

第51回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和6年12月4日(水) 10:00~12:00
出席状況	公益代表委員 出席 5人(定数6人) 労働者代表委員 出席 6人(定数6人) 使用者代表委員 出席 4人(定数6人)
主要議題	(1) 令和6年度 滋賀労働局の取組 ~令和6年9月末の状況~ (2) その他
水出雇用環境改善・均等推進監理官	<p>定刻より前ではございますが、皆様お揃いになりましたので、ただいまより、第51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、ご出席を賜り、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、滋賀労働局雇用環境・均等室の水出と申します。</p> <p>どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>本日は、令和5年10月1日を始期といたします第12期委員のみなさんによる、令和6年度第1回目の審議会となります。本日は審議会委員18名のうち、3名の委員から欠席の連絡をいただいておりますので、15名でご審議をいただくこととなります。</p> <p>まず、本年4月以降に労働者代表3名、使用者代表1名の方の委員交代がございましたので、ご紹介申し上げます。恐れ入りますが一言いただければと思います。</p> <p>労働者代表の相澤委員です。</p>
相澤委員	<p>相澤です。この度、11月8日に連合滋賀の定期大会がございまして、前任の池内から私の方に事務局長の交代がありまして、就任させていただいております。様々な部会や審議会等に参加させていただいておりますが、意味のある意見や提起をさせていただけたらと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。</p>
水出雇用環境改善・均等推進監理官	<p>ありがとうございます。同じく労働者代表の加藤委員です。</p>
加藤委員	<p>名簿の順で失礼します。滋賀県教職員組合の加藤と申します。3月までは小学校で教員をしておりました。今は組合の方で専従書記次長として働いております。どうぞよろしくお願ひいたします。</p>

水出雇用環境改善・均等推進監理官	ありがとうございます。同じく労働者代表の兵頭委員です。
兵頭委員	おはようございます。私も4月から組合の方に来させてもらっています。連合滋賀の方では副事務局長ですが、所属は滋賀県教職員組合で女性部長をしております。よろしく願いいたします。
水出雇用環境改善・均等推進監理官	ありがとうございます。使用者代表の大西委員です。
大西委員	みなさん、おはようございます。関西電力の大西と申します。今、滋賀支社の方で勤務をしております。4月1日より前任の松田から交代をいたしましたので、これからどうぞよろしく願いします。
水出雇用環境改善・均等推進監理官	ありがとうございました。では、改めまして、お配りしております委員名簿の順に皆様をご紹介いたします。 最初に公益代表委員です。 石井委員は欠席の連絡をいただいています。 小磯委員です。
小磯委員	小磯ですよろしく願いします。
水出雇用環境改善・均等推進監理官	坂田委員です。
坂田委員	坂田でございます。よろしく願いいたします。
水出雇用環境改善・均等推進監理官	西川委員です。
西川委員	西川です。よろしく願いいたします。
水出雇用環境改善・均等推進監理官	古川委員です。
古川委員	古川です。よろしく願いいたします。

水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	松田委員です。
松田委員	よろしくお願ひいたします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	次に、労働者代表委員です。 相澤委員です。
相澤委員	よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	大江委員です。
大江委員	大江です。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	加藤委員です。
加藤委員	よろしくお願ひします、
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	谷口委員です。
谷口委員	谷口です。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	兵頭委員です。
兵頭委員	よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	吉野委員です。
吉野委員	吉野です。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 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。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	大西委員です。
大西委員	大西でございます。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	川添委員です。
川添委員	川添です。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	佐藤委員は欠席の連絡をいただひています。 福田委員です。
福田委員	福田でございます。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	堀江委員は欠席の連絡をいただひています。 続きまして、労働局側の紹介をさせていただきます。 労働局長の多和田です。
多和田労働局長	多和田です。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	総務部長の塩田です。
塩田総務部長	塩田です。どうぞよろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	労働基準部長の中井です。
中井労働基準部長	中井です。よろしくお願ひします。
水出雇用環境改善・ 均等推進監理官	職業安定部長の高雄です。

<p>高雄職業安定部長</p>	<p>高雄です。よろしく申し上げます。</p>
<p>水出雇用環境改善・ 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。よろしく申し上げます。</p>
<p>水出雇用環境改善・ 均等推進監理官</p>	<p>重ねて申し上げますが、本日は審議会委員 18 名のうち、15 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 条に基づく、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。11 月 11 日付けで事務局から事前の意見照会として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「令和 6 年度滋賀労働局の取組～令和 6 年 9 月末の状況」につきまして、これから申し上げる頁について修正を行っています。それぞれ、修正部分を赤字・黄色網掛けにしていますので、ご確認ください。まず 21 ページの 2 か所、23 ページの枠内 5 か所、24 ページの表部分 6 か所、26 ページの下 1 か所となります。これらの頁について差し替えを行います。</p> <p>なお、不足があり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、労働局長の多和田より、ご挨拶申し上げます。</p>
<p>多和田労働局長</p>	<p>労働局長の多和田でございます。</p> <p>平素より、滋賀労働局の業務運営に格別の御理解と御協力を賜りまして、改めまして感謝申し上げます。</p> <p>また、本日はお忙しい中、本審議会にお越しいただきまして、誠にあり</p>

	<p>がとうございます。</p> <p>本日は、新たに4名の方に、審議会委員にご就任いただきましたことを、この場を借りあらためて御礼申し上げます。</p> <p>今回の審議会は、令和6年度上半期の取組の総括ということでご説明させていただきます、委員の皆様からのご意見を頂戴して、下半期、また次年度以降の行政運営に反映させることを目的としているところでございますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>報道等でも出ており、ご存じかと思いますが、本年10月1日に、滋賀県最低賃金が引き上げられまして、引上額・引上率ともに過去最大の50円ということで、時間額がついに1,000円を超え1,017円となりました。また、滋賀県特定（産業別）最低賃金につきましても、過日46円から47円の引上げが妥当である旨、滋賀最低賃金審議会より答申をいただき、12月31日の発効を目指しているところでございます。</p> <p>先月、11月22日に「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」が閣議決定されましたが、持続的・構造的賃上げに向けた取組は引き続き国の労働施策の最重要課題であると位置付けられており、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をしており、また、同一労働同一賃金の遵守徹底などの取組も継続して展開してまいります。</p> <p>県内の雇用情勢は、令和6年10月の受理地別の有効求人倍率が1.03倍、実際の就業場所を基に算出した就業地別では1.29倍となり、上昇したものの、持ち直しの動きにやや弱さが見られる状況が続いております。一方、原材料費の高騰、物価高、エネルギー価格の高騰などが県内企業にも影響を及ぼしており、このような経済情勢の下振れリスクが雇用に与える影響には、引き続き注視してまいりたいというところです。</p> <p>長引く人材不足対策ですが、先ほど有効求人倍率が受理地別では1.29倍とお話をしたところですが、県内事業所からは人手不足であるというお話をいただいております、ミスマッチが生じているという部分大きいと考えております。こうした人材不足対策として、今年度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開催や、医療・福祉、警備、運輸、建設等の人材不足分野における魅力の発信などを進めております。</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にも、リ・スキリ</p>
--	--

<p>水出雇用環境改善・均等推進管理官</p> <p>坂田会長</p>	<p>ングによる労働者の能力向上、成長分野への円滑な労働移動を支援するため、人材開発支援助成金の活用勧奨、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行っているところです。</p> <p>本年4月1日より、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したが、引き続き周知に取り組むとともに、適用開始に伴う、各業種における問題点などの把握に努めております。併せて、労働基準監督署に編成している「労働時間相談・支援班」による相談対応や働き方改革推進支援センターの利用勧奨、働き方改革推進支援助成金の活用などによる支援を進めているところです。</p> <p>また、昨年度よりスタートしました第14次労働災害防止推進計画については、「ゼロ災滋賀」を合言葉に、各種労働災害の防止、健康確保対策等、より一層の取組を推進してまいります。</p> <p>さらに、労働力人口減少の継続が予想される中、多様な人材が活躍できる環境整備も喫緊の課題となっております。女性の活躍促進や、仕事と育児・介護の両立に向けた施策につきましても、各関連法制度の周知及び法に基づく指導等により取組を進めているところです。</p> <p>国民のニーズに的確かつ迅速に応えられるよう、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって施策の推進に努めているところでございますが、本日は、委員の皆様から忌憚のないご意見を賜り、今後の行政運営に活かしていければと存じます。</p> <p>本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。</p> <p>それでは、ここからの議事運営につきましては、坂田会長にお願いいたします。坂田会長、よろしく願いいたします。</p> <p>改めまして坂田でございます。</p> <p>皆様、お忙しい中、本日はお集まりいただきありがとうございます。引き続き会長という職を務めさせていただきます。できるだけ気軽に発言いただけるような場を作り出せば良いかと思っておりますので、そのための司会進行に努めてまいります。</p> <p>毎回、この審議会の重要性を最初に強調させていただいていますが、もちろんこの場で忌憚のないご意見をいただく、特に批判的なご意見をいただくということはとても大事なことだと思っておりますが、また、それだけではないとも考えております。</p>
-------------------------------------	--

勉強していただいて、この数字はどうかというご意見もとても大事だと思うのですが、それ以外にも、自分の身近なところで、「こんなことがある」「これはどうか？」というご意見、それもとても大事だと思います。

前々回だと思いますが、女性の雇用促進という話の際に、どこでどうやって女性にアプローチすればよいのか、という話題が出ました。そこで、一つ出たのが「子供の検診の場で資料を配ったら」というご意見でした。これは、私自身も子育てをしてきましたが、思いつかなかったことです。子供の検診の場というのは、原則全ての子供が検診に行く、そこに父母が付き添うわけですから、極めて効率よく情報伝達できる場であると思います。そこに気づかなかったというのは、私自身も「あ。」と思いましたし、恐らく滋賀労働局の多くの職員の皆さんも子育て経験者ではあると思うのですが、お気づきではなかった。頑張っ仕事をするほど、自分の身近なものと仕事が離れていってしまうという側面があると思いますので、これはある意味仕方がないのですが、それが故に、こういう意見はとても大事なかなと思います。ですから自分の身近な所で、これはどうかというようなご意見でも気軽に出していただける雰囲気を作ってまいりたいと思っています。

それと同時に、この審議会の委員の皆様をお願いしたいのは、今回の議事の内容というより、滋賀労働局ってこんなふう頑張っている、実際、長年もう5～6年委員を務めていますと、滋賀労働局の人の労働環境が心配になるくらいご尽力いただいていることに気づきますが、滋賀労働局そして厚生労働省がいろいろ頑張ってくれている、要するに雇用者側から見ると、多くの補助金制度がありますし、労働者側から見ると労働者を助ける法制度がいっぱいあるのですが、その実「忙しくてしんどい。」という現場の人にはそういった情報がなかなか伝わらない。役所がどれだけ頑張っても、テレビも見なければ新聞も見ないという人には情報を伝えるには限界があると思います。けれど、この場での情報を、私たち委員が職場や家庭に持ち帰って、「こんな話があったよ。」というレベルの話をすることによって、草の根で繋がっていけると思います。

そういう意味では、本日の発言をお願いすると同時に、できれば今日帰って、ご家庭で、そしてまた明日職場で、こんな話があったよとお伝えいただけたらありがたく存じます。

それでは私からの挨拶は以上に留めたいと思います。

<p>中井労働基準部長</p>	<p>お手元に配置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６年の滋賀労働局の取り組み平成６年９月末の状況について事務局から説明をお願いしたいと思います。</p> <p>基準部長の中井でございます。各委員の皆様には労働行政へのご協力の程感謝申し上げます。</p> <p>私からは、資料の４ページから、主に労働基準行政の取組について説明の方をさせていただきます。</p> <p>まず、４ページですが、最低賃金制度の適切な運営についてです。先ほど局長からも話がありましたように、滋賀県の最低賃金については、最低賃金審議会において行労使の先生方の委員会によって決定づけられます。今年度は、中央の最低賃金の目安が５０円と非常に高額な中、各委員の先生には非常に熱心に委員会に取り組んでいただき、滋賀県では５０円の賃上げ、時間額１,０１７円と過去最高の賃上げ額となっています。この最低賃金につきましては、１０月１日発効となりまして、これから各地方公共団体、事業主団体、機関誌を発行する団体、報道機関の方に周知を行っていきますとともに、１２月３１日発効予定であります各産業別の最低賃金についても、労働局としてはより一層周知広報に取り組んでまいりますので、各労働者団体、各使用者団体の方々につきましても周知方よろしくお願いいたします。</p> <p>最低賃金に関しまして、例年１月から３月に最低賃金の履行確保を目的とした重点監督を実施しております。過去、概ね２００～３００の事業場を選定して監督指導の方を実施しています。過去の違反率を見ますと、概ね６％～８％の違反率で推移しております。賃金額が、過去それぞれ、令和４年３１円、令和５年４０円と引きあがっておりますが、例年違反率の方は変わっておりません。しかしながら、令和６年度については、１,０００円の大台を超える、しかも金額が５０円以上ということで非常に影響を受ける事業場が多いと感じておりますので、違反率については若干上がる傾向にあるのかなと分析しているところです。</p> <p>次に５ページの長時間労働の抑制に向けた取組についてですが、令和５年度の業種別の主な違反事業場の監督実施事業場については、３７５件監督指導いたしました。そのうち、法令違反があった事業場数については、３２１となっております。うち、労働時間の違反があった事業場については、各事業場につきまして５０～６０％の間で推移しているという状況でございます。そのうち、過重労働による過労死、業務上疾病が懸念される８０時間超の違反があった事業場は６８事業場で、率にして約１８.８％</p>
-----------------	--

となっております。そういった事業場につきまして、後期にも、引き続き監督署、局として周知説明また監督指導に取り組んでいく所存でございます。

次に、6ページの取り組みについて説明いたします。4月1日から時間外労働の上限規制の適用が建設業、自動車運転、医師についても適用となりました。建設業については、元請や発注者の影響を受ける、自動車運転業務については荷主の影響を受けるということで、労働局のみならず、各近畿整備局、滋賀県、建設業協会、経産協、また、自転車運転業につきましては、トラック協会、バス協会、タクシー協会、運輸支局などと連携を取りながら監督指導にあたっております。特に、4月から9月までの上半期につきましては、より一層の周知広報に力を入れて指導の方に取り組んできたところです。後半も、周知広報に併せ監督指導の方もより充実して取り組んでまいります。

次に7ページでございます。労働条件の確保・改善に向けた取組ということで、労働時間以外にもそれぞれの定期監督の実施ということで、各監督署を合わせまして、年間約2,000件監督指導を実施しております。前半につきましては、856事業場に対して監督指導を実施しまして、そのうち違反のあった事業場は70%となっております。対象とする事業場については、局署の組織目標に合ったものから、それぞれ各監督署、労働局に相談が寄せられたもの、そういった事業場を代表としまして監督指導を実施していますので、やはり違反率としては70%の数値になるというところです。

次に、申告処理に関してですが、各労働者から賃金不払いや解雇について直接事業場を指導してほしいという内容の取組ですが、一番多いのは賃金不払いで82.7%、次に解雇等が約8.6%で、主な申告処理の内容となっております。

労働災害が発生した事業場や賃金不払いの非常に悪質な事業場については、司法処分という非常に重い処分ということで、検察庁の方に事件送致しています。内容につきましては、監督署の広報や新聞の方にも掲載されておりますので、よろしく申し上げます。

次に8ページの労働災害の防止について、特に前半部分につきましては「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」ということで熱中症の防止に取り組んでいるところです。また、労働災害に多い転倒災害、機械による挟まれ、巻き込まれ等の労働災害の防止に向けまして、「+Safe

<p>高雄職業安定部長</p>	<p>welfare 協議会」ということで、労働災害の多い社会福祉施設や小売業といったところの転倒災害防止に向けての各事業場での取り組みや再発防止策等の意見を集約して、より多くの事業場にその成果を展開し、災害の事前防止に取り組めるよう周知の方を引き続き図っていくところでです。また、全国安全週間及び準備期間におきまして、労働局長を始め、事業場に安全パトロール等を実施し、内容について周知広報、HP への掲載をし、労働災害防止の機運を図っていくということを取り組んでおります。そして、一番下、令和6年5月23日には「第9次労働衛生対策推進計画」を策定し、リスクアセスメント対象物等の製造・取扱い事業場を対象とする説明会を実施しているところでです。</p> <p>次に、9ページ、現状の労働災害の発生状況についてですが、休業4日以上死傷者数については例年と比べて平常ペースとなっています。引き続き労働災害防止対策の推進に努めてまいります。特にこれから冬場に関しましては雪、路面の凍結による転倒災害が増加する時期ですので、そういった冬場の転倒災害防止についても局署として周知広報の取り組みを実施していくところでです。次に、死亡者数は、9月末では6件ですが、現状9人の労働者の方が亡くなっておられます。特に建設業で昨年を上回る死亡災害が発生しておりますので、労働局長から建設業団体に対しまして、災害防止の要請を実施しました。そういったことを含め、引き続き労働災害防止に向け後半も取り組んでまいります。</p> <p>次に、迅速・適正な労災補償ということで、滋賀県におきましては前年、脳・心疾患の請求件数が6件、精神障害の請求件数が27件出ているところですが、全国で見ますと、脳・心疾患の請求件数が803件、精神障害については3,573件で、精神障害の方が前年に比べて892件労災請求が増えている状況です。増加については令和4年の増加が約400件超、令和5年は892件と増加率の方が倍増しているということです。要因といたしましては、メンタル不調、パワハラ、いじめ等がありますので、そういった防止についても、労働局各部署が連携して取り組んでいく所存です。</p> <p>以上、簡単ですが私の方からの説明を終わらせていただきます。</p> <p>職業安定部長の高雄と申します。</p> <p>職業安定行政の取組みについて説明させていただきます。</p> <p>時間が限られていますので、なるべくコンパクトに説明させていただければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>1 雇用失業情勢</p>
-----------------	---

滋賀県内の雇用失業情勢の推移について、先ほど局長の多和田の方からも簡単には触れさせていただいています。資料は9月現在の内容となっていますが、直近の10月の状況は、有効求人倍率は1.03倍、全国1.25倍で、数字だけ見ると滋賀は全国より低くなっています。全体の推移、傾向としては、コロナ禍であった令和2年度にコロナの影響ということで大きく低下し、以降、令和4年度まではウィズコロナとして、経済情勢の回復に連動する形で雇用失業情勢も回復し、その後、令和5年1月の1.20倍をピークに徐々に低下傾向となり、このところはほぼ横ばいといった状況です。状況的には1.02倍というところになっていますが、実際に滋賀で働く方の求人に対する求職者の割合を表す就業地別の有効求人倍率は、9月が1.26倍、10月だと1.29倍となり、やはり人手不足の状態となっています。

実際、ハローワーク等で企業の方々の声を聞いていると、一部厳しいというお声はあるものの、全体としては人手不足の声が多いと状況となっています。

右下の産業別を見ていただきますと、令和5年から6年度にかけて全般的に下がっている傾向になっていますが、これは雇用失業情勢に連動しています。中でも製造業、情報通信業あたりの減少傾向が強くなっており、これは昨今の物価高や中国経済の減退というところで、実際、私も昨年度、中国からのスマホの受注が減ったので影響が大きいといった話を聞いており、こういった要因の結果であると考えています。

2 職業紹介業務の充実・強化

こちらは、安定行政のメイン業務であるハローワークのマッチングというところをベースにそこに紐づくような関連の施策で特に力を入れて取り組むべき事項を選定し、目標設定を行ったうえで業務運営を行っている事項となります。

右上が一番メインの一般的なマッチングで求職者サイドから見た就職件数と事業所サイドから見た充足件数、また、失業保険を受給している方の早期の再就職割合という3つです。右下の重点指標というのはプラスαで今年度こういったことに取り組んでいこうということで労働局の方で選択している指標となっています。

昨今の人手不足、就職経路の多様化という部分もあり、進捗としては全体的に厳しい状況ですが、事業所訪問や求職者の担当者制など、各ハローワークの上半期の実施状況を振り返ったうえで、取組が例年に比べ芳しくないハローワークには、安定部として直接訪問して改善を指示するなど、目標達成にむけ下期の取組見直しを行っているところです。

重点指標に挙げられている項目に関する取組を中心に、社会的ニーズ

の高い分野や力を入れて取り組んでいる分野については、次頁以降で別途ご説明させていただきますので、ここでは割愛させていただきます。

3 中小企業等に対する人材確保支援

先ほど多和田が触れさせていただいたとおり、医療・介護、警備、運輸、建設といった人手確保が困難な業種については、国としても積極的にマッチングを進めていく必要があると認識しており、滋賀で言えば、大津ハローワーク内に「人材確保対策コーナー」という専門の部門を設置し、マッチング支援を実施しています。

また、今年度より、一層の取組強化を図るため、分野ごとの業界団体や滋賀県、社会福祉協議会などと人材確保に向けた取組計画や情報共有、連携強化を目的とした「人材確保対策推進協議会」を立ち上げ、6月に開催したところです。

この分野は、夜勤等の就労環境や条件面、業種へのイメージによりミスマッチが起きやすく、なかなかマッチングが難しいところですが、業界団体と協力した職場見学会や説明会などを、情報を伝える方法を工夫しながら実施し、目標達成を目指して取りくんでいきたいと考えています。下期の話になりますが、11月11日の「介護の日」に合わせた県内各エリアでの職場見学会等を行ったところです。

4 子育て等により離職した女性の再就職の支援

子育て女性の就職支援としては、県内4所（大津、彦根、東近江、甲賀）では、託児スペースを設けたマザーズコーナーを設置しており、支援を行っています。その他、草津では駅前で県との一体的な相談窓口（マザーズジョブステーション）を、長浜所と高島所においては市役所と連携した女性支援を行っているところです。

主だった取組としては、昨年同様、9月に草津、近江八幡、甲賀の3会場で県と連携し、来年度からの保育所の入所申込に合わせた、子育て期の方を応援する面接会を開催し、参加事業所も36社、参加求職者も昨年度を超えて、非常に好評でした。その他、昨年度の当会議でご意見いただいた、乳幼児検診の際のマザーズ施設の周知についても、県を通して各市町に協力を依頼し、今年度より実施しています。これらの取組も実施しながら、県内の働こうと考えておられる女性の助けとなるよう周知を行い、引き続き積極的な支援を行ってまいりたいところです。

5 新規学卒者等・フリーターへの就職支援

新卒等への支援については、草津にある県と労働局による共同運営の就職支援施設である「滋賀ジョブパーク」を中心に実施しています。

売り手市場ということもあり、若年利用者数については数字的には厳しい状況が続いていますが、8月のジョブフェアでは昨年度を上回る来所者数となるなど、支援を求める方は一定数いるため、定期的な大学訪問や丁寧なキャリアコンサルティングなどを行い、利用者ニーズに合わせたきめ細かい就職支援を進めたいと考えています。

6 障害者の就労促進

今年度より障害者の法定雇用率が2.5%と上がったこともあり、新たに法定雇用率の対象となる雇用義務が生じる事業所も増えていることから、障害者センターなどとも連携しながら、障害者の方を受け入れていただくための理解促進や就労環境整備、初めての事業所が多いのでアドバイスをさせていただきつつ、マッチングまでを一体的に実施し取組を進めたいと考えています。

個別の取組としては、就職面接会を下期ではあるものの10月に湖北・湖南と2カ所で実施し、昨年度を上回る利用者にご参加いただけたことから、2月にも同様に同じようなエリア2カ所で面接会を予定しています。企業・求職者ともに幅広く周知等を実施し、可能な限り両者の接点を増やしてマッチングを進め、目標（9月末時点では進捗率49.8%）を達成していきたいと考えています。

7 外国人に対する支援

全国及び滋賀県での昨今の外国人雇用が進んでいる状況も踏まえ、今年度より先程、若者支援の箇所でも説明させていただいた、草津駅前にある「滋賀ジョブパーク」とハローワーク彦根に今年度より新たに留学生向けの窓口を設置し支援を開始したところです。

まだ、開始して間もないため実績的にはこれからですが、まずは大学や専門学校等への訪問によるニーズ把握や周知等を進めて、今後利用を進めていきたいと考えています。

また、資料の取組状況欄右端に添付している近畿ブロックの留学生向け面接会を定期的に行っています。滋賀局独自の取り組みではなく、近畿ブロックの労働局全体で実施しており、開催は大阪の中心地で行っています。日本人であれば都市部へのこだわり等が強くなかなか滋賀に来ていただけないという状況がありますが、面接会での相談状況を見ると、留学生は日本人ほど就業地に拘りが無いように見えることから、こちらへの誘導も積極的に行い、県内企業と県外で就学中の留学生とのマッチングも図っていききたいところです。

8 地方自治体との連携

人口減少社会を迎え、人手不足という部分と将来を見据えた若年層の定着のため、雇用対策も人口対策の一環として高い問題意識をもっている自治体が増加しています。

一方、当局としても、労働局・ハローワークのネットワークだけでは、必要な情報やサービスが行き渡らない層に対するアプローチが課題だと感じており、自治体と当局が地域の課題を共有し、お互いに補完し合いながら、課題解決していくことが重要であるとの認識から、昨年度より地域課題を整理し毎年 PDCA で改善を図っていく雇用対策協定の締結を進めているところです。

これまでも滋賀県とは協定を締結していましたが、今年3月、市町との初めての締結となる甲賀市との協定を締結し、この10月には2件目として高島市と締結したところです。

今後も、協定、一体的実施施設も含め県や自治体と連携し、それぞれの地域課題に合わせた雇用対策を進めていきたいと考えています。

9 リスキングによる能力向上支援

政府として賃上げを進めている中で、個人の付加価値を高めるために、賃金に見合った職業能力に高めていくためのリスキリングの重要性は高まっています。

滋賀局としても、毎年、地域職業能力促進協議会を開催し、訓練コースの設定等について、委員からの意見もいただきながら改善実施を図っているところです。

昨年度末の同会議では、公的職業訓練について、県内北部地域での情報分野のコースが少ないことが課題ではというところと、女性等対象講座を増やせないのかというご意見を委員の方からいただいたところです。北部地域では情報分野のコースを実施できる施設がないため、今年度から、初めてEラーニングコースを実施し、住所地に関係なく受講ができるよう対応しています。また、母子家庭の母等優先コースの実施を予定しています。

その他、在職者の主体的な学び直し支援のため、県内の教育訓練給付の講座拡大を目的として、自動車教習所や介護資格取得に係る機関に対して、訪問等で周知を行っています。

また、企業内でのリスキリングも促進するため人材開発支援助成金の周知セミナーを企業向けに実施するなど積極的な周知啓発に取り組んでいます。

公的訓練の利用促進はもちろん、その他のリスキリング支援策も積極的に周知等を行ってまいりたいと考えています。

<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>職業安定行政からは以上となります。</p> <p>雇用環境・均等室の吉村です。 日頃より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。 雇用環境均等室の取組について着座でご説明いたします。</p> <p>資料は 21 ページからになります。 最低賃金・賃金引上げに向けた支援の取組です。当局の最重点課題ですので、 少し詳しく説明させていただきます。 事業場内最低賃金の引上げのための設備投資への助成金である業務改善助成金の申請状況ですが、本年度 9 月末で 277 件、昨年度が 128 件でしたので昨年度比較して 2.2 倍の申請状況となっています。 全国の申請状況は、9 月末時点約 15,000 件で滋賀県が 1 % 行政といわれる中では 277 件は相当に多い件数で、全国で 20 番目となっています。 次に賃金引上げ支援の中でも所謂ベースアップについてです。もとより賃金は労使交渉を通じて決定されるべきですが、特に中小企業においては、賃上げのためには労務費の適切な価格転嫁が重要であり、県内企業の適切な価格転嫁を伴う持続的な賃上げを推進し、その機運醸成のため、本年 2 月に本日ご出席の労使団体等を構成員とする滋賀県働き方改革推進協議会を開催し、県知事はじめ各代表者出席のもと共同メッセージを採択、発信しています。 この協議会に関しては、本年度も今月 12 月に実務担当者会議、代表者による協議会を 2 月 17 日に開催する予定となっております。</p> <p>続いて、資料 22 ページ、非正規雇用労働者の処遇改善の取組になります。 非正規雇用労働者の賃金引き上げにも関わる取組として同一労働同一賃金に係る「パートタイム・有期雇用労働法」の事業場への助言・指導を行う報告徴収は、上半期で 145 社に対し実施し、その進捗率は約 60%。 事業主への助言状況は、資料上段の表のとおりとなっています。特に直接的な均等・均衡待遇に係る助言は、表中の「不合理な待遇の禁止」に対する助言で、今年度 39 件となっています。 下段の表は、連日マスコミでも取り上げられております年収の壁に係る取組です。昨年 10 月から開始された年収の壁支援強化パッケージのその周知が当雇均室、実際の計画の受理、審査については、職業安定部で</p>
--------------------	--

行っているところです。周知に際しては、各団体の皆さまにご協力いただき、ありがとうございます。私個人も業種団体や事業場を訪問して、周知協力、利用勧奨をしてきたものですが、パート労働者、短時間労働者の就業制限は、個人のライフプランに沿って労働時間を制限しているという声が多くあり、これらの声は、本省にも報告しています。なお、この助成金に関しては事前に委員の方から、ご質問をいただいておりますので、後ほど担当課からお答えさせていただきます。

続いて資料 23 ページ、女性活躍の推進に関する取組です。

1 つ目の○、男女雇用機会均等法の報告徴収の実施状況は 34 件を実施し進捗率 57%となっています。内訳は資料記載のと通りの件数ですが、妊娠出産等ハラスメントのマタハラ、セクハラ防止措置と言われる周知・啓発、相談体制整備、迅速対応などの措置義務のうち、マタハラ、セクハラともに周知・啓発の不備による助言が多い状況となっています。

4 つ目の○、女性活躍推進法に係る一般行動計画策定届出状況は、個別勧奨もしており、ほぼ 100%の届出、年度内には 100%を達成する見込みです。なお、届出が努力義務となっている 100 人以下企業の届け出数ですが、現在有効なものとしては 78 件に留まっています。特に勧奨はしていませんが、個別に訪問する機会があれば、届出の勧奨はしております。

女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異について、5 つ目の○になります。年度当初の未公表企業 22 社のうち、14 社に対し報告徴収を実施し 9 月末時点で 12 社が新たに公表となっておりますが、報告徴収を実施した 14 社の全てが 10 月末時点で公表しており、現時点では未公表企業が 8 社となっております。

資料 24 ページ、こちらも多様な人材の活躍促進に関する両立支援の取組になります。

1 つ目の○、育児介護休業法の履行確保に係る報告徴収件数は 30 件と計画の 75%を実施し、順調に推移しております。

資料中段の折線グラフがくるみん認定件数の状況、その下の表が両立支援助成金になりますが、先ほどお伝えしたキャリアアップ助成金と同じく、その周知につきましては、各団体の皆さまのご協力を感謝いたします。

右側には、次世代法に基づく一般行動計画の届出状況があります。

先ほど、女活法の一般行動計画の策定・届出状況では、100 人以下の努力義務企業の届出が 78 件と伝えましたが、次世代法の策定・届出が

	<p>1141 件と大きく差があるのは、次世代法の計画届出が滋賀県の WL 推進企業登録要件となっており、この企業登録により県建設工事の加点評価、公共調達での優遇措置があることからと圧倒的に次世代法の計画届出が多くなっているところです。</p> <p>このことから、女活法の一般事業主行動計画届出も公共事業等の優遇を受けられるよう県に対し、過去から働きかけしているところですが、実現していない。知事は女性活躍に対しナーバスになっているところでもあり、今後も継続的に働きかけをしていきたいと考えております。</p> <p>資料 25 ページになります。</p> <p>当局雇用の働き方休み方改善コンサルタントによるワークショップを 9 月までに 2 回開催しております。いずれも介護事業場が対象となっており、テーマをカスタマハラメントして開催しました。カスハラはマスコミでも取り上げられるところですが、介護事業場でも離職理由になるなど、一般より神経質になっているところもあり、テーマとしたものです。12 月にも今月にも同様に介護事業場を対象に開催する予定です。</p> <p>なお、カスハラ対策に関しては、恐らく次年度には国会審議を経て、公布されるのではないかとみております。</p> <p>続いて 26 ページ、滋賀働き方改革推進支援センターの委託事業の実施状況です。</p> <p>セミナーの開催が 25%と低調にみえますが、下半期に多く計画しているところで、ひとまず順調な進捗と考えております。</p> <p>資料 27 ページです。</p> <p>上段の医療勤務環境改善支援センターの委託事業です。</p> <p>実績が低調に見えますが、昨年度中に労働時間の適用除外となる宿日直許可及び上限 960 時間の例外となる県指定医療機関としての手続きも全て終了したことで、ひとまず 2024 問題としては一山を超え、今後の 2035 年に向けた労働時間等医師の勤務環境改善支援を行っている状況です。</p> <p>中段は、先月 11 月 1 日に施行されたフリーランス法の周知状況です。</p> <p>この周知につきましても、各団体の皆さまにはご協力いただきました。ありがとうございます。なお、施行後の当局への相談は現時点でフリーランスから 1、2 件、発注事業者から 2、3 件、計 5 件程度にとどまっております。</p> <p>下段は、稼働休止となったダイハツ工業滋賀工場に関する特別相談窓口の相談状況です。</p>
--	---

	<p>特に下請け企業、ティア 1、2 にまで休業補償をしたことから大きな混乱はなかったと考えます。</p> <p>資料 28 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く 3 つに分類したのが円グラフ、年度別の状況が下の棒グラフになります。</p> <p>圧倒的にパワハラ相談が多くセクハラ、マタハラの相談は減少傾向、パワハラは高止まりの状況です。</p> <p>なお、マタハラ等の相談件数が今年年度 29 件と大幅な減少が認められるように見えていますが、実は昨年度まで両立支援助成金の申請があった際に、マタハラに対する規定状況を事業場に確認しており、能動的な確認についても相談件数に計上していましたが、今年度は外部からの相談だけを計上しています。</p> <p>昨年度のマタハラ 213 件のうち、助成金申請に基づく確認を除くと 35 件になりやや増加傾向です。</p> <p>相談の事業場別の傾向ですが、企業規模に偏りはみられません。</p> <p>ハラスメントは、大企業であってもユニットであるとか少数グループ内で発生するもので、小規模事業場であれば事業場のトップに近い人が行為者になるという構造です。</p> <p>規模や業種的な傾向というより、抽象的になりますがストレス度合いの高い職場は高い傾向はみられます。例えば、長時間労働、過重労働、過度なノルマ、などが挙げられます。</p> <p>最後、資料 29 ページの個別労働紛争解決制度の状況です。</p> <p>右上のグラフは、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が総合労働相談件数、そのうち法律上の相談以外の民事上の相談が個別労働紛争相談として記載されています。</p> <p>令和 5 年度では個別労働紛争の件数が 4,007 件、相談内容が重複する相談もあることから、それもカウントすると左の円グラフのとおり 4,199 件となりそのうち、いじめ・嫌がらせが 885 件で 21.1%を占め、令和 6 年 9 月末現在では重複件数で 2177 件、20.3%とやはり最も多い相談内容となっています。</p> <p>説明不足でしたが、いじめ・嫌がらせとパワハラの違いは、いじめ・嫌がらせの中に、労推法で定義されたパワハラが含まれるというものです。</p> <p>右下の棒グラフは、民事上の相談に対する解決制度となる、助言とあつせんの受理件数が右下の状況です。長期的にはやや減少傾向がみられる</p>
--	--

<p>坂田会長</p>	<p>ところでは。</p> <p>なお、あっせんの申出から合意形成の割合は、令和 5 年度であっせんの参加率が約 38%、このうち合意率は約 95%となっています。</p> <p>以上、雇用環境・均等室からの説明です。</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>まず、事前質問をお出しいただいている委員から改めてこの場で質問をお願いします。</p> <p>松田委員、よろしくをお願いします。</p>
<p>松田委員</p>	<p>よろしくをお願いします。22 ページのキャリアアップ助成金について、確かまだ一年で、9 月に一年が終わったところかと思いますが、ほかのキャリアアップ助成金もあるということで、過年度と比べて件数が増えて活用されているのかというところ、また社会保険適用時処遇改善コースの計画件数が資料に示されていますが、他のコースも含め支給状況がわかりましたら教えていただけますか。</p> <p>先ほど室長もおっしゃられておられましたが、約 106 万円の壁等が解消されているか関心がありまして質問をするところです。よろしくをお願いします。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>事務局から回答願います。</p>
<p>高雄職業安定部長</p>	<p>キャリアアップ助成金につきましては、おっしゃられたように社会保険適用時処遇コース以外にもいくつかコースがございます、主だった一番数が多いものが、就業規則等に基づいて有期雇用労働者を正社員化した際に助成させていただく正社員化コースというものでございます。こちらは昨年度上半期が 155 件に対し今年度上半期が 222 件ということで 67 件増加しています。その次に多いものとして、賃金規程等改定コースとなり、有期雇用労働者の賃金規程等を 3%以上増額改訂し、昇給させた際に助成するものとなり、こちらも昨年度上半期 31 件に対し今年度上半期 90 件と 59 件増加、その他にも賃金規程共通化コース等いくつかございますが、いずれも昨年同時期を上回る実績となっています。</p> <p>もう一点、支給実績がどうなのかということにつきましては、社会保険適用時処遇改善コースについては、令和 5 年 10 月から開始されており、実際の申請が労働時間延長等の取組を実施してから 6 か月経過後の支給申請となっており、全国でまだどこも支給実績自体が少なく、精査中となっており、もう少しお時間を頂ければというところです。他のコ</p>

<p>坂田会長</p>	<p>ースについての支給実績について、お答えできる範囲ですと令和5年度実績で、正社員化コースが251件、賃金規程等改定コースが11件、短時間労働者労働延長コースが43件、他のコースについては10件に満たない件数となっています。</p> <p>私からは以上です。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>次に石井委員から事前に質問をいただいておりますが、石井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4ページ①の最低賃金にかかわるところですが、近年、最低賃金の引き上げ額は、物価水準を上回る賃上げの持続、という政策目標に伴い、コロナ禍の1年を除き、高い水準で推移してきました。そこで、近年の最低賃金の上昇が小規模事業者の経営に与えたインパクトが実際のところその程度だったのか、滋賀県について、あるいは全国規模で検証した結果があればご紹介ください。</p> <p>この質問に対して事務局から回答をお願いします。</p>
<p>中井労働基準部長</p>	<p>はい、基準部の方から回答させていただきます。資料の方も配らせていただきます。</p> <p>最低賃金の引上げによる企業への影響に関する検証結果は、配布資料「最低賃金引上げと事業者へ与えた影響に関する検証」により一部、紹介させていただきます。</p> <p>これら以外にも民間のシンクタンクや銀行などの金融機関が実施した調査・検証があります。</p> <p>また、資料の下のグラフは、当局で作成したもので、最低賃金引上げにより影響が出ると考えられる指標を最低賃金の引上げ率が大きくなった平成27年以降グラフにしたものです。</p> <p>指標には倒産件数、最低賃金額未満の支払いに対し、労働基準監督署が指導を行った「法違反率」、最低賃金審議会の審議のため実施している賃金調査で最低賃金の引上げにより賃金引上げが必要となる労働者数の率である「影響率」、改定前の賃金額が最低賃金を下回っている「未満率」を抽出しました。</p> <p>これによりますと最低賃金の引上げ率は、年々上昇していますが、法違反率、未満率は、横ばいで、中小、特に小規模事業者は最低賃金の引上げが大きな負担になっているものと認識していますが、何とか最低賃金の引上げに対応し、賃金の引上げを行っている状況と考えられます。また、今回、最賃の監督の際に事業所からの影響がどのようなものか聞き</p>

坂田会長	<p>取り調査を行うので、そういったところからも今後意見の方を拾ってまいりたいともいます。</p> <p>私の方からは以上です。</p>
川添委員	<p>ありがとうございました。事前の質問は以上となります。</p> <p>それでの会場の方から、ご意見、ご質問などございますか。</p> <p>よろしくお願いします。</p>
吉村雇用環境・均等室長	<p>川添でございます。お世話になりありがとうございます。</p> <p>ハラスメントについてご報告いただいたのですが、私どもの事業所では、パワハラ、セクハラと並んで、やはりカスタマーハラスメント、カスハラが非常に重要な問題になってきています。東京都はカスハラ防止条例が議会を通過して来年の4月から施行されるということですが、この条例によって、いきなりカスハラが全部なくなるとことは無いと思いますが、やはり一定の抑止力というのはあるのではないかと期待をしているところです。滋賀県においてそのような動きがあるのかどうか、ご存じであれば教えていただきたいと思っております。</p>
坂田会長	<p>ご質問ありがとうございます。非常にタイムリーな質問ですが、ただどこまでお伝えして良いのか、という問題はあります。検討はされている、とは聞いています。</p>
大崎委員	<p>ありがとうございます。</p> <p>そのほか、ご意見、ご質問等はございませんか。</p> <p>大崎委員、よろしくお願いします。</p> <p>前回にも喋らせていただきましたが、商工会議所、商工会の会員はほぼ小規模事業者等で、経済センサス等を見ても半数以上、雇用人口で言うと、本日労働者側で来られている大手の組合、また教職員組合等の大組織がある中で、やはり先ほども、比較対象で300名以上また100名以上という話をしておられます。</p> <p>特に昨年からの長時間労働については、建設、運輸、医師、その医師の部分でも、病院となると100名、300名規模になりますが、小規模と言いますか、クリニック等の小さなところにも若干の目を向けて、各担当部署で比較対象していただければ。先ほど、三番目の雇用環境・均等室の説明でもあったように、建設業であれば、県の指名審査の点数という方法によって、計画等を努力義務でも出してくるということもあるので、にんじんをぶら下げるわけではないですが、その把握の対象を全て</p>

<p>坂田会長</p>	<p>の労働者に向けられるような審議会ということで方法を検討いただけると。 きちんとした組合があり、専従がおられるようなところ以外で、数字の把握から漏れてしまう雇用者のところにも目を向けていただけるような施策と若干の情報、方策をこの審議会でもた次回、努力義務としてお教えていただくと、我々も襟をただす部分と会員事業所にアピールする部分もあるかと思えます。あくまでも意見なので、どこか頭の片隅に置いていただいて、小規模事業者等への労働行政の周知という部分を進めていただきたいなという意見だけで結構です。</p>
<p>多和田労働局長</p>	<p>今、貴重なご意見をいただきました。ただ、小規模のところとか個人のレベルのところまでとなるとなかなか難しい局面がありますが、いったい我々の取れる手段はどのようなことが可能なのかということ、いただいたご示唆を元に少し考えてまいりたいと思えます。ありがとうございます。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>その他にご意見、ご質問などございますか。 大西委員、よろしくをお願いします。</p>
<p>大西委員</p>	<p>大西でございます。 資料の6ページのところに長時間労働の抑制に向けた取組とございまして、建設事業と自動車運転業についての説明がございまして。この2つの事業について、課題の把握に努められていると2つとも書かれていますのですが、どのような課題があつて、どういう対応を進めていこうと考えておられるのか。これはマスコミ等でも、非常に様々な問題があるとも言われておりますので、今の時点で対応の方向性等がございましたら、ご教示いただけるとありがたいです。 よろしくをお願いします。</p>
<p>中井労働基準部長</p>	<p>はい、建設業につきましては、それぞれ、各建設業協会の方と協議会等を通じて、いろいろと意見を取り入れ、そしてそれぞれが対応します。 自動車運転業についても、近畿運輸局を含めた協議会を立ち上げて、それぞれの意見を聴取しますと、建設業、自動車運転手ともに、人手不足ということがございます。これは、安定行政も関わる部分となりますが、例えば、自動車運転手につきましては、求人を出しても人が集まらないといった状況下で、特定の労働者に業務が集中してしまうと。それは建設業についても同様で、新規雇用が難しい状況があり、その要因と</p>

	<p>して、自動車運転手、建設業、それぞれに危険であるといったような先入観があるため、高卒者等の若年者が建設業の説明会に足を運んでいただけないというような実態があります。このように、長時間労働の問題につきましては、基準部局だけではなく、団体との協力も含め、より災害のない快適な職場環境を実現するとともに、情報の周知が必要となります。11月に実施したベストプラクティス企業訪問等についても、局長が時間外労働の削減に積極的に取り組んでいる建設業の企業を訪問、意見交換し、今の建設業は昔と比べると就業環境等が変わっていることを周知し、就業ニーズを集めることで長時間労働の抑制につなげてまいりたいと考えており、行政として、引き続き取り組んでいく所存です。</p>
大西委員	<p>すみません、ありがとうございます。今おっしゃった良好事例というのはなかなか共有されることがないということも多いかと思しますので、様々な経済団体、労働行政の中で共有を進めてもらい、今回ヒヤリング等されているということがありますので、そういった共有を一緒にやっていただければありがたいなと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。</p>
坂田会長	<p>いかがでしょうか。そのほかございますか。 では、大江委員よろしく願いいたします。</p>
大江委員	<p>すみません。ご説明、ありがとうございました。 4ページの最低賃金の関係ですが、私も最賃の委員をさせていただいているのですが、この10月からついに1,000円を超えました。ただ、街中を歩いていますと、時給がいくらと記載された求人募集が貼られているのですが、特に小売店、飲食店であると、1,000円と書かれているままで、最低賃金が上がっていることを知らないのではないかと。多分皆さんもこういったものをよく見かけられると思うのですが、そういう時に、個別に違うというのも角が立つので、なにかうまく伝える方法というか、まず見かけた時にどうするのが正しいのかということをお教えいただければ、と思います。 日常の生活の中で、最低賃金を下回っていることに気づいた時に、気軽に違うよと言えるようなやり方も考えても良いのではないかと思います。特に12月は皆さん街中に出られることも多いと思いますので、見かけた時にうまく周知できる方法みたいなものがあれば、そういうものを個別にやっていければ、芽が小さいうちに早く気づいていただければとは思ったりするのですが、その辺り何かあれば教えていただければ</p>

中井労働基準部長	<p>と思います。</p> <p>はい。最低賃金については、監督課の方にそういった情報を集めて、今後の監督予定の中に追加で入れ込むなどして、そういったことも対応して、引き続き取り組みます。一応、最低賃金額を含めた情報は広くホームページや個別の相談等で拾っています。また、個別の監督につきましては、必ず最低賃金について記載する項目が復命書の中にございますので、そういった対応で全ての事業場について、最低賃金の履行確保に努めているというところでございます。</p>
大江委員	<p>すみません。ありがとうございます。</p> <p>なんと言うのか、いわゆる臨検というような指導ということではなく、そういうところにうまく伝えられるようなことができるか、冒頭に坂田会長が言われたように、我々が身近にできる範囲でやれる最賃履行として、小さいカードを作って、労働者にこそっと渡すようなことが出来れば、「そうか」と気づいていただけるとかですね、そういうのもあっても良いのではないかなと思ったりもしてまして。</p>
中井労働基準部長	<p>訪問支援とかその辺りでは、最低賃金についてもきちんとは見ているのですけど。</p>
大江委員	<p>気づいたときに時に何かできるものがあれば、もっと履行が進むのではないかなと思いますので、少し考えながらできればなと思いました。すみません、ありがとうございます。</p>
中井労働基準部長	<p>ちょっとまた検討してみます。</p>
坂田会長	<p>私も先月、大学祭があったのですが、大学祭は地元の企業にスポンサーを求めますが、アルバイト募集という記事が載っているものが多かったのですが、2～3個最賃を割っていたものがあって、でも、何も言えなかった記憶があります。</p> <p>そのほか、ご意見ご質問などございますか。</p> <p>よろしく申し上げます。</p>
谷口委員	<p>はい、谷口でございます。</p> <p>今、大江委員が最賃の話をしていましたが、4ページの下の②のところ、最賃の履行確保を目的とした重点監督の表の中で、最賃の違反の主な理由で、適用される最低賃金額を知らなかったというのが、各年4～</p>

中井労働基準部長	<p>5事業場ありますが、これは同じ事業場の方が出ているのか、それともこれが全て違う事業場なのかというところは分かりますか。</p> <p>基本的に、業種によってそれぞれの最低賃金のところを呼ぶので、小売行のように事業場数が多い業種は1回当たったら、次はしばらく当たらないということがあります。非常に事業場数が少ないような業種につきましては、何回も当たるといことがございます。それぞれの事業場の数によって異なってくるというところになります。以上のような回答でよろしいでしょうか。</p>
谷口委員	<p>はい、ありがとうございます。となってくると、当たってないところで、知らなかったところも、ほかにもあるという可能性があるということですか。</p>
中井労働基準部長	<p>そうですね。</p>
谷口委員	<p>この最賃の周知用のポスターというのは配られたりはしておられないのでしょうか。</p>
中井労働基準部長	<p>ポスターについては、それぞれ各市町村などに配布しておりますし、駅などの目のつくところに貼ったりしています。あらゆる機会を設けて、周知はしております。</p>
谷口委員	<p>はい、ありがとうございます。もしも、こういう事業場があるのであれば次の年は優先的に回るなどした方が良いのではと思いましたが、また検討してください。</p>
坂田会長	<p>そのほかは。</p>
相澤委員	<p>相澤でございます。</p> <p>私の理解不足もあるかもしれませんが、7ページの労働条件の確保・改善に向けた取組の推進のところ、一番上の表の定期監督等の実施状況について、令和6年度は実施事業場数が減っています。また、違反事業場の違反率が70%もあるということが私の中では非常に高いと思っていますのですが、実施事業場数が減っているのは対象が減っているということですか。</p>
中井労働基準部長	<p>これは令和6年度でまだ途中なので、件数自体は1,200件ですので、年</p>

	<p>度で見れば大体 2,000 件くらいになります。それと、違反率ですが、高く出ておりますのは、統計の取り方が、令和 4 年と 5 年は、個別指導の件数も含めていて、令和 6 年から、本省の統計方法が変更となり、個別指導の項目が除かれまして、これによって統計の基準が少し変わっております。実際のところは、個別指導等を含めたら、それほど違反率は前年と比べて変わっていないというのが現状でございます。</p>
相澤委員	<p>ありがとうございます。</p>
堀監督課長	<p>監督課の堀と申します。</p> <p>少し補足をさせていただきたいと思います。先ほど部長が、個別指導というふうに申し上げたのは、局長の話でも出ていましたけれども、労働時間相談支援班という活動が約 8 年前からスタートしてまして、この活動は、事業場に訪問をし、労働時間を中心に支援・助言をしていくという取組でございまして、違反指摘はしないことになります。</p> <p>こちらの件数は、今年の 4 月 1 日にシステムの改修があり、定期監督から除かれるという形になっておりまして、令和 6 年度から除いた件数になっているということです。その関係で違反率が 7 割に上がっているというものになります。以上です。</p>
相澤委員	<p>ありがとうございます。</p> <p>主な違反の状況というところで、右の方の表になるのですが、ここは違法な時間外と休日労働といったところの数とか、あと不払いのところですね、この数は実際の数なのですね。215 件、216 件あったということですか。</p>
堀監督課長	<p>はい。違反事業場数はその件数ということになります。違反率は若干増えているということになります。</p>
相澤委員	<p>はい、ありがとうございます。</p> <p>私、初めてこの数字を見てびっくりしているのですが、これだけの違反があるというのが、事業の中で違反があった際に「違反があったんだ。」「分かりました。」というだけではなく、労働局でも改善するためもう少し入り込んだものがあるのかというところも少し心配になってきました。不払いというのは労働組合からしたらあってはならないものであって、働く者にも、しっかり働いたものはつける、それでしっかり不払いがないようにするといったところも、組合としても、しっかり動いているとは思っているのですが、労働組合がないようなところは、</p>

<p>中井労働基準部長</p>	<p>どのようなポジションの方がそちらをしっかりと是正するのか、そんな形のものがあるのかということも大事なのかなと、この表からだけなのですが、感じたところです。</p> <p>この7ページと10ページですが、過労死というところで、私たちは生きるために働いているのに、長時間労働で働きすぎて死んでしまっているのは、何をしていることだっというようにも思いながら労働組合の活動もしています。過労死というのは絶対にあってはいけないことです。その辺りもう少し何か取り組んでいただけるのかなと思っています。</p> <p>先ほどの賃金不払い等、そういった事業場監督指導をいたしますと、必ずそこで事業場に対して是正報告という形で監督署の方に報告の提出を求めます。その間、賃金払いがあった場合につきましては、ちゃんと労働者に支払ったという支払いの証拠になる明細とか、労働者がこう受領しましたというような報告をもらってですね、それで監督指導については是正されたということで、完結というふうな措置を取ります。どうしても、賃金を払わないというところがあって、非常に悪質なものであれば、下に書いてある司法処理という形で、検察庁の方に送検いたします。その後、実質会社自体が倒産したり、事業主が完全に行方不明になったような場合については、賃金の建替払制度ということで、監督署がその労働者の賃金を特定いたしまして、未払い賃金の8割を支給するということになり、これは税金がかからないので実質的に手取りと同じ額の賃金が支給されるということで、働いた分がきっちりもらえるというような立場で取り組んでいるというところでございます。</p>
<p>相澤委員</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>今、数字的なことも言っていたのですが、私の中ではそういう長時間労働が発生しているところは、風土的なところもあって、是正され、「分かりました。」と言って払ったけれども、また同じようなことが起こり得たら困りますので、やはり一度あったところについてはその後も大丈夫かというのを見ていただいた方が良いのかなと思います。</p> <p>私も女性の感覚でもありますが、女性が不利益なくフェアに働ける職場というのは、男性でも自由に働きやすいというような環境にも繋がりますし、まだまだ男性が長時間で働くっていったところですね、社会的な重圧とか、仕事一辺倒で働いている方もいらっしゃるって、葛藤を抱えて、男性も働き辛いといったような社会にもなっていると思いますので、そのあたり、しっかりと是正し、風土も含めて見ていただけるような、仕組みを作っていただきたいと思います。 よろしくお願いいたし</p>

堀監督課長	<p>ます。</p> <p>貴重なご意見ありがとうございます。令和5年度から、繰り返し犯、長時間労働で以前指摘をさせていただいた事業場で、3年後にまたお邪魔をして、同じような状況があれば司法事件として着手をするというような取組を進めております。実際に、今年度1件着手している案件もございます。そういったことも進めておりますし、現状、労働相談80時間を超えて働いているという相談も比較的減っていないという印象を持っていますので、継続的に進めていきたいと考えております。</p>
相澤委員	<p>ありがとうございます。</p>
坂田会長	<p>ありがとうございました。そのほかございますか。 よろしく申し上げます。</p>
兵頭委員	<p>兵頭です。</p> <p>3月まで中学校の教師をしていたので、労基の世界に足を踏み入れたところでピント外れなことを言うかもしれませんがよろしくお願いいたします。</p> <p>人手不足、人手不足と本当にあちこちでおっしゃっておられますが、12ページで、正社員の求人倍率が0.76倍というのを見て、こんなに低いのかということをし少し思いました。滋賀県の独身女性が県外に流出しているってようなことがいつだったかありましたよね。で、こう、求人倍率が低いということは、魅力的な仕事が県内にないのかなと、これを見させてもらって思いました。</p> <p>魅力的な、女性にとって、魅力的な仕事とはどういうのか、というのを先ほど相田委員もおっしゃっていましたが、男性にも女性にもということになるのでしょうか、そういうことがすごく分かりやすいのが、この15ページにあると思います。これは子育て女性の再就職の話ではあるのですが、このマッチングの時に、参加事業所36社、参加求職者140名、このうちどれだけマッチングして、どういう所にニーズがあつてということが、ここですごく分かるのかなという風に思いました。マッチングしたところをどんどんアピールしてもらって、誰にでも働きやすい職場を少しでも増やしてもらえたらな、と思いました。</p> <p>また、別の話ですが、17ページで留学生の話が出ていましたが、外国人労働者のお子さん達で、県内の中学校を卒業して、今300人~400人ぐらいの子ども達がどこにいるのか分からないという現状があります。高校に行っている子は分かるのですが、これは県との連携になってくるの</p>

<p>坂田会長</p>	<p>かもしれないけれども、そういう子達もいずれ滋賀県の労働者になっていくはずなので、そこをうまくどうかできないのかなということを思いました。以上です。</p>
<p>高雄安定部長</p>	<p>ありがとうございます。ご回答お願いします。</p> <p>ご意見をいただいた女性の働く正社員求人というところにつきましては、皆さんが必ずしも全員正社員を求めているわけではないと思うので、実際そのニーズとのバランスについて、そこまで難しい状況ではないのかな、と考えています。</p> <p>ただ女性の方ですと、どうしても働きたいと思う際の希望形態というものが、子どもがおられるので、それに合わせた形態となります。例えば、何かあった時に家に帰って、お子さんの面倒を見なくてはいけないというような縛り等が出てくるので、その辺り、ある程度融通の利くようなフレキシブルな理解がある企業の求人をいただいでくる必要があると思っています。一応そういった求人を集めてやっているのがこの面接会なのですけれども。</p> <p>まだまだ、滋賀県は製造業が全国で一番割合が多いということもあって、シフト制などで、働いている母親に適したスキームを作るのが難しいところがありますが、事業所訪問に行った時に、全ての時間のシフトのところでは入れないけれども、例えばこの時間だけであれば入っていただける方もいるというような切り出しを行い、短い時間帯で夜の人と昼の人で分けた形の求人をもらってきて、昼の人のところでお母さん達に提供する等、取り組む。そういう取組はもちろん既にやっていますので、そういったところを増やしつつ、他には、昨今、事業所の方もなかなか人が来ないという認識が少しずつ広がってきています。今までだったら、正社員で継続して働いてくれる方が欲しいという事業所側の希望があって、一旦入っていただいた方には長くやっていただかないと、またいなくなるとその分どうするのかという話が出るのですけれども、そうは言っても、今の売り手市場というところもあって、若い方ですと継続いただける方の採用というのはなかなか難しいので、求人が充足しないような事業所には、例えば外国人の方に来ていただくとか、時間に制限がある女性の方とか、高齢者の方とかでも良いという認識をうちの方から働きかけて、改善してもらおうということを増やしていかなければいけない。</p> <p>それをした上で更に周知が行き届いていないというのはおっしゃられるとおりですので、その辺りは例えば市町村等のイベントの時にうちからも情報提供する機会を頂く、そういったことをしながら進めていきたい</p>

<p>坂田会長</p>	<p>というところがございます。それは外国人に対しても同じかなと。今その辺りをこれから進めて行きたいと考えています。</p>
<p>福田委員</p>	<p>ありがとうございます。大分活発にご意見いただいていますので、時間が迫ってきておりますけれども、他にご意見ご質問ありますでしょうか。よろしく申し上げます。</p> <p>福田でございます。</p> <p>21 ページの最低賃金の引き上げに関してのことですが、黄色で訂正をしていただいている、「適切な価格転嫁を伴った」というところに続いてですね、「賃上げの流れを滋賀県内の企業、特に中小企業に波及させるため、滋賀県働き方改革推進協議会を開催」というところなのですが、使用者側の立場で言いますけど、価格転嫁を伴わないと絶対に最賃を上げていけないと、という非常に大きな問題がありまして。今回思い切って 50 円上がったということで、決して私たちにとっては喜べない。だんだん上がっていったらこれで終わりかっていうことは絶対になくて、来年度はもっと上がるのではないかと、本当に使用者にとっては非常に大きな問題です。</p> <p>ここの部分について、今、失われた 30 年とかよく言われているのですが、その中で、我々ものづくりをやっていて、その使用者側の立場で言いますと、何年もやっていたら、例えばそのここに、業務改善助成金っていうものがあるって、これは非常にありがたいことなのですが、長くやっていたから当然改善できているだろうということで、例えば 100 円でやっていたら 80 円に引き上げなさいっていうような、そういうやり方で今まで特にこの 30 年間は来ていたのではないかと。これは日本の体質ではないかということから、今徐々に、この適切な価格転嫁というものを、大手企業、一部の自動車企業はまた値下げをして問題が起こっている所もありますが、その例外を除いてですね、私たちを取り巻くところでもこういう価格転換が行われる機運にあるというふうに思っています。</p> <p>その辺りの機運と今後の、例えば来年また絶対に上がるということに対してですね、特にこの働き方改革推進協議会、今年度 12 月と 2 月ということなのですが、特に重点的な項目とか目標とされているような審議内容があれば、お教えいただきたいな、というふうに思います。</p>
<p>吉村雇用環境・均等室長</p>	<p>ありがとうございます。すみません、すぐに回答にはならないのですが、当室が実施している支援策というのが、業務改善助成金というのですが、これはあくまでも事業場の最低賃金を上げるための支援策であ</p>

<p>福田委員</p>	<p>って、この働き方改革推進協議会の方はあくまでベースアップです。ベースアップに、業務改善助成金というのは間接的には働きかけると思いますが、直接には関連しないです。で、そのベースアップに、どこまで我々労働行政として関わるかということ、もともと賃金そのものは労使交渉で決定すべきものだというのが建前としてはあるのですが、機運の醸成は大事だろうと考えています。但し、機運の醸成というものに、今のところ何が一番大事なのかということ、大手は比較的賃上げということに対して可能な部分があるのですが、やはり中小企業はどうしてもこの価格転嫁、特にデータ的に出ているのはエネルギーコストであるとか原材料費については、その価格転嫁というのは非常に7~8割とかできていると言われているのですが、労務費の価転嫁というのは3割にも満たないということもあります。で、この価格転嫁については、実際のところ労働局が所管しているものではないです。公正取引委員会が所管しているものなのですが、この働き方改革推進協議会の中にはオブザーバーとして、公正取引委員会の方も来てもらうことにしています。その中でこの価格転嫁が適切にどれだけ進められるかということについて、議論も必要というのが一つ。この実務担当者会議、それから、トップ会議につながるという風に考えています。</p> <p>ただ、委員がおっしゃられたように、この会議の中で何か直接的にできるかということと言うと、目的はどうしても機運の醸成というところなので、直接的には何かができるというものではないのですが、実は考えてはいます。何が大事かということ、まず国からの支援、これが一つ大事。ただし、それともう一つ、団体の方で、固有の団体ではあるのですが、やはり弛まぬ生産性の向上、この生産性の向上というのはやはり継続的に使用者側もやらないといけないのではないかというご意見がありました。</p> <p>その中で生産性の向上のために資するためには国の支援も必要でしょうということで、考えています。ある程度、その国、協議会としてできる部分というのは、例えば要望であったりとか、要請であったりとかいうことをするというのが一つ具体的な案として、今のところ考えてはいますが、現時点では方向性の段階で、決まったものではありません。</p> <p>ありがとうございます。とにかく、やはり、そういう何というか価格転嫁を大手企業がやってくれる、やらないといけないという機運というのはすごく大事だと思うので、是非その辺り、公取の方々と十分に吟味していただければ嬉しく思います。ありがとうございます。</p>
-------------	--

吉村雇用環境・均等 室長	ありがとうございました。
坂田会長	<p>ありがとうございました。大変活発な状況ですが、終わりの時間がございますので。</p> <p>他に改めてご意見ご質問がなければ、次の議事にそのほかにつきまして、話を進めさせていただきたいと思います。</p> <p>では、議事（２）「その他」につきまして、事務局から何かございますか。</p>
水出雇用環境改善・ 均等推進管理官	特にございませぬ。ありがとうございます。
坂田会長	<p>本日の議事は以上といたします。</p> <p>本日は概ね最低賃金の議論が大変多かったと思います。素人目でも、本当に去年から見て 50 円上がったというのは大きなインパクトがあったと思います。先ほど言いました通り、バイトを募集する時に、別に違反するつもりはなくても、まさかそんなにという思いがあったのかもしれない。気づかずに、それを割っている賃金を提示しているというところもあるかと思ひます。</p> <p>それも踏まえて、労働局がまさに草の根でまだ気づいていない事業所にどうやって気づいていただけるのか、そして我々自身もそこにどんな風に意見を届けていけばよいのか、考えていかななくてはいけないことは一杯あるかと思ひます。今後の行政運営に関して、本審議会の意見を踏まえて展開していただくよう、お願いしたいと思ひます。</p> <p>委員の皆様、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ます。</p>
水出雇用環境改善・ 均等推進管理官	<p>坂田会長、ありがとうございました。</p> <p>それでは閉会に当たりまして、総務部長の塩田よりご挨拶してあげます。</p>
塩田総務部長	<p>本日は、大変ご多忙中のところお時間を割いていただき、本審議会にご出席いただき、また、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。</p> <p>今回は国の労働施策の最重要課題でもあります持続的・構造的賃上げをはじめ、各種制度・施策、令和 6 年度上半期の進捗状況などご説明させていただきましたが、委員の皆様からも多くのご質問やご意見をいただ</p>

<p>水出雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>いたところ。特に最低賃金の引き上げ、あるいは長時間労働の抑制といった分野に多数ご意見等いただいたところですが、それだけ関心や寄せられた期待は大きいものと考えており、しっかり対応していかなければならないものと認識しております。</p> <p>また、そのほかご要望、ご提案いただいた点につきましても内容を十分検討したうえ改善に努めてまいりたいとおもいます。</p> <p>本日いただいた委員の皆様方から提案いただきました貴重なご意見・ご要望につきましては、滋賀労働局の年度後半、また、今後の行政運営の推進に反映させ役立ててまいりたいとおもいます。</p> <p>また、総合労働行政機関として労働行政全体を所管しております組織として、県民の皆様に必要な行政サービスが行きわたるよう、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取組んでまいりますので今後ともご支援・ご協力をいただきますよう、よろしく願いいたします。</p> <p>本日はありがとうございました。</p> <p>以上をもちまして、第 51 回滋賀地方労働審議会を閉会させていただきます。</p> <p>たいへんお疲れさまでございました。ありがとうございました。</p>
-------------------------	---