

2024年 3月 6日

滋賀労働局長
小島 裕 様

日本労働組合総連合会
滋賀県連合会（連合滋賀）
会 長 白木宏司

2024年度（令和6年度）滋賀労働行政に関する要請

貴職におかれましては、労働者福祉の向上に向け労働行政の計画的・効率的な運営にご尽力頂いておりますことに心から敬意を表します。

さて、去る1月1日に令和6年能登半島地震が発生し、今なお多くの方々が避難生活を余儀なくされ、厳しい状況にあります。海外では、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻やハマスとイスラエルの戦闘が続いており、その影響もあり円安・原油高による原材料価格の高騰と物価高など国内外の情勢が不確実さを増し、雇用や生活に対する不安が渦巻いています。総務省が1月19日に発表した全国消費者物価指数は前年に比べて4.0%上昇し、1981年12月以来、42年ぶりの高水準となりました。この物価上昇によって生活は昨年より更に苦しくなっており、今の日本経済を回復させていくには、内需の大半を占める個人消費の維持・拡大が不可欠であり、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が必要です。また、公正取引や適切な価格転嫁によって付加価値の分配構造を変えていくことも重要で、賃上げによる消費喚起によって企業が活性化する経済の自律的成長をめざしていかなければなりません。

こうした状況の中、中小企業への打撃が深刻さを増し、事業継続のための支援策を講じるなど、経済活動を進めていく新たな局面を迎えた雇用環境のもとにおいて、労働行政の果たすべき役割はますます増え、その責任は重大であると考えます。

つきましては、下記のとおり滋賀労働局所管の労働行政全般に関する申し入れをいたしますので、2024年度の行政運営に反映いただきますようお願い申し上げます。

— 記 —

1. 中小企業が自立できる基盤の確立にむけて

(1) 賃金引上げに向けた支援施策強化について

今春闘では「昨年を上回る水準の賃上げ」が言われているがその実現には中小企業の賃上げがカギを握っている。しかし、多くの中小企業・小規模事業者は労務費の価格転嫁が進まず賃上げの原資がない状況である。物価高騰による相次ぐコスト増で疲弊する中小企業への支援として、業務改善助成金、中小企業向け賃上げ促進税制の制度が広く活用されるよう周知を行うこと。

(2) パートナーシップによる価格転嫁の円滑化について

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できる仕組みについて、

公正取引委員会、中小企業庁と連携し周知を行うこと。

(3) 能力開発機会の確保について

雇用形態や企業規模、在職・離職の違いにかかわらず、すべての働く者・働くことを希望する者が自己の職業能力を開発・発揮し、安定した質の高い雇用に就くことができるよう、県内において、地域や企業、受講者の人材・訓練ニーズを踏まえた適切な職業能力開発機会を提供すること。とりわけ中小企業に対しては、教育訓練給付制度や人材開発支援助成金等の活用を促し、人材育成・確保の後押しを行うこと。

(4) 各種給付の対応について

各種給付金について、改正等が行われるときは周知を含め迅速に対応し、労働者の立場にたち迅速・公正に認定を行うこと。とりわけ、自然災害・異常事態が発生した場合の支援・特例措置については広く周知を行うとともに、労働者保護のための更なる支援策を講じること。

また、雇用調整助成金は雇用のセーフティネットとして重要な役割を果たしているが、不正受給の発覚が後を絶たないことから、調査および事業者の公表を含めた対応の厳格化をはかること。

2. 緊密な連携について

(1) 各関係機関との連携について

① 労働者福祉の向上に資する労働政策の推進に向けて、滋賀県知事ならびに滋賀県担当部局との情報交換となる連絡会議の頻度の向上や、その充実に向けて取り組み、地方自治体との連携をこれまで以上に密にすること。また、経済団体も交え行・労・使が一体となって働き方改革の推進に向けた取り組みの充実を図ること。

② 2023年12月の有効求人倍率は1.02倍で、4か月連続の減少状況ではある。県、経済団体と連携し地域経済の発展に寄与できうる環境づくり、体制整備を視野に入れながら、雇用の安定・創出ならびに新卒者や若者の就職支援、高年齢者の就業機会の確保、就業を希望する女性に対する支援、さらには失業者の再就職支援など行政サービスの向上に努めること。

(2) ワンストップサービスの推進

労働基準法違反についての的確に精力的且つ迅速なる対応が図れるよう、職員の資質向上に努めるとともに、あらゆる労働相談に対する「ワンストップ」での対応と、緊急生活相談に至るまでの体制の強化に向け対応を図ること。とりわけ労働基準関係法令上の問題がある「申告」「相談」事案に対しては、労働基準監督署、公共職業安定所間の連携を密にして、指導を図ること。

3. 雇用対策の強化について

(1) 2024年問題への対応について

- ① 2024年4月から自動車運転業務、医師、建設業の時間外労働の上限規制が適用される。いずれの業界においても深刻な労働力人口が減少する中で、さらに今回の働き方改革関連法の適用が人手不足に拍車をかける恐れがある。社会的な構造の変化への対応、働き方改革の必要性はもちろんのこと、「将来の担い手」人材確保の重要性の観点から理解するものの、法律の施行状況の検証や労働者保護の強化とともに、制度の実効性が高まるよう、必要な措置を講じること。
- ② 時間外労働の上限は、原則年間360時間、最大でも720時間であるのに対して、とりわけ自動車運転業務や医師においては960時間が上限（医師の特例は1860時間）で、過労死の認定ラインとされる時間にもなることから、早期に上限規制の引き下げに向けた制度改正に取り組むこと。

(2) 働く希望を持つすべての者の就業促進について

- ① 働く希望を持つすべての者の就業促進と雇用の安定に向け「しがジョブパーク」の機能充実につとめ、職業訓練・職業紹介・就職が連動した離職者支援の確立等の雇用対策を強化すること。
- ② 介護・福祉、保育分野や運輸・警備・建設業界など人材不足が顕著化している業界の企業と求職者のマッチング支援の強化を図ること。求職者への情報提供や面接会を定期的で開催し、一人でも多くの求職者の就業に繋がるよう取り組むこと。
- ③ 2024年1月26日に厚生労働省が発表した「令和6年3月大学等卒業予定者の就職内定状況(12月1日現在)」によると、大学等(大学、短期大学、高等専門学校)卒者の就職内定率は84.8%と前年同期差+1.2ポイントとなっている。県内の高校・大学等へ就職相談の実施や企業への求人開拓について働きかけを強化すること。また、内定取り消しは労働契約の解約「解雇」に相当するものであるとの認識のもと、事業所に対して指導を徹底すること。
- ④ 新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率は大卒就職者で3割強、高卒就職者では4割弱と依然として高い水準となっている。「滋賀新卒応援ハローワーク」、「滋賀わかもの支援コーナー」等の機能充実につとめること。
特に、中途退学者等の若年無業者に対し滋賀サポステへの誘導を行い、切れ目のない支援や職業訓練機関に関する具体的な情報を適切に供給すること。
また、ユースエール認定について広く周知し、取得の促進をはかること。
- ⑤ 「就職氷河期世代」に対し、当事者に寄り添った就職相談(オンライン活用含)や職業紹介の取り組みを通じて、職業能力開発や就労支援、社会とのつながりを持つことに関する情報提供や啓発を行うこと。また、「滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム

ーム事業実施計画」に基づく各種施策に積極的に取り組むこと。とりわけ「しが就職氷河期世代サポートコーナー」の体制整備や充実等をはかること。

- ⑥ 「滋賀マザーズジョブステーション（近江八幡）」および「滋賀マザーズジョブステーション・草津駅前」における、きめ細かな相談や情報提供を充実すること。さらに、出張相談を長浜市以外の市町でも行う等、マザーズハローワーク事業をすべてのハローワークで展開し、マザーズコーナーの機能を充実すること。
- ⑦ 職業体験を通じた就業意識の醸成および受け入れ企業における若年層の育成をはかる観点から、日本版デュアルシステム、インターンシップ制度の推進に努めること。

（３）就職差別の廃絶について

- ① 新規学卒者等の採用選考における不適正な発言・質問は、依然として多く存在している。企業等に対して公正な採用選考が行われるよう県や市町と連携し、公正採用選考人権啓発推進員に対する研修を強化し、研修に参加した推進員、窓口担当者の参加率を明らかにし、推進員制度が形骸化しないよう企業に働きかけること。
また、大学生等に対する公正な採用選考に向けて、各関係行政機関・関係団体等と連携して、企業に対する啓発活動を推進するとともに、採用内定後の個人情報収集についても「公正な採用選考」の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応を行うよう求めること。とりわけ、採用選考時に使用する履歴書の様式については、厚生労働省履歴書様式例（2021年策定）が使用されるよう事業所に周知するとともに、カミングアウトによる面接打ち切りや内定取り消しがしないよう事業所に対して指導を徹底すること。
- ② 企業等において「基本的人権を尊重した公正な採用選考」を実施するため、就職差別または就職差別につながると思われる事例を把握し、必要に応じて事業所への指導・啓発を行えるよう、大学生等に「公正採用選考に関するアンケート」を実施すること。
- ③ 「職場におけるハラスメント関係指針」により、これまで雇用関係にないとして保護されていなかった就活生も対象となることから、事業所に対し学生と接するさいのルールをあらかじめ定めること等により、就活ハラスメント防止に向けた取り組みを促すこと。

（４）障がい者雇用について

- ① 障がい者の雇用の促進および雇用の安定に向け、雇用・福祉・教育の各行政機関が地域レベルで連携するとともに、ハローワークを核とした地域のネットワークや、企業に対するサポートなどを重視した就労支援策を行うこと。また、中小企業における障がい者の雇用の推進するため、中小事業主認定制度の活用とともに、これまで障がい者の雇用経験やノウハウが不足している「雇用ゼロ企業」に対し、事例やノウハウの共有化を図りつつ、準備段階から採用後の定着支援までの総合的な支援を強化すること。
- ② 法廷雇用未達企業に対して雇用率達成指導を実施するとともに、公的機関の障がい者

雇用率達成に向け引きつづき指導すること。

(5) 高年齢者の就労促進について

- ① 高年齢者雇用安定法で義務づけられている高年齢者雇用確保措置について、すべての企業において措置が講じられるよう、ハローワークなどの行政指導を強化すること。改正高年齢者雇用安定法で努力義務となっている就業確保措置について、企業において適切な措置が講じられるよう、厚生労働省の各種ツールを活用して事業主へ制度内容の周知を行うこと。
- ② 2020年4月に施行された同一労働同一賃金に関する法律への対応を確実に実施し、通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降のパート・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差を確実に是正すること。

(6) 高年齢雇用継続給付の見直しについて

高年齢者雇用確保措置の進展により、2025年4月から給付率の縮小（15%→10%）されるが、高年齢労働者の処遇の改善が積極的に取り組まれるよう事業主へ周知、啓発するとともに、給付率縮小後の激変緩和措置等も検討していくこと。

(7) 長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援について

医療技術の進歩や医療提供体制の整備などにより、がん患者の5年生存率が60%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病などの疾病により、長期にわたる治療などを受けながら、治療と仕事の両立の支援体制および就職を希望する者に対し、きめ細かく就職支援を行うため、就職支援ナビゲーター増員に向けて関係機関と協議し体制強化をはかること。

4. 労働時間行政に関して

(1) 総労働時間の短縮について

- ① 働き方改革の進展や年次有給休暇の取得率の上昇など労使の取組みにより、総労働時間は減少傾向にある。
休日増をはじめとする所定労働時間の短縮、労働時間の適正な把握と管理の徹底など産業の実態に合わせた取り組みをさらに強化し、総労働時間の短縮に向けた施策を一層推進すること。また、5日間の年次有給休暇の取得義務付けに伴い、年次有給休暇の取得促進につながる具体的施策の展開、計画的な長期連続休暇の取得、年間休日確保に向けた施策と整備に向けた取り組みに努めるとともに、年次有給休暇取得の違法な運用を行っている事業所に対しては、厳正な対応を講じること。

- ② 今日の日本社会にあって重大な社会問題であり続ける「過労死」及び「過労自殺」ゼロに向けて、違法な長時間労働を許さない積極的な対応を事業主に要請すること。また、11月の「過労死等防止啓発月間」には、過労死等防止対策推進のシンポジウムの開催支援、さらには、大学や中学校・高等学校における労働条件に関する啓発の実施に関して、専門

家等を講師に派遣するなど、啓発事業を積極的に推進すること。

- ③ 労働時間等設定改善法が改正され、「勤務間インターバル」の導入が企業の努力義務として規定された。中小企業に対する助成金制度の周知等、少しでも多くの事業場で導入されるよう取り組みを行うこと。
- ④ 「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」の趣旨を周知するとともに、労働時間把握・管理・費用負担、労働安全衛生や労働災害、ハラスメント等について監督指導を徹底すること。

(2) 36協定の締結促進について

時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅にむけて、長時間労働が行われている事業場や、36協定を締結していない事業場に対する監督指導を徹底し、法違反への是正・厳格な対応をはかること。

5. 安全衛生行政について

(1) 14次労働災害防止計画の推進について

「第14次労働災害防止推進計画」が策定され、滋賀県においては、2024年1月末現在、労働災害が1,444件（前年同期+26件）（新型コロナウイルス感染症を除く）発生し、労働災害の多くが「転倒」「墜落・転落」「はさまれ・巻き込まれ」「動作の反動・無理な動作」となっている。また、死亡災害も昨年10件発生している。

更なる労働災害発生防止に向け、重点事項について引き続き指導及び支援を積極的に行ない、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、事業場における安全衛生管理の推進を図り、災害防止対策の取り組みを強化すること。

(2) 労働災害対策の強化について

- ① 改正労働安全衛生法を周知し、法に違反した事業主に対する罰則を強化するとともに、労働環境の改善を図らせるため、重大な労働災害を発生させ改善がみられない事業所名の公表などを行うこと。また、労災隠しを行うなど悪質な事業主に対して、積極的に送検などの措置をとること。
- ② 過重労働・長時間労働とともに過労死等の一員となっているメンタルヘルス不調を未然に防止するために、ストレスチェック制度がすべての事業所で実施されるよう、事業者や労働者などへ周知・指導し、必要な支援策を実施すること。また、派遣労働者についてもストレスチェック制度が確実に実施されるよう、派遣元・派遣先に対する周知・指導および必要な支援を行うこと。

特に、メンタルヘルス教育の実施、産業医や地域産業保健センターや精神保健福祉総合センターなどとの連携、メンタルヘルス対策・ハラスメント対策、職場復帰プログラムを行う事業所に対しての公的支援を充実させること。

- ③ 働く者のヘルスリテラシー向上について、労働者が高いヘルスリテラシーを身につければ、疾病が予防できるだけでなく、職場での労働災害や病気による休業リスクも下がることから、事業所に対しヘルスリテラシー向上への取り組み推進を促すとともに、具体例や取り組み事例などを広く発信すること。
- ④ 中小事業主に対して、研修会や個別コンサルティングの実施など労働者への安全衛生教育の充実に向けた支援を行うこと。また、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）導入の助言を行うなど、労働災害防止に向けた取り組みを強化すること。
- ⑤ 「滋賀労働局安全衛生労使専門家会議」については、安全衛生パトロールの実施、集団指導への参画など、実質的に労災防止に資するものとなるよう機能を強化すること。
特に、労災防止には現場指導が効果的であることから、労使の「安全衛生専門委員」が事業場査察や現場指導ができる権限の付与、実施体制の整備、予算措置を行うとともに労働基準監督署に配置されている産業安全専門官・労働安全専門官の増員など、安全衛生行政の充実を図ること。

6. 労働条件の確保について

(1) ワークルールの整備・確立について

- ① 改正労働契約法の主旨を踏まえ、無期労働契約への転換の促進、雇止め法理の周知、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止や無期化逃れの目的での派遣・請負形態への切り替えが行われないよう、事業主および有期契約労働者へ周知徹底すること。
特に、労働契約法第18条の無期転換ルールの回避を目的とした雇止めや、労働者派遣法の期間制限を回避する目的での派遣切りなどの動きは法の趣旨に反するものであり厳正に対処すること。使用者および労働者に法の趣旨の周知をはかるとともに、相談対応を強化すること。
また、有期労働契約に関する労働基準法の遵守についても指導すること。
- ② 労働者派遣法改正により、無期雇用の派遣労働者に対し派遣期間制限が設けられないことや、派遣先での業務内容に応じた派遣期間制限がなくなることを鑑みると、特に無期雇用の派遣労働者に対する長期的な視点でのキャリアアップ施策等の充実が図られるよう派遣先・派遣元への指導を行うこと。
また、「労働者派遣事業適正運営協力員」会議については派遣労働者からの相談・苦情に対する報告、協力員による視察等、協力員制度の効果的な活用を図ること。
- ③ 今後施行予定の法令を含め、猶予期間の周知や猶予期間中における法適用に向けた準備など、法改正に則した早急なる労働協約・就業規則の整備ができるよう、事業主に対する指導・監督を徹底するなど法違反の一扫と公正な労働基準の確立に努めること。とりわけ、令和6年4月より、「労働条件明示」について改正される4点（①就業場所・業務の変更の範囲、②更新上限、③無期転換申込機会、④無期転換後の労働条件）について、法令違

反がなきよう、公共職業安定所等との連携および、厚生労働省の各種ツールを活用して事業主への制度内容の周知を行うこと。

- ④ 労働者がワークルールについて広く知識を得るために、求職者に対して啓発活動を行うこと。また、高校生・大学生等を対象とした職場体験は多く実施されているが、労働時間や賃金といった労働条件に触れられる機会は少なく、若者へのワークルール・労働教育が不足していることから、労働局としても積極的に学校等への出前講座を実施すること。

(2) パートタイム労働者、派遣労働者、フリーランスなどの均等待遇、処遇改善について

- ① 「同一労働同一賃金」に基づき、不合理な待遇差を生じさせないように、事業主に対する指導監督の強化に努めること。また、パートタイム労働法の内容について、事業主、労働者等に対する周知を徹底すること。
- ② 法および派遣元・派遣先指針の遵守の指導、違法派遣に対する業務停止、許可取り消しなどの行政処分の徹底とともに、違反摘発強化のため、監督行政と職安行政との体制整備により、派遣先に対する指導監督の強化に努めること。
- ③ 多重就労を余儀なくされる場合に、労働者保護が確保されるようマイナンバーの活用など、雇用保険・社会保険の適用、労働安全衛生上の取り扱い、労働時間管理のあり方など横断的に検討し、そのルール化の確立に努力すること。
- ④ 「労働契約申込みみなし制度」の対象となる偽装請負・違法派遣の一扫に向けた指導監督を強化するとともに、請負現場における労働関係法令の遵守および社会・労働保険の加入徹底に向けて関連行政機関の連携を強化すること。
- ⑤ 「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（フリーランス新法）が成立したが、働き方の多様化により今後フリーランスで働く人がより増加することが予想されている。発注者である事業者に対し、法律の内容を広く周知すること。
また、雇用労働に近い働き方をしているにもかかわらず労働法の保護を受けることができない立場の弱い者のための相談窓口の設置等、サポートを行うこと。

(3) 外国人労働者の雇用改善について

- ① すべての外国人労働者の権利を確保し、適正な就労環境の下で労働できるよう、外国人労働者を雇用する事業主に対し「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の周知を徹底すること。また、地域で働き暮らすすべての外国人に対し、労働関係法令や生活に関する情報を多言語で提供するとともに、母国語による相談・支援体制を整備・拡充すること。
- ② 技能実習生は在留期間に限りのある有期労働契約により雇用されているものであり、解雇に関しては通常の労働者よりその有効性が厳しく判断されることを周知するとともに、

技能実習生が実質的な低賃金労働者として扱われることや人権侵害行為を受けることのないよう、管理監督体制を強化すること。

7. 雇用の分野における男女平等（女性活躍推進）と

ワーク・ライフ・バランス社会の実現について

（1）誰もが働きやすい職場環境の推進に向けて

- ① 女性活躍推進法の改正により労働者が301人以上の企業に対し、「男女の賃金の差異」および女性の活躍に関する情報の公表が求められるようになったが、その趣旨を広く周知するとともに、女性活躍推進法の改正内容の周知を全ての企業に対し積極的に行うこと。
また、事業主行動計画の策定義務の範囲が従業員101人以上に拡大されたが、従業員100人以下の中小企業に対しても事業主行動計画を策定するよう働きかけること。
- ② パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化され、初めて事業主、労働者の責務が規定された。ハラスメント対策については事業主に総合的な周知徹底をはかるとともに、ハラスメントのない就業環境の整備に向けた取り組みを推進するよう事業主に働きかけること。
- ③ 妊娠・出産、育児・介護、不妊治療等により離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて育児・介護休業法を事業主に広く周知するとともに、職場での男性の育児休業取得が促進されるよう、男女別の育児休業取得期間などの実態把握に努め、具体的な取り組み事例やロールモデルの紹介など広く発信すること。とりわけ中小企業における男性の育児休業取得促進のため、育児休業制度等相談窓口を設置するなど、中小企業の抱える課題に対しサポートを行うこと。また、仕事をしながらダブルケアを行う人への相談窓口やサポートを行政と連携して行うこと。
- ④ 性的マイノリティの当事者は、雇用の現場で不利益を被りやすく、ハラスメントのほか、昇進・昇格に影響を及ぼしている。事業所に対し、管理職および社員一人ひとりに対する性的指向や性自認についての理解増進の研修を行うよう促すこと。厚生労働省のモデル就業規則では、性的指向・性自認（SOGI）に関する言動など、職場におけるあらゆるハラスメントの禁止規定が盛り込まれており、就業規則等に「SOGIハラをしてはならない」等の性的マイノリティに関する明確な倫理規定を設けるよう事業所に促すこと。
- ⑤ 次世代育成支援対策推進法について、新たな認定制度の「トライくるみん」や、不妊治療との両立の取り組みを推進する企業の認定制度として、「くるみんプラス」「トライくるみんプラス」「プラチナくるみんプラス」が創設されたことを踏まえ、行動計画の策定を推進するとともに、認定基準の適合確認の徹底と厳格化をはかるなど実効性を高めること。

8. 最低賃金行政について

(1) 滋賀県最低賃金について

- ① 滋賀県の最低賃金に関しては、前年度40円の引き上げが行われたが、依然全国加重平均(1,004円)にも到達できていない。更には同じBランク内の水準を比較した場合、経済指標に比例せず地域間格差は非常に大きい。このことを踏まえ、下記の通り最低賃金を改定されたい。

【改定最低賃金】

時間額 簡易リビングウェッジ 1,090円 ← (現行最低賃金967円)

- ② 最低賃金改定の早期諮問と早期発効をはかること。
中央最低賃金審議会の目安答申が近年遅くなり、地方の審議日程が発効日の関係で逼迫する状況にある。審議日程には、場合によっては時間外や土日を含め検討時間が十分確保出来るよう努められたい。

(2) 滋賀県特定(産業別)最低賃金について

- ① 改正手続きを簡素化し、早期に改正諮問を行うこと。
本年の特定(産業別)最低賃金の改正決定は、6業種全ての適用労働者を対象とする改正について、3月開催の最低賃金審議会で意向表明を行い、6月末日を目途に改正の申出書を提出する。
- ② 改正決定必要性の審議にあたっては、当該専門部会の意見聴取を行うこと。また、申出要件が労働協約ケースの場合、協定額より下回っている場合には、改正決定必要性ありとなるよう、厚生労働省へ運用の見直しを働きかけられたい。
- ③ 基幹労働者に相応しい改正決定をはかること
特定(産業別)最低賃金の適用対象労働者は、全ての労働者に適用される滋賀県最低賃金とは異なり、一定の要件を満たした基幹的労働者であることから、基幹的労働者に相応しい改正決定をはかるとともに、滋賀県最低賃金とは独立した調査・審議に努められたい。そのため、調査・審議にあたっては産業実勢を反映した的確な資料提供を行い、団体交渉を補完する機能が果たされる行政運営に努められたい。また、同一産業・業種の全国的および近隣類似県との整合性に留意した賃金水準の設定に努められたい。
- ④ 特定(産業別)最低賃金の審議について、その産業に携わる者を2名以上とするなど実情に即した対応に努められたい。
- ⑤ 審議に入る前に、公益を含めた各委員に特定(産業別)最低賃金適用事業所の現場を視察、訪問するなど継続的に対応をされたい。

(3) 最低工賃の改正と新設について

最低工賃の設定件数、改正件数が減少している。最低工賃適用家内労働者数が300名を下回っていても、家内労働者の労働条件の改善に向け、実体に即した制度の改善に努められたい。

(4) 最低賃金および最低工賃の履行確保について

最低賃金を県内全ての事業主、労働者に周知すること。特に特定（産業別）最低賃金については業種によっては、未満率が高い実態があることから、最低賃金、特定（産業別）最低賃金の区分を明確にした周知方法（特に告知の現行ポスターサイズの縮小（A3版）への見直しや告知ビラの配布場所について「誰に情報を届けるのか」という視点）を検討するなど是正に向けた原因追及と効果的な手段を講じられたい。

また、同時に最低工賃についても委託者、家内労働者に周知し、履行確保に努められたい。

9. 監督行政について

(1) 法令の厳格な適用と監督指導の強化

働き方改革関連法の成立により多くの法令が改正されたが、労働基準行政の所管する労働基準法、労働安全衛生法、労働施策総合推進法および最低賃金法等の厳格な適用を行い、法令違反の発生がないよう計画的かつ効果的な監督指導等に努めること。また監督指導体制の拡充をはかること。

(2) 個別労働紛争解決制度の強化について

滋賀労働局に寄せられる総合労働相談件数について、近年では14,000件を超える状況となっており、その中でも民事上の個別労働紛争に関する相談が増加傾向にあり、とりわけ「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は13年連続で最多という状況にある。各種労働相談の適切な対応に努めるとともに、助言・指導およびあっせんの運用を的確に行うなど、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組むこと。

—以 上—