令和７年第１回地方労働審議会議事録

１　日時

令和７年 11 月７日（金）

２　場所

広島合同庁舎２号館６階共用７号会議室

３　出席者

（委員）

公益代表委員：村上委員、松本委員、山川委員、井戸委員、塗師本委員

労働者代表委員：木村委員、亀井委員、白井委員、岡田委員

使用者代表委員：安田委員、田中委員、休石委員

（労働局）

宮原労働局長、荒原総務部長、林雇用環境・均等室長、木下労働基準部長、松澤職業安定部長、伊達総務調整官、中原総務課長、景山総務企画官、高橋労働保険徴収課長、伊藤監督課長、藤本健康安全課長、檀上賃金室長、小林労災補償課長、細木職業安定課長、善浪職業対策課長、東需給調整事業課長、小川訓練課長、笠井主任監察監督官、満田地方労働市場情報官、東賃金室長補佐

（事務局）

石井雇用環境改善・均等推進監理官、大江雇用環境・均等室長補佐、重弘雇用環境・均等室長補佐、己斐助成金係長、三澤事務官、一木事務官、栗田事務官、小畑事務官、神原事務官

４　議題

(1) 広島地方労働審議会会長の選出及び会長代理の指名について

(2) 令和７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

(3) その他

広島県最低工賃の改正について

2025.11.7 令和 7 年度第 1 回広島地方労働審議会

【村上会長】
それでは、令和 7 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、林雇用環境・均等室長より説明をお願いいたします。まずは、木下労働基準部長よりご説明をお願いいたします。

【木下労働基準部長】(0:00:28)
はい。労働基準部長の木下でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。私のほうからは、令和 7 年度の労働基準関係施策の推進状況について、ご説明を申し上げます。
なお、時間が限られます事から主要事項の説明を中心とさせていただきます事をご了承いただきたいと思います。失礼して座らせていただきます。
使います資料につきましては、令和 7 年度第 1 回広島地方労働審議会資料と、それから別途ございます基準関係資料ですね、こちらのほうご用意いただきたいと思います。
まず地労審資料ですね、こちらのほうの 5 ページから説明をさせていただきたいと思います。5 ページ、広島県の最低賃金につきましてという事でございますが、11 月 1 日付の金額改定によりまして、時間額制度に変わってから過去最大の引き上げとなります 65 円アップの 1,085 円となりました。今年の賃金引き上げで影響を受ける労働者の割合は、昨年度と同水準の 24%でございまして、引き続き中小企業・小規模事業者への、環境整備の支援が重要となっているところでございます。
ここでですね、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づきまして、監督署が個別事業場に臨検監督等を行う際に、業種別、あるいは職種別の平均的賃金額に関する資料を提供する事や、厚生労働省の賃上げ支援助成金パッケージの他、各省庁が、施行されておられます政府賃上げ関係支援のメニューの周知、及び活用促進を図るという事で、事業主に対しまして賃金の引き上げの検討を働きかけているところでございます。5 ページの下側の 2 つの表に、働きかけを行った件数を掲載しておりますけれども、本年度は 9 月末累計で 1,030 件実施しております。同じ事業所に重複した働きかけは行っておりませんので、令和 5 年度からの累計では 5,700 件を超える事業所に働きかけを行った事となります。
また、その下の表、公正取引委員会、中小企業庁、国交省との、通報対象確認シートの交付、これも行わせていただいておりますが、9 月末累計で 54 件実施しているところでございます。賃金引き上げの要請と共に昨年同期を上回る件数を確保しているところでございます。
続きまして 6 ページ目でございます。今年度の広島県最低賃金の決定にあたりましては、中央の目安額決定が 8 月 4 日までずれ込んだ影響から、予定の 8 月上旬では審議が終了いたしませず、8 月 18 日に答申がなされました。

また、本年度の発行日に関しましては、最低賃金近傍で働く労働者に、改正の最低賃金額を速やかに発表させるために出来るだけ早い時期で発行すべきというご意見と、近年の地域別最低賃金の大幅引き上げにより、10 年前は 7.7%だった影響率が、2 年連続で 24%超えと、大幅に上昇した事に伴いまして、賃金改定に必要になる原資が増大している事への対応を要するというご意見を総合的に勘案した結果、11 月 1 日の発行となったところでございます。

添付の労働基準移動性関係資料ナンバー1、本年度の県最賃の金額改正にかかる答申部写しを添付しております。ご覧いただきたいと思います。

最低賃金の引き上げが県内の中小企業、小規模事業者に与える影響を考慮いたしまして、賃金引き上げの環境整備を図る修正が広島地方最低賃金審議会の公労使代表委員全体の共通認識とされたところでございまして、政府、行政に対し、答申書 1 から 4 の要望が伝えられたところでございます。

また、周知については、改正する県最賃額が決定しましたあと、遅滞なく報道機関に発表したほか、県下、自治体、関係団体に対しまして、改正金額と共に賃上げ支援助成金パッケージ等の支援策に係る周知協力の要請を行いまして、中小企業、小規模事業者向け支援制度を所管する関係省庁、それから関係部局にも注意喚起をしたところでございます。

本年度は更に新たな広報媒体といたしまして、路線バス、路面電車の車体を利用いたしましたラッピング広報も実施しているところでございます。

基準行政関係資料のナンバー 2 、広島県最低賃金の表をご覧いただきたいと思います。広島県で設定をされております特定最低賃金につきましては、現在 8 業種ございますけれども、11 月一日の県最賃発行以降で、昨年度と同様の状態でございますが、鉄鋼業を除く全ての業種で、県最賃額を下回ったところでございます。そのため、7 業種につきましては現在強制的に 1,085 円までの引き上げが行われているところでございます。

更に、本年度の審議におきましては、鉄鋼、電気機械器具製造、自動車製造の 3 業種が金額改定の必要性ありの結論を得ましたので、それぞれ専門部会を設置いたしまして、金額審議を行ったところでございます。結果いずれも 10 月中に結審をいたしまして、鉄鋼に関しましては 1,179 円、電気機械器具につきましては 1,110 円という事でいずれも 65 円アップ、また自動車製造につきましては 57 円アップの 1,105 円で 12 月 31 日に発行する予定でございます。

次に 7 ページでございます。令和 5 年度以降に、賃金引き上げ支援の一環といたしまして監督署で臨検監督を実施した折に、同一労働同一賃金制の施行強化を目的といたしましたパート、派遣労働者の待遇確認のためのチェックリストの配布、回収を行っておるところでございます。

こちら 7 ページの右欄一番上の表が回収件数という事で、2 番目の表がパート、派遣労働者に対して、待遇差の説明が不充分と考えられた事業場へ点検要請書を交付した件数でございます。チェックリスト回収につきましては昨年度を一割強下回る件数でございまして、

各監督署の監督実施時にパート、派遣労働者が所属しておりました事を確認した場合につきましてはチェックリストの配布と事業場への回収協力を確実に行うよう、注意喚起しているところでございます。

ここから少し、ちょっと資料が飛びます。審議会資料の 47 ページになります。年次有給休暇付与許可関係でございますが、平成 31 年 4 月から全使用者に義務付けられております年 5 日の有給休暇の取得につきましては、全ての監督指導時に取得状況を確認して違反があるものについては是正指導を行うといった事をしております。

また、様々な取得促進の制度の周知も図っているところでございますが、こちら 47 ページの 1 番上の表の通り、毎年一定の指導件数が認められているところでございますので、こちらのほうにつきましては引き続き周知等指導に努めてまいりたいと考えております。

それから次のページ、48 ページになります。こちらのほうからが安全、基準行政の施策関係という事になるわけでございますけれども、安全で健康に働く事の出来る環境づくりという事で、まず一点目、長時間労働の抑制関係でございます。長時間労働の抑制におきましては、監督指導の徹底、それから中小企業・小規模事業者への訪問等支援、そして令和 6 年度適応開始業務等への労働時間短縮に向けた支援、そして長時間労働に繋がる取引環境の見直しなどに取り組んでいるところでございます。

時間外休日労働時間が月 80 時間を超えると考えられる事業場や、過労死等にかかる労災請求が行われた事業場に対しましては、その全件に監督指導を実施しているところでございまして、9 月末現在は昨年度を 9 件下回る 51 件に臨検監督を実施しておるところでございます。

減少の要因でございますけれども、まず一点目は、長時間過重労働からの労災請求が減少をしております。それから監督署に寄せられる情報全体の数ですね、減少しているという事が考えられる事でございます。

なおですね、令和 5 年 12 月に過労死等防止対策の強化策として導入されました、一定期間中に複数の過労死等発生させた事業場に対する過労死等防止計画指導につきましては、7 年度広島で初めての事案が出たところでございます。

またですね、国民県民への啓発のために、過労死等防止対策推進法で過労死等防止啓発月間と定められている 11 月に、各都道府県で、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催しているところでございますが、広島では 11 月 25 日火曜日、午後 2 時から、広島 YMCA 国際文化ホールで開催いたしますので、是非お時間がございましたらご来場お願いしたいと思います。

続きまして 49 ページになります。中小企業・小規模事業者等に対する支援につきましては、働き方改革推進支援センターが実施する支援のほか、監督署におきまして個別訪問による事業場支援や、中小企業等を集めた説明会を行っておりまして、9 月末現在、個別訪問支援を 235 件、それから説明会開催を 27 回実施しておるところでございます。

また、50 ページでございます。令和 6 年度から、時間外労働等上限規制が適応されまし

た医師、運転者、建設業につきまして、9 月末現在別途、対象事業場を集めた説明会を開催しておりまして、これを 17 回実施しているところでございます。

また、物流における発着荷主に対しての長時間の荷待ち改善要請も行っておりますがこちらは 112 件、行っているところでございます。

次に、51 ページでございます。取引環境の見直しでございますが、9 月末までに下請代金支払遅延等防止法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をいたしまして、発注事業者や荷主事業者等への啓発を続けているところでございます。

次に、資料のページが 52 ページから 56 ページを使用いたします。まず 52 ページをお開きください。労働条件の確保改善対策でございます。こちらにおきましては、法定労働条件の確保と、それから裁量労働制の適正な運用、そして労働契約関係の明確化、外国人労働者、自動車運転者、障害を持つ労働者など特定の分野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かかる対策の一層の推進、こういった事に取り組んでおりまして、各ページの右欄に、9 月末までの実績を記載しているところでございます。こちらのほうにつきましては後ほどご参照いただきたいと思っております。

それから続きまして、57 ページから 65 ページでございます。こちらにつきましては労働災害の防止について掲載をさせていただいておるところでございます。労働災害防止につきましては令和 5 年度から 9 年度までの 5 年間は、広島第 10 次労働災害防止推進計画に基づきまして計画的に取り組みを進めており、柱の対策といたしましては、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、高年齢労働者、外国人労働者等、労働災害防止対策の推進、そして、個人事業主等に対する安全衛生対策の推進、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、健康障害防止対策の推進、そして最後に今後の安全性対策について、といったような事を柱として、進めているところでございます。

監督署におきまして個別事業場指導でございますとか監督指導、あるいは集団指導の他に、各種対策を実施しているところでございます。こちらの労働災害防止関係のデータにつきましては集計日の関係から 8 月末までの数値となっておりますが、実績につきまして各ページの右欄に掲載をさせていただいているところでございます。こちら、ポイントを絞って説明をさせていただきます。

広島における令和 7 年 8 月末の労働災害発生状況でございますが、労災と確定いたしました死亡者数は 11 人という事で、前年比 2 人減少、新型コロナ感染症関係を除きました死傷者が 1,940 人で前年比 87 人の増加という事になっておりまして、業種別では製造業と小売業での増加が顕著という事でございます。

そのため、各監督署におきましては災害に対する調査、監督、個別指導等を行いまして、原因の究明と再発防止を図っているところでございます。

それから 58 ページでございますけれども、転倒による負傷、あるいは動作の反動等で発

生する腰痛といった、労働者の作業行動によって発生する労働災害、いわゆる行動災害と呼ばれるものでございますが、こちらの防止につきましては、近年の安全性対策における重点的な課題のひとつとなっているところでございます。

8 月末現在で死傷者合計が 843 人、全死傷者に占める割合が 43.45％という事で、もう少しで 5 割に達するといったようなところでございます。

本年度はですね、特に転倒災害の対前年比の増加が顕著でございますけれども、昨年度の転倒災害減少の反動増と、それから冬にですね、積雪がございまして路面凍結に伴う転倒が多く加わっているという事が、大きな要因と考えられます。

先の、業種別で災害が増加しておりました小売業につきましても、医療、介護業と共にですね、この行動災害を多く占めているところでございまして、「転倒災害のない職場 HIROSHIMA プラン」の周知啓発でございますとか、小売業、介護施設を対象といたしました政府事業を展開いたしまして、災害発生の抑制を働きかけているところでございます。ただ、中々数値の減少には至っていないというところでございます。

それから続きまして 59 ページでございます。8 月末の労働災害死傷者の 29.5%、573 人が 60 歳以上の高年齢労働者でございまして、更にですね、先ほどご説明いたしました行動災害に特化いたしますと、60 歳以上の高年齢者が占める割合が 6 割近くになるという事でございます。よってですね、高年齢労働者のほか、誰もが安全で健康に働く事が出来るように、「エイジフレンドリーガイドライン」あるいは「転倒災害のない職場 HIROSHIMA プラン」の周知、あるいはエイジフレンドリーの補助金の活用促進といったような事に取り組んでいるところでございます。

それから 60 ページでございます。本年 4 月からでございますが、同じ場所で作業を行う一人親方や、下請けの業者の方々に対しても、危険箇所で事業者が行う退避、立ち入り禁止措置や保護具使用の周知を行うという事が義務となったところでございます。監督指導によりまして遵守状況を確認してまいるという事としているところでございます。

それから 62 ページでございます。働く人々の健康を確保するためのメンタルヘルス対策や過重労働対策、それから中小企業・小規模事業者の産業保健活動支援といった健康確保対策でございますけれども、まず法令でストレスチェック実施が義務付けられている労働者 50 人以上の事業所のうち、ストレスチェックの実施報告がなされなかった事業所 175 件に対しまして標準指導等を実施しているところでございます。

そのほか産業保健活動支援につきましてはですね、関係団体と協力をして、連携をして進めていくところでございます。

それから 64 ページ、ご覧いただきたいと思います。それから、労働基準法行政関係資料ナンバー3、そこから上、熱中症対策説明会報告のほうをご覧いただきたいと思います。

安全衛生規則の改正によりまして、本年 6 月一日から、職場における熱中症防止対策が強化されておりまして、WBGT28℃以上、または気温 31℃以上の環境下で連続 1 時間以上、または一日 4 時間超えの作業が見込まれる場合に体制を整備する事、手順を作成する事、

関係者への周知を図る事、といった事が事業者に罰則付きで義務付けられたところでございます。こちらのほうは規則改正からまもなくの施行となったところでございまして、周知期間が非常に短かったわけでございますが、産業保健総合支援センターと共催で複数回、説明会を開催いたしましたほか、報道機関の皆様にも積極的に報道をしていただきまして、かなり効率的に周知を図る事が出来たところでございます。

それから最後、66 ページでございます。労災保険、労災保険給付につきましては請求に対しまして迅速・適正な処理を行った上で、働く人々のセーフティーネットとして正しく機能するという事を目指して推進しているところでございます。

過労死等事案でございますとか、石綿関係事案につきましては、請求の増加傾向が認められておりまして、またかつ、一層調査に一定の期間を要するところでございますが、8 月末でございますが新規石綿関係の請求が 58 件、それから精神疾患請求が 31 件、脳・心臓疾患請求が 13 件でございまして、いずれも前年並みの高止まり状況でございます。

一方で、監督署における決定までの事務処理の継続化に努めておりまして、前年度同期よりも 33 件多く決定を出来ているところでございます。こちらにつきましても、セーフティーネットとして正しく機能いたしますように、迅速・適正な処理を進めてまいりたいと考えているところでございます。私からは以上でございます。

【村上会長】

ありがとうございました。続いて、松澤職業安定部長よりご説明をお願いいたします。

【松澤職業安定部長】(0：21：48)

職業安定部長松澤でございます。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ご理解ご協力賜りまして御礼を申し上げます。私からは職業安定行政の部分につきまして、主なものに絞ってご説明をさせていただきます。では着座にて失礼いたします。

まずは資料 11 ページをご覧ください。第 2 の 1、リスキリングによる能力向上支援でございます。労働者の方々の個人の学び直しの支援として、広島労働局と、広島県と共催によりまして、広島県地域職業能力開発促進協議会というものを設置しております。写真はこの 3 月に行われた昨年度第 2 回のものでございますけれども、今年度は 10 月 31 日に第 1 回を開催いたしました。

また 3 月に第 2 回を開催し、来年度令和 8 年度の実施計画などにつきまして、事業を行っていく予定としております。また、雇用保険法が改正されまして、その下ですね、新たに政府としてリスキリング等教育訓練支援融資というものが開始されました。こちらにつきましては、離職したあと教育訓練を受ける場合に、収入がなくなってしまいますので、そのための生活の安定のために融資を受けるという制度でございますけども、この制度が始まりますので、周知に取り組んでいきたいと考えております。

また 12 ページでございます。同様に、雇用保険法改正によりまして教育訓練休暇給付金

というものが 10 月 1 日から始まっております。こちらにつきましては、労働者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に、この休暇の期間で無給になってしまいますので、失業給付と同様の額を雇用保険から受ける事が出来るという制度でございます。こちらにつきましても始まったばかりでございますので、新たに周知啓発に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして 14 ページ、ご覧ください。こちらは同じ訓練の就職者支援制度の活用促進でございます。主に、雇用保険を受給できない方を対象とした職業訓練でございますけれども、右側に実績を載せておりますが、昨年度よりも開講したコース数、受講者数、共に増加をしているところでございます。

一方、職業訓練受講給付金、こちらにつきましては、収入や資産がない方などに月 10 万円を支給する制度でございますが、こちらにつきましては昨年度よりも若干件数が減少しているところでございます。

また、次に（4）デジタル推進人材の育成についてですけれども、近年はデジタル分野の人材件数が高まりを見せておりまして、公的な職業訓練におきましても、デジタル分野に重点を置いて訓練の法設定を取り組んでおります。デジタル分野の訓練受講生が令和 7 年 9 月末時点で 294 人と昨年度よりも増加している状況でございます。

続きまして 15 ページでございます。15 ページの下のほうですね、(6)人材開発支援助成金でございます。「人への投資促進コース」や「事業展開等リスキリング支援コース」を設けておりまして、リスキリングなどに取り組む企業に対して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って積極的な活用干渉を行った結果、制度創設以降、多くの企業様にご活用いただいている状況となっております。引き続き、リスキリングの推進に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして 16 ページでございます。その下ですね、3　労働移動の円滑化というところで「job tag」や「しょくばらぼ」の活用が書いてございます。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いて「job tag」という職業情報を検索できるサイトですとか、「しょくばらぼ」という、企業の情報を検索比較できるサイトがございまして、こちらを活用しながら相談支援を実施しているところでございます。

続きまして 17 ページでございます。(2)就職困難者を雇い入れる事業主への支援でございますが、成長分野におきまして、就職困難者などの雇い入れがあった場合における、特定求職者雇用開発助成金による支援などを行っておるところでございます。

また、(3)ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの充実でございますけれども、ハローワーク職業相談において、オンラインによる職業相談を可能とするほか、就職困難者を対象として、雇用保険の失業認定もオンラインで出来るようになっております。

また、職員の職業相談スキルの向上のため、キャリアコンサルタントの資格の取得を奨励しております。現在だと多くの職員が資格取得のために勉強しているところでございます。

続きまして 18 ページでございます。(4)地方自治体との連携と取り組みでございます。今

年度におきましても、広島県と連携して、子育て中の女性などを対象とした就職支援として、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、広島市や呉市とは、生活保護受給者を対象とした一体的実施事業におきまして就職支援を行っているところでございます。その他にも、自治体と連携した合同就職面接会のほか、各ハローワークにおきましても、市町村と連携をした面接会など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、就職支援に努めてまいりたいと考えています。

続きまして、20 ページをお願いいたします。人材確保支援についてです。人手不足対策といたしまして、ハローワーク広島、福山、広島東に、人材確保サポートコーナーを設置しておりまして、人手不足分野になる福祉、建設、運輸、警備などの各分野につきまして、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や面接会の実施を取り組んでいるところでございます。

また、21 ページですね、雇用仲介事業者への対応でございますけれども、法令遵守徹底のために、お祝い金や転職勧奨の禁止を、職業紹介事業者の許可条件に追加するほか、手数料実績の公開の義務化などが施行されました。今後も適切に履行されるよう指導監督に努めてまいりたいと考えております。

続きまして 22 ページでございます。多様な人材活躍促進でございます。(1)高齢者の就労による社会参加の促進でございますが、右側に令和 6 年度の状況を掲載しております。

上の表の真ん中ですね、70 歳まで働ける企業の状況として、44.7%の会社さんが、働ける状況になってございます。徐々にではありますが増えている状況でございます。

続きましてその下、高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。昨年同時期と比較いたしましても、いずれの年齢層においても新規求職者が増加をしているところでございます。特に 65 歳以上が大きく増加をしております。

続きまして 24 ページお願いいたします。障害者の就労促進についてでございます。右側にグラフございますけれども、こちらも令和 6 年の実雇用率が 2.54%と前年よりも増加しておりまして、全国よりも高くなってございます。企業の皆様のご協力に感謝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は、今年 8 月末で、下のグラフ表でございますが、932 件と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、現在 2.5%ですが、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。雇い入れるべき障害者の数の増加が見込まれます事から、そこを見据えて企業に対する雇い入れに係る助言・指導や、助成金の活用による支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして 26 ページお願いいたします。外国人でございます。右側にグラフございますけれども、令和 6 年 10 月の数字となりますが、県内の外国人労働者は 48,351 人、外国人雇用をしている事業所が 6,660 所となっております。いずれもこの届出制度が義務化されました平成 19 年以降、過去最高を更新しております。

今年度も外国人留学生を対象として説明会を実施したほか、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などでの支援に、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして 27 ページでございます。こちら就職氷河期世代の支援でございます。氷河期世代につきましては、専門窓口を設置して各支援に取り組んでいるところでございます。

令和 6 年度に、この就職氷河期世代に対する支援の第 2 ステージの最終年度と位置付けられておりますけれども、令和 7 年度、今年度から、氷河期世代を含む中高年層への支援というように、対象者を拡大して対策を行う事となりまして、引き続き実施をしていくところでございます。

続きまして 28 ページお願いいたします。こちらは新規学卒者の就職内定率でございますが、その表とは別にですね、先日公表いたしました、今年の 9 月末時点の高校生の内定率がですね、昨年度 65.0%に対しまして、今年度は 59.7%と 4 年分低下をしているところでございますが、大学卒につきましては今年度まだ数字が出ておりませんので、今後状況を見ていきたいと考えております。

また、若者の雇用管理の状況の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」ですけれども、今年度はこれの事業者の認定となっているところでございます。

続きまして 32 ページお願いいたします。雇用保険制度の適正な運営でございます。離職票の発行につきまして、これまでは事業主さんを介して離職者に離職票を送っていたところでございますけれども、今年の 1 月からのマイナポータルを利用して、事業主を介さずに直接離職者本人に発行する事が出来るようになりました。ハローワークへのマイナンバー登録の推進と共に周知を行ってまいりたいと考えております。

最後でございます。36 ページお願いいたします。こちら、マザーズハローワークでございます。通常の職業相談のほか、セミナーや面接会を開催しております。また、オンラインによる相談やセミナーも積極的に行っております。広島のマザーズハローワークにおきましては、昨年 12 月 23 日に移転して、リニューアルオープンをして大変綺麗な施設になってございます。また、現在マザーズハローワークのテレビ CM を撮影中ですので、今後ですねテレビで放送される事になるかと思います。

それから資料変わりまして、別添の職業安定行政関係資料をお出しいただければと思います。―令和 6 年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等という記者発表資料の案がついてございます。こちらにつきましては、この審議会におきまして報告をしたのちに公表するというように決められてございますので、この場で報告をさせていただきます。

1 枚おめくりいただきまして 2 枚目でございますけれども、ハローワークにつきましては、平成 27 年度から目標管理、業務改善に取り組むためにマッチング機能に関する業務の強化、改善の取り組みを行っているところでございます。具体的には、全国各ハローワークごとにそれぞれ目標を定め、その取り組みの成果をポイント化して評価し、継続的な業務改善に役立てております。

表紙に戻っていただきまして令和6年度の評価結果でございますけれども、県内のハローワークにおきましては11所のうち良好な成果が9、標準的な成果が2となってございます。

昨年度と比較いたしますと昨年度は良好が2、標準が9ですので、大きく改善をされているところでございます。全所におきまして、今回の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。

各ハローワークごとの状況につきましては、3枚目以降にすべて載ってございますが、大変細かい資料でございますので、お時間がある時にでもお目通しいただければと思います。私からは以上でございます。

【村上会長】(00:38:13)

はい。ありがとうございました。では続きまして、林雇用環境・均等室長よりご説明をお願いいたします。

【林雇用環境・均等室長】

はい。雇用環境・均等室長の林と申します。委員の皆様方におかれましては、日頃より雇用環境・均等行政の推進につきましてご理解、ご協力を賜っておりますこと、改めて御礼を申し上げます。さて、私のほうからは令和7年度の雇用環境・均等行政の主要施策の進捗状況につきましてご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

まず資料の2ページ、最低賃金の引き上げに向けた、中小・小規模企業等への支援についてでございます。主な取り組みといたしましては、生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援という事で、具体的には業務改善助成金を活用した支援というものと、広島働き方改革推進支援センターによる相談支援というものの、2 本柱で実施しております。

まず、業務改善助成金を活用した支援についてでございますが、最低賃金が大幅に引き上げられる中、中小企業・小規模事業者への支援というものが、これまで以上に求められているという事から、雇用環境・均等行政関係資料のナンバー1という所に別紙としてつけておりますけれども、賃金を引き上げる事業主の皆様が活用できる助成金というものを、賃上げ支援助成金パッケージというひとつのパッケージといたしまして、広く事業主に対して周知を行うと共に、地方公共団体をはじめ経済団体、労働組合、労使団体、金融機関等にも、参加企業等への周知にご協力をお願いをしたというところでございます。

その結果、業務改善助成金の申請件数は 9 月末現在という数字になってございますけれども、390件という事になりました。

また、2つ目の柱でございます働き方改革推進支援センターにつきましては、今年度から厚生労働省が、全国社会保険労務士会連合会のほうに事業委託をいたしまして、広島働き方推進センターにつきましては、広島県社会保険労務士会に運営をしていただいてございます。

広島働き方改革推進支援センターの概要につきましては、同じく資料ナンバー2、こちらのところに概要等記載ありますので、お時間のある時にお目通しをいただければという風

にございます。

上半期におけますセンターの活動実績につきましては、資料 5 ページのほうに戻っていただきまして、上段のほうに記載をさせていただいております。令和 6 年度 9 月末、令和 7 年度 8 月末という事で、単純な比較という事は出来ませんけれども、相談件数につきましては昨年同期よりも少ないものの、個別訪問支援数は、昨年同期以上の実績という事になってございます。

続きまして資料の 7 ページにまいります。こちら監督署と連携をしました同一労働同一賃金についてでございます。雇用保険単位に関わらず、公正な待遇の確保を通じて、賃上げの流れを正規雇用労働者にも届けるべく、昨年度に引き続きましてパート・有期雇用労働法に基づき、同一労働同一賃金の徹底に取り組んでございます。

先ほど木下労働基準部長からもご説明がございましたけれども、具体的には監督官が定期監督をする際に、パートや有期雇用労働者の待遇の状況について企業から情報提供を受け、我々雇用環境・均等室のほうでは、その結果を踏まえて法違反の疑いがある事業所に対して効率的に報告徴収を実施して、助言・指導等を行っているというところでございます。

場合によっては、賃金制度そのものをちょっと見直したいというようなご要望があった場合には、先ほどご説明した広島働き方改革推進支援センターによる支援などに繋げているというところでございます。

この上半期のパートタイム労働法の報告徴収や助言の実績につきましては、7 ページに記載してございます通り昨年同期とほぼ同数というところになっているところでございます。

続きまして、ちょっと資料が飛びまして 33 ページ、女性の活躍の推進についてでございます。女性労働者がその能力を充分発揮して活躍できるよう、雇用環境・均等室では男女雇用機会均等法の履行確保を図ると共に、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出、また、301 人以上企業につきましては、男女の賃金差異、また、女性管理職比率の情報公表などを行っております。

また、女性活躍に取り組む企業の証であります、えるぼし認定企業につきましては、現在県内では 31 社という事になっておりまして、今後更にこの認定企業が増えるように、企業に認定申請の働きかけを行っているところでございます。

上半期の実績については、右側のほうに記載した通りというところで、昨年度に比べますと少し低調になっておりますけれども、女性活躍推進法につきましては、令和 8 年 4 月一日から改正法が施行され、男女間の賃金差異、また、女性管理職比率の情報公表の対象が 301 人以上から 101 人以上に拡大されるというような法改正を控えているというところもございまして、年度後半に法の円滑な施行に向けまして、法改正の周知啓発を集中的に実施する事としているというところでございます。しっかり女性活躍の推進を図ってまいりたいという風に考えております。

続きまして資料飛びまして 36 ページ、ハラスメントの防止対策の推進についてでございます。資料に記載の通り、近年ハラスメントの相談件数というのは高止まりをしているとい

う傾向にございます。その中でも、特にパワーハラスメントの相談件数はセクシャルハラスメント、マタニティハラスメントに比べると桁が違うというような状況になっております。

雇用環境・均等室では、まずは職場でハラスメントが起こらないように、ハラスメント防止対策を講じていない事業所に対する助言・指導というものを行い、法の履行確保というものを行うと共に、ハラスメントを受けたという相談者の方に対しましては、事業主とのいわゆる紛争の解決につきまして、紛争解決の援助や調停などで、行政サービスとして支援を行っているというところでございます。

本年 6 月に改正労働施策総合推進法が公布されたところでございまして、今後事業主には新たにカスタマーハラスメントに対する雇用管理上必要な措置が義務付けられると共に、まだ労働者になっていない就活生などの求職者等に対するセクハラ防止措置も、事業主に義務付けられるという事になりました。

施行日は公布の日から起算して 1 年 6 か月以内で政令で定める日という事で、現時点ではまだ定まっておりませんけれども、雇用環境・均等室では、先ほど申し上げた女性活躍推進法の改正と併せまして、年度後半に労働施策総合推進法の改正についても、集中的に周知啓発を行ってまいりたいという風に考えてございます。

続きまして資料飛びまして 39 ページ、仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。本年 4 月から育児・介護休業法が段階的に施行され、育児費の柔軟な働きを実施するための措置の義務化や、また、男性の育児休業の取得率の公表というものがこれまで 1,000 人以上企業が義務だったところが、300 人超企業に拡大されるというような改正が行われました。そういう事もございまして、上半期につきましては改正育児・介護休業法の周知啓発を行うと共に、法の履行確保に取り組んだところでございます。実績につきましては 39 ページに記載の通りでございます。

また、雇用環境・均等室は男性の育児休業の取得促進や、育児休業や育児短時間勤務中の業務体制の整備のために、休んでいる方の業務を代替する周りの方の労働者への手当の支給ですとか、代替要員の新規雇用を行った事業主に対して両立支援助成金というものを支給し、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を図ってございます。

先ほど申し上げた助成金の支給実績につきましては、ちょっと飛びまして資料 40 ページから 41 ページに支給実績がございますので、お時間ある時にお目通しをいただければという風にございます。

続きまして資料 43 ページ、次世代育成支援対策の推進についてでございます。具体的には次世代育成支援対策推進法に基づきまして、一般事業主行動計画の策定届けの決定を図ると共に、行動計画の目標を達成して一定の要件を満たした企業におきましては、子育てサポート企業という事でくるみん認定企業、プラチナくるみん認定企業という事で、厚生労働大臣の認定を行っているところでございます。

上半期の実績につきましては 43 ページに記載しております通り、本年 9 月末現在で県内のくるみん認定企業は 100 社となったところでございます。引き続き認定企業が増えるよ

う取り組んでまいりたいという風に考えてございます。

続きまして 45 ページ、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進についてでございます。雇用環境・均等室のほうでは、助成金を活用しましてテレワークの導入、定着の促進、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進などを行っておりまして、実績につきましては 45 ページから 47 ページにかけて記載した通りでございます。

最後 67 ページになりますが、フリーランスの事業者間取引適正化法等の周知啓発についてでございます。フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、昨年 11 月一日から、いわゆるフリーランス法が施行されました。厚生労働省では、フリーランス法のうち就業環境の整備に係る部分を所掌してございます。

雇用環境・均等室では、まずはそのフリーランス法というものが出来たという事を広く周知啓発を行うと共に、フリーランスの方と業務委託契約を行っている企業に対しまして、上半期は 18 件の調査を実施しまして、フリーランス法に基づいた取り扱いがなされているかというところを確認して、法の履行確保を行ったところでございます。

以上、ちょっと駆け足になりましたけれども、雇用環境・均等室の主要施策についての進捗状況は以上になります。

【村上会長】(00:53:03)

ありがとうございました。それでは各委員の皆様、只今のご説明につきましてご質問、ご意見等ございましたら、是非ご発言をお願いしたいと思います。いかがでございましょうか。

【使用者代表　田中委員】

使用者代表委員をさせていただいております、田中電機工業の田中里佳と申します。私も座らせていただきます。先ほど松澤様が仰られた 24 ページの障害者の雇用についてのところでちょっと一言申したいんですけれども、令和 8 年 7 月に法定雇用率が 2.7%へ引き上げられるという事で、私もこれは非常に賛成で、当社も何人か障害を持った方が働いてくださっているんですけれども、今回の一例として来年 2 人の障害者の方が入られるんですけれども、1 人の方女の子が来年入られるんですけれども、その方が 3 週間うちの安芸高田の工場で研修しておりまして、お母様に聞くと、それまでは身支度もせずにのんびりしてたのが、やっぱり会社勤めするようになると、8 時半が始業なんですけれども自分でちゃんと支度をして、生き生きして毎日会社に行くという事を親御さんに言われまして、そうやって障害を持った方も一般の会社で働いてお金を稼ぐというのは凄い素晴らしい事だと思って、私は平安堂梅坪というお菓子社の社長もしてるんですけれども、どんな職場でどんな事をしたら良いか、その方達が働ける場所というのか、どういう所で働けるかというのを探してて、法定雇用率も私自身の会社も上げていこうと思うんですけれども、実際現場を見てみると 1 人の社員の人、障害者の方に付きっきりでやってくださっていて、私みたいな経営者が法定雇

用率を上げようと言って進めても、実際先ほど申しましたように現場を見てみると、従業員さんが凄く時間と労力を使ってやってくださっているのを見ると、中々この法定雇用率を上げようというのを安きに言えないというのが、私の使用者代表としては思っておりまして、障害者の定期的な雇い入れを促進するというのを書かれてあるんですが、具体的にどういったのがあるのかなというのを、ちょっとご意見いただきたいなと思います。すみません、お願いします。

【村上会長】(00:56:25)
ありがとうございます。大変重要な現場からのお声でございます。事務局からご回答いただけますでしょうか。

【松澤職業安定部長】
職業安定部、松澤でございます。貴重なご意見ありがとうございます。障害者の雇い入れにつきましては、やはり社会全体で取り組んでいただいているという事で法定雇用率というのが定まっているわけでございますけれども、やはり事業主様といたしましては障害者の方を雇い入れるにあたって大変なご苦労があるかと重々承知しております。
雇い入れに関しまして、まず各ハローワークを通じまして仕事の切り出し方ですとか、そういった事の助言をまず行っているという事と、あといわゆるナカポツセンターという障害者を雇用している生活就業支援センターでございますけども、そこと、高齢障害求職者雇用支援機構という独立行政法人でございますね、そこにアドバイザーというような者がおりますので、そういった者がまず一緒にですね職場に行きまして、その方とマンツーマンで対応しながら仕事を行っていくといったような施策を行っているところでございますので、もしそういったことがございましたらぜひ活用いただきまして、アドバイザーなどの支援者を職場に入る事になってしまいますけども、そういった者と障害者の方とお二人で、サポートしながら仕事をするといった部分で行っております。
また各種助成金などもですね、セットでご紹介しておりますので、お気軽にハローワークのほうにお尋ねいただければと思います。

【使用者代表　田中委員】(00:58:22)
松澤さんありがとうございます。私も宇品の特別支援学校にお伺いした事があるんですけれども、私の会社では電気制御盤というものを作っているんですけれども、その学校を訪ねて、クリーニングしたりだとか、お菓子やパンを作られたり掃除されたり色んな事をされてる生徒さんがいらっしゃったんですけど、先ほど言ったように制御科の配線作業は結構難しいので、雇用率が全業種一定に上がっていくというのは中々厳しい、クリーニングだとかそれが簡単と言っているわけではなくて、やっぱり業種によって難易度というのがあるのかなと思うので、繰り返しになるんですけれども、法定雇用率が全業種一律に上がるというの

は、ちょっとやはり使用者としては色んな企業さんご意見あるんじゃないかなとは、すみません生意気ながら感じるところがあります。ありがとうございます。

【村上会長】(00:59:30)
ありがとうございます。こういった意見というのはまた中央にあげていただくとかという機会はあるんでしょうか。大変重要なご指摘かと思いました。

【松澤職業安定部長】
職業安定部松澤でございます。こちらでお聞きしましたご意見につきましては、私のほうから厚生労働省の障害者雇用対策を行っている課に対しまして聴診をする事としております。

【村上会長】
ありがとうございます。こういったご意見を中央にあげていただく機会はあるのでしょうか。大変重要なご指摘かと思いました。

【公益代表　塗師本委員】(01:00:19)
塗師本です。長時間労働の抑制について、意見というか質問させていただきたいんですけど、労働時間の規制や見直しの議論もあるので、現状を把握するという事が重要だと思っています。監督指導の件数と統計載せていただいてるんですけど、現状として 80 時間を超えた労働時間というと、100 時間とか 200 時間とか具体的にどういう労働時間の状況があるのかだったり、どういった産業でこういった 80 時間以上の労働が問題になっていてとか、企業規模として小規模のところで問題になっていてとか、そういった現状がありましたら教えていただけたらと思います。

【村上会長】
ありがとうございます。それでは関係のご担当の方、ご回答をお願いいたします。

【木下労働基準部長】(01:01:27)
私どものほうで、あるいは厚生労働省本省のほうからですね、毎年長時間労働に関しての監督指導の発表をさせていただいておりまして、6 年度の監督指導状況の結果というのはすでに公表しているところでございます。
業種というかその辺りのところというのはちょっと今資料が手元にないんですけれども、労災のほうとかでですね、やはり過重労働等であがってくる業種というのは何が多いかと言ったら自動車運転者さんでありますとかですね、特定の業種、建設業でありますとか、そういったところが多いというところはあるんですけれども、先ほど説明のほうでも申し上げ

ましたようにですね、全体としてはですね、相談件数あるいは長時間労働による過労死の中でもですね、長時間労働による労災請求というのは、やはり件数は減らしてきているところでございます。

これは結構明確な動きとして出ているところでございまして、今やはり主流なのは過労死等の中でもいじめ、嫌がらせ、ハラスメント系の請求が増えているというようなところはあるところでございます。資料が届きましたらまた後ほど回答させていただこうとは思うんですけれどもすみません、ちょっと今のところはこれで。

【村上会長】(01:03:18)

ただ今のご回答でよろしゅうございますでしょうか。はい、ありがとうございます。他にご質問ご意見等ございませんでしょうか。よろしくお願いいたします。

【使用者代表　安田委員】

使用者代表委員の IHI の安田でございます。熱中症に関してですが、本年度から、熱中症にかかってからの重篤化の防止の体制を整えるというような事で進められてきているというところでございます。

私どもの会社でも、今年度から、熱中症にかかった後いかに速やかに適切な対応をするかという事をひとつ指標として展開しています。質問になりますが、今年度からこういった体制を改めて強化をしていこうという中で、実際熱中症にかかった後の重篤化防止に向けた対応状況だとかですね、少しその辺が軽くなったみたいな話とか、何か状況としてございましたら教えていただければと思います。お願いいたします。

【村上会長】

はい、お願いいたします。

【木下労働基準部長】(01:04:24)

はい。今年かなり暑い夏でございましたけれども、県内の今年のですね熱中症による休業 4 日以上の死傷者数が 9 月末現在で 50 人という届出が出ているところでございます。前年同期におきましては 20 人というところでございましたが、30 人増加といったような形になっているわけでございますけれども、8 月頃まではですね死亡者は 0 だったんですけれども、残念ながら最近になって 1 件あがってまいりまして、0 になったという事は重篤化の防止が出てきていた証拠なのかなという風に考えてはいたんですけれども、中々ちょっとそこまでは話は出来ないのかなというところでございます。

ただですね、やはり休業 4 日以上で比較的早く退院されたりとかお帰りになられたりとかというところのデータの動きはあるようでございますので、比較的早く搬送していただけていると、そういう動きはあるのかなという風に思っているところでございます。

ちょっとまだ明確にデータとしてご用意出来るところがまだないところなんですけれども、ちなみに休業 4 日以上の数値を今申し上げましたので、休業 4 日以上までに至らず即日に帰れるとかですね、日帰りで帰っても 3 日以内で復帰されたとかといったようなところにつきましては、労災請求で必ずあがってくるんですけれども、そういったところも動きとかというところのですね分析をして有効にこの規制が機能しているのかとかというのは、ちょっと検証してみる必要があるのかなという風に思っているところでございます。

【使用者代表　安田委員】
ありがとうございます。

【村上会長】
ありがとうございます。今年の 6 月に法が施行されたということでございますので、これからまたデータ等集めて必要な対策等とっていただければと思います。
他にご質問ご意見等ございませんでしょうか。

【木下労働基準部長】(01:06:46)
すみません、先ほどの長時間労働の監督指導結果ですね、ちょっとデータを添えて、資料がまいりましたのでご紹介をさせていただきたいと思います。
10 月 21 日付で広島労働局の令和 6 年度の監督指導状況について公表させていただいておりまして、まず監督指導につきまして 457 事業場に対して監督指導を行わせていただきました。うち、違法な時間外労働があったという所が 186 事業場、また更に、月 80 時間を超えるという事になったのは 104 事業場、更に月 100 時間を超えるという所が 55 事業場、そして、月 150 時間を超えるという所が 8 事業場ございました。月 200 時間以上はございませんでした。
そういった形で、あと業種というところにつきましては、違反があった部分につきまして多かったのが、商業とそれから製造業ですね、こちらのほうが製造業が 1 番で 87 事業場に指導を行っている、そして商業のほうは 85 事業場に指導を行っている、そこから先は保健衛生業、いわゆる医療とか介護とかというところが 42 事業場に対して指導を行っているという事なので、昨年度の結果からすれば商業と製造業は倍以上多くなっているといったような状況がございました。
それから指導の内訳はちょっとなかったです、すみません。申し訳ないです。指導の部分につきまして指導事項として 1 番多かったというところが、月 80 時間以内の削減を指導いたしましたとかですね、あと長時間労働がありました労働者さんに対する面接指導ですね、こちら医師等の面接指導を受けてくださいといった、これが実施されていないというところでの指導といったようなところが、やはりちょっと多くなっているという事ですね、はい。
こちらの資料につきまして公表資料でございますが後ほどお渡し出来ますので、ぜひお持

ち帰りいただければと思います。

【村上会長】(01:10:00)
はい。詳細なデータのご紹介ありがとうございました。塗師本委員、今のご回答に対して何かコメントはございますか。

【塗師本委員】
詳細ありがとうございます。

【村上会長】
ありがとうございます。今日もう少しお時間ございますけれども、他にご質問ご意見等ございませんでしょうか。よろしくお願いいたします。

【労働者代表　白井委員】
はい、すみません。労働者代表委員の白井です。施策とかそういったところには特に異論はないんですが、今、最低賃金含め賃上げずっと波に乗っておりまして、これからも当面続くものと思っております。
その中でやはり中小企業との格差がずっと広がっていくような状況になりますので、適切な価格転嫁と言いますか、そういったのは周知もしていただいているところでございますが、そういったところの環境整備含めてですね、ぜひ更なる推進をしていただきたいなという風に思います。
最低賃金のほうもですね、もう上がるのがちょっと前提になってますので、出来れば私どもとしては 10 月に改定を出来るようにしたいとは思ってますので、それに伴う準備と言いますか、それが環境整備につながるものだと思ってますが、そういった支援も含めて、ぜひ中小企業さんとか特に推進をしていただければなという風に思っておりますというのがひとつと、それに伴って外国人労働者もですね、広島県は沢山いらっしゃると思ってますし、大切な人材だという風に思ってますので、その人達の環境整備と言いますか、外国人労働者というよりは広島県で働いてくださる労働者という意味でですね、働きやすい環境整備の推進を更にしていただければという風に思いますので、ちょっと感想も含めて意見させていただきました。よろしくお願いします。

【村上会長】(01:12:24)
はい、ありがとうございます。労働者側委員のご要望でございますけれども何かこれに対して労働局よりご回答いただく事はございますでしょうか。

【林雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の林です。昨年度ですね、政労使会議というものを実施しておりまして、そこで白井委員のほうからお話がありました価格転嫁と生産性向上、あとは賃上げに対する中小・小規模事業者への支援というところを経営者団体のトップ、知事はじめ局長も含めて皆で確認をして協力してやっていきましょうというところで宣言を出したところでございます。

今年度におきましても、1月にですね、同様な会議を開催する予定がございますので、今白井委員のほうから発言がありました内容も踏まえて皆で共通認識を持って対応してまいりたいという風に考えてございます。

【村上会長】

はい、ありがとうございます。ご対応よろしくお願いいたします。それではですね、まだ他にもご質問ご意見あろうかとは思いますけれども、他につきましては後ほど意見交換の場もございますので、そちらでご発言をいただく事にいたしまして、議題の(2)についてはここまでとさせていただきます。

それではですね、議題の(3)広島県最低工賃の改正について、に入らせていただきます。労働局からご説明をお願いいたします。

【檀上賃金室長】(01:14:19)

賃金室長の檀上と申します。よろしくお願いします。それでは座って説明をさせていただきます。私からは賃金上の関係資料に沿って最低工賃の改正についてご説明をさせていただきます。

まず賃金資料ナンバー1の家内労働のしおりをご覧ください。家内労働のしおりというパンフレットを、該当個所だけ抜粋して資料として付けさせていただいております。

めくっていただきましてまずはじめにというところでですね、まず家内労働という働き方がありまして、家内労働というのはメーカーや問屋などから部品や原材料の提供を受けて、個人で、または同居家族と物品の製造や加工を行う、これを家内労働と言うと。

その次のページ、4ページのところに、家内労働者の定義、委託者の定義というのがありまして、部品や原材料の提供をする側を委託者という風に言っておりまして、提供を受けて製造加工を行う者を家内労働者という風に言っております。委託者から家内労働者に対価として払われるものが最低工賃という事になります。

家内労働というのは全国的に減少傾向にあるものの、今なお製造業を下支えする重要な役割を担うという事もありますし、家内労働者というのは労働基準法上、労働者ではないので労働基準法、最低賃金法等の適用がありませんので、このような家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図る事を目的とする家内労働法という法律がありまして、その中に最低工賃という事も規定がされております。

家内労働者の定義の中でですね5番目に、本人のみ、または同居すると共に仕事をし、常

態として他人を使用しないというような定義づけもありますので、常態として他人を使用されていると家内労働者には当たらないという事になります。

めくっていただきまして7ページに、1番下に最低工賃の規定がありまして、最低工賃とはある物品について、その一定の単位ごとに工賃の最低額を決めるものですと。

都道府県労働局長は、必要があると認める時は審議会の意見を聞いて、家内労働者と委託者に適用される最低工賃を決定する事が出来ますという事で、この審議会というのが地方労働審議会という事になります。

最低工賃が決まれば委託者は、決められた最低工賃額以上の工賃を支払わなければなりませんという事も規定されております。

次の21ページの1番下のところに、令和6年8月31日現在、全国で93件の最低工賃が決定されていますという事で、次のページをめくっていただきますと、22ページから23ページにかけて全国の最低工賃の決定状況の一覧を付けております。

広島県においては23ページの広島県既製服縫製業、広島県和服裁縫業、広島県毛筆・画筆製造業、広島県電気機械器具製造業、この 4 つが広島県において現在設定がされております。

資料ナンバー4の1から資料ナンバー7までに、4の1はちょっと他の資料も混ざっておりますけれども、現在の広島県の最低工賃の表が付けてあります。

この最低工賃の改正というのはですね、厚生労働省の通達に基づいて計画的に検討を進める事になっておりまして、令和7年度から令和9年度を計画期間とする第15次最低工賃新設・改正計画によって、2年ごとに見直しをするという事にしております。

続きまして資料ナンバー2 の最低工賃改正に係る関係法令について説明をさせていただきます。まず家内労働法第8条で、都道府県労働局長は都道府県労働局に置かれる政令で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事が出来るとありまして、この政令で定める審議会というのが、下に厚生労働省組織令第156条の 2 で、地方労働審議会を置くという事が決まっておりまして、この政令で定める審議会というのが地方労働審議会となります。調査・審議を求めているが、いわゆる諮問という事になりまして、その意見を聞いてというのが答申という事になります。

家内労働法第10条で都道府県労働局長はその決定の令により、その改正または廃止の決定をする事が出来るという事で、第 8 条の決定の令によって改正あるいは廃止の決定も審議会の人達に意見を聞いてという事ですね、その決定の令によって改正または廃止の決定をする事が出来るという風になっております。

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・審議を求められた時は専門部会を行わなければならないという事で、専門部会というものを置いて審議をしていただく事になります。

続きまして地方労働審議会令の第 7 条第 3 項で最低工賃専門部会、先ほど説明しました専門部会を置きまして、その専門部会はその任務を終了した時は審議会の議決により廃止

するものとするという規定になっております。

続きまして広島地方労働審議会運営規定第 2 条第 2 項で、審議会はその議事が諮問のみの場合にあっては広島労働局長から会長宛て、諮問文を発出する事をもって会議の招集に代える事が出来ると規定されております。

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時は、当該議決を以て審議会の議決とするという事が規定されております。関係法令については以上となります。

続きまして審議資料ナンバー3 の最低工賃改正決定手続きフローチャートをご覧ください。広島労働局長が改正の必要性があるという事を判断した場合においては、まず改正諮問をさせていただきまして、専門部会を設置していただき専門部会で審議し、先ほど説明した運営規定第 9 条によって審議した結論を広島地方労働審議会会長名で答申をしていただくと。答申をいただきましたら審議会の答申の要旨を公示させていただきまして、異議の申出を受け付けるという手続きがございます。異議申出があった場合には専門部会で再度審議をしていただき、その後、広島労働局長の改正決定をさせていただきまして改正決定の公示、これは官報に掲載をさせていただきますけども、公示をして 30 日経過後に効力が発生するという一連の流れとなります。

続きまして賃金資料ナンバー5 から 7 をご覧ください。2 年ごとに改正の要否を検討するという事になっておりまして、本年度、賃金資料ナンバー5 の電気機械器具製造業の最低工賃と、資料ナンバー6 の既製服縫製業最低工賃の改正要否を検討するという事にしておりまして、今現在、調査を実施して取りまとめているところでございます。

取りまとめが終わりましたら、今後の予定につきましては、取りまとめた内容に応じて 3 通りに分かれるかなという風に思っておりまして、まずは広島労働局長が改正必要と判断した場合、その場合には先ほど説明させていただきました最低工賃改正手続きフローチャートに沿って進めさせていただきまして、改正諮問については広島地方労働審議会運営規定第 2 条第 2 項により広島労働局長から会長宛ての諮問文を発出する事によって、審議会の開催に代えさせていただく場合がございます。

最低工賃専門部会を設置していただきまして、そこで議決していただいた場合には、広島地方労働審議会運営規定第 9 条により、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。

2 番目の、もう一つの取りまとめた内容としましては、広島労働局長が改正を見送るという風に判断した場合がございます。その場合には、審議会でその旨を報告させていただく事になります。

もう一つの内容というのが、広島労働局長が廃止が妥当という風に判断する場合もございます。その場合には、最低工賃改正決定手続きフローチャートと同様に進めさせていただく事になろうかと思います。

賃金資料ナンバー7 の毛筆・画筆製造業の最低工賃につきましては、昨年度改正を見送る

という事で、昨年度の審議会で報告をさせていただいております。

もう一つの広島県和服裁縫業最低工賃につきましては今年度、改正をさせていただきまして、その内容につきましては労働基準部長の木下から説明をさせていただきます。私からは以上となります。

【木下労働基準部長】(01:26:25)

続きまして賃金資料のナンバー4 の 1 をご用意いただきたいと思います。第 14 次最低工賃新設改正計画に基づきまして、令和 6 年度の見直し対象業種でございました毛筆・画筆製造業と和服裁縫業につきましては、6 年度に実施いたしました実態調査結果に基づきまして本年 1 月 29 日付で和服裁縫業最低工賃の改正諮問を行ったところでございます。当該業種につきましては平成 14 年以降改正諮問の見送りが続いておりまして、23 年ぶりの金額改正審議となったところでございます。

一般労働者に適用される最低賃金と、それから家内労働者に適用されます最低工賃では、設定方法や業界の特殊事情などが大きく異なりますために、委託者代表委員をはじめといたしまして業界関係者に、ひとかたならぬご協力をいただいたところでございます。

結果、金額のみならず品目、規格も併せて議論を深める事が出来まして、現状に見合った最低工賃額改正案の策定に至りまして、去る 6 月 18 日に開催いたしました第 2 回最低工賃専門部会におきまして、この資料 4 の 1 の通りのですね、部会長報告を全会一致で結審、地方労働審議会で、第 6 条第 7 項の専決規程に基づきまして当日答申がなされたところでございます。

部会長報告 1 枚めくっていただきまして答申、それからその別紙の和服裁縫業最低工賃の一覧表が付いていると思いますけれどもこちらと、それから資料ナンバー4 の 3 の、改正前の和服裁縫業の最低工賃の一覧表のほうも併せてご覧いただきたいと思います。

改正内容のご説明をさせていただきます。まず品目でございますけれども、従前の表の中でですね、注文が少ない雨コートを除外をいたしまして、代わりに冬中着を追加させていただいております。

また規格のうち、あわせ、それからひとえ等の仕立て方の区分、こちらがあったわけでございますが、こちらのほうは現状として発注の時点で金額的な差がないために、この仕立て方の区分につきましては廃止をさせていただくという事と共に、この規格のもう一つの生地ですね、絹という事になっているわけですが、この生地の規格につきましては、表の欄外にですね、絹に限るという旨をですね明記をさせていただくという事で、この一覧表のほうからは削除させていただいたところでございます。

また、金額でございますけれども、委託者となり得る呉服屋、そして家内労働者との仲介を行う業者、この 2 者がございますけれども、これらの方々の経営を圧迫しない範囲で物価上昇率、あるいは直近で改正を行われた鳥取県のほうのですね、和服裁縫業の金額なども参照しつつ、0 円から 3,500 円の範囲で引き上げを行わせていただいたところでございます。

この改正内容でございますけれども、諸手続きを経まして本年 8 月 27 日に発行しているところでございますが、県内約 190 の呉服屋に対しまして、この賃金資料のナンバー4 の 2 でございます、こちらリーフレットを用意させていただきまして、このリーフレットを送付する事で周知を行ったところでございます。

以上を持ちまして、広島県和服裁縫業最低工賃専門部会の任務終了となりますので、地方労働審議会令第 7 条第 3 項に基づきまして、廃止の決定をしていただきたいと考えているところでございます。以上でございます。

【村上会長】(01:30:47)

はい、ありがとうございました。まずはですね、只今最後にご説明がございました広島県和服裁縫業最低工賃専門部会につきましては、廃止という事でよろしゅうございますでしょうか。はい、ご異論ないようですので廃止とさせていただきます。

では続きまして、只今の広島県最低工賃改正の説明に対するご質問がございましたらお受けしたいと思いますが、何かございますでしょうか。

【松本会長代理】(01:31:16)

すみません、この家内工業の事について、私が知らない事があるので教えていただけたらと思うんですが、家内工業を扱う業種というのは多数あるかと思うんですが、その中でこういった特定の業種のところについて審議、決定がされるというところはどういう経緯でそういう風になったのか、あとこの対象にならない家内工業に対しての、そういった最低工賃のあり方についてはどのようになっているのかという事を教えていただけたらと思います。

【村上会長】

ご回答をお願いいたします。

【木下労働基準部長】(01:32:01)

はい、家内労働法という法律がございまして、最低工賃を設定するにあたりましては委託者、あるいは家内労働者のほうからの申出に沿って新設、あるいは既に設定されているものについての改正の申出をしていただくという形になっておるわけでございます。

非常に古い話になりますので、私もちょっと新設をした時のその流れというものについては、充分に承知はしていないところでございますけれども、過去ですね、そういった新設の申出があった事につきまして、最低工賃法は設定をさせていただいているところでございます。

現在残っておりますものにつきましては、遥か昔、昭和の年代になろうかと思いますがその時に新設の申出があって、設定がなされたものという風に考えているところでございます。

それから途中で廃止になったものもいくつかあったかとは思うんですけれども、現在残

っておりますのは、一応廃止に至っていないものにつきまして、第 14 次計画までは 3 年に 1 回見直しをかけていたと、今年度から始まった第 15 次計画では 2 年に 1 回見直しをかけていくという事で、改正のほう検討させていただくという流れになっております。

【松本会長代理】(01:33:31)
ありがとうございます。

【村上会長】(01:33:32)
はい、ありがとうございます。他に何かご質問等ございますでしょうか。

【木下労働基準部長】
すみません、ちょっと不充分でした。最低工賃のほうのですね設定がないものにつきましては、一応その最低工賃という考え方そのもの、最下限額の基準はないという形になりますので、そうしますとそれぞれの委託契約の内容に基づいて、その契約通りの金額を払っていただくという事が必要になってくるという考え方になろうかと思います。
その金額が払われなければ、工賃の未払いという違反が生じるという事になります。失礼いたしました。

【村上会長】
はい、ありがとうございます。他はよろしゅうございますでしょうか。という事になりますと現在、広島県電気機械器具と既製服縫製業の調査が行われているという事ですので、この調査が終わり次第、また改正をするかどうかの審議が行われるという理解でよろしゅうございますでしょうか。

【木下労働基準部長】
その通りでございます。

【村上会長】
はい、それではまた調査、それから調査結果のご報告よろしくお願いいたします。それではこちらにつきまして特にご質問ないようでございますので、広島県最低工賃改正についてはここまでとさせていただきます。
それでは次第の 4 の意見交換等に入ります。ここからは、労働に関するご意見ご要望について、各委員の皆様から幅広くご意見をお伺いしたいと考えております。委員の皆様、何かご意見等ございましたら是非ご発言をいただければと思います。お願いいたします。

【使用者代表　休石委員】(01:35:41)

使用者代表の休石と申します。熱中症対策の件、先ほど安田さんからも意見が出たんですけど、暑い夏が早くから続いていくという事で、助成金のほうも色々やられてるという事があるんですけど、内容としてはもう今からやっておく必要があると思います。

夏になってやっても遅いので、準備段階から労働局の皆様のほうに動いていただいて、その助成金の PR といったようなものを働きかけていただきたいなという風に思っております。

基本的に電気の使用量が上がったり、熱中症対策という事になると使用量が上がったりして、企業にとっても負担ですけど、働く人にとっては安全の面とか生産性の面とか、そういったような事にも非常に大きく関わってくる事だと思いますので、ぜひ今の時期からの取り組みをお願いします。

ハード面の助成金というのもあるんですけど、例えば夏場の夏季料金であったり再エネ料金であったり、そういったところにも少し手を付けていただければといったようなところは個人的に思っていますので、今後の活動もよろしくお願いします。

【村上会長】

大変重要なご指摘をありがとうございました。先ほど今年度熱中症の死亡者が出たというご報告もあったかと思います。最近はもう 5 月頃から非常に暑い日が続く事もございますので、早期の対応を是非お願いしたいと思います。

このご意見に対して労働局のほうからコメントはございますでしょうか。

【木下労働基準部長】(01:37:49)

基準部長の木下でございます。貴重なご意見をありがとうございます。熱中症関連に限らず、国のやっております助成金関係につきましては、年度予算という縛りがございます関係上、どうしても周知を図っても今すぐ使えるかといったような問題は生じるわけでございますけれども、ただ、先ほど言いましたように熱中症対策、大変数も多くございます。

また、死亡に至る場合もあるというところでございますので、行政としては重要対策の一環という事で、日頃からも周知啓発等につきましてはですね、心掛けてまいりたいという風に考えているところでございます。

また、助成金の範囲の拡充等につきましては、審議会の中身のご意見の一つという事でですね、ぜひ中央のほうにもお伝えを申し上げたいという風に考えているところでございます。

【村上会長】

はい、よろしくお願いいたします。それでは他にご意見ご質問等、お願いいたします。

【松本会長代理】

はい、先ほどの報告などで、1 個の施策を周知させるために色々な説明会を数多くされて

いるという報告がありまして、非常に心強く思ったわけなんですが、ただ、中々その周知が100%企業さんなりにいっているのかというと、そういうわけではないと思うんですね、それでその周知の仕方について、何かまたもうひと工夫いただけないかと思いました。

例えば労働環境関係に関してだと、企業さんは社会保険労務士さんなどを顧問にかえてらっしゃるので、そういう方を通じて施策のアピールなどですね、していただくといったところで、どうしても説明会を開くとかという形になりますと、予算の事もありまして、かなり回数とか場所とか限られてしまうと思いますので、そういったところの施策の周知のほうもまたご工夫いただけたらという風に思いました。

【村上会長】

ありがとうございます。施策の周知につきまして具体的なご提案をいただきました。

只今のご意見につきまして何かコメントございますでしょうか。

【林雇用環境・均等室長】(01:40:12)

雇用環境・均等室長の林です。貴重なご意見ありがとうございます。雇用環境・均等室のほうでは、色々な施策、助成金も含めてですね、周知する機会が非常に多いので、もう少し何か工夫が出来ないかというのは非常に考えさせられるご提案でございました。

今年度ですね、初めての試みと言っていいのか、社会保険労務士の先生方にお集まりいただきまして、その場で助成金の説明ですとかそういったものの機会を持ちました。

やはり助成金の申請、企業の事情の担当者が直接申請をされるケースももちろんございますけれども、企業によっては社会保険労務士の先生に提出代行をお願いするという事も非常に行われてますので、そういった意味で社務士の先生にですね、こういう助成金があるよというのを知っていただく事によって、逆に顧問の事業所のほうに、こんな助成金があるので活用してみてはいかがですかというようなご提案もしていただけるかなという事で、そういうような取り組みをしたところです。

その他、金融機関に集まっていただいて、我々あまり労働行政と金融機関というところがあれなんですけれども、やはり金融機関の皆様も色んな会社の方との繋がりがありますので、そういう中で、労働局の持っている助成金を上手くそういう会社さんに周知していただくというようなお願いもさせていただいているところでして、中々どういう形にすれば情報が届くのかなというのは日々悩みながらやっているところでございまして、もっと良い方法がないかというのは、我々も引き続き考えていきたいと思います。ありがとうございました。

【村上会長】(01:42:13)

はい、ありがとうございます。従来の方法に加えて、新たな取り組みを多数やってくださっており、周知の場も金融機関などにも広げてくださっているという事でございました。

労働者委員の皆様、使用者委員の皆様もこの場でなくて結構ですので、こういう周知の方

法があるよというのがございましたら、ぜひ労働局のほうにお伝えをいただければと思います。ありがとうございます。

もう少し時間あるようですけれども、他に何かご意見ございますでしょうか。はい、お願いいたします。

【使用者代表　田中委員】

仕事と育児に関してなんですけども、今私も未就学児を育てながら今妊娠もしておりまして、毎日つわりに苦しみながら仕事経営もしているんですけれども、出産してからではなくて、子供を何人か育てながら妊娠をされている方への配慮というのを職場ではどうしたらいいかというのを、会社としても人数が沢山いらっしゃるわけではないので、難しいところではあるんですけれども、子育てをされながら妊娠されてる方へのサポートというのを何かご意見があればご指導いただきたい。

【林雇用環境・均等室長】(01:43:40)

そうですね、妊娠をされてる方については母体保護というところもあって、男女雇用機会均等法の中で、経営業務への転換ですとか、通勤がやはり混みあった電車に乗るのが辛いという方については、出勤時間の前倒しだとか後ろ倒しだとかというところをやっているんですが、やはり第二子となると小さなお子さんを抱えながら辛いというところはあろうかと思います。

労働局のほうではですね、中々妊娠に伴う体の辛さというのは個人によってかなり違うし、事業主の方もどういう対応をしたらいいかというのを正直よく分からないという風に思います。

今、母性健康管理指導事項連絡カードというのがあってですね、それは診断書よりもちょっと安い値段で、例えば高血圧が妊娠中よく出てるので休憩時間を多めに取ってほしいとか、勤務時間をちょっと通勤時間が緩和できるような時間帯に変更してほしいとか、そういうようなものを書いていただく事で、それを事業主が出されたら、それに基づいて雇用管理をやっていただくという事になっておりますので、そういうようなカードがあるよという事を、広く我々としてはまず周知をしていきたいという風に思います。

あとは子育てしやすい環境を作っていくというのは、今だんだん特殊出生率もかなり下がってますので、そういう意味では次世代育成支援対策推進法の中でですね、いわゆる法に規定はないものの、そういう事で困っている方がいるという声を聞いたら、それに基づいて制度の検討とかをやっていただくよう働きかけるといった事は、我々の中でもやっていける事かなという風に思っています。

【使用者代表　田中委員】

カードがある事を知らなかったので、ありがとうございます。

【林雇用環境・均等室長】
よろしくお願いします。

【村上会長】
ありがとうございます。多くの支援策がございまして、我々も知らないものが実は沢山あるかと思います。既に多方面に周知をしてくださっているとは思いますけれども、更なる周知徹底をお願いできればと思います。
また使用者委員の皆様、労働者委員の皆様には、声をあげるという事で色々と施策を検討していただけるという事でございますので、是非この場だけでなく、意見がございましたら労働局のほうにお伝えをいただけましたらと思います。それではですね、まだご意見あるかとも思いますけれども、お時間が近付いてまいりましたのでここで意見交換等は終了とさせていただきます。では最後にですね、事務局のほうから何かご発言ございますでしょうか。

【事務局】(01:46:49)
ありがとうございます。事務局から一点ご案内がございます。令和７年度第２回の審議会でございますけれども、来年３月の上旬から中旬に開催のほうを予定しております。
また会場等の予約等、開催の候補日決まりましたら皆様のほうにご連絡したいと思っておりますので、日程調整にご協力のほうをお願いいたします。以上です。

【村上会長】
はい、ありがとうございます。日程調整どうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様から何か最後にご発言いただく事ございますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。
はい、それではですね、特にないようです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。本日非常に沢山のご意見をいただきました。ありがとうございました。労働局の皆様には、本日のご意見を踏まえてまた対応していただければと思います。
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起こしたものを、委員の皆様に念のためご確認いただいた上で議事録を作成する事といたしますので、よろしくお願いいたします。本日は円滑な審議の進行にご協力をいただきありがとうございました。

【事務局】
村上会長ありがとうございました。それではこれをもちまして、令和７年度第１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。