業者といった労働者以外の方々に対しても、事業者の危険箇所からの退避・立ち入り禁止等措置や保護具の使用の周知を行うことが義務となりますので、既に義務となっております健康障害防止措置と合わせて周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

それから、24ページ以降の記述になります。労災保険給付の迅速・適正な処理です。労災保険給付につきまし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ということを目指しているところですが、一方で、調査・決定までに時間を要する脳・心臓疾患あるいは精神障害、石綿関連疾患に関する請求は増加傾向にございまして、今年度1月末現在での脳・心臓疾患請求が前年同期比でマイナス3件の23件、精神疾患の請求がプラス8件の70件、それから石綿関連疾患請求がプラス38件の111件、合計プラス43件の204件となっていると

ころです。令和7年度におきましても、標準処理期間内の処理完結を目指し、適正な認定を念頭に決定までの事務処理を迅速に進めてまいりたいと考えております。

それから同じく24ページからの記述です。フリーランスの就業環境の整備です。まず、多様な働き方の拡大を受けまして昨年11月にフリーランス新法が施行されたところですが、現在、各監督署に労働者性相談窓口を設置いたしまして、労働者性の判断基準の周知、説明を行うなどの対応をしているところです。この分野につきましては、まだ対策は不十分であると考えられるところから、引き続き労働者性に疑義がある場合には監督署で相談や申告を受け付け、個別事案ごとの実態調査に基づい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きましては監督指導を行う、また、適宜年金事務所や労働保険徴収課への情報提供を実施するといったことを対応していきたいと考えております。

それから昨年11月、フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う事業、これを特定フリーランス事業と呼んでおりますが、これを対象とした労災保険特別加入制度の拡充が行われています。業種、職種を問わず特別加入することが可能となりましたので、令和7年度につきましては新たに「特定フリーランス事業の特別加入団体」として承認を請負うとしている団体や、特別加入を希望されるフリーランスに対し丁寧な説明を行うとともに、適切な対応を実施したいと考えているところです。基準に関しては以上となります。

【野北会長】

ありがとうございました。それでは次に松澤職業安定部長よろしく願いいたします。

【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つきまして御理解、御協力を頂きまして誠にありがとうございます。私からは職業安定行政について御説明いたします。着座にて失礼いたします。

お手元の労働局行政運営方針(案)の4ページを御覧いただきたいと思います。

第4、リスクリング、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化です。

1 リスクリングによる能力向上支援でございます。(1)教育訓練給付による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進につきましては、雇用保険制度におきまして教育訓練給付制度が、令和6年10月に法改正により給付率の拡充がされていますのでこれの制度周知を図っていくこと、それから(2)在職時からの継続的な支援として、キャリア形成やリスクリングの取組推進として、ハローワークに相談コーナーを設置しておりまして、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援に取り組むこととしております。

次に、飛びまして(4)公的職業訓練のデジタル分野の重点化についてです。こちらにつきましては本年度におきましても重点的に取り組んでおりまして、引き続き、来年度におきましてもデジタル分野に重点を置いて公的な職業訓練を推進していきたいと考えております。

次のページ、5ページを御覧ください。

一番上、(6)人材開発支援助成金ですが、来年度におきましても企業の方々に対しまして人材開発助成金「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」の活用促進を図ってまいりたいと考えております。広島県におきましてはリスクリングに力を入れておりまして、労働局としてもこの人材開発助成金の活用につきましては昨年度、今年度と重点的に取り組んでまいりました。全国的に見ましても活用が進んでいる状況ですが、引き続き来年度においても力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。

次に、3 労働移動の円滑化についてです。(1)ですけれども、労働移動という面で職場の情報や職業情報の収集、提供によるマッチング機能の強化が重要となって、厚生労働省では「job tag」という職業情報の提供サイトと、もうひとつ「しょくばらぼ」という職場情報の提供サイトがありますので、これを活用しつつ職業相談を実施してまいります。

また(2)ですが、デジタル・グリーンといった成長分野に従事する労働者として雇い入れ、人材育成を図って賃金を引き上げるといった事業主様に対しまして、「特定求職者雇用開発助成金」を支給しています。これの周知を図っていくほか、次の(3)ですが、ハローワークのサービスについてもオンラインサービスのニーズが高まっておりますので、オンラインでの職業相談やオンラインセミナーの実施に取り組んでまいりたいと考えております。またハローワーク職員の質的な向上ということで、職員のキャリアコンサルタントの資格取得につきましても推進してまいりたいと考えております。

(4)ですが、地域雇用の課題に対応する自治体との取組については、雇用対策協定を締結している広島県、広島市、呉市、福山市、三次市、三原市、廿日市市と、引き続き協定に基づいた雇用対策を自治体と連携しながら実施していきたいと考えております。

6 ページ、第 5 の人材確保の支援の推進です。

(1)人手不足対策といたしまして、特に医療、介護、保育等のいわゆる人手不足分野におきましては、従来から「人材確保サポートコーナー」をハローワーク福山とハローワーク広島東に設置して取り組んでいるところですが、来年度からはハローワーク広島にも新たに「人材確保サポートコーナー」を設置することができることになりましたので、求人者と求職者のマッチングをこのコーナーにおいて進めていくこととしております。

また、次の(2)ですが、特に医療、介護、保育分野におきましては、人材紹介会社を利用した際に紹介手数料などの面においてトラブルになるケースが多くあるので、特別相談窓口を設置しましてこれらのトラブルに対する周知を進めてまいりたいと考えております。

ページをめくっていただきまして 7 ページです。

第 6 の多様な人材の活躍促進です。(1)は高齢者です。令和 6 年 6 月の調査によりますと、70 歳までの就業確保措置を実施している企業が 29.1%となっておりまして、徐々にではありますが増加している状況です。また、ハローワークにおける新規求職者や就職件数を見ますと、いずれも昨年よりも増加している状況で、特に 65 歳以上で大きく増加している状況です。このような状況ですので①の 70 歳までの就業確保に向けた環境整備につきましては、65 歳を超える定年の引上げ、継続雇用制度の導入などに向けた意識啓発を図っていききたいと考えております。また、②の生涯現役支援窓口におけるマッチング支援につきましては県内 8 か所のハローワークに窓口を設置しておりますので、継続的に実施していきたいと考えております。

次に、7 ページの一番下、(2)の障害者の就労促進です。こちら、令和 6 年 6 月調査によりますと、障害者の実雇用率が 2.54%と過去最高となっております。事業主の皆様の御理解、御協力につきましては改めてお礼を申し上げたいと思います。また、障害者の就職件数につきましても今年 12 月末現在で 1,713 件と、昨年度を大きく上回る実績となっております。来年度につきましても①につきましては、業種ごとに設定しております除外率が令和 7 年 4 月に一律で 10 ポイント引き下げられること、また令和 8 年 7 月に法定雇用率の引き上げが予定されておりますことから、雇い入れるべき障害者の数の増加が見込まれます。そのため、②に記載があります通り、改正障害者雇用促進法の周知と併せまして企業に対する雇い入れ指導に取り組んでいくとともに、③のとおりハローワークにおきまして、精神障害者、発達障害者の求職者につきまして多様な障害特性に対応した就労支援に取り組んでまいりたいと考えております。

ページをめくっていただきまして 9 ページです。(3)外国人対策です。

次に、広島労働審議会資料ということで分厚い資料、こちらを御覧いただきたいと思います。3ページに賃上げ支援助成金でございます、業務改善助成金の活用による中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援に取り組んでございます。こちらに書いてあります通り、1月末現在の申請件数は499件となりまして一昨年に比べて倍増し、昨年同期と比べましても申請件数で増加しているところでございます。

次に、こちらの資料の5ページを御覧いただきたいと思います。こちらは非正規雇用労働者の処遇改善のための同一労働同一賃金の遵守徹底の取組でございます。こちら左側に書いてございすけれども、労働基準監督署の定期監督等の実施時にチェックリストを配布、回収しまして、非正規雇用労働者の処遇を確認する取組を開始しましてから2年が経ったところでございます。監督署との連携も円滑に進んでおりまして、パートタイム・有期雇用労働法による事業場指導と助言件数もこちらの表にありますように、昨年同期を上回る件数となっているところでございます。

次に、大分ページが飛びますが、45ページをお目を通していただきたいと思います。改正育児・介護休業法が今年の4月と10月に順次施行しますとともに、改正次世代育成支援対策推進法が4月に施行されます。そのため、周知広報に取り組んでおります。12月に参集型の説明会を広島市と福山市で開催しますとともに、1月にオンラインでの説明会を開催したところでございます。報道発表ですとか、また自治体広報誌への掲載などによりまして、合計で700名の方に御参加いただいたところでございます。現在はYouTubeへの解説動画の掲載の準備をしております、また事業場からの就業規則の改正についてのお問い合わせも非常に増えてございます。こういったものに対応して円滑な施行に努めているところでございます。令和6年度の実績については以上でございまして、次に令和7年度の行政運営方針(案)について御説明したいと思います。来年度の運営方針ですが、雇用環境・均等行政におきまして特に重要なポイント4点について御説明いたします。

まず1点目、行政運営方針(案)の2ページでございます。最低賃金の引き上げに向けた中小企業・小規模事業者の支援、非正規雇用労働者への支援でございます。最賃の引き上げには中小企業・小規模事業者の生産性向上が欠かせません。このため引き続き助成金による支援を実施してまいります。こちら雇用環境・均等室資料のナンバー2を御覧いただきたいと思います。先程、労働基準部長の御説明の中でも若干触れられていましたけれども、令和7年度予算におきまして、生産性向上や正規・非正規の格差是正を含めた労働市場全体の賃上げを支援するために、各種の助成金施策を「賃上げ支援助成金パッケージ」として取りまとめたところでございます。これによりまして賃金引上げについて、「業務改善助成金」だけではなく「働き方改革推進支援助成金」やまた職業安定部で所管しております助成金を含めて、選択肢が増えることとなりますので、事業主の方が目的に応じて支援策を活用できるようになる予定でございます。政労使会議の各構成機関の御協力も賜りながら、パッケージの利用勧奨を来年度、実施していきたいと考えております。

次に、行政運営方針(案)に戻っていただきまして、3ページを御覧いただきたいと思います。全員参加型社会の実現と持続的な賃上げが求められています中、非正規労働者の処遇改善に取り組んでまいります。非正規労働者の処遇改善は所得向上にも資するものでございまして、引き続き労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守徹底に取り組んでまいります。また非正規労働者の処遇改善や正社員転換を行う企業に対しましては、引き続き「年収の壁支援強化パッケージ」による支援を実施してまいります。

次に行政運営方針(案)の11ページを御覧いただきたいと思います。こちら、女性活躍に向けた取組でございます。引き続き、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法の履行確保に取り組んでまいります。また、女性活躍推進法は10年間の時限立法となっておりまして、来年の3月末に期限を迎えます。このため今通常国会に改正法案を提出することが予定されているところでございます。主

な改正内容は、一つ目として期限を10年間延長すること、二つ目は男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公開を常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に義務付けることとなっております。この改正法が成立しましたら、施行に向け、周知広報に取り組んでまいります。

次の12ページを御覧ください。12ページは総合的なハラスメントの防止でございます。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、事業主に義務付けられたハラスメント防止措置の履行確保に取り組んでまいります。また、カスタマーハラスメント、それから就活等ハラスメントにつきまして、ハラスメント防止指針に基づく望ましい取組の実施について啓発指導してまいります。なお、一層のハラスメント防止対策を推進するため、今通常国会で法改正が予定されております。主な内容は、カスタマーハラスメント対策、そして就活等セクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とするものでございます。この改正法案が成立しましたら、また、施行に向けまして周知広報に取り組んでまいります。

最後、4点目でございます。13ページから14ページに記載してございます仕事と育児・介護の両立支援でございます。引き続き、改正育児・介護休業法の周知広報を行いますとともに、施行後はその履行確保に取り組んでまいります。先程の雇用環境・均等室の資料ナンバー3とナンバー4を御覧いただきたいと思います。改正法の履行確保に当たりまして、両立支援に取り組む中小企業事業主を支援し、また男性の育児休業取得率の向上を強力に推し進めていくため、令和6年度補正予算で両立支援助成金の「出生時両立支援コース」と「育休中業務代替支援コース」の拡充を図ったところでございます。拡充を図った部分は下線で記載してございます。また予算額も資料の4番目でございますけれども、令和5年度は100億、6年度は180億、そして7年度要求では、358億円と大幅に拡充したところでございます。こうした助成金も活用しながら、県内企業の一層の取組を促進してまいります。私の方からは以上でございます。

【野北会長】

はい、ありがとうございます。それでは委員の皆様、ただいまの御説明に対して何か御質問はありませんでしょうか。それではこちらから一つ伺いたいのですが、人材確保のサポートにつきましてマッチングは重要かと思いますが、そのマッチングの成果として離職率が下がったりといった具体的な成果はございますか。

【松澤職業安定部長】

申し訳ございません。具体的な成果ということで、マッチングが上手くいくことによって離職率が下がったというデータは、今のところは持ち合わせていません。また、職業相談における職員の質の向上に取り組んでおりまして、職業相談を丁寧に行うことによって離職率の低下を目指していきたいと考えております。

【野北会長】

ありがとうございます。毎年、職種別の求人と求職にかなりの差が目立っておりますので、現場では苦慮されていると思います。ありがとうございます。何か御質問はございませんでしょうか。

【公益代表 岩崎委員】

何も聞かないのも芸がないので、大きな話を一つ、それから小さな話を一つ。

いわゆる一つの「2024 年問題」の 2024 年が過ぎたのですが、運輸・建設等の上限の話が、当局として広島地域において上手く周知、機能しているかどうか、その辺の手応え、実際の大まかな印象をお聞きたいのですが、どうでしょうか。

【木下労働基準部長】

本当に印象にとどまるところでして、データを持ち合わせていないのですが、トラック等自動車運転手を雇用される事業場の倒産等が増えたとかそういった動きもなく、全国的な会議におきまして、本省の方でも色々と情報収集をされた結果、大きな支障が出たといったようなこともなく、円滑にいったのではなかろうかという評価は頂いたところです。何よりも関係する団体、あるいは省庁では国交省、あるいは中小企業庁とかが関係する部署なのですが、よく話をするようにもなりましたし、情報共有も図れてきているということは印象として持っているところです。

【公益代表 岩崎委員】

はい、わかりました。始まったばかりの仕組みですので、是非、労働者の立場に立った推進をお願いします。

それでは小さな話、この資料の 20 ページにございます労働災害の「労働者死傷病報告」等の電子申請が義務化された。大いに結構な部分もあると思いますけれども、この前のページにある「労災隠し」、つまり電子申請に馴染まないから隠してしまおう、こういうことは無いことを祈るのですが、それによる作業の負荷というか、対応し切れない状況というのは事務方にとってみると結構面倒くさいことで、逆に悪い方に向かい兼ねないというような懸念も少し思ったのですけれども、その辺はどう考えていらっしゃいますか。

【木下労働基準部長】

これは令和7年1月ということで、まだ施行されたばかりということです。電子申請が義務化されたのですが、例外規定として紙での受付も相変わらず続けているということで、各受付を行っている監督署の方にどういった状況かヒアリングしているのですが、現状、電子申請に変わっていないというところが一点ございます。電子申請の義務化ということですが、こういった状況ですので、事業主に電子で届け出いただくことをまずは働きかけなければいけないことが一つ課題としてあると。また、「労災隠し」の方ですが、これは今までのパターンとしましては、建設業などで、元請が施工されている現場ではなくて、自社の構内の作業で怪我しました、という作業場所を偽るといったパターンが良く見られるところ。しかし、怪我そのものを隠すというのは非常に難しいところ。労働者の権利意識もかなり強くなっておりますので、まず黙ってというのはもう、少なくなっているということもございます。なので、今のところ電子申請になったから「労災隠し」が進んだといった動きは、ありません。

【公益代表 岩崎委員】

いずれにしても、日頃から色々思っているのですが、何でもかんでも電子、電子だけで現場を把握するというのはいけない、適切な対応をするのは人間の目でやらないといけないと思っておりますので、電子申請に頼りすぎて実態の把握が十分でない、もしくは後手に回るということがあってはならないと思いますので、そこは電子申請はあくまでツールであると、それを受けてどうするかということ徹底していただきたいと思います。

細かい話、2番目ですけれども、全般から私が気になる点でフリーランス。労働性に疑義がある方の労働相談窓口。おそらく現場では表示していると承知しているのですけれども少しわかりにくい。平たく言うと、労働者であるかどうかという話を伺って、労働者であれば労働局で相談を受けますが、そうでなければ他でどうぞ、という風に取られ兼ねない部分があると。一方でここにある「フリーランストラブル 110 番」というのは東京の弁護士会が窓口だと思うが、広島なのに東京に電話して相談しろというのも不親切なように思いますし、この間から申し上げているこの問題のワンストップサービスの発想は改良の余地があるのではないかと思いますので、労働者性に疑義があるという言い方が少しお役所的過ぎて気にはなるのですが、その辺いかがか。

【高橋雇用環境・均等室長】

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の高橋です。このフリーランス法も 11 月に施行されてからそろそろ4か月くらい経つところですのでけれども、総合労働相談コーナーにおいてもフリーランスの方御本人よりもどちらかというと事業主である委託者の方からのお問い合わせが現在増えています。というのも、自分が特定委託事業者該当するかどうか、今は請負をさせている者が特定受託事業者当たるかどうか、そういった御質問が来ております。

岩崎委員の御質問でございますけれども、労働局でしたら総合労働相談コーナーでまずは御質問、御相談を受けます。その際にフリーランスに関わる就業環境ですとか適正な取引の問題、こういったお問い合わせがあるのですけれども、まずそれらをどのような内容がトラブルになっているのか、またその方がまずフリーランスに該当するかどうかを聞く。フリーランスの方に該当して、かつ就業環境に関する問題は労働局の方で対応いたしますので、仮に、適正な取引の関係であれば公正取引委員会ですとか経済産業局さんの方に相談窓口がありますのでそちらの方に繋いで、そうではなく、例えば個別紛争という形でトラブルになっていて金銭解決といった関係がありますと、こちらのトラブル 110 番の方を御紹介することになります。

例えば、御相談の中でお話を聞いている中で、我々の方で「あなたはフリーランスですか？」という疑問があるわけです。岩崎委員のおっしゃる通り、自分の方から労働者性について「私は労働者だと思うのだけれど。」というのは、まだ私ども受けてはいないのですが、フリーランスの方からの御相談については対応者の方に十分周知しておりますので、まずは、その方がフリーランスかどうかをお話の中で判断するわけですが、疑わしい場合は監督署の方にお繋ぎして労働者性について御判断いただき、労働者であるならば労働基準法違反、また、そういった観点からその方が労働者性の無いいわゆるフリーランス、請負であるという場合は雇用環境・均等室の方に回ってまいりますので、雇用環境・均等室の方で対応する、このようなスキームになっておりまして、岩崎委員の御心配の通り、電話相談だけですぐに労働者なのか請負なのかをすぐに判断することはなかなか難しいのですけれども、そこは我々も経験ありますのでそういったものを中心にフリーランスの方なのか否かを判断しながら、その方の御相談には対応するような形をとっているところでございます。

【公益代表 岩崎委員】

引き続き、フリーランスの立場に立った施策をお願いします。これは多省庁に跨る話なので、労働行政だけの話ではないことは重々承知しています。とりあえず以上です。

【野北会長】

その他、御質問はございませんでしょうか。

一つ、先程、岩崎委員からの電子申請の義務化の話がありましたけれども、中小企業が生産性を高めるためにそういった電子申請というものが逆に負担になっているのか、それともそれを簡単に出来るような状況になれば、まさにそれが生産性改善になるのか、現場の状況が分からないので、もしよろしければその辺を教えていただければと思います。

【木下労働基準部長】

電子申請の拡大につきましては、政府方針で今年の1月から完全実施を目指すということで進めているところなので、電子申請のシステムそのものが全体で開発しているというものになります。e-gov(イーガブ)というもののなのですが、こちらが、最初に来たときには電子証明書を取ったりですとか本人証明を総務省に申請して添付しなければならないとか、非常に面倒くさいシステムになっていたのです、コロナの拡大を受けて電子申請を拡充しなければいけないといった緊急性もありましたので、その際に非常に改善が進んだところですよ。現在はID登録をすることによってそのIDを入れてサインインしていただき、そこから色々な届出のところにアクセスして、それに必要な入力ですとか文章記述をしていただく、ということで簡単に申請が出来ることになっておりますので、証明書を取るために資格証明のようなものをまた別途申請して取らないといけないといったようなことはなく、スマートフォンがあればコンピュータ端末も必要ないといった程の簡易性にはなっております。また社労士の方につきましても、マイナンバー制度を活用いたしまして、代行の電子申請が非常にやり易くなっております。いちいち昔のように申請様式を取りに来て、書いて、また監督署の受付に文書を持って行って、といったことが一切いなくなるということで、その辺に抵抗感がない事業主の方であれば十分に効率化に資するものになっていると思われま。

【野北会長】

ありがとうございました。まだ、御質問おありかと思いますが、最後にまた意見交換会がありますのでその時点でも是非、御質問、御意見をよろしく願いいたします。それでは議題の1についてはこの辺にさせていただいて、次に、賃金室作成の令和6年度第4回広島地方労働審議会「広島県最低工賃の改正」についてお願いいたします。まず事務局から御説明をよろしくお願いいたします。

【木下労働基準部長】

はい、労働基準部長の木下でございます。最低工賃関係についての説明をさせていただきたいと思ひます。使用いたします資料といたしましては、賃金業務関係資料ということで、ホッチキス止めさせていただいておりますナンバー1からナンバー11までの資料を使わせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

まず、最低工賃ですが、受託でいわゆる内職というものを行われている家内労働者の報酬対価でございます工賃、この最低金額を定めているというものでして、最低賃金と同様に都道府県ごとに決定されているところですよ。その最低工賃額の決定方法につきましては、家内労働者が製造または加工する物品の一定単位で定めるといように規定されているところですよ。この一定単位というのが、例えば品目と工程の組合せですとか、品目と規格の組合せですとか、そういった形での作業一単位についての取り決めという形になっております。

広島県におきましては、具体的に既製服縫製業、電気機械器具製造業、和服裁縫業、毛筆・画筆製造業、この4業種で最低工賃が決定されておまして、これらの最低工賃につきましては、本省が発出する通達に基づき策定しております新設・改正計画によりまして実態調査を行って改正等の可否を検討していくという手順を踏んでいるところですよ。現在は第14次計画遂行中でして、この14

次計画までは3年に一回の頻度で見直し検討を行ってきたところですが、今般策定した、令和7年度からの計画になります第15次計画におきましては、本省の通知、それから経済・地域情勢の変化、あるいは物価変動推移、直近の最低賃金の引上げ状況、そういったことを総合的に勘案いたしまして、見直しの間隔を2年ということに変えたところです。よって、既製服縫製業と電気機械器具製造業につきましては令和7年度と9年度に、それから和服裁縫業と毛筆・画筆製造業につきましては8年度に見直しを行うこととなっております。前回の審議会におきまして、次回までに本年度の見直し対象業種である毛筆・画筆製造業と和服裁縫業の最低工賃の実態調査の取りまとめを行って改正の可否の検討結果を会長等に御説明申し上げ、改正の必要ありとした業種の改正諮問を行わせていただく、といったことを説明したところです。結論として、今回は和服裁縫業の改正をさせていただきたく、賃金資料ナンバー11にございますが、野北会長に1月29日付の諮問文をお渡しさせていただいたところです。

経緯を説明させていただきます。まず資料の方で5ページ目の賃金資料ナンバー3を出していただきたいと思います。実態調査等改正諮問等に係る判断材料について御説明したいと思います。まず毛筆・画筆製造業です。実態調査の概要は次の通りとなっております。まず1点目、主力生産品は毛筆・画筆から化粧筆へシフトしているが、化粧筆は衛生基準が厳しいために家内労働者への業務委託は原則行っていないこと、それから委託者、家内労働者ともに減少傾向であり、かつ家内労働者の5割が70歳以上で占められているということ、3点目、最低工賃決定の作業工程全体での委託数は減少しており、その一部のみの委託が増加しているといったところです。また、最低工賃設定の作業工程に関しての委託者、これは全体の2割強の5社、それから家内労働者は全体の1割強の29人ということになっております。現状、今後の最低工賃適用委託者および家内労働者、このいずれもが増加する要素が認められていないということです。

4点目、支払い工賃額ですが、最低工賃設定の作業工程のうちの一部作業工程、および最低工賃設定以外の作業工程、このいずれの場合も最低工賃額以上の金額が支払われているという状況でして、家内労働者の労働条件についても一定確保されている状況が認められたところです。この調査結果に基づき、項目の6改正諮問等に係る判断について、こちらを読ませていただきたいと思います。こういった結論を出させていただきました。

まず、毛筆画筆全体の需要低下から最低工賃が適用される作業工程の委託そのものが行われないうち、あるいは委託されても作業工程の一部にとどまる状況などが認められることに加え、委託された作業工程に従事する家内労働者数が100人を大きく下回る状況が長く続いており、現状将来的な毛筆・画筆の需要増加が見込めないということから、今後も適用家内労働者数の増加する見通しが立たないということ、また支払い工賃額は一部作業工程を委託している場合であっても最低工賃額以上で支払われており、家内労働者の労働条件については一定確保されている状況であるということから、毛筆画筆製造業については、一定作業に従事する家内労働者の労働条件の改善を図るために作業工程ごとに決定させていただき最低工賃の実効性や設定意義が失われつつあると考えられるということ、それから2点目、一方で今回の実態調査におきまして最低工賃額設定の作業工程に係る家内労働者は平成30年から令和6年の間では29人から33人の範囲で増減を繰り返しており、一律に減少しているわけではないということ、あるいは未だ委託者の4割、家内労働者の3割が毛筆・画筆製造業の最低工賃は必要と回答している、といったことが判明したところです。

以上を総合的に勘案いたしまして、今回は最低工賃額の改正諮問を見送るという結論を出させていただいたところです。

なお、当該最低工賃につきましては廃止も念頭に検討する段階であると考えられるところではございますが、広島県における伝統産業であることや実態調査における委託者、家内労働者の回答と

いったものを踏まえますと、業界に対しまして十分な説明を行って理解を得ること、あるいは地元自治体からの意見聴取なども検討すべきと考えられるところでございますので、今後とも慎重に調査検討を行っていくことを考えております。また、筆の作業工程ですが、専門用語が多く使用されているということで、熊野町の方で作成されました熊野筆の作業工程の解説ウェブ情報を、こちらの賃金資料のナンバー5として添付させていただいておりますので御参照いただければと考えております。

以上が毛筆・画筆でして、次に和服裁縫業です。こちらの方は23ページ、賃金資料ナンバー7を御覧いただきたいと思います。まず、実態調査の概要について説明を申し上げます。

1点目、委託者、家内労働者とも長期的には減少傾向であり仕事量については委託者、家内労働者ともに増えたとの回答はなかったものの、最低工賃設定の企画品目に係る委託者は全体の9割、それから家内労働者は全体の6割ということで、未だ高い水準にありました。それから最低工賃の設定がある12品目13通りの企画全てで委託が行われており、支払工賃額は概ね最低工賃額を上回っていたというところなんです。それから、委託者の御意見として、工種ごとの工賃設定をしていない、あるいは最低工賃額以上を前提に注文者と契約金額に沿う形で金額を決めておりますといった話、最低工賃額が低すぎるといったご意見、毎回金額をみて安すぎると思っているといった御意見なども挙げられておりました。こうした実態調査結果を受け、続いて2面、項目6でございますが、改正諮問に係る判断を掲載させていただいているところです。

読ませていただきます。当該最低工賃につきましては、委託者、家内労働者とも長期的には減少傾向にあるものの、新たな市場が開拓されつつあることなどから、最低工賃適用家内労働者数は直近では微増しており、かつ当該業界全体の家内労働者数の6割を超えているという状況、また実効性は失われているとは考えられないということ、それから2点目、当該最低工賃は20年以上改正されておらず、最低工賃額と広島県最低賃金との均衡を考慮する必要があるということ、なお、広島県最低賃金は平成14年の643円、平成13年10月1日から発効しておりますが、ここから1,020円に引き上げられておまして、その間の引上げ率は58.6%になっているところです。

3点目、支払工賃額と最低工賃額を比較いたしますと、最高額で1.22倍から2.62倍と一定の差が生じている状況がございます。それから委託者から最低工賃が低いとの意見が上がっているというところもありました。

以上の事項を総合的に勘案いたしまして、当該最低工賃につきましては改正諮問する、ということとさせていただきます。

なお、実態調査を行ったところ、支払工賃額が最低工賃未満の委託者が認められたところです。ただ、実態調査結果につきましても、目的外利用が許されておりませんので、直接の行政指導を行うということは問題があるところですので、本件、個別の対応をさせていただきたいと考えているところです。

以上、当局における検討結果について御理解を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

【野北会長】

ありがとうございました。それでは、賃金室長よろしくお願いいたします。

【檀上賃金室長】

賃金室長の檀上です。よろしくお願いいたします。私からは、賃金資料のナンバー1、ナンバー2に沿って、今後の手続きについて説明させていただきます。座って説明させていただきます。

それでは、賃金資料ナンバー2を御覧ください。和服裁縫業につきまして、1月29日に改正諮問をさせていただきました。その後、専門部会を設置いたしまして審議、報告していただきます。

審議の結果、審議した結論を広島地方労働審議会会長名で答申していただきます。答申が出ましたら、審議会意見、答申要旨の公示を15日間させていただきます。公示をした結果、家内労働者または委託者から異議申出があった場合には、専門部会において再審議していただくことになります。その後、広島労働局長の改正決定が行われ、改正決定の公示、これは官報に掲載させていただくことになるのですけれども、改正決定の公示をして30日を経過した後に、効力が発生することになります。

続きまして、賃金資料のナンバー1を御覧ください。専門部会について説明をさせていただきます。家内労働法第21条により専門部会を設置し、地方労働審議会令第7条により、会長が委員及び臨時委員を指名していただくことになります。専門部会の委員および臨時委員につきましては、適任者を検討させていただきます。野北会長に指名していただくことになります。私からは以上になります。

【野北会長】

ありがとうございます。ただいまの御説明に関しまして、何か御質問ありますでしょうか。

【公益代表 岩崎委員】

岩崎でございます。和服裁縫業については取り立てて異論はないのですが、毛筆画筆の件で、これは重要だと思いますので、お越しの委員の方、また本省の方々にも申し上げたい意見がありますので申し述べておきます。今回改定はしないということは妥当だと思いますが、状況分析の中で今後、需要の見込みが無いというのはちょっと違うのではないのでしょうか。一昨日、文化庁文化審議会から声掛けがございました。ユネスコの無形文化遺産に書道を再び提案する、筆の文化を日本としての文化の発信、もしくはインバウンドでの需要を考えると、おそらく近い将来、毛筆の化粧筆以外の需要が復活することが当然想定に入っていると思います。今の段階で需要が無いという風に決めつけるというのは、強い違和感があります。現場の色々な細かいところは置いておいて、政府機関の決定である以上、一方の文化庁の方では筆の文化を世界にアピールしつつ、こちらの役所では需要の見込みが無いとするのはどうなのか。具体的に言うと、広島県安芸郡熊野町および呉市川口町を中心とした国内唯一といっている産地です。労働条件の底上げになるような、上向きの改定こそあれ、廃止という選択肢は文化振興の点からは相反するとまで思っています。ということで、これも慎重に、今後とも産地もしくは工業団体の意見等々を踏まえて、日本の文化振興の一翼を担う産業ということを重々に認識しつつ、議論を進めていただければと思います。よろしくお願いします。

【野北会長】

補足して何かございますでしょうか。

【木下労働基準部長】

需要の状況につきましては、我々の意見というよりは事業者さんからのヒアリング結果に基づき事業者さんがそういう発言をされたということをそのまま書かせていただいたということですので、我々がそう考えているということとは違うのですけれども、御意見は承りましたので、こちらに書かせていただいた通り、今後も慎重に調査をした上で検討を進めてまいりたいと考えているところです。

【野北会長】

ありがとうございます。他に何か御質問がございますでしょうか。それでは、私の方から適任者を検討し指名させていただきます。委員に指名されましたら、専門部会での調査、審議をどうかよろしくお願いします。それでは、ただいまの説明に関してはこれでよろしいでしょうか。ありがとうございます。御協力よろしくお願いします。

【檀上賃金室長】

審議資料のナンバー1をもう一度御覧いただいて、確認をお願いしたいことがあります。賃金資料ナンバー1の広島地方労働審議会運営規定第9条を御覧ください。先程、専門部会の説明をさせていただきましたけれども、部会長が委員である部会、または最低工賃専門部会がその所掌事務について議決した際は、当該議決を以て審議会の議決とすることとあります。但し書きが書いてありますけれども、但し書き以降の特段の定めがありませんので、同条によりまして専門部会の議決を以て審議会の議決とさせていただきますので、よろしくお願いします。以上です。

【野北会長】

ありがとうございます。ただ今の御説明に関し何か御質問がございますでしょうか。はい、ありがとうございます。それではそのようにさせていただきます。よろしくお願いします。

それでは、最後、次第4の意見交換等に入ります。ここから、初めの事務局からの御説明の内容もしくは労働に関する御意見、御要望等について、各委員の皆様から広く御意見を頂きたいと思っております。御遠慮なく聞かせていただければと思います。

【労働者代表 本地委員】

労働者代表の本地でございます。私からは労働災害のところについて、最初の方針のところと言えばよかったのですが確認というか、教えていただければと思います。一枚もので労働災害の発生状況の方を御提示頂きましてありがとうございます。広島県内でも災害が起こっておりまして、実は我々中国電力グループの方でも災害が発生しておりまして、この中の数字の中にも入っているのだろーと思っております。我々も災害を起こした後はしっかり労使で意見交換をして再発防止に努めているところでございます。この数字を見ると広島県内で死亡災害は大幅に減っているといったところで、あとはその他の災害も微減ではありますけれども前年に比べて減っているという状況でございます。県として何か、こういう取り組みをしたから減ったのではないかという評価があれば教えていただきたいのと、令和7年以降もこれを減らしていくべきだと思っておりますので、この取組の中で方針に書いているものが全てと言われればそれまでかもしれませんが、特別にこういうことに力を入れてやっていきたいというものがあれば、教えていただきたいです。よろしくお願いします。

【木下労働基準部長】

ありがとうございます。まず、昨年ですけれども、令和6年度、これは死亡災害、労働災害発生状況を取りまとめたものですが、特徴的なところとしまして非常に数が多い行動災害のうち、転倒災害こちらが結構大きく減っているというところなんです。これが直結した成果かどうかというのはさておき、やはり多く起こっている業種である小売業とか介護施設に対して、SAFE協議会といったものを立ち上げて実際に事業者さんにも参加していただいて、労働災害に目が向いていなかった業界の方々にも労働災害を防止するための取組というものに目を向けていただけるような働きかけを続けていることと、昨年11月に全国産業安全衛生大会という結構規模が大きな1万人くらい集まれるような大き

なイベントがございました。それに合わせて、県内業者さんの方で非常に啓発を行っていただけて、これはデータのものが少しあるのですけれども、全国産業安全衛生大会が開かれる開催県につきましては、その年の労働災害は減るといったような傾向もあるということでお伺いしているところ です。その影響は意識啓発の中で目に見えないところで作用していたというのは、きっとあるのだろうと 思います。それから墜落、転落といったところも減ってきているというところで、これが死亡災害の方 の大きな減少に繋がっているところが動きとしては見えておりますので、そういったところの積重ねが 微減ではありますが、減少に繋がったのではないかと見ているところです。

先程言ったように、行動災害、転倒災害とか動作の反動によって起こる腰痛であるとかにつきまし ては、対策がなかなか定着をしないところでございまして、長い間取り組んでおりますが、転倒災害 については初めて明確に減少と言える動きがやっと示されたころですので、今後これをいかに定着 させていくのかということが重要になっています。やはり労働災害の発生状況の中で、行動災害とい うものが占める割合が非常に高まっていることがございまして、まず労働者さんにも協力していただ かないと絶対に減らないという災害のタイプですので、労働者への啓発、教育、あるいは自分の健 康状態を維持するための運動の習慣化、そういったところも含めて重要な対策になっていると思っ ております。少しとりとめもない回答で申し訳ございません。

【野北会長】

ありがとうございます。その他いかがでしょうか。はい。

【使用者代表 休石委員】

使用者代表の休石と申します。雇用環境・均等室の両立支援助成金の件でお伺いします。ナン バー4の今年の発表ということで出されているのですけれども、使用実績ですとか使いやすいような コースになっているのかということが気になっています。どこかに書いてあるのかもしれませんが、分 からなかったのを教えてください。よろしくお願いします。

【高橋雇用環境・均等室長】

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室長の高橋です。例えばですが、雇用環境・均等室 資料の資料ナンバー3のリーフレットを御覧いただきたいと思います。例えば、令和6年度補正予算 で拡充した部分が下線になっておりますが、以前から中々、小規模事業者さんだと手続きが煩雑で 中々申請までいかないということも言われておりましたので、今回改正されていますけれども、社労 士さんに委託したときに環境整備費という形でその分が増額になっております。ですから社労士さん に委託するそういった部分も助成金の方でカバーしていただく、そういった形になっております。

その他は、実際は休石委員の御質問のように、使いやすさの面からはまだまだというのはあります けれども、総体的に助成金額の増額というのが今回のメインになります。

先程申し上げました社労士の活用というのが二番目の拡充ということになっておりまして、引き続 き私どもにも御相談が非常に多くございます。色々と書類、またやり取りがあるので、確かに途中で 諦めた方もたまにいらっしゃることもあるので、私ども丁寧に、特に小規模事業者の方には助成金の 申請まで漕ぎつけるように、丁寧に対応してまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

【野北会長】

その他いかがでしょうか。

それでは、私の方から伺いしたいと思います。これだけ賃金率がどんどん上がっていくと、先程も少し申し上げましたけれども、どうしても中小企業対策、その中で生産性を上げるということが非常に重要になって来ているのですが、じゃあどうやって生産性を上げるかという時に、よく言われるような DX 化、そのための IT 人材の研修、こういった研修制度が非常に拡充は進んでいるのですが、ただ DX 化と言っても何をしたらいいのか、それもおそらく広島の中小企業は。メーカーは大きいところが多いのですが、どちらかと言えば小規模の企業についてはどのように進めていったらいいかという話の時に、先ほどの DX 化といってもそれぞれの業種とか企業規模とかで全然やり方が違うと思うので、一律に研修を受けてもじゃあどうしたらいいかという形になるのではないかと。

色々な取組の中で、コンサルティングというものがありましたけれども、こういった生産性を上げるための色々なコンサルティング、本当に小さなところから始められると思うのですが、そういったコンサルティングというのは、こういった分野でも、今、取組があるのかどうか少しお伺いしたいと思っています。

【松澤職業安定部長】

職業安定部です。人手不足ということもありますし、最低賃金が上がっているということもありますので、中小企業、零細企業につきましてはかなり労務費削減に取り組んでいる状況だと思うのですが、人が足りない状況の中で、DX 化による生産性の向上というのが企業の生き残りの面では非常に重要になっていると思います。私ども労働行政という面から見ますと、企業自体のコンサルティングというところにまで中々手が出せませんが、経済産業省、中小企業庁で生産性の向上のためのコンサルティングの業務を委託してやっている事業があったかと思います。

【野北会長】

ありがとうございます。

【高橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の高橋です。雇用環境・均等行政では助成金を活用した支援が主なのですが、確かに会長がおっしゃる通り、賃上げのための原資の確保が必要となってまいりますので、サプライチェーンであれば労務費の価格転嫁も一つですし、私どもの助成金を活用される方は小規模小売の方が多くございまして、小規模小売の方だとサプライチェーンではなくて、どちらかというと商品の価格転嫁が問題になってきます。ただ、現在、昔よりも、国も私もそうですけれども、物価の上昇に対して、これは仕方ないというか諦めというか容認する方も少なくない、そういう傾向にはあると思います。ですから特に私どもの方から業務改善助成金をお使いになる小規模事業主の方、特に小売の方については DX といいますか、電子レジ、ポスレジといった申請はこの 1 年間を見ても非常に多く出ておりまして、先程、職業安定部長がおっしゃったように、雇用環境・均等室の助成金上限が 200 万とか 300 万ですので、企業全体での大規模な DX までには至りませんが、やはり小規模事業者さんの方々もそういったもの、それから省力化のための機械導入とかが非常に多くて、一部の方においては、経営コンサルタントの方への委託というものを生産性の向上のために認められておりますので今年度はそういった活用をされる事業主さんも見受けられたところでございます。

それから、今年度、私どもは「ものづくり支援拠点」との連携をしております、経営セミナーみたいなものを開きたいということで一度、計画はしたのですが、手を上げてくださる企業さんは無かったので、ただ今後そういった「ものづくり支援拠点」のように小規模事業者さんの経営支援を

たいなもの、助成金だけではなくて、そういったものも必要かと思っておりますので、引き続き、中小企業庁さん、中国経済産業局さんとも連携したいと思っていますところでは。

【野北会長】

現状、現場、よく分かりました。ありがとうございます。その他何かありますでしょうか。

【公益代表 松本委員】

松本でございます。令和7年度予算案における「賃上げ支援助成金パッケージ」というのを今見せていただいております、色々な工夫がされていてこうしたところを事業者さんが積極的に取り組んでいただけたら、経営環境に関する力になるのかなと思ったのですが、なかなか状況が事業者さんに伝わり難いのではないかと、今年度予算案は書いてあるのですが、これがどれくらい実行されたのかというところが分かると、まだ年度が終わっていないからでしょうがそれが知りたかったところと、それから、もっと周知させるためにどのような感じのことをしていくのが良いのかということもお聞かせいただきたいと思います。

【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。御質問ありがとうございます。助成金の活用状況について手元に資料は無いのでポイントのみとなりますけれども、業務改善助成金ですと広島県内で500件近い件数となっており、2億円を超えるような額になっているところで、全国的に見ても特に業務改善助成金は過去最高の件数になってきているということは聞き及んでおります。周知啓発ですけれども松本委員がおっしゃる通り、こちらの助成金を知っていただかなければ使えない、それから使っていただくにはそれなりの期間を要しますので、例えば業務改善助成金ですと、事前に賃上げの計画を作っていただいて、その後、賃上げしていただいて、必要な設備投資をしていただくというスキームになりますので、4月、5月くらいから計画を立てていただく必要があります、特に最低賃金が8月くらいに審議会の方で答申が出ますので、答申が出てからではなかなか追いつかないということがございますので、我々も4月に入りましたら、主に商工会議所さん、また県内各市町に商工会議所がございまして、そちらの方にリーフレットやパンフレットを持って行って会員企業の方へ周知していただくようお願いをして回っております。それから労使団体の方々にそれぞれ周知広報に御協力いただくようお願いしていたり、また広島県の方にも色々広報誌とかそういったものも活用してもらって載せていただくようお願いしているのですが、ただ、それでもそういった商工会議所に加入されていない方とかもいらっしゃいます。そういった本当に小規模の事業主の方にどう届けていくか、我々スーパーの組合ですとか、生活協同組合のほうにも行っているのですが、各会員さんをお願いしていてそういったところでまだ漏れている小規模の方にどうやって届けていくのかということが、今課題になっております。また、来年度も積極的に周知広報に取り組んでいきますのでよろしくお願いいたします。

【野北会長】

ありがとうございます。

【木下労働基準部長】

それから、令和6年度第4回広島地方労働審議会資料ということで、令和6年度の実績を取りまとめた資料が、一枚めくっていただきますと、資料の最低賃金引上げへの支援ということで右側に実

績が書かれているところがあるのですが、労働基準監督署の方で個別に定期監督等を行う際に事業主の方に個別に支援、周知を図っているといったものの件数の累計です。令和4年度からずっと続けておりまして、同じ所には実施しておりませんので、延べ9,000件、1万まではいっていないですけれどもそれくらいの個別周知は図らせていただいております。ただ、これはパッケージ支援以前の今までの取組にはなりますので、パッケージ支援が来年度から始まるため、またこちらの方の枠組みを使って個別事業者への働きかけ等についても継続してまいりたいと考えているところです。

【野北会長】

ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

【公益代表 村上委員】

公益代表委員の村上でございます。子育て中の女性等に対する支援ということで、今回ショッピングモールで総合相談会をされたという実績が出ていたかと思います。子連れで行きやすいショッピングモールで相談会を開催するというのは素晴らしいなと思って拝見させていただいたのですけれども、その一方で、ショッピングモールですと知り合いが通る可能性もあり、そういった場所で就職の相談をすることを恥ずかしいと思われる方もいらっしゃるのかもしれないという感想を持ちました。そこで、このショッピングモールでの総合相談会について相談をされた方がどういう感想を持っておられたのかとか、次年度も継続をされるのか、継続されるにあたって何か改善点など考えておられることはあるのかといったことについて、教えていただければと思います。

【松澤職業安定部長】

職業安定部です。御質問ありがとうございます。ショッピングモールにつきましては、9月の平日の午後でしたが、開催をさせていただきました。子育て中の女性だけではなく、特に範囲は設定しておりませんので、色々な方、多様な方がショッピングの途中や帰りに寄っていただきまして、一日100人以上の方のご相談がありました。そのうち、買い物帰りの女性の方もいらっしゃったということです。声といたしましては、「こういってところでやっていただけるとわざわざハローワークに行く必要がない。ついでに相談ができる」ということで、概ね好評な意見が多かったところです。そうしたことから、来年度も計画して行きたいと考えておりまして、出来れば職員の負担にはなりますけれども、土日の休日に開催できれば非常に多くの方がご参加いただけるのではないかと考えているところです。

【公益代表 村上委員】

ありがとうございます。特に否定的な御意見は無かったということで、これは私も素晴らしい取組だと思っておりますので、職員の方の御負担もあろうかと思っておりますけれども、継続をしていただければと思います。

それからもう一点ですが、ハローワークの周知について、テレビCMですとかSNS広告なども行っておられるということで、これも素晴らしい取組だなと思ったところです。これは質問というより情報提供ですが、別の審議会に参加させていただいた際に、行政の取り組みの周知に関してマツダスタジアムとかピースウィングで試合開始前に行政枠で無料で広告できる枠があることを紹介された方がおられて、その審議会の事務局では早速働きかけをして、CMを流していただくことにしたという報告がありました。野球の試合やサッカーの試合は幅広い年齢層の方が観戦されますので、そういった場の活用を検討されてもいいのかと思いました。以上です。

【松澤職業安定部長】

ありがとうございます。その件は、私も知らなかったものですから是非活用させていただければと思います。ありがとうございます。

【野北会長】

その他よろしいでしょうか。それでは以上を持ちまして、本日の審議を終了したいと思います。

なお、議事録については事務局で本日の議事を書面に起こしたものを委員の皆様にご念のため御確認を頂いた上で、議事録を作成することいたします。よろしくお願いいたします。

本日は活発な御意見、円滑な審議の進行に御協力いただきまして本当に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。事務局から一点だけお願いを最後にさせていただきます。

令和7年度第1回の審議会を、11月に予定しております。会議室の空き状況、行事予定などを考慮し開催予定日を御連絡させていただきます。日程調整に御協力をいただきますよう、お願い申し上げます。事務局からは以上となります。

それではこれを持ちまして、令和6年度第4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。