

令和5年度第2回愛知地方労働審議会

令和6年3月5日

【春日】 大変お待たせいたしました。定刻前ではございますが、皆様おそろいでございますので、ただいまから令和5年度第2回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は年度末の大変お忙しいところ、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

議題に入ります前に、事務局から若干御説明を申し上げます。

初めに、本日の出席状況でございます。

本日は委員の御欠席がなく、各代表委員2名以上御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをここに御報告いたします。

次に、机上配付させていただいております資料の確認をお願いいたします。

本日の次第、出席者一覧、座席表等、配付資料一覧に明記した資料が一式入っております。もし足りない資料がございましたら、事務局からお配りさせていただきますので、お手数ですが挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

続きまして、議事録の公開についてでございます。

本審議会の内容は、議事録を作成して、愛知労働局ホームページに公開させていただきます。その中で御発言者のお名前を公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきますようお願いいたします。

御発言につきましては、議事録作成のため、お手数でも、各テーブルにございますマイクを通して御発言いただきますようよろしくお願いいたします。

当審議会の開催につきまして、事前に公示を行いましたが、傍聴人につきましては申出がございませんでしたので、ここに御報告いたします。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たり、労働局長の阿部より御挨拶を申し上げます。

阿部局長、よろしくお願いいたします。

【阿部愛知労働局長】 皆様、こんにちは。労働局長の阿部でございます。

委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中、また、天気もちょっと悪い

中ではございますが、審議会に御参加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当たりまして、多大の御理解、御協力を賜っておりますことを、まづもって御礼申し上げます。本当にありがとうございます。

私ども労働局の施策につきましては、本年度につきましては、秋の審議会のときに中間的な報告もさせていただきます。賃上げ・人材活性化・労働市場の強化といったところ、それから多様な人材の活躍促進、それと安全で健康に働くことができる職場づくりということで、3本柱として施策を推進させていただいております。どの課題につきましても、やはり労働局、それから監督署、ハローワークがそれぞれ連携しながら取組を進めていくということでやってきたところでございます。

また、来年度につきましても、国の予算のほうが土曜日に通りましたので、一応年度内に成立ということですので、4月からしっかりスタートさせなきゃいけないという状況がちょっと見えてきたというところでございます。来年度につきましても、やはり3本柱ということで考えておりますので、後ほど説明もさせていただきますが、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善という項目、それからリスキリング、労働移動の円滑化の推進という項目、それから多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり・就職支援ということでの柱を立てて、施策を進めていきたいというふうに思っております。

今、持続的な賃上げを進めていかなきゃいけないといったようなこと、それから、コロナ後、いろいろ経済的に動いている中でも、やはり中小企業を中心に人手不足の声がハローワークに届いているという状況があるということ、それから、4月から長時間労働の時間外労働の規制がスタートするといったようなこと、また、労働契約の取組についても4月からスタートするといったようなことで、やはり企業の皆様方、それから働いている皆様方、それぞれに影響する施策がいろいろスタートするということで、やはり世の中またいろんな形で変わっていく状況にあるのではないかなというふうに思っております。そういった中で、我々としてもしっかりこの動きに、世の中の動きも含めて、我々としても受け止めて、その中で気持ちよく働いていただける職場をつくっていく、そういったことも含めて対応していく必要があるかなというふうに思っております。

本日は、来年度の施策の進め方について、基本的には提案をさせていただいて、各部長から今年度の取組の補足的な部分、秋の説明に追加的なところも含めて、少し来年度に向けた話をさせていただくということが1点と、もう一つ、最低工賃の改定について、取組を進めているところでございますので、これについて少し御審議をいただきたいというこ

とで、2つ項目を考えておりますので、よろしくお願ひできればと思っております。私どもとしても、皆さん方から御意見をいただき、やはり真摯に受け止めた上で県民の方に信頼される行政機関として進めてまいりたいと思っておりますので、本日の御審議のほうも、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

【春日】 ありがとうございます。

それでは、地方労働審議会令第5条第2項に基づき、城会長に議事進行をお願いしたいと存じます。

城会長、よろしくお願ひいたします。

【城会長】 中部大学の城でございます。会長として審議を進めさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

コロナが明けまして、何とか日常生活が戻ってきた、その結果として、経済活動も盛んになってきましたし、インバウンドも増えました。東証も強くて、もう今週になって4万円を超えたということで、景気のいい話になってきたと。これが、皆様、経営側、労働側、国民みんなの幸せにつながることにすると祈っております。

その中で、こういった労働審議をするというのは、使用者、労働者側ともにやっぱり大事なことでございますし、この愛知地方における労働条件の改善には重要なことでございます。

私、前も申し上げたかもしれませんが、労働衛生が専門でございまして、この本審議会の前に労働災害防止部会に出ておりました。現在労働局のほうで推進されている安全経営あいち、これが非常にうまく機能してきているということで、参加企業の上方修正なんて景気のいい話が出てきました。こうやってうまくいくと、やはり働いている人、あるいは、もちろん使用者のほうもですが、ハッピーハッピーの状況になりますし、健康で元気に働けるような状態をつくっていただきたいなと思っておりますので、一層、労働局の皆様方にはお励みいただきたいと思っております。

すみません、要らん話をして終わりますが、本日、労働審議会、ぜひ進行に御協力をよろしくお願ひいたします。以降、座って進行させていただきます。

それでは、議事を進めさせていただきます。

まず、議題にあります議題1、最低工賃の改正決定に係る専門部会の設置等についてですが、本件に対しまして、伊勢労働基準部長より説明をお願いします。

【伊勢労働基準部長】 伊勢でございます。私から説明させていただきます。着座にて

説明いたします。

資料でございますが、お手元にあります表題で議題（１）最低工賃の改正決定に係る専門部会の設置等についてというものを御準備いただければと思います。

本題に入ります前に、最低工賃とその金額改正について、簡単に御説明させていただきます。

最低工賃とは、いわゆる内職の方の作業、例えば衣服の縫製でありますとかボタン付け、電子部品の組立て、自動車内部の電気配線装置、ワイヤーハーネスと言われるものですが、その製造の関係の工賃のことでありまして、その金額の改正については、審議会で議決するという事となっております。現在、愛知県におきましては、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃が設定されるとともに、資料４ページにありますとおり、最低工賃改定状況の推移のとおり改定が行われているところであります。同最低工賃につきましては、２ページ目の愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正諮問について（要約版）という資料があると思いますが、こちらにありますとおり、平成３０年３月２５日改正以降、直近の令和３年度の改正が見送られ、約６年近くが経過していることなど、あと、家内労働法第１３条により、最低工賃に係る一定の地域、同一の地域内において、類似の業務に従事する通常の労働者に適用される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いること、こうしたことを踏まえまして、今般は改正決定について審議いただくことが適当であると判断いたしまして、令和６年２月１３日付で労働局長から愛知地方労働審議会長宛てに諮問させていただいたところであります。１ページ目にその諮問文の写しをつけておりますので、御確認いただけますと幸いです。

諮問を受けまして、今後、金額改正の御審議を行っていただくわけですが、その際には、最低工賃の改正決定に係る１つ目としまして専門部会の設置について、２つ目としまして専決事項について、３点目としまして専門部会の廃止について決める必要があります。ちょっと行ったり来たりで申し訳ございませんが、５ページに参照条文があります、資料④といたしまして。

まず、１点目の専門部会の設置についてであります。

家内労働法第２１条第１項におきまして、審議会は、最低工賃の改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会が置かなければならないとなっております。このため、この規定に基づきまして、まず本審議会におきまして、愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会を設置することが必要となります。

次に、2点目、専決事項についてであります。

専門部会を設置いただいた場合には、地方労働審議会令第7条第4項に規定されます、これは準用になりますが、準用する前条の第6条第7項というのは、専決規定になっております。専門部会の議決につきましては、その部会長が本審の委員である場合に限りまして、その部会の議決をもって審議会の議決とすることができるかとされております。また、愛知地方労働審議会の運営規程第10条におきましても同様の規定が書かれております。このため、最低工賃専門部会が設置されまして、部会長に本審議会の委員から選挙されましたときには、最低工賃専門部会の議決をもって本審議会の議決とするか否かを定める必要があります。

次に、3点目、専門部会の廃止についてです。

同じく地方労働審議会令第7条第3項、最低工賃専門部会は、その任務が終了したときは、審議会の議決により廃止することとなっております。常設の部会ではありませんので、その任務が終了したときには、審議会の議決によって廃止するということが必要となっておりますので、最低工賃専門部会の任務が終了したときには、その時点で専門部会を廃止することが必要となります。

私からは以上です。

【城会長】 ただいま説明がありました専門部会の設置について、専決事項について、専門部会の廃止についての3点を一括して審議いたします。

何か御意見ございませんでしょうか。

特に御意見がなければ、専門部会を設置してよろしいでしょうか。また、設置した場合、専門部会の決議をもって本審議会の議決とすることとしてよろしいでしょうか。加えてさらに、専門部会の廃止について、その任務が終了した時点で廃止することとしてよろしいでしょうか。

以上3点について、一括して決議を採りたいと思います。

よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【城会長】 異議なしということで、ありがとうございます。

以上の3点について、本審議会の決議とさせていただきます。なお、専門部会の委員は、ただいまお配りしております最低工賃専門部会委員名簿(案)のとおり、地方労働審議会令第7条第1項により会長が指名することとさせていただきます。

よろしければ、案については各自消去をお願いいたします。委員名簿ということになります、これで。

続きまして、議題2、令和5年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状況について、令和6年度愛知労働局行政運営方針（案）について、担当部長より御説明いただきたいと思っております。

御意見、御質問等につきましては、一通り説明が終了した後、いただきますので、よろしくをお願いいたします。

各部長、お願いいたします。

【伊勢労働基準部長】 それでは、私から、重点事項等に係る取組状況と、あと行政運営方針の案について、説明させていただきます。

資料ナンバー1、横向きのパワーポイントの令和5年度愛知労働局における重点課題等に係る取組状況というものに、課題と上半期の取組状況と下半期における重点取組事項というものが書かれております。下半期における取組事項について、つらつら書かれておりますので、御確認していただければと思っております。

私からは、基本、資料ナンバー4という令和6年度愛知労働行政のあらまし（案）というものに基づきまして、行政運営方針案を御説明したいと思っております。

まず、資料4の1ページを御覧ください。

最初に、愛知労働局の課題であります最低賃金・賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援につきまして、資料左側の最低賃金・賃金引上げを図る中小・小規模企業の生産性向上に向けた支援の強化について説明いたします。

まず、課題といたしまして、中小企業や小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが求められております。

このため、下段の取組にあるとおり、本年度同様、業務改善助成金等の各種支援策につきまして、積極的な周知及び利用勧奨を行ってまいります。また、中部経済産業局との連携を強化しまして、事業再構築補助金、ものづくり・商業・サービス補助金、IT導入補助金など各種補助金でありますとか、よろず支援拠点の案内を行うこと、愛知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きまして、生産性向上等に取り組む事業者に対し、きめ細かな支援を行ってまいります。

次に、資料右側の最低賃金制度の適切な運営についてであります。

課題といたしまして、愛知県の最低賃金の引上げに向けて、愛知地方最低賃金審議会に

において、最低賃金額についてしっかりと議論を行うということ、改定金額について県内に広く周知及び履行確保を求める必要があります。

このため、下段にある取組のとおり、本年度同様、県内の経済動向でありますとか地域の実情などを踏まえつつ、適正な資料の収集、作成、提示に努めまして、本省賃金課とも連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう審議会の円滑な運営を図ってまいります。また、最低賃金の周知及び履行確保のため、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等の協力を得まして県民に幅広く周知し、使用者及び労働者に周知徹底を図ってまいります。さらに、これまでと同様、これまでの監督指導の結果や労働相談等の各種情報等を踏まえまして、最低賃金の遵守を図るため、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行ってまいります。

続きまして、ちょっと飛びますが、8ページを御覧ください。

安全で健康に働くことができる環境づくりということになります。

資料左側の長時間労働の抑制についてであります。

こちら、表は愛知県と全国の月間の総実労働時間数を比較したものでありますが、愛知県は全国平均を上回って推移しております。依然、長時間労働に関する相談や過労死等の労災請求が認められているところでもあります。また、本年4月からこれまで適用が猶予されておりました建設業、自動車運転者、医師につきまして、時間外・休日労働の上限規制が適用されることとなります。

これらの課題に対応するため、下段の取組にありますとおり、本年度と同様、監督署に寄せられた様々な情報から、月80時間を超える時間外・休日労働が行われていると考えられる事業場、過労死等の労災請求があった事業場に対しまして、監督指導を行ってまいります。また、昨年同様、11月の過労死等防止啓発月間に、過労死等防止対策シンポジウムでありますとか過重労働解消キャンペーンなどの集中的な取組を行ってまいります。さらに、適用猶予業務等への対応につきましては、関係機関や関係業界団体と連携しつつ、説明会の開催や個別訪問等の支援を行ってまいります。

次に、右側の労働条件の確保・改善対策であります。

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するため、最低基準であります労働基準関係法令の履行確保に取り組む必要があります。

このため、下段の取組にあるとおり、本年度同様、各種情報等から違法な長時間労働や賃金不払残業等の労働基準関係法令を疑われる事業場に対しまして、積極的に監督指導を

実施するとともに、重大、悪質な事案に対しましては司法処分を行ってまいります。また、労働条件明示事項の追加につきましては、パート、アルバイトを含めた全ての労働者が対象になりますので、パンフレット等を用いて広く周知を行ってまいります。さらに、特定の労働分野におけます労働条件確保対策の推進といたしまして、技能実習生等の外国人労働者、自動車運転者につきまして、それぞれ関係機関と相互通報制度を運用しており、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場及び通報のあった事業場等に対しまして、監督指導を実施してまいります。過去3年間で通報件数は表のとおりとなっております。さらに、障害者である労働者につきましても、関係機関からの情報を踏まえまして、労働基準法令違反の疑いのある事業所に対しまして、速やかに監督指導を行ってまいります。

続きまして、9ページを御覧ください。

左側の安全経営あいちの推進についてであります。

課題といたしまして、従前の、単に災害や疾病を防ぐ負（ネガティブ）の領域から、前向きな正（ポジティブ）の領域への転換が求められている、死亡者数は中長期的に減少傾向にあるものの、なお30人近い貴い命が失われている、定期健康診断有所見率は高止まり傾向にあるなどがあります。

このため、下段の取組にあるとおり、本年度同様、安全経営あいちの推進を通じまして、重篤災害の撲滅を目指すだけでなく、生産性向上等により労働配分を高めまして、働き方改革の推進等、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進するとともに、安全経営あいち賛同事業場制度の運用を通じまして、企業価値向上を支援してまいります。

また、災害の増加傾向が続きます第三次産業につきましては、令和4年度に設置した「+Safe協議会」によりまして、労働災害防止について学び合う仕組みを運用しております。顧客等へのサービス提供と安全衛生管理の一体的運用を促すため、寄り添い型支援「+Safe」の運用を通じまして、自主的取組を促してまいります。

続きまして、資料右側の重篤な労働災害の防止について説明いたします。従前からの類型的災害であります「はさまれ・巻き込まれ」、「墜落・転落」、「切れ・こすれ」がいまだ継続して発生している、機械の包括的な安全基準に基づく残留リスク情報を積極的に求めている事業場は製造業で56%にとどまっているということなどがあります。

このため、下段の取組にありますとおり、本年度同様、機械の包括的な安全基準に基づいて、機械メーカーからユーザーに対する使用上の情報提供の確実な実施、当該情報を踏まえましたリスクアセスメントの実施について丁寧な説明を行う、設計時に安全面を含め

た施工の事前シミュレーション、フロントローディングと呼ばれるものですが、この実施について丁寧な説明を行う、足場等の墜落防止措置等、必要な保護方策等の指導を徹底することなどを図ってまいります。

さらに、安全経営あいちの推進、重篤な労働災害の防止、また、化学物質の自律的な管理に関しましても、リスクアセスメントの正しい理解と運用が重要であることを踏まえ、引き続きリスクアセスメント出前講座を開催しまして、事業者のリスクアセスメントの理解を促進することや、個別の情報として取り扱われがちな健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を総合的に取り扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進するなどの取組を行ってまいります。

次に、10ページ、御覧ください。

労災補償制度の適切な運営に向けた対策であります。

課題といたしまして、労災補償制度は、被災労働者に対して迅速かつ適正に必要な給付を行うことをもって被災労働者等を保護することが重要であり、認定基準等に基づいた適切な処理を図ること、石綿による中皮腫や肺がんについて、引き続きがん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知、広報を行うとともに、労災請求の勧奨依頼を行うことがあります。

下段の取組にありますとおり、本年度同様、迅速、適正な処理を行うため、愛知労災保険業務センターにおいて、特に認定までに時間を要する過労死等の複雑困難事案を中心に対応しまして、認定基準等に基づいた適切な認定とより一層の迅速な処理を行うとともに、複雑困難事案につきましては、組織的な対応を徹底する、石綿認定等事業場の公表時期に合わせて、地方公共団体等に対し、認定基準等の周知、広報を行いまして、引き続き、がん診療連携拠点病院を中心とした労災指定医療機関に対し、認定基準等の周知広報を行う取組を行ってまいります。労災請求された事案につきまして、引き続き迅速かつ公正に調査を行いまして、適正な認定を行ってまいりたいと考えております。

令和6年度につきまして、ただいま簡単ではございますが説明させていただいたこれらの取組を積極的に行ってまいります。

私からの説明は以上です。

【出口職業安定部長】 職業安定部長の出口でございます。着座で説明させていただきます。

それでは、私のほうからも資料の4を使って令和6年度の職業安定行政の取組について、

簡単に御説明させていただきます。

まず、3ページを御覧いただきたいと思います。

3ページの①の一番左上のところに、三位一体の労働市場改革とございます。政府全体での取組になりまして、リスクリングによる能力向上支援とか、成長分野への労働力移動の円滑化というものが、非常に今、重要性が高まっているところでございます。来年度、出向によるスキルアップ、いわゆる自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できる労働力移動や、ステップアップによる賃金上昇の実現に向けて力を入れていこうと思っております。

それから、企業による人材育成を支援するということ、④番の項目のところに人材開発支援助成金を活用した人材育成推進とございます。特に令和8年度までの5か年については、期間限定で高率助成となっております人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コースの活用を一層推進していきたいと思っております。

続きまして、4ページを御覧いただきたいと思います。

成長分野等への労働力の円滑化でございます。

こちらの②にございます求人・求職に対するマッチング機能の強化など、円滑な労働力移動を可能とするため、県内労働市場の見える化、いわゆる市場の動向とか産業別の平均賃金の状況など信頼性の高い情報を収集し、賃金上昇に係る話などを求人者、求職者双方にハローワークの職員が提案できる提案力の強化というものを、内部研修などを実施するなどして、コンサルティング機能を強化していきたいと思っております。

引き続き、5ページを御覧ください。

中小企業等に対する人材確保の支援でございます。

先ほど基準部長のほうからお話がありましたとおり、来年度は建設業や運輸業等に時間外の労働の上限規制が適用されると。そうすることによって、さらに深刻な人手不足が懸念されているところでございます。今年度で終わりではなくて、来年度がスタートというような意識を持って、改めて地域の業界団体や行政機関とも連携しながら、法令遵守、人材確保対策に取り組んでいきたいと思っております。あわせて、必要となる仕事の魅力発信とか、求職者の拡大を図るためのキャリアチェンジを促していきたいと思っております。求人者に対しては求人充足の支援を行ってまいりたいと思っております。

それから、飛びますけれども、12ページ、13ページになります。まず、12ページのところでございます。

②番の高齢者の就労・社会参加の促進でございます。

こちらは、日本の総人口が減っているというところの中で、今後の日本経済のさらなる成長を支えていただくためには、やはり働く意欲、能力を持った高齢者の方々にその能力、経験を發揮していただく、世の中で活躍していただく必要があります。そうした中で、高齢者の方もいろいろと状況がありますものですから、多様な働き方を御支援していただく。そのために、ハローワークにあります生涯現役支援窓口において、職業生活の再設計に係る相談支援、それから効果的なマッチングを取り組んでいくとともに、次年度は、高齢者の方々に安心安全に働いていただくための環境整備というところにも少し意識を持って取り組んでいきたいと思っております。

それでは、続いて、13ページの障害者の雇用促進のほうです。

本年の6月1日にまた集計がありますが、今年の6月1日で、今の現行の法定雇用率2.3%を超える見込みとなっております。しかしながら、法定雇用率、今年の4月から順次引上げが予定されておりますし、一定の業種においては設定されております除外率というものも10%引き下げられるということで、企業に対して大変厳しい状況になることが想定されております。こういったことから、特に実雇用率が低い中小企業様を中心に、関係機関と連携したチーム支援の推進とか、雇入れから定着まで一貫した支援を実施してまいりたいと思います。

また、中小企業、大企業からもあるかもしれませんが、改正障害者雇用促進法によって雇用に係る相談援助、どうしたらいいかという相談について行う助成金が新たに新設されることとなっております。こういった相談助成金についても周知を図ってまいりたいと思っております。

それから、②番の外国人の支援、それから雇用管理についてでございます。

愛知県内の外国人労働者数は、ついに20万人を超えて、過去最高になっているところでございます。やはり課題としましては、効果的な就職支援と外国人労働者が日本で安心して働くことができる環境整備というところが重要になってきております。

こうしたことから、下の取組のところに書いてあります、まず、外国人労働者に対する支援として、職場慣習とか雇用慣行を学ぶことができるような研修をしたりとか、あと、事業主に対しての支援としては、雇用管理改善指導の取組を実施してまいりたいと思えます。引き続き、外国人を雇用している事業所をハローワークの職員等が訪問をして、法令等の周知啓発、相談、助言、先ほど言いました雇用の環境の整備等のお話を引き続き行っ

て、雇用の質的向上を図り、職業の安定を実現してまいりたいと思っております。

引き続き、14ページを御覧いただきたいと思います。

就職氷河期、多様な課題を抱える若者、新規学卒者の支援でございます。

①番、②番ともに言えることですが、やはり心身の不調や家庭、それから経済環境の問題等の多様な課題を抱えて、就職活動に際して特別な配慮をする方が顕著化しているというところが現在ございます。個々、様々な事情を抱えておりますものですから、そういった課題に応じたきめ細やかな支援をしていく必要がございます。特に、発達障害の疑いがある方、そういう特性からコミュニケーション能力に課題を抱えている方も非常に増加しておりますものから、効果的、集中的な支援をしてまいりたいと思います。

次年度につきましても、就職支援ナビゲーターが中心となって、県内企業の求人開拓とか、業務内容とか、業界研究とか説明会、そういったものを積極的に開催して、職業選択の幅を広げていきたいというふうに思っているところでございます。

続きまして、15ページですけれども、①番、就職氷河期世代に対する伴走型の支援の推進というところです。

就職氷河期世代、現在も希望する就職が、就けずに不本意ながら不安定な仕事に就いている方、無業の状態にある方、様々な課題に直面している方がお見えになります。こういったことから、やはり就職世代の抱えてみえる皆様の課題、1つずつ丁寧に対応していきたいと思っております。

次年度につきましても、就職氷河期、正社員求人を希望されている、求人を開拓していくということとか、インターンシップの活用促進、それから就職してからの定着支援、こういったところに力を入れていきたいと思っております。

私からの説明は以上となります。

【吉永雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部の吉永と申します。

私のほうから、続きまして、雇用環境・均等部で所掌しております業務のほうについて御説明申し上げたいと思います。

また、ページのほう、大変恐縮でございます、戻っていただきまして、2ページになります。

非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公平な待遇の確保の部分でございますけれども、こちらの一番左端①のところでございます。

監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底というところでございますけれども、

同一企業内における正規雇用労働者の方と非正規雇用労働者の方との待遇差の解消を図るために、パートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金の履行確保を図っているところがございます。これにつきましては、働く方の多様性を尊重しながら格差を是正して、非正規雇用労働者の方の待遇改善を行うことで賃上げを促進していくといったような狙いもあるところがございます。現在、雇用環境・均等部、労働基準部、需給調整事業部、それから労働基準監督署が連携して取り組んでいるところがございますけれども、連携していくことで、より効率的、効果的な企業指導につながっておりますので、引き続き、これは来年度につきましても取り組んでいくことといたしております。

それから、その横の②の非正規雇用労働者の処遇改善というところがございます。

パートタイマーの方などが、いわゆる年収の壁を気にせずに働けるように、昨年10月に年収の壁・支援強化パッケージが取りまとめられました。その中で、新たに社会保険料を事業主の方が御負担した場合に支給されます社会保険適用時処遇改善コースーキャリアアップ助成金のほうでですねーこちらのほうが新設されたところがございます。この助成金を活用いたしまして、パートタイマーの方などが年収の壁を気にせずに働けるように、パッケージ全体、それからキャリアアップ助成金の周知に来年度も引き続き取り組んでいくことといたしております。

続きまして、ページが6ページのほうになります。

女性活躍と、それから多様な働き方というところがございます。こちらのほうの6ページの①のところ、女性の活躍できる職場環境整備の推進というところがございます。

女性活躍促進の柱の1つの女性活躍推進法の施行というのがございます。労働者301人以上の事業主に対して、男女の賃金差の公表が令和4年7月に施行されたところがございます。この公表につきましては、令和4年7月以降に最初に終了する事業年度の実績をその次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただくこととしております。そのため、法施行以降、事業年度も一巡し、ほぼ全ての企業で公表義務が生じたというところから、下半期は情報公表の把握の有無に努めたところがございます。

来年度も、未公表企業へは公表して指導をしておりますけれども、ただ、これはやはり公表することがゴールということではなく、公表する際に、その企業に賃金差異があるという要因を分析していただきまして、その差を解消するためにその会社でどのような女性活躍への取組をしていくかというところでお取組をいただくことが肝心であるというふうに思っております。ですので、そういったような企業の取組の促進も含めまして、引き

続き未公表企業への指導を行っていきたいと考えております。

それから、やはりまだ妊娠不利益などの相談がまだ一定数あるという現状もございます。相談者の意向に応じまして、紛争解決援助を実施しているところでございますけれども、やはり妊娠等を契機といたしまして雇用関係が終了するといったようなことは、これは女性活躍の妨げの1つの要因にもなりかねませんので、引き続き適切に対応していくことといたしております。

それから、同じページの③のところでございます。

多様な働き方・休み方の導入、こちらでございますけれども、年休の取得促進につきましても、これから、来年度も引き続き周知していくこととしております。昨年からは愛知県ではあいちウィークをスタートさせ、その期間に学校を休校にするなどの措置も取られたところでございまして、労働局においても、こちらの③の下の方にポスターの絵柄を載せておりますけれども、年休取得促進の愛知県版の独自ポスターを作成しました際に、働く親御さんにつきましても、あいちウィークの期間に年休取得が促進されるということで、ポスターの内容にも盛り込んだところでございまして、来年度も同様に周知してまいりたいと思っております。

引き続きまして、7ページになります。

ハラスメントの防止対策でございます。

こちら、①のところ、ハラスメントの防止対策、それから、②のところに個別労働関係紛争の解決の促進とございますけれども、ハラスメントにつきましては、職場でのいじめ、嫌がらせも含めまして、労働局に寄せられます個別労働紛争に係る相談のおよそ4分の1を占めている状況でございます。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント、それから職場でのいじめ、嫌がらせなど、労働者からの相談に対して、それぞれ個別の法律に基づいて、調停であるとかあっせん、労働局長による紛争解決援助、あるいは防止措置が講じられていないという事業主の方に対しましては、報告徴収などを実施いたしまして、助言、指導を引き続き行っていきたいと考えております。

それから、総合労働相談コーナーのほうでございますけれども、こちらは労働局の指導課の中、それから各労働基準所内に設置されているところでございます。労働局に寄せられる相談をワンストップで受ける役割を担っておりますので、引き続き、迅速、丁寧に相談に対応していきたいと考えております。

では、続きまして、8ページでございます。

先ほど基準部のほうでも労働条件の確保・改善対策、一部説明があったところでございますけれども②のほうでございます—こちらの上の囲みのところの2つ目のポツのところでございますが、令和6年4月から労働基準法が一部改正されて、全ての労働者の方に対しては、就業場所、業務の変更の範囲の明示、それから有期労働契約の方に対しては、更新の上限などについて、それから無期転換申込権が発生する有期労働者の方に対しては、契約更新のタイミングごとに無期転換の申込み機会の明示、これが事業主に義務づけられることとなりました。これらの内容は、4月以降に締結される労働契約に適用されてまいりますけれども、適用対象となる方の幅も大変広いので、労働局、労働基準監督署、ハローワークがあらゆる機会に周知に努めておりまして、来年度も引き続き周知していきたいと考えております。

それから、続きまして、11ページになります。

仕事と育児・介護の両立支援でございます。

こちらの①の仕事と育児・介護の両立支援の取組のところでございますけれども、男性の育児休業の取得率の政府目標、これは令和7年末までに50%に引き上げられたところでございますが、現在の取得率は17.13%にとどまっている現状でございます。男性の方の育児休業の取得というのは、これは当然、個々人が育児に携わるということはもちろんでございますけれども、育児負担を女性が多く負っている現状から、男性の方が積極的に育児に参画していくことで、社会における女性活躍を進めるといった側面もございますので、先ほど御説明申し上げました女性活躍と両輪で取り組んでいく必要があると思っております。

昨年4月に、労働者を1,000人以上雇用する事業主の方は、男性の育児休業取得率を公表することになりまして、その周知を図ってきたところでございますが、男性労働者自身にも男性労働者向けの独自リーフレットであるとか、ユーチューブでの簡単な取得ガイダンスの動画を作成し、発信しておりますので、男性労働者の方が法の内容を知り、理解するために、引き続き周知を行っていきたいと考えております。

それから、さらに育児休業を理由とする不利益な取扱いが疑われる事案を相談などから把握いたしました場合は、相談者の意向も尊重しながら、報告徴収や紛争解決援助により厳しく対応していきたいと思っております。

それと、11ページの①の真ん中にあります、もう覚えていただいているとうれしいんですけど、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てをしている企業を認定する、くるみ

んマーク、こちらについても引き続き認定を勧奨していきたいと思っております。

それでは、12ページのほうをお願いいたします。

こちらの左端のほう、フリーランス関係でございます。

発注事業者の方とフリーランス事業者との取引について、取引の適正化であるとか就業環境の整備を図るために、中小企業庁、公正取引委員会、厚生労働省の共同所管でフリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年秋頃までに施行されることとなっております。まずは、この法の内容につきまして、他省庁とも連携して周知を図っていききたいと思っております。また、法が施行されました後は、関係機関とも連携して履行確保を図っていくことといたしております。

私からは以上でございます。

【山下需給調整事業部長】　　続きまして、需給調整事業部長の山下と申します。よろしくをお願いいたします。

私からは、4ページの③民間人材サービス事業者への指導監督の徹底というところを御覧いただければと思います。

令和6年1月末現在、労働者派遣事業所数は3,617件、職業紹介事業所数は2,413件となっております。この数字は、資料1の6ページを後ほど御覧いただければと思います。

現在、人手不足感が高まっており、人材確保、これが困難な中小企業様が労働者派遣、これを活用しているところがございます。中小企業様が派遣先として労働者派遣法の理解がまだまだ不十分といった中で、無許可派遣あるいは偽装請負といった事案の相談が、窓口のほうに多く寄せられております。

今後の取組としまして、派遣先、派遣元事業所、派遣労働者に対して、各種説明会を通じて労働者派遣法の周知、理解を進めてまいります。また、法違反には厳正に指導監督に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、5ページの③医療・介護・保育分野への職業紹介への対応、こちらについては、令和5年2月より求人者向け特別相談窓口を需給調整事業部内に設置をしております。医療従事者の方において、高額な紹介手数料、これを支払ったにもかかわらず、短期で離職してしまうという事案がございます。このような事案に、職業紹介事業者が求職者に対して金銭等を提供して求職申込みの勧奨、これを行っているような事案を把握した場合には、速やかに指導監督、厳正な取扱いをしてまいりたいというふうと考えております。

私からは以上です。

【和田山総務部長】 総務部長、和田山でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私から、労働局最後の説明になります。16ページを御覧いただけますでしょうか。

労働保険制度の円滑な運営について御説明させていただきます。

労働保険制度、御承知のとおり、失業給付であるとか労災給付など労働者のセーフティネットであるとともに、先ほど各部長から説明させていただきましたが、各種施策を運営するための財政基盤となっております。このため、労働者の皆様、企業の皆様からいただいております保険料の円滑、適正な運営、極めて重要なものでございます。

以上を踏まえまして、令和6年度、資料の4項目を重点課題と捉え、業務を進めてまいります。

左から、労働保険未手続事業の一掃対策推進であります。一部ではあります、何らかの事情で労働保険手続ができていない事業所がございますので、このような事業所の的確な把握と加入促進に努めてまいります。

次に、労働保険料の適正徴収でございます。愛知局管内における収納率、例年99%超えの高い数値となっているところでございますが、こちらも、様々な事情で保険料を納められないといった事業所がございます。保険料負担の公平性の観点から、積極的な納付督促、滞納整理を進めてまいります。

次に、労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導の強化でございます。労働保険事務組合は、事業主に代わって労働保険に関する事務処理を行うことができる団体でございますが、運営状況などにつきましては、我々労働局が定期的な監査を実施しております。引き続き効果的な運用が図られるよう、指導を進めてまいります。

最後、一番右側、電子申請の利用促進でございます。労働保険、年度更新対象の事業所につきましては、電子申請による手続を進めていただくよう、あらゆる媒体を使った広報活動を行っております。利用率は年々上昇しておりますが、来年度も引き続き事業所の利便性を図る観点から、年度更新申告、それから申告以外の各種届出や申請等についても、幅広く御利用いただけるよう広報を進めてまいります。

私からの説明は以上になります。引き続き労働保険の適正運用運営に努めてまいります。

労働局からの説明は以上でございます。

【城会長】 それでは、令和5年度上半期の最重点課題の取組状況と、あわせて下半期

に向けた取組について御説明いただきましたので、これより議題の3、質疑及び意見に入りたいと思います。どうぞ活発な御意見、御発言をいただきたいと思います。

いかがでしょうか。どなたか御意見、御質問等ございませんか。

佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 愛知県の中小企業団体中央会、佐々木と申します。御説明ありがとうございました。

私ども中央会が昨年の7月に労働事情実態調査をいたしまして、これは組合傘下の企業1,500事業所を調査したというものでございますが、その中の「経営上の障害」という項目に対する回答が、1番目が光熱水費とか原材料仕入れ品の高騰、2番目が人材不足、これは質の不足、そして3番目が労働力不足、量の不足と、こうしたものが2番目、3番目というような項目に上がってきております。

そうした中で、今日御説明いただいた、質の不足、量の不足に対しまして、いろんな施策をやっているということに感謝を申し上げるところでございます。

ただ、組合さんからお話を聞いてみると、労働局さんでもいろんな施策があり、県もあり、市町村もありということで、また、それが、助成金とか相談窓口とか、それぞれの項目で分けられて、ホームページなどに載っているもので、例えば、従業員の育成をしたいとか、あるいは、新しい人の雇用をしたいとかいう、そうした場合分けで整理し、その場合のところを見ると、相談窓口があり、助成制度があり、専門家のコーディネートがあるとか、場合ごとで、利用できる施策が一目で見られるような周知の仕方をしていただけると、分かりやすいのかなというようなお声も、ひょっとしたらそういうページがあるのかもしれないけど、ついこの間も聞いたところございまして、1つ、ちょっと御紹介をさせていただきたいと思います。

それから、先ほど外国人の技能実習のことでお話いただきました。これも非常に県内の中小企業様、日本人の従業員が採れないということで非常に外国人に頼っているというところがたくさんございます。そうした中で、やはり、昨今の技能実習制度の廃止、そして新しい制度の育成就労制度、まだ施行はかなり先だということが新聞報道でも出ておりますけれども、今、愛知県も300を超える監理団体がございまして、そうした監理団体の方が引き続き新しい制度に乗っていくためにはどんなことに気をつけたらいいのか、どんなことを改善していかなきゃいけないのか。許可を一から取り直すというような報道もあって、その許可を取るためには、今からどんなことに気をつけないといけないのかとい

うようなことを非常に気にされている組合さんが多くございますので、またそうしたことについて、法案が出てきましたら、分かりやすい御説明をいただければと思っております。

以上でございます。

【城会長】 ありがとうございます。

いかがでしょうか、出口さん。

【出口職業安定部長】 まず、1点目の皆様に分かりやすい周知方法ということで、私ども労働局の各種施策の御説明の中の周知の1つの方法として、労働局のホームページがございます。まず、入り口のところで、仕事をお探しの方、求職者の方、それから事業主の方というようなところの大きなくりの中から入って、それぞれの支援が書かれておまして、そこから、助成金とか助成措置とか支援の内容とか、そういったところの部分の説明などが、現在、アップがされているところでございます。

ホームページの内容を、あまり階層を深くするとまた探しにくくなるというところがありまして、ちょうど今タイミングよく、そのホームページのところの改修を、労働局の中、今ここにいるメンバーをはじめとして検討しておりますものですから、いただいたお話を踏まえまして、より一層の利用される方が利用されやすい環境整備を図っていきたいと思っております。

それから、外国人の技能実習制度についてリニューアルするというところの情報につきましては、どんなことに気をつけていくかというようなところなど、提供できる状況になりましたら、改めまして皆様のほうに御周知をさせていただきたいと思えます。

以上になります。

【城会長】 ほか、よろしいでしょうか。

【中島委員】 連合愛知の中島でございます。いつも大変お世話になりまして、ありがとうございます。

私からは、継続的な賃上げについてということで少し御質問させていただきたいんですけども、とりわけ中小企業で継続的に賃上げができるかということで、その賃上げの原資を確保するために労務費を含めた価格転嫁が重要であるということで、政労使ともに、今、取り組んでいるところでございますけれども、実際、労務費を含めた価格転嫁が行われて、それが賃上げにつながっていったのかどうかという検証とか実態把握などを、やはり県内でそういうことをされるのかとか、ちょっとこの取組の中に賃上げの評価はあるんですけれども、そのようなところがなかったものですから、もしそのようなことを御検討

されているのかどうか、お分かりになられましたらぜひ教えいただきたいと思います。お願いいたします。

【伊勢労働基準部長】 御質問ありがとうございます。

価格転嫁の関係でございますが、たしか指針が出まして、今、労働局においても広く周知をしているところであります。

実際、じゃ、来年度、価格転嫁がきちっと反映されたかどうかのフォローをするかどうかと言われますと、現時点において労働局でその調査をするということは考えておりません。ただ、所管しているところが、内閣府だったか、公正取引委員会と共管だったかもしれませんけれども、そちらのほうでフォローがあるかもしれません。ちょっと今、現段階で確定的なことは言えませんが、ただ、マスコミ報道にありますとおり、13日に政労使会見をされるとかされないとかとも言われておりますので、価格転嫁のところはいろいろと注目されているところでありますので、所管している省庁のほうでいろいろ御検討されておる可能性はあるかもしれないという感じであります。

私からは以上です。

【中島委員】 ありがとうございます。

今後の取組で、ぜひ御検討、いろいろな省庁に渡っての取組なのかなというふうに思っているんですけど、やはり今年、価格転嫁ということで、それぞれ大企業、中小企業、いろいろこれからやられていくかと思うんですが、実際それがどこまで、やはり一番、全てのところで賃上げができるというところを考えていくと、じゃ、今どの辺りまでが価格転嫁が済んでいて、どこに課題があるのかというのは、賃上げができたというところの視点から、ぜひ見ていく必要があるかなというふうに思っておりますので、少し今後、実態を把握していただくようなことも御検討いただければありがたいなというふうに思っておりますので、ぜひともよろしくお願いいたします。

以上です。

【城会長】 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

安藤委員、お願いします。

【安藤委員】 UAゼンセンの安藤でございます。御説明ありがとうございます。

どこの部署に関わることなのかちょっと分からないんですけども、私たちの働いている状況のところ最近目立っているところが、メンタルによって休職になって、そのまま

退職される方というのが一定数増えてきているなというところと、若手の方の離職、要するに、それまでは1つの会社に終身雇用という形だったのが、割と気軽にと言うとおかしいんですけども、もう少し身軽な形でほかのところに転職する方というのが増えているなど、数としても若干そういう方が増えているなというところなんですね。特に、メンタルで休まれて、そのまま会社を辞められてしまうという方の場合に、その後また再就職をするところで、なかなかそれが難しいという印象があるので、すみません、そのフォロー的なところがどこの部署に入るかが分からないんですが、いろんな働き方をしている方の中で、そういったメンタルに関わる人がまた新たに再雇用ができるような取組を進めているただけならばというのが1つと、あと、そういった若手の方の転職の場合に、いろんな条件、もちろん賃金もそうなんですけど、勤務地限定だったり、様々なことを条件に挙げられて転職されている方が多いというイメージを持っています。なので、そこと企業とのマッチングができるように、今の若手の方は、年代にもよるかもしれませんが、何を求めているのかというところが、企業の方とニーズが合うように、少しアンケートじゃないんですけども、そういったニーズを酌み取って、企業の方とマッチングできるようにしていただければなというように思います。

以上です。

【伊勢労働基準部長】 ちょっとメンタルのことを少し。メンタルの対策につきましては、心の不調の関係でうちのほうも指針とか出していますので、それに基づいて周知を図って、取組をお願いしますということはやっておりますし、また、今日、災防部会でも報告しましたけれども、健康管理に関する総合的な対策を進めておりまして、そういった取組の中でも広く周知できていけばいいなと思っております。

また、仕事と治療の両立という面もありますので、そういった面もひっくるめて、病気をされたとしても社会復帰できるような形の取組を、我々としてもしていかなきゃいけないなということだと思っております。

具体的なことがもし個別にあればちょっと教えていただいて、その中で施策としてこういったことが取り入れられるかもしれないということがあれば教えていただければと思います。

私からは以上です。

【出口職業安定部長】 メンタルの続きで、メンタル不調を来して現在企業で休職中の方と、それから、それを発端として辞められた方がお見えになると思います。いずれにし

でも、在職中の方については、リワーク支援ということで支援をやることも可能でございますし、もちろん、離職されているということであれば、やっぱり繰り返したくないとかいろいろな思いを持って仕事を探してみえる方にいると思うんですね。ですから、やはり、よくお話を聞く、課題を1つずつ整理して、その課題を解決しながら次の就職先に就いていただくというところを今年度から特に力を入れております。ですから、それをやるためには職員の技量も問われるところになりますものですから、そういう技量の向上を含めまして、課題解決支援というところに今後も力を入れてまいりたいと思っております。

もう一つ、若者の転職の部分についてです。これは、毎日のようにCMが打たれておりまして、CMの影響も全くないとは言いきれませんが、やはり転職の動きというのは活発化しているようには思われます。そうした中で、もともと就職するときに、本当に地域の企業のことをよく知って就職しているとか、その職業をよく知って就職しているのかなというところもありますし、親御様の意向もあったりしながら、名の通った製造業へというような感じで入っていかれる方も多々あります。そういったことで、合わなくて辞められる方もお見えになります。

様々な事情でお辞めになられるわけですけれども、やはりそういったことが少しでもないように、本当に若い、中学生とか高校生とか、場合によっては小学生に、職業とはどういうものかというようなところから職業意識の形成というところを図ってまいりたいと思っておりますし、ちょっとまだ聞き慣れないと思いますけれども、ジョブタグという、地域の賃金とかそういう職業とはどんなものなのかというようなものを簡単に検索できる非常に使い勝手のいいツールもできてまいりましたので、そういったツールを利用される皆様に周知を図ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

【城会長】 ほか、いかがでしょうか。

岩原委員、お願いします。

【岩原委員】 経営者協会の岩原です。ありがとうございました。

まず最初に、御礼なんですけれども、今回の資料、あらましという形で、本当にたくさん施策をコンパクトに1枚で表現いただきまして、本当にありがとうございました。早速帰ってまた事務員とも共有したいと思いますし、会員企業の皆さんにもぜひ御紹介をさせていただきたいと思っております。組織の概要もコンパクトにまとめていただきまして、ありがとうございました。

ちょっと、お願いと感想を2点申し上げたいと思います。

1点目は、先ほど佐々木さんもおっしゃられましたけれども、人材の確保というのが非常に大変だということで、実は先週の木曜日、経営者協会の人事部長さん12人で集まっていたいて、これから人材の採用とか定着をどうしていったらいいかということで、1時間半ぐらい議論をしたんですね。その中で、それぞれの企業がいろんな努力をされるという、あと、好事例を共有していくという、そういう意見が大半だったんですけども、途中から、ちょっとある方が、幾らやっても結局はパイの取り合いになっちゃうと。要は、現在愛知県におられる人たちをどういうふうに採っていくかということになると、やっぱり大企業が有利になるということで、どんな人も結局はパイの取り合いと。こういうことをいっぱいやっておっても、なかなか当地の産業の競争力は難しいなということで、提案があったのは、パイを広げていく活動をやってほしいと。それは、経済団体にそういう役割を果たしてほしいという提案だったので。だけど、我々経済団体だけでは、パイを広げていくというのはどう考えても難しいなと。やっぱり行政の方にも御支援いただいて、例えばIT人材が全く不足していると、そうすると、どうやって当地の学校にそういうIT人材の育成をやっていくかという、それは多分、高度人材もあるし、量の確保もあると思いますけれども、それを企業と経済団体と行政が一体になって、当地の魅力をつくって、パイを広げていくという活動をやっていかないと、多分持続的な発展は難しいなという、そういう意見が途中から出ました。

外国人も、結局は日本にまず来ていただいても、愛知県に来てもらわないと駄目だというふうになるものですから、やっぱりこの愛知の魅力を高めていくということ、産官学連携でやっていくという強烈なちょっと要望を受けまして、我々も努力していきたいと思えますけれども、ぜひ、当地域のパイを広げていく、魅力をつくっていくというそんな取組を、ちょっと一緒になってお願いしたいなと思いますので、よろしくお願ひします。

2点目は、これは感想なんですけれども、多分、8ページのところに長時間労働のグラフみたいなのがあって、ちょっと見方が違うかもしれませんが、やっぱり労働時間は確実に減っているなというふうに思います。やっぱり働き方改革のいろんな法律ができて、企業がそれを一生懸命やっているところもあって減ってきているんですけども、これも経営者協会の中で去年からいろいろと議論してまして、欧米と比べると圧倒的に日本って時間が長いなというふうなことで、何でかなみたいなのをいろいろと勉強をしてまして、ある方が1冊の本を御紹介いただいて、日本人の女性でデンマークで長いこと

仕事をした人が去年の12月に本を出されたんですね。多分、お読みになった方も見えるかもしれませんが、『デンマーク人はなぜ4時に帰っても成果を出せるのか』という、そういう本で、実話がものすごく載っているんですよ。みんな4時になると誰もいないという、それでも国際競争力は常に世界の中でもトップにあるという、そういうことを紹介されていて、その中で、提案は、タイパという言葉が何回も出てきたという、タイムパフォーマンスということなんですけれども、要はタイムパフォーマンスがもう全然違うというようなことで、仕事の優先づけと時間管理を徹底的にやっていくという、だから4時に帰っても成果が出せるんだという、そのような紹介があって、みんなでいろいろ研究しているんですけれども、やっぱり長時間労働を変えていくための、今、働き方改革ってやっていますけれども、ちょっと発想を変えていかないと、多分、どこかでこれ以上減っていかないというふうになっていくものですから、そういうタイムパフォーマンスみたいな、そういう考え方を、もっとやっぱり日本の企業も導入していかないと、余分な仕事はしない、優先順位をつけてあえてやらないとか、あるいは会議時間は絶対30分で終わるとか1時間で終わるとか、そういう働き方改革もちょっと絶対必要かなと思って、今、会員企業と一緒にどうやってやっていこうかという検討をしているんですけれども、そのようなことも、もしまたいろいろ御支援いただけるようなことがあったら、ぜひお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

以上です。

【城会長】 何か。

【出口職業安定部長】 それでは、1点目の人材確保の関係でございます。

委員の言われるとおり、大企業有利なのか、そういったところは、そう思うところもあります。企業を訪問して行って、今年度もいろんな事業主とお話をさせていただく中で、大企業様を訪問したときは、苦しいながらも6年4月の新規のほうは何とか確保できましたというような声をお聞きしました。一方で、運輸業の中小企業の事業主様とお話したときなんかは、やはり採れなくて、すごく苦勞しているというようなところを、お話を聞いているのは実際でございます。

そういったことから、パイの取り合いといいますか、キャリアをチェンジしていただくなど、人手不足分野へ労働力移動を拡大していくというのは急務であるというところは承知しているところです。

一方で、例えば事務職を希望されている方とか、まだ人気職種みたいなところをこだわ

られて、なかなか仕事が決まらないような方もお見えになるわけで、そういう方をいかにキャリアチェンジしていただくのとかというのも1つございますけれども、やはりそれだけではなかなか充足というのは難しいと思います。

少なからず、常時、愛知県内の中には、求職者という数だけでいけば10万人近くの方の求職者が現にいるわけです。そういうような方というのは、多様な働き方、多様な仕事の探し方を希望しているものですから、頻繁に出てくる多様の人材活用というところも考えていただく必要がもちろんございますし、働き方改革とか生産性の向上に加えて、人材育成、能力開発というところをプラスして、いろいろと複合的に取組を進めていかないと、本当に人材確保というところは難しいと思っております。

あと、いかに潜在的な資格を持ってみえるような方とか、看護師さんとかそういうような方に届くような情報発信をどうしていくのかというような、課題もたくさんありますけれども、今おっしゃられたところの部分につきまして、しっかり意識を持った取組を次年度も進めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

【伊勢労働基準部長】 長時間労働の関係であります、実際時間が減っているということで、あと、欧米と比べて長いというふうなこと、さらにタイムパフォーマンスのことをおっしゃられて、本のことを言われたんですが、残念ながら、私、まだ読んでいないものですから、ちょっと買うお金もないので図書館に行って借りようかなと思っております。

【岩原委員】 一冊お持ちします。

【伊勢労働基準部長】 それはちょっとまずいので、図書館で借りようと思いますが、実際、働き方改革もようやく皆さんに認知されるようになってきたのかなという気はしております。認知されてきたことを踏まえ、次の段階に多分行かなきゃいけないんだらうと思っております。

じゃ、次の段階って何だということになれば、多分、質なんだらうと思えます。ですので、質の部分を本省のほうでも多分考えておるとは思いますが、愛知労働局としましても、皆さんの御意見などを伺いながら、進められるところがあれば進めていきたいと思えますので、ぜひ御相談いただける場面があれば、御相談いただければと思います。

私からは以上です。

【城会長】 ほか、よろしいでしょうか。

【小野木委員】 去年おとしぐらいまで猛威をふるっていたコロナが、パンデミック

が鎮静化したのと、あと、5類移行ということで、今日の説明とか資料に全く出てこなくなった、これは喜ばしいことだと思いますが、ちょっとコロナのことを聞かせてください。

いわゆるコロナ等で飲食店とかいろんな事業所で影響を受けた人に対する助成制度というのがあって、たくさん利用されたと思いますし、その助成制度で救われた方、いっぱいいると思いますが、一方で、不正受給というのが恐らくたくさんあって、時々、何らかのケースが報道されたりして我々の耳に入ってきたんですが、そうでない、公表はされているけれども報道されていないというのもたくさんあるみたいで、愛知労働局の管内に一体どれくらいの不正受給があったのかを教えていただければ幸いです。

さらに、もちろんこれは不正受給を企てた人たちに責任があることではありますが、仮に、それが連続してというか、たくさん起きているとしたら、そういう不正受給を生みがちな制度だったかもしれないし、それを防ぐために、今後同じようなパンデミックが起きるとか危機になるということは想像したくないので、今後はということは言うべきじゃないかもしれませんが、予防的な意味も込めて、何かそういう制度的な問題がなかったかどうか、聞かせていただければ幸いです。

以上です。

【出口職業安定部長】 ありがとうございます。

それでは、まず、雇用調整助成金の一番ピークは令和2年度だったわけですがけれども、令和2年度から令和5年度まで、一体何件、いくら払ったかというところからお伝えさせていただきます。

まず、総支給件数につきましては、72万5,611件です。72万5,000件ほど払っています。それから、支給金額につきましては、4,397億3,289万694円、約4,400億払いました。現在も払っております。迅速支給をした結果本当に雇用の維持が図られまして、コロナを発端として離職された方というのは本当に少なくなっているというところでございます。

4,400億円払った中で、令和5年度に不正受給で公表させていただいた件数は、77事業所でございます。不正としての金額は20億3,612万、約20億ですから、4,000億払ったうちの20億が、今年度不正で公表させていただいております。割り返す率でいきますと0.04%、これが公表の率、額、件数になります。参考までに、1件の中で一番多かったのは2億1,200万円ということで、そこが一番の公表されている中では大口の金額でございました。

制度的に何か問題があったかというところですが、やはりコロナが発生して、事業の存続が危ういとき、この雇用調整助成金をいかに迅速に支給されるかというところを一本でいきました。ですから、労働局も一丸となって、支給に、1週間、最低でも2週間以内に助成金を企業に届けるというところを最優先にし、出していただいた書類が基本的に合っていれば全てお支払いをしていったという経緯があります。

落ち着いてきた段階で、やはり提出書類がちゃんと適正だったかどうかというところを見ていく、それから場合によっては企業のほうに行って調査をするというところもやっていかなければならないというところがございます、令和4年度から5年度にかけて、不正受給の防止及び不正受給の対策の強化、チェックというところも含めてやってまいりました。それで、公表というのはイコール自主申告にも、それから未然の防止にもつながるということで、小野木委員のほうのお耳にも入ってきたということは、一定の労働局の公表の成果が少し現れているというふうにも思っているところでございます。

ですから、引き続き不正の調査というのは行ってまいりたいと思いますし、再発防止といたしますか、あらゆる面で周知を続けてまいりますし、引き続き、報道機関に協力いただきながら公表もしていきますし、事業所のほうに調査に入って、不正であれば公表していくことを続けてまいりたいと思っております。

以上でございます。

【小野木委員】 要するに、せっぱ詰まったときは、一々細かいことを調べられないから、とにかく助けてあげたいという、そういうことですね。

【出口職業安定部長】 そのとおりでございます。

【小野木委員】 今回言われた77件というか、捕捉率といたしますか、まだ水面下には潜っているものもあるのでしょうか。

【出口職業安定部長】 中には、第三者通報といたしまして、こういったところで何かというようなお話とかいただいているものもございまして、そういったところの部分についてはおおむね解消はされてきておりますけれども、やはり過去に遡って、全部見ることはできないですけれども、ちょっと不自然なところがあるようなところを中心に、やれる範囲の中でやってまいりたいと考えております。

【小野木委員】 どうもありがとうございました。

【城会長】 ほかはいかがでしょうか。

山本委員、お願いします。

【山本委員】 名古屋市立大学の山本です。丁寧な御説明とすごく盛りだくさんな対策、ありがとうございました。

私のほうからは、質問というか感想というか、お願いを2点ほどさせていただければと思います。

1つは、男性の育児休業の取得率なんですけれども、確かに本当に一昔前と比べれば格段に取る方は男性でも増えているんですけれども、数字的にはなかなか政府の目標には達してはいないんですけれども、17.3%ということで、徐々に徐々に上がってきていると思います。

ただ、よく言われると思うんですけど、男性育児休業の中身を見ると、圧倒的にやっぱり日にちがすごく短いというか、配偶者が出産した日から1週間とか、その日だけとか、結構そういう方がやっぱり多いのが現状かなと思います。ですので、男性の育児休業の取得を推進するというのはすごく大切だと思うんですけど、ただ単に取得というよりも、その中身ですよ。長ければ長いほどいいというものではないとは思いますが、できるだけ期間を長く取れるような、男性でも長い育児休業を取れるような、そういう取組の支援というか、発信みたいなのをさせていただけるといいのかなと思いました。

それから、やっぱり育児休業を女性で取る方はすごく増えていると思うんですけど、私が見た調査だと、女性の中でも取れる方の特徴というのがあって、学歴が高い方とか、大企業に勤めていて、それからお給料がいい、それから、そういう方の配偶者もやっぱりお給料がいいというような、そういう方で、なかなか育児休業取れない方というのが、やっぱり学歴が平均的に低いとか、非正規雇用だったりとか、そういうところで働いていらっしゃるのではお給料が低いとか、割と格差が、配偶者の所得も低いというような格差みたいなものが生まれていて、育児休業が取得できるとその後もキャリアの継続になっていくので、将来的に見てもどんどん格差が広がっていくというような側面もあると思うんですよ。ですので、どちらかというところ中小企業、一般的になかなか育児休業を取りにくいところもあると思いますので、なかなか取りにくいところいらっしゃる方の支援というのも、いろんな対策の発信の中で、ちょっと注意して重点的にさせていただければと思います。

やっぱり中小企業でなかなか取りにくいのも、人材不足とか人手不足というものがすごく大きいと思うんですよ。ですので、人材の確保って全てにおける大きなテーマだと思うので、そういった男女の均等とか、育児の両立とかというような面でも、やっぱり人

材確保という面をすごく頑張っていたいただきたいと思いますし、逆に、働きやすいとか、育児休業を取りやすいとか、休暇取りやすいとか、そういったところも少しもしかしたら人材確保にいい影響があるかもしれないので、お互いに関係性があるということで、進めていっていただければなというように思います。

それから、もう一個、若者の話なんですけれども、今、様々な課題を抱えている方、私の大学とかでもやっぱり増えているんですけれども、そういった方の就職活動の支援というのがすごく重要だということで、それに対する支援が提案されて、考えられているところで、すごく頼もしく思わせていただきました。ただ、こういったことって、やっぱりなかなかカウンセラーの方と相談しても、根本的に福祉の支援とか医療的な支援がないと、なかなか難しいケースがすごく多いと思うんですよね。ですので、そういった福祉とのつながりとか医療関係とかのつながり、つなげるというようなアクションを同時に何か就職支援の中で考えていっていただければなと思います。

以上です。

【吉永雇用環境・均等部長】 男性の育児休業についての御質問のほう、ありがとうございます。

男性の育児休業の取得率、本当におっしゃるように、今、この数値だけを見ると、本当に数年前まで1桁の取得率でございましたので、これでも20%には全然届いていませんけど、一応目標を50までに持っていけるというところまで、目標が結構、今の現況から言えば高いというところもあるかもしれませんけれども、そういう点では少しずつ進んでいるのかなというふうには思っております。

ただ、やはりおっしゃるように取り方ですね。本当に、もちろん育児休業を取るというのは、個々人の方の希望で取るものでございますので、何か強制的に長期に取るとか、何かを今現在強要するということはちょっと難しいのかなとは思っておりますけれども、もともとが男性の育児休業参画というのは、男性も育児に当然ながら参画していくというところも含めての取得促進だというふうには思っておりますので、男性の方への育児休業取得の、育児休業を取るという、育児をするという部分もありますし、やっぱりそのこと自体が今後の自分の職業生活においてもメリットがあるといったような、そういう事例も含めて周知をしていきたいというふうには思っております。

先ほどおっしゃられた取る人の特徴といったようなところで、私どものところで明確にそういう色分けをしたデータというのはちょっと持ってはいないんですが、ただ、やはり

中小企業におかれては、取得の状況を見ますと、大企業よりも中小企業のほうが取得率は低くなっているということがございます。なかなかまだ先輩で取った人がいないとか、私が休んじゃったら誰が仕事をするんだろう、どうしようかというようなこと、そういうのも含めて取得をためらう方もいらっしゃると思っております。

ただ、育児休業については、介護休業なんかと比較すると、いつから休業を取れるかというのがある程度早い段階から分かるといったようなこともございます。私どものほうで、厚生労働省のほうも、そういう育児休業を取ったときにどれくらい休むのか、それまでの仕事をどういうふうに引き継いでいくのかとか、その方が休んだときに仕事体制をどうするかとか、その方が、要は安心して休めるように、育児休業の支援プランをつくるというような取組もいたしております。そういったような取組もありますし、中小企業の方に対しては育児休業を取得したときの支援の助成金なんかもございますので、そういったようなことも、今後も引き続きしっかりと周知をしていきたいというふうに思っております。

あと、中小企業の部分、中小企業だけではないんですけども、やっぱり育児休業を取得したことで、中小企業なんかだとやっぱり短絡的に代替がいなくて困るから、じゃ、誰か新しい人を入れたほうがいいやということで、例えば育児休業取得を発端としているのではないかといたした御相談もまだまだいただいているのも現状でございます。当然、もちろん中小企業の方への支援を進めていく一方で、やはり育児休業は大企業のみならず中小企業でも当然に取得できるという法律に当然なっておりますので、そういったような御相談をいただいた場合は、やはり育児休業を取得した、そういう解雇であるとか、例えばもう契約更新をしませんとか、そういったような不利益な取扱いになるものについては、しっかりと指導のほうでも対応していきたいというふうに思っております。

以上でございます。

【出口職業安定部長】 育児中の女性に対する支援というのは様々やっております、例えば保育施設がある企業を御紹介させてもらうとか、保育施設を持っている企業は人が集まりやすいというところを好事例的に発信する、それから、公共訓練では、ものづくり科が、新設されておまして、そういった訓練を受講することによって、働きやすい、例えばものづくりの製造業に職種を転換していただくというような取組も進めております。それぞれの方々に合うような支援を進めてまいりたいと思います。

あと、若者の活用というところの部分については、本当に先ほど申しましたとおり、いろんな方がお見えになります。中には医療、福祉の方に御協力をいただいたりしなければ

なかなか就職が難しい方もお見えになります。個々でしかできない、もしくはハローワークに来られないというような方は、今はオンラインでの職業相談もやっておりますものですから、お気軽にそういったところも利用していただきたいと思ひますし、逆に同じ境遇の方が3、4名そろってグループを組んで就職を目指すことで、全然就職が決まらなかった方が、グループで就職をしていく行程を辿ると、その中のうちの半数ぐらいが就職する事例も見受けられました。そういった中に医療、福祉の方が入っていただいて、私どもハローワークの職員も入って援助すること、支援することによって、就職が決まるというパターンもありますものですから、1つずつ丁寧に対応してまいりたいと思ひます。

以上でございます。

【城会長】 ほかは。

水野委員、お願いします。

【水野委員】 大変興味深い説明をありがとうございました。

先ほど岩原委員がお話しされた、長時間労働対策としてタイムパフォーマンスをよくしていくことが必要であるとか、山本委員の女性労働についてのコメントとも関わりますが、時間当たりの生産性をしっかり人事評価に入れることで、短時間勤務や長時間残業をしないこれまでの評価基準では評価されにくかった労働者、特に女性が働きやすくなり、企業もそのような労働者の力を引き出しやすくなると考えられます。例えばドイツでは、1つの管理職を2人でシェアする「タンデム方式」を導入し、ゆとりある働き方と生産性の向上を両立させるという好事例があります。日本では、1人の人に仕事が集中することで発生する長時間労働の問題がかなり深刻です。今はオンラインでできることも増えてきておりますし、業務をどのように切り分けていったらうまくいくのかという好事例を、ぜひ労働局のほうからも発信していただきたいと思ひます。

評価基準が変わることで、今まで昇進に後ろ向きであった女性たちの昇進が進んだり、子育てや介護、病気など様々な制約を持った人たちが働く際の選択肢が広がったり、誰もが働きやすい社会につながっていくと思ひますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

【伊勢労働基準部長】 ありがとうございます。

生産性向上についてはおっしゃるとおりでありまして、働き方改革の中での好事例集みたいなのも多分つくっておると思ひます。そういった中で、できるものがあれば発信していく。

先ほど出口安定部長からも御説明がありましたが、発信の仕方というのを今ちょうど災

防部会でも言われた内容なんですけれども、非常に重要だと思っておりますので、その発信の仕方もひっくるめて、やはり対応していかなきゃいけないのかなと思っております。

好事例につきましては、ちょっとそういった事例があるのかどうか、私の部で持っているもの、例えば雇・均部長のほうで持たれているものなんかもちょっと探してみて、適切なものがあれば乗っけていきたいと思っております。

以上です。

【城会長】 ほかはいかがでしょうか。

上野委員、お願いします。

【上野委員】 公益委員の弁護士の上野です。今日は御説明ありがとうございました。

資料の中で、分かれば数字の根拠について少しご説明いただきたい点が1点と、それに関連して、今後お願いしますということを1つお話しさせていただきたいと思っております。

資料の8ページですが、伊勢部長も出口部長も吉永部長も、皆さんここを使われたと思っております。左右①も②も両方、自動車運転、運送業についてですが、今ここにいろいろありますので、挙げられているかと思いますが、右側の自動車運転者の各種労基法違反の調査について、年々、増えているのですが、そこは何か、どういうものが増えているかとかということについて、客観的事実のところ分かれば教えていただきたいということと、この調査と左側の関係、もちろん運送業については長時間労働のところは2024年から変わりますので、こちら左側にも挙げられているかと思いたうが、この右側に挙がっている数字と左のところは、何か関係することがあればお聞きしたいなと思っております。

なぜこんなことを聞くかという、今、私が中小企業庁の出先機関である商工会議所内の中小企業活性化協議会の中で事業再生のほうに携わらせていただいているのですが、運送業については、いま割と活発に事業承継であるとか仕事探しとかというのがありますが、思ったよりうまくいかないというか、先ほどの岩原委員からのタイムパフォーマンスじゃないですが、どちらかというやっぱり消費者目線で仕事の流れがかなりしっかり出来上がっている、この資料にも荷待ちをさせないようにしていかないとというのがありますが、やっぱり事業DDの報告などを見ると、そこが、しっかり出来上がっているところが変わらないと、ドライバーたくさんいらっしやって、働きたい人もたくさんいるのに、スポンサーがつかない、名のりは上げるけどなかなかうまくいかない、承継もうまくいかない、スポンサーも結局離れちゃうみたいな形で、ドライバーの方が高齢ですからやめておきますみたいな、そんな単純な話も出てきちゃったりするので、非常に何

かもったいないなと思っている場面に出くわすことがありますので、何かこの右側のところで増えている理由があるのであればお聞きしたいですし、この左のところ、①に書いてある政策パッケージとかブロック会議とかあると思いますが、そこでは、ぜひ、システムそのものが変わらないとなかなか難しいのかなというところがありますので、積極的に御意見等言っていただければいいなというふうに考えております。よろしく願いいたします。

【伊勢労働基準部長】 ありがとうございます。

まず、右側のほうの表の関係でありますけれども、こちらのほうは、書いてあるとおり、これ、違反の件数ではなくて通報した件数なんです。ですので、愛知労働局として、例えば自動車運転者に対する監督指導というのは、もっとたくさんやっておるんです、件数としては。ちょっと今持ち合わせがないので、具体的な件数はまた後ほどになるんですけども、それを踏まえて、愛知運輸支局との相互通報制度というものをやっている中においてどれだけ通報したのかというケースをここに今計上しておるんです。愛知労働局から運輸支局のほうに通報した件数は増えてはいるんですけど、そんなに劇的には増えていないんですよ。令和4年と令和5年を比べると23と26ですから、プラス3という形なんですけれども、逆に運輸支局から通報されているのは、21、40、53と増えている。運輸支局がすごく頑張ってる通報されているという言い方もあれなんですけど、今まで通報してなかったという言い方が正しいのかちょっと分かりませんが、とにかく、今までよりはしっかりと通報件数が増えてきた。それは、やはり2024年問題を意識してなのか、ほかからの外圧があったのかというのはちょっと分かりませんが、いずれにしても、制度として活用されてきているというような状況かなとは思っております。

あと、左側の長時間労働の抑制の取組のブロック会議の関係でございますが、こちらのほうは、ようやく、運輸支局さん、運輸局さんも、関係の経済産業局、あと農政局さんも、2024年問題にしっかり取り組まなきゃいけないということで、運輸支局さん、運輸局さんが音頭を取りつつやったというものであります。その中で、愛知労働局としても一緒に連携して取り組んでいけるものはしっかり連携して取り組んでいきたいと思います。確認して、決まったことはまたやっということを認識し合う会となっております。

ただ、よく言われるんですけども、法が施行されたからいきなりびしばし取り締まっていくということではなくて、やはり自主的に改善していただくということが、我々とし

では一番期待するところでありますので、そこを4月1日からいきなりサーベルを持ってざくざく斬りまくっていくみたいなことはあまり望んでなくて、一定周知して、そういうふうな規制が適用されているということを踏まえて、あと、荷主の方にも要請なんかもして、環境を整えていければなというふうな感じで思っております。

ですので、上野委員が言われたようなことも、人手不足もあるのかもしれないし、事業承継のこともあるのかもしれませんが。いろんな問題も、お話聞きながら、時間外の上限規制、守っていただけるよう対策を進めてまいりたいと思います。

以上です。

【上野委員】 ありがとうございます。

【城会長】 ほかはいかがでしょうか。

【堀西委員】 時間も押しているところなので恐縮ですが、1点だけちょっと、令和6年度愛知労働局行政運営方針のほうで、お願いといいますか、26ページの保有個人情報の厳正な管理の部分なんですけれども、最近、某企業が大量の個人情報流出という事件がありまして、新聞報道でしか知らないんですけれども、それでお願いなんですけれども、保有の個人情報が、労働行政で取得した、厳正な管理に取り組むと、これはもちろんそうだと思うので、「また」以下ですが、「労働局が事業等を委託している事業者についても」という部分で、個人情報の取扱いについて周知・啓発を図るといのは本当に当たり前だと思うので、周知・啓発を図るといのは、やってねというお願いであって、それは当たり前だと思ひまして、確かに事業等を委託している事業者について、それをやるのももちろん当たり前だと思うんですけれども、やっぱり委託するほうがちゃんと見ているんだよということを受託者側に常々監視していくのが、漏れを防止する、少ないながらも契機になるんじゃないかと。愛知労働局さんは個人情報についても厳正に管理しているんだよというところを、委託している事業者にも伝えるような形で、周知・啓発を図るのみならず、きちんと監督もしていただきたいなという、これは要望になります。よろしく願いいたします。

【和田山総務部長】 ありがとうございます。

委員おっしゃるとおり、我々労働局は、労働者、それから企業の、様々な大量の個人情報を扱っております。日々、細心の注意を払って個人情報の取扱いをしておりますので、引き続き、我々がまず持っている情報は、漏えい当を起こさないということを常に、職員全員が意識を持って取り組みたいと思っております。

それから、委託事業につきましても、これも厚労本省のほうからも強く指示を受けておりますが、我々は気をつけていても委託先がやるということがあったりするパターンもありますので、まず、契約の中でそういう個人情報の取扱いについて明記させていただいておりますので、こちらもしっかり、委託先、契約先の企業におきましても、取扱いを十分気をつけるように、徹底を図っていきたいと思います。ありがとうございます。

【城会長】 ほか、よろしいでしょうか。

非常に、人口減少社会の中での人材確保と、それから働き方の多様性の中で、いろいろな問題、女性労働、男性の育児参加、それから長時間労働、伊勢さんがおっしゃったように、そろそろ時間のことでなくて、質的な側面、要するにリスクアセスメント、労働時間に関してもやっていかないといけなくて、時間外労働80時間とか100時間というのは、結局ハザードになっている、いわゆる危険源になっちゃっていて、多分、企業はこれを目指しているんですけども、これは危険なわけで、もっと減らさないといけないはずなので、その辺り、リスクアセスメントしながらやっていくことが必要なんだろうなというふうに感じております。

また、健康危機管理の中での雇用の保障、あるいは個人情報の管理、そういったところでいろいろ意見が出ましたので、ぜひ労働局のほうでも今後の活動の中で生かしていただきたいと思います。

そのほか、なければ進行を事務局のほうにお返ししたいと思います。よろしく願いします。

【春日】 城会長、ありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和5年度第2回愛知地方労働審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

— 了 —