

連合兵庫 2026年度 兵庫労働局への政策・制度要請に対する回答

No.	2026年度 要請内容(2025/9/16)	2026年度 兵庫労働局回答(2025/12/16)	回答作成 (部・課)	評価
1 0	＜雇用の安定と公正労働条件の確保＞ 1. 地方労働局における労働行政の強化			
1 1 0	不适当な解雇を拡大しかねない解雇の金銭解決制度は導入しないこと。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2018～2022年にかけて、厚生労働本省において「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が開かれ、不当解雇なら労働者が請求できる「労働契約解消金」を、仮に導入するとした場合の法技術的に取り扱う仕組みや検討の方向性等に係る選択肢等を示す報告書が公表された。</li> </ul>	労働基準部	
1 1 1		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 2025年11月18日、第205回労働政策審議会労働条件分科会において、 ①解雇等に係る紛争解決制度の利用実態を通じて、現行制度に対する労働者の評価やニーズを明らかにすること ②解雇等をめぐる紛争解決やその予防のための施策について、労働者の意見を確認することを目的として、労働者アンケート調査や「諸外国における解雇の金銭救済制度に関する有識者に対するヒアリング調査」が行われたことなどが報告された。(現在厚生労働本省で議論中)</li> </ul>		
1 1 2				
2 0	2. 働く者のための働き方改革に向けた監督体制の強化			
2 1 0	(1)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者について、フリーランス新法にもとづく契約ルールの適正化やハラスマント防止などの実効性を確保するとともに、最低報酬の設定、仲介業者に対する法規制など法的保護の実現をはかること。あわせて、労働者と類似の作業に従事する個人事業者等に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保すること。また、早急に「労働者概念」の見直し・拡大に着手すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス法)の周知・啓発</li> <li>● 令和6年11月1日に施行されたフリーランス法のうち、厚生労働省が所掌する就業環境の整備に関する調査を実施。</li> </ul> <p>&lt;調査項目&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集情報の的確表示義務(法第12条)</li> <li>・妊娠・出産若しくは育児又は介護と業務の両立に関する配慮義務(法第13条)</li> <li>・ハラスマント対策に係る体制整備等(法第14条)</li> </ul>	雇用環境・均等部	
2 1 1		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 労働安全衛生法第22条関係の省令改正(令和5年4月施行)に基づき、個人事業者等に対しても労働者と同等の健康障害防止措置を講じることが事業者の義務であることについて、引き続き「個人事業主等の健康管理に関するガイドライン」の周知・啓発とともに、指導の徹底を図る。</li> <li>また、同法第20条、第21条及び第25条関係の省令改正により、令和7年4月以降同じ場所で同じ作業をする労働者以外の作業者にも労働者と同じ保護が図られるよう退避や立入禁止等の必要な措置を講じることが事業者に義務づけられていることについても、周知及び指導を徹底する。</li> <li>さらに、令和7年1月に「労働基準関係法制研究会」の報告書が公表され、現代における「労働者」性の課題が示され、令和7年度から厚生労働省において「労働基準法における「労働者」に関する研究会」において労働者性の総合的な検討が行われている。</li> </ul>	労働基準部	
2 2 0	(2)労働教育の推進を通じて、安心して働くことができる社会を実現するため、「ワーカルール教育推進法」の策定をはかること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学・高校において「労働法制講義」を実施</li> <li>◆ これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、実際の労働場面において、関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養にも資することから、大学・短期大学の要請に応じて、幹部職員が大学等に出向き、労働法制講義を実施。</li> </ul> <p>(実績)2大学で5回実施、受講学生数180人(令和7年11月末時点)</p>	雇用環境・均等部	
2 2 1		<p>兵庫県立大学において連続講座「労働法制度と労働行政の役割」を開設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 10月から1月までの間、全15回の連続講義により、労働法制の基礎知識に加えて、企業・社会の現状や、それに対応した労働行政の取組を、現場で実務に携わる職員が講師となって講義を行い、従来の「労働法制講義」より更に広範囲で詳細な講義内容となっている。</li> </ul> <p>県立大学の講義においては、学生に興味を持ってもらうために、体験型の講義を行なう工夫を凝らしている。</p>		
2 3 0	(3)労働基準法等については、労働者保護の基本原則を堅持した上で、労働組合を中心とした労使関係の強化や、労働時間規制の強化など、働く者のための労働基準関係法制の実現に向けた見直しをはかること。また、時間外労働の上限規制が確実に遵守されるよう監督・指導を徹底し、長時間労働を是正すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 長時間労働抑制に向けた監督指導の徹底</li> <li>● 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場の全数に対する監督指導を実施。</li> <li>● 全ての監督署に編成した、「労働時間・相談支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、適切な労務管理の支援を中心としたきめ細かな相談・支援を実施。</li> <li>● 医師、自動車運転の業務、建設事業の時間外労働の上限規制の円滑な施行に向けて、関係機関と連携を図りながら、周知・支援を実施。</li> </ul>	労働基準部	
2 4 0	(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マント防止対策の取り組みを強化すること。	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスマント防止措置の周知・啓発</li> <li>・企業訪問時等に措置義務について周知し、パワハラ、セクハラ、マタハラ防止について一體的な取組を推奨。併せてカスハラ及び就活セクハラの改正内容についても、企業訪問時等あらゆる機会を通じ周知を図る。</li> <li>・12月を「職場のハラスマント撲滅月間」と定め、集中的な周知啓発活動を実施。併せて、「ハラスマント対応特別相談窓口」を開設し、労働者等からの相談に丁寧に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用した迅速な紛争解決を図る。</li> </ul>		
2 4 1		<p>職場におけるハラスマント防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者からの相談があった場合は、内容及び相談者の意向を踏まえ、迅速に行政指導や紛争解決援助制度等に移行し、問題の解決を図る。</li> <li>・就職活動中の学生等へのハラスマントについては、事業主への働きかけや個別労働紛争解決制度の活用等により問題の解決を図る。</li> <li>・企業訪問等によりハラスマントに係る問題を把握した場合は、法や指針等に基づいて行政指導を実施。</li> </ul>	雇用環境・均等部	

連合兵庫 2026年度 兵庫労働局への政策・制度要請に対する回答

No.	2026年度 要請内容(2025/9/16)	2026年度 兵庫労働局回答(2025/12/16)	回答作成 (部・課)	評価
18	2 5 0 (5)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に向け、改正改善基準告示の違反がみられた場合は厳格かつ丁寧な指導を行い、重大な違反があつた場合には国交省の处分基準にもとづき厳正に対処するとともに、全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こと。	◆ 物流業者への改善基準告示の周知徹底・丁寧な指導等 ● 法定労働条件の履行確保を行うとともに、監督指導の結果、法違反が認められた場合には、法令遵守に向けた支援の両輪で取組を推進。 ● 重大な違反が認められた場合には、近畿運輸局へ通報を行うとともに、取引環境改善に向けて「トラック・物流Gメン」とも連携した対応を実施。 ● 国民向けに、「特設サイトはたらきかたススメ」を開設し、周知広報動画を通じて、荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化に向けた取組のほか、再配達削減に向けた取組について、理解と協力を呼びかけ。 ● あらゆる機会を通じて「標準的運賃」及び「改正物流法」等について周知。	労働基準部	
19	2 5 1	◆ 発注組織に対する物流業務発注時の配慮要請 ● 兵庫県内の物流業務の発注者となりうる使用者団体に対して、物流企业への業務発注の際に、長時間の荷待ちを発生させないなどの取組に協力いただくよう、労働局幹部が直接訪問して要請を実施。		
20	2 5 2	◆ 「トラック輸送における取引環境・労働時間兵庫県地方協議会」による取組強化・啓発促進 ● 今年度も第4四半期に本協議会を開催し、「流通業務の総合理化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律(改正物流法)」の円滑な施行に向けて、周知・啓発を実施予定。		
21	3 0 3. 良質な雇用・就労機会の実現に向けた対応	(1)人材支援総合コーナー等における人材確保支援 人材不足が深刻化している職種について人材確保の総合支援窓口として、「人材支援総合コーナー(医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野)」を県内8か所のハローワーク(神戸、灘、尼崎、西宮、姫路、加古川、伊丹、明石)に設置し、求人者・求職者双方に対する総合的なマッチング支援を推進。また、業界団体や地方公共団体、職業訓練校とも連携し、業界の魅力発信にも努める。  (2)若年無業者等の就労支援体制の整備・強化 地域若者サポートステーション(愛称!サボステ!)では、働くことに悩みを抱えている49歳までの方を対象に就労に向けた支援を実施している。(厚生労働省が受託した民間団体が運営)  (3)就職氷河期世代を含む、中高年層(ミドルシニア)への就職支援 ◆ 専門窓口による伴走型の就職支援 就職氷河期世代を含む安定した就労経験の少ない中高年層(ミドルシニア)の方々の安定就職を支援している。 個別支援による職業相談や職業紹介、履歴書等の応募書類の作成指導のほか、各種セミナー・面接会を開催するなど、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。	職業安定部	
22	3 1 0 就職氷河期世代を含め、世代ごとの課題に対応した良質な雇用・就労機会の実現に向け、当事者の個別の事情や希望を踏まえつつ、将来を見据えた中長期的な能力開発を実施し、適切な就職支援・定着支援を行うこと。また、そのために、ハローワークなどの支援機関の相談体制の強化をはかること。			
23	3 2 0			
24	3 3 0			
25	3 3 ①	○「キャリアチャレンジ応援コーナーPlus」 神戸所、西宮所、姫路所に設置 職員がチームリーダーとなり、専門の支援員を中心に一人ひとりの状況に合わせ、就職に向けた課題解決支援から就職後の職場定着支援までの一貫した伴走型チーム支援を実施。		
26	3 3 ②	○「キャリアチャレンジ応援コーナー」 灘所、尼崎所、加古川所、伊丹所に設置 求職者担当者制による個別支援を中心とした就職支援を実施。		
27	3 3 2	◆ 兵庫県中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を活用した支援 兵庫県内において、行政、経済団体、業界団体等各界一体となって、中高年層(ミドルシニア)の方々の活躍の促進を図るために兵庫県中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を設置。この枠組みを利用して、中高年層(ミドルシニア)の積極採用や行政支援策等の周知等に取り組んでいる。		
28	3 4 0	(4)子育て中の女性等に対する就職支援 県内9か所にマザーズハローワークやマザーズコーナーを設置し、子育て中の女性等に対する就職支援を実施 ○マザーズハローワーク2か所(三宮・尼崎)、マザーズコーナー7か所(西宮・姫路・加古川・伊丹・明石・豊岡・西神) ○子供連れで来所しやすい環境を整備(キッズコーナーやベビーチェアの設置等) ○子育てを行ながら就職を希望する女性、母子家庭の母親等に対する就職支援の充実 ・予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介 ・就職活動に役立つセミナー・面接指導等の実施 ・SNSを活用したイベント情報等の発信 ・オンライン職業相談の実施等		

連合兵庫 2026年度 兵庫労働局への政策・制度要請に対する回答

1 2 3	No.	2026年度 要請内容(2025/9/16)	2026年度 兵庫労働局回答(2025/12/16)	回答作成 (部・課)	評価
29	3 5 0		<p>(5)就労を希望する高年齢者に対する生涯現役支援窓口等における就労支援について 全てのハローワークにおいて高年齢求職者向けの求人の確保を図るとともに、県内12か所のハローワーク(神戸所、灘所、尼崎所、西宮所、姫路所、加古川所、伊丹所、明石所、豊岡所、西脇所、龍野所及び西神所)に、以下の①～③を特徴とする「生涯現役支援窓口」を設置し、再就職を目指す概ね60歳以上の方を対象に各種サービスを実施(特に65歳以上の者を重点的に支援)している。</p> <p>①シニア世代の採用に意欲的な企業の求人情報の提供 ②多様な就業ニーズなどに応じた情報提供 ③シニア世代を対象とした就職面接会・各種ガイダンスの実施</p>		
30	3 6 0		<p>(6)外国人求職者等の就職支援 ◆外国人求職者に対する就職支援 県内6か所のハローワーク(神戸、灘、尼崎、姫路、明石、三宮)に通訳員の配置を行い、外国人求職者に対して、本人の希望就労条件を丁寧に確認し、きめ細やかな就職支援に努めている。</p>		
31	3 6 1		<p>◆外国人雇用事業所訪問指導の状況 事業所訪問計画により事業所等を訪問し、外国人雇用管理指針に基づき雇用管理の改善に係る指導等を実施。</p>		
32	3 6 2		<p>◆神戸新卒応援ハローワーク等留学生コーナーによる支援 神戸新卒応援ハローワーク、西宮所、姫路所、西神所内に留学生コーナーを設置し、兵庫県下の大学等との連携により、日本で就職を希望する留学生の就職支援を実施。 また、近畿2府4県の労働局及び大阪外国人雇用サービスセンターと連携し、外国人留学生を対象とした合同企業説明会・就職面接会を6月、11月に開催。</p>		
33	3 7 0		<p>(7)求職者及び在職者に対する職業能力開発機会の提供 ハローワークでは、働きながらスキルアップを希望する方に○直ちに離職せずに働きながら(※)スキルアップを目指して受講できる職業訓練の周知及び受講あっせんを実施。 (※ 雇用保険加入者は除く。) ○ものづくり分野で働く、主に中小企業在職者を対象とした、設計・開発、加工・組立、工事・施工・設備保全等の、実習を中心とした訓練ハロートレーニング(在職者訓練)をポリテクセンターで体系的に実施。 ○雇用保険被保険者の方(離職後1年以内の方を含む)が全国約1.7万件の指定の教育訓練を修了した場合に、自己負担した受講費用の一部を教育訓練給付金として支給するとともに、教育訓練給付制度の周知を実施。</p>		
34	3 7 1		<p>離職後、再就職を目指す求職者の方に ○雇用保険の失業給付や月10万円の訓練受講給付金を受給しながら受講料無料で受講できる公的職業訓練(ハロートレーニング)の周知及び受講あっせんを実施。</p>		
35	3 8 0		<p>リ・スキリングによる能力向上支援 ◆教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年10月から給付率が引き上げられた。 また、令和7年10月から、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の方が生活面の不安なく訓練に専念していただくため、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資(一定の要件を満たした場合、返済の一部免除あり)」が創設された。労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、制度の拡充について、引き続き様々な機会を捉えて積極的に周知に取り組んでいく。</p>		
36	3 8 1		<p>◆公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援 デジタル推進人材を育成するため、公的職業訓練のデジタル分野のコースの上限定員数を令和6年度の1,540人から1,650人に拡充(公的職業訓練全体の25.8%。令和6年度は24.2%)。ビジネスの基礎となる簿記・経理とデジタル分野のスキルを同時に習得できるITビジネス事務系コースを新設した他、子育て中の女性が受講しやすいeラーニングコースなど、多様なニーズに対応する訓練を実施することで、求職者の訓練受講機会の確保に努め、ハローワーク職業相談窓口での積極的な職業訓練の受講あっせんを実施。</p>		
37	3 8 2		<p>◆人材開発支援助成金による人材育成の推進 事業主等が雇用する従業員に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成。特に「事業展開等リスキリング支援コース」において、新規事業展開やDX・GX化に伴う訓練を助成対象とし、人材育成を支援。</p>		

連合兵庫 2026年度 兵庫労働局への政策・制度要請に対する回答

No.	2026年度 要請内容(2025/9/16)		2026年度 兵庫労働局回答(2025/12/16)	回答作成 (部・課)	評価
38	4   0   0	<b>4. 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</b>			
39	4   1   0	最低賃金について、中期的に一般労働者の賃金中央値の6割水準をめざし、早期の実現にむけた一層の引き上げと環境整備をはかる。あわせて、監督体制の強化などを通じ、履行確保を徹底すること。		◆ 兵庫県最低賃金の推移- 令和7年は64円の引上げ(過去最大、目安額(63円)+1円)	労働基準部
40	4   1   1			◆ 改正された最低賃金の周知等 ○兵庫県最低賃金のポスター・リーフレット、業務改善助成金リーフレットについては、各関係団体や事業者約3,300団体等に送付し、広報誌への掲載や会員への配布等による周知依頼を実施。 特に県下の41市町には県知事と労働局長と連名での周知広報の要請を行い、各市町の広報誌に順次掲載。 ○局署が関係団体や公共交通機関、地域のコミュニティラジオやケーブルテレビへ周知要請する等あらゆる機会を捉えて、兵庫県最低賃金の改正、業務改善助成金等支援策についての広報を実施。 ○12月1日に発効された6件の特定最低賃金について、局独自で兵庫県版リーフレットを作成し、11月下旬から12月初旬にかけて各関係団体や事業者等約2,500団体等に送付することにより周知を実施。 ○最低賃金の履行確保のため、県下のすべての監督署において第4四半期に集中的な監督を実施し、最低賃金の履行確保を図る予定。 (参考)令和7年1月～3月監督指導件数: 617件(令和6年437件)。	
41	4   1   2			◆ 賃金引上げに向けた支援 事業場内賃金の引上げに向けては、業務改善助成金等により、その賃金引き上げを支援するとともに、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、労働局及び労働基準監督署において「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」や「賃金引上げ特設ページ」を周知する等して、最低賃金・賃金の支払の徹底と賃上げに向けた環境整備の取組を実施。 また、令和7年度においては、最低賃金引上げとあわせた取組として、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を実施。 中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金など当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用できるよう情報提供を実施。	
42	5   0   0	<b>5. インクルーシブな社会の実現に向けた取り組み</b>			
43	5   1   0	中小企業における障がい者雇用の推進のための支援、特に障がい者の受入実績がない「雇用ゼロ企業」に対する雇用前後の支援を強化すること		◆ 障害者への就労支援 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員と地域の就労支援者がチームを結成し、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行っている。特に、多様な障害特性(精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病等)のある障害者に対して、専門的な知識に基づき支援を行っている。	職業安定部
44	5   1   1			◆ 障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援 法定雇用率(2.5%)の達成に向け、全未達成企業に対して、年間を通じて計画的、効率的に達成指導を行うよう取り組んでいる。 (令和6年度は訪問による指導980回を実施したほか、文書・電話による指導を行った。)特に未達成企業の86.8%が300人未満の中小企業で、その66.9%が一人も障害者を雇用していない企業であることから、これらの企業については、課題等状況を把握するとともに、地域の就労支援機関を含む関係機関と連携し、個々の実態を踏まえ、チームで支援を実施している。	
45	5   1   2			◆ 障害者の活動に向けた雇用指導・チーム支援 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、HWが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。	
47	5   1   3			◆ 障害者雇用推進チーム ○ 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神・発達障害者雇用サポートセンター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。 ○ ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。	