

第51回 岡山地方労働審議会  
(議事録)

令和8年3月11日(水)  
岡 山 労 働 局

## 第51回 岡山地方労働審議会（議事録）

### 1 日 時

令和8年3月11日（水） 13:30～15:30

### 2 場 所

岡山市北区下石井1-4-1

岡山第2合同庁舎 2階共用ABC会議室

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表 長田委員、寺山委員、長谷川委員、山下委員

労働者代表 小田委員、古角委員、小橋委員、高山委員、濱村委員

使用者代表 稲田委員、小山委員、中前委員、西谷委員、脇本委員

#### 【事務局（岡山労働局）】

森實労働局長

榎本総務部長、播磨雇用環境・均等室長、政木労働基準部長、大野職業安定部長

川添総務課長、三村労働保険徴収室長、瀧浪総務企画官

岸本監督課長、黒田賃金室長、貞宗健康安全課長、藤本労災補償課長

三見上席監察監督官

久成職業安定課長、内山職業対策課長、高山訓練課長、仲需給調整事業室長、

神宝主任職業安定監察官

江草雇用環境・均等推進監理官、箕輪雇用環境・均等室長補佐、

足立雇用環境・均等室長補佐

藤井総務係長、谷本総務指導官

### 4 議 題

- (1) 令和8年度岡山労働局行政運営方針（案）について
- (2) 岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正について

## 第51回岡山地方労働審議会

### 議 事

(事務局：江草監理官)

委員の皆様方におかれましては、御多忙の中、当審議会へ御出席いただき、誠にありがとうございます。ごさいます。

審議会の開会まで進行役を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の江草でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、会議の資格審査に移ります。

地方労働審議会令第8条第1項によりますと、審議会は委員の3分の2以上、または労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができないということになっております。

本日は名簿順に、公益代表委員のうち、白井委員、横山委員が欠席のため、出席者4名、それから労働者委員のうち、上村委員が欠席のため、出席者5名、それから労働者委員の濱村委員につきましては少し遅れますということで連絡をいただいております。使用者委員のうち、福島委員が欠席のため、出席者5名ということで、現在のところ計13名、御出席いただいておりますので、会議開催の要件を満たしていることを御報告申し上げます。

それでは、第51回岡山地方労働審議会を開会させていただきます。

開会に当たりまして、寺山会長から御挨拶をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

(寺山会長)

本審議会の会長を務めさせていただきます、弁護士の寺山です。

本日は、お忙しい中、本審議会にお集まりいただき、ありがとうございます。

さて、国際的にも様々な紛争などが発生して、国内の景気なども見通せない現状ではございますが、本審議会が取り扱う労働施策というのは市民の生活に直結する事項であるとともに、使用者側である企業にとっても継続的な雇用を確保し、企業としての社会的責任を果たすための重要な事柄かと思ひます。

本日も公労使、それぞれのお立場があるかと思ひますが、そのようなお立場から活発な意見を交換し、実りある審議会にしたいと考えておりますので、終了まで、どうぞよろしくお願ひいたします。

(事務局：江草監理官)

ありがとうございました。

それでは、これからの進行は寺山会長にお願ひしたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(寺山会長)

それでは早速ですが、議事に移りたいと思ひます。

まず、議事（1）の令和8年度岡山労働局行政運営指針について、労働局のほうから順次説明をお願いいたします。

（榎本総務部長）

総務部長の榎本でございます。本日はよろしくお願ひします。

座って説明させていただきます。

委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、岡山地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より私ども岡山労働局の行政運営方針につきまして、格別の御理解、御協力をいただいておりますことに、この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

本日の審議会では、令和8年度の岡山労働局行政運営方針、それから岡山県車両電気配線装置製造業最低賃金の改正について説明をさせていただきます。委員の皆様から御専門のお立場から忌憚のない御意見をいただければと考えております。

さて、労働行政を取り巻く情勢についてですが、国の活力維持・向上には国民一人一人が労力を十分に発揮し、活躍することが不可欠となっています。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めるとともに、今後さらなる人口減少により労働供給制約が強まることが予想される中、労働生産性の向上、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指すことが必要となっています。

こうした情勢を踏まえ、岡山労働局では令和8年度の行政運営方針を策定し、県内の実情に応じた様々な取組を進めることとしています。

本日は、お配りをしました資料No.1、令和8年度岡山労働局のとりくみ（行政運営方針）ですけれども、こちらを中心に説明をさせていただきます。

ここで申し訳ありませんが、資料の差し替えがございます。

この資料の2ページを御覧いただきますと、上の枠のところに有効求人倍率の推移について載せておりますが、実は先日、令和8年1月分の有効求人倍率を公表しましたので、直近1年分のデータを用意しました。お配りした資料の中、幾つかあるんですけども、その中に第51回審議会の資料一覧、目次と書いてある、その次に差し替えの資料をつけておりますので、こちらのほうも併せて御覧いただければと思います。お手数をおかけして申し訳ございません。

なお、今年度の取組の実績につきましては、資料No.2、岡山労働局の取組としてまとめていますが、本日時間の関係がありますので、こちらのほうは説明を省略させていただきます。

それでは、私からお手元の資料1、岡山労働局の行政運営方針の概要を説明させていただきます。

まず、1ページの上段に、先ほどお話をしました労働行政を取り巻く情勢、それから県内の実情を踏まえ、第1から第5まで大きな5つの項目を立てております。それに合わせて取組を今回整理をしております。

第1としましては、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を位置づけています。

賃上げ支援助成金パッケージにより、生産性向上や非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動などを通じて賃上げを支援します。

続いて、第2の人手不足対策と多様な人材の活躍促進について。

特に医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は喫緊の課題となっており、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要があります。ハローワークの最重点事項とし、この3分野の事業所を訪問いたしまして、雇用管理指導も含めた求人充足支援を実施します。

第3の魅力ある職場づくりについて。

男女間賃金差異は依然として大きくなっており、管理職に占める女性の割合が低い水準となっています。女性活躍推進の取組をより一層進めるため、101人以上の企業は男女間賃金差異、それから女性管理職比率の公表が義務化されます。また、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、いわゆる就活セクハラですが、この防止のための雇用管理上の措置も義務化されます。これらの改正内容について十分に理解されるよう周知を行い、着実な履行確保を図ります。

第4のリ・スキリング、労働移動の円滑化について。

生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要となっています。リ・スキリングの重要性や必要性の認知、理解の促進を図るため、関係機関と連携して先進的な取組の紹介や情報発信に取り組むなど、リ・スキリングの機運醸成につなげていきます。

最後、第5のより良い行政サービスを推進するための取組について。

労働局、監督署、ハローワークにおけるサービスの向上や、地方公共団体との連携を通して県内における労働行政を効果的に実施してまいります。

令和8年度岡山労働局のとりくみの概要につきましては、以上となります。

(播磨雇用環境・均等室長)

それでは引き続きまして、具体的な取組について私のほうから順に説明をしたいと思います。

雇用・均等室長の播磨でございます。よろしくお願いいたします。

資料1の3ページからになりますが、まず一番上、第1、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になります。

取組というところで、3ページの上のほうの四角の2つ目のところですが、(1)が賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援、それから(2)賃上げに向けた機運の醸成というふうにありますけれども、こちらの部分につきましては、今年度に引き続き賃金引上げが実施しやすい環境整備のため、円滑な価格転嫁について事業主の皆様への御理解を得ることや、関連助成金など各種支援策を活用いただくことにつきまして、積極的に周知広報に努めてまいります。

また、昨年度、おかやま政労使会議のほうで採択されました共同宣言がございますけれど

も、この内容を着実に実行するため、その資料のほうに、上のほうのところに、ちょっと小っちゃいですが、リーフレットを載せさせていただいております。今年度の政労使会議で作成いたしましたリーフレット、「価格転嫁から始まる好循環！」というタイトルのものですが、こちらのほうを一般県民の方も含めて、あらゆる機会に周知してまいりたいと考えております。

また、3ページの下半分になりますが、(3)最低賃金制度の適切な運営につきましては、最低賃金審議会の円滑な運営を行いますとともに、最低賃金法の違反ですとか、あと(4)にありますけれども、同一労働同一賃金の遵守の徹底につきまして、引き続き法の履行確保、必要な行政指導などを行ってまいります。

なお、県最賃の表が下のほうにありますけれども、この右側にあるサイチンじゃがあーというキャラクター、ちょっと小さくて申し訳ないんですが、これは当局の賃金室長が岡山労働局独自のキャラクターということで自ら描いたキャラクターになっておりますので、皆様のほうにも知っていただいて、もし何か周知の機会がありましたら、ぜひ活用いただければと考えております。

それから、3ページの一番下、(5)ですけれども、非正規雇用労働者の処遇改善等につきましては、助成金やコンサルティングなどによって引き続き事業所の支援に努めてまいります。

それでは、交代します。

(大野職業安定部長)

職業安定部長の大野でございます。

ページをおめくりいただいて、5ページを御覧ください。

第2の柱といたしまして、人手不足対策と多様な人材の活躍促進について、私のほうから御説明をさせていただきます。

まず、5ページ上段、1番の人手不足対策についてです。

岡山県内の有効求人倍率につきましては、下期では1.31倍ということになっておりまして、全国平均が1.18倍でございますので、これを上回って推移しているという状況でございます。若干、今年度に入りまして、やはり物価高騰等の影響もありまして求人は減少傾向という状況ではありますけれども、依然として求人が求職を上回って推移していると。言うなれば人手不足という状況が続いてございます。

特に地域での医療・介護サービスの提供体制の確保でございますとか子育て支援、そういったものが国民生活の喫緊の課題でございます、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組むということが必要となってございます。また、雇用仲介事業者につきまして、利用者が納得・安心して利用できる環境の整備といったようなものが課題として求められているところでございます。

このような状況におきまして、まず(1)でございますけれども、医療・介護・保育分野における求人充足支援の強化といったものに取り組んでまいります。具体的には、全国全てのハローワークにおきまして、積極的な事業所訪問を行い、求人条件の緩和でございますとか魅力ある求人票の作成支援、そういったような助言を行ってまいります。また、事業所情報の収集

をきめ細かくさせていただきまして、部門を問わず、組織横断で求人充足支援に取り組むといったようなことを考えてございます。

また、特に急募求人につきましては、ナースセンター、福祉人材センター及び保育士・保育所支援センター、そういったような関係機関と連携をして人材確保や早期の求人充足に努めてまいります。

また、(2)といたしまして、その他の人手不足分野、具体的には建設・運輸・警備といったようなものになりますけれども、こちらにつきましては来年度においても当局が設置しております人材確保対策推進協議会を活用いたしまして、各関係団体の皆様や自治体と連携した人材確保支援に取り組んでまいります。

加えて、岡山、津山、倉敷中央、3つのハローワークに設置をしている人材確保対策コーナーを中心といたしまして、求職者の掘り起こしでございましてか求人充足を行ってまいります。

下段になります(4)雇用仲介事業者への対応ということで、今年2月から3月上旬にかけてまして医療・介護・保育の関係団体、計11団体に私ども訪問をさせていただきまして、「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口というのを設置しているんですが、こちらを周知させていただくとともに、トラブル事案の把握に努めたところでございます。引き続き、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めてまいります。

また、特に職業紹介事業者につきましては、人材サービス総合サイトという、厚生労働省が運営しているウェブサイトがございましてけれども、こちらは昨年の4月、令和7年4月から取扱い職種ごとの平均の手数料率というのを実績を公表するように義務化されておまして、この事業の見える化を図っているところでございまして、これが適切に履行されるように取り組んでまいります。

続きまして、6ページを御覧ください。

2といたしまして、多様な人材の活躍促進についてでございます。

(1)は高齢者の就労や社会参加による活躍の促進でございます。

特に①の70歳までの就業確保措置の実施状況につきまして、こちらは昨年末に公表した令和7年6月1日時点の高齢者雇用状況報告におきましては、岡山県内では70歳までの就業確保をされている事業所が38.2%となっております。全国計34.8%を上回るという状況でございますが、引き続きこの制度導入に向けた意識啓発でございましてか機運醸成を図るとともに、高年齢者の労働条件が適切に設定されるように啓発指導に取り組んでまいります。

続いて、下段の(2)障害者の方の就労支援についてです。

こちら昨年末に令和7年6月1日時点の障害者雇用状況報告の集計結果を公表しております。こちらでは法定雇用率を達成している企業の割合というのが県内では49.1%となっております。全国計46%を上回っているという状況でございますけれども、やはり除外率が引き下げられたということもありまして、一昨年になりますけれども、50.8%から低下をしているという状況でございます。

このような中で、令和8年7月からは法定雇用率が現状2.5%から2.7%に引き上げら

れるということになってございますので、こうしたことを踏まえまして、企業における障害者の計画的な雇入れが進むよう周知啓発を行ってまいります。特に、障害者の雇用経験や雇用のノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業に対しまして、ハローワークと地域の関係機関が連携をいたしまして、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援というのを行いまして、障害者の雇入れを支援してまいります。

また、障害者雇用に関する優良な中小事業主を認定する、もにす認定制度がございます。今年度は4社、県内で認定をすることができまして、合計でこれまでの認定と合わせて11社が認定を受けているという状況になっておりますけれども、引き続き来年度も認定に向けて働きかけを行ってまいりたいと思います。

続いて、7ページを御覧ください。

(3) 外国人に関する支援でございます。

右のグラフ、見づらいんですけども、これは今年の1月末に10月末現在の外国人雇用状況届出の状況というのを集計して公表しておりますけれども、県内では外国人労働者数が約3万人になっておりまして、外国人を雇用する事業所の数というのが約4,000か所というふうになっており、いずれも過去最高という状況でございます。来年度もハローワーク、特に留学生コーナーなどにおきまして予約相談ですとか求人情報の提供などを行いまして、外国人の就労及び定着支援にしっかり取り組んでまいります。

また、毎年6月が外国人雇用促進月間になっておりますけれども、この6月を中心に外国人を雇用している事業所への訪問指導を行っておりまして、あるいはセミナーの実施などによりまして、外国人労働者の適正・適切な雇用管理に向けて取り組んでまいります。

最後に、下段の(6)雇用保険制度の適正な運営についてでございます。

雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、オンライン申請の利用促進を図ってまいります。特に、求職者及び事業主における雇用保険手続のさらなる利便性向上のために、マイナポータルを通じた離職票の直接交付など、これはまた来年の1月から対象帳票が追加をされる予定となっておりますので、こうしたデジタル技術の活用に向けた周知広報に取り組んでまいります。

第2については以上です。

(播磨雇用環境・均等室長)

続きまして、8ページのほうに移ります。

一番上を見ていただきますと、第3、魅力ある職場づくりとなっております。

1の女性活躍推進に向けた取組促進等になりますが、先ほど榎本総務部長のほうからも少し話がありましたように、取組の(1)にありますように、男女間賃金差異の公表などということになりますけれども、男女間賃金差異につきましては、既に301人以上規模の企業では公表が義務づけられているところです。これが法改正によりまして、来月4月からは101人以上規模の企業も公表が義務になるということになります。

また、女性管理職比率の公表というのは、その項目を選んだ会社さんが公表したければすれはいいいよというふうな状況だったんですけども、この4月からは101人以上規模、もちろ

ん301人以上規模のところも含めて、101人以上規模の企業につきましては義務となります。私どもとしましては、いずれの企業におかれても、正確な情報を期限内に公表いただくよう指導等を行っていきたくと考えております。

そもそもの話なんです、(1)の1つ目のぽつにありますように、男女間賃金差異を公表する目的というのは、募集・採用、配置・昇進・昇格、それから教育訓練等における男女差、これまでの取扱いの結果として、それが賃金の差異に現れるというようなことが考えられることですので、まずはどういうふうになっているかという現状を知っていただくということが趣旨でございます。数字だけを追って、差が大きいから、この会社は問題とかというような話ではなく、なぜその結果になっているのかということをもっと知っていただき、周りにも理解していただくということが必要ですので、そういったことについてお話をしながらと考えております。

資料のほうに、右のほうに赤字で二次元コードがありまして、女性の活躍推進企業データベースというのがあります。公表につきましては、これまでもこのデータベースを使ってくださいねというような形で優しく申し上げてきたんですけども、今回指針の中でこれに掲載するのが最もいいんだよというようなことが付け加わりましたので、今後はできるだけこちらのデータベースで公表してくださいと強めにお話しするような形になるんですが、先ほどちらっと見てみたら、岡山県内の会社973社が今御登録いただいている状況でございます。

そのうち、賃金差異を公表しているところが全てではないので、今見てないんですけども、百何十社かぐらいについては、ここで掲載をしております。ほかの項目もこちらのサイトを見ていただきますと、いろんなデータが公表されておりますので、ぜひまた帰られましたら御覧いただければというふうに考えております。

また、(1)のポツが2つありまして2つ目のほうですけども、こちらにあります女性の健康支援につきましては、法改正に合わせて女性活躍推進法の指針の中に初めて望ましい取組として加わった項目でございます。例えば、生理痛ですとか更年期障害といった女性特有の健康課題の支援に取り組むということでございますけれども、望ましい取組をいち早く行っていただく事業主の皆様への支援を当局としては行ってまいります。

なお、くるみんプラス認定というのが2年ほど前にできました。くるみん、両立支援に加えて不妊治療の関係についても取組を行っていただいているところは、それをプラス認定しますよというようなものでしたけれども、このたびは、えるぼしプラスという認定ができました。これは今までのえるぼしの認定要件に加えまして、女性の健康支援を行っている事業主さんを認定するというものでございますので、こちらのほうに関しましても認定を目指していただけるように今後周知を行っていきたくというふうに考えております。

それから、資料8ページの下のほうですけども、2、仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現のところになります。

(1)仕事と育児・介護の両立支援などにつきましては、来年度は昨年改正されております改正育児・介護休業法の履行確保をしっかりと行っていきますとともに、両立しやすい環境整備に向けて、助成金などの支援制度の活用などを広く周知してまいります。

それでは、9ページに参ります。

9ページの下のほうにあります(2)でございますが、多様な働き方の実現に向けた環境整備等となります。

①から順番に、「多様な正社員」制度ですとかテレワーク、勤務間インターバル、週休3日制などといった各種制度と関連助成金を周知してまいりたいと思っております。

なお、右下のほうに、小さくて申し訳ないんですが、柴犬の写真が載っております。こちらのほう、私ども岡山労働局はXのアカウントを持っておりまして、この画像というか、この右下のところは年に4回ある年休取得促進のPR画像ということになっております。委員の皆様もぜひ当局のXについてフォローをしていただければというふうに考えております。ちょこちょこいろんな記事というか、内容を発表しております。

それでは、10ページに参ります。

10ページの上の3、総合的なハラスメントの防止対策の推進です。

これも先ほど総務部長のほうから少し話がありましたが、令和8年度の中身というか、雇用環境・均等の関係の業務としては大きい割合を占めてまいりますが、令和8年度はカスタマーハラスメント、それから就活生等へのセクシュアルハラスメントの防止対策が10月1日から義務化されるということが決定したところです。2月26日に決定いたしました。

これからまた周知を行っていくということになりますけれども、カスタマーハラスメントにつきましても、業種等によって対応内容が違ってくることがあったりですとか、あと行為者、加害者とされる人が我が社の労働者ではないということで、ほかのハラスメント、例えばパワハラですとか社内でのセクハラ、そういったものと同じような対策では不足する部分というのが出てまいります。本省のほうからも指示を受けておりますけれども、業種等によって適切な対応を考えていただくというような必要がありますことから、来年度はこの点にも留意しながら周知を行ってまいりたいと考えておりますので、またいろいろ御協力をお願いすることもあろうかと思っております。ぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

私からの説明は以上になります。

(政木労働基準部長)

それでは、10ページ下段の4、安全で健康に働くことができる環境づくり以降につきまして、労働基準部長の政木から御説明いたします。

まず、(1)の長時間労働の抑制につきましては、内容的には従前から大きく変わった点はございませんけれども、取組①の長時間労働の抑制に向けた監督指導につきましては、引き続き最優先課題として実施してまいります。

また、③の長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、恒常的な長時間労働の原因が大企業や委託事業者等からの取引などによる、しわ寄せである場合ですとか、労働基準法違反の背景に取適法違反が疑われるような場合につきましては、引き続き関係行政機関への通報等を行ってまいりたいと考えております。

次に、11ページに行ってくださいまして、④令和6年度適用開始事務等への対応についてでございます。

令和6年度から建設業・自動車運転者・医師等について、時間外労働の上限規制が適用となっているところ、現在2年ほど経過しておりますけれども、目に見えた大きな問題は生じていないものと認識しております。しかしながら、依然として人手不足の顕著な業種であることから、引き続き周知等の取組を実施してまいります。

次に、(2)の労働条件の確保・改善対策についてでございます。

こちらにも大きな変更点は特にございませんけれども、11ページ下段の⑤特定労働分野における労働条件の確保のうち、アの外国人労働者につきましては、今後も外国人労働者の増加が見込まれるといったところから、引き続き外国人技能実習機構等と連携した適切な監督指導の実施を図ってまいります。

また、イの自動車運転者につきましても、運輸支局と連携した適切な監督指導に加えて、発着荷主への待ち時間解消などについて理解を求めてまいりたいと考えております。

続きまして、12ページに行ってくださいまして、12ページの(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。

令和7年度の死亡災害者数は17名と前年より4名増加しており、また労働災害発生件数につきましても、2,339件と、ここ3年間、高止まりの状況が続いておりますので、引き続き5か年計画である第14次労働災害防止推進計画を踏まえた取組に努めてまいりたいと考えております。

また、令和8年4月以降、労働安全衛生法が順次改正されることとなっておりますので、高齢労働者の労働災害防止対策の努力義務化ですとか、50人未満の事業場でのストレスチェック制度の義務化など、改正内容については十分な周知を図ってまいりたいと考えております。

次に、13ページに行ってくださいまして、下段の(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。

前回の会議でも触れたんですけども、右側のグラフの令和7年度の岡山県における精神障害の労災請求が1月末時点で65件、黒い折れ線グラフですけども、過去最高となっております。また石綿、これは緑色の線ですけども、これに関しても見てのとおり急増しているところがございます。この増加傾向は恐らく今後も当面続くものと考えられますので、局、署、連携して迅速・適正な業務処理を推進してまいりたいと考えております。

最後に、14ページの上段の5、フリーランス等の就業環境の整備でございます。

こちらにもまだ法律が施行されて1年半ぐらいですので、引き続き法律の丁寧な説明と履行確保に努めてまいりたいと考えております。

第3については以上です。

(大野職業安定部長)

続きまして、14ページ下段、大きな柱、第4、リ・スキリング、労働移動の円滑化について御説明をさせていただきます。

1として、リ・スキリングによる能力向上支援でございます。

こちらは今年度からの取組内容に大きな変更はございませんけれども、(1)にあります地

域職業能力開発促進協議会におきまして、訓練コースの設定でございますとか訓練効果の検証を引き続き行ってまいります。

また、(2)にありますとおり、公的職業訓練におけるデジタル推進人材の育成支援ということで、こちらも引き続きデジタルリテラシー人材の育成ですとかデジタル分野への就職に努めてまいります。

続いて、15ページでございます。

上段のほうになりますけれども、(4)教育訓練給付等による労働者個々人の学び直しの支援というもので、昨年10月から教育訓練休暇給付金、こちらは雇用保険の被保険者の方に向けた給付金と、リ・スキリング等教育訓練支援融資、こちらは被保険者以外の方に向けた融資制度というのが施行されておるところでございます、引き続き周知を図ってまいります。

また、(5)人材開発支援助成金による人材育成の推進については、事業展開等リスキリング支援コースというのが令和8年度までの時限措置となっておりますので、迅速な支給に努めてまいります。

続いて、15ページ下段、2番として成長分野等への労働移動の円滑化ということで、(1)労働市場情報の見える化につきましては、これまでも厚生労働省におきまして「職業情報提供サイト(j o b t a g)」というものでございますとか「職場情報総合サイト(しょくばらぼ)」といったようなサイトを運営しておりますけれども、これらの情報の充実というのを図ってまいるとともに、この労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォームとなるウェブサイト「みんなの労働ナビ」という名前になる予定でございますけれども、こちらが今年度中、具体的には3月13日の予定と今聞いてございますけれども、サイトを立ち上げて、求職者はもちろん、企業の方でございますとかキャリアコンサルタントの方にも活用いただくため、継続的な、積極的な周知広報を図ってまいりたいと思います。

また、(3)にありますとおり、賃金上昇を伴う労働移動拡大というのを図るために、早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)につきましては、制度内容の周知、利用促進を図ってまいります。

第4については以上です。

(榎本総務部長)

続いて、第5のより良い行政サービスを推進するための取組についてです。

労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担などの観点から、労働保険の未手続事業を解消していくことが重要となっております。このため、関係機関と連携しまして、未手続事業場への加入勧奨などを実施してまいります。また、労働局、監督署、ハローワークで行う説明会などの機会を通じて電子申請の利便性を説明し、積極的な周知、利用勧奨に努めてまいります。

次に、下の枠の地方公共団体との連携では、県、それから市と町との雇用対策協定に基づきまして、それぞれの地域の実情に応じた雇用対策を推進してまいります。

労働局からの説明は以上となります。

(寺山会長)

ありがとうございました。

それでは、(2)の質疑応答、令和8年度岡山労働局行政運営指針案についての質疑応答に入らせていただきます。

ただいま労働局から令和8年度岡山労働局行政運営指針案についての説明をいただきましたが、委員の皆様様の御意見を伺いたいと思います。

まず初めに、皆様から事前に質問をいただいておりますので、これに対する回答を労働局側からお願いいたします。

(播磨雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の播磨でございます。

また、私のほうから順にそれぞれ担当ごとに回答させていただければと思います。

まず1つ目、脇本委員からの御質問です。

業務改善助成金に関する御質問でございますけれども、すみません、回答する前に1つ、資料の訂正をお願いしたいと思っております。

資料No.2、横型になっている資料でございますけれども、こちらを2枚めくっていただきまして、3ページ、真ん中に③というところで、その上の第1、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というページですけれども、これの左下のほうに、ポツの下から2つ目、業務改善助成金申請件数です。「556件」はこれで正しいのですが、右、前年度の数が「44件」になっておりますが、すみません、こちらが「404件」、ゼロが抜けてしまったというような形でございます。大変申し訳ございませんが、「404」と修正をしていただければと思います。

それで、脇本委員からの御質問への回答ですけれども、まずは昨年度、いずれにしても実施期間が十分確保されていない中、どうやって増えていっている件数にどういうふうに対応していくのかというお話かと思います。

これに対しましては、年度途中から非常勤を増員したりですとか、あと室内で応援体制を組んだりした結果、交付決定件数につきましては昨年度の1.5倍を処理した、こちらのほうに数字は出ておりませんが、令和6年度が202件処理したところ、今年度は303件、年度内に処理したものとしては、そういった件数になります。

ただし、1.5倍処理はできたとはいっても、申請件数が非常に伸びているということですから、あと申請時期、期間が広がったということの影響から、年度内に完了できない、事業完了できない、特に、車などといったものにつきましては、4か月から6か月先じゃないと納品できない、納車できないみたいな形のことがありまして、その影響もあって次年度に繰り越すというようなことを一部やっておるというようなこともございます。

なお、全体の件数からいくと、あれっ、半分ぐらいしか処理してないんじゃないみたいな数になってしまうんですけれども、実は取下げや不交付も一定数ございます。これが令和6年度でいうと2割程度、令和7年度でいうと1割程度が不交付または取下げというような形になっているんですけれども、これの理由としてと考えられることが、事業場内最低賃金である労働者というのが非正規雇用労働者であるというようなことも多くて、申請書類で確認をさせていただいたときに、賃金引上げ日に出勤していない、たまたまシフトがずれていて、その日か

ら事業場内最賃を上げますよと言っている日に出勤がないと、その方が引き上げられたかどうか確認が取れないという場合があります、そうすると対象から外さざるを得ないというようなことになって、ただし令和6年度が2割のところ、今年度については1割というような形で半減しておりますので、大分そういったことに注意していただいているのかなと思いますけれども、来年度もさらに注意喚起を行ってまいりたいというふうに考えております。

申請の増加につきましては、中央会をはじめ、経済団体の皆様などの御協力もあって、また働き方改革推進支援センターのほうにお問合せですとか御相談をいただくというのが非常に増えてきております。順調に伸びているなというふうに思っておりますけれども、当該助成金の来年度の要綱につきましては、まだ全く出てない状況でございます、どのような形になるかというのが分からないんですけれども、引き続き中身が分かり次第、周知を行っていきたいと思っておりますので、御協力いただければというふうに考えております。

なお、脇本委員の質問の2点目、また書きのところですが、これは昨年9月5日に交付要綱、交付要領の一部改正による拡充というのが行われましたけれども、事業場内最低賃金の対象範囲の拡充による申請というのが6件でございますので、あまりなかったというような状況です。それから、賃金引上げ後の申請も認めますよというような形に拡充されたんですけれども、これに関しましては32件で、合計、その拡充による申請というのは38件の申請ということになっておりまして、案外少なかったかなというようなこととなります。

恐らくなんですけれども、この理由というのは、実は賃金引上げ後の申請につきましては、賃金引上げ結果というものを賃金台帳などで出していただくという必要があったんですが、翌月払いというような形のところが多いと、結局、今年の拡充策につきましては、あまりお得になるようなところが少なかったのかなというふうに考えております。

現場で感じた課題ということですが、その事後申請が可能となったんですけれども、結局その提出書類の出し方というのがそれに合ってなくてというか、期限が迫ったところで賃上げを実施しようとするすると、翌月払いで結局申請できないというような形になりますので、今年度の要綱がどうなるかというのはあるんですけれども、早めの申請をもっと周知すべきかなと考えているところでございます。

以上です。

(政木労働基準部長)

お手元の机上配付の質問一覧の中に事前質問がありますので、こちらを基に説明をさせていただきます。

まず、事前質問一覧のNo.2、賃上げに向けた機運の醸成、長田委員からの御質問についてでございます。

賃上げ機運の醸成に関しましては、賃上げの原資を確保するという点で価格転嫁ですとか生産性の向上ということは必要不可欠であるものと考えております。御指摘の中企庁の調査結果を見ますと、価格交渉が行われた割合というのは約9割と順調に伸びているものの、価格交渉が行われなかった割合も依然として1割あるといった状況でございます。また、一部でも価格転嫁できた割合は、これも8割超ある一方で、全く転嫁できなかった割合につきましても2割

弱ございます。さらに、価格転嫁が実現した内容を見ますと、労務費としての価格転嫁率は5割に達しているものの、原材料費の価格転嫁率に比べると依然低い状況にあるなど、まだまだ課題はあるものと考えております。

そのため、岡山労働局といたしましては、おかやま政労使会議において価格転嫁の必要性を共有し、経済産業局をはじめとした他省庁と連携しつつ、労務費の価格交渉指針ですとか各種支援策について幅広く周知に取り組んでまいりたいというふうに考えておるところでございます。

以上です。

(大野職業安定部長)

続きまして、質問の3点目、稲田委員からの御質問でございますけれども、人材不足に関連をして教育訓練やスキルアップ・資格取得など、企業で自助努力を行っていただいている企業に対する支援とか協力・補助についてということでございます。こちらは先ほどの説明の中でも出てまいりましたけれども、まずは企業の人材育成・確保に関する支援といたしましては、事業主が雇用されている労働者の方に対して、専門的な知識や技能を習得させるために職業訓練、研修等を実施した場合に、その負担いただいた訓練経費でありますとか訓練期間中の賃金の一部を助成する人材開発支援助成金という助成金を設けておりまして、こちらの周知や迅速な支給に努めているところでございます。

このほかはポリテクセンターでございますとか、また県の能開校、そういった公共職業訓練施設におきましては、在職者を対象として専門的な知識及び技能・技術の習得に関する職業訓練、在職者訓練でございますとか、あるいは生産性向上支援訓練など、訓練も行っているというところでございます。

また、人手不足の状況下におきましては、雇用する労働者の定着率を高めるといったようなことも重要な施策と考えてございまして、雇用管理改善等に取り組む事業主に対して人材確保等支援助成金の活用でございますとか、あるいは社会保険労務士を活用した雇用管理改善コンサルティングを行っておるところでございますし、その他、非正規雇用労働者の方について処遇改善ということで正規化を行ったような場合にキャリアアップ助成金といったようなものもございまして、これらを活用いただいているというところでございます。

続いて、質問の4点目、脇本委員からの御質問でございます。

ハローワークの利用割合が減少しているということについて実態というのと、さらにハローワークにおける求職者情報確保ということでございます。

まず、全体の実態につきまして厚生労働省で調査を行っております。雇用動向調査という統計調査がございまして、年ごとの労働者の入職経路というのを調査しているところでございます。全国の集計結果で見ますと、平成30年にハローワーク経由で入職された方が18%、民間の職業紹介事業者経由が4.4%で、広告、これはインターネット上の広告なども入りますけれども、それが28.8%といったような割合になってございました。それ以外は縁故とか学校経由といったようなものになってございます。

これが令和6年度の調査では、ハローワーク13.2%となってございまして、民間の職業

紹介事業者は7.6%、広告は33.1%というふうになってございまして、民間の職業紹介事業者や広告の割合というのが上昇しておりまして、相対的にハローワークを利用いただいている入職割合というのが低下をしているというのが現状でございます。

一方で、県内足元の状況を見ますと、令和8年1月の県内ハローワークの新規の求職者というのが6,762人となっております。これは前年同月を7.6%上回っているといったような状況でございます。これを受けまして、有効求人者数につきましても2万8,749人ということになっておりまして、前年同月比2.3%増といったような状況になってございます。

特に足元では、そこまで顕著な新規求職者の低下というのは見られないところではございますけれども、引き続き多くの求職者の方にハローワークを御利用いただけるように、労働局といたしましても求職者に対して日頃から丁寧な相談、マッチングに努めるというのは当然でございますし、求職者の方に来ていただけるよう求人の開拓ですとかサービスメニューの周知に取り組んでまいりたいというふうに思います。

また、その他の取組ということになりますけれども、ハローワークに求人を申し込んでいただいている事業者の方については、ハローワークインターネットサービスの求人者マイページを利用することで、求職情報の公開をされている求職者の方の情報を閲覧することが可能となっております。

先週末、3月6日現在で岡山県内の就業希望をされている方で、どれぐらい求職情報を公開しているかという数字を取ってみたんですけれども、2,838件ということで、有効求職者からすると大体1割ぐらいかなというところでございます。この求職情報を求人の方が直接御覧になって応募してほしい求職者がいた場合には、ハローワークにお問合せいただければハローワーク経由でリクエストというような形で担当が求職者のほうへ御連絡をさせていただくということもできますし、求人の方が直接求職者のほうへマイページ経由でリクエストを送るといったようなことも可能となっております。これら求職情報公開の取組というものも引き続き拡大していけるよう周知を行ってまいりたいというふうに考えてございます。

続きまして、質問の5点目、こちらも協本委員からの御質問でございます。

外国人材についてです。共生の観点から充実していく施策でございますとか他の行政機関との連携対応について御質問をいただいております。

労働局におきましては、外国人労働者が日本で安心をして働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるように、事業主が行うべき事項について定めた外国人雇用管理指針というのを定めておりまして、こちらに基づき、ハローワークを通じて外国人雇用事業主、これを先ほども申し上げました6月を中心に訪問をさせていただいて指導を実施しているというところでございます。単なる法令遵守にとどまらず、外国人労働者のキャリア形成とか生活支援促進といったようなものを図っているところでございます。

加えて、外国人労働者に対する雇用管理改善の周知啓発を一層促進していくために、事業主が集まっていただく機会、説明会等の場において、外国人雇用管理セミナーというのを実施しているところがございます。今後さらにこのセミナーの充実というのを図ってまいりたい

と考えてございます。

また、外国人の方特有の事情に配慮した就労環境の整備、例えば就業規則、多言語化していただくとかいったようなものを通じまして、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主の方に対して、人材確保等支援助成金の専用のコースというのを設けておりまして、これらの周知にも努めているところでございます。

また、地域の行政機関との連携という観点でいきますと、岡山県との間で雇用対策協定を締結しておりますけれども、外国人材の受入れの環境整備、留学生の就職支援等に係る連携というのを図っておりまして、県が主催する外国人受入れセミナーに労働局が共催者として個別相談会に参加するとかいったような取組を進めております。また、おかやま新卒応援ハローワークでは、主催者、共催者といたしまして、岡山県、岡山市をはじめとして、自治体との連携によって留学生向けの交流会でございましてか合同企業説明会等を実施をしているところでございます。

以上です。

(播磨雇用環境・均等室長)

引き続きまして、事前質問一覧の裏面のほう、2ページ目になります。

No.6、No.7、引き続きで御説明したいと思います。

まず、6のほうです。仕事と育児・介護の両立支援ということで、小田委員のほうからいただいているお話ですけれども、これは制度は大分拡充されて、会社のほうもしっかりいろいろそれに対応しているんだと思うんだけれども、それだけではなくて、要するに雰囲気、会社の取りやすい雰囲気といったものが重要ではないかというようなお話かと思えます。

委員がおっしゃるように、制度がうまく機能していくというためには、その事業所での雰囲気づくりであったりですとか、あと意識改革というものが、もう重要な局面に入ってきているんだなというふうに感じております。法が定める制度自体は、この三十数年の間に拡充されておまして、労働者の皆さんのいろいろなニーズを酌み取れるような形には、もうなっていると思えます。法律が平成3年にできまして、平成4年から育児休業法が動いておりますけれども、当初は1歳までの制度しかなかったものが、今は制度によって年齢などは違いますが、小学校3年生までの子供を持つ労働者が利用できるような制度が義務というふうになっておりますので、今考えますと隔世の感があるのかなと考えております。

ただ、委員のお話につきましては、使えるはずの制度が使いにくかったりですとか、あと安心して使えないというお声があるのかなということだと思えます。その原因はどこにあるのかということにつきましては、当局、当室のほうに寄せられる相談から考えますと、人手不足と、あと世代間ギャップではないかなというふうを考えております。

人手不足に関しましては、代替者、代わりに仕事をやっていただく方の雇用ができれば、もちろんいいわけですけれども、いらっしゃる方たちにも生産性向上を図っていただくということも必要かと思えます。この生産性の向上につきましては、先ほど賃上げ支援パッケージに出てくる助成金、業務改善ですとか、あと働き方改革推進支援助成金というものがございましてけれども、こういったものは生産性向上のためのいろんなものに使える助成金ですので、こうい

ったものを使っていたりですか、あと世代間ギャップに関しましては、両立支援等助成金、くるみん認定など、ある程度、支援できているかなというふうには考えております。

なぜかと申し上げますと、両立支援等助成金の中には、社内で両立支援についての研修を行うことですか、あと自社の育休の事例を紹介するといったような中身がございます。これが要件でございますので、これを行うことによって社内の雰囲気づくりなどに生かしているのかなということもありますし、くるみん認定につきましては、男性の制度利用者がいないと、そもそも認定申請ができないという形になっておりますので、これらのことによりまして、職場環境づくりに取り組んでいただいたことをメリット、認定を受けられたり助成金をもらえたりというような形で思っただけのように、また特に認定企業につきましては、認定企業がこれだけ県内にあるんだよというようなことで周知に力を入れていきたいというふうに考えております。

なお、ホームページのほうに載せているんですけども、12月に「くるみん」「えるぼし」合同認定通知書交付式というのを2回に分けて開催させていただいております。その際、1か月ほどの間に10社ぐらいを、「えるぼし」と「くるみん」でそれぞれで合計すると10社、認定したものですから、せっかくの機会ということで10社を2グループに分けて意見交換を行ったということがございます。

その際にも、認定企業ですので一定のレベルには当然あるんですが、制度を利用する人の分の仕事をどうするかとか、あと支える側のモチベーションを維持してもらうのが大変ですとか、世代間で理解度が違うと。特に管理職クラスの人をよく分かってないと。男が利用するかみたいなどころから始まっているというようなお話も聞かせていただきまして、会社が両立支援の目的を全社員に理解してもらう努力を絶えず続けていくしかないよねというふうなことをおっしゃった方もいらっしゃいました。認定を目指すことで、社内に会社の向かう方向、「いや、うちの会社は認定を目指すんだよ」みたいなどころを示せることができ、認定を目指してよかったというふうにおっしゃっていただいた会社さんもあります。

当局といたしましては、今後とも認定企業を増やして、その取組状況をどんどん発信していきたいというふうに考えております。

2つ目のNo.7のほうですけども、ハラスメントの防止対策の件でございます。

1つがというか、カスハラですか、あと就活セクハラのことを御質問いただいているわけですが、カスタマーハラスメントに対することで、まず1つ目が年1回「〇〇」というような会議で指針なんかを説明する具体的な働きかけが行われているかということですけども、ここまでの細かい話というのはしていないんですが、いろいろ要するに届くような形、それを見ただいた方がどこに、例えばカスハラはどういったものであるとか、あとどういったところに相談すればいいのかとかいうふうなことが分かるような形での周知はさせていただくという必要がありますので、訪問させていただいたりですとかお話をさせていただいたときに、その部分はしっかりその会社さんに合わせたような形でお話をさせていただいているという状況でございます。

それから、ハラスメントか不適切な言動かの判断は難しい場合もあるということなんですけ

れども、これに関しましては、そもそものセクハラの防止指針というものがありまして、その中に、ちょっと読ませていただきますと、「職場におけるセクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけではなく、その発生のおそれがある場合や職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること」ということがはっきり指針の中に明記されております。

ですので、ざっくり言うと幅広に相談は受け付けないといけないので、当然不適切な言動なのか、ハラスメントかというのは最終的な判断にすぎませんので、御本人、相談をしてきた方が嫌だったというふうなことで発言があれば、それは当然お聞きいただくということにはなります。もしこれを聞かないということになりますと行政指導の対象になってくるということですので、その辺は安心して相談をしていただければというように考えております。

それから、一番最後の就活生のことですが、指針の中に「就職活動中の学生」という明記が必要というようなこととお書きいただいておりますけれども、これについては会社さんの中の規程の中というふうな意味合いかと思いますが、実はもともと就職活動中の学生だけではなく、中途採用などのパートさんですとか一般の正社員さんでもいいんですけれども、そういった方たちは一応対象になります。分かるようにお書きいただくということが必要ですので、その会社さんごとに分かりにくければ、当然その「就活活動中の学生」というのをに入れていただいたほうがよければ、もちろん入れていただくということになりますし、こちらとしては指導としては絶対に入れろというふうな言い方はしないんですけれども、それで伝わりますかというふうな形で指導していくというふうな形になります。

以上でございます。

(寺山会長)

ありがとうございました。

今、事前質問に対する回答をいただきましたが、ほかに何か御意見、もしくは先ほどの御回答に対する、さらなる質問とか御意見とかでも結構かと思いますが、どなたかございましたらお願いいたします。

はい、小田委員、お願いします。

(小田委員)

失礼します。岡山県教職員組合で執行委員をしております小田と申します。

事前の質問に丁寧に答えていただき、ありがとうございました。

一番最後に言っていた言葉の明記のところ、私の担当している取組と関係があって、ちょっと気になって御質問させていただいたんですが、私は学校現場なので、学校だと教育実習生というのが対象と考え得るというので、就職活動というよりは教育実習生で、教育実習生はその場限り、1日ではなくて、一定期間、2週間とか1か月とか来るので、私は言葉の明記かなと個人的には思っていたりします。

ただ、教育委員会関係の指針の中に、来訪者、教職員、児童・生徒、その他来訪者とか来客者というのが書いてあって、でも来訪者や来客者では私はないのかなと。先ほど言われた、それが分かるようになっていけばというのが一つポイントかなと思って、来訪者じゃない気がし

て、でも来客者では、お客様かなとか思ったりもするんですが、さっき言った分かるようにしておく、それが教職員が教育実習生も入っているなど分かるようにしておくということが大事ということでポイントを教えていただいたので、ありがとうございましたということと、私、前回の会議のときも気になっていて、働き方改革推進センターと言われましたかね。取組推進センターって、すみません、不勉強でよく知らなくて、もしどんなものか教えていただけたらと思って新たな質問です。お願いします。

(播磨雇用環境・均等室長)

分かりました。ありがとうございます。播磨のほうから回答させていただきます。

まず、1つ目のハラスメントの件なんですけれども、実は教育実習生ですとか、あと看護実習、病院に実習に行ったりする人というのは指針の中に明記されておりますので、そこははっきり書いていただくというような形になろうかなというふうに考えております。

それから、働き方改革推進支援センターですけれども、これは労働局の委託事業で、正式に言うと今年度から、令和7年度におきましては全国社労士会さんが受けて、かつ都道府県ごとに社労士会さんがありますので、そちらのほうに事務を委任するというような形で行っていただいておりますので、岡山においては岡山県の社労士会さんにその事務をやっているという状況です。

社労士会さんですので、会員さん皆さんは社労士さんなわけですね。働き方改革に関する御相談を幅広く受け付けるというような仕事をしておりまして、例えばセンターがなかった頃というのは、いろんな御相談、例えば就業規則をどうしたらいいんだ、どういうふうに変えたらいいんだとかいうのも労働局が受けていた時期というのものもあるんですけれども、今はそれをセンターのほうにお願いをして、実際に社労士さんという資格を持っている方たちがその個別の対応をしていただける。

それから、助成金でありましたら、例えば私どものほうに、うちの会社が使える助成金があるかと言われてしまうと、実際には助成金の個別のものをそれぞれ担当のところで細かい審査みたいなことをこちらはやっているんですけれども、センターについては社労士さんというような立場で、その会社に合ったようなものを御提案いただけるというような形で、一応すみ分けというか、そういったことを個別に答えられるとか、情報を提供していただけるというような形になっております。

例えば、協定のことですとか、会社を立ち上げたんだけど、三六協定とかの結び方が分からないですとか、いろいろそういったことについても対応しているというようなこととなりますので、そちらのほうを活用いただければというようなことで周知をしている最中でございます。

(小田委員)

ありがとうございます。ということは、一般企業も相談できるし、例えば行政の市役所とか私たちのような学校とかも相談はできると捉えておって大丈夫なんでしょうか。

(播磨雇用環境・均等室長)

基本的には相談自体は全然できますし、私たちもちろん公務員だから受けないということ

はないんですが、指導はできないという点では違いはもちろんありますけれども、民間の法律がどうなっているかとかいうことは私たちはもちろんお話ししますし、センターも合った形で回答するというふうな形にはなるかと思います。

(小田委員)

これは個人的に大変気になっていて、教えていただいてありがとうございました。

(寺山会長)

ありがとうございました。

ほかに何か御意見がございますか。

(脇本委員)

はい、いいですか。

(寺山会長)

はい、脇本委員、お願いいたします。

(脇本委員)

中央会の脇本です。

いろいろお答えいただきまして、ありがとうございます。3項目ありましたので、追加の質問というわけではなくて、御質問いただいた後の意見という格好でお伝えだけさせてもらおうと思っております。

まず、第1の質問、業務改善助成金についてです。何度かもうずっとこれに関する質問をさせてもらってまして、賃上げがかなり大きな課題になる中で、厚労省さんの賃上げ支援の一番トップに書かれる施策でもあるので、これについてはぜひぜひという格好でいつもお話しさせてもらっていたところです。

御回答の中で、交付決定に当たって、人事的な増員ですとか応援ですとかという格好で対応いただけたということでした、労働局全体での増員がどうか分かりませんが、局の中でそういう格好で工夫をいただいて、執行が円滑にいくようにしていただいたということだろうと思いますので、今後ともどうぞよろしく願いできればと思っております。

それから、2つ目のほうの業務改善助成金の質問のほうですけど、現場で感じた課題についてお話をいただいたところです。例のごとく、こういう現場で感じた課題については、本省さんのほうにフィードバックのほうをしていただいて、課題が解消されて、よりいい制度になるような格好につながっていくのが一番うれしいかと思っておりますので、課題については本省さんのほうにも連絡をよろしく願いしたいというふうに思っております。要望ですので、御返事のほうは結構かと思っております。

(播磨雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。

(脇本委員)

それから、4番目のものです。これももう感想だけなんですけれど、ハローワークさんのほうも、もうこれだけ人材不足が出てきている中では、中小企業・小規模事業者は縁故に頼る部分も当然あるんですけど、ハローワークさんのほうでお願いしたいと思う部分が非常に大き

いかと思いますので、今後ともそういった情報収集というか、求職者が窓口に行って求人情報が集まる格好で御対応いただければというふうに思っておりますので、こちらもよろしくお願いいたします。

それから、5番目の外国人のほうの話です。大野部長さんには、県の計画のほうの協議会のほうにも御出席いただいているので、ここに書く必要もなかったのかもしれないですけど、外国人材については、「いろいろ優遇しているんじゃないか、けしからん」とか、「日本の文化と合わない」とかいう否定的な意見なんか逆にも聞かれる一方で、やはり社会全体から見たら、「ぜひ必要なんだ」という冷静な意見もあり、共生というのを、そういう否定的な意見があるからこそ、より共生がうまくいくような方向でやろうというのが恐らく全体的考え方なんだろうと思います。

そういうことの中で、雇用関係については当然詳しいのは労働局さんで、日々の生活とか地域との関わりというのに詳しいのは、市町村であったり県だったりという自治体になるうかと思うんですけど、ただそれをあまり切り分け過ぎると、企業や個人、労働者の方からの相談等の対応でおかしくなる部分もあつたりしますので、もちろん持ち場の部分はあるにせよ、お互いに連携を取りながら、そこを補完していけるような格好での対応を引き続きお願いできればと思っています。これも要望のほうでございます。

以上です。

(大野職業安定部長)

ありがとうございます。

(寺山会長)

ありがとうございました。

それでは、ほかに御意見や御質問等はございませんか。

(寺山会長)

よろしければ、それでは続いて議題(3)に参らせていただこうと思います。

議題の(3)岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正についてという件について、労働局から説明をお願いいたします。

(政木労働基準部長)

それでは、家内労働、いわゆる内職者の最低工賃改正につきまして、当日配付資料No.10の岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正についてという資料にて御説明いたします。

昨年11月14日に開催されました前回の岡山地方労働審議会におきまして、最低工賃実態調査の実施と令和8年度最低工賃の改正検討のスケジュール案を御説明させていただきましたけれども、本日は実態調査の結果の概要と8年度の検討スケジュールの具体化に向けた御説明をさせていただきたいと思います。

まず、2ページ、通し番号で38ページになりますけれども、こちらを御覧いただければと思います。

家内労働法の概要について簡単に御説明いたしますと、家内労働者というのは労働基準法上

の労働者ではございませんので、労基法及び最低賃金法の適用はございませんけれども、ただ労働者に類似するということから、最低工賃など、その最低基準を家内労働法において設定しております。3ページに行っていただきますと、第13条、最低工賃額等というところがございますけれども、最低工賃は最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされております。

この最低工賃の改正等の審議につきましては、第21条のとおり、労働局長が本審議会に調査審議を求めた場合に、専門部会を設置し、改正の是非等について審議を行っていただくこととなります。なお、この専門部会におきましては、公労使各3名の委員で構成されておまして、慣習上、労使委員には本審議会から1名ずつ委員になっていただいているところでございます。

続きまして、4ページに行っていただきまして、車両電気配線装置、いわゆるワイヤーハーネスというものなんですけれども、これは自動車のスイッチなどの信号と電気を伝送する配線、自動車の神経・血管に例えられる電線の束ということになりますが、この配線を作る作業のうち、コネクタに配線の端子を差し込むこと、端子ハメ作業と言います。また電線を保護するチューブ内に配線を通すチューブ通し作業、この2つの工程作業について、それぞれ岡山県最低工賃が定められておまして、次の5ページの最低工賃一覧表のとおり、規格別にそれぞれ金額が定められておるところでございます。

次に、6ページに行っていただきまして、当局では昨年11月から12月にかけて、委託者と家内労働者に対して書面回答による実態調査を実施しました。調査結果から、委託者は8社、家内労働者は303人となっておりますところでございます。今回の調査において家内労働者が269人から303人に増加しておるんですけれども、これは委託廃止の事業所がある一方で、今回新たに60人規模でワイヤーハーネスの委託を行っている事業所が把握されたといったところになっております。今回の調査結果については、委託者は全ての事業所、家内労働者については55名からの回答がありましたので、その集計表になります。

次に、7ページに調査結果の概要がありますけれども、まず家内労働者の男女比についてですが、女性が49人で約9割、家内労働者の年齢層といたしましては、60歳以上が60%以上を占めておるといった状況になっております。

次に、8ページから11ページにかけてでございますけれども、こちらは設定工賃と実際に払われた実質支払工賃について調べたもので、今回の調査結果を黒色の折れ線グラフ、前回の調査結果を灰色で表示しており、そして現行の最低工賃額を赤色で表示しているところでございます。

この4つの表を見ていただくと分かるのとおり、設定工賃及び実質支払工賃ともに前回調査結果の工賃額を上回っているところでございます。これは令和6年度に最低工賃額を引き上げた、その改正があったことが反映されたものというふうに考えております。

次に、12ページから14ページのグラフでございますけれども、こちらは家内労働者からの回答を基に、前回の調査結果との比較を棒グラフで表示したものになります。

13ページの下グラフですけれども、1か月の工賃収入について見ますと、今回2万7、

607円と前回の調査結果である2万2,630円よりも約22%増加しており、また14ページの上の表ですけれども、14ページの時間当たりの工賃額、今回は333円ということで、前回の283円を約18%増加しておるところでございます。

次に、15ページに行っていただきまして、上下の表とあるんですけれども、上の表が最低賃金の改定状況で、下の表が最低工賃の改定状況になります。

冒頭申し上げましたとおり、最低工賃は同一の地域における最低賃金との均衡を考慮する必要があるとされておるところでございます。前回の最低工賃の審議結果につきましては、上の表の令和3年から令和6年、県最低賃金の引上げ率、このピンク色の矢印のところ、県最賃はこの3年間で13.92%上昇しておるところでございます。これを受けて最低工賃は下の表のピンク色の矢印ですけれども、全規格平均で14.81%の引上げとなっているところでございます。

今般の最低工賃の検討に当たりましては、令和7年の県最賃が65円プラスしております。これに加えて、来年度の最低賃金の引上げ分を合わせた2年間の金額の引上げ幅等を考慮して、最低工賃を検討、審議していただくといったところになっているところでございます。

最後に、最低工賃改正の議論、検討を行うことになった場合でございますけれども、最後のページの18ページに令和8年度のスケジュール案をお示ししています。

前回改正時と同様に、8月頃に書面送付によって改正諮問を行います。その後、公労使各3名の委員を選任の上、11月から12月頃に2回から3回程度、審議を行う予定でございます。また、専門部会が結審しました際には、地方労働審議会令第9条7項、岡山地方労働審議会運営規定第9条に基づき、専門部会の議決をもって地方労働審議会の議決とすることになります。

以上、岡山県最低工賃の改正につきまして私からの説明を終わります。

(寺山会長)

ありがとうございました。

ただいま説明のありました岡山県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正について、委員の皆様方から御質問などはございますでしょうか。

はい、お願いいたします。

(小橋委員)

失礼します。連合岡山の小林でございます。

御説明ありがとうございました。先ほどありましたとおり、最低賃金との均衡を保つということでございますので、こちらの趣旨に沿いまして適切に御対応いただくことで、実態の調査の内容も踏まえまして、最低賃金・最低工賃専門部会の審議に臨みたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

(寺山会長)

ありがとうございました。

ほかにも御意見等は、はい、脇本委員、お願いします。

(協本委員)

ということで、改正検討を行うことになった場合のスケジュールということだと思いますけれど、まずここでは、今回そういう格好で行うかどうかということの話をする場なんだと思いますので、以前に審議に委員として参加したもんですから、その経験を基に少し話をさせてもらいます。

資料を見ますと、対象の家内労働者数303名という格好で、ここしばらくは変わっていないということなので、この部門での工賃の設定は普通はするんだろうと、今回も設定自体をしなきゃいけないんだろうと思うんですけど、当然これ、人数がどんどん減ってきたら必要がなくなるということもあるので、基本的にどのくらいの、例えば目安としてこれぐらいだったら工賃設定をしたほうがいいかどうかという部分を伺いたい。また、通常3年で見直しをしてたんですけど、恐らく今回は2年という格好になる部分、今御説明の中で最近の最賃の動きがかなり活発だから工賃見直しを3年にしたらまずいだろうという趣旨なんだろうと思うんですけど、その辺も踏まえて、引き続き工賃を設定しなきゃいけない理由と、それから3年から2年にする理由について御説明のほうをいただければと思います。反対という意味では全然ないんですよ。

(政木労働基準部長)

御指摘のとおり、家内労働者はこのグラフのとおり、右肩下がりで減少しているところでございます。いずれどこかの段階で工賃設定の廃止の議論があるかという御質問ですけども、一応本省の手引としましては、50人を切ったときに、そういった廃止の議論をしていくということがあります。その点、岡山局においては、まだ300人程度いますので、改正等の審議については継続してやっていく必要があると考えております。

また、前回までは3年に1回の改正審議というところでしたけれども、もともとは2年に1回の改正審議だったんです。それが、デフレ下で最低賃金の上昇が停滞していたところもありまして、どこかの段階で3年に1回になったんですけども、ご指摘のとおり昨今の最低賃金はどんどん上がっておりますので均衡を考えると3年に1回よりも2年に1回の方が望ましいだろうということで、今般2年とさせていただいたところでございます。

(協本委員)

非常によく分かりました。その方向なんだろうというふうに思っております。

決まった後のほうの話はいいのかもしれないんですけど、資料で、前回の上げ幅が最低賃金の上げ幅に沿うぐらいでできたというのはあるんですけど、実はもう一個前の見直し分は、なかなかそういうことができませんで、非常に恐らく労使とも心苦しい状況だったんだと思います。

そういうのもあって、前回の最低工賃を決める段階では、最低賃金のほうは賃上げについてのいろいろな支援策をやって、事業者が賃上げできるだけの儲けがあるように頑張りましょうというのが最低賃金のほうなんですけれど、どうしても工賃という性格上、なかなか委託元の辺への支援が業務改善助成金とか、そういう制度のほうではかなり難しいという状況があったところなんです。それは承知の上で、ただ、工賃を引き上げる原資も本当は生み出せる状況を作っ

て、労使、どちらもうまく賃上げいきましたよねというのが一番いい状況だと思うので、付記を書き入れた状況だったと思う。今で言えば、現場の委託業者さんだけじゃなくって、もう一つ上ぐらいの親会社さんなんかもかんでもらったりして、よりそういう状況がもっと上のほうに、メーカーまでは無理かもしれませんが、そういうところへ伝わるような環境を、審議の上でもいろいろつくってもらえたら非常にありがたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(寺山会長)

ありがとうございました。

今の件について、現段階で労働局側のほうから何かお答えすることがございましたら、お願いいたします。

(政木労働基準部長)

家内労働者に対する助成措置なんですけれども、昔は主に県のほうにそういった助成措置があったようですが、やはり家内労働者が減少している状況がありますので、全国的にはもうほぼ壊滅しているところでございます。復活するというのも、家内労働者数が10万人を切っているところを考えると、なかなか難しいところではあるんですけれども、それも踏まえて御議論を最低専門部会のほうでしていただければ大変ありがたいと思っておりますのでございます。

(寺山会長)

ありがとうございました。

よろしいでしょうか。

(寺山会長)

それでは、日程の確認をさせていただきたいと思います。

労働局側の説明に関して、1点目は昨年11月の実態調査の結果、及び令和6年度以降の岡山県最低賃金の引上げ状況との比較や均衡を考慮して、最低工賃の改正を行うかどうかの議論を行うという方向でしてよろしいかということが1つ、2点目は議論を行う場合には、前回の改正時と同様に、今年、令和8年夏頃に労働局長から当審議会に書面で諮問を行っていただき、専門部会を設置して11月から12月に議論を行う予定であるということ。

この専門部会の委員の指名というのは、地方労働審議会令第7条によって会長が指名することとなっておりますが、専門部会設置時期を見て、事務局と調整の上、指名させていただきたいと思います。専門部会の委員は、公労使各3名ずつ、こちらも前回と同様に、本審議会から公益委員数名と労使各1名ずつ、専門部会だけの委員として労使2名ずつを指名するということになろうかと思います。皆様、そうなった暁には御協力をお願いいたします。

こういった、ただいま確認させていただいたことについて、皆様、この方向でよろしいかどうかというような御意見等はございますか。

(寺山会長)

もうこのまま進めていってもよろしいでしょうか。

(寺山会長)

ありがとうございます。それでは、議論を行うという方向で進めさせていただくことにいたします。

続いて、議事を終了し、6のその他の事項に移りたいと思います。

事務局のほうから何かございますか。

(事務局：江草監理官)

特に補足説明事項とかはございません。

(寺山会長)

ありがとうございます。

以上で本日の議事事項は全て御審議いただきました。

ここで審議は終了とさせていただきます。

事務局側から連絡事項等がございましたらお願いいたします。

(事務局：江草監理官)

皆様、御審議いただきまして、ありがとうございます。また、本審議会に御協力を賜り、重ねて御礼申し上げます。

次回になりますけれども、第52回岡山地方労働審議会の開催につきましては、本年11月中旬頃に日程を調整させていただく予定ということにしております。よろしくお願いたします。

それでは最後に、閉会に当たりまして、森實労働局長から一言お礼を申し上げます。

(森實労働局長)

本日は、年度末の大変お忙しい中、御出席いただきまして、また貴重な御意見をいろいろいただきまして、ありがとうございます。

本日、来年度の行政運営方針、労働局の行政運営方針を説明させていただきましたけれども、来年度におきましても、今年度に引き続き人手不足対策それから賃上げできる環境整備の取組といったことが重点的なテーマになるかなと考えております。

今年度と引き続きとはいえ、国際情勢ですとか国内社会情勢といったことも変化しておりますので、そうした変化を見つつ、そうした動きにも対応できるような形で労働局の施策を進めてまいりたいと考えておりますので、来年度におきましても引き続きの御指導、御協力を賜ればと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。本日はありがとうございます。

(事務局：江草監理官)

それでは、これもちまして第51回岡山地方労働審議会を終了させていただきます。

本日はありがとうございます。皆様、お気をつけてお帰りください。