

連合兵庫 政策・制度要請 比較(兵庫労働局)

2024年 兵庫労働局 重点要請	2025年度 兵庫労働局 重点要請(素案)
1. 取引の適正化の実現に向けて	1. 取引の適正化の実現に向けて
<p>(1) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化を進めるため、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大すること。あわせて、関係法令の強化・徹底、「しわ寄せ」防止のための総合対策の実践など、各種支援策の周知を行うこと。</p>	<p>(1) サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正な分配の実現に向けて、「働き方」も含めた取引の適正化を進めるため、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを推進・拡大すること。あわせて、関係法令の強化・徹底、「しわ寄せ」防止のための総合対策の実践、中小企業などへの各種支援策の周知と利用拡大により、実効性を担保すること。</p>
2. 労働行政の強化	2. 労働行政の強化
<p>(1) 労働関係法令の周知徹底と相談窓口の充実などをはかり、地方における労働行政を充実・強化すること。</p> <p>(2) 在籍型出向に関する地域内の課題の共有と個々の地域の好事例の展開を、地域在籍型出向等支援協議会を通じて適切に実施するとともに、出向元企業と出向先企業を把握したうえで労使による十分な協議を促し、マッチングを充実させること。</p> <p>(3) 労働契約法第18条の「無期転換ルール」の回避を目的とする雇止めや無期転換申込等を理由とした不利益取扱い、労働者派遣法の期間制限の回避を目的とした「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。同時に、使用者や労働者に法の内容と趣旨の周知をはかるとともに、相談対応を強化すること。</p>	<p>(1) 労働関係法令の周知徹底と相談窓口の充実などをはかり、地方における労働行政を充実・強化すること。また、曖昧な雇用で働く者のうち、実態として労働者性が認められる場合には、労働関係法令が適用されることについて周知を徹底するとともに、適正な指導・監督を行うこと。【修正】</p> <p>(2) 雇用の維持をはかることを目的とした休業、教育訓練、在籍型出向を支援する雇用調整助成金について、制度の内容を事業主に周知するとともに、相談対応を強化すること。【新規】</p> <p>(3) 雇用の維持のための在籍型出向を支援する雇用調整助成金や、在籍型出向による労働者のスキルアップを支援する産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の活用が進むよう事業主に周知すること。【新規】</p> <p>(4) 労働契約法第18条の「無期転換ルール」の回避を目的とする雇止めや無期転換申込等を理由とした不利益取扱い、労働者派遣法の期間制限の回避を目的とした「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。同時に、使用者や労働者に法の内容と趣旨の周知をはかるとともに、相談対応を強化すること。</p>
3. 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化	3. 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化

<p>(1) 客観的方法による労働時間把握の義務化を踏まえ、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知徹底をはかり、適正な労働時間把握に関する監督指導を強化すること。</p> <p>①時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向けて、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等を徹底し、法違反への適正・厳格な対応をはかること。</p> <p>②「テレワークの適切な導入及び実施の推進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等について適正な対応がはかれるよう監督指導を徹底すること。</p> <p>(2) メンタルヘルス対策を促進するとともに、過重労働・長時間労働と並んで過労死・過労自殺の一因となっているハラスメント防止対策の取り組みを強化すること。</p>	<p>(1) 客観的方法による労働時間把握の義務化を踏まえ、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知徹底をはかり、適正な労働時間把握に関する監督指導を強化すること。</p> <p>(2) 時間外・休日・深夜労働の削減や不払い残業の撲滅に向けて、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等を徹底し、法違反への適正・厳格な対応をはかること。</p> <p>(3) 「テレワークの適切な導入及び実施の推進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適正な対応がはかれるよう監督指導を徹底すること。</p> <p>(4) メンタルヘルス対策を促進するとともに、過重労働・長時間労働と並んで過労死・過労自殺の一因となっているハラスメント防止対策の取り組みを強化すること。</p> <p>(5) 2024年4月より自動車運転の業務にも時間外労働の上限規制および改正改善基準告示が適用されたことを踏まえ、物流業界における取引環境の改善および長時間労働の抑制の実現のために、全都道府県で開催されている「トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」の取り組みを一層強化し、物流改善に関する社会的な啓発の促進や「ホワイト物流」推進運動の浸透をはかる。また、改正改善基準告示の周知を徹底し、違反がみられた場合には厳格かつ丁寧な指導を行い、重大な違反があった場合には国交省の処分基準にもとづき厳正に対処すること。【新規】</p>
<p>4. すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実</p>	<p>4. すべての労働者に対する職業能力開発機会の充実</p>
<p>(1) 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。</p>	<p>(1) 雇用形態や企業規模、在職・離職の違い、障がいの有無にかかわらず、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。</p>

<p>5. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応</p>	<p>5. 良質な雇用・就業機会の実現に向けた対応</p>
<p>(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。</p> <p>(2) 地域における関係者と連携し、個々のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向けた取り組みを行う。さらに、ニートや中途退学者などの若年無業者の就労支援体制の整備・強化をはかるとともに、中途退学者等に対して、就労支援および職業訓練機関に関する具体的な情報を適切に提供すること。</p>	<p>(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。</p> <p>(2) 地域における関係者と連携し、個々のニーズに沿った円滑な就職等の実現に向けた取り組みを行うこと。さらに、ニートや中途退学者などの若年無業者の就労支援体制の整備・強化をはかるとともに、中途退学者等に対して、就労支援および職業訓練機関に関する具体的な情報を適切に提供すること。</p>
<p>6. 外国人労働者が安心して働くことのできる環境の整備</p>	<p>6. 外国人労働者が安心して働くことのできる環境の整備</p>
<p>(1) 地域で働き暮らす、すべての外国人に対し、労働関係法令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。</p>	<p>(1) 地域で働き暮らす、すべての外国人に対し、労働関係法令をはじめ在留資格ごとの就労制限や生活に関する情報について、多言語によるわかりやすい周知を行うこと。また、母国語による相談・支援体制を整備・拡充すること。</p>
<p>7. 地域における高齢者の就労促進</p>	<p>7. 地域における高齢者の就労促進</p>
<p>(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。</p> <p>①就労を希望する高年齢者に対し、ハローワークの生涯現役支援窓口等を活用しつつ、本人の意向を踏まえた適切な就労支援を行うこと。</p> <p>②高年齢者の雇用・就業について、事業主が行うべき諸条件の整備等を示した「高年齢者等職業安定対策基本方針」の周知を徹底すること。</p>	<p>(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。</p> <p>(2) 就労を希望する高年齢者に対し、ハローワークの生涯現役支援窓口等を活用しつつ、本人の意向を踏まえた適切な就労支援を行うこと。</p> <p>(3) 高年齢者の雇用・就業について、事業主が行うべき諸条件の整備等を示した「高年齢者等職業安定対策基本方針」の周知を徹底すること。</p> <p>(4) 高年齢雇用継続給付金は高年齢者の雇用促進に重要な役割を担っていることから、同給付金が段階的に引き下げられることについて、事業主に対し周知徹底を行うこと。【新規】</p>
<p>8. 真にセーフティネット機能を果たすことができる法定最低賃金制度の確立</p>	<p>8. 真にセーフティネット機能を果たすことができる法定最低賃金制度の確立</p>

<p>(1) 最低賃金額はもとより、最低賃金制度の意義・役割について、兵庫労働局と関係団体と連携して周知徹底をはかること。</p> <p>(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導を強化すること。また、中小企業・零細事業者が最低賃金の引き上げ分を含む労務費上昇分を適切に価格転嫁できるよう、中小企業支援策の充実や各種助成金制度の利用促進などをはかること。</p>	<p>(1) 最低賃金額はもとより、最低賃金制度の意義・役割について兵庫県および関係団体と連携して周知徹底をはかること。</p> <p>(2) 最低賃金の履行確保のための監督指導を強化すること。また、中小企業・零細事業者が最低賃金の引き上げ分を含む労務費上昇分を適切に価格転嫁できるよう、中小企業支援策の充実や各種助成金制度の利用促進をはかること。</p>
	<p>(3) 家内労働にかかる最低工賃について、最低賃金との均衡¹⁾を考慮し適切に見直すこと。【新規】</p>
	<p>以下項目は、『ジェンダー平等・多様性推進委員会』にて検討の上、別途要請行動を実施予定</p>
	<p>9. あらゆるハラスメントの根絶とジェンダー平等の実現</p>
	<p>(1) 女性活躍推進法(「男女の賃金の差異」の把握の重要性や認定制度を含む)の周知を積極的に行うとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促すこと。また、事業主行動計画の策定が義務化されていない従業員100人以下の中小企業に対しても、策定を働きかけること。加えて「男女の賃金の差異」の公表においては、数値の公表だけでなく、賃金の差異の要因分析・是正に向けて取り組みを促すこと。【修正】</p> <p>(2) 事業主に対し、労働施策総合推進法における顧客・取引先などの第三者によるハラスメントにかかる「望ましい取組」を踏まえ、積極的に防止措置を講じることを促す。また、職場のパワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務であることを周知し、防止措置を講じるよう取り組みを促す。【新規】</p> <p>(3) 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いることを踏まえ、性的指向・性自認に関する偏見にもとづく言動などのハラスメントを防止するための積極的な取り組みを事業主に促すこと。【新規】</p>
	<p>10. ジェンダー平等の視点に立った社会制度・慣行の見直し</p>

	(1) 女性の参画が進んでいない業種や中小企業において女性の就業と定着が進むよう、職場環境整備のための支援を行う。【新規】
	11. 男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進
	<p>(1) 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、改正育児・介護休業法をはじめとする関係法令について事業主に周知するとともに、相談対応の強化に努めること。</p> <p>(2) 介護離職者が増加する一方、介護休業取得率が非常に低いことを踏まえ、介護休業制度の周知に努めるとともに、企業に対して介護休業の取得希望者が確実に取得できるよう、制度の整備を含む環境整備を促すこと。【新規】</p> <p>(3) 次世代育成支援対策推進法にもとづき、事業主に対して、事業主行動計画の策定を推進するとともに、「共働き・共育て」の定着に向け、「くるみん」認定をはじめ男性の育児休業取得を促進するための制度の情報提供など積極的な取り組み支援を行うこと。【新規】</p>