

令和7年度第2回岐阜地方労働審議会

日時 令和8年3月5日(木)
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7年度第2回岐阜地方労働審議会議事録

1 日時

令和8年3月5日(木) 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 浅井委員、大野委員、大藪委員、栗山委員、原委員、森委員

労働者代表 佐藤委員、谷口委員、辻委員、森川委員

使用者代表 大脇委員、鈴木委員、橋本委員、本間委員、加藤委員

【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8年度 岐阜労働局行政運営方針について

(2) 令和8年度 岐阜県雇用対策協定事業計画について

(3) 最低工賃について

令和 7 年度 第 2 回 岐阜地方労働審議会

令和 8 年 3 月 5 日

雇用環境改善・均等推進監理官 永田 :

ただいまから令和 7 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 13 期における 2 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・均等推進監理官の永田が進行を努めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

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、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ください。

なお、資料の差し替えと、それから 1 箇所訂正がございますのでご案内いたします。お手数おかけいたしますけれども、このピンク色の皆様にお配りしておりましたファイルの中のインデックスに、行政運営方針と記載しております最初の資料ですね。令和 8 年度の労働行政のあらましなのですが、こちらをあらかじめ机の上に配布させていただいておりました資料と差し替えていただきますよう、よろしくお願いいたします。内容は変更ございません。事前に郵送させていただいておりました資料にページ数を振っておりませんでしたので、今回ページ数を記載したものを配布しておりますが、当局からの説明の際にページ数をお示ししながら説明させていただきます。申し訳ございません。机上の資料と差し替えていただきますようよろしくお願いいたします。

もしページ数の入っていない資料が不要でしたら、机の上に置いておいていただければ、後でこちらの方で廃棄させていただきます。

また、インデックスに推進状況と記載しております 2 つ目の資料、岐阜労働局行政運営方針の推進状況について、差し替えではないのですが、一部に記載誤りがございます。開いていただきまして 33 ページ、鉛筆で修正をお願いします。左上のオレンジ色の表の中の数字なのですが、6 年度末 1 番下の段の勧奨件数が、848 件と皆様のお手元の数字になっているかなと思いますけれども、正しくは 1,371 件となっております。申し訳ございません、手書きで修正をよろしくお願いいたします。

続きまして、定数の確認でございます。本日は、労働者代表の板谷委員、田中委員、使用者代表の川本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 15 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。

また、公益代表の大数委員が少し遅れてのご出席となります。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、会長によろしくお願いいたします。栗山会長、よろしくお願いいたします。

公益代表委員 栗山 :

皆さんこんにちは。

一同 :

こんにちは。

公益代表委員（会長） 栗山：

会長の栗山です。議事進行を努めてまいりますので、よろしく申し上げます。

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。

労働局長 原田：

各委員の皆様方におかれましては、本日お集まりいただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進につきまして、格別のご理解、ご協力を賜りまして、重ねて御礼を申し上げます。

岐阜県内の雇用情勢でございますが、令和7年の有効求人倍率が1.45倍と全国的にも高水準で推移をしており、県内企業の人手不足感は続いているという状況でございます。今後、生産年齢人口の減少に伴う人手不足の問題がさらに深刻化することが予想される中、一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠です。このため、労働生産性の向上や、女性、高齢者、障害者、外国人等の多様な人材が活躍できる職場づくりを進めると同時に、物価上昇を上回る賃上げが継続するよう環境整備を進めることが、今後も求められているという状況でございます。岐阜労働局では、労働関係法令の遵守を図ることとあわせて、事業主の各種取組や、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働基準監督署及びハローワークと一体となって総合労働行政機関としての機能を発揮し、地方公共団体、労使団体、関係機関とも連携のうえ、効果的・効率的な行政運営を図ってまいります。

最低賃金についてですが、昨年10月18日より、過去最高の64円引き上げとなる1,065円に改定をしました。引き続き、履行確保に万全を期するとともに、生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善等を通じて、賃上げを支援する賃上げ支援助成金パッケージにより、賃上げに取り組む企業を支援してまいります。また、非正規雇用労働者の待遇改善を図るため、パートタイム・有期雇用労働法等に基づく同一労働同一賃金の遵守の徹底を図っていくこととしております。

また、昨年6月に成立した改正労働施策総合推進法等につきましては、女性活躍の推進については本年4月、カスタマーハラスメント対策や求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策などのハラスメント対策の強化については本年10月に施行されます。改正内容について、労使の方々に十分理解をいただくよう周知に取り組むとともに、法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられるよう、職場環境の整備を進めるため、改正労働安全衛生法が段階的に施行されております。この法改正に関する説明会を県内各地で開催しているところではありますが、引き続き周知に努めていくこととしております。

労働災害の発生状況についてですが、令和7年、死亡災害、死傷災害ともに前年より減少する見込みではありますが、第14次労働災害防止計画に基づき、労働災害防止対策に引き続き取り組んでまいります。

以上、各種の課題をご紹介させていただきましたが、この他にも多くの課題がある中、本日は来年度の行政運営方針等についてご説明を申し上げることを予定しております。委員の皆様方から忌憚のないご意見をいただきまして、今後の行政運営に活かしてまい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。

公益代表委員（会長） 栗山：

ありがとうございました。それでは、議事に移ります。

まず、令和 8 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、よろしく申し上げます。

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。

お手元の資料の令和 8 年度労働行政のあらましと、その次の令和 7 年度岐阜労働局行政運営方針にかかる推進状況、この 2 つを使って説明していきます。令和 8 年度の労働行政の重点課題とその施策について、労働行政のあらまし案に沿ってポイントを絞って説明し、必要に応じて令和 7 年度の推進状況の資料をご参照いただきたいと思います。

それでは着座にて失礼します。資料の 2 ページをお願いいたします。

まず、最低賃金引き上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援について、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認識しております。事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資などを行った場合に、その費用の一部を助成する業務改善助成金について、今年度は昨年度を上回る 629 件の申請をいただきました。引き続き、業務改善助成金などの生産性向上や、非正規雇用労働者の処遇改善などを通じて、賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて、周知、活用促進を図ってまいります。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、生産性向上などに取り組む事業主の支援を行ってまいります。

加えて、今年度も昨年 12 月 24 日に岐阜県と連携して、地域の政労使の代表者が集まる地方版政労使会議を開催し、意見交換を行ったところです。来年度も地方版政労使会議などを開催し、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：

続きまして、労働基準部長の上田からご説明させていただきます。着座にて失礼します。

続いて、(2) 最低賃金制度の適切な運営の部分でございます。振り返りになりますけれども、岐阜県最低賃金につきまして、ご承知の通り過去最高の 64 円の引き上げにより、1,065 円の改正となっております。また、岐阜県特定最賃については、電機・航空機を除く自動車製造業が改正され、改正額は自動車が 1,117 円となっております。来年度も、岐阜地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るため、賃金に必要な経済、そして雇用情勢、岐阜県の抱える課題など、そういった資料を幅広く収集して、丁寧な審議会運営に努めてまいります。

さらに、最賃法違反が生じないよう監督指導について確認しておりますけれども、今年度見た感じだと、やはり一定割合、最低賃金額をそもそも知らなかったという回答も一定数ありましたので、引き続き県内の市町村の広報誌、そしてホームページ、今年は銀行の ATM や某ショッピングモールのエレベーターに広告を出すなど、そういった工夫を凝らしながら周知、広報に取り組んでいきたいと思っております。

以上でございます。

雇用環境・均等室長 栗栖：

資料 3 ページをお願いいたします。(3) 同一労働同一賃金の遵守徹底と (4) 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。

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、賃金引き上げという観点からも重要となっております。令和8年度においても、監督署による定期監督などにおいて、同一労働同一賃金などについて企業から情報提供を受けることにより、パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収や、労働者派遣法の指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高めてまいります。

加えて、同一労働同一賃金ガイドラインなどが改正された場合は、その円滑な施行、適用に向けて周知啓発に取り組んでまいります。また、キャリアアップ助成金により、非正規雇用労働者の処遇改善や、正社員転換などを行う企業の支援をしてまいります。

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。着座にて説明させていただきます。

それでは、続きまして、リスキリング、労働移動の円滑化の部分でございます。

まず、リスキリングによる能力向上についてでございますが、教育訓練給付の拡充や理由問わず電子申請が可能とした運用について、引き続き周知をしてまいりたいと思います。また、教育訓練休暇給付金についても、働きながら学ぶ労働者の方をしっかりと後押ししていきたいと思ひます。

次に、求職者支援制度の活用促進でございます。ハローワークの職員の知識向上や部門間連携を強化いたしまして、求職者に応じた訓練の勧奨と、その後の就職支援を充実させることで、マッチング機能の強化・向上を図ってまいります。

さらに、公的職業訓練では、デジタル人材の育成を重視いたしまして、訓練前から訓練後まで伴走型で支援することで、再就職に繋げる取り組みを強化してまいります。

次のページ、4ページ目でございます。人材開発支援助成金につきましては、次の4月施行を予定されております改正内容の周知を強化するとともに、特に事業展開等リスキリングコースというものがござひますが、こちらの適正執行にも十分留意しつつ、迅速な執行を図り、企業における人的投資を後押ししてまいりたいと考えております。

続いて、労働移動の円滑化でございます。職業情報提供サイトの「job tag」や、職場情報が閲覧できる「しょくばらば」を積極的に活用し、求職者が仕事の実態にアクセスできる環境づくりを進めてまいります。また、ハローワークの職員のキャリアコンサルタント資格の取得を促し、相談機能の質を高めるとともに、SNS等を活用した広報によって、より多くの方にサービスを届けていきたいと思ひます。さらに、地方公共団体との一体的な取り組みによって、地域の実情に応じた雇用支援を進めてまいります。

1枚おめくりいただき、5ページ目でございます。国の行政機関であるハローワークという特色を十分に活かして、その全国ネットワークを活用して、都道府県域にとらわれない就職支援を、近隣の労働局と連携して実施してまいります。

続きまして、人手不足への対応でございます。ハローワークでは、魅力のある求人票作成の助言、また事業所情報の丁寧な収集など、求人充足サービスの強化を図ってまいります。

特に、医療・介護・保育・建設・警備・運輸などの人材不足が深刻な分野については、関係団体との連携、また、潜在求職者の掘り起こし、専門コーナーでの支援といった重点的なマッチング支援を実施するとともに、医療・介護・保育の3分野につきましては、次年度重点分野と位置付けまして、全てのハローワークにおいて事業主に対するアウトリーチ支援を実施してまいります。さらに、ハローワーク大垣に新設いたします課題解決支援子

ーム、これ仮称でございますけれども、こちらで人手不足企業に対する求人充足コンサルティングを実施し、そのノウハウを蓄積し、県内のハローワーク全体に広げ、求人充足力の底上げを図ってまいります。

少し戻りますが、雇用仲介事業についてでございます。透明性の向上による見える化と指導、この両輪で、求人者、求職者双方が安心して利用できる市場環境を整備してまいります。

続いて、6 ページ目でございます。多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取り組みでございます。多様な人材の活躍促進ということで、まず高齢者につきましては、70 歳までの就業機会確保に向けた啓発を強化するとともに、ハローワークに設置しております生涯現役支援窓口で、求人開拓やマッチング支援を行ってまいります。障害者につきましては、令和 8 年 7 月に引き上げが予定されております法定雇用率に備えまして、未達成企業への指導や、ハローワークが関係機関と連携したチーム支援で、採用の準備段階から職場定着まで一貫した支援を実施してまいります。

1 枚おめくりいただきまして、7 ページ目でございます。外国人求職者でございます。専門相談員による支援や、留学生への早期アプローチを進めるとともに、事業所への雇用管理指導を強化してまいります。

また、就職氷河期世代を含む中高年層につきましては、ハローワーク岐阜に設置しております「キャリアアップコーナー」を中心に、相談から定着までのトータル支援を実施してまいります。

若者につきましては、大学等との連携を強化いたしまして、就職活動が遅れがちな学生への重点支援や、若者支援コーナーでの個別支援により、正社員就職を後押ししてまいります。

雇用環境・均等室長 栗栖：

続きまして 8 ページをお願いいたします。女性活躍推進に向けた取組促進についてです。10 年の期限延長や、情報公表の必須項目の拡大などが盛り込まれた改正女性活躍推進法が、令和 8 年 4 月 1 日から施行されます。改正内容について周知に取り組むとともに、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイト、「女性の活躍推進企業データベース」の活用勧奨を図ってまいります。

女性活躍推進法に基づくえるぼし認定については、12 月末までの県内の認定企業が 35 社となっております。1 月現在、1 社増えて 36 社となっているところです。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、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定制度のえるぼしプラスについても、周知と取得勧奨に取り組んでまいります。また、ハローワークに設置したマザーズコーナーでは、子育て中の女性の就職支援をきめ細かく実施し、オンライン支援の利用促進や、両立しやすい求人の確保にも取り組みます。

続いて、ハラスメント防止対策についてです。9 ページをお願いします。令和 7 年 6 月に、改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が、令和 8 年 10 月 1 日から義務付けられることとなります。改正内容について、説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて周知を図ってまいります。また、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図り、企業の取り組みを促してまいります。

次に、仕事と育児・介護の両立支援についてです。令和 7 年 4 月と 10 月に段階的に施行された改正育児・介護休業法について、報告徴収などの実施により、着実な履行確保を図るとともに、労働者の権利侵害が疑われる事案や、育児休業の取得などを理由とする不利益取り扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し報告徴収、是正指導などを行ってまいります。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して、12 月末現在は 80 社ですけれども、1 月末現在で、プラチナくるみんが 1 社増え 8 社、くるみんが 81 社となっております。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

ます。加えて、不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」について、県内では3社取得されておりますが、「くるみんプラス」についても周知や取得勸奨を行ってまいります。また、両立支援等助成金の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境を推進してまいります。出生後休業支援給付金および育児時短就業給付金について、引き続き事業主や雇用保険被保険者に対し、周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めてまいります。

続きまして10ページをお願いします。勤務間インターバル制度の導入促進や、年次有給休暇の取得促進など、企業の働き方・休み方改善を進めるため、専門家による訪問コンサルティング、働き方・休み方改善ポータルサイトの活用、働き方改革推進支援助成金による支援を行ってまいります。

(3) 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年の開始から現在の令和8年1月末までで、1,245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勸奨するなど、効果的なアプローチを実施してまいります。

労働基準部長 上田：

はい、続きまして11ページ、5.安全で健康に働くことができる職場づくりの推進でございます。まず、労働時間、労働条件に関する取組なっております。

(1)労働時間の抑制についてですけれども、令和6年4月より時間外労働の上限規制が適用開始となりまして自動車運転者、建設業、医師につきまして、適用開始から2年となっております。これらの業種、また一般の中小企業に対して引き続き、労働時間に関する法令などの周知はもとより、36協定の作成方法の教示を含めて、事業主や労働者のニーズを踏まえた周知、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、説明会での制度周知、支援策の利用勸奨を行うとともに、発注者、荷主への労働時間削減の協力要請をするなど、環境整備に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、12ページの上の方、②長時間労働の抑制に向けた監督指導についてですけれども、長時間労働の実態についてちょっとお話をさせていただきます。上の段の方は、長時間労働の労働者がいる事業場の割合です。緑の棒グラフが全業種での割合でございます。月80時間から100時間未満、そして月100時間以上のいずれも、長期的には緩やかに減少傾向かなと思いつつも、近年は下げ止まっていると評価しているところでございます。また、中段のところですが、過労死などにかかる労災請求の状況もグラフにございます。青色のグラフの請求件数ですけれども、脳・心臓疾患については高止まりということですが、特に右側の精神障害、中身が過労死にかかる労災請求がほとんどなのですが、増加傾向にあると考えているところでございます。この傾向は岐阜に限らず、全国的な傾向になってございます。こうした状況を踏まえて、②に戻りますけれども、時間外休日労働の時間数が月80時間を超えられとされる事業場、そして過労死を発生させた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。

続いて13ページになりますけれども、(2)労働条件の確保・改善対策でございます。①ですけれども、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ということで、法定労働条件の履行確保の取り組みを進めています。

また、資料の真ん中、労働基準行政のデジタル化を進めておりまして、その一環として、ポータルサイト「確かめよう労働条件」の機能を拡充させて、例えば36協定などの届出物を作成支援ツールから電子申請を行うことが

できるという改修をしており、現在、建設業、自動車運転者、医師にかかる36協定届が申請できる機能が実装されております。利便性向上を図っています。チェック機能もあってですね、かなり使い勝手がいいものになりつつあります。

②でございます。特定分野における労働条件の確保として、技能実習生などの外国人労働者についても、同様に実習実施者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まいります。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。

3点目、これは新規ですけれども、いわゆるスポットワークにかかる対応です。スポットワークの利用が広がる一方、トラブルの増加が懸念されるところです。そのため労働者、使用者の双方が、労働法における権利・義務をしっかりと認識していただいてスポットワークを利用するよう、リーフレットの内容の周知に努めるとともに、企業、労働者からスポットワークに関する相談が寄せられた場合には丁寧に対応してまいりたいと考えております。

最後の4点目、労災かくしでございます。こちら事も事案を把握した場合には、いつものように、確実に、迅速かつ適正に、司法処分を含めて厳正に対処する内容となっております。

14ページ目、(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。こちら第14次労働災害防止推進計画の目標として、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。下に令和7年の労災発生状況のグラフがございますけれども、1月末の速報値でございますけど、死亡災害での死亡者数は6人、過去最低ということで、前年比10人の減少ということになってございます。休業4日以上死傷災害は2,174人ということで、1.9%の減少となっております。死亡災害については、令和6年の死亡災害を見ますと交通労働災害が7人ありましたので、令和7年はそれが1件も発生しないということで、死亡災害についてはかなり寄与しているのかなと思っています。あと、円グラフがございますけれども、やはり転倒災害が多くございます。転倒災害が多割を占めておりまして、さらに年齢層を見ますと、50歳以上の災害件数が増加しているということで、こちらにテコ入れすることが今後の労働局の課題かなと思っています。

続いて15ページをご覧ください。①②③④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は改正安全衛生法の円滑な施行に向けた周知徹底ということで、昨年5月に安全衛生法が改正されてございます。これらの改正は、段階的に施行されることになっております。本年4月においては、混在作業における労働災害防止のために建設とか製造の元方事業者が行う統括管理に関して、個人事業者も含む作業従事者を追加すると、労働者だけでなく個人事業者も含めなさいということになってございます。

②として、高齢者が多くございますので、高齢者の特性を配慮した作業環境の改善に向けた事業主の努力義務ということも改正になってございますし、治療と仕事の両立ということで、必要な措置を講ずることを事業主に、これも努力義務ということで、改正が施行されます。順次施行されますので、円滑な施行に向けた準備を徹底してまいりたいと思っております。関連して②ですけれども、第14次防に基づく取り組みの推進ということで、特に高齢労働者の災害については高止まりしております。令和8年4月以降は改正安衛法に基づいて、高齢労働者の労働災害防止のために、事業者の努力義務となり、さらに今まで周知で使っておりました具体的な実施方法について、エイジフレンドリーガイドラインを指針に格上げして、周知徹底、指導に取り組みたいと思っております。

③でございます。労働者の健康確保対策の推進ということで、精神障害にかかる労災請求が多く、増加傾向にございます。メンタルヘルス対策の推進にも取り組んでまいります。さらに法改正によって、ストレスチェックの実施

事業場が拡大されて、50人未満の事業場にも対象となります。改正法について管内の小規模事業場に広く周知啓発を行うとともに、ストレスチェックが未実施の場合は、事業場の状況に応じて、義務化の履行に向けた準備の実施、そして岐阜産業保健総合支援センターの利用と合わせて勧奨するなど、円滑な施行に努めてまいります。

4点目、化学物質の健康障害防止対策でございます。新たな化学物質規制が前年施行されております。引き続き、その周知と丁寧な指導を行うことで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、建設物の解体作業を想定しておりますけれども、そういった場でのばく露防止対策の措置の周知、徹底に取り組んでいきたいと考えております。

最後に熱中症対策です。去年はちょっと暑うございましたけれども、熱中症対策について、熱中症の恐れのある労働者を早期に見つけて、その状況に応じて迅速に対応することが可能となるよう、事業者に早期発見の体制を整備し、それを義務付ける安衛則の改正を昨年6月に行っています。なお、岐阜における熱中症の死亡災害はおかげさまで0ということですが、死傷災害は若干20名ほど増えて、昨年ちょっと暑すぎたということで、今年も気になるところではございますけれども、引き続き、改正された安衛則の周知と履行確保に取り組むとともに、新たに策定される熱中症防止のためのガイドラインができますので、それが策定された際は周知に取り組んでいきたいと思います。

最後の項目です。16ページ、(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。労災保険給付の請求に関しては、迅速・適正な給付に取り組んでいくところではありますけれども、やはり他律的な要因もございまして処理に時間を要するのが過労死等事案、精神障害事案となります。過労死等の事案の労災請求が増加している状況ではございますけれども、審査につきまして、迅速・適正な事務処理が行えるよう、局署一体となって事案の処理に取り組み、早期決定に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

雇用環境・均等室長 栗栖：

続いてフリーランス等の就業環境の整備についてです。令和6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、フリーランスから本法の就業環境整備違反に関する申し出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託者に対する調査、是正指導を行うなど、本法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」、こちらに相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情が無い限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行ってまいります。

総務部長 小宮山：

総務部長の小宮山でございます。着座にて説明させていただきます。

私からは、資料17ページ、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。途中、今年度の推進状況について、数字が出てまいります。そちらは推進状況の資料の33ページの方に記載がございますので、後ほどご確認いただければと思います。

まず1点目でございます。労働保険の未手続き事業一掃対策です。労働保険未手続き事業一掃業務の受託事業者と連携して、未手続き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ましては、労働局による手続指導および職権による成立手続きを行い、保険料を徴収いたします。今年度の未

手続き事業一掃対策の取り組みにより、保険関係の成立に至った件数につきましては、1 月末時点で 353 件となっており、前回の当審議会で報告した 9 月末時点の 197 件から実績を伸ばしております。年間目標としております 435 件まであと一歩という状況でございます、引き続き受託事業者と連携し、年度末まで取り組みを継続してまいりますとともに、来年度も引き続き労働保険の未手続き事業一掃対策に取り組んでまいります。

2 点目でございます。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の向上を図ります。また、事業主が少ない事務負担で法定期限内に確実に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、1 月末時点で 73.61%となっておりまして、前年同期の実績を若干ではございますが、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。

3 点目でございます。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は、昨年度の 24.61%から約 3 ポイント上昇して 27.8%となったことにつきまして、前回の当審議会で報告させていただいているところです。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 年度末までに年度更新申告書を含む 5 手続きの全体のオンライン利用率を 30%とする、という目標が定められていることを踏まえまして、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、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。

以上、3 つの取り組みを通じて、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。

公益代表委員（会長） 栗山：

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をいただきました。今程の説明に対する質疑、ご意見につきまして、本日すべての議事について労働局から説明を受けた後に、委員の皆様からいただきたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

続きまして、令和 8 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、服部職業安定部長、よろしく申し上げます。

職業安定部長 服部：

はい、よろしく申し上げます。

資料は、岐阜県雇用対策協定事業計画概要をご覧ください。横置き資料でございます。本日は、この令和 8 年度の岐阜県との雇用対策協定の事業計画につきまして、全体像を簡単にご説明させていただいて、共有させていただければと思います。

こちらの資料、構成が、左側が岐阜県の取り組み、右側が岐阜労働局の取り組み、そして中央は両者が共同で実施する重点取組事項と、そういった構成になっております。

本日は時間も限られておりますので、特にこの共同で実施いたします重点取組事項を中心にお話をさせていただければと思います。

まず、1 点目、最も大きな柱と考えてございますけれども、企業の人材確保支援でございます。県と岐阜労働局

が連携し、藪田にあります、シンクタンク庁舎、こちらに設置しております県との一体的実施施設での就職支援、また、セミナーや面接会、職場見学などの合同開催、そしてハローレーニングの設定などを共同で進めていくとともに、岐阜県、労働局独自事業といたしましても、両者の取り組みの相乗効果を企図しつつ、中小企業向けの人材確保支援ですとか、介護・医療などの人手不足分野での人材確保策など、求人者、求職者双方を支援する取り組みを一体で進めていくこととしております。

2 つ目の柱、働き方改革の推進でございます。こちらについても、賃上げの気運醸成ですとか、最低賃金、また働き方改革関連法の周知、こうした取り組みを県と労働局が連携して行っていきたいと考えております。

1 枚おめくりください。2 ページ目、3 ページ目でございます。多様な人材の活躍でございます。(1) から (6) までございますが、それぞれ女性、またひとり親、若者、中高年、障害者、外国人など、対象ごとに支援を強化していきたいと考えております。例えば、若者であれば、総合人材チャレンジセンターや、若者サポートステーション、またハローワークとの連携した支援ですとか、中高年では、プロジェクト協議会を設け、県そして市町村とも連携した地域における支援ですとか、障害者支援においては、面接会や就労支援センター等とも連携した定着支援といった具合に、県と労働局が役割分担をしながら連携して、切れ目のない支援を実施していきたいと考えております。

以上が重点事項の概要でございます。ざっくりまとめますと、人材確保の強化、そして働き方改革の推進、そして多様な人材の活躍支援と、この 3 本柱を岐阜県と岐阜労働局が個別のそれぞれの事業だけではなくて、共同で進めていくといったところが、この計画のポイントになっております。雑駁でございますが、以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございました。

それでは続きまして、最低工賃につきまして説明を受けたいと思います。上田労働基準部長、よろしく願います。

労働基準部長 上田：

はい、よろしく願いいたします。資料は、「最低工賃について」をご覧ください。そしてもう一つ、男子既製服製造業、婦人服製造業、家内労働等実態調査、そう題した資料、2 つになります。初めに最低工賃の改正についてご説明します。

資料は 1 と 2 が右上にあると思います。1 と 2 をご覧ください。岐阜県陶磁器上絵付業最低工賃につきまして、11 月 26 日、第 3 回の専門部会において全会一致により取りまとめていただきました。資料 1 がその専門部会報告でございます。そして改正決定の答申が資料 2 になります。この答申を受けまして、7 ページの方に、3 月 31 日発効として 1 月 13 日に官報公示を行っております。改正内容については答申の通りでございますけれども、引き上げ率としては 68.8%から 55.6%となっており、5 つの品目で平均 63.7%の引き上げ率となりました。ちなみに、岐阜県最低賃金との比較では、前回の改正当時の比較になりますけれども、69.6%より概ね岐阜県最低賃金との均衡は取れているものと考えております。今後は今月中に県内主要労使団体、そして主要業界団体に対して、最低工賃のリーフレットの配布とともに、周知、広報を働きかけていきたいと思っております。

続いて、12 月に実施しました男子既製洋服製造業最低工賃と婦人服製造業最低工賃に関する実態調査の結果についてご報告いたします。調査対象の委託者はですね、毎年 4 月に労働基準監督署へ届け出がございまして委託状況届の提出がされたもののうち、最低工賃に関わっている可能性のある 9 社を選定しました。そ

のうち、男子既製服製造業最低工賃の適用がある委託者が1社、家内労働者数は4名。婦人服製造業最低工賃の適用がある委託者が2社、家内労働者数は5名でございました。別紙1に表がございますけども、後でお読みいただければと思います。また、業務量についてですけども、婦人服の1名を除きますと、常に仕事があるものではなくて、仕事がある時だけ委託を受けるという形になってございます。

続いて、別紙の2と5の項目についてちょっと要点を絞ってご説明させていただきます。資料2と5になりますけども、工賃に関するところでございます。工賃はいずれも、平成7年3月改正の最低工賃を上回っております。その上昇率は150%を最低に、200%以上となっております。平成7年3月改正の最低賃金の603円と、令和7年10月発効の県最低賃金の1,065円との上昇率176.6%の比較では、概ね同程度、または上回っている状況でございました。

別紙3と6の項目についてご説明させていただきます。いわゆる家内労働者の年齢層についての報告の項目と、工賃額についての報告になります。家内労働者については、男子、婦人服の9名中、50代が3名、60代が1名、70代が5名でした。月額、別紙6を見ていただくと分かる通り、右下に30万円以上の方が1人婦人服にいらっしゃいますけども、この方は70代の方でして、その方を除くと男子既製服を含めて10万円台となっており、家計の一助としてやっている方が多いという状況でございます。

以上を踏まえまして、最低工賃は、工賃の最低額を定め、労働条件の向上を図り、その履行を刑事罰をもって強制するというものでございます。現行の工賃の最低額は、平成7年当時と比べて県最低賃金の上昇率の水準と概ね同程度、または大きく上回っている状況でございます。家内労働者の労働条件が著しく低い、または不安定な状況ではないものと判断されます。加えて、委託者が1社、2社でございまして、さらに委託者、家内労働者ともに長期的に減少し続けております。作業量も減少傾向にあり、家内労働者の高齢化も顕著でございます。今後の委託者、そして家内労働者の数も増加が見込められない状況が認められます。これらを踏まえますと、いずれの最低工賃も改正、廃止のいずれの諮問も行わないことが適当であると判断して、ご報告させていただきます。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございました。それでは続きまして、次第3（4）の質疑応答・意見交換を行いたいと思います。ただいま、岐阜労働局より、令和8年度の岐阜労働局行政運営方針案、令和8年度の岐阜県雇用対策協定事業計画案、そして最低工賃、以上3つの議事についてご説明をいただきました。まずはこの3つの議事に対するご質問、ご意見を各委員からいただき、労働局から回答をいただきたいと思います。

その後、事前に事務局からご案内がありましたように、賃金引き上げに関することや、また、カスタマーハラスメント対策に関する事など、労働行政で最近関心の高いテーマについて各委員からご発言をいただきたいと考えております。

なお、本日まで出席の委員皆様全員からご発言をいただく予定としておりますので、よろしく申し上げます。

それでは初めに、本日この3つの議事についてご質問、ご意見のある委員はご発言をお願いしたいと思います。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、どうぞ。

公益代表委員 大藪：

すいません、遅れてきて申し訳ないです。もし言ってらっしゃったら申し訳ないのですが。最初の外国人求職者の就職支援のところで、増えてきているというのはそうなのだと思うのですが、その職種というのがどういって感じで変わってきているのか、あるいは職種は同じような感じなのか、あるいは外国の人によって職種が違ってくるのかということが、もし分かれば教えていただきたいというのが一つです。

もう一つは最低工賃の話で、ちょっと安すぎるのではないかなと思うのですが、こんなに安いのか、県として岐阜県のこれが安いのか、あるいは全国的にこういったものはこれだけ安いものなのかということも、もし分かれば教えてください。以上です。

職業安定部長 服部：

まず外国人の労働者の関係でございます。毎年、外国人の雇用状況については、岐阜労働局の方で取りまとめさせていただいて、公表させていただいているのですが、直近令和7年の10月時点の数字を見ますと、やはり製造業が大宗を占めると。これは従前から変わっていない傾向でございます。県内ですと外国人技能実習生の方が約1/3ぐらいを占めるということもございますけれども、特にハローワークで就職活動をされるような外国人の方ですと、製造業を希望されるというか、製造業をメインに探される方が多いというのが実態でございます。

公益代表委員 大藪：

車関係ですか？

職業安定部長 服部：

いや、車に限ってはいないですね。そこは特定の分野ではなくて、様々でございます。

労働基準部長 上田：

最低工賃に関するところでございますけれども、委員のほうで飾りボタンとか見たら現状10円ということで、現状は最低工賃の5円だけど、2倍ぐらいだということと、ただ、パーツによっては、現状、婦人服の袖づくりとかは、101円のところを2,200円になっていたりと、自動化できるものとかは多分かなり安いのかなと思いつつも、そういった職人芸がいるような縫製のところは、かなり工賃としても実情にあった単価・工賃になっているのかなと思います。全国的にそうなのかと言われると、即答はできかねますけれども、やはり極端に低いという話は私の方にはちょっと情報として入ってきていませんので、また宿題として、全国の状況も踏まえて精査してお話したいと思っております。以上でございます。

公益代表委員（会長） 栗山：

よろしかったですか。

はい。それでは他にご質問、ご意見のある方いらっしゃいますでしょうか。はい、どうぞ。佐藤委員。

労働者代表委員 佐藤：

はい、佐藤です。お疲れ様です。

私から少し教えていただきたいのですが、労働行政のあらましの、後ろのほうのページ、17ページですかね。労働

保険の適用、徴収業務の適正な運営についての2番でございます。こちらの方なのですが、労働保険料の収納率の向上を重要課題として、という形でご説明をいただきました。その中で、我々労働者の立場で、少し勉強不足なところもあるのですが、複数年度にわたる滞納事業主を重点に、という形がありますので、複数年滞納していったときに、何らかの事象が発生したときに、しっかり労働者が守られる範囲でこれがずっと滞納になっているのかということと、こちらの方には適正かつ実効ある滞納整理としてありますので、しっかり全部最後まで納付するまでのサポート、そういうことをされるのか。お金が発生する課題でもあるので、少しその辺のところを具体的にもう少し深掘りして教えていただければありがたいです。

総務部長 小宮山：

はい。複数年度にわたる滞納という部分につきましては、把握しているものについて定期的にその状況を確認し、あまりにも長きにわたるとか高額というものにつきましては、少し強制的な手段も使いつつ、なんとか保険料を少しずつでも納めていただくという努力をしているところでございます。保険料を滞納しているから、あなたの事業場はそういうところだからダメですよ、あなたには給付できませんよということではなくて、ペナルティは事業主さんの方にいくような仕組みとお考えいただければと思います。

それから、滞納整理について、1つ最近の動きといたしまして、強制的な手段の1つとして差し押さえがありますけれども、差し押さえをする前にはその事業場が金融機関にいくら残っているかを事前に調査する段階があります。従来ですと、金融機関に書面で、どこそこの何々という事業場はそちらに口座がありますか、あるのだったらいくら残っていますか、というような手順がありました。データ通信とかシステム構築とかを生業にしている、多分名前を言うと皆さんもご存知の大きな企業があるのですが、そこがその金融機関への照会サービスみたいな機能を作っております。実は我々、厚生労働省も、昨年度～今年度あたりからそのサービスを使って、金融機関の預貯金の状況などを調べるということをやっております。これがなかなか便利で、書面で通知して、それがバックされるのを待っているのに比べると、だいぶスムーズにできるようになったのと、担当職員が上げてくる案件などを見てもちょっと良くなっているなど感じているところです。それで照会できる金融機関の数もかなりありまして、これをうまく使っていけば、もちろん口座にお金が残っていればということはあるのですが、この2つ目の取り組みの方にだいぶ役に立つかなと感じております。以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

よろしいですか。はい。

他に何かご質問、ご意見等ある方いらっしゃいますでしょうか。はい、どうぞ。

労働者代表委員 谷口：

はい、連合岐阜の谷口と申します。2点、お伺いしたい点がございます。

まず、3ページ目の同一労働同一賃金の取り組みの関係なのですが、ここにはちょっとダイレクトには書かれてはいないのですが、10月から106万円の壁の撤廃の関係でありますけれども、既に話は出ておまして、対象者が全国で200万人ぐらいに上るという話もございました。実際に岐阜でも多くの方がこういった対象になってくると思うのですが、実際に働かされている方々からすると、やはり手取りが減ってしまう、社会保険料の対応のこともありますので、目の前のお金のことに着目する短時間労働者の方が多いと思います。そういった中で、国としても支援事業を今されていらっしゃる、それがさらに新たに、今2つあるのが1本化になって使いやすく、さらに上乗せ

部分もあるようなお話は何っております。現在のところ、その対応の進捗とか、事前調査的なところが進んでいるのかなというところをお伺いしたいです。

もう1点が、6ページ目にあります、障害者雇用の関係で少しお伺いしたいです。今2.7%になるということで、労働局の方でも令和6年までの報告が出ていて、過去最高、全国的にも障害者雇用は過去最高ということで、53%ぐらいが岐阜県では企業の方で対応されているというところがありました。ただ、やはり残りのできていないところは今後取り組んでいきますよということで記載はされているのですが、業種的になかなか追いついていかないところがあるのではないかと思います。特に除外率の設定がある事業場さんはまだまだ苦勞されていると思いますけれども、こちらがいずれ0%になってくるという話もあるのですが、そのあたりも含めて、遠い未来のことではないと思いますので、今後の対応と取り組みについて、どれくらい進捗があるのかということをお聞かせいただきたいです。以上です。

雇用環境・均等室長 栗栖：

1つ目の質問は、いわゆる年収の壁の話ということでよろしいでしょうか。キャリアアップ助成金の中で令和7年7月に新設した短時間労働者労働時間延長支援コースというコースがありまして、こちらを活用していただいて、労働局では年収の壁対策を行っているという現状です。ちょっと実績とかその辺は今手元にないので分からないのですが、こういった支援・取り組みを実施しているというところですか。

職業安定部長 服部：

障害者の関係でよろしいでしょうか。

まず、委員もおっしゃるとおり、毎年6月1日時点で労働局に各ハローワークを通じて各事業所から報告をいただいております。直近ですと令和7年6月の数字がございまして、達成企業の割合が54.3%という状況になっております。これは除外率が令和7年4月1日に一律10%引き下げになった後の数字になっております。委員がおっしゃるとおり、今後、除外率制度というのは廃止に向けて動いていくと、これは平成14年の法改正によってすでに除外率自体は廃止になっているのですが、経過措置として残っているという状況ですので、いずれはなくなっていくというのがこの制度になっております。そうした中で、なかなか障害者雇用が進まない分野もあると。特に除外率が高く設定されているような分野ですと、かなり厳しいというお話も伺っています。これについては地道にハローワーク、また労働局が連携して各事業所に訪問させていただいて、指導させていただくという形で進めていくしかない部分はあるのですが、障害者雇用が進んでいる事業所・企業の方のお話を聞きますと、やはり意識の問題、経営者の方や現場の方の意識の問題で、いくらでも変わっていくというお話はよく聞きます。障害者の方をコストとして見るのではなく、戦力として障害者の方がしっかりと働かれているという企業も非常に多くございますので、そういった企業の取り組みというのを、我々が指導するだけではなくて、様々な良い事例も多くありますので、それを横展開していくというか、より横に広げていく取り組みもしっかりと今後進めていきたいと思っております。以上です。

労働者代表委員 谷口：

はい、ありがとうございました。

すいません、ちょっと106万円の関係のところでは私の言い方が物足りなかったかもしれないのですが、取り組みをされている改善コースや支援コースというのをやっていらっしゃるのには認識していて、数字的には分からないというところ

ころもあったのですが、やはりこれでどんどん皆さんが働くのを控えていく中、小売業さんなんかは特にすごい困っていらっしゃるという現場の声を伺っています。やはり働き控えというか、時間を抑えて逆行してしまうといった中で、それに対して今回の新たな支援、一本化される支援のお話の内容も充実してきていると思うのですが、それが事業所さんからその働く人に伝わっていくという方法がなかなか難しいのではないかなと思うのですが、そういったところを今後どう啓発されていくのかということ、すみません、聞かせていただいてもいいですか。

雇用環境・均等室長 栗栖：

先ほどのキャリアアップ助成金のところですが、具体的な中身としては、短時間労働者を新たに社会保険適用した際、賃上げや労働時間延長をした際に、助成金を支給するという仕組みになっております。こういったものを活用していただいて、年収の壁を意識することなく働いてもらうよう周知・啓発を行っていきたくと考えております。

公益代表委員（会長） 栗山：

よろしかったですか。それでは他にご質問、ご意見ある方いらっしゃるでしょうか。

よろしいですか。どなたか、どんなことでも結構ですので、ご質問、ご意見があればお願いしたいと思います。いいですか。それでは、特になければ、一旦はこの3つの議事に対する質疑応答は区切りにさせていただきます。それに限らず、賃金引き上げとか、カスタマーハラスメント対策に関する事、それ以外でも結構ですので、労働行政で最近関心の高いテーマとか考えてみえること、ご発言またはご質問等いただければと思います。ご関心のあるテーマとか、何かご発言、ご質問されたい方みえますでしょうか。はい、よろしくお願いします。

公益代表委員 原：

岐阜新聞の原です。賃上げについて、一番興味が皆さんおありかなと思います。岐阜の最低賃金が昨年10月に1,065円に上昇し、過去最高の引き上げになりました。今後も最低賃金が上昇するという見通しですし、政府の方も全国平均で1,500円台になるという発言もございました。岐阜の地方においては、中小企業が多く、最低賃金の上昇と賃上げが実態と伴っていないのではないかと推測はされます。そこで、いろいろ賃上げの支援パッケージが示されていますが、先ほど岐阜県さんと一緒になって協働の政策を進めていくという中で、岐阜労働局と岐阜県の方で、この賃上げに対する支援で協力することはございますでしょうか、という質問です。

労働基準部長 上田：

ありがとうございます。賃上げに関して毎年ちょっと大幅な引き上げということで、事業主様の話を聞くと、来年度も上がるのかというお声もお聞きますし、支援策も正直もっと分かりやすくしろと、もっと簡易なものがないかというお声をいただくところでございますけれども、今のご質問の趣旨は、県の方と労働局が協力して、何か各種助成金とか、支援みたいなものが何かものとしていないか、というご趣旨だと理解しますが、そういったご趣旨で。

公益代表委員 原：

はい。

労働基準部長 上田：

ありがとうございます。ご承知の通り、労働局は国の機関、縦割りで申し訳ないですが、業務改善助成金

というのを前面に出して、最低賃金を上げていただいた事業場に対して、業務効率化に資するようなコンサルとか、オートメーション化の機器を導入するなど、その資金を援助するということとさせていただきます。今年度ですね、岐阜県の方も独自に支援助成金というのをやっていらっしゃるようには聞いておりますけども、そこはちょっと横の連携というところで具体的に何か詰め切れているわけではなくて、各行政で各メニューの助成金で各自周知徹底をさせていただいているところとさせていただきます。岐阜県とも当然連携しておりまして、常に情報交換して、最低賃金の賃上げに向けて一緒に取り組んでいくというのを変わりはございませんので、その点は頭の隅に置いていただければと思います。具体的に何か岐阜県とコラボしているかと言われると、すみません、今のところ具体的な何かというのはない状況ではございます。

公益代表委員 原：

どうもありがとうございました。

公益代表委員（会長） 栗山：

それでは他にご発言されたい方いらっしゃいますでしょうか。

はい、どうぞ。

労働者代表委員 佐藤：

すみません、佐藤でございます。ちょっと教えてほしいことがあって。

まず多分ここで、すぐ回答というのはなかなか難しいことを、ちょっと質問して申し訳ないのですが、最初に局長から有効求人倍率のお話もいただきました。逆に、高齢化の問題というのがありますし、人口減少というの、皆ここにいらっしゃる皆さんは知っていると思いますが、先々の話ですが、有効求人倍率を見ると高いですよ、という結論なのですが。要は人口がどんどん減っていく、岐阜県においてもそうだと思うのですが、そうしたときに有効求人倍率の動きも色々変わってくると思うのですが、ただ単に、労働者不足が、実は人口が減ってもあまり労働者が不足しないという将来的な事象もありまして。それは何が言いたいかという、産業が減っていくと労働者も減っていくという形があるので、本当にこの 2040 年の超高齢社会を迎える先にあたって、そういう見通しというのですかね、有効求人倍率も今一生懸命調べていただいていると思うのですが、その産業がなくなるとか、そういう分析とかというの、少し考えてみえるのであれば教えていただけたらな。なければならないのですが、最近人口が減少している県が、実は将来的にはそんなに労働力不足ではないという数字とかも出ていたものですか、非常にちょっと気になりまして、質問させていただきました。

職業安定部長 服部：

まず結論から申し上げますと、そういった中長期的な分析みたいなことは、現状できてはいないというところがございます。

ただ、岐阜県の特徴として、直近 1 月の有効求人倍率 1.41 倍という状況なのですが、これ全国的に見ても非常に高い水準、全国では 6 番目に高いというような状況です。なぜ岐阜がその求人倍率が高いのかということなのですから、様々な要因があると思いますが、1 つには産業構造みたいなものもあるのかなと思っています。岐阜県は製造業が中心、主要産業になっていて、就業構造基本調査を見ても、第 2 次産業に従事する労働者の割合というのが全国で 2 番目に高いというようなデータもございます。そうした時に、先ほど委員もおつ

しゃったような、人口が減れば産業もシュリンクしていくから、労働力不足には意外とならないのではないかというお話もあったかと思うのですが、それはおそらく B to C みたいな、消費者が減れば当然産業もシュリンクしていくような、1 つの意見かなとは思いますが、どちらかという岐阜は製造業中心で、その人口とあまり比例しないような仕事があると。大規模な工場とか、そういったところはその地域に人口がいてもいなくても、仕事はあるという状態で、それが岐阜県の求人倍率の高さの 1 つに表れているのかなと思っています。

地域によって、人口の減少と有効求人倍率への影響というのは、産業構造によってもかなり違いが出てくるのではないかなとエビデンスがあるものではありませんが、そのように考えております。

公益代表委員（会長） 栗山：

よろしかったですか。

労働者代表委員 佐藤：

違う質問をしてすみません。ありがとうございました。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい。それではどんなことでも構いませんので、ご関心のあるテーマについて、ご発言いただきたいと思っております。

特に、拳手がなければすみません、私の方から発言いただけていない委員の方にちょっとご指名をさせていただきたいと思っております。

まず、辻委員、いかがでしょうか。

労働者代表委員 辻：

はい、辻と申します。よろしくお願いたします。

私からは、個人的に関心と言いますか、私が属しております中部電力労働組合、電力業界においても課題と申しているところで、ちょっとお話しさせていただければと思います。

多様な人材の活躍ところで、特に女性活躍ということがしきりに言われておりますけれども、個人的には、「女性活躍」という言葉はもう本当になくなっていかなければいけない、誰もが活躍できるというところの、いわゆる「ジェンダー平等」という言葉が表立って出て、女性という言葉が消えていくのが理想ではないかと思っております。色々な取り組みをされているということで、例えばえるぼし認定とか、企業の取得に支援をされるということで、やっていただいているというところは内容みて承知はしました。ただどうしてもやはり、例えば管理職比率が何%であるとか、人数とかそういう数字の方にどうしても特化してしまって、それを達成するというところで満足するといいますが、そういうことに特化しているのではないかなということをちょっと懸念しております。

やはり環境の問題もあると思うのですけれども、どちらかという環境も大事ですが、働く女性であったり男性であったりという皆さんの意識がまだまだ低いのではないかということで、私ども電力の中でも女性委員会というものがあるのですけれども、そこで現場での課題ということを洗い出した時に、10 年前と何ら変わりがいいねというようなことも実態としてそんな話もありました。時代は色々変わってはきていますのですけれども、まだ現場の思いとしては、あまり大きく変わっていないところが実態の声として私のところにも聞こえてくるというのがありますので、なぜ進まないのかというところ、数字だけに特化するのではなくて、本来どこに原因があるのかというところも突き止め

ていかないとなかなか数字には表れてこないし、本当の女性であれ、男性であれ、誰もが活躍できる現場にはならないのかなということを感じております。なかなか大きい組織で取り組むことに限界はあるかと思えますけれども、数字だけに特化するのではなくて、本来なぜそういうことを進めていかなければいけないかというところを目的を見失わないようなところが一番大事ではないかなということを感じております。

すみません、個人的な思いで申し訳ありませんが、以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございます。

何かありますか、労働局側。よろしいですか。

雇用環境・均等室長 栗栖：

おっしゃる通りだと思います。原因を分析することが重要と考えていて、それぞれ会社によって女性が活躍できているところできていないところというのは異なり、またどういったところに女性活躍に関して問題があるのかというところを分析することが重要で、そのために今回情報公表の強化がと改正法に入ったということもあります。本来であれば性別に関係なく誰もが活躍というのが理想ですけど、まだ現状そういったところまで達していないという現状がありますので、引き続き女性の活躍推進に向けて法律の周知などについて取り組んでまいりたいと考えております。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございました。

続きまして、森川委員、いかがでしょうか。

労働者代表委員 森川：

はい、連合岐阜の森川です。

カスタマーハラスメントに関しましては、今岐阜県カスタマーハラスメント対策連携会議が設置されていて、私もそれに参加をさせていただいております、そちらの方で情報共有はさせていただいているところになります。全然話が違うのですが、毎年ちょっとお願いをしている話になりますが、最低賃金の周知ですが、お願いはしているものの一緒になかなか他の団体のこともあるので、一緒になってやるのは難しいという話は重々承知しております。もしできるのであれば、発効日に私どもも全体周知をします、私どもは JR 岐阜駅でやります、名鉄岐阜駅でやっていただけるとありがたいです、みたいな単純な発想なのですが、別に一緒にやるわけじゃなくて、個別にやっていますよっていうように見ればいいのかと思っております。実は担当者も、やっぱり一緒に労働局さんとやってもらった方が、それなりの周知ができるだろうってこともあって、今、地方連合会もだんだんそういうのが広がってきているので、全国的に多分広がっていくのではないかと思うので、ぜひぜひ、できるところから始めていただきたいという私の要望でございます。以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい。

何かございますでしょうか。

労働基準部長 上田：

毎度森川委員には大変申し訳なく思っております。ご承知の通り、一応色々ご意見はありますし、各団体、他のナショナルセンター、そして県との関係もございますので、検討してまいりたいと思います。

公益代表委員（会長） 栗山：

それでは、続きまして使用者側代表委員からご発言いただきたいと思いますが、大脇委員、よろしくお願いします。

使用者代表委員 大脇：

商工会連合会の大脇と申します。私、最低賃金の方の委員をやっております、今日もそこでお会いする方がたくさんいらっしゃいますので、また同じこと言うのかと言われるかもしれませんが。

岐阜県は中小企業、特に小規模、さらに最も小さい企業・個人事業主も多い、特に私の所属する団体はそういうところが非常に多いわけなのですけども。これ毎回言っているのですけど、まず賃上げというのは非常に今、そういった小規模事業者も身を削って賃上げしているという状況がございますので、まず賃上げの原資の確保、生産性向上のための支援、これは賃上げたからじゃなくて、賃上げするための支援をぜひお願いしていきたいということ。

それから、今ここですね、過去最高の引き上げということで、今までとは全く違うような局面に入っております。その中でやっぱり、発効日が決まってから非常に短いとかですね、あと、地域別最賃と特定最賃って2つあるのですけども、どんどん最低賃金が上がってくると特定最賃との差がなくなってきて飲み込まれているということで、いろいろところで今の最賃制度というのを見直すべきところもあるのではないかとということで、また同じこと言うのかと思われるかもしれませんが、せつかくの機会でございますので、またお願いしたいと思っております。

あと前から思っているのが、最低賃金とかの報道とか見ると、最低賃金が上がれば全てが解決するかなのような誤解を受ける方もいらっしゃるのではないかと。最低賃金って本当に最低賃金でありまして、一般的には非正規、パートさんアルバイトさんの部分が上がるというのが一番大きなところかなって思っていますけども。そのあたり、最低賃金が上がると全ての労働者の賃金が上がって生活水準が上がるというように思ってる方も多いとか、そんな単純なものではないと思っておりますので、そのあたりも分かりやすいとか正しい広報をしていただければと思っております。また、その辺についてご見解がございましたら、コメントいただければと思います。

労働基準部長 上田：

大脇委員ありがとうございます。

やはり今年度は発効日がまちまちだったり、大幅な賃上げをするからちょっと発効日を遅らせるという件があったとか、なかなか難しい場面だったと思います。全国的に見ると、かなりもめたというか、難しい審議会であったということで、その反省を踏まえて、中央の方でもこの発効日が遅れたことと、その影響みたいなとかですね、大幅に上げる、こっちが上げたらこっちも上げなきゃいけないみたいな感じにもなりつつあるように見えて、本来のその最低賃金の趣旨みたいなのはどうなんだということも、やっぱり立ち返らないといけないっていう議論もございます。いろいろな意見がある中で、やっぱり最低賃金というのは、今後本来のあり方と言うと、県の雇用情勢とか経済情勢とかそういう実態を踏まえて、しっかり議論をしていくものだと思っております。なので、特定最低賃金も含めて生活を下支えするものだというのは間違いないですし、今後もしっかり審議会でも議論をして皆さん、県民が納得できるよ

うな形で進めたいと思っております。以上です。

使用者代表委員 大脇：

ありがとうございました。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございます。

では続きまして鈴木委員、お願いします。

使用者代表委員 鈴木：

大進精工の鈴木でございます。いつもお世話になっております。

なかなかまとまらないのですが、うちの今、課題としまして、LGBTQ の雇用だったりとか、先ほどから話題になっている外国人雇用だったりとか、能力のある方は雇用したいのですが、やはり雇用してしまうと、今いる従業員とトラブルがあったりとか、特に LGBTQ の方なんかは、本人が訴えてくるとそれに対して会社として最大限配慮しないといけないと思うと、なかなか雇用に対して、昔ちょっとニュースにもなりました、トイレが女性と同じトイレを使いたいって言われた時に、うちの女性のトイレって各階 1 個しかないのです。それに対して、女性がその方と一緒に使うということをいよって言う女性社員がいる反面、いないのも現実ではあると思うのです。そういうことで物理的に難しいところが、ガイドラインが私たちにはないので、今のところ分からない部分があります。外国人の方に関しても、やはり言葉の壁だったりとか宗教だったりとかということで配慮が必要になってくるとは思うのですけれども、それをどれぐらい配慮が必要なのかなという、言ってきたことを全てのむということが難しい。じゃあのまなかつた時に、その方にとって見たら訴えるということは非常に重要なことだとは思っているので、やはりそれを会社としてのめないけれども、配慮はしないといけないというところで、それだったらちょっと雇用が難しいよねという話になるとか、今いる従業員の気持ちも重んじないといけないということで、なかなか採用に至らない部分もあるのですが、その辺をもうちょっと採用ができる、今いる従業員の人たちも、こういった方たちが入ってきても、入ってきてもということ自体、差別自体がいけないことではあると思うのですけれども、安心して働けるということをもうちょっと行政機関の方たちがお示しただけだと、私たちも雇用がしやすいのではないかなって思うのです。その辺は何か専門家であるとか、こういうことまでは配慮するに越したことはないけれども、事業所として限界があるのであれば、この辺ぐらいまでいいんだよというようなガイドラインであるとか、その辺はないのでしょうか。ということをちょっと確認したいなと思いました。

雇用環境・均等室長 栗栖：

どもありがとうございます。

性的マイノリティの関係については、厚生労働省の方でそういった企業の取り組み事例を集めて、事例集として取りまとめていると聞いておりますので、そういった事例集などを参考にして取り組んでいただきたいと思いますと考えております。また、もしそういった問題が起こった場合は、総合労働相談コーナーで相談を受け付けておりますので、ご相談いただきたいと思いますと考えております。

職業安定部長 服部：

外国人の方に関しては、まず雇用管理指針というのが定められてございますので、まずは基本的にはそれに則ってご対応いただくというところが1点と、今その外国人労働者の方というのは、どちらかという選ぶ側になってきています。以前であれば、それこそ10年前、20年前というのは、ある種安い労働力みたいな形で使われていたような実態もあったかと思うのですが、今はもうかなり変わってきていて、外国人雇用に抵抗のない事業所も非常に増えてきております。毎年毎年、外国人を雇用している事業所の数というのは増えてきておりますし、外国人労働者の数も年々増えてきています。そういった中で、外国人が働ける職場というのが非常に増えてきているので、より良い条件で働けるところを外国人労働者の方が選ぶ側になってきているのかなというのは、色々な企業の方とか現場の声を聞いても感じているところでございます。なので、どちらかという外国人の方が働きやすいような職場、言語の問題であったり、宗教の話とかもございましたけれども、例えば色々なマニュアルを多言語化したりだとかという色々な工夫はあるかと思えます。そういった観点では、各ハローワークもセミナーを実施しておりますし、ハローワークで様々な雇用管理のアドバイスみたいなこともさせていただけるような環境は整っておりますので、もし外国人労働者の方を雇用したいというお話があれば、一度最寄りのハローワークにご相談いただければ、ご対応をさせていただけるのかなとは思っております。

使用者代表委員 鈴木：

ありがとうございます。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい。それでは続きまして、橋本委員、お願いいたします。

使用者代表委員 橋本：

株式会社和興の橋本と申します。

先日、江崎知事の講演を2回ほどお聞きしたのです。その中で、ある企業が最初14、5名しかいなかったのが、今や200何名に増えて、というお話をされて。例えば引きこもりの方を、小さいスペースの作業場を与えたら、とても能力を発揮されて、生産量も多く生産してくれるというお話を伺ってね、やっぱり働き方改革はイコール働いてもらい方改革だなって、知事の言う通りだなって思っております。私どもも、大企業にいい人材は吸い取られてしまうので、やっと今年高校生の方を新卒採用することができたのですけれども、こちらの本当に企業努力で。今の知事の紹介された方は、社長がその200何名の社員の家族構成を全部把握しているというのです。だから小さいなりに良さというのがあるのだなということをもっと勇気づけられております。私は、亡き主人の後、代表者をやって、ちょうど2年前に長男に、遺言通りバトンは繋げたのですけれども、長男は長男で新しい視点に立って経営をしてくれておりますので、これは本当に非常にありがたいなって思っております。なんか個人的な話までしましたけれども、本当に創意工夫が経営者側に必要かなということは今痛感しております。

以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございました。

続きまして、本間委員、いかがでしょうか。

使用者代表委員 本間：

はい、岐阜県経営者協会の本間でございます。橋本委員の沁みる話の後で非常に発言がしづらいのですが、すみません、よろしくお願いします。

まず、今日発表いただきました労働局の行政運営方針ですとか、雇用対策協定計画に対しては特に異議ありません。というか、異議がないどころか、改めて労使ともに賃上げの必要性というのは共通認識にあるのだなということをおもっています。我々経営側といいますか、上層部の経団連の方も、春闘に向けて賃金引き上げの力強いモメンタムをさらなる定着ということで、スローガンで賃金は上がっていくものだという機運を醸成していこうということで今進めております。

かといえ、この岐阜県においては、やはり中小企業が主でありまして、いつも出ておりますように、その賃金引き上げの安定的な原資はどうするのだということが課題で、そのキーワードになるのがやっぱり価格転嫁と生産性の向上だということも、これ皆さんの共通認識なのだろうなというふうに思っております。その中で労働局さんはこの岐阜働き方改革推進支援センターでワンストップ相談窓口ということで、ご支援いただいているということ、我々はもっと周知していかなきゃいけないのだなと思っております。

また、カスハラについてですけど、会員企業さんのお話聞いていますと、カスハラそのものの話よりも、やはり広くハラスメント全体、これを適切に防止、措置をするにはどうしたらいいのだと。法の履行確保、体制整備、こういったところをどうしたらいいのだというご相談は多くあります。協会としても色々なセミナーですとか勉強会を開催しているのですが、何が言いたいかと言うと、原委員ですとか森川委員もおっしゃったように、難しいというふうに上田部長にもお話しいただいたのですが、やはり何か一緒になって、江崎知事のお話も出ましたがオール岐阜というような発想で、賃上げに関しても、ハラスメント対策に関しても、他のことも、できるようなことが、縦割りというも分かった中で言っております。それを乗り越えて岐阜モデルみたいなことができると素晴らしいのだろうなということ、改めて何か同じ方向を向いているのだなということを感じたものですから、そういう共通プラットフォームみたいなのができると、もちろん政労使会議とかもあるんですけど、それをより発展させていくというような形を目指せると、ちょっと理想ですけど美しい形があるのかなということも思ったので、感想を含めてお話しさせていただきました。以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

はい、ありがとうございました。

ご意見ということでよろしかったでしょうか。はい。

それでは加藤委員、よろしくお願いします。

使用者代表委員 加藤：

岐阜県商工会議所連合会、加藤でございます。今日は遅れまして申し訳ございませんでした。

私の方から、使用者側ということなので、先程は、皆さん賃上げについてお話がありまして、使用者側から言うと、賃上げというのに否定することは全くなくて、良いことだとは思っています。ただ、先ほどお話がありましたように、地域の実情といいますか、スピード感や、上げ幅というものがあるかと思っておりますので、その辺りのところをよくご検討頂いて、進めていただけたらなと思います。といいますのは、やはり賃金上がっていくと、下がるということは今は大体どの企業でも無い、給与規定が多いかと思っておりますので。多分大きな企業になってくると、ある程度定例給与とか変わるところもあるかと思っておりますが、硬直的になってくると、やはり1回上がったものは下がらないということであれば慎重に検討いただけると良いなと思います。また、賃上げをする企業さんの話を聞いていると、今

1 番の理由は人材確保が 1 番重点はあるとすると、その原資はどこから来るかとなると、物価が上がってなど色々あるとは思いますが、やはり付加価値が上がって自主的に上げていくというのが一番理想的な形かなと。企業が自主的に上げていく、自分で決められるというのが一番理想な形だと思いますので、そういう世界になると良いなと思っています。そのためにはやはり生産性向上というお話もあるのですが、生産性向上となると、企業、単年度ではなくて複数年度でやはり生産を考えていくということになると、複数年度にまたがって、例えばこれから先何年間こういうふうにやっていくのだというようなことをお示しいただくと、経営者側で非常に計画が立てやすいのではないかと思います。

あと少し、2 点ほどお伺いしてもよろしいですか。有効求人倍率の話があるのですが、例えば最近よく転職のサイトとか色々出てきていると思うのですが、そうすると、実際の有効求人倍率ももっと高いのかなと。要するにそこに入っていないものがあるのかなと感覚的に思っているのですが、もう 1 点は、外国人労働者の件で、専門員のお話はよく出てくるのですが、例えばいわゆる技術を持った方々、文化的なものや技術を持った方々、こういった方々のニーズはありますか？ということで、前に県下でアンケートを取ったのですが、あまり多くはなかったのですが、やはり中には貿易とかやっている方などはそういう方があったので、その辺の実情、もし分かれば教えていただけると、と思います。

職業安定部長 服部：

まず有効求人倍率のお話なのですが、委員がおっしゃる通り、我々が公表している有効求人倍率というのはあくまでハローワークで受け付けた求人と、ハローワークに申し込まれた求職者、これを割り算した数字になってまいります。ですので、実際にハローワークを使わずに就職活動をされている求職者の方というのは入ってきませんし、また、ハローワークには求人を出されていない事業所の方は含まれていないということで、全ての実態を表したものではないということがまず第 1 点でございます。これは長期的にずっと推移をハローワークのデータで取ってきておりますので、長期的にどういう傾向にあるかというのは見て取れるのかなというふうには思っております。

一方で、都道府県別で見えていきますと、どうしても民間の職業紹介事業者というのは、やはり大都市圏で非常に強く活動されている。基本的には紹介して、その方の年収の何パーセントという形で手数料をいただいてやっているビジネスですので、どうしても賃金水準の高い地域とか職種・分野を中心に活動されているので、地方の方はまだまだ民間の事業者のシェアは大きくないというのが実態でございます。そのため、岐阜県に関しては、比較の実態に近いのかなというふうには考えております。

もう一点、外国人の方の話なのですが、直近の令和 7 年の数字を見ますと、専門的・技術的な方というのも岐阜県に一定程度いらっしゃいます。様々な在留資格がありますが、専門的・技術的分野の在留資格というのも、県内に 1 万 1,000 人ほどその資格で働いている方がいらっしゃるのですが、本当に委員がおっしゃったような専門的な部分というのは非常に数が少なく、おそらく 10%未満ぐらいの状況です。その 1 万 1,000 人いる専門的・技術的分野の在留資格のうち、近年報道においても問題視されたような、比較的容易に資格が取れて日本で働けるというようにいわゆる技人国と言われるものが半分ぐらい。もう 1 つが特定技能というもので、技能実習の上のカテゴリーですね、この 2 つで 90%ぐらいを占めている状況で、先ほど委員が仰った貿易だったり、経営だったり、という高度専門的ないわゆる高度人材と言われるような方は、県内ですと大体 10%未満ぐらいという状況になっております。

公益代表委員（会長） 栗山：

よろしかったですか。はい。

それでは続きまして、公益代表の委員の方からご発言いただきたいと思いますが、浅井委員、いかがでしょうか。

公益代表委員 浅井：

私からは、労災の点、ハローワークの点、外国人労働者の点の3つのお話となっています。

労災については特に死亡案件というところが、私としてはこういったことでその人生を終えることについては、私も弁護士で人権問題を主に扱っておりますので関心がありまして、その中では身体的な問題、転落とかという問題は労働災害の問題として割愛して、精神の問題の方で行かせていただきますと、最終的にはメンタルの問題に行っていたと思います。長期にわたり、長時間労働について労働局の方がずっと取り組んでおられるということ、それから最近ではハラスメントについても取り組んでおられるということで、まずこの長時間労働の方にお話しさせていただきますと、全く時間の問題でして、労働局さんが今取り組んでいらっしゃるの、就業時間中の時間の管理といえますが、本来は企業の問題だったのだけれども、この死亡案件が出てきて、労働局さんにも企業の方へメスを入れたというようなところがあるかと思えます。

1日の時間といいますと、我々は働く時間、それから家事労働、育児ですね。いわゆる無償労働の時間。これに最近ではリスキリングということが入ってきましたので、そうすると1日また24時間働きますみたいなのところがあって。ここのところで、これはもちろん個人個人の問題だと思うのですが、今回はその無償労働のところでもちよとお話をさせていただきたいと思っております。

こちらの方は、女性の就業・活躍ということで、これまで技術的なところだったり数値的なところだったりということで、その就業率を押し上げてきたということが非常に見える化というか見えているところです。それでも、なかなかすぐには変わらないというところで考えていたのが、その無償労働というのは、手間暇をかけるということがちょっと日本ではあるのかなと。世界から見ると、日本の場合は男性と女性で女性の方が5倍ぐらい男性よりも働いている時間が多いという統計が、海外とはそこが非常に数値に差があると思うのですが、日本の中で、もちろん企業さんではいいのですが、家庭の中でも手間暇をかけることが愛情であるみたいなのところが深層的なところにありまして、それが1つ、これは女性にもあることで、例えば男性が手伝うよって言った時に、中途半端に手伝うと、そんなやり方ではっていうふうに女性が思ってしまうというのも、女性の方が手間暇をかけることに重きを置いてしまっているというところでは、女性がそのハードルを下げる必要が実はあるかなと思っている反面、なかなか専業主婦という方々もおられてそこは難しいですし、男性もそのハードルが下がった家庭であれば入りやすいというところは実はあるのかなと思っております。

もう1つは、社会的な圧力というところがその辺りにあって、こちらの方は社会的な問題なので、国の方でそういった圧力を何といいますか、除外するというか少し低下させるというような形で何かできないかなと思っております。社会的な圧力を国の方で変容させて、行動を後押しすると。そうすれば我々市民もそうかなというふうに変わっていくというところがあるのではと。なかなか何十年も女性が家事労働の主な担い手であることが変わらないというのも、女性にも問題があるなと思っておりますし、男性もなかなかハードルの高い家事に参加することができないというところが、なんとかそのマインドセット的なところを、社会的な圧力も含めて変えていったらどうかと思っております。

もう一つのハラスメントの方ですけれども、こちらもさっきのメンタルの問題と共通しますけれども、してしまう方も、されている方も、メンタル問題を抱えておられまして、これは最初の局長さんの挨拶で職場の安全ということをお話されました。なんのためにこのハラスメントに取り組んでいるかというのはやはり職場の安全だったりすると思うのです。

けれど、なかなかそこへ向かう方向性が、これはしていけない、こうするといいですよと、技術的な問題がちょっと前に出てしまっているような気がします。究極的には、カスハラもそうですけれども、職場の安全を非常に推しているんだよというメッセージ的なところももう少し出てくると、逆にカスハラされている方も、自分たちだって働いているのだったら、やはりこの方が働いている場所の安全はそうだよなという思いを持つ方向づけとなればと思います。

次にハローワークの方に行きますと、やはり窓口をもっと使えるものにしていくといいなということです。もう今は無い企業さん、製造業さんなのですけれども、昔の労務管理のファイルを見ると、ずっとハローワークさんから求人していた時期があって、それがあある時期から人材派遣にパッと切り替わってしまっていました。ハローワークと人材派遣業が住み分けする必要はなく、それぞれが両輪のように上手くいくといいなと思っているところで、今日もハローワーク大垣の課題解決型支援事業といいますか、ここを一つの視点として、もう少しハローワークを、非正規職員も大勢いらっしゃるようですが、そのことはともかく、もう少し専門化して、そこで何らかの就業支援につながるというところがあるといいなというふうには思っているところです。

最後に外国人労働者ですけれども、日本語の能力の向上にとどまらない点について。企業さんから聞いたのは、日本語はマスターしたとしても、荷物があってそれを人が見ていないところだともうポンと投げたてしまう外国人がいたということ。日本では、物、感覚的なものを大事にして扱うといいますか、そういうところはちょっとやはり文化というか何か違うところがあるのだろうなと思っている反面、物体でしかないなら投げても構わないのか、さっきの手間暇かけることに意味を見出す国民性とも絡むのですけれども、その辺りは、外国人労働者に対してどのように学んでいただくのかというのは、日本語の問題だけじゃなくてプラスアルファの問題があるかなというふうには思っています。以上です。

公益代表委員（会長） 栗山：

ありがとうございました。ご意見ということでよろしかったでしょうか。はい。

それでは大野委員、よろしく願います。

公益代表委員 大野：

私も、今後の有効求人倍率に関して考えを持っておりまして、先ほど佐藤委員の方からもご質問が出ましたので、回答ということではなく意見ということで結構かと思えます。近年の学生と接しておりますと、一気に生成 AI の活用が広まってきていると思います。今後、生成 AI がさらに発展しますと、おそらくルーチンワークであるとか、逆に知識量で成り立っていた職種はかなり変わってくるのだろうなという気はしております。また、近年は、終身で就職をするという意識を持っている学生が非常に減ってきておりますので、おそらくこれからは採用側も採用時期・方法等も大きく変わってくるのだろうと予測しております。以上でございます。

公益代表委員（会長） 栗山：

ありがとうございました。森委員、願います。

公益代表委員 森：

はい、社労士会の森でございます。

最低賃金の上昇ということで、1,001 円になり、1,000 いくらになりということで、今後 1,500 円なり、

2,000 円になっていくのだろうなというところは、想像はできる場所なのですから。価格の転嫁だとか、生産性の向上というところで、皆さん企業様がご尽力していただいて向上していくことにはなっていくだろうとは思いますが。この価格の転嫁だとか生産性の向上でなかなか賃上げができない業種、例えば介護保険の介護事業所というのは、介護保険の中の点数の中で収入を得ているわけで、その他の部分はなかなか価格の転嫁もできませんし、その他の事業もできないところではあるのです。介護保険の点数などがそれに合わせて、最賃に合わせて上がっていかばいいのですけれども、そこまでは上昇していかないというふうに認識しておりますが、これは各県の労働局では解決できるような問題ではないとは思いますが、そういった点で厚生労働省さんとしては、厚生労働省が価格も決めておられますし、最賃も決めておられますが、そういった何か配慮とかは考えていらっしゃるのかどうかということをお聞きしたいと思います。

公益代表委員（会長） 栗山：

労働局の方、いかがでしょうか。

労働基準部長 上田：

労働基準部長の上田です。

最賃に関しましては、決定プロセスを踏まえますと、中央の方で目安を示して、その目安をもとに、地方の委員の皆様が労使の方で経済実態等を踏まえてご議論いただいて決めていくということでございます。今のお話でいきますと、介護の方はほぼ点数によってそれが反映されるかのように賃金が決まっていくということですので、そういったタイムラグというか、最賃に合わせて介護の方も点数に反映できるような仕組みが何か今後としてあるのかどうか、というご趣旨かなとは思いますが、正直ちょっと、そういったご議論を私が知っている範囲では特にはないのですが、過去にさかのぼれば、だいぶ前になりますが生活保護とのバランスという時でも結構議論になったこともありますので、遠い将来そういった議論が盛り上がってくれば、最低賃金も踏まえた均衡を考慮して、介護などそういった点数もそういった議論がいずれは世間的な話として出てくるのかなと、個人的な感想にはなりますけれども、思っております。ただ、結論としては、最低賃金の要素が介護保険などの点数、報酬の方に跳ねているという話は、すみません、私の方では了知していないという段階ではございます。

公益代表委員（会長） 栗山：

よろしかったですか、ありがとうございます。

今日色々な委員から、色々なご意見ありがとうございました。私の方ちょっと、労働局の今日のご説明を聞いて一つ気になったというか、やはり労災で精神障害の方が増えているのではないかと、増えているというようなデータがあるということで。色々な長時間労働とかハラスメントとかそういった原因はあろうかと思いますが、そういった対策を取っているにも関わらず、ちょっと増えてきているというのが気になるところで、他に原因がないかとか、対策どんなことが取れるかとか、そういったことも、これからも色々やっていただければというふうに思っております。ありがとうございました。

それでは、これで質疑応答、意見交換を終了したいと思います。

労働局の皆様、本日各委員からいただいた意見等を活かして、今後も行政運営を確実に進めていただきたいと思います。

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した。議事を労働局にお返ししたいと思います。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

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、原田より一言お礼を申し上げます。

労働局長 原田：

本日は各委員の皆様方から非常に多岐にわたる論点、関心事項をご披露いただきまして、大変ありがとうございました。私どもとしても大変勉強になり、新たな気づきが得られました。

前回の審議会で私の方から、せっかく岐阜県を代表する錚々たる方々にお集まりいただいておりますので、それぞれの皆様方の関心事項をぜひご披露いただきたいというご希望を申し上げまして、その後、栗山会長ともご相談をさせていただいて、本日、こういう形を取らせていただきました。大変有意義な、私どもとしても勉強になった会であったというふうに思いますので、今後の進め方、来年度以降についても、また改めて色々な形を模索しながら、会長ともご相談しながら、あり方を考えていきたいと思っております。

直接的には、この岐阜労働局の来年度の行政運営方針についてご説明をさせていただきまして、皆様方のご了解もいただいたというふうに考えております。行政運営方針に対するご意見・ご質問と、全般的に皆様方からいただいたご意見を踏まえて、我々としても岐阜県における労働行政のあり方についてさらに検討を進めて、より良いものにしていきたいと考えているところでございます。引き続き、皆様方からのご指導ご鞭撻をお願いいたします。どうもありがとうございました。

雇用環境改善・均等推進監理官 永田：

ただいま審議をいただきました令和 8 年度岐阜労働局行政運営方針、および令和 8 年度岐阜県雇用対策協定事業計画につきましては、4 月に皆様の元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、それから審議会委員名簿につい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。