

令和 6 年度第 2 回岐阜地方労働審議会

日時 令和 7 年 3 月 5 日（水）
13 時 30 分～15 時 30 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 2 回岐阜地方労働審議会議事録（案）

1 日 時

令和 7 年 3 月 5 日（水） 13 時 30 分～15 時 30 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、大藪委員、原委員、森委員
労働者代表	佐藤委員、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、坂委員

【労働局】

原田局長、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 7 年度岐阜労働局行政運営方針（案）について
- （２）令和 7 年度岐阜県雇用対策協定事業計画（案）について
- （３）最低工賃について

令和 6 年度第 2 回岐阜地方労働審議会

令和 7 年 3 月 5 日(水)

柴田監理官：

皆様こんにちは。本日は大変お忙しい中ご出席いただき、誠にありがとうございます。少し定刻より早いですが、皆様お揃いでいらっしゃるといことで開始させていただこうと思います。

では、ただいまから令和 6 年度第 2 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 4 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が、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。

では、まず本日の出席者のご紹介となります。委員の皆様につきましては、お手元に委員名簿を配布させていただいております。これをもちまして紹介に代えさせていただきます。次に、資料確認でございます。事前に送付させていただいておりますが、もし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く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。本日は労働者代表の石川委員、谷口委員、内木委員、使用者代表委員の森委員が欠席となっておりますが、現時点で委員総数 18 名中 14 名の委員のご出席をいただいております。地方労働審議会令第 8 条の規定による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、公益委員の大藪委員におかれましては所用のために 3 時頃ご退席されます。また、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、お配りしております岐阜地方労働審議会運営規程第 4 条の規定によりまして、会長をお願いいたします。栗山会長、よろしくお願いいたします。

栗山会長：

皆さん、こんにちは。ただいま紹介いただきました会長の栗山と言います。本日、私のほうで議事進行させていただきますので、ご協力の程よろしくお願いいたします。

それでは、議事に入ります前に岐阜労働局原田局長からご挨拶をお願いします。

原田局長：

皆さん、こんにちは。岐阜労働局長の原田でございます。昨年の 12 月に赴任いたしまして、ようやく 3 ヶ月ほど経ったところでございます。委員の皆様方におかれましては、別の機会にお目にかかってご挨拶させていただいた方もいらっしゃいますが、本日初めてお目にかかる方もいらっしゃいますので、また改めて終わった後にでもご挨拶させていただこうかと思っております。よろしくお願い申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、これまでも労働行政には多大なご理解ご協力をいただいていたことにつきまして、改めて感謝を申し上げたいと思っております。本日は後ほど、令和 6 年度の岐阜労働局の業務運営状況についてのご紹介・ご説明をさせていただいたうえで、それを踏まえて令和 7 年度の労働局の行政運営方針の案についてもご説明をさせていただいて、ご意見等を承りたいと思っております。

いるところですが、この場をお借りして、私からも昨今の課題ですとか、労働局の取組についてご紹介させていただきたいと思います。

労働行政の課題につきましては、大きく 2 つあるというふうに認識しておりまして、1 つ目は「労働力不足への対応」、2 つ目は「賃金の引き上げと労働生産性の向上との好循環ということをいかに確保していくか」だと思っております。

人手不足への対応につきましては、令和 6 年の岐阜県内の有効求人倍率が 1.54 倍ということで、全国的にも高い水準の中で推移をしておりまして、県内企業の人材不足の状況が継続しています。そういった中で岐阜労働局、ハローワークにも多数の求人をいただいているところですが、その求人に対する充足の期待も多くいただいています。岐阜労働局、ハローワークとしては、事業場訪問などによる詳細な求人情報の収集、求職者のスキル把握による積極的なマッチング、求職者が仕事内容を実際に体験することができる体験型の企業説明会の実施、助成金制度や雇用管理の改善などの各種支援セミナー等の実施により、求人の充足支援に取り組んでいるところです。

さらに、これとの関係では、いわゆる社会問題となりました闇バイトへの対策として、岐阜県警察本部と協定を締結し、その締結した協定に基づいた不審な求人情報の排除にも努めているところです。

課題の 2 つ目として認識しております賃金の引上げと生産性向上の好循環ですが、賃金引上げにつきましては国政レベルでも最重要課題の 1 つとして取り組んでおり、昨年 11 月 22 日に閣議決定されました国民の安心安全と持続的な成長に向けた総合経済対策においても、賃上げ環境の整備に関連して最低賃金の引上げについて、「2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」とされているところです。岐阜県内におきましても今年度の最低賃金改定を昨年に行いましたが、過去最高の 51 円を引上げ 1,001 円としたところで、昨年 10 月 1 日より適用しています。ここにお集まりの委員の方々にも多大なご協力ご理解ご支援をいただいたことに、改めて感謝申し上げます。労働局としては、最低賃金の履行の確保に引き続き万全を期していきたいと思います。

さらに、賃金引上げの環境整備のためには、労務費や原材料エネルギー価格などの物価高騰の適切な価格転嫁や生産性向上の支援を進めていくことが重要と考えております。生産性の向上については、中小企業等に対して設備投資等を支援する業務改善助成金等各種の支援措置を用意しているところで、それらの活用に向けた取組を進めていくとともに、労務費の適切な価格転嫁につきましては、国のほうでも労務費の価格交渉に関する指針を定めているため、それを周知していくとともに岐阜県においては、昨年の 3 月に岐阜県を中心に労働局を含む国の地方支分部局、県内の市町村の関係団体、それから皆様方の中にもいらっしゃる経済関係団体の各主体が協定を結んでおり、適正な価格転嫁の推進に向けた協定の締結をしているところですので、岐阜労働局としても協定の一員として賃上げに向けた機運の醸成等に努めてまいりたいと思っています。

課題につきましてはこれ以外にも働き方改革の推進、労働環境の整備の一環として昨年 4 月から建設業、自動車運転者及び医師にも時間外労働の上限規制が適用されております。引き続き、丁寧な指導や事業者への支援を行うことで、この上限規制の遵守・徹底に取り組んでまいります。さらに、非正規雇用労働者の方々の待遇改善を図るというのも大きな課題であり、パートタイム・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の遵守を徹底していきます。

育児や介護に携わる労働者の方々についての政策ですが、昨年 5 月に育児介護休業法等が改正されたところでして、その改正が本年 4 月から段階的に施行されます。男女を問わず、労働者が子供の年齢に応じた柔軟な働き方ができるよう、また介護休業等を活用して働き続けることができるように、企業には新たな取組が求められることになります。この法改正に関する説明会を昨年・今年度に県内各地域で開催したところ、企業から関心が高く、多くの方々の参加をいただきました。引き続き改正法の趣旨に沿った適切な対応がなされるよう、新たな給付制度や助成金等の支援策について周知に努めてまいります。

最後ですが、労働災害についてです。岐阜県内で令和 6 年の死亡災害・死傷災害とも前年より増加する見込みとなっています。引き続き第 14 次労働災害防止計画に基づいて、中高年齢者で発生率が高く小売業や介護施設を中心に増加傾向のある転倒などの労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策に取り組んでまいります。

本日は、先ほど申し上げた通り令和 7 年度の行政運営方針案についてご説明させていただくとともに、岐阜県との雇用対策協定に基づく事業計画の概要、最後に家内労働である陶磁器上絵付業の最低賃金の改定についてもご議論いただきたいと思います。最低賃金の見直しについては昨年 11 月の地方労働審議会の際でも説明させていただきましたが、本日は改正に向けて具体的な手続を進めたいと考えております。

議題が多くございますが、岐阜県が働きやすく、住みやすい、誰もが活躍できる地域となるように労働行政を進めていくにあたりまして、皆様方のご知見、ご示唆、ご指導等を賜りたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

栗山会長：

ただいま原田局長から、岐阜県の労働行政につきまして課題や取組についてわかりやすくご説明していただきまして、ありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。まずは令和 7 年度岐阜労働局行政運営方針案について、担当各部・室から順次説明を受けたいと思います。それではよろしくお願いします。

吉崎雇用環境・均等室長：

雇用環境・均等室長の吉崎と申します。これから令和 7 年度の労働行政のあらましを、お手元のファイルの一番手前の資料を中心に使ってご説明しまして、適宜その後ろの令和 6 年度の「推進状況」の資料を参照いただくかたちで進めさせていただきます。説明は着座で失礼いたします。

まず、労働行政のあらましをご覧ください。

最初の表紙ですが、右側中ほどに公式キャラクターというものを作成させていただきました。より労働局、労働行政に親しみを持っていただくため、この度作成しまして、左側が見ての通りうさぎのハロットちゃん、右側がこちらも見えての通りライチョウのハートくんという設定でございます。委員の皆様も応援のほどよろしくお願いいたします。

それでは本文の説明に移らせていただきます。まず 2 ページ目をご覧ください。大きな 3 番、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援の部分でございます。

(1)賃金の引き上げに取り組む中小企業等への支援についてです。

昨今、人材確保のための賃上げ、最低賃金引き上げの動きが加速している状況ですが、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に取り組むことが重要であると考えております。最低賃金の改定等に伴う賃上げの支援として、今年度は設備投資による生産性向上を支援する業務改善助成金や、パート・有期雇用等の非正規雇用労働者の待遇改善を支援するキャリアアップ助成金の2種類の助成金を中心に、周知・活用促進を図りまして、多くの事業主様から申請をいただいております。

来年度、令和7年度については、賃上げ支援に関する助成金8種類を賃上げ支援助成金パッケージとして取りまとめ、周知・活用促進を図る予定です。賃上げと併せて設備投資等に利用できる助成金の種類を広げまして、一部要件を緩和する等の見直しがされる予定です。また、ぎふ働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口においても、引き続きこれらの助成金の利用も含めた生産性向上・賃上げの支援を行ってまいります。

併せて、労働基準監督署においては地域・業種・職種ごとの平均的な賃金や、企業の賃上げ、賃金引き上げ事例集などの資料を提供して、支援を行うこととしております。また、あらゆる機会をとらえて政府として取り組んでいる価格転嫁や省力化投資などの取組についても併せて周知を行ってまいります。

続いて(2)最低賃金制度の適切な運営の部分です。

岐阜地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るために、審議に必要な経済、雇用情勢、当県が抱える課題などの資料を幅広く用意して、丁寧な審議会運営に努めてまいります。さらに、最低賃金違反が生じないよう監督指導において確認しておりますが、違反のあった事業場では「最低賃金を知らなかった」という回答も一定数ありましたので、引き続き最低賃金額の周知・広報に取り組んでまいります。

続いて、3ページ目をご覧ください。(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底です。

パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の公正な待遇の確保は、賃金の引き上げという観点からも重要だと認識しております。令和7年度においても、労働基準監督署とパート・有期法を所掌する雇用環境均等室、労働者派遣法を所掌する職業安定部といった関係部署が連携して、効率的に企業情報の把握と報告・聴取等による事実確認を実施して、是正指導の実効性を高めてまいりたいと考えております。

また、(4)の通り、キャリアアップ助成金による支援によりまして、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換、いわゆる年収の壁による就業調整への対応を支援してまいりたいと考えております。

服部職業安定部長：

職業安定部長の服部でございます。

続きましてリスキング、労働移動の円滑化についてご説明させていただきます。着座で失礼します。

まず1つ目、リスキングによる能力向上支援でございます。

こちらの項目としては四点盛り込ませていただいております。

一点目、昨年成立した改正雇用保険法で教育訓練給付の給付率が引き上げられました。教育訓練給付による労働者個々人の学び直しということで様々な機会を捉えて周知をしてまいりたいと考えております。

二点目、求職者支援制度の活用促進です。

こちらは今年度に引き続き、求職者支援制度の周知・広報に努めていくとともに、次年度は適切な受講勧奨を図るという観点から、ハローワーク職員の知識・質の向上にも努めてまいりたいと考えております。

三点目、公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援です。

各種上乘せ措置というものがありますので、こちらを活用しましてデジタル分野コースの設定促進を図ってまいるとともに、こちらについてもデジタル分野に係る公的職業訓練の適切な受講勧奨、これは先ほど申し上げましたハローワーク職員の知識向上といったところもやっていって、受講に繋げていきたいと考えています。

続きまして 4 ページ目です。

最後四点目、人材開発支援助成金による人材育成の推進です。

人材開発支援助成金については、次の 4 月から賃金の助成額の引き上げなどの拡充が行われる予定ですので、そうしたものを積極的に周知させていただいて活用を促進していきたいと考えております。

大きな柱 2 つ目の労働移動の円滑化でございます。

効果的な労働移動を実現するにあたり、外部労働市場のマッチング機能を評価していくことが重要になってくると考えております。そのため、第一として、労働市場の情報の可視化、こちらを進めていくという観点から、「job tag」や「しよくばらぼ」の周知を図っていくとともに、2 つ目として外部労働市場における総合的なマッチング機能を有するハローワークのキャリアコンサルティング機能を充実させていくこととしております。さらに三点目として、自治体と連携した地域雇用の課題への対応も併せて進めていきたいと考えております。

5 ページ目をご覧ください。続きまして、人材確保の支援の推進でございます。

求人事業所に対するきめ細かな求人充足サービスの提供、そしてハローワーク岐阜に設置している人材確保就職支援コーナーを中心として、人手不足分野のマッチング支援に努めてまいりたいと考えております。その際には、自治体ですとか、業界団体とも連携しながら取り組むこととしております。これが 1 つ目と 2 つ目の柱でございます。

そして 3 つ目として、やはり行政だけではなく、民間の労働力の需給調整機関であります雇用仲介事業者の方々も大きな役割を担っておりますし、大きな責任も負っていらっしゃると思いますので、指導監督などによって職業安定関係法令の履行確保に努めてまいりたいと考えております。さらに、先ほど冒頭に原田局長からも話がありましたが、昨今社会的な問題となっているいわゆる闇バイトに関して、昨年岐阜県警本部と締結した協定に基づいて、県警とも連携して不法な求人の排除に努めてまいりたいと考えております。

大きな柱 VI、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組についてです。

1 つ目、多様な人材の活躍促進でございます。

一点目、高齢者でございます。70 歳までの就業機会確保に向けた事業主に対する啓発を図るとともに、ニーズに応じて高齢・障害・求職者雇用支援機構の支援に繋ぐなどの連携を図ってまいります。

また、ハローワークに設置いたします生涯現役支援窓口での再就職支援を進めてまいりたいと考えております。

続きまして 6 ページ目でございます。続いて障害者です。

今年度 4 月に法定雇用率が引き上がりましたが、今後も雇用率の引き上げ、除外率の引き下げが控えております。計画的な障害者の方の雇い入れを促進していく観点からも、この引き上げ等について周知・啓発に努めてまいりたいと考えております。

併せまして、ハローワークと地域の関係機関が連携したチームによる、準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施して、障害者の雇い入れ促進を図っていききたいと考えております。

2 つ目ですが、障害者雇用促進法、こちらは令和 4 年の改正があり、その内容、改正の趣旨などについての障害者ご本人、また事業主、関係機関に対して周知・啓発・助言を行ってまいりたいと考えております。

三点目として、多様な障害特性に対応するためにハローワークに専門の担当者を配置して、就労支援を推進してまいりたいと考えております。

次のページでございます。最後に公務部門でございます。公務部門におきましても計画的な採用が行われるよう、自治体等に対して啓発・助言を行ってまいりたいと考えております。

続きまして外国人の関係でございます。

柱として二点ございまして、求職者の方向けと事業主の方向けの政策とさせていただきます。まず、外国人求職者への対応といたしまして、一点目が留学生でございます。留学生に関しましては、大学のキャリアセンターなどとも連携して、留学生が必要十分な情報にアクセスできるような、そういった支援を行ってまいりたいと考えております。

二点目、定住外国人などに対しては、通訳を配置した外国人雇用サービスコーナーを中心とした再就職支援を行ってまいりたいと考えております。

三点目として、厚生労働本省が実施している外国人就労定着支援事業として、ビジネスマナーですとか、コミュニケーション能力の向上ですとか、そういった研修が開催されておりますので、日本における就職準備性というものが不足しているような外国人の求職者に対しましては、この研修を案内・誘導してまいりたいと考えております。

対事業主でございます。こちらについては、外国人雇用管理指針に基づき、適正な雇用管理が図られるよう事業所訪問による啓発指導に加えて、雇用管理セミナーの実施など様々な方法により助言・援助などを積極的に実施してまいりたいと考えております。

四点目、こちら今年度までは就職氷河期世代の支援となっておりますが、政府方針といたしまして次年度からはより範囲を広げ、就職氷河期世代を含む中高年層への支援というかたちに変えさせていただいております。本年度と切れ目のないように引き続き、同様にハローワーク岐阜のほうに専門の窓口を設置しまして、対象の年齢層を若干今よりも広げて就職から職場定着までの一貫した支援を実施してまいりたいと考えております。

続きまして 8 ページ目でございます。こちら(5)～(7)まで主に若者を対象とした政策です。

まず 1 つ目、新規学卒者に対しましては、学校等との情報共有による対象者の早期把握の上、関係機関とも連携し、新卒応援ハローワークを中心としたきめ細かな支援を行ってまいりたいと考えております。

二点目、無業者の方に対しては、地域若者サポートステーションにおいて職業的自立に向けた支援を

行ってまいります。

三点目、こちらには正社員就職を希望する若者、35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者、端的に言えばいわゆるフリーターといわれるような方々と考えていただければ問題ないかと思いますが、そうした方々に対しては若者支援コーナーなどに配置いたしますナビゲーターによるきめ細かな支援により、正社員就職を促進してまいりたいと考えております。

吉崎雇用均等室長：

続いて8ページ目の2番、女性活躍推進に向けた取組促進等をご覧ください。

女性活躍推進法におきましては、男女間の賃金差をはじめ、女性の活躍状況に関する情報公表というのが一定規模以上の企業に義務付けられております。情報公表の目的としては、このような数値上の男女差を各企業で認識していただき、この男女差解消に向けた取組を進めていただくということにございます。そのため、まず情報公表義務の履行確保を図りまして、その結果男女差がある場合には雇用管理上の取り扱いに男女雇用機会均等法違反がないかなどを確認し、両法律に基づく対応を一体的に求めてまいりたいと考えております。なお、女性活躍推進法については改正が検討されておまして、10年間の時限延長や情報公表義務の拡大などを内容としております。改正法案が提出・成立した場合には円滑な施行に向けた周知に取り組んでまいりたいと考えております。

続いて、次のページ9ページ目をご覧ください。

服部職業安定部長：

続きまして女性に対する就職支援の関係でございます。こちらハローワークに設置いたしますマザーズコーナーというものがございまして、こちらで求職者の方々のニーズに応じた就職支援を実施していくとともに、アウトリーチ型の支援も強化していきたいと考えております。

吉崎雇用環境・均等室長：

続いて大きな3番、総合的なハラスメントの防止のところです。

(1)ハラスメント防止義務の履行確保の部分です。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントといった、法律により防止義務が義務付けられているハラスメントについては、引き続き事業主に対する指導により、企業におけるハラスメント対策を進めるとともに、労使間の紛争については調停等による解決を支援してまいりたいと考えております。

(2)カスタマーハラスメントや就活中のハラスメント対策についてです。

現在、法律では企業に対する防止措置などは定められていませんが、いわゆるパワハラ防止指針の中で望ましい取組として対応を求めています。企業向けのマニュアルの活用促進や学生への周知を図り、適切な対応を求めてまいりたいと考えております。

また、このカスハラ・就活ハラスメントの防止については、雇用管理上の措置義務とすることを内容とする労働政策総合推進法、男女雇用機会均等法の改正に向けた検討がされており、こちらも改正法案が

提出・成立した場合には、円滑な施行に向けた周知に取り組んでまいります。

続いて 10 ページ目をご覧ください。仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備です。

まず、育児・介護休業法関係ですが、昨年 5 月に改正されまして、今年の 4 月、10 月からそれぞれ段階的に施行されることになっております。男女とも育児期の柔軟な働き方を実現するために、子どもが 3 歳から小学校就学までの期間についての新たな働きやすい制度の導入の義務付けですとか、介護については介護休業などの制度を活用できるように、労働者に対する個別周知・意向確認、40 歳時点での情報提供などが新たに企業に義務付けられます。

今年の 1 月～2 月に県内各地域で説明会を開催しましたが、引き続き 4 月・10 月の施行を迎える来年度においても、両立支援等助成金などの支援策と合わせて周知を図ってまいりたいと思っております。下の②出生後休業支援給付及び育児時短就業給付については、改正育介法の周知と併せて、男性の育児休業取得促進や柔軟な働き方を推進するためにこういった給付制度の周知にも取り組んでまいりたいと思っております。

続いて下の(2)多様な働き方の実現に向けた環境整備の部分についてです。

こちらに記載のテレワークについては育児や介護との両立にも資する働き方として、今回の育児介護休業法改正により導入が努力義務となります。これを機に、適正な働き方ができるテレワークの導入・定着の促進のために、ガイドライン等の周知を行ってまいりたいと考えております。

次のページ、11 ページ目をご覧ください。(3) 新はつらつ職場づくり宣言事業です。

この事業は、労使ともに働きやすい職場づくりのために取組事項を宣言するという、岐阜労働局独自の事業でございます。宣言企業は 1,000 社を超えまして、令和 7 年 1 月現在で 1,159 社となりました。引き続きコンサルティングや好事例の収集・提供などにより、宣言企業の拡大を図ってまいりたいと考えております。

次に大きな 5 番、フリーランス等の就業環境の整備です。

フリーランス事業者間取引適正化等法という新たな法律が昨年 11 月から施行されております。現時点において岐阜県内でそれほど相談が多いという状況ではございませんが、実態の把握に努めるとともに、フリーランスから法違反の申し出があった場合には速やかに委託事業者への事実確認を実施して、行政指導等の必要な対応を実施してまいりたいと考えております。

下の(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大については、昨年 11 月、企業等から業務委託を受ける特定フリーランス事業が特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特別加入団体として承認を受けようとする団体や、特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等を対応してまいりたいと考えております。

中村労働基準部長：

労働基準部長の中村と申します。よろしくお願いいたします。私からは 12 ページの 6 番、安全で健康に働くことができる職場づくりについて説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

(1)長時間労働の抑制ですが、昨年令和 6 年 4 月より、時間外労働の上限規制が適用開始され

た自動車運転者、建設業、医師につきまして、適用開始からそろそろ 1 年となっていますが、これらの業種、また一般の中小企業に対して、引き続き改正労働基準法の周知を行うとともに、労働時間の削減に向けた支援を行ってまいりたいと考えております。

具体的には、①建設業、自動車運転者については説明会等での制度周知、支援策の利用勧奨を行うとともに、発注者・荷主等への労働時間の削減の協力を要請するなどの環境整備に取り組んでまいりたいと考えております。

次に下の②長時間労働の抑制に向けた監督指導についてですが、次の 13 ページ目を見ていただいて、長時間労働の実態についてお話させていただこうと思います。

上の段の方は、長時間労働の労働者がいる事業者の割合です。緑の棒グラフが全業種での割合ですが、月 80 時間～100 時間未満、月 100 時間以上のいずれも中期的には減少傾向かなと思いつつも、近年は下げ止まっているというふうの評価しているところです。また、中段のところに、過労死等に係る労災請求の状況のグラフもごさいます。青のグラフの請求件数ですが、こちらの心臓疾患に関しては高止まりで、精神障害は増加傾向にあると考えているところです。

こうした状況を踏まえて、前のページ 12 ページ、②のところですが、時間外休日労働時間数が月 80 時間を超えていると考えられている事業場とか、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を徹底してまいりたいと考えております。

労災請求に関しての対応として、ページが飛びますが 15 ページ目一番下の(4)労災保険給付の迅速・適正な処理についてです。過労死等の労災請求が増加している状況ですが、その審査につきまして、迅速・適正な事務処理を行うことができるよう、局署一体となって事案の処理に取り組むことで早期の決定に努めてまいりたいということが書いてあります。

次に、前のページ 13 ページ目まで戻っていただいて、下の方(2)労働条件の確保・改善対策については、監督署の方で基本的に従前より対応しているものを書いておりますので、またご覧いただければと考えております。

次に 14 ページ目の(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということで、労働災害防止対策の推進について書かせていただいています。

お手元の資料で推進状況という次の見出しがあるかと思います。本年度の岐阜労働局の取組状況が書いてある資料です。こちらの 21 ページ目をご覧いただければと思います。

こちらに赤枠で第 14 次労働災害防止推進計画の目標が書いてあります。令和 9 年までに死亡災害を 5%以上減少、死傷災害は減少に転じさせるという目標になっております。

令和 6 年の労働災害発生状況はこの下のグラフに書いてあります。12 月末現在の速報値ということでちょっと古い数字ではございますが、死亡災害は 15 人で前年比 6 人の増加、死傷災害は 2,088 人ということで 5.8%の減少と書いてありますが、こちらで持っている手元の 1 月末時点の数値では前年比より増加するという見込みとなっております。

次の 22 ページ、23 ページは前回の審議会でもお示した資料ですが、事業者の皆様は労働災害防止に取り組んでいただくことで達成が期待できる数値、アウトカム指標ですが、こちらの達成に向けて取り組むということにしております。

あらましの方また戻っていただいて、14 ページ目に行政運営方針の内容がございますのでそちらをご覧くださいいただければと思います。

まずはグラフの方で、岐阜県の労働災害の現状を書かせていただいております。

次の 15 ページから①②③ということで、対策について書かせていただいております。

①労働災害防止対策の推進として、業種横断的な課題としては先ほど局長説明にもありましたが、高年齢労働者対策、また外国人労働者の安全衛生対策が重要かということで書かせていただいております。また、業種別で言いますと、運送業、建設業、製造業及び林業について、それぞれの課題に応じた対策に取り組むと書かせていただいております。

②労働者の健康確保対策の推進ということで、先ほど申し上げましたが、精神障害に係る労災請求が増加傾向にありますので、メンタルヘルス対策の推進にも取り組んでまいります。

③化学物質対策ということで、新たな化学物質規制が全面施行されているところですが、引き続きその周知と丁寧な指導を行うことで、その定着を図ってまいりたいと思います。また、石綿ばく露防止対策につきましても、石綿除去時、建物の解体等の作業を想定しておりますが、そういった場合でのばく露防止措置の周知・徹底に取り組んでまいりたいと考えております。

小宮山総務部長：

総務部長の小宮山と申します。私からは 16 ページのⅦ番、労働保険適用徴収業務の適正な運営についてご説明いたします。着座にて失礼いたします。

まず 1 番、「労働保険の未手続事業一掃対策です。

労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者と連携して、未手続事業の把握と加入勧奨、手続指導を行い、加入勧奨に応じない事業主に対しては労働局による手続指導及び職権による成立手続を行い、保険料を徴収いたします。

今年度の成立件数は 1 月末時点で 275 件となっており、前回の審議会で報告した 9 月末時点の件数 130 件から実績を伸ばしております。目標としている 435 件の達成は難しい状況ですが、来年度につなげるべく引き続き受託事業者と連携し、今年度末まで取組を継続してまいります。

続いて 2 番、収納未済歳入額の縮減です。

高額滞納事業主や滞納が複数年度にわたる事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施し、労働保険料等の収納率向上を図ります。また、少ない事務負担で事業主が法定期限内に確実に労働保険料を納付することができる、口座振替制度の利用促進に取り組んでまいります。

今年度の収納率は 12 月末時点で 70.99%となっており、前年度同期の実績を若干上回っております。最終的な収納率が全国平均を上回るよう、引き続き年度末まで納付督促や滞納整理に取り組んでまいります。

最後に 3 番、電子申請の利用促進です。

今年度の年度更新申告書の電子申請利用率が 24.61%となり、昨年度の 20.64%から約 4 ポイント上昇したことは前回の審議会でご報告した通りです。年度更新をはじめとする労働保険の各種手続につきまして、事業主に電子申請の利用を勧奨するとともに、ホームページへの掲載や関係団体への協

力要請等あらゆる機会を通じて周知を図ってまいります。

労働保険制度は、社会の一翼を担う重要な補償制度であるとともに、労働行政の各種施策を推進する財政基盤となるものであることから、ただいま申し上げた 3 つの取組を通じて、来年度も引き続き労働保険適用徴収業務の適正な運営を推進してまいります。以上です。

栗山会長：

ありがとうございました。ただいま、次年度の行政運営方針案についてご説明いただきました。それでは、これから各委員から今ほどの説明に対する質疑・ご意見等いただきたいと思います。ご発言ある方、よろしくをお願いします。

大藪委員：

大藪と申します。よろしくお願いいたします。

あまり理解していない部分もあるかと思うんですが、私の方のところでは、大学の学生が去年、個別指導塾が民事再をして、バイト代が支払われないのでどうすればいいんだということを直接言われて、私は専門ではないのでいろんなところに聞いたんですが、よくわからない部分があって、最終的には知っている弁護士さんに聞いたりしてたんですが、学生さんが個別で委託契約してます。家庭教師とか塾とか。その辺を理解していない学生は多くて、是非その辺のところ、教育現場に労働法というかバイトとかを教えていただけるような機会があるのかどうか。パンフレットはいつももらっているのですが、なかなか私だけでは説明できない部分があって、そういったことをやってらっしゃるのかなと。もしもあつたら教えていただきたいと思いました。

それからもう 1 つが、今大学の方でも女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の内容が重複しているので、1 つにしなごうパーセントを決めています。特に男性の育休の割合を上げていますが、岐阜県として作ってらっしゃるのか、あるいは事業者主に「何パーセントまでにしてください」というふうに言われるものなのか、ということも含めて教えていただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

吉崎雇用環境・均等室長：

雇用環境・均等室の吉崎です。

最初のご質問で、学生向けの労働法や関係法令の周知についてですが、ちょっと説明を省略したのですが記載がございまして、あらましの 13 ページ目の一番下のところにあります。今年度も私や何人か労働局職員が大学などへお邪魔しまして、時間をいただいて労働法の説明をさせていただいたこともございますし、もしご要望等いただけましたら、個別にお伺いしてお時間いただければと思っておりますので、そういった面でも労働法の周知についてご協力をお願いできればと思っております。

おっしゃる通り、学生さんに対する周知は非常に大事だと考えております。

大藪委員：

ぜひよろしくお願いいたします。

吉崎雇用環境・均等室長：

ありがとうございます。

続いて、男性の育休取得率の関係ですが、個別の企業や岐阜県という単位で労働局として目標設定はしていません。パーセンテージが頭に入っていないのですが、全体の政府目標としては定められています。また、ご指摘の次世代法の中での行動計画がございまして、その中で各企業において、わが社では何%目指すとか、そういった目標設定をされるところも多いというふうに承知していますので、そういった各企業の目標設定ですとか、同じく次世代法の「くるみん認定」基準というのがありまして、その中で何%以上という認定基準がありますので、そういった目標を目指して取り組んでいただけるように働きかけをしているところです。

大藪委員：

ありがとうございます。それを総合して岐阜県のところの事業主、大学もそうなんです、出ているもの合わせて大体岐阜県では何%くらいになったということの数値は把握されるということなんですね。

吉崎雇用環境・均等室長：

そうですね。岐阜県の状況については、県の方が調査をされていまして、全国平均より少し上回る数値だったと記憶しております。

大藪委員：

ありがとうございました。

栗山会長：

よろしいですか。

ありがとうございました。それでは、ほかに発言のある方はみえますでしょうか。

はい、どうぞ。

辻委員：

辻と申します。よろしくお願いいたします。私からは質問というか確認になるのですが、障害者の就労支援ということで、6 ページに記載がある内容ですが、「障害者を一人も雇用していない企業にチームで一貫した支援をする」という記載がありました。

私の身内の話で恐縮ですが、障害者の身内がおりまして、ハローワークを通じてある企業に見学へ行きました。色々面接というかお話をさせていただく中で、結果的にはその企業にはご縁が無く就職等には至らなかったのですが、そのやり取りの中でその企業が「今まで障害者を雇用したことがない」というような発言があったことを聞いておりまして、それは法定雇用率があるけれど積極的に雇用されていないというふうに私は受け止めました。実際、このチームでの一貫した支援とかこちらに細かい記載がありますが、いわゆる企

業側から積極的にそういった申し出がこちらにあって「支援をしていただきたい」という話が基本的にあるのか、どういった流れで一貫した支援というところに結びついているのか、具体的などころをお聞かせいただけたらと思います。

服部職業安定部長：

この記載させていただいておりますチーム支援ですが、ハローワークであったり、高齢・障害・求職者雇用支援機構の支部、社会福祉法人、NPO 法人であったり、もしくはナカポツセンターと呼ばれる障害者就業・生活支援センターというようなところと、障害者お一人おひとりに対してそれぞれこの人に対してどういう支援をしていくか、というケース会議を繰り返して、お一人おひとりに計画を立てて支援させていただくというのが、いわゆる求職者向けのチーム支援と呼ばせていただいて、記載させていただいている通り、準備段階から就職して、職場定着まで一貫して支援させていただくと。そこに関しては、ご本人様の希望に応じて就職先の企業は考えていきます。どういう仕事に適正があるか等もありますし、通勤の都合等で就業場所も考慮する必要があります。そういったことを総合的に考えまして求職者の方お一人ひとりのニーズに沿うような企業を探していきます。

一方、企業向けのチーム支援も私共やっておりまして、法定雇用率が達成できていない企業、書かせていただいているように 1 人も雇用していない、ゼロ企業と呼ばせていただいておりますが、やはり特定の会社、事業所が障害者の方を雇用するというよりは、広く社会全体としてノーマライゼーションとか共生社会という言葉もありますが、そういう社会を実現していこうということで、障害者を雇っていない企業にも障害者を雇っていただくことを進めております。なかなかうまくいかないことも多いですが、実際に雇ってみて仕事してもらったら障害者の方もものすごく戦力になるということに気づいて、そこから障害者の方をどんどん雇い入れて、働いていただいているみたいな事業所も中にはあります。やはり偏見みたいなものも会社が持っていってしまう部分ありますので、そこで最初は特別支援学校の生徒さんを職場体験で受け入れてみてはどうですかとか、ハローワークにいる求職者の方を対象に、職場体験を会社としても実際に経験してもらうということをやっていきながら、またここにもいろいろ書かせていただいておりますが、障害者を雇用するにあたっての国の支援制度というのは多岐に渡りますので、会社が障害者雇用するにあたっての弊害やハードルを一つひとつこの支援を活用して解きほぐしていくことを計画的にやらせていただいて、最終的には障害者を雇用していただくということを個別に丁寧に支援させていただくことをやらせていただいております。

栗山会長：

よろしかったですか。

それでは他にご発言、質問、ご意見あります方ございますでしょうか。

はい、どうぞ。

佐藤委員：

JP の佐藤です。よろしくお願いします。

私から 2 ページをまず一つ教えていただきたいんですが、ここにいるメンバーの皆さんは、いろんなところに

足を運ばれた時に、募集のチラシとか時給いくらというのに注目して見られていると思いますが、私もいつもその変更になったときに意識しているんですが、恣意的な言い方かもしれませんが、トイレとかによく募集がしてありまして、最低賃金の最低の方じゃなくて上の方が直してあって下の方が変わっていなかったとか、そういった状況もありますので、少しそういったところも注目しながらまた見ていただきたいということと、あとここにある問題業種というのは、具体的にそういう業種があるのであればお知らせいただきたいということと、もう 1 つは 16 ページの方の労働保険適用徴収業務の適正な運営について教えてください。

2 番のところなんですが、下の方に「納付事務の負担につながる口座振替制度について、より一層の周知を図り利用促進に取組ます。」というかたちで記載をさせていただいていると思いますが、本当に納付の負担軽減によって、収納の方が納付されていないのか、違う理由なのか、そういった分析が何かあるのであればお聞かせ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。基準部長の中村の方から最低賃金の関係でお話しをさせていただきます。賃上げの状況ということで、今おっしゃっていただいたとおり、最低賃金の引上げに対して、「賃上げについては大変」という企業のお話も多く聞いておりますので、その辺りはこちらの(1)にも書いていますが、賃金の引き上げに取り組む中小企業等への支援というのにしっかり我々も取り組んでまいりたいと考えております。

あと、最低賃金の違反が多い業種ということで、ある程度地域とかによって違いますが、当然岐阜県、製造業が多いので製造業も一定程度違反になっているところもありますし、一般的に言いますと生活衛生の関係で、例えばクリーニングとか美容関係とかいうのが、一般的には最低賃金近傍になりつつあるかなというところがあります。細かい手持ちのデータはないんですが、現状としては生活衛生、小売りとかその辺が最低賃金近傍かなという理解でおります。

小宮山総務部長：

二点目のご質問の関係ですが、分析というところまではまだできていませんが、口座振替にすることによって、例えば書類で手続をして、そのあと自分でお金を持って納めに行くというところの負担の軽減になるということ、それから「ついつい忘れて期限を超えてしまった」という辺りは防げるのかなというところがありますので、無理強いは当然できないですが、口座振替制度をご利用いただけるようにまた周知を図ってまいりたいと考えております。

栗山会長：

よろしかったですか。

それでは、他にご意見、ご質問がある方。

はい、どうぞ。

森川委員：

連合岐阜の森川です。一点、教えていただければと思うんですが、岐阜県の令和 6 年の有効求人倍

率は 1.54 倍ということで全国でも高い水準というのは理解していますし、中でも介護業界の有効求人倍率が高いというのも午前中の会議帯の中でも聞かせていただいております。

介護業界につきましては、「賃金の割には仕事がつい」という話も聞いたりしますし、事業者もいろいろと多く、小さい事業者もいっぱい点在すると思いますが、コロナの時代にも、介護職員の賃金を上げていくという話の中で、いわゆる支援助成金というのがあったと思うんですが、令和の方で言いますと介護職員処遇改善支援助成金という補助金があったと思うんですが、これはどのぐらい岐阜県の中で利用されているのか、あと実際働いている人からも聞いたことがあるんですが、「そういった補助金が本当に自分に反映されているのかわからない」という話があったものですから、こういったところも補助金を出した事業所に対して取り調べというのはおかしいですが、確認とかされているのかどうかを教えていただければと思います。

服部職業安定部長：

先ほどの補助金につきましては、私共の行政ではなくて、同じ厚生労働省ではあるんですが、旧・厚生省の方の補助金でございまして、一旦自治体の方にお金が出て、そこから介護事業者の方にお金が出るというタイプのものでもございまして、労働局としては、補助金に関しては一切関与していないので分からないということ、指導権限もないということでございます。申し訳ございません。

栗山会長：

よかったですか。

それでは他にご質問・ご意見はある方見えますでしょうか。使用者側委員の方で何かありますか。よろしいですか。

はい、ではどうぞ。

川本委員：

詳しい方針をご説明いただきまして、ありがとうございます。1 つお聞きしたかったのは、非常に詳細に且つ厚生労働行政的な政策方針に基づいた計画ということになって理解はしております。一方、令和 6 年度と令和 7 年度の経済情勢とか世界の情勢とか大きなのを見てみると、比較的大きな変化が経済界に起こりつつあるというのがある意味差し掛かっているのではないかと。トランプ政権の関税問題然りですが、それによってかなり自動車業界が影響を受けてくるとか、航空機産業も一旦下がって上がりつつあって、でも中々元通りのところまでは行っていない、人手不足が顕在化して中々思うようには動かないといういろいろな問題があって、あと金利がかなり大きくボディブローのように効き始めていて企業収益を圧迫していると。実は中小企業の現状を言うと、最低の収益状況になっていると、というのが我々の調査分析の結果です。そういったことを踏まえつつ、令和 6 年と令和 7 年の体系の中で、特に 7 年の今後の予測も含めて力を入れていくゾーンはどこなのかなと、去年との比較の中で根比べを教えてくださいとありがたいなと思っております。令和 7 年度に 1 番ポイントにしたところはどこなのか、みたいところ。私が言った前半の全く関係ないゾーンでも結構なんですけど、そこだけ確認させていただければと思います。

吉崎雇用均等室長：

回答が不十分かもしれませんが、冒頭局長からもご説明さしあげた通り、令和 6 年度からの大きな変更というのはそれ程ないかもしれませんが、資料冒頭にありますように、賃金の引き上げですとか人材確保、そういった部分が重点課題として認識しており、昨年度から引き続き重要課題として取り組んでまいりたいと思っております。来年度予算案においても、賃上げ支援ですとかリスキング支援、そういった部分の充実させた予算案になっておりまして、そういった施策の周知とか活用促進について取り組んでまいりたいと思っております。

栗山会長：

ありがとうございました。他にご質問・ご意見はございますでしょうか。

はい、どうぞ。

鈴木委員：

お世話になっております。大進精工の鈴木と申します。去年くらいから本当にニュースで賃金の引上げだったりとかで、私たちもすごく人手不足で募集を常にかけているんですが、学生さんだったり中途の方に関しても、まず賃金と年間休日というのを非常に重要視されているということで、結構データ上ではじかれてしまうということもあるんですが、私たちは今人手不足ということで、以前だったらマイナビやリクナビなどの大手求人サイトに登録すればある程度の人が集まるってこともあったんですが、今だとリクルートエージェントとかその辺で紹介料を支払って人を紹介していただくってことを活用していて、去年当社でも 3 名程度紹介をしていただいて採用に至ってはいるので、そこで人材確保ということでコストもかかるんですが、そこでやっていくというふうに切り替えていっているのかなと思うんですが、国の一番紹介の肝であるハローワークさんが紹介していただくということが少ないんです。私たち。なので、何かここを企業さん重要視してくればハローワークでも紹介しやすいよとか、その辺の指針というものをもうちょっと教えていただけると、私たちもそれに向かっていけるのかなと。やはり、なるべくならばコストも掛けたくないですし、紹介料にかけるといふくらいなら従業員にかけていきたいということもあるものですから、その辺がもうちょっとガイドライン等を示していただけると、企業としても取組やすいと思うんですが。

服部職業安定部長

ガイドラインみたいなものは現状オープンになっているものはございませんが、仕事を探される方お一人おひとり着目する部分がものすごく異なっております。ただ最近の傾向としては、先ほどもお話があった年間休日とか、ハローワークにお仕事を探しに来られる方で最も重要視しているポイントが、仕事の内容であったり、年間の休日、時間、5 位とか 6 位くらいにやっと賃金がかかるというような状況です。なので、意外と今のお仕事を探されている方は、どちらかというとワークライフバランスをかなり重要視されている方が多いのかなという、そういう傾向にあるのかなというふうに感じております。

私共ハローワークで中々ご紹介できていないという点はすごく反省点というか、何とかしなきゃいけないというふうに感じてはおりまして、現状求人倍率が 1.54 倍ということで、お一人に対して 1.54 個の求人があ

るということで、すべての求人に対してご紹介することが中々難しい状況になっております。仕事を探されている人よりも、お仕事の数の方が圧倒的に多いという状況です。

資料の方にも 5 ページ目に書かせていただいておりますが、お仕事を探される方は求人票を見て、自分の希望する仕事はないかなというふうに探されますので、求人票に載る求人の条件の記載の内容を充実させていくということを、ハローワーク側からも求人者に対してアドバイスさせていただいて、求人票の内容を充実させていこうということで、求人者の皆様方には話をさせていただいております。

また、ハローワークで仕事を探される方は、自分で仕事を見つけられる方は良いのですが、窓口に来られて「このような仕事を探しているんですけど、何か良い求人ないですか」というお話もかなりございます。ハローワークは地域に津々浦々ございますので、そこは民間とは違う部分かなと思っておりますが、事業所との距離も近いので、事業所訪問させていただいて事業所情報をかなりきめ細かく収集させていただいて、ストックしております。そういう相談があれば、求人票には載っていない、またネット上にもないようなリアルな生の情報を求職者の方にお伝えして、応募を促すというような取組もさせていただいております。

加えまして、この(2)番の方で人手不足分野といわれる、医療、介護、保育、建設、運輸、警備と、一昔前にはいわゆる 3K 呼ばれるような、良くない印象を持っている求職者の方も比較的多い業種のこういった分野に関しては、冒頭局長からも話がありましたが、体験型の企業説明会にかなり力を入れて今年度からやらせていただいております。各ハローワークにおいて色々と企画して実施しておりまして、求職者の方に、事業所の仕事の風景や職場環境などを、実際に生で見てもらって話を聞いてもらう、そういう機会を増やしております。そうすると求職者の方も「かなりイメージが変わった、働きやすそう」とか、「介護ってもつきつくて暗い仕事だと思っていたけど、印象が変わった」とか、そういうお話をされて実際に応募されると。そういう求職者の方も出てき始めておりますので、来年度以降もそういったリアルな業界の情報や企業の情報を求職者の方にしっかり伝えて、マッチングしていくということを、やっていきたいと考えております。

中々物量的に多くできない部分もありますが、1 件でも多くそういったことをやって、マッチングを進めていきたいと考えておりますので、引き続きハローワークをご利用いただければと思います。よろしくお願いいたします。

栗山会長：

他にございますでしょうか。

それでは、ございませんようですので、令和 7 年度岐阜労働局行政運営方針案の審議につきましては、これで終了したいと思います。労働局におかれましては、本日委員からいただいたご意見を活かし、今後も行政運営を進めていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは続きまして、令和 7 年度岐阜県雇用対策協定事業計画案につきまして、説明を受けたいと思います。それでは服部部長、よろしくお願いいたします。

服部職業安定部長：

はい。改めまして、職業安定部長の服部でございます。私からは、議題の 2 といしまして、令和 7 年度岐阜県雇用対策協定の事業計画概要につきまして、ご説明させていただきます。

まず、岐阜県との雇用対策協定でございますが、県内の産業人材の確保及び育成、そして就業環境の整備、この実現に向けて、相互に連携し雇用に関する施策を推進するということを目的といたしまして、平成 28 年度末、具体的には平成 29 年 3 月 30 日に締結しております。今年で約 8 年程度経過しております。例年 2 月に県と私共労働局において協議会というものを開催させていただいて、次年度の事業計画を策定しております。次年度 7 年度の事業計画につきましても、先月 2 月 19 日に協議会を開催いたしまして、議論の上、現在事務レベルで最終調整を行っているところです。本来であれば、事業計画案の本文全体を使ってご説明させていただくところでございますが、かなり膨大な量になるということと、今回の審議会の時間の関係もございますので、主要項目をピックアップいたしました、こちらの概要版でご説明させていただければと思います。

それでは資料をご覧ください。

まず、資料の構成でございます。中央の緑色の部分が協定の柱立てとなっております。県と労働局が共同で実施する事業も記載しております。資料の左側の方、こちらが県が実施する事業です。右側が労働局が実施する事業となっております。

まず、協定の柱立てでございます。重点取り組み事項として、三点掲げております。

まず 1 つ目として企業の人材確保支援、2 つ目が働き方改革の推進、1 枚おめくりいただきまして、3 つ目として多様な人材の活躍推進、こちらの三本柱となっております。この構成につきましては、今年度の協定と同様の構成となっております。

次に、各柱を実現するための取り組みにつきまして、今年度から引き続いて実施していく取り組みが大半となっておりますので、主なものを中心にご説明させていただければと思います。

まず 1 つ目の柱です。企業の人材確保支援でございます。

共同実施事業といたしまして、県との一体的実施事業として市内の藪田の岐阜県シンクタンク庁舎、こちらにございます総合人材チャレンジセンター、通称ジンチャレと呼ばれておりますが、こちらでワンストップ型の支援を共同で取り組ませていただいております。それに加えて、各種セミナーですとか、面接会などを共同で実施していくこととしております。

2 つ目の働き方改革の推進ですが、地方版政労使会議などを通じました働き方改革の推進、そして各種助成金制度の周知、最低賃金の周知に県と共同して取り組んでいきたいと考えております。

1 枚おめくりください。3 本目の柱であります、多様な人材の活躍推進でございます。

先ほどの行政運営方針でも纒々ご説明させていただきました構成とかなり近いと思いますが、女性、若者、中高年世代、障害者、高齢者、外国人と、多岐にわたる取り組みを盛り込ませていただいております。一つ一つご説明させていただくのは割愛させていただきますが、共同実施事業等を通じまして多様な人材の活躍推進に取り組んでいきたいと考えております。

以上、駆け足ではございますが、引き続き県とも一体となって人材確保支援、働き方改革を進めて、多様な方々が活躍できる社会の実現に向けて、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。以上です。

栗山会長：

はい、ありがとうございました。ただいま令和 7 年度岐阜県雇用対策協定事業計画案につきまして説明いただきました。ただいまの説明につきまして、ご質問・ご意見があれば各委員から伺いたいと思いますが、よろしくお願いします。ご質問・ご意見のある方、見えますでしょうか。

はい、どうぞ。

川本委員：

江崎新知事が提唱されている働き方改革、働いてもらい方改革についてです。女性とか若者を中心にマイクロワークとかいろんなキーワードで、かなり斬新な人の取り込み方みたいなことを提言されておられると聞いておりまして、多分具体像がないので当然ここには反映されてないと思っているんですが、年度途中でもそういった県民が期待しているような施策が県の施策として発信されれば、それと呼応するようなかたちで、何かしら労働局さんとの連携のかたちみたいなのも我々に示していただけると、企業にも提案しやすいかなというふうに思いますので、またそういった連携の深みみたいなことをお願いできたらと思っています。以上です。

服部職業安定部長：

ありがとうございます。実際に先月の 2 月 19 日に県の商工労働部の方と一緒に協議会をさせていただいて、実はそこで新知事の雇用労働分野の考え方などについても、レクチャーを受けております。現時点ではまだ具体的なかたちにはなっていないけれども、今後いろいろ意見交換をさせていただいて、「共同できるところはやっていきましょう」という話はさせていただいておりますので、何か連携してやれる、私共労働局が県の方針に協力できることがあれば協力していくと。この計画にかかわらず、そこはさせていただきたいというふうに考えております。

栗山会長：

他にございますでしょうか。はいどうぞ。

佐藤委員：

1 つ、ちょっと教えてください。2 の働き方改革の推進のところなんですが、(4)の非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の実現というところですが、労働局さんの方の非正規雇用から正社員への就職支援っていうんですけど、イメージが一緒にいいのかということと、正社員への転換ということであれば、今非正規で働いている人を正社員の方に転換してくださいっていうのを、具体的に会社の方で何か後押し、そういうことを提出していくのかということを教えてください。

服部職業安定部長：

この非正規雇用労働者から正社員転換・待遇改善の実現の柱でございますが、私共労働局といたしましては、まさにその社内で非正規雇用から正規雇用へ転換するというルートと、転職することによって正規雇用になるという 2 つのルートがあるというふうに考えておりまして、前者、社内で転換していくというのは、

キャリアアップ助成金という助成金がございまして、そちらに正社員転換コースというものがありますので、そちらを事業主の皆様方に周知・活用を促して、正社員転換を促進していくというのが一点目です。

もう 1 つが、非正規雇用から正社員への就職支援という部分ですが、実はハローワークは失業者だけでなく、在職中でも利用できるというのが、意外とまだまだ知られていないというふうに感じておりますが、その在職中の方の転職支援というのもハローワークはさせていただいておりますので、正社員求人の確保など非正規雇用の方が正社員に転職するための支援ということもやらせていただいております。

話が戻って恐縮ですが、1 つ目の議題の行政運営方針の 3 ページ目のリスキリングによる能力向上支援の(2)番で求職者支援制度の活躍促進というものを、今回リスキリングによる能力向上支援の方に入れさせていただいておりますが、今年度の行政運営方針にはその 1 つ前の非正規雇用労働者の処遇改善等の方の柱に入れさせていただいております。ちょっと資料が飛んで申し訳ございませんが、推進状況の資料を見ていただいてもよろしいでしょうか。

こちらの 4 ページ目でございます。(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ということで、この求職者支援制度は雇用保険を受給できない方向けの訓練の制度ですが、求職者支援制度はまさにその非正規雇用労働者の方がステップアップするためのコース、e ラーニングや短時間、非正規雇用の仕事をしながらも訓練が受けられる、そういったコースをいくつも設定させていただいております。そういったステップアップということも、ハローワークではご相談を受けて受講斡旋をさせていただくということもさせていただいておりますので、そういったことも含めて計画の方には盛り込ませていただいております。

栗山会長：

他にご質問・ご意見ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、本件につきましてこれで終了にしたいと思います。どうもありがとうございました。

続きまして、最低工賃につきまして説明を受けたいと思います。中村部長よろしくお願いします。

中村労働基準部長：

労働基準部長の中村です。(3)の最低工賃について 11 月の審議会でも概要をご説明申し上げましたが、

今回実態調査の結果等取りまとまりましたので、ご報告させていただいた上で皆様のご意見・ご審議をお願いしたいと考えております。

使う資料は紫のファイルのところで最低工賃という見出しのついているものと、あとは説明の中で地方労働審議会令とかその辺の条文をご説明するのですが、そちらの方はクリップ止めした資料の出席者名簿の後に付けさせていただいておりますので、こちらに基づいてお話をさせていただきたいと思っております。

紫のファイルの最低工賃の見出しのところ、1 枚めくっていただくと岐阜県で適用する最低工賃一覧というのがございます。今回ご報告させていただくのは 1 番下の陶磁器上絵付業でして、効力の発生の日は平成 9 年 3 月 31 日ということですので、それ以降は改定をしていないということです。

1 枚おめくりいただくと、水色と白の表があるかと思います。こちらは第 14 次最低工賃新設改正計画にな

っておりまして、1 番右端が令和 6 年ですが陶磁器上絵付業となっております。令和 7 年度からどうなるかということで、新たに 15 次の最低工賃新設改正計画が開始となりますが、その内容についてご説明します。特に資料はございません。

最低工賃改正計画、従前より 3 か年の計画で策定していたところですが、近年の経済情勢、また最低賃金の改正・引き上げ状況を踏まえて、15 次計画においては 2 年ごとに改正を検討することといたします。

具体的には、令和 7 年度・令和 9 年度は男子既製服製造業並びに婦人服製造業、令和 8 年度に陶磁器上絵付業を対象として、改正の必要性について検討する計画を令和 6 年 11 月に策定しておりますので、その旨ご報告させていただきます。

続きまして、陶磁器上絵付業の実態調査結果等についてご説明申し上げます。

1 枚おめくりいただくと岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃改正についてという資料がございますので、そちらをご覧くださいと思います。

(1)調査対象ですが、家内労働の委託状況届を提出した委託者のうち、上絵付を委託していると考えられる 17 の委託者に対して実施いたしまして、(3)にある通り、全委託者からご回答いただきました。

(2)調査時期ですが、令和 6 年 10 月現在の状況を回答いただいております。

(4)調査結果概要ということでございます。基本的には令和 3 年の調査との比較を文章で書いております。下の方にグラフがついておりますが、最終改正日である平成 9 年近傍からのデータを時系列で並べているものです。

まず、ア、委託者数及び家内労働者数についてですが、前回調査令和 3 年調査と比較して委託者数は 17 で同数ですが、家内労働者数は 35 人減少となっております。委託者はどちらにいらっしゃるかということで、土岐市に 10、多治見市に 5、瑞浪市に 2 となっております。家内労働者数は平成 8 年と比べると 10 分の 1 となっております。

おめくりいただいて次のページのイ、最低工賃の作業である転写貼りの作業を委託している委託者数、家内労働者数になります。少しグラフが見つらくて申し訳ございません。委託者は 9 者で前回より 3 者減少、家内労働者数は 48 人で前回より 41 人減少となっております。

次の下の方ウ、ここからは品目ごとの委託者数、工賃単価となります。委託者数は棒グラフ、折れ線グラフは工賃単価、オレンジが委託者の中で 1 番高い金額、グレーが 1 番低い単価の最低工賃の金額となっております。ウは飯茶わん(ふたなし)ですが、岐阜県最低工賃額は 3 円 50 銭です。委託者は 1 者減少、最低工賃は前回より 5 円増加の 10 円、最高工賃は 15 円減少の 15 円となっております。

次のページ、エ、湯呑茶わん碗(ふたなし)です。委託者は 2 者減少、最低工賃は前回より 5 円増加の 10 円、最高工賃は 15 円減少の 15 円となっております。こちらも法定の最低工賃は 3 円 50 銭です。

次、オ、小皿ですが、委託者数は 1 者減少、最低工賃は前回より 2 円減少の 4 円、最高工賃は 1 円減少の 24 円となっております、最低工賃額 3 円 50 銭です。

次のページ、マグカップです。委託者は 1 者減少、最低工賃額は前回より 1 円増加の 6 円、最高工賃は 13 円減少の 17 円となっております、最低工賃額は 4 円 5 銭です。

最後にキのケーキ皿です。委託者は 3 者減少、最低工賃は前回より 4 円増加の 11 円、最高工賃は 20 円減少の 20 円となっておりまして、最低工賃額が 4 円 20 銭です。

続いて次のページ、陶磁器の上絵付の事業者の方から事務局の方でお話を伺った結果を書いております。

業界の現状として、両社とも同じようなお話をいただきまして、上絵付の加工事業者自体が減少していると。その作業は発注者が自社で行う、内製化している状況もあり、競争相手が少なくなったため価格交渉しやすい面もできてはいるということでした。また、燃料費の高騰分は価格転嫁してもらいやすいが、工賃分は昔から同じ作業を受注している場合はなかなか価格の上乗せ交渉は難しい面もあるというお話もございました。

家内労働者自体は年々減少しておりまして、受注量の減少や高齢化、後継者不足により人材確保が困難というのが現状ということです。ここには載せておりませんが、書面で実態調査した結果、家内労働者の年齢は 60 歳以上が 9 割という状況です。

おめくりいただいて最後、まとめということで、最低工賃どうしますかというお話をさせていただこうと思っておりますが、(1)家内労働に係る委託者数、家内労働者数は減少傾向が続いている。(2)委託者の経営状況について事業者への聴取結果、書面での実態調査の結果を①②に並べて記載しておりますが、経営状況は原材料価格や工賃単価の上昇により収益が悪化しているという回答が多かったという状況です。

一方で(3)最低工賃の単価、前回の改正前の平成 8 年と令和 6 年の比較の表を入れております。どの品目も金額は高くなっていて、品目によっては岐阜県最低工賃額、先ほど 3 円とか 4 円とか申し上げましたが、その金額との乖離が拡大している状況にあるというところがございます。以上が調査結果の報告となります。

このような状況を踏まえて最低工賃金額の改正の諮問を行うか、それとも改正諮問は見送るかについて事務局から提案させていただきたいと考えておりまして、事務局としては二点の理由、一点目は最終改正のあった平成 9 年以降最低工賃単価は上昇しており、岐阜県最低工賃額、法定の金額と乖離している状況が見られると、二点目は家内労働法において、最低工賃は同一または類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮するとされております。今ご覧いただいている次のページに岐阜県最低賃金額の推移がありますが、下の方ここ最近の引き上げ率の大きさを考えると均衡が図れているのかという問題があるという状況がございます。この 2 つの理由から事務局としては最低工賃金額の改正諮問を行うのが適当であると考えております。

この最低工賃額、平成 9 年以降長期にわたって改正諮問見送りとしております。今回改正諮問を実施する方針となることについて、こちらから諮問させていただくわけですが、久々ですので皆様から何かご意見等ございましたら、お伺いしたうえで進めたいと考えておりますので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。それでは、ただいま説明のありました改正諮問を実施する方針とのご説明につきまして、何か質問・ご意見等ございましたらお願いできますか。発言のある方いらっしゃいますか。

労働者側の代表委員、いかがでしょうか。

労働者代表委員：

ぜひ進めてください。

栗山会長：

ぜひ進めてくださいということですね。

それでは使用者側代表委員はいかがでしょうか。

坂委員：

マグカップが平成 8 年が 4 円で、令和 6 年が 6 円ということで 2 円しか上がってなくて、最高単価が 17 円で最低が 6 円ということで非常に差があるのですが、もう少し上げてもいいのかなと思うのですが、いかがでしょうか。

中村労働基準部長：

ありがとうございます。おっしゃるとおり、事業者によってだいぶ単価が違う部分もありまして、商品が変わってきたりするとその都度価格交渉しやすいらしいのですが、昔から同じ品目を長年お願いしている場合、単価を上げる理由が立たないという部分もあって、昔の金額がそのまま残っている会社も一部あるのかなと考えています。そういう意味では今おっしゃっていただいたとおり、最低工賃の法定の金額を変えることで、価格転嫁交渉のお話もしやすくなるのかなと考えております。

坂委員：

状況をご説明いただきありがとうございます。このまま進めてください。

栗山会長：

よろしいでしょうか。それではありがとうございました。労使双方から、岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃の改正諮問を行うことについて、特に反対のご意見もございませんでしたので、事務局より改正諮問の手続を進めていただくようお願いいたします。

中村労働基準部長：

ありがとうございました。それでは、家内労働法第 10 条に基づき、岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃の改正決定について諮問させていただきます。

原田局長：

岐阜県地方労働審議会会長栗山知殿、岐阜労働局長原田浩一。岐阜県陶磁器上絵付業に係る最低工賃の改正決定について（諮問）。標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃（平成 9 年岐阜労働基準局最低工賃公示第 1 号）の改正決定

について、貴会の調査審議をお願いする。

原田局長から栗山会長に諮問文を提出

栗山会長：

承知いたしました。

栗山会長：

ただいま原田労働局長から岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃の改正決定につきまして、調査・審議を求められましたので、家内労働法第 21 条第 1 項の規定により、専門部会を設置し、慎重に審議を進めてまいりたいと思います。

次に今後の審議・運営等について、事務局から説明をお願いします。

中村労働基準部長：

まず意見聴取に関する公示についてです。岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃の改正決定の諮問に伴い、家内労働法第 11 条第 1 項、家内労働法施行規則第 6 条第 1 項に基づく、関係家内労働者及び関係委託者の意見聴取を行うことといたします。明日 3 月 6 日付けで意見聴取に関して公示し、公示期間を 3 月 21 日までとします。

次に、今後専門部会を設置しまして、金額改正の審議を行っていただくことになりますが、専門部会の設置と審議運営に関してご検討いただきたい事項がございます。

一点目は専門部会の組織等についてです。地方労働審議会令第 7 条というのがありまして、こちらのクリップ止めをしたものの地方労働審議会令というもので、後ろから 2 枚目のページにございますので、ご覧いただけたらと思います。

こちらの第 7 条に最低工賃専門部会の規定があります。家内労働法第 21 条第 2 項の規定により、専門部会は公益代表、関係家内労働者代表及び関係委託者代表の各同数の委員、または臨時委員によって構成されることとなっております。また、専門部会の委員の選出については、地方労働審議会令第 7 条第 1 項の規定により、審議会の委員及び臨時委員の中から地方労働審議会会長が指名することになっており、このうち臨時委員を指名しようとする場合については、労働局長が地方労働審議会臨時委員として任命し、その後地方労働審議会会長が当該臨時委員を専門部会委員として指名するという流れになります。

事務局といたしましては、委員数については公・労・使各 3 名ずつとし、専門部会の委員の選出については審議会会長のご指名とはなりますが、家内労働者ならびに委託者の意向を審議に反映させるため、意向を反映させうる関係家内労働者代表及び上絵付業の委託を行っている事業者に臨時委員として加わっていただき、専門部会の労使双方の委員 3 名のうち 1 名を臨時委員として参画していただきたいと思います。ご同意いただければ、臨時委員の任命手続を進めてまいりたいと思います。

以上につきまして、ご審議をお願いしたいと思います。

栗山会長：

ありがとうございます。

ただいま事務局から説明がありました最低工賃専門部会の委員数を公・労・使各 3 名とすること、労使双方の委員 3 名のうち 1 名を臨時委員とすることについて、ご意見をお伺いしたいと思います。
まず労働者側代表委員、ご意見ございますでしょうか。

労働者代表委員：

異議なし。

栗山会長：

続きまして使用者側代表委員、ご意見ございますでしょうか。

使用者代表委員：

異議なし。

栗山会長：

ありがとうございました。それでは最低工賃専門部会の委員数を公・労・使各 3 名とすること、労使双方の委員 3 名のうち 1 名を臨時委員とすることについて、労使双方からご賛成いただきましたので、そのように進めていきたいと思います。臨時委員の任命手続が済み次第、本審委員、臨時委員から専門部会委員を指名させていただきます。続いて説明をお願いします。

中村労働基準部長：

二点目は専決事項についてです。

今ご覧いただいている地方労働審議会令第 7 条第 4 項で準用する第 6 条第 8 項の条文をご覧いただければと思います。「審議会のその定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決をすることができる」とされております。この専決事項はあくまで「することができる」とされておまして、岐阜地方労働審議会運営規程第 9 条では、「最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは当該議決をもって審議会の議決とする。ただし審議会があらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていた時はこの限りではない」というふうにされておまして、専門部会の議決を審議会の議決とするかどうかは、本審、この場での判断となります。

専門部会ですが、4 月以降 3 回ほど行う予定で十分な審議を行う時間は確保しております。先ほどご承認いただいた委託者、家内労働者代表を臨時委員とするなど現場の実態を踏まえた審議が専門部会で行えるのではないかと考えております。こういった状況も踏まえて、最低工賃の金額改正について専門部会の議決を本審に諮ることなく、専門部会の議決をもって審議会の議決とする、という手続で進めさせていただきたいと考えており、その点につきましてご審議をお願いいたします。

栗山会長：

ありがとうございました。ただいま説明のありました専門部会の議決をもって審議会の議決とする専決事項について、ご意見をお伺いしたいと思います。まず、使用者側代表委員ご意見いかがでしょうか。

使用者代表委員：

異議ありません。

栗山会長：

続きまして、労働者側代表委員ご意見ありますでしょうか。

労働者代表委員：

問題ありません。

栗山会長：

ありがとうございます。それでは、労使双方から専門部会の議決をもって審議会の議決とする専決事項についてご賛成いただきましたので、そのように進めてまいります。続いて説明をお願いします。

中村労働基準部長：

三点目は専門部会の廃止についてです。また前のページにお戻りいただいて、地方労働審議会令第7条第3項ということで、最低工賃専門部会は任務を終了した時は審議会の議決により廃止するものと規定されております。工賃額が確定するのは審議会の意見に関する異議の申出がなかった場合、もしくは異議の申出がなされ異議審において現意見通りの決定が議決された場合となりますので、この時点で廃止することについて事前にあらかじめ議決をいただきたいと考えておりまして、その点ご審議お願いいたします。

栗山会長：

ありがとうございました。ただいま説明のありました専門部会の廃止について、ご意見をお伺いしたいと思います。

労働者側代表委員、ご意見ございますでしょうか。

労働者代表委員：

ございません。

栗山会長：

使用者側代表委員はいかがでしょうか。

使用者代表委員：

ございません。

栗山会長：

ありがとうございます。それでは、労使双方から最低工賃専門部会の廃止については、その任務が終了した時点で廃止することについてご賛成いただきましたので、その通りいたします。続いて説明をお願いします。

中村労働基準部長：

四点目、最後でございます。今後の審議日程についてです。

この後 3 月末までに臨時委員の任命手続を行い、4 月に栗山会長から専門部会員の指名をお受けするというスケジュールで考えております。その後、審議日程、出席いただく方を調整させていただきますが、予定としましては 6 月に第 1 回専門部会を開催しまして、その際に部会長とか代理の選出、また運営規程の審議・採決の話、実態調査結果、関係資料もう少し細かいものがございまして、そちらのご説明をさせていただくと、今後の審議の進め方等を議題として審議を行いたいと考えております。続いて第 2 回の専門部会は 9 月、第 3 回の専門部会を 11 月にそれぞれ開催しまして、改正金額また発効日等に関して公労・公使の二者協議、または三者協議といったかたちで審議を進めさせていただきたいと思っております。今のところの予定としましては、11 月開催の第 3 回の専門部会での結審・答申を見込んでおります。答申後に異議申出に係る公示を行いまして、異議申し出があった場合については、第 4 回の専門部会を第 3 回以降に開催いたしまして異議申し出について審議を行う場合もございます。

なお、発効日につきましては、専門部会において金額改正と併せて審議していただくこととなりますが、遅くとも来年度の 3 月末日までの発効を見込んでおります。また、専門部会での審議経過、答申内容等については、来年度の第 1 回及び第 2 回の本審においてご報告させていただきますので、よろしくお願いいたします。

説明は以上でございます。

栗山会長：

ありがとうございました。ただいま説明のありました専門部会の日程等について、ご質問・ご意見等ありますでしょうか。まず、使用者側代表委員いかがでしょうか。

使用者代表委員：

ございません。

栗山会長：

労働者側代表委員はいかがでしょうか。

労働者側代表委員：

ございません。

栗山会長：

それでは、説明のありました審議日程で進めてまいります。続いて説明がありましたらお願いします。

中村労働基準部長：

これで以上となります。

栗山会長：

その他各委員の皆様、最低工賃改正につきまして何かご質問・ご意見等ありましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。特によろしいでしょうか。

それでは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いたします。

柴田監理官：

ありがとうございました。それでは岐阜労働局長原田より一言お礼を申し上げます。

原田局長：

本日は長時間にわたりご議論いただき、ありがとうございました。行政運営方針案につきましては、それぞれの委員の方々から現場に即したご質問・ご意見あるいはご経験に基づく様々なご提言をいただきました。大変ありがとうございました。行政運営方針の運営にあたりまして、是非会長からのご指示もございましたので行政運営方針にあたって留意してまいりたいと思います。

また、最低工賃の改定につきましても約 30 年ぶりの改定手続になりますので、丁寧に進めさせていただきたいところでございますし、来年度以降またご協力いただくことになると思いますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

柴田監理官：

ただいま審議いただきました令和 7 年度岐阜労働局行政運営方針及び令和 7 年度岐阜県雇用対策協定に基づく事業計画につきましては、4 月に皆様のもとに確定版をお送りいたします。また、本日の議事録につきましてはご発言いただいた方に確認していただいた後、皆様に送付させていただきます。なお、本審議会の資料、議事録、審議会委員の名簿につきましては、岐阜労働局ホームページに掲載する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いたします。本日は誠にありがとうございました。