

令和 7 年度第 1 回岐阜地方労働審議会

日時 令和 7 年 11 月 25 日 (火)

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7年度第1回岐阜地方労働審議会議事録

1 日 時

令和7年11月25日（火） 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	浅井委員、大野委員、栗山委員、原委員、森委員
労働者代表	板谷委員、田中委員、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、本間委員

【労働局】

原田局長、小宮山総務部長、栗栖雇用環境・均等室長
上田労働基準部長、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に係る上半期の進捗状況及び下半期の取組について
- (2) 最低工賃について

令和 7 年度第 1 回岐阜地方労働審議会

令和 7 年 11 月 25 日

雇用環境改善・均等推進監理官 永田 :

おはようございます。本日は大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。定刻になりましたので、ただ今より、令和 7 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 13 期における 1 回目の審議会となります。会長に進行お願いするまでの間、私、雇用環境改善・均等推進監理官の永田が進行を務めさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

皆様方におかれましては大変ご多用の中、第 13 期岐阜地方労働審議会委員にご就任いただき誠にありがとうございます。この度の委員改選に伴いまして、第 12 期委員 18 名のうち、14 名の委員におかれましては前期に続きご就任いただいたところですが、今回新たに労働者代表委員として板谷委員、田中委員、使用者代表委員として加藤委員、本間委員にご就任いただいております。

加藤委員は本日ご欠席でございますけれども、ここで新たにご就任いただきました委員より一言ご挨拶をいただければと思います。

それでは板谷委員からよろしくお願ひいたします。

労働者代表委員 板谷 :

板谷と申します。よろしくお願ひいたします。西濃運輸労働組合で副委員長を仰せつかっております。初めての出席になります。どうぞよろしくお願ひいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田 :

ありがとうございます。田中委員よろしくお願ひいたします。

労働者代表委員 田中 :

おはようございます。本日より委員を拝命いたしました UA ゼンセン岐阜県支部の田中でございます。今後ともよろしくお願ひ申し上げます。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田 :

ありがとうございます。

続きまして本間委員よろしくお願ひいたします。

使用者代表委員 本間 :

改めまして、皆さんおはようございます。岐阜県経営者協会の事務局長を仰せつかっております本間と申

します。どうぞよろしくお願ひいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

ありがとうございました。

本来であれば本日ご出席全員のご紹介が本意ではございますけれども、時間の関係もございますので、本日の次第の後ろに配席表、それから委員名簿、および労働局出席者名簿を配布しております。これを持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けれども、本日お持ちでない方がいらっしゃいましたら、控えでございますけれども、事務局までお申し出いただきますようよろしくお願いします。なお送付させていただきました資料の一部に誤りがございましたので、大変お手数をおかけして申し訳ないですけれども、今、机の上に資料として配布させていただいております資料と、今差し替えていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

いらなくなりました資料は今から回収させていただきます。

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、労働者委員の佐藤委員、使用者委員の加藤委員が欠席となっておりますが、委員総数 18 名中 15 名の委員のご出席をいただいており、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。

それでは議事の前に、今回は第 13 期初回の審議会でございますので、会長の選出および会長代理の指名をお願いいたします。

地方労働審議会令第 5 条第 1 項の規定によりまして、公益代表委員の中から会長を選出していただくことになりますけれどもいかがでしょうか。

使用者代表委員 川本：

はい。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

川本委員、よろしくお願ひいたします。

使用者代表委員 川本：

栗山委員が適任であると思いますので、お願いしてはどうかと思います。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

ただいま、川本委員から会長に栗山委員をというご発言をいただきました。

皆様ご異議はございませんでしょうか。

一同：

異議なし。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

ありがとうございます。

それでは全員異議なしということで、会長を栗山委員にお願いしたいと思います。

以降の進行をよろしくお願ひいたします。

公益代表委員 栗山：

皆さん、おはようございます。

ただいま会長に選任されました栗山と言います。よろしくお願ひします。

前期に引き続き会長ということで、議事進行を務めさせていただきます。時間も限られておりますので、議事進行にご協力いただきますようよろしくお願ひします。

それではまず、地方労働審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長が会長代理の指名を行うこととなっております。

公益代表の大野委員を会長代理に指名します。大野委員、よろしくお願ひいたします。

公益代表委員 大野：

よろしくお願ひいたします。

公益代表委員 栗山：

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。

労働局長 原田：

岐阜労働局長、原田でございます。皆さんおはようございます。

栗山委員におかれでは、会長に引き続きご就任いただきありがとうございます。また大野委員におかれでは、会長代理ということでよろしくお願ひ申し上げます。それから新たにご就任いただきました委員の方々も、改めてよろしくお願ひ申し上げます。

本日は、今年度の上半期の業務の進捗状況と、下半期の取組を説明させていただくこととしています。

県内の雇用失業情勢ですが、有効求人倍率については前年が1.5倍台で推移しておりましたが、本年度は1.4倍台と、求人が求職を上回っている状況は変わりませんが、改善の動きにやや弱さが見られ

る、今後も物価上昇等の影響がどのように雇用状況に影響を与えるかということについて注視が必要と考えているところです。

最低賃金については、皆様ご案内のとおり、今年は 64 円の引上げということで、平成 14 年度以降過去最高です。最低賃金の履行確保のために行政としてもその周知を図っていく、監督指導を行っていくことにしており、賃金引上げのための環境整備のため、労働生産性の向上等に向けた各種の支援策を講じているところです。その周知について、ご協力を賜るようお願いを申し上げます。

また、最新の動きとしては、先週の金曜日に新たな総合経済対策が閣議決定をされ、その中で重点支援地方交付金の活用についての方針が示されました。岐阜県と共に、この賃金引上げのための環境整備についても努めてまいりたいと考えているところです。

次に、女性活躍関係について、今年の通常国会で法律改正が行われました。女性活躍推進の期限の延長や情報公表の強化、カスタマーハラスメント及び求職者等へのセクシャルハラスメント対策の措置の義務化等々が法制化され、来年の 4 月以降、順次施行されます。それらについて順次、政省令、指針が示され次第、皆様方にもお知らせするとともにあらゆる機会を通じて、その周知に努めてまいりたいと考えております。

それから労働災害の発生状況については、岐阜労働局としては第 14 次労働災害防止推進計画を策定して取り組んでいるところです。引き続き管内の災害発生状況を分析する等、一層の対策の徹底を図っていくこととしております。

冒頭申し上げましたとおり、本日は上半期の業務の進捗状況と下半期に講じる取組を説明することとしています。

委員の皆様方からの忌憚のないご意見を頂戴し、今後の業務運営に活かしていきたいと考えています。よろしくお願ひ申し上げます。

公益代表委員 栗山：

原田局長、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。

令和 7 年度岐阜労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況および下半期の取り組みについて、担当各部・室から順次説明を受けたいと思います。各委員の皆様には事前に資料が送付されており、十分お読みになっていると思いますので、説明はポイントのみとして手短にしていただければというように、お願いいいたします。

それでは、よろしくお願ひします。

雇用環境・均等室長 栗栖：

雇用環境・均等室長の栗栖と申します。

資料の 1 ページをご覧ください。着座にて失礼します。

賃金の引き上げに取り組む中小企業等の支援について、中小企業・小規模事業主が、賃上げしやすい環境整備に取り組むことは重要であると考えております。生産性向上や非正規雇用労働者の待遇改善等を通じ、賃上げを支援する賃上げ支援助成金パッケージ、こちらについて 9 月 10 月を中心に、集中的に周知を行いました。具体的には労使関係団体、業種別団体などを通じた事業主への周知、セミナー説明会での周知、岐阜労働局通信臨時号発行による広報、こういった様々な周知を行ってきたところです。

また、事業場内最低賃金を 30 円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その費用の一部を助成する業務改善助成金については、9 月末の申請件数は 468 件。こちらの交付申請の締め切りが最低賃金の上がる前日の 10 月 17 日まででしたけども、締め切りの時点では 534 件と、昨年度以上の申請をいただいているところです。

また、岐阜働き方改革推進支援センターにおいては、生産性向上による賃金引き上げの支援を行っているところです。

今後、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、地方版政労使会議を開催し意見交換を行うなど、賃上げに向けた機運の醸成に、努めてまいりたいと考えております。

労働基準部長 上田：

引き続き、労働基準部長の上田です。本日はどうぞよろしくお願いします。

ページをめくり 2 ページ目をご覧ください。（2）賃金の適正な運営でございます。

上の黒丸にある通り、労働局の取り組み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および履行確保、この 2 つがございます。

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 21 日に答申がなされ、時間額 1,001 円から 64 円アップの、6.39% 引き上げの 1,065 円に改正され、10 月 18 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 年以降では過去最高の引き上げ率となっております。

また、中央最低賃金審議会の目安がございます。今年目安額 B ランクで 63 円とあったのですけども、それを 1 円上回る引き上げとなって、2 年続けての目安額を上回る引き上げとなっております。

続いて、特定最低賃金でございまして、3 業種のうち自動車についてでございます。10 月 14 日に答申がなされ、12 月 21 日に発効予定でございます。

なお、電気と航空機については、今年度の改正はございません。

次に最低賃金額の周知及び履行確保についてですが、地域別最低賃金額の周知については、県と市町村の広報誌、あとホームページへの掲載を行っております。10 月末時点ではございますけど、県と 34 市町村の広報誌などに掲載をいただいている状況でございます。

そして、また行政機関、各種団体への周知用ポスターの掲示を依頼したところでございまして、例えば中央の方に写真がありますけど、十六銀行の ATM の画面に最低賃金額の広告を掲示していたりしております。右側の方、右に目を向けていただいて、右の写真になります。これがイオンの各務原インター店のエレベーターの扉を広告としてちょっと利用したという、ちょっと変わった広告になります。こういった取り組みをやっております。

今年度の取り組みとしては、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、最低賃金履行確保のため、監督指導を実施していく予定としております。

飛びまして、26 ページをご覧ください。

労働基準行政関連について一括して説明したいと思います。

6 番の安全で健康に働くことができる職場づくりとして、まず労働時間労働条件の確保に関する取り組みでございます。

まず（1）長時間労働抑制についての取り組みです。後ほどご説明しますけども、脳・心臓疾患、精神障害にかかる労災請求が高止まり状況でございます。長時間労働抑制の取り組みは重要と考えております。

その対策として時間外労働、休日労働の時間数が、大体月 80 時間を超えると考えられる事業場を中心に監督指導を行っているところでございます。

また、ご承知の通り、令和 6 年 4 月から、時間外労働の上限規制が適用開始となりました業種、具体的には建設業、自動車運転者、あと医師となりますけども、こうした業種を中心に監督署の相談支援班による説明会、訪問支援を実施して制度の周知と、労働時間削減の支援を取り組んでいるところでございます。

このうち、自動車運転者、トラック運転者については、労働時間が短くなることで物流の停滞につながるのではないかということで、よく耳にした 2024 年問題が社会的に強く関心を集めておりました。

本年 8 月も、それに関連して運輸支局様と共に地域協議会を開催して労働時間削減に向けた環境整備に取り組んでいる他、長時間の荷待ち時間を発生させないよう、監督署からも発着荷主の方に要請を引き続き行っているところでございます。

今後も監督指導とか相談支援業務を引き続き行うことによって、また今月 11 月の過労死等防止啓発月間において監督指導の実施とか、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、長時間過重労働の解消を進めていきたいと思います。

続いて 27 ページをご覧ください。

（2）労働条件の確保・改善でございます。監督署においては事業場に対する監督指導の実施、そして重大・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り組みをしているところでございます。

実施状況については記載しておりますが、司法処分については、9 月末時点ではこれまでに 19 件の事

案を送検しております。

また、技能実習生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いるところでございます。それぞれの実施状況は記載の通りとなっております。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は、司法処分を含めて厳正に対処するということで、労働条件の確保改善を図っていきたいと思います。

続きまして 28 ページをご覧ください。

(3) でございます。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整備でございます。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、岐阜労働局第 14 次労働災害防止推進計画の 3 年目という中間年の年になります。

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は 5% 以上の減少、休業 4 日以上の死傷災害については減少に転じさせるということとしております。

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、死傷災害 2,217 人と死亡・死傷災害共に減少となっております。

令和 6 年は死亡災害 16 人、令和 5 年と比べてプラス 5 人、死傷災害 2,292 人、令和 5 年と比べてプラス 75 人と死亡・死傷共に増加となっております。

死亡災害の増加につきましては事故の型別を見ますと、交通労働災害、交通事故での事故が、令和 5 年の 1 人から令和 6 年は 7 人と多く増加したことがその要因だということで分析しております。

令和 7 年度 9 月末時点での速報値になりますけども、現在は死亡災害は 3 名ということで、死傷災害は 1,516 名となっており、死亡災害は減少しているのですが、死傷災害は残念ながら増加傾向になっております。死傷災害が増加傾向であって、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していきたいと思います。

めくついていただき 29 ページをご覧ください。

14 次防においては労働条件の件数の減少に関する目標値を達成するため、重点事項における取り組みの進捗状況を確認する指標でアウトプット指標を定めています。

例えば、転倒災害につきましては増加に歯止めをかけるとか、転倒する平均休業日数を 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ては、左上の①にあります、転倒災害対策に取り組む事業場の割合を 50% 以上とするという設定をしております。

この指標は事業者がこの指標の達成を目指して計画の進捗状況の把握を行います。この指標も本省と同様となっております。

令和 6 年の指標の進捗は各グラフの通りでございまして、①の転倒災害防止対策、あと⑫、30 ページになりますけども、⑫のメンタルヘルス対策については、やや出遅れ感があるかなということで、その他は概ね順調と見ております。

令和 7 年度の数値については現在取りまとめ中であり、今年度中にはまとめる予定でございます。

続きまして 31 ページをご覧ください。

14 次防の推進のためのこれまでの実施状況、今後の取り組み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、傾向といたしまして、やはり転倒災害が全体の約 25%を占めています。以下、墜落・転落災害が約 16%、そしてはざれ・巻き込まれが約 12%と続いている、被災者の年齢別で見ると、60 歳以上の方が全体の 30%以上を占めておりまして、50 代を含めますと半数以上を占めているという状況でございます。

高年齢労働者の災害が多く発生しており、その対策が急務と感じております。

右の方に目を向けていただき、右の四角の囲みになりますけども、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインを定めております。エイジフレンドリーガイドラインの周知と言いまして、こ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の改善が図られるよう指導を行っていきたいと思っております。2 つ目でございます。健康確保対策についてです。

精神障害にかかる労災請求が急増しております。こちらに記載した取り組みにより、メンタルヘルス対策の推進を図っていきたいと思っております。

3 つ目でございます。化学物質等による健康障害防止対策についてです。

新たな化学物質の規制の円滑な実施のため、法改正の内容とか周知、資格者の増員など環境整備を中心に取り組んでまいります。

また、重篤な災害になりやすい建設業による崩落・倒壊災害、墜落・転落災害防止対策の徹底、製造業など多く見られる点検・清掃などの非定常作業時におけるはざれ・巻き込まれ災害についても引き続き指導し、災害の防止・減少に努めてまいります。

あと今年度は熱中症に係る安衛則（労働安全衛生規則）の改正がございました。

それに伴って従来から災害防止対策に対する集団指導とかセミナー開催等の周知・指導を行っていましたが、非常に関心が高く、前年度と比べてセミナーとかの回数とか参加者数も増加したというところでございます。

ちなみに岐阜労働局管内の熱中症による休業 4 日以上の災害は 9 月末の速報値でございますけども、27 人となっております。令和 6 年は熱中症の死傷者数が 20 人でしたので、増加しているという状況でございます。なお、死亡災害については、岐阜局においては平成 30 年以降発生していないという状況でございます。

続いて 32 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でございます。

労災保険の給付請求に関しては、迅速・適正に給付に取り組んでいるところでございますけれども、処理になかなか時間を要してしまうのが過労死等の事案になってございます。

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グラフになっております。そして、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先ほど申し上げた通り増加傾向にございます。こうした中、事業場の指導を担

当する監督安全部署と連携した調査を行って、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たいと思っております。
私から以上でございます。

雇用環境・均等室長 栗栖 :

戻りまして資料 3 ページをご覧ください。

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・正社員転換を行う企業への支援についてです。

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、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、相談対応やコンサルティングの支援を案内しているところです。

9月末までの実施状況についてはこちらに記載の通りです。引き続き、こうした取り組みを進めるとともに、本年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザインおよび実行計画 2025 年改訂版」を踏まえ、監督署などが行う集団指導や説明会などにおいて、同一労働同一賃金の取り組みのさらなる徹底の要請を行うこととしております。

職業安定部長 服部 :

職業安定部長の服部でございます。本日はよろしくお願ひいたします。それでは着座にて失礼いたします。

ローマ数字のⅣリスキリング、労働移動の円滑化から説明させていただきます。

まず 4 ページ目でございます。教育訓練給付制度についてでございます。

働きながら学び直しを進める方を支援する仕組みとして、昨年 10 月から給付率が引き上げられまして、電子申請も利用可能となってございます。これまでハローワークやリスキリング支援センターを中心に周知を進めてきており、岐阜県とも連携し、ポータルサイトでの情報発信を進めているところでございます。

今後はリーフレットを画像でつけさせていただいておりますけれども、教育訓練休暇給付金といった制度が本年 10 月から施行されております。こちらの周知も強化いたしまして、労働者の主体的な能力開発をさらに支援してまいりたいと考えてございます。

続きまして 5 ページ目をご確認ください。

求職者支援制度でございます。雇用保険を受給できない方ですとか、非正規雇用労働者の方に向けた、就職に必要な技能を習得できる仕組みでございます。在職中でも受講しやすいよう、短時間や e ラーニングのコースの設定を進めているところでございます。

本年上半期につきましては、基礎 6 コース、実践 22 コース開講させていただきまして、受講者数 355 名となってございます。

今後制度の認知度をさらに高めていくとともに、ハローワークの職員の知識向上を図りまして、より適切な受講勧奨ができるよう体制を整えていきたいと考えてございます。

おめくりいただきまして 6 ページをご確認ください。

続きましてデジタル分野の公的職業訓練でございます。

DX 推進スキル標準に対応したコースを拡充いたしまして、資格取得ですとか企業実習付きのコースの設定を進めているところでございます。

これまでデジタルにつきましては計 10 コース、定員 170 名と、前年同期と比較しても増加しているところでございます。

さらに訓練開始前から終了後までの伴走型の支援も進めておりまして、就職、再就職の後押しをしていけるところでございます。

今後は岐阜県へのコース設定要請を続けていくとともに、訓練前後の個別支援を強化いたしまして、デジタル分野での就職をサポートしてまいりたいと考えてございます。

続きまして 7 ページでございます。人材開発支援助成金でございます。

企業の人材育成を後押しするために、賃金助成額の引き上げについて周知、研修会での制度の説明などを行ってきました。

これまでの計画提出、また支給決定も順調に進んでいるところでございます。今後は適正な執行に留意しながら、迅速な支給決定を行い、企業のリスクリングをさらに促進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。ここからは労働市場の見える化についてでございます。

職業ごとの仕事内容ですか必要なスキルを分かりやすく示した「job tag」、また企業の働き方や職場環境に関する情報を提供する「しづくばらぼ」、この両サイトについて、ハローワークの窓口などで積極的に活用し、求職者の適職選択やミスマッチ防止に努めしております。

また SNS やホームページを通じた周知、業界団体が参加する会議での説明を行っております。

さらに下段の方でございますけれども、キャリアコンサルティング機能の充実も進めております。オンライン相談も導入いたしまして利用者の利便性を高めております。

また、ハローワーク職員のキャリアコンサルタント資格取得を促進するために、研修や試験対策講習を計画的に実施しているところでございます。

今後はこのような情報提供機能や相談機能をさらに強化して、求職者が安心してキャリアを選択できる環境を整えていきたいと考えております。

続きまして 9 ページ目でございます。地域雇用対策についてでございます。

国と地方が連携して一体的に事業を進めることで、自治体と国のサービスをワンストップで提供するといった事業を進めています。今後は地方公共団体と情報共有をさらに強化いたしまして、ハローワークの所長

による訪問ですとか、意見交換を通じて把握した地域ニーズを踏まえまして、地域住民が安心して利用できる仕組みづくりを進め、今後も利用促進と地域課題への対応に強化してまいりたいと考えております。それでは 10 ページ目をご確認ください。ここからは人材確保支援についてでございます。

求人事業所に対しまして、求人条件緩和の働きかけや魅力ある求人票の作成支援を行い、求職者目線で情報を充実させる助言を実施しているところでございます。

また、求人票だけではなかなか伝わらない職場の魅力を伝えるため、事業所訪問を行いまして、現場の情報を収集、附加価値の高い職業相談につなげているところでございます。

さらに専門窓口を中心にきめ細かなマッチング支援を実施しているところでございます。加えて、体験型の企業説明会、出張相談、セミナーなどを開催し、求職者に人手不足分野の魅力を伝える取り組みも進めているところでございます。

今後は求人票の改善提案ですかマッチング支援をさらに強化していくとともに、体験型イベントや企業説明会を拡充し、人手不足分野や企業の魅力を伝えられる環境を整えてまいりたいと考えております。

続きまして 11 ページ目でございます。雇用仲介事業者への対応についてでございます。

今年度は改正職業安定法の内容を周知・徹底していくために訪問指導を実施し、事業者に対し許可条件や手数料公開義務など、新たなルールの周知を徹底しているところでございます。今後は訪問指導に加えまして、集団指導による周知、またチェックリストを活用した違法な求人の排除を徹底してまいりたいと考えております。

また岐阜県警との連携による、闇バイトなどの不法な募集の防止にも取り組んでまいりたいと考えております。

求人者、求職者双方が安心して利用できる雇用仲介サービスの環境づくりを進めてまいりたいと考えております。

続きまして 12 ページ目でございます。

ここからは多様な人材の活躍促進ということで、まずは高齢者でございます。

70 歳までの就業機会確保に向けまして、企業訪問や制度整備の助言を行っているところでございます。

また、ハローワークに設置しております専門窓口である生涯現役支援窓口では、個別相談やセミナーを実施し、再就職をサポートしております。

今後も企業の意識啓発を進めながら、働きたいという高齢者に多様な選択肢を提供していくように努めてまいりたいと考えております。

続きまして 13 ページ目でございます。障害者の雇用促進でございます。

企業訪問や各種セミナーを通じまして、採用に向けた助言、指導、また改正障害者雇用促進法の周知を行っております。特に障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対しましては、関係機関とも連携いたしまして、雇い入れの準備から採用、職場定着まで一貫したサポートを提供しているところでございます。

令和8年7月に予定されております、法定雇用率の2.7%への引き上げに向け、企業への啓発活動をさらに強化してまいりたいと考えております。加えまして、特定短時間労働者の雇用促進にも力を入れてまいりたいと考えております。

続きまして14ページ目でございます。

精神障害者や発達障害者などへの就労支援についてでございます。

ハローワークに専門の担当者を配置いたしまして、障害特性に応じた個別支援を実施しているところでございます。就職だけではなくて、職場定着に向けたフォローも行い、長期的な雇用を支援しているところでございます。

引き続き障害特性に応じた個別支援ですとか、企業訪問やセミナーを通じた企業の理解促進、受け入れ体制の整備を進めてまいります。

下段、公務部門でございます。公務部門では率先垂範して障害者雇用を進めることができられているところでございます。雇用率未達成の機関に対しては訪問し、計画的な採用を促す、啓発・助言を進めてまいります。

続きまして15ページ目でございます。外国人雇用の環境整備でございます。

岐阜県では外国人労働者数の増加も進んでおり、定住外国人や留学生の安定的な就労を支援することが重要な課題となっております。外国人雇用サービスコーナーにおいて専門相談員による職業相談、留学生向けには大学のキャリアセンターと連携しまして、早期から就職準備に関する情報提供を行っているところでございます。

また、定住外国人に対しましては日本語研修の受講斡旋や労働条件の確認など、就職に必要なサポートを提供しているところでございます。

16ページ目をご覧ください。外国人労働者の雇用管理改善についてでございます。

積極的な事業所訪問の実施により、外国人雇用管理指針の周知に取り組んでいるところでございます。雇用管理状況の確認や改善のための助言を行うとともに、雇用維持に向けた相談にも対応しているところでございます。

今後関係機関と連携しまして、12月に外国人のための合同相談会を開催するなど、企業と外国人双方にとって健全な雇用関係の構築を目指してまいります。

17ページ目をご覧ください。就職氷河期世代を含む中高年齢層への就労支援と、新卒者への支援でございます。

まず中高年層の支援でございますが、担当者制による個別支援を中心に、応募書類の作成や面接指導、セミナーや面接会の開催などを進めてまいりました。今後も関係団体との連携を強化し、専門窓口の周知や求人開拓、定着支援など継続してまいりたいと考えております。

続いて新規学卒者への支援でございます。新卒応援ハローワークでは学校との情報共有により、就職活動に困難な課題を抱える学生を早期に把握しまして、関係機関と連携した支援を行っているところでござ

います。

学生生活の早い段階から支援内容を周知させていただいて、年度後半になってもなかなか内定が得られない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな支援を実施してまいります。

18 ページ目をご覧ください。地域若者サポートステーションでの取り組みでございます。

相談支援を基盤にセミナーや職場体験などを通じてコミュニケーションスキルを高め、職場につなげる取り組みを進めているところでございます。今後もこうした支援を継続し、若者の社会参加を後押ししていきたいと考えております。

下段でございます、正社員就職を希望する若者への支援でございます。

若者支援コーナーでは就職支援ナビゲーターによる担当者制の個別支援を実施しているところでございます。今後も個々のニーズに沿ったきめ細かな支援を行うとともに、関係機関との連携を強化していきたいと考えております。

雇用環境・均等室長 栗栖：

続きまして 19 ページをご覧ください。これから女性活躍推進に向けた取組促進です。

女性活躍推進法に基づき、労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられている男女間の賃金の差異に係る情報公表などについて、報告徴収等の実施により履行確保を図るとともに、男女雇用機会均等法については性別を理由とした差別的な取り扱いに該当しないかなどを確認し、法の履行確保を図っているところです。

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 34 社となりました。また大垣市や瑞浪市と連携した認定通知書の交付式を開催することなどにより、管内の女性活躍推進の機運を高めているところです。

引き続き認定企業が増えるよう働きかけを行うとともに、本年 6 月に公布され来年 4 月に施行される改正女性活躍推進法、こちらについても説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて周知に取り組んでまいりたいと考えております。

職業安定部長 服部：

それでは 20 ページ目をご覧ください。今度は就職支援の側面でございます。

ハローワークにマザーズコーナーを設置いたしまして、求職者のニーズに応じたきめ細かな支援を行っているところでございます。

仕事と家庭の両立を希望する方に対しましては、求人情報の提供ですか職業相談、職業紹介を実施するとともに、子育て支援拠点や関係機関とも連携したアウトリーチ型の支援にも取り組んでいるところでございます。これまで市町への出張相談やオンライン相談も行っているところでございます。

今後はアウトリーチ型支援をさらに拡充いたしまして、潜在的な求職者の掘り起こしを進めるとともに、オン

ライン相談や紹介の強化、仕事と家庭の両立がしやすい求人の確保に取り組んでまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室長 栗栖：

次に 21 ページをご覧ください。総合的なハラスメントの防止についてです。

本年 9 月末までの相談件数のうち、職場のハラスメント関係の相談状況は 1,405 件、昨年度の同時期は 1,372 件ですので増加しております。中でもパワーハラスメントに関する相談が半分以上を占めています。また企業指導においては、ハラスメント防止措置を講じてない事業主に対し助言指導を行うとともに、紛争解決援助や調停を実施しているところです。

引き続き厳正な指導を実施するとともに、12 月の職場のハラスメント撲滅月間を中心に周知啓発を行ってまいりたいと考えております。

次に 22 ページをご覧ください。カスタマーハラスメント対策及びいわゆる就活セクハラ対策についてです。

本年 6 月にカスタマーハラスメントおよび就活セクハラ対策の措置義務化などを内容とする労働施策総合推進法等の改正法が公布されたところです。

こちらについて関係機関が主催する説明会や会議などにおいて改正内容を説明するとともに、岐阜労働局通信などにおいて改正法の内容を周知したところです。

今後 12 月にカスハラ対策実践セミナーの開催などで周知を行うとともに、省令指針等、具体的な内容が決まり次第、あらゆる機会を通じて改正内容の周知を図ることとしております。

次に 23 ページをご覧ください。

仕事と育児・介護の両立、多様な働き方の実現に向けた環境整備についてです。

本年 4 月、10 月と段階的に施行されました改正育児・介護休業法について周知に取り組むとともに、法律の内容が着実に履行されるよう事業主に対する報告徴収、是正指導などを実施しているところです。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」の企業については着実に増加しておりまして、9 月末現在で「プラチナくるみん」7 社、「くるみん認定」は 76 社となりました。引き続きくるみん認定取得に向けた働きかけを行ってまいりたいと考えております。

改正雇用保険法により創設されました給付につきまして、円滑な施行を図っておりますが、本年 9 月末までに出生後休業支援給付金 1,144 件、育児時短就業給付金は 2,014 件の支給を行ったところです。今後も引き続き事業主や雇用保険被保険者に対し給付金の周知に取り組んでまいりたいと考えております。

次、24 ページをご覧ください。多様な働き方の実現に向けた環境整備についてです。

働き方・休み方改善コンサルタントによる訪問コンサルティングを 27 事業場に対し実施し、時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な働き方などの働き方・休み方の改善プランを提案したところ

です。

次、(3) の新はつらつ職場づくり宣言事業の推進についてです。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うというものです。

平成 29 年から本年 9 月末まで、合計 1,217 の事業所に登録いただいているところです。引き続き宣言事業の魅力を発信するとともに、最新施策を反映した内容への宣言更新を勧奨するなど、効果的なアプローチを実施してまいりたいと考えております。

次に 25 ページ、フリーランス等の就業環境の整備についてです。

昨年 11 月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法については 9 月末までに 24 事業所に対し調査を実施し、22 事業所に対し助言等を行ったところです。引き続き調査、助言指導などを行い、法の履行確保を図ってまいりたいと考えております。

総務部長 小宮山 :

総務部長の小宮山でございます。着座にて失礼いたします。

私から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。資料は 33 ページとなります。

1 点目、労働保険の未手続事業の一掃対策でございます。

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、手続指導等を行っております。また今月 11 月は労働保険未手続事業一掃強化期間でありまして、同期間に先立ちポスターの掲示、関係団体や市町村への周知依頼等を行ったところでございます。

今年度の成立件数は 9 月末時点で 197 件となっており、引き続き労働局の職権による成立手続きを含む未手続事業一掃対策に取り組んでまいります。

2 点目、収納未済歳入額の縮減でございます。

労働保険料等の収納率向上を図るべく、高額滞納事業主や滞納が複数年度に渡る事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施しております。また、法定納期限内の確実な納付や納付事務の負担軽減につながる口座振替制度の利用促進に取り組んでおります。

今年度の収納率は 9 月末時点で 43.37%となっており、今年度末の収納率が全国平均を上回るよう、引き続き納付督励や滞納整理に取り組んでまいります。

3 点目、電子申請の利用促進でございます。

厚生労働省のオンライン利用率引き上げの基本計画におきまして、令和 8 年度末までに労働保険の一部手続きのオンライン利用率を 30%にするという目標が定められていることを踏まえまして、5 月の電子申請利用促進月間における周知広報のほか、年度更新の受付会場やハローワーク開催の求人説明会に体験コーナーを設けるなど電子申請の利用促進に取り組んでおります。

今年度の年度更新申告書の電子申請利用率は 27.82%となっており、引き続き各種説明会等の機

会を捉え、電子申請の周知を図ってまいります。

以上 3 つの取り組みを通じて、今年度後半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。

公益代表委員 栗山 :

ありがとうございました。ただいま令和 7 年度の上半期進捗状況および下半期の取り組みについてご説明いただきました。

本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場ということになっております。各委員から今ほどの説明に対して、質疑・質問等、ご意見いただきたいと思いますので、ご発言のある方はよろしくお願ひします。

ではどうぞ。

労働者代表委員 森川 :

はい。連合岐阜の森川です。質問とかではなく、1 点お願ひということで話をさせていただきたいと思います。

最低賃金の周知になるのですけども、毎年この辺の話をさせていただいたと思いませんけれど、今年につきまして、連合岐阜として地域別最低賃金の発効日の 10 月 18 日の前日に、連合岐阜として街宣とチラシ、ティッシュの配布をしております。

長野県においては毎年労働局さんと長野県とで周知しているって話も聞いていますけど、栃木の方では公労使ということで、連合栃木と栃木の労働局、また栃木の経営者協会も一緒になって労働局のチラシ入りティッシュを配布したという話を先日伺いました。

また、近隣でいきますと連合石川とか連合滋賀も、同様にそいつた形で最低賃金の周知をしていただいているようですので、できれば来年ぐらい、岐阜でも一緒に周知をできたらなと思いますので、ご検討の方またよろしくお願ひいたします。以上です。

労働基準部長 上田 :

ありがとうございます。本年もお世話になります。

毎年のお願いということで承りたいと思います。色々と他のナショナルセンターがあるなか、あとは県との調整とかちょっと思い描くところあるのではございますけども、今、長野以外にも栃木や滋賀もというお話をしたので、私も各労働局の状況を聞いて、どういった状況・環境が整ってそういう形になったのかも含めてリサーチして、来年度に向けて色々と検討したいと思っております。ありがとうございます。

労働者代表委員 森川 :

お願いします。

公益代表委員 栗山：

他にはございますか。どうぞ。

労働者代表委員 辻：

中部電力労働組合、辻と申します。ご説明ありがとうございます。

私から確認というか状況を伺えればと思うのですけれども、ハラスメントの関係でございます。

ハラスメントの相談状況が増えているということで、パワハラも増加傾向にあるというお話がございました。引き続きハラスメント防止措置を講じていない事業主に対しての厳正な指導を実施するということでお話があつたのですけれども、そもそもそのハラスメント防止措置を講じていない事業主の方というのは、なぜやっていないのか。やらなければいけないけれど、必要と分かっているけどやらないのか、できていない事情というところの分析と言いますか、厳正な指導をすればすぐ講じてそのハラスメントがなくなっていくと言いますか、防止できるような職場になっていくのか、そういった現状分析がどのようなのかということを伺えればと思います。

雇用環境・均等室長 栗栖：

質問ありがとうございます。

現状分析までちゃんとできているわけではないですけども、防止措置には例えば相談窓口設けるとか方針の明確化とか色々あるのですけども、全くやっていないところもあれば相談窓口はあるけど機能していないとか色々あるので、相談窓口がないところは、ちゃんと相談窓口設ける、相談窓口が機能していない場合はなぜ機能していないかというところで、本省が作成しているサイト（あかるい職場応援団）などもありますので、そういったものを利用してちゃんと対応できるように指導するなど、といった形で指導していく、防止を図っていきたいというふうに考えております。

公益代表委員 栗山：

他にはご質問、ご意見はございますでしょうか。どうぞ。

労働者代表委員 谷口：

連合岐阜の谷口と申します。全部で3点お伺いしたいのですが、内容としましては、もう少し詳しいところを知りたいという点が多いです。

最初の1点目が5ページ目の求職者の支援制度の関係ですけれども、様々なコースを皆さん受講されているということで、この場には受講者数等の実施の件数はあるのですけれども、この制度の目的自体とし

てはやっぱり就職の支援というところにはなっているのですが、この後の就職率とどれだけ繋がったのかということ。また、やっぱり定着の部分もこの後必要になってくるのですけれども、その辺りがどういったふうになっているのかという点。

2つ目に 17 ページ目の就職氷河期の関係です。これはもう長年取り組まれてきているところなのです が、こちらも実績のところに対して、もう少しお伺いしたいところなのですけれども、支援が 462、うち就職者 が 158 というところで、率にしてみると大体約 34%かと思われます。これ今後も継続して取り組まれて くる内容だと思うのですけれども、この後必要なのはやっぱりその定着といった部分もあると思うのですが、今回これで就職に至っていない方が多い率となっていますけれども、どういった部分で分かる範囲で教えて いただけたらと思うのですが、どうしてなかなか就職に結びつかないのかっていう点もちょっとお聞かせできれ ばなと思います。例えばブランクが長すぎるとか、やっぱりスキルが不足しているとか、そういう点がお分かり あれば教えていただきたいという点。

あと最後ですけれども、25 ページ目になります。フリーランスに向けた労災保険の特別加入制度について なんですが、これ昨年始まった制度でございまして、連合でも本部の方で特に周知の方を行っておりま すが、ちょうど今年の 10 月 1 日に連合本部がフリーランスの意識実態調査っていうのをやっています。今回 この特別加入制度についての認知度を調査しましたところ 27.8%ということで、その中でどういうふうにこ の加入について考えているかというところが、利用したいと思わない理由ですね。やっぱり制度がよくわから ないところ。自分が対象なのか分からず、ざっくりとした対象範囲になっているので、やはりご自身がこれに 当てはまるのかというところも分からずといったところもあります。今後周知をしっかりとされて、相談に対しても労働局の方でされているということでありますので、やはりちょっと曖昧に思っている人、またその保険料を 払うのを躊躇するという方もいらっしゃると思うので、まずは入り口がしっかり皆さんに分かりやすくしていただ くこととか、やはりそういう事業主に対しても周知をやはりこれから徹底していただければなと思っております。

以上 3 点です。

職業安定部長 服部 :

ご質問ありがとうございます。職業安定部長の服部でございます。

まず 1 点目、求職者支援制度についてのお尋ねでございます。就職率について、手元に今正確な数字 を持ち合わせていないのですけれども、当然訓練コースの内容によっても就職率にはばらつきはあるのですけ れども、総じて概ね 6 割から 7 割くらいの方が訓練修了後就職されているというような状況でございます。 その後の定着率につきましては、求職者支援制度においてはフォローができていないので、その点は 1 つ 課題として承りたいというふうに考えております。

2 点目は就職氷河期世代の方への支援でございますけれども、まず就職率、今ここに掲載させていただ いているものは大体 3 割程度ぐらいということですが、まず決してこれがあまりにも低い水準であるとは考 えています。ハローワーク全体の就職率、新規求職者に対しての就職件数も大体 3 割程度といふこと

ろで、とりたてて低いものではないというふうに考えております。他の生涯現役支援窓口の支援対象者ですとかマザーズの支援対象者など専門的な支援を提供している方はより高い就職率ではある、というような状況でございます。

ただ一方で 7 割ぐらいの方が就職できていないというところで、どういったことが要因かという話になってまいりますと、要因は様々で、お一人お一人が抱える事情様々ですので一概にはなかなか申し上げづらいのですけれども、ミスマッチというところが 1 つあるのかなというふうに考えております。企業側が求める人材と、求職者側のこういう仕事に就きたいというニーズが必ずしも一致していないというような部分がございます。

特に近年、人件費が以前に比べて高騰してきているというところで、企業側が求める人材の能力を厳しく見られる、即戦力を求めるような傾向が最近強くなっているところも 1 つ要因になっている可能性があると考えてございます。

定着状況につきましても、今手元に数字ございませんけれども、やはり就職した後定着していただくことが重要でございますので、ハローワークとしても継続して支援に務めてまいりたいと考えております。以上です。

総務部長 小宮山：

3 点目のフリーランスの関係です。お話をありました通り、昨年の 11 月から特定フリーランス事業の特別加入が始まったところでございます。資料の方にもございます通り、特別加入団体、今 7 つほどございまして、なかなか皆さんにご理解をいただくというところが進んでいないのではないかとのご指摘ではなかったかと思っております。

労働局、監督署としましては周知用のリーフレットの設置、それからお問い合わせに対して丁寧にご説明をするということは引き続きしていくとともに、最近確認したところですと、全国労働保険事務組合連合会のホームページに、特別加入団体の設立の動きがあるというようなことがありました。連合会と労働局で連携を取ることもありますので、そういった団体新設の機会なども捉えて、周知の方につなげていければなというふうに思っております。

公益代表委員 栗山：

よろしかったですか。それでは、他にご意見、ご質問ある方見えますでしょうか。

使用者代表委員 川本：

使用者側から 1 点だけ。質問ではないのですけれども意見として。

資料の 4 ページから 7 ページぐらいにかけて、タイトルが「リスキリング、労働移動の円滑化」というタイトル

で採用いただいている箇所がありますが、労働移動の円滑化というテーマ、ワードというのが、私の記憶によると菅政権の時代から使われていて、いわゆる弱い産業群から、いわゆる成長産業、強い産業群に人を移動させるということで国力を維持するという考え方のもとに使われ始めた言葉じゃないかと、間違ついたら申し訳ないですけど、そういう認識をしていまして。

このいわゆる旧産業群から、AI、IT、情報系に人が移動するという感覚が実は根っこにちょっと未だにあるとすれば、私も使用者側からすると、やはり産業基盤支えているのは既存の産業群であり、弱い下請け産業群でもあるということですので、この言葉がいわゆる、ある特定業種の支援につながるという意味合いであれば、そこはそういう不平等な扱いにならないようなご配慮をいただけるといいのかなというふうにちょっと思った感想でございます。以上です。

職業安定部長 服部 :

ありがとうございます。労働移動の円滑化という言葉は様々な解釈があって、1つには成長産業へ人を動かしていくというような文脈で使われることもありますけれども、我々労働行政、労働局といたしましてはこの労働移動の円滑化というのは、あくまでその求職者のニーズに沿った適切なマッチングを行っていくというところが主眼であります。その希望、ニーズに沿ったマッチングのためには、やはり労働市場の情報をしっかりと分かりやすく求職者にも伝えていくとか、自らが希望する職業、職種に就くために訓練、リスキリングを行ってスキルを身につけていく、そういう観点での支援というところが、我々労働行政の立場から申し上げている労働移動の円滑化というところでございます。

公益代表委員 栗山 :

他にはございませんでしょうか。

それでは時間も迫っておりますので、令和7年度岐阜労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況及び下半期の取り組みの審議については、これにて終了したいと思います。

只今、色々なご意見とかご質問がありました。色々な問題点に対策をとっていただくためには、原因を分析して、その原因に対して適切な対策を行う。そしてその対策については十分な周知を行うというようなご意見だったかと思います。またこのような本日いただいたご意見を活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。どうもありがとうございました。

続きまして、令和7年度における最低工賃の見直しにつきまして説明をしたいと思います。

上田労働基準部長よろしくお願ひします。

労働基準部長 上田 :

労働基準部長の上田です。最低工賃の改正についてでございます。

資料は「最低工賃について」と題する資料をご覧ください。ポイントを抑えてご説明したいと思います。

本年3月5日に開催されました令和6年度第2回岐阜地方労働審議会において、局長から質問さ

れました岐阜県陶磁器上絵付業における最低工賃の諮問、改正諮問を受けました。これまでの経過を簡単にご説明します。ちょっと資料はございません。口頭で説明させていただきます。

最低工賃部会につきましては、本年 6 月 24 日に第 1 回、9 月 8 日に第 2 回専門部会を開催しております。金額審議を行っていただいております、専門部会の先生方にはこの場をお借りして感謝申し上げます。

次回、第 3 回なのですけども、明日 11 月 26 日に開催を予定されております答申に向けてご審議いただくこととなっております。順調に審議が進みまして、専門部会で結審となりますと、前回の 3 月 5 日開催の本審でご審議いただきました通り、専門部会の議決を持って審議会の議決とするという専決事項によりまして、答申となる予定となっております。

答申後は異議申し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、さらに専門部会を開催しまして申し出についてのご審議いただくこととなっております。次回の 3 月に予定されている第 2 回地方審・本審において改正金額や発効日などの答申内容をご報告できると考えております。

次に岐阜県で適用される最低工賃のうち、男子既製洋服製造業と婦人服製造業に係る最低工賃についてご説明したいと思います。その前にちょっと最低工賃の流れについてご説明します。

3 ページをご覧ください。最低工賃を決める際には、本地方労働審議会の中に決めるとされております。実際には労働局長から諮問を受けた後、専門部会を設置しましてその専門部会でご審議いただいて決める流れとなっております。

続きまして 4 ページをご覧ください。労働局長の諮問というものがございます。この諮問にも、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。行政の方で家内労働実態調査を行ういまして、調査結果からこの 5 つのうちどれにするかを決めていただくということになります。

資料は 7 ページをご覧ください。男子既製洋服製造業と婦人服製造業に係る最低工賃については、ちょっと右上に小さくありますけど、平成 7 年 3 月以来行われておりません、改正がですね。このことについては過去の審議会においてご審議はいただいているのですけども、委託側としては原材料の上昇とか収益が上がらないとか、注文の増加が見込めない等の理由、それと委託者と家内労働者数が長期的に減少し続けていること。家内労働者の高齢化が顕著となっており、今後も委託者、家内労働者数ともに增加が見込めない状況であることなどから、改正、廃止のいずれの諮問も行わないという判断がされてきたということになります。一方で家内労働法第 13 条には、最低工賃は同一地域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定められております。

1 ページに戻ります。1 ページは、陶磁器上絵付業の各 4 月現在の委託状況届からの委託者数と家内労働者数になります。

2 ページは、同様に男子既製洋服製造業と婦人服製造業になります。令和 7 年度は婦人服製造業において、6 年度より若干増加してはいますけども、これは委託状況届から、4 月 1 日現在委託を行っている事業場が提出するものとされているものによるもので、ちょっと時期的なものもあるかなと思っております。男子既製洋服製造業と婦人服製造業の委託者、家内労働者共に減少してきております。難しい

判断にはなりますけども、今年度は男子既製洋服製造業、婦人服製造業に係る実態調査を12月から年末に向けて実施を予定しておりますので、3月の第2回本審議でその結果をご説明できるものと考えております。私からは以上でございます。

公益代表委員 栗山：

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、各委員からご質問・ご意見等あればお伺いしたいと思いますが、ありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、本件につきましてはこれで終了としたいと思います。どうも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全て終了となります。議事を労働局にお返しいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

栗山会長、どうもありがとうございました。

それでは岐阜労働局長の原田より一言お礼を申し上げます。

労働局長 原田：

本日はご議論いただきありがとうございました。

会長からもまとめていただきましたが、現状を分析した上で、また実績を踏まえた上で、施策を検討して、その結果等については周知を図っていくということですので、それぞれの分野において徹底を図ってまいりたいと思っています。

次回の審議会ですが、例年3月に実施を予定しております。中身については従来からこの行政運営方針の今年度の進捗状況を踏まえて、来年度の方向性等について行政からご説明をした上で、委員の皆様方からご質問、ご意見等賜るということになっています。

次回につきましては従来どおりさせていただいた上で、それに続きまして、皆様方それぞれで取り組んでいらっしゃる中身ですとか、あるいはその関心事項等についてご披露していただいて、それについて自由に意見交換をするというようなことも考えていきたいと思っています。

せっかく公益の先生方を始め、労働者を代表する方々、経営者を代表する方々、それぞれ色々な活動していらっしゃいますので、是非そういった幅広い観点から、今後の労働行政等について何らかの参考になるようなことを私どもとして受け止めたいという趣旨でございます。

近くなつてからかと思いますが、皆様方と相談させていただきながら考えていきたいと思っております。中長期的な観点からまた幅広い視点から今後の岐阜労働局の行政のあり方について、考えを深めてまいりたいという趣旨です。

本日このお時間いただきまして誠にありがとうございます。引き続きよろしくお願ひ申し上げます。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

最後に事務局から次回審議会の開催についてご連絡いたします。

令和7年度第2回の審議会の開催日につきまして、委員の皆様のご都合がもしよろしければ、来年令和8年3月5日木曜日の午後に開催したいと考えております。委員の皆様には改めて文書を送付させていただきまして、その上で日時を決定することいたします。どうぞよろしくお願ひいたします。

また、本日の議事録につきましてはご発言を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くこととしておりますのでよろしくお願ひいたします。

それではこれを持ちまして本日の審議会は閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。