

# 令和 6 年度第 2 回長崎地方労働審議会

日 時：令和 7 年 3 月 18 日（火）

13：57～16：08

場 所：ホテルセントヒル長崎 紫陽花の間

## 1 開 会

### ○ 岩重会長

皆様、こんにちは。

本日は年度末のお忙しい中、お集まりいただき、誠にありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまより令和 6 年度第 2 回長崎地方労働審議会を開会いたします。

まず初めに、本日の委員の出席状況そして定足数について、事務局よりご説明をお願いいたします。

### ○ 進行（木場監理官）

本日の委員の出席状況ですが、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 5 名、計 15 名の委員の皆様にご出席いただいております。

公益代表委員の佐藤委員、労働者代表委員の川内委員及び使用者代表委員の草野委員につきましては、業務等の都合によりご欠席となります。

以上により、本審議会委員の定数 18 名中 15 名の委員のご出席をいただいております。また、地方労働審議会令第 8 条の規定に基づく 3 分の 2 以上（12 名以上）の定足数を満たしておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。

なお、公益代表委員の岡野委員におかれましては、業務の都合により、途中退席されますことを併せてご報告いたします。

### ○ 岩重会長

ありがとうございます。

では続きまして、会議の公開について、事務局よりご説明をお願いします。

### ○ 進行（木場監理官）

本審議会につきましては、長崎地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合等、非公開とする理由がある場合以外は、原則公開となっております。

そのため、3 月 3 日に公開に関する公示手続を行い、報道関係者及び傍聴希望を受け付けたところ、本日、1 社の報道機関の方が傍聴いただいておりますことをご報告

いたします。

なお、委員の皆さまには、地方労働審議会令及び同運営規程をお配りしておりますので、ご参考としていただければと思います。

○ 岩重会長

ありがとうございます。

## 2 長崎労働局長挨拶

○ 岩重会長

それでは、議事次第の2、長崎労働局、倉永局長様よりご挨拶をいただきます。

○ 倉永局長

皆さん、こんにちは。労働局の倉永です。

委員の皆様方におかれましては、労働行政の推進に当たりまして、日頃から格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

労働局では、地域の総合労働行政機関として、労働者支援のほか、人材不足に係る事業主支援等を推進していますが、本日は主要施策について、今年度の実績、来年度の方針案について、忌憚のないご意見をいただきたいと思っています。

持続的な賃金引上げについては、2月に大石知事はじめ労使団体を代表する皆様方にご出席いただき、長崎県地方版政労使会議を開催しました。

諸課題の認識を共有し、「所得増と経済成長の好循環の実現」等に官民共同で取り組むとする、共同メッセージを採択しました。

また、中央では2025年春季労使交渉の集中回答の機会を捉え、今後の中小企業や小規模企業の賃金交渉に向けて、労使の方々と総理との第2回の意見交換も行われています。

本日いただくご意見を、今後の効果的な施策の実施に活かしてまいりたいと思いますので、何卒ご審議よろしく願いいたします。

○ 岩重会長

ありがとうございます。

本日の議題は3点あります。

開催早々ではございますが、本日の終了時間は16時、4時を予定しております。

### 3 議題

#### (1) 家内労働部会の報告について

##### ○ 岩重会長

さて、まず議題の(1)家内労働部会からの報告です。

この報告については、家内労働部会からの報告をお願いする前に、長崎県男子既製洋服製造業最低工賃及び長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止について検討を行った経緯につき、まずは労働局側からご説明をお願いいたします。

##### ○ 宮本労働基準部長

皆さん、こんにちは。労働基準部長の宮本でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

長崎県男子既製洋服製造業最低工賃及び長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止について検討を行った経緯についてご説明します。

最低工賃につきましては、3年に1回、各最低工賃について実態調査を実施し、改正、廃止等についての検討を行っております。

令和6年度は第14次最低工賃新設・改正計画(令和4年4月～7年3月)において、長崎県男子既製洋服製造業最低工賃及び長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の廃止について検討いたしました。

長崎県男子既製洋服製造業における委託者・家内労働者数につきましては、別途、資料1(第1表)に実態調査の結果のとおり、平成21年は委託者数3社、家内労働者数185人でしたが、その後年々減少し、最新の令和6年の長崎県男子既製洋服製造業最低工賃実態調査によりますと、委託者数2社、家内労働者数28名まで減少しております。

また、長崎県婦人既製洋服製造業における委託者・家内労働者数につきましても、平成21年は委託者数4社、家内労働者数38人でしたが、その後年々減少し、最新の令和6年の長崎県婦人既製洋服製造業にかかる委託状況届では、委託者数2社、家内労働者数7名まで減少しております。

厚労省から示されている最低工賃の廃止の検討の目安といたしましては、最低工賃が設定されている家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しがないうなど、実効性を失ったと思われる最低工賃につきましては、今後の在り方を検討し、地方労働審議会の意見を十分に聞いた上で判断する、廃止について検討することとされております。

長崎労働局としては、今申し上げたとおり、委託者数、家内労働者数の減少、それから将来増加する見込みは低いのではないかという理由から、今年度、計画どおり廃止について長崎地方労働審議会家内労働部会の委員の皆様にご検討いただきました。

以上でございます。

○ **岩重会長**

ありがとうございます。

それでは、先ほど事務局からご説明があり、本日は家内労働部会の佐藤部会長がご欠席のため、家内労働部会の岩瀬部会長代理から、家内労働部会の報告をお願いいたします。

○ **岩瀬家内労働部会長代理**

当家内労働部会は、第14次最低工賃新設・改正計画により令和6年度に廃止の検討を行うこととしていた「長崎県男子既製洋服製造業最低工賃」及び「長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃」について、長崎地方労働審議会家内労働部会にて検討を行った結果、「長崎県男子既製洋服製造業最低工賃」及び「長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃」は、今回は廃止とはせず据え置くとするとの結論になったので、報告いたします。

○ **岩重会長**

ただいま家内労働部会の岩瀬部会長代理から、長崎地方労働審議会家内労働部会における審議結果の報告を受けました。

まず、本件につき、事務局よりご説明をお願いいたします。

○ **宮本労働基準部長**

私、宮本からご説明させていただきます。

家内労働部会の議決につきましては、長崎地方労働審議会運営規程の第10条において、部会長が委員である部会が、その所掌事務について議決をしたときには、当該議決をもって審議会の議決とすると規定されております。

家内労働部会の部会長は、長崎地方労働審議会の委員であり、また、家内労働部会の所掌事務につきましては、長崎地方労働審議会家内労働部会設置要綱の1、設置の目的において、家内労働に関する重要事項について調査審議をすると規定されております。

事務局といたしましては、最低工賃の廃止決定は家内労働に関する重要事項であると判断し、家内労働部会の所掌事務であると考えております。

以上でございます。

○ **岩重会長**

ありがとうございます。

最低工賃の廃止決定は、家内労働に関する重要事項であり、家内労働部会の所掌事項でもあります。

以上のことから、家内労働部会の議決をもって長崎地方労働審議会の議決とすることについて、ご意見などある方はございますか。・・・よろしいでしょうか？

特にご意見がございませんので、家内労働部会における議決をもって長崎地方労働審議会の議決といたします。

よって、部会の報告どおり、「長崎県男子既製洋服製造業最低工賃」及び「長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃」については、今回は廃止とせず据え置きといたします。

## (2) 令和6年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要議題への取組状況について

### ○ 岩重会長

次に、議題の2「令和6年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要議題への取組状況」について、労働局から説明をお願いいたします。

なお、労働局からの説明は約30分、それに引き続き質疑応答を15分予定しております。

では、ご説明をお願いいたします。

### ○ 佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

令和6年度労働行政運営方針に係る主要課題への取組状況の雇用環境・均等室関係部分につきましてご説明いたします。

1ページには、新法として昨年11月1日から施行となりました「フリーランス・事業者間取引適正化等法」について、また、重点施策として「同一労働同一賃金」に係る取組について記載しております。

フリーランス法につきましては、昨年11月に、公正取引委員会、中小企業庁と共同で法律を所管しておりますが、労働関係法令で適用される雇用されて働く労働者が対象ではなく、この法律の対象は、業務委託の相手方であって従業員を使用しない個人といった、一般的に考えられるフリーランスと違い、狭く定義されております。

このようにこれまでにない形で法律がスタートいたしました。

法施行と同時に管内の各労働基準監督署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」を設置し、労働基準法はじめ各種労働法令が適用になる可能性のある方についての相談対応を実施しております。

労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称に関わらず、その働き方の実態を勘案して判断しますが、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の労働者に該当するような働き方をしているにも関わらず、名目上は自営業者、フリーランスとして扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられないといった問題が全国的に発生していることに対応するものです。

また、フリーランスとして働く方に労働保険特別加入制度も、法施行に併せて新設されました。

法律はじめ、労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口、及び労働保険特別

加入制度の新設等につきまして、今後も、監督署、ハローワークを含め、労働局一体となって、また公正取引委員会等とも連携の上、フリーランスの就業環境整備に努めてまいります。

次に1-2の同一労働同一賃金に係る取組ですが、現政権下においても、賃金引上げは成長戦略の要として重要施策に位置付けられております。

そのような中、いわゆる正社員と、短時間労働者や有期契約労働者といった非正規雇用労働者について不合理な待遇差があることは、パートタイム・有期雇用労働法に照らし許されるものではなく、もし同法に照らして問題があるような取り扱いとなれば、非正規雇用労働者の処遇改善、賃金引上げに直接関わってくるため、重点施策として、監督署と連携して取り組んでおります。

取組及び実績欄へ記載しておりますが、監督署と連携して取り組んだ同法に基づく報告徴収は昨年が69件、今年度は1月末時点で昨年度を大きく上回る147件を実施しており、不合理な待遇差についての助言件数も伸びております。

資料2 ページが、女性活躍推進、育児・介護と仕事の両立支援等についてです。女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画につきましては、策定と労働局への届出等が義務となっており、101名以上の企業に対し、策定、届出、周知、公表を法に沿って行っていただくべく、助言指導を行っております。

右側の表をご覧くださいと、届け出義務のある企業については、ほぼ100%の企業に届出いただいておりますが、女性活躍推進法が強化され、男女の賃金の差異の公表義務が現在の301名以上の企業から対象が拡大される方向で議論され、閣議決定されたところです。

我が国の女性管理職比率が国際水準と比較して低いこと等の状況もあり、改正法案が成立しましたら、しっかりと周知を図るとともに、女性活躍推進法に基づく女性活躍に関する各社の一般事業主行動計画について、各社の状況に合わせた、より実効性が確保されるものとなるよう、助言を行ってまいりたいと考えております。

育児・介護休業法につきましては、昨年法改正があり、今年4月、10月と2段階で施行されます。

今回、「共働き、共育て」の観点から、男女ともによりワークライフバランスを図りながら、就業しやすいような制度設計となっております。

併せて、雇用保険の制度も改正となり、出生後休業支援給付金等といった制度も創設されましたので、雇用環境・均等室では職業安定部とも連携し、改正法の施行前の今年1月に県内4ヶ所で説明会を開催するなど、集中的に周知を図りました。

今後も各企業に規定改正に係る助言等、丁寧に対応してまいりたいと考えております。

資料3 ページの総合的ハラスメント対策等の取組状況については、1をご覧いただきますと、1月末までの職場におけるパワハラ、セクハラ等の相談件数は979件、前年同期で4%減少しておりますが、高止まりの状況と捉えております。

二つ目の○は、各法律に基づき、パワハラ、セクハラ、妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント防止のために、事業主が雇用管理上講ずべき措置等の企業への助言・指導件数は、前年同期と比較すると47.5%の減少となっております。

法律は違えど、事業主が雇用管理上講ずべき措置については、わが社はハラスメントを許しません、という会社の方針、行為者に対する対処方針を明確にさせていただき、ハラスメントに関する相談窓口を設置し、相談体制を整備させていただき、相談等があった場合に不利益な取扱いをしない、関係者のプライバシー保護に配慮いただくなど、講ずべき措置は大きく異なるものではありません。

ハラスメント防止について措置を講じなければいけないことの認知度は確実に上昇していることが、助言件数の減少につながっていると捉えております。

そのような状況の中、相談件数は先ほど申しましたように高止まりの状況と考えており、労働者の立場からも、我慢しなければいけないような問題ではない、声をあげていいことだ、という認知度が上昇しているためと捉えております。

各社において、例えば相談対応の体制は整えているものの、実際に相談があった場合に、相談窓口としての機能を十分に果たしているのか、ハラスメントは許さない、との会社の方針は明確になっているものの、行為者が事業所トップということであれば、各社における防止措置は形骸化していると言わざるを得ないと考えます。

また、一旦事案が発生すると被害を受けた者、行為者とされる者、或いはその両者が退職せざるを得ない状況となるケース、解決までに長い時間を要するケース、職場の人間関係の再構築がうまくいかないケース、といったことも見受けられますので、働きやすい環境整備のため、継続した研修の実施等につきまして引き続き助言等を行ってまいります。

なお、2に記載しておりますが、労働局の報告徴収等の結果、法に規定する措置を満たしていない場合は助言指導を行います。その結果、全ての企業で是正されている状況となっております。

最後に3の個別労働紛争関係解決援助制度の運用状況ですが、労働相談につきましては、雇用環境・均等室及び各労働基準監督署に設置している総合労働相談コーナーにおいて、ワンストップで対応しております。

こちらに記載の「職場におけるハラスメント」は、1でご説明しました各種労働法令に基づくセクハラや、パワハラ等ではなく、同僚間のいじめ、嫌がらせや、まだ法律には規定のないカスタマーハラスメントなどとなります。

ただ、カスタマーハラスメント等につきましても法律に規定される動きもございますので、それにつきましては、後ほど、令和7年度の行政運営方針（案）の部分でご説明いたします。

個別労働紛争解決促進法においては、各労働関係法令で規定する内容以外で発生

した様々な労使間のトラブルについて対応しております。

それらに係る相談件数は減少したものの、助言、あっせんに移行するような、いわば、労使間でこじれている事案は増加している状況です。

紛争の解決は最終的には裁判となりますが、この個別労働関係紛争解決制度は、裁判に至る前の段階で、強制力はないものの迅速に解決できることがひとつの大きなメリットと言えます。

こういった「裁判外紛争解決援助制度」を運用している機関は私ども、労働局以外でも県の労働委員会、社会保険労務士会等ございますので、それらの機関とも連絡協議会の場で、情報共有をはかり連携しながら対応しております。

起きてしまったトラブルに対して、速やかに収束し、労働者にとって快適な労働環境となるよう、また企業にとっても、そのような職場環境で雇用する労働者に十分能力発揮をしてもらえる環境となるよう、今後も個別労働関係紛争解決制度を適切に運用してまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室からの説明は以上となります。

## ○ 宮本労働基準部長

続きまして、労働基準担当部署の取組状況につきまして、私、宮本からご説明いたします。

まず、4ページの最低賃金・賃金引上げに向けた支援についてです。

非正規雇用労働者の処遇改善等につきましては、1の1に記載のとおり、監督署において実施する定期監督等指導の際に、賃金引上げに向けた働きかけを行うとともに、各種支援策の活用促進を行っております。

ちなみに、賃金引上げに向けた働きかけ文書の交付状況については、令和7年1月末現在で856件、まだ2月、3月を集計中ではございますが、昨年度と同程度と考えております。

また、賃金引上げと生産性向上に取り組む中小企業に対しては、業務改善助成金をはじめとする支援パッケージを幅広く周知が図られるよう、各行政機関と連携しながら、あらゆる機会を活用し取り組み、業務改善助成金の申請期限が延長された際には、長崎駅前のかもめビジョンにおいてCMの動画による更なる周知を図りました。

2の最低賃金制度の適切な運営の(1)の改定された最低賃金の周知については、各種団体等に対してリーフレット配布し、また、県民に対しては、長崎市内を走る路線バスの広告掲示等に幅広く周知等を実施するとともに、エフエム長崎のCMに職員がラジオ番組へ生出演し、支援パッケージのも含め、広く周知いたしました。

最低賃金の履行確保につきましては、毎年、令和7年1月から3月にかけて、最低賃金履行確保に向けた監督指導を労働基準監督署で実施しており、まだ実施中で正確な数字は確定できませんが、今年度1月から3月の監督実施件数は、監督実施事業場数が306事業所、そのうち最低賃金法違反が見受けられたところは26事業

場であったことを参考までにお知らせいたします。

それから、長崎県における持続的な賃金引上げの機運醸成については、冒頭の局長の挨拶でも触れられましたが、長崎県地方版政労使会議を開催して、共同のメッセージも採択するなどによって、機運醸成を図っております。

今後の取組としましては、引き続き長崎県、国の機関、県内の経済団体、労働団体とも連携しながら、賃金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一層の支援に取り組んでまいりたいと考えております。

令和7年度からは、各種助成金施策を取りまとめた「賃上げ支援助成金パッケージ」や「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知、広報、活用促進にも取り組んでまいりたいと考えております。

次に、5ページ、安全で健康に働くことができる職場づくりですが、1の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実績は、右の表となります。

令和7年1月末現在で、294事業場に対して監督指導を実施し、違反率は36.4%となりました。

また、今年度から上限規制が適用された業種等があり、その影響や課題について企業に考えていただくとともに、併せて生産性向上のための人材育成支援制度を紹介するセミナー（資料No.5、23ページ）を9月から11月までの間に県内各地で計4回開催、合計122名の参加いただきました。

過労死等防止啓発月間に実施した主な取組については、11月を過労死防止月間と定めており、11月13日には、建築物建設の発注者や貨物の発着荷主に対し、各関係行政機関と関係業界団体の連名で主要団体に対して長時間労働の削減に向けた配慮や協力を促進させるための要請（要請事項：資料No.5の25ページの事項を要請）を実施しております。

また、11月6日に「物流の2024年問題」の課題に積極的に取り組む企業等の紹介や関係行政機関の施策につきまして、意見交換会を実施し情報発信を行なうことで、社会的な機運の醸成を図りました。

資料No.5の27ページから31ページには、好事例の紹介がありますので、後程ご確認くださいと思います。

今後の取組及び課題等といたしましては、中小企業等に対し、引き続き改正労基法の周知やきめ細かな支援を継続していきたいと考えております。

また、発注者企業に対しましても、先ほど申し上げた要請や周知について、継続して参りたいと考えております。

最後に、6ページの第14次の労働災害防止計画の推進についてです。

各種会議等でもご説明しておりますが、労働災害発生状況につきましては、6ページの下部にグラフを掲載しています。

休業4日以上死傷者につきましては、1月末現在の速報値で1,618人、それから死亡者は残念ながら6人発生しております。

業種別に見ますと、1,618人中56%は第三次産業で発生しており、そのうち保健

衛生業が33%、商業が28%となり、56%中、6割を超えるのが保健衛生業と商業で発生しております。

災害防止に向けた取組状況としましては、ご承知かもしれませんが、「アクションZERO」という長崎局独自の取組があり、今年度は第三次産業、特に小売業、社会福祉施設の参加事業場数を増加させた取組を実施いたしました。

参加事業場数は、そこに数字等を載せているとおり、かなり多くの事業場にご参加いただいたという結果でございます。

それから、災害防止団体に対する労働災害防止の取組要請については、去年は5月までに6名の死亡災害が発生したため「全国安全週間」を契機として災害防止団体に対して要請するとともに、監督指導を建設業中心に個別指導を重点的に実施しました。

今後の取組といたしましては、令和7年度は、第14次労働災害防止計画の中間年であり、当然のことながら目標達成に向け、引き続き指導等を実施するとともに、災害防止団体とも一層連携しながら労働災害防止活動を推進するとともに、アクションZEROについても、来年度も実施してまいりたいと考えております。

駆け足になりましたが、私からの説明は以上になります。

#### ○ 青野職業安定部長

長崎労働局職業安定部の青野と申します。

日頃より職業安定行政の業務運営にご協力いただきまして、ありがとうございます。

私から、引き続き7ページ以降の職業安定担当部署の重点施策の1月末現在の取組状況についてご説明をさせていただきます。

では、7ページのまず「1 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」の1のリ・スキリングによる能力向上支援についてです。

厚生労働省、労働局においては、労働者の主体的なり・スキリングが促進されるよう、大きく3点、1つ目が、令和4年度から5年間で1兆円規模とされる「人への投資」の施策パッケージの一つである人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」や「事業展開等リスクリスキリング支援コース」、こちらの積極的な活用勧奨に取り組んでいます。

2つ目が、資料に記載はありませんが、在職者自らがキャリアアップなどのための訓練費用の一部が支給されます教育訓練給付制度、こちらの周知や講座指定申請の勧奨に取り組みました。

3つ目が、公的職業訓練ハロートレーニングにおいて、訓練委託費の上乗せ対象となるデジタル分野のコースを拡充し、デジタル分野への再就職支援の強化などに取り組みました。

2の成長分野等への労働移動の円滑化については、(1)から(3)の3点となります。

(1)については、「人への投資」パッケージの関連施策として、雇入れ助成金、具

体的には、特定求職者雇用開発助成金のリーフレット（資料No.5 の 35 ページ）を添付していますが、成長分野の業務に雇い入れて一定の要件を満たすと、通常の 1.5 倍の上乗せ助成を行い、こちらの利用勧奨に取り組みました。

(2)の雇用対策協定については、これまで長崎県、長崎市、佐世保市、島原市、大村市に加えて、今年度は対馬市と締結したと前回の協議会でお伝えしましたが、今年 1 月には、壱岐市とも新たに締結をし、各地域の実情に応じた雇用対策に取り組んでおります。

(3)については、労働市場の見える化に向けた情報基盤として、若者、女性など様々な働き手が職場情報を横断的に検索・比較できるサイト、しょくばらぼ（資料 No.5 の 53 ページ）や、約 500 の職業を動画コンテンツなどで解説をして、求められる知識、スキルなどを数値データで見える化し、就職・転職活動に向けての分析や企業の採用活動の場面でも活用できる jobtag（資料No.5 の 55 ページ）につつまして、職業相談などの場で活用し、マッチング支援に取り組みました。

3 の中小企業などに対する人材確保の支援についてですが、求人が充足しない求人者への支援として、来所者に目につく場所に P R ボードを活用し、画像情報などでのアピールや、事業所 P R タイムと称して、ハローワークのエントランスを活用して、事業所の担当者が来所者に直接アピールできる機会を設けるなど、創意工夫しながら求人充足支援を行っております。

また、より説得力を持った相談ができるよう、ハローワーク職員が事業所見学会を積極的に取り組んでおり、前回、建設業協会様の協力の下で、日頃立ち入りができない建設現場の見学や意見交換会を実施したとお伝えをしましたが、次年度は、半導体関連企業にも現在ご相談をしております、この取組を実施することで、マッチング精度の向上に繋がりたいと考えています。

また、医療・福祉・建設・運輸・警備分野などのいわゆる人手不足分野につつましては、専門窓口、人材確保対策コーナーを設置して重点的に支援しており、関係機関、業界団体とも連携しながらマッチング支援の強化に努めております。

今後の取組・課題ですが、ものづくり分野の在職者訓練や生産性を向上させるために必要なスキルを習得するための生産性向上支援訓練につつまして、中小企業などへの周知、活用勧奨に引き続き取り組んでいきます。

先ほどご説明した jobtag については、3 月から 10 職種が追加され、しょくばらぼについても、先月、サイトのリニューアルが行われており、引き続き活用勧奨などに取り組んでいきます。

また、人手不足分野に対しては、今年度から「雇用管理改善等コンサルタント」として社労士に委嘱し、無料で労務関連の相談ができる取組を開始しております。

現時点で、長崎県内で 6 件活用いただいておりますが、引き続き、必要とする事業主の皆様にご活用いただけるよう、周知などの強化を図ります。

次に 8 ページの「2 ハローワークのマッチング機能の強化」のまず 1 のハローワーク職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進についてですが、マイページ

の利用メリットを丁寧に説明しており、1月末現在、求人者マイページは、全国平均が84.7%のところ、長崎では89.9%、求職者マイページは、全国平均43.2%のところ、長崎では49.0%と、着実に活用が進んできております。

オンラインのセミナーについても、求職者向け、求人者向け、それぞれ取組を進めているところです。

2の人材不足分野への就職支援についてはです。

人材不足分野のマッチング支援の強化については、関係機関、業界団体との連携を図り、建設・介護分野に特化した冊子をそれぞれ作成、配布し、人材確保の支援に取り組んでいます。

今年度は、人材確保に向けた協議会を契機に、介護、建設だけではなく、医療、警備などの分野毎に、働いている方の声、そしてリファーマー先をリーフレットに一枚にまとめ、それぞれの分野のイメージアップや理解を促進する取組を進めています。

今月中にリーフレットが完成予定で、各ハローワーク、関係団体等で活用いたします。

3のハローワークのマッチング機能の総合評価についてです。

総合評価の主要3指標については、早期再就職割合は12月末現在で、右下のところ、目標の35.6%を大きく上回って38.7%となっています。

就職件数、充足件数については、1月末現在で、前年同期より進捗率は上回っていますが、求職者数の減少などに伴って、目標達成としては厳しい状況にあります。

今後の取組・課題についてですが、潜在求職者などにハローワークを知ってもらうため、安定部のInstagramやラジオ番組に特設コーナーを設けての情報発信、また自治体広報誌や学校への職業講和などに取り組んでいます。

前回もご説明をさせていただきましたが、幅広い年齢層で日常的に使われているLINEについても、新たに県内各ハローワーク全てで公式アカウントを開設し、3月10日から一斉に配信をスタートしており、若年層を含めてハローワークを利用いただけるよう、SNSなどの情報発信に積極的に取り組んでいきます。

また、求人ごとに充足可能性を分析した上で、高、中、低、それぞれの状況に応じた支援を行い、マッチング支援の向上に取り組んでまいります。

職業訓練ハロートレーニングについても、訓練体験イベント、ハロートレーニングフェス（資料No.5の115ページ）なども県やポリテクセンターなどと連携し継続的に取り組み、訓練機会の提供を図ってまいります。

9ページの4の新規学卒者等への就職支援については、こちらは高校生等を対象に、県内企業を知る機会として、6月に長崎市、佐世保市で合同企業説明会を初開催し、資料に記載のとおり多くの学生に参加いただきました。

また、大卒予定者等を対象に、「NAGASAKI しごとみらい博」を11月30日に開催しました。

今年度は、先ほどご説明したハロートレフェスと、ミドル世代向けの企業説明会、こちらと3つのイベントを同日、同会場で開催をしたところ、多くの方が複数のイ

ベントに参加するなど、一定の相乗効果があったと考えています。

5の非正規雇用労働者等へのマッチング支援については、就職支援ナビゲーター、管内では今年度は20名体制で配置をしており、個々の求職者の状況に応じて、きめ細かな担当者支援に取り組んでいます。

6の就職氷河期世代活躍支援プランの実施、こちらは昨年7月と今年の1月にプラットフォーム会議を開催し、本プランの第二ステージの最終年度となります今年度の実施状況の共有と意見交換を実施しました。

次年度からは、就職氷河期世代に限定せず、広く中高年世代の不安定就労者、無業者への支援のための協議会を新たに立ち上げ、氷河期世代を含めて、継続的に支援していきます。

今後の取組・課題については、高卒予定者は、1月末現在で内定率92.0%、昨年同期は90.9%で比較的高い状況ではありますが、引き続き各学校と連携し、未内定者の個別支援に努めてまいります。

また、ユースエール認定制度（資料No.5の111ページ）については、前回の報告時から資料では2社認定事業所が増加していますが、先日さらに1社認定し、現在19社が認定を受けています。

引き続き、認定メリットをしっかりと伝えることで、認定企業の増加に取り組むとともに、認定企業を積極的にPRし、新卒者等のマッチングに取り組んでまいります。

最後に、10ページの7の高齢者の就労促進については、シニア世代対象の生涯現役支援窓口について、65歳以上の方を重点的に支援しており、就職率は、目標を大きく上回り94.7%、就職件数も前年度を大きく超える実績を上げており、こちらも引き続き取り組んでまいります。

8の障害者の就労促進については、地域関係機関と連携し、障害者雇用ゼロ企業などに対して、雇入れ支援の強化に取り組み、令和6年は、障害者雇用率の上昇の影響がありましたが、その後の未達成企業への指導を強化して取り組んでおります。

また、(2)の精神や発達障害者等については、専門の担当者、精神・発達障害者雇用サポーターをハローワークに配置して相談支援を行っており、事業主に対しても、出前講座や相談援助などにも取り組んでいます。

今後の取組・課題として、障害者雇用ゼロ企業などに対して、引き続き障害者職業センターなど関係機関とも連携し、達成指導、雇入れ支援強化などに取り組んでまいります。

職業安定担当部署の施策については以上となります。

## ○ 岩重会長

それぞれのご紹介、ありがとうございました。

令和6年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要議題への取組状況につきまして、皆様からご意見、ご質問などをお受けいたします。積極的なご発言をぜひよろしく

お願いいたします。いかがでしょうか。

○ 塩田委員

労働者代表の塩田でございます。よろしくお願いいたします。

3ページの総合的なハラスメント対策の今後の取組ですが、事業主が雇用管理上講ずべき措置などの周知、この周知方法とか、併せて厳正な指導、具体的にどのようなことを考えているのかということをお伺いしたいと思います。

○ 岩重会長

事務局からお願いいたします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。

雇用環境・均等室から回答いたします。

事業主が雇用管理上講ずべき措置につきましては、先ほど説明の中でも若干触れましたが、ハラスメントを許さないという会社の方針を明確にさせていただき、行為者に対する対処方針を明確にさせていただき、相談窓口を設置し相談できる体制を整備させていただき、相談等があった場合に迅速に対応し、再発防止策に努めていただく、それから相談者に対して不利益な取扱いをしないことや関係者のプライバシーを守ることが各法律の中に規定がございます。

私も雇用環境・均等室では、報告徴収などにおいて各社を訪問しハラスメント防止対策をどういう形で講じていただいているかの確認しております。

例えば、雇用管理上事業主が講ずべき措置について、正社員には周知しているが、パートや派遣労働者へは周知が行き届いていない事業所には、全労働者に対して周知するような指導や、事業主が講ずべき措置がかなり細かく規定されているため、細かい措置の一つ一つまできちんと講じているとか、あるいは就業規則の中に規定はあっても、研修などを通して新入社員等にも情報が確実に伝わるような周知、研修などについて、就業規則などをチェックしながら助言・指導を行っているところです。

厚生労働省が運営しておりますサイトで、あかるい職場応援団には、かなり細かく社内の研修にご活用いただけるような資料や研修動画なども掲載されており、充実したサイトになっております。

是非、そういったところもご活用いただきながら、継続したお取組をお願いするような働きかけを行っているところです。

○ 塩田委員

あかるい職場応援団のサイトは、こちらから閲覧できるのでしょうか。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

本日の資料の中にはありませんが、あかるい職場応援団を検索していただきますと、そのサイトを閲覧できますので、ぜひご確認いただきたいと思います。

○ 塩田委員

パワハラへの対応の仕方に迷っている者もおりますので、是非そのようなサイトをアピールしていただければと思いますので、よろしくお願いします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

行き届かない部分があったかもしれませんが、先ほども申しましたように、助言・指導の件数は減っており、事業所においてハラスメント防止対策を講じなければならないというところの認知度は間違いなく上昇していると感じております。

ただ、各事業所の中で、様々措置を講じたにも関わらず、事案が起こった場合、「あれほどの対応を行ってきたのに」と担当者や事業主の方がショックを受けられるようなケースもございます。

人と人との問題もあり「あの人とは馬が合わない」などの理由によりハラスメント的な問題に発展するケースもあり、なかなかゼロにするというのは難しいところですが、事業所に対しては、窓口で相談があった際に「それはハラスメントと言える問題なのですか」といった形で、相談したのに対応してもらえなかった、自分の気持ちを理解してもらえなかったなどのご相談もありますので、幅広くご対応いただくよう私どもからも事業所に対しても申し上げているところです。

是非、何か問題が起きたときには、話が小さいうちにといったら変な話ですが、長引く前に対応していただきたいと思います。

また、雇用環境・均等室では、こういう問題が起きて困っている場合に、事業所の皆様からの相談対応もお受けしておりますので、何かございましたらお尋ねいただきたいと思います。

○ 岩重会長

よろしいですか。ありがとうございます。ほか、どなたか。

○ 吉野委員

使用者委員の吉野です。よろしくお願いいたします。

今の件に関連してですが、うちの職場でも労働局から訪問時に、事業主が講ずべき措置の足りないところをご指摘いただき、改善を図ったところです。

雇用管理上講ずべき措置の確認は、訪問時に行われていると思いますが、訪問は限られた件数であり、訪問がない事業所は、雇用管理上講ずべき措置が足りない事業所が多々あるのではと思いますので、そういうところへの周知というのを徹底していただければと思います。以上です。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。

確かに個別企業の訪問は、数に限界がありますので、各団体が実施する説明会や会員企業を参集する場など、そういう場において説明の時間をいただくとか、研修の機会にしたいという場があれば、こちらからご説明に伺いますので、ぜひお声がけいただきたいと思います。

○ 岩重会長

どなたか……。

○ 岩永委員

岩永でございます。

4 ページの最低賃金制度の適切な運営の(2)の最低賃金の履行確保で、「監督署別・業種別の最低賃金未満率表」を作成したと説明がありました。

これは恐らく、昨年度の表から新しく改定されたと思いますが、今現在の段階で現状どのようになっているかというのを教えていただきたいのと、この資料を基に1月から3月にかけて監督指導を行った監督状況も少しお話をいただければと思いますので、よろしく願いをいたします。

○ 宮本労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

まず、ここでお示ししている未満率表、これは毎年、最低賃金基礎調査の結果に基づき、当然、最低賃金が改正された後、履行を確保しないとイケない。

そのために、監督署で事業場を選んで監督するために、影響が大きいと考えられる業種などを絞るときの参考資料として、毎年作成しているものでございます

これにつきましては、今年度初めてではなく従来作成し、監督署の事業場選定の参考にしているという状況でございます。

中身は、未満率それから影響率を表にしたものであり、それによって、この業種の未満率が高いとか、影響率が高いという状況が見えてきますので、それを含めて、監督署で適正な事業場を選定して監督指導を実施している状況でございます。

それから、監督実施状況については、今年の1月から3月まで、今現在も実施していますので、詳細なその分析というのは、まだできていない状況です。

先ほども少し申し上げましたが、現状では306件、それから精査して少なくなるかもしれませんが、現状では、306事業場に対して監督指導を実施し、26事業場に、最低賃金に係る法違反があったのではという状況が見受けられます。

具体的な中身については、まだ分析が終わっておりませんので、ご容赦いただきたいと思います。

○ 岩永委員

最賃が昨年上がって、未満率というのが今回変わったのではと思いますが、その数字を、どのように変わったか教えてくださいということです。

○ 宮本労働基準部長

未満率の数値というのが、毎年作成している分では、2.2 とか 2.3 で過去 4 年間はずっと同じような数字が続いている状況です。

影響率につきましては、当然のことながら上がる最低賃金の額が大きくなっているため、過去 4 年間で見ると、どんどん影響率は増えている状況だということが言えると思います。

○ 岩重会長

ほか、どなたか。——よろしいですか。では、次の議題に進みたいと思います。

(3) 令和 7 年度長崎労働局行政運営方針（案）について

○ 岩重会長

続きまして、議題の（3）令和 7 年度長崎労働局行政運営方針（案）につきまして、労働局側からまずご説明をお願いいたします。

ご説明が 30 分、また引き続きまして、質疑応答 15 分を予定しています。お願いいたします。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

令和 7 年度長崎労働局行政運営方針案の、雇用環境・均等室部分につきましてご説明いたします。

まず 4 ページの、第 3 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についてとなります。

引き続き賃金引上げが重要施策に位置付けられており、青字で記載の労働局所掌の業務改善助成金、キャリアアップ助成金とともに、中小企業庁所管の IT 導入補助金等もあわせて、「賃上げ支援助成金パッケージ」という形で取りまとめ、これらの活用促進に係る周知徹底を行ってまいります。

特に、最賃引上げの目安額が出る夏ごろの時期を前に集中的な広報活動等を考えております。

ページが飛びますが、14 ページの⑤労働施策総合推進法に基づく協議会等の「地方版政使会議」については、今年度は 2 月 6 日に地方労働審議会委員所属の団体様や大石長崎県知事にもご出席いただき、賃金引上げについてさらなる機運醸成を図ったところです。

会議にも出席いただいた公正取引委員会、九州経済産業局とも連携しながら、特

に中小、小規模事業者のさらなる支援を図っていくこととしております。

4 ページに戻っていただき、(3)の部分ですが、先ほど今年度の取組状況でもご説明いたしました、非正規雇用労働者の同一労働同一賃金の取組となります。

パートタイム・有期雇用労働法に照らし、正規労働者と不合理的な待遇者がある場合について、助言を行い是正されることで、非正規労働者の処遇改善に直接つながる施策となります。

引き続き監督署等との連携、また、各事業所において「わが社は同一労働同一賃金に取り組んでいます」と求人票でアピールすることで、人手不足解消の一助にさせていただき取組をハローワークにおいて行っております。

こういった取組もさらに強化し、監督署、ハローワーク含め、労働局一体となって同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

続いて、11 ページの2の女性活躍推進に向けた取組促進ですが、現在常時 301 人以上の労働者の雇用する事業主に義務付けられている、男女の賃金の差異の情報公表につきまして、対象を 101 人以上の事業主に拡大する方向で、また、時限立法である女性活躍推進法を 10 年間延長される形で議論されており、閣議決定もされたところです。

男女の賃金の差異が生じている要因が、男女雇用機会均等法に抵触するような、男女異なる取扱いに基づく雇用管理の結果となっているものではないか等、引き続き丁寧に確認を行いながら、改正法が成立しましたら、その周知を図ってまいりたいと考えております。

また、11 ページ(3)の女性の健康問題に取り組む事業主の支援です。

妊娠期や産後の期間については、目を向けられがちな女性の健康問題ですが、長い職業生活の中で、女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備が求められています。

労働基準法に生理休暇については規定がございますが、更年期特有の健康問題に対応する休暇制度の整備が進み、女性がより働きやすい職場環境となるよう、また、女性活躍を目的として、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の一つとして盛り込まれるよう、各社の行動計画策定への助言も行っております。

続いて 12 ページが総合的ハラスメント防止に係る取組です。

今年度の取組状況でご説明しましたが、各種ハラスメントに係る相談は高止まりの状況でございます。

各種法律に基づくハラスメント防止の措置を講じていただいても、継続的な研修の実施に係るアドバイスなど、きめ細かな対応をしてまいりたいと考えております。

また、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメント防止や、求職者に対するハラスメント、いわゆる就活ハラスメントにつきましても事業主に雇用管理上の措置が義務付けられる方向で議論されており、女性活躍推進法と併せて閣議決定されております。

法律が成立しましたら、しっかりと周知を図ってまいりたいと考えております。

12 ページの4の仕事と育児、介護の両立支援については、今年4月、10月と法律の改正施行がございます。

かなり多岐にわたる改正で、事業主の皆さんには、規定整備を要する部分が多くありますが、関連の助成金制度や、出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金といった雇用保険の制度もあわせて周知を図りながら、法の履行確保を図ってまいります。

「共働き、子育て」の観点から法改正がなされており、男性がより育児に参画いただくことが重要と考えております。

男性の育児休業取得率は増加傾向ですが、まだまだ短期間の取得も多い状況であり、男性の育児休業が「取るだけ育休」にならないよう、その啓発にも取り組んでまいります。

13 ページの⑤で次世代育成支援対策推進法、⑥で不妊治療と仕事の両立支援について記載しております。

次世代育成支援対策推進法は昨年度育児・介護休業法改正と同時に改正され、時限立法の期間がさらに10年間延長されましたほか、くるみん認定基準等も改正となっております。

⑥に記載しております「くるみんプラス」のプラス制度が、不妊治療と仕事の両立支援に優良な取組を行っている企業を認定するくるみん「プラス」認定となります。

誰もが働きやすい職場環境を整備する「働き方改革」としまして、こういった不妊治療との両立を図る方も働きやすく、また、多様な働き方、テレワーク、勤務間インターバルといった記載がございます。

これらテレワークをはじめ多様な働き方、選択肢が多いほど労働者個人個人の事情に合わせた働き方が可能となるため、そういった環境整備が図られるよう丁寧に周知を行ってまいります。

14 ページの④年次有給休暇の取得促進につきましても、働き方改革はすなわち休み方改革でもあり、年間10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、必ず5日は付与していただくことは、働き方改革関連法の中で、最初に施行された部分の一つとなります。

労働局では、10月の年休取得促進期間を中心に年4回、夏休み・お盆の時期、年末年始、ゴールデンウィークの期間に祝日にプラス1、2、という形で年休を取得いただくよう広報活動を行っております。

今年度も引き続き働きやすい、休みやすい職場環境を整えていただくよう周知してまいります。

最後に19ページの6のフリーランス法についてご説明いたします。

今年度の取組状況の部分でも説明いたしましたが、新しい法律であり、引き続き監督署、安定所とも連携を図りながら、法律及び労働保険の特別加入制度等につい

での周知に努めてまいります。

フリーランス法の適用となる業務委託は、法施行後、つまりは令和6年11月以降に締結された委託契約となりますので行政指導もより本格化してくるかと考えております。

公正取引委員会等とも連携しながら、法の履行確保を図ってまいります。

雇用環境・均等室からは以上です。

## ○ 宮本労働基準部長

続きまして、労働基準担当部署の関係の項目につきましてご説明いたします。

時間の都合もありますので、主なものについてご説明いたします。

まずは、第1の長崎の労働行政を取り巻く情勢では、2の労働条件をめぐる動向、3ページをご覧ください。

令和6年における申告件数につきましては、前年比26件増の218件、令和4年以降、増加傾向を示しております。

また、長崎県の労働時間につきましては、令和5年の年間総労働時間が2,003時間、依然として全国平均の1,949時間に比べて長い状況がずっと続いているという状況であります。

そこには記載しておりませんが、監督署において、定期監督等、各事業場を訪問し、指導や助言を行っていますが、法令に関する知識や労務管理体制が十分ではない中小企業の事業場が認められるほか、令和6年度適用開始業務等の事業場の中には、取引慣行等、個々の事業主の努力だけでは見直すことができない事情を要因とする長時間労働も認められるため、引き続き、きめ細かな支援を行っていく必要があるという状況があります。

また、労働災害発生状況につきましては、令和6年における県内の休業4日以上死傷者数については、令和7年1月末現在の速報値では1,618件ということで、前年同期比78件も増加しており、また、死亡災害につきましては6件、前年同時期比で4件減少ではありますが、実は、今年に入りもう既に2件、2人、それから一昨日、1人の方が亡くなりました。

それも踏まえながら令和7年度は第14次の労働災害防止計画の3年目となりますが、目標達成に向けて労働災害防止対策のさらなる取組を実施していく必要があると考えております。

参考までに、3ページの間には長崎県の労働災害発生状況のグラフ、労災補償給付の状況を記載しておりますが、5年度中に新たに保険給付の支払いを受けた方は7,170人となり、その他の数値につきましても参考までにお示ししております。

続きまして、4ページの第3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についてご説明いたします。

(1)につきましては、引き続き労働局や監督署等において、地域の平均的な賃金や好取組事例の周知のほか、賃上げの支援助成金パッケージを通じて、個々の企業

が自らのニーズに沿った助成金を活用できるよう、情報提供や長崎働き方改革推進支援センターによる相談対応、あるいは労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知などを実施し、賃上げに向けた環境整備に引き続き取り組んでまいります。

(2)につきましては、経済動向や地域の実情などを踏まえつつ、長崎地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、また、改正された際には、履行確保について監督指導を適切に実施してまいります。

続きまして、第6の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すが、ページ数は14ページから18ページとなります。

まず、14ページの5の安全で健康に働くことができる環境づくりについては、大きく4つの項目についてご説明いたします。

(1)につきましては、来年度も各種情報から長時間労働が疑われる事業場に対して、監督署による監督指導を引き続き実施してまいりたいと考えております。

また、中小企業・小規模事業者等に対する支援については、長崎働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口におけるきめ細かな支援、働き方改革推進支援助成金等を活用した助成や監督署における説明会、個別訪問の実施により、きめ細かな支援を継続実施してまいります。

今年度適用開始業務となった建設業、自動車運転者、医師への労働時間短縮に向けた支援については、まず、建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守につきまして、本年度、県内主要事業者団体に対し、建設及び物流業者の長時間労働防止に関する発注時の配慮協力を官民連携で要請しており、この要請事項につきましては、あらゆる機会を通じ引き続き周知してまいります。

また、トラック運転者につきましても、改正後の改善基準告示や好事例について、引き続き丁寧に周知を図ってまいります。

あわせて、発着荷主の方々に対しましても、監督署の要請と、改善に向けた労働局による働きかけ、それから適正な運賃を支払うことについての周知を図り、医師につきましては、医療勤務環境改善支援センターと連携しながら、きめ細かな相談対応、助言を引き続き行ってまいります。

次に15ページの(2)の①については、来年度も監督指導や各種説明会を通じた法令遵守に取り組むとともに、現在、労働法の基礎講座というのを長崎労働局ホームページやLINEの公式アカウントで定期的に配信しており、中小・零細企業の事業者等に対する労働法令の周知を図ってまいります。

次に16ページの④についてですが、昨日、労災かくし事案での送検が新聞報道されましたが、今後も労災かくしが明らかとなった場合につきましては、司法処分を含めて厳正に対処してまいります。

(3)につきましては、16ページから18ページとなりますが、まず、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発を、様々な機会を通じ周知啓発を行い、事業者の皆様にとっては、経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなるこ

とも積極的に周知啓発をしております。

引き続き、「アクション ZERO～長崎ゼロ災運動～」についても参加勧奨を行い、労使による自主的な労働災害防止活動の推進を図っております。

それから、中高年齢を中心に労働者の行動災害、中高年齢をはじめとして労働災害の発生率が高く、また小売業や介護施設を中心に増加傾向にある転倒、腰痛等、いわゆる行動災害ですが、その防止のために、小売業や介護施設への県内の企業を構成員とする協議会を実施しております。

引き続き来年度も実施し、企業の自主的な安全衛生活動の導入を支援する、そして安全性に対する機運醸成を図っております。

高齢労働者につきましては、エイジフレンドリーガイドラインやエイジフレンドリー補助金の周知を行い、また、外国人労働者や障害のある労働者の安全衛生対策につきましては、視聴覚教材や事例を周知しております。

17 ページの④につきましては、労働者でない請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者についても、労働者と同じように安全衛生法上の保護措置を講じられるよう、引き続き周知啓発を図ります。

また、令和7年4月からは、危険箇所等における立入禁止や退避等の措置も労働者以外の作業員にも拡大される予定でありますので、併せて、事業場に対する指導、周知・啓発を図っております。

⑥につきましては、医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策、これについても適切に実施されるよう指導を継続しております。

それから、⑦のウ（18 ページ）につきましては、近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による労働災害が多発しており、長崎労働局では、令和3年7月に死亡災害も発生しております。

令和7年度につきましても「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組を引き続き行ってまいります。

(4)につきましては、労災請求が当然であれば、迅速な事務処理、適正な認定に努めていますが、特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案というのが、長崎県の場合は、じん肺や石綿の請求も多く、迅速・適正な処理を一層推進しております。

ちなみに、当局における脳心事案や精神事案の過去5年間の労災請求等状況につきましては、18 ページへ表をご確認ください。

脳心事案につきましては、脳血管疾患と虚血性心疾患を合わせて脳心事案と言いますが、令和2年度9件に対し、令和6年度は18件、精神事案につきましては、令和2年の8件に対し、令和6年度27件となり、年によって多い少ないはあるものの、増加傾向にあります。

特に精神障害については、調査するのも大変と、長期の調査期間を要する状況ではありますが、迅速、適正に処理してまいります。

最後に、フリーランス等の就業整備の関係（19 ページ）ですが、全国の労働基準監督署に、労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口というものを設置し、相談があれば適切に対応するとともに、労働基準法に基づく申告がなされた場合につきましては、労働者性の有無を判断して、必要な指導を行っております。

また、参考までに、労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大ということで、特定フリーランス事業を追加する改正省令が令和 6 年 11 月に施行されたので、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体としての承認を受けようとしている団体や労災保険の特別加入を希望するフリーランスの皆様に対しましては、引き続き丁寧な説明等、適切に対応を行ってまいります。駆け足になりましたが、私からの説明は以上になります。

## ○ 青野職業安定部長

引き続き、私から職業安定行政関係部分についてご説明をさせていただきます。

まず 1 ページにお戻りいただき、第 1、長崎の労働行政を取り巻く情勢の雇用をめぐる動向について少し説明をさせていただきます。

(1) につきましては、ご承知のとおり、有効求人倍率は 1.1 倍台以上が長らく続いており、令和 5 年のコロナ禍後の反動による回復からは少し落ち着いている状況ですが、幅広い業種、職種で人手不足の状況が続いております。

(2) につきましては、1 月末現在で内定率、先ほど令和 6 年度の取組で少しお伝えしましたが、高卒で昨年同期比 1.1 ポイント増の 92.0%、大卒も同じく 1.1 ポイント増の 86.6%となっております。

県内就職割合は、高卒、大卒ともに微増という状況です。

(3) につきましては、昨年 6 月 1 日現在で、65 歳までの雇用確保措置実施企業、そして 70 歳までの就業確保措置実施企業ともに、資料に記載のとおり、前年比で増加しております。

(4) につきましては、労働力率は 51.3%で、全国平均 54.2%より若干低い状況と、雇用者数は、平成 27 年調査と令和 2 年調査と比較して、横ばいという状況です。

(5) につきましては、全国 34.4%と比べると、当県は雇用者数の 33.0%ということで、1.4 ポイント下回っております。

(6) につきましては、昨年 6 月 1 日現在で、こちらは過去最高を更新しており、実雇用率は、法定雇用率を上回り、法定雇用率達成企業割合も全国平均を大きく上回っている状況です。

(7) につきましては、1 月末現在で、公共職業訓練の離職者訓練は受講者数 1,317 人で前年同月の 1,399 人より 82 人の減少、求職者支援訓練の受講者数は 288 人で前年同月の 342 人より 54 人減少という状況となっております。

(8) につきましては、外国人労働者数は昨年 10 月末時点で 3 年連続増加し、前年比 28.1%増の過去最高となり、事業所数についても過去最高を更新し、年々増加している状況がグラフで見るとれと思います。

こういった状況を踏まえまして、5ページの第4のリ・スキリング、ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化の1につきましては、こちらは大きく6点取り組んでまいります。

(1)につきましては、令和6年度を取組でご説明したとおり、労働者の主体的なり・スキリングが促進されるよう、助成金やハロートレーニングなど様々な支援を行っています。

資料に記載している在職者自らがキャリアアップのために学んだ際に要した費用の一部が支給される教育訓練給付制度につきまして、今年10月から、在職中に教育訓練を受講するための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する新たな給付金が支給される給付金制度が創設されますので、こういった取組で、個人個人の学び直し・学びを一層支援してまいります。

(2)につきましては、令和4年度に法制化されました地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを踏まえた訓練のコース設定を行うなどにより、引き続き効果的な人材育成を推進してまいります。

(3)につきましては、キャリア形成・リスキリング推進事業によるキャリアコンのハローワークの常駐または巡回による相談支援を行い、労働者のキャリア形成等を推進していきます。

(4)につきましては、雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職等を促進するため、適切な訓練の受講勧奨が行えるよう職員の知識向上などを図り、マッチング機能の向上に努めてまいります。

(5)につきましては、訓練委託費の上乗せ措置など、関係機関と連携しながら、ハロートレーニングのデジタル分野のコース設定促進に引き続き取り組みます。

最後の(6)につきましては、4月から人材開発支援助成金の全てのコースで賃金助成額の引上げがあるため、改正内容を含めた周知を図り、企業内での人材育成を支援してまいります。

次に3の成長分野等への労働移動の円滑化についてです。

こちらは労働移動の円滑化を進めていくために、(1)は先ほどご説明したjobtag、しょくばらぼの活用による労働市場情報の見える化の促進に引き続き取り組んでまいります。

また、(2)は特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースにつきまして、就労経験の要件を緩和して対象範囲を拡大するなど、より利用しやすくなりましたので、事業主にさらなる周知を図り、就職困難者の成長分野などへの労働移動や能力開発などを促進してまいります。

7ページの(3)につきましては、今年1月から来所困難者などを対象に、雇用保険のオンライン失業認定などを始めており、必要な方に活用いただけるよう、適切な運用とともに、周知に努めてまいります。

また、3月から開始した各ハローワークでのLINEを含めSNSなどを活用した周知・広報に一層取り組むとともに、職員の専門性向上のため、職員のキャリアコン関連

の資格取得についても促進を図ってまいります。

(4) につきましては、雇用対策協定などに基づき、各自治体と連携を強化し、地域の実情に応じた雇用対策をこちらも実施してまいります。

次に、第5、人材不足対策の1ですが、こちらも大きく4点取り組んでまいります。

(1) につきましては、引き続きオンラインの活用を進めるとともに、積極的な事業所訪問の推進など、求人者支援の充実に取り組んでいきます。

(2) につきましては、先ほどご説明した人材確保に向けた協議会の場などを活用して、関係機関との連携を強化し、長崎、佐世保に設置をしている専門窓口、人材確保対策コーナーを中心に、重点的なマッチング支援に取り組んでまいります。

(3) につきましては、人材の確保には雇用管理改善などの取組を通じた魅力ある職場づくりが重要であるため、雇用管理改善に対する助成金の活用促進や、今年度から始まった雇用管理改善等コンサルタントの有効活用などを提案してまいります。

(4) につきましては、雇用仲介事業者に対して新たに義務化された内容などを事業所訪問などの活用をし、法令遵守及び適正な事業運営となるよう、必要な指導や援助を行ってまいります。

続いて、第6多様な人材の活用促進と職場環境改善に向けた取組の1の(1)につきましては、事業主と接触する機会を捉え、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入などに向けた意識啓発・機運醸成を図るとともに、生涯現役支援窓口でのマッチング支援、ニーズに応じてシルバー人材センターへの誘導などにより、高齢者の就労による社会参加の促進や安心・安全に働くための職場環境の整備などに引き続き取り組んでまいります。

9ページの(2)につきましては、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関と連携した就職支援や、今年4月の除外率の引下げ、今後の法定雇用率のさらなる引上げ、そして専門担当者による多様な障害特性に対応した就労支援など、引き続き障害者の就労支援に取り組んでまいります。

(3) につきましては、新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーを中心に、国内で就職を希望する留学生などに、きめ細かな就職支援を実施するとともに、外国人雇用管理アドバイザーを活用しまして、初めて外国人を雇用する事業所などに対し、適正な雇用管理に関する助言・指導などを行ってまいります。

また、10ページの(4)以降のミドルシニア、中高年層や若年無業者、新規学卒者、そして正社員就職を希望する若者などへの支援は、それぞれの専門窓口や専門のナビゲーターによる担当者制を通じまして、こちらもきめ細かな個別支援を実施してまいります。

最後に、ご紹介までにこの資料の一番後ろに、県内各ハローワークの公式LINEのご案内ということで、QRコードを入れております。

こちらは3月10日から一斉に配信をスタートしており、潜在求職者を含めて、周知に取り組んでまいります。

職業安定担当部署の施策についての説明は以上になります。

○ 岩重会長

ありがとうございます。

ご説明いただき、ありがとうございました。

今までのご説明につき、ご質問など、お願いいたします。

○ 林委員

労働者委員、林でございます。

わかりやすいご説明で、令和7年度の運営方針につきましては、非常によく理解をさせていただきました。

その上でのご質問ですが、振り返りますと1980年代以降、パートタイムや派遣など、2000年の介護保険ができた折には、訪問介護という、また新しい働き方、最近ではフリーランスなど、新たな雇用形態や働き方が出てきますと、後追いで、その問題が浮き彫りになってくるということがあります。

そういう意味では、今回のフリーランスに関しましては、法制化を見ながら、令和7年から具体的に取組を進めていきたいというお話があったのですが、ここ数年、スポットワークや隙間バイトというアプリのPRが、恐らく地上波やネット、SNSの広告などがよく配信されており、今後、事業者（アプリの運営会社）やそれを活用する方も相当増えてくるのではと思います。

そうしたときに、そこで働く働き方について、いろいろな問題が出てくるのではないかと推測されますが、そういったことに対して、局もしくは厚生労働省として、何らかの研究や実態調査など、行われているのか教えていただきたいと思います。

○ 青野職業安定部長

確かに全国的にスポットワークが拡大していると報道などでも言われており、長崎県内でも、一部スポットワークの関連の事業者があつて、利用されているというのは、我々も承知をしているところです。

私も先日、介護事業所に直接訪問し、いろいろなお話を聞かせていただいたときに、最近ではスポットワークを活用し、一定効果というか、反応があるようです。

導入理由を聞いたところ、スポットワークを契機に、よい人材がいればその方を長期で雇用することも、全然スカウトして構わないという話をもらっていたので、この時期だけの繁忙期の対応ということだけでなく、お互いにマッチすれば、人材獲得の可能性もあるかなというところで、試していますというお話も聞かせていただきました。

新しい働き方が進んでいく中、報道でも、トラブルも発生し得るところで、企業と働き手をつなぐアプリ事業者が、いわゆる無断欠勤をその労働者側がしてしまうと、アプリが無期限で利用できなくなるような仕組みを設けていて、職業安定法に違反するとして指導したという報道もあり、厚労省としても注視をしていると

ころではあります。

労働局としても、職業安定法等の法令違反があった場合には、もちろん適切に対応してまいりますし、全体的な調査をするとかは承知をしておりますが、引き続き注視していきます。

#### ○ 佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室から少し補足をさせていただきます。

スポットワークもそうですが、インターネット上で、例えばフリーランスの委託募集も SNS を通じた求人が増加していますが、SNS を通じての求人であっても、当然、職業安定法を遵守していただく必要はありますので、事業者のほうの氏名、住所、連絡先、業務内容、就業場所、賃金という、このいわゆる 6 情報を必ず明示していただく必要があるところは労働局職業安定部、ハローワーク含めて連携、周知を図っているところです。

現状、長崎局において、そのようなトラブルに発展した事案は承知しておりますが、報道等で例えば闇バイトに繋がるとか、そのような心配はちょっとあるのかなど、否定はできないと考えております。

こういった 6 情報が明確になっている求人が最低限、職業安定法に沿ったものであることの周知をさらに図っていく必要はあると考えております。

特に、アルバイト等を行う学生さんに対して、学生向けの労働法の講座を労働局で行っておりますので、そういう場を通して積極的に周知を図ってまいりたいと思いますし、今後、状況次第では、例えば、一度名前を相手方に知られてしまったので、何か家族を含めて危険がないかとか、心配してなかなか言い出せないというような学生さんがいらっしゃるかもしれませんので、状況によっては捜査機関とも連携する必要はあるかと考えております。

#### ○ 宮本労働基準部長

加えて労働局や監督署には、雇用に関するトラブルがあれば相談をいただく総合労働相談コーナーにてお話をお聞かせいただき、基準法関係法令に違反する場合は当然適正に対応し、そのほかの法令違反という話には、情報提供等を行ないませんが、現状では、そのような相談等があった情報は、今のところ上がってきていないというのが実態でございます。

#### ○ 林委員

ありがとうございます。

私は先ほど、派遣やパートタイム、それから訪問介護とか一つ例であり、いわゆる闇バイトなど事件性のあるような話ではなく、労基法などを事業者がよく承知しておらず、法を抵触する形で雇ってしまうケース、例えば、労災保険に加入していないとか、勘違いのケースもあると思いますので、そういったところも含めて周知

をぜひ詳しく行っていただけるとありがたいなという思いも込めて質問いたしました。

○ **岩重会長**

ありがとうございます。どなたか。

○ **荒木委員**

荒木です。今日はありがとうございました。

いくつかわからないことがあるので教えていただきたいのですが、まず3ページの(2)の労働時間の状況で、事業所規模30人以上の一般労働者で2,003時間が平均で、所定内労働時間1,828時間とありますが、弊社は今、年間2,000時間です。

それから残業が入るとなると、これよりも相当多いなと思って、今びっくりしているのですが、県内事業者がこういう働き方をされているのであれば、見直さなければと思ったところですが、これの求め方について教えていただきたいと思います。

○ **宮本労働基準部長**

この統計については、毎月勤労統計調査というのが基礎になっている調査でございます。

毎勤統計調査を集計した結果であります。そのうち長崎県につきましては、都道府県ごとにそういった集計結果が出るものですから、その数字となります。

対象事業場が変わることで、数値も動いたりはしますが、少なくとも、令和5年に実施された毎月勤労統計調査の結果であり、毎年これは行われ令和5年、3年と、その状況から見ても、長崎の数字というのは全国平均に比べて長いというのがずっと続いている状況だということは実態としてあります。

○ **荒木委員**

ありがとうございます。

もう一点が、お話の中で、PRや周知するという言葉がありますが、労働局から結構パンフレット等は頂くこともありますが、他にどういう周知のやり方をされているのかというのを教えていただけますか。

○ **宮本労働基準部長**

周知するものにもよりますが、例えば、労働基準関係だったら、監督署が各事業所にお邪魔して労働状況についてお伺いし、労働基準法とかそういった法令について抵触しているのか、抵触していないのかとか、そういったものを確認する定期監督とか、監督指導の際に周知をすとか、あるいは集团的にセミナーに集まった事業場に周知を行っています。

○ **荒木委員**

どちらかという、そういったセミナーも含めたマス向けの周知というのは、そういったものをされているのか、マス向け、事業所に一齐に配信するとか、そういったセミナーの案内を送るといったものは、どういうふうな形で周知をされているのか、例えば、商工会議所を通じて案内をするとか、そういったことをされたりするのかなどと思ひまして。

○ **宮本労働基準部長**

例えば各団体の集まりであるとかを利用させていただき説明会もありますし、監督署が独自に、同じ業種の事業者に対して開催する説明会もありますが、個別にお伺いするあるいは各種団体と連携して集まさせていただき、それから各監督署や労働局が主催して集団説明会を行うとか、そういった形でPRしております。

○ **佐藤雇用環境・均等室長**

すみません、雇用環境・均等室からも補足をさせていただきます。

例えば、私どものパートタイム・有期雇用労働法で申しますと、そういったパートタイム労働者の方、有期雇用労働者の方を10人以上雇用している事業所においては、短時間雇用管理者をぜひ選任してくださいとお願いしております。

例えば、パート・有期法のこういう部分が変わるため、説明会を開催する場合には、個別に郵送で説明会のご案内などを差し上げております。

また、本日お渡ししている資料5の1ページに、長崎労働局のLINE公式アカウントをご紹介します。

先ほど職業安定部から、各ハローワークの公式LINEのご案内がありましたが、長崎労働局でも昨年の12月中旬から始めております。

委員がおっしゃるようないろんな形で、団体様を通して周知をするとか、個別企業様に郵送やメールでのご案内は実施していましたが、SNSを通じてどういう媒体がいいかと考えたときに、LINEが一番利用されている媒体であるため、LINEによる情報発信も行ったところです。

例えば、助成金の制度のご案内や説明会のご案内など、積極的に情報を発信しているため、ぜひ注目していただきたいと思ひます。

○ **青野職業安定部長**

今ご説明させていただいたこともハローワークも行っているのですが、それに加えて、例えば、求人者マイページがハローワークにはあって、求人提出する際に、9割以上の事業者の皆さんがそこを通じて求人票の提出依頼をしています。

そのため、定期的に皆さんが見ていただいております、事業所の方に周知したいときは、ホームページとか、先ほどのLINE、あと団体を通じて通知するのに加えて、

そういったところに URL が添付し、ホームページとかを載せているところにリンクをして周知しています。

あと、今年度はウェブの広告など、いろいろ試して周知しており、こういったところの反応があるかアンケートなどを取りながら、次年度以降も工夫していきます。

○ 荒木委員

ありがとうございます。

最後に、高校生の県内就職率の話があったかと思います。

60%ぐらいということで、工業界とのつながりがありまして、この間、意見交換会に参加させていただいたのですが、長崎工業高校は県内就職率 60%に対して、それ以外の工業高校は 30%だったのです。

長崎工業高校は非常にいろいろな取組を独自にされていて、例えば、学生さんが長期のお休みのときに、バイトとインターンシップを掛けたようなバイターンシップですとか、積極的に地元の企業さんに声をかけてインターンシップへの参加することで、本当に実を結んだ形になっているのかなと思っています。

高校生向けの合同企業説明会、マス向けのイベントをさせていただいているかと思うんですけども、恐らく、そういった仕組みと併せて、県内就職率を上げていくためには、高校と企業と労働局が関係を持ってもっといろいろな取組ができるのかなと、お話聞いて思いましたので、ぜひそういったアプローチも今後していただけたらと思いました。ありがとうございます。

○ 岩重会長

何かありますか、事務局。

○ 青野職業安定部長

ありがとうございます。

いわゆるバイターンシップの関係も、学校の先生とかが県のほうに相談をして、我々にも一定情報をいただいております。

今後、長崎県内に広がりを見せていくという話も聞いておりますので、そういった情報も共有を図りながら、地元企業、事業所の皆さんを知っていただき、イベントも効果的になるよう、計画的にみんなでスケジュールを組んで、周知等を図っていただければと思っています。ありがとうございます。

○ 岩永委員

時間が押している中、申し訳ないですが、これだけは今年のテーマだというふうに思います。

4 ページの賃金の引上げに向けた支援ということで、厚生労働省を含めて、皆さん頑張ってもらっていると思います。

2月6日の地方版の政労使会議で出されたメッセージ、長崎県経済の好循環、あるいは日本の経済の好循環ということで、成長をして、税収も増やして、セーフティネットもきちっと守っていかないといけないと思っております。

その中で、やっぱり価格転嫁というのが非常に大切で、この4ページに書かれている労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の周知、先ほどの荒木委員の発言にもありましたが、周知、周知と言うだけではなかなか徹底はしないと思います。

中小企業は非常に厳しいというのも重々わかっておりますので、この周知、環境整備を昨年よりもぜひ強化をしてほしいという要望でございます。

何か昨年よりこのように変わる、こういったことをもっと強化していくことがあれば、一言教えていただければと思います。

#### ○ 倉永局長

おっしゃるとおり、周知をしっかりとやっていく、具体的には、より小さな企業や労働組合のない企業へ周知していくことが、この賃上げに限らず、我々は大事だと思っており、団体を通じて事業主さんに直接働きかけるセミナーとかを今年はタイミングよくやっていきたいと。

昨年も実施しましたが、若干時期が遅かったところもあったので、タイミングよくやっていきたいと思っております。

#### ○ 岩永委員

ありがとうございました。

#### ○ 峯下委員

峯下です。12ページのカスハラの問題ですが、カスハラというとBtoCのイメージが強いのですが、BtoBも結構奥が深いと思っております、法律が成立した場合には、わかりやすいガイドラインをぜひお願いしたいと思います。

BtoBは、ビジネス上のやり取りの延長線上で起きがちなハラスメントと思うので、結構対策が難しいと思っておりますので、ガイドラインで線引きとか設けにくいかもしれませんが、実際に法律ができて、混乱しないようにぜひお願いしたいと思います。これはできるとすれば、いつぐらいになりますか。

#### ○ 佐藤雇用環境・均等室長

閣議決定された段階ですので、法案が成立して1年6か月以内とか、たしかそういうような規定のされ方だったかなと記憶をしております。

#### ○ 峯下委員

令和7年度中に閣議決定の時期は、いつになるのでしょうか。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

閣議決定は、もうされております。

○ 峯下委員

ということは、あとはどういうふうな、細かいところを決めるかということでしょうけど。

○ 佐藤雇用環境・均等室長

今国会でどうなるかというところもありますし、公布の日から起算して1年6か月の政令で定める日というところまでの情報は出ておりますので、明確に何月何日とは申し上げられませんが、おっしゃるように、わかりづらくて、結局、何をすればいいんですかというようにならないように工夫をしてみたいと思います。

○ 峯下委員

よろしくお願いします。

○ 倉永局長

これから国会審議ということなので、その中でということだと思います。

○ 岩重会長

いかがでしょうか。——よろしいですか。

非常に貴重なご意見をいただきました。ありがとうございます。

本日のご意見等を踏まえまして、労働局側には、今後の行政運営にぜひ反映していただきたいと思います。

例えば、本日、周知の徹底という言葉が何回も出てきました。

私も議事を進める中で、一体どうやって周知され、皆さんにどこまで届いているのだろうかというのは非常に考えていたところです。

せっかく行政側が政策を立て、それに合う制度をつくられても、使用者側あるいは労働者側、また私たちのような立場の者がそれを知らないでは何の役にも立たないと思います。

情報というのは相手に届いてなんぼのもので、ぜひ今日の皆様方からのわかりやすい、そして皆さんに届く周知の徹底をお願いしたいと思います。

また、今後、先ほど荒木委員のご発言の中からはありましたが、県内就職、これがいいとか悪いとかいうのは別としまして、やはりそういう就職する身の子たちになって使用者側、労働者側、行政側、それから私ども、せっかくこのような貴重な場がありますので、この機会を活用して、いい人材を県内に残して、県の経済活性化、

そして福利厚生に生かす、長崎県の成長に生かすというのは非常にいいことではないかというふうに私は考えました。

ぜひ皆さん方の貴重なご意見をいただきましたことを行政側も今後具体的に生かしていただきたいと思います。

議事録についてです。

個人情報の保護に支障を及ぼすおそれは本日の審議ではございませんでした。長崎地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、本日の審議内容は公開とさせていただきます。

最後に、事務局より何かご連絡事項がございましたら、お願いいたします。

#### ○ 進行（木場監理官）

事務局から連絡をさせていただきます。

次回の審議会の日程についてですが、例年、11月に開催しております。11月の本審議会委員の改選もございましたので、お近くなりましたら、改めまして日程調整をさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

#### ○ 岩重会長

ありがとうございました。

本日は、皆様のご協力の下、本当に貴重な、活発な意見交換ができたと思います。有意義な時間だったと思います。このように有意義な時間を皆様と過ごすことができ、また議事進行を円滑に進めることができました。ご協力、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、令和6年度第2回長崎地方労働審議会を閉会といたします。

本日は、大変長い間、ありがとうございました。

(閉 会)