

## 第53回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和7年12月4日 (木) 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 5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7年度 滋賀労働局の取組～令和7年9月末の状況～ (2) その他
今村雇用環境改善・均等推進監理官	<p>皆様、おはようございます。本日は大変お寒い中、早い時間帯から滋賀労働局までお越しいただきまして、ありがとうございます。</p> <p>定刻になりましたので、ただいまより、第53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、滋賀労働局雇用環境・均等室の今村でございます。</p> <p>どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>本日の審議会は、本年10月1日を始期といたします第13期委員の皆様による初めての審議会となりますので、まずは、委員の皆様を順にご紹介させていただきます。</p> <p>お手元の資料にございます「第13期 滋賀地方労働審議会 委員名簿」の順にご紹介させていただきます。</p> <p>最初に公益代表委員の皆様です。</p> <p>石井委員です。</p> <p>よろしくお願ひいたします。</p>
石井委員	
今村雇用環境改善・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。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・均等推進監理官	西川委員です。
西川委員	西川でございます。よろしくお願ひいたします。

今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	松田委員です。
松田委員	松田と申します。よろしくお願ひします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	松山委員は欠席のご連絡をいただいております。 湯川委員です。
湯川委員	湯川でございます。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	続いて、労働者代表委員の皆様です。 相澤委員です。
相澤委員	相澤でございます。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	加藤委員です。
加藤委員	加藤です。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	五坪委員は欠席のご連絡をいただいております。 田代委員です。
田代委員	はい、田代です。よろしくお願ひします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	兵頭委員です。
兵頭委員	兵頭です。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	吉野委員です。
吉野委員	吉野です。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	続いて、使用者代表委員の皆様です。 大崎委員です。

大崎委員	はい、大崎です。よろしくお願ひします。
今村雇用環境改善・ 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。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	金澤委員です。
金澤委員	はい、金澤でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	福田委員です。
福田委員	福田でございます。どうぞよろしくお願ひします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	堀江委員です。
堀江委員	はい、堀江でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	和田委員です。
和田委員	はい、和田です。よろしくお願ひします。
今村雇用環境改善・ 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 多和田でございます。
多和田労働局長	多和田でございます。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	総務部長の 杉山でございます。
杉山総務部長	総務部長の杉山です。よろしくお願ひします。

今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	労働基準部長の 青木でございます。
青木労働基準部長	はい、青木でございます。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	職業安定部長の 高雄でございます。
高雄職業安定部長	高雄です。よろしくお願ひします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	雇用環境・均等室長の 楠田でございます。
楠田雇用環境・均等 室長	楠田でございます。よろしくお願ひいたします。
今村雇用環境改善・ 均等推進監理官	<p>本日は、審議会委員 18 名のうち、16 名のご出席をいただきておりますので、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が、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ひいたします。</p>
	<p>次に、本日の資料でございますが、お手元の「配付資料一覧」の方にお示ししましたとおりでございます。お手数でございますがご確認をお願いいただきたいと思います。</p> <p>11 月 7 日付で事務局から議事に関する資料を送付させていただきましたが、その後、「令和 7 年度滋賀労働局の取組～9 月末の状況～」の資料につきまして、14 頁と 18 頁の中高年層の就職件数を最新の数値に更新しております。</p> <p>もし資料に不足等がございましたら、お申し出ください。</p>
	<p>それでは、開会にあたりまして、労働局長の多和田より、ご挨拶申し上げます。</p>

多和田労働局長	<p>労働局長の多和田でございます。平素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まして、この場を借りまして感謝申し上げます。ありがとうございます。</p> <p>また、本日はお忙しい中本審議会にお越しいただきありがとうございます。</p> <p>今回の審議会でございますけれども、先ほど司会の方から話がありましたが、令和7年10月を始期とします第13期の委員の皆様による最初の審議会ということになります。委員の皆様におかれましては、ご多用のところ本審議会の委員を引受けいただきまして、誠にありがとうございます。</p> <p>県内の雇用情勢でございますけれども、7年10月の有効求人倍率が1.04倍となっております。皆さまの人手不足の肌感覚とちょっと違う数字かなという気がするのですが、実際のところ就業場所を基にした就業地別の場合は1.31倍ということで結構高い数値ということになっております。判断といたしまして「緩やかに持ち直しの動きが見られる一方、物価の上昇等が雇用に与える影響に注視する必要がある」という評価をしているところです。</p> <p>この様な中で、滋賀県の地域別最低賃金、本年10月5日に引上げ額、引上げ率とも過去最大の63円引上げということで1080円になったところでございます。後、滋賀の産別最低賃金も過日53円から55円の引上げという旨の答申をいただきまして、12月28日に発効される予定となっております。また、11月21日に閣議決定されました強い経済を実現する総合経済対策におきましても、賃上げ環境の整備が最重要課題であると位置づけられておりまして、賃上げの水準を持続的なものとしてその流れを中小企業にも波及させるように取り組むとされております。労働局では、こうした閣議決定等を受けまして、来年2月に地方版政労使会議を開催する予定でございます。この会議を開催いたしまして、賃上げに向けた機運醸成を一層図ってまいりたいと考えてございます。</p> <p>併せまして、今年度は生産性向上など労働市場全体の賃上げを支援する複数の助成金を賃上げ支援助成金パッケージとしまして各企業のニーズに応じた助成金の活用を推進しているところでございます。特に非正規雇用労働者の待遇改善等を行う事業者を支援するキャリアアップ助成金につきましては、新たな経済対策における賃上げのすそ野を正社員以外にも広げる観点から、更なる活用を図って参りたいと考えてございます。</p>
---------	--

	<p>ます。また、生成AIの普及が進む中、リ・スキリングによる労働者の能力向上、成長産業への円滑な労働移動という観点から、デジタル分野訓練コースの受講促進に取組む等企業に向けては人材開発支援助成金の積極的な活用を勧奨して参りたいと考えてございます。また、長引く人材不足対策といたしまして、医療、福祉、警備、運輸、建設等の人材不足分野における人材確保のために、人材確保対策推進協議会を設置いたしまして、関係機関とともに連携してマッチング支援に努めているところでございます。併せてハローワークが雇用のセーフティネットの役割を果たすためにキャリアコンサルティング機能の強化にも取り組んでまいります。さらに労働力人口減少の継続というのが予想される中、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いるところでございます。女性活躍の推進、仕事と育児・介護の両立、ハラスメント対策の推進に向けて施策につきまして、各関連制度の周知や法に基づく指導の取組みを進めていくところでございます。</p> <p>また、安全で健康に働くことができる職場づくりに向けて、長時間労働の抑制に取り組むとともに、第14次労働災害防止推進計画に基づきまして、各種労働災害の防止や健康確保対策などの取組みを推進しているところでございます。本年5月に成立・交付されました改正労働安全衛生法に基づきまして、今後施行されて参ります改正内容の周知に取組んで参ります。</p> <p>また、本日は令和7年度上半期の取組の総括ということでご審議いただきます。本日のご審議を下半期さらには次年度以降の行政運営に活かしていくことを目的としております。委員の皆様には是非ご忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げまして、開会のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。</p> <p>今村雇用環境改善・均等推進管理官</p> <p>それでは、議事に入ります前に、本日は冒頭に申し上げましたとおり、第13期委員による最初の審議会となりますので、会長の選出を行う必要がございます。</p> <p>地方労働審議会令第5条第1項におきまして、会長は「公益を代表する委員のうちから委員が選挙すること」と規定されております。誠に勝手ではございますが、事前に委員の皆様にお諮りしまして、坂田委員に会長をお願いしようと思いますが、改めてお伺いさせていただきます。坂田委員を会長に選任するということで、ご賛成をいただける方は挙手をお願いいたします。</p> <p>ありがとうございます。それでは第13期の会長は坂田委員にお願い</p>
--	---

坂田会長

することといたします。坂田会長、恐れ入りますが、ご挨拶をいただけますでしょうか。

おはようございます。今期も引き続きということでございます。新任の方もいらっしゃるということですから、お約束のあいさつを再び繰り返させていただきますけれども、本審議会の重要性というのは、ある意味二つに分けることができると思います。

まずは皆様にお気軽に発言いただけるという環境を整えることが私の最大の仕事かなと思っています。滋賀労働局の皆さん、もしくは厚生労働省の皆さんですが、ブラック霞が闇と言われておりますとおり世間と比べても極めて厳しい労働環境にあることは否定できませんし、本日の審議会資料ひとつをとってみましても、この作成にどれだけの労力というか手間暇がかかっているかというのも実際書類を作っていると、これは大変だなと思う訳でございます。そして、頑張って労働環境の向上のために滋賀労働局の皆さんが努力していることを疑う訳ではないのですけれども、専門家が頑張れば頑張るほど抜け落ちるものが多くなる訳でございます。例えば、あるパンフレットをどこに置くかという話でも、専門家で頑張っていれば頑張っているほど、従前から置いているところにどうしっかりと確保していくのかということに目が向きます。けれども、実際は私たちが日常生活を送っていくと、ああいうところに最近人が集まっているよ、みたいなことが出てくる訳です。そういう普通の生活人として気付いたことをご指摘いただくだけでもこの本審議会の重要な意味があると思います。そういう意味では、皆さんにお気軽に発言いただける場を確保するということに会長として尽力していきたいと思います。

もう一点は、これは私から皆様へのお願いになります。労働局が頑張って仕事して、そしてまた頑張って宣伝されていることは、もう数年委員をやってきていてよく聞くわけですけれども、普通の人は厚生労働白書を見る訳ではありませんし、滋賀労働局のホームページを見にくることは少ないと思います。そういう意味で、どれだけ頑張っても、世間の大半の人は知らないという事実が出てくる訳です。私たちは労働に関係して色々と困ったことがあって政府に対してこうして欲しいああして欲しいという思いをいっぱい持つわけですけど、その実はその大半は既に制度があるのですがそれが伝わっていない。これは宣伝を怠けている訳ではないのだけれど、どう考えても我々みんな忙しくて、仕事が終わって帰ったら早く寝ようしか考えない訳ですから、毎日毎日NHKのニュ

	<p>ースを見ているという人はもしかしたら比較的暇人になてしまふ現代社会ですので、皆さまが滋賀労働局の宣伝委員になっていただいて、こういう制度があるんだよということを、家庭そして職場で別に積極的に宣伝しないにしても、話題に出たときにご紹ひいただければということをお願いしたいと思います。</p> <p>以上、私から 2 点要点をもちまして会長あいさつに代えさせていただきます。今期もよろしくお願ひします。</p>
今村雇用環境改善・ 均等推進管理官	<p>坂田会長ありがとうございました。それでは、議事に入りますが、議事運営につきましてはこの後会長にお願いをいたします。坂田会長、よろしくお願ひいたします。</p>
坂田会長	<p>それでは、議事に先立ちまして会長代理を指名いたします。地方労働審議会令第 5 条第 3 項において、会長代理は「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する」と規定されています。</p> <p>私としましては、松田委員を指名したいと思いますが、松田委員よろしいでしょうか。</p>
松田委員	<p>はい、承知いたしました。</p>
坂田会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>次に、地方労働審議会令第 6 条に基づく部会の構成についてですが、当審議会には「家内労働部会」と「労働災害防止部会」の 2 つの部会が設置されており、それぞれの「部会に所属する委員は会長が指名する」とされています。</p> <p>委員の皆様のお手元に配付しています「第 13 期 滋賀地方労働審議会 家内労働部会 委員名簿（案）」及び「労働災害防止部会 委員名簿（案）」をご覧ください。</p> <p>こちらは事務局が作成した案になりますが、確認しましたところ、適切であると認められますので、この案のとおりでお願いしたいと思います。</p> <p>また、各部会の部会長は、「公益を代表する委員からその部会に属する委員が選挙する」となっておりますが、これまで、会長が「家内労働部会」の部会長に、また、会長代理が「労働災害防止部会」の部会長に選任されておりますので、今期も同様に、私が「家内労働部会」の部会長を、また、松田委員が「労働災害防止部会」の部会長とさせていただこうと思いますが、よろしいでしょうか。異議のある方はご発言をお願</p>

	いします。
一同	異議なし
坂田会長	<p>ありがとうございます。異議がないようですので、これで確定させていただきます。</p> <p>次に各部会の部会長代理を地方労働審議会令第6条第6項の規定により、部会長から指名いたします。</p> <p>「家内労働部会」の部会長代理は、公益代表の石井委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。</p>
石井委員	はい、承知しました。
松田委員	<p>「労働災害防止部会」の部会長代理は、公益代表の西川委員にお願いいたします。</p>
西川委員	はい、承知しました。
坂田会長	<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7年度滋賀労働局の取組～9月末の状況～」について、労働局から説明をお願いします。</p>
青木労働基準部長	<p>労働基準部長の青木でございます。各委員の皆様には私ども労働行政の推進に、日頃からご理解・ご協力を賜り、この場をお借りしまして厚く感謝申し上げます。</p> <p>ここからでございますが、お手元の「令和7年度滋賀労働局の取組」に沿って、事務局の各部室長から説明させていただくこととしまして、まずは「労働基準行政の取組」について私から説明をさせていただきたいと思います。ここからは着座にて失礼いたします。</p>
	<p>まずは資料をおめくりいただきまして、4ページをご覧いただきたいと思います。「1 最低賃金制度の適切な運営」です。「①滋賀県最低賃金の改正」につきましては、滋賀地方最低賃金審議会におきまして、この審議会と同様に公労使の三者構成による委員の皆様にご議論いただき決定されます。</p> <p>今年度の「地域別最低賃金」の改正については、滋賀県最低賃金は、従来の1,017円を63円引上げ、時間額1,080円となりまして、去る10月5日に発効しました。また、資料にはございませんが、地域別最低賃</p>

	<p>金のほかに、4つの産業別の「特定最低賃金」がございます。こちらについても同様に最低賃金審議会において議論いただきました結果、各産別で53～55円の引上げとなりまして、来る12月28日から発効予定となっています。</p> <p>いずれも、時間額で示すようになった2002（平成14）年以降、過去最高の引上げとなっております。特に都道府県ごとに設定されます「地域別最低賃金」につきましては、社会的関心が高まっており、資料にございます①～⑦に記載しております周知・広報活動を行ってまいりました。今後も引き続き機会を捉えて周知広報に取り組んでまいります。</p> <p>また、労働者代表委員の方々、使用者代表委員の方々には、最低賃金周知等のご協力にこの場をお借りしまして感謝を申し上げますとともに、引き続きましてご協力のほどよろしくお願ひ申し上げます。</p> <p>同じ4ページの下、「②最低賃金の履行確保を目的とした重点監督」についてです。</p> <p>例年1～3月の第4四半期に、全国の労働基準監督署では、最低賃金の履行確保を目的とて重点監督を実施いたしております。</p> <p>滋賀県内では、例年200～300の事業場を選定いたしまして監督指導を実施しております。昨年度までの過去3年の違反率を見てみると、概ね5%～8%のところで推移をしております。引き続き、最低賃金の履行確保に取り組んでまいります。</p> <p>続いて5ページになります。「2 長時間労働の抑制に向けた取組」についてです。</p> <p>2つ表がありますが、これは、長時間労働が疑われる事業場に対して、大津・彦根・東近江の県内3か所の労働基準監督署が監督指導を実施した結果を取りまとめたものとなっております。</p> <p>まず上の表でございますが、「過去3年間における実施状況」についてです。昨年度の令和6年度は、305事業場を対象に監督指導を実施したところであります。ご参考まで資料に記載はございませんが、この305事業場の「規模別」の内訳を申し上げますと、労働者が1人～10人未満の事業場が74件、10人以上～30人未満の事業場が141件、ここがピークとなっております。その後、30人以上～50人未満の事業場が37件、50人以上～100人未満の事業場が24件、100人以上～299人未満の事業場が21件、最後に300人以上の事業場が8件となっています。305事業場のうち、何らかの法違反が確認された事業場は256事業場、割合としては83.9%に当たります。</p> <p>表のいちばん右の列、「月80時間以内に時間外・休日労働を削減するよう指導したもの」にございます、事業場数の隣に（ ）書きで示し</p>
--	---

ました「割合」をご覧いただきますと、令和4年度が20.1%、令和5年度が23.7%、そして昨年度の令和6年度（2024年度）が26.6%となっており、増加傾向となっています。

そして、右下の円グラフをご覧いただきたいと思います。「時間外・休日労働 80時間超え」を確認した事業場数ですが、赤色の部分の「月150時間～200時間未満」という長時間労働は、令和5年度は7件で、令和6年度は4件に減少しつつも、まだ極端な長時間労働を確認しているところでございます。

「働き方改革関連法」が施行されまして5年以上が経過し、長時間労働は控えるべきという考え方は進んでいるものと思われますが、その一方で、各業種で人手不足が深刻化する中、特定の労働者に業務が集中している状況が背景にあるものと考えられるところでございます。引き続き、監督指導を徹底してまいります。

続いて6ページの「3 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進」です。3つの表がありますが、まず、いちばん上の「定期監督の実施状況」についてでございます。

県内3か所の労働基準監督署が、ことし1月～9月までの9か月間に、監督指導を実施した件数でございますが、1,215件となっております。そのうち、違反が確認された事業場は968件、違反率にして79.7%となりまして、昨年の違反率を上回っております。

「主な違反の状況」を見ますと、「不適切な労働条件明示」について、令和6年は違反率11.5%でございましたが、ことしは19.3%と上昇し、これが全体の違反率を押し上げているものと考えております。その要因といたしましては、令和6年4月に行われました法改正への未対応ということが違反率の上昇につながったものと考えております。

次に、真ん中の表の「申告処理状況」についてです。「申告処理」と申しますのは、労働者から労働基準監督署が法違反の事実の申告を受け、これを契機として事業場に対して事実確認を行うというものになります。

ことしは9月末の時点で185件となっておりまして、申告事項別では、「賃金不払い」に関する申告が8割以上となっております。

次に、いちばん下の表の「司法処理状況」についてでございます。

これは労働基準監督署から地方検察庁への送検の件数を示したもので、ことしの送検件数は9月末時点で、昨年と同数の13件となっております。

内訳としては、労災かくし事案が3件、重大な違反を繰り返したため災害に至る前に捜査に着手した事案というのも3件含まれております。

	<p>て、司法処分とすべき事案に、的確に対応しているものと考えております。</p> <p>続きまして 7 ページでございます。こちらは参考で「労働関係法令に関連する労働相談の状況」についてであります。</p> <p>こちらに記載している労働相談の件数は、滋賀労働局と県内 3 か所の労働基準監督署に寄せられたものを集計したものであります、左にあります棒グラフのとおり、ここ数年は、9,000 件前後で推移をしております。</p> <p>右側の棒グラフですが、令和 3 年度以降の相談内容別の内訳となっております。「年次有給休暇」に関する相談が最も多く、次いで「賃金不払い」、「時間外労働」に関する相談が多く寄せられております。</p> <p>また、資料にはございませんが、ご参考まで、令和 7 年 9 月末時点の労働相談 4,253 件のうち、事業場規模が明確な相談件数は全体の 21.3% に当たる 904 件となっております。</p> <p>事業場の規模別の内訳を申し上げますと、割合で申し上げますが、労働者数が 1 人～10 人未満の事業場に関するものが全体の 39.5% とピークとなっております。次いで 10 人以上～50 人未満の事業場が全体の 34.2%、50 人以上～100 人未満の事業場、ここからがかなり割合が下がりまして全体の 7.1%、100 人以上～300 人未満の事業場が 8.4%、最後に 300 人以上の事業場が全体の 10.8% となっておりまして、労働者数が 10 人未満の事業場に係る労働相談が最も多く寄せられている状況でございます。</p> <p>ではページが変わりまして、少し飛ばしまして 10 ページをご覧いただきたいと思います。参考と書かれておりますけれども「滋賀県における労働災害発生状況」となります。2020（令和 2）年からの統計となっておりまして、単位が年度ではなく、暦年で集計をいたしております。左上のグラフでございます「1 休業 4 日以上の死傷者数」ですが、折れ線グラフは「各年の 9 月末時点」の数値で、ここ数年は 1,000 人を少し下回る水準で推移をしておりますが、台形型の方は「年間」の数値を示しております、ここ数年は 1,500 人前後で推移している状況でございます。</p> <p>右側に移りまして「2 死亡者数」ですが、ここ数年は 10 人ほどで推移しております、製造業については一昨年までは毎年 3～5 人の方がお亡くなりになっておりましたが、昨年以降は発生していない状況となっております。</p> <p>また、昨年、令和 6 年に、第三次産業、黄色のところでございますけ</p>
--	--

れども、3人の死亡者が発生しておりますが、いずれも新聞販売業の方で、交通事故によるものとなっています。

左下に移りまして「3 死傷災害の事故の型別内訳」です。「その他」を除きまして、多い災害といたしましては、黄緑色のところの「転倒災害」、次いでピンク色のところ腰痛などの「無理な動作・動作の反動」、次いで「墜落・転落」の順番となっております。

右側のグラフに移ります。最後のグラフですが「4 死傷災害の業種別内訳」です。製造業や建設業を抑えて、黄色のところの「第三次産業」例えば小売業・飲食業・社会福祉施設などでの災害が多くなっております。

以上が滋賀県の状況となりますが、全国的な傾向といたしまして「転倒災害」の割合が高く、産業別では第三次産業での災害というものが増加しております。

では、恐れ入りますがページを戻りまして、8ページに移ります。

「第14次労働災害防止推進計画」（14次防）の達成に向けた主な取組ということで、まず8ページでありますけれども、50代・60代のシニア女性にターゲットを合わせた「転倒災害防止・健康支援セミナー」でございますが、今年9月に初めて開催をいたしました。

先ほどのグラフの説明の中で「転倒災害が多い」というふうに申し上げましたが、この8ページにあります折れ線グラフをご覧いただきたいと思います。こちらは、「転倒による労働災害（休業4日以上）の、過去10年間の年代別・男女別の被災状況」を表したものとなっております。横軸は年齢層を示しております、左から10代・20代と、右に向かって年齢層が上がってまいります。「青の折れ線」は男性の転倒災害件数を示しております、「オレンジ色の折れ線」は女性の転倒災害件数を示しております。ご覧いただいてお分かりかと思いますが、40代までは男性が多くなっておりますが、50代以降は女性の方が多くなりまして、50代の女性は、同世代の男性の約1.6倍、60代の女性は、同世代の男性の約2倍となっていることが分かりました。このような状況から、今年9月、50代・60代のシニア女性にスポットを当てた、「転倒災害防止及び健康支援のセミナー」を大津市内のコラボしが21で開催をいたしました。講師には、中央労働災害防止協会（中災防）の近畿・大阪安全衛生総合サービスセンターの代表で、和歌山県立医大名誉教授の森岡教授、そして、健康快適推進室長の戸次室長をお招きしまして、県内事業場の安全衛生担当者の方など、100名を超える方にご参加をいただいております。講師からは、女性には骨粗しょう症、閉経後のホルモン変化に伴う骨密度の低下、変形性膝関節症、股関節症などによる歩

行の不安定などがあり、貧血や更年期障害に係る服薬によっても感覺鈍麻、ふらつき、注意力低下など転倒リスクが高まることが紹介され、さらに、座学だけではなく、場所をとらずに実践できる筋力強化やバランス維持のエクササイズを参加者の皆様に実践をいただきました。

次でございます。同じページの下の方ですが「+Safe 協議会」の取組についてです。

3年前から全国の各労働局で取組が始まっていますが、近年、労働災害が増加している第三次産業、中でも、社会福祉施設、小売業の事業場の方にご参画いただいており、それぞれ年2回労働局で開催をしております。

今年度はこれまでに、それぞれ1回ずつ開催しております、まず、社会福祉施設を対象とした welfare 協議会では、転倒災害に次いで事故の型別で多い腰痛など「動作の反動・無理な動作」について、中災防から講師をお招きしまして、講演に加えて、腰痛予防体操を実践したところでございます。

また、もう一方の小売業を対象とした retail 協議会では、メンタルヘルス対策の一環として、カスハラ対策に関するワークショップを行いました。当日の模様は、京都新聞・中日新聞に記事掲載いただいております。

ページが変わりまして9ページになります。まず、「熱中症対策の義務化」についてであります。今年6月から、熱中症対策が義務化されまして、具体的には、「報告体制の整備」、「重篤化防止措置の手順作成」、それからそれぞれについての「関係者への周知」が義務化となりまして、その周知を図るため、業種別に組織されている労働災害防止団体などに対しまして、労働局長から、職場における熱中症対策の徹底を求める要請書を手交しております。また、周知用品としてウェットティッシュを2千個作成しまして、JR琵琶湖線の主要駅で通勤途上の方への配布や、労働局や監督署が行う各種説明会や安全パトロール等の参加者に配布するなど、対策を呼びかけたところでございます。

また、毎年7月の「全国安全週間」に先立ちまして、私が、旭化成株式会社守山製造所をパトロールしまして、機械等へのはさまれ・巻き込まれ災害の防止や、機械・化学物質のリスクアセスメント、熱中症対策の取組状況について視察を行いました。

さらに、「建設業労働災害防止強化週間」に向けまして、労働局長が、JR守山駅近くで現在建設中の、株式会社村田製作所が発注、株式会社竹中工務店京都支社が施工する大規模躯体工事現場をパトロールしまして、高所からの墜落・転落災害の防止や、熱中症対策の取組状況等

	<p>について視察を行っております。</p> <p>いずれのパトロールにおきましても、模範となる取組について滋賀労働局ホームページ等で紹介をしております。</p> <p>14 次防すけれども、2023 年～2027 年度までの 5 か年計画で、すでに 5 か年の後半に入っております。現在、計画に掲げた指標の達成状況を確認するための調査を実施しております。未達成の項目については、指導手法の見直し等も含め、取組の強化を図ってまいりたいとしております。</p> <p>また資料にはございませんけれども、ご参考までですが、事業場規模別の労働災害の発生状況について、「年千人率」、これは 1 年間に労働者 1,000 人当たり何人が負傷したかという数値になりますが、これを申し上げますと、事業場規模 10 人未満の事業場では 2.3 人ですが、次の 30 人～50 人未満の事業場では 3.9 人と高くなります。その次の 50 人を超えてまいりますと安全・衛生管理者などの選任によって安全管理が進みますので割合は下がってくる傾向となりますので、このようなデータも指導事業場の選定について活用を図っていきたいと考えております。</p> <p>ではページをおめくりいただきまして、私からの最後のページとなります、11 ページをご覧ください。「迅速・適正な労災補償」についてです。</p> <p>滋賀労働局管内での、令和 6 年度の脳・心臓疾患に関する労災請求は 10 件、精神障害に関する労災請求が 43 件となっております。全国で見ますと、資料にはございませんが、脳・心臓疾患の労災請求は 1,030 件、対前年度比で 7 件の増加にとどまっておりますものの、一方で全国の精神障害に関する労災請求は 3,780 件、対前年度比で 205 件の増加となっておりまして、業務が原因で発症したのか否か等の調査などに時間を要することになりますことから、「複雑困難事案」とも呼んでおりますが、引き続き、これらの労災請求につきましても、迅速で公正な事務処理を行ってまいります。</p> <p>私からは以上となります。このあとは、職業安定部長からご説明をいたします。</p> <p>高雄職業安定部長 滋賀労働局職業安定部長の高雄と申します。日頃より当行政へのご理解・ご協力ありがとうございます。資料に沿ってご説明させていただき、着座にてよろしくお願ひいたします。</p>
--	--

	<p>それでは 13 ページの方を皆様開いていただいて、まずは雇用失業情勢の方から、あまり時間の持ち分がありませんので、端的にポイントだけお話しさせていただきます。初めに左下の一般的な有効求人倍率の表をご覧いただきまして、真ん中のオレンジの部分が一般的な有効求人倍率の推移になってございます。有効求人倍率は現状ですと 1.05 倍ということで、左の端が年度計の数字になっておりまして、こちらを見ていただくと大体全体的な各年度の動きを見ていただけるのですが、一旦コロナ渦で下がったところが令和 4 年度まで徐々に求人需要が上がりまして 1.13 倍まで行ったところではあるのですが、その後中国経済の減退ですとか物価高の影響等が出まして、徐々に求人需要も一定のレベル感まで落ち着いたところで 1.01 倍辺りを底としまして、徐々にここにきて少しずつ改善傾向になってきているのかなというところで、今 1.05 倍で落ち着いているというのが現状でございます。グラフの右上に目を移していただきまして、一般的な指標では 1.05 倍というところですが、先ほど局長の方からも説明させていただいておりますとおり、これはあくまで滋賀労働局で受理した求人に対する滋賀県内の求職者の数でありますし、実際に滋賀で働く、例えば TOTO さん等が求人を出された場合ですと、本社機能がある東京の方でカウントされてしまうので、実際の求人と求職者との間で若干ミスマッチが起こるので、実際に滋賀で働く場があって滋賀で働きたいという人の割合的には右上の就業地別有効求人倍率の方がどちらかと言うと実態に近いのかなと思っております。直近の数ですと 1.33 倍というところで、こちらの数字全国は 1.2 倍で、近畿の中でも一番高い有効求人倍率となってございますので、滋賀県内の求人需要について今は割と旺盛なのかなと我々としても認識しているところでございます。次に右下の方の産業別の方を見ていただきまして、割合的に言いますと、製造・情報通信が大きく減っているかなというところですが、要員としましては、先ほどお話しした物価高による資材自体の高騰ですか中国経済で一時期スマホの需要が高かった記憶があるがそちらが落ち込んだことに伴ってそこに関連する企業の取引市況自体が弱含んだところもあるのかなと見ているところです。雇用失業情勢につきましては以上でございます。</p> <p>次のページの職業紹介業務の充実強化に移らせていただきます。こちらは労働局とハローワークで重点的に取り組ませていただいている報告の一覧となってございます。右上の主要指標というのが、一般的に皆さんのがイメージしていただくハローワークでの職業紹介に伴ってくる最もベーシックな指標となっておりまして就職件数、充足数、そして雇用保険を受けて次の仕事を探されている方々に対して早期再就職の割合とい</p>
--	--

うのが、一番ずっと使われている指標です。それ以外に右下の重点指標は、一定程度厚生労働省の方で提示したものと当局で選んだものを組み合わせて当局で頑張っていこうねという指標でして、テーマ的には若年者ですか、氷河期世代等の年代別に設定した指標と、もう一点はテーマ別に設定した人手不足分野、生活保護受給者等について年間の目標を設定してそこに向かって PDCA を回して改善を図っていくという取り組みになってございます。

一番ベーシックの主要指標については、売り手市場という背景もあって、年々そもそも失業するという状況になってくる人が減っているところもあって、ハローワークの利用者も年々目に見えて減っておりまして、厳しい状況となっているのですけれども、下期はこちらから能動的に働きかけて来所してもらう来所勧奨をやりながら少しでも目標を達成できるように取り組んでいきたいと考えているところでございます。その他の個別指標につきましては、この後のページで順次ご説明させていただきたいと思います。

それでは次のページに移っていただきまして、15 ページですが、今どこの企業からも言われております人手不足に対する支援ということで、特に医療、福祉、介護のエッセンシャルワーカーのところと、2024 年問題に伴った運輸ですか、建設業の方々というところは、非常に人手不足の声が強いので、厚生労働省としても当然に問題意識を持っていまして、特に力を入れてやっていこうという共通意識になっています。各県の中に人材確保対策確保コーナーを設けていまして、滋賀ですとこの建物内のハローワーク大津の中に人材確保対策コーナーというのを設けさせていただいてそちらで特化して取組をさせていただいております。主だった取組といたしましては、そこを起点とした関係団体と協力しての企業訪問や職場見学ですか、後は面接会を開かせていただいたりですか、後は県内全部のハローワークと連携しての面接会の合同実施での PR ですか、その様な取組を少しずつ進めているところでございます。進捗状況としては、49.9% というところで、大体概ね想定通りかなと思っておりまして、下期も引き続きしっかりとやっていこうと考えているところでございます。

次のページに行っていただきまして、「4 子育て中の女性等の就職の支援」のところでございます。これは先ほど会長の方からもご説明いただいて、以前にもお母さんが市役所に来る申請の時に、一緒にこちらのサービスや情報も提供したら良いのでは無いかといった取り組みをやりながら、それとともに一般的な保活の前の保育所の点数を判断する前

に就職をしてポイントを稼いでしっかりとお子さんを保育園に行けるようになるタイミングを考えて、9月に県内全体で面接会を「就職フェア」と銘打って実施し、これを一番のメインの軸に置いて、それとともに草津や近江八幡に置いているマザーズコーナー等で個別に支援をしているというのが現在の取組になります。就職率としては 97.2%と目標自体は超えているので引き続き下期もしっかりとやっていきたいと考えているところでございます。

「5 新規学卒者等・フリーターへの就職支援」の若者向けの支援といたしましては、草津に新卒応援ハローワークを置いていまして、そこをハブにしまして一般的なハローワークでもそれぞれ若者向けの窓口を作り支援を行っています。特別な取組として主だったものとしては「滋賀ジョブフェア」という合同面接会を実施しまして、今年につきましては 70 社 174 人ということで、例年より来ていただいたので、この様なニーズがまだあるところはあり周知を頑張ればお越しいただける余地があるということで、今後も引き続きしっかりと周知しながら、ニーズがあるところについては我々としてもフォローしていきたいという風に考えているところでございます。

次のページに行っていただきまして、「6 障害者の就労促進」でございます。障害者につきましては、令和6年4月に法定雇用率が 2.5%に上がりまして、その後今年の4月に除外率が引き下げられ、また来年の7月に法定雇用率が上がるというところで、新たに対象となる企業ですか、大企業についてはまた一定の数雇用していただく必要がありますので、労働局でもマッチングをしながら、少しでも企業の苦労ですか障害者の社会進出を支援していきたいと考えていて、実雇用率自体は 2.66%と上がっているのですが、法定雇用率につきましては 54.1%と全国平均 46%よりは高いのですが、新たに参入された対象となる様な事業場が入ってきたところもありまして、ポイント自体は 5.1 ポイント低下しているところです。当局としては 6-1 調査というもので障害者雇用の状況を把握していますので、新たに入ってまだできていない企業については個別に訪問させていただいて必要なニーズを聞き取りながら、例えばはたくら等とも連携して、職域開拓のアドバイスをしながら、または面接会等の機会に積極的に参加していただくことの勧奨も踏まえて、少しでも障害者の方の雇用を進めてきたいと考えています。資料中の「精神・発達障害者しごとサポーター」のところの件数が今年 9 回 116 人で、昨年度が 10 回 242 人というところですが、これは出前を受けて出張するというパターンとハローワークに来ていただき集合形式でや

るパターン等もありまして、タイミングによって人数が減っていますが、11月現在ですと20回程度実施し、350人くらい利用していただいているところで、前年度とはあまり変わっていないところです。説明会等につきましては湖南地域で参加求職者が昨年度70人くらいでしたが、今年170人くらい来ていただいたので、少しは企業の方々にマッチングの機会を提供できているのかなと思いますので、下期も引き続きしっかりとやっていきたいと考えているところでございます。

次のページに移っていただきまして、「7 外国人に対する支援」というところでございます。外国人の就労支援というところは、人手不足というところで企業のニーズも非常に高いということは我々も重々感じているところでして、目標自体は当局で外国人の方の就職件数233件、51.1%というところで、目標自体達しているのですが、まだまだ企業のニーズにそこまで応えきれていないというところもあるので、こちらについては、近畿ブロック外国人留学生面接会を実施しまして、先月も滋賀県から4社程行っていただいたて、参加者も700人来ていただいたので、このようなところに企業の参加を促しながら、少しでも企業の外国人の方のニーズをフォローしていきたいと考えているところでございます。

「8 中高年世代の活躍支援」というところ、氷河期世代についてはなかなか難しい時代だったということで、引き続きしっかりと政府としてもバックアップしていこうというところで、こちらは専門の窓口を草津等に置いておりましてフォローして支援させていただいているところでです。今月ミドル世代の面接会も予定しておりますので、これらの機会を捉えながら氷河期世代の方にもフォローしてきたいと考えているところでございます。

駆け足で恐縮ですが、次のページに進んでいただきまして、「9 地方自治体との連携」というところでございます。ハローワーク・労働局だけではやれることに限界がありますし、地域ごとに、例えば湖南甲賀地域は外国人の方が多いですか、長浜地域では介護のニーズが高いですか、地域ごとに問題意識が違いますので、これをくみ取りながら行政として住民の方へのフォローができるように地域と協定を結びながら地域課題について一緒にやっていこうという取組を進めています。普段は一市と一労働局で協定を結んでいるのですが、長浜市と米原市は同じ経済生活圏、みんな一緒にやったほうが良いとの話になりまして、今年の9月に3者で雇用対策をやっていこうという協定を締結しました。具

	<p>体的取組はこれから話し合うところですが、特に若者ですとか女性ですか、先ほどお話しした介護等に両市とも興味を持っておりますので、そこについてはしっかりと新たな取り組みをやろうというところで、これから話し合っていくことを予定しています。</p> <p>一体的実施事業については通年のこれまでと引き続きこなしていただいておりますので、しっかりと進捗管理しながらやっていきたいというふうに考えているところでございます。</p> <p>また、ちょっと1ページ進んでいきまして、「10 リ・スキリングによる能力向上支援」のところで、こちらは後ほど委員の方からご質問をいただいていて、就職率がちょっと低くなっているところにつきまして、その時にご説明させていただこうかなと思いますが、正直実績が10ポイント程足りていないので、ここはしっかりと下期やらなければならぬというふうに認識しているところでございます。ただ、元々直近ですとどうしても利用者数自体が減っているところもあるので、売り手市場というところもあって、訓練に行かなくても就職できてしまうという背景もありまして訓練に行かずにそのまま就職してしまうという方も増えております。ただ、中には長い目で見たら訓練を利用していただいた方がご本人の長いキャリアアップについてはプラスになる方もいらっしゃるのかなというところもありますので、ハローワークにおけるキャリアコンサルティングの能力を高めながら、こういった訓練もツールのひとつとして職員も認識をして、場合によってはそちらの方に誘導するということも今後必要になってくるかなというところで内部の方でも訓練への誘導について職員への意識付けを最近しておりますので、こういったところも積極的に進めながら、訓練の出口支援を進めていきたいと考えているところでございます。</p> <p>安定行政につきましては、以上でございます。</p> <p>雇用環境・均等室の楠田でございます。</p> <p>日頃より雇用環境均等行政にご理解、ご協力いただき、誠にありがとうございます。</p> <p>私からは、雇用環境・均等室の取組についてご説明いたします。着座にて失礼いたします。</p> <p>資料は22ページをお願いいたします。まず、「1 最低賃金・賃金引上げに向けた支援」でございます。</p> <p>こちらにつきましては、局長のあいさつでも触れさせていただいてお</p>
--	--

りますが、賃上げを支援するために複数の助成金をパッケージという形で今年度は周知をいたしておりまして、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金をご利用いただけるようにということで、6月にはWEBでも説明会を開催させていただいたところでございます。

このパッケージにも含まれております、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本年度の申請状況を資料の方に載せておりますが、10月4日で一旦締切となっておりまして、338件とほぼ昨年度の同等の申請件数となっています。資料の方に活用事例を掲載しておりますが、ご質問もいただいておりましたが、従業員数人というような小規模な事業者からも申請をいただいているところでございます。

次に、真ん中の滋賀県働き方推進協議会の取組でございます。滋賀県内における賃上げの機運醸成等のために、本日ご出席の労使団体等を構成員とする協議会を開催し、こちらも局長のごあいさつで申し上げましたが、昨年2月に共同メッセージを発信し、本年2月には、共同メッセージに基づいた令和7年度の取組事項を決議いただいているところでです。その一環として、9月の「価格交渉促進月間」に合わせまして、連合の会長様や滋賀県や各団体にもご協力いただきまして、県内市町長あてに、労務費の適正な価格転嫁の必要性や国や県が実施する賃金引き上げのための支援策等について各市町内の企業への周知を依頼する要請書をお送りいたしております。なお、写真にもございます様に大津市につきましては訪問して手交させていただきました。

また、ダイハツ滋賀竜王工場も訪問しまして、価格転嫁等についてどのようにされているかという意見交換を実施させていただいております。

本協議会につきましては、本年度12月19日に担当者会議、また、代表者による本会議を2月10日に開催する予定としているところでございます。

次の23ページをお願いいたします。「2 非正規雇用労働者の待遇改善等」の取組でございます。

こちらにつきましては、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保、同一労働同一賃金にかかる法律ですけれども、こちらの履行確保に関する報告徴収は、上半期110社に実施しまして、右の表に書いてございますが199件の助言を行っております。うち不合理な待遇の禁止についての助言は32件となっております。

報告徴収の実施に当たりましては、監督署の定期監督等において、短時間労働者等の待遇等の状況についてチェックリストという形で企業か

	<p>ら情報提供を受けることにより、効率的に行うとともに、併せて支援策の周知を行うこと等により、企業の自主的な取組を促しているところでございます。</p> <p>下段の表につきましては、年収の壁に係る取組ということで、短時間労働者が厚生年金や健康保険の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して支援を行う、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）によって支援をさせていただいているところでございます。なお、こちらにつきましては令和7年7月より支援の拡充を目的として、新たに「短時間労働者労働時間延長支援コース」が設けられているところでございます。</p> <p>次のページをお願いいたします。24ページ、「3 女性活躍の推進」でございます。</p> <p>まず、均等関係法令に関する上半期の相談件数は1,982件ございまして、うち、男女雇用機会均等法に関する相談は189件、女性活躍推進法に関する相談件数は134件となっております。男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告収集は28件実施し、36件の助言を行っております。助言の主な内訳はハラスメント防止措置義務に関するものが多い状況となっております。また、同法に基づく労使の紛争解決援助は、4件実施しております。</p> <p>次に、女性活躍推進法についてですけれども、法に基づき男女の賃金の差異の情報公表が労働者数301人以上企業に義務化されておりますが、こちらは現在100%公表いただいているところでございます。法に基づく一般事業主行動計画策定・届出状況は資料のとおりでございますが、義務企業の届出が100%となるよう、引き続き指導を行ってまいります。また、えるばし認定につきましては、9月末現在の県内では2つ星6社、3つ星13社の計19社でございますが、現在非常に認定申請が増えておりまして、引き続き県内に認定企業が増えるよう認定制度の周知を行ってまいります。</p> <p>なお、女性活躍推進法につきましては、先の通常国会で改正法が成立いたしておりまして、令和8年4月1日より、「男女間の賃金の差異」の情報公表義務が、従業員101人以上の企業に拡大し、さらに、「女性管理職比率」の情報公表も義務となってまいりますので、下半期には、法改正の周知を行ってまいります。</p> <p>続いて次の25ページをお願いいたします。「4 仕事と育児・介護の両立支援」の取組です。</p>
--	---

	<p>育児・介護休業法につきましては、本年4月及び10月と順次改正法が施行されたことから、昨年度に引き続き周知を行ってまいりました。相談件数は、法改正の影響もございまして、上半期は1,016件と、前年度からほぼ倍増しているところでございます。法の履行確保に関する報告徴収は54件実施し、改正法に基づく事項を中心に118件の助言を行っております。</p> <p>次に次世代育成支援対策推進法につきましても、こちらも4月より改正法が施行されたことから引き続き周知を行ってまいりました。法に基づく一般事業主行動計画策定・届出状況は、資料のとおりでございまして、女性活躍推進法と同様に義務企業の届出が100%となるよう、引き続き指導を行ってまいります。くるみん認定につきましては、9月末現在、県内企業のプラチナくるみん認定は9社、くるみん認定は97社となっております。こちらもえるぼし同様に認定申請が増加傾向にございます。引き続き、県内に認定企業が増えるよう認定制度を周知してまいります。</p> <p>また、右の表に仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む中小企業に支援を行う両立支援等助成金の支給状況について掲載をさせていただいております。</p> <p>続きまして26ページ、「5 ハラスメント防止対策」についてでございます。</p> <p>上半期に、雇用環境・均等室及び局・各監督署に設置をしております総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は474件。このうちパワーハラスメントに関する相談件数は358件と依然高止まりしている状況でございます。</p> <p>ハラスメント防止対策の履行確保に関する報告徴収・報告請求の実施件数は上半期86件で、54件の助言を行っています。また、パワーハラスメントに関する紛争解決の援助は、12件、うち2件は調停を実施しております。</p> <p>なお、労働施策総合推進法等が改正されまして、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントいわゆる就活セクハラ防止対策が、来年10月1日より事業主に義務付けられる予定となっていることから、下半期は改正法の周知にも取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>続きまして27ページ、「6 多様な働き方、働き方・休み方改革」でございます。</p> <p>企業における働き方・休み方の改善に向けた取組を支援することを目</p>
--	--

	<p>的として働き方・休み方改善コンサルタントという者がおりまして、個別企業に訪問し、上半期は 51 件訪問し具体的に改善プランを提示して改善の取組を促しているところでございます。また、生産性を高めながら労働時間の削減に取り組む中小企業事業者を助成する「働き方改革推進支援助成金」の申請状況は右側の表に掲載させていただいているとおりでございます。</p> <p>ワークショップの開催でございますが、労働基準部長からのご説明と重なる部分もございますが、参加する企業同士が意見を出し合い情報交換の場となるワークショップを、働き方改革をテーマに1回、先ほどご説明もありました+safe と連携してカスタマーハラスメントをテーマに1回開催しております。</p> <p>次にフリーランス・事業者間取引適正化等法についてでございます。昨年の 11 月から法が施行されまして、法の履行確保のための調査を、上半期 15 件実施いたしまして、ハラスメント対策に係る体制整備義務に関する助言を 10 件行っているところでございます。</p> <p>最後に、28 ページをお願いいたします。「7 個別労働関係紛争の解決援助」の取組でございます。</p> <p>総合労働相談コーナーで受けた労働相談は、上半期 8,106 件、うち、民事上の個別労働相談件数は 2,135 件です。うち「いじめ・嫌がらせ」の相談が 532 件で最多となっており、パワハラと同様依然高止まりしている状況でございます。個別労働紛争解決促進法に基づき民事上の個別労働紛争の解決制度である助言・指導の申出件数は、上半期は 127 件、あっせんの申請件数は 28 件となっております。</p> <p>引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでまいります。</p> <p>私からの説明は以上でございます。</p> <p>杉山総務部長 総務部長の杉山です。</p> <p>平素より滋賀労働局の行政運営に多大なるご理解ご協力を賜りこの場を借りて感謝申しあげます。</p> <p>私は、先ほど雇用環境・均等室長からも一部説明がございましたが、昨年 11 月 1 日から「フリーランス」として従事する事業者の方が「労働者災害補償保険法」の「特別加入制度」の対象となっておりますので、説明いたします。以下着座にて説明いたします。</p> <p>資料は、最後の 30 ページをご覧ください。まず最初に、労災保険特別加入制度の概要について説明いたします。</p>
--	---

	<p>労災保険につきましては事業場に雇用される労働者を対象としておりますが、規模の小さい中小企業、労働者を雇用しない一人親方といった形態の事業主の場合、通常は労働者が担う業務を事業主自らが行っていることも想定されるところです。そのような事業主が、労働者と同じ業務を行っていた時ですとか、通勤途中に災害に遭い、負傷し、死亡した場合においても、労働者と同水準の補償を受けられるために設けられたのが労災保険特別加入制度となります。また、労働者に対する労災保険のような強制保険ではなくて、申請を行うことで加入できる任意の保険制度になっているところでございます。</p> <p>なお、特別加入の対象者は、第1種から3種までございまして、第1種特別加入者は、労働者を雇用する中小事業主、第2種特別加入者は事業主自らが就業している所謂一人親方ですか特定作業従事者ですね。最後の第3種特別加入者につきましては海外派遣者となっておりますけれども、事業主を対象とするのは1種及び2種の特別加入者となっているところでございます。</p> <p>これまでも、フリーランス事業者等、いわゆる個人事業主に対する労災の特別加入制度においては、個人タクシーや貨物運送などに従事する者は「旅客・貨物運送業」、また大工や左官などに従事する一人親方は「建設業」として当初から対象となってございます。</p> <p>また、最近ではいわゆるウーバーイーツなど自転車やバイクによる宅配は「運送業」として、順次、適用業種を拡充しております、現在では特定フリーランス事業を含めて22業種が適用対象となっております。その他「アニメ制作」、「IT業務」、「タレント・俳優といった芸能関係業務」に従事する特別加入者については「特定作業従事者」として、特別加入が認められているところでございます。</p> <p>そのような中で、令和6年11月1日に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されておりまして、業務委託事業者から業務委託を受けて行う特定受託事業が「特定フリーランス事業」とされたところでありますので、フリーランス事業者の就業環境整備の一環として、特別加入制度が拡充されたところでございます。</p> <p>なお、「特定フリーランス事業」においては、今まで特別加入制度が適用されていなかった「フリーランス」事業者を想定しているところでございますが、すでに対象となっている業種と重複しない限り、対象業種は限定されませんが、一方で、業務の形態に条件が付されておりまして、「企業や業務を行う個人業者といった企業等から業務委託を受けて行うフリーランスである」ことが前提となっているところであります。</p> <p>したがいまして、一般家庭など消費者からの業務委託を専門に行うフリーランス事業者の場合は、現行制度上、特別加入の対象にはならないこ</p>
--	---

	<p>とになります。</p> <p>次に、特別加入手続きについて説明いたします。</p> <p>手続きにつきましては、資料にも記載のとおりフリーランス事業者が直接労働基準監督署で手続きすることはできず、管轄する都道府県労働局長から「特定フリーランス事業の特別加入手続きを行う承認」を受けた団体である「特別加入団体」を通じて手続きを行っていただくことになります。</p> <p>なお、「特定フリーランス事業」の承認を受けた特別加入団体は、現在、北海道と愛知県に1つずつ、東京都内に5つの合計7団体とごく少数であります。どの団体においても全国どの地域から申し込みを受け付けておりますので、居住地や活動地域に関わらず、手続きすることが可能となっております。</p> <p>以上、ただいま説明した制度の詳細につきましては、厚生労働省ホームページに掲載しております、滋賀労働局ホームページの労働保険のサイトからもご覧いただくことが可能となっております。また、資料に掲示しています周知リーフレットや、特別加入手続きのパンフレットを労働局・各労働基準監督署に配置し相談対応に活用している他、担当部署である総務部労働保険徴収室では、特別加入などの業務を行う労働保険事務組合の担当者研修会などの機会を活用して制度の周知を図っているところであります。</p> <p>私からの説明は以上となります。</p> <p>坂田会長 それでは、労働局からの説明事項について、審議したいと思います。まず、お手元の附属資料2「第53回滋賀地方労働審議会資料に係る事前質問・意見」にありますように、13のご質問やご意見が提出されています。</p> <p>本日は、行政ごとに、提出されたご質問等を事務局から代読させていただき、質問された委員から補足等があれば発言いただいた上で、担当部署から回答させていただくこととします。</p> <p>まず、労働基準行政の取組への質問等について、事務局から代読いたします。</p> <p>今村雇用環境改善・均等推進管理官 それでは、事務局より労働基準行政の取組へのご質問ご意見について代読いたします。</p> <p>まず4ページ「最低賃金の適切な運営」について、相澤委員から、最</p>
--	---

	<p>低賃金の履行確保を目的とした重点監督に実施について、中小・小規模企業においては、末端まで周知が出来ていないのか、その企業の感度の問題なのかということもあるが、11企業が知らないということについて是正はどの様な手段・方法でされておりますか、というご質問をいただいております。</p> <p>また、本日欠席の五坪委員から、最低賃金の履行確保を目的とした重点監督の実施の中で令和6年度の実施事業場数は過去にも実施した事業所と同じでしょうか。その場合、違反事業場については過去も違反がありましたか、とのご質問をいただいております。</p> <p>続きまして、5ページ「長時間労働の抑制に向けた取組」について兵頭委員から、長時間労働の監督指導の実施で、過去に労災請求が行われた事業場を選定するほか、時間外労働が月80時間を超えていると考えられる事業場とありますが、どのように選定していますか、とご質問をいただいております。</p> <p>また、五坪委員から、違反事業場数が83.9%と高い状態で、対象の事業主は違反だと認識しているのですか。認識している場合、守れない理由等はあるのですか。守れない理由を是正する対策が必要で今後も繰り返す可能性があると感じます、とのご質問ご意見をいただいております。</p> <p>続きまして、8ページ「第14次労働災害防止推進計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」について、相澤委員から、各企業も徐々に定年延長を実施する中にあって、労災防止の観点は必須項目だと思います。その一つに転倒災害につきましては、非常に良い視点だと思いました。製造現場だけで起こるものではないので、今後も曜日や時間を変えて継続セミナーを開催し、各企業向けといったところへの周知含み展開頂きたい、とのご意見をいただき、続く9ページについても、熱中症は特に昨今の問題となっている中にあって、工場の内外・事務所含めあらゆる面で防止策が必要となると思います。法律も変わり「もの、インフラで防止の周知」や、各企業、特に中小・小規模への直接的な防止指導も必要だと思います、とのご意見をいただいております。</p> <p>労働基準行政の取組に関しましては以上です。</p>
--	---

坂田会長	<p>ご質問ご意見ありました相澤委員、兵頭委員から、補足のご意見ご質問等ございますでしょうか。</p> <p>それでは、労働局から回答お願いします。</p>
青木労働基準部長	<p>労働基準部長の青木でございます。私の方から回答させていただきます。</p> <p>まず1点目のご質問ですけれども、こちらについては、監督署が行います監督指導時に、法令違反の是正を「是正勧告書」という文書を交付しまして、併せて最低賃金の周知も行いながら、是正を図らせております。</p> <p>最低賃金額未満の法令違反があった事業場には、取組としまして、その後5年間、最低賃金の改正の都度、リーフレット等を郵送しまして、再度の違反を生じさせないよう最低賃金額の周知を図っているところでございます。</p> <p>ご指摘いただいたとおり、周知が必ずしも100%できているとは言えない状況でございますので、引き続き効果的な周知・広報に努めてまいります。</p> <p>1点目の回答については以上となります。</p> <p>それから2点目のご質問ですけれども、こちらについては、監督対象事業場というは、当年度の最低賃金改正に先立って実施をしている「最低賃金に関する基礎調査」という賃金調査の結果の中から、いくつかポイントがあるのですけれども、一つ目が「最低賃金額未満の労働者が高い比率の業種」ですとか、次のポイントが「当年度の改正によって影響を受ける労働者が高い比率の業種」、もう一つ「過去の監督指導実績から違反率が高い業種ですとか地域等」によって絞り込みをかけて選定をしているという状況にございます。</p> <p>したがいまして、過去に実施した事業場が毎年対象となることはないにしましても、数年空けまして対象となることもあります。また、過去に違反があって今回もまた違反があった、ということもあります。</p> <p>「繰り返しの違反」を防止するために、違反が認められた事業場に対しては、先ほどの取組みとも同じようなことになりますけれども、その後5年間、最低賃金改正の都度、改正額の周知文書を送付し、繰り返し違反の防止の周知・啓発を行っております。</p> <p>以上が2点目の回答です。</p>

	<p>続いて3点目の質問にまいります。80時間を超えていると考えられる事業場ところですけれども、まずは、過去に過労死等による労災請求が行われた事業場につきましては、労働基準監督署が行う当該事業場への調査の中で労働時間に関する資料を確認しておりますので、対象として選定しております。</p> <p>お尋ねいただきました「考えられる事業場」というところですけれども、これについては、県内3か所ございます労働基準監督署に寄せられる投書ですとか相談、あとは厚生労働本省が行っておりますメール相談窓口ですとか、同じく厚生労働本省が行っているインターネット監視の情報、例えばブラック企業といったキーワードで監視を行っているのですけれども、そういう情報ですとか、あとは過去に労働基準監督署が行った監督指導における状況など、そういう様々な各種情報の中から、時間外や休日労働が1か月当たり80時間を超えていることが考えられる事業場を選定して、監督指導を実施しているというふうになっております。</p> <p>続きまして4点目のご質問についてでございます。違反率が高い状態についてですけれども、長時間労働による過労死等事案に係る労災請求が行われた事業場ですとか、把握した各種情報等から長時間労働が疑われる事業場を選定しておりますので、自ずと高い違反率になってしまいうといふ訳なのですけれども、法違反に至った事情や理由については、事業場ごとにそれぞれ確認しておりますが、例えば、法制度を正しく理解できていない場合ですとか、他律的要因、例として、受注量の増加、退職労働者の発生、機械トラブルの発生などが影響していることが考えられる場合など、多岐にわたっております。</p> <p>法違反に至った根本的な原因の改善を併せて進めた上で、法違反を改善し、是正された状態が定着するよう配慮をいたしております。</p> <p>法違反が発生している具体的な事情として2つありますけれども、1点目は「長時間労働に関する法違反の場合」です。法違反に至った理由として、先ほど申し上げた受注量の増加、退職労働者の発生、機械トラブルの発生などが挙げられます。この場合、取引会社と受注量や納期の調整を進めていただくとか、人材の再配置や増員を図っていただく、後は業務の多能工化・効率化を進めていただくなどの対策を進めることにより改善を図っていただくことが必要と考えております。</p> <p>2点目は、「賃金不払いに関する法違反の場合」です。法違反に至った理由として、経営の悪化などが挙げられるところでございます。このような場合では、会社の資金繰りが改善されなければは是正が図られない状況となりまして、一部には、一向に法違反の是正が図られないという</p>
--	---

事案も認められるところでもございます。指摘した法違反が是正されないような事案で、重大・悪質と判断される事案につきましては、司法処理の方に移行するというそういう対応も行っております。

ここまでが4点目でございます。

続いて5点目のご質問についてであります。就労者の高齢化が進み、転倒災害防止は喫緊の課題となっております。これまでも災害発生事業場への個別訪問、啓発リーフレットの作成、一方で好事例収集など様々な取組を行いまして、労働局や監督署でも繰り返しセミナーを開催してまいりました。

それでも災害が高止まりしている状況にありますことから、今回は災害を細かく分析し、発生状況が顕著なシニア女性にスポットを当てたセミナーを開催したところであります。

全国の労働局の中でもこういった打ち出し方をしたのは初めての取組であることと、また中災防から講師を招くことで、講演中のエクササイズを実践する場面があったということなどもありまして、マスコミ等を通じて広く啓発したいことなどから、参考型にこだわった開催ということで大津の方で開催させていただきました。会場が大津であったにもかかわらず、県北部からも多く出席をいただきまして、今後は、オンラインの開催等も検討しまして、また、開催場所や曜日、時間帯等も変えながら、一人でも多くの方にご出席いただけるようセミナーを開催してまいりたいというふうに考えております。

来年4月からは労働安全衛生法の改正によりまして、高年齢労働者の安全衛生対策について明文化されます。これに先立って来年1月に開催予定の労働局で行います「労働行政説明会」、これはオンラインのセミナーで500名まで募集をしているところですけれども、既に滋賀労働局のホームページの方で開催の告知を行っております。1月16日金曜日に開催されますので、そういう機会の中でも改正内容をご説明させていただきますが、それ以外にも今後あらゆる機会を捉えて周知に努めてまいりたいと考えております。

最後6番目、私からの最後の回答になりますけれども、熱中症の関係についてです。

熱中症による労働災害は、全国的には「建設業」で最も多く発生しておりますが、滋賀県内における過去10年間の発生状況を見ますと、建設業では無く「製造業」が最も多く発生をしております。

工場内や事務所など、熱中症に関する関心が低い業種・場所におきましても、熱中症対策の必要性や一方で後遺症の怖さなどを周知啓発して

	<p>いかなければならぬと考えております。</p> <p>事業場に個別指導でまいりますと、水分・塩分などの備え付け、エアコンの設置等は一定程度あるものの、例えば作業場から離れた場所に設置されていると利用率が低かったりしてしまいますので、労働者の声を聞きながら、必要な場所に必要なものを設けるよう指導してまいりたいと思っております。</p> <p>また、個別指導を行う事業場の選定に当たりましては、事前に様々な情報を収集した上で、労働災害防止団体に加入していない事業場など、情報が行き届いていないというふうに思われる中小零細事業場に積極的に指導してまいりたいと思っております。</p> <p>私からは以上となります。ありがとうございました。</p> <p>坂田会長 質問された2人の委員は、ただいまの回答でよろしいでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>続いて、職業安定行政の取組への質問等について、事務局から代読をお願いします。</p> <p>今村雇用環境改善・均等推進管理官 はい、それでは職業安定行政の取組へのご質問ご意見を代読いたします。</p> <p>13ページ「雇用失業情勢」について、兵頭委員から、県内の正社員有効求人倍率の低さに驚きます。非正規ばかり雇用しようとしているのでしょうか。あるいはハローワーク以外で求人募集をおこなう事業所が増えているのでしょうか。分析と対策を聞かせていただきたいと思います。額面通り受け取るなら県内の人材流出が危惧されます、とのご質問ご意見をいただきております。</p> <p>18ページ「外国人に対する支援」について、兵頭委員から、すでに外国人労働者なくして成り立たない事業所が増えていることは明白です。就職支援にとどまらず、その後も長く滋賀で暮らし続けていけるよう、就職後の丁寧な支援、雇用主への雇用改善指導などを継続、充実していただきたい、とのご意見をいただきております。</p> <p>続きまして 20ページ「リ・スキリングによる能力向上支援」について、石井委員から、公的職業訓練の終了3か月後の就職率の目標値が</p>
--	---

	<p>74.1%であったのに対し、実績は 64%にとどまっていました。実績が目標に対して低くとどまつた背景について、どのように分析されているか、また、どのような対策が検討されているかお聞かせ下さい、とのご質問をいただいております。</p> <p>職業安定行政の取組に関しましては以上です。</p> <p>坂田会長 質問がありました兵頭委員、そして石井委員、補足されることなどは、ございますでしょうか。</p> <p>それでは、労働局から回答をお願いします。</p> <p>高雄職業安定部長 職業安定部長の高雄がお答えさせていただきます。</p> <p>1点目につきましては、雇用失業情勢で有効求人倍率の正社員のところがわりあい低くて正社員になりたくてもなれないのではないかとの懸念かなと思いますが、先ほど 13 ページの右上の方の表で就業地別有効求人倍率をご説明させていただきましたが、元々の表面上の数字は確かに 0.81 で求職者が希望するだけの正社員の数が無い感じになっているのですが、就業地別に置き換えて確認をすると、現在 1.02 倍という正社員の求人がございまして、全国がちょうど 1 倍ですので、それよりも上回って、正社員の求人数として滋賀県内では担保されているところですので、現状ですと 1 対 1 の関係性であれば、一応希望すれば皆さん正社員になれる土壤にはなっているので、我々とはしましては、こういう状況にあることに満足せずに、しっかりと希望される方に正社員になつていただくようにフォローしていくかなければいけないという様に、認識しているところでございます。</p> <p>ここについては以上です。</p> <p>次の外国人に対する支援というところでございますけれども、外国人労働者の場合、生活支援までいくと我々の行政としては難しいところがあるのですが、一応の支援策としては日本語教育的なところは滋賀労働局というよりは厚生労働省の方でやっておりまして、厚生労働省が日本国際協力センターに委託する形で、外国人就労定着事業というもので仕事のための日本語講座を実施しております。滋賀県内では甲賀等のエリアで使われているのですが、日本語の読み書きだけでなく、求職活動での言い回し等につきましてもそちらの方でフォローしていただいていて、非常に好評であるので、先日そこの担当者ともお話ししましたが、</p>
--	--

是非周知を協力して欲しいということで、ハローワークでも積極的に周知させていただいている、昨年度は125人くらい県内の利用者の方がいらっしゃいます。今年度61人くらいが9月末現在で大体同じくらいの人数の方に使っていただいている。こちらは引き続き積極的に周知して、懸念がある方にはバックアップしたいと考えております。

雇用主への働く人たちの環境整備として、改善指導はハローワークから事業所訪問をして行っておりまして、今年度については10月末現在で150弱くらいの事業所に実施というところになっております。その際に、指導する中で、やり方がわからないという事業主の方も中にはいらっしゃいますので、最近になって外国人の方を雇って正直周りの労働者の方がどう対応して良いか分からぬ場合については、外国人雇用管理アドバイザーを現状は社会保険労務士の方にお願いをしてまして、そちらの方に必要によってはフォローしていただいて、働く場の環境整備について助言いただくということを行っています。今年度については現状のところ10社くらいに行っていただいているので、こういったところも使えることを積極的に周知しながら外国人雇用をフォローしていきたいと考えています。

次にリ・スキリングですけれども、先ほどの説明の際もご質問をいたしていることを認識していたので申し訳ないというところもあったのですが、先ほども触れましたが、近年非常に人手不足により売手市場であるというところで、時間を掛けずに、能力を向上しなくても働きたければ働けるというところが、まず土壌としてございまして、職業訓練の受講者数が滋賀に限らず全国的に減っているというのが実情でございます。

昨年度も滋賀県内でやりたかった講座が、集まらずに定員が割れてしまって、開講できないというところもありましたが、まずは入口のところが無いと受けたくても受けられない人も出てきてしまうし、これが一番ネックであると考えています。ですので、まずはここをしっかりとしようと労働局の中での認識共有をしまして入口の方の支援を頑張っていたというのが現状となっています。数字的に、入口のところにつきましては、公共職業訓練の受講者数は全国的にも減ってはいるのですが、9月末時点では、全国で5%くらい利用者が減っている中で、滋賀県内はどうにか2%弱くらいのところで収まっています。求職者支援訓練のところも、これは雇用保険を受けられない方が受ける訓練ですが、全国が0.2%減の中、滋賀県内は5%くらい利用者が増えておりまして、入口の方は頑張ったところもあって少しどうにかできていると思いますが、お

	<p>つしやられるように出口の方は、当然保険料を使っていただいているところもあるので重要なのは当然ですが、一応定型的にはやるのは当然になっておりまして、退職する 1 ヶ月前くらいから職業相談をしてバックアップするということになっているのですが、それに加えて、もう少ししっかりやろうということで、訓練終わられてから 1 ヶ月以内の方で就職されていない方についても、下期についてはハローワークからアプローチをして必要に応じて就職の情報を流していくことを考えているところでございます。</p>
	<p>私からは以上です。</p>
坂田会長	<p>お二人はご意見如何でしょうか。ただ今の回答でよろしいでしょうか。</p>
兵頭委員	<p>話は変わのですが、これに載っている数字を全て信用して私たちは質問等をさせていただいている中で、先日の墨田ハローワークの件がありましたので、是非、滋賀労働局でも安心安全で捏造しないよう、環境づくりをよろしくお願いします。</p>
高雄職業安定部長	<p>適正に取り組んでいただけるように、労働局内でもしっかりと意識共有して進めさせていただきたいと思います。</p>
坂田会長	<p>よろしいでしょうか。続いて、雇用環境・均等行政の取組への質問等について、事務局から代読をお願いいたします。</p>
今村雇用環境改善・均等推進管理官	<p>それでは、雇用環境・均等行政の取組へのご質問ご意見を代読いたします。</p>
	<p>まず、22 ページ「最低賃金、賃金引上げに向けた支援」について、松田委員から、業務改善助成金の申請状況について、この助成金に限った話ではなく、一般的な話として、規模の小さい事業者の方は申請手続きが煩雑で申請していないという話を耳にします。そこで、業務改善助成金、可能なら賃上げ支援助成金パッケージに含まれる他の助成金も、につきまして、規模別の企業数と申請件数がもし分かるようでしたら、ご教示ください、とのご質問をいただいております。</p>
	<p>続いて、23 ページ「非正規雇用労働者の待遇改善」について、兵頭委員から、「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりの助成金利用による成果はどのようなものがありますか。正規雇用へのステッ</p>

	<p>アップにつながっているのでしょうか、単に労働時間を延長するに留まっているのでしょうか、とのご質問をいただいております。</p> <p>続いて、25 ページ「仕事と育児・介護の両立支援」について、兵頭委員から、育休中等業務代替支援は昨年度から始まったように記憶していますが支給決定数が少ないので、周知されていないのでしょうか、要件にみあう事業場が少ないのでしょうか。良い制度に思えるので、なぜ利用されないので分析をお聞きしたい、とのご質問をいただいております。</p> <p>続いて、27 ページ「多様な働き方、働き方・休み方対策」について、石井委員から、昨年のフリーランス法の施行にともない、調査を実施するとともに、助言を行ったとのことですが、企業・フリーランスどちらの立場からどのような内容の相談がもちかけられ、その結果どのような課題が明らかになってきているのかお聞かせ下さい、とのご質問をいただいております。</p> <p>雇用環境・均等行政の取組に関しましては、以上です。</p>
坂田会長	<p>質問されました松田委員、兵頭委員、石井委員から、補足されることなどは、ございますでしょうか。</p> <p>それでは、労働局から回答をお願いします。</p>
楠田雇用環境・均等室長	<p>雇用環境・均等室からです。</p> <p>まず、令和7年度の業務改善助成金の 338 件の申請中ですね、176 件が 20 人未満の小規模な事業場からの申請となっております。また、働き方改革推進支援助成金につきましては、31 件中 23 件が 20 人未満の小規模事業者ということで、元々両方とも中小企業を対象とした助成金でもございますので、規模の小さい事業場にも申請をいただいております。今後とも小規模事業者から申請をいただけるよう、丁寧な対応を行ってまいります。</p>
高雄職業安定部長	<p>キャリアアップ助成金（賃金規程等改定コース）というものも賃上げメニューの中に入っております、そちらについては、今年度の 11 月時点 49 件、50 人以下が 37 件、50 人以上が 12 件というところです、どちらかというと小規模の方が使っていただいているという認識です。</p>

	<p>それ以外で人材開発支援助成金というものがございまして、こちらについては、今年の4月から10月までの時点で212件というところで、20人以上の企業が56件というところですので4分の1くらいです。どちらかというと小規模なところが使っていたいというイメージがあるのが正直なところでございます。</p> <p>10番についてですが、「年収の壁」のところの正規雇用へのステップアップにというところですけれども、キャリアアップ助成金について正社員化コースというものがございまして、そちらが正社員に進んでいただくためのステップアップを支援するというところになっていまして、そちらの件数が去年が500件ちょっとありまして、今年が既に10月時点で450件くらい出ておりまして、昨年より伸びているところでございます。その中で、委員が認識されている様な、パートの方が時間を延ばすところのバックアップで社会保険適用コースとか短時間労働者労働時間延長支援コースというのがあるのですが、そちらについては、この10月までの半年間で約100件くらいですので、正社員化コースの方が圧倒的に利用率が高いので、どちらかというと企業も残ってもらいたいというところと、しっかり働いていただいて企業を盛り上げて欲しいという気持ちが強いので、どちらかというと、できれば正社員でいて欲しいとのイメージが強いと思いますので、そのご懸念は大丈夫かなと認識しているところです。</p> <p>12番のところでございますけれども、この育休中等業務代替支援コースにつきましては、対象者が令和6年1月以降から育児休業を取ってですね、復職後に一定の期間が経過してから申請が可能になるというものでございますので、まだ今年度前半は申請対象となるケースが少なかつたのですけれども、現在申請が増えている傾向でございまして、今後とも増加してくるかなというふうに考えております。</p> <p>それ以前は、資料の方に「育児休業等支援コース」というものがありまして、その中で同様な助成をしておりましたので、こちらの件数にも実際には含まれているところでございます。</p> <p>この助成金につきましては、社労士会の研修等でも説明を行う等周知を図つておりますが、実際、企業訪問の際にもご案内をさせていただいておりますが、企業によっては業務代替者を新規雇用せずに、他の社員で業務をカバーしてやっておりますとおっしゃるところも結構ございまして、そういうところは申請が必要ないというケースもあるところでございます。以上でございます。</p>
--	---

	<p>続きましてですね、13番のフリーランスに関するご質問でございますけれども、法施行後当局には、企業からは契約の明示に関する相談、フリーランスの方からはハラスメントに関する相談が寄せられているところでございます。法に基づく調査につきましてはですね、資料にも記載しておりましたが、ハラスメントに関する助言というものを行っているところです。昨年施行されたばかりの法律でもございますので、まだ十分に理解されていないとか、対応が追い付いていないという課題があるものと考えておりますので、引き続き企業に対して法の周知啓発を行うとともに、調査により適切な助言を行ってまいります。以上でございます。</p>
坂田会長	お三人の委員、以上でよろしいでしょうか。
松田委員	<p>色々調べていただきありがとうございました。</p> <p>私の10番目の質問ですけれども、規模別の企業数をお尋ねしているかと思います。というのは、勝手なイメージで小さいところの方が企業数が多いようなイメージをしていまして、企業数に比して申請件数がどうなのかというのを考える必要があるのだろうという意図でもさせていただいている。もし分かれば、その辺りも加味した上で業務の内容を考えていただけだと、もっと幸いです。</p> <p>以上です。</p>
坂田会長	さすがに手元にありますか。
楠田雇用環境・均等室長	数字は手元にありません。
高雄職業安定部長	<p>委員のおっしゃるとおり、大企業の方が当然数が少ないので、全体のウエイト的にはどうなんだと言われると、ちょっとすいません、可能性は確かに大企業の方が結果的に多い可能性はゼロではないので、その辺りは当局でも目標の確認をしてみて、小さいところに行き渡っていないようであれば、そちらの方への周知を頑張ろうというふうに考えているところで、すいません。</p>
坂田会長	よろしいでしょうか。
	それでは、事前にいただいたご質問・ご意見とそれへの回答は以上となります。

	<p>この後は、皆様からご自由にご意見・ご質問などありましたら、ご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。</p>
石井委員	<p>10 ページの労働災害の発生状況の、まず表の読み方なのですが、これは年度で考えたらよろしいのでしょうか。それとも 1 月から 12 月というふうに考えてよろしいのでしょうか。</p>
青木労働基準部長	<p>はい、ご質問ありがとうございます。</p> <p>これにつきましては、全て災害件数につきましては、年度では無く暦年で集計をしております。</p>
石井委員	<p>ありがとうございます。</p> <p>暦年だとしますと、今年はこの 959 を 3 で割って 4 を掛けるという見積となると考えてよろしいということでしょうか。</p>
青木労働基準部長	そういうことですね。
石井委員	<p>そうすると、例年より少し低めになるのかなどの印象を持っているのですが、減少傾向にある要因ですとか。</p> <p>今、私スマホで単純に計算したところ、昨年と比べて 200 件くらい少ないのかなどの印象を持っているのですけれども、管内で大きく減った、減りそうな要因は何かございますでしょうか。</p>
青木労働基準部長	健康安全課長の方から回答させていただきます。
杵谷健康安全課長	<p>健康安全課長の杵谷でございます。</p> <p>今の部長の回答を訂正させていただきたいと思うのですが、3 で割つて 4 倍ではなく、実は災害の発生の時点では無くて、労働者死傷病報告というものをいただいてそれを集計するのですけれども、その報告が 1、2 ヶ月遅れて出てくるというところで、集計はこの 12 月末までの災害なのですが、来年 3 月末まで報告を待つという形になりまして、年が明けてから結構パラパラと報告が出てくるというところで、もう少し数字は上がりますので、下がってはおらず、横ばいというのが現状でございます。</p>
坂田会長	大崎委員、どうぞ。
大崎委員	22 ページの最低賃金、賃金引上げに向けた支援についての意見です。

	<p>私は 1400 程度の小規模事業者が会員となっている商工会議所から来ておりますが、これとは別に滋賀県には滋賀県中小企業団体中央会等の団体があり、その職員が業務改善助成金の申請について、いつもいただいているチラシ等を読み込んで申請書の作成等の指導を行っているのですが、分かりにくい制度であることから苦労しており、滋賀県内で 5 億 3 千万円という実績があるにもかかわらず、小規模事業者が十分に活用するに至っていないと思われます。</p> <p>そこで、具体的な事例について一事例でも構いません。申請に当たって準備する書類がどれとどれで、どの様な負担を行えば設備の導入に当たって業務改善助成金を使用できるのか、簡単なチラシでも構いませんので、作成をお願いしたいと思います。</p> <p>この様な取組を行っていただけだと、制度がより広がっていくかなと思います。</p>
楠田雇用環境・均等 室長	<p>ありがとうございます。</p> <p>いわゆる、ケース事例みたいなものを選定して資料を作成する等、周知方法につきまして私たちの方で工夫していきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。</p>
坂田会長	<p>では続きまして、相澤委員。</p>
相澤委員	<p>はい、色々なご質問に対しご説明ありがとうございました。</p> <p>ちょっと遡りますが、過去違反をされている企業が再発された場合や、違反が発見されたときなど、5年間の指導とか PR とか資料をお送りしているということの説明があったと思いますが、送るだけになつてしまつてやるのか、もっと言えば、また繰り返されている企業というのは何かそれができない理由があったり、企業の体質というよりは何かまた違う理由があつたりするのかと私の中では思っています。そういう理由等までは聞いたりするようなことを労働局としてはされているのでしょうか。</p> <p>5年間同じ様な行動をされているだけであれば、それもどうなのかなと思いましたので、聞かせていただきたいです。</p>
足立賃金室長	<p>はい、賃金室 足立といいます。</p> <p>最低賃金未満の支払いをしていた、つまり法違反があつたところについては、その背景の理由というところまで確認はしています。その中には、景気が上がっていないからとか色々な理由がありますが、背景は把握しております。</p>

	<p>ただ、背景の改善というところまでは、なかなか労働行政で及ばないところもありますし、我々でアドバイスなり助言できる範囲ではさせていただいているところなのですが、取引先との関係の問題やお客様との関係の問題等及ばないところがあるのも事実ですが、把握はしできる限りの指導や助言はさせていただいております。</p>
相澤委員	<p>はい、ありがとうございます。</p> <p>5年間していますよということだけ聞いてしまっていたので、そういうところにまで話を切り込まっているのかが聞きたかったので、理解いたしました。ありがとうございます。</p>
青木労働基準部長	<p>少し補足させていただくと、最低賃金の重点監督だけではなくてですね、今賃金室長からお話がありましたけれども、我々だけでは支援できない部分がどうしても出てくるのですが、そういう人事労務管理に関してのお悩み事については、「働き方改革推進支援センター」の方に誘導するですとか、あと、どうしても経営に関する問題というのも耳にすることもありますので、そういう場合には「よろず支援拠点」等そういう所に誘導するようにいたしております。以上です。</p>
坂田会長	<p>いかがでしょうか。</p> <p>他にご意見・ご質問がなければ、時間の方も超過してしまいましたので、ここで一旦締めさせていただきたいと思います。</p> <p>次に議事（2）「その他」につきまして、事務局から何かございますでしょうか。</p>
今村雇用環境改善・ 均等推進管理官	<p>特にはございません。</p>
坂田会長	<p>他にご意見、ご質問が無ければ、本日の議事は以上としたいと思います。</p> <p>労働局におかれましては、令和7年度上半期の取組について、様々な意見がございました。</p> <p>根っこにあるのは一昔前と逆転しております人材不足ということです。人材不足だから賃金の平均が上がっていくし、それに合わせて最低賃金も上がっていく。もちろん長時間労働等様々な問題も出現します。</p> <p>社会背景はガラッと逆転しましたが、滋賀労働局がやらなければならぬことは、丸つきり変わっていないという訳なのですけれども、色々と背景が逆転していることも踏まえて、丁寧な行政運営をお願いしたい</p>

	<p>と思っております。</p> <p>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います。</p> <p>委員の皆様、その他よろしいですか。</p> <p>それでは、進行を事務局にお返します。</p> <p>今村雇用環境改善・均等推進管理官</p> <p>坂田会長、ありがとうございました。</p> <p>それでは閉会にあたりまして、総務部長の杉山からご挨拶申し上げます。</p> <p>杉山総務部長</p> <p>本日は、大変ご多忙のところ本審議会へ出席いただきありがとうございました。</p> <p>今回は、今年度上半期の進捗状況を中心にご説明させていただきましたが、委員の皆様から多くのご質問やご意見等を頂戴いたしました。特に最低賃金の履行確保にかかる重点監督、長時間労働の指導、監督等労働基準部に関わる分野に対するご意見・ご質問を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ます。また、職業安定部、雇用環境・均等室に係る取組に対するご意見・ご質問等もいただきましたので、いただいたご意見等を踏まえ、年度後半、また今後の行政運営の推進に役立てまいりたいと思います。</p> <p>最後となりますが、総合労働行政機関として労働行政全体を所管している組織といたしまして、地域や国民の皆様に必要な行政サービスがいきわたるよう、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り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お願い申し上げます。</p> <p>本日はありがとうございました。</p> <p>今村雇用環境改善・均等推進管理官</p> <p>それでは、以上をもちまして、第 53 回滋賀地方労働審議会を閉会させていただきます。本日はお疲れ様ございました。ありがとうございました。</p>
--	---