

令和7年度第2回愛知地方労働審議会

令和8年3月10日

【内藤】 定刻より少し早いですが、皆様おそろいでございますので、ただいまから令和7年度第2回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は、大変お忙しいところ、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。私は、当審議会の事務局を担当いたします愛知労働局雇用環境・均等部の内藤と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

初めに、出席状況でございます。

公益代表委員の山本委員と労働者代表の足立委員がやむを得ず欠席されておりますが、各代表委員2名以上御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをここに御報告いたします。

次に、机上配付させていただいております資料の確認をさせていただきたいと思っております。

本日の次第、座席表、委員名簿等、配付資料一覧に記載した資料一式が入っております。足りない資料等ございましたら事務局からお配りいたしますので、お手数をおかけしますが挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、議事録、発言者の公開についてでございます。

本審議会の内容は、議事録を作成して、愛知労働局ホームページに公開させていただきます。その中で、発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきますようお願いいたします。

なお、発言に際しましては、議事録作成のため、お手数でも、各テーブルにございますマイクを通じて御発言いただきますようお願いいたします。また、会場では複数のマイクを使用いたしますので、ハウリング防止のため、御発言後はマイクの電源をオフにさせていただきますようよろしくお願いいたします。

なお、本日の傍聴人に関しましては申出がなかったことを、ここに御報告いたします。

それでは、次第に従いまして、審議会の開催に当たり、労働局長、小林より御挨拶申し上げます。

小林局長、お願いいたします。

【小林愛知労働局長】 愛知労働局長の小林でございます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しいところ、審議会にお集りいただきまして本当にありがとうございます。また、皆様には日頃より労働行政に対しまして御理解と御協力をいただいておりますこと、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

さて、本年度、愛知労働局では、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、人材確保支援、リ・スキリングの推進、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組、この3つを柱として事業運営を行ってまいりました。どの課題に対しましても、労働局、労働基準監督署、ハローワークが連携を密にして、総合労働行政機関としての機能を発揮しながら取り組んでまいったところでございます。

本年度の下半期の取組を少しでも御紹介させていただきたいと思っておりますけれども、まず、初めての取組ですが、最低賃金改定の周知のために、愛知県最低賃金ポスターデザインコンテストを実施いたしました。11月の審議会でも御報告をさせていただいたかと思っておりますけれども、コンテストの応募点数は109点でございまして、このうち1万3,000を超える人から投票いただきまして、最優秀賞、優秀賞などに選ばれた8名の方々の表彰式を今年1月に実施したところでございます。

また、2月には愛知県地方版政労使会議を開催いたしまして、賃金引上げに向けた機運醸成を図りますとともに、価格転嫁に向けた取組、賃上げに向けた各種支援策の活用について政労使で意見交換を行いまして、共同メッセージも発信したところでございます。

さらに、愛知県が開催されました取引適正化・価格転嫁促進シンポジウムにおきましても、県内の関係機関がそれぞれ共催になっておりまして、この中で、適正な取引と価格転嫁に向けた取組事例の共有が行われました。これはかなり好評だったと聞いております。

来年度の行政運営方針につきましても、柱自体は同じような内容で取り組んでいきたいと思っております。資料ナンバー3が8年度の愛知労働局の行政運営方針の概要版でございまして、1枚めくっていただきまして、1ページのところに3本柱がございまして、

上の四角の水色のところに課題認識を書いてございますけれども、まず、愛知の労働行政を取り巻く情勢といたしましては、物価上昇に対して賃金上昇が十分には追いついていない状況が続いていると認識しておりまして、このことから、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、生産性向上、適切な価格転嫁を後押しすることなどにより、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を引き続き図ってまいりたいと考えてございます。

それから2つ目は、水色のところの2つ目の丸にもございますけれども、多くの職種で

人材確保が難しい状況が継続しておりまして、特に中小企業さんの人手不足感が深刻化しておるといふ問題意識を持ってございます。したがって、ハローワークのマッチング機能の強化を中心とした人材確保の支援に取り組んでまいりたいと思っております。

また、賃上げと人手不足緩和の好循環、これを一緒に解決していくために、労働者の生産性を高めるということが必要だと思っておりますので、労働者の生産性を高める観点から、DXの普及等の技術トレンドも踏まえて、企業の人材育成及び幅広い労働者に対するリ・スキリング支援、これに取り組んでまいりたいと考えてございます。

3つ目は、その下の黒丸にございますけれども、少子高齢化を背景として生産年齢人口の減少が急速に進行しておりますので、年齢や性別、個別の事情に関わりなく多様な人材が活躍できる社会、これを実現することが非常に重要であると考えてございます。多様な人材の誰もが安心して、かつ安全に働き続けて、その能力・経験を十分に発揮することができる職場環境の実現、これに取り組んでまいりたいと思っております。

この黄色のところの3本柱で8年度も行政運営を進めてまいりたいと思っておりますけれども、この後、各部長のほうから、具体的な行政運営方針の取組について御説明申し上げることとしてございますので、委員の皆様方には、来年度の当局の行政運営方針について、本日忌憚のない御意見を頂戴できますよう、よろしくお願い申し上げます。

【内藤】 ありがとうございます。

それでは、ただいまから議事の進行に移りたいと思います。

地方労働審議会令第5条2項の規定により、深澤会長に議事を執り進めていただきます。深澤会長、よろしくお願いいたします。

【深澤会長】 名古屋大学の深澤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

一言、御挨拶申し上げます。事務局から事前に配付していただいた資料を私も拝見してまいりましたが、先ほど小林局長からも御紹介のあったとおり、目下、愛知県内では物価上昇に対して賃金上昇が十分追いついていない状況、あるいは多くの企業で人材確保が困難な状況、こういった状況が続いている等の問題点が示されています。このような状況に対して行政運営方針の3つの柱が示されておりまして、引き続き、令和8年度もそれぞれの柱について政策実現のため、広報活動、補助金の交付、こういったソフトなものから規制権限の行使に至るまで、様々な行政手法が用いられていくということかと存じます。

私の専門である行政法学の観点からは、これらの行政手法の実効性の如何が大きな論点になるところですが、委員の皆様におかれましても、本日の会議では、それぞれのお立場

から忌憚のない御意見をよろしくお願ひしたいと存じます。以後は着座して議事を進行させていただきます。

それでは、議題（１）「令和７年度愛知労働局における重点課題等に係る取組状況」について、「令和８年度愛知労働局行政運営方針（案）」についてのうち、令和８年度愛知労働局行政運営方針（案）を中心に、各担当部長より御説明いただきたく思います。御意見、御質問等につきましては、一通り説明が終了した後、審議に入りたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

【木本雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部長の木本でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。それでは、着座をいたしまして説明申し上げたいと思います。

資料ナンバー３の令和８年度愛知労働行政のあらまし（案）を使って説明申し上げます。私からは、お時間の都合もございますので、５点に絞らせていただきまして説明いたします。

まず、２ページ目を御覧ください。

最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援でございます。

課題といたしましては、中小企業・小規模事業者からは、人件費の負担が増えて利益が減少した、賃上げに見合う価格転嫁が進んでいないといった声が多く聞こえるところでございます。一方、先生からもお話がありましたけれども、物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていないという状況が続いてございます。

賃金の引上げにつきましては、「強い経済」を実現する総合経済対策におきまして、適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能にする環境整備を進めていくとされているところでございます。

こうした事柄も踏まえまして、当局では、令和８年度取組といたしまして、まず、積極的な支援として、個々の企業が自らのニーズに沿った支援策を活用できるよう、厚労省だけではなく、中小企業庁、そして自治体なども含めて、各種助成金をまとめた「賃上げ」支援パッケージを局内連携いたしまして、周知・利用を勧奨してまいりたいと思っております。また、愛知働き方改革推進支援センターでも御相談に応じられるよう体制を整えているところでございますので、センターの周知も併せて行ってまいりたいと考えてございます。

さらに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、こちらが令和８年１月に改正をされてございますけれども、この指針を知った上で価格交渉に臨んでいる企業

ほど価格転嫁が進んでいるという調査結果もあるところがございますので、指針の周知を、局内連携をしまして行ってまいりたいと考えてございます。

続きまして、4ページを御覧ください。

同一労働同一賃金の遵守の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善、そして正社員転換を行う企業への支援でございます。

まず、課題ですけれども、正社員とパートタイム労働者の賃金の差というのは縮小傾向にございますけれども、やはりまだ明らかに差が生じているところがございます。正規雇用以外の雇用形態で働く労働者の公正な待遇の確保を進めるということはもとより、賃上げの裾野を正社員以外の方々にも広げていくことが非常に必要と考えているところがございます。

令和8年度を取組といたしましては、引き続き、局、監督署が連携をいたしまして、パートタイム・有期雇用労働法、そして派遣法に基づく報告徴収の実施によりまして、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいりたいと考えてございます。

また、現在、労働政策審議会、同一労働同一賃金部会におきまして、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止に関する指針」と、これはいわゆる同一労働同一賃金ガイドラインと呼ばれているものですが、こちらの改正に向けた議論が進められているところがございます。改正・公布をされた場合には、円滑な施行、そして適用に向けまして、周知・啓発に取り組んでまいりたいと考えてございます。

3点目ですけれども、少し飛びまして、10ページを御覧ください。

女性活躍推進法等の確実な履行確保でございます。

愛知県の女性活躍に関する課題につきましては令和7年度にも御説明をさせていただいているところですが、引き続きまして、県内の管理職の女性比率は6.3%ということで、全国に比べましても非常に低い状況、そして、男女の賃金の差異も73.7%と全国に比べて非常に大きくなっているところがございます。また、実際に労働者の方々のお声から、アンコンシャス・バイアスの問題も存在していると認識をしているところがございます。

これらを踏まえまして、令和8年度を取組ですけれども、まず、昨年6月に改正女性活躍推進法が成立いたしまして、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表がこの4月から義務づけられることになってございます。

この改正内容につきまして十分に御理解をいただきますように周知に取り組んでいるところですが、法律を踏まえまして、昨年12月23日に、政省令・指針が改正されまして、情報公表に当たっては、「女性の活躍推進企業データベース」、こちらは厚生労働省が運営しているものでございますけれども、そちらを利用することが最も適切と定められたところがございますので、法律の内容と共に、データベースの利用についても促してまいりたいと考えてございます。

女性の活躍推進に当たりましては、取組の右側の上のボツになりますけれども、募集・採用や配置・昇進の男女差が性別を理由とする差別的取扱いであってはならないと、これがまずベースにございまして、それが原則でございます。したがって、女性活躍推進法と男女雇用機会均等法を併せて報告の徴収を実施いたしまして、両方の確実な履行確保を図ってまいりたいと考えてございます。また、アンコンシャス・バイアスへの気づきと解消を図るといった意味での取組も実施してまいりたいと考えてございます。

今年度第1回目の審議会におきまして、堀西委員から、経営者層への働きかけに当たっては、女性活躍を進めている企業にどんなメリットがあるのか、そして、どんな変化がもたらされているのかといった具体例を示していくことが有効ではないかといった御示唆をいただいたところでございます。今年度下半期につきましてはなかなかそこまで進められませんでした。令和8年度につきましては、女性活躍を進めている企業の事例というものとの展開に向けまして取り組んでまいりたいと考えてございます。

続いて13ページ、4点目になりますけれども、若者等への就職支援等を御覧ください。

課題の右側、学生等のところの4行目に書かせていただいておりますが、これはやはり1回目の審議会におきまして、中島委員から、若者や学生等に対する関係法令の周知が十分じゃないのではないかといった御指摘をいただいたところでございますので、8年度を取組といたしましては、上から2つ目の丸になりますけれども、労働関係法令の周知といたしまして、若者や学生等がアルバイトをする際に知っておいてもらいたい労働条件につきまして、平易なチェックリストを作成いたしております。こちらにつきましては、困った際に相談ができる機関等も併せて掲載し、ハローワーク等での配布や様々なセミナー等を活用いたしまして、労働関係法令の周知に取り組んでまいりたいと考えてございます。

最後になりますが、14ページを御覧ください。

5点目になります。総合的なハラスメントの防止対策の推進でございます。

課題としては、ハラスメント、非常に高止まりということが言えると思うんですけど

も、それに加えて、2つ目のポツですけれども、顧客等からの著しい迷惑行為を受けたことがある労働者の割合というものが全国で10.8%に上っているということが調査結果で出ております。労働者の職場環境を悪化させるだけでなく、企業の経営にも大きな損失を与え得る状況ということが言えるかと思えます。

そして、3つ目ですけれども、就活中にセクシュアルハラスメントを受けた経験がある方、こちらは令和5年度の「職場のハラスメントに関する実態調査」によりますと、全国で31.9%に上っております。約25%であった令和2年度の同調査よりも増加しているという状況でございます。

こうしたことを踏まえまして、カスタマーハラスメントにつきましては改正労働施策総合推進法で、また、就活のセクシュアルハラスメントにつきましては改正男女雇用機会均等法におきまして定められまして、この2月26日に政省令・指針が公布・告示され、今年の10月1日に施行される予定となっております。

今年度の取組といたしまして、10月1日の施行に向けまして、事業主の皆さんに御理解をいただきましてお取組をいただくよう周知に取り組んでまいります。カスタマーハラスメントにつきましては、事業主の皆さんに講じていただく措置そのものは、基本的にはほかのハラスメント対策と大きく変わりはないと考えてございますが、行為者が自社の社員ではないということから、ほかのハラスメント対策と異なる点があるということをご十分御理解いただくということが必要と思っております。

また、就活セクシュアルハラスメントの場合は、被害者が自社の労働者ではないということになってございますので、事業主さんが対策を講じるというだけでは十分ではないと言えます。求職者への周知、就活中にセクシュアルハラスメントがあり得るということ、その場合にはどこに相談をすべきなのかということについて、十分に連携をしながら周知をしていくことが重要と考えてございます。

駆け足になりましたが、私からは以上です。

【高橋労働基準部長】 続きます。労働基準部長の高橋でございます。私も着座にて説明させていただきます。

それでは、同じ資料の3ページのほうを御覧ください。

最低賃金制度の適正な運営について御説明させていただきます。

まず、課題のところでございますが、真ん中の左の表にここ3年間における最賃額の推移をつけさせていただいておりますが、近年におけます引上額、非常に大きくなっており

まして、令和7年度につきましては過去最大の63円引上げの1,140円となっているところでございます。現政権になりまして、明確な数値目標は示されておりませんが、今後とも高い額の引上げも想定されますので、愛知地方最低賃金審議会における議論を尽くした審議を行っていく必要がございますし、あとは、改定された最賃額につきましては県内に広く周知し、履行確保を図っていく必要があるところでございます。

先ほど冒頭、局長からのご挨拶にもございましたが、今年度、最賃額周知の取組の一環としまして、愛知県最低賃金ポスターデザインコンテストを新たに開催しているところでございます。右側のポスターが、最優秀賞に選ばれたイラストを用いて作成したポスターでございます。また、その下に、本年の1月6日に受賞者全員を招待して執り行った表彰式の写真も掲載しております。ちょっと小さくて見づらいかと思いますが、先ほど紹介したポスターの横に黄色基調の別のポスターがございます。これは今回応募された作品の109点がどれを取っても非常にすばらしかったので、急遽109作品を集めたポスターを作成することとしたものでございます。本日の労働基準部の資料の中にそれぞれポスターをつけさせていただいておりますので、後ほど御覧いただければと思っております。これらのポスターにつきましては、当局、あるいは管下の監督署、ハローワークはもちろんのこと、自治体、公共施設、学校、金融機関、スーパーマーケットなど、なるべくいろんなところで広く掲示していきたいと考えているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、下段の取組のところでございますが、引き続き、1ポツ目のところでございますが、最賃審の事務局としまして、県内の経済動向、地域の実情などを踏まえつつ、公労使の委員が審議を尽くして金額が決定されるよう、審議会の円滑な運営を図っていききたいと考えておりますし、2ポツ目のところでございますが、改正された最賃額につきましては、使用者団体、労働者団体、地方公共団体などの協力を得ながら、県民に幅広く周知を行っていききたいと考えておりますし、3つ目のところでございますが、最賃を守っていただくために、最賃の履行確保上問題があると考えられる業種などを対象とした重点的な監督指導を行っていくこととしているところでございます。

それでは、続きまして、18ページまで飛んでいただけますでしょうか。

長時間労働の抑制について御説明させていただきたいと思えます。

愛知県の月間総実労働時間数につきましては、長期的には減少傾向にはございますが、この左側のグラフにありますとおり、依然として愛知県は全国平均を上回って推移しているというような状況です。

また、その右側に過労死等の労災支給決定件数をつけさせていただいておりますが、増加傾向でございます。

さらにその下に長時間労働が懸念される事業場に対する監督指導、立入調査のことを監督指導と呼んでおりますが、その結果を見ますと、半数近い事業場において違法な時間外労働が認められ、さらには4社に1社の割合で月80時間、80時間というのは過労死の認定基準のラインとなる時間でございますが、その80時間を超える時間外労働が行われているというような状況でございます。

これらの課題に対応するために、下段の取組にあります。まずは監督署に寄せられた様々な情報から、月80時間を超える時間外・休日労働が行われていると考えられる事業場、あるいは過労死等の労災請求があった事業場に対してはしっかりと監督指導を行ってまいりたいと考えておりますし、11月は過労死等防止対策推進法により過労死等防止啓発月間と位置づけられておりますので、同月間中にシンポジウムやセミナー、そういった取組を集中的に行っていきたいと考えておりますし、その次のところでございますが、中小企業・小規模事業者、あるいは時間外労働・休日労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業、自動車運転者、医師への対応につきましては、関係機関や関係業界団体とも連携しながら、各監督署に配置しております労働時間相談支援班による説明会の開催や個別訪問等の支援を行っていきたいと考えております。

続きまして、19ページのほうを御覧ください。

労働条件の確保・改善対策のところでございます。

監督署が実施します監督指導におきましては、例年6割前後の事業場で労働基準関係法令違反が認められておりまして、違反内容を見てまいりますと、労働時間・休日、割増賃金、年次有給休暇など、基本的な労働条件に係るものが多く占めているというような状況でございます。

取組欄のところに監督指導結果あるいは送検結果、相互通報制度の実績を掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

これらの課題に対応するために、下の取組のところでございますが、まず1つ目としまして、監督指導を通じて、事業場における基本的労働条件の枠組みや管理体制の確立を図り、労働基準関係法令の遵守を図っていくということと、2ポツ目でございますが、重大・悪質な労働基準関係法令違反に対しましては、司法処分を含め厳正に対処していくこととしておりますし、3つ目の外国人労働者、4つ目の自動車運転者、5つ目の障害者で

ある労働者につきましては、それらの法定労働条件の履行確保を図るため、引き続き相互通報制度の適正な運用、あるいは関係行政機関との合同での立入調査の実施も含め、関係行政機関と連携した上で対応していきたいと考えております。

続きまして、20ページのほうを御覧ください。

こちら、労働災害防止対策についてでございます。

まず、課題のところでございますが、死亡者数につきましては、中長期的に減少傾向にはありますが、なお30人を超える貴い方の命が失われております。また、休業4日以上死傷者数につきましては、令和2年から5年連続増加しまして、製造業、建設業、陸上貨物運送業に比べまして、第三次産業での増加数が高くなっているという現状でございます。特に60歳以上の高年齢労働者の占める割合が30%弱、外国人労働者の占める割合が9%弱と、全労働者に占めるおのおの労働者比率と比較しますと、著しく高いという状況となっておりますし、腰痛や熱中症といった業務上疾病については増加傾向となっておりますし、定期健康診断有所見率は高止まりという、そういう傾向となっております。

ただ、少し明るい兆しもございます、この表のところを見ていただきますと、死亡者数はこの表では28人、残念ながら昨日まで30人、場合によってはもう1人増える可能性がございますが、いずれにしましても前年を下回るのはほぼ確実な状況、3年連続減少となる見込みでございます。また、5年連続増加中の死傷者数につきましても、1月末現在で7,487人、これは対前年同月比で見ますと3.7%減の2,977人減少となっておりますので、6年ぶりの減少が期待できる状況にあるのかなというように考えております。

これらの課題に対応するために、下段の取組にありますように、引き続き私どもが提唱させていただいている「安全経営あいち」の理念の普及促進に取り組んでいくこととしております。「安全経営あいち賛同事業場制度」につきましては、令和5年度から令和9年度までの5か年を計画期間とします第14次労働災害防止推進計画の数値目標では2,000事業場としているところでございますが、今年度、取組を大幅に強化した結果、昨年度末の1,134事業場から1,344事業場増やしまして、2月末時点で2,478事業場から賛同が得られたところでございます。来年度におきましても、さらなる高みを目指して取り組むこととしていただいております。

また、死傷災害に占める割合が高い高年齢労働者対策につきましては、本年4月から高年齢労働者に係る安全対策が努力義務化されるということも踏まえまして、安全に働ける職場環境の実現に向けまして、エイジフレンドリーガイドラインや、あるいは補助金をご

ございますので、その周知、さらには外国人労働者対策につきましては、安全衛生に関する視聴覚教材などを周知することなどの取組を行っていきたいと考えております。

先ほど申し上げました腰痛、熱中症など業務上疾病につきましては、「職場における腰痛防止対策指針」や、「熱中症防止のためのガイドライン」、これの周知を図っていきたいと考えております。

続きまして、21ページ、こちらは重篤な労働災害の防止の部分でございます。

重篤な労働災害につながりやすい「はさまれ・巻き込まれ」「墜落・転落」といった災害がまだ継続して発生しておりまして、特に製造業における「はさまれ・巻き込まれ」などの災害の約6割が動力機械が原因となっているということと、建設業における「墜落・転落」が実に災害の約3割を占めているというような状況でございます。

こうしたことを踏まえまして、下段の取組にありますとおり、製造業に対しましては、まずは「機械の包括的な安全基準」、これに基づく取組の実施・徹底を図っていくこととしておりますし、建設業に対しましては、設計時に安全面を含めた施工の事前シミュレーションを行うフロントローディング、その実施について丁寧な説明を行っていくこととしております。

私から最後、22ページになります。

こちらは労災保険の適正な給付の部分でございます。

過労死等の労災補償状況としまして、脳・心臓疾患と精神障害の請求状況について記載させていただいております。いずれも全国的に請求件数は増加傾向にありまして、当局も非常に増加しております。今年度1月末時点の脳・心臓疾患の請求件数、この表にございますように49件、精神障害の請求件数は257件となっております。2月以降も請求件数が増えておりまして、このままのペースでいくと、過去最多であった令和5年度、このときは336ですが、これを大きく上回る水準になることは確実というふうに考えております。

労災請求された事案につきましては、認定基準などに基づきまして、迅速かつ適正な認定を行っていくことに尽きるかと思っております。

このため、下段の取組の1ポツ目の「特に」以下の記述のところでございますが、脳心・精神事案などの複雑困難事案に対しましては、労災担当部署と監督・安全衛生担当部署が連携した上で、認定基準等に基づいた適正な認定、さらには、より一層の迅速な処理に努めていくこととしておりますし、石綿関連疾患に係る労災請求の勧奨につきましては、

がん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関がございますので、そちらに対しまして、中皮腫などの明らかに石綿による疾病が疑われる患者さんに対しまして、労災請求の勧奨のお願いをすることによって、該当する方の労災申請につなげていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

【林職業安定部長】 職業安定部長の林でございます。

続きまして、職業安定部の令和8年度の取組につきまして、着座にて説明をさせていただきます。

お手元の資料5ページ目、ハローワークのマッチング機能の強化について御覧いただけますでしょうか。

ハローワークにつきましては、昨年度と同様の課題意識を持っておりますけれども、人手不足が年々深刻化する中で、企業に対する人材確保支援を行うというセーフティネットでもあるハローワークが、その機能を十分に果たせていないという課題意識を持っております。

一方で、求職者に目を向けてみますと、高齢者、障害者、外国人などの割合が増える一方で、自ら仕事探しをする若者などを中心に減少傾向にあるという状況でございます。

こうした状況に鑑みまして、ハローワークの強みというのは各地域に拠点があるということでございますので、このメリットを生かして、管内企業のことを最もよく理解しているマッチング機関と言えるように、その強みを生かしてマッチングを進めてまいりたいと考えております。

令和8年度の具体的な取組ですけれども、下の左側、求人企業向けサービスの向上というところの1つ目の四角を御覧いただきたいと思っておりますけれども、ハローワークでは昨年度から、冒頭申し上げた、地域のことを最もよく知っていると言えるように事業所訪問を積極的に行うよう、今、取組を進めているところでございます。ここで得られました企業の情報であったり魅力、そういったものをハローワークの職種別のマッチング担当者が活用して、的確なマッチングを行っていくという取組を進めてまいりたいと思っております。

その次の四角ですけれども、こうしたハローワークが独自に有する情報、こういったものを最大限活用しまして、これまでハローワークを積極的に利用していなかった層、主には雇用保険を受給しに来られている若い方を中心にアプローチをしていって、ハローワークの利用に取り込み、ハローワーク経由の紹介につなげていきたいと考えております。

右側、求職者向けサービスの向上というところになりますけれども、こちらで新しい取組だけ紹介をさせていただきますと、上から2つ目の丸になりますけれども、オンライン来所予約システム導入による「待たせない」職業相談ということで、こちらは来年度の下半期以降の取組を想定しておりますけれども、ハローワークにおいてオンラインで事前予約できるようにしまして、上にあります職種別担当者、いわゆる地域のプロにしっかりとダイレクトに予約ができて支援が受けられる、こういった環境を整備してまいりたいと考えております。こうしたことにより、企業のことをよく知っている担当者が、その人に合った適職を探していく、支援していくという取組を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、6ページ目を御覧いただけますでしょうか。

人材不足分野のマッチング支援ということで、昨年度も人材不足分野、具体的には介護、看護、保育、建設、警備、運輸の6分野につきましては、特に特別のコーナーを設けて支援をしてまいったところでございます。

来年度の取組といたしましては、この中でも公定価格で運営する医療・介護・保育の分野に特に重点を置いて支援をしてまいりたいと考えております。これら3分野は人材確保コストの負担感が強く、また、ハローワークによる能動的かつ迅速な機能強化を求める声が高まっているという状況にございますので、全てのハローワークにおいて最重点事項としてこの3分野、取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、8ページ目を御覧いただけますでしょうか。

リ・スキリングの関係になります。デジタル推進人材の育成支援という取組になります。こちら昨年度から続けている取組でございますけれども、新しい取組だけピックアップして説明させていただきます。

取組の上から2つ目ですけれども、デジタルスキルの明示による訓練受講促進というところになります。昨年度は企業の皆様にアンケートを取らせていただいて、企業の皆様が必要としているデジタルスキル、こういったものを調査して、デジタルスキル表としてまとめまいりました。

次年度は、これを活用しまして、具体的にどの訓練を受けると、どういった企業の方が求めるデジタルスキルが身につくのかの見える化を図りまして、訓練受講の適切なあっせんを進めてまいりたいと思っております。

また、デジタル分野につきましては就職率の向上も課題となっておりますので、その下の四角のところになりますけれども、出口戦略として、DX推進求人把握・確保による

マッチングの促進も進めてまいりたいと思っております。こちらはデジタル分野の求人に限らず、あらゆる分野でデジタルスキルが必要な求人というのがございますので、こういったものをデジタル推進求人として位置づけて、訓練を受講した方に適した求人をお探ししてまいりたいと考えております。

続きまして、次のページを御覧いただけますでしょうか。9ページ目になります。

リ・スキリング、技能振興機運の醸成というところになります。

先ほどデジタルのお話をしましたけれども、それ以外の分野につきましても、社会の生産性を上げるために、幅広い分野で職業能力開発を推進してまいりたいと考えております。特に愛知県の基幹産業でもあります製造業につきましても、人材不足が深刻化している状況も踏まえて、より一層の機運醸成を図ってまいりたいと考えております。

このための新しい取組としましては、取組の1つ目の四角になりますけれども、次年度は新たに「訓練フェスタ」（仮称）として、新たに職業能力開発機運の醸成のために、訓練の見本市のようなイベントを開催したいと考えております。こうしたイベント開催を通じて、訓練を受ける受講生の方であったり、また、企業の方に職業訓練の理解を深めていただいて、機運を醸成してまいりたいと考えております。

また、右側の取組、2028年技能五輪国際大会の周知・広報でございますけれども、こちらでも愛知県で開催予定の国際大会の周知・広報に向けて、県と一緒に取り組むことで、この機運の醸成を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、ページが少し飛びますけれども、12ページになります。

こちらで最後になります。高齢者、障害者、外国人に対する就職支援等になります。この中では、真ん中の障害者についてピックアップして説明をさせていただきたいと考えております。

愛知県内の障害者の雇用率ですけれども、実雇用率が2.40%となっております、対前年比0.04ポイント上昇ということで、企業の皆様の取組のおかげさまで、この実雇用率は年々上昇しているという状況となっております。

一方で、一番下のポツで書いてありますとおり、雇用率につきましても、法定雇用率が2.5%から2.7%へ、今年の7月に引き上がることが予定されている状況となっております。こうした状況を踏まえまして、新たに雇用率算定の対象となる企業に特に注力をして、この制度の周知であったり支援を進めてまいりたいと考えております。

また、近年の特徴としましては、取組の下から2つ目のポツになりますけれども、精神

障害者の方が年々増加しているという状況になっております。この精神障害者の方の雇用を進めるためには、やはり職場の理解を進めるということが重要ですので、その役割を担う仕事サポーターの養成講座というのを拡充して実施してまいりたいと考えております。

職業安定部からは以上となります。

【奥村需給調整事業部長】 続きまして、需給調整事業部長の奥村でございます。着座にて御説明させていただきます。

私からは、同じく資料ナンバー3の7ページになります。

申し訳ございません、ページ番号が印刷されてございませんが、雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応等につきまして御説明申し上げます。

まず、課題のところでございますが、雇用仲介事業者関係では、2ポツ目でございますが、特に医療・介護・保育分野におきましては、職業紹介事業者に支払う手数料が高いといった御指摘や、転職勧奨により早期離職してしまうといった御指摘等がございます。この医療・介護・保育分野におきましては、人手不足であるとともに、先ほど安定部長のほうからお話がありましたけれども、公定価格制度の下で人員の配置基準が設けられてございまして、配置基準を下回った場合、報酬の減算がされるということになってございます。その減算を避けるために早急な欠員補充が必要となってまいりますことから、民間職業紹介事業者を利用する傾向がございます。また、公定価格制度の下で運営されてございますことから、収入を向上させる手段が限定されるために、民間職業紹介事業者に支払う紹介手数料は、医療等3分野の事業者にとっては重い負担と受け止められてございます。

次に、民間人材サービス事業者関係では、2ポツ目と3ポツ目でございますが、派遣元では同一労働同一賃金に係る違反や法定書類の記載内容の不備、派遣先では同様の違反や、法に定められた行為の不履行による違反などが多くなってございます。また、派遣労働者等からの苦情相談等も多く寄せられておりまして、派遣元、派遣先はさらに労働者派遣法への理解と適切な事業運営を図る必要がございます。

その課題に対する取組といたしまして、雇用仲介事業者関係におきましては、重点対策といたしまして、医療・介護・保育の医療等3分野の県内の関係団体と緊密に連携いたしまして、手数料や早期離職等のトラブル事案の収集や、団体の実施するセミナー等におきまして法制度の説明を実施することとしてございます。

また、有料職業紹介事業者には、令和7年1月から施行規則が改正となっております。お祝い金提供の禁止や離職後2年間の転職勧奨禁止、手数料実績の公開義務化、募集情報

等提供事業者にはお祝い金等の提供の原則禁止などの、職業安定法令規制のさらなる周知を行うこととしてございます。また、法令違反事案への指導監督の実施や、重大な法違反への行政処分を含めた厳正な対応を実施することとしてございます。

民間人材サービス事業者関係への取組といたしましては、制度の周知のための説明会等の計画的な実施や、今年度も実施いたしました、派遣元、派遣先を対象とした「労働者派遣事業の適正化に向けたオンライン研修会」の開催、労働基準監督署との連携による、同一労働同一賃金に係る重点的な指導監督の実施、申告や苦情相談等への迅速かつ適切な対応、重大な法違反への行政処分を含めた厳正な指導監督を実施してまいることといたしております。

私からの説明は以上となります。

【稲田総務部長】 総務部長の稲田です。よろしくお願いいたします。

私からは、労働保険制度の円滑な運営について説明いたします。資料の23ページを御覧ください。

この労働保険制度ですが、失業給付、労災給付などの労働者のセーフティーネットであるとともに、先ほど各担当部長のほうから説明させていただいたとおり、この各種施策を運営するための財政的な基盤を担っています。このため、労働者や事業主の皆様から頂いております労働保険料の円滑かつ適正な運営というのは極めて重要なものと考えています。また、費用負担の公平性の確保といった観点からも、労働者を雇用する全ての事業主には労働保険に加入いただき、確実に労働保険料を納付していただくことが重要なため、資料の課題の欄に記載している労働保険未手続事業一掃対策、労働保険料収納未済歳入額の縮減、電子申請の利用促進を重点課題として取り組む必要があると考えているところです。

具体的には、未手続事業一掃対策として、監督署やハローワークをはじめ、地方行政機関や各種業界団体と連携して情報の収集に努めるとともに、度重なる加入勧奨に応じないような場合には、訪問による手続指導や職権成立手続も行うこととしております。

2つ目の収納未済歳入額の縮減につきましては、高額滞納や複数年滞納事業場を重点対象として滞納整理を進めることとし、必要に応じて強制執行を含む積極的な滞納処分を行うこととしております。

3つ目の電子申請の利用促進については、様々な機会を活用して電子申請の利便性などを訴求することで、利用促進を図ることとしております。

令和8年度については、これらの取組を一体的に進めることで、労働保険の適正運営に努めることとしております。

私のほうからは以上となります。

【深澤会長】 どうもありがとうございました。

「令和7年度愛知労働局における重点課題等に係る取組状況」について、「令和8年度愛知労働局行政運営方針（案）」についての御説明をいただきましたので、これより、議題（2）質疑・意見及び回答に入りたいと思います。

まず最初に、事前に御意見等を2件伺っております。本日、机上配付をしていただきましたが、一応御紹介させていただきます。

まず1点目が、橋本委員からの御意見、御質問です。

資料3の9ページにつきまして、ものづくり人材の育成・確保、技能振興機運の醸成に向け、各種施策を御計画いただいております、誠にありがとうございます。新卒採用活動におきまして、各学校様の状況や先生方からのお話をお伺いしておりますと、ものづくり人材の育成・確保や技能振興機運の醸成に当たっては、そのベースとなる子供たちの進路選択の面に何かしらアプローチすることの重要性を常々強く感じております。例えば小中学校におけるキャリア教育等において、ものづくりの楽しさを感じてもらい、興味・関心を抱いてもらい等、文科省様や各自治体の教育委員会様等と連携、コラボされるような可能性はありますでしょうか、このような御意見、御質問です。

それから2点目が、足立委員からの御意見、御質問です。

2つ分かれておまして、1つ目が資料番号1、資料1の4ページ、9ページ、15ページということで、4ページと9ページについては、法に基づく報告徴収件数が令和6年度は他年度に比べて多いことの理由という御質問。それから15ページは、下半期の取組、政省令・指針が発出されたことに伴う時点修正、こういう御意見です。

それから、足立委員の御意見、御質問の2点目が、資料番号2の13ページ、14ページについてです。これはどちらも御意見ですが、13ページの（2）障害者の就労促進。障害者就労支援は定着を重視し、県等と連携して取り組んでいただきたい、こういう御意見です。それから、14ページのエ、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援。特に小規模自治体における就業環境の向上に向けた基盤整備等について、地方財政計画等への反映などによる財政措置を、本省を通じて総務省、財務省に働きかけていただきたい、このような御意見をいただいております。

まず、これらの御意見につきまして、労働局側からの御見解をお願いいたします。

【林職業安定部長】 それでは、まず、橋本委員からの御質問に関しまして、職業安定部から回答させていただきます。

まず、学生等の進路選択の幅を広げるためには、在学中から様々な機会に接することが大事だという認識は全く同じ認識を持ってございます。このため、現在、労働局が関係して取り組んでおりますことを2つほど紹介させていただきたいと考えております。

1つ目は職業講話の実施ということでございまして、こちらは中学、高校、大学の生徒向けに、社会の第一線で活躍している方を講師として学校へお招きして、将来の進路選択の参考にしていただく、そういった職業講話を現在実施しております。これはものづくり分野も含めまして、様々な分野の方を講師として招いておりまして、令和6年度の実績で申し上げますと、94の学校に対しまして281回実施して、延べで1万6,955名の学生・生徒に御参加いただいたという取組となっております。こちらはものづくりをはじめとして様々な分野について幅広く触れていただく重要な機会であるというふうに認識しておりますので、こうした取組を通じて、学生の方に様々な仕事を知っていただきたいと考えております。

もう1つの取組が、モノづくり企業見学会の実施ということで、これは愛知県と共同で行っている取組となりまして、こちらはものづくりに特化して、モノづくり企業見学会ということで、バスをチャーターしまして企業を回っていくという取組で、今年度、稲沢市の企業を回るコースと碧南市を回るコースの2回実施をさせていただいております。対象は県内の小中学校の先生向けのイベントとなっておりますので、まず、先生方にもこういった地域の企業を知ってもらう機会として、こういった事業も活用してまいりたいと考えております。

以上となります。

【木本雇用環境・均等部長】 続きまして、足立委員からの御質問につきましてお答えさせていただきたいと思っております。雇用環境・均等部です。

恐縮ですが、資料1を御覧いただきまして、4ページ目ですけれども、パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の実施状況について、令和6年だけ突出して多いということの理由について御質問いただいたところでございます。

まず、令和5年度の報告徴収の実施件数がほかの年に比べまして若干少ないのは、やはりまだ新型コロナウイルス感染症の影響が若干残ってございまして、計画的な報告徴収の

スタートが若干例年よりも遅れたといったようなことが要因として考えられるところがございます。

そして、令和6年度ですけれども、令和5年11月に閣議決定をされましたデフレ完全脱却のための総合経済対策、こちらにおきまして、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差是正に向けてパ有法の施行を徹底するとされたことを受けまして、重点的にパート・有期雇用労働法の報告徴収を実施したという経緯がございます。

令和7年度につきましても、雇用形態に関わらない公平な処遇を確保するための報告徴収というのを引き続き実施しているんですけれども、この6年と7年の差に関しましては、実は令和7年度に関しましては、改正育児・介護休業法の施行が4月と10月にあったことが影響しております。やはり限られたマンパワーでございますので、全部全速力というわけにはまいりませんで、大変申し訳ないんですが、13ページを御覧いただきますと、育児・介護休業法に基づく報告徴収の実施件数を記載させていただいております。上半期の取組、左側の下のオレンジ色の表でございますが、こちら、令和6年度が95件、一方、令和7年度が306件ということになってございまして、ここで全体的な総数を御覧いただきますと、大体令和6年、令和7年とそろっているのかなというふうに考えてございませぬ。

均等法につきましても、状況といたしましてはパ有法と同様の影響があったかなと思っております。令和5年度はやはりスタートが少し遅れているようなところがございますけれども、令和6年、令和7年につきましては、戻りまして9ページになりますが、令和6年度が188件、うち括弧の中が1月末の数字でございまして、165件となっております。令和7年度は155件ということで、件数としてはほぼ横ばいで、均等法について取り組ませていただいているというふうに承知をしているところでございます。

1つ目の質問については以上でございます。

【林職業安定部長】 2点目の障害者雇用に関する質問につきましては、職業安定部のほうから回答させていただきます。

まず1つ目の、13ページの職場定着の御質問に関しましては、現在、障害のある方の職場定着支援を主に実施しておりますのは、ウインクあいちにありますあいち障害者雇用総合サポートデスクというところがございます。こちら、国と県が共同で設けている相談窓口となっております。こちらの窓口では職場定着に向けた相談支援なども行っておりますし、それ以外にもマッチングのイベントなどを行っておりまして、主に企業様向けの

支援を行っておりますので、こちらの活用をぜひ、皆様にしていただきながら、定着支援を進めてまいりたいと考えております。

14ページにあります公務部門における自治体の就業環境の整備につきましては、特に自治体の中では、残念ながら障害者雇用が進んでいない自治体もございますので、ぜひこういった自治体の職場環境整備、労働局としてもできる支援をしてまいりたいと考えております。このため、もし障害者雇用の環境整備という意味で具体的な御要望がございましたら、我々もできることを検討してまいりたいと思いますので、よろしくお願いたします。

以上となります。

【深澤会長】 事前質問等への回答は以上です。

足立委員は本日は御欠席ですが、橋本委員、何か今の御回答についてございますでしょうか。

【橋本委員】 少し毛色が変わった質問がまず1番目に来まして、恐縮でございましたけれども、大変御丁寧に御説明いただきまして、誠にありがとうございました。

私どもはものづくりをなりわいとしている民間企業でございまして、特に技能職といえますか、製造現場に入る若者の確保のところで非常に問題意識を持っておりますが、我々自身は愛知県を飛び越えて東北から九州まで、東海以外のエリアの学校さんをいろいろ回らせていただいて、やっと採用計画数を確保できているかなという感じでございます。

一方、我々グループ企業の関連会社・子会社になりますと、計画数に達するところと中々充足できないところがまだらになっているような状況でして、取引先であるパートナー各社さんに至ってはほぼほぼ技能職の新卒採用は難しいなと諦めムードが非常に強い感じであると認識しております。

モノヅクリ王国・愛知ということでございますので、採用戦線の厳しい状況をとらまえて、愛知県固有の何かちょっとインパクトのある施策があれば、機運を高める1つにもなるのではないかという思いで質問させて頂きました。私どもに何か協力できることがあれば、ぜひ何なりとお申し付けいただければと思います。御丁寧に御説明いただきましてありがとうございました。

【深澤会長】 それでは、事前質問への回答は、以上とさせていただきます、以後は活発な御意見、御発言をいただきたいと存じます。いかがでしょうか。

それでは、川島委員、よろしくお願いたします。

【川島委員】 連合愛知の川島です。

私からは、3点につきましてちょっと御質問をさせていただきたいと思います。

御説明いただきました資料ナンバー3の、まず10ページですけれども、女性活躍についてということで記載があります。その中で管理職に占める女性の比率が低いといった記載がありまして、前年、令和7年度と比べるとそのパーセンテージはさらに0.1ほど下がっているということが見てとれました。国際女性デーとなりました3月8日に発行された中日新聞によりますと、愛知県のジェンダーギャップ指数に関する全国の順位が低下しているという報道がありました。こうした理由は、若年層の県外流出も影響している可能性があるとも考えられます。資料では、企業に対して取組を促していくという旨が示されており、企業訪問など取組を進めていると伺っておりますけれども、さらに取り組もうとしている施策や、追加的に何か御検討されていることがあればお聞かせください。

2点目は、11ページですけれども、子育てをしながら就職を希望する女性への支援の拡充につきまして、その中に求職者の掘り起こしの必要性というものが示されております。求職者の掘り起こしとして、周知する方法としてSNSやホームページ等が挙げられているんですけれども、こうした電子媒体以外での周知方法として、最賃のように商業施設へのポスターの掲示などといった、何か御検討されている案があればお伺いしたいと思います。

3点目、最後ですけれども、今度16ページになります。御説明の中にはちょっとなかったんですけれども、ワーク・ライフ・バランスの中で、人材の流出を防ぐ多様な働き方というのが挙げられております。その取組項目の中に、年次有給休暇の取得促進が記載されております。労働組合としては、年次有給休暇の完全取得がベストであると考えております。その中で、記載の中に取得促進期間に関する周知・広報について、県として積極的に実施をしていただきたいと考えております。その上で、当該の周知・広報は主にどの層やどの場所を対象として御検討されているのか、また、企業に対して直接的に広報を行っていく予定があるのかについて、分かる範囲で構いません、お聞かせいただければと思います。

以上です。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。雇用環境・均等部から、1つ目と、それから3つ目の御質問につきましてお答えしたいと思っております。

まず1つ目ですけれども、女性活躍のお話なんですけど、すいません、数字がちょっと分

かりにくかったと思うんですけれども、令和7年度のその資料、資料1のほうですね、恐らくその6.4%という数字を御覧になって、0.1ポイント下がっているんじゃないかという御指摘だったかと思うんですが、こちらの令和7年度に使っておりました数字というのは、2022年から24年までの3か年の平均を使っている数字でございます。令和8年度の資料につきましては、令和6年の賃金構造基本統計調査を使った数字になってございまして、すいません、単純にちょっと比較ができないような状況にはなっております。このときは、令和6年の場合は下から5番目ぐらいにはなっているかなと思うんですけれども、いずれにしましても低い状況が続いているということが言えるかと思えます。

それで、企業訪問するというのを申し上げたかと思うんですが、単純に訪問して周知をするということではなくて、法の履行の確保をしていただくという趣旨で、報告の徴収という形で訪問させていただいています。均等法とセットで報告の徴収という形で訪問させていただいております。例えば男女の賃金差を公表しなければならない企業であれば、やっていなければやっていただくまで指導させていただくということになりますし、管理職の比率につきましても、令和8年4月1日以降の施行にはなりますけれども、やっておられないところに関しては指導させていただくということでございます。

また、やはりアンコンシャス・バイアスの解消をどうやっていくのかというのが非常に重要と思っております。報告の徴収の際に、アンコンシャス・バイアスのチェックを自主的にやっていただくようなペーパーを、今もやっているんですけれども、令和8年度はもう少し具体的にお考えいただけるようなものを作成してお持ちしようと考えているところでございます。

ワーク・ライフ・バランスですけれども、16ページを御覧いただきますと、上の課題の年次有給休暇取得率の推移というのを見ていただきますと、実は愛知は70%を超えていまして、これは非常に優秀な成績だというふうに認識しております。ただ、100%の取得を目指すというのはおっしゃるとおりかと思っております。我々は、今現在もやっておりますけれども、四半期に1回、必ず年休取得の促進に関しまして、経済団体、それから労働団体等のみなさまにもお願いをさせていただいております。そして、経済団体さんには、団体に加入しておられる傘下の企業さんに向けまして周知をお願いしているところでございます。

周知に当たっては、例えばSNSとかをもう少し上手に使うなど、来年度に関しましては引き続き同様に周知の促進を図ってまいりたいと思っております。また、県のほうで、県民の

日に合わせて連続してお休みしましょうという取組をやっております。そこに合わせまして、私どもは、年次有給休暇もそこに合わせてぜひお取りくださいとお願いしていますので、引き続きそういった取組を進めてまいりたいと思っております。

【林職業安定部長】 御質問の2点目、資料11ページのマザーズハローワークの周知・広報に関する質問について、職業安定部から回答させていただきます。

マザーズハローワークの周知方法ですけれども、委員の御指摘があったところは、恐らく、スーパーでの周知とか、ある種アナログな周知をする予定があるのかという御質問だったと思うんですけれども、地域ごとに産業展などのイベントをやるときに、ハローワークでブースを出させていただくことがあるんですけれども、そういった人が多く集まる機会を捉えて、職業訓練とかマザーズハローワークとか、こういったことを周知させていただくことはございます。

ただ、今、周知の関係で一番力を入れておりますのは、既にハローワークに来ている方で利用していない方というのが一定数おられるんですね。保険だけもらいに来ましたという方であったり、一度来てみたけども、その後、足が遠のいている方、そうした形で、まだ我々の支援がきっちりリーチできていない新規求職者の方を取り込んでいくのがまず最初の仕事なのかなというふうに思っておりますので、まずはハローワークに登録していただいている方をしっかり利用者として取り込んでいくことを優先順位1番にして取り組んでまいりたいというふうには考えております。

以上となります。

【深澤会長】 川島委員、よろしいですか。

【川島委員】 はい、ありがとうございます。

【深澤会長】 それでは、そのほかに御意見、御質問。佐々木委員、よろしくお願いたします。

【佐々木委員】 説明ありがとうございました。愛知県中小企業団体中央会の佐々木でございます。私のほうから2点、意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援策でございます。

中小企業における賃金の引上げにつきましては、価格転嫁と生産性の向上と稼ぐ力の向上、これがやはり不可欠だと思っております。そうした中で、価格転嫁につきましては、様々な行政の皆様方の支援策によりまして、一定の効果が出てきたというふうには思っております。

ただ、最近少し心配なのが、中東情勢におきまして、やはりガソリンとか電気・ガス料金、こうしたものの価格の高騰、あるいはこうしたものの物価への影響というのも大変危惧をされているところでございますので、ぜひこうした状況を十分に見ていただきながら、また、状況によっては一層の価格転嫁の推進とともに、やはり最低賃金の引上げにもこれは影響してくると思いますので、そうした情報を収集していただき、また、地方審議会のほうにも御提唱いただくなどの、そうしたこともまたお願いできればと思っております。

また、価格転嫁が進んできた一方、まだまだ交渉の席にすら着けないというようなお声も聞いているところでございます。そうした中、本年の1月1日に取適法が施行されました。これは一方的な代金の決定の禁止などが法制度となっておりまして、特に指針とは違いまして、法的な拘束力を持つものです。ただ、この取適法、まだ内容を知らないというような企業さんも、結構小さな企業さん、お見えですので、ぜひこうしたものの周知を特に労働局さんのホームページでは省庁横断的な中小企業・小規模事業者の支援というようなページもございますので、ぜひそうした中に、もう今入っていればちょっとごめんなさいなんですけれども、また取適法のことなんか御周知をしていただければと思います。

2点目がハローワークのマッチング機能の強化ということでございます。

中小企業の皆様、業種にもよりますが、やっぱり深刻な人手不足がなかなか改善しないというようなことで、様々な求人媒体を使って人を集めてというふうなことでございますが、中には、せっかく採用できてもすぐに辞めてしまう方が本当多いというようなお声もいただいております。

そういった中で、ハローワークさんの強みというのは、御説明にもありましたように、地域に密着をして、企業の人材ニーズ、そうしたものをしっかりとつかんでマッチングをしていただくということでございまして、そうしたことはこれからもお願いしたいということでございますが、できればもう1つお願いをしたいのが、やっぱり中小企業もその企業なりの魅力というのをたくさん持っているところがあるんですが、経営者の方とお話をしていると、そういうような情報発信の仕方がなかなか不得手なんだというようなお声もお聞きをしますので、ぜひ企業を訪問された際にはそうした魅力というのもしっかりとお聞きをしていただきまして、求人者の方にPRとかお伝えしていただく、そうしたことも少しまたお願いできればと思っております。

以上でございます。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

中小・小規模企業等への支援につきましては、価格転嫁のお話抜きには進められないというふうな認識をしてございますので、引き続き、連携しまして周知に取り組んでまいりたいと思います。

また、公正取引委員会との連携といった点でいいますと、こちらのほうで情報を得た場合には、十分にそれを共有するというのでやってまいりたいと思っておりますので、また、御指摘ありました情勢のお話につきましても、状況をよく認識しつつ進めてまいりたいと考えてございます。ありがとうございます。

【林職業安定部長】 御意見どうもありがとうございます。

まず1点目の御意見のところにありましたイラン情勢の収集などにつきましては、職業安定部のほうで担当しておりますので、お答えさせていただきます。

この件に関しましては、具体的な企業の皆様からの声というのがまだ我々、把握できていないという状況でございますけれども、こうした声は常時アンテナを立てて収集・把握しておりますので、そうしたことがまとまりましたら、月末の定例会見などで皆様にお知らせをさせていただきたいと思っております。

2点目、ハローワークのマッチング強化に関しましては、委員から御指摘がありましたとおり、企業の皆様が求める水準まで我々のサービスが至っていないことは十分認識しておりますし、取組を進めていかなければいけないと考えております。

その中で企業の魅力の発信というところがございまして、これはまさに今、ハローワークが今一番力を入れている点でございまして、まだこの取組は途上ではございますけれども、ハローワークでは職種別にこのマッチングの専門性を深めていこうということで、企業をたくさん訪問するというのももちろんですけれども、たくさん訪問する中で、横断的に見る立場だからこそ気づけるその企業の魅力とかというのもあると思います。そうしたものを見つけられる能力というものも、向上していかなければいけないと思っておりますので、地道な取組を重ねながら、企業をいっぱい回りながら、こうした能力を高めていきたいと考えております。

【高橋労働基準部長】 あと、佐々木委員が仰られた審議会って、愛知地方最低賃金審議会のことでしょうか。

【佐々木委員】 最賃審議会です。

【高橋労働基準部長】 私どもにおきましては、本省の賃金課とも連携しながら、適切な資料の収集とか作成、その提示に努めた上で、しっかりと議論がなされるように、事務局

として運営してまいりたいと思います。

【佐々木委員】 お願いします。

【深澤会長】 佐々木委員、よろしゅうございますか。

【佐々木委員】 はい。

【深澤会長】 それでは、そのほかに。光行委員、よろしく願いいたします。

【光行委員】 愛知県経営者協会の光行でございます。御丁寧な御説明ありがとうございました。私から3点お願いします。

まず1つ目は、今の最賃のところとも絡むのですが、最賃の議論がかなり地域によってばらつきが出てきているのかなと。特に発効時期について、地方によってかなり大きな差が出ているように思いますので、このあたり、省庁のほうで何かもし議論されていることがございましたら、教えていただければと思います。

次に2点目ですけれども、まさに今、愛知県、特に中小を中心に人手不足、賃上げ原資をどう稼ぐのかということで大変悩んでおるところでございます。その中で「賃上げ」支援助成金のパッケージという形で御提示いただきまして、本当にありがとうございます。あそこをまず見れば一通り全部そろっているということで、私どももそういった形で会員企業さんのほうに提示させていただいております。

そういった中で、せっかくですので、賃上げに限った話ではなくて、まさにさらに生産性を高める、あるいは企業として魅力を高めるという意味では、今日、私もこの前に出ておりましたけども、安全衛生あるいは健康、そういった分野のところにも様々な形での支援策が、本庁並びに県、諸団体、そこからあるのではないかなと思っております。そういったものもぜひ何かお取りまとめいただきながらお示しただけですと、今まで以上に県としての、各企業のいわゆる安全面、衛生面、健康面、そういったところのレベルアップといったことにつながってくるのではないのかなと感じております。

3点目は、本日、リ・スキリング、技能振興というところで、この機運醸成、私どもも大変関心がございまして、愛知県経営者協会としましても、職業能力開発協会様とか連合愛知様とも連携させていただきながら、こういった技能の振興並びに機運醸成ということに努めてまいりたいと思っております。

そのような中で、お子様方とかも大事なのですが、もう1つ、保護者さんが非常に大事な要素かなと。やはり保護者の方にも、その点、十分理解していただいて、御自身のお子様が進むキャリアとして、こういった技能といった面での御活躍といったようなことも考

えていただけるような、何かそんな施策も考えていただけたらありがたいなということでコメントさせていただきました。

以上3点でございます。

【高橋労働基準部長】 それでは、1点目の御質問のほうに回答させていただきたいと思えます。

まさに御指摘のとおり、全国、今回の最賃の引上げ状況を見ますと、引上げ額も本当に目安額をはるかに大きく上回る県もございまして、今年度の特徴としましては、大きな上乘せの代わりに発効日を後ろのほうにずらすというところで、ばらばらになっているという実情でございます。中には他県との過度な競争で地域の経済情勢を踏まえていないのではないかという御意見もあるところでございまして、現在、本省におきまして、そういうのを踏まえて検討している状況で、特段まだその結果が下りてきていないというところでございます。いずれにしましても、今年度におきましても、公労使の皆様が一日も早くの発効ということで迅速な審議に努めていただいたところに感謝するとともに、当局としましても、そういったことで来年度もしっかりと対応していきたいと思っております。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。パッケージの周知につきましては大変御協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

「賃上げ」支援パッケージ以外のパッケージにつきましては、やはり局内の部をまたいでのことになるかと思っておりますので、十分検討はしてまいりたいと思っております。また引き続きよろしくお願いたします。

【林職業安定部長】 3点目のリ・スキリングの関係で、職業安定部から回答させていただきます。

まず、機運醸成に関しましては、経協様には大変協力いただいております、誠にありがとうございます。

おっしゃるとおり、この機運の醸成につきましては、当事者の学生等のみならず、先生であったり保護者であったり、そういった関係者の方々の理解も同時に深めていくことが重要だと考えております。ですので、先ほど少し御紹介をさせていただきました職業講話、これは主には学生の方を対象にしているんですけども、先生の方、保護者の方を対象にやるケースもございまして。合計で962名の先生方とか保護者の方にも参加いただいているという取組になっておりますので、この取組の中で保護者の方とか関係者の方にも積極的に入っていただいて、より広く地域の企業を知っていただけたらいいなと思っております。

す。

また、加えまして、愛知県は2028年には技能五輪国際大会があるというような大きなチャンスもございますので、こうしたイベントを捉えて、愛知県民、日本国民に広く技能の大切さ、格好よさをPRできるよう県とも連携してやってまいりたいと思います。また引き続き御協力よろしく願いいたします。

【光行委員】 御回答ありがとうございました。特に発効時期につきましては、やはりこの最賃制度が本当の意味で機能するためには、どういうことが一番実効性を高めるのかということで、ぜひ御議論をしていただきまして、私ども、お早めにいろいろ教えていただけますと、今後、また最賃の取組に取り組みやすいと思いますので、よろしく願いしたいと思います。ありがとうございました。

【深澤会長】 そのほかに御意見、御質問いかがでしょうか。

稲熊委員、よろしく願いいたします。

【稲熊委員】 パーソルテンプスタッフ、稲熊と申します。よろしく願いいたします。

私のほうからは、12ページの障害者の部分のところについて、1つこんなこととかをされていらっしゃるのかということ、もしされていらっしゃらないのであればということで、ちょっと御意見させていただければと思うんですけども、私ども、企業の人事の御担当者様とお話する機会がいろいろございますけれども、その中で、障害者の法定雇用率に対するの対応のお話となりますと、最初にこれどうしようという御質問とか御相談というものが上がってくることは実は少なく、私たちがそういえばみたいな形でこのワードをちょっと出させていただくと、とても話しづらそうに、いや、実はみたいな形で、ちょっと厳しいんだ、ここからさらに上がっていくとなると、もうちょっと、もうどうしよう、もうお金払うしかないのかなみたいな感じにちょっと悩まれているんですけども、なかなかそれを表に出すことにちょっと抵抗といたしますか、ちょっとそういった何か感じを受けることが少しあります。

そういった意味で、労働局様がいろいろ企業様を検査等で回られる際に、助成金の御案内とかいろいろされていらっしゃると思うんですけども、例えば精神疾患の方を御活用されているこういう事例みたいなものとか、何かしら企業様が悩んでいらっしゃる所にちょっと手を差し伸べられるような、そういったもし何か活動とかをされていらっしゃるのであれば、ぜひお伺いしたいですし、これからということであれば、そういったリーフレットみたいなものもあるといいのかなというふうにちょっと思った次第です。

【林職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

障害者雇用につきましては、おっしゃるとおり、なかなか企業の中では取組に苦戦しておられる企業の方もおられるのではないかと思うんですけれども、まず、我々が一番初めにやっていることというのは、特にこの雇用率未達成の企業様を中心に、ハローワークが訪問させていただいて、どんなことで悩まれているのか、どんな支援が必要なのかという、ある種御用聞きのようなことをやらせていただいて、一緒に考えるという取組をまず1番にやっております。

さらにそれに加えて、全て企業を回れるわけではないので、おっしゃったとおり、参考になる事例があると取組も進めやすいのかなということで、次年度の取組として今予定しておりますことが、今、もにす認定制度という障害者雇用が進んでいる企業の認定制度がありまして、そこの企業様の取組を冊子にした「もにすBOOK」というものがあります。これはもにす企業が増えるたびに増刷しているんですけれども、これをインターネットで気軽にアクセスできる、または自分に関連する業種とかで参考になるものにアクセスしやすくする、こういった取組がまだ必要ではないかと思っておりますので、こうしたインターネット上での好事例の周知というのは次年度改善をしてみたいと考えております。

以上です。

【稲熊委員】 すいません、ありがとうございました。

【深澤会長】 そのほかに御意見、御質問いかがでしょうか。

それでは、西尾委員、よろしく願いいたします。

【西尾委員】 全トヨタ労連の西尾です。

私からも、2ページの中小企業の支援のところ、少し取り留めのない意見にはなりませんが、記載のあるように賃上げに関する各種助成金など、様々助成金がある中で、支援助成金のパッケージだとか含めて周知等を進めてきたということなんですけれども、これはもちろん当然すごく大事なことでありまして、我々も加盟組合を通じて、どんな助成金があるのかとか、それぞれの組合の企業に対してこういう補助金を使えるんじゃないかみたいなことも、組合としてもいろいろやっているわけなんですけれども、ただ、特に規模の小さい企業の方に話を聞くと、やはり今、転職も非常に盛んになってきていますので、そうした人事機能を預かるような人たちが転職してそもそも人がいないだとか、そういったことをすごく聞きます。

なので、結局、もちろん周知徹底することは大事なんですけども、企業としてなかなかそれを申請する人がいないとかパワーがない、知識がないみたいなことが、すごく聞いていると話には出てくると思っていますので、こういったことに対してどういったことが。もちろんその企業の問題だと言ってしまうとそれまでなんですけども、そういった部分に包括的に手を差し伸べてやるようなことが何かできないかということも大事な観点かなと思っていますので、もし何かそういった観点で取組を検討していることがあれば、もちろん聞かせていただきたいなと思いますし、また、今後何か取組の参考にしていただきたいなと思いますので、御意見させていただきました。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

本当におっしゃるとおりでして、中小企業・小規模事業者の皆様から、非常に分かりづらくて申請するのが大変だという御意見は非常に多くいただくところでございます。

昨年からになりますけれども、働き方改革推進支援センターのほうで特別窓口を設置いたしました。そして、厚生労働省の助成金だけではなくて、中小企業庁の助成金についても御相談があったら説明ができるようなふうに研修を実施いたしまして、対応ができるように取り組んでいるところでございます。本当に申請書の書き方から、手取り足取り支援をさせていただくということでもって、センターのほうには研修してございますので、ぜひ御活用いただけたらと思いますし、来年度も引き続き同じ体制で進めていけるように取り組んでまいります。

【深澤会長】 以上でよろしいですか。

【西尾委員】 はい。

【深澤会長】 それでは、そのほかに御意見、御質問よろしくお願ひいたします。

じゃ、安藤委員、よろしくお願ひいたします。

【安藤委員】 UAゼンセン全ユニー労働組合の安藤でございます。

私からは、13ページ目の若者等への就職支援等というところで、愛知県からやはりちょっと若年層が流出をしまっているよという話を一部聞くんですけども、特にちょっと難しいところではあると思うんですが、県外へ進学してしまった方に関して何かアプローチできる取組等があればちょっと教えていただきたいと思います。

【林職業安定部長】 御質問ありがとうございます。職業安定部から回答させていただきます。

学生の方とかが就職のタイミングで県外に出ていくということに対して、どのようなア

プローチができるのかという御質問だと思うんですけども、今現状、ハローワークのほうではそういった移転した方々の情報が押さえられているわけではないというのが率直な実態でございますので、なかなか能動的な支援には至っていないというのが現状ではないかと思っております。

一方、移転した後に、例えばまた地元で働きたいとか、そういったことがある場合には、当然ハローワークは全国ネットワークでございますので、それを活用して就職したい地域での就職を支援するというものが今の現状の取組となっております。

以上です。

【深澤会長】 よろしいですか。

そうしましたら、中島委員、よろしく申し上げます。

【中島委員】 ありがとうございます。御説明をいただきましてありがとうございます。

少し私も、先ほど光行委員のほうから、経営者協会さんと連合愛知とかと連携して、今後の技能の人材をどうやって確保していくか、また、橋本委員もおっしゃいましたけれども、やはりものづくり県において、そういう次世代、とりわけ次世代の若者や子供たちにどうやってものづくりとか技能とか、現場人材を確保していくかというのはすごく、これからの大きな課題ではないかなということで意見交換等をさせていただいて、具体的な取組などを考えたりしているんですけども、とりわけ先ほど技能五輪が2028年にあるということで、これから周知をされるということ、県と連携してということ、ぜひお願いしたいんですが、その際に、やはり技能五輪が行われますよとか、こういう技能の選手がいますよということだと、何かちょっとあまり話が遠くて、子供たちに言い方は悪いんですけど刺さらないというところがあって、御両親とか親とか保護者にとということもあるんですけど、実際、多分、この技能を持つとどんな仕事が将来担えて、どれぐらいのお給料がもらえるのかって変ですけど、何かそういうのが見えないとこういうのは憧れにもならないし、将来やはりこういう人たちが人材として重要になって、今、オフィスで働くとか、パソコンをいじる仕事とか、何となくそういう手に職というより、そっちに行きがちな中でも、技能を持つことが将来、非常に貴重な仕事になることができるんだよみたいなのを誰が周知していくと、多分、愛知県はともかく、日本全体でそういうほうに目が向くんだろうなというのはいつも経営者協会さんとお話をさせていただいているんです。

また、技能を得るために、どういうところで学んだらそういう技能を身につけることが

できるのかというところが何かばらばらになっているなど思うものですから、将来、こういう人になりたい、そうすると、こういう仕事に就ける、そのためにはどういうふうなところで学んでいけば、そういうルートができて、将来そういう夢を描くことができるのかというところを、うまく2028年の技能五輪大会に向けて、愛知の中でそういうことがしっかり根づくような形。

またそれは女性、男性に限らず。特に女性の方には、愛知には仕事が全くないので東京に行っちゃいますみたいな。仕事いっぱいあるのに何を言っているんだという、そこってやっぱり具体性が見えないとか、何かそういうところを少し、愛知県もそうですし、全体で連携してそういうのを示していったり、そういうルートを分かるようにしていくという広報の仕方が連携してやれていったらいいのかなというところがありますので、ぜひその技能五輪2028年に向けて、そういう盛り上げ策と、あと具体性というか、みんなが憧れるというところが、格好いいというところにたどり着かせるところと一緒にみんなで考えていけたらいいなと思いますので、今年というわけではないんですけども、これからせっかくの契機に連携しながらそういう地域をつくっていったらいいなと思いますので、ぜひ御検討いただければと思います。

以上です。

【林職業安定部長】 御意見ありがとうございます。職業安定部のほうから回答させていただきます。

中島委員おっしゃられたとおり、今、イベントの周知に関して、そこで扱ったスキルがどういった市場価値があって、どうなれるのかというところは、ジョブタグとかの労働市場の見える化という文脈で進んではいるんですけども、イベントとのリンクはしているのかと言われますと、おっしゃるとおり、そのリンクは薄かったなということをお指摘いただいて気づかされました。

これから2028年の技能五輪の周知をしていくわけですけれども、おっしゃるとおり、まずはやっぱり格好いいというところは1つ大事なポイントかなと思うので、そういったものは従来どおりテレビを使った周知とかをしながら、一方で、そこできっかけをつかんだ後に、そのスキルをどうやって身につけるのか、どういった処遇なのか、そういった情報にアクセスしやすくなるようなパスも同時に示していくということは大事なのかなというふうに思いました。今後、周知が本格化してくると思いますけれども、いただいた御視点も大事にしながら周知の仕方は工夫してまいりたいと思います。どうもありがとうございます

います。

【深澤会長】 よろしいですか。

【安藤委員】 はい、ありがとうございます。

【深澤会長】 そのほかに御意見、御質問ございましたら。

高川委員ですね、よろしくをお願いします。

【高川委員】 御説明ありがとうございました。

私のほうからは、8ページのデジタル推進人材の育成支援みたいところで、すいません、ちょっと取り留めないところもございますが、要望といたしますか、意見を少し寄せていただければと思います。

こうした形でDXだとかデジタル人材の育成ということで行政のほうから御支援いただけるということは、本当にありがたいことだと思っております。こうしたスキルを身につけることで、やはり企業、産業が生産性を上げて力をつけていくということが、また賃上げだとかいろんなところにつながっていくというふうに思っておりまして、やっぱりそういう正循環を回していくということが大事だと思っております。

そのときに、人がこういうふうに投資をしていただいてスキルアップしたことが、会社の生産性向上に本当につながっているんだろうかというところも少しずつ見ていく必要があるだろうなというふうに思っておりまして、もちろん労働局様だけではなくて、企業側がしっかりとやらなければいけないということは分かってはおるんですけども、中小企業様も含めて、生産性の向上みたいところに人のスキルが上がるとどう寄与していくのかというのが、実はスキルが本当についたからといって、すぐに会社の生産性が上がるかという結構難しい問題でもございまして、そうしたところのいろんな知恵を企業が持っているところをつないでいただくとか、そうしたところも行政の皆さんに御支援いただければ、より効率的に生産性が上がっていくということもあるのかなというふうに思っておりまして、御支援も御検討いただければと思っております。よろしくお願いたします。

【林職業安定部長】 御意見ありがとうございます。職業安定部から回答させていただきます。

おっしゃるとおり、やっぱり技術を身につけることの目的は生産性につなげていくことだと思っておりますので、とても大事な視点だと思っております。

労働局、ハローワークのほうで、企業の生産性まで見切ることはできないケースがあるかもしれませんけれども、ハローワークでできることとしましては、企業の皆様が具体的

にどんなことで困っているのか、こういったことができるようになったらいいなというところをなるべくとらまえて、そのためには次どうするのかということで、新しくそのスキルを持った人を雇うのか、または今いる従業員の方のスキルアップで対応していくのか、そういったことを企業の方々と相談しながら、必要な支援が展開できるように努めてまいりたいと考えております。

【深澤会長】 そのほかに御意見、御質問ありましたらよろしく申し上げます。

じゃ、堀西委員、お願いいたします。

【堀西委員】 御説明いろいろありがとうございます。

長時間労働の抑制と労働条件確保・改善対策について、資料3の18ページ、19ページなんですけれど、まず、若干ではあるんですけど、愛知県が全国平均よりも減少傾向とあるんですけど、ずっと全国平均を上回ってしまっている、何か愛知県独特の特色というんですかね。製造業が多いとシフト勤務もあるので、第三次産業がそんなイメージで、そんな超えないんじゃないかというイメージなんですけど、なぜずっと全国平均を上回ってしまっているかというところの何か特徴があれば、特徴というか、原因らしきものがあるとお考えになれば、それをちょっと教えていただきたいのと、あと、19ページの労働条件の確保・改善対策で、令和7年の資料ナンバー1の18ページと見比べたんですけど、取組のところで、やはり司法処分を含め厳正に対処するという言葉が記載されていて、令和8年度取組もやはり同じことが当然記載はされているんですけど、課題のところを見ると、一番上のポチが、例年6割前後の事業場で労基法違反が認められているとあって、6割前後という数値が変わっていないんですけど、あまり有効な手だてがないのか、それとも、数値改善にこだわるつもりはないんですけど、この辺の改善、課題があつて、対策を打って、それでもあまり変わっていないところの状況について、有効な手だての手詰まり感があるのかどうかというところを教えてください。

【高橋労働基準部長】 まず1点目の御質問の、なぜ愛知のほうが時間にしますと1.3時間長いのかということですが、正直なところ、その理由というのはちょっと明確な部分はないのですが、一般的には経済活動が活発だと労働時間は長くなる傾向がございますので、やはり愛知はものづくり等々を含めて経済活動が活発ですので、そういった要因がまず1つあるのかなと思っております。

2つ目の御質問に関しましては、労働基準監督署に配置している労働基準監督官の数というのが非常に限られておりまして、問題ある事業場を毎年ピックアップした上で立入調

査をさせていただいております。ですので、違反率が低いと一体何を選定しているんだということになります。6割前後を保っているということは、これは十分問題ある事業場をピックアップしているのかなと思っております。当然ながらこの対象事業場、愛知県内の管内事業場は、かなりございますし、監督指導の対象となった事業場も基本的には異なったような状況になっておりますので、そういう意味でいくと、この違反率の指標としては、選定はちゃんと正しく出来ているのかなというように思っただければと思っております。

【堀西委員】 ありがとうございます。数字の見方で私がちょっと誤解していたというところで、教えていただいて大変ありがたく思います。

そうすると、課題のところの事業場数が令和4年から7年は減っているというところと、どちらかという、違反している事業場が減っていったところで、労働の確保・改善の有効な手だてが打たれてきているんだというふうに読めばよかったですか。

【高橋労働基準部長】 実はこの件数の部分に関しましてはそういうふうに見るのではなくて、今年度につきましては、先ほどのご説明では申し上げませんでしたけれど、逮捕をしております、それに、つまり司法業務に少し業務量をかけてしまったという点、あとは、企業に立入調査する際にも、1日で終わるケースもあれば、3日、4日かかるようなケースもあり、やっぱり事業場の規模によってそういったものもございまして、1件でもかかる業務量が変わってくるということがあります。さらには、私ども年度単位で仕事をしていますが、この統計は、年単位で取ってございまして、例えば11月、12月のものを1月、2月に繰り越してしまうと、年単位で見ると減ってしまうという、そういうような複合的な要因によるものだと思っております。

あと、逮捕に係る業務量が、かかったということですが、私どもの監督指導、つまり行政指導で、事業場が法違反を是正していただけるのは、是正しないと司法警察権限が行使されるという、そういった考えが背景にあり、違反内容に関しては速やかに是正していただいているものと思っております。やはり悪質な事業場に対しましてはしっかりと対応していかなければならないと思っておりますので、そのバランスの部分もあったのかなと思っております。ただ、いずれにしても、この5,752は少し見栄えが悪い数字だなと思っております。

【堀西委員】 いろいろと詳細に御説明いただきまして、ありがとうございます。引き続き、司法処分も含め厳正な処分をよろしくお願いいたします。

【深澤会長】 ありがとうございます。今の、行政調査の話ですよ。

それでは、水野委員、よろしく申し上げます。

【水野委員】 丁寧な御説明ありがとうございました。

資料3の13ページの若者等への就職支援等というページですけれども、こちらの取組の2点目の労働関係法令の周知として、リーフレット作成と書かれていますが、これは令和8年度に作成されるのでしょうか。

これに関しまして、本学では、過去に労働局の方に授業内でお話をいただいて、学生の関心も非常に高く、「こういう話をぜひもっと早い段階で聞きたかった」という意見がコメントカードに多数書かれておりました。そういう意味で、非常に重要なものだとして認識しております。

ここではセミナー等の機会を活用して配布となっておりますが、大学の場合は、まず、1年生で入ってきた4月のときにこういったアルバイトの話も大学関係者はしますので、そこで全員配布となると負担が大きいですので、例えばデジタルで、前年度中に、こういうものがありますということをご各大学等の担当者のほうに周知いただきまして、それを入れ込んで説明をしてもらおうとより具体的でよいと思っておりました。

また、中学、高校の段階でもぜひ知っておくべきことだと思いますので、あらゆる形でこういったものをもっと配布や広報していただけたら、学生にとっても有益だと思いますので、そちらの推進をぜひよろしくお願いいたします。

以上です。

【木本雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。

参考資料としてつけさせていただいております雇用環境・均等部資料の資料ナンバー5でございます。これまでも全くこういった資料がなかったわけではないんですけれども、こちらの資料5のほう、令和8年度につきましては展開をさせていただこうと考えてございます。

また、周知が不十分だったのかなと思うんですけれども、例年4月から7月、新入の方々がアルバイトを始めるような時期に合わせて、労働条件について御説明をさせていただくという機会も設けさせていただいているところでございます。御案内のとおり、デジタルでの提供もさせていただきたいと思っておりますし、御説明の機会をいただけたら、お伺いをしてお話しさせていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【水野委員】 ありがとうございます。

【深澤会長】 そのほかに御意見、御質問いかがでしょうか。

それでは、柴田委員、よろしく申し上げます。

【柴田委員】 申し上げます。愛知県教員組合から出させていただいております。

今、若者等への就職支援というところと、先ほども少し出た技能五輪の話も出たと思うんですけども、私、教員なので、2年前に技能五輪に子供たちを連れていったんですけども、自分の市でも技能五輪に教員が連れていくって、とてもすごいいい機会だなと思って、自分は授業の中に取り入れてやったんですけど、なかなか行くまでが大変で、教員のほうも、だんだんそれを行事として取り入れていくというのがちょっと消極的になっているのかなという傾向があるようです。

また、今の話も、若者等への就職支援というところで考えると、やっぱり中学生はすごく興味を持って高校進学に向けていろいろ考える時期なので、そういった時期に講演とか話を聞かせていただけたりとか、技能五輪の本物を見せるとか、そういった機会があるとすごく有効だなと感じているんですが、なかなか教員もまた別の事情でとても忙しくて、いろいろなところに手をつけられないというのが現状なのかなと思うと、何かそのあたりで、技能五輪の周知の方法なども教員向けにもう少し、先ほど子供に刺さるというのがありましたけど、教員に刺さるものももっとあるといいのかなということと、何かそういったお話を聞ける機会とかそういったことも、中学校とかにぜひ来ていただいてお話ししていただけると、子供たち、本当に目を輝かせて聞いて、本当にそれが将来の夢になったりするので、私が授業でやったこととかも、それで本当に将来の夢を変えたというか、そういう子も中にはいるので、ぜひ、本当に中学校もそうですし、高校もそうだと思うんですけども、進路を考えるすごく大事な時期だと思うので、ぜひ何なんらかそういったところで支援をしていただけるとすごく有効だなということで、ちょっと意見として入れておいていただけるとありがたいです。

以上です。

【林職業安定部長】 御意見ありがとうございます。職業安定部から回答させていただきます。

技能五輪について、学校行事として位置づけてきていただいたということで、大変ありがたく思っております。その際、非常に大変な思いをされたということでしたので、何か運営面で改善すべき事項などがございましたら、県のほうに申し伝えさせていただこうと思っておりますので、よろしく願いいたします。

また、周知の関係も、学校の先生方に対する周知ということはどういったことができるのかというのは、県のほうとも相談をして対応を考えたいと思います。御意見どうもありがとうございます。

【深澤会長】 そのほかに御意見、御質問いかがでしょう。よろしいでしょうか。

いろいろ御意見、御質問いただきありがとうございました。

私、行政法の研究者をやっておりますが、いろいろな施策を取っていただいているということで、ただ、やはり第一線の現場では広報活動とか周知活動というのは非常に重要で、そこをやっていただかないと制度が動かないんだな、とよく実感できました。それとともに、先ほどから学校の教育現場の話が出てきましたけども、随分さま変わりしてきているんだろうなというのも同時に実感いたしたところです。

私、専門職大学院、法科大学院というところに所属しておりますけども、まさしく職業教育をする場で、弁護士会の先生方に御協力いただいていますけども、皆様が御存じの大学とは随分中身が違ってきております。仕事もかなり増えてきているということです。仕事が増えてきているという意味では、いろんな施策を労働局、労働基準監督署の皆様方に取っていただいていますけど、皆様方、大丈夫ですか、お仕事量は。また次回で結構ですので、こういう施策を取っていますという以外に、ここはもうやめてスリム化しましたとか、効率化しました、そういった例もあれば御紹介いただければ大変よろしいのではないかと、そのように感じました。

ほぼ時間になりましたので、本日の審議事項、議事、議題についてはこれで全て終了とさせていただきます。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

【内藤】 深澤会長、ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和7年度第2回愛知地方労働審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

— 了 —