

2026年3月4日 15時25分～17時

兵庫労働局との交渉

出席者

兵庫労働局

労働基準部監督課統括特別司法監督官 田城一磨

労働基準部賃金室賃金指導官 山本博一

職業安定部需給調整事業課課長補佐 長直美

雇用環境・均等部指導課課長補佐 赤木秀幸

司会者 雇用環境・均等部企画課 渡邊理絵

関西合同労働組合

執行委員長 佐々木伸良

副執行委員長 石田(岸本)勝啓

書記長 蒲牟田宏

執行委員 高崎庄二

司会：少し早いですけれども始めさせていただきます。本日はお集まりいただきましてありがとうございます。司会を務めます企画課の渡辺と申します。よろしくお願いたします。今日は2月9日付で頂きました、2026年春闘要求書への回答と、意見交換を予定しております。みなさまの生の声を聴かせていただきますのでよろしくお願いたします。本日時間は5時くらいをめぐりに限られておりますけれどもよろしくお願いたします。まずですね要求書に対する回答ですけれども企画課の方から回答をさせていただきます。現在、県内からの要望、要求などに対しては平成13年厚生労働省第31号に記載されております、厚生労働省庁舎の管理に関する規定に基づいて、兵庫労働局においても対応させていただいているところです。兵庫労働局としましては、少なくともこの第2項の対応については、すべての労働組合の要望・要求に対して、文書回答は行っておりませんが、要望、要求に対しては口頭ではありますが誠実に回答させていただいております。要望、要求に対して回答した後、意見交換の時間を設けさせていただいて局側の回答が一方通行にならないようにしているところでございます。今後も引き続いて誠実な対応に努めてまいりますので、口頭での回答になることをご理解頂きますようよろしくお願いたします。引き続きまして関西合同労働組合のみなさまからのごあいさつを頂戴していきたいと思っております。

組合：執行委員長の佐々木と申します、よろしくお願いたします。

副委員長の石田です、よろしくお願いたします。

書記長の蒲牟田と言います、よろしくお願いたします。

執行委員の高崎と言います、お願いたします。

あいさつは特に…。

司会：よろしいですか。

労働局側の出席者を紹介させていただきます。

労働基準部監督課の統括特別司法監督官の田城でございます。

局：田城です。よろしくお願いいたします。

司会：賃金室賃金指導官の山本です。

局：山本です。よろしくお願いいたします。

司会：職業安定部需給調整指導課課長補佐の長でございます。

局：長でございます。よろしくお願いいたします。

司会：雇用環境均等部指導課課長補佐の赤木でございます。

局：赤木です。よろしくお願いいたします。

組合：よろしくお願いいたします。

司会：以上となります。よろしくお願いいたします。

それではこれから早速要求書に記載されている対する回答をさせていただきます。

要求書番号に対する回答という形で進めさせていただきたいと思います。今回要求書の（？）については省略させていただきます。それではまず賃金室の方からお願いします。

組合：回答に…。

司会：そうですね、はい。

局：そしたら1の項目につきまして、賃金室から回答させていただきます。昨年10月4日に発効された兵庫県最低賃金は、物価上昇。京都府、大阪府との地域格差是正を勘案した上で、一昨年度の41円、昨年度の51円を超える過去最大の64円の引き上げとなりました。依然として食料品を始め物価高騰が収まらず、実質賃金が下がっていることは総務省が発表している消費者物価指数や家計調査報告、新聞やテレビ報道などで承知しております。最低賃金額の決定にあたっては消費者物価指数のみならず労働者の生計費、賃金、企業の賃金支払い能力のデータ三要素を総合的に勘案することとされており、労働局としては引き続き各種指標を注視して審議会に情報を提供していきたいと考えています。最低賃金の再改定の申し入れにつきましてはこれまで一年の内に再改定の諮問をしたことがございません。再改定を含め、再改定の申し入れにつきましては本省に報告させていただきたいと考えております。以上でございます。

司会：同一労働同一賃金について指導課より回答をお願いします。

局：カッコ1番から回答させていただきます。労働条件通知書等を確認した場合にですね、更新条件が5年以内となっている場合があることは承知しておりますがそれに対する指導の法的根拠がないため、更新条件が5年を超えるようにとの指導は行っていません。続きまして2番になりますが、有期雇用労働者の再雇用、労働契約の更新等ですね、有期労働者として採用する場合に事業主が一定の経験、スキル、能力、実績等の条件を課していることはあり得ます。不当な条件を課しているようなことがあれば、労働局にご相談いただきたいと思いますという所です。

司会：カッコ3について需給調整事業課からお願いします。

局：カッコ3につきまして需給調整事業課の方から回答させていただきます。まず個別の指導、監督事案についての判断に関わる回答は差し控えさせていただきます。一般論の回答ではございますけれども、いわゆる偽装請負に関する事案につきましては行政の調査により判明した事実をですね、労働者派遣法や労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示、労働省告示第37号に照らしまして請負事業に該当するかの判断を行っております。今後も引き続き当局として必要な対応を図ることを徹底していきたいと思っております。以上です。

司会：続いて③のパワーハラスメント問題について均等部指導課より回答をお願いします。

局：はい回答させていただきます。「明るい職場応援団」の件ですが、労働法制公益や各種説明会等あらゆる機会を通じ、「明るい職場応援団」の周知、啓発等しているところです。「メディアの活用、新聞やテレビでの啓もうという活動が必要ではないですか」ということなのですが、こちらの方はご意見として頂戴したいと思う所です。次に2番のところですね、ILO条約の件になりますが、これ申し訳ないですが条約の推進についてはですね、労働局じゃなくして本省管轄であるため回答は差し控えさせていただきます。特にこのことについての見解についてもお答えはしかねるところです。

司会：④について監督課より回答をお願いいたします。

局：監督課田城です。よろしく願いいたします。④の監督官の人員補充という所なんですけれども、令和7年度は神戸東署の方がですね、第1方面から第4方面だったところが第5方面を新たに新設しまして方面ごとの監督官担当業務の勤務軽減をしております。人数につきましては補充ということにはなっておりませんが引き続き強く要望して業務改善に取り組んでまいりたいと思っております。長時間労働の抑制、過重労働の防止、中小企業への支援、災害防止、この辺りを行政目標として監督等により行政課題の解消に努めております。引き続き自主点検や集団指導を活用するなど広域的、効果的に法令周知、指導を行ってまいりたいと思っております。

続けて⑤労働時間規制緩和についての部分ですが、兵庫労働局の方では厚生労働省で作成された施策につきまして具体的な取り組みを行う時間、ということになりますので局独自の見解を回答する立場ではないということについてご理解いただければというふうに思います。繰り返しになりますが長時間労働の抑制、過重と労働の防止、中小企業への支援、災害防止この辺りを行政課題として取り組んでまいりますが、その際には自己の防衛の周知、指導に取り組んでまいりたいというふうに考えております。(2)の方が、36協定の件だと思いますが、長時間労働の抑制、過重労働の防止ということに重点的に取り組んでいる、と説明させていただきましたが、労働時間管理につきましては管理を確認すべき重要な項目となってまいります。36協定の締結状況というのは重点的に確認しております。締結合意した後不適切な場合は指導するというふうなこととなります。36協定の適正化につきましては協定を締結する時に協定当事者の選出方法など確認しております。ま

ずは受付段階で定期的なチェックをさせていただいております。それに加えまして、監督、指導時につきましては締結当事者の確認を行っております。問題が認められれば指導する、というふうに取り組んでおります。事業所に対する法令の周知も重要施策となりますので、引き続き指導、集団指導こういった機会を通じて周知に取り組んでまいりたいと思っております。(3)の方が経団連の方が出してきたと思えます。「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」というものが、さまざまなご意見がある、というふうなところで聞いております。局独自での見解を回答する立場にはないということについてはご理解いただきたいというふうに思えます。ご要望があったということにつきましては厚生労働省に上申させていただきたいと思っております。続きまして⑥解雇の金銭解決という所でございますが、こちらの方の制度につきましてもさまざまなご意見があるというふうに思えます。局独自での見解を回答する立場にない。というのは先ほどと同様ですがご理解いただきたいということでお願いいたします。今後議論がされていくものと思えますが、議論の推移を注視するとともに、要請があったというふうなことにつきましては上申してまいりたいというふうに思えます。以上です。

司会：以上で回答とさせていただきます。これより意見交換とさせていただきますので、ご意見あればお願いします。

組合：最低賃金の引き上げの再改定を求めるということでこちら側の要求書を出させていただいたんですけども、先ほどの回答では「前例がないから行わない」ということでしたよね、前例があるかないかじゃなくて法的に都道府県の労働局長に「必要があると認めるときは最低賃金審議会に対し審議をもとめることができる」とある訳で、現在の消費者物価指数とか生計費、総務省の統計、厚生労働省の実質賃金のマイナスということに鑑みても再改定の必要はないというふうに判断されているということですか。

局：再改定が必要かどうかというのは、地方労働局のみでの考えでは難しいかと思えます。あともう一つは時期的に年二回再改定ができるかということなんですけど、時期的に見ても毎年4月ぐらいに今言った三要素ですね、物価指数と賃金と企業の賃金支払い能力ですね、これらのデータをそろえると致しますと、まず物価指数というのは年統計で定期的には出されておりますが、賃金とか企業の支払い能力ということになってきますと、賃金の引き上げが多くなされているのが毎年これから4月にかけてになってこようかと、あと労働組合さんが行われている春闘ですね、春闘の結果が出てくるというのが4月から5月6月という所になってこようかと、という所でそれらのデータがだいたい揃ってきてですね、その次にやはり私たちも本省が主となって賃金の改定の状況を調査しております。これらのデータが出てくるのが6月ということになってきてデータが出そろった頃からは最低賃金の審議会は本格的に進めていくということになり最低賃金が実際決められていく、8月中には地域別の最低賃金が決まってくるかとその後データということになってくると物価指数は先ほど言いましたように定期的には出てきています。賃金と先ほど言いましたように賃金を支払うということになってくるとやはり春闘の時期にしかデータが揃わない、

大方のデータが出てくるのがそこしかありませんので、どうしても再改定をできるのかといわれるとなかなか難しいのではないかというのが現実的にはあります。

組合：確かに春闘の時期に多くの企業で賃金の改定が行われる。ということについては間違いないと思うんですけど、そういうところから蚊帳の外に置かれている最低賃金近くで働いている労働者にとって物価の高騰、生計費が上がっていく、生活必需品の物価高騰は低所得者ほど打撃が大きいわけです。この2月の終わりからまた新たに戦争が始まって、産油国が攻撃されて原油価格が上昇することが懸念されるわけですよ。そういう中労働者の置かれている実態、賃上げも何もない賃金が据え置かれてる多くの労働者、労働組合に組織されていなければ賃金を上げるすべもない状況に置かれている労働者の生活を中心に見てもらいたい。ということで最低賃金要求をさせていただいてるんですわ。春闘での賃上げが出そろうのが4月、5月そのぐらいの時期であることは間違いないとは思いますが、その辺是非加味していただいて、低賃金労働者のね、置かれている状況を是非、実際ご存知だと思いますけど最低賃金の再改定を行ってほしい。そういう要求なんですけどね。

局：要望として、先ほど説明しましたように本省にはその旨の要請があったことはお伝えしておきます。

組合：先ほど三要素の情報を提供すると、審議会に。消費者物価についてですけど、消費者物価というのは一律平均しての数値じゃなくて、例えば初めて審議会の中で報告でしたっけ、年に15回以上購入する、食費に関することだと思うんですけどね、コメなんか、通常考えられない僕ら若い時からコメ食べてるけども、こんなに27%だとか上がるような、主食がそれだけ上がるような事態というのはちょっと異常だと思うんです。そういう押しなべての物価指数じゃなくて物価高を注視していただきたいというのが一点要望です。それから支払い能力という場合に、大企業と中小・零細とは雲泥の差があると思うんです。結局支払い能力って一般的に中小・零細が一番困るのは事実だから、僕らは、労働局、厚生労働省だけではできないかもわからないけども、やっぱり中小・零細への助成の施策と一体でなければ不可能だと思うんですよ。そこのところがどういうふうに考えられてるのか、もしあったら一言お願いしたいと思います。

局：中小との支払い能力が違うということについては審議会の中でも十分に議論されておりました。業務改善助成金とかですね、これまでも中小関連の支援措置ですね、一部拡充等もしております。これらを使っていただくということでは兵庫は結構なされてまして、申請件数は全国6位というくらいあります。

組合：それはどういう助成制度ですか。

局：業務改善助成金とか。

組合：業務改善助成金。

局：国としては賃金引き上げの施策過程の中ですわね、助成施策として、医療とか、中小企業向けの支援策なんですけど、設備投資、業務効率化とか生産性向上を図るための、業

務の改善と賃金引き上げを行う、ということセットにした改善を図るためのそういった業務の支援策です。

組合：石破政権の下で2020年代までに最低賃金を1500円にするんだという話があったと思うんですが、今の高市政権のもとではそれは仮定していないと、いうことはそうだと思うんです。言いたいことは実質的な賃金が下がり続けていると、全然上がらないとその一方で物価が上がって行ってる。生活が苦しいのが実情だと思うんですね。もう一点言いたいのは、最低賃金は各都道府県で決めていくものだというふうに思うんですね。例えば一昨年だったか、徳島では急激にボンと上がったことがあったと思うんですけど、だから兵庫県としても、労働局としてもその辺りでね、特別な支援とかある意味で言えば中小企業に対して補助金を出すとか、賃上げの面でね、そういった対策を考えるというかそういうことはどうなんでしょうか、というのが質問です。

局：徳島の例を触れられましたけど、徳島は徳島で、昨年でしたっけ、大きな考えだったと思うんですけど、私たちはやはり大阪府とか、京都府とかそこの兼ね合いというものは重要視してしまっていて、それを含めて今年度の金額改訂という所はあるんですけど、結局京都は同じくらい上がりましたんで格差是正といわれるとちょっと違うんですけど、あと支援策は先ほどおっしゃるようにパッケージですね、等で支援させていただくというか、何か拡充と言われましたら限られた範囲内ですか、私たちも支援というのが難しいですので、これらは要請ということで上の方には伝えておきます。

組合：是非お願いしたいと思います。

組合：業務改善助成金の原資はどこになるんですか。雇用保険とかですか。

局：原資は、厚生労働省の予算の中で。

組合：去年の実績とかはわかりますか。2025年ですかね、どれぐらい申請があって、どれぐらいだったのかなって。

局：先ほど賃金室の方から今年の申請があって、お伝えしたと思うんですけど、令和7年度それぐらい処理をして…（??聞き取れず）

組合：はいわかりました。

組合：意見として聞いていただきたいんですけども、最低賃金審議会の議事録なんかを読んでもね、労働局から最低賃金審議会の方に情報提供していると、いうことですよ。どうも企業の支払い能力の方にね、最低賃金決定の重きが置かれているような気がしてならないわけです。今回のね、兵庫県の最低賃金引き上げ64円、過去最高の引き上げ幅であったということは一定、こちらとしても評価しているというか、ありがたいことだと思うんですけど、やっぱり物価上昇に追いついてない現実も片方である訳です。だから消費者物価指数とか実質賃金だとか数値だけを追うんじゃなくて、実際に働いている人間の生活実態調査みたいなものを基に最低賃金を改定していただきたいなと思ってます。まあこれは意見として聞いていただければいいと思いますが。

組合：最低賃金審議会の労働者側代表とか、使用者側代表、公益代表を任命するのは労働

局長って法律には書いてたと思うんですけど、実際労働局長が任命してるんですか。

局：はい。

組合：誰を選ぶかというのはどんな判断基準で。

局：判断基準ですか。

組合：はい、

局：総合的に勘案して、ですね。

組合：僕は、今委員長が言ったようにこの三者で何がネックになるかという、やっぱり支払い能力、つまり審議会そのものも三者の力関係で、実際は労働側の力が弱ってて、使用者側の力が強くなってるとすよね。過去最高儲けている。中小零細が必ずしもそうではないかもわからない。使用者の場合中小零細と大企業から一人ひとりか、何人かを選ぶんですか。そういうことでもない。何が言いたいかというと、諸外国は学者なんかの意見を聞きながら、法律で決めていくというふうにしないと。労働者の実態や現実が一番大切だと思うんです。もちろん経営者側の実態も大切なんやで、大切じゃないと言ってるわけじゃないんだけど、結局三者がどこに引きずられるかといえば支払い能力に引きずられるのが大きいと思うんです。もちろん去年ゴーンと上がったと、いえども日本の最低賃金は先進国では最低なんですよ、本当に。失われた30年とか言ってるけども、何とかしてほしいですよね。自民党の首相が「2020年代には1500円にしなければならん」と言っているにも拘らずそんなもの並大抵じゃないですよね。僕は1500円がなかったら、特に最低賃金の周辺にいる2000万人、ちょっとその数値が本当に正しいかどうかよくわからないけど、2000万人の人たち、非正規雇用、若者この人たちに将来の展望が出てこない、実態そのものについて相当深刻に見ないと日本社会、本当に良くなりません。僕らの時代では、どんなきつい仕事でもやれば食べて行けんちゅうことはないです。今若い人たちが、何だった、子どもたちが一日二食以下の子どもが二十何%いてるんです。子どもたちが成長する最低のカロリーや栄養素を取れへんような社会って、こんなひどい社会ないですよ。ちょっとその辺をちゃんと見て、三者で決めるっていうのじゃなくて、やっぱり学者が現状を調べて、議会で法律で決めていく制度にしていかんとあかんと思うけど、相変わらず三者の引っ張り合いやから。支払い能力に結構引っ張られている気がする。制度そのもののありようをもうちょっと考えて頂きたい、というのが僕らの意見です。

組合：最低賃金を一旦1500円なら1500円にしといて、企業の支払い能力がね、問題になるんだったら例えば法人税を昔の水準に戻して、儲かってる企業からたくさん取って、中小企業に対する助成金を出すとか、そういう後追的な方策は企業に対してはできるけれども、失われた労働者の生活を後から補てんすることはできないわけですよ。今あったように一日二食しか食べれなかった子どもたちの日々は帰ってこないわけですよ。あとからいくら貰ったって。その辺のことで最低賃金の決定のシステム自体に問題があるんじゃないかと僕は考えざるを得ないわけですよ。今の労働者の、それから労働者の家族の置かれている生活実態、コメの価格は上がる食料品の価格はどんどん上がる、公共交通の

交通費も上がっていく。こんな中で労働者の生の生活実態を見て頂きたいと思いますね。

組合：同一労働同一賃金について、(1)の所、無期転換ルール逃れのために契約期間を5年未満とする悪質な企業があるということのご回答で、「法的根拠がない」というふうにおっしゃったと思いますが、例えばね、いろいろありますけど1年契約だとか半年契約があると思うんですけど、最初の契約期間を4年9ヶ月とかね、4年10ヶ月とかね、明らかに無期転換ルール逃れな雇用期間の設定がなされているケースが本当にある訳なんですけども、それで裁判で争われたりとかしてるんですけども。無期転換ルールっていうのは労働契約法ですよ。その労働契約法の無期転換ルールっていうのは、指導のための法的根拠とはなりえないわけですか。

局：契約期間を5年にしなさいよとか、5年を超えてとかっていう所が（労働契約法に）ないから、そここのところに直接切り込んで4年9ヶ月はダメだから5年以上にしろ、とかそういう明確なものがないのでそここのところは、本来的に契約期間とかっていうのは、労使対等な立場で自由に決めるっていう大原則があつてですね。そここのところは行政が踏み込んでどうだという所まで言えないということですね。

組合：新聞報道によれば、定年後の再雇用の問題なんですよ、再雇用されたらある意味で賃金が減額されると、裁判でこう言われているのは、あまりにも減額する額が大きいのは問題であるということ。私たちの組合でも定年後再雇用するにあたり給料を減額されると、その幅が50%とかね、いろんなことあるんですけども、無論裁判で争われている事例なんで一概には言えないと思うんですけども、どうしても今までしてきた仕事を同じようにやる訳じゃないですか、言葉を変えれば同一労働同一賃金という面と、再雇用になったら給料ガラッと下げられると、これはどう考えてもおかしいというふうに思うんですよ。この辺の考え方についてどうなのかなということをお聞きしたいと思います。

局：同一労働同一賃金のことになろうかと思うんですけども、全く同じこと、同じことと言うのは作業としては同じことをやってるけども責任がなくなってるというケースは多くあるかなと思います。役職外れるとかっていうことでこれが出て来るかもしれないですけども、その責任も同じように課されていると全く同じだということであれば同一労働同一賃金で指導ができるかと思えますね。あとは転勤の範囲が変わるとかね、そういうこともあろうかと思うのでそここのところを総合的に勘案してですね、指導する対象になるかならないかというのを見ていくんですね。

組合：この裁判、名古屋自動車学校の元教習指導員の男性2名が差額分の支払いを求めて裁判したという話なんですよ。職制的に責任があんのかないのかっていうのはちょっとこの新聞記事からはわからないんですけど、従来通りの仕事をしてるのにそういうふうになってるんじゃないかというふうに思うんですね。一般的に言って再雇用の場合どれぐらまでは認められてるんですか。減額するということは、そういうのはないんですか。

局：そうですね、それはケースバイケースなので、今そのデータを持ち合わせてないんで

すけども。

組合：やっぱりこれはどう考えてもおかしいと思うんだよね。裁判で争われるぐらいだから、やっぱり職制的にどうなんかと言われたらなあ、

局：組合さんとかも多く相談を受けられると思うんで、今までどういうことをやってたかとか、60歳になってどこがどう変わったとか、そこをできるだけ細かく聞いてもらっという方がいいのかなと思いますね。だから責任、先ほど言った(?)というか、そういうふうになったのかとか、あと転勤が昔はあったけども60歳でなくなったとかそういう事実があるかとか、そこのところ総合的に聞いてもらった方がいいのかと思います。よく窓口でもですね、同一労働同一賃金とか、「やってる仕事同じなんだけど給料下げられたんだ。」という話を聞くこともあるんですね。その時に、今私言ったのと同じようなことを言わせてもらおうと、「そこはちょっと明確じゃない」とかって言うケースもあるんで、そこら辺、会社に問い合わせる頂くとか、そういうのが労働者の方がですね、必要かなと思います。その上で、はい。

組合：同じような業務内容であると、で職制的にも一緒であるということであれば、従来の賃金を要求すること、

局：それはそうですね。合理性がないって言うことになりますので、だから言い方で言い方ちょっと厳しいですけど、差別してるんじゃないかとかそういう話になりますよね、全く同じことをしているというのであれば、そこのところ向こうも根拠があってやってるのであればですね、そこはきっちり説明できるでしょうから、それを聞くという形は必要かなと思います。それを聞くにあたって、「転勤の範囲が変わると言ったでしょう。」とか言われると、労働者の側も何も言えなくなってしまうケースもあろうかと思うんで、そこは事前に確認されておいたほうがいいかなとは思いますが、すけども。

組合：繰り返しますけど同じような、相談に来るわけですから、同じような仕事をしてるんだとそれで給料下げられたんだと、言った場合にそれは当然おかしいとして会社側に団交を申し入れたり、労働局としても、仕事の内容が同じであれば同じ賃金を求めることについては全然矛盾はないんだと、

局：だから繰り返しになりますけど、全く同じだということが言えるんだしたら、それは同一労働同一賃金に関する話になろうかなと思います。

組合：これも一つの意見として聞いていただきたいんですけども、確かに期間の定めのない正規雇用にはいろんな責任があつて転勤もある。有期雇用のいわゆる非正規雇用で雇用されている人には転勤もないし、責任も薄いということがあつて、賃金に差が出ることは一定程度あり得るのかなとは思いますが、やっぱり不条理な賃金格差がある場合、企業側から事情を聴くとか調査するとかじゃなくてやっぱり労働者の直接の声を聴いて、指導・監督なんかにも生かしてほしいなと思います。

組合：先ほど、役職外れる場合責任がなくなってるから同一労働同一賃金で言えないと、それはそれでそう否定できない理屈だとは思いますが、例えばね継続雇用で全く同じこ

とをしてる、役職、責任なくなるっていうことはあったとしても4割も落とすというのはちょっとひどい。ひどい時には4割、5割落とす。高齢者雇用継続の法律では、25%以上落ちたら雇用保険で補てんするじゃないですか。そういう基準がある訳でしょ。つまりなぜそういう基準があるかって言ったらやっぱり同じ仕事をしてて、継続雇用になったというだけで25%も落としたら生活できなくなる。世の中の法律でもそうだけど、急にガクンと落ちたらあかんから激変緩和措置やる訳でしょ。とするとそういう判断基準がある訳ですよ。だったらなんぼ役職外れたからって同じ仕事やってんの賃金を4割も減らす、そういうのに歯止めが利かないような法制度だったらちょっと問題じゃないかと思うんですよ。

局：額については何割がどうだという立場にないんですけども、もしそこまで下げるのに合理性がないって言うんだったらこれはもう司法で判断してもらおうとかっていう形にはなるかと思えますけどね。裁判官が何と申すかです。

組合：司法に判断させる前に法律にこういう不備がある訳やから、そういうこのファジーなところに対しても一定の歯止めを、法律の歯止めを付け加えてくれるのが行政の仕事、中央の仕事なのかも知らんけど。

局：そういう意見があったということは上の方に上げさしてもらいたいと思えますけど。制度としては、先ほど言ったように全く同じというのはなかなかないと思うんですけど、きっちり何が理由なんだと、年齢が上がったから下げるだけじゃなくて、そこのところ責任がどうなのかとか、そこら辺の労働者にとったら周辺のこと意識してない方も多いと思うんで、組合さんで相談していくときはそこも拾い上げてもらって聞いていただければ、仮にウチにまた相談があった時にもですね、そこら辺の所も、「組合さんにもそんなん聞かれたわ」というふうに思ってもらえたら、理解は進むかなと思います。こちらからのお願いになりますが、よろしく申し上げます。

組合：あと偽装請負についてなんですけども、相変わらず偽装請負が減っているというふうにはあまり感じないんですが、過去1年ぐらいの間にこの37号告示に違反する違法派遣を指導した例というのはあったんですか。

局：個別の事例については回答できないんです、申し訳ありません。

組合：いや、あったかなかっただけでも。

局：ありました。

組合：やっぱりそうですか。

組合：何件とか言うのとも言えないですか。

組合：だいたいの数。

局：複数件全ての担当を私がやったわけではないんですけど、一件ではないです。数件ございます。

組合：複数件数あったということですか。

局：そうです。

組合：はい。

組合：回答はあっさりしすぎて、今のままで良いと聞こえるので…、決してそうは思っておられないとは思いますが。

これ、ここは僕が書いたもので。相談件数は4倍になる一方で精神疾患の労災認定が2倍になったと。

局：パワハラの問題ですか。

組合：ごめんなさい。パワハラの問題です。今パワハラの相談が一番多いんです。若い人がメンタルに故障を起こして、これ大変なんですね。若い人がメンタル故障すると一生を左右されますよ。で、現場がどれ程ひどいかって言うと、相当ひどいです。今の社会反映してるんですよ。格差社会といじめ、だいたいあんなトラブみみたいなあんなのが世界をね、人の国に行って人の国の代表者を殺してしまうんだから。まあちょっとそれは政治の問題だから、あまりにも飛躍があるけども。僕が兵庫労働局に言いたいのは、知事の問題ですよ。第三者委員会、あの第三者委員会の代表の方は元裁判官。だからパワハラの問題、それから情報を議会に漏らしたのが知事や副知事の指示であるということについて知事が「そんなことしてません」と言った。しかし、「そんなことしてません」と言った、知事の言質は採用されないです。知事は嘘をついてると言った訳だ。まあ敢えて言えば。つまりそういう知事の下に労働局ある訳でしょ。これちょっと相当。変な言い方してごめんなさい。別に知事に労働局の方が従っていると思いませんけど、僕はさっきから聞いていたら「独自の意見は言えない」と、中央省庁の言ったことしか言わないっていうふうにしか、若干聞こえない、そうではないんだとは思いますが。労働局長が僕は労働法に関する、公益通報者保護法という、これ労働法でしょ。労働法ではないの。労働局と厚生労働省の管轄じゃないの。総務省。

組合：いろんな省庁にまたがっている法律だから。

組合：厚生労働省にもまたがっている。

局：パワハラ法にも一部は入ってます。

組合：だから僕ここスルーされたんでね。つまりこのトップがパワハラやってんけど、パワハラ認定とそのパワハラ謝罪文、少なくとも謝罪するぐらいは追及しないかんねんけども、労働局は知らん顔して、

局：労働局は、県とか知事を指導する立場にはないんで、

組合：指導する立場にない、パワハラ問題は。ああそうか、例えば労働局に例えばパワハラの問題にしても公益通報してたら。パワハラ何とかしてくれと。

局：パワハラをしているって言うこと自体の、何て言うのかな、まあご存知かと思うんですけども、ハラスメントのいわゆるパワハラ法ですね、パワハラ法というのは事業主の措置義務を、決めている法律になるんで、それが起きた場合にその処理が円滑に進むように相談窓口を設置しろ。とか方針を定めておけ。とか、それを労働者に周知しておけ、平たく言ったらどういふことがパワハラになるのかって言うのを明確にしておけ。というのが

定まっている法律なんです。だから会社に行って、例えば仮にパワハラがありましたというふうな話があって、パワハラを認定するしないって言うのは各会社になるんですね。各会社が定めている基準に、何て言うのかな、合致するかどうかって言うのを見てもらわないとダメになるんですよ。だからまずそういうどういことがパワハラに（相当するの）、一般的には就業規則とか懲戒規定とかそういうのがあるかと思うんですけども、そこにどうい規定がなされているかとか、服務についてですね、そしてそれに一定の基準に基づいて各企業が判断していくということになるので、えっと…

組合：その仕組みはわかりましたけども、じゃあ仮に県の職員が兵庫労働局にこういう知事のパワハラがあって、何とかしてくれという公益通報をした場合には労働局はどうい対応をするのですか。

局：県だとちょっとややこしくなるんですけど、地方公務員法とか。

組合：えっ、地方公務員法。

局：公務員なんで民間の人とはちょっと違うから、法律が該当にならないケースがあるんです。

組合：ケースがあるというのは。

局：まあ何ていうの、現業の方とかだったらちょっと話が違うことがあったりするんで、一般の公務員、一般の事務の公務員さんというふうにも考えてもらったらと思います。

組合：一般事務だったらいいの。

局：一般事務だったら、えーとそうですね。一般事務だったらいいというか対象にならない。

組合：対象にならない。

局：権限の行使が労働局じゃなくてですね、人事委員会とかってあるの。

組合：あーそうか人事委員会か。

局：だから、そういうこともあって、労働局の方で直接どうだっという話にならない。

組合：ならない。そっか。

組合：本当の理由は、それはそれでそういう見解であるということとはわかりましたけども、やっぱり県のトップがああやってパワハラし放題しても居座る、何のお咎めも受けなような県や社会だったらパワハラはなくなりませんよ。これどうするの。どうしたらいいのかということを考えて欲しい。別に労働局だけではどうにもならないかも分らんけども。僕らからしたらねえ、そういうまあ対象になるならないという権限の問題はいろいろ出てこようかとは思いますが、でも労働局からしたら叶わん問題ですよ。その権限の問題はどう置いても、社会通念上、県下でそういうことが、斎藤がああいうことをやった、あんな大した問題じゃないのにウチの会社が何が問題だと。ウチの会社を取り締まるよりあっち行けど、あっちまずやれ、やってからにしなさいって言われたら、はいそうでっか、にはならないと思う。

局：仰ることはよく分かります。そういうふうな、何て言うのかな、パワハラを容認する

ような機運があるのであれば、当然にも敏感に跳ね返ってくる話なんでね、それについては正しくその通りかなとは思いますが。

組合：だから、強化して欲しいんだ。若い人に対して、そうした時にね、いろいろ法制度があってパワハラ防止法、パワハラ防止法も正式名称じゃないでしょ。

局：正式名称じゃないです、はい。

組合：で労働局はパワハラ防止法って言わないでしょ。

局：でも、一般的にそういうふうに言われたらそれを前提で話は聞きますけども。

組合：ああそう。

局：「パワハラ防止法のこと聞きたいんですけど」って言われた時に「いやそんな法律ないですから、ウチ知りません」なんてそんなことは別に言わない。

組合：ああそう。だったらね、あの、やっぱりね若い人深刻だって、本当に現場は相当ひどいです。人権侵害や。もう雇用関係の微調整の問題でなくともう本当に人格否定やからねパワハラの問題って言うのは。だから、相当厳しい人権問題だということを自覚していただいていると思うんですけども、やっぱりそうなら、医療関係の協力だとか、これ相当大きな問題ですよ。パワハラの問題は。だからもう法律もそうやって、ねえ、出てきたんだと思うけど、あんまり大した罰則規定がないもんやから。

局：あの、パワハラだけじゃなくて、今般改正された部分に入ったカスハラ、

組合：カスハラね。

局：については当然そういう認識、ハラスメント全般が良くない、って言う機運が高まっているから法律の中に組み込まれて行っている。ということかと思しますので、はい。一定の、スピードは遅いのかも知れないですけど、労働局が言うことじゃないかも知れないですけど、まあ、そういう保証、国の保証もあるんでそのところについてはちょっと注視していただきたいなと思います。あと、質問の中でもいただいていた所なんですけど、「明るい職場応援団」もうこれアピールになってますけど、これ本日お褒めいただいているところですけども、これについては非常に具体的な動画を何個も10も20も作っているので、それを是非ちょっと組合さんの力も借りてですね、周知できればなと思ってます。YouTubeでも当然上がってるんですけども。

組合：あのビデオはものすごい良いですよ。やっぱりああいう場面を、若い人が会社に入る時はそんな想定もしないじゃないですか。夢ばかりやから。だからああいうのを知ってるか知らんか、

局：そうですね。

組合：だったらもう全然違うんですよ。

局：そうですね。そういう、

組合：でもあれ、再生回数とかチェックしてるの。年々なんぼになってるとか。

局：再生回数はYouTubeの1万何件とか

組合：1万って、個別のやつにしても1万、全国で1万ってあまりにも貧弱じゃないです

か。

局：私がたまたま見たやつが1万なんぼやっただけなんですけど。

組合：いやいや、あれは去年、もっと前にできたんちゃうの。

局：だから増えて、今般のカスハラとか個別のやつが増えて

組合：だからそんなん、何とかチャット、ボットかなんか知らんけどもっと再生回数増えるように努力してくださいよ。

局：だからその意見も上げさせていただきます。2月4日に説明会、女性活躍推進法とかの改善もあるんで、そこのそことあといわゆるカスハラ法が新設された。新設されて、今後具体的に動き出しますよという説明会させてもらったんですね。NHKも取材に来られて、「リブラブひょうご」ですか、あれでも報道されてたので、だから一定の6時半と8時45分ですか、の枠では放送されてたんで、こちらもちろん広報しますし、それを受けて報道機関も重要な事やな、と思って報道してもらったのかな、と思ってますので引き続き活用したいと思っております。

組合：「明るい職場応援団」ホームページに上げてます。

局：ありがとうございます。

組合：労働基準監督官の人員補充について、増員はされていないということ。第5方面の新設ですか。これはどういうことですか。

局：神戸東署の体制が拡充されたということで、業務分担が平常化されていくということになっていくと思います。

組合：神戸東署の管内が二つに分かれた。

局：いえ、監督署の建物とか管轄は同様ですね。監督署の内部の職員の配置の仕方という組織の体制の問題をご説明させていただいたような形になります。

組合：今までは第4方面しかなかったんだ

局：そうですね、そういうことがこの令和7年度から組織が改変されたっていうふうになってます。

組合：やっぱり監督官がとにかく少ないと、というふうに思ってたこれは去年も言ったんですけど、監督官は労働者の権利を守るっていうことから言ったら、やっぱり今の体制では少ないと思うので、これはなかなかどこも大変だと思うんですけども、随時増やしていただきたいと思ってます。はい。

組合：労働時間規制緩和ということについてなんですけど、これ日本経団連が出してる「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を元にしてるんですけども、厚生労働省内に労働基準関係法制研究会というのが設置されて、その報告書が出されてますよね。全労働省労働組合労働基準法PTやからプロジェクトチームかな、と思うんですけどこの中に労使自治に基づく法定基準の調整代替に関して賛同できない。というような意見が言われてるんです。確かにこの労働基準関係法制研究会では、労基法の適用除外の拡大ということが言われているみたいなんですよね。この点について、全労働省労働組合というのは監

督官の方の組合ですよ。

局：監督官も加入できる。

局：監督官だけではない。事務職とかも。

組合：こちら側としても、この意見（「労働基準関係法制研究会」に対する全労働の意見）は結構いいな、と思ってるんですけども。僕らが聞きたいのはですね、まずその労働者代表、労働組合がない職場での過半数を代表する労働者代表の選出。これ一応民主的な手続きによって行いなさいよ。というふうに法律ではなってますけども現実にそれが行われていない状況にあると思うんですよ。この適用除外っていうことが労基法全体にかくだいされるっていうことはもちろん反対なんですけども、もし拡大されたらね、使用者側の意のままに動くような労働者代表が何でもかんでも容認してしまいかねない、そういうことがあると思うんでね。その前提としての労働者代表の選出方法について、労働局さんとしてはどういうふうにやっておられるのかなと、そのチェック機能ですね。

局：先ほどの継ぎ足しになるかも知れないんですが、いろんな証明書類の分につきましては、監督署に届け出られたタイミングで内部を確認させていただいて、そこで問題があるようであれば必要な窓口での指導をする、というのがまず第1段階。加えて監督官の方が通常、企業の方に調査に参りましたら、その辺りの労働時間の実態というふうなことを確認すると共にですね、そういった協定関係の手続き書類、労働者代表の選出手続きって言うのは必ず確認しておりますので、仮に選出手続きに不備があるということになるとその協定そのものに不備があるというふうな話に繋がってまいりますので、その辺りは労働法制を指導、確認指導していくためには一番根幹の部分でありますので、それは割合重点的に確認をしていくというふうな項目になってまいります。

組合：その指導する場合って言うのはね、例えば管理職がそのままスライドして労働者代表になってるとか、そういう明確な違反がある場合ですか。

局：まあ、今のは一つの例だと思いますけれども、一言でいえば先ほど仰っていただいたように、民主的な手続きで選ばれたのか、いないのか。という所の確認をするというのが主体確認になると思います。

組合：選挙が実際に行われたかどうかとかそういうことですか。

局：選挙も一つの方法ですので、まあそういったいくつかある方法の中のどういうふうな手続きを取られているのかっていうような、選出手続きの具体的な内容ですね。それを確認して、そこに不備があるのかないのかっていうのは本当に右と左、その法律の適用が○か×かわるぐらい大きな問題ですので、そこは重点的に確認できるということになります。

組合：あの、あれ確か挙手でもええっていうふうになってますよね。

局：あの、多数決というふうな話の中の一つにそれは入っていると思います。

組合：挙手というのはね、民主的なんですかね。

局：まああの印象、複数名で選ぶという意味合いにはなってくるかと思いますが、一

つひとつ上げてこういうやり方がありますよ、というふうな例示されているものが適当かどうかというのはいろんなご異論があるかも知れませんが、今頂いているようなところも一つの方法としては考えられているとは思いますが。

組合：まあこのいわゆる法定基準の調整代替、デロゲーションって言うのが本当に労基法全体に拡大されたら、やっぱり僕らの労働条件、ほとんどの労働組合のない中小零細企業で働いている人にとって労基法が空文化してしまうわけですね。本当にこうなったとしたらです、僕らなんかはこういう小さいコミュニティユニオンですけど、職場では1人とか2人とか少数派の場合が多い。この労働基準関係法制研究会の報告では、その他の人の労働条件までその労働者代表を任期制にして複数人選んで、全員の労働条件をそこで決めてしまうというような、そういう改正案だったと思うんですけども、そうなると僕らみたいな少数派の労働組合のね団体交渉権も何もかも否定されるわけです。そういう危惧を持って要求書の方を書かしていただいているんですわ。だからやっぱり全労働省労働組合だけじゃなくてね、行政としてやっぱ、こういう事実上の労働基準法そのものの改悪がなされるということについては反対して行ってもらいたいと思いますね。まあこれは一つの意見ですけど。

組合：労働者代表選挙を確認しに行くって言うんですけども、監督官が少ない中で全ての事業所に確認に行くというのは不可能なんじゃないかと、

局：まあ仰る通り全ての事業所に毎年確認に行くというふうな形にはなっていないかとは思いますが、やはり行政の方向性としましては分布的とか重点化という話になってきますのでより問題が発生しているであろう業種とかですね、事業所というふうなところはいろんな情報の中から分析して狙いを定めて行ってそこからの効率化というようなところになってくるかと思いますが、そういうような形では取り組んでおりますので、そうですね全ての問題が拾い上げられるかというふうなところでは行政のアンテナだけでは足りないと思いますので、一般の、そこで務めていらっしゃる方々の情報であったりとか、皆さんの方、組合の方々の情報であったりとかそういったものを、いろんな分析を掛けさせていただいて定めていくというふうなやり方が必要だと思います。

組合：実態がね、もうとにかくでたらめなんです。労働者代表って名ばかりで、会社が勝手に名前つけて言うのが大半なんです。だから、そんなので同じようにやられたらね本当に労働組合なんかなくていい、っていうふうになっちゃうんです。要するに労働者代表が全て責任を持ってやる、っていうようなことやったら本当にもう労働組合は存在し得なくなると。小さい組合は。僕らの組合は一人か二人ですよ、せいぜい多くて6人、そんな組合ですわ。だから、労働者代表が居るところではこういうことができる、ってなったらもう本当に僕らの団結権とか全く無意味化してしまうんです。だからこれについては絶対反対です。是非上にあげて欲しいと思います。

組合：今の話をもう少し言いたいですけども、職場で労使が対等であるということなんてあり得ないですよ、一般的に言って。そうでなかったら労働組合作ったりそういった

ことする必要のないわけで、労働者が職場でおかしいと思ってることをおかしいと言える、いろんなことがね実現できているのであればね、まあ労働組合必要ではないだろうなというふうに思います。だからそこで労働局としてはやっぱり手を差し伸べて欲しいというのがこちらの要望なんですけども。この間労基法がね、規制緩和の中で僕らから取れば改悪されてきたと。例えば変形労働時間制が導入されたり、みなし勤務、裁量労働制が拡大されようとしていると。高市政権の下で首相の方針演説もそうではないですか。労働者の働き方のニーズに応じて、もう労働者が気持ちよく働いてもらうためにそれぞれがやっぱり決めてもらうんだと。本人は「働いて、働いて、働いて」って言うてるわけですけども、そういうことを現場の労働者に求められたら大変なことになる、というふうに僕たちは思ってます。そのうえで今の労基法、変形労働時間制とかみなし勤務に対してね、他の労働組合とか、これはやっぱりちょっとおかしいんじゃないかみたいな労働相談とか、労働局に持ち込まれたりそういったことはないんですかね。はい、お願いします。

局：はいあの一般的なお話としまして、監督署の窓口には労働時間制がおかしいというよりはそれに付随して、お金が払われるべきところで払ってもらってない、不足しているというふうな相談が多いのかな、というふうには思いますが、そんな中でいろいろお話を聞いてましたり、通常我々の方が出向いて企業の方の調査をするというふうな中ではですね、正しく適用、労働時間制、みなし労働時間制と言いながら正しく運用できていないということがございますので、そういった部分につきましては改善いただくように指導していく、というふうなことになります。

組合：休憩時間なんかもしっかりとれてるんですかね。今のそういう相談はないですか。休憩時間が取れないとかそういうのはないですか。

局：その中身といたしまして、今のその細かな原因ですね。原因って言うのはいろいろ休憩も含めて先ほど申し上げた法律労働時間の上でが原因としてはいろいろあると思いますが、その中で総じて払われるべき賃金が払われていない、と言ったお話につながって行くと思いますので、その分について具体的な理由が今おっしゃっていただいたいろんな事情がございますので、そういった対応を聞いてご本人が会社の中で(?)しているというふうなご相談になってまいりましたら、個別に調査をして確認をするような流れになっていくかと思えます。

組合：6番目、金銭解決制と解雇の金銭解決について労働側はほとんど全員がこれはしちゃならないということを何度も何度も言うてるにも拘わらず、何度も何度もこういうことを実現しようとしていることに対して意見をちゃんと上げて欲しいと思います。兵庫労働局として独自の判断、独自の見解は控えさせてほしいという回答がほとんどだったと思うけど、こういうことをやると労働基準法や労働組合法つまり労働法の根本理念を毀損する、というふうな言質や動きに対しては、これは動画の一方的な何か政治的な断定た決めつけや意見ではないと思うんですね。そう思わないのかな。だからつまり兵庫労働局として独自の見解を言わないというのは、まあ中央との見解が齟齬を起こしたら「何やって

るんだ」っていう上からまたお叱りを受けるのかもわからん、そういう自己防衛的な色合いをだいぶ若干感じてしまうんですけども、だって労働契約法 16 条に解雇権の濫用を禁止するって書いてあるのに、で労使紛争はある意味仕方ないんですよ。だいたい資本主義社会ちゅうのは、労働と資本がある意味水と油とか闘うしかないんです。で、僕らが弱くなったら権利がどんどん外されてしまうし、逆に強ければ権利が少しずつでも、権利を守って行ったりできる。それはもう資本主義社会がある限り仕方がないので、それを何か、その労使紛争を、頻発してくれたら困るとかいうことでもうお金で解決する、それが手っ取り早いじゃないですか、でお金の水準どんどん下げていくということは労働者のこういう解雇権の濫用を許してしまうことになるので、これは何としても、中央が誤ったことをしていこうとする時には、やっぱり各労働局が反対意見を上げてもいいんじゃないでしょうか。

局：あの、何とも答えにくいような。

組合：いやいや、それはあの別に答えたからと言って紙に書いて社会に暴露することはしませんけども。

局：先ほど、労働組合の中で解雇権の濫用とかそういった影響が出ているというお話があったと思うんですけど、個人的な意見と、仕事をやっている中での意見というのは分かれてくるかと思えますので。先ほど変なこと言うから中央に怒られてないかなとおっしゃってましたけども、正にその通りですね。基本的な情報の流れは中央から地方に流れていきますので、その制度設計から法律そのものの施行についてもですね、中央が定めた代用基準、それか、それに基づいて中央が場所を定めた内容に従って終了するということになりますので、むしろそれと反れた処理をするということになれば、またそれは直す必要がでてくるというふうなことになる制度になっているものですから、逆にその中央で決めたことについて、それに何がしかの意見を言うというふうなことは、多分会議か何かの中でいろんな議論がされている中で出てくることもあるかも知れませんが、出てきてしまった結果については、それに基づいて仕事をしていくというのが行政の流れになろうかと思えます。

組合：納得しがたいな。よく言われる、中央が平成の大合併の問題をね、地方自治の合併問題、中央がね大企業を誘致しやすいようにってそういう経済的要求からやって大変なことになった。何や増田論文(?)か知らんけども、何百という自治体がもう将来消滅するとかで、結局、(?)がどうなったか知らんけども、大阪でもコロナの時には保健所減らされて保健師や保健職員が減らされてた。PCR 検査もできなかった。ああいう事態に絶対なると思えますよこれ。僕が何を言いたいかというと、中央が誤ったことを各地方の局が意見すら言えなかったとしたら、これあかのちやう。どういうふうにして意見を汲み上げていく、

局：少なくとも、今この場での意見ということ言えば対外的に出ていることになろうかと思えます。その、会議等でいろんな意見が出てくるというのは、然るべき部署で検討し

ている最中に出てきていると思いますので、そういう意味での議論はなされているかと思
います。

組合：それはちゃんとやられているという…。労働組合の力が弱いからなかなか大変やけど、これはちょっととんでもないやっばり。自分たちのそもそもの根幹理念をも破壊しかねない大問題だと僕は思います。以上です。

組合：ちょっと最後に伺いたいんですけど、労働局の中に労働相談コーナーってありますよね、そこでいろんな労働相談を受けておられると思うんですけども、これは監督官の方から指導とか監督とかいうふうにならない案件の場合、労働組合に相談したら如何ですか、っていうようなことを言われることはあるんですか。

局：制度としてですね、労基法の場合、何とか(?) 多くの場合、それ(?) 以外のトラブルだったら助言制度とか斡旋制度とかって言うのがあるので、会社に対して話し合いを促すとかって言うのは制度としてあるんで、それは指導課の方が管轄になるんですけどもそういうような話をしたり、場合によっては斡旋してくれ、ということで斡旋を求められるケースがあるので、その時は斡旋委員会を開催してそこで話し合って妥協点を探る、ということはあるですね。だから、

組合：特にその労働組合の方に話を振るとかそういうことはしない。

局：労働組合に振る、まあ逆に言ったらそれをやると、ウチが仕事してないことになる。他にたらい回ししてるとか言われかねないので、ウチでできることはウチでやるということが基本かと思います。場合によっては団体交渉をしたいんだけどどうしたらいいかという問い合わせがあれば、それはちょっと労働組合に行かないと、という話をする事がないことはないと思いますよね。普通の個別紛争の中で組合さんに行ったら。という話はまあまあないかと思います。

組合：わかりました。

司会：そろそろお時間ですので。

組合：はい。

司会：さまざまなお意見をいただいて、今後の業務に生かしていきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。