

第50回 岡山地方労働審議会

(議事録)

令和7年11月14日(金)
岡 山 労 働 局

第50回 岡山地方労働審議会（議事録）

1 日 時

令和7年11月14日（金） 13：30～15：30

2 場 所

岡山市北区下石井1-4-1
岡山第2合同庁舎 2階共用ABC会議室

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 長田委員、白井委員、寺山委員、長谷川委員、山下委員、横山委員
労働者代表 小田委員、古角委員、小橋委員、高山委員、濱村委員
使用者代表 小山委員、中前委員、西谷委員、福島委員

【事務局（岡山労働局）】

森實労働局長

榎本総務部長、播磨雇用環境・均等室長、政木労働基準部長、大野職業安定部長
川添総務課長、三村労働保険徴収室長、瀧浪総務企画官

岸本監督課長、黒田賃金室長、貞宗健康安全課長、藤本労災補償課長

三見上席監察監督官

久成職業安定課長、内山職業対策課長、高山訓練室長、仲需給調整事業室長、

神宝主任職業安定監察官

江草雇用環境・均等推進監理官、箕輪雇用環境・均等室長補佐、

足立雇用環境・均等室長補佐

藤井総務係長、谷本総務指導官

4 議 題

令和7年度岡山労働局の取組について

第50回 岡山地方労働審議会

議 事

(事務局：江草監理官)

委員の皆様方には、本日御多忙の中、当審議会へ御出席いただき、誠にありがとうございます。

審議会の開会まで進行役を務めさせていただきます、岡山労働局雇用環境・均等室の江草でございます。よろしくお願ひいたします。

委員の皆様方には、事前に辞令を送付させていただいておりますけれども、本年10月1日から新たに2年間の任期で委員に就任していただいております。

委員の皆様方の御紹介を名簿順にさせていただきたいと思います。

初めに、公益代表の皆様を御紹介をさせていただきます。

長田憲司委員、白井諭委員、寺山倫代委員、長谷川珠子委員、横山純子委員、山下美紀委員。

次に、労働者代表委員の皆様でございます。

小田久美子委員、古角美姫委員、小橋政次委員、高山伸男委員、濱村雅人委員。

次に、使用者代表委員の皆様でございます。

小山恵子委員、中前貴子委員、西谷治朗委員、福島浩展委員。

なお、本日、労働者代表委員の上村委員、それから使用者代表の稻田委員、脇本委員におかれましては、所用のため、欠席となっております。

次に、岡山労働局の幹部を御紹介させていただきます。

森實労働局長、榎本総務部長、播磨雇用環境・均等室長、政木労働基準部長、大野職業安定部長

他の労働局幹部につきましては、お手元の出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきます。

それでは、会議の資格審査に移ります。

当審議会の資格審査につきましては、地方労働審議会令第8条第1項によりますと、労働審議会は委員の3分の2以上、または労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができないとなっており、本日は名簿順に公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の計15名、御出席いただいているので、会議開催の要件を満たしていることを御報告申し上げます。

それでは、第50回岡山地方労働審議会を開会させていただきます。

これから審議に入っていくわけですけれども、今回は新しい任期となりましたので、初めに会長の選出に入らせていただきます。

地方労働審議会令第5条によりますと、会長は公益を代表する委員の中から選出いただくこととなっております。選出について、どのような方法でさせていただきましょうか。

(山下委員)

よろしいでしょうか。

(事務局：江草監理官)

はい。

(山下委員)

以前より長く務めていらっしゃいます寺山委員が適任であると思います。

寺山委員に会長をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(事務局：江草監理官)

ただいま公益代表委員の方から寺山委員を会長にという推薦がありましたけれども、委員の皆様方、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

(事務局：江草監理官)

では、御賛同いただきましたということで、では寺山委員、御承諾をいただけますでしょうか。

(寺山委員)

はい、お受けいたします。

(事務局：江草監理官)

ありがとうございます。それでは、寺山会長、よろしくお願いいたします。

ここで会長が選出されたので、これから議事進行は寺山会長にお願いしたいと思います。寺山会長、よろしくお願いいたします。

(寺山会長)

ただいま会長に選出いただきました弁護士の寺山です。

事務局の御協力をいただきながら円滑な議事進行に努めつつ、皆様の活発な御意見や御議論をいただいて意義のある審議会としたいと思いますので、皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは引き続き、会長代理の選出をさせていただきます。

会長代理は、審議会令第5条第3項に、公益を代表する委員のうちから会長が指名することとなっておりますので、私から御指名させていただくこといたします。

会長代理は長田委員にお願いしたいと思います。長田委員、御承諾いただけますでしょうか。

(長田委員)

お引受けします。よろしくお願ひします。

(寺山会長)

では、長田委員、よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に移っていきたいと思います。議事の（1）令和7年度岡山労働局の取組について、労働局から順次、御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

(榎本総務部長)

総務部長の榎本でございます。どうぞよろしくお願ひします。

まず初めに、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、岡山地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から私ども労働局の業務運営につきまして、格別の御理解、御協力をいただいておりますことに、この場をお借りしてお礼を申し上げます。

本日の審議会では、今年度の岡山労働局の行政運営方針について上期の取組状況を御説明させていただき、委員の皆様方から御専門のお立場から忌憚のない御意見をいただければというふうに考えております。

さて、現在の労働行政を取り巻く状況についてですけども、簡単にお話をさせていただきたいと思います。

少子・高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面をしておりまして、生産性を向上させ、物価上昇を上回る賃金の引上げを実現し、国民一人一人が活躍できる環境を整備することが重要となっております。こうした情勢を踏まえまして、岡山労働局では今年度の行政運営方針に基づき、県内の実情に応じた様々な取組を進めているところです。

それでは、お手元の資料No.1の岡山労働局の取組、こちらを中心に説明をさせていただきます。

この資料は、2ページに令和7年度岡山労働局行政運営方針の項目をまとめておりまして、3ページ目以降は行政運営方針の項目に沿った取組の詳細を記載しているものになります。

この取組の詳細につきましては、担当の部室長から説明をさせていただきますが、初めに私から2ページにあります令和7年度岡山労働局行政運営方針の概要を説明させていただきます。

先ほどお話ししました労働行政を取り巻く情勢、それから県内の実情を踏まえまして、第1から第5までの5つの大きな項目を立てまして取組を整理しています。

この一番上に四角の枠に記載をしておりますとおり、今年度は最重要施策としまして、賃金の引上げしやすい環境整備を掲げています。

このため、第1に最低賃金・賃金の引上げに向けた支援を位置づけていま

す。この最低賃金と併せまして、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換などを促進するとともに、短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりの支援も進めています。

次に第2に、人手不足対策と多様な人材の活躍促進として、生産年齢人口が減少する中、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しております、ハローワークにおける求人充足サービスなどの充実などの人材確保支援の取組を進めています。

第3に、魅力ある職場づくりとして、男女とも仕事と育児・介護を両立できる社会を実現するとともに、多様な人材がその能力を最大限活かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めています。また、多様な正社員制度、テレワーク、勤務間インターバル制度など、柔軟な働き方が進むよう各種の施策を講じているところです。あわせて、ハラスメントの防止、安全で健康に働くことができる環境づくり、フリーランス等の就業環境の整備を進めています。

第4に、リ・スキリング、労働移動の円滑化として、リ・スキリングを含め、労使協働による、職場における学び・学び直しを広げていくため、労使のニーズに応じた取組を進めています。このほか、人手不足の問題が顕在化する中、人材の有効活用と、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍できるよう成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境の整備を進めています。

最後、第5に、よりよい行政サービスを推進するための取組として、労働局、監督署、ハローワークにおけるサービスの向上、それから地方公共団体との意見交換などを行い、連携に努めているところです。

令和7年度岡山労働局行政運営方針の概要の説明は以上になります。

(政木労働基準部長)

それでは、3ページ目の第1、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きまして、労働基準部長の政木のほうから御説明いたします。ポイントを絞って簡潔に説明したいと思います。

まず、第1の賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に向けた支援についてです。

今年の最低賃金につきましては、過去最大の引上げ幅額である65円プラスの1,047円として、来月の12月1日から発効となっております。ここ数年、引上げ幅が過去最高を更新しております。特に中小企業・小規模事業者にとって負担が大きいとの声があることは承知しておりますので、生産性向上や賃上げしやすい環境整備に向けた行政の支援措置として、賃上げに係る各種助成金の案内や価格転嫁の促進に向けた各種取組を行っているところです。

具体的には、1ポツ目の「価格転嫁等による賃金引上げを目指すセミナー」につきまして、これは昨年から始めたもので、今年で2回目の開催となっているところですが、中国経済産業局や中小企業庁の委託事業である「よろず支援拠点」等と連携しまして、価格転嫁の具体的取組事例の紹介や各種助成金等の説明を9月9日に実施したところでございます。約90人の参加、オンラインでは約70人、視聴されました。

2ポツ目につきましては、業務改善助成金を幅広く周知するための取組でございまして、ハローワークの求人情報から助成金の申請要件に合致する事業場を約1,000件、ピックアップし、7月に利用勧奨を実施したところです。

助成金の申請状況ですが、業務改善助成金につきましては、9月末時点で243件の申請をいただいております。前年度の352件と比較すると減少したように見えますけれども、これは最低賃金の改定時期が先ほど申し上げましたとおり12月1日と例年より2か月ほど後ろ倒しになりましたので、助成金の申請のピークも例年の9月から11月へと後ろ倒しになったものと考えております。ちなみに、先週末時点では354件と前年同期とほぼ同数となっておりますので、最終的には前年度よりも多くの活用があるものと見込んでおります。

また、キャリアアップ助成金の賃金規程等改定コースにつきましても、9月末時点で43件の申請をいただいておりまして、前年度の24件から増加している状況です。

次に、3ページ右側、2の賃上げに向けた機運の醸成につきましては、岡山県における企業、行政、県民、労働者が連携して地域経済の発展と県民生活の向上を目指すべく、本年1月に価格転嫁の環境整備や各種助成金の利用促進などを盛り込んだ、「おかやま政労使会議共同宣言」を採択しておりますので、「賃上げ」支援助成金パッケージと併せて、広く周知したところでございます。

次に、4ページに行っていただきまして、3の最低賃金制度の適切な運営についてです。

まず、広報実績についてですが、最低賃金改定の答申につきましては、非常にマスコミの関心も高かったことから、テレビ4社、新聞3社により幅広く広報されました。

また、最低賃金改定のリーフレット等につきましては、自治体や業界団体など関係各所、610か所に配布したほか、今年は新たな取組といたしまして、岡山駅前にてティッシュ、マスク等を配布する街頭周知を10月30日に実施し、こちらもテレビ3社にて幅広く報道されました。今後は11月25日に倉敷駅前にて街頭周知を予定しているほか、最低賃金の発効日の直前

である11月28日に、津山市内において女子サッカークラブ、岡山湯郷Belleの選手に一日労働基準監督署長として周知活動を行ってもらうなど、県内全域において幅広い周知を実施する予定です。

次に、4の同一労働同一賃金についてです。

賃金引上げのためには、同一労働同一賃金の遵守の徹底も必要であることから、管内の各監督署が実施する定期監督等において把握した情報に基づいて、問題が疑われる企業に対し、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収や派遣法に基づく指導監督を実施するなど、通常の労働者との不合理な待遇差の是正について行政指導を行っております。加えて、岡山働き方改革推進支援センターの専門家によるコンサルティングを実施するなど、取組を推進しているところです。

次に、右側の5、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換を行う事業主に対する支援策については、こちらは以前からキャリアアップ助成金がありますが、2年前から年収の壁・支援強化パッケージとして、106万円や130万円といった年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを後押しするため、社会保険適用時待遇改善コースが新設されたことから、これらの制度の活用促進を図っているところです。

第1については以上です。

(大野職業安定部長)

1枚おめくりいただきまして、5ページから御覧ください。

第2の人手不足対策と多様な人材の活躍促進について、職業安定部長の大野から御説明をさせていただきます。

左側、1番、人手不足対策についてになりますけれども、(1)はハローワークにおける全般的な求人充足サービスの充実に関する取組でございます。

皆さんもハローワークといいますと、景気後退時などに多くの求職者が求人の紹介を受けるために相談をお待ちになっているといったようなイメージをお持ちの方もいらっしゃるかもしれませんけれども、冒頭、話もありましたとおり、人口減少に伴う人手不足というのが進展をしている中でございまして、近年ハローワークにおいても求人充足のためのサービスの充実というのに努めているというところでございます。

具体的には、実際の支援のほうなんですけれども、ハローワークにおいて求人に対してより多くの応募が集まるように、人材確保に苦慮されている求人事業主の方に対しまして、求人票の記載内容の充実でありますとか求人条件の緩和などの助言・指導を行っているということでございます。その一方で、ハローワークの職員から事業所のほうに積極的に訪問や見学などをさせていただきまして、求人票には載せられないような有用な情報というのを收

集して、可能なものは求人票への反映をし、またハローワークの庁舎内に企業情報コーナーといったようなものを設けて、企業の情報を積極的に周知・広報するなど、求職者への情報提供を充実させるといったような取組を行っております。

次に、下の（2）でございますけれども、特に医療や介護、運輸など雇用吸収力の高い分野のマッチングというのを強化をするために、各業種ごとの業界団体の皆様でございますとか岡山県庁様、運輸局様だったり関係行政機関、そういった方々に御参集をいただきまして、人材確保対策推進協議会というのを設置の上、取組計画を策定し、関係機関の連携の下、人材確保に向けたイベントなどを積極的に開催をしているところでございます。

また、岡山県内、岡山・津山・倉敷中央の3つのハローワークには人材確保対策コーナーというのを設置をしておりまして、人手不足分野の重点的なマッチング支援というのを行っておりまして、未充足求人の個別のフォローアップでございますとか、ハローワークに御登録いただいている求職者の中で資格を持っている方に対して求人情報をお送りするなど、そういったような求人・求職、両面からの支援というのを行っているところでございます。

続きまして、右側の3番でございますけれども、人材確保に向けて魅力ある職場づくりというのを支援するということで、助成金でございますとか外部のコンサルタントの活用についても周知を図っているということでございます。

その下の4番でございますけれども、こちらは民間の事業者、職業紹介事業者であるとか求人メディアと呼ばれるような募集情報等提供事業者、こういったような雇用仲介事業者に対しまして、トラブルを防止するというために新たにお祝い金であるとか転職の勧奨の禁止といったようなことがなされておりとか、あとは手数料実績の公開義務化といったような取組が始まっていますので、これらの取組が適切に実施されるよう指導に取り組んでいるといったところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして、6ページから多様な人材の活躍促進についてでございます。

まず（1）として、ここでは高齢者の方の就労や社会参加の取組について記載をさせていただいております。

①は、まず事業主の方に向けた取組ということでございまして、高齢の方が年齢にかかわらず働ける環境の整備でございますとか、65歳までの雇用確保措置、そして70歳までの就業機会確保の努力義務について、事業主の方に対して、関係機関であります高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をいたしまして、相談・助言・指導というのを行っているところでございます。

②、③は、高齢者の方、お仕事を探している高齢者の方に向けた取組ということでございます。

県内5つのハローワークに生涯現役支援窓口というのを設置しまして、相談支援を行っております。具体的には、右側にリーフレットを掲載しておりますけれども、これまでの就労経験でございますとか今後の就労ニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援、あるいは適した求人の開拓というを行っているというところでございます。今年度上半期時点の65歳以上の方の就職件数は320件というふうになっております。また、御本人の御希望によって、シルバー人材センターへの誘導といったようなものを行っているというところでございます。

おめくりいただきまして、7ページを御覧ください。

(2) といたしまして、障害者の方の就労支援でございます。

①障害者の雇入れの支援ということになりますけれども、これについては障害のある方、御本人の支援と雇入れを行う企業に係る支援というのがございますが、どちらも関係機関が連携をしてチーム支援というのを実施をしているというところでございます。

企業向けのチーム支援におきましては、特に障害のある方を現在雇用していない雇用ゼロ企業に対する支援というのを強化をしておりまして、就職面接会というのを岡山、津山、倉敷、3地域において実施をしておりまして、就職を希望される方々、障害のある方を雇用したい企業、双方のチーム強化を行っているというところです。

次に、下の②になりますけれども、ハローワークでは障害特性を踏まえた支援を行うために、専門の担当者を配置して、就職から就職後の職場定着まで一貫した支援というのを実施をしているところでございます。

今年度、上半期までの実績になりますけれども、ハローワークを通じた障害者の就職件数は934件となっておりまして、前年度が947件でございましたので、僅かに下回って推移をしているというところでございます。

続きまして、右側の外国人に関する支援ということになります。

まず、①外国人求職者等に対する就職支援ということで、留学生の方が多くいらっしゃいますので、新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおきまして、予約制の相談でございますとかセミナーの実施といったことによりまして就職活動の支援というのを実施しております。

また、これも岡山、倉敷、あと総社のほうのハローワークになりますけれども、この3つのハローワークに外国人対応窓口というのを設置をするとともに、通訳の配置をしているというところでございます。

下の②は外国人を雇用する事業所の方への支援ということで、6月に外国人雇用啓発月間というのがありますと、その6月を中心に事業所を訪問させ

ていただきまして、外国人の方の雇用管理に係る指針の周知とか啓発といったようなことを行って雇用管理の改善に係る援助を行うとともに、職場定着に取り組む方の事業主の方への助成金の活用勧奨というのを行っているところです。

続きまして、8ページを御覧ください。

続きまして、（4）が就職氷河期世代の方を含むミドルシニア層の方に対する支援でございます。

こちらは岡山、倉敷、2つのハローワークに専門窓口の設置をしておりまして、こちらもチーム支援というのを実施しているところでございます。今年度9月末までの就職実績、2つの安定所を合わせて1,260件となっておりまして、こちらは前年度が1,214件でございましたので、僅かに上回る水準で推移をしているというところでございます。

下の（5）は若年無業者の方とか、ひきこもりの方とか、そういう方々に対する支援でございます。

岡山・倉敷の地域若者サポートステーション、サポステにおいて、ハローワークと連携をして、双方、出張相談でございますとかセミナーを通じた職業的自立に向けた支援というのを実施しております。

続きまして、右側が新規学卒者等への支援ということになります。

人手不足を背景に学卒者の就職については売手市場というのが続いているところでございますけれども、一方で個々人を見ていくと、心身の不調であったりとか家庭とか経済環境の問題、あるいはコミュニケーション能力など、個別性の高い課題を抱えて、就職活動に関して特別な支援が、配慮が必要な方というのがいらっしゃるというところでございます。このため、専門の就職ナビゲーターが大学のキャリアセンターや臨床心理士などの専門家の方と連携をして、きめ細かい支援というのを行っているところでございます。

また、こちらの3つ目のポツになりますけれども、若者の採用に積極的で雇用管理が優良な中小企業というのを認定するユースエール認定制度というのがございまして、こちらにおきまして、現在、資料は9月末ですけど、最新の数字では県内58社が認定を受けているという状況でありまして、今年度は11社が既に認定を受けてございまして、順調に認定件数を増やしていくという状況でございます。

第2については以上でございます。

(播磨雇用環境・均等室長)

それでは続きまして、資料の9ページのほうを御覧ください。

9ページからは、第3の魅力ある職場づくりという項目に入りますが、こちらのほうの前半部分、1から3につきまして、私、雇用環境・均等室長の

播磨から御説明いたします。

まず1つ目、1、仕事と育児・介護の両立の関係ですけれども、左上の(1)の①のほうにありますように、育児・介護休業法に基づく相談対応ですとか企業指導といったものを実施しております。大元になります育児・介護休業法ですが、昨年5月に改正法が成立しておりまして、令和7年4月それから10月と段階的に施行されたところでございます。

相談件数や助言件数といったものをそちらのほうに載せておりまして、相談件数は761ですとか助言件数170とありますけれども、改正法が施行されたということで、相談については、令和6年度が430件だったところが今年度上期で761件、助言件数については昨年度1年間で66件だったものが、令和7年度の半年間で170件というような形で大幅に伸びているという状況でございます。

それから、9ページの右上の③を御覧ください。

出生後休業支援給付というものと育児時短就業給付というものですけれども、まず出生後休業支援給付につきましては、育児休業中の手取り収入を実質的に休業前と同水準、10割にすることを目指した制度でございまして、今年4月から始まつたものでございます。具体的には、原則、夫婦が一定の期間内に育児休業を取得した場合に、最大28日間、通常の育児休業給付に13%を上乗せされるというものです。育児休業中の手取り収入の減少に対する不安の解消ですか、特に男性の育児休業取得促進のために新設された制度ということになっております。

また、もう一つのほう、育児時短就業給付でございますけれども、こちらのほうは2歳未満の子を養育するために、それまでの所定労働時間を短縮して就業した場合に、時短勤務中の各月に支払われた賃金額の原則10%を国から支給するという制度でございます。こちらも今年の4月から始まっております。仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくするということを目的としたものとなっております。

令和7年8月末までの件数につきましては、そちらの資料のほうに載っておりますが、出生後休業支援給付金については370件、それから育児時短就業給付金につきましては790件の支給決定を行っているところでございます。いずれの制度につきましても、今後もまた周知に努めてまいりたいと考えております。

次に、10ページに移ります。

10ページの左上、⑤次世代育成支援対策の推進でございます。

大変おかげさまで、「くるみん」認定につきましては、認知度が非常に高まっておりまして、順調に数を増やしていっているところでございます。今

年度上期ですけれども、「くるみん」が5社、「くるみんプラス」が1社、「プラチナくるみん」が1社の計7社を認定いたしました。

なお、下期に入ってからも既に5社を認定しております、間もなくもう一社が増えるかというところでございます。同時期にこれだけの数の認定は初めてでございまして、ちょうどよい機会というふうに考えまして懇談会の開催を検討しているところでございます。

次に、その下の⑥ですけれども、不妊治療と仕事の両立についてでございます。

現在、この不妊治療と仕事の両立につきましては、その両立支援制度については法律上の義務ではないものの、不妊治療を受けて出産につながっているという労働者の方が増えているという状況もございまして、安心して働き続けられる社会を目指すために周知に力を入れているところでございます。

先ほども説明しましたけれども、育児と仕事の両立に加えて不妊治療に対する支援策を講じていただいているということを評価する仕組み、これ、実は「くるみんプラス」認定制度ということになるんですが、こちらのほうの制度の周知ですとか、あと不妊治療休暇を各社に事業所に導入いただきまして、利用者が出了場合に利用できる助成金制度というものもございますので、こちらのほうの周知を行っているところでございます。

それから、10ページの右側、(2)の多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進ですが、①につきましては「多様な正社員」制度、それから②がテレワーク、それから次のページ、11ページに行っていただきまして、勤務間インターバル制度、それから④が年次有給休暇の取得促進や週休3日制というように各種制度を知っていただくための周知を行っているところでございます。

資料11ページの右側に参ります。

一番上の2ですけれども、女性活躍推進に向けた取組促進についてですが、こちらも「えるぼし」認定というものを行っております。

この「えるぼし」認定のほうも、お問い合わせを含め、申請も増えております。今年度上期ですけれども、新たに3社を認定し、合計で9月末時点では41社ということになっております。その後、下期には、これまた3社を認定しております、「くるみん」の認定もそうですが、同業他社が認定を受けられ、うちも認定を受けたいですか、あと公共調達における優遇措置、これは企画競争方式による入札などにおける加点評価というものですけれども、そういったものをお知りになって、うちも受けたいというようなことでお問い合わせいただいて、また申請につながるというようなところもございます。今後も認定企業が増えるように取り組んでまいりたいと思っております。

なお、基になっております女性活躍推進法でございますけれども、平成27年に10年間の時限立法として成立し、今年度末で期限が切れる予定でございました。今年6月に法が改正されておりまして、さらに10年間延長されることが決まっております。

また、今回の法改正によりまして、来年の4月からですけれども、男女間の賃金差異、それから女性管理職比率の情報を公表することにつきまして、現在は301人以上の企業が義務でございますけれども、こちらのほう101人以上の規模の事業主さんに義務化するということが予定されております。これらの改正法の内容についても、引き続き周知を行ってまいります。

続けて、11ページ右の下のほうの（2）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施ですけれども、岡山労働局のほうでは岡山駅前に、おかやまマザーズハローワークを設置しておりますとともに、津山のハローワーク、それから倉敷中央のハローワークの中にマザーズコーナーというものを設置しております。こちらのほうで担当者制による、きめ細かい就職支援を実施しておりますとともに、令和7年9月末までの就職件数が563件ということになっております。

また、潜在的な求職者を取り込むために自治体と連携しておりますとともに、自治体が持ついらっしゃる窓口での出張相談ですとか、あと大規模商業施設への出張相談なども行っているところです。

なお、11ページの真ん中の左側のところに写真を載せておりますけれども、イオンモール岡山の5階のエレベーターの扉にマザーズハローワークの広告を出しているところですので、もしよろしければお帰りに見て帰っていただければというふうに思います。

それでは、12ページに参ります。

左側の真ん中あたりですが、3、総合的なハラスメントの防止に関するものでございます。

(1) につきましては、法律の履行確保の状況ですけれども、職場におけるハラスメント対策につきましては、3つの法律、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法のこの法律のほうで事業主の義務とされております。ハラスメント対策が義務とされているわけなんですが、訪問調査などによって、その実施状況を確認し、必要な指導を行うとともに、紛争解決援助ですとか調停の申請への対応も行っているところです。

なお、労働施策総合推進法に基づく援助、調停、簡単に言うとパワハラに関するトラブルの解決のための制度でございますけれども、昨年度と比較して増加傾向になっております。ちなみに、12ページの一番下の左側のところですけれども、紛争解決援助の受理件数14件というものが、昨年度は1

0件のところ14件、それからその下の調停6件というふうにありますけれども、これは半年の数字ですが、昨年は年間で2件でしたので、増えているという状況が言えます。

それから、右上の（2）に参ります。

カスタマーハラスメントでございますが、本年6月11日に改正法が公布されておりまして、その公布の日から1年6か月以内に施行されることとなっております。現在はその概要について周知を行っているところです。今後、詳細が決まってくると思いますので、年度後半には説明会を開催する予定にさせていただいております。

また、その下の（3）職場におけるハラスメント全般にわたっての周知啓発につきましては、来月12月を厚生労働省のほうが撲滅月間というふうに位置づけておりますので、集中的に周知を行うこととしております。

以上です。

(政木労働基準部長)

それでは、13ページの4、安全で健康に働くことができる職場づくりにつきまして説明いたします。

①の長時間労働の抑制に向けた監督指導につきましては、これは各種情報などを基に長時間労働が疑われる事業場に対し監督指導をしておりまして、9月末時点では49事業場に点検を実施しております。そのうち何らかの労働関係法の違反があったのは77.6%となっております。主な違反内容といたしましては、違法な時間外労働があったものが約41%、健康診断の未実施や医師による面接指導の未実施など健康障害防止措置に係るものが約21%、賃金不払い残業があったものが約7%となっております。

依然として長時間労働の実態が見受けられることからも、毎年11月は過労死等防止啓発月間として様々な取組を実施しているところでございます。具体的には、11月26日に過労死防止シンポジウムの開催を予定しており、また労働時間の抑制などについて先進的な取組を行っているベストプラクティス企業、今年は介護施設である敬友会ケアハウス「あおさぎ」に来週、局長が訪問する予定となっております。これらの取組を通じまして長時間労働の抑制を図っているところです。

次に、右側に行っていただいて、④の令和6年度適用開始事業場への労働時間短縮に向けた支援についてです。

時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予されていた医師・自動車運転業・建設業などの業種につきましては、昨年の4月から上限規制の適用が開始されたところでございます。特にトラック運送業につきましては、物流2024年問題と言われたように物流能力の低下、人手不足等の諸問題が懸念されたところですが、幸いトラック運送業において現在のところ長時間労働

等で大きな問題は見受けられないところでございます。引き続き、岡山労働局としましては、適用猶予業種における労働環境改善のため、各業界団体や関係省庁と連携して丁寧な支援を行ってまいりたいと考えております。

次に、14ページに行っていただきまして、労働条件の改善・確保対策についてです。

②の法定労働条件の確保から説明いたします。

まず、各種情報等を基に行う定期監督の実施件数についてですけれども、9月末時点で1,293件となり、そのうち何らかの労働関係法違反を指摘した違反率は76.8%となっております。こちらも主な違反内容につきまして申し上げますと、労働基準法関係では、時間外労働の割増賃金に関するものが約20%、法定労働時間に関するものが約15%、年次有給休暇に関するものが約12%となっております。

また、労働安全衛生法関係の指摘で違反が多かったものは、健康診断結果に基づく医師の面接の実施に関するものが約22%、化学物質管理者の選任に関するものが約6%、定期健康診断の実施に関するものが約5%となっているところです。

次に、2ポツ目の申告監督についてです。申告監督とは、労働者が自身の個別救済を求めるものになりますけれども、今年9月時点で146件あり、内容として多かったのが賃金不払いについてが38件、労働条件の明示についてが14件、時間外労働に関する割増賃金に関してが14件となっているところです。

次に3ポツ目、司法事件送致件数についてです。今年は11件ございまして、内容としましては、墜落防止措置違反などの労働安全衛生法関係に関するものが6件、賃金不払いなどの労働基準法に関するものが5件というふうになっているところです。

次に、ページをめくっていただきまして、15ページの⑤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です。

アの外国人労働者のところですが、技能実習及び特定技能外国人を受け入れている事業場への監督指導につきましては、外国人技能実習機構からの通報等を基に、103事業場へ監督指導を行っております。監督指導の結果、何らかの労働関係法の違反があった違反率は96.1%となっております。こちらも主な違反内容といたしましては、賃金の控除協定を結んでいなかつたもの、5日間の年次有給休暇を与えていなかつたもの、割増賃金の未払い、あとは健康診断の未実施、そういうものが主な違反内容となっております。

こちらは昨年度よりも実施件数が増加していますが、この理由といたしましては、技能実習生ですか特定技能外国人の増加等の管内状況を踏まえま

して、より重点的に監督を実施する計画を立てたことから増加したといったところになります。

次に、イ、自動車運転者については、43件、監督指導を実施しております。うち、トラック運送業については38件実施しており、こちらの違反率は78.9%となっております。違反内容としましては、長時間労働による労働時間関係や健康診断の実施に関するものが多かったところです。 トラック運送業につきましても、先ほど説明いたしましたように2024年問題が取り沙汰されていたところですけれども、現在のところ労働時間関係の問題が顕著に増えたという話は特にありませんが、今後も注視していきたいと考えております。

次に、16ページに行っていただきまして、（3）労働災害防止についてです。

ここ数年の死傷災害件数の推移につきましては、左下のグラフのとおり、2017年から増加に転じ、ここ数年高止まりしている状況でございます。この主な要因といたしましては、高齢労働者による労働災害の増加というものがありまして、特に転倒ですとか腰痛災害が急増しております、これが全体を押し上げている状況が見られます。

そのため、高齢労働者の災害が増加傾向にある小売業ですとか介護施設における安全対策に力を入れているところです。特に今年は介護施設における腰痛防止に力を入れておりまして、ノーリフトケア等を推進するセミナーを実施しました。来年4月からは高年齢労働者の労働災害防止が努力義務化されますので、引き続きエイジフレンドリーガイドラインに基づいた監督指導等を実施してまいりたいと考えております。

次に、ページめくっていただきまして、17ページを御覧ください。

ここ数年来、全国的に熱中症による労働災害が増加しております、岡山県内でも右下のグラフのとおり、増加傾向にございます。特に今年は非常に暑かったことから過去最多の29名が被災しております、死亡災害も1件発生しているところです。死傷災害の多かった業種としましては、製造業8件、運輸交通業7件、建設業3件となっておりまして、死亡災害については道路貨物運送業で発生しております。

このような状況を踏まえて、今年の6月には熱中症に係る労働安全衛生規則が改正され、事業場における連絡体制の整備ですとか適切な対処の手順の作成などが義務化されましたので、5月から9月のクールワークキャンペーンを通じまして、セミナーの開催ですとか適切な監督指導の実施など、引き続き熱中症対策に力を入れてまいります。

次に、18ページを御覧ください。

18ページの（4）労災給付の迅速・適正な処理についてです。

ここ数年、精神障害及び脳・心臓疾患など複雑困難事案が増加傾向にあり、特に精神障害に係る労災請求は急増しているところです。左下のグラフを見ていただければ分かりますように、令和4年までは、この黒い線なんですかけれども、20から30件で推移していたんですけども、令和5年から56件と一気に増加し、令和6年も51件と高止まりしている状況でございます。さらに、今年度は9月末まで請求件数が37件と過去最高ペースとなっています。この精神障害に係る請求件数増加の理由につきましては、委員から御質問をいただいているところでございますので、後ほど御説明したいと思います。

このように精神障害などの複雑困難事案が増加しているところですけれども、今後も迅速かつ適切な処理をしてまいりたいと思います。

次に、右側の5番、フリーランスの就業環境の整備ですが、昨年11月からフリーランス・事業者間取引適正化等法が施行されまして、法の履行確保を行っているところです。まだできて間もない法律ということなので、引き続きリーフレット等による周知を行っている状況でございます。

第3については以上です。

(大野職業安定部長)

19ページを御覧ください。

続きまして、第4、リ・スキリング、労働移動の円滑化につきまして、再び大野から御説明をさせていただきます。

11ページ、(1)の労働者個々人の学び直し支援でございますけれども、労働者の自発的な学び直しを支援するという観点から、令和7年10月から、この10月から教育訓練休暇給付金及びリ・スキリング等教育訓練支援融資事業というものが法律の施行ないし制度が開始されまして、その周知を図っているというところでございます。

次に、2つ下の(3)のところでございます。

キャリアコンサルティングの関係ですけども、ハローワーク内外でのキャリアコンサルティングやセミナーの開催によりまして、労働者の主体的なキャリア形成でございますとかリ・スキリングに係る支援というのを行っているところでございます。

キャリアコンサルティングの実施数、今年度9月までで643件、セミナー受講者数は506人となっておりまして、昨年度を上回って推移をしているという状況でございます。

続きまして、右側の(5)を御覧いただければと思います。デジタル人材の育成でございます。

デジタル人材の育成確保を図るために、岡山県内におきましてもデジタル分野を重点化して訓練を実施しているというところでございまして、デジタ

ルリテラシ一人材の育成のための職業訓練コースを増設をして対応してございます。デジタル分野における公的職業訓練の受講を推進して受講につなげるとともに、訓練開始前から終了まで個別伴走型で就職支援を実施をしております。

訓練の実施状況は、資料等にございますけれども、昨年度と比較いたしまして公共職業訓練、求職者支援訓練ともに定員が昨年度より増えているんですけれども、定員の充足率につきましては、公共職業訓練では改善をしておりまして、求職者支援訓練では昨年度と横ばいというふうになってござります。定員は増えましたけれども、受講している方も増えているといったような状況でございます。

次に、下の（6）でございます。

企業における人材育成の推進についても、引き続き支援をしているところでございまして、人材開発支援助成金の2つのコース、人への投資促進コースと事業展開等リスクリング支援コースについて、令和4年度に制度を創設以来、積極的な利用勧奨を行っているところでございます。

こちらも上半期の実績は資料のとおりでございますけれども、来年度が5年目ということになりますて、これが一つの区切りとなってまいりますので、引き続き積極的な利用勧奨というのを行ってまいります。

おめくりいただきまして、20ページです。

成長分野等への労働移動の円滑化ということで、（1）でございますけれども、厚生労働省では、右のほうに見えにくいんですが、サイトのイメージを掲載しておりますけれども、職業情報提供サイト「job tag」というのを運営をしておりまして、ハローワークでの求人求職業務のみならず、就職支援機関とか、あるいは学校等での職業指導といったところでも活用されているところでございます。

具体的に職業情報についてどんな職業があるのか、いろんな切り口から探したりとか、その職業ではどんな仕事の内容、作業が一般的に行われていて、どんなスキルや知識を持った方が働いているのかといったようなことを調べができるサイトとなっています。そういう情報を逆に利用して、事業主の方が求人を提出する際に、その求人に求めるスキルだとか経験だとか、そういう要件の明確化に利用いただくといったようなことが可能となってございます。

またもう一つ、職場情報総合サイト「しょくばらぼ」といったようなサイトを運営しております、これまで説明をしてきました「ユースエール」や「くるみん」、「えるぼし」など、そういういったような認定を受けたような企業の情報というのをこちらでまとめて発信をしているといったようなところでございます。

第4については以上でございます。

(榎本総務部長)

続いて、21ページの第5のよりよい行政サービスを推進するための取組になります。

労働保険制度の健全な運営、費用の運営負担などの観点から、労働保険の未手続事業を解消していくことは重要であると考えております。このため、関係機関と連携をしてしまして未手続事業への加入勧奨などの実施をしておりまして、また、労働保険関係の手続においても、電子申請の利用促進というものを行っております。労働局、監督署、ハローワークで窓口相談の際や説明会などの機会を通じて電子申請の利便性を説明し、積極的な周知、利用勧奨に努めております。

次に、22ページの地方公共団体との連携のところになります。

この地方公共団体との連携では、県及び9市町と雇用対策協定を締結しまして、それぞれの地域の実情に応じた雇用対策を推進しています。

右側に移りまして、岡山県とは労働関係連絡会議を開催しまして各種の施策に関する意見交換を行い、また、おかやま働き方改革会議を開催し、経済団体、労働団体、金融機関などの皆様と情報共有や意見交換を行いました。そのほか、下にあります、倉敷市の会議の委員として職員が参画し、地方公共団体との連携に努めているところでございます。

労働局からの説明は以上でございます。

(寺山会長)

ありがとうございました。

それでは、議事（2）の質疑応答のほうに移らせていただきます。

ただいま労働局から令和7年度岡山労働局の取組について説明がありましたが、委員の皆様の御意見を伺いたいと思っております。

まず初めに、皆様から事前質問をいただきしておりますので、それに対して回答を労働局側からお願ひいたします。

(政木労働基準部長)

まず、No.1の脇本委員からの質問でございます。

中小企業の賃上げ支援が不十分であるため、本省サイドへ現場の実情を伝えていただき、支援制度の拡充を図ってほしいという御要望をいただいておるところでございます。

この点につきましては、岡山県最低賃金審議会において地域別最低賃金の答申に当たり、附帯事項として、政府に対し、生産性向上、経営支援のための各種助成金は要件緩和、手続の簡便化により、より多くの企業庁が利活用しやすいものとすることとされておりで、こちらの内容を本省に報告したところでございます。賃上げ支援措置につきましては、先ほども御説明

したところですが、引き続きあらゆる機会を通じて現場の実情を把握し、本省サイドのほうには伝えていきたいと思います。

以上です。

(播磨雇用環境・均等室長)

質問の2、脇本委員から賃上げに関する2つ目の御質問ということになります。今の賃上げに関する支援策の一つである業務改善助成金についての質問でございます。

昨年度も会議のときにおっしゃっていたいたんですけども、なかなかその影響を受ける事業主さんの数に対して助成金の件数などがまだまだ少ないのでないかというようなことであったりですとか、あといろいろな制度上の問題があつて、なかなか制限というか、申請しづらいのではというようなお話がいろいろ出てきておりまして、それに引き続きの御質問かと思いますけれども、脇本委員におっしゃっていただいているように、申請してくるべき件数はさらに増えておかしくない。先ほど申し上げましたように、現実に昨年度よりは確実に多い件数が出てきておるという状況でございます。

一方で、申請の期限が11月30日というふうに延びているんだけれども、助成金の中身ですが、設備投資等の完了期限につきましては1月31日までであるというふうなことで、こういったことについて事業主さんが困ったことにならないようにどうにか対応できないかというようなお話かと思いますが、制度改善につきましては当然労働局でできることではございませんので、本省のほうに要望してまいりたいというふうには考えております。

実際に出てきているもの、これから出てくるものへの対応ですけれども、まず迅速な交付決定に関しましては、審査員の増員ですとか、実はこれ、1月から行っています。増員ですとか、あと応援体制の構築というのを行っておりますので、何とか御迷惑をおかけしないようにやっていきたいというふうには考えております。

それからもう一つ、補完的な対応の検討ということですけれども、実はその事業完了期限の延長につきましては、理由があつてのことではありますけれども、最大限、年度末までは可能とすることができますので、個々の事業主さんとの連絡調整を密に行いながら柔軟に対応してまいりたいというふうに考えております。

それからあと、申請をしてしかるべき事業主さんの元に情報が届いていないのではということに関しましては、制度の周知と申請支援の強化というようなことで、私ども労働局、それから働き方改革推進支援センターと力を合わせて、できるだけ多くの事業主さんの元に情報を届けして使っていただければというふうに考えております。

以上でございます。

(大野職業安定部長)

続きまして、質問の3つ目、脇本委員からの御質問でございます。

引き続き、賃上げの部分につきましてですけれども、まさしく助成金であるキャリアアップ助成金、賃金規程等改定コースについて、こちらは賃金が上昇する中でもっと申請があってもおかしくないのではないかと、申請に当たって支障になる点などがあれば改善に向けて検討をいただきたいというような御質問というか、御意見をいただいているところでございます。

回答になりますけれども、まずキャリアアップ助成金をはじめ、各種助成金制度の周知につきまして、関係機関の皆様に多大なる御協力をいただいていることを感謝申し上げたいと思います。

こちらのキャリアアップ助成金、賃金規程等改定コースの支給決定件数なんですけれども、令和5年度は54件、令和6年度は98件、令和7年度10月末現在で78件となっておりまして、年々増加をしているといったようなところでございます。

なかなか申請に当たって支障になっているところ、理由、事例など網羅的に把握するのは難しいところでありまして、明確に申請が上がらない理由というものは把握できていないんですけれども、先ほどの業務改善助成金とともに、岡山労働局といたしましては大幅な賃金上昇に伴い、賃上げ支援助成金パッケージということで打ち出しているところであります。この周知に万全を尽くして、各種イベント等においても周知・広報活動というのは継続して行っているところでございますので、今後もあらゆる機会を通じて周知・広報に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

以上でございます。

(播磨雇用環境・均等室長)

続きまして、質問の4、同一労働同一賃金に関する西谷委員からの御質問にお答えしたいと思います。

資料につきましては、先ほど説明に使っておりました横型の資料の4ページの左下の同一労働同一賃金の遵守の徹底、こちらの部分の関係の質問でございます。

こちら、西谷委員からの質問の①他県に比べて指導ですか、そういったものが、違反が多いのかという意味かもしれませんけど、他県に比べて多いのか、岡山の特徴はあるかというようなことでお書きいただいているんですけれども、大変申し訳ないんですが、どちらも都道府県ごとに公表されていないということで比較ができないんですけども、パートタイム・有期雇用労働法に関する中身でございましたら、本省が全国の数字を指導状況ということで取りまとめておりますので、それとの比較は一応岡山と全国というふうな形では比較はできるということで、御参考までにお伝えしたいと思い

ます。

不合理な待遇差の禁止、要するに同一労働同一賃金の考え方がなっていなくって不合理な待遇差があるんじゃないかということで違反を切ったところという意味ですけれども、令和6年度に関しましては、岡山の数字が割合で申し上げますと24.5%、報告徴収を行った事業所のうちの24.5%が違反事業所で指導を行ったと。同じく令和6年度の全国が23.5%。令和5年度ですけれども、岡山が26.2%、全国が23.2%ということでございますので、この2年度を比較しますと岡山県内の事業所のほうが若干やや行政指導割合が高めではありますけれども、令和7年度の上期におきましては17.4%の事業所での違反ということでございますので、ここから考えますと、調査対象事業所のうち、2割ぐらいのところで同一労働同一賃金に関する違反があるような状況であるというふうに考えております。

ですので、申し訳ありません。特徴というのもなかなかお答えしづらいんですけれども、どのような待遇差が実際に訪問してみてあるかということなんですが、同一労働同一賃金ですと通勤手当それから慶弔休暇の違反が多めであるというようなことは言える状況でございます。ただし、これは全国的にも同じような状況であろうかと思います。

それから、②番目のところですけれども、これに関しましては、具体的な事例をホームページなどで紹介すれば注意喚起できるのではなかろうかというような御意見ですけれども、大変ありがとうございます。今まで実はもともと同一労働同一賃金ガイドラインという資料がございまして、その中に一応アウトな例とセーフな例みたいな形で載っているもんですから、それを事業所に行ったときには御説明をしてというような形なんですけれども、おっしゃるように資料を掘っていかないとというか、ページをめくっていかないと、なかなかそこにたどり着けませんので、できるだけ県内の事例ということで取りまとめたものを今後掲載させていただこうというふうに考えております。

(大野職業安定部長)

続きまして、質問の5つ目、長谷川委員からの御質問でございます。

横型の資料7ページのところになりますけれども、ハローワークへの通訳員の配置、ポルトガル語が中心になっている理由と、あとどういった何語を話す方が県内に多いかといったような御質問でございます。

まず、前段のハローワークに配置している通訳の方がポルトガル語を中心になっている背景でございますけれども、こちらは1990年、平成2年に入管法が改正をされまして、日系ブラジル人の方に対して定住者としての在留資格が与えられるようになりますて、工業地帯であります倉敷市でありますとか総社市に定住したことによって、ブラジル人の方が当時増加したとい

うことがございます。また、これらの方が非正規雇用など不安定な就労形態で働くという方が多くて、ハローワークとしても就労支援のニーズが高かつたといったようなことが背景にございます。

岡山県・近隣県に住む外国人の方がどういった言語を話されているかというところなんんですけど、岡山県のみについての回答となるんですけれども、岡山県が公表しております2024年12月末の県内の国籍別の在留外国人数ですけれども、多い順番でいきますとベトナム、2番目が中国、3番目がインドネシア、5番目がフィリピン、8番目がブラジルといったようなところになってございます。

あと、ハローワークに全所に通訳機というのを配置をしているんですけど、こちらはまさに今申し上げました主要国を含む、55言語での対応というのは可能になってございます。

御指摘、御質問いただきまして、現在ベトナムをはじめとする東南アジアの出身者の方というのが増加をしているというのが国籍別に見た現状でありますけれども、これらは東南アジアの中でも在留外国人の方というのは年々国が変わっていくといったような流動的な状況でございまして、通訳配置については時代に合わせた検討が必要というふうに考えてございます。

現時点では岡山県内に在留している方は、技能実習の方というのがやはり東南アジアの方とかだと多いんですけども、技能実習の方については原則としてハローワークで職業紹介を行えないということになってございますので、単なる国籍別の人数だけではなくて、どういった方がハローワークを利用するニーズがあるかということも含めて検討してまいりたいと思います。

(播磨雇用環境・均等室長)

それでは、裏面に参りまして、質問の6ということで小田委員からの御質問でございます。

仕事と育児・介護の両立支援のことですけれども、こちらのほうの、要するに制度を利用する人たちが増えてくると、一方で職場に残ったりですとか支える側が人手不足に陥って大変なことになるのかな、もう実際になっていらっしゃるのかもしれません、そういう状況があるので、それに対する方策が何かあればということですけれども、例示というか、こういうようなことをやってみたらどうでしょうかというようなお話をなんですかとも、まずは業務の棚卸しを行って優先順位を明確にする。一番お金はかかる自分の仕事の範囲ですか部署の範囲でできることというようなところからスタートしております。

それから、それをやった上で、また他部署からの応援体制を組む。これ自体は育児・介護だけではなくて、今いろいろ災害ですか、いろんな、3年前にはコロナが一斉に来たわけですけれども、BCP、事業継続計画とも

つながるお話かなと思いますので、そういった他部署からの応援体制を組んだりとか、そういったことが必要なのではないかと。

それから3つ目ですけれども、休業取得者の業務を代替する周囲の従業員により気持ちよく働いてもらうために業務代替手当を支給する、そういった方法もあるのではないかと。

それから4つ目、代替要員を雇用して入れる。これに関しては、新規採用であったり期間雇用であったり派遣労働の利用であったりというような方法はあろうかと思います。

今申し上げた業務代替手当ですか代替要員の雇入れ等に関しては、条件を満たせば両立支援等助成金の対象となりますので、ぜひそのあたりのところを周知に御協力いただきまして、ぜひ活用いただければというふうに考えております。

また、今のお話は利用者が出たときに対応するというか、考えないといけないことかと思うんですけれども、それ以外に普段からやっておくべきこともあるかと思います。これは働き方改革にもつながるお話になりますけれども、仕事を属人化させない。これは個人依存の業務を減らして、あとチームで対応できるように業務内容を共有化しておくですか業務マニュアルの整備、引継ぎ体制の強化など。それからあと、柔軟な働き方を認める。これもコロナ禍のときに大分進んで、今はちょっと後退しているかのように見えているテレワークですか、あと時差出勤などを活用して、育児・介護中の社員も可能な範囲で業務に参加できるようにしておくというのも一つの方法かなというふうに考えております。

それから引き続きまして、小田委員の質問の7でございます。

総合的ハラスメントの関係ですかけれども、これに関しては、労働者にどのように周知・啓発されているのかということですかけれども、事業主、労働者にかかわらず、私どもがお話しするときには、法律の中身は雇用環境・均等室から説明をするわけですけれども、実際に取り組むときには、「あかるい職場応援団」を御紹介させていただいて、こちらのほうを活用していく様子にというようなお話をさせていただいております。こちらの中には、関連のパンフレットですかポスターですか、あと研修用動画などもたくさん載っております。

また、社会全般に関しては、先ほどの説明でも申し上げたんですが、来月12月がハラスメント撲滅月間と定められていますので、その間にはいろいろ集中的に広報したりですか、私ども実はXを細々と今やっておりますので、そういったものでも情報発信はしていきたいと考えております。なおかつ、やらないといけないことは、いろいろあるんですけども、繰り返しやるというのが重要なかだと思いますので、どちらのほうを徹底できるよう

にということで、私どもも事業所さんへの指導は行つていただきたいと考えております。

それから引き続きまして、次も質問8ということで小山委員のほうからハラスメントの御質問をいただいております。

こちらのほうですが、ハラスメントのほう、これ、恐らくパワハラを想定していらっしゃるのかなと思うんですけれども、必要以上にこれがパワハラになるかもとかハラスメントになるかもということで警戒することによつて、コミュニケーションが停滞してしまったりですとか、あと上司から部下、先輩から後輩に対して指導ですとか、そういうことがしづらくなる、それについての工夫についてというようなことで、貴重な御意見を大変ありがとうございます。

実は私どもの相談のほうでも、いろいろたくさんハラスメントの相談を受けるんですけれども、これで悩んでいらっしゃる事業主さんも当然いらっしゃいます。私どもいたしましては、事業所訪問をさせていただくときとか行政指導を行うときに、ハラスメントの定義というものについても当然御説明を差し上げるんですが、パワハラに関しましては、パワハラに関する指針の中で適切な業務指示や指導はパワハラに該当しないというふうに、はつきり入れられているわけでございます。そのことも含めて、訪問させていただいたり、それから会議、説明会と、いろんなあらゆる場を通じて、そのことについては啓発を行つてまいりたいというふうに考えております。

なお、先ほど申し上げた、「あかるい職場応援団」なんですけれども、私も時々見ているんですが、内容がどんどん追加されていっておりまして、委員からおっしゃっていただいた中身、内容について関係するような話がありました。指導する側のリスク等の問題についても対応のヒントとなる資料動画がありまして、名称が「不真面目な社員への指導の仕方の例」というものがありまして、これは見ているといらいらするんですね。本当にいらいらさせる社員が出てきて、それへの指導をどうやるかというような話ですとか、あとパワハラにならない叱り方、3種類あります。アウトレベル、セーフレベル、上級レベル、これを見比べていただいてというようなことができますし、あと自分がパワハラ被害者の体験ができる「パワハラを受けるってどんな気持ち」という動画もあります。そういうものをいろいろ組み合わせて研修時などに使っていただくといいかなというふうに考えています。

ここからは余談なんですけれども、パワハラの被害者の体験動画を見ていまして、これをもしVRにしたら、もっと切迫感というか、あるのかなと思ってネットで確認をしてみたら、もう既に何社も大手の教育の支援会社みたいなところが作つていらっしゃって、もっとびっくりしましたのが、真庭市、市役所ですけれども、2年ほど前にもうそれを使って管理職研修を行つ

ていらっしゃるというような記事も出てまいりました。ぜひそういったものを活用いただけるようにということで、私たちも周知に力を入れてまいりたいというふうに考えております。

以上です。

(政木労働基準部長)

続きまして、No.9番、10番につきまして、長谷川委員、横山委員から労災に係る脳・心臓疾患、精神障害について増加した理由についてということで御質問をいただいております。

まず初めに、精神障害が増えた理由なんですけども、令和5年9月に精神障害の労災認定基準が改正されております。

主な改正内容を説明いたしますと、まず精神障害に係る労災認定におきましては、業務上の心理的負荷を類型ごとに弱、中、強と、強度の程度を判断する評価表というものがございます。その評価表におけるパワハラの類型について、パワハラ防止法が成立したことを受けまして、パワハラとして労災認定され得る具体例をパワハラの類型ごとにこの評価表のほうに明記されました。

また、顧客や施設利用者からの著しい迷惑行為、いわゆるカスハラについても、この類型として評価表に新しく追加されております。

このように評価表を拡充または明確化することで、請求の容易化を図ったところでございます。精神障害の労災請求につきましては、昨今、社会的関心が非常に高くなっているところでございますし、労働者の方もこの新しい評価表を見て、自分もこの事例に該当しているので、一度労災請求してみようということで、労災請求がこの2年間で一気に増加しているものと考えております。

実際、先月10月28日に公表されました過労死白書におきましても、令和6年度の出来事別の労災請求決定件数を見ますと、全国統計でパワハラ、カスハラ、セクハラなどの出来事がかなり増加しております、この傾向は岡山局においても同様でございます。このように職場におけるハラスメントについて労災認定できるという認識が広く相当程度、進んでいるものかというふうに考えております。

次に、脳・心臓疾患の請求、こちらのほうも若干増えているところでございますが、これも令和3年9月に労災認定基準が改正されまして、長時間労働の時間数だけではなくて、労働時間以外の負荷要因、例えば拘束時間が長い勤務ですか出張が多い業務、不規則な勤務など、総合評価して労災認定することが明確化されたところでございます。また、負荷要因に勤務間インターバルが短いとか、そういったところも追加されております。このように認定基準が見直されまして、改正内容の認知がこれも進み、請求が容易化し

たといったところが請求増加の理由ではないかと考えております。

また、御質問の中に、精神障害の労災認定について申請から決定までのをおおむねの期間について御教示くださいという御質問もあります。精神障害に係る処理につきましては、長くても8か月以内の決定ということを目指しているところでございますけれども、岡山局における処理期間はおおむね6か月程度かかっている状況でございます。精神障害の労災認定につきましては、一般的な事案に比べて判断が非常に困難な場合ですとか、あと詳細な実地調査が必要になるケースというのが多々ありますので、どうしても時間がかかってしまうといったところが多いところですが、可能な限り、早期な処理に努めてまいりたいと思います。

ちなみに、質問にはないんですけども、石綿に係る労災請求が今年は非常に多くて、例年30件台で推移していたものが、今年は9月時点で既に50件申請がございます。これは主に法律事務所が幅広くCM等で石綿の労災の周知をしている、そういう影響があるんじゃないかなというふうに考えているところでございます。

9番、10番につきましては、以上です。

(大野職業安定部長)

それでは最後、11番、西谷委員から雇用保険の電子申請の現状と課題について御質問がございましたので、回答させていただきます。

まず初めに、4月、雇用保険の窓口でお待たせをしたというところでございまして、4月はやはり繁忙期でございますので、かなり電子申請が進んで少なくなったとは聞いているんですけど、お待たせをしたということで大変申し訳ございませんでした。

岡山労働局の雇用保険の電子申請率につきましては、令和7年6月に61.1%となりまして、初めて60%を超えました。その後、7月は61.8%、8月が62.9%、9月で64.6%ということで、徐々に徐々に電子申請率が上昇しているというところでございまして、勧奨の成果が出ているというふうに考えてございます。

また、電子申請の利用勧奨する上での課題ということでございますけれども、システムの使い勝手とか初期設定の面倒くささといったようなものもございますし、事業所様によってはハローワークが近いので、ハローワークに書類を持参して、担当者と話をして情報を取りたいといったようなお声があるといったようなところでございます。

以上です。

(寺山会長)

ありがとうございました。

事前質問に対する回答をいただきましたが、ほかに何か御意見、先ほどの

回答に対する、さらなる御質問とか、今日聞いた上での取組に対する御意見、御質問などでも結構ですので、ほかに質問等ございましたらお願ひいたします。

(濱村委員)

失礼します。UAゼンセンの濱村です。

2点お願い、できればのお願いですけれども、報告とお願いをしたいというふうに思います。

1つ目は、価格転嫁の実態をUAゼンセンのほうでアンケートを取ったんですね。300人以下の中小企業だけアンケートを取らせていただいて、サンプルは約850社、これ、全国になりますから、全国850社の結果ですけれども、全く価格転嫁が進まなかつたいうところが27%、これが約230社あると。その中で、取引先のほうにお願いを一回もしていないというのが約85%を占めています。あのところについては、法律でこういうことが決まっていることも知らなかったというような結果が出ました。

それから、「価格転嫁をお願いをしたが満足はいっていない」というところが31%、約260社、「満足いっている」というのが38%、約320社ということで、2022年に価格転嫁というようなことで話が、賃上げの前にこういうことが話をされるようになってからは相当改善はされてきておりますけれども、まだ30%近い、27%のところが何も対応ができていないというような回答をいただけておりますので、ぜひ岡山県下の中でも、もう簡単なアンケートですぐ答えは出てくると思いますので、労働局のほうで把握をいただければ具体的な対策が取れるんじゃないかなと、御指導のほうも含めてできるんじゃないかなと思います。当然、連合のほうでは、そういったところはすぐにできると思いますので、そこでも提案はしていきたいなというふうに思います。

もう一点が、賃上げについてですが、これもデータで出てきております。大手と中小の格差がこの3年間、賃上げができたできたと世間では言われておりますけれども、大手と中小の差はまた大きくこれは拡大をしております。これは簡単ですね。算数の試験と同じで、算定ベース、賃上げの算定ベースが大手が30万、中小が20万としましょう。同じ5%を賃上げしても1万円と1万5,000円の差が出るというようなことで、中小のほうも頑張りはいただいたんですけども、差はどんどん広がっているということであります。

その原因のこれは一つになるかと思いますけども、3月下旬までに賃上げをやったところの金額と、それから4月以降、これはデータで調べたところ、4月から7月までに賃上げを行ったところ、もう先細りでどんどんどんどん下がってます。はっきり申し上げて、4月から7月までの平均が8,0

00円、約8,000円の賃上げ平均、3月以内に賃上げを行ったところについては1万6,000円と倍違うような結果がでます。これはお分かりですよね。3月まではテレビはわあわあわあわあ賃上げのことについて報道もしてくれますし、4月以降はもう先細りで賃上げの話なんて全然出てこない。こんな盛り上がりのないところで中小は賃上げをやっているというようなことが一つ原因だろうというふうに思ってます。

これも一度調査をして原因を追求していかないと、急所を突いた対応ができないと思います。ちなみに、UAゼンセンは4月以降に300人以下の中小企業の賃上げが約95%、95%が4月以降に賃上げの結果を出しているというようなことになっておりますので、3月までの数字については、もうほぼ大手というような数字になっておりますので、中小の支援をしていかないと相当な、日本の経済にとってもダメージが大きいんではないかなというふうに思いますし、今の時期にやっておかないと、どんどんどんどんこの格差は広がって人手不足いうことも、根本的なところで中小については賃上げもないし賃金も低い、だからチョイスしないというような新入社員が増えてくるんだろうというふうに思いますので、一度その根本を岡山県下でも調査をいただければと思います。

なぜそういうことを言うかというと、中小企業については、ほぼほぼ労働組合のないところが多いです。岡山県下でも中小企業の中で労働組合のないところがもうほとんどやというふうに思います。ですので、そういったところは我々も調査できませんので、1回、調査をいただければと思います。当然この2025年はもう終わってますから、2026年、賃上げが終わった後に調査をいただければというふうに思います。意見です。

以上です。

(寺山会長)

濱村委員、ありがとうございました。

今の御意見について現段階で労働局側から何か回答なり御意見なり示すことができることがありましたら、お願いいいたします。

(森實労働局長)

ありがとうございます。賃上げの状況についても、私ども各種調査、連合さんがされている調査ですとか、使用者団体、各調査研究機関が行っているような調査も参考に見ておりますけど、なかなか中小企業は厳しいということは把握しているところでございます。本日説明いたしましたように、各種施策の周知ですか業務改善助成金、こちらのほうも私どもの労働行政の範囲でできることはできるだけやっていきたいと考えておりますし、なかなか労働行政だけでは難しいところ、経産局ですか公正取引委員会ですか、もう価格転嫁の話になると、どうしても私どもは直接的にできない分野にな

ってしまいますので、そういったところについては、他行政機関がやっていることの周知、あるいは協力して一緒に事業所訪問をするなり、そういった可能な範囲のことをやっていきたいと考えております。ありがとうございます。

(濱村委員)

ありがとうございます。いずれにしても大企業はほっとても大丈夫かというふうに思います。中小に焦点を当てた、労働行政のほうでもできるごとをお願いしたいというふうに思います。

以上です。

(寺山会長)

ありがとうございます。

ほかに御意見等、御質問でも構いませんが、ございますか。

(寺山会長)

よろしいようですね。では、質疑応答等を終わります。

それでは続いて、議事（3）のその他の事項に移りたいと思いますが、事務局のほうから何かございますか。

(事務局：江草監理官)

1点、補足説明事項がございます。政木労働基準部長より御説明させていただきます。

(政木労働基準部長)

私のほうから岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃改正について少しだけ御説明いたします。

資料はNo.1 4のほうになります。

最低工賃なんですけれども、これは家内労働者、いわゆる内職者への報酬ということになります。家内労働者は労基法上の労働者でございませんので、最低賃金の適用はないんですけれども、労働者に類似するということで、家内労働法により最低賃金に準ずる最低工賃というもので法の保護を受けております。岡山県では車両電気配線装置、ワイヤーハーネスについて最低工賃が定められておりまして、その最低工賃の改正が2年に一度実施されており、この地方労働審議会がその本審議会になっております。実際に金額の審議をするのは、専門部会を設け、そちらのほうで公労使による審議をすることになりますけれども、今後のスケジュール案について簡単に御報告させていただきます。

めくっていただきまして、資料の5ページのところにあります、通し番号の67ページで、資料14の5ページになります。

現在適用されている最低工賃ですけれども、これは昨年、令和6年度審議で改正されたところでございますので、次の工賃の改正につきましては令和

8年度、来年度ということになります。このため、今年度はその準備期間といたしまして、審議のための基礎資料となる実態調査、家内労働者の工賃状況などの調査を実施しているところでございます。この実態調査を踏まえまして、このスケジュール案のとおり、令和8年度に諮問や部会の設置等をさせていただきたいというふうに思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは以上です。

(寺山会長)

ありがとうございました。

それでは、以上で本日の審議事項は全て御審議いただきました。ここで審議は終了とさせていただきます。

事務局のほうから連絡事項がありましたら、よろしくお願ひいたします。

(事務局：江草監理官)

本日は御審議いただきまして、ありがとうございました。

次回、51回岡山地方労働審議会につきましては、来年3月中下旬の日程で調整をさせていただくことにしております。委員の皆様方におかれましては、日程の確保等をよろしくお願いしたいというふうに思っております。本日、本審議会に御協力を賜り、誠にありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、森實労働局長より一言お礼を申し上げます。

(森實労働局長)

本日は今年度第1回目の岡山地方労働審議会となりましたけれども、新たに委員に御就任いただきました皆様も含めて、御出席いただきまして、貴重な御意見、御質問をいただきまして、ありがとうございました。年度後半に向けて、本日いただいた御意見を参考にしながら、労働行政の推進に取り組んでまいりたいと思います。

また、御案内のとおり、現在、新政権の下で総合経済対策の議論が進んでいるところでございます。労働関係についても項目としては入ってくると考えられておりますので、そのあたりの取りまとめがありましたら私どものほうにも中央から指示が下りてくると思いますので、それも含めて年度末に向けて様々な取組を行ってまいりたいと思いますので、引き続きの御協力、御支援をお願いいたします。

本日はありがとうございました。

(事務局：江草監理官)

それでは、これをもちまして第50回岡山地方労働審議会を終了させていただきます。