令和 6 年度第 2 回 熊本地方労働審議会議事録

令和 7 年 3 月 11 日 (火) 10:00~12:00

熊本地方合同庁舎 B 棟 2F 大会議室

○監理官

本日はお忙しいところ、お集まりいただきありがとうございます。定刻になりましたので、只今より令和 6 年度第 2 回熊本地方労働審議会を開催いたします。

審議に入るまでの間、事務局として進行を務めます熊本労働局雇用環境・均等室の濱田と申します。よろしくお願いいたします。以後、着座にて説明させていただきます。

本日はお手元にお配りしております、レジュメの 1 ページ、熊本地方労働審議会次第に沿って進めさせていただきます。

まず、定数の報告をさせていただきます。本日は 18 名の委員のうち、3 名欠席で 15 名の皆様に出席いただいております。従いまして、地方労働審議会令第 8 条の規定により、委員の 3 分の 2 以上の出席として成立要件を満たしておりますことを御報告いたします。

次に、委員の皆様の御紹介ですが、レジュメの 2 ページに委員名簿を添付しております。この名簿により紹介に代えさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

なお、本日の欠席は、公益代表の岩下委員、労働者代表の花岡委員、使用者代表の甲斐委員の 3 名となっております。

それでは、局長の金成より御挨拶を申し上げます。

○労働局長

皆様、おはようございます。熊本労働局長の金成でございます。

委員の皆様方におかれましては、御多忙な中、本審議会に御出席をいただきましてありがとうございます。

本日の審議会におきましては、令和 7 年度の熊本労働局行政運営方針につきまして、審議いただくこととしておりますので、私からは 7 年度の行政運営方針の基本的な考え方を説明させていただき、挨拶に代えさせていただきたいと思っております。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

先にお伝えしておりますとおり、令和 7 年度より国民にわかりやすく、説明をしやすもち

のとするため、文章を減らし、写真やグラフを多用するものに変更しております。

資料 1 令和 7 年度熊本労働局行政運営方針の表紙を御覧ください。今年度は 4 つの重点施策を掲げております。

まず第 1 は、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援です。賃上げは政府の最重要課題とされておりますので、当局におきましても、持続的な賃上げに向け、業務改善助成金等を活用した支援等に取り組んでまいります。

第 2 は、半導体関連産業及び人手不足分野における人材確保の支援です。生産年齢人口の減少等に伴い、多くの産業で人手不足が顕在化している中、ハローワークにおける求人充足サービスの充実を図り、人材確保支援に取り組んでまいります。

第 3 は、リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動の円滑化の推進です。教育訓練給付制度等の活用やキャリア形成・リスキリング推進事業による相談支援事業に取り組んでまいります。

第 4 は、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。70 歳までの就業機会の確保、障害者の法定雇用率の引き上げ等による障害者雇用促進等、多様な人材の就労支援に取り組んでまいります。

また、改正育児・介護休業法に基づく両立支援制度等の周知徹底や女性の活躍推進に向けた取組等を推進してまいります。

さらに、安全で健康に働くことができるよう、長時間労働の抑制や労働災害防止対策の一層の推進に取り組んでまいります。

最後になりますが、地域の総合労働行政機関として、関係者と一体となった有機的・戦略的な取組を行っていきたいと考えておりますので、様々な角度から御意見を賜りたいと思います。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○監理官

ありがとうございました。それでは議事に入らせていただきますが、以降につきましては、地方労働審議会令第 5 条第 2 項の規定により、渡辺会長に議長をお願いいたします。

渡辺会長、よろしくお願いいたします。

○渡辺会長

皆様、こんにちは。たくさんの委員の皆様にお集まりいただきまして、ありがとうございます。本日も貴重な皆様の御意見を聞かせていただければと思います。では、着座で進行させていただきます。

今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会規定第6条第2号により、原則として公開となります。

それでは、事務局から資料の説明をお願いいたします。

○監理官

資料について説明をさせていただきます。赤いファイルを開いていただき、配布資料一覧を御覧ください。各資料にはインデックスをつけております。

議事1の資料として、赤いインデックスの資料1から4があります。

資料1 令和7年度熊本労働局行政運営方針、これに基づき説明させていただきます。なお、事前に委員の皆様へ送付したのから一部変更があります。

6ページを御覧ください。一番下にある雇用対策協定の締結状況については、お送りしたデータより新しいもの、最新の内容に変更しております。変更場所はここだけになります。

続いて、資料2労働基準部関係資料、右上に資料2-1から2-4、続いて資料3雇用環境・均等室関係資料、右上に資料3-1から3-6、続いて、資料4職業安定部関係資料、右上に資料4-1から4-6。

次に、議事2の資料として青のインデックスの資料1、2がございます。資料1は、第15次最低工賃改正計画、資料2は、令和6年度熊本県和服裁縫業家内労働実態調査概要という形で準備をしております。資料の説明は以上になります。よろしく申し上げます。

○渡辺会長

それでは議事に入ってまいります。議事の1つ目、令和7年度熊本労働局行政運営方針について、順次一括して事務局から説明をしていただいた後、質疑・意見交換を行うことにいたします。各部室からの説明には、事前に委員の皆様からいただいた質問への回答も含めて御説明いただきます。それではよろしく申し上げます。

○労働基準部長

労働基準部長の斉藤でございます。委員の皆様におかれましては、労働基準行政の運営に御指導等をいただいております。大変ありがとうございます。

私からは、令和7年度の行政運営方針のうち労働基準行政の部分について御説明をいたします。座って説明させていただきます。

資料1 行政運営方針の1ページを御覧いただきたいと思います。

第1として、事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援を御覧ください。

1の業務改善助成金による支援につきましては、後程担当の雇用環境・均等室長から御説明をさせていただきます。私からは2の引上げ検討資料の提供について説明させていただきます。賃金の引上げに関しましては、特設ページを設けております。QRコードを掲載しておりますが、これを読み込んでいただきますと、特設ページを御覧いただけますが、都道府県別に、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額の検索、業務改善助成金をはじめとする支援策、企業の取組事例などを掲載しております。

支援策につきましては、厚生労働省の施策だけではなく、他省庁の施策も掲載しております。各種助成金・補助金、税制、融資などの生産性向上等の支援、価格転嫁ガイドラインをはじめとする下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援、資金繰りに関する支援などを掲載しているところでございます。

ここで、園田委員から事前質問をいただいております。『賃金の引上げに向けては、労働局が掲げる方針に加えて、労務費を含めた適切な価格転嫁が必要不可欠である。2023年12月に、熊本労働局も参加の下、熊本県や経済団体等と価格転嫁の円滑化に関する協定を締結しており、その実現に向けた取組内容を確認したい。また、公正取引委員会との連携を強化し、不適切事案の把握や是正についても徹底した対応をお願いしたい。』との御意見等をいただいているところです。

これにつきましては、賃金引上げについては、政府全体として取り組んでいるところでございますけれども、価格転嫁の取組につきましては、所管は公正取引委員会、経産省、中小企業庁です。御質問いただきました価格転嫁の円滑化に関する協定も踏まえ、熊本労働局では労働基準監督署において、監督指導の際に、賃金引上げに向け検討をしていただくことを企業に対して働きかけをしておりますが、価格転嫁のガイドラインにつきましても、併せて周知を行っているところです。

また、熊本労働局では、本年度熊本地方最低賃金審議会から、中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備についての建議が行われたことを受けまして、昨年10月24日に公正取引委員会の九州事務所、経済産業省九州経済産業局へ価格転嫁対策の一層の推進について協力依頼を行ったところでございます。

引き続き、熊本労働局といたしましても、賃上げ、価格転嫁が進むように取り組んでいきたいと思っております。

次に、1ページ下の最低賃金制度の適切な運営のところを御覧いただきたいと思っております。熊本県最低賃金につきましては、来年度7月頃に熊本地方最低賃金審議会に対しまして、局長から改正の諮問を行い、中央最低賃金審議会から示される目安を参考に、最低賃金法第9条第2項で定めます労働者の生計費、賃金、通常の事業の支払能力の3要素を踏まえ、改正の御審議をいただきたいと考えております。

続きまして、熊本県特定最低賃金につきましては、熊本は3つございますけれども、関係労使から改正の申出が行われれば、まずは熊本地方最低賃金審議会におきまして、改正の必要性について御審議をいただきたいと思っております。その審議の結果、改正の必要性ありとの結論になりましたら、専門部会におきまして、改正額の審議を行っていただきたいと考えております。

いずれにおきましても、答申をいただきましたら、異議申出の審議の結果を踏まえまして、改正額を決定し、発効日に向けて、熊本県内の使用者の皆様へ改正後の最低賃金額を遵守していただけるよう、1ページ目の下にあるような広報用品を活用し、今日、付箋紙をお配りしておりますけれども、こういった広報用品を活用しまして、支援策の周知と併せて広く周知を図ってまいります。併せて、改正された最低賃金が遵守されるよう監督指導を実施してまいります。

続きまして、14ページ目のフリーランスの就業環境の整備を御覧いただきたいと思っております。

これにつきましては労働局の所管は雇用環境・均等室となり、後程雇用環境・均等室長から説明いたしますが、下のまた書きの部分について、労働基準部ではフリーランス・事業者間取引適正化等法の11月の施行に合わせ、フリーランスとして働いている方が、自分は労働者ではないかと疑問をお持ちになった際に相談できる相談窓口を管内の労働基準監督署に設置をいたしました。右側の写真の部分でございます。引き続き御相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応してまいります。

続きまして、15 ページ目を御覧いただきたいと思います。

15 ページから 17 ページに関しましては、安全で健康に働くことができる環境づくりに関する取組を掲載しております。

まず、長時間労働の抑制についてです。1 の長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の取組としまして、引き続き、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月あたり 80 時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場のすべてに対して監督署において監督指導を実施してまいります。

次に 2 の令和 6 年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援ですが、昨年 4 月から建設業、自動車運転者、医師について時間外労働の上限規制が適用されたところでございます。しかしながら、これらの業界につきましては、まだまだ長時間労働の抑制に向けた支援等が必要な状況でございます。このため、建設業、自動車運転者については、施主や荷主といった取引関係者も含めた業界全体に対して周知を行うなど総合的な対策を実施してまいります。医師については、熊本県医療勤務環境改善支援センターなどと連携をし、医療機関への支援を実施していきたいと思っております。

ここで山野委員から事前質問をいただいております。『運輸業（自動車運転者）では、同業社の乱立による過当競争の結果、荷主が圧倒的に優位な立場にあるなどの実態を踏まえ、昨年は 2024 年問題として大きく取り上げられました。しかしながら、現実には長年の商慣行を変えることは容易ではなく、課題の解決には相当な時間と労力を要すると感じています。立場の弱い事業者（受注産業）としては、記載の通り取引関係者に含めることはもちろんのこと、一般消費者への啓発活動の継続と強化を要請します。』との御意見をいただいております。

こちらにつきまして、15 ページの中段の右側に、青色のみなさまにお願いがありますというリーフレットでございますが、本日資料 2-1 として配布しておりますので御覧いただきたいと思います。リーフレットのたしかめようの枠で困っておりますが、ここに、荷待ち時間・荷役時間の削減をということで、再配達の削減に向け、確実に受け取れる時間の指定や置き配などの活用もお願いいたしますとあります。このように荷主の方だけではなく、国民・県民の皆様に対する周知広報も実施しているところです。いただきました御意見を踏まえ、行政運営方針につきましては、施主や荷主といった取引関係者の後に、県民の皆さまを追加することで修正させていただきたいと思っております。御意見ありがとうございました。

次に 15 ページの労働条件の確保・改善対策のところを御覧いただきたいと思います。こちらにつきましては 3 点ございますが、1 番目が法定労働条件の履行確保等、2 番目として未払賃金立替払制度の迅速・適正な運用、3 番目として特定の労働分野における労働条件確保対策の推進について引き続き取り組んでまいります。

ここで、園田委員から事前質問をいただいております。『労働関係法令を遵守できていないと思われる労働相談が、連合にも多く寄せられている。法令違反によるトラブルを未然に防止するため、ワークルールに関する周知・徹底をお願いしたい。また、周知の際には、相談窓口での具体的事案、違法行為を伴う労災認定の具体例や罰則などを示し、県全体の労働環境改善に努めていただきたい。』という御意見をいただいております。

こちらにつきましては労働基準部では、介護保険事業の許可権限等を有している熊本県において実施される説明会や熊本県が工事発注者として参加する建設業関係労働時間削減推進協議会などの機会を捉えて、ワークルールを周知するとともに、過去に発生した労災事例等を紹介するなど、熊本県と適正な連携をしながら周知に努めているところでございます。

また、SAFE 協議会においては、災害事例や各企業等の取組の情報交換、各種労働災害防止対策の検討など行っています。

引き続き、積極的にワークルールなどの周知・徹底を図り、働く人の健康の確保、快適に働くことができる職場づくりの推進を図っていきたいと思っております。

それから、阪本委員から事前質問をいただいておりますが、『違反の内訳図を見ると 10%~20%の違反があるという事で、約 80%は守れていると見ていいのでしょうか。ただ、一番大事な安全基準を満たしていないが 25%というのは大きいと思います。職種によっての差はあると思いますが、もっと企業の努力と協力が必要ですね。』との御意見・御質問です。

このグラフの見方ですが、ここには監督指導の結果は記載しておりませんが、令和 5 年に監督指導を実施した事業場は約 3,200 事業場あります。その中で約半数の 1,600 の事業場において、何らかの労働基準関係法令違反が認められたところでございます。違反がなかったところが約半分、違反があったところが約半分というような形になります。その違反があったところ半分のうち、違反の項目ごとにグラフを集計したものでございます。例えば賃金や労働時間などの労働条件を書面で明示してないということが、違反があったところのうち約 10%あったということであり、違反があったところの内訳として御覧になっていただきたいと思います。

先程ありました安全基準を満たしていないところが約 25%となっていますが、今から説明しますけれども、労働災害防止対策につきましても推進していきたいと思っておりますので、御協力をお願いいたします。

次に、16 ページ目を御覧にいただきたいと思えます。労働災害防止対策の推進でございます。

4 項目でございますけれども、はじめに 1 熊本労働局第 14 次労働災害防止推進計画の推進でございます。2023 年度（令和 5 年度）から 2027 年度（令和 9 年度）までの 5 力年計画である熊本労働局第 14 次労働災害防止推進計画、14 次防と呼んでおり、これにより取組を進めておりますけれども、資料の 2-3 に概要をお付けしておりますので後程御覧いただきたいと思えます。この 14 次防に基づきまして、作業行動に起因する労働災害防止対策、建設業や製造業をはじめとした業種別の労働災害防止対策、メンタルヘルス対策等の労働者の健康確保対策を一層推進してまいります。14 次防の目標としましては、死亡災害につきましては、令和 9 年までに、令和 4 年と比較して 5%以上減少、13 人、死傷災害については、令和 9 年までに、令和 4 年と比較して減少に転じるということで、2,021 件を下回ることを目標としております。

令和 6 年の労働災害の発生状況につきまして、行政運営方針にグラフを載せておりますけれども、資料 2-2 で御説明させていただきますので御覧いただきたいと思えます。

一番下の総計（コロナり患分を含む）を御覧いただきたいと思えます。死亡災害は、令和 6 年が 6 人となっており、令和 5 年と比べて 3 人の減少となっております。当局の統計資料が残る昭和 24 年以降の過去最少を令和 6 年は更新できる見込みとなっております。

続きましては、下から 3 行目の総計を御覧いただきたいと思えます。休業 4 日以上の死傷者数は、コロナり患分を除くと 1,945 人となりまして、令和 5 年同期と比べて 16 人の減少となっており、先程申し上げました 14 次防の目標年である令和 4 年同期と比べましても減少している状況でございます。

資料 2-2 の 2 枚目、業種別・事故の型別・年齢別労働災害発生状況（速報値）の全業種の部分を御覧いただきたいと思えます。事故の型別に見てみますと、多い順で、転倒 523 人、墜落・転落 315 人、動作の反動・無理な動作、主に腰痛ですが 277 人、はさまれ・巻き込まれ 175 人、激突され 123 人の順でございます。

また、被災労働者の年齢別では、右側ですが、60 歳以上の高年齢労働者の割合が高く、年々増加しており、令和 6 年速報値では 33.9%となっております。

行政運営方針の16ページ目にお戻りいただきたいと思います。

現在のところ労働災害が減少しているところでございますけれども、死傷災害は高止まりの状況であり、令和7年度は14次防の中間年であることから、昨年度、本年度の取組結果や、先程御説明しました労働災害の動向を踏まえて、引き続き労働災害防止対策を推進してまいります。

なお、14次防では、取組状況を確認・評価するためのアウトプット指標を定めており、資料2-3の裏面に掲載しております。本年度の取組結果につきましては資料2-4にまとめておりますが、時間の都合上説明は割愛させていただきたいと思います。

それでは令和7年度の具体的な取組でございますが、行政運営方針16ページに戻っていただきまして、行動災害が一番多いという事で、特に多い業種である小売業や介護施設における労働災害防止に向け、SAFE協議会を運営し、自主的な安全衛生活動を支援する取組等を推進してまいります。また、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインに基づく対策を推進してまいります。

2 死傷者数の更なる減少を目指した労働災害防止の徹底として、局長パトロールや年末くまもと交通・荷役労働災害防止キャンペーンの実施等により、建設業及び陸上貨物運送事業を中心とした墜落・転落防止対策の徹底を図ってまいります。

続きまして、17ページ目ですが、3 化学物質等による健康障害防止対策の推進として各事業場において自律的な化学物質管理の定着を図ることによる健康障害防止対策や熱中症予防対策を推進してまいります。

4 労働者の健康確保対策の推進ですが、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援などを推進してまいります。

最後でございますが、労災保険給付の迅速・公正な処理でございます。

労働者が仕事や通勤を原因として負傷され、又は病気になられた場合、御本人や御家族が必要な保険給付等を迅速に受けられるよう、引き続き効率的な事務処理に努めてまいります。

また、近年、労災請求が増加しています精神障害をはじめとして、脳・心臓疾患、石綿関連疾患等に係る事案につきましても、認定基準等に基づいた迅速な処理に努めてまいります。

労働基準部関係については以上になります。

○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の狭間と申します。委員の皆様には、雇用環境・均等行政につきまして、日頃より御理解、御協力をいただいておりますことを厚くお礼申し上げます。

本日私からは、限られた時間でございますので、雇用環境・均等行政に関わる部分につきまして、ポイントを5点御説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

まず、運営方針の1ページになりますけれども、最低賃金・賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援でございます。

業務改善助成金になりますけれども、本日、資料3-1としてリーフレットを入れておりますけれども、業務改善助成金につきましては、賃金引上げのインセンティブになるものとしたしまして、労働基準部賃金室で広報を行い、雇用環境・均等室で審査と支給を行っております。この助成金の内容には、事業場内の最低賃金を30円以上引き上げて、機械等の設備投資等をした場合に、購入費用の一部を助成するというものでございます。今年度の申請は375件ございまして、全国的にみても少なくない件数でございました。来年度につきましても、引き続き周知・広報を行ってまいります。

次に、運営方針の2ページになりますけれども、2 同一労働同一賃金の遵守の徹底、非正規労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援になります。

同一労働同一賃金につきましては、パートタイム・有期雇用労働法の周知や指導に努めているところでございますけれども、賃金の引上げが急務であるという政府の方針に伴いまして、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を、とりわけ、非正規労働者の賃金の引上げが重要視されているところでございます。

雇用環境、均等室では、判例やガイドラインを踏まえまして、正規・非正規間の不合理な待遇差が生じていないか、非正規労働者の賃金水準や制度の点検・見直しに取り組んでいただくように助言を行っているところでございます。

監督署におきましては、定期監督の際に同一労働同一賃金にかかるチェックシートを配付し、回収しており、雇用環境・均等室では、監督署からの情報をもとに、対象となる事業所に報告徴収を行っているところでございます。

その下の熊本働き方改革推進支援センターは、雇用環境・均等室で委託をしている事業でございますが、センターでは働き方改革だけでなく、同一労働同一賃金の実現の支援や業務改善助成金の活用についても力を入れているところでございます。来年度につきましても積極的にセンターの活用を促してまいります。

運営方針、飛びまして11ページになります。

3 仕事と育児・介護の両立支援でございますけれども、令和 5 年度のこども未来戦略により、男性の育児休業の取得率の目標といたしましては、2025 年には取得率 50%、2030 年には 85%を目標としておりまして、また、育児期を通じた柔軟な働き方の推進が盛り込まれております。このため、来年度の 4 月から順次、改正育児・介護休業法が施行されてまいります。また、後から説明があると思っておりますけれども、ハローワークの給付金についても、両親ともに 14 日以上の子育て休業を取得した場合の出生後休業支援給付金や、時短勤務をした場合の子育て時短就業給付金についても 4 月から施行されることになっております。

資料 3-2 をおいてしておりますので、見ていただければと思うのですが、4 月から改正施行される育児・介護休業法について、簡単に御説明させていただきます。今回の改正は、4 月からの施行部分と 10 月からの施行部分の 2 段階に分かれております。

4 月から施行される部分が、1 ページから 3 ページまでの①～⑨になります。かいつまんで説明いたしますと、①子の看護休暇の見直しですが、対象となる子の範囲が拡大されておまして、小学校 3 年生修了までとなること、また、病気や怪我に加えまして入園式、入学式にも取得できるように取得事由が拡大されます。

2 ページになりますけれども、⑤男性の育児休業取得状況の公表義務の適用拡大でございますが、現在のところ、従業員数 1,000 人を超える企業から 300 人を超える企業に拡大されております。

その下の⑦になりますけれども、介護離職防止のための雇用環境の整備といたしまして、育児と同じく①～④のいずれかの措置を講じなければならないということになりました。

さらに、3 ページの⑧になりますけれども、これも育児と同じく介護に直面した労働者に対しまして、介護休業等の制度についての周知と、介護に直面する前の 40 歳前後での、介護に関する制度等の情報提供を義務付けられております。

次に今年の 10 月からの施行となります制度でございますけれども、4 ページを開いていただきまして、柔軟な働き方を実現するための措置でございます。

事業主は、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しまして、以下の①～⑤までの制度の中から 2 つ以上の措置を選択して講じる必要がございます。労働者は、事業主が講じた措置のうちから 1 つを選択して利用することが可能ということになります。

それから下の (2) になりますけれども、事業主は、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、これらの制度等についての労働者への周知と、利用するかどうかの意向確認、個別の意向確認を実施するということが義務付けられております。

5 ページになりますけど、⑩にありますように、本人や配偶者が妊娠、出産を申し出た時と、3 歳になる前までの適切な時期に、下記の聴取内容（勤務時間帯や勤務地などの）①～④についての事項について聴取が必要となります。事業主は聴取した労働者の意向についての配慮が必要になるということになっております。

これらの改正につきまして、本年度も事業主へ説明をしてきたところではありますけれども、非常に複雑でございますので、引き続き来年度につきましても、周知に努めてまいりたいと思っております。

それから、資料3-3のリーフレットを見ていただければと思います。ここでは詳しく説明をいたしませんけれども、両立支援等助成金につきましても、雇用環境・均等室で利用の勧奨を行っているところでございます。特に 1 の育休中等業務代替支援コースについてですが、周知に力を入れているところでございます。これは、育児休業中の業務を代替する周りの労働者への手当を会社が支給する場合等に助成金を支払うというものになります。活用が図られますよう、次年度につきましても周知を行ってまいります。

それから戻っていただきまして、運営方針の 12 ページになります。次世代育成支援対策推進法の推進になります。

資料を入れておりますけれども、次世代法につきましては、省令の改正が行われておりまして、行動計画に男性の育児休業の取得率などの数値目標を設定するよう周知を行うとともに、くるみの認定基準の改正も行われておりますので、改正内容の周知とともに、その取得に向けた働きかけを行ってまいります。

それから、その下、女性活躍に向けた取組促進等ということで、女性活躍推進につきましても、改正法案を、今般の通常国会に提出予定でございます。改正法案が成立した場合には、法律が 10 年延長するとともに、労働者数 101 人以上の企業につきましても、男女の賃金の差異とともに、女性の管理職比率の情報公表を行っていただくということになりますので、円滑な施行に向けての周知に努めてまいります。

また、えるぼし認定につきましても、13 ページになりますけれども、12 月現在で 23 社となっております。多くの企業が取得できるように支援を行ってまいりたいと思っております。毎回、認定式を行っており、資料もつけておりますので後程御覧ください。

運営方針 13 ページの下のところ、総合的なハラスメントの防止について、ハラスメントについては非常に相談も多いところでございますけれども、特にカスタマーハラスメントにつきましても、従業員を守るでありますとか、就業環境を整える、それから職員のメンタ

ルヘルスという視点から、企業の対策を望む声が多く上がってきております。また、就活ハラスメントにつきましても、社会問題となっているところでございます。これらにつきましては、いわゆるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントのように、これまで法律で定められたものはなかったのですが、今年度の労働政策審議会で審議されておりまして、今般の通常国会に提出する予定になっております。法制化されれば、次年度には周知・広報活動を行うということになります。

それから 14 ページの上になりますけれども、総合労働相談等への対応ということで、現在、熊本では県内 7 カ所の総合労働相談コーナーがございまして、あらゆる労働相談をお受けしているところでございます。相談件数といたしましては、全体で 15,000 件から 20,000 件といったところでございます。民事上の紛争は約 5,000 件弱といったところでございます。助言は、近年 200 件前後行っておりまして、あっせんは 40 件程度というところで推移しているところでございます。名前をだして、迅速にお互い解決したいという労働者にとりましては、とても良い制度なので、より一層の周知を行って活用させていきたいと思っております。

それから、最後になりますけれども、その下のフリーランスの就業環境の整備についてでございます。フリーランスの方が、発注者との関係で取引上弱い立場に立たされやすく、実態としてトラブルが多いということをお聞きしまして、個人がフリーランスとして安定的に働くことができる環境を整備するために一定の規制を設けたものでございまして、昨年 11 月から施行されております。

雇用環境・均等室では、事業主に対しまして、違反があれば指導を行ってまいりますけれども、現在のところ、フリーランスからの相談は多くないものの、今後、労働者性の疑義がある場合は、監督署との連携をいたしまして、丁寧に対応して行きたいと思っております。

最後になりますけれども、事前質問があがっております。園田委員から、ワークルールの周知・徹底についての御質問です。雇用環境・均等室では、毎年、大学や高専からの講師派遣依頼を受けており、学生に対しての労働法制の講義を実施しているところでございます。

また、毎年 4 月～7 月になりますけれども、アルバイトの労働条件をたしかめようキャンペーンを実施しておりまして、ワークルールについての周知を図っております。労働局や監督署の総合労働相談窓口におきましては、若者相談コーナーを設置いたしまして、相談対応を行っております。来年度につきましても同様に、労働法制の講義の依頼があれば講師を派遣するほか、アルバイトの労働条件確かめようキャンペーンを実施していきたいと思っております。私からは以上でございます。

ます。

○職業安定部長

職業安定部長の植木でございます。委員の皆様におかれましては、日頃から職業安定行政に御理解、御協力賜りまして、誠にありがとうございます。私からは、行政運営方針の職業安定部所掌分につきまして説明をさせていただきます。以降、着座にて説明をいたします。

行政運営方針の説明に入る前に、直近の雇用情勢について説明をさせていただきたいと思っております。資料の4-1を御覧ください。一般職業紹介状況令和7年1月分でございますが、1枚めくっていただきまして、労働市場の概況のまず○の一つ目でございます。求人倍率の動向ですが、1月の有効求人倍率は1.21倍であり、前月から0.03ポイント上昇をしております。全国平均は1.26倍でございますので、全国は下回っているという状況でございます。

続いて○の2つ目求人動向ですが、新規求人数は3ヶ月ぶりに増加をしております。製造業が対前年比で31.0%増と大きく伸びております。製造業の求人は堅調に推移をしていると考えております。また、インバウンドを含めました観光客の増加によりまして、宿泊業・飲食サービス業など観光に関連する求人も堅調に推移をしているところでございます。

続いて、○の3つ目求職動向ですが、新規求職申込件数は、月によって多少の増減がありますけれども、今のところ大きく増加するような動きは見られていないところでございます。

全体としまして、雇用情勢は堅調に推移をしていると判断をしております。

続きまして、資料の4-2を御覧ください。令和7年3月県内新規高等学校卒業予定者の1月末時点の状況でございます。まず①の求職者数ですけれども、就職希望者数全数が対前年比で増加をしております。これにつきましては、3月の卒業予定者数が増加をしているということが要因でございます。

③の県内求人倍率は4.20倍で、これは統計を取り始めました平成2年度以降で最も高い数字でございます。長期的な人手不足や従業員の高齢化などから、企業の採用意欲が高い状況にあることが高い求人倍率の要因と考えております。

続きまして、⑤の就職内定率ですけれども、1月末時点の内定率は94.0%でありまして、この時点の数字としましては、平成2年度以降に4番目に高い数字でございます。内定状況は順調であると考えております。雇用情勢の説明は以上になります。

続きまして、行政運営方針の説明に入らせていただきます。

資料1の2ページ目を御覧ください。下の欄、求職者支援制度の活用促進についてでございます。非正規雇用労働者への支援としまして、雇用保険を受給できない方に対して、就職に必要な技能や知識を習得するための求職者支援制度がございますが、積極的な周知を行って制度活用を推進してまいります。

続きまして、3ページ目を御覧ください。重点施策の第2半導体関連産業及び人手不足分野における人材確保の支援についてでございます。人材確保支援としまして、まずハローワークにおける求人充足サービスの充実を図ってまいります。事業所訪問により求人票以上の情報収集や魅力ある求人票作成のための助言、SNS等を通じた求職者への求人情報提供を行ってまいります。また、半導体関連産業に対する人材確保支援としましては、県内の半導体求人を集めました半導体関連求人の情報誌を引き続き発行し、熊本県などに情報提供を行い、関係機関と連携した取組を進めてまいります。また、昨年8月と今年1月に半導体関連企業説明・就職相談会をグランメッセ熊本で開催をし、2回で約900名の方に御参加をいただき、大変好評でございましたので、開催内容を検証の上、令和7年度においても引き続き開催を検討したいと考えております。

続いて4ページ目でございますが、医療・福祉などのいわゆる人材不足分野に対しましては、ハローワーク熊本に設置しております人材確保対策コーナーを中心として、就職相談会の開催など、関係機関とも連携をして支援を実施してまいります。

ここで、山野委員より事前の御意見をいただいております。『人材確保対策コーナーについては継続した取組を要請します。半導体関連産業と比較すると、運輸業従事者としてインパクトに欠けている印象が否めず、半導体と同等の取組を要請します。』との御意見でございました。山野委員ありがとうございます。人材確保対策コーナーにおきましては、引き続き積極的に取り組んでまいります。また、半導体関連産業と比較すると、運輸事業者としてはインパクトに欠けると御意見を頂戴いたしました。これまでも人材確保対策コーナーにおきましては、タクシー関係や物流関係の事業所のミニ相談会を実施するとともに、情報発信コーナーでは、熊本県のトラック協会やタクシー協会の動画を流すなどの取組を実施してまいりましたが、よりインパクトを高めていける方法につきまして、地方自治体はじめ関係機関とも連携をして検討していきたいと考えております。

続きまして、4ページの下でございますが、民間人材サービス事業者の適正な運営の推進を図ってまいります。民間職業紹介事業者や労働者派遣事業者に対しましては、法制度の周知、許可・届出の的確な審査、指導監督を実施してまいります。

また、介護事業者などが採用活動をするにあたって、民間の職業紹介事業者を利用するケースというのがありますが、その際の紹介手数料などの職業紹介の条件についてトラブルとなるケースが全国的に起こっております。そのため、需給調整事業室に特別相談窓口を設けておりますけれども、来年度も引き続き、特別相談窓口にご相談があった場合は、適切に事業所指導を行ってまいります。

ここで、泉委員と小野委員より事前の質問をいただいております。泉委員と小野委員からは、『医療従事者などの採用にあたっての紹介手数料などのトラブルについて、具体例を教えてください。』という御質問をいただいております。また、泉委員からは、『適正な手数料について規制があるのか。』という御質問をいただいております。

まず、トラブルについてですが、現在、全国的に徴収される紹介手数料の平均が年収の20%~30%でございます。1人当たり100万円を超えるということも珍しくない状況でございます。このような状況の中、職業紹介事業者の紹介で就職をした人に対しては、就職した日から2年間は、職業紹介事業者が転職勧奨を行ってはならないとされているんですけれども、何回も紹介手数料を得るために、職業紹介事業者が2年以内の就職者に対しまして、転職を勧奨し、早期離職につながるという事例が発生をしております。

また、事業所によりましては、返戻金制度という制度を設けている事業所があります。返戻金制度というのは、紹介した人が短期間で離職をしてしまった場合に紹介手数料を返還するという制度ですけれども、例えば、就職から1か月以内に離職した場合は50%手数料を返金しますという返戻金制度を設けている紹介事業所に就職者が転職相談をする場合に、返戻金の支払いがあるうちは転職を思いとどまってくださいというようなことを、在職中の方に説得するというような動きをする事業所があるというようなトラブル事例が発生をしている状況です。

また、有料職業紹介事業者の手数料については、上限制手数料と届出制手数料という2種類の手数料があるんですけれども、上限制手数料を採用している事業者はほとんどございません。ほとんどの事業者が届出制手数料を採用しているんですが、届出制手数料は手数料表を厚生労働大臣に届出をすれば、徴収する手数料の金額や割合の上限は、職業安定法上に定められておりませんので、紹介事業者が自由に設定できるというものになっております。

以前から医療・介護従事者や保育士等の職業紹介を扱う職業紹介事業者については、紹介された就職者の早期離職であったり、返戻金に関するトラブルを指摘されておまして、労働局も対策として、令和5年2月から求人者向けの特別支援窓口を設定しております。

先程のトラブル事例のような紹介事業者は一部であり、多くの紹介事業者は適正に運営をされておりますが、需給調整事業室では、これらの相談や定期指導で法令違反の疑いを把握した場合には、職業紹介事業者へ指導監督を実施してまいりたいと思っております。

続きまして、5 ページ目を御覧ください。

重要施策の第3 リ・スキリングによる能力向上支援及び労働移動の円滑化の推進についてでございます。

まず、学び・学び直しの支援としましては、教育訓練給付制度について、給付率の引き上げなどが行われておりますので、その周知を図るとともに、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握し、地域ニーズにあった指定講座の拡大を目指してまいります。

また、労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すために、キャリア形成・リスキリング推進事業を実施し、キャリアコンサルタントによる相談支援を行ってまいります。

続いて、6 ページ目を御覧ください。デジタル推進人材の育成のため、デジタル分野の公的職業訓練について、ハローワークにおいて、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援を行ってまいります。また、他職種から IT 業界に転職を目指す中高年齢者が公的職業訓練を修了しても実務経験がないということで、就職率が低い状況にありますので、実務経験が積めるよう実践の場を提供して、デジタル分野への再就職の促進を図ってまいります。

続いて、地方公共団体等の取組への支援としましては、地方公共団体と雇用対策協定を締結し、国と自治体が連携して地域の実情に応じた雇用対策を行ってまいります。雇用対策協定はこれまで、熊本県と熊本市とそれぞれ締結をしておりましたけれども、昨年の10月に阿蘇市と、今年の2月に八代市と新たに協定を締結いたしました。

また、昨年の12月には、熊本市とハローワーク熊本の間で、障がい者雇用の推進に関する協定を新たに締結しております。

ここで、井寺委員から、事前の御質問をいただいております。『協定締結数が地域毎に格差があるが、自治体の雇用対策に対する関心度の違いが影響しているのでしょうか。』との御質問でございます。また、渡辺会長から『協定締結することによって何が変わるのか。』という御質問をいただいております。雇用対策協定について御説明をさせていただきたいと思っておりますので、資料4-6を御覧ください。雇用対策協定は、職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国と地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体がそれぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために締結をする

ものでございます。今年の1月20日時点で、全国では308団体と締結をしております。その資料の裏面に、雇用対策協定により実現できることという記載がございます。雇用対策協定のメリットとして4つ上げられておりますけれども、まず1点目としましては、これまでの連携方法の整理・見える化でございます。これまで施策ごとに、その都度、自治体と連携していたものを整理することによりまして、地域の課題の共通認識を持つことができます。2点目としましては、年1回以上運営協議会を開催して、それぞれの連携策の目標達成状況の確認と次年度の事業計画の策定を行います。3点目としては、これまで重複していた施策を整理して、適切な役割分担によって効率的かつ効果的な雇用対策を行うことができます。4点目としましては、地域住民に対して雇用対策に取り組んでいる姿勢のPRをすることができます。この4つが、雇用対策協定によってできるメリットでございます。

また、表面に戻っていただきまして、日本地図を見ていただきたいんですけども、各県によって協定締結数に違いがあります。これについては、人材確保は全国的な課題ではあるんですけども、地域毎・業種毎によって状況が違うので、地域の雇用対策に対しては差が生じているものと思われまます。

熊本におきましては、これまで締結した自治体が熊本県と熊本市だけでしたが、今年度新たに2市が加わりましたので、協定締結によって自治体との連携を深化させ、地域の雇用対策に共に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、資料1の7ページ目を御覧ください。

人材開発支援助成金による人材育成の推進についてでございます。職務に関連した専門的な知識や技能を習得させる訓練やり・スキリングを実施した場合に、訓練経費や賃金の一部助成を行う人材開発支援助成金について、引き続き助成金の周知と活用勧奨に取り組んでまいります。

就職困難者を雇い入れる事業主への支援としまして、特定求職者雇用開発助成金の周知に取り組み、円滑な労働移動の促進を図ってまいります。

続きまして、8ページ目でございます。重点施策の第4多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組についてでございます。

まず、多様な人材の活躍促進につきましては、高齢者の就労促進に対しては、高年齢者等雇用安定法に基づきます70歳までの就業確保措置の積極的な周知を行うとともに、県内6カ所のハローワークに設置しています生涯現役支援窓口におきまして、チーム支援による効果的なマッチング支援を行ってまいります。

障害者の就労支援に対しましては、ハローワークにおいては、多様な障害特性に対応した就労支援を引き続き実施するとともに、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられますことから、雇用率の未達成企業が増加することが見込まれますので、早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進してまいります。また、障害者雇用の経験が不足している企業に対しましては、採用準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施してまいります。

続いて9ページを御覧ください。外国人に対する就労支援についてでございます。

熊本における外国人労働者数は、令和6年10月末時点で21,437人ございまして、前年から3,211人増加をしております。このような中、外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言や援助が必要になりますので、計画的な事業所訪問を行い、雇用管理改善に努めてまいります。

ここで、小野委員から事前の御質問をいただいております。『定住外国人等に対しては、求人開拓等、安定的な就労確保に向けた支援を実施するがあるが、留学生以外に、育成就労や特定技能などの資格を満たす外国人向けの窓口があるのか。』との御質問をいただきました。

留学生以外の外国人につきましては、在留資格を特定した相談窓口は設けておりませんが、就労可能な在留資格であれば、すべてのハローワークで外国人相談窓口を設けて職業相談を行っております。しかしながら、技能実習につきましては、外国人技能実習機構が許可をしている監理団体が外国人のあっせんを行っております。

また、育成就労制度につきましては、令和6年の6月に公布されまして、施行が公布日から3年以内とされておりますが、育成就労制度が運用されますと、技能実習制度ではできなかった転籍が認められまして、転籍支援については、監理支援機関が中心となって行われますけれども、ハローワークとしても外国人育成就労機構等と連携するなどして支援を行ってまいります。

続きまして、9ページの下でございますが、就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援についてでございます。就職氷河期世代については5年間に渡り集中的に就労支援を行ってまいりましたけれども、来年度からは支援対象年齢を広げ、ハローワーク熊本に中高年齢層の不安定就労者向け専門窓口を設置しまして、就職から職場定着まで一貫した支援を専門担当者で構成をするチーム制で計画的に実施してまいります。

ここで、阪本委員から事前の御質問をいただいております。『就職氷河期世代について、

現在では何歳になっているのか。中高年層とは何歳ぐらゐを指すのか。専門窓口での職場定着までの一貫した支援は現在までに何名ほど支援を受けているのか。どんな相談事が多いのか。』との御質問でございました。

就職氷河期世代につきましては、概ね 1993 年（平成 5 年）～2004 年（平成 16 年）に学卒期を迎えた世代を指します。2025 年 4 月 1 日現在で、概ね 39 歳～54 歳の方が就職氷河期世代に該当します。また、来年度 of 取組で対象とします中高年齢層につきましては 35 歳～59 歳が該当いたします。

また、専門窓口での支援数でございますけれども、令和 2 年度から今年度までの 5 年間で、ハローワーク熊本に就職氷河期世代専門窓口を設置しまして、支援を行ってまいりました。支援対象者数は 5 年間で 542 人、このうち正社員就職件数は 284 件となっております。

また、どんな相談事が多いのかというご質問につきましては、相談の中で見つかるその人ごとの課題は多種多様でございますので、一概には言えないんですけれども、これまで不安定な就労を強いられて、自分の強みを見失って自信をなくしている方であったり、職場でのコミュニケーションに難しさを感じて、離転職を繰り返している方という方がいらっしゃいます。そのような方に対しましては、専門窓口では求職者の課題に応じて、課題解決に向けた伴走型支援を行っております。また、再就職した際には、在職中でもハローワークを利用できるから何か不安や悩みがあったら遠慮なく相談するように促したり、就職後 1 か月経過して電話等による現在の状況を確認したり、本人の同意のもと、就職先事業所と連携した労働環境の改善等により継続就労を促進するなど、就職した後の職場定着支援にも力を入れております。

続いて、10 ページ目を御覧ください。新規学卒者等への支援としましては、くまもと新卒応援ハローワーク等を中心に、担当者制を活用したきめ細かな個別支援を実施してまいります。

また、就職活動に課題を抱える若年無業者等に対しましては、地域若者サポートステーションと連携をしまして、心理的サポートや就職後の職場定着を含めた総合的支援を実施してまいります。

正社員就職を希望する若者に対しましては、若者支援窓口を中心としまして、担当者制の職業相談から就職後の定着支援まで一貫した支援を実施してまいります。

最後になりますけれども、11 ページ目の下でございます。

先程雇用環境・均等室長からも触れられましたが、共働き・共育てを推進する観点から、

出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金を4月から設けております。出生後休業支援給付金につきましては、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に支給されるものとなります。育児時短就業給付金につきましては、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をした場合に支給する給付金となっております。これらの給付金につきまして、周知広報を実施してまいりたいと考えております。

来年度の重点施策につきまして、職業安定部からの説明は以上でございます。

○渡辺会長

ありがとうございました。事前に、公益代表委員の小野委員、井寺委員、労働者代表委員の山野委員、園田委員、使用者代表委員の泉委員、阪本委員から御質問をいただいております。事務局からの説明の中で説明していただいたということですが、皆様よろしかったでしょうか。

前回、質問事項に関して書面で回答が欲しいというような御要望が出ていたんですけれども、事務局で検討していただいたのですけれども、御説明いただいた内容は議事録で確認できるので、議事録を見ていただくと詳細な回答内容を確認していただけるということでした。

これから質疑・意見交換に入りたいと思います。皆様、事務局からの御説明についての御質問、御意見はございますか。

乗富委員お願いいたします。

○乗富委員

乗富です。仕事と育児・介護の両立支援のところですが、介護離職を予防するための施策はたくさんあるようですし、人材確保の支援もあるようですが、実際のところ、介護施設の職員が不足している状態で、そのために家族が離職しなければいけない状況になっています。天草市の御所浦の話を知ると、人口減少のせいもありますけれども、介護施設のデイサービスは行われているけれども、ショートステイを全く受け入れられないという話を聞いております。そうすると家族が辞めなければならなくなっていく。介護職の人たちに手厚くしなければ、介護離職も減らせないというか、支援が片方だけになっているので、よければ介護職とか、エッセンシャルワーカーと呼ばれている人たちにも支援をお願いしたいなと思ってお話を聞きました。質問ではないような感じになりましたけれども、失礼いたし

ました。

○渡辺会長

ありがとうございます。事務局から、今の御意見、お話に関して何かございますか。

○雇用環境・均等室長

その分野につきましては、こちらの方では何とをもっていうところはあるんですけども、介護される方も、様々な立場でされている方も多いので、介護の離職防止のための措置はたくさんございますので、それらにつきましては、こちらの方から、施設等に情報提供をさせていただきたいと思っております。

○渡辺会長

乗富委員よろしいですか。

では、永田委員お願いいたします。

○永田委員

永田です。よろしく申し上げます。3点ありまして、資料1の8ページの障害者の就労支援ですが、2の法定雇用率について、今の段階でよろしいので達成率はどのくらいなのか、未達成企業はどのくらいあるかという事と、資料1の9ページの留学生に対する斡旋数は熊本ではどのくらいかと、もう1つが14ページの総合労働相談ですけど、近年の傾向というのは、時代によって、社会情勢によって変わっていくのかなと思っております。以上よろしく申し上げます。

○渡辺会長

回答をお願いいたします。

○職業安定部長

ありがとうございます。1点目の障害者関係につきましてですが、現在、法定雇用率を達成している企業の割合は、令和6年6月1日現在53.1%という状況になっています。企業数で言いますと、全体が1,466企業あるんですけども、達成している企業が779社、その他が達成をしていないという状況であります。達成していない企業数は687社ですけども、このうち、障害者を1人も雇用していないゼロ企業というのが、403社と未達成企業の58.7%という状況になっています。我々としましては、この障害者ゼロ企業に対して雇用を促進するような取組をしているところです。資料の4-4に細かい数字までは載っていないんですが、集計結果の主なポイントというところで、民間企業のところの〇の2つ目になりますけれども、法定雇用率達成企業の割合は53.1%と載せています。

また2点目の留学生の斡旋数ですけども、手元に数字はないんですが、実際、熊本では留学生の斡旋をハローワークで行っている件数はほとんどないです。ただ、留学生向けの留学生コーナーというのを、昨年度からヤングハローワークに設置しましたので、今、各大学等をまわりまして留学生の斡旋を行うことができますという周知をしているところですので、これからは少しずつ増えるのかなと思うんですが、現在、そんなに活動はしていないという状況でございます。

○雇用環境・均等室長

総合労働相談に関することについての御回答をさせていただきます。昨年度になりますけれども、総合労働相談件数が27,036件ということで、初めて2万件を超えるということになっております。個別労働相談については5,347件と、初めて5,000件を超えているような状況でございます。内容についてですけども、いじめ、嫌がらせが一番多いです。それから自己都合退職に関する相談が多く、併せて全体の45.8%を占めているのが特徴でございます。この伸びなんですけれども、4年度についても、ちょっと伸びているんですけど、これはパワハラ防止対策が全面施行されたということで、特に事業主からの相談等が多かったというところでございます。5年度になりましたら、経済活動が、コロナ等が収束してきたということで、活発になってきたということもありまして、ハラスメントの相談件数が増加したのではないかなというところでございます。今年度につきましては、少し落ち着いてきたように見えますけれども、これが12月までの件数ですけども、3月までですと令和3年の18,000件ぐらいまでになる見込みでございます。パワハラ調停が多くなってきておりますので、まだまだ問題視していかないといけないかなというところでございます。よろしいでしょうか。

○永田委員

ありがとうございます。もう1件いいですか。11ページの出生後休業支援給付金の活用のお話があったんですけど、私どもの男性社員に取ったらって言った時に、結局、給料満額の給付金が今まで出ていなかったの、とりませんという話だったんですけど、これが+13%され給料の67%と13%で80%、後20%は社会保険が免除されるので、本人の手取りは100%になるってということですよ、そこも明記した方がいいんじゃないかと思います。給料の100%、可処分所得が減らないっていうのを言ってあげた方が普及するんじゃないかなと思います。お願いします。

○職業安定部長

ありがとうございます。おっしゃるように、実質100%ということになりますので、どういうふうに書けるかどうかは検討したいと思います。

○渡辺会長

他に御意見、御質問がありますか。

小野委員お願いします。

○小野委員

先程は御説明ありがとうございました。事前質問の回答もありがとうございます。

今回、4月に改正される育児・介護休業法の資料を説明とともに読ませていただいていたんですが、資料3-2の4ページのところに、10月1日から施行ということで、柔軟な働き方を実現するための措置等というのがございます。事業主は、この中から2つ以上の措置を選択する、労働者は1つを選択して利用することができます。例えば事業主との間で話がうまくいけば、2つ以上の措置の1つしか選べないんでしょうか。例えば、2つ選んだほうが子育て環境がうまく回るということであれば2つまで選ぶとか、メニューをフルに生かすことができるんじゃないかなと思ひまして、1つを選択して利用することができますとなっている理由を教えていただければと思います。

もう1つ、これは多様な人材の活躍促進のところですけど、資料8ページ1番上にございます高齢者の就労促進についてですが、定年引上げに取り組まれている企業もあるかと思えます。ただ、定年というと、目の前にしている人から若い世代まで関わる問題でもありませんし、それぞれ皆さん人生設計みたいなものがあると思えます。例えば定年引上げにあたっては、こういうことに留意しなさいというルールがあるとか、もしくは相談窓口があるとか、アドバイスをする機会があるのかというところが疑問に思いました。それともう1つは、最近よく新聞などでも出るんですが、シニア社員の賃金水準って言いますか、もちろん企業によって取組もいろいろあり、やってもらう仕事もいろいろとは思いますが、割と裁判になったりというケースも目にしています。それについても何かルールがありましたら教えていただければと思います。以上、2点です。

○渡辺会長

事務局から御回答をお願いします。

○雇用環境・均等室長

柔軟な働き方を実現するための措置等でございますけれども、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対する選択して講ずべき措置というのが、新たに設けられたものでございますけれども、①～⑤が法定上のものございまして、最低限この中から2つを選んで措置をする、それも事業主が講ずる措置を選択する際には、労働者の意見をよく聞いて、意見聴取の機会を設けて作ってくださいというふうに言っているところでございます。これは、最低限ということでございますので、会社として、2つ使ってもいいよということであれば、法を上回る措置ということになりますので、その方が望ましいとは思っております。ただ、最低限はこの2つの中から1つを選んでということでございますので、そのあたりは労使でよく話し合いをされて、2つ、3つ、もしくは全部を選んで制度として設けていただいて、どれでも使えるというのは非常に望ましいやり方なのかなと思っております。

○職業安定部長

高齢者雇用についてのところになりますけれども、定年引上げに関して相談窓口というお話ですけども、ハローワークの生涯現役支援窓口でもそういった相談を受け付けていますし、高齢・障害・求職者雇用支援機構に雇用推進プランナーという方がいらっしゃいますの

で、そういうところでも御相談は受けておりますので、御活用いただければと思います。

○労働局長

シニア社員の賃金水準の話ですが、公益委員の方が詳しいのかもしれませんが、同一労働同一賃金の関係で、裁判がいくつかおきていて、中には最高裁まで行って確定したものもあったと思いますけど、ルールとしてはそれぐらいしかないんだろうと思います。

ただ、現状は人手不足ということもあって、60歳を過ぎた方にも活躍してもらいたいということで、以前は割と60歳を超えると減額をする企業が多かったと思うんですけど、最近では60歳を超えても同じような賃金で、また管理職から下ろさず管理職のままという企業は増えていると報道で見ている状況です。

○渡辺会長

よろしいでしょうか。では、徳富委員、先程手を挙げていただいたようですので、お願いします。

○徳富委員

徳富です。12ページのくるみん認定についてですけれども、34社ということで、もうちょっと増えていかないかなと思っているところです。ネットで見ても、鹿児島55社と、それと比べても6割程度しかないということで、やはり子育てしやすい企業を増やしてほしいと思っています。えるぼしについても23社ということで少ないと思っていますけれども、実は熊本県の子供子育て会議計画を策定中ですが、その目標設定に、提案をしてくるみん認定数を入れてもらったんですけれども、熊本県としても積極的に増やしていくということになりました。ぜひ労働局としても、国の制度でございますので、もっと積極的に、34社というところだけの企業がある中で、非常に数少ないという気がいたします。やはり子供たちが、子供たちだけじゃないですけど、就職に際してくるみんがあるよねとイメージできるぐらいの数にならないかなと思っています。

1つ提案ですけれども、熊本県にブライト企業があります。ブライト企業というのは、働きやすい企業を認定するものですが、500社を超えている状況でございますので、できれば、増やしていくための手段として、プライド企業に個別にあたっていただいて、くるみん認定

を受けませんか、えるぼし認定を受けませんかというようなことをやっていただければどうかと思いました。以上です。

○渡辺会長

今の御意見に対して事務局から何かありますでしょうか。

○雇用環境・均等室長

くるみん認定、えるぼし認定につきましては、行動計画の届出が終わる時に、こちらの方から直接企業にとりませんかというような資料をお送りして、フローチャートを作って、取れる企業であれば、ぜひ取っていただきたいという働きかけは、労働局の方から随時しているところではございます。ただ残念ながら、数的には少ないところもあります。先程おっしゃっていただいたブライト企業 500 社超あるということですので、そのあたりも連携しながら、くるみんそれからプラチナについても、増やしていけるように考えたいと思っております。

○渡辺会長

よろしいでしょうか。他に御意見、御質問等がありますか。

高木先生、お願いします。

○高木委員

公益代表の高木です。質問させていただきたいのは、資料1の9ページの外国人に対する就労支援のところでございます。国籍別外国人労働者の割合、かなり多様な国籍の方がいらっしゃるなという印象でございますけれども、この方々に対する求職支援等をなされる時の言語のフォローというのは、どのようにされていらっしゃるのかをお聞かせいただきたいのと、最近、翻訳ツール等が大変発達しておりますので、そういったものを利用されているのか、それとも従来通り、言語の堪能な職員の方がいらっしゃるのか、お聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

○渡辺会長

回答をお願いします。

○職業安定部長

ありがとうございます。実際は、多言語翻訳機を各ハローワークに設置していますので、それを使ってということになります。言語に堪能な職員が各ハローワークに配置をされているわけではありませので、そういったものを使っての支援ということになります。

○渡辺会長

そろそろ議事 1 については、皆さん御意見は出尽くしたでしょうか。

それでは、令和 7 年度熊本労働局行政運営方針についての質疑・意見交換を終了いたします。本日出された意見については、事務局において今後の取組に反映させていただきますようお願いいたします。

続きまして、議事の 2 つ目、最低工賃関係についてとなります。事務局より御説明お願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の斉藤でございます。家内労働法に基づく最低工賃関係につきまして説明させていただきます。資料は、青のインデックス 1・2 と参考資料でございます。

まず資料 1 を御覧いただきたいと思います。熊本には、3 つの最低工賃が設定されております。和服裁縫業、電気機械器具製造業、縫製業でございます。

最低工賃につきましては、本省の指示により 3 か年計画を立てて改正を行うことになっております。現在は、令和 4 年度から 6 年度までを期間とする第 14 次計画により取組を進めているところでございますけれども、今年度は和服裁縫業について実態調査を行ったところでございます。実態調査結果の概要については、後程御説明をさせていただきます。

第 14 次計画が、本年度で終了いたしますので、令和 7 年度から 9 年度までの第 15 次計画の 3 力年計画を策定したところでございます。令和 7 年度につきましては、和服裁縫業につきまして、今年度の実態調査を踏まえてとなりますが、改正の方向で計画を立てておりま

す。

電気機械器具製造業につきましては、令和7年度に実態調査を行いまして、その結果を踏まえてとなりますけれども、改正の方向で計画を立てております。令和9年度でございますけれども、縫製業につきましては、令和8年度に実態調査を行い、その結果を踏まえてということになります。改正又は廃止として計画を立てているところでございます。この計画に沿って、来年度以降計画に基づいて進めていきたいと思っております。

参考資料を御覧いただきたいと思っております。

本年度に実施しました熊本県和服裁縫業における家内労働実態調査の概要についてでございますけれども、その前に、現在設定されています和服裁縫業最低工賃について説明させていただきます。適用される家内労働者は、和服裁縫業に係る手縫いの業務に従事する家内労働者です。適用する委託者は、この業務を委託する委託者です。最低工賃は、ここに表がありますが、振りそでからゆかたまで18品目でございますけれども、規格の区分に応じ、最低工賃が設定されているところです。現行の設定は平成13年4月21日から適用されているところです。

続きまして資料2を御覧いただきたいと思っております。令和6年度熊本県和服裁縫業家内労働実態調査の概要でございます。

1 ページに調査の概要を記載しておりますが、調査の範囲は、熊本県全域で行いまして、調査対象としては、家内労働者に、和服裁縫業に係る手縫いの業務を委託する委託者と委託者より委託される労働者に行っています。調査対象期間は昨年9月1日から30日、調査実施期間は昨年10月23日から11月22日までとなっております。調査件数等は委託者が14社、家内労働者が51人がということでございます。実際に回答があったところは、委託者が13社から回答をいただいておりますが、委託ありは12社、委託なし1社、未回答1社でした。回答があった家内労働者は46名、未回答は5名ですが、家内労働委託状況届というものがあるのですが、そこから把握したものでございます。

その後、表がございますけれども、時間の関係で内容の御説明はしませんが、こういった項目について調査をしているかについて御説明させていただきたいと思っております。

第1表としましては、家内労働者の規模別に集計してございます。第2表は、家内労働者の形態、専業なのか、内職なのか、副業なのかというところの集計です。前回の調査は令和4年です。

2 ページにつきましては、家内労働者の現状ということ。家内労働者に対して調査を行

ったものです。第3表は年齢構成、第4表は従事年数、第5表は1ヶ月あたりの収入、第6表は1ヶ月あたりの家内労働を行った日数、第7表は家内労働を行う理由、第8表は今後の家内労働の継続の意向についての結果をまとめたものです。

続きまして3ページ目を御覧いただきたいと思います。委託業務量についてということで、委託者に対して、実施したものです。第9表-1は過去1年間の委託量の推移、第9表-2は、委託量の変化とその理由、第10表は、今後1年間の委託量の見込みについて、第11表は、業務委託量の増減の委託工賃決定への影響について、それぞれ結果をまとめております。

続きまして、4ページ工賃についてでございますけれども、第12表は工賃決定の際の重視事項を委託者に対して聞いております。第13表-1は、令和4年10月以降の工賃の改定状況を聞いております。第13表-2は、改定したと回答したところに対してその理由を聞いております。第14表は、家内労働者に対して、最低工賃額についての意見を聞いております。

5ページ目、第15表-1の表は、委託者に対して品目別、18品目あると申し上げましたが、それについての1枚当たり仕立ての工賃額を階級別にまとめた表です。6ページの第15表-2は、家内労働者に対しての調査を行ったものです。

第16表でございますけれども、家内労働者へ実態調査を行った推移をまとめています。

実態調査については、以上でございます。今、最低工賃の計画と、本年度実施しました実態調査について説明させていただきましたけれども、参考資料2-3を御覧いただきたいと思っております。和服裁縫業最低工賃につきましては、令和7年度に改正の計画を立てており、来年度、本審議会に設置されます家内労働部会におきまして、実態調査等を踏まえて、改正の必要があるかどうかについて、審議をいただきたいと考えております。家内労働部会で実態調査の詳細につきまして御説明をさせていただきたいと思っております。家内労働部会は来年度の秋頃開催させていただきたいと思っております。

参考資料の2-1を御覧いただきたいと思います。家内労働部会で改正の必要性ありとなりましたら、その後局長から、具体的な改正の諮問をさせていただきたいと思っております。最低工賃決定の手順の流れがございまして、その流れで諮問をさせていただきたいと思っております。最低工賃の改正につきましては、最低工賃専門部会を設置するというのが家内労働法に定めておりますので、最低工賃専門部会を設置しまして、具体的な審議をいただきたいと考えてございます。最低工賃関係の説明は以上でございます。

○渡辺会長

ありがとうございます。第14次最低工賃改正計画では、今年度、本当は和服裁縫業最低工賃の改正まで検討しても良かったと思うんですけども、今年度は実態調査の結果の御報告までということで、来年度、改正についての検討を行うというのが事務局案ということで、最低工賃は3種類あるんですけども、今後については、今みたいに実態調査をして、次の年に改正の検討をやると1回まわるのに6年かかってしまうので、第15次計画からは今後で言うと、令和8年度にある電気機械器具製造業に関しては、令和7年度のうちに翌年度の改正検討分の実態調査をやるということで、毎年どれか1つの改正を検討していくと、そういうことでよろしかったでしょうか。

○労働基準部長

左様でございます

○渡辺会長

ありがとうございます。皆様、事務局からの御説明についての御質問、御意見等でございますでしょうか。

私の方から、気になっているのは5ページ目、6ページ目の実態調査の結果で、既に現在の最低工賃を下回っているところがあるのが気になっておりまして、来年見直しを検討するにしても、現時点で守っていないところがたくさんあるという状況をそのままにしておくのはどうかなと思うんですが、このあたりについて何か対策等は御検討いただいているのでしょうか。

○労働基準部長

実態調査を行ったこと自体で最低工賃についても改めて委託者の方にお知らせできたかなと思います。ただ実態調査の結果、確かに会長がおっしゃるとおり、品目によっては、最低工賃を下回っているところがございますので、来年改正の検討をいたしますことから、改正となる場合もならない場合もあると思いますけれども、最低工賃の周知等も合わせて来年度検討していきたいと思っております。

○渡辺会長

来年度の前に、事務局からこれは守ってもらうものですよっていう周知等は特に行わないということですか。

○労働基準部長

現行のリーフレットがありますので、改めて周知する方向で検討させていただきたいと思えます。

○渡辺会長

他、皆さん、御質問、御意見等ございませんでしょうか。それでは、今回事務局から御説明いただきましたとおり熊本県和服裁縫業に関する最低工賃については、令和7年秋に開催予定の家内労働部会において、改正の必要性があるのか、又は改正の必要性がないのかを調査審議していただくという方向に進めたいと思えますが、よろしいでしょうか。

では、議事につきましては、ここまでで終了で、その他何か委員の方々に、この場でお話しされたいことがございますでしょうか。

岩永委員、お願いします。

○岩永委員

経営者協会の岩永でございます。まず、局長からもございましたけど、本日の資料の作り方、今までと違いまして非常にわかりやすくございました。ありがとうございました。かなり中身が多いので、それでも読み込むのに苦労しましたけれども、非常にわかりやすくなったと思います。ありがとうございます。

私の方から、前回の審議会の場で、高校生の就職問題について、私どもの業界として新しい取組をやりようと思っているという御報告をしたかと思えます。先月2月に私どもで初めて、高校生の子どもの持つ保護者向けのセミナーを労働局にも後援いただいてやりました。目指すところは、高校生向けの就職説明会やセミナーは結構やっているんですが、最終的に就職を決めるにあたって、やはり一番身近におられる保護者の方々にも御理解をいただきました。

い、そしてより多くのお子さんに熊本の企業に残っていただきたいということを目指して実施しまして、結果だけ御報告しますと、2月8日土曜日に午後から半日間やりまして、まずセミナー、中身はヤングハローワークと雇用環境整備協会の、御二方から、高校生の就職に関するいろいろな注意点とか、準備しておかなければいけないことを、保護者の方々を含め皆様にレクチャーいただいて、後半は、私どもの協会の協会員15社の企業の方々に御参加いただいて、親御さん向けの企業の紹介をブースを設けてやったということでございます。県内各地から、約100名、約70組の御参加をいただきました。当初、熊本市内がほとんどかと思っていたんですけど、それに反しまして郡部の方も来ていただいたということで、いろいろお話を聞くと、アンケートもとりましたけれども、保護者の方々から、非常に好評をいただきました。高校生の就職のルール等も全然知らなかったとか、熊本に名前だけは知っていたけど、こういう企業があって、こういう内容だったと初めて知ったなど、非常に好評をいただきましたので、このイベントにつきましては、できれば次年度以降も続けていきたいと思っておりますので、その際はよろしく申し上げます。以上でございます。

○渡辺会長

ありがとうございます。何か事務局からございますか。よろしいですか。

熊本の貴重な人材がそれで熊本に残って就職してくれるといいなと思いました。

では、議事が終了いたしましたので、進行を事務局の方にお戻しいたします。お願いいたします。

○監理官

委員の皆様の御協力により、議事が終了いたしました。長時間にわたる御審議、ありがとうございます。では、局長の金成より一言申し上げます。

○労働局長

皆様、本日は長時間にわたりまして、熱心に御審議をいただきまして誠にありがとうございました。本日いただいた貴重な御意見を踏まえまして、機動的な施策展開を図ってまいりたいと存じますので、引き続き、お気づきの点がございましたら、御指摘いただければ幸いです。

それから、委員の任期は 2 年となっており、今年の 9 月末までとなっておりますけれども、年数や年齢について上限があり、渡辺会長をはじめ数名の委員の方が、9 月末の任期終了後、再任をお願いすることができないこととなり、今回が最後の審議会となります。これまで当局のために御尽力いただきまして、誠にありがとうございました。引き続き、様々な形で労働局に対して御支援、御協力を賜りたいと考えておりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。本日は大変ありがとうございました。

○監理官

任期の件がでましたが、本日最後の審議会となります会長から一言お願いいたします。

○渡辺会長

任期は 9 月までということですが、このように皆様と集まったの会合というのが今日で最後となるということで、御挨拶させていただきます。10 年あつという間だったような気もしますが、熊本地震があったり、コロナ禍があったり、TSMC の進出があったり、いろんなことがあった 10 年だったなと思えました。そんな中、この場で、豊富な御経験とバックグラウンドを持つ委員の皆様からの貴重な御意見を聞くことができ、私自身すごく勉強になりました。本当にありがとうございました。また、事務局の皆様にも、事前に御準備いただいたり、質問に対する御対応など、結構時間的に短い中での御準備だったり、大変なことをしていただいたかと思えます。本当にありがとうございました。私と同じタイミングで、高木委員と今日御欠席ですが甲斐委員、それから阪本委員も今期で終了となるということで、お疲れ様でした。また、皆様とは様々なところでお目にかかる機会もあるかと思えますので、引き続きよろしく願いいたします。本当にありがとうございました。

○監理官

ありがとうございました。本日使用しています資料 1 の行政運営方針につきましては、印刷業者が作成した最終版について、委員の皆様にごデータで送付する予定ですので申し添えます。では、以上をもちまして、令和 6 年度第 2 回熊本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。