

第50回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和6年3月11日(月) 15:00~17:00
出席状況	公益代表委員 出席 4人(定数6人) 労働者代表委員 出席 4人(定数6人) 使用者代表委員 出席 6人(定数6人)
主要議題	(1) 令和5年度 滋賀労働局の取組 ~1月末の状況~ (2) 令和6年度 滋賀労働局行政運営方針(案)
<p>枘谷雇用環境改善・均等推進監理官</p> <p>定刻になりましたので、ただいまより、第50回滋賀地方労働審議会を開会いたします。</p> <p>委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。</p> <p>私は、ご審議をいただくまでの間、進行を担当させていただきます、雇用環境・均等室の枘谷でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>本日は審議会委員18名のうち、4名の委員から欠席の連絡をいただいておりますので、14名でご審議をいただくこととなります。</p> <p>それではご出席の委員の皆様を順に紹介させていただきます。</p> <p>最初に公益代表委員です。</p> <p>石井委員は欠席の連絡をいただいております。</p> <p>続いて小磯委員です。</p> <p>坂田委員です。</p> <p>西川委員です。</p> <p>古川委員です。</p> <p>松田有加委員は欠席の連絡をいただいております。</p> <p>次に、労働者代表委員です。</p> <p>池内委員です。</p> <p>大江委員は欠席の連絡をいただいております。</p> <p>続いて上出委員です。</p> <p>栗本委員です。</p> <p>栗本委員</p> <p>よろしくお願ひします。</p> <p>枘谷雇用環境改善・均等推進監理官</p> <p>谷口委員は欠席の連絡をいただいております。</p> <p>吉野委員です。</p>	

吉野委員	よろしくお願ひします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	次に、使用者代表委員です。大崎委員です。
大崎委員	大崎です。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	川添委員です。
川添委員	よろしくお願ひします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	佐藤委員です。福田委員です。
福田委員	よろしくお願ひします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	堀江委員です。
堀江委員	よろしくお願ひします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	松田善和委員です。
松田善和委員	よろしくお願ひします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	続きまして、労働局側の紹介をさせていただきます。労働局長の 小島です。
小島労働局長	労働局長の小島です。よろしくお願ひします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	総務部長の塩田です。
塩田総務部長	総務部長の塩田です。よろしくお願ひします。

<p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>労働基準部長の中井です。</p>
<p>中井労働基準部長</p>	<p>基準部長の中井です。よろしくお願いします。</p>
<p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>職業安定部長の高雄です。</p>
<p>高雄職業安定部長</p>	<p>高雄です。どうぞよろしくお願いします。</p>
<p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>雇用環境・均等室長の吉村です。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>吉村です。よろしくお願いします。</p>
<p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>本日は、審議会委員 18 名のうち、14 名のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項により、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。</p> <p>また、滋賀地方労働審議会運営規定第 5 条に基づき、審議会の公開につきまして、所定の手続きを行いました。傍聴の申し込みはありませんでしたので、ご報告いたします。</p> <p>なお、本日の議事録及び資料は、原則公開することとされております。議事録には、ご発言者のお名前も記載させていただきますので、あらかじめご承知いただきますようお願いいたします。</p> <p>本日の資料は、お手元の配付資料一覧にお示ししましたとおりでございます。2月 26 日付けで事務局から事前送付させていただきましたが、一部差し替えがございます。</p> <p>資料ナンバー 1 「令和 5 年度滋賀労働局の取組～令和 6 年 1 月末の状況」につきまして、10 ページの災害統計と 32 ページの相談件数の数値に一部誤りがありましたので、本日は差替を配付しております。</p> <p>また、1 月末現在の数値が間に合っていない箇所が何か所かありましたので、暫定的に 1 2 月末現在の数値を入れておりましたが、その後、1 月末の確定値が出た所につきましては、数値の更新をしております。</p> <p>さらに、先ほどの災害統計の数値誤りに伴いまして、附属資料の 1 から 4 についても数値の差し替えをしております。</p>

<p>小島滋賀労働局長</p>	<p>資料に不足がございましたら、お申し出ください。</p> <p>それでは、開会にあたりまして、労働局長の小島よりご挨拶申し上げます。</p> <p>みなさまこんにちは。</p> <p>日頃より、滋賀労働局の業務運営に格別のご理解とご協力を賜り、ありがとうございます。</p> <p>また、本日はご多忙の中、第 50 回滋賀地方労働審議会にご出席を賜り、重ねて御礼申し上げます。</p> <p>さて、去年は全国的に 30 年ぶりの高い賃上げとなり、滋賀県においても、地域別最低賃金が、引上額・引上率ともに過去最大となりました。さらなる賃上げを目指して、中央では、春季労使交渉に向けて、昨年 11 月 15 日と本年 1 月 22 日に、岸田総理と労使団体の代表によります「政労使の意見交換」が行われまして、この政労使の議論を、地方や中小企業にも波及させるため、地方版政労使会議を積極的に開催するよう総理から指示がございました。</p> <p>これを受けて、滋賀では、知事をはじめ、県内の労使団体のトップが会する「滋賀県働き方改革推進協議会」を 2 月 16 日に開催したところで、ここでは、適切な価格転嫁を伴う持続的な賃上げに向けて、環境整備を進めるための意見交換を行い、県内企業の成長と労働者の所得向上の実現を目指した、9 項目の取組を掲げた共同メッセージを採択し県内に発信したところで、</p> <p>持続的な賃上げは国の労働施策の最重要課題と位置付けられておりますので、引き続き労働局では、業務改善助成金やキャリアアップ助成金をはじめとする各種助成金による支援、同一労働同一賃金の遵守徹底などの取組を展開してまいります。</p> <p>また、県内の雇用情勢ですが、令和 6 年 1 月の有効求人倍率が 1.01 倍、実際の就業場所をもとに算出した就業地別におきましても 1.25 倍となり、引き続き持ち直しの動きがみられるところですが、一方で、長引く原材料費の高騰、長期化している物価高、エネルギー価格の高騰などが県内企業の収益にも影響を及ぼしており、一部産業では、新規求人を控える動きも出てまいりました。このような経済情勢の下振れ要因が引き続き雇用にどう影響しているか、しっかり見ていきたいと思っております。</p>
-----------------	---

<p>柘谷雇用環境改善・均等推進管理官</p> <p>坂田会長</p>	<p>また、現在、人材不足が長期化していることから、令和6年度には県や各分野の関係団体と連携して人材確保対策推進協議会を開催し、マッチングイベントの実施や、医療・福祉、建設、警備、運輸等の人材不足分野における魅力の発信などで、積極的に人材不足対策を進めていくことを考えております。</p> <p>また、賃上げの原資である企業利益を拡大させるため、労働者の職業能力の向上と、成長分野への労働移動を支援していくことが重要となりますので、人材開発助成金の活用勧奨、今後の成長が見込まれるデジタル分野への誘導、訓練の斡旋などの取組を推進していくこととしております。</p> <p>また来月からは、建設業、自動車運転の業務、医師等について、時間外労働の上限規制が適用となりますので、これまで以上に、人手不足の増幅が懸念されるところです。</p> <p>過重労働による健康障害を防止するためにも、監督署におきましては、監督指導等により法の履行確保を図るとともに、引き続き労働時間・相談支援班によるきめ細やかな相談対応を続けてまいります。</p> <p>また、働き方改革推進支援センターの利用勧奨、さらには働き方改革推進支援助成金の活用などにより、引き続き業界団体とも連携しながら支援を進めてまいります。</p> <p>本日の審議会は、令和5年度下半期の取組の総括及び令和6年度の行政運営方針案についてご審議をいただき、業務運営に反映させていただきたいと考えております。</p> <p>限られた時間ではございますが、委員の皆様には忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます、簡単ではございますが開会の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、ここからの議事運営につきましては、坂田会長にお願いをいたします。坂田会長、よろしくお願いいたします。</p> <p>挨拶に2分の時間をいただいておりますが、私から皆様にお伝えしたいことは、相変わらずこの審議会の大事さだと思います。</p> <p>滋賀労働局が頑張っていることは疑いがないと思いますが、それでも頑張っているほど、こぼれ落ちるものは多分増えるのだらうと思います。それは仕方のないことで、頑張れば頑張るほどこぼれ落ちていく。</p> <p>前回、栗本委員からご指摘いただいた、乳幼児健診の場で案内すればいい</p>
-------------------------------------	---

<p>中井労働基準部長</p>	<p>いのではないかということは、本当に目から鱗で、私も乳幼児健診に行ったのに、なぜ私は気づかなかっただろうと思いました。滋賀労働局内部の人も行ったことがある人は結構な数いると思うのですが、それでも毎日忙しいですから、自分の私生活で経験したことと仕事とが結びつかかなかっただろうと。</p> <p>こういう視点が、まさにこの審議会で提供されるべき視点だと思います。頑張って働くほどこぼれ落ちるものを、私たちがどれだけ拾えるのか。そのように気軽に、自分の日常生活、自分の仕事の上で、見てきた者の意見を提供できればそれで充分だと思いますので、本日もどうかよろしく願いいたします。</p> <p>それでは、お手元に配付されている次第に沿って進めてまいります。</p> <p>議事1、令和5年度滋賀労働局の取組、令和6年1月末の状況及び、議事2、令和6年度滋賀労働局行政運営方針案について、一括して事務局から説明をお願いします。</p> <p>委員の皆様には、日頃より労働行政の推進にあたりまして、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに、この場を借りて厚く御礼申し上げます。</p> <p>私からは、令和5年度の滋賀労働局の1月末までの労働基準部の取組についてご説明いたします。着座にて説明いたします。</p> <p>まず、最低賃金制度の適切な運営ですが、パワーポイント資料の4ページをご覧ください。</p> <p>滋賀地方最低賃金審議会におきまして、最低賃金を40円引き上げ時間額967円とすることで、一部使用者側の反対はありましたが、結審し10月1日の発効となりました。</p> <p>産業別最低賃金につきましても4業種について全会一致で結審し、全業種において時間額1000円以上となったところです。12月31日の発効となりました。</p> <p>また周知にあたっては、県をはじめ市町、各種団体の協力を得て、広報誌、機関誌での掲載のほか、傘下の会員事業場に対し関連ポスターや助成金パンフレットを配布いただいております。また、独自広報として、局幹部が、大津市のマスコットキャラクターとともに庁舎前で広報活動を行うなど、少しでも多くの労働者、事業場に知ってもらえるよう積極的に行っております。県最賃とともに引き続きこれからも周知を図ってまいります。</p> <p>次に、最賃の履行確保に関する監督指導についてですが、県最賃、産業</p>
-----------------	--

別最賃が発効し、周知活動を実施した後の1～3月に実施しています。ここ数年、最賃が40円近く上昇する中、違反事業場の割合が減少しているところです。最低賃金の上昇が世間の注目を浴びているほか、業務改善助成金助成金と合わせた広報による影響と推測しているところです。

次に資料の5ページをご覧ください。

長時間労働の抑制につきましては、まず、周知活動として、平成30年から、労働時間改善指導・援助チームにより、説明会や訪問支援を実施しています。

令和5年度の説明会は、上限規制の猶予が無くなる医療、建設、自動車運転手に対象を絞っているため、回数及び参加事業場数が令和3年・4年度と較べて少なく、1月末時点で682社、訪問支援の方は3月末までにはほぼ同じ数になるということです。その分、後で申し上げますが、7ページの定期監督業務を増加しています。

また、個別に事業場を訪問する指導を年間約400事業場に対し実施しています。その際、働き方改革推進支援センターと情報共有を行いつつ、働き方改革推進支援助成金に関する説明なども実施しています。1月末時点では279社ですが、3月4日時点では379社訪問支援しています。

長時間労働抑制に向けた監督指導の結果につきましては、11月の「過労死等防止啓発月間の直前の10月末に報道発表しております。

次に、安全衛生対策も含めた労働条件の確保・改善に向けた取組の推進です。資料の7ページをご覧ください。滋賀県下の監督署の監督指導件数を示しています。先の長時間労働抑制に向けた監督指導を含む監督総数は、令和4年度約1800件の臨検監督を実施しており、令和5年度は、12月末時点でほぼ2000件の監督を実施しています。

また、相談者から法令順守されていないと申告があった事業場に対する申告処理は、12月末時点で202件となり、例年より増加しています。検察庁へ送検する件数は、例年10件程度となっています。

次に労働災害防止を柱とした労働者の安全と健康確保に対する施策です。資料の8ページです。

今年度から第14次労働災害防止推進計画が策定され、重点事項として7項目あげられています。

令和5年度の実施は資料の9ページです。

現状、アウトプット指標の推進の検証作業を行っており、労働者30人

<p>高雄職業安定部長</p>	<p>以上の、廃止を除いた 3452 事業場のうち、1682 事業場から回答があり、進捗状況を示したのが、付属資料の 2 です。</p> <p>ご覧いただきますと、最終年におけるアウトカム指標を達成している項目については、外国人労働者の災害防止のため、母国語やピクトグラムによる注意喚起を実施している事業場の割合と、勤務間インターバルを設けている事業場の割合に関する項目となっており、その項目以外は未達成となっています。</p> <p>今後の方針については付属資料 3 に示していますが、検討した結果、数値目標の変更はしない方針としました。</p> <p>次に資料の 1 に戻りまして、10 ページ目に労働災害発生状況を示しております。</p> <p>令和 5 年の新型コロナによるものを除く、休業 4 日以上労働災害は、1 月末速報値で 1444 人と、令和 4 年と比較して 30 人程増加しています。死亡災害は、現時点で確定しているのは 10 人となっています。</p> <p>次に、資料 11 ページの労災申請の状況についてです。</p> <p>現状、脳・心臓疾患、及び精神障害事案を合わせた労災請求件数は、全国ではほぼ毎年増加しています。</p> <p>滋賀局においては、令和 4 年度請求件数は若干減少しましたが、表には出ていませんが令和 5 年 1 月末時点で、脳・心疾患が 5 件、精神障害が 27 件の請求が出ており、再び増加しています。</p> <p>労災については、引き続き、9 月 1 日に改正された労災認定基準に基づき、労災給付請求の迅速・適正な給付に努めてまいります。</p> <p>基準部からの説明については以上です。</p> <p>それでは職業安定行政について、職業安定部の高雄から説明させていただきます。資料は 13 ページをご覧ください。数字等には触れず、ポイントを絞ってご説明させていただきたいと思っております。</p> <p>はじめに雇用失業情勢ですが、令和 5 年 1 月が 1.2 倍で、ここをピークに、徐々に求人倍率自体は下がってきています。まだそこまで低い数字ではないが下がってきています。これは先ほど局長から説明させていただいた、物価高による原材料費の高騰により利益が若干圧迫され、求人の手控えに繋がっていると思われまます。</p> <p>次に 14 ページの 1、左下の産業別新規求人数の状況についてです。これは直近の 1 月のデータですが、その中で、製造業、情報通信業が黒三角で前年比マイナスになっているところですが、うちサービス業は派遣が</p>
-----------------	---

含まれており、この辺が大きく減ってきています。中でも、製造業が全体で19%減となっていますが、そのうち、輸送用機器が6割から7割くらい1月に減少しています。これはダイハツ工業（株）が稼働停止したため、休業中は当然受注が無くなるので、再開が見込まれるまでは新規採用をちょっと控えようという企業原理が働いていると思われます。現状、その足元で雇用についての不安の声は、ダイハツ工業（株）が補償を1次、2次、派遣の方々も含めてしっかりされていることで、大きな声は聞こえてきていませんが、ただ、新規求人はそういうところがあるので、安定行政、労働局としても、この辺は今後の動きをしっかり注視していきたいと考えているところです。

15 ページにいきまして、数字としてはご覧のとおりとなっていますが、右上の就職件数、充足数というところが、1月現在で非情に厳しいところとなっています。理由はやはり人手不足、売り手市場ということもあり、求職者自体全体の数が落ち込んできていることが要因と思っておりますが、だからできないと言っても何の改善にもならないので、ハローワークとしてもできる限りやれることはやりたいと考えています。このところ、紹介件数が減ってきていたのでまずはそこを増やす、就職に結び付くその一歩手前から増やしていきつつ、結果的に就職が増えるような形で、少しずつ取組をやらうというところでハローワークで協議しているところです。

それに加えて、そもそも求職者数自体を増やす必要があると思われるので、周知を進めていく。若い方への周知を兼ねて2月から新たに滋賀労働局ホームページにLINEのページを開設し、まだ数は300くらいですが、上手く使いながら若い方への取組を行っていきたいと考えています。

資料の16 ページ、人材不足分野のマッチングです。直前に話したように全体が売り手市場という状況の中で、メイン産業である製造業もなかなか厳しいと言われている中、人手不足分野については、なかなかメインの産業でも人が入って来ないというところで、そちらはより厳しい状況になっているので、ハローワークとしても、例えば介護デーに合わせイベントを行い対外的にPRしたり、建設現場へのツアーを組んで、実際の現場を見てもらい、イメージとは違うところを利用者に認知してもらいマッチングに繋げるといった取組は行っています。ただ、なかなか難しい状況なので、来年度以降どうするかは課題でもあります。実際、来年度は2024年問題でドライバーの時間規制も入って来て、実際非常に厳しいという声も聴いていますので、人手不足分野については、各業

	<p>界団体や県などと連携して、来年度から連絡協議会を分野ごとに設置して、お互い情報共有を図りながら、我々としてもできることを進めたいと考えています。16 ページは以上です。</p> <p>17 ページは自治体との連携ということで、具体的にはマッチング施設を作っており、これは継続して行っているので、引き続き来年度も実施したいと考えています。</p> <p>次に 18 ページ。子育て支援の関係です。こちらは先ほど坂田会長からお話があったように、栗本委員から乳幼児健診についての提案をいただきました。我々も今まで全然気づかず、確かにおっしゃられるとおりで、そこで周知したら良いのではというご意見をいただき、県と相談させていただきました。資料では一番下に記載していますが、来年度、4月からそういった機会を設け、各自治体で我々が作ったチラシを周知させていただく予定です。働こうと思っていたが知らなかった、という声もあるので、少しでもきっかけづくりになれば良いと考えています。子育て支援は以上です。</p> <p>次に 19 ページ、若者支援のところですが、件数自体はご確認いただいて、取組として、草津駅前に県との一体的施設であるジョブパークを設けていて、そこで個別支援をしながら合同面接会なども定期的に行っています。滋賀ジョブパークについては、アンケートを見ても、利用者からは実際使ってみたらとても良かったという声もあるものの、そもそもあんまり知らないという方が非常に多いことは認識していますので、まずは、ハローワークで若者向け支援をやっていることを知っていただくのが一番重要だろうということで、資料の、下の取組状況の上から3つ目の丸、情報発信というところで、地元出身の人気落語家の方に一日労働局長をしていただき、新卒応援ハローワークや職業訓練、適職紹介などを一つのパッケージにしたPR 動画を作成のうえ、youtube で配信して、若い方々に少しでも知っていただく取組をしています。現時点で5万人ぐらい見ていただいていますので、一定の効果はあると思っています。ただ、来ていただいた後、使ってみてまいちだったと言われないように、支援の取組はしっかりしたいと考えています。来年度については、大学のキャリアセンターとの情報共有や利用勧奨などが、正直不足していると感じていますので、その辺をしっかりやって少しでも取り込みを図っていきたいと考えているところです。</p> <p>次に7番の氷河期世代です。こちらについては、この世代専用の求人</p>
--	--

開拓したり、若い方が難しいという企業に対して、氷河期世代の方がたくさんいらっしゃるのどうですかという取組を進めているところです。目標は達成できそうですので、来年度も引き続き着実に進めていきたいと考えています。

続いて 21 ページ、障害者の支援です。

障害者の雇用率や達成企業数は、一応毎年着々と増加はしていて、滋賀は全国平均より高い水準を維持できています。

ただ実際には、法定雇用率の達成企業割合は 60%弱で、4 割近くできていないこともありますし、4 月から障害者の法定雇用率が 2.3%から 2.5%に上がることで、今まで障害者の方を雇い入れる必要が無かった企業さんも雇っていただかなければいけない、という状況が生まれるので、そういったところを中心に、企業に求められていることを少しでもやっていただけるよう、ハローワークとしても働きかけていきたいと考えています。

その他、障害者への理解をしていただくために、障害者の雇用に前向きな企業である、もにす認定企業や、障害者の方のマッチングという部分では面接会などを積極的にやっていきたいと考えています。

次に 22 ページ、高齢者につきましては社会的ニーズが高いので、引き続き着実にやってまいります。

10 番、外国人雇用対策です。年々滋賀県内でも外国人材のニーズが非常に高まっていて、今年度も外国人労働者の方が増えています。その中のトピックは、今まで滋賀県内では日系ブラジル人労働者の方が多かったのですが、初めてベトナムの方が抜いて一番多くなっていることです。例えば製造業での特定技能や、技能実習といったところでのニーズが高くなっていると思われますので、そういった企業に対し外国人の方を雇っていただける環境をしっかりと作っていただけるよう、管理指導もやりたいと思っています。また、ハローワークを利用し就職したい方には、例えばしっかり通訳の方を介して、就職できるようやっていきたいと考えています。

次に 23 ページ、人材開発です。

件数はご覧のとおりです。県内基幹産業であるものづくり分野で人が足りていない、という話を、訓練関係の会議に出てもいただきます。実際、定員の充足率を見ても、溶接や機械加工など、ザ・ものづくりという昔ながらのところ、実際の枠に対してなかなか充足できていない状

<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>況です。送り出せる方が減ってきているため、より若手の方が入ってこないという要因もあるかと思しますので、まずはこういった訓練をやっていることを少しでも知っていただく必要があるため、資料の左下にあるよう、彦根市とラッピングバスを走らせました。また、守山駅前の電光掲示板で訓練の情報などを今後発信していきたいと考えています。まずはできる限り知っていただきつつ、ハローワークなどでそういった分野に行っていただけそうな方がいれば、積極的に訓練の利用を促して、ものづくり分野などの人材育成に努めていきたいと考えています。</p> <p>資料としては以上になりますが、付属資料の5と6について、前回坂田会長から、高島地域と長浜地域の改善の取組があったような、というお話をいただきました。厚生労働省の補助金のようなもので、地域でやりたい課題解決型の取組に対して、地方労働審議会の場で承認をして申請をし、その後、国が承認して実施するという制度がありまして、その取組を高島地域と長浜地域で行っています。</p> <p>高島市におかれては、若年層の地域離れとICT技術の活性化が課題ということで、そこにターゲットを絞って、付属資料の5のようなICTの経営戦略セミナーや、一番下の異業種の連携セミナーなどを実施しながら、面接会などを開催し、各種取組を行っているところです。</p> <p>それぞれ3年間の事業で、創出目標などを立てていますが、高島は一応123人、そう多い数ではないですが、それに対して171人。3年目になりますが、残り2か月で達成しているので着実に進められています。</p> <p>長浜市におかれては、20代の若年層の女性の方が非常に減少しているため、そこに対して働く場を提供したいということで、資料の6にあるような、そもそも仕事に行くまでの一つ手前の支援、働く前の準備段階の支援を行い、その後に面接会を組み込んだりして、人材の掘り起こしを目的に実施しています。現時点では、3年目を迎えて目標123人に対して62人、2年目の創出目標62人に対して22人と、達成率が50%弱にもなっておらずなかなか厳しいところですが、来年度以降も工夫しながら頑張りたいとのこと。高島や長浜など、若い人が少なくなることに対して危機感を持っている自治体と、少しでも連携できればと考えています。私からは以上です。</p> <p>雇用環境・均等室の吉村です。</p> <p>日頃から当局雇用環境均等行政にご理解、ご協力いただきありがとうございます。</p> <p>それでは雇用環境均等室の1月までの取組について、資料1に戻って</p>
--------------------	---

ただいて 25 ページからになります。着座にて失礼します。

当局の最重点課題の第一である、最低賃金・賃金引上げに向けた支援の取組についてです。

冒頭の局長挨拶にもありました、滋賀県働き方改革推進協議会の開催です。適切な価格転嫁を伴った持続的な賃金引上げの推進に向けて、行労使間の相互に連携した取組について、資料中ほどにあります①の実務担当者会議を 1 月 23 日に、②の本会議、これについては、各構成員のトップに出席いただき、トップ会議を開催しました。その結果、右下にあります共同メッセージが採択されています。

続いて資料 26 ページ、上段の部分です。こちらも最低賃金の引き上げの支援についてです。

業務改善助成金の状況です。令和 5 年 9 月末時点で、申請件数 43% 増でしたが、1 月末時点で令和 5 年が 317 件、令和 4 年では 146 件でしたので、申請件数で約 2.2 倍、金額は、上限額の引上げもあったので約 6 倍となっています。前回の審議会で池内委員からご質問がありました、全国でどのくらいかということですが、9 月時点で滋賀県は全国で 19 番目だったと思いますが、1 月末現在では 17 番目になっています。1 月末現在全国で約 11,200 件、うち滋賀では 317 件で、17 番目となっています。

同じく 26 ページの下段、これもいわゆる賃金引上げに関わる場所ですが、非正規雇用労働者の賃金引上げに関する取組として、同一労働同一賃金について、パートタイム・有期雇用労働法に基づく事業場への助言・指導件数が年間目標 160 社となっていますが、これを 250 社に実施しています。

250 件のうち、正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇として違反が認められたもののうち、休暇制度の相違がかなり見られたところです。賃金についていうと、通勤手当について正規、非正規での相違を設けているところで助言を実施しているというものがあります。ただ、多いのはやはり休暇制度に対する助言だったという状況です。

続いて資料 27 ページ。多様な人材の活躍促進の、女性活躍推進に関する取組です。

1 番上の丸、報告徴収についてですが、1 月末で 136 件実施、202 件の助言を行っており、その内訳が、マタハラ、母性健康管理措置、セクハラとなっています。このうちマタハラ、セクハラの防止措置について

	<p>は、この防止措置として事業所に課せられているのは周知啓発・相談体制の整備・迅速対応という内容が求められていますが、もっぱらこのマタハラ・セクハラ防止措置義務の助言については、周知・啓発ができていないというところでの助言が多い状況です。</p> <p>その下の丸、紛争解決援助については、1月末現在8件となっており、その内訳は、妊娠不利益が2件、セクハラ紛争が5件、残り1件が母性健康管理措置でした。</p> <p>その下、均等関係法令に関する相談です。下の棒グラフになります。前回もお伝えしておりましたが、多くなっているのは労推法、令和6年1月現在で701件、これがパワハラ相談になるのですが、やはりここが多いところです。</p> <p>27ページ下から3つ目の丸です。男女の賃金差異の情報公表です。現在も公表の督促・勧奨に取り組んでいるところですが、まだ80.5%となっており、300人超え規模の企業でまだ100%に至っていないところですので、100%に向け取り組んでまいります。女性活躍は以上です。</p> <p>資料28ページ。こちらでも多様な人材活躍促進の、両立支援の取組になります。</p> <p>育児・介護休業法の報告徴収で690件の助言を行っていますが、これも、休業制度であるとかハラスメントの規定などの整備ができていないという助言が多かった状況です。</p> <p>一つ飛ばして丸の3つ目、育児・介護休業法に関する相談が1,269件。内訳の上位4つの介護ハラスメントまで、このほとんどが事業主からの相談です。規定整備などについての相談がやはり多いところです。ただ、それ以下、育児・介護休業関連の不利益取扱に関する相談については、その多くが労働者からの相談です。相談の傾向ですが、前回、委員の方からどういった傾向があるかというご質問をいただいたので少し話しますと、業種的な偏りは特にはないですが、当然ながら人材確保が難しい事業場、特に小規模事業場、また人材が不足している業種、という言い方をするとかなり絞られてきますが、休業の話ですので、当然、人がいないとそれに充てることができないということで、そういうところに相談が多い傾向がみられます。</p> <p>29ページです。重点課題のうち、働く者を力強く支える環境整備の取組になります。</p> <p>時間外労働の削減や休暇促進、これらの個別事業場へのコンサルティング、助成金の申請状況が、中ほどの表にあります。その下にワークショップの開催状況について写真と記載があります。今年度、介護事業所に</p>
--	---

ついて2回実施しました。特に、12月に彦根監督署とコラボし転倒腰痛防止と時間外労働の削減をテーマにワークショップを行ったところ、参加事業場に非常に高評価でしたので、次年度、社会福祉施設に重点的に展開を検討しているところです。

30ページです。こちらは委託事業である、滋賀働き方改革推進支援センターの取組です。事業実績は、下の表にあり、順調に推移しているところです。

支援センターについては、次年度も事業受託者へ委託をするのですが、今年度のセンター事業で大きく変わるのは、基準部の方からも説明があった2024問題の業種のところで、建設業、運送業のコンサルタントとして、法律に長けた専門家をセンターに配置してもらうことがあります。そういうところに力を入れるというのが次年度の変更点です。

続いて、資料31ページです。下段の部分です。緊急的な取組ではありませんが、昨年12月の末にダイハツ工業滋賀工場が稼働休止しました。稼働休止したその時、というより、その後延長が決まった時点で、年が明けて1月23日に延長が発表された翌日である、1月24日に特別相談窓口を設置しました。その中の表が相談の受理状況となります。またご覧いただければと思います。

資料32ページ、ハラスメント対策です。

相談受理状況をハラスメントの法的な定義に基づいて3つ、セクハラ、マタハラ、パワハラに分類して、令和4年度、5年度を円グラフ、各年度別の状況が棒グラフになります。

前回もご説明しましたが、棒グラフの右側、パワハラについては、令和2年6月から大企業に対し労働施策総合推進法が施行になったので、従来はパワハラと言われてもいじめ・嫌がらせに含めていたのですが、令和2年6月からは別に、パワハラはパワハラ、いじめ・嫌がらせはいじめ・嫌がらせと、別々に計上しています。

従来型はいじめ・嫌がらせということだけで集計すると、それを足していくということですね。そうすると令和6年1月でいくと、令和5年度は1,500件くらいになると思われます。

これも前回、委員からのご質問があったので、少しハラスメントの相談にどういう傾向があるのかについて少しお話しさせていただくと、企業規模にはやはり傾向がありません。要は小規模であれば加害行為者がトップに近い或いはトップが加害行為者になっていく。大規模であったとしても起きるのはグループ内、小集団の中で起きているので、規模別に

何か傾向があるわけではないというところです。ただ、これも皆さんご存じだと思います。抽象的にはなりますが、パワーハラスメントが起きやすいのは何か、というと、やはりストレス度合いの高い事業場。ではストレス度合いが高いというのはどういったものかということ、例えば、長時間労働、過度なノルマ、失敗が許されない、若しくは利用者や顧客からのストレス、プレッシャーなどが多い、そういったところで非常にパワハラ相談が多い、という傾向があります。

一方で、ハラスメントの防止についてはどうなのか、というと、企業トップの意識とその意識が浸透している事業場ではそのリスクはやはり下がります。そういう意味では、小規模事業場では企業のトップの意識が浸透しやすいというところがあるので、防止措置を明確に表明するだけでも効果があると考えます。中規模、大規模で難しいのは意識の浸透です。意識の浸透については、繰り返しの研修、教育、トップの意識の表明などが必要と考えます。

資料に戻り 33 ページになります。個別労働紛争解決制度の状況です。右上のグラフが雇用環境・均等室と県内 3 つの労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーで受理したすべての相談になります。そのうち法律上の相談以外の民事上の相談を個別労働紛争相談として、赤のグラフに記載しています。3,264 件が民事上の個別労働紛争。その 3,264 件の内訳が左下の円グラフになります。真ん中の総数が 3,450 件となっていますが、3,264 件のうち、複数項目にまたがっている相談がありますので、延べ件数として 3,450 件としています。

これら民事上の相談に対する紛争解決制度となるのが、助言指導とあっせんになります。その経年的な件数が右下の棒グラフになります。

ちなみに、令和 4 年度で 33 件のあっせんが行われました。33 件のあっせんのうち、令和 4 年度で終了したのは 30 件でした。この終了した 30 件のうち、実際にあっせんが開催されたものが 21 件で、約 70%になります。このあっせんが開催された 21 件のうち、合意に至ったものが 19 件。21 分の 19 で合意率は非常に高いのですが、問題は、あっせんがなかなか開催されないことで、要は、ほとんどが労働者の方が申請人であり、相手方である事業場が、あっせんに参加していただけるかどうか、ということが非常に壁となっています。当室としても開催に向けて参加を勧奨しているところですが、令和 4 年度は 30 分の 21 という参加率でしたが、令和 5 年度はもう少し落ちそうな気配があります。課題としてはその辺りにあると考えております。

駆け足で大変申し訳ありませんが、雇用環境・均等室の取組としては以上となります。

<p>坂田会長</p>	<p>それでは事務局からの説明事項についてご審議いただきます。</p> <p>事前に谷口委員から質問をお出しいただいておりますが、谷口委員は本日欠席ですので、私が代わって質問を読み上げさせていただきます。</p> <p>資料の 31 ページに関して質問いただいております。</p> <p>認証不正問題により、12 月 20 日の第三者委員会の報告以降、稼働休止を余儀なくされ、関係会社のみなさまはじめダイハツユーザーの方に多大なるご迷惑をおかけしました。また竜王町長をはじめとする各市町の首長のみなさまが連名で国交省、経産省へ申し入れ等していただきました。県をあげてご心配いただきましたことに感謝申し上げます。</p> <p>今回特別相談窓口の開設をしていただき、関連会社も含め、どのくらいの相談がありましたでしょうか。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>雇用環境・均等室の方から説明させていただきます。</p> <p>資料 32 ページに、相談状況として 2 月末現在で 214 件とあります。申し訳ないのですが口頭でお話しさせていただきますと、特別相談窓口を労働相談と雇調金の相談の 2 つに分けました。</p> <p>労働相談については、稼働休止が始まった 12 月末から、特別窓口が設置されるまでの 1 月 23 日、この約 1 か月の間で労働相談が 11 件、雇調金に関する相談が 28 件でした。1 月 24 日から特別相談窓口が設置されましたが、設置された 1 月 24 日から 1 月 31 日の労働相談が 19 件、雇調金相談が 6 件。その後、2 月 1 日から 2 月 29 日まででは労働相談が 16 件、雇調金相談が 12 件でした。トータルでは、12 月末から 2 月 29 日までそれぞれ 46 件でした。</p> <p>何が言いたいかというと、特別相談窓口が設置されたてから 1 月末まで、1 週間の間で労働相談が 19 件でした。1 週間で 19 件、かなり反響がありました。その後 2 月に入ると、1 か月の間で 16 件とかなり減りました。労働相談の傾向としても、ほとんどの内容がいわゆる休業手当です。事業主からも、休業手当というのはどういう法律になっているのか、いわゆる労基法 26 条平均賃金の 6 割でいいのか、といった相談で、派遣労働者の方からもそういう相談でした。労働者からの相談はもっぱら派遣労働者の方からが多かったです。派遣労働者の方から、自分はこれくらい貰っているがこれで法律上正しいのか、という相談がありました。</p> <p>ですので、確認の電話というのが非常に多かったというところです。労基法の違反や違反が疑われるような相談というのは実際にはありませんでした。件数が減っていったというのは、一次下請けや二次下請けも補償されていることは前もって報道されていましたが、実際に支払われた</p>

<p>坂田会長</p>	<p>ことが浸透するにしたがって、相談が減っていった感があります。答えになっているかわかりませんが、ほとんどが派遣労働者の方からの確認の電話、という状況でした。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>それではご自由にご質問ご意見があればよろしくお願ひいたします。</p> <p>ございませんでしょうか。</p> <p>では、33 ページであっせん件数がコンスタントに下がってきていると思っただのですが、何か長期的な傾向みたいなものはあるのでしょうか。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>自主的解決を促すのが助言・指導です。</p> <p>助言・指導件数というのも若干減少傾向が見られるところからすると、自助努力もありますし、助言・あっせんはひとつのADR制度なんですけど、他のADR機関を利用する方も出てきているのかもしれないと思うところですが、実は、ADR機関とは協議会をもっていますが、他のADR機関もさほど件数が増えてはいません。</p> <p>自助努力という言い方をするのが正しいかどうかかわかりませんが、傾向として言えるのは、相談はやはりあるので紛争自体がそんなに少なくなっているわけでないと思います。ただ、どちらかというところ、過去の紛争にこだわるよりは、今は別のところに、人材不足で働き口がたくさんあるので、比較的、過去にとらわれるよりは先に進もうという傾向があるのでは、ということを感じています。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>他にございますでしょうか。</p>
<p>池内委員</p>	<p>今の質問に関連し助言・指導について、助言・指導をしたら一度できっちり本当に適正に対応されているのかどうか。再度相談に来れば終わったのか確認できるけれど、結局泣き寝入りするということがあるのではないかと思う。その辺のところ、局として再度チェックに入ったりしないのか。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>雇用環境・均等室です。ありがとうございます。</p> <p>助言をしたらその後追いはします。解決したかどうか確認はしています。解決せず次のステップに進むというのは、当室のADRである個紛制度を利用される場合は、あっせんへの移行です。事案が相当に大きい、被害程度が大きい場合は、やはりあっせんという形で解決するには</p>

	<p>なかなか難しく、あっせんはあくまで話し合いで証拠主義ではないので、大きな事案であれば、やはり裁判や弁護士への相談を促す、あっせんという形で解決するよりはそちらを勧める、という場合もあります。後追いはします。実際に助言して解決する数は載せておらず、何割程度ということも言えないですが、結構解決しているケース、事業主さんが歩み寄っているケースが比較的多いです。</p> <p>すみません、回答になりましたでしょうか。</p>
池内委員	はい。
坂田会長	ありがとうございました。その他ございますでしょうか。
古川委員	<p>失礼します。公益委員古川でございます。</p> <p>16ページにございます人材不足分野のマッチングのところですが、2024問題も絡みますけれども、やはりこの人材不足、2024年長時間労働の抑制には人材不足を克服していかなければならない、また、長時間労働の原因になっているのが、社会全体の構造もある。あとは、分野において働く方の能力向上ですね。人材開発が欠かせないところかなと考えております。リスクリングが欠かせない。そうすると、今かかえてらっしゃる労働者の方の能力を向上させるためにも、企業に対して、建設業なら建設業の助成金等もたくさん用意されてはおりますけれども、こちらの方を活用してでも、たくさん時間を費やして育てていかなければならないところが、やはり会社には時間がないということが現実に直面されている問題だろうと考えております。それを克服するために、これは全国的な問題なのかもしれませんが、特に滋賀として、特別に建設業、それから運輸の関係、それからドクター、エッセンシャルワーカーと言われる方々に対する支援について、特別に何かこれからも取り組んでいく、或いは支援していくために、団体さんとかそういうところに働きかけていくような計画、2つ目の議題なのかもしれませんが、そういったことがあれば教えていただきたいと思います。</p>
高雄職業安定部長	<p>ありがとうございます。</p> <p>滋賀特有の取組は、正直なところ無い、というのが正直な回答ですが、全国的にもこの分野についてはどこの県でも言われており、滋賀というよりは厚労省全体としてしっかりやっていかなければいけないところで、先ほどのリスクリングに関しては、建設分野などに限らず、例えば人材開発助成金や、自主的に学んでいただきたい方については教育訓練給付というツールもあります。リスクリングについてはなるべく業界限</p>

	<p>らず全体的に、学びたい人は学べる環境を作ろうということをやろうとしています。</p> <p>業界団体との連携というのは、先ほど少しお話ししました連絡協議会で、今までは、どちらかというとハローワークはハローワークでやっていて、例えば運輸業界と連携して今まで何かやっていたかと言われると、話し合っただけで何かしたことは正直無かったという状況でした。今後は、例えば業界団体としっかり話し合い、例えばこういうところで特に人が足りないから面接会をやってほしいとか、うちはこういうのができるから、でもここの部分はハローワークでやってほしいといった話がもしできれば、お互いに得意分野を尊重しながら、足りないところを補って、バラバラにやるよりは全体を押し上げられるような取組ができれば、ということで、まずは来年度の協議会を動かすところから始めます。委員がおっしゃるように滋賀独自の取組が何かないのかと言われると、率直にいえば特段ありません。協議会の中で何か独自性が出てくるものがあれば、それに対してやっていくことになろうかと思います。</p>
古川委員	<p>なかなか難しい、本当に社会全体で取り組んでいかないといけない課題だと思いますので、そういったことも、その業種だけではなくて県全体に訴えかけるというかね、そういうことに取り組んでいきたいと思います。ありがとうございます。</p>
坂田会長	<p>その他ございますでしょうか。</p> <p>人材不足というやはり経営者側はお悩みかと思いますが、感想でも結構ですので何かご意見ございませんでしょうか。</p>
大崎委員	<p>経営者側から言うと、1年間の取組を聞かせていただいて、報告部分の細かいところではなく、総括的に踏まえたうえで、次年度に向けての方針に漏れがないか、またその視点が合っているかということをお話することになる。冒頭会長がおっしゃられたように、6年度どう取り組まれるのかという前向きな部分で、各々の目線から、漏れていないか、もう少し深掘りできないか、という話なので、ここで意見を求めるよりも、次に活発な意見を求めた方がいいのかなと私は思ったのですが、会長が仕切られるのでどうぞ。</p>
坂田会長	<p>案は説明された？</p>

吉村雇用環境・均等室長	これから。
枡谷雇用環境改善・均等推進管理官	総括と反省も含めて、案についてもというご説明をさせていただいたつもりです。
坂田会長	一応案が入っていますか。
吉村雇用環境・均等室長	入っていない。
大崎委員	説明いただいたという考え方でいいですか。
高雄職業安定部長	うちは説明に全部盛り込んだのですが、他は分かりません。
大崎委員	今日、この議事次第で、令和5年度の取組は1月末となっているが、3月時点の修正部分を説明いただいた。議事案件で令和6年度の労働局の行政運営方針を付属資料でいただいているが、途中、資料の説明を飛ばされた部局もあった。6年度に向けて、今の方向を踏まえて、今後取り組まれることや、継続されるということもある中で、各部局から特に新規で決められたところだけでも説明いただければ、指摘ではないが意見が言えるのではないかなと思ったのですが如何でしょう。
吉村雇用環境・均等室長	<p>ありがとうございます。順番が異なりますが、雇用環境・均等室からよいですか。</p> <p>資料の2の2になります。私も次第通り進むかなと思って様子を見ていたのですが、後からになるという雰囲気だったので6年度方針についてはまだ説明していませんでした。資料の2の2で説明させていただきます。</p> <p>特に変わらないところもあるのでかいつまんでの説明になります。</p> <p>1ページになります。第1の最低賃金の引き上げに向けた支援のところです。雇用環境・均等室では（1）、（3）になります。（1）については、今年度の取組でも少し説明させていただきました業務改善助成金は変わらず引き続きとなります。また、働き方改革推進支援センターについては、賃金なのでというところですが、いわゆる正規・非正規の同一労働同一賃金についても、委託事業のセンターでは相談からそれを受けてのコンサルティングまでワンストップで、生産性向上に取り組む事業者への支援をするということで変わりはありません。</p>

	<p>(3) について、雇用環境・均等室、後段の方になります。同一労働同一賃金の遵守、これについても5年度と変わらず6年度も実施していくというところでは。</p> <p>3ページの第3の1、多様な人材の就労社会参加の促進の(1)になります。300人超えの事業主に義務付けられた男女の賃金差異の公表についても、今年度まだ80数%、今で多分85%くらいまでいっていると思うのですが、法改正から約2年が経とうとしているので、これについて100%実施に向け、取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>次のページ、4ページになります。大きな2の仕事と育児・介護の両立支援、これについても今年度と変わりはありません。雇用環境・均等室は(1)と(3)になります。</p> <p>4ページの大きな3、ハラスメント防止対策、これについても各種ハラスメントについての報告徴収・報告請求になってきますので、今年度変わらず実施していくところでは。</p> <p>6ページの大きな5、多様な働き方、働き方改革・休み方改革、これの(1)から(5)、これも本年度次年度で変わりはなく取り組んでいくものです。</p> <p>大きく異なるのが最後の7のところでは。フリーランスの就業環境の整備になります。これについては今年度の取組は特に周知ということで、色々な場で昨年5月に公布されたことをアナウンスしています。</p> <p>今後、この昨年5月に公布されたフリーランス新法が秋口には施行になるということです。かいつまんでこの場でも少しお話しさせていただきたいのですが、いわゆるフリーランス、個人事業主の方の契約、発注者側に対する措置義務です。フリーランスの募集情報の的確表示が1つ目、フリーランスの育児・介護に対する配慮、つまり個人事業主と契約するに当たっても育児・介護に配慮すること、これが2つ目。3つ目はフリーランスに対するハラスメント。いわゆる労働者と同様の扱いということで、ハラスメント対策に対する体制の整備を、発注側にも求められているのが3つ目。それと中途解除、フリーランスの継続的業務委託を途中で解除する場合の事前予告、その理由の開示が4つ目。これらフリーランスの就業環境整備の分野については厚生労働省、労働局が所管するという事です。あと、3省庁委、厚生労働省と中小企業庁、公正取引委員会、この3省庁委がこのフリーランス新法を所管していて、厚生労働省、労働局ではこの就業環境の4点について所管ということになっていくのが、次年度、新たな項目に入っています。これを、7番の一番最後に下げているのは、まだ施行されていないからです。施行が秋口になるということで、取組としては下げました。以上です。</p>
--	---

高雄職業安定部長

では安定部の方からも関連する部分について。

運営方針の安定部の関係でいうと1ページの下段のリスクリングによる能力向上支援で、ここは従前からやっていることになります。2ページ目の(2)のところデジタル関連については、全体の方向性としてデジタル人材を増やしていかなければいけないということで、その部分の上乗せ措置を行い、広げていくというところ。 (3) の人材開発支援助成金の人への投資コースと事業展開リスクリングコースは今年度も実施しており、先ほど古川委員がおっしゃられたように、リスクリングを進めなければならないという全体の方向性を踏まえ、なるべく事業主が使いやすい方向性にしようという主旨で、広めに使えるようにしています。それについて引き続き周知をし、なるべく人材育成を図っていただきたいというところ。

その次の2(1)の特定求職者雇用開発助成金については、今もやっているのですが、引き続き助成金の活用を図り普及させるよう周知していくというところ。 (2) については今、成長分野への労働移動を進めようというのが政府全体の方向性になっていまして、こういった職業にこういった技能が必要か、そこに至るためにどういう訓練が必要か、またそこに至った場合はこういった賃金が得られ、キャリアアップが進められるか、というのが一般の人にはなかなかイメージしにくいところです。厚生労働省全体でやっているジョブタグというポータルサイトがございまして、そこで一元的に職業ごとの情報を集約していて、一般の方はもちろん、ハローワークの職員もそこにアプローチをして、キャリアコンサルティングを正しい方向に進められるように活用しながらマッチングを進めましょうというところを、来年度以降さらに進めることになっています。 (3) のところのオンライン配信等ですが、ホームページを活用した情報発信というのは、先ほどお伝えしたように、滋賀局としてはLINEを使ったSNS等の発信はそこまで進んでいるわけではないので、その辺りを積極的に使いながら若い方の取り込みを図っていきたいと考えています。 (4) については派遣法の関連なので引き続き適正に行われるよう周知したいというところ。 3番につきましては、医療・介護・保育分野などのマッチングを進めるために業界団体等と連携した支援を図る、これは先ほどの連絡協議会の話ですけれども、その辺りを新たに取り組みながらしっかり人手不足対策をやりたいというのが3のところの1、2、3となります。

少し駆け足になります。その次のページにいただいて、3(2)は高齢者の対策なので引き続きしっかりやります。(3)の障害者につきましては先ほどお伝えしたように、この4月から法定雇用率が2.5%に上がるということでその辺はしっかりやっていかなければいけな

<p>中井労働基準部長</p>	<p>いところ。 (4) の外国人への就労支援というところで、滋賀は県も外国人雇用に対して関心が非常に高いので、労働局としてもしっかりとやっていかなければいけないというところで、新たに留学生コーナーというのを、できれば湖東地域と湖北の方を見られるように置いて、大学等と連携しながら留学生を支援していきたいと考えているところです。あとは6ページ、氷河期世代ですとか若者向けの支援というところで、これは今までやっていることを引き続きしっかりやっていきたいと思いますというところで、これは通常の延長線上の取組になります。</p> <p>それでは基準部からも来年度に向けて若干の補足というか情報を含めた話をいたします。</p> <p>まず最低賃金に関するのですが、賃上げについては政府の重要項目であり、今年40円でしたが、引き続き賃上げの傾向で、来年度の中央の審議会では恐らくそれ以上の金額が出るのではないかと話になっています。そのため、最賃審自体も労側使側の同意が非常に得にくいような状況が見込まれます。そういった中におきましても、全会一致に向けて努力いたしまして、10月1日、12月31日の最賃の施行に向けて引き続き取り組んでまいります。</p> <p>長時間労働の抑制ですが、4月から上限規制が撤廃になりますので、対象業種に向けて、監督指導や相談・支援班による説明とあわせて、より一層監督指導の方にシフトしていくということで、相談件数も踏まえつつ、監督指導の方も実施していくという流れになります。そして、特に80時間以上を超えていると思われる事業場につきましては、色々な各相談、署への情報、インターネットからの情報等で情報収集をいたしまして、80時間を超えているであろう事業場を最優先にして、監督に取り組むということが来年度の取組となっております。そうした中、コロナの返済が苦しいということで倒産等した事業場につきましては、立て替え払い制度などの周知をいたしまして、労働者の賃金不足についてはケアしていく方針を考えております。</p> <p>次に、労働災害についてですが、災害自体、こういった業種が増えているのかと言いますと、社会福祉施設、サービス産業、そういった業種が非常に増えており、特に転倒が多いということと、高齢労働者の方が災害件数を押し上げているという状況になっております。そういった中で、社会福祉施設を重点的に指導、あと労働災害防止について啓発していくということになります。</p> <p>あと、この資料にありませんけれども、4月1日から化学物質関連の法改正の施行が始まりますので、化学物質関連の法令の周知、アスベスト関係のパトロールや監督等について実施していくということになります。</p>
-----------------	---

	<p>す。</p> <p>そして労災補償につきましては、迅速適正な給付を行うとともに、精神疾患を発生した事業場に対しまして、監督指導を実施というところが来年度の取組となります。以上が来年についての取組についての追加になります。</p>
坂田会長	<p>議題2も一緒にやっているはずだったのですが、あらためて質問ご意見ございますでしょうか。</p>
松田委員	<p>使用者代表委員の松田でございます。一点質問させてください。</p> <p>3ページが一番上のところで、男女の賃金差異に係る情報公表について、確実な履行確保を図りますというのが令和6年度の方針です。</p> <p>パワーポイントの方は27ページの方で、2年やってきたけれど80.5%ということが書いてあって、なぜだろうという疑問があります。もう2年弱経って、ここでも書いてあるように、義務付けられているものの公表されていない49社に指導したら、23社しか公表しなかった。これはなぜなのか。義務化されていて指導されているのにできないのはなぜでしょうかという質問です。</p> <p>具体的にちょっとイメージがわからないのですが、男女の差をつけているということの正当な理由がないから答えられずに困っているのか、それとも何かやり方がわからない等があるのか、なぜ進まないのか、そして令和6年度の対策として、これをどうやって100%にもっていくつもりなのか、教えてください。</p>
吉村雇用環境・均等室長	<p>ありがとうございます。</p> <p>実は、80%というところに2つ問題があって、1つには当然事業主が知らない、やっていない、というのがあります。もう1つ、これは数的には少ないと思うのですが、どこで公表しているか我々も見つけられないということ。公表方法は、厚生労働省の持っているデータベースというものが1つありますが、自社のホームページでもいいわけです。そうすると、データベースに乗っていないイコール公表していないにはならない。データベースであれば検索が非常にしやすいのですが、それが義務づけられているわけではなく、事業場のもっているホームページの中での公表でもよいと言っているので、我々が検索するとき、なかなか見つけられていないのではないかなというのがあります。但しそこはそんなに数はないだろうし、それを把握するのに、連絡して状況を確認すれば済む話なので、そこまでまだ対応が追い付いていないというのが一つ問題点としてあります。また、入口の部分でその80.5%という数字が正</p>

<p>松田委員</p>	<p>しいのかという疑問も若干あります。ご質問のもう1点、どうやって100%にもっていくかということについては、これは法律上の違反になりますので、直接事業所に行くとか、勧奨するとか、何らかの形、一番確実なのは直接行ってどうやって公表するのか確認します。</p> <p>賃金差異については、マスコミでは結構対応しており、京都新聞は自社の差異を明らかにしていたりするわけで、差異があることについて、理由の開示もしてもらえると、それは非常に勧奨していることになっていくと思います。その差異をできるだけ縮めていくというのが将来的な前提となっていくので、次年度については直接的な働きかけというのも取り組んでいこうというところではあります。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>例えば教えてほしいのですが、理由も書いて、こういう理由で差がついています、というのはどんな説明をされているのでしょうか。</p> <p>開示の仕方というのは、理由も含めて開示をするものですよ。理由無しで差をつけているということだけを書くものですか。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>そうです。義務付けているのは差異だけです。</p> <p>できるだけ、理由についてもあったらいいですね、というところに努めること、くらいです。</p>
<p>松田委員</p>	<p>わかりました、ありがとうございます。</p> <p>進まないのには恐らく何らかの理由があり、この27ページを見てもその上を見ても、届出義務は100%となっている。しかしこの差異の公表は80.5%にとどまっているということは、事業者側も何らかの理由で出せない、やり方がわからないということだと思ってしまうので、是非ポツの一番最後にもありますけれども、公開の手順に関する説明等を充実していただければと思います。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>直接訪問する際はその説明もできますので、積極的にそういった形で取り組んでいきたいと思っています。</p>
<p>大崎委員</p>	<p>よろしくお願ひします。先ほどの報告説明資料28ページの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策定・届出状況の義務企業、努力義務企業、ここで唯一数字が出ていたので、このデータを元にします。先ほどの発言と、前回は発言し仕事を増やして、また何を言っていると思われるかもしれませんが、商工会議所だと、総務省と経済産</p>

	<p>業省が5年に1回調査する経済センサスという地域内の企業事業数、登録数を参照します。そうすると、この資料でいうと義務規定300人以上企業は129社で、ほぼ統計どおり出してもらっているので、労働局もその企業を把握していますよ、と我々にも見えます。この100人から300人、これも書いています。努力企業100人以下、義務企業数のところ、ここは義務ではないので消したのかもしれませんが、この総枠の中に滋賀県内の総企業数、個人事業者もそうですけども、約37000から、下手すると54000ほどあります。そういう企業、事業主に対して、労働行政が把握する、きちっとできているところと、やはり手が届かない個人事業者さん等の比率等も商工会議所、商工会に持って帰りたところです。局長にはたまに訪問はしていただき、チラシの内容、こういうことを啓発しますというのは分かりますが、それを常議員会等で会員企業に周知しても、「大きいところで、社労士等に頼んでいるところならできるけれども、自分たちには関係ない」と一蹴されると思うのです。だから、令和6年度すぐではなく、仕事が増えるかもしれないけれど、せっかくこの審議会に古川委員の社労士会がいらっしゃるので、例えば、顧問先企業で就業規則を出している、個人事業主は作っていないといった、その件数の総枠だけでも、若干ずれがあったとしても、把握できるというように、何らか一元化してみたいとよいと思います。大変仕事を増やす部分ですが、商工会議所、商工会の立場で参加させていただいておりますので、ほぼ、中小企業と小規模事業所が多い中で、企業として知っていかなければならないことで、滋賀県方式的な三方良しの理念を、事業をしている限りは知っていこうという方向で、もしまとめていただけるならその一歩として、令和6年度に取り組んでいただけたらな、という意見です。来年の今頃委員辞めているかもしれませんが、どこかに一枠増えていたらありがたいです。</p> <p>回答的には、検討しますとか、どう対応しますということではなく、私の言っているその提示なり枠ができるかを少し考えていただきたいという意見です。</p>
坂田会長	ありがとうございます。
小島局長	<p>大崎委員、貴重なご意見ありがとうございました。</p> <p>前回の審議会において、大崎委員から、労働局としてできるだけ数字を拾って、適切な同じ方策でも大きな企業と小さな企業を同じように狙ってもやはり同じ効果は生まれない、むしろ小さな企業をきちんと拾い上げて、そしてできれば数字でも拾ってそこに対策を打っていく、その必要性は指摘いただきました。今回の審議会に臨むに当たり、前回の委員</p>

	<p>からのご意見を踏まえてできる限り数字を拾うように、労働局としても少しずつ努力はし始めております。なかなか今までそういう取組というかクセがなかったもので意識改革を始めたばかりで、まだまだ委員のみなさまにしっかりした数字をお示しできていないところがあるのですが、やはり、拾える数字、考慮できる数字については、これからも意識してしっかり拾って行って、委員がおっしゃられたように効果的な手法を含めて上手く狙って対策を打てるように、数字も含めて現場の足元の状況を拾っていきたいと思います。今後とも努力していきます。よろしくをお願いします。</p>
坂田会長	<p>その他ご意見ございますでしょうか。</p>
栗本委員	<p>失礼します、栗本です。いつも言いたいことばかり言わせてもらって申し訳ないのですが、私を感じた意見を2つほど言わせてもらいます。一つは以前にも話したのですが、私の家でよく会話しているようなことです。最低賃金が上がって、連合でもみなさん喜んでいる、という話をしていたところ、最賃が上がっても売り上げが伸びないのに、どうやって賃金を上げていくのか、と言われました。うちの夫は非常に小さな製造業の工場で働いています。夫は管理職でもないし、まだ中間管理職でもない一社員ですけど、パートの方々もたくさん雇用している会社なので、最賃が上がると、パートの方々が年収の壁を気にして、そんなにたくさん働けないと休み、結果さらに人が足りなくなる、という負のスパイラルに入っているという状況があると話していました。先ほども4ページのところ、業務改善助成金の周知というようなことが書いてあったのですが、そんな制度があるようだと話したら、うちの会社の人は多分制度を知らないという返答で、小さな会社にはまだまだ情報が届いていないということを家での会話で感じています。大きな企業はアンテナを張っているかもしれませんが、小さな会社は手一杯でそういうところまで気が回らないということも多いかと思うので、業務改善助成金の周知の仕方をもう少し、直接行くなりしてこういうのがありますよ、みなさんやっていますか、みたいなことを言っただけだとありがたいなという風に思います。</p> <p>また、パートの方々には年収の壁がというようなこともありますが、年収の壁を気にせず働けるためのものもありますよね、こちらの1ページの方に、社会保険適用時対応改善コースとか、キャリアアップ助成金等、そのための制度かと思いますが、私もそうですが、今は皆、何か困ったときは必ずスマホで調べます。「年収の壁を意識しないで働く」等色々な単語で検索をかけると思うのですが、そういうときにどうしたら</p>

	<p>よいのかというのが、今労働局さんのホームページを見せてもらっていても、Q&amp;Aが無いので分かりません。少なくとも今私は見つけられなかったです。こういう時はどうしたらよいというQ&amp;A、労働局が答えを書いて、詳しくは労働局へ来局して話を聞いて、ということを書けば、もっとみなさんに足を運んでもらえるのではないかなということを感じました。それが一点目です。</p> <p>二点目は、私は日教組の構成組織に入っているのですが、中学卒業や高校卒業で働く子には、学校現場で、教員の方が卒業までに就職先を見つけます。でも、大学に行ったら就職先は自分で探さなければいけない。大学を出ている子は自分たちで就職活動をするということを知っていますが、特に高卒の子だと、最初この会社がいいなと思って就職はしたけれども、一カ月もしないうちに辞めて高校の先生のところに戻って来るという声を聞きます。「先生、辞めた。どうしたらよい？」と。先生は卒業生には何もできないですが、今の若い子たちは、ハローワークとか、職業安定所というのを知らないと思います。で、あと、私、今LINEでも見たのですがヒットしてこなかったです。滋賀労働局のところから、滋賀労働局 LINE と打って検索をかけて、今友達登録はしたのですが、そこを開けて、ピッと押しても、ホームページのところには飛ぶようになってますよね。若い子たちは即効性を求めます。</p>
<p>高雄職業安定部長</p>	<p>重々承知しています。</p>
<p>栗本委員</p>	<p>LINEでお友達登録したときに、自分が困った際に、トークのところ質問を打ったら、それに対する答えが返ってくるようであればよいと思います。それを作るのはとても難しいことで、AI等も使わないといけなく、一般的にも今これをすごくやっておられるところだと思うのですが、せっかくこうやってSNS等の発信をしておられるので、もっとみんなに見つけてもらうために、言葉を使うようにした方がよい。それこそせっかくホームページがあるのだから、そこにQ&amp;Aがあって、よくある質問とかそういうものをどんどんそこに作ってもらうと、検索をかけたときに単語等がヒットして、労働局のページがヒットしてきて、みんながホームページを開くようになるということがあると思うので。LINEのページを何かするのはまだまだ難しいのかなと思うのですが、労働局のホームページを変えていくというようなことができたらいいなということ。</p> <p>あと、外国人の子どもたちがとても増えてきて、私たちが授業をするのにもポルトガル語で、担任したときも学級通信を全部ポルトガル語で打ち直す等対応していて、最近はベトナム人が増えているのでベトナム語</p>

坂田委員	<p>になってくるのかなと思うのですが、その人たちへの支援としてもやはり外国語が必要です。私たちが教えている子どもの親は日本語で書かれていても読めません。片言の日本語はわかるけれども、私との直接のやり取りは、私はポルトガル語でお手紙をお母さんに書いて、お母さんはローマ字で片言の日本語で書いてこられるという対応をしています。外国の方に向けての発信も少し工夫してもらえたらと思います。言いたいことをいっぱい言ってすみません、以上です。</p>
中井監督課長	<p>ではまず最賃の周知及び賃上げについて監督課長の方からお願いします。</p> <p>ありがとうございます。労働基準部監督課中井でございます。</p> <p>お話いただきました最低賃金の関係ですが、厚生労働省、労働局もですが、最低賃金が上がっても価格転嫁がなされないと、ただ人件費が上がっただけということになってしまいますので、その分を製品にしっかり上乗せできる形で価格転嫁をできるように、下請け会社から親企業に対して申し出ができていないか等を企業訪問の際に確認させていただいて、価格転嫁ができていない、価格交渉がしばらくできていない、または交渉のテーブルにもついてももらえない、そういう声があった場合には、中小企業庁に通報し、価格転嫁がしっかりなされて、賃金にも反映されるという好循環が行われるような取り組みを積極的にしています。また、先ほどの業務改善助成金につきましては、監督指導の際に、訪問した企業にご案内をしており、監督指導をした会社様の方から、それを契機に制度を知り、実際助成金が給付されたと、そういうような事例もありますので、草の根的にはなりますが、個別企業に対して、しっかり助成金の制度説明をしているところです。</p> <p>また、個別ではなく大枠として、ヤフーの検索のバナー広告ですとか、地域的にはケーブルテレビの局長に出演等していただいて、こういう助成金があると、そういう広報をしているところです。</p> <p>引き続き、そういった価格転嫁をしっかりと、企業が賃金支払いに積極的に取り組める状況を作るとともに、助成金の活用に向けた周知広報をしていきたいというところです。</p>
栗本委員	<p>すみません。ありがとうございます。</p> <p>価格転嫁については、うちの夫の会社はシールを作っている会社ですが、シールというのはすぐ捨てられます。シールは、こういうものの上についていてすぐにはがす。一つ1円未満という価格で製造していて、その価格が上がったら、もうそれはシールは無くてもよい、という風に</p>

<p>高雄職業安定部長</p>	<p>なるのでは、という思いを個人的には持ったのですが、家に帰って、夫の方には、会社にこういうことについて伝えるように言わせていただくと思います。ありがとうございます。</p> <p>残りの部分について答えられる範囲で回答しますと、キャリアアップ助成金については、先ほどおっしゃったように年収の壁への対応ということで、政府全体として物価等も上がっている中で、実質的賃金が下がっているため、できるかぎりみなさんの賃金を上げていただきたいと。そのためにはパートの方々が、先ほどの最賃の話もそうですけど、年収の壁を意識して時間調整をされて、結果として仕事が回らなくなってしまうということで、そこを突破しやすいように年収の壁コースがあり、初めの2年間の期間限定的にはなりますが、パートの方が勤務時間数を増やす、もしくは全体のベースアップをした結果によって賃金がそこを超えてしまった分で発生した社会保険料については国が対応しますよというものです。できる限り、まず一步目を踏み出していただくことを目的にしています。これは、厚労省全体としての施策となり、まずは厚労省のホームページを第一に見ていただきたいところです。滋賀労働局単独ではなく、厚生労働省のホームページにはQ&amp;A等もかなり充実したものが載っているので、厚労省ホームページにアプローチをお願いします。滋賀県内での取り組みについては、全ての事業所さんへのお声かけは難しいのですが、当初、ホームページ内でオンラインの説明会を開催していて、それは多分、古川委員の関連とか社会保険労務士さんの方とか、事業所さんの方を通していないので、個々の情報を必要としている方々に数百人規模で聞いていただいている、なるべく周知をしようとしているところです。今も需要が見込めそうなところはできる限り直接訪問をしており、私も老人ホームを訪問し、おっしゃったようなところで、パートの方がもし勤務時間を調整されるようなことがあれば、こういう制度があるので、ご利用いただいて、一步踏み出していただけませんかというように実際、勧奨も行っていますので、今後はできるだけそういったことを継続し、みなさんに周知を図りたいところです。</p> <p>もう一点、LINEの方については、先ほどお伝えしたように、2月に始めたばかりで、正直まだ300人ほどです。今まではハローワークでいうとフェイストゥフェイスを主としていたので、どちらかというとホームページ等よりも実際の窓口の方に重きをおいていたところです。多少申し訳ないところもあるのですが、ホームページも統一感やルールがあったわけではなく、面接会の案内を載せているところもあれば違うところは載せていないという状況だったので、まずは、入口としてホームページに来ていただければ、うちでやっている行事がひととおり出るような</p>
-----------------	---

<p>坂田会長</p>	<p>形にしようと、安定所の中でも認識を共有化しています。LINE からホームページに飛ぶという形なのですが、まずはホームページを整理しようという段階に入ったばかり、というのが正直なところです。まずはそこから始めて、今後色々ご意見をいただきながら LINE 等を上手く活用できるタイミングがくれば、もう少しうまく使えるようにしたいな、というのは頭には入れさせていただいて、いつ具現化できるかはわからないけれども、もう少し待っていただきたい。すみません、こんな感じです。</p> <p>すでにお時間が迫ってきまして、大変申し訳ないところですが、時間の制約があるところですので、本日の議事は以上とさせていただきたいと思えます。</p> <p>本日いただいた意見で、煎じ詰めると要するに、どれだけ社会に情報伝達するか、だと思えます。小規模事業者にこういう労働法の話をごどこまで伝えるのかですけれども、大学でも労働法を全員とらせるわけにもいかないので、もちろん大学を出た子ですら労働法知らないという者はいっぱいいると思えます。ましてや、社会全体みなさんにどれだけ知ってもらえるのかというのは非常に難しいから、とりあえず、手あたり次第というか手元でできるところからやっていくしか仕方がないと思えます。そして、どういうことをしているのか、というのを報告して下さいと言っても、役所ですから、ここまでやってこれだけやりました、という数値を確実に出したいと思えますけれども、まず小規模事業者でそんな全体像で数値上げてというのは無理だと思いますので、本当にできるところから、こういうことをやれました、というものでいいと思えますので、何か進展が来年に向けてあったら嬉しいかなと思えます。</p> <p>その点も踏まえまして今後の行政運営に関して、本審議会の意見も踏まえて展開してほしいと思えます。</p> <p>委員のみなさまその他よろしいでしょうか。</p> <p>それでは進行を事務局にお返ししたいと思います。</p>
<p>枘谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>坂田会長、ありがとうございました。</p> <p>では閉会に当たりまして、総務部長の塩田よりご挨拶申し上げます。</p>
<p>塩田総務部長</p>	<p>塩田でございます。閉会に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。</p> <p>本日は年度末の大変お忙しい中、本地方労働審議会にご出席いただき、また長時間にわたるご審議感謝申し上げます。</p> <p>本日は説明の方で段取りが若干スムーズでなく大変申し訳なかったのですが、主に今年度後半にかけての当局の取組状況を説明させていただ</p>

<p>枘谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>き、それを踏まえまして令和6年度の滋賀労働局行政運営方針案を中忍にご議論いただきましたが、様々な観点で貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。</p> <p>いただいたご意見、要望を踏まえまして、行政運営方針を策定いたしまして、労働局、監督署、ハローワーク一体となって、今後とも労働環境の改善に取り組んでまいりたいと思います。</p> <p>滋賀労働局といたしましては、誰もが安心して働き続けることができる滋賀の実現を目指しまして、その役目をしっかり果たしていく所存でございますので、今後とも委員の皆様からは、更なるご協力、ご指摘をいただきながら、しっかりと取り組んでいきたいと思いますので、改めて感謝申し上げるとともに、お願い申し上げて閉会の挨拶とさせていただきます。本日は、ありがとうございました。</p> <p>以上を持ちまして、第50回滋賀地方労働審議会を閉会させていただきます。ありがとうございました。お疲れ様でした。</p>
-------------------------	---