

令和7年度第2回 熊本地方労働審議会議事録

令和8年3月10日（火）14:00～16:00

熊本地方合同庁舎B棟2F大会議室

○監理官

本日は、お忙しい中お集まりいただきまして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7年度第2回熊本地方労働審議会を開催いたします。審議に入りますまでの間、事務局として進行を務めさせていただき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。それでは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熊本地方労働審議会の会次第に沿って進めさせていただきます。

それでは、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名の皆様に御出席を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報告いたします。

委員の皆様の御紹介につきましては、お手元のレジユメの2ページに委員名簿を添付しております。なお、本日は労働者代表の渡邊委員、使用者代表の泉委員、永田委員が欠席となっております。

それでは局長の金谷より御挨拶を申し上げます。

○労働局長

熊本労働局長の金谷でございます。委員の皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、本審議会のためにお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本審議会におきましては、令和8年度の熊本労働局行政運営方針につきまして御審議をいただきまして、御意見を頂戴できればと考えております。この後、各部長から詳細について説明をさせていただきたいと思いますが、まず冒頭私の方からは、来年度の行政運営方針の概要につきまして、簡単に御紹介をさせていただきたいと思っております。では、ここからは着座にて失礼させていただきます。

まず、熊本県の現在の雇用失業情勢を見ておりますと、今年の1月の有効求人倍率は1.13倍と求人が求職を上回る状況が続いております。とりわけ医療・福祉、建設、警備の分野におきまして、特に人手不足が深刻な状況です。この人手不足が熊本県の経済に与える影響というのは、決して小さなものではないと認識しているところでございます。また、一

方、長引く物価高の影響によりまして、労働者の家計の負担も増している状況でございます。このため、物価高に負けない賃金引上げの取組、あるいはそれを支えるための価格転嫁の取組や中小零細企業への支援などが必要とされているという認識でいるところでございます。こうした認識のもとに、令和8年度熊本労働局行政運営方針におきましては、4つの重点施策を掲げて行政運営を進めていきたいと考えているところでございます。

まず第1は、最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援でございます。持続的な賃上げに向けまして、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整えるため、各種助成金をはじめ、関係省庁による支援策も含めた賃金引上げ支援施策パッケージの周知に努めてまいります。

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ございます。特に令和8年度は医療・介護・保育を最重点といたしまして、全八ローワークでアウトリーチ支援に取り組んでまいりたいと考えております。

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ございます。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ございます。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の促進等、多様な人材の就労支援に取り組んでまいります。また、女性活躍推進法の改正の周知及び履行に努めてまいります。さらには、労働災害防止対策につきましては、治療と仕事の両立支援、あるいは高齢者の労働災害防止等、法改正の周知により、安心して安全に働ける職場づくりを推進してまいりたいと考えております。

労働局といたしましては、地域の総合労働行政機関といたしまして、関係機関と一体となり、有機的・戦略的な連携を図りながら、各種取組を行っていききたいと考えております。本日は委員の皆様方から、様々な角度から御意見をいただければ幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○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。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、小葉会長に議長をお願いいたします。小葉会長、よろしくお願いいたします。

○小葉会長

皆さんこんにちは。だいぶ気候がゆるんでまいりまして過ごしやすくなってきましたが、朝晩は寒いところがありますけれども、花粉が大変でございますね。

今、局長からお話ございましたように議題の1つ目が熊本労働局行政運営方針の令和8年度版について審議をさせていただきたいということでございます。御説明ありましたように4つの柱で構成されているということですね。

資料1になりますが、まず一つ目が最低賃金・賃金引上げに向けた支援ということで、熊本県の最低賃金が上がり、物価高に伴って賃金の上昇も求められているところでございます。これを賃金コスト、労働コストの上昇と捉えるのではなく、それぞれの労働者の労働意欲の向上、あるいは定着率の増加というようなプラスにつなげていくための方策、方針を考えてくださっているということで、それを確認していくということになります。

それから2番目が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ということで、半導体関連産業をはじめとして需要の拡大が進んでいる産業等があって、労働需給のバランスについて、全体で見れば先程の御説明にあった有効求人倍率 1.13 倍ということになるんですけれども、それぞれの需要と供給のバランスを考えていかなければならないということで、労働移動の円滑化というのが1つのキーワードになるかなと思います。

また第3点目ですけれども、リ・スキリングというのがこの4つの大きな柱の中の1つとして挙げられているのは、結構最近なのかなというような気がしております。私、労働経済学者ですので、労働経済学的な話を少しだけさせていただければと思うんですけれども、今AI がかなり発展いたしまして技術革新が進んでいるわけですけれども、中高年の労働者の方々が新しい技術にキャッチアップする、それにちょっと二の足を踏むといえますか、消極的になってしまう理由というのが、ケビン・ラングというアメリカの経済学者が言っていることですけど、2つあるというんですね。1つがイナーシャエフェクトと呼ばれるんですけれども、これは慣性、車がブレーキを踏んだ時に前に体がつんのめるとい慣性ですけれども、慣性効果というのが一つ、それは何かというと、今まで労働者は自分の経験があるわけですね。それから、自分が培ってきた技術があるわけです。それを新しい技術に変えたとすると、今まで培ってきた技術は一体何なんだと、その価値を失ってしまうことに対する恐れですね。これが中高年の労働者、特に新しい技術への適用を嫌がる一つの理由である。もう1つがホライゾンエフェクトと言うんですけども、これは地平線効果というふうに日本語では言うのかなと思いますけれども、これは何かというと、中高年の労働者にとっては定年退職が見えているというような状況のもとで、新しい技術を手に入れるためには、自分に対する投資をしなければならぬわけですけれども、自分に対する投資をした後にもうすぐ定

年ということになってしまいますと、その自分に対する投資のリターンを得る期間がないわけですね。なので消極的になってしまうというようなことが言われております。つまり、この労働者の方々、特に中高年の労働者の方々新しい技術に対して適用することを嫌がるという気持ちについては、それは労働者の方々が向上心がないとか、やる気がないとか、老害であるとか、そういったことではなく合理的な選択の結果としてそうなっているという指摘であります。このように合理的な理由というのを考えることによって、どうしたら新しい技術に適応して行くことができるのだろうか、あるいは会社というのは別にひとりで何でもやらなくてもいいわけですから、チームを組んで、ICTの技術に明るい方と、今まで培ってきた熟練技能を持った労働者がチームとなって会社のために貢献することもできるんじゃないか、そういった様々な原因が明らかになることによって、様々な方策も明らかになっていくのではないかと考えております。そういった形で建設的な議論ができればと考えております。

第4点目が、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に取り組むということで、継続的に労働局でやっていただいていることとさせていただきます。長くなりましたけれども、この4点につきまして活発な御議論をお願いいたします。

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運営規程第6条第2号により原則として公開ということになります。それでは、事務局から配付資料の説明をお願いいたします。

○監理官

配付資料について説明させていただきます。黄色のファイルを開いていただき、配付資料一覧をご覧ください。議事1の資料として青のインデックス、資料1令和8年度熊本労働局行政運営方針、事前にメールで送付いたしましたものですが、これに基づき説明させていただきます。資料2労働基準部関係資料、資料2-1から2-5。資料3雇用環境・均等室関係資料、資料3-1から3-2。資料4職業安定部関係資料、資料4-1から4-3。議事2の資料として赤のインデックス資料1第15次最低賃金改正計画、資料2令和7年度熊本県電気機械器具製造業家内労働実態調査結果、参考資料となります。配付資料の説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○小葉会長

ありがとうございます。それでは議事に入ります。議事1令和8年度熊本労働局労働行政運営方針について、一括して説明を受けた後で、質疑・意見交換を行うこととしたいと思

ます。

なお、各部室からの説明には、事前質問への回答を含めて説明をしていただきます。では、説明をお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の斉藤です。委員の皆様には、労働基準行政の運営に御指導等いただいております。私からは、令和8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します。着座で説明をさせていただきます。

資料1 行政運営方針と資料2—1 から2—5 で説明させていただきます。

まず、1 ページ目の賃金引上げに取り組む中小企業、小規模事業者への支援です。賃金引上げ支援施策パッケージの周知等につきまして、本年度、当局版の賃金引上げ支援施策パッケージを策定しまして周知を図ってきたところです。令和8年度の行政運営方針では、この支援施策パッケージを周知することにより、賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者を支援しますと記載し、取組を推進していきたいと思っております。この支援施策パッケージにつきましては、令和8年度予算が成立した後に改訂を行うこととしております。改訂いたしましたら、委員の皆様にもお知らせをさせていただきますので、周知に御協力を賜りますと幸いです。

続きまして、最低賃金制度等の適切な運営についてをご覧くださいと思います。

(1) 熊本県最低賃金につきましては、本年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まして、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、御審議をいただきたいと考えております。

(2) 熊本県特定最低賃金につきましては、関係労使からの改正の申出が必要となっておりますけれども、申出が行われましたら、まずは熊本地方最低賃金審議会において改正の必要性について御審議いただきます。その後、審議の結果、改正の必要性ありとの結論になりましたら、専門部会におい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。

ここには、現在発効している金額を掲載させていただいております。いずれにつきましても、答申の後、異議申出がありましたら、その異議申出の審議の結果を踏まえて改正額を決定いたしまして、発効日に向けて、熊本県内の使用者の皆様に変更後の最低賃金額を遵守していただきますよう1ページの下にあるような広報用品を活用しまして、支援策と併せ、広く周知を図ってまいります。このクリアファイルは、本日お配りさせていただいております

ので、御活用いただきたいと思います。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。

ここで井寺委員から御質問をいただいております。最低賃金の周知や監督指導が行われるということですが、現状として、県内において、どれくらいの監督指導件数（違反）があるのか気になりました（他地域と比較した傾向など）との御質問です。

最低賃金の履行確保を図るため、例年 1 月から 3 月にかけて、県内 6 の労働基準監督署におきまして、最低賃金額の改正により影響を受けると考えられる業種や監督署に寄せられました情報等の中から対象事業場を選定しまして、集中的な監督指導を実施しています。熊本県内では、毎年約 300 事業場に対しまして監督指導を実施しておりますけれども、そのうち最低賃金違反の割合につきましては、過去 3 年で申し上げますと、令和 5 年が約 14%、令和 6 年が約 13%、令和 7 年が約 12%となっております。1 ポイントずつ低下しています。他の地域につきましては、他の労働局の状況となりますのでお答えはできかねますが、全国における最低賃金違反の割合は、10%～11%となっております。熊本の方が少し高いという状況になってはいますが、今申し上げましたように、最近の傾向としては、低下傾向となっております。なお、監督指導の際に、最低賃金法が遵守されているかどうかの確認とともに、賃金引上げに関する参考情報の提供や業務改善助成金をはじめとする賃金引上げ支援施策パッケージを周知し、賃金引上げに向けた支援も行っているところです。以上、回答させていただきます。

続きまして、15 ページをご覧くださいと思います。15 ページから 17 ページまでは、第 4 の多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組のうち、6. 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が、この部分が労働基準行政の所管となります。

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は、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指導を実施してまいります。

続きまして、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、令和 8 年度も、建設業・自動車運転者につきましては、施主や荷主といった取引関係者、県民の皆様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いきたいと思っております。医師につきましては、熊本県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関の支援を実施してまいります。

続きまして、15 ページの労働条件の確保・改善対策につきまして 3 点、法定労働条件の履行確保等、特定の労働分野における労働条件の確保対策の推進、未払賃金立替払制度の迅速・適正な運用について、引き続き取り組んでまいります。

続きまして、16 ページをご覧くださいと思います。労働災害防止対策の推進です。4 項目ございますが、熊本労働局第 14 次労働災害防止推進計画、14 次防と呼んでおりますが、この推進です。2023 年度（令和 5 年度）から 2027 年度（令和 9 年度）までの 5 年計画です。こちらにつきましては、資料 2 - 2 に概要をお付けしております。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いきたいと思っております。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、具体的には 13 人以下、死傷災害につきましては、令和 9 年までに令和 4 年と比較して減少に転じるということで、具体的には 2,021 人を下回るということを目指しております。行政運営方針では、労働災害発生状況の推移を載せておりますが、令和 7 年が速報値で 2,006 人、詳細につきましては、資料 2-1 で御説明させていただきたいと思っておりますのでご覧ください。令和 8 年 2 月 6 日現在における速報値の状況となります。一番下のコロナり患を含むところをご覧くださいと思います。労働災害でお亡くなりになった方は 15 人ということで、令和 6 年の 6 人から 9 人増と大幅な増加となっております。次に下から 3 行目の総計をご覧くださいと思いますけれども、休業 4 日以上死傷者数は、コロナり患分を除きますと、2,006 人でございまして、こちらも令和 6 年同期と比べ 61 人の増加となっております。業種別では、8 号中の小売業が 196 人、13 号中の社会福祉施設が 193 人、4 号の道路貨物運送業が 177 人の順で多くなっております。また、前年同期と比べて増加が大きい業種は、13 号中の医療保険業が +34 人、6 号中の農業が +20 人、3 号中のその他の建設業が +16 人となっております。資料の 3 ページ目、業種別 事故の型別・年齢別労働災害発生状況（速報値）の左半分をご覧くださいと思いますが、事故の型別では、多い順に転倒 638 人、墜落・転落 331 人、動作の反動・無理な動作、主に腰痛等ですけども 273 人となっております。右半分の被災労働者の年齢別の集計ですが、60 歳以上の高齢労働者の割合が多く、年々増加傾向となっております。令和 7 年速報値では 36.7%と平成 28 年以降 10 年間で過去最高となっております。行政運営方針の 16 ページにお戻りいただきたいと思っております。只今御説明申し上げましたとおり、県内の労働災害は、死亡者数、休業 4 日以上死傷者数とも増加傾向となっております。第 14 次防の中間年でありまして本年の取組結果や労働災害の発生の動向を踏まえまして、引き続き労働災害防止対策を推進してまいります。

なお、第 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—2 の裏面に載せておりますが、本年度の状況につきましては、資料 2—3 でまとめておりますけれども、時間の都合上、説明は割愛させていただきますので、後程ご覧ください。

それでは令和 8 年度の具体的な取組ですけれども、1 つ目が行動災害防止及び高年齢労働者に係る労働災害防止対策の推進です。行動災害防止対策につきましては、特に行動災害が多いのは小売業や介護施設でございます。労働災害防止に向け、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする SAFE 協議会の運営を通じまして、自主的な安全衛生活動を支援する取組等を推進していきたいと思っております。また、高年齢労働者の労働災害防止対策につきましては、労働安全衛生法の改正により、本年 4 月から努力義務化されるところです。対策を推進するために、2 月 10 日に高年齢労働者の労働災害防止のための指針が制定されたところです。この周知や指針に基づく指導を行うことにより高年齢労働者が安心して安全に働ける職場づくりを一層推進していきたいと思っております。この指針の概要につきましては資料 2—4 でお付けしておりますので、後程ご覧をいただきたいと思います。

2 つ目は、死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止の徹底です。局長パトロール等の実施等により、建設業や陸上貨物運送事業を中心に、墜落・転落防止対策など、死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止対策の徹底を図ってまいります。

17 ページですが、3 つ目は、労働者の健康障害防止対策の推進です。2 つございますが、職場における熱中症対策につきましては、キャンペーンの期間中、予防対策が実施されるよう周知を行うとともに、昨年 6 月に施行されました改正労働安全衛生規則に基づく重篤化を防止するための措置等が確実に講じられるよう、引き続き指導等を行ってまいります。それから、化学物質対策につきましては、各事業場において自律的な化学物質管理の定着を図られるよう、2 月を化学物質管理強調月間としておりますので、この月間を中心に周知等を図ってまいります。

4 つ目が、労働者の健康確保対策の推進です。メンタルヘルス対策と治療と仕事の両立支援等を推進してまいります。特に、治療と仕事の両立支援につきましては、労働施策総合推進法の改正により、本年 4 月から努力義務化されます。また、この両立支援を推進するために、先月 2 月 10 日に治療と就業の両立支援指針が制定されました。周知を行うことにより、治療を受けながら安心して働ける職場環境づくりを一層推進してまいりたいと思っております。この指針の概要につきましては、資料 2—5 としてお付けしておりますので、後程ご覧いただきたいと思います。

最後は、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、御本人や御遺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おります精神障害の労災請求をはじめ、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。

労働基準行政の取組につきましては以上でございます。

○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の狭間です。雇用均等行政の推進につきましては、日頃から御理解、御協力をいただいておりますことを厚く御礼申し上げます。私からは8年度に雇用環境・均等室が行います主たる業務につきまして、行政運営方針に沿って説明申し上げます。着座にて説明させていただきます。

まず、行政運営方針の1ページ目になりますけれども、賃金引上げ支援施策パッケージの中の業務改善助成金についてでございます。業務改善助成金につきましては、賃金の引上げのインセンティブになるものとしたしまして、賃金室で広報を行い、雇用環境・均等室で審査・支給を行っております。7年度の申請は、昨年末をもって終了しておりますけれども、年々多くの申請をいただいているところでございます。審査を急ピッチで進めているところでございます。この助成金は、事業場内の最低賃金を30円以上引き上げ、機械等の設備投資などを行った場合に、購入費用の一部を助成するというものでございます。今後も多くの利用が見込まれますので、来年の申請は9月からになりますけれども、引き続き広く周知を行ってまいります。

次に2ページになります。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とありますけれども、雇用環境・均等室では、判例やガイドラインを踏まえ、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や見直しに取り組んでいただくよう企業に対して助言を行っております。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係るチェックシートを配布・回収をしておりますけれども、次年度におきましても、監督署からの情報をもとに報告徴収を行ってまいります。また、働き方改革推進支援センターでは、これは本省で委託を行っている事業でございますけれども、センターでは働き方改革関連の相談だけではなくて、同一労働同一賃金の実現のコンサルティング、それから、各種助成金の相談周知についても力を入れているところでございます。次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。

ここで、渡邊委員から事前に質問をいただいております。御質問の内容といたしましては、同一労働同一賃金の不合理な待遇差について、わかりやすく、理解浸透に資する広報が必要ではないでしょうかということでございます。お答えといたしましては、まず不合理な待遇差の意味についてでございますが、正規社員と職務等に違いがない場合、差別的取り扱いが禁止となっておりますけれども、職務等に違いがある場合は、違いに応じた処遇をすべきものでありますので、労働局では、差をつけている理由が不明確な場合は、事業所に対して処遇を見直すように助言を行っております。具体的には、事業所の報告徴収、労働局から事業所への調査の際に、賃金や賞与、通勤手当等の各種手当、その他の待遇につきまして差がある場合は、パートや有期だからというだけの理由で通常の労働者との支給額に差があるのは不合理であるということをお伝えしております。正社員との業務内容や責任の程度、それから人材活用の仕組みに差があるのであれば、その差に沿って適切に処遇を定めるよう、ガイドラインや判例を示しながら、事業所への是正や改善を求めているところでございます。また、監督署が実施する集団指導の場におきましても、パートや有期だからという理由で待遇に不合理な取り扱いがないように、事業所に要請を行っているところでございます。こちらの不合理な待遇差については、総合的な判断が必要なものもありまして、大変わかりにくいところだと思っておりますので、なるべく具体例をお示しすることにより、事業所に法の趣旨が浸透するよう、あらゆる機会にわかりやすい広報に努めてまいりたいと思っております。本年の10月にはガイドラインの改正も予定されていることから、より一層丁寧な説明、それから周知に努めてまいります。以上回答をさせていただきました。

行政運営方針の11ページになります。半ば以降になりますけれども、女性活躍に向けた取組促進等とありますけれども、これは資料3-1をご覧ください。昨年の6月に改正法が成立しております、今年の4月からの施行となっております。簡単に改正点について説明申し上げますと、まず法律が10年延長されました。太字で書いてありますけれども、情報公表の必須項目の拡大とありますが、これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられておりました男女間の賃金差異でございますけれども、これを101人以上の企業に公表義務を拡大するということになりました。また新たに女性管理職比率についても、101人以上の企業に公表を義務付けるということになりました。100人以下につきましては、努力義務ということになります。その下に従業員数が301人以上の企業は・・・と書いてありますけれども、301人以上の企業につきましては、4項目以上の情報公表を義務付けます。義務付けられましたのは、赤字で書いております男女間の賃金差異と、女性管理職比率の公表とともに、その下の左右の囲みの中の項目からそれぞれ1項目ずつ公表していただきますので、合計で4項目以上の公表が必要となってまいります。

また、次のページを開いていただきまして、従業員数が 101 人から 300 人の企業につきましては・ ・と書いてありますが、3 項目以上の情報公表となります。赤字の男女間の賃金差異と、女性管理職比率の公表とともに、先程の前のページの左右の四角の項目の全体の中から 1 項目以上の公表が必要となりますので、合計 3 項目以上の公表が必須となります。

これらにつきまして、こちらのリーフレットを基に事業所に対しまして、広報を行ってまいります。

行政運営方針 11 ページのえるぼし認定でございますけれども、現在 26 社の認定があるところでございます。4 月からえるぼしプラスという認定も始まりますので、多くの企業が取得できますように、引き続き周知、広報等、取得に向けての支援を行ってまいります。

次に、12 ページになります。総合的なハラスメントの防止についてでございますけれども、各種ハラスメントにつきましては、御相談も多いところでございますけれども、カスタマーハラスメント、就活セクハラにつきましては、社会問題となっていることを背景に、昨年 6 月に法改正が行われております。今年の 10 月 1 日から防止対策が義務化となります。次年度はカスタマーハラスメント、それから就活セクハラを中止に広報を行ってまいります。

資料 3—2 をご覧ください。こちらにつきましても、少し説明させていただきますと、指針の内容の概要を掲載しているところでございますけれども、カスタマーハラスメント対策の義務化と書いておりますけれども、カスタマーハラスメントは、赤字の 3 つの要素を満たすものでございます。つまり、①顧客等の言動でありまして、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らしまして、社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、この 3 つの要素をすべて満たすものでございます。事業主が講ずべき措置につきましては、次のページになりますけれども、囲みが 5 つありますが、大きく 5 つ、細かく①～⑩までの 10 個の項目を措置する必要があります。次のページには望ましい措置について書かれております。次のページを開いていただきまして、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策も 10 月から義務化ということになります。いわゆる就活セクハラについてでございますけれども、これは求職者だけではなく、就活中の学生やインターンシップ生、教育実習、看護学生などにつきましても、防止措置を講じることが義務となります。次のページに、事業主が講ずべき措置を記載しております。今年 10 月からの施行となりますことから、これらにつきましての周知を進めてまいります。

行政運営方針 12 ページになります。総合労働相談等への対応と書いておりますが、県内 7 力所の総合労働相談コーナーで、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が、労働相談件数といたしましては、全体で 17,000 件から 20,000 件といったところで、

高止まり傾向にございます。民事上の紛争は 5,000 件弱というところでございます。右のグラフの助言でございますけれども、近年は 200 件前後、あっせんは 40 件程度というところで推移しております。こちらは名前を出してトラブルを迅速に解決したいという労働者にとってはとても有効な制度でございますので、広く周知を図ってまいりたいと思います。

次に 13 ページになります。仕事と育児・介護の両立と次世代育成支援対策法の推進でございますけれども、令和 5 年の子ども未来戦略によりまして、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。昨年の 4 月から順次、改正育児・介護休業法が施行されておりますので、引き続き周知を行ってまいりたいと思います。次世代育成対策推進法でございますけれども、省令の改正が、これも昨年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に周知を行うとともに、くるみんの認定基準の改正も昨年行われておりますことから、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。現在の認定数については、記載のとおりです。

最後でございますけれども、14 ページになりますが、フリーランスの就業環境の整備についてでございます。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、一定程度の規制を設けたものでございます。こちらは令和 6 年の 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、就業環境に関する違反があれば指導を行っているところでございます。また、発注者と契約のトラブルについての相談があった場合は、フリーランストラブル 110 番を御紹介しているところでございますので、こちらにつきましても引き続き周知の方を行ってまいります。

私からは、以上でございます。

○職業安定部長

職業安定部長の山田でございます。日頃より労働局、ハローワークの行政運営に御理解いただきましてありがとうございます。私からは、職業安定行政が、令和 8 年度に取り組むべき内容につきまして、行政運営方針に沿って御説明申し上げたいと思います。着座にて失礼いたします。

資料 1 行政運営方針の 2 ページをご覧ください。時間限られておりますので、ポイントを絞って御説明申し上げたいと思います。中段ほどの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というところでございまして、キャリアアップ助成金について、正社員化

コース、賃金規定等改定コース、令和7年7月に新設した短時間労働者労働時間延長支援コースの各コースの周知、活用勧奨を行ってまいります。今回、井寺委員より御質問をいただいておりますけれども、周知や活用勧奨を行われるとのことですが、各コースの利用件数についてのお尋ねです。令和7年度の1月までの10カ月間の実績になりますけれども、正社員化コースにつきましては、支給申請件数が1,233件、ちなみに令和6年度1年間では828件ございました。賃金改定コースにつきましては、令和7年度80件、令和6年度は96件。昨年7月から始まりました短時間労働者労働時間延長支援コースにつきましては、48件という実績となっております。活用勧奨に努めてまいります。

続いて3ページをご覧ください。第2の柱の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ございます。ハローワークにおける求人充足サービスの充実ということで、ハローワークの基幹業務でございます。求人情報のアクセスが容易になりまして就職活動が多様化する中、ハローワークは求人及びその求人情報の質を高めた上で、求職者に提供してまいります。求人条件緩和や魅力ある求人票の作成のための助言、事業所訪問により求人票以上の情報を収集しまして、各安定所で開設しているSNSやデジタルサイネージ等で情報発信を行いまして、求職者が求人情報に触れる量を増やしてまいります。求人票以上の情報と言いますと、一例を申し上げますと、福利厚生であったり、例えば資格取得をした場合に補助がありますとか、そういった情報を聞き取ってきまして、それを求職者の方にダイレクトに伝えるというようなことをやっております。また、ハローワークの会議室を利用した会社説明会、職場見学ツアーなども積極的に取り組みまして、求人者と求職者が直接会って会社の魅力を伝えたり、仕事内容について質問できる出会いの機会を創出してまいります。

半導体関連産業につきましては、求人情報を月1回発行しまして、関係機関と連携して広域での周知、応募勧奨に取り組んでまいります。また、厚生労働省では課題解決型支援事業に取り組んでおります。こちらも井寺委員より事前に御質問いただきましたけれども、課題解決型支援事業でございますが、令和6年度から始まった取り組みでございます。労働市場が売り手市場になる中で、ハローワークに来られる方でも就職困難度が高い求職者の割合が増加する傾向にありまして、こうした方々に対する課題解決支援サービスの提供が求められているといったことであったり、また、人手不足が深刻化する中で、求人企業に対する人材確保コンサルティングも重要性を増していると、こういった背景事情を行政ニーズの変化に対応するため、どのような体制で、どのようなサービスを提供することが効果的、効率的なのかを追求検証するために、令和6年度よりハローワークの主要業務である職業紹介業務におきまして、中核的な役割を担うべく常勤職員を増員しまして、中心となり、利用者に対してきめ細かな支援を実施する事業が、課題解決型支援事業でございます。こちらの事業をハロ

一ワーク菊地において取り組んでおりまして、地場産業の製造業と宿泊飲食サービス業の求人充足率向上に向けた取組を行っております。この資料の下にありますようなつくるシゴト就職フェアをグランメッセで行ったりもしております。

続いて4ページでございます。人材確保対策コーナー等における人材確保支援でございます。多くの産業では人手不足が顕在化しておりまして、中でも医療・福祉、建設、警備、運輸等の分野では、人手不足が深刻化しているところでございます。県内では、ハローワーク熊本において人材確保対策コーナーを設置しまして、専任のスタッフを配置し、関係機関と連携しながら人材確保対策を実施しております。令和8年度につきましては、人手不足が深刻な医療・福祉分野を人材確保の面から支えるために、医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトと銘を打ちまして、全ハローワーク、県内ですと10か所、全国ですと544か所ございますが、最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチ支援による求人充足支援に取り組んでまいります。実際に事業所に赴きまして、ニーズを聞き取り、紹介して求人充足につなげていくという取組を行ってまいります。

続いて、民間人材サービス事業者の適正な運営の推進でございます。私ども事業者の指導監督も行っているところでございます。熊本県内の職業紹介事業所数は328、労働者派遣事業所数は358と増加傾向にあります。これらの事業所に対して、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、近年、求人者が医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士などの採用にあたって人材紹介会社を利用いただいた結果、紹介手数料などの職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースが見受けられるところでございます。こうした事態に対処するため、労働局需給調整事業室に設置しました、医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口におきまして、相談窓口に寄せられた情報を基に、法令違反の疑いがある場合には、指導監督を実施しております。また、いわゆるスポットワークの仲介業につきましても法違反が認められた場合は、適切な指導を実施しております。

こちらにつきましては、事前に松本委員より御質問をいただいております。具体的な指導内容など開示できる範囲で教えてくださいということでございますけれども、具体的なトラブルの指導内容については、恐れ入りますが開示することができません。御理解いただければと思います。ただ一方で、資料でお付けしている4-2、4-3をご覧くださいなのですが、まず4-2が先程申し上げました窓口を紹介するリーフレットになっております。続いて4-3の裏面に、よくあるお問い合わせをまとめておりますが、こういったものをまとめながら、求人事業主と有料職業紹介事業者間でトラブルが発生した場合については、契約当事者間の民事紛争については、私ども労働局は関与できないところでございますが、職業安

定法令に基づく、また指針で定めてある事項につきまして、例えば手数料に関する事項であったり、返戻金制度に関する事項の明示をすること等であったり、求人者に対する違約金規定を設けている場合はその規約の明示をすることというような指導を行っているところでございます。御理解のほどよろしくお願いいたします。

続きまして、5ページでございます。第3の柱、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ございます。

学び・学び直しの支援ということでございまして、教育訓練給付制度の給付率引上げを令和6年10月に行っております。また、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や雇用保険被保険者以外の方へ教育訓練費用と生活費を融資するリ・スキリング等教育訓練支援融資が創設されております。また、労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進に取り組んでまいります。また、令和8年度から本格実施されます非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練、これはオンラインでやることが多くございますが、地域ニーズを踏まえた訓練を実施していくために、都道府県等とも連携した周知に取り組んでまいります。併せまして、地域職業能力開発促進協議会を活用しまして、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保してまいります。

その下の労働者のキャリア形成やリ・スキリングの関係でございますが、県内にキャリア形成・リスキリング支援センターを配置しまして、また各ハローワークに相談コーナーを設置しまして、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行います。

6ページでございます。雇用保険を受給できない方への安定した職業への再就職や転職を促進するために、求職者支援制度がございます。積極的な周知広報により制度の活用を推進してまいります。

続いて、公的職業訓練デジタル推進人材の育成支援でございます。デジタル分野にかかる公的職業訓練については、ハローワークにおいて、適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細やかな個別・伴走型支援によりまして、デジタル分野における再就職の実現を図ってまいります。

その下の地方公共団体等の取組への支援でございます。熊本労働局におきましては、このページの下にありますように、熊本県、熊本市、阿蘇市、八代市の4つと雇用対策協定を締結しております。国と地方が一層連携して、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、熊本県及び熊本市において当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施して

まいります。

続いて、7ページでございます。人材開発支援助成金による人材の育成でございます。人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対しまして、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させる訓練やリスキリングを実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度でございます。令和8年度までにデジタル人材を全国で230万人確保するため、人材開発支援助成金の人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コースについては、制度解説に関するYouTube動画の掲載や各種説明会等を通じまして、制度の周知を行い、さらなる活用を勧奨してまいります。

続いて、8ページ、4つ目の柱、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組でございます。1つ目、高齢者の就労促進です。70歳までの就業機会確保等に向けた支援でございます。右のグラフをご覧くださいと、高齢者就業確保措置の状況は着実に推移をしているところでございます。70歳までの就業機会確保等に向けまして、ハローワークでは、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を行います。また、提案型相談・援助が必要な場合には、高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等と連携した支援を実施してまいります。2つ目ですけれども、生涯現役支援窓口を県内6カ所に設置しまして、担当者制による個別支援等、高齢者の多様なニーズを踏まえた総合的な就労支援を実施してまいります。

続いて障害者の就労支援です。1つ目、ハローワークによる障害者への就労等の支援でございます。ハローワークの専門窓口におきまして、精神障害者、発達障害者、難病患者などの求職者に対して多様な就労支援を推進します。また、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しましては、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施します。右側の中小企業等をはじめとした障害者の雇入れ等の支援です。法定雇用率が本年7月から2.7%へ引き上げられるとともに、昨年4月から除外率が10ポイント引き下げられたことから、障害者の早期の計画的雇入れを促進します。また、雇用義務があるにも関わらず、障害者を1人も雇用していない企業及び障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しまして、ハローワークと関係機関が連携をして、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を実施してまいります。下のグラフに赤色の線がありますが、昨年4月の除外率の引き下げ等もありまして、令和7年度につきましては、実雇用率が残念ながら低下したところでございます。

続いて9ページ、外国人に対する就労支援です。右のグラフにありますとおり、増加傾向にございます。外国人求職者に対する相談支援の実施としましては、求人開拓等、安定的な

就労確保に向けた支援を実施してまいります。また、熊本ヤングハローワークに留学生コーナーを設置しまして、大学等と連携をした国内就職促進に向けた支援を実施してまいります。次の外国人雇用事業主に対する支援の実施でございますが、訪問指導等によりまして、適正な雇用管理に関する助言・援助等を行うとともに、関係省庁と連携しながら外国人雇用管理セミナーを開催してまいります。

続いて、就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援でございます。ハローワーク熊本に専門窓口を設置しまして、キャリアコンサルティング、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓など、就職から職場定着まで一貫した支援を、専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施してまいります。SNS 等の広報によりまして、周知及び支援に係る気運の醸成を図ってまいります。

10 ページ、新規学卒者等への支援でございます。くまもと新卒応援ハローワークをはじめとする各ハローワークにおきまして、担当者制等によるきめ細やかな個別支援を実施してまいります。大学等と連携をして、就職活動に支援を必要とする学生等にニーズや課題に応じた支援を行います。さらに、中小企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題を踏まえまして、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、企業訪問を積極的に行いまして、事業所の魅力や特徴、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集して、訴求力の高い求人情報の発信に努めてまいります。

続いて、若年無業者等への就労支援の関係でございますが、ハローワークと地域若者サポートステーションと連携をしまして、支援対象者を早期に把握して、心理的サポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施してまいります。

正社員を希望する若者への就職支援については、35 歳未満で安定した就労経験の少ない若年者の正社員就職を支援するため、就職活動の進め方、自分に合った求人の選択、求人への応募、就職後の職場定着まで、専任の担当者による支援を、県内のハローワークであったり、わかもの支援コーナー、わかもの相談窓口で行ってまいります。

続いて 11 ページ、雇用保険制度の適正な運営でございます。雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用保険制度におきましては、適切な運営を行ってまいります。また、求職者における利便性の向上のために、令和 7 年 1 月からオンライン失業認定の取組が始まっておりますし、また、令和 7 年 1 月よりマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付というの也开始しておりますので、こういった取組の周知広報に取り組んでまいります。

最後 12 ページ、子育て中の女性等に対する就職支援でございます。子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口であるマザーズハローワーク、マザーズコーナーにおきまして、ひとりひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型支援を行ってまいります。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及びオンラインを活用した就職支援サービスを推進してまいります。

職業安定行政の説明は以上でございます。

○小葉会長

どうもありがとうございました。それでは、これから質疑・意見交換に入りたいと思います。事前に公益代表の井寺委員、労働者代表の渡邊委員、使用者代表の松本委員からいただいております質問につきましては、今の労働局からの説明の中で説明をされていたということですが、井寺委員いかがでしょうか。よろしいでしょうか。渡邊委員につきましては、御欠席でございますので、渡邊委員の御質問については、同一労働同一賃金について、不合理な待遇差の解消とあるが、より分かりやすく理解浸透するには広報が必要ではないでしょうかという内容でしたけれども、同じ労働であるということが何を意味するのかということは難しいところがございますので、実例を含めて、わかりやすく広報して伝えていきますというような御回答でございました。きちんと回答をされたと思います。松本委員はいかがでしょうか。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、他の皆様方から御意見、御質問等ございますでしょうか。山本委員、どうぞ。

○山本委員

山本です。御説明ありがとうございました。2 点程要望です。1 つは 15 ページ長時間労働の抑制ですが、ぜひとも監督指導の強化をしっかりやっていただければと思っています。と言いますが、ここには出てきてないんですけど 2024 年度のデータで過労死等の労災申請件数が全国で 4,810 件と過去最大になっている状況だそうです。働き方改革がスタートして、やがて 6 年に入りますけども、それ以降からも過労死等の労災申請件数が伸びてきているというデータを目にしております。さらに深掘りすると、脳疾患、心臓疾患で申請をされた場合の労働時間を見ると、時間外労働 80 時間から 100 時間の方が 1 番被害が大きい。それから精神疾患は時間外労働時間 100 時間以上の方が 1 番申請が多かったというデータがあるようです。長時間労働というのは心と体をむしばんでいきます。このデータでもはっきり出ていますので、ぜひとも監督指導の強化をしていただきたいと思います。余談で

すが、今、政府の方では労働時間の上限規制を緩和させたらどうかという話であったり、あるいは裁量労働制の適用拡大をしたらどうか、労働基準法の見直し等も今後予定をされてくるんですかね。私たちはちょっとはテナマークをつけていますけれども、今の状態でもこういう状況がありますので、そこはぜひお願いしたいと思っております。

もう1つ申し上げますと、カスタマーハラスメント対策ですね。東京都ではカスハラ条例がスタートを切ったと思います。他の都道府県では入っていないと思うんですけども、熊本においてもカスタマーハラスメントが散見されるようですから、私たち労働組合なのでいろんな話聞きますので、これは労働局ではなく熊本県になるんでしょうが、カスタマーハラスメントの条例を導入されたらどうなんだろうということも考えております。労働局としては、問題認識、課題解決のための条例制定について、どういう認識をお持ちなのか、県に対して何らかの機会でお話をされるようなお気持ちがあるのか、少しお聞かせいただければと思います。私たちの方からは、県にお話をしたいとは思っています。

以上2点、よろしくお願いたします。

○労働局長

御意見、御質問ありがとうございました。まず1点目、長時間労働の抑制についてでございます。これにつきましてはおっしゃるとおりで、月80時間乃至100時間を超えるような労働というのは、心臓疾患、脳疾患あるいは精神疾患に繋がってくる。精神疾患の場合は長時間労働に、例えばパワハラとかが組み合わさっているケースも多いようだと言っております。こうしたものがあってはいけないということはもちろんの話でございます。労働者ひとりひとりにとって不幸なことであるということはもちろんですし、会社の側からしても、貴重な労働力を失うことにつながるという話で、誰も得をしない話だろうと思っておりますので、こちらの方についてはきちんと監督指導していかなければいけないということは申し上げておきます。また、労働基準法改正の話も触れられたので、少し情報提供ということでお話をさせていただきたいと思いますが、働き方改革関連法案が施行になりまして、法律の施行規則と附則におきまして、施行後5年経ったところで1度見直しは考えてくださいという話があって、我々の方でも本省の方でいろいろと調査をしたというところでございます。先週、本省で発表した3,000人ぐらいの労働者にアンケート調査して、その結果を発表したんですが、もっと働く時間を増やしたいという方がどれくらいいたかということ、だいたい全体の10%ぐらいで、さらに細かく見ていくと、80時間なり100時間なり超えても働きたいという方は数パーセントしかいなかった。これを多いと見るか少ないと見るかという問題はひとつあるかもしれない。ただ、9割以上の方がこれ以上働く時間を増やしたくないと言っ

ているのを、だから増やさなくていいんでしょという考え方もあれば、数パーセントでも希望する方がいれば、その人たちに対して配慮も必要ですよという考え方もあるのかもしれませんが。そこをどう捉えるかは、本省で考えることだろうとは思っておりますが、多くの方が決して今より働き時間を増やしたいと思っているわけではないということだけは、この場で申し上げておきたいと思います。

それから、カスタマーハラスメントの問題について御要望いただきました。条例を作るのかどうかということは県の方の問題であって、我々の方で作ってくださいというものでもないのかもしれませんが。ただ、我々としましては、県がそういう動きをするのであれば決して反対する理由はないと思っております。協力するにしましても、我々としてどんなことをしておく方がいいのかと言いますと、まずはカスハラとして具体的にどんな事例があるのかというのはある程度情報収集しておかないといけないと思います。また、今回カスハラ対策が努力義務となり、指導もやっていく必要がありますので、引き続き丁寧に情報収集と指導を行っていきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

○小葉会長

それでは他に御意見、御質問等ございますでしょうか。山口委員どうぞ。

○山口委員

意見といいますか、説明いただいた内容を確認させていただきたい点が2、3点ございます。まず1つ目なんですけども、15 ページで説明いただいた監督事業場全体に占める主な違反の割合について、これはどのようにして把握されたのか、事業場の自己申告に基づいているという事ですか。

○労働基準部長

御質問ありがとうございます。ここの集計ですが、各労働基準監督署が事業場に赴いて調査をし、違反があった項目の集計をしているという項目になりますので、事業場からの自己申告ではなく監督署が確認をしています。例えば、1番上の賃金や労働時間などの労働条件を書面で明示していないという項目については、実際に明示をしているか確認し、明示していないことの状況が確認されましたら、労働基準法第15条違反ということになり、是正をしてくださいと事業場に文書で指導をしまして、その指導した件数になります。その後、是正報告を求めております。

○山口委員

わかりました。ありがとうございます。

これは感想になりますが、17 ページ労災保険給付の迅速・公正な処理について、私の親族に通勤中に怪我をした時に、労災使うような案件だったんですけども、全然わからないし、知らないから使わず、健康保険で治療をしてしまったということがありました。この労災保険の給付のことを意外と労働者が知らないというケースが多いような印象がありまして、もちろん知っている方もおられるんでしょうけれども、意外と知らない方が多いんじゃないかという印象があります。一般的にもうちょっと労働者が知れるようになってくれたらいいなと思います。

それから資料 2—1 で説明いただきました死傷災害発生状況についてですけども、随分増えたという事で、シニア層が増えていると言われていたので、全体的に死傷災害が増えているのは、シニア層が労働者の中に増えたからと分析されているのかなと思いながら聞いていました。そうすると、この前の説明で高齢者の雇用促進の話もあったと思うんですが、シニア層の雇用促進をしていったら、また死傷災害も増えていくということもあり得ると思いますので、シニア層の雇用促進とセットで注意喚起の取組をしていったらどうかと感じた次第です。

それと単純な質問ですが、次のページにある事故の型別、年齢別労働災害発生状況のところですけども、介護施設の労働災害が多いと聞き取ったんですが、聞き違いであればすみません。

○労働基準部長

山口委員のおっしゃるとおりです。資料 2—1 の 13 号の社会福祉施設のところで、休業 4 日以上労働災害が 193 人ということで、2 番目に多くなっておりますけれども、事故の型別を見ますと、転倒や無理な動作が多く、介護者の方を抱えられて腰痛になられるケースが多いということ、もう一つ、右側の高年齢労働者の割合が、全体の平均は 36.7%ですけども、社会福祉施設は 46.6%、半分近くが 60 歳以上の方ということですので、労働災害が増えている一つの要因としましては、高年齢化がありますが、その高年齢化に伴って、腰痛とか、転倒災害とか、行動災害で怪我をされているというようなところで、これらの要因が相まって災害が増加していると分析しております。山口委員がおっしゃったように、高齢者の雇用を促進していく中で高年齢労働者が増えていくと、労働災害防止についても取り組んでいただければいけませんので、職業安定部とも連携をしながら取り組んでいきたいと思っております。労働局では監督署と安定所の署所長が集まる会議を行っており、安定所にも労働災害の状況について説明しており、高年労働者の労働災害防止について、安定所の方でも、事業主へ取り組んでいただくよう周知をお願いしているところです。資料 2—4 の裏面をこ

覧いただきたいと思いますが、労働安全衛生法が改正されまして、この法律に基づいたものと位置づけた指針というのを定めていまして、事業主が講ずべき措置として、安全衛生管理体制の確立等や、職場環境を改善、高年齢者の健康や体力の状況の把握、その把握した状況に応じた対応、安全衛生教育について指針に基づいてやっていただくということが、4月1日から施行となりますので、4月からは個別事業場への指導の際や、説明会の開催により、事業場の方に説明し、高年齢労働者の労働災害防止に取り組んでいただきたいと考えています。

○山口委員

ありがとうございました。

○小葉会長

他に御意見、御質問等ございますでしょうか。

私からひとつですけれども、質問ではないんですが、今、山口委員から労災について、詳しく知らなかったケースがあったという話がありましたけれども、非常に多岐にわたる政策、ひとつひとつ重要ですが、大量にやられているというところがあって、なかなかこういったサポートがあるということ、実際に一般の労働者が知らないというようなところもあるかと思うんです。もちろん、労働局から広報等に非常に努力をされているところだと思うんですが、人事課は知っている、労組も知っている、それはいろいろなことに対応しないといけませんから、専門的にそういった知識を学んでいらっしゃる方々は御存知だと思うんですが、一般労働者の方に伝わっていかないというところがあると思いますので、周知の先を人事課であったり、労組であったりというところにとどまるのではなく、人事課の方から、あるいは労組の方から労働者に周知していただくように、またそうしていただきというようなことで労働局の方から働きかけていただければ、すごくいろんなことをやられていることが活用できていなければ、もったいないという気がしますので、よろしくお願ひしたいと思います。ひとつ、今度からということで、治療と仕事の両立支援が努力義務として定められたということになりますので、こういうことがあるから、うちの会社はどう対応するのかなということ人事課に問い合わせるというのもひとつかなと思います。せっかくやっつけている素晴らしい政策を、活用していきたいということで、官だけではなく労使双方で、それぞれの主体で努力できることがあるのかなと思います。

その他、御質問等大丈夫でしょうか。

○山本委員

何度もすみません。労災保険の関係ですけれども、労災保険は労使折半ではなくて会社が全額払いますよね。多くの場合は社員が怪我をしました、休業に入りましたという時には、会社が申請をされるのが一般的です。私たちに相談があるときには、怪我して病気したんだけど、会社が労災申請をしてくれない。そういう場合には、本人からも申請は可能ですよということで、僕らが直接連れていくこともあります。基本は会社が自分の従業員を業務上怪我させたり、病気したりした時は会社が申請するというのが一般的である、人を雇っている以上、そこはしっかり面倒を見るべきだと思っていますが、中には今申し上げましたように、うちあわない会社の人たちが結構いらっしゃるので、本人が直接申請されるという場合もありますので、本人も知っておかないといけない、そのことはぜひ周知していただいて、企業にもせっかく保険料をかけているため申請しないといけませんよと、指導いただければと思います。

○労働基準部長

山本委員、御意見ありがとうございます。労災保険については、業務上の怪我や病気、通勤で怪我された場合に、療養の給付、休業の補償その他の給付を受けていただくことができますけれども、その際、請求は労働者が監督署に請求をしていただくよう仕組上はなっておりますが、労災保険法施行規則において怪我や病気により請求が困難な場合には会社は労災給付を請求できるように助力しなければならないと規定されております。労働者が会社にお願いされたにもかかわらず対応されない場合には指導等していきたいと思いますし、また、労災請求に際し事業主は業務又は通勤での怪我や病気について証明していただかなければなりません、事業主証明がなされない場合であっても、監督署は請求を受理いたしますので、相談いただければと思います。

○労働局長

今、労災保険について、御意見いただきました。もっとものことだと思います。また、小葉会長がおっしゃられたことは、労災保険を例に取られたというだけで、諸々の労働行政の課題であるとか、政策とかが国民や労働者に伝わっていないんじゃないかという事かと思えます。確かに我々、事業主の皆様を相手にすることが多くて、そこで情報が止まっちゃうのではないかという話だったと思っています。それは御指摘としては非常にごもっともだと思っています。今の世の中、周知広報の手段が昔とだいぶ違ってきていまして、SNS、YouTube なんかも出てきて、YouTube を上げておけば、その気になってくれれば見てくれるという事も充分にあり得るお話だと思っていますので、広報のやり方というのは、今の時代にあったようなものになるように、我々としても考えていかなきゃいけないだろうと思

います。熊本に限った話じゃなくて、オールジャパンで考えていかなきゃいけないだろうと思っておりますので、そのことはよく理解させていただきました。ありがとうございます。

○小葉会長

ありがとうございます。その他、御意見、御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、意見が出尽くしたようでございますので、以上で質疑、意見交換を終了させていただきたいと思っております。本日出されました意見につきましては、事務局において、今後の取組に反映させていただくよう、よろしく願いいたします。

続きまして、議事2に進みたいと思っております。最低工賃関係について、事務局より御説明をお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の斉藤でございます。最低工賃関係につきまして、2点ございます。資料は、赤のインデックスで、資料1と資料2、参考資料として1～9用意しております。

はじめに参考資料から御説明させていただきたいと思っております。参考資料1をご覧ください。熊本県における最低工賃は、和服裁縫業最低工賃、電気機械器具製造業最低工賃、縫製業最低工賃の3つがございます。

1点目は熊本県和服裁縫業最低工賃の改正の審議結果につきましての御報告でございます。昨年11月21日の第1回熊本地方労働審議会におきまして、和服最低工賃改正決定の必要性の有無について労働局長から会長に諮問させていただきました。この諮問を受け、同日に家内労働部会を開催させていただき、調査審議を行っていただきました結果、参考資料2のとおり改正決定の必要性を認めるとの報告が部会長から会長に、参考資料3のとおり、会長から改正決定の必要性を認めるとの答申を局長にいただいたところです。参考資料4をご覧ください。この答申を受け、11月27日、局長から会長に対し、改正決定についての諮問をさせていただきました。この諮問を受けまして、参考資料5の裏面をご覧ください。ただきたいと思っておりますけれども、家内労働法第21条第1項に基づき、最低工賃の改正決定の調査審議のために、熊本県和服裁縫業最低工賃専門部会を設置しまして、先月2月5日と2月25日に2回専門部会を開催して調査審議をいただきました結果、全会一致により結審となったところでございます。参考資料6をご覧ください。1枚めくっていただくと別紙2は専門部会の委員名簿となります。この中で臨時委員と記載されている委員につきましては、本改正審議には専門知識が必要となりますので、業界関係者と最低賃金審議会の公益代表委員に臨時委員として局長が任命をいたしまして、審議会会長が指名を行っ

たというものになります。

続きまして、別紙3をご覧くださいと思います。和服最低工賃専門部会の審議の経過の概要でございますけれども、第1回目につきましては1から7の審議事項の審議をいただきましたけれども、結審には至らず、引き続き審議するということになりました。それで、2月25日に第2回目を開催して審議をいただきましたが、この回で全会一致により結審し、この報告書の取りまとめと答申に至りました。取りまとめの内容につきましては、戻っていただきまして別紙1になりますけれども、これについては答申文の方で説明させていただきます。参考資料7の地方労働審議会令第6条第7項をご覧くださいと思います。部会長が審議会委員である場合は、部会の議決をもって審議会の議決とすることができると規定されていまして、裏面の第7条第4項に、前条第5項から第7項までの規定は、最低工賃専門部会について準用すると規定されています。和服最低工賃専門部会の部会長は、本審議会の委員である高山委員が選出されておりましたので、当該専門部会の議決をもって、本審議会の答申となったものです。

参考資料8をご覧くださいと思います。和服最低工賃専門部会からの報告を受け、改正決定の答申をいただきましたが、裏面の別紙をご覧くださいと思います。熊本県和服最低工賃を次のとおり改正決定すること、1適用する家内労働者 熊本県内で和服裁縫業に係る手縫いの業務に従事する家内労働者。2適用する委託者 前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者。3第1号の家内労働者に係る最低工賃額 次の表の左欄に掲げる品目及び中欄に掲げる仕立て方に応じ、1枚につき右欄に掲げる金額。ここで主な改正点について御説明します。参考資料1をご覧ください。中欄の規格について、改正前は生地と仕立て方によって区分されておりましたが、生地による家内労働者の手間は変わらないということからこの要件は削除されました。これにより、長じゅばんにつきましては、絹・合成繊維で金額は異なっておりましたけれども、絹の金額に合わせて、18品目を17品目に統合しました。金額につきましては、ゆかたを除きまして、現行金額に物価上昇傾向となりました令和4年から6年までの3年分の熊本市の対前年比の消費者物価指数8.5%になりますが、これに乗じた金額で100円未満を四捨五入して算出しております。ゆかたにつきましては、労使委員で協議を重ねました結果、7,200円で決定となったところでございます。発効日につきましては、法定どおりとなっておりますけれども、後程具体的に説明させていただきます。今後の改正スケジュールにつきましては、参考資料9をご覧くださいと思います。家内労働法第9条第2項に基づきまして、答申内容を2月25日に公示して、明後日3月12日までが、異議の申出の受付期間となっております。3月12日までに異議申出がなければ、局長が家内労働法第12条第1項に基づきまして、答申の内容どおり決定をいたしまして、

所要の手続きを経て、官報公示を行いますけれども、官報公示日は 4 月 6 日を予定しているところです。そして同条第 2 項に基づきまして、官報公示から 30 日経過した 5 月 6 日が発効予定日となります。

もしも異議申出が行われた場合には、当該異議申出に対する審議を審議会で行っていただくこととなりますことから、3 月 12 日 17 時 30 分頃に、事務局から各委員の皆様へ異議申出の有無をメールで御連絡させていただくこととしておりますので、御承知おきくださいますようお願いを申し上げます。

以上、和服裁縫業最低工賃の改正の経過でございました。最低工賃専門部会の委員の方々には、改めて御礼を申し上げます。

改正の官報公示を行いましたら、周知広報を積極的に行ってまいります。その際は最低工賃額だけでなく、家内労働法全般についても可能な限り周知を行っていきたく思っております。周知にあたりましては審議会委員の皆様にも御協力を賜りますと幸いです。

2 点目は、熊本県電気機械器具製造業の最低工賃についてでございます。

資料 1 をご覧いただきたいと思っております。最低工賃につきましては、厚生労働省本省の指示によりまして、3 か年計画を立てて改正等を行うこととなっております。現在は本年度から令和 9 年度までを期間とする第 15 次計画によって取組を進めているところです。和服の最低工賃の改正につきましては、先程報告させていただきましたとおりでございますけれども、電気の最低工賃につきましては、来年度、令和 8 年度に改正の計画としており、本年度はその改正に向け、家内労働の実態調査を実施いたしましたので、御説明をさせていただきます。

資料 2 をご覧いただきたいと思っております。1 ページ実態調査の概要について記載しています。4 の調査件数等の表 A をご覧いただいたと思っておりますけれども、調査対象委託者数は 19 者で、うち 2 者は未回答でした。未回答の委託者の家内労働者数につきましては把握ができませんので、これにつきましては、委託状況届けに記載された家内労働者数から算出しています。表 B につきましては、回答のあった委託者 17 者のうち、最低工賃の適用を受ける 3 者とそれ以外で分けています。最低工賃の適用を受ける委託者が 3 者、それ以外が 10 者、残りの 4 者は委託なしということになっております。最低工賃の適用を受ける委託者 3 者の家内労働者数 100 人のうち、最低工賃の適用を受ける作業を行っている方の家内労働者数はカッコで記載されております 54 人となります。

少し飛びますけれども、9 ページ目をご覧いただきたいと思っております。電気最低工賃の対象

品目は、ワイヤーハーネスでありまして、その規格と対象業務は、50センチを超え2メートル以下の電線について行うカプラー差しとなっております。下の対象業務の概略図の白色の物がカプラーで、これに電線の端子を差し込む作業となります。この図で申し上げますと、4本の端子を差し込んでおりますので、1本につき55銭、4本で2.2円の工賃となります。裏面はワイヤーハーネスの概要で、自動車をはじめ家電製品等の電気回路として使用されています。9ページの規格のカプラー差し作業を行う委託者が3者、家内労働者が54人ということになります。

1ページに戻っていただきまして、前回は令和3年に調査しておりますけれども、表1をご覧くださいと思いますが、令和3年の17者から令和7年は13者と4者減少しております。家内労働者数は329人から225人と104人減少しております。

次に3ページをご覧くださいと思います。表8をご覧ください。委託者数と家内労働者数の推移となりますけれども、最低工賃の適用を受けるワイヤーハーネスの規格品を委託する委託者は3者で前回調査から変わっておりません。家内労働者数は前回80人から26人減少しまして54人となっておりますが、一定数いらっしゃいます。

次に4ページの第9表(2)をご覧くださいと思います。令和4年4月以降、工賃単価を改正した委託者は9者でございますけれども、最低工賃の適用を受ける3者とも、カッコ書きに記載しておりますが、工賃単価を改正しているということになります。(4)をご覧くださいと思いますが、最低工賃の適用を受ける3者につきまして、今後、家内労働者を増やしたいと回答された方が1者、変わらないと回答されたのが2者となっております。

次に5ページ第10表をご覧くださいと思います。最低工賃の適用を受ける委託者の設定工賃と家内労働者の工賃実績額でございます。工賃額は1者が現行の最低工賃額と同じ55銭、2者が現行の最低工賃額を上回る60銭となっております。

次に6ページ第11表をご覧くださいと思いますが、最低工賃に関する意見、要望を聞いておりますが、委託者からは1者だけですけれども、厳しい状況が述べられております。一方、家内労働者からは、工賃単価を上げてほしいという意見が多くなっているところでございます。

次には7ページをご覧くださいと思いますが、電気最低工賃の変遷でございますけれども、現在のワイヤーハーネスは1番下を書いておりますけれども、平成4年に新設されております現在も存在しております。この表の金額が入っている後がハイフンとなっております。

ますものは、廃止となったことを意味しています。

続きまして8ページをご覧くださいと思います。労働局別ワイヤーハーネスカブラー差し1本あたりの工賃単価の決定状況になります。他局も含めた状況でございますけれども、現在、熊本を含め14県で電気最低工賃が設定されており、熊本と同じ規格で設定されているものは、色塗りをしておりますが、熊本を除きますと長野、静岡、愛知、島根、岡山、大分、宮崎、鹿児島で設定されています。この8県の平均工賃単価を出しますと、53銭87となります。この8県うち、当局で改正しました令和5年4月以降に改正を行った県が4県ありまして、長野、愛知、岡山、鹿児島です。長野が60銭、愛知が68銭、岡山が61銭、鹿児島58銭で、この4県の平均は61銭75となります。また、静岡は、現在改正の審議を行っている聞いております。

以上、実態調査の結果の概要を申し上げましたが、熊本労働局といたしましては、この実態調査を見ますと、電気最低工賃の適用を受ける委託者数は横ばいで、家内労働者数は減少となっておりますが、54人と一定数存在すること。また、電気最低工賃の適用を受ける委託者3者のいずれも、前回調査以降に工賃の改定を行っていること。また、他県の状況を見ると、当県で前回金額改定を行って以降、4県で改正が行われていますけれども、全て当県の最低工賃額を額以上に改定がなされていること。また、令和5年4月以降、熊本県最低賃金と電気機械器具製造業特定最低賃金が引き上げられていること。令和4年以降消費者物価指数が上昇していること。こういったことを総合的に踏まえ、電気最低工賃につきましては、計画どおり改正を行うことが適当であるとの判断に至ったところでございます。このため、改正に向けまして、局長から本審議会に対しまして、電気最低工賃の改正決定の調査審議につきまして、諮問をさせていただきたいと思っております。私からの説明は以上です。

○監理官

それでは熊本労働局長から当審議会に対しまして、最低工賃の改正決定の諮問をさせていただきたいと存じます。局長、よろしく願いいたします。

○労働局長

熊本県電気機械器具製造業に係る最低工賃の改正決定について、標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、熊本県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

よろしく願い申し上げます。

○小葉会長

まずは、和服裁縫業最低工賃につきまして、部会で議論いただきました委員の皆様方、どうもありがとうございました。只今、電気機械器具製造業に関しまして、労働局長より、当審議会に対しまして、最低工賃の改定決定の諮問を受け取ったところでございますので、最低工賃専門部会を設置し、改正の審議をお願いいたしたいと思っております。

これで、本日予定されておりました議事はすべて終了いたしましたので、議事進行を事務局にお戻ししたいと思います。

○監理官

委員の皆様のご協力により、議事がすべて終了いたしました。長時間にわたる御審議、ありがとうございます。最後に、局長の金谷より一言申し上げます。

○労働局長

最後に一言だけ御挨拶を申し上げます。本日は長時間にわたりまして、貴重な御意見を賜りまして、誠にありがとうございました。本日いただきました御意見につきましては、今後の行政運営に反映させていきたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。令和7年度これで最後ということになりますが、令和8年度におきましても、ぜひとも引き続き労働行政の推進、発展に御尽力、御協力いただければ幸いです。どうぞよろしく願い申し上げます。

○監理官

それでは、これをもちまして、令和7年度第2回熊本地方労働審議会を終了いたします。なお、資料1の行政運営方針については、後日、印刷業者が作成した最終版を委員の皆様にごデータでお送りいたしますので申し添えます。本日は、長時間ありがとうございました。