

令和7年度第2回高知地方労働審議会（議事録）

開催年月日：令和7年12月5日（金）10時から12時

開催場所：高知城ホール4階多目的ホール

●高知地方労働審議会委員出席者（15名）

（公益代表5名）緒方委員、江西委員、川竹委員、坂本委員、長澤委員

（労働者代表4名）市川委員、倉持委員、飛田委員、永野委員

（使用者代表6名）沖田委員、井戸委員、梶原委員、西野委員、西山委員、松木委員

●高知労働局出席者

菊池労働局長

伊藤総務部長

森雇用環境・均等室長

三上労働基準部長

吉川職業安定部長

津野総務課長、武市労働保険徴収室長、門脇健康安全課長、黒川労災補償課長、

前田賃金室長、西田職業安定課長、込山職業対策課長、都築訓練課長、

秋山需給調整事業室長、上久保主任監察監督官、中澤職業安定課長補佐、

公文地方障害者雇用担当官、杉本雇用環境改善・均等推進監理官、

清岡雇用環境・均等室長補佐、山本雇用環境・均等室長補佐

●会議次第

1 開会

2 高知労働局長あいさつ

3 第13期委員の紹介、会長代理、部会委員の指名等

4 議事

（1）令和7年度第1回家内労働部会の開催結果について

（2）第1回高知地方労働審議会（地域雇用開発計画）の報告について

（3）令和6年度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に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について

（4）労働災害防止部会の開催結果について

（5）高知労働局行政運営の進捗状況について

（6）その他

5 閉会

●議事

【開会】

(事務局)

それでは、定刻となりましたので、ただいまから「令和7年度第2回高知地方労働審議会」を開会いたします。

委員の皆様には、ご多用のところご出席いただきありがとうございます。

本日の会議は、第13期委員での初めての会議となりますので、会長が選任されるまでの間、事務局において議事の進行を務めさせていただきます。

本日の会議には、ただいま公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員6名、計15名の委員にご出席いただいております。これは、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

なお、本会議の議事録は全面公開となりますので、ご了承願います。

それでは、本日の審議会を会議次第に沿って進めさせていただきます。

まず、菊池高知労働局長よりごあいさつを申し上げます。

【高知労働局長あいさつ】

(菊池高知労働局長)

高知労働局長の菊池でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃から労働局の行政運営につきましてご指導を賜り、厚く御礼申し上げます。本日はご多忙のところ、審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

さて、皆様ご承知のとおり、高知県におきましては、全国に先行して少子化に伴う人口減少に直面しているところでございます。これらの解消のために、国全体の取組としまして、賃上げと人手不足解消の好循環の推進、それから働き方改革、成長分野への必要な労働移動の円滑化、そういったものによって労働市場改革を進めていくということが今後の課題となっております。

高知県の去る10月末の雇用失業情勢でございますが、有効求人倍率は1.05倍ということで、59か月連続で1倍を上回っているという状況でございますが、人手不足の状況は続いているというところでございます。また、ハローワークに登録いただく求人の件数も、月ごとに増減しているというような状況で、人手不足なのに求人がなかなか伸びてこないといった状況でございます。一部の事業所様にお話などを聞くと、ハローワークに求人を出さなくなった理由としまして、求人を出しても、人が来るんですけども企業が求めている人材がなかなか採用できなかった、そういうことで民間の職業紹介の事業者を頼ったり、派遣業を利用されたり、又は外国人労働者の方を求める、また、採用もやめてしまっ、現在の人員で対応できるようにするために、いわゆるセルフレジの導入など機械化などを進めて対応されているというケースがございます。一部で、昨今言われておりますハローワーク離れともいえる状況がみられているところでございます。

今後は、今月1日から、高知県の地域別最低賃金が71円引上げということになっておりますので、こういった賃金引上げの影響も予想されます。労働局といたしましては、人手不足が特に深刻な医療・介護、運転、建設、警備業などにつきまして、業界団体の皆様と連携して就職の面接会などを開催して、事業主の皆様の求人の充足、求職者の方の就職の促進に努めてまいります。また、賃上げにつきましては、業務改善助成金などのご利用を促進するというので、事業主の皆様の負担の軽減を図ってまいりたいと思っております。

本日は家内労働部会、災害防止部会からの報告、また、令和7年度における労働行政の各課題につきまして、その取組状況と今後の方針について説明をさせていただきます。委員の皆様方におかれましては、忌憚のないご意見をいただきまして、私どもの下半期、これからの行政運営に活かしてまいり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。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

続きまして、委員及び事務局の紹介でございますが、「地方労働審議会令」第4条第1項で、高知地方労働審議会委員の任期は2年となっております。第13期の任期につきましては、令和7年10月から令和9年9月までの2年間となっております、ご承諾をいただいております。

事前にお配りしました資料No.1に「組織・運営」関係の資料を、「第13期高知地方労働審議会委員名簿」を机上にお配りをさせていただきます。

それでは各委員を紹介させていただきます。お手元のレジメの配席表により、座席の順でご紹介させていただきます。まず公益を代表する委員から、江西委員、坂本委員、緒方委員、川竹委員、長澤委員でございます。なお、肥前委員は本日欠席されております。労働者を代表する委員として、市川委員、倉持委員、飛田委員、永野委員でございます。なお、川村委員、白木委員は本日欠席されております。使用者を代表する委員として、沖田委員、井戸委員、梶原委員、西野委員、西山委員、松木委員でございます。

今期より新たに4名の委員が就任いたしましたので、一言ご挨拶をいただきたいと思っております。なお、川村委員、白木委員は今回ご都合が合わず欠席となっておりますので、次回ご出席された際、ご挨拶をいただきたいと思っております。

では、まず使用者代表委員から井戸委員、お願いいたします。

(井戸委員)

特殊製鋼所の井戸と申します。今回初めて委員となりました。なにぶん初めてなので、今回資料を全部忘れてきてしまいましたが、次からは気を付けていきたいと思っております。皆様どうかよろしくをお願いいたします。

(事務局)

ありがとうございました。

続きまして労働者代表委員から倉持委員お願いいたします。

(倉持委員)

皆様おはようございます。日本郵政グループ労働組合 J P 労組高知連絡協議会の倉持と申します。私も初めてなので、こういう場でちょっと緊張しております。勉強しながらしっかりと頑張っていきたいと思っておりますので、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。

続きまして事務局の紹介をさせていただきます。局長は先ほどご挨拶を申し上げましたので、総務部長から順に紹介いたします。伊藤総務部長、森雇用環境・均等室長、三上労働基準部長、吉川職業安定部長です。他の労働局幹部職員につきましては、時間の都合もございますので、出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきます。

続きまして、会長の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第1項で、「会長は公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」ということになっておりますが、どなたかご推薦をお願いできませんでしょうか。

(沖田委員)

緒方委員に引き続きお願いできたらと思いますので、よろしくお願いしたいと思います。

(事務局)

ただいま、緒方委員を会長にご推薦するご発言がございましたが、他にご意見がないようでしたら緒方委員に会長にご就任いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

(市川委員)

異議なし。

(事務局)

「異議なし」のお声がありました。全会一致でご賛同いただいたものと確認させていただいてよろしいでしょうか。

それでは、緒方委員に本審議会の会長をお願いいたします。

それでは、緒方委員に会長就任のごあいさつと併せ、以後の議事の進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(緒方会長)

ただいまご推薦いただきました緒方でございます。この審議会、私は6年目でして、2019年から委員を務めさせていただいております、6年たってもまだまだ慣れないところがたくさんございます。精一杯務めさせていただきますので、皆様どうぞ議事の進行等にご協力をよろしくお願いいたします。

それでは早速ですが議事を進めさせていただきます。なお、本日の審議会の終了時刻は正午12時を予定しておりますので、議事の進行にご協力をお願いいたします。

最初に会議次第3、会長代理の指名ですが、地方労働審議会令第5条第3項では、「会長に事故があるときには、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。」と規定されております。そこで、会長代理は、第12期に引き続き肥前委員をお願いしたいと思います。肥前委員は本日欠席しておりますので、事務局から連絡をお願いいたします。

続きまして、各部会に属する委員の指名の件についてですが、本審議会には労働災害部会と家内労働部会がございます。これらの委員の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっております。

労働災害防止部会は公益3名、労使各2名の計7名の委員で構成されております。お手元に「高知地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿(案)」というのものがあるかと思いますが、これから申し上げる方々を指名させていただきます。公益代表委員として、坂本委員、長澤委員、肥前委員、労働者代表委員として市川委員と永野委員、使用者代表委員として沖田委員と井戸委員の皆様方です。どうぞよろしくお願いいたします。なお、本日出席されていない委員につきましては、事務局から連絡していただきますようお願いいたします。

次に家内労働部会ですが、家内労働部会は公労使各3名の9名で構成されております。この家内労働部会の委員は本審の委員のほか、専門の知識を持った臨時委員から構成されますが、会長が指名することになっております。お手元の「高知地方労働審議会家内労働部会委員名簿(案)」にありますとおり、本審議会の委員からは、公益代表委員として坂本委員、家内労働者代表委員として白木委員、委託者代表委員として沖田委員を指名させていただきます。臨時委員につきましては、名簿にございます方々を指名させていただきます。本日出席されていない臨時委員につきましては、事務局から連絡をお願いいたします。

続きまして、本日の会議は会議次第の議事にありますように(1)令和7年度第1回家内労働部会の開催結果について、(2)第1回高知地方労働審議会(地域雇用開発計画)の報告について、(3)令和6年度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に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について、(4)災害防止部会の開催結果について、(5)高知労働局行政運営の進捗状況について、以上5つをご審議いただきますので、円滑な運営にご協力をお願いいたします。

ということで少し早いですが、それでは議事に早速入らせていただきます。議事(1)家内労働部会の開催結果につきまして、第12期家内労働部会長の坂本委員より報告をお願

いします。委員の皆さんは、お手元の「令和7年度第1回高知地方労働審議会家内労働部会開催結果報告」並びに資料2をご覧ください。それではよろしくお願ひします。

(坂本委員)

ご報告させていただきます。本年度の家内労働部会は、令和7年6月30日に高知労働局において開催されました。

議事内容につきましては、まず高知県の家内労働の現状について確認しました。令和6年度の高知県内の家内労働従事者数は520人、委託者数は34委託者で、家内労働従事者が令和5年から減少しております。主な業種は繊維工業、紙・紙加工品製造業、電子部品等製造業で、女性の家内労働者が全体の87.2%を占めております。

次に高知県衛生用紙製造業最低工賃実態調査の結果を参考に、最低工賃の改正の必要性について審議しました。実態調査では、8委託者の調査結果から、委託業務量について、1年前より増加が25%、変わらないが50%、減少が25%となっており、令和3年に行った同じ調査の結果からすると、減少傾向が緩やかになり、増加傾向が強くなっていることが分かりました。各資料を参考に最低工賃の改正の必要性について審議した結果、家内労働者側からは、最近の最低賃金の引上げ状況等を鑑み、最低工賃も実勢に合わせた引上げが必要との主張がなされ、委託者側からは、最近の状況から引上げはやむを得ないと思うが、実勢の金額を考慮した改正とするべきとの主張がなされました。審議経過において、各項目の改正内容は専門部会で審議を行うこととして、三者合意で同最低工賃の改正の必要性有りとの結論になりました。

最後に、高知県繊維産業最低工賃実態調査の実施について確認しました。工賃の実態調査は3年に1回実施することから、令和8年度に同最低工賃実態調査を実施し、調査結果を令和9年度に開催予定の家内労働部会に提示することとし、同部会において調査結果を踏まえて同最低工賃の改正の必要性等に係る検討、審議を行うことになりました。

以上、ご報告いたします。

(緒方会長)

ありがとうございました。

ただいま「家内労働部会の開催結果」について報告がありましたが、ご質問ご意見があれば、ご発言をお願いいたします。

ご意見等ないようですので、坂本委員どうもありがとうございました。

次に、高知衛生用紙製造業最低工賃の改正決定につきまして、先ほど坂本委員からありました家内労働部会の開催結果報告の中で、全会一致で同最低工賃の改正の必要性有りとして決定されたことを受けて、局長から当審議会に諮問がなされるとのことですので、諮問を受けたいと思います。

(事務局)

それでは、会長、局長は前のほうにお願いいたします。

(菊池高知労働局長)

よろしくをお願いいたします。

(緒方会長)

承りました。

(菊池高知労働局長)

それでは、諮問に当たりまして一言挨拶申し上げます。先ほどの坂本委員からのご報告にもありましたとおり、家内労働部会の審議におきまして、高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定の必要性が有るということにつきまして決定をしていただいたということ踏まえまして、ただいま緒方会長に改正決定につきまして諮問をさせていただきました。事務局といたしましては、円滑な審議をいただけますよう準備をしておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

(緒方会長)

ただいま、高知衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について諮問がありました。諮問文につきまして、三上労働基準部長から読み上げていただき、それに続きまして、諮問に関する説明を受けたいと思います。

(三上労働基準部長)

それでは、諮問文を読み上げさせていただきます。文書番号、文書日付、名宛人、名義人は記載のとおりです。表題「高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について(諮問)」。本文について、「家内労働法(昭和45年法律第60号)第10条の規定に基づき、高知県衛生用紙製造業最低工賃(平成24年高知労働局最低工賃公示第1号)の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。」以上でございます。

続きまして、本件諮問に係る説明をします。家内労働法第21条によりまして、最低工賃の改正決定についての調査審議を求められた審議会におきましては、専門部会を設置することとされており、この専門部会は関係家内労働者を代表する委員、関係委託者を代表する委員及び公益を代表する委員の各同数をもって組織することとされています。また、専門部会の開催予定につきましては、委員の日程調整後、速やかに開催してご審議をいただき、答申をお願いしたいと考えています。専門部会での答申がされましたら、本審議会の各委員の皆様へ答申の内容を連絡させていただき、その後、直近で開催される本審議会に

おいて報告させていただきたいと考えています。

以上です。

(緒方会長)

ただいまの説明について、ご意見、ご質問はございませんでしょうか。

では、ただいまの諮問を受け、高知衛生用紙製造業最低工賃の改正決定に係る専門部会の委員の指名を行いたいと思います。

専門部会は本審委員と臨時委員から構成されており、会長が指名することとなっています。本年度は新たに指名をさせていただいた家内労働部会委員を充てることとし、本審委員からは、坂本委員と白木委員と沖田委員を指名させていただきます。臨時委員の方への連絡につきましては、事務局からお願いいたします。

では、次に議事(2)の第1回審議会において委員の皆さんに意見をお伺いした「高知県中部地域雇用開発計画」につきまして、事務局より説明をお願いします。委員の皆さんは資料3をご覧ください。

(吉川職業安定部長)

高知労働局職業安定部長の吉川でございます。

それでは、資料3をご覧くださいと思います。こちらは、先日持ち回りでご審議をいただきました「令和7年度第1回高知地方労働審議会」のご報告となります。

資料のほうは、まず表紙をめくっていただきまして1ページ目に地域雇用開発計画の概要をお付けしております。雇用情勢が特に厳しい地域におきまして、都道府県が地域雇用開発計画を策定いたしまして、それについて厚生労働大臣の同意を得ることによって、国の支援措置が受けられるというものになってございます。

それでは資料3ページをご覧くださいと思います。この「議題」の「高知県中部地域雇用開発計画」につきましては、持ち回りで令和7年8月6日から8月18日までの間、委員の皆様からご意見をいただきまして、審議の結果、この雇用開発計画が妥当であると認めるとの答申をいただきました。その後、高知労働局長から厚生労働大臣宛てに報告を行いまして、9月1日付けで厚生労働大臣から高知県中部地域雇用開発計画についての同意がありまして、それによってハローワークいの管内、具体的に申し上げますと、土佐市、いの町、日高村、及びハローワーク須崎管内、須崎市、仁淀川町、中土佐町、佐川町、越知町、梶原町、津野町、四万十町が令和7年9月1日から令和10年8月31日までの3年間、同意雇用開発促進地域として指定されました。議事要旨にも載せておりますが、この持ち回り審議におきまして委員の皆様からいただいたご意見につきましては、この計画を策定した高知県にも伝えておりまして、今後の業務の参考とさせていただきます。高知労働局及びハローワークでは、今後とも高知県と連携をいたしまして、地域雇用開発助成金の活用などを進めることにより、地域の雇用開発の促進と経済の活性化に努めてまいりま

す。ご報告は以上でございます。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

ただいま「高知県中部地域雇用開発計画」につきまして、事務局から説明がありました。ご質問ご意見があればご発言をお願いします。特に委員の皆様から意見が出されております。それに対するリプライ等も入っておりますので、その辺りで何かございましたら、ぜひご意見ご質問を承りたいと思います。よろしくをお願いします。

いかがでしょうか。

沖田委員をお願いします。

(沖田委員)

計画全体については、もう既にこの内容で特に言うことはないですが、お願いとしては、人手不足の中で求人求職の要となるのがハローワークだと思いますので、ぜひハローワークの機能を拡大していただいて、高いお金を払って大手の人材紹介会社に頼まなくてもいいように、できるだけ地元のハローワークで必要な人材が確保できるような取組というものをぜひ検討していただけたらと思いますので、よろしくお願いたします。

(緒方会長)

はい。事務局のほうで何かあれば。

(吉川職業安定部長)

ご意見ありがとうございます。職業安定部でございます。

委員にご意見をいただいたとおり、正にハローワークの機能が今求められているところでございますので、これまでも取組を続けておりますが、引き続き求職者の方、事業主の方、それぞれに対して手厚い支援を行うよう取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

(緒方会長)

はい。他にご意見ご質問等ございませんでしょうか。

よろしいですか。

それでは、この議題につきましては以上とさせていただきます。

次の議題に移ります。議事(3)の「令和6年度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に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について」、事務局より説明をお願いします。委員の皆さんは資料4をご覧ください。

(吉川職業安定部長)

はい。職業安定部でございます。

それでは続きまして資料4についてご説明いたします。「令和6年度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に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について」でございます。こちらは11月26日付けで委員の皆様には事前に郵送にてご報告をさせていただいているものでございます。

表紙をめくっていただきまして1ページに「令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（実績）」を載せております。

それから少しページは飛びますけれども、後ろから2枚目の21ページに「令和7年度のハローワークのマッチング機能に関する業務」の年間目標を添付しております。

それでページが少し戻りますけれども、17ページをご覧くださいますと、横の資料で、ハローワークの総合評価についての概要を載せております。このハローワークの総合評価でございますが、ハローワークのマッチング機能の強化、それからサービスの質の向上を図るため、平成27年度から毎年、全国全てのハローワークにおいて実施をしているものでございます。各ハローワークが就職件数などの年間の目標値を設定いたしまして、PDCAサイクルによる目標管理と業務改善に取り組み、その達成状況を点数化しまして、4段階の評価を行います。この評価に当たりましては、業務量が同じ程度のハローワーク、全国のハローワークをグループ分けしまして、そのグループの中で相対評価を行うものになりますが、そういった評価を次年度以降の業務改善につなげていくというものでございます。年間の目標値、取組実績につきましては、各労働局において公表しております。

それでは資料のほうはまた1ページに戻りますけれども、令和6年度の高知県内各ハローワークにおける取組結果に対する総合評価を記載しております。令和6年度は3か所のハローワークで「良好な結果」、2か所のハローワークで「標準的な結果」となりました。なお、令和5年度は「良好な結果」のハローワークが1か所のみでしたので、6年度は一定の業務改善がなされているものと考えております。

また、次の2ページ以降でございますけれども、こちらに各ハローワークの所長による取組内容の分析などを記載しております。時間の都合もありますので詳細は割愛いたしますが、各ハローワークにおいて地域の実情に応じて求人者・求職者に対する積極的な支援でありますとか、業務のオンライン化の推進などによるサービスの向上に取り組んでおります。ハローワークの地域の雇用のセーフティーネットとしての機能を高めるため、各ハローワークにおいて、引き続き求人者及び求職者に対するきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、業務改善によるハローワークのサービスの質のさらなる向上に努めてまいります。私からのご報告は以上でございます。

（緒方会長）

はい。ただいま「令和6年度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に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について」、事務局から説明がありました。

ご質問ご意見があればご発言をお願いいたします。

はい、市川委員お願いします。

(市川委員)

ありがとうございます。

非常に努力されていることはよく分かりますが、そんな中、先般、新聞報道で出されたと思います。朝日新聞だったと思いますけれども、不正があったということで、その事実経過、事実確認をしていただくということと、本省の仕事になると思うんですけれども、事実確認とその対策、これを徹底的にさせていただいて、後日この場で報告ができるようにしていただいたらなというふうに思います。以上です。

(緒方会長)

はい。というご意見ですので、ぜひお答えを事務局のほうからお願いしたいと思えます。

(吉川職業安定部長)

はい。職業安定部でございます。

報道で出ておりますとおり、東京労働局のハローワークにおきまして、職員による不適切な事案がございましたことに関しまして、お詫びを申し上げたいと思えます。ご迷惑をお掛けしております。

ただいまの状況でございますけれども、上野厚生労働大臣のご発言にもございましたが、ただいま全国的な調査を行っております。このような事案が他にあるのかなのかというのを、今調査をしております。その調査の詳細については差し控えをさせていただきたいと思えますが、今後、その調査結果を本省のほうで取りまとめまして、再発防止策を発表させていただくことになるかと思えますので、またそちらのほうが決定了しましたら、この審議会のほうでご報告をさせていただきたいと思えます。よろしくお願いいたします。

(緒方会長)

よろしいでしょうか。

他にご意見等はございませんでしょうか。

では、この議題はこれまでとさせていただきます、次の議題に移ります。議事(4)の「労働災害防止部会の開催結果について」、事務局より説明をお願いします。委員の皆さんはお手元の「令和7年度第1回高知地方労働審議会労働災害防止部会開催結果報告」並びに資料5をご覧ください。

(門脇健康安全課長)

労働基準部健康安全課の門脇でございます。よろしくお願いいたします。

それでは一昨日に開催されました令和7年度第1回労働災害防止部会の開催結果につきまして、僭越ではございますが、肥前部会長からご指示をいただきましたので、開催結果報告を読み上げ、報告をさせていただきます。着座にて失礼します。

労働災害防止部会については、令和7年12月3日水曜日に開催されました。出席委員は、部会長肥前委員、長澤委員、市川委員、永野委員、沖田委員、井戸委員の計6名でした。

部会では、事務局より、県内の労働災害による死亡者数・死傷者数がともに令和6年度に過去最少となったこと、また、令和5年度から9年度までを取組期間とする「高知労働局第14次労働災害防止計画」の推進状況に関し、労働災害による死傷者数(休業4日以上)や死亡者数に係る数値目標のほか、重点事項ごとのアウトプット指標及びアウトカム指標について、令和6年度の自主点検結果から把握された推進状況について説明させていただきました。

委員には、計画の進捗状況にご理解をいただき、引き続き計画を推進する上で、①年間900件程度で下げ止まり感のある死傷災害を減少させる上での課題や事業場における各種対策の実施状況を把握するための方法等についてご質問いただくとともに、②メンタルヘルス対策の取組事業場の割合が低く、県内でも7割弱の労働者が仕事や職業生活に関する強いストレスを感じている実態を踏まえ、取組未実施事業場への指導を求めたい等のご意見が出されました。

各委員から出された意見については、事務局において検討の上、可能な限り「第14次労働災害防止計画」の推進に反映することとしております。

以上、ご報告申し上げます。

(緒方会長)

ただいま「労働災害防止部会の開催結果について」、事務局から説明がありました。

ご意見、ご質問等ございましたら、ぜひご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。何かございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは少し早いような気もいたしますけれども、議事が4まで進みましたので、あと一つということで、ここで一旦休憩を取りたいと思います。現在10時36分くらいですので、45分くらいから再開いたしたいと思いますので、皆様ご休憩いただければと思います。では暫時休憩いたします。

(休憩)

(緒方会長)

皆さんお戻りですね。それでは次の議題に移りたいと思います。

議事(5)の「高知労働局行政運営の進捗状況について」、事務局より説明をお願いしま

す。委員の皆さんは資料6をご覧ください。なお、時間も限られておりますので、各部・室長よりそれぞれの所管事項の重点施策等について、簡潔に説明していただいた後、まとめて一括してご意見、ご質問等をいただきたいと思いますので、その旨よろしく願いいたします。では、お願いします。

(森雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の森と申します。日頃は当室の業務運営に多大なるご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

それでは資料No.6の2ページからご説明させていただきます。「第1 非正規雇用労働者への支援」の「1 パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び企業への支援」ですけれども、雇用形態に関わらない公正な待遇確保のため、労働基準監督署と連携しまして、事業所調査、報告徴収といいますけれども、こちらを実施しておりますが、令和7年度の上半期におきましては73件の実施となっております。本年度これまでに行政指導した主な内容としましては、通勤手当、あるいは慶弔休暇に差異が見受けられたというようなものがございました。なお、基本給につきましては、待遇差が生じている場合は生じている理由等が説明できるよう、また見直しの検討を図るよう助言を行っております。賞与につきましても、その支給目的に照らして、例えば貢献度に応じて支給しているといった企業があれば、パートあるいは有期の方にも貢献度に応じた賞与の支給が検討されるよう助言を行っております。

続きまして「2 無期転換ルールの円滑な運用」ですけれども、契約締結時や更新時に更新の上限の有無・内容、あるいは無期転換の申込権が発生する契約更新時に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示するといったことが令和6年4月より改正で追加されておりますけれども、現在も、報告徴収の際に、本省リーフレット等により周知を図っております。本年度の上半期までの計画の認定状況ですけれども、I種の高度専門職に係る認定は今のところはございません。II種のほうの定年後に引き続いて雇用される高齢者についての認定が7件となっております。下半期におきましても、引き続き周知、計画の認定を行ってまいります。

続きまして、右ページのほうの「第2 職場環境改善に向けた取組」の「1 働き方改革の着実な定着」になりますけれども、当室に「働き方・休み方改善コンサルタント」が2名配置されておまして、本年度は、昨年4月から時間外労働の上限規制の適用となった運輸業を中心にコンサルを実施しております。実績としましては、上半期56件となっております。また先月11月には、同じく時間外労働の上限規制が適用となった建設業15社の労務管理の担当者にお集まりいただきまして、ワークショップを開催しております。その写真がその様子になりますけれども、働きやすい職場について話し合いを担当者間で行いまして、他社の好事例あるいは課題を共有しまして自社に持ち帰って今後活かしていくといった取組を行いました。

続きまして、「2 フリーランスの就業環境の整備」についてですけれども、昨年11月より「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されておりますけれども、フリーランスに係る当室への相談といたしますのが、本年度、大体月1から2件くらいの状況です。本年度の取組ですけれども、上半期はフリーランスとの契約実績のある33社に訪問調査を行いまして、助言指導を行ったところです。下期につきましても、引き続き事業所訪問を中心に調査を実施してまいります。なお、参考までに、フリーランスとの契約の実績がある33社を業種別に見てみますと、一番多いのが情報通信の33%、サービス業13.7%、卸・小売11.5%といった状況でした。職業別に見ますと、一番多いのはITエンジニアで、続きまして番組制作、デザイナー、あるいは設備メンテナンス、そういった職種の順でありました。

続きまして、「3 中小企業・小規模事業者に対する支援」で、別綴じの参考資料をご覧くださいなのですが、参考資料1の「高知働き方改革推進支援センター」の関係になりますけれども、厚生労働省が社労士会連合会のほうに委託しておりまして実施しておりますけれども、ここには社労士等専門家の方が常駐しておりまして、働き方改革実現のための支援、あるいは法改正への対応支援、助成金制度の問合せについても対応する、そういった窓口になっております。こちらのセンターの周知も引き続き行ってまいります。

続きまして3ページになりますけれども、「第3 女性活躍推進に向けた取組促進等」ですけれども、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に義務付けられました男女の賃金差異の公表について、令和7年9月末時点で義務企業が57社ございますけれども、公表されているのが53社ということで、93.0%の公表率となっております。公表につきましては、原則事業年度が終了しまして3か月以内に情報公表が必要ということになっておりますけれども、未公表の企業が4社となりますが、その後、1か月経った10月末で見ますと2社が公表されており96.5%、ちなみに11月末時点ではさらに2社公表されているのが確認できまして、公表率100%となっております。法が施行されまして3巡目となりますので、確実に情報を更新するよう引き続き指導を行ってまいります。

続きまして参考資料2になりますけれども、令和7年6月11日に公布されました改正女活法の関係となります。令和8年4月1日から従業員101人以上の企業も男女間の賃金差異と加えて、女性管理職比率の情報公表が義務となります。これらの改正につきましても、報告徴収や、今準備中ですが、近日中に101人以上の企業、具体的には280社くらいになりますけれども、そちらへの改正リーフの送付、あるいは説明会等あらゆる機会を捉えて周知してまいります。「えるぼし」の認定の関係になりますけれども、9月末におきまして、おかげさまで昨年同時期からいいますと7件増加しております。現在も認定取得に関する企業からの問合せも続いておりまして、申請についても増加が見込まれております。要因としましては、名刺などで広くPRに使えること、あるいは他にも公共調達の評価要素に含まれる、日本政策金融公庫からの低利融資を受けることができるなどのメリットによるものと考えております。また最近では、建設業など、工事現場のほうなんかでも、

「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」などの掲示物があるというようなことで、広く目に留まるような状況にもなっております。均等法・育介法・女活法に係る報告徴収、事業所調査のほうにつきましては、ご覧のとおりになっております。

続きまして右のページの「第4 総合的なハラスメントの防止」ですけれども、「(1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保」のための事業所調査(報告請求)になりますけれども、それにつきましては令和7年度上半期においては17件の実施となっております。また、(2) 就活セクハラ対策、(3) カスハラ対策の関係ですけれども、先ほど見ていただきました参考資料2の裏面にもありますように、カスハラ、就活セクハラ防止のための雇用管理上の必要な措置を講ずるということが事業主の義務になります。今後、公布日から1年6か月のうちに施行になりますので、事業主の講ずべき指針が示されましたら、説明会の開催、あるいは周知資料の送付、事業所訪問等によりまして、速やかに周知してまいります。現在は、昨年、県と連携して作成しました参考資料3になりますけれども、カスハラ防止のための周知用ポスターでありますとか、あるいは国が作成しておりますカスハラ対策リーフレット、あるいはまだちょっとスーパーマーケットしかできていないですけれども、業種別カスハラ対策マニュアルとか、そういったリーフレットを配布して周知を行っていくというふうにしております。

続きまして、4ページの「第5 仕事と育児・介護の両立支援、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」の「(1) 育児・介護休業法の周知等」ですけれども、仕事と育児・介護の両立支援を実現するため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置を盛り込んだ改正育介法が本年度4月1日から順次施行されております。また(2) になりますが、次世代育成支援対策の推進としまして、101人以上企業の行動計画の策定・届出の義務につきましても周知徹底、あるいは「くるみん」認定制度についても継続して周知を図っております。「くるみん」の認定につきましては、前年同時期から5件ほど増えまして、9月末現在30企業となっております。なお、認定企業につきましては、この資料の19ページをご覧ください。ただし、19ページのほうは7年10月末、10月31日までの認定企業となっております。続きまして、(3) 不妊治療と仕事の両立ですけれども、不妊治療に取り組む「くるみんプラス」の認定は昨年から変更ありませんけれども、取組の一つに、高知県の子育て支援課と連携しまして、高知県が作成するリーフレット「不妊治療と仕事の両立サポートガイド」というふうなのがありますけれども、これに厚生労働省の支援制度、「くるみんプラス」の認定制度、あるいは不妊治療と仕事の両立支援の助成金等といった情報を掲載して周知を行っております。

次に「第6 個別労働紛争の解決制度の推進」になりますけれども、県内5か所の総合労働相談コーナーにおきまして、事業主や労働者から労働問題に関するあらゆる相談を受けておりますけれども、その相談状況は、令和7年度上半期におきまして3,999件となっております。これを1日に直すと約33件というふうな計算になるかと思います。これらの相談のうち、ハラスメントの防止措置、あるいは自己都合退職、普通解雇などの順で相

談内容が多い状況となっております。総合労働相談件数のうち、民事上の個別労働紛争相談件数といえますのが 775 件、うち労働局長による助言指導、紛争調整委員会によるあっせんの申出・申請状況は記載のとおりとなっております。引き続き、関係機関、団体と連携を行ってまいります。

説明は以上になります。

(三上労働基準部長)

労働基準部長の三上です。

私からは労働基準行政の重点施策について説明します。

まず 5 ページ、「1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保」に関して、です。左側記載の上半期の取組に関して、(1)については、各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対して、是正・改善に向けた監督指導を実施しました。実施状況は、掲載の表に記載のとおりです。特に先月 11 月の「過重労働解消キャンペーン」の期間中は、労働局長が使用者団体や労働組合を直接訪問し、各種取組への協力を要請しました。右側に掲載の写真のとおりです。(2)については、良好な職場環境・法定労働条件の確保を図るため、監督署に編成した「労働時間相談・支援班」を活用の上、丁寧な相談・支援に努めました。(3)については、時間外労働の上限規制の適用が昨年 4 月から開始され、1 年半が経過しました。この間、資料記載の取組のほか、事業者等に対する監督指導に当たっては、年間の労働時間数を確認し、問題が認められた場合は所要の措置を講じるよう指導しました。なお、働き方改革関連法が施行後 5 年経過したため、現在、関係法令の見直しが中央の労働政策審議会で進められています。労働局としてもこの動きを注視しているところです。(4)労働条件の確保・改善対策については、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保及び賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知に努めました。下半期の取組は右側に記載しています。記載のとおり、法定労働条件確保に向けて、引き続きこれらの着実な実施に努めます。

続きまして 6 ページから 7 ページ「2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」に関して、です。「高知労働局第 14 次労働災害防止計画」が令和 5 年 4 月にスタートし、今年度は 3 年目、中間年となります。6 ページは、労働災害の発生状況です。令和 7 年 9 月末現在の状況は、特に死亡災害が本年 1 月から 5 月までに 4 件発生し、そのうち 3 件が建設業でした。このため、建設業界に対する労働局長による緊急要請や各監督署による災害防止のための各種指導、周知・啓発を重点的に実施しました。こういったこともあり、6 月以降 10 月末までの間、死亡災害は発生していません。重点業種別では、右下の棒グラフに記載のとおり、建設業における「墜落、転落」、社会福祉施設における行動災害が増加傾向にあり、これへの対策が課題となっています。

続いて 7 ページです。(2)は 14 次計画の取組として、本文記載の①から⑨の重点事項を掲げています。計画策定時以降、その趣旨・目的に変更はありません。(3)「Safe Work

KOCHI」の周知については、特に本年6月から職場における熱中症対策が強化されたことから、これに関し重点的に実施しました。このほか、多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進等の措置を盛り込んだ令和7年労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部改正の周知にも取り組んでいます。資料中段の折れ線グラフは、定期健康診断における有所見率の推移を示したものです。有所見率が近年高止まりの傾向にあり、また、全国との比較でかい離する状況が見られるため、こうした課題にも取り組んでまいります。資料下段、下半期も、記載のとおり、14次計画の目標達成に向け、引き続き各種行政指導・周知等を実施し、また、関係団体との連携を通じてさらなる労働災害防止に努めていきます。

続きまして8ページ「3 最低賃金制度の適切な運営」に関して、です。令和7年度高知県最低賃金の改正審議に当たっては、高知最賃審において公労使各委員の皆様が熱心にご議論いただき、その円滑な運営を図ることができました。全国でも数県しかない公労使一致で答申をしていただき、また、改正審議における公労使における先駆的取組が全国紙で10月に報道されました。資料上段、最低賃金の改定状況、最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報、最低賃金の履行確保を重点とする監督指導結果は、資料記載のとおりです。特に、賃上げしやすい環境整備を図るため、労働局、監督署、ハローワークが連携して改定最低賃金額と併せて各種助成金ほか各種事業場支援策の周知・広報を図っています。資料右上の表に業務改善助成金の申請受付及び交付件数を記載しています。令和7年度最低賃金の改定発効が例年と異なり今年1日のため、正確な件数は今後適宜お知らせしていきます。資料下段、下半期も、記載のとおり、あらゆる機会を活用して最低賃金等の周知・広報を行い、併せて監督指導等により最低賃金の履行確保に努めます。

最後に9ページ「4 労災保険給付の迅速・適正な処理」について、です。資料中段の棒グラフは、長時間労働等が発症要因の一つである「脳・心臓疾患」事案、「精神障害」事案の過去3年間の推移をまとめたものです。近年、精神障害事案の請求件数が増加傾向にあり、事案の迅速・適正な処理が課題となっています。資料下段、下半期も、記載のとおり、関係部署と連携を図りつつ、的確な労災認定、請求人等への懇切丁寧な対応等により、行政サービスの向上に努めます。

説明は以上です。

(吉川職業安定部長)

職業安定部でございます。

それでは、私から職業安定行政の取組について、ポイントを絞ってご説明をさせていただきます。資料は10ページからになります。

まず一つ目の項目は「成長分野等への労働移動の円滑化」です。資料の右側の中ほどをご覧くださいと、有効求人倍率の推移のグラフをお付けしております。高知県の有効求人

倍率ですが、月ごとの増減はありますけれども、1倍を超えて推移をしております、雇用・失業情勢は改善の動きにやや弱さが見られるものの、緩やかに持ち直しの傾向にあるとみております。その同じ資料の今度は右側上段の職業紹介業務取扱状況の表をご覧くださいと思います。新規求職者数は令和7年4月から9月までの累計が1万5,694人で、前年同期比1.7%の減少となっております。求職者が減少している主な要因といたしましては、県内人口の減少に加えまして民間の求人サイトでありますとかスポットワークの利用などによりまして、求職活動が多様化をしているということなどが考えられております。一方で物価上昇等の影響もございまして、より良い条件を求めて転職を希望される方がありますとか、ダブルワークを希望される、そういった在職者の増加がみられるところがございます。同じ表の新規求人数ですが、同じく令和7年4月から9月までの累計が2万8,183人で前年同期比3.7%の減少となっております。求人数が減少している主な要因といたしましては、企業の省人化・省力化による、特にパート求人の減少でありますとか、また外国人技能実習生など外国人材の活用によるものなどが考えられます。求人・求職のこうした状況を踏まえまして、高知労働局ではホームページやSNSなどを活用した情報発信を積極的に行い、ハローワークの支援サービスを広く周知をして、利用者の増加につなげるとともに、求職者に対する予約制・担当者制による職業相談を実施するなど、求職者の課題に応じたきめ細かな手厚い支援に取り組んでまいります。また、求職者のニーズに応じた求人の確保に努めるとともに、求人者に対する支援としまして、早期の求人充足を図るため、求職者にアピールできる魅力ある求人票づくり、それから応募しやすい求人条件となるように助言を行うなど、ハローワークのコンサルティング機能の強化に取り組んでまいります。さらにオンラインによる求人の受理・求職の申込みであるとか、職業相談・職業紹介をオンラインで行うなど、業務のオンライン化を進めまして、来所せずともハローワークをご利用いただけるように、さらなる利便性向上に取り組んでまいります。

続きまして次の11ページに移りまして、二つ目の「人手不足対策」でございます。構造的な人材供給制約が続く中で、特に人手不足が深刻となっている医療・介護・建設・運輸等の分野に対する支援につきましては、ハローワーク高知に設置をしております専門窓口「人材確保コーナー」を中心としまして、担当者制による就職支援や業界団体と連携をしたセミナー・面接相談会を実施しているところでございます。今年度新たな取組といたしまして、別添の参考資料の後ろから2枚目にお付けしているリーフレット、こちらを少しご覧いただければと思いますけれども、とさでん交通さんのご協力の下、電車運転士の仕事を知るセミナー・ミニ面接・相談会というものを、10月31日にとさでん交通さんで開催いたしました。電車運転士や電車を管理するといったお仕事に関する説明のほか、電車の車庫や車両工場の見学、それから電車の体験運転、そちらも行わせていただきまして、県外を含め多くの方にご参加をいただきました。引き続き高知県や各市町村、業界団体などと連携をいたしまして、こうした説明会やセミナーなど、地域の人材確保の取組を進めてまいりたいと考えております。また、説明資料のほうに戻りますけれども、下半期の取

組といたしましては、10月から12月を介護分野、12月から来年2月までを保育分野の集中的な求人充足支援期間と設定いたしまして、各ハローワークが積極的な事業所訪問による求人充足支援を行うこととしております。さらに、昨年度からですが、求人の充足が困難であり雇用管理に課題を抱えておられる事業主様に対しまして、社会保険労務士を活用した雇用管理改善のコンサルティングを行って、職場定着の促進や人材確保の支援に取り組んでおまして、引き続き進めてまいります。

続きまして資料12ページ、3番目の「リ・スキリングによる能力向上支援」です。未経験の業種への転換であるとか、デジタル分野の人材育成等におきましては、職業訓練を通じた能力開発が重要となりますため、高知県やポリテク高知等関係機関と連携の上、地域の実情や人材ニーズに応じた訓練コースを設定するなど、公的職業訓練「ハロートレーニング」の充実を図るとともに、職業訓練の効果的な周知広報や、求職者の適切な受講あっせん、訓練中からの早期再就職に向けた支援に引き続き取り組んでまいります。また、従業員の人材育成や企業の生産性向上、それから非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善に取り組む事業主様を支援するため、人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金の周知広報及び活用奨励に積極的に取り組んでまいります。

続いて次の13ページに移りますが、四つ目の「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」です。まず(1)の障害者の就労促進では、令和6年6月1日現在、少し古い情報になりますが、高知県の民間企業の障害者の実雇用率は2.53%ということで、全国平均が2.41%でございますので、こちらを上回っているということで、障害者雇用は県内着実に進んでいる状況でございます。しかしながら、法定雇用率が段階的に引上げとなっております。また、今年度から除外率の引下げもございまして、それに伴い法定雇用率の達成企業の割合が55.7%ということで、前の年と比べて7.9%減少しているところでございます。このため、雇用率制度の周知広報を強化していくほか、雇用率が未達成である企業等に対する雇用率達成指導、こちらを進めていくとともに、障害者をまだ一人も雇っていない、いわゆる障害者雇用ゼロ企業に対しましては、支援機関とも連携をしたチーム支援を実施するなど、より障害者の雇用の促進に向けた取組を進めてまいります。

次に同じページの(3)高齢者の就労促進のところですが、高知県では65歳までの雇用確保措置を実施している企業は100%でございます。一方で、こちらはまだ法律で努力義務となっておりますが、70歳までの就業確保措置、こちらを実施済みの企業は令和6年6月1日現在で31.5%となっております。前年度からは増加はしているもののまだ低い状況が続いております。高齢化が進む一方で、働く意欲の高い高齢者の方が増加をしているということも踏まえまして、この制度の積極的な周知啓発に加えまして、企業に対しましては関係機関とも連携をした就業確保措置の導入に向けた支援に取り組んでまいりたいと考えております。また、ハローワークに専門窓口「生涯現役支援窓口」というものを置いておりますが、そちらを中心としまして高年齢求職者の方に対する就職支援に取り組み、働く意欲のある高齢者の方々が年齢に関わりなく働き続けることのできる「生涯現役社会」

の実現に向けて、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、次の14ページに移ります。(4)の新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援です。来年春に卒業予定の高校生や大学生などに対する支援としまして、就職フェアの実施であるとか、ハローワークにおける面接指導、それから学校に出向いての出張相談などの支援を行っているところでございます。高知労働局では、高知県や各高校・大学などとも連携をしまして、内定者に対する個別支援を実施して、県内企業の若年人材の確保につながるよう引き続き取り組んでまいります。また、若者の雇用に積極的で、雇用管理も優良である企業を認定する「ユースエール認定」制度というものがございませけれども、高知労働局が認定をした県内企業は現時点で18社でございます。昨年末の時点では10社でございましたので、認定企業数は着実に増加をしてございます。引き続きこのユースエール認定制度の周知広報、企業への取得勧奨を進めてまいります。それからフリーター等に対する就職支援としましては、帯屋町商店街にあります「ジョブカフェこうち」、それから「ハローワーク高知若者相談コーナー」による一体的な支援などにより、引き続きフリーター等非正規雇用労働者の方の就職支援に取り組んでまいります。

続きまして15ページに移りまして、(5)就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた支援です。これまでも就職氷河期世代に対する支援は、政府全体で集中的に取り組んでいるところでございます。ただ、就職氷河期世代の方々も年々年齢が上がって高齢化進んでいるところでございますので、今年度から支援対象をおおむね35歳から60歳未満までに拡大をいたしまして、ハローワークの専門窓口において相談、リ・スキリングから就職後の定着までを切れ目なく支援するほか、地方自治体や関係機関とも連携をいたしまして、就労や社会参加に向けた支援に引き続き取り組んでまいります。

それから同じページの(6)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援です。SNSなどを活用しましてハローワーク高知にあります「マザーズコーナー」の周知広報によります潜在求職者の利用拡大のほか、オンラインを活用した就職相談やセミナー・面接会の実施による支援のほか、高知家の女性しごと応援室さんとも連携をした利用者の相互誘導など、こういった取組によって、子育て中の女性の方々への早期再就職の支援に引き続き取り組んでまいります。また、ひとり親の方や児童扶養手当などを受給されている方に対しましては、各自治体とも連携をした就職支援を実施してまいります。

以上、簡単でございますが、私からの説明は以上となります。

(伊藤総務部長)

総務部長の伊藤でございます。日頃より労働行政の推進に関しましてご理解ご協力を賜り誠に感謝を申し上げます。

私からは、労働保険の適用徴収に関する三つの取組についてご説明を差し上げたいと思います。

資料18ページをご覧ください。まずは「電子申請の利用促進について」でございます。

電子申請は、労働関係手続を来庁不要、書面提出不要、24時間申請可能といった形で事業者の方の負担軽減、事務処理の効率化・迅速化に寄与する取組でございます。上半期においては、電子申請体験コーナーの設置など、年度更新手続を中心に利用促進を行いました。その結果、右の一番上の表、紫の表になりますが、令和7年度9月末時点で電子申請利用率は22.1%と前年同時期の19.6%を上回る結果となっているところでございます。下半期においても、各種機会を通じまして、引き続き利用促進を図ってまいりたいと思います。

2点目は、「未手続事業の一掃に向けての取組」でございます。政府の行政改革推進会議の取りまとめにおきまして、令和7年度までに未手続事業を20%解消するという全国目標が示されておりまして、こういった制度の適用漏れは厚労省全体の重要課題となっているところでございます。そもそも労働保険の適用漏れは、事業主間の費用負担の公平性を損なうほか、労災給付や雇用保険給付を受けることができないという状況につながり得るということで、労働者保護の観点からも重大な影響が生じる可能性がございます。令和7年度9月末時点の成立件数は、右の表の濃いピンクの表になりますが、成立件数104件、進捗率31.3%と前年同時期と比べますとやや低い状況となっております。本年度は、令和7年度から新たな5か年計画を立てておりまして、その初年度として、監督署・安定所に加えまして労働保険事務組合連合会とも連携して、取組を強化しております。下半期においても重点的に取組を行いまして、この遅れを取り戻し、年間成立件数332件という目標を掲げておりますので、その達成を目指しまして引き続き事業の的確な把握、効果的な加入奨励、職権成立の積極的な実施に努めてまいりたいと思っております。

最後3点目「労働保険料等の適正徴収」でございます。労働保険料は、法律に基づきまして事業主に納付義務が課せられておりまして、未手続事業の説明の中でも申し上げましたが、適正な収納は、制度の持続性、労働者保護の実効性、事業主間の公平性を確保する上で不可欠となっております。収納額は右のグレーの表になりますが、令和7年度9月末時点で収納済額68億6,400万円、収納率49.05%と前年同時期とおおむね同水準で推移しているところでございます。下半期においても引き続き適正徴収に取り組み、制度の安定運営を図ってまいりたいと思います。

以上、申し上げました電子申請、未手続事業の一掃、適正徴収の3点は、いずれも労働保険制度の信頼性と持続性を支える基盤となる取組でございます。今後も引き続き適用徴収行政のさらなる改善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。

私からは以上でございます。

(緒方会長)

はい、ありがとうございました。

ただいま労働行政の運営状況について、各部室長から説明がありました。ご意見ご質問をいただきたいと思っておりますので、ご発言をお願いいたします。

西山委員、お願いします。

(西山委員)

資料4ページの雇用環境・均等担当部署のところ、右側の第6の助言・指導またあつせんの実施というところで、上半期の総合労働相談件数が出ているかと思います。これを見ると、3,999件ということで20%増えていると、結構増えているなということで、この内訳を見ますと、自己都合退職というところが198件と4割も増えているというのがあります。これがどういう相談がこんなに増えたのかなとか、去年が少なかったみたいなこともあるのかもしれませんが、最近そういう自己都合で、などの話題とかニュースもございますので、この辺はどういう背景があるのかなと思ひまして、教えていただけたらと思ひました。

(森雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。雇用環境・均等室の森です。

西山委員のおっしゃるとおり、総合労働相談件数につきましても20%増えているということですが、この増えているというのが総合労働相談そのものについては増えているんですけども、法制度の問合せとか、そういったことに対する問合せがほとんどの中身にはなっているわけですが、委員のおっしゃっていました自己都合退職につきまして増えている理由につきましても、簡単に言うと、辞めたいと言うんだけどちょっと事業所のほうが待ってくれとか、待ってくれならまだいいんですが、なかなか辞めさせてくれない、自分はもう次の仕事に行きたいんだけどどうしたらいいんだろうかというふうな、具体的に言うと自己都合退職というのはそういったことの理由になります。仕事が今それなりにありますので、より良い条件のところへ転出したいという希望の下に、退職したいというふうな申し出があるけれども、一方で人手不足というふうなところも背景にありますので、なかなか辞めてもらっては困ると、そういったことも背景にあるかと思ひます。

(西山委員)

分かりました。ありがとうございました。

(緒方会長)

では他にご意見ご質問等、ございますでしょうか。いかがでしょうか。

坂本委員、お願いします。

(坂本委員)

13ページの多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組というところで説明があったと思うんですが、(1)の障害者の就労促進のところ、企業向けのチーム支援という言葉があるんですけど、具体的にどういうことをされているのか分からなかったんで、

教えていただきたいです。

(吉川職業安定部長)

はい、ご質問ありがとうございます。職業安定部でございます。

チーム支援でございますけれども、二つありまして、一つは障害者に対する支援、それからもう一つは事業所に対する支援というものがございます。障害者の求職者の方に対するチーム支援としては、障害者の方には様々な課題があったり、障害の特性があったりということがございますが、私どももなかなかそういう専門的な知識の全てを網羅しているわけではございませんので、ハローワークと、それから例えば高障求機構さんがあります「障害者職業センター」というところがあるんですけども、そういったところに専門の障害者の方の特性をご存知の職員がおられますし、それからもう一つは生活就労支援、こちらは社協さんとかにお願いをしているんですが、生活支援だったり就労支援だったりを専門的に行っている職員がおられますので、そういった関係機関との連携をして、その求職者の方をみんなでチームを組んで就職だけじゃなくて生活相談とかそういったものも含めて支援をしている、そういったものが一つございます。もう一つの事業所への支援でございますが、これは、特に障害者をこれまで雇ったことがない、先ほども少し説明で申し上げましたが、いわゆる「ゼロ企業」と私ども呼んでおるんですけども、そういった企業様も、障害者を雇いたいんだけど、そもそもどういうふうに雇っていいのか、雇った後もどうやってその人を定着させていくのか、やり方が分からない、普通の人とどう違うのかとか、障害のない方と取扱いが違うのかとか、そもそもどう扱っていいかが分からない、という事業者様もいらっしゃいますので、そういった方々に対しても、同じく先ほど申し上げた障害者職業センターさんとか、社協さんとか、あるいは高知県さんとかも関わってきますけれども、雇用管理のやり方であるとか採用した後の定着支援をどうやっていけばいいのかというのをチームを組んで支援をさせていただいて、障害者の方の雇入れをしやすいようにしていく、ざっくり言うとそういった感じの取組をさせていただいているところでございます。

(坂本委員)

はい、ありがとうございます。障害者の雇用につなげるところも大事ですが、定着支援もすごく重要なんじゃないかと思うので、引き続きその辺もお願いできたらと思っております。

(吉川職業安定部長)

引き続き取り組んでまいります。ありがとうございます。

(緒方会長)

他にいかがでしょうか。

沖田委員お願いします。

(沖田委員)

まず1点目ですが、先ほど西山委員からもご質問がありましたけれども、労働相談に関して、民事上の個別労働紛争相談件数が775件ありますという数字が出ていますが、その割にはあっせんに行っているケースが6件と非常に少ないということで、これだけあるのにあっせんに行かない理由というのはどういうところにあるのか、あっせんできれば解決できることがたくさんあるのではないかと思うんですけれども、あまりにもあっせんに行っている件数が少ないのでどういうことかな、というのが一つ目の質問です。

それから二つ目が、11ページになりますけれども、他にもあるんですが雇用管理改善の取組、人材確保支援で、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングを行うということになっているんですけれども、これについて、社会保険労務士がどういうコンサルティングを行って、どういうふうに改善していったかというような好事例というのはどこかに載せているものかどうか、コンサルティングが機能しているのかどうかというところも少し気になる場所があって、どういう企業に入ってどういうコンサルティングをしてどういう改善を図ったか、というようなデータがあれば、どこかに公表されているのかもしれませんが、公表していただきたいな、というのがあります。

それから最後に、最低賃金に関して、業務改善助成金とかいろいろ支援があるんですけれども、11月末頃に、各行政機関に対して政府のほうから、今国会でやっている補正予算に関して、経済対策として2兆円くらいの予算を立てておると、その使い道を各行政が年内にまとめて計画しなさいみたいな通達が出ておるようなんですけれども、これと労働局がやる業務改善助成金とかというところがうまくマッチングしているのかなと、ばらばらになるとせっかく効果があるものが効果が薄れてしまったりするので、財布が違うのでなかなか一緒にしてくれというのは難しいというのは分かっているんですが、その中でもうまくその辺りが連携して、きちんと中小企業の支援に届くようなものが重複したりしないように、うまく機能したらいいなというふうに思っております、その辺りは県への交付金ということらしいので、県とうまく連携してやっていただきたいなという、これはお願いです。

あともう一点だけ構いませんか。すみません。18ページになりますが、労働保険の未手続事業の一掃対策ということで、成立目標は332件以上ということになっているんですけれども、実際に未手続の事業所は何件あるのかなという、母数がこれくらいあるのでそのうちの332件だと、そこが分からないと、例えば108件、104件といっても、ひよっとしたらこれもう全て終わっているのかもしれないなという感じもしていて、どれぐらいの母数があってそのうちの332件を成立目標にしているのかというところ。以上4点お願いできたらと思います。

(緒方会長)

事務局からお答えをお願いします。

(森雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の森です。ご質問ありがとうございます。

委員のほうから、民事上の個別労働相談の件数の割には助言・あっせん、そういった件数が少ないのではないかと、その理由が何か、というところでご質問をいただきましたけれども、民事上の個別労働相談といいますのが、例えば賃金未払でありますとか、あるいは解雇予告手当の不払とか、あるいはセクハラとかパワーハラスメントの関係とかそういった相談なども含まれるわけなんですけれども、それぞれの担当部署が、例えば賃金不払い、解雇予告手当の関係などにつきましては、所轄が労働基準監督署というふうなことになりますでしょうし、あるいはハラスメントの関係は同じ雇用環境・均等室の中の指導部門というところに今振り分けられるようになりますし、そういった担当部署のほうに振り分けるといふようなことも一つの要因にあります。あるいは、相談の中には、単に聞いてほしいと、別に助言・あっせんとかいうことまで求めるところまでいかなくても、単に聞いてほしいというふうな相談もあります。助言・あっせんということになると、氏名等をやはり明かすというふうなこともなりますので、そうではなくて、申しましたように聞いてほしいというふうなこと、あるいは紛争調整官などの助言によって、一応アドバイスを得たことをもって、あっせん、助言のほうにはいかないパターンも結構あるというふうなことでございます。

以上になります。

(吉川職業安定部長)

職業安定部でございます。

先ほど沖田委員からご質問いただいた 11 ページに記載しております社労士による雇用管理改善のコンサルティングについて、でございます。こちらの内容については、調査の対象となる事業主としましては、ハローワークに求人を出しているんだけど、なかなか充足をしないというところを主な支援対象として、そういったところに私どもが委嘱をしている社会保険労務士がおりますので、その社労士さんに実際にその事業所に行っていただいて、その事業所の抱えている、いわゆる求人が充足しない原因は何があるのか、それは例えば採用の過程で何か課題があるのか、あるいは採用した後の定着とか雇用の部分に何か課題があるのかとか、そういったことを事業主様からいろいろお話を伺って、たとえば、従業員を採用するんだけどすぐ辞めてしまう、辞めてしまうからまた求人を出すのになかなか次が見付からない、とかいうことであれば、そういう定着の部分に課題があるということで、例えばその定着をうまくいくためにはどうすればいいかなということ

で、いろいろある助成金とかそういったご案内をさせていただいて、そういった助成金を活用することによって雇用管理の改善、定着に向けた雇用管理につなげていただくとか、あるいは従業員の働き方のほうに何か課題がある、休み方とか働き方のほうに課題がある、ということであれば、社労士のほうから勤務時間のことであったり休日の取り方とかそういったアドバイスなどをさせていただいたり、あるいは雇均室で持っている助成金のご案内をさせていただいたり、そういった形で、いかに採用がスムーズにいくか、採用した後の定着を円滑に従業員が辞めないように進めることができるか、そういった助言をさせていただいております。その取組の実績であるとか内容に関しては、今のところ外部に公表はしておりませんでして、本省には報告は上げているんですけども、そういったものが対外的にお出しできるものかどうかを含め、今後検討させていただきたいと思っております。出せるといったことになれば、こういった場でまたお示しさせていただければと考えております。よろしくお願いいたします。

(菊池高知労働局長)

では3点目の関係です。これは私のほうで代わってお答えします。今日ご質問があるということで資料を少し持ってきたんですが、「重点支援地方交付金」というもので、それ自体は既存のものですが、それに2兆円追加されるということで、補正予算が通れば自治体のほうにそれを流す。制度の中身としましては、物価高騰の影響を受けた生活者、事業者に対して、地方公共団体が、国のほうで一応推奨される事業メニューを示して、そこから各都道府県が実情に応じてそのメニューの中から実施するというようなものでして、その中で、もちろん賃上げ環境整備みたいなものもありますが、他に子育て世帯への支援とか生活者支援などいろいろ入っているメニューでございます。ご指摘のとおり、私ども労働局のほうでは、業務改善助成金等の助成金制度等を持っていますが、高知県さんがどういったメニューを選ばれるかちょっとまだ分からなくて、その準備をされているところだと思いますが、そこは高知県さんと私どものほうでいつの段階かちょっと分かりませんが情報交換して、実際に賃上げ環境整備等をされるということであれば、私どもの制度とあまりバッティングして使われる方が使いにくいようなものにならないように、機会があれば意見をするなりしてまいりたいというふうに思っております。

以上でございます。

(伊藤総務部長)

4点目の未手続事業の関係ですが、結論からいいますと、人の出入り等もありまして正確な未手続事業の全体の数というのは押さえておりません。いわゆる参考としているような数値はございます。ただこの参考としている数値が本日準備をしておりませんので、追ってまたお示しするという形にさせていただきたいと思っております。申し訳ございません。

(緒方会長)

沖田委員よろしいでしょうか。

(森雇用環境・均等室長)

すみません、少し追加でご説明させていただきたいんですが、相談からあっせんへ行く件数が少ないということで、もう一点あるとすれば、あっせん等への出席について、申請者と被申請者の両方の合意の下に開催ということになるわけですが、出席そのものについての強制力がないということで、被申請人のほうから出席を拒まれるというふうなことも多くございます。そういったことも理由の一つになります。

(沖田委員)

はい。ありがとうございます。あっせんについては強制力がないということで弱いところがあるというのはよく知っておるんですけども、せっかくこういう機能があるので、労働者の方が相談して良かったと思ってもらえるように手厚い支援をしていただいたらというように思います。

それから、先ほどの社会保険労務士の活用については、個々の内容はともかくとして、A事業者に対してこういう相談があつてこういう対応をして改善につながった、というくらいのデータがあれば、社労士さんが十分機能しておるところが見られるし、企業側から、頼むほうにしても、逆に言えばこの制度を活用して社労士さんをお願いしたいというようなことにもつながるのかなというふうに思ひまして、質問させていただきました。ありがとうございました。

(緒方会長)

はい。よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

飛田委員お願いします。

(飛田委員)

はい。ご説明ありがとうございました。ちょっと要望なんですけれども、冒頭、局長のほうから人口減少、私どもの加盟している加盟組合企業の経営者の皆さんからも人手不足と、1年後もこの流れは変わらないんじゃないかと正直思っているところがありまして、人口が減るということは税収も減っちゃうわけなんで、高知県の魅力というか、やっぱり何か、せっかくこういう場面なんで、そういう未来志向もできないかなと。今日、ご説明いただきました各部局長様、本当に実務は大変だと思うんですけども、一つちょっと横串を刺すのであれば、こういった各種法令、労働局主催の法令遵守が、私どもの立場でいうと労働三法を守りますし、やはり高知で高知にとどめて衣食住をやっていくということにつながっていくと思うんで、他県がどうこうじゃなくて、愚直に法令遵守を、ぜひ事業

所ごとに、私どもも協力をできればしていきたいと思います。例えば今回、育児・介護なんかも、育児となると正直言って終わりが見えるんですね。介護ってある日突然なんですよ。ところが、今回の介護休業の改正は結構重要なところがありまして、従業員がもし介護といった場合、どういうふうに事業主は対応するのか、きちんとそれが就業規則に書いてあるのか、法令ベースなのかとか、少子高齢化ですから、多分この介護の問題もこれからはますます避けて通れないと思っていますので、この辺のチェックもお願いしたいですし、かつ、国の賃上げ助成、政府が毎年毎年賃上げ、賃上げと言うぐらいですから、今回は業務改善助成金とキャリアアップも一緒に出ていますけれども、私が調べた中で、中小企業庁というのはやはり40、50ぐらいあるんですよ、賃上げ助成。ちょっと一回高知県の賃上げ助成、厚労省主管でもいいので、今、高知県の申請がどういう状況かというのを、今度分かれば改めての機会がいいので。私どものほうもやはりこう最賃が上がる、ここまで上がってきますと、多分経営の皆さんも結構いきなり上がるので大変だというのは重々承知をしているので、苦肉の一過性の策だと思うんですが、その助成金をうまく使っていただきたいというふうに、組合の立場からもお願いをしているんですね。企業の存続を含めてということなんで、少しこの全体の助成金の進捗、申請の割合。もしそれが辛いところに手が届かなかつたら、次の手が打てると思うんですね。こういう使い勝手の助成金があります、となるので、そういったことも含めて、今の助成金の申請などもぜひご報告いただければ有り難いなというふうに思っております。多分来年は最賃、今年以上に上がるのではないかと、もう1年後を見えていますけれども、もう本当に大変だと思うので、やっぱりその中で生産性を上げて生き残っていくということをこれからつなげられるようにしていきたいし、また実態を、改めてまた助成金関係の動き、要望なのでお願いできればというふうに思っています。

最後に、最賃が12月から上がったということで、有期契約者を中心に指導されると思うんですが、蓋を開けてみると、そこの正社員が所定労働時間で割ったら最賃飲み込まれているというのちょっと散見されたようなところもあったもんですから、その辺も含めてご指導いただければというふうに思います。

勝手ながら要望しましたが、以上です。

(緒方会長)

はい。ありがとうございました。

何かお答えがあればお願いします。

(菊池高知労働局長)

ご意見ご要望をいただきまして、誠にありがとうございました。

1点目、介護の関係は、おっしゃったとおり今後の重要課題ということになってまいりますので、介護の方の就業にとどまらず、企業様がどのように対応するか、そういったも

のについての対策もできていければというふうに思っております。

また、助成金、賃上げ関連の助成金の関係でございますが、確かに分かりにくいというようなことで、いろいろとご指摘を受けているところでございますが、今年度、とりあえず私どもの助成金のほうを、見た方が見やすいようにホームページのほう整理をしたり、そういったこともしてまいります。件数を出すということにつきましては、どのような形で出せるか、また検討をさせていただければと思います。また他の機関、中小企業庁さん、そういうところがやっている制度につきましては、今現在、ホームページのリンク等を見ただけというような形になっているんですが、全体として、どの場合にどの役所がやっている助成金を使うかとか、なかなかそういったことをお示しするのは難しいかとは思いますが、そこは私ども単独でできない部分については、本省のほうにもそういった必要性があるということは機会を捉えて訴えてまいりたいというふうに思っております。

以上です。

(緒方会長)

はい。よろしいでしょうか。

他にはいかがでしょうか。もうそろそろお時間という感じにはなってきたはいるんですが、あともう一つぐらいかと思うんですが、いかがでしょうか。

では、梶原委員お願いします。

(梶原委員)

ありがとうございます。

私ども、若い人が働いている職場が、私どもの会社であったり業界であったりするんですけども、最賃が上がることで非常にそれを価格転嫁できにくい、全く価格転嫁できないまま最賃がもう上がってしまっていますので、ここからどういうふうにして上げていくのかということが一つの問題かと思うんですが、その最賃が上がることで業務改善の助成金が出ておりますが、私ども美容業界とか、人を見、技術を提供する仕事については、この業務改善助成金というのはなかなか使いづらくて、使う内容が少ないということだったり、あと、先だって若い人の所得控除についてのいろんな業界の委員会があって、その中でも美容業界とか、いわゆる手に仕事を持っている業界については、その技術を教えることについて、そこについてやっぱりちょっと考えてほしいと。顧客管理することであったり、広報的なものであったり、SNSを活用していろんな媒体で動いているんですけども、それはできたとしても、技術を教えていく、伝達していく、それに掛かる時間とそれに対する費用ですよね、そこに関しての、そういったことについても考えていただきたいなというふうに思っております。それに対して、具体的にどうのということとはちょっとないのかもしれないですけど、ITを活用することについてとか、いろんなことについては助成金があるんですけど、技術伝達していく、それが「人への投資促進コース」ってありま

すよね、キャリアアップしていく、そういったところに関して、何かそういった技術を伝えていくということについて、何かまた考えていただければと思います。ありがとうございます。

(緒方会長)

はい。何かあればお答えをと思います。

(菊池高知労働局長)

ご意見ありがとうございます。

業務改善助成金については、確かに、賃上げプラス設備投資をされた場合にその費用の一部を助成するということになっておりますので、何か機械を導入されるとか、そういった場合が対象になってまいります。今おっしゃったような、技術を教えることについて、というのは、どういう形で助成するかというのがなかなか難しいところだと思うんですが、技術を教えることそのものについて、何か助成するとか、そういうことなんでしょうか。

(梶原委員)

はい。これは最賃だけの問題ではなくて、働く若い人が、もともとキャリアを持っている人が、一度何かで仕事を辞めていく、それをまた現場に復帰しようとするとき、それはその業界の人じゃないとその技術を教えていくことは難しいと思うんですよ。そこに関しては、業界団体があるので、そこと提携して、若い子たちが何かの資格を持って、保育士さんとかもそうですよね、資格を持っていて現場にまた復帰しようとするそのときに、キャリアアップできるとか、そういったことは、何かの機材とかを投資するとか、そういうことではないとは思っているので、若い人たちが働きやすい環境づくりをする、それを仕事に持っていくというところの流れができればいいのかなというふうにすごく感じます。それは私たち手に技術を持ってする職業に関しては、特に必要なことかなと思っております。以上です。

(菊池高知労働局長)

ありがとうございます。

そちらは重要なことだとは思いますが、今の枠組みの中ではなかなかないのかなと思っておりますので、ご指摘いただいたことは、私のほうでまた検討させていただいて、次回以降で何かお役に立てることがあれば、ご説明をさせていただくということによろしいでしょうか。

(梶原委員)

はい。ありがとうございます。

(緒方会長)

はい。大分時間をもうオーバーしておりますので、この議事（５）につきましては以上とさせていただきますと思います。

引き続き議事（６）その他に移らせていただきます。委員の皆様は、これまでの議題以外のことでも結構ですが、何かご発言等があればと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、たくさんのご意見、ご要望をいただきましたが、労働局として対応できることについてはよくご検討いただいて、今後の行政運営に反映していただければと思います。

以上で本日予定されていた審議は全て終了しましたが、事務局から何かありますでしょうか。

(事務局)

緒方会長、委員の皆様、どうもありがとうございました。

次回の審議会につきましては、来年３月に開催したいと考えております。日程調整の上、委員の皆様にご連絡をさせていただきますので、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。

(緒方会長)

はい。年度末のお忙しい時期にということで、皆様にもたご迷惑をお掛けするかもしれませんが、何とぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日の会議については、事務局のほうで議事録を作成の上、私のほか、労働者側を代表して市川委員に、使用者側を代表して沖田委員に確認を受けるようにしてください。

これで本日の会議を閉会といたします。長時間のご審議ありがとうございました。