

令和6年度第1回岐阜地方労働審議会

日時 令和6年11月20日(水)
10時30分～12時00分

場所 岐阜地方合同庁舎5階第1共用会議室

令和6年度第1回岐阜地方労働審議会議事録

1 日時

令和6年11月20日(水) 10時30分～12時00分

2 場所

岐阜地方合同庁舎5階第1共用会議室(岐阜市金竜町5-13)

3 出席者

【委員】

公益委員 栗山委員、浅井委員、大野委員、原委員、森委員
労働者代表 石川委員、佐藤委員、谷口委員、辻委員、森川委員
使用者代表 大脇委員、川本委員、鈴木委員、橋本委員

【労働局】

千葉局長、小宮山総務部長、吉崎雇用環境・均等室長
中村労働基準部長、服部職業安定部長、総務課長、総務企画官
雇用環境改善・均等推進監理官、監督課長、健康安全課長
労災補償課長、賃金室長、労働保険徴収室長
職業安定課長、職業対策課長、訓練課長、需給調整事業室長
職業安定課長補佐、雇用環境・均等室長補佐(企画)、同補佐(指導)

4 議題

- (1) 令和6年度岐阜労働局行政運営方針に係る上半期の推進状況及び下半期の取組について
- (2) 最低工賃について
- (3) 質疑応答・意見交換

令和6年度第1回岐阜地方労働審議会

令和6年11月20日(水)

雇用環境改善・均等推進監理官 柴田：

本日はお忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございます。定刻になりましたので、只今から令和6年度第1回岐阜地方労働審議会を開催させていただきます。本日は、第12期における3回目の審議会となります。

会長に進行をお願いするまでの間、私、雇用環境改善・均等推進監理官柴田と申します、進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

最初に委員の変更についてご報告させていただきます。第12期岐阜地方労働審議会委員の名簿をご覧ください。労働者代表委員でありました太平洋工業労働組合執行委員の中村悦子委員におかれましては、10月15日付で辞任されました。後任は中部電力労働組合岐阜総支部の執行委員長辻純子様に就任いただいております。使用者代表委員でありました岐阜県商工会連合会専務理事の野原茂基委員におかれましては、3月31日付で辞任されました。後任は同連合会専務理事大脇哲也様に就任いただいております。

では、ここで新たにご就任いただきました2名の委員より一言ご挨拶をいただければと思います。では、大脇委員よろしくお願いいたします。

大脇委員：

岐阜県商工会連合会の大脇と申します。よろしくお願いいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 柴田：

続きまして、辻委員よろしくお願いいたします。

辻委員：

皆様こんにちは。中部電力労働組合岐阜総支部で副執行委員長を務めております辻純子と申します。私もこの6月から組合の方に専従して務めさせていただいており、まだいろいろ不慣れなこともあります。よろしくお願いいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 柴田：

ありがとうございました。

本来であれば本日の出席者全員のご紹介が本意ではありますが、時間の関係がございますので、本日の次第とともに委員名簿及び労働局出席者名簿を配布しております。これをもちまして、紹介に代させていただきます。

次に資料確認でございます。委員の皆様には、事前に送付させていただいております説明資料の中に

訂正がございましたので、お手数ですが差し替えをお願いいたします。机上配布させていただいております説明資料 17 ページでございます。局内の出席者の方は、差し替え済みとなっております。資料をお持ちでない方がいらっしゃいましたら、事務局までお申し出いただきますようお願いいたします。

続きまして定数の確認でございます。本日は公益委員の大藪委員、使用者委員の坂委員、森委員、労働者委員の内木委員が欠席となっておりますが、委員総数 18 名中 14 名の委員の出席をいただいております。地方労働審議会令第 8 条の規定により定数を満たしており、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。なお、今回は公開審議としておりますが、公開公示をしたところ、傍聴希望の申し込みはございませんでした。それでは、これからの議事進行につきましては、地方労働審議会運営規定第 4 条の規定によりまして会長をお願いします。栗山会長よろしく申し上げます。

栗山会長：

みなさん、おはようございます。ただいま紹介いただきました会長の栗山と申します。本日議事進行を務めさせていただきますのでよろしくお願い申し上げます。議事に入ります前に、岐阜労働局千葉局長からご挨拶をお願いします。

千葉局長：

ご紹介いただきました岐阜労働局長の千葉でございます。各委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政に対しまして多大なご尽力またご協力など賜っておりまして誠にありがたく思っております。さて、県内の雇用失業情勢について申し上げますと、県内の有効求人倍率は、令和 3 年 10 月以降 1.5 倍から 1.6 倍台で推移してきたという状況でございますが、9 月には 1.49 倍と、実に 3 年ぶりに 1.4 倍となったわけでございます。求人が求職を上回って推移していることには変わりはありませんが、改善の動きにやや弱さが見られまして、物価上昇などが雇用に与える影響、こうしたものにも注意しなければいけないかなというところでございます。そのような中で岐阜県の最低賃金でございますけれども、本年 10 月 1 日から 1,001 円となりまして、引き上げ額が 51 円と平成 14 年度以降で過去最高となっているところでございます。当局におきましては、その履行確保のためにあらゆる手段を活用いたしまして、周知広報あるいは問題業種などに対する監督指導を行ってまいります。また、最低賃金の引き上げに対応する企業への支援に取り組んでまいりたいと思っております。引き続き周知等ご協力をお願いできればと思っている次第であります。それから、フリーランスの取引適正化、就業環境整備に関する新たな取組が、11 月 1 日から施行されました。これまで労働者を相手方としてきておりますので、これまでになかった方々に適用される法律を所掌するということになりますけれど、この法律が適切に運用されるように、周知を図っていくということはもとより、管内におけるフリーランスの取引実態、あるいは、問題がどこにあるのかということについても、引き続き把握に努めてまいりたいと思っております。もう 1 点だけ申し上げたいと思いますが、育児・介護休業法が改正されまして、来年 4 月から段階的に施行されてまいります。子の年齢に応じた柔軟な働き方ができるようにというところで、制度の見直しが行われるということもございまして、また介護休業などが適切に活用されるように事業主の方々に個別の周知、あるいは意向確認を義務付けるというものになっております。この改正法につきましても、適切に対応いただけますよう、雇用保険における新たな給付制度などと

もに、周知に努めていきたいと思っております。そのほかにも多くの課題がございますけれども、本日は、今年度上半期の業務進捗状況それから下半期における取組を説明申し上げます。委員の皆様方からの忌憚のないご意見を頂戴できればと思うところでございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

栗山会長：

ありがとうございました。それでは、議事にうつりたいと思います。令和 6 年度岐阜労働局行政運営方針にかかる上半期の推進状況及び下半期の取組につきまして、労働局より説明を受けたいと思いますが、各委員の皆様には事前に資料が送付されていると思います。よくお読みいただいておりますので、ポイントを絞って、手短にお願ひしたいと思います。では、岐阜労働局小宮山総務部長から説明をお願いします。

小宮山総務部長：

総務部長の小宮山でございます。委員の皆様には日頃より岐阜労働局の業務運営に多大なるご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りしまして感謝を申し上げます。令和 6 年度岐阜労働局行政運営方針にかかる上半期の推進状況及び下半期の取組につきまして私の方から一括してご説明申し上げます。

それでは説明資料の 1 ページ目から進めさせていただきます。まず、「IV 最低賃金引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」についてでございます。

「(1) 最低賃金・賃金の引き上げに向けた環境整備を図るため、事業場内最低賃金の引き上げを行う中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援」についてでございます。

中小企業、小規模事業者に対して、「業務改善助成金」の活用や「ぎふ働き方改革推進支援センター」の専門家による支援を行っています。業務改善助成金については、最低賃金改定の目安額や改定額が決定する 8 月から 9 月を中心に集中的に周知を行いました。周知にあたっては、岐阜県内での具体的な活用事例を紹介したリーフレットなどで、具体的なイメージを持ってもらえるよう工夫してまいりました。こうした取組などによりまして、9 月末の業務改善助成金の申請件数は 436 件と昨年度同時期の 3 倍以上の申請をいただいております。今後、助成金の迅速な審査・支給に努めてまいります。

続いて資料の 2 ページでございます。「(2) 最低賃金制度の適切な運営」でございます。

労働局の取組としましては、最低賃金審議会の円滑な運営と最低賃金の周知及び履行確保の 2 つでございます。まず審議会の運営についてですが、地域別最低賃金につきましては、8 月 5 日に答申がなされ、時間額 950 円から 51 円 (5.37%) 引上げ 1,001 円に改正され 10 月 1 日に発効されております。この改正は、最低賃金が時間額表示となった平成 14 年以降では最高の引上げ額、引上げ率となっております。

特定最低賃金につきましては、3 業種のうち自動車と航空機については 10 月中に答申がなされ、12 月 21 日に発効する予定でございます。なお、電機については、今年度の改正はありません。

次に最低賃金額の周知及び履行確保についてですが、地域別最低賃金の周知については県及び市町村に広報誌、ホームページの掲載依頼を行い、9 月末日時点で県及び 24 市町村の広報誌などに

掲載いただいております。

また、行政機関、各種団体等への周知用ポスター等の掲示を依頼したことに加え、資料の左側の写真になりますが、十六銀行の ATM 画面に最低賃金額の広告を掲示いたしました。今年度はさらに、真ん中及び右側の写真となりますがイオン各務原インター店舗内のデジタルサイネージ、エレベータ扉への広告掲載を行いました。

今後の取組としましては、地域別最低賃金と特定最低賃金を掲載した周知用ポスターを作成して、掲示依頼を行うとともに、最低賃金の履行確保のための監督指導を実施する予定となっています。

資料の 3 ページでございます。「(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底」でございます。昨年度からの取組ですが、労働基準監督署の定期監督の際、パート・有期雇用労働者や派遣労働者のいる事業場に対して、同一労働同一賃金の法律に関するチェックリストを配布・回収し、労働局の雇用環境・均等室、職業安定部からの報告徴収・行政指導につなげています。また、法律違反の疑いのない事業場については、働き方改革推進支援センターの利用を勧め、相談対応や訪問コンサルティングによる支援を御案内しています。このような連携やキャリアアップ助成金の周知・活用を促進することにより、効果的・効率的に同一労働同一賃金の遵守の徹底や非正規雇用労働者の処遇の改善等に努めております。

9 月末までの実施状況については資料に記載の通りです。引き続き、確実にこうした取組を進めてまいりたいと思います。

続いて資料 4 ページでございます。「(5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援」でございます。在職中の非正規雇用労働者等も求職者支援訓練が受講し易いよう、短時間や e ラーニングによる訓練コースを設定し、制度の周知・活用に努めました。

今後も非正規雇用労働者等の訓練受講に配慮が必要な者が受講し易いよう訓練コース設定を進めるとともに、積極的な周知・受講あっせんに努めてまいります。

続いて資料 5 ページでございます。「V リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」でございます。

まず、「(1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援」でございます。ハローワーク及びキャリア形成／リ・スキリング支援センターにおいて、教育訓練給付制度及び電子申請を行うことができることの周知を行い、活用拡大に努めました。

指定講座の拡大については、岐阜県地域職業能力開発促進協議会での構成員からの意見を踏まえ、県内の大学・短大を訪問し教育訓練給付制度の周知を行うとともに、講座指定の申請について説明を行いました。

今後も、電子申請についての周知を行うとともに、令和 6 年 10 月に拡充された専門実践教育訓練給付と特定一般教育訓練給付の周知を行い、更なる制度の活用に努めてまいります。

「(2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成、リ・スキリング推進事業等の実施」でございます。岐阜市内にキャリア形成／リ・スキリング支援センターを設置し、企業及び労働者に対する相談支援を行うとともに、各ハローワークにキャリア形成、リ・スキリング相談コーナーを設置し、キャリアコンサルタントによる常駐又は巡回による相談支援を行っております。引き続き支援センター、相談コーナーにおける

相談支援を実施してまいります。

続きまして資料 6 ページでございます。「(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成」についてでございます。

デジタル分野の訓練コースのうち「DX 推進スキル標準」に対応した訓練コースを委託費等の上乗せ支給の対象として追加することで、デジタル分野の訓練コースの拡充を図りました。

また、ハローワークにおいて、デジタル分野の訓練コースを受講した中高年齢者等のうち、未就職の訓練修了者に対し「実践の場」モデル事業の周知を実施しました。

今後もデジタル分野の訓練コースの設定について、岐阜県や（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部に要請してまいります。

また、デジタル分野の訓練受講者に対する個別・伴走型による再就職支援により、デジタル分野への再就職を図るとともに、未就職の訓練修了者に対し「実践の場」モデル事業の周知に努めてまいります。

続いて資料 7 ページでございます。「(4) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進」でございます。人材開発支援助成金の人への投資促進コースについては、令和 6 年 4 月に支給要件の緩和が行われ、より使いやすくなっていることを引き続き事業所に周知を行い、利用勧奨を行ってまいります。

次に、「(5) スキルアップを目的とした在籍型外向の推進等」でございます。産業雇用安定助成金のスキルアップ支援コースについては利用促進のため、引き続き公益財団法人産業雇用安定センターと連携し、情報共有を行いながら必要に応じ同行訪問を行い、利用件数の増加を目指してまいります。

続いて資料 8 ページでございます。「(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応」についてでございます。長期休業を行った場合の助成率の減少、及び教育訓練費の拡充について事業所へ丁寧な説明を行い、長期休業を検討している事業所に対しては、教育訓練の利用勧奨を促します。

また、電子申請についても、事業主の利便性を周知することで、利用件数の増加を目指してまいります。

続いて、資料の 9 ページでございます。「2 成長分野等への労働移動の円滑化」でございます。

「(1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化」についてでございます。特定求職者雇用開発助成金の成長分野等人材確保・育成コースについては、支給要件緩和の周知を行い、成長分野への労働移動や賃上げを促していきます。

次に、「(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上」についてでございます。

マッチング機能の強化のため、「job tag」、「しよくばらぼ」の積極的な周知を行い、これらを活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めました。

また、マザーズコーナーや新卒応援ハローワークを中心にオンライン職業相談等を実施しました。

令和 7 年 1 月から開始する雇用保険のオンライン失業認定に伴い、オンライン職業相談・紹介業務の活用を図ってまいります。

続いて資料 10 ページでございます。「(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」につい

てでございます。引き続き、民間サービス事業者への指導監督、及び労働関係法令の適正な運営の確保について周知・徹底を図ってまいります。

続いて資料 1 1 ページでございます。「(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援」についてでございます。ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、求職者の希望を踏まえた支援を実施しております。引き続き、個々のニーズに応じた支援を実施してまいります。

次に、「(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援」についてでございます。早期再就職支援等助成金の雇入れコースの周知を行うことで、中途採用枠の拡大、及び賃金上昇の促進を喚起してまいります。

続いて資料 1 2 ページでございます。「3 中小企業等に対する人材確保の支援」について、「(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実」でございます。

求人者マイページを活用した求人受理を進め、令和 6 年 9 月では、新規求人に占めるオンライン利用率は 88.0%です。

また、求人内容に応じた求人充足サービスを行い、求職者へ求人情報を提供、求人条件の緩和、求人内容の充実の助言などを行い、求人者支援の充実を図りました。

引き続き、求人者マイページ機能を活用したサービスを提供していくとともに、受理後、紹介や充足に至っていない場合は、魅力を引き出すための求人票記載内容の見直し提案や積極的なマッチング支援などのフォローアップを行い、求人者の人材確保につなげてまいります。

次に「(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援」でございます。医療・介護・運輸分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援のため、本年 8 月に開催した人材確保対策推進協議会の構成員である関係機関と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、ハローワーク岐阜の専門窓口「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、経験者や有資格者の取り込み、求人充足に向けたマッチングを実施しております。

今後も、体験型ミニ面接会、セミナーを積極的に実施し、求職者とのマッチング機会を図り、求人充足に向けた支援を実施してまいります。

続いて資料 1 3 ページでございます。「(3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」についてでございます。国と地方公共団体が一体となって総合的に雇用対策に取り組む「雇用対策協定」について、県内では岐阜県及び岐阜市、大垣市、各務原市、中津川市、飛騨市の 5 市と締結しており、国と地方公共団体が一体となって総合的に雇用対策・地域の課題に取り組んでいます。

また、一体的実施事業については、国が行う無料職業紹介等の事業と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施することにより、利用者である地域住民の利便性を向上し、様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう取り組んでいます。今後も、各地方公共団体と協議しながら業務推進を図ってまいります。

続いて資料 1 4 ページとなります。ここからは「IV 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の説明となります。まず、「1 フリーランスの就業環境の整備」でございます。「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という新しい法律が、今月 1 日から施行されます。この法律のうち、取引適正化に関する部分は公正取引委員会、中小企業庁が所管し、就業環境の整備に関する部分は厚生労働省・労働局が所

管しております。フリーランスとして働く方は、建設業の一人親方や運送業におけるトラックドライバー、プログラマーや塾の講師など、様々な業種にわたります。11月の施行に向けて業種別団体や労災保険の特別加入団体、また市町村や税務署等を経由して幅広い周知や実態把握に努めてまいりました。今後、法施行後は個別の相談への対応やフリーランスに発注する企業への報告徴収などを計画しております。

続いて資料15ページでございます。「2 仕事と育児・介護の両立支援」で、まず1点目として、「(1) 育児・介護休業法等の履行確保と職場環境整備に向けた企業の取組支援等」についてでございます。令和3年に改正された育児・介護休業法は、労使ともに関心が高く、男性の育児休業取得率も大きく上昇しています。法律の内容が着実に履行されるよう企業指導を行うとともに、助成金も活用しながら職場環境の整備を推進しています。また次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」企業は着実に増加しております。育介法と次世代法については、今年さらに改正がされ、来年、令和7年4月から段階的に施行されます。子育て中の男女労働者がより柔軟に働くことができるよう、子どもが3歳から小学校就学までの短時間勤務などを企業に義務付けるという内容になっております。労働局においては県内で説明会を実施するなど、施行に向けた周知に取り組んでまいります。

続いて資料16ページでございます。「(2) 子育て中の女性の支援に取り組む NPO 等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化」についてでございます。

ハローワーク岐阜、大垣、多治見、高山に設置している「マザーズコーナー」において、求人情報の提供、担当者制やオンライン相談により個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施しています。

今後も、地域の子育て支援拠点等の関係機関と密接に連携したアウトリーチ型の支援を拡充し、求職者の希望条件に応えるため、仕事と家庭の両立ができる求人の方の更なる確保に取り組んでまいります。

資料17ページでございます。「3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援」の取組として、まず「(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進」でございます。

本年9月末までの相談件数のうち職場のハラスメントやいじめ嫌がらせに関する相談は1,372件と昨年度同時期1,174件から増加傾向にあります。

また、企業指導においては報告徴収実施企業のうち、半数以上で職場のハラスメント防止対策に不備があり、行政指導を行っているところでございます。引き続き行政指導を行うとともに12月のハラスメント撲滅月間を中心に周知啓発を行って参ります。

続いて資料18ページでございます。「(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援」として、令和4年7月に女性の活躍推進法の省令改正により、301人以上規模の事業主は男女の賃金の差異の情報公開が義務付けられました。公表を契機として、男女の賃金の差異の要因分析と課題の把握、実質的な男女差の解消に向けた取組を男女雇用機会均等法、女性活躍推進法に基づき、企業に求めているところです。近年は直接の性差別に関するような法違反はあまりなく、女性の採用拡大や管理職登用など女性の活躍促進のための積極的な取組を促しているところです。また、多くの企業に女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得していただけるよう働きかけを行い、9月末までの県内の認定企業は資料の通り25社となり、認定に関する相談、申請も増えております。

引き続きこうした取組を進めてまいります。

続きまして資料 19 ページの、「4 安全で健康に働くことができる環境づくり」としてまず労働時間・労働条件の確保に関する取組でございます。まず「(1) 長時間労働の抑制」についての取組です。

後ほど説明いたしますが、脳・心臓疾患、精神障害にかかる労災請求が増加・高止まりする状況があり、長時間労働の抑制の取組は重要と考えております。

その対策として、時間外労働・休日労働時間数が月 80 時間を超えていると考えられる事業場を中心に監督指導を行っております。また、本年 4 月から時間外労働の上限規制が適用開始となった業種等、具体的には「建設業、自動車運転者、医師」となりますが、こうした業種を中心に、労働基準監督署の相談支援班による説明会、訪問支援を実施し、制度の周知及び労働時間削減の支援に取り組んでおります。このうち自動車運転者であるトラック運転者については、運転時間が短くなることで物流の停滞につながるという 2024 年問題が社会的注目を集めておりますが、本年 9 月に運輸支局と共催で地域協議会を開催し、労働時間削減に向けた環境整備に取り組んでいるほか、長時間の荷待ち時間を発生させないよう監督署から発着荷主への要請を行っております。

今後も監督指導や相談支援業務を引き続き行うとともに、11 月の「過労死等防止啓発月間」において監督指導の実施やシンポジウムの開催、ベストプラクティス企業と労働局長の意見交換を行うなど、長時間・過重労働解消の取組を進めてまいります。

20 ページになります。「(2) 労働条件の確保・改善対策」でございます。監督署においては、事業場に対する監督指導の実施及び重大悪質な事案については司法処分を行うことで法定労働条件の履行確保を図る取組をしております。実施状況に記載しておりますが、司法処分について本年はこれまでに 18 件の事案を送検しております。

また、技能実習生等の外国人労働者についても同様に、実習実施機関に対して監督指導を行うことで法定労働条件の確保を図っております。それぞれの実施状況は記載の通りとなります。

今後については、引き続き監督指導の実施、重大・悪質な事案について司法処分を含めて厳正に対応することで法定労働条件の履行確保を図ってまいります。

資料 21 ページでございます。「(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてでございます。本年度は、令和 5 年度から令和 9 年度までの 5 か年計画である岐阜労働局第 14 次労働災害防止推進計画の 2 年目になります。

計画の目標は、5 年後の令和 9 年度までに令和 4 年と比較して、死亡災害について 5%以上の減少(12 人以下へ)、休業 4 日以上死傷災害について減少に転じさせる(2,263 人以下へ)としております。

労働災害の発生状況は、14 次防の初年度である令和 5 年は死亡災害 9 人(令和 4 年比 - 4 人)、死傷災害 2,217 人(令和 4 年比 - 46 人)と、死亡・死傷災害ともに減少となりました。

令和 6 年は 9 月末現在の速報値となりますが死亡災害 8 人(令和 4 年同時期比 ± 0 人、令和 5 年同時期比 + 3 人)、死傷災害 1,494 人(令和 4 年同時期比 + 7 人、令和 5 年同時期比 + 72 人)となっています。

14 次防の初年度と比べて労働災害発生件数の減少傾向が鈍くなっていますので、年末・年度末に向けて引き続き、死亡・死傷災害の防止に向けた対策を推進いたします。

続いて資料 2 2 ページと 2 3 ページになりますが、こちらは、14 次防において労働災害件数の減少に関する目標数値を達成するため、重点事項における取組の進捗状況を確認する指標であるアウトプット指標を定めています。例えば転倒災害については、増加に歯止めをかけたか転倒による平均休業見込日数を 35 日以下にするという目標を立てておりますが、アウトプット指標としましては、①にございますが、「転倒災害対策に取り組む事業場の割合を 50%以上とする」と設定しております。

現時点では初年度である令和 5 年の数値のみとなっておりますが、令和 9 年の目標値とやや乖離しているものについては課題と考えしっかり取り組んでまいります。

続いて 2 4 ページでございます。14 次防の推進のためのこれまでの実施状況、今後の取組について記載しております。まず労働災害防止対策についてですが、傾向として転倒災害が全労働災害の 25%程度を占めており、このうち 50%程度が 60 歳以上のいわゆる高年齢労働者の災害という現状があります。このため、右側の四角にあります、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインである「エイジフレンドリーガイドライン」の周知やガイドラインに基づき高年齢者が働きやすい職場環境の改善が図られるよう指導してまいります。2 つ目の労働者の健康確保についてですが、先ほどご説明した通り、精神障害にかかる労災請求が増加しておりますので、こちらに記載した取組によりメンタルヘルス対策の推進を図ってまいります。3 つ目の化学物質等による健康障害防止対策についてですが、新たな化学物質規制の円滑の実施のため、法改正の内容の周知や資格者の増員などの環境整備を中心に取り組んでまいります。

続いて 2 5 ページでございます。「(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理」についてとなります。労災保険給付の請求に対しては迅速適正な給付に取り組んでいるところでございますが、処理に時間を要するのが過労死等事案の請求となります。

資料には脳・心臓疾患と精神障害にかかる労災請求の件数が青のグラフ、「業務上」として支給決定を行った件数がオレンジのグラフとなっております。特に精神障害に関しては増加傾向にございます。こうした中で事業場の指導を担当する監督安全衛生部署と連携した調査を行い、労働時間の特定を的確に行い、かつ効率的に処理することで引き続き迅速な認定に努めてまいります。

続いて資料 2 6 ページでございます。「5 番 多様な働き方、働き方・休み方改善」でございます。「(1) 『新はつらつ職場づくり宣言』事業の推進」でございます。

こちらは岐阜労働局独自の事業で、誰もがはつらつと働くことができる職場づくりを目指して、労使で宣言項目を検討して取り組む内容を宣言してもらおうというものです。平成 29 年の開始から本年 9 月までで 1,131 の事業所に登録頂いているところでございます。さらに宣言企業を増やすために宣言企業の好事例を取組事例集として取りまとめ周知しております。

資料 2 7 ページは飛ばさせていただいて、2 8 ページ、「6 多様な人材の就労・社会参加の促進」でございます。「(1) 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等」の「①70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援」について、70 歳までの就業機会の確保に向けた環境整備として、事業主と接するあらゆる機会を通じ、意識啓発や助成金などの周知を行ったほか、機構のプランナーとの連携により、個別の事業所を訪問するなど、専門的な相談・援助業務を実施しております。

次に「②ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援」についてでございます。

高年齢求職者の専門窓口である「生涯現役支援窓口」をハローワーク（岐阜・大垣・多治見・高山・関）5か所に設置し、職業相談・職業紹介に留まらず、応募書類の作成支援や個別の求人開拓など、チームによる就職支援を実施しております。

今後におきましても、引き続き、セミナーなどの講演の場などを活用し、事業主に対する周知や援助並びにハローワークにおいて、求職者、一人ひとりの要望に沿った、支援に取り組んで参ります。

続きまして資料29ページでございます。「（2）障害者の就労促進」として、「①中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援」でございます。法定雇用率が段階的に引き上がるため、雇用率未達成企業の増加を見据えた早期の雇用指導の実施、特に障害者雇用ゼロ企業に対しては、チーム支援を実施し支援を強化しております。

「②改正障害者雇用促進法の円滑な施行」でございます。障害特性により長時間の勤務が難しい障害者も一定数いることから、法改正の内容等について広く企業に周知を行い、さまざまな働き方による障害者の雇用促進を行ってまいります。

資料30ページでございます。「③精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援」についてでございます。近年増加している精神障害者、発達障害者についての知識と一緒に働くために必要な配慮などの理解を深めていただくため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の実施や専門医による発達障害者支援セミナーを実施し、職場における支援体制づくり、働きやすい環境づくりの推進を行っております。

それから、「④公務部門における障害者の雇用促進・定着支援」でございます。公務部門においても法定雇用率が段階的に引き上がるため、未達成機関においては、直接訪問し雇用率達成に向け啓発・助言を行っております。また、公務部門における障害者の雇用促進を図るため、ミニ面接会の開催や、各地域で開催の障害者面接会への参加勧奨も行ってまいります。

続いて資料の31ページでございます。「（3）外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進」でございます。外国人求職者等に対する就職支援については、定住外国人等が多く在住する、ハローワーク（岐阜・大垣・多治見・関・美濃加茂）5か所に外国人雇用サービスコーナーを設置し専門相談員・通訳を配置し職業相談や個々の求職者に応じた求人開拓を実施しております。

企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進については、外国人を雇用する事業所を個別訪問し、雇用管理状況の確認や助成金を活用した雇用管理改善の助言など、企業に対する支援を行っております。

今後も、定住外国人に対するきめ細かな支援を引き続き実施するとともに、外国人労働者を雇用する事業主に対しても、支援を行って参ります。

続いて資料の32ページでございます。「（4）雇用保険制度の適正な運営」についてでございます。雇用保険受給者の早期再就職件数については、再就職手当の積極的な活用の呼びかけや、受給者が来所する日にあわせた企業説明会の開催等、各ハローワークにおける取組により、令和5年度は目標の6,353件に対し、7,146件と、目標を達成できており、今後もこれらの取組を実施して参ります。

雇用関係助成金では、制度目的が達成されるよう積極的な周知を図るとともに、不正受給防止のため実地調査を行い適正支給に努めてまいります。

資料の33ページでございます。「7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援」として、「（1）就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進」についてでございます。ハローワーク岐阜の専門窓口「キャリアアップコーナー」にて、就職活動のための各種セミナー、就職氷河期世代を対象とした企業説明会の開催、担当者制による職業相談、職業紹介とともに継続的な職場定着支援を行っております。また、氷河期世代の限定求人・歓迎求人の確保にも努めています。今後も、関係部署との連携を図り、就職支援を実施してまいります。

続いて、「（2）地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援」でございます。就職氷河期世代を含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の関係者とも連携しながら、自立に向けた支援を実施しております。今後も地域若者サポートステーションにおいて支援を継続してまいります。

資料34ページでございます。「（3）新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援」でございます。新規学卒者等への就職支援については、新卒応援ハローワーク及び各ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施しております。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する「ユースエール認定制度」の周知に努めました。県内では、令和6年9月末現在で、33社の企業が認定を受けております。今後も、きめ細かな支援を継続してまいります。

続いて、「（4）正社員就職を希望する若者への就職支援」でございます。正社員就職を希望する若者への就職支援については、35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者を対象に、わかもの支援コーナー等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施しております。今後も、きめ細かな支援を継続してまいります。

資料35ページでございます。ハローワークマッチング機能の総合評価結果でございます。こちらはハローワークマッチング機能の総合評価に関する令和5年度の結果でございますので、ご確認いただければと思います。

資料36ページでございます。「Ⅶ 労働保険適用徴収業務の適正な運営」についてでございます。「1 労働保険未手続事業一層対策」につきましては、全国事務組合連合会岐阜支部と連携して、9月末現在の実績と前年度比につきましては資料のとおりとなっております。今月は未手続事業一掃強化期間となっております、労働保険事務組合等に依頼して周知しております。引き続き、未手続事業場の把握と加入勧奨に努めてまいります。それから、「2 労働保険料等の適正徴収」につきましては、労働保険制度の健全な運営と費用の負担の公平性の確保のために労働保険の適正徴収を図るものでありまして、昨年度の収納率を上回ってまいりましたので、今年度も引き続き口座振替の利用勧奨や滞納事業場の適正徴収を進めてまいります。「3 電子申請の利用促進」につきましては、厚生労働省で労働保険の届出の利用率を30%に引き上げるという目標がございます。今年度の利用率は24.

61%と昨年度から約4ポイントの増加となっております、引き続き今後も周知を徹底してまいります。私からの説明は以上となります。

栗山会長：

はい。ありがとうございました。ただいま、小宮山総務部長にご説明いただきましたが、当審議会は岐阜県内における労働行政全般について審議を行っていただくことになっております。それでは各委員から、労働局の説明に対する、質問、ご意見をいただきたいと思っておりますので、ご発言がある方は挙手願います。

佐藤委員：

連合岐阜で副会長をさせていただいております佐藤でございます。ご説明ありがとうございました。少しご質問というか確認なのですが、21ページのほうで労働者が安全で健康に働ける環境整備についてご説明をいただきました。そして、1枚開けていただきまして、23ページのところでですね、熱中症の災害防止のために暑さ指数を把握している事業場等が記載されています。非常に、熱中症とか暑い日が続いていて、今年は暑かったねということではなく、これからもずっと暑い日は続くという認識であります。外で働く方のガイドラインがなかなか整備されていない、外で働かれる方々がこまめな水分補給を行うなど、各事業場で注意喚起を行っているところですが、暑さ対策についてこういう指導をしているとか、こういう考え方があるとかがあればご回答いただければと思います。

中村労働基準部長：

ご質問ありがとうございます。労働基準部長の中村と申します。今の熱中症の話ですが、今年は熱中症のアラートが頻発していたという報道もあったので、我々としても課題としては考えているところでございます。熱中症による労働災害は、死傷病報告の件数としては例年と同程度かなという認識ではいるんですけれども、こちらとしても各事業所に取組をお願いしているところでございまして、だいたい4月ごろに熱中症クールワークキャンペーンというふうに銘打って全国的に展開をしまして、具体的な取組を、こういうことをしたらいいというのは、先ほど水分補給の話をいただきましたけれども、それ以外にも各種取組の方を整理したもの、こういったことをした方がいいよというものをご案内したものを付けています。その1つがこの計画の中の1つの、暑さ指数といったところもありますし、あと、休憩場所を確保してもらう、服装の検討といったところもあります。あとは、実際に異常があったときは、日陰で休んでいてねというようなケースがあるんですけれども、実際日陰で休んでいて熱中症が悪化するケースもあるので、すぐに救急車を呼んでくださいと最近では周知しているところでございます。ガイドラインではないんですけれども、クールワークキャンペーンで、取組いただきたい事項を今お示しているところでございまして、こういった取組を引き続きしたいと思っております。ありがとうございます。

栗山会長：

はいどうぞ。

森委員：

ありがとうございました。公益委員の森でございます。23 ページの 11 番のところ、勤務間インターバル制度を導入している事業場の割合が、現在 34.2 から令和 9 年度には 15%に減らしていくという理由を教えてくださいませんか。

中村労働基準部長：

減っていると申しますか、もともとの目標値を 15%としております。勤務間インターバルが今お話しいただいた趣旨としては、まだあまり浸透していないのではないかと申しますが、勤務間インターバルの導入を進めていこうということで当初 15%という目標をたてていたんですけれども、こちらの数値は各事業所さんに、自主点検という形でお願いしております、要は自分の会社はやっているという報告の結果となります。厳密に勤務間インターバルがちゃんとできているかという精査はできていないという点、アンケートに近いものがあるんですが、その数値として、この 34.2%という数字となっておりますが、毎年数値が変わってくる可能性がありますので、この勤務間インターバルの制度が定着しているのかどうかはしっかり注視していきたいと思っております。

森委員：

ありがとうございます。では、目標としては、15%を維持したいということで、減らしていきたいということではないという理解でよろしいですか。

中村労働基準部長：

おっしゃるとおりです。わかりづらく申し訳ございません。

森委員：

勤務間インターバル制度の助成金とかあって推進しているのになぜなんだろうと思った次第でございます。ありがとうございました。

中村労働基準部長：

今、過労死等の問題でもやはり勤務間インターバルが非常に重要視されていますので、当行政としてもしっかり推進していきたいと考えております。

栗山会長：

ほかには、何か質問、ご意見はございますでしょうか。はい、どうぞ。

谷口委員：

連合岐阜の谷口と申します。2 点意見というか質問も含めてさせていただきたいのですが、13 ページにございます雇用対策協定の締結についてでございますが、こちらの方で岐阜県のほかに 5 市ということで記

載がされています。こちらの方平成 29 年にすべて結ばれた自治体ということで、これまでに私共働く者の立場として自治体にはこういった雇用対策協定をぜひとも労働局の方で結んでくださいということで、私たちの方でも提案させていただいたところですが、実際にこの雇用の分野につきましては、自治体として、事業所さんマターということもあり、非常に苦慮しているところだと聞いております。そういった中で労働局の方と、こういった雇用対策の協定を結んでいただくことによって、すべての方々、若年者、高齢者、障害者も含め生活困窮者といったところの雇用対策ができるということで、非常に有効的な協定だと私は思っております。そういった中で、5 市から前進していないという点も今気になっておりますので、今後この市の拡大も進めていくのかをお聞かせ頂きたいと思っております。もう 1 点なのですが、26 ページのはつらつ職場ですが、岐阜独自で取り組んでいらっしゃる、宣言数も増えているというところなんですけれども、宣言内容のところ、各項目それぞれパーセンテージが書いてあるんですが、やはり取組にくいところにつきましては、パーセンテージが非常に低いですね。7, 8, 9 番が下がっている傾向にあって、なかなかその部分が取組みにくいということなんだなと、こういった好事例を出されているということもありますが、ぜひとも取組にくいところがまさに良いはたらきかたを、職場づくりにあたると思っていますので、取組づらい部分について改めて啓発とか好事例も含めてさらに周知いただければなと思っております。以上になります。

服部職業安定部長：

質問ありがとうございました。職業安定部長の服部でございます。

まずご質問いただいた 1 点目の雇用対策協定についてでございます。委員のおっしゃるとおり平成 29 年ごろに締結させていただいている県と 5 市の協定以降は、新しい協定というのは締結できていないところでございます。本日説明させていただいた資料の中にも、例えばマザーズの関係で、各ハローワークが各自自治体に出張してご相談させていただくという取組や、高山市では一体的実施という形で、市の生活保護の窓口とハローワークの窓口を一体とするなど、個別にハローワークと各自自治体で連携をさせていただいております。確かに雇用対策協定という形で総合的に雇用問題として、ハローワークと労働局が自治体と一体となつてということが理想ではありますが、協定というのは相手方の事情もあり、現在締結には至っていないのですが、できることはしっかりやっという事で対応させていただいております。ありがとうございます。

吉崎雇用環境・均等室長：

新はつらつ職場づくり宣言事業についてお答えします。今おっしゃられたとおり、取組が薄い部分、非正規雇用労働者の待遇改善と人材育成については、我々から説明しても、法律が難しいとか、そこまで手をかける余裕がないなどの声を聞いております。これに対して私どもが一番わかりやすい支援としては、助成金があり、助成金の支給要件に沿った、取組をしていただければ、一定額を支給することもやっております。こういった支援策をなるべくわかりやすく周知しながら、これからも取組をお願いしたいと思っております。

谷口委員：

ありがとうございます。

栗山会長：

ほかには、はいどうぞ。

森川委員：

連合岐阜の森川です。障害者雇用について、お尋ねというか確認をさせていただいたのですが、実は私の娘も精神障害ということで県の職業訓練を受けさせていただいておるんですけど、持ってくる求人票を見ると、ほぼ最低賃金でパートタイムということになっております。これでは自立というのはなかなか難しいかなと思っておりまして、企業側に対しての障害者を雇い入れたときの助成金の状況を教えていただきたいのと、障害者の方の手取りを増やすための助成金制度があるのかということを知りたいです。

服部職業安定部長：

ありがとうございます。障害者の方を企業が雇い入れた際の助成金として、主に、特定求職者雇用開発助成金というものがございまして、今年度の実績になりますけれども、累計で 1,985 件となっております。これは特定求職者雇用開発助成金トータルの数値になりますので、この中には、高齢者の方等が含まれていますが、おおむね半数以上は障害がある方の助成金としてお支払いしているという状況にございます。障害者の方の就職件数についても、ハローワーク、昨年度過去最高の数値が出ておりますし、今年度、上半期を見ても昨年度を上回るペースで障害者の方が就職されているということで、やはり今年度、法定雇用率が引き上がったということもあり、企業、団体の皆様の障害者雇用に対する関心が非常に高まっているという状況で、その追い風も受けて、できるだけ一人でも多くの障害のある方の一般雇用に向けて支援させていただき、量だけではなく雇用の質もしっかりと企業の皆様方に色々助言等しながら、関係機関と連携しながらさせていただきたいと思っております。

栗山会長：

それではどうぞ。

石川委員：

石川と申します。1 点質問をさせていただきたいと思っております。20 ページのところの技能実習生などの外国人労働者のところなのですが、質問内容としては、監督指導の件数を発表いただきましたが、差し支えなければ、こういった指導が多いのかということをお伺いさせていただきたいと思っております。それからもう 1 点、今後こういった外国人労働者は増えていくと思っておりますが、なかなか企業側に受け入れのノウハウですとかそういったものが無いという状況が多いかなと思っております。教育などについてもなにか対策などがございましたら、教えていただきたいと思っております。以上です。

中村労働基準部長

ご質問ありがとうございます。監督指導の内容ということですが、正直、我々が監督指導に行くときは外国人日本人関係なく、同じように労働時間なり、賃金なり、安全衛生なり、一通り見させていただくので、そういう意味では、技能実習生が保護対象にあります。労働時間の話もありますし、残業代の話もあります。一方で安全衛生の話もありますので、あまり日本人の指導と大きく異なるということはないかなという認識でおります。受け入れのノウハウの話については、委員ご指摘のとおり、今外国人の労働災害が増えてきているという状況でございます。行政としましては、会社で行う安全衛生教育において、新しく入られた方にこういう作業は危険だよと認識してもらうということが重要と考えていますが、なかなか日本語で説明されてもわからないという問題がございます。我々行政としまして、各業種に応じた安全衛生の教育マニュアルを作成して一般の事業者が利用できるようにしているところでございます。今年度厚生労働省の取組としてピクトグラムという見た目ではここは危ないよというものを作成するという事業を行って、それを一般事業者に活用していただくことで、外国人労働者の労働災害防止に取り組んでいるという状況でございます。以上でございます。

石川委員

ありがとうございました。

栗山委員

他には質問、ご意見ございますか。どうぞ。

浅井委員

公益委員の浅井でございます。30 ページの雇用促進・定着支援のところですが、情報が正確でないのかもしれないのですが、障害問題にも関心のある企業さんが、障害者を雇ってこられて、職場の同僚の中で、もともと目配りができる職員さんが、障害者の方に関わるサポーターというんでしょうか、障害者とのやりとりをしていくという中で、他方で特例子会社という、世間で障害者の就労支援に関わろうということが出てきているんですけども、ノウハウの関係で迷われているのかもしれませんが、そういった方を引き抜きたいんですかね、行われたという話もございまして、そういった方のお話を聞きますと、せっかく障害に関心があるのに、こういった形で従業員さんが退職されてしまうということになりますと、なかなか支援しながらやっていくという方向性にはならないのかなと。そういった特例子会社さんが障害者の就労を始めるにあたって、どこかで労働局さんの方で情報をキャッチされて、就労支援の方だけではなくて、支援者を支える企業さんの中で、サポーターをきちんとした形で養成を自力でしていくというような方向性をされた方がお互いよろしいかな、もっと自分の企業に合わせた形で障害者を就労支援していくことが逆にできると思いますので、そういった視点をどこかで、それは一例ではあるんですけども、前提にしてなにか進められないかなと思っております。

服部職業安定部長：

ご意見ありがとうございます。先ほどご紹介いただいた事例は、なかなか難しいなとは思いますが、お話を

聞いていて感じたのは、私ども厚生労働省としましては、資料にございますとおり、サポーターの養成をさせていただいておりました、どちらかというと障害者の方を直接指導するというのではなくて、一緒に働く同僚の方ですね、障害者の方がなかなか職場に定着せず離職してしまう原因の 1 つとして、周囲から理解を得られないということで、職場に居づらくなってやめてしまうというような話も多くございます。そういったときに、直接仕事をフォローするというのではないですけども、同じ執務室内で働いている同僚に一定程度ちゃんと理解してフォローできる方を一人でも多く各企業で養成していこうということで、こちら 10 年ほど前から進めさせていただいているところでございます。私がつけておりますストラップ、このピンク色のものが、精神・発達障害者しごとサポーターの講座を受けた人にお配りしているストラップでございます。私も実はサポーター養成研修を受けております。そういう職員、企業の従業員一人ひとりに、一人でも多くの方に理解を深めていただくということに取り組んでいるところでございまして、障害のある方の職場定着のしやすさというものを推進していければと考えています。

浅井委員：

職場が理解さえすればその方が自立して、さらにその職場に慣れた上で、自立し成長していくということでは、おそらくだと思いますので、そういった意味で一般の就労者と同じようにその方を労働者として成長させていくという方向性は、障害者も一般も変わらないのではないかと感じておりました、さらに同僚の理解プラスアルファとして企業は取り組んでいってほしいところかなと思います。そういった形で企業が障害者の方をさらに成長させていくということに取り組んでいくということになると、やはり理解だけでなく、通常理解以上に目配りができる方を充てて、もちろんその方も、障害者本人ではないと思うんですけども、ノウハウがその中でできていくことによって、引き抜きの対象となってしまうということが出てきてしまったとなると、もともとその企業で認められた方というのは、大事な人材であったと思うものですから、そういったところがなんとか止められないかと、たまたまこういうことが起きてしまったということはあるんですけども、新しい特例子会社さんが、特例子会社としてそういうことをしないように、特例子会社として充実した障害者を雇用しながら、経営的にも、障害者を成長させていただくような経営体制を整えていただくということがお互いできるものですから、もう一段階の、ここから外れた意見になってしまうのですが、記憶に留めていただければと思っております。

服部職業安定部長：

はい、ご意見ありがとうございました。いただいたご意見を踏まえて、どういことができるか労働局としても考えていきたいと思っております。ありがとうございました。

栗山会長：

はい。ありがとうございました。時間もございますので、これくらいにさせていただいてよろしいでしょうか。

それでは、「令和 6 年度 岐阜労働局行政運営方針に係る上半期の推進状況及び下半期の取組」の審議については、これで終了させていただきたいと思っております。労働局は、本日委員からいただいたご意見を生かして今後も行政運営を進めていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

続きまして「最低工賃について」につきまして説明を受けたいと思います。中村労働基準部長よろしくお願ひします。

中村労働基準部長

労働基準部長の中村です。私から最低工賃についてご説明申し上げたいと思います。今回審議いただくというわけではございません。今年度第2回の審議会で最低工賃の話を具体的にさせていただく予定でありますので、その中身についてお話をさせていただこうと思います。お手元の資料の、最低工賃の見出しがついている1枚目、岐阜県で適用される最低工賃一覧がございます。今年度最低工賃改正計画の中で、一番下の陶磁器上絵付業が審議を行うことになっております。最低工賃について説明しますと、一般の労働者は最低賃金の適用となるんですが、家内労働者という方が別におりまして、労働基準法の労働者ではなく、事業者に準じた扱いにはなるんですが、ただ実質労働者的な側面もるので、家内労働法の適用を受けております。家内労働者の工賃のうち一部の業種については最低工賃が定められているところがございます。1枚めくっていただいて、パワーポイントの資料をご覧くださいと思います。これは、審議を予定しております陶磁器上絵付業の委託事業者数等の推移を書いております。平成6年度に比べますとだいぶ減っておりまして、委託者数は83%減、家内労働者数は90%減という状況でございます。1枚めくっていただいて、次のページの上の方です。「陶磁器の上絵付の業務内容と最低工賃」についてです。上絵付といいますと、筆でデザインを描くというイメージがあるかもしれませんが、ここでいう上絵付は、転写業務といまして、転写紙というシール状のものを食器類に貼り付けをするという作業になります。こちらに書いてございますけれども、この転写紙を絵にあるようなマグカップなどに貼って、ゴムベラなどで空気や水を抜くというところまでが、最低工賃の対象となる家内労働でなされる作業になります。こちらに書いてある、寸法や形状、転写位置、転写の枚数に応じて最低工賃の金額が決められておりまして、1枚あたり3円とか4円という金額で計算する決まりになっております。次に最低工賃決定の仕組みということで、今ご覧いただいている下の方をご覧くださいと思います。最低工賃を決める際には、本地方労働審議会の中で決めるということになっておりまして、労働局長から諮問をして、労働審議会が最低工賃の専門部会を設置するという流れでございます。まず、労働局長の諮問としてどういうものがあるのかということですが、次のページの上の方、4ページなんですけれども、新設、改正、廃止、見送り答申、改正諮問見送りというものがありますが、家内労働実態調査というものをこれから行いまして、どういう方針にするのか、この中から決めることとなります。昨年度、実は、最低工賃のうち、男子既製洋服・婦人服についてお話をさせていただいておりまして、この中の5つめにある改正諮問見送りとなりました。諮問する場合、今後どのような流れになるかを説明させていただきます。今ご覧いただいているページの下の方5ページですが、先ほどの5つの中で、金額改正の諮問をお願いしますという場合に、地方労働審議会の専門部会を設置することになりまして、この専門部会を、来年度に入ってから審議に入るものと考えております。本日まで出席の皆様の中から、場合によっては、専門部会の委員に就任をお願いすることをご相談させていただきたいと考えております。審議の結果、専門部会の議決を審議会全体の意見とすることができるとされていますので、専門部会の結論を地方労働審議会の本審にご報告をいただいて、その内容を、審議会から労働局長に答申をしていただくという流れになります。矢印に続くと書いてある通り次のページ

ですが、今後の流れとしては、労働局で家内労働の実態調査を行います。その結果を踏まえて、3月の審議会において、事務局の方から改正の諮問をするか改正の見送りをするかをご提案させていただくという流れになりますので、ご承知おきいただければと思います。以上になりますが、よろしくお願いいたします。

栗山会長：

ありがとうございました。ただいま「最低賃金について」につきまして説明をいただきましたが、今の説明につきまして各委員からご意見等あれば発言をお願いします。

よろしいでしょうか。それでは、本件につきましては、これで終了とします。ありがとうございました。

以上で本日予定しておりました議事はすべて終了となりましたので、議事を労働局にお返しします。

柴田監理官：

栗山会長、ありがとうございました。それでは、岐阜労働局長千葉より、一言、お礼を申し上げます。

千葉労働局長：

本日は委員の皆様におかれましては、活発なご意見をいただきましてありがとうございました。先ほど栗山会長からお話がありましたとおり、今日いただいたご意見につきましては、今後の行政運営に十分生かさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。この場を借りて申し上げたいと思いますが、私どもさほどPRがうまくないということで施策としてどういうことをやっているかと、かなりのことをやっているという自負も一方でありつつも、なかなか行き渡っていないところもあるかなと思っております。そういう中にありまして、地方労働審議会の皆様におかれましては、施策の普及あるいは状況をPRいただくこと、あるいはさらに施策の活用、こうしたことに関しまして様々なご協力ご努力をいただいているということに関しまして、この場をお借りしまして、厚くお礼申し上げたいと思います。ありがとうございました。本日は、ご意見どうもありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

柴田監理官：

最後に事務局から次回審議会の開催についてお知らせします。日程についてです。

令和6年度第2回の審議会は、令和7年3月5日（水）午後開催予定としておりますので、よろしくお願いいたします。なお、ご案内は改めて文書を送付させていただきます。また、本日の議事録につきましては、ご発言を頂いた方に確認していただいた後、岐阜労働局HPに掲載するとともに、皆様に送付させていただくこととしておりますのでよろしくお願いいたします。それでは、これをもちまして本日の審議会は閉会といたします。ありがとうございました。