

第 43 回 長野地方労働審議会  
議 事 録

令和 6 年 3 月 12 日

長野労働局

## 第 43 回 長野地方労働審議会

日時 令和 6 年 3 月 12 日 (火)  
10:00～12:00  
会場 ホテル信濃路 3 階 飯綱

### 1 開 会

五味監理官

皆様、おはようございます。ただいまから「第 43 回長野地方労働審議会」を開会いたします。

本日はお忙しいところ御参加いただき、誠にありがとうございます。私は、審議会の事務局を担当しております雇用環境・均等室の五味と申します。

本日の出席状況につきまして、お手元にお配りしている出席者名簿にも記載してありますが、当審議会の現在の委員総数は 18 名であり、うち、本日御出席いただいた委員は、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 4 名、合計で 13 名でございます。したがって、委員 12 名以上の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 項に定められている委員の 3 分の 2 以上の出席を満たしており、会議が有効に成立していることを申し上げます。

当局の幹部の職員につきましては、出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

### 2 長野労働審議会長あいさつ

五味監理官

それでは、次第に基づきまして、長野地方労働審議会、山沖会長から御挨拶をいただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

山沖会長

おはようございます。山を越えてきたため、今日はかなり寒くて、雪が途中降るかなと心配しましたが、雨になりまして無事に着くことができました。

日本経済について、いつもここでお話をさせていただいています。今、最も関心が高いのは、一つはやはり賃金の行方、春闘であるかなと思います。それに合わせてというのも変ですけども、もう一つは、金利がどうなるのかということだと思います。

御存じのとおり、2 月 22 日に株価が 1989 年の 3 万 8,915 円を超えて、34 年ぶりに 3 万 9,000 円台をつけ、ついに先週には 4 万円を超えました。一方、アメリカも、そこそこ株価が、ここ二、三日はちょっと下がってはいるんですけども、基調としては上がっているという状況であり、それに引きずられて日本の株価も上がっているという形であります。円ドル相場についても、一時期、再び 150 円まで円安になりましたけれども、それも今は 145～146 円ぐらいに落ち着いており、少し円高に戻しているかなという感じであります。

まず、今、注目されている春闘では、かなり多くの企業が賃上げをされているよう

であります。特に報道で目につくのは、新入社員の給料をかなり上げているという企業があり、新入社員の給料が上がれば全体の水準が上がってくるということだと思います。

政府・日本銀行が最も重視しているのは物価と賃金の好循環ということです。賃金が上がらないと、物価が上がった分をカバーできないこととなり、物を買う力、購買力が落ちることになります。要は、サステナブル、すなわち、持続可能かどうかというところであります。物価と賃金の両方が上がること、物価も上がり、賃金も上がるのが重要です。逆に言えば、賃金が上がるからこそ、物価が上がっても何とか物を買うことができます。両方が同じぐらい上がるのが一番いいということだと思います。

物価上昇率についても、皆さん御存じのように、日本銀行は2%を目指しています。ゼロ金利解除の時期及び金利をどういうタイミングでどのぐらいで上げるのかについて、いろいろと噂になっていました。いろいろな人に聞きましたが、結局、よく分からないということです。当初は春と言われていまして、3月、4月ぐらいという話が出ていましたけれども、それが少し遠のいて、夏ぐらいというふうに言われていたところが、また今、株価の上昇もあって少し手前に戻ってきて、場合によっては来週に開催される日本銀行の金融政策決定会合でゼロ金利解除が決まるのではないかという話も出ております。

ただ、解除すれば終わりという話ではなく、金利がどの程度で上がっていくかということが重要です。

御存じのとおり、今、予算審議が行われており、ようやく、先日、衆議院を通ったので、年度内、すなわち3月31日までには成立することになります。予算案を作成するに当たって、実は積算金利が重要です。今、かなり国債を発行しています。政府が国債の利回り分として予算上計上するのに用いる金利を積算金利と呼んでいます。これまでは1.1%としていました。この金利は政府の見通しを示しているわけでは決してなくて、過去に1年間で上がった最大幅は1.1%という経験値であり、金利設定時の0%に1.1%を加えた数字でした。昨年からの金利が少しずつ上がっており、12月の0.8%を加えて1.9%で見込んでいたという形になっています。

ですから、利払い費が、結構、膨らんでいるというのが来年度予算の絵姿になっています。その代わり、予備費を少し減らしているとか言っていますが、私からするとかなりの金額の予備費が積み残しているなというイメージはあります。

ということで、いずれにしましても、この先賃金がどの程度上がっていくかを見極めて、おそらく金利を年内には、少しずつ上げていくという感じにはなっていくのかなと思っています。為替相場について言うと、やはり円高方面に動くというのが一般的な見方だと思いますし、そんなに大きく変わらないかなとは予想しているところがあります。

最も注目されているのは、誰に聞いても春闘がどうなるかということです。労働者側としては、どんどん上げてくれというところだと思いますが、一方で、使用者側としては無理に上げられないというところもあります。全体として賃金は上がってくると思いますけれども、会社が潰れるほど上げるわけには当然いきません。先ほど言いました通り、最も重要なポイントはサステナブル、要は持続可能性があるかどうかというところだと思います。

そういう中で、賃金を上げていただけると、購買力も上がり、それがやがて消費に

結びついて、当然のことながら、経済が全体的によくなっていくということです。労働というのは二つの側面があります。一つ目は労働の供給者としての側面であり、もう一つは消費の需要者としての側面です。私が大学で教えているときには、このような二つの側面があること、特に賃金が上がると購買力が上がるということを指摘しないと、学生は気がつかないところがあります。

また、どうしてなのかと思うぐらいに、学生は入社後の賃金の上がり方というのをあまり考えない子が多く、単純に幾ら初任給があるかをかなり気にしています。私は、常日頃、やりたいことをやるのが一番いいんだよというふうに言っていますけれども、こちらの企業の方が初任給が高いなどと言っている学生が、結構、多いです。

このためかどうかは分かりませんが、今の傾向として、先ほど申しましたように、初任給がどんどん上がってきています。それに合わせて、全体としてだんだん上がっていくということがいいかなと思っています。

物価上昇率については、日本では一時期は2%を超えたりしていましたが、平均して、持続的に2%というのはなかなか難しいみたいです。諸外国では、それ以上の上昇となっており、特にアメリカはかなり高めですし、ヨーロッパは少し落ち着いてきても2%をはるかに超えています。

このような状況の中で、今日は労働局がいろいろと施策を練られていますので、その中身をお伺いさせていただこうと思っております。どうぞよろしく申し上げます。

五味監理官

ありがとうございました。

### 3 長野労働局長あいさつ

五味監理官

続きまして、久富長野労働局長から御挨拶を申し上げます。

久富長野労働局長

皆さんおはようございます。委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、本日は審議会に御参集いただきありがとうございます。また、皆様方におかれましては、常日頃から、労働行政の推進につきまして、御支援、御尽力いただいておりますことについて、改めてこの場をお借りしてお礼を申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私からは、長野県内の労働を取り巻く環境について、若干御説明をした上で、次年度の重要施策について、簡単に御説明をさせていただきたいと思えます。

長野県内におきましては、景気についてはおおむね落ち着いて推移していると判断しております。その中で強い人手不足の状況が引き続き続いております。また物価については依然として上昇している中で、実質賃金の低下というものが見られる現状だと思っております。

このような社会経済情勢については、今年度のみならず、前年度からそういった傾向が示されており、そういった社会経済情勢を踏まえれば、基本的には次年度の施策についても、本年度の施策を継続して実施するという点が一つ必要になるというわけですし、また、その他の労働を取り巻く環境といたしましても、労働災害の状況、そ

して、県人口の減少、こういったことも加味した上で、次年度の政策運営方針案を今回立案して、皆様方にお諮りをするということをしております。

これから主要施策についての概要を御説明申し上げます。

まず第一点は、賃金の引上げに向けた支援でございます。実質賃金の低下が続く中で、賃金の引上げを継続的に図っていくためには、まず、価格転嫁の取組を推進するという点で、価格転嫁の取組を推進するといった点と、中小企業事業者の負担を軽減するという点が必要になってくるだろうと思います。

このため、県内の賃金引上げの機運醸成を引き続き図りながら、各種支援策の活用勧奨・周知等を図ってまいります。

2点目は、人手不足への対応です。強い売り手市場が続く中で、特に中小企業事業者の方々については、新規の人員の充足を図るのが非常に困難になってきている現状です。そういった点を踏まえて、事業者が実施する人手不足対策と、これらに対する各種国の支援の活用推奨、実施等を図ってまいります。

3点目は、女性が働きやすい環境の整備です。人口減少局面を迎える中で、その大きな原因の一つに、女性労働者の県外流出といった点が指摘をされております。女性が働きやすい環境をつくるためには、まず、男性労働者が家事・育児に充てる1日の時間、24時間を、労働時間と生活時間と分ければ、生活時間を確保していくという取組が必要になってくると考えております。

このため、男性労働者が生活時間を確保できるような取組を図ってまいりますとともに、女性労働者が働きやすい環境に位置する「くるみん」「えるぼし」の取得企業を増加していくことを目指してまいります。

4点目は、労働災害の防止に向けた取組です。前年における県内の労働災害は、死亡災害は大きく減少しましたが、死傷災害については高止まりしているといった現状です。このため、今年度から推進している第14次の労働災害防止対策等を踏まえて、労働災害の防止に取り組んでまいります。

今、大きく4点ほど御紹介をさせていただきましたが、もちろんこれ以外にも、長野県内の行政課題というのはたくさんございます。こういった点につきまして、局、監督署、ハローワークと一体になって連携して取り組んでまいります。この後、各部署から、次年度の行政運営方針について詳細な内容を御説明させていただきます。ぜひとも忌憚のない御意見、御指摘をいただきますようお願い申し上げます。挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしくようお願い申し上げます。

五味監理官

それでは、これから議事に入らせていただきますので、報道関係の方につきましては、退席のほうをよろしくお願ひしたいと思います。

#### 4 議題

##### 令和6年度長野労働局行政運営方針（案）について

山沖会長

それでは、議事に入らせていただきます。審議会自体は有効に成立しているという

ことであります。

まず最初に、今日はメインの話が議題のところにあります「令和6年度長野労働局行政運営方針（案）について」ということでもあります。いつもの通り、労働局の方から一括して全体を説明していただいた上で、質疑の時間に充てたいと思います。

説明者におかれましては、議事をスムーズに進めるためにコンパクトにお願いしたいと思います。

それでは順番にお願いいたします。

#### 岡久総務部長

皆さんおはようございます。総務部の岡久と申します。

それでは4番の議題、令和6年度長野労働局行政運営方針（案）について、事務局のほうから説明させていただきます。お手元の資料2というのがあると思いますが、これが行政運営方針の本体であります。内容が非常に多岐にわたっておりますので、説明に当たって、資料3の「長野労働局のとりくみ」という行政運営方針の中の重点項目をピックアップしたのになっておりますので、こちらを用いて御説明させていただきます。それでは座って御説明をさせていただきます。

では、資料3を1ページめくっていただきまして、左下の目次というところを御覧ください。こちらは、今年度の行政運営方針の柱3本立てになっております。一つ目が、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等、二つ目がリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、三つ目が、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりということで、先ほど局長からも御説明させていただきましたように、基本的には昨年度とほぼ同一の項目を継続して実施していくということになっておりますが、項目の中には、リ・スキリングとかフリーランスとか、去年はなかったような項目も含まれております。

では、2ページ目を御覧ください。「I 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等」について御説明します。

先ほど会長からもお話がありましたが、令和5年11月に閣議決定で、デフレ脱却のための総合経済対策というものがまとめられました。デフレから完全に脱却し、賃上げや投資が伸びる好循環を実現し、日本がデフレから完全に脱却するよう、政府は先頭に立って全力を尽くしますとされています。

この対策は、一つ目が賃金の上昇、二つ目が購買力の上昇、そして三つ目が適度な物価上昇という好循環をさせることによって経済を成長させていこうというのですが、先ほど会長もおっしゃられたように、現状では、物価上昇に賃金の上昇が追いついていないという状況にあります。そのためには、我々労働局としましては、まずは賃上げの支援、特に、中小企業や小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することに取り組む必要があると考えております。そのために、五つの取組をしてまいります。

取組の(1)は賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者への支援ということで、一つ目が、業務改善助成金による生産性向上に係る支援、二つ目が、働き方改革推進支援センターによる相談支援を行います。併せて、労働基準監督署の方で企業を訪問した際に、企業の好事例等を紹介するとともに、労働局長と各市長連名による賃金引上げに向けた要請を事業主に行っていきます。

また、今年度の取組になりますが、3月18日に開催されます地方版政労使会議に

においても、賃金引上げに関する議題を設け、参加団体から御意見をいただいた上で、今後の我々の施策に反映させていければと考えております。

(2) 最低賃金制度の適切な運営ということで、今年度の最低賃金の決定額については、全国 24 県で中央の審議会の目安を上回る答申が出され、その結果、全国の加重平均は 1,004 円となり、引上げ額は 43 円と過去最高となりました。来年度につきましても、地方最低賃金審議会において充実した議論が行われるよう、審議会の円滑な運営を図ります。また、決定された最低賃金については、事業主や労働者へ確実に周知、効果的に広報を行った上で、監督指導等によって、最低賃金の履行確保を図りたいというふうに考えております。

では、ページをめくっていただきまして、三つ目、(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底、こちらは短時間労働者とか派遣労働者等の待遇について状況を把握し、必要に応じて報告徴収や指導監督を行い、徹底を図るということに取り組んでまいります。

その下の四つ目の説明欄ですが、こちらは、非正規雇用労働者に対する様々な支援ということで、一つは、キャリアアップ助成金等の助成金によって、非正規雇用労働者の処遇改善、処遇改善への機運醸成を図り、併せて五つ目は非正規雇用労働者に対するスキルアップのための支援制度を積極的に推進してまいりたいと考えております。

1 番目の説明は以上になります。

#### 加藤職業安定部長

それでは「Ⅱ リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」につきまして、職業安定部長の加藤から説明をさせていただきます。

まず 1 の (1) 労働者個人個人の学び・学び直しの支援についてでございますけれども、こちらは、昨年 6 月 16 日に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」におきまして、在職者への学び直しの支援策は、企業経由が 76%、個人経由が 25%と、企業経由が中心となっておりますが、これを 5 年以内をめどに、過半が個人経由での給付が可能になるようにとされたことを受けて、個人に直接給付を行います教育訓練給付についての活用促進を図っていくというものとなっております。

(2) につきましては、デジタル分野の公的職業訓練を通して、デジタル分野における再就職支援というものを図っていくこととしております。もちろん、デジタル分野以外での公的職業訓練修了生に対しましても、就職支援に取り組んでまいりたいと思っております。

ページをおめくりいただきまして、(3) 企業における人材育成推進の支援になりますが、こちらにつきましては、人材開発支援助成金という助成金を用意して、こちらの支援を行っていくものとなっております。

(4) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等でございますけれども、こちらにも、助成金になりますが、産業雇用安定助成金、スキルアップ支援コースというものを御用意して支援を行っていくものとなっております。

(5) 雇用調整助成金の見直し等への対応につきましては、雇用調整助成金につきまして、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、助成率等の見直しを行うことが予定されておまして、その見直し後に制度の活用が進むよう、周知等を行うといった対応を行うこととしております。

「2 成長分野等への労働移動の円滑化」になりますが、(1) 特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材・確保育成コースといった助成金を用意しているものがございます。

(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便向上でございますけれども、一つ目の○につきましては、こちらは厚生労働省の本省のほうで、「job tag」といった、職業情報を調べることなどができるサイトや「しょくばらぼ」といった職場情報を集めたサイトの開発を進めておりまして、それらを用いて、ハローワークでも職業相談に活用していくこととしているものがございます。

二つ目の○につきましては、例えば、子育て中などでハローワークに来庁することが難しい方々に対しまして、オンラインによる職業相談を行うといった取組を行うものとなっております。

ページをおめぐりいただきまして、7ページ(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底につきましては、法令を遵守するというような指導監督を行っていくものとなっております。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援につきましては、こちらは東京銀座の長野県のアンテナショップである「銀座 NAGANO」にございます長野県移住・交流センターにおきまして、長野県とハローワークで連携しまして、移住相談と職業相談を一体的に実施しているものがございます。担当のナビゲーターを配置いたしまして、職業相談などのサービスを提供しているものがございます。

(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援につきましては、早期再就職支援等助成金、雇い入れ支援コースというものと、同じく早期再就職支援等助成金の中途採用拡大コースという制度を6年度から新たに御用意して、支援を行っていくものとなっております。

続きまして8ページ「3 中小企業等に対する人材確保の支援」でございます。

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実についてでございますが、こちらは、委員の皆様はなかなか直接ハローワークにいらっしゃることはないかと思っておりますので、イメージが湧きやすいようにということで、参考資料を別に資料の一番下につけてございます。こちらに各ハローワークでどういうものを使ってこういうことを行っているかというのを付けさせていただいておりますので、そちらを御覧いただければと思います。

まず、求人条件の緩和といたしましては、1ページ目でございますけれども、求人条件の見直しを行ったことによりまして、求人の充足につながった事例を盛り込んだ、こういう資料を用いまして、事業所に条件の緩和についての提案等を行っているものがございます。

また、魅力ある求人票作成支援といたしまして、3ページを御覧いただければと思いますけれども、どのようにしたら求人票を見ていただけるかといった御提案をさせていただいたり、5ページ目になりますが、オンラインで求人情報を出していただく場合には、画像情報を載せていただくことができますので、その画像情報を載せて求人票を魅力あるものにしてはいかがかというような御案内をさせていただいているものとなっております。

また、人材確保の関係で申し上げますと、7ページ目でございますけれども、先日

3月1日に報道発表させていただいたものをつけさせていただいております。こちらは先日、幾つかの新聞でも報道されておりましたので御存じかもしれませんが、長野労働局独自の取組といたしまして、四角囲みの部分になりますけれども、「4月の就職シーズンを迎えるに当たりまして、中小企業を中心とした人手不足の現状の解消に資するよう、新たに3月を、人手不足対策強化月間と位置づけ、人手不足に悩む事業者に対する取組を強化すること」といたしております。

労働局とハローワークが、事業者団体や中小企業、事業主を訪問し、無理なく人手不足の解消が図られるよう、事業者が取り組む人手不足解消策とその実施に際しての国の支援策を直接説明させていただくということや、月間の実施や国の支援策の周知について地方自治体にも協力要請を行うこととしているものとなっているものでございます。

続きまして資料3に戻りまして、(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保についてでございます。こちらはいわゆる人材不足分野と呼ばれる業種の人材確保を図るために特別なコーナーなどを設けて支援を行っているものでございますが、こちらでも参考資料をつけさせていただいております。

9ページのように、警備関係のセミナーを行っておりますが、実際に事業者の方にお越しいただきまして、仕事内容の説明を行っていただいたり、個別の相談に乗るといったことを行っているものでございます。

おめくりいただきまして、裏面の10ページですが、福祉のジョブセミナーということで、こちらは業界の方にお越しいただきまして、資格がない方や、未経験の方でも就職は可能ですよといったような説明をしていただく機会を設けまして、人手不足分野での就職を希望するような方を増やすというような取組を行っているところでございます。

#### 渡邊雇用環境・均等室長

続きまして、ページをおめくりいただきまして、資料3の9ページについて雇用環境・均等室長の渡邊より御説明いたします。

「Ⅲ 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」です。

1のフリーランスの就業環境の整備については、課題にありますようにフリーランス・事業者間取引適正化等法が令和5年5月に公布されております。施行は令和6年秋頃に予定をしております。当法の施行にフリーランスやフリーランスに業務を委託している事業主等に対し、事業主団体、業種団体の会合等あらゆる機会を捉えまして、法の周知啓発を行ってまいります。

また、雇用環境・均等室で担当します就業環境整備に関する内容の問い合わせに対し、適切に対応してまいります。法施行後には、フリーランスから法範囲に関する申し出があった場合には、申し出内容を聴取しまして、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行いまして、法の履行確保を図ってまいります。

さらに、フリーランスの方から発注事業者等との契約上のトラブルなどの相談があったときには引き続き弁護士に無料相談ができます「フリーランス・トラブル110番」を紹介いたします。さらに相談内容から、労働基準法等に違反する疑いがある場合には、労働局・監督署など担当部署との調整の上、取次ぎを行ってまいります。

続きまして10ページの「2 仕事と育児・介護の両立支援」になります。

少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するためには、仕事と育児・介護との両立支援の取組を促進する必要があります。

(1) の業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の充実につきましては、常時雇用する労働者数 1,000 人超の企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表義務の履行確保を引き続き図ってまいります。

また、産後パパ育休を含めました、育児・介護休業法に基づく両立支援制度につきまして、労働者の方が円滑に利用できるよう、子育て世代が参加されるイベントなどでの積極的な周知を図ってまいります。

あわせて、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止ですとか、ハラスメントの防止などについても、労使への周知を図ってまいります。また、男女ともに仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組の支援としまして、両立支援等助成金というものがございます。こちらの各コースの活用、さらに男性労働者の育児、家事時間の確保が図られるよう、働き方改革推進支援助成金の活用による勤務間インターバル制度の導入を支援してまいります。

参考資料の 11 ページになりますが、本年 1 月からスタートしました両立支援等助成金の育休中等業務代替支援コースというもののリーフレットをお入れしてございます。育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、休業や短時間勤務をされた方の休業期間中や短時間勤務の利用期間中のお仕事を代替する体制整備への支援として拡充されたものでございます。

こちらは 1 月からスタートしておりまして、既に活用されていますコースに、改めて拡充と新設というものをそれぞれ加えてスタートしておりますので、ぜひ御活用いただければと考えております。

また資料 3 に戻りまして、仕事と介護の両立支援につきましても、地域包括支援センター等とも連携した制度の周知を引き続き行うとともに、介護支援プランに基づいて、労働者の円滑な介護休業の取得や職場復帰、そして介護のための柔軟な就労形態の制度の導入などに取り組む企業に対する両立支援等助成金の活用を通じまして、仕事と介護が両立できる環境の整備を図ってまいります。

こちらにつきましては、来年度予算になりますが、拡充される予定となっております。

(2) マザーズコーナーにおける就職支援の強化です。

長野・松本・上田・飯田の 4 か所にマザーズコーナーという専門コーナーを設置しております。子育て中の女性等を対象に就職支援などを実施しております。こちらの資料につきましては、参考資料の 13 ページにお入れしてございます。子育てをしながら再就職された方の経験談をお伝えするとともに、ポリテクセンター松本を開催会場としておりますので、職業訓練についての御案内も併せて行っております。

また参考資料の 15 ページになりますが、子育てと両立しやすい事業所を集めた就職相談会といったものを開催しております。

続きまして、資料 3 にお戻りいただきまして 11 ページになります。「3 ハラスメント防止対策、働く環境改善と支援」についてです。

職場におけるハラスメント防止対策の推進につきましては、措置義務の履行確保等を総合的に推進する必要があるため、防止措置を講じていない事業主への指導により、

法の履行確保を図ってまいりますとともに、調停制度等によって労使間のトラブルが発生している方については、その労使の紛争の早期解決を推進してまいります。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主には、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」というものが位置づけられておりますので、その取組の周知を図ってまいります。また、大学等の学生の方々については、労働法制に関する出前講座の機会を利用しまして、法制度や相談先等の周知を図ってまいります。

さらに、各ハローワークにおいて、例年、年度当初に開催しております高等学校進路指導主事会議におきまして、高校卒業後に就職する生徒や、そして進学後のアルバイトを行う際の知識付与として、総合労働相談コーナーなどの御案内を行うほか、職業意識形成を目的として行われる学校内での職業講話にハローワーク職員等が講師として参加しまして、ハラスメント防止を含む労働法制等の説明を行ってまいります。

(2) につきまして、女性の活躍推進支援ということで、女性の活躍をより一層推進するために誰もが働きやすい就業環境を整備しますとともに、女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組等をより一層進める必要がございます。

令和4年7月4日から、同法に基づく改正省令によって、労働者301人以上の事業主に新たに義務づけられました男女の賃金の差異に係る情報公表について報告徴収等の実施により、引き続き着実な履行確保を図ってまいります。

さらに、男女の賃金差異の要因分析と情報公表を契機として、雇用管理の改善ですとか、より一層の女性活躍推進に向けて取組を促すとともに、参考資料の17ページになりますけれども、女性の活躍推進企業データベースの最新版のチラシを御用意しております。こちらを活用しまして、積極的な活用勧奨を引き続き図ってまいります。

(3) の女性が働きやすい環境の整備につきましては、「くるみん」や「えるぼし」の認定取得の働きかけを引き続き行いますとともに、長野県外に流出する女性が多い現状を踏まえまして、認定取得企業を優先した新卒等の女性向け就職面接会を開催するなど、県内での女性の就職機会の増加を図ってまいります。

続いて、労働基準部長より御説明いたします。

#### 柘植労働基準部長

労働基準部長の柘植と申します。よろしく御願いいたします。

隣の12ページになりますが、「4 安全で健康に働くことができる環境づくり」というところから説明をさせていただきます。

まず、(1) 長時間労働の抑制です。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には、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であるとともに、労使の自主的な取組を促すことや労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていくことが求められていますが、令和6年度の取組としましては、長時間労働抑制のための監督指導、相談支援等です。

まず一点目ですけれども、各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間の過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督・指導を引き続き、迅速、的確に実施をしていきます。

次に、全ての監督署に編成されている労働時間相談・支援班において、説明会の開催や、中小企業の事業場への個別訪問等により、労働基準関係法令の周知や新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行っていきます。

特に建設業、自動車運転者、医師に係る時間外労働の上限規制適用については、各事業場での勤務環境改善に向けた取組のほかに、施主や荷主と言った取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き厚生労働省ホームページの特設サイト「はたらきかたススめ」などを通じて、必要な周知を行ってまいりますので、委員の皆様方におかれましても、ぜひ御覧いただければと思います。

私も時々見ますけれども、まず「国民の皆様へ」というタイトルになっていまして、みんなでこういう問題意識を共有しようということ、いろいろな動画とかも入っておりますので、ぜひ御覧いただければと思います。

加えて、トラック運転者については、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成しました「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないための要請等を行います。

さらに重大・悪質な労働関係法令違反が認められた場合には、刑事事件として送検するなどの厳正な対応を行ってまいります。

次に、13 ページを御覧ください。

(2) 労働条件の確保・改善対策です。全ての労働者が適正な労働条件の下で、安心して働くことができるよう、事業場における労働基準関係法令の遵守の徹底を図り、法定労働条件を確保し、かつ、より一層の改善を進める必要がありますが、令和6年度の取組としては、まず、法定労働条件の確保等のための取組です。

監督・集団指導、説明会等を通じて、事業場における賃金の適正な支払い、36協定、時間外労働協定の適正な締結、届け出等の一般労働条件の確保・改善対策を推進するとともに、重大悪質な労働基準関係法令事案に対しましては、司法処分も含め、厳正に対処してまいります。

なお、個別事業場への監督指導はこの表のとおりですけれども、左の令和5年の1年間で3,308事業場に対して実施し、2,390事業場、約60%において労働基準関係法令違反が認められ、是正指導を行いました。

また労働者からの申告に基づく監督指導は、この右のグラフのとおり、令和5年の1年間で、310事業場に対して行い、239事業場、約77%において違反が認められ、是正指導を行いました。

なお、前年までに比べて、賃金支払いに関する違反が倍増、95から194になりました。

それでは、次の14ページを御覧ください。

(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す。冒頭局長からもお話がありましたけれども、令和5年の県内の労働災害による死亡者数は13人と、平成24年の過去最少と同数であったものの、今なお、毎年10人を超える尊い命が失われています。休業4日以上死傷者数、新型コロナの関係を除くものは2,266人と、過去21年間で最多を記録した前年に比べ28人、1.2%減少したものの、依然として高止まりの状況にあります。

事故の型別に見ますと、転倒や腰痛等の動作の反動・無理な動作といった労働者の

作業行動に起因する労働災害、いわゆる行動災害が多発し、また、石綿を含む化学物質や粉じん等による健康障害、過重労働による健康障害も後を絶っていないため、令和6年度の取組としましては、まずこの横断的対策として、労働者の命と安全、健康を守ることの重要性はもとより、安全衛生対策に取り組むことが、事業経営や人材確保・育成の観点からもプラスになることを周知し、安全衛生対策に積極的な事業者が社会的に評価される環境整備に努めていきます。

また、転倒や腰痛等の動作の反動・無理な動作といった労働者の作業行動に起因する労働災害、いわゆる行動災害が増加していることから、ハード面の対策のみならず、筋力等を維持する運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化など、ソフト面の対策の推進に係る機運の醸成を図っていきます。

なお、高齢者介護施設及び小売業における労働災害を防止するため設置した長野県介護施設 SAFE 協議会及び長野県小売業 SAFE 協議会を開催し、好事例等について周知・啓発を行っていきます。この SAFE 協議会、2業種の取組内容は長野労働局のホームページに掲載していますので、委員の皆様におかれましても、ぜひ御覧いただければと思います。

さらに、高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知や、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金、エイジフレンドリー補助金の周知等、高年齢労働者の労働災害防止対策を推進していきます。

続いて、次の 15 ページを御覧ください。

業種別労働災害防止対策の推進です。死亡災害の発生が最も多い建設業については、墜落や重機等による重篤な災害を防止するため、基本的な安全措置の徹底を指導していきます。

製造業については、動力機械の災害防止3原則、本質安全化、危険箇所の覆い等、非定常作業時等の停止を指導・徹底していきます。

また、法令違反とならない事例も多く発生していることから、生産設備の製造等も含め、リスクアセスメントによる取組を推進していきます。

陸上貨物運送業については、多発する荷役作業における5大災害、特に墜落・転落災害を防止するため、運送事業者だけでなく、製造業や小売業をはじめとする荷主、荷主も現場でけがをするということがありますので、配送先等に対しても、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づき、指導・周知を行っていきます。

林業については、長野県は林業が非常に盛んですけれども、伐木作業における労働災害を防止するため、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」等の周知徹底を図っていきます。

続いて、労働者の健康確保対策です。

令和6年4月に全面施行される新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、事業者による自律的管理が実効ある形で行われるよう、指導を行っていきます。今後は事業者の自律的管理が非常に重要だという取組になっています。

粉じん障害防止対策については、長野県における第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、トンネル工事など、粉じん職場に対して効果的な指導を実施していきます。

この写真はリニアの現場に行ったときのものです。

続いて、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとする職場のメンタルヘルス対策を推進していきます。また、メンタルヘルス対策が未実施である事業場に対しては、働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」、各種無料サービスを提供する長野産業保健総合支援センターなどの相談窓口を周知していきます。長野産業保健総合支援センター等のサービス内容は、この右の表に書いてありますので、委員の皆様方におかれましても、機会があれば周知に御協力いただければと思います。

次に、仕事と治療の両立支援の推進です。飯塚委員に座長をしていただいておりますけれども、引き続き事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン等の周知啓発を行うとともに、地域両立支援推進チーム、これは飯塚委員が座長をしておられるものですが、そこにおける取組を計画的に推進していきます。

また、長野産業保健総合支援センターの事業者、労働者、患者さん、医療機関に向け相談窓口を周知していきます。

私からの説明は以上です。

#### 渡邊雇用環境・均等室長

続きまして、17 ページの「5 多様な働き方、働き方・休み方改革」につきまして、雇用環境・均等室長の渡邊が御説明いたします。

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるように、個々のニーズに応じた多様な働き方を選択できて、活躍できるように環境整備することが重要となっております。

そのため、(1)の「多様な正社員」制度ですとか、(2)の勤務間インターバル制度、さらにテレワークや年次有給休暇の取得促進、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう、助成金制度の活用ですとか、好事例導入マニュアルの提供等によって、企業の働き方・休み方の改革を推進してまいります。

また、(3)の長野県就業促進・働き方改革戦略会議につきましては、1のところまで総務部長より少し触れさせていただきましたが、中小企業・小規模事業者における働き方改革、そして賃金引上げに向けた環境整備、さらに地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けまして、政労使の代表や地域公共団体の御協力を得て、戦略会議の構成員の支援策の紹介等を通じまして、これらの機運の醸成に努めてまいります。

続きまして、職業安定部長より御説明いたします。

#### 加藤職業安定部長

では「6 多様な人材の就労・社会参加の促進」についてでございます。

まず(1)高齢者の就労関係でございますけれども、高齢者の就職支援といたしましては、県内8か所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置いたしまして、高齢者の再就職支援を重点的に行うとともに、シルバー人材センターでの就労がふさわしい方については、シルバー人材センターへ誘導するといった多様な就業機会の確保に努めているものでございます。

こちらも参考資料をつけさせていただいておりますが、まず 21 ページ、高年齢者

を対象といたしました求人の確保を図るために、このような資料を用いております。

続きまして 23 ページ、再就職応援セミナーということですが、こちらはシルバー人材センターの御担当者の方をお招きいたしまして、シルバー人材センターについての説明を行っていただくというセミナーを行っているものでございます。

続きまして資料 3 の 19 ページ、障害者の就労促進についてでございます。こちらは障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しまして、雇い入れ支援を行うことや、精神障害者や発達障害者といった、より配慮が必要な方を支援する専門の担当者を配置しまして、就労支援を行うなど取り組んでいるものでございます。

こちら参考資料をつけておりますけれども、まず 25 ページ、こちらは障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業様等に対しまして行っているセミナーでございますけれども、こちらは「もにす認定」という、障害者雇用に関する優良な中小企業事業主を認定する制度がございますが、その認定を受けた事業者様から講演等を行っていただくといったようなセミナーを開催しているものでございます。

また、参考資料の 27 ページになりますけれども、精神障害者や発達障害者など、より配慮が必要な方に対して、専門の相談員が相談を行うということについて、案内をしているリーフレットとなっております。

資料の 3 に戻りまして、20 ページ (3) 外国人関係の就労支援の関係でございます。

こちら県内 6 か所のハローワークに外国人雇用サービスコーナーというものを設置しまして、専門の相談や通訳による職業相談や事業所訪問等による雇用管理状況の確認・助言・指導といったものを行っているところでございます。

こちら参考資料の 29 ページ目でございますが、こちらはハローワーク長野の専門窓口の御利用案内のリーフレットをつけさせていただいております、その裏面、31 ページ、32 ページをおめくりいただいて、こちらはハローワークにお越しいただいて就職活動、お仕事探しをしていただく際に求職申込書というものを御記載いただいているとともに、就職活動をされる際にどのような希望があるかをお伺いしているものですが、それにつきまして中国語、ポルトガル語、英語のものを作成しております、そのうちの中国語のものを御参考までにつけさせていただいております。

資料 3 の 21 ページ (4) の生活困窮者等に対する就労支援でございます。こちらは地方自治体と連携いたしまして、生活面、就労面での支援を実施しているものでございます。

参考資料としまして、21 ページと同じものを少し大きくした形でつけさせていただいております。長野市役所内にハローワークの常設窓口「ジョブ縁ながの」というものを設置しております、その利用の御案内や支援内容を御案内しているリーフレットとなっております。

22 ページ、就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者等の支援でございます。こちらにつきましては、就職氷河期世代の方につきましては、就職氷河期世代サポートコーナーというものを、新規学卒者等の方であれば、新卒応援ハローワークといった専門のコーナーを設置いたしまして、それぞれのコーナーに専門の相談員を配置いたしまして、面接会やセミナー等の開催、個別就職支援、就職後の職場定着の支援などを行っているものでございます。

こちら参考資料をつけさせていただいておりますが、参考資料の 35 ページ、就

職氷河期世代の方向けに、交流会といったものを開催しているものでございます。

おめぐりいただきまして 36 ページにつきましては、新規学卒者等の若い方向けに応募書類の書き方セミナーといったものや、模擬面接といったものを行っているものでございます。37 ページのように、「正社員をめざそう！」というようなセミナーを行っているものもございます。

資料の説明は以上となりますけれども、最後に、前回の会議で職業安定部からの説明に関しまして御質問をいただいたもののうち、2点ほど関連する資料を御用意させていただきましたので、そちらの資料を御説明させていただきたいと思っております。

参考資料の 39 ページを御覧いただければと思っておりますが、まず、加藤委員から、障害者の方が辞められた際に、その理由を提供するような制度があるかどうかといった御質問をいただいたものでございます。

こちらにつきましては、当日、ハローワークの相談窓口で聞き取ったものをまとめて提供するということが可能かどうか検討したいとお答えさせていただきましたけれども、その後、一定期間ではありますけれども、ハローワークの相談窓口で聞き取った辞められた理由等を集計させていただき、まとめたものとなっております。

理由の内訳といたしましては、業務量や業務内容、叱責、パワハラ、人間関係に関わるものが大半でございまして、それぞれ具体的にどのような事例があったかというものを記載させていただいております。

また、こちらの理由で辞められてしまう前に、こういったような配慮があれば離職を防げたのではないかといたした御提案も御記載させていただいております。こちらのような資料を、事業主様を集めました障害者雇用セミナーといったもので利用させていただくなど、今後活用をしまいたいと考えております。

次に山口委員から、マザーズコーナーを利用されている求職者の就業形態の希望別の数値や正社員希望者のうちどのぐらいが正社員として就職したのか数値を示したらどうかといったような御提案をいただきました。こちらにつきましては、御提案どおりの趣旨にぴったり合うような数値を取るといのはなかなか難しい部分がございますけれども、41 ページ目にハローワークで持っているデータから必要なデータを抽出等いたしまして、特別集計といった手集計のような形で集計したものをおつけしております。

まず、左上の表が求職者、お仕事探しをされている方の希望の状況になっております。グラフの見方といたしましては、右側の青枠の部分を御覧いただければと思っておりますけれども、例えば 45 歳から 54 歳の区分でいいますと、緑色の棒グラフがフルタイム希望者で 474 人、そのうち上の部分の緑の折れ線グラフの 37.1%というのが正社員希望がありという方、ピンク色の棒グラフがパートタイム希望者で 693 人、そのうちピンク色の折れ線グラフの 4.0%が正社員希望ありとなっております、全体で見ますと、正社員を希望されている方は 16.7%となっております。

こちらはやはりマザーズコーナーを利用される方につきましては、前職を辞めてから一定期間たってしまった方がそれなりに多くいらっしゃる中で、いきなり正社員希望という方はそれほど多くないのかなというようなことになっているかと思われま。

続きまして右下、こちらが就職の状況になっております。こちら青枠を御覧いただければと思っておりますけれども、25 歳以下区分のうちの就職に当たってフルタイムを希望していたものが緑の棒グラフで 20 人いらっしゃいました。そのうち緑の折れ線グ

ラフの40%がフルタイム職種に就職したものの。逆を言えば、60%がフルタイム以外で就職したというものになります。

ピンク色のグラフになりますけれども、パートタイムを希望していた方が30名いらっしゃいまして、そのうち60%がパートタイム、逆を申し上げれば40%がフルタイムで就職したということになっております。

こちらのグラフをどのように評価するか難しい部分はございますけれども、パートタイムを希望されている求職者の方であっても、条件等が合えばフルタイム就職される方もいらっしゃるということだと思いますので、マザーズコーナーの役割といたしましては、求職者の方々の状況やニーズをよく聞き取って、ニーズに応じた就職支援をしていくことが重要なことかと思っております。

説明は以上となります。

## 5 質疑・意見

山沖会長

ありがとうございました。各部室長からいろいろと御説明いただきました。

それでは、これから委員の皆様から御質問と御意見をいただきたいと思っております。事前に出していただいている方がいらっしゃいます。今回はお一人、労働者代表の小松委員から御質問を3問いただいております。まずはそちらの質問を先に伺いたしたいと思います。

小松委員、お願いできますでしょうか。

小松委員

よろしくお願いたします。資料の2を出してしまったので、細かい文脈の揚げ足取りみたいになってしまっているかもしれませんけれども、申し訳ございません。よろしくお願いたします。

まず一つ目ですが、資料2の11ページの中段、②の男女とも仕事と育児を両立しやすい環境整備に向けた企業の取組支援の欄のところ、そこまでの文脈的に、男女共に仕事と育児が両立できる職場環境整備を図ると書いてきたんですが、最後に、「さらに、女性が仕事と育児の両立しやすい環境整備に向け」と書いている箇所がありました。

男性の育児参加を推進するための導入部ではあると思うんですけれども、この文章を見ると、現状を捉えたと言われればそうですけれども、やはり育児は女性が主に担当することと感ぜられるので修正が必要ではないかというところを指摘させていただいたところでございます。

二つ目ですが、各所にいろいろな施策を周知するという記載がございます。労働局の各施策につきましては、まず周知が行き届かなければ良い施策があっても効果がないというのは、それは自明の理でございますけれども、周知すると一言で書いたとしてもいろいろ方法があるかと思っております。

ここに今、公労使それぞれの委員がそろっている中であったとして、それぞれに依頼することがあれば、項目で挙げていただきたいというところをお願いさせていただきました。

それともう一つ、13 ページのハラスメントのところですが、ここは私も読み足りなかったと思ったんですけども、ハラスメント対策におきまして、事業主に対するものが大部分を占めております。学生に対するハラスメント教育が必要ではないかと。先ほどちょっと大学生のことも触れていたんですけども、アルバイトをしたり、卒業後すぐに就職する可能性がある高校生からが適当と考える点を提起をさせていただきますので、御回答よろしく申し上げます。

以上です。

山沖会長

それでは、労働局側から御回答をお願いできますでしょうか。

渡邊雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長より御説明させていただきたいと思っております。御質問、御意見ありがとうございました。

まず一点目につきましては、御指摘のとおり、男性の育児参加を推進するだけでなく、男女共仕事と育児の両立ができる環境整備が必要であると認識しております。

冒頭、局長の挨拶でも触れさせていただきましたとおり、人口減少局面を迎える中で、その大きな原因の一つに、女性労働者の県外流出が指摘されております。女性が働きやすい環境をつくるためには、まず男性労働者が家事・育児に充てる時間を十分確保することが必要かと思っております。

このため、男性労働者の方が生活時間を確保できるよう取り組む必要があると考えております。御指摘いただいた点につきましては、御意見を踏まえまして表現を工夫したいと考えております。

続きまして2点目の御意見ですけれども、周知に関するところでございます。

こちらは、お手元の資料 No. 2 の長野労働局行政運営方針の本体の後ろのほうになるのですが、36 ページ、37 ページをお開きいただけますでしょうか。御意見をいただきましたとおり、各施策につきましては、まず知っていただくことが重要と考えております。この周知につきましては、説明の中でも少し触れさせていただきましたけれども、来年度、令和6年度に長野労働局でどんな広報をしていくのかということをもとめたものが、この広報計画になっております。

4月以降毎月の事項と、右側に所管の担当課・室と、どんな手法を取るかということで、大きく分けて、記者発表、ホームページ、電光掲示板、そして市町村の広報誌、協会等会報誌、ポスターという形で工夫して、これに基づいて広報活動を実施してまいります。

さらに後ろ、37 ページに行きますと、随時ということで、時期を問わず随時広報を実施していくといったものも記載しております。公労使の皆さんにおかれましては、所属団体ですとか、所属の機関などで参加団体、参加企業の方などがいらっしゃるかと思っておりますので、その方への周知をぜひお願いしたいというのがございます。

それぞれ持っていらっしゃるものが異なるかと思っておりますけれども、機関紙がある場合にはその機関紙ですとか、ホームページ、メールマガジン等への掲載、そして定期的にお送りするポスターの掲示ですとか、リーフレットの配布等、施策の内容に応じて個別にこれまでもいろいろお願いしてお手数をおかけしているところですが、

引き続き御協力いただければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

そして3点目につきましては、ハラスメント対策の学生向けの周知のところからです。これから社会に出て働くことになる若い方に対して、労働法制の基礎知識の周知を図り、労働法の不知によるトラブル防止を図ることなどを目的としまして、労働局では大学等を中心に労働関係法令の出前講座を実施しております。

この出前講座は、大学・専修学校、そして専門学校などを主として対象としておりますが、ハローワークにおいて、例年実施しております高等学校の進路指導主事会議において、高校卒業後の就職される生徒さんですとか、アルバイトを行うということも想定されますので、その際の知識として相談先、総合労働相談コーナーなどの相談先の御案内を行うほか、職業意識を目的として行われている学校内の職業講話、こちらにハローワークの職員等が講師として参加しまして、労働法制等の説明を行う中で、ハラスメントを含んだ防止対策を周知して説明をしております。

引き続き、今後ともハラスメントを含む法制度、それから相談窓口の周知を図ってまいりますので、もし所属の団体ですとか大学等、機会がありましたら、ぜひお声がけいただけますと大変助かります。どうぞよろしくお願いいたします。

山沖会長

ありがとうございます。小松委員、いかがでしょうか。

小松委員

ありがとうございます。周知については、私どもの労働側もその周知の一端を担っているという意識を持って、各種会議においての周知を行ってまいりますので、今後とも資料提供のほうをよろしくお願いいたします。

以上です。ありがとうございました。

山沖会長

ちなみに、資料の最後に令和6年度の広報計画が載っていますが、これまでも載っていたのでしょうか。

渡邊雇用環境・均等室長

毎年度このような形で、一つ前に主要行事計画という年間の行事計画をそれぞれの部署が載せておりまして、さらにこの広報計画という形で広報事項をまとめて、これに基づいて広報を推進しております。これは毎年度このような形で作成させていただいています。

山沖会長

分かりました。それでは、これを見れば、今後、どんなことが起こるのか、あるいは広報がどのように行われるかが分かるということであり、今後もこれは載せられるということでしょうか。

渡邊雇用環境・均等室長

引き続きこのような形でやってまいりたいと思っております。

山沖会長

皆様、各団体で労働局の広報に御協力いただければと思います。

今回、事前に質問が出ておりますのは小松委員だけです。まだ時間がございますので、ほかの委員の方々から何かあれば、御質問、あるいは御意見をいただければと思いますがいかがでしょうか。

どうぞ。

飯塚委員

長野県医師会の飯塚でございます。丁寧な御説明ありがとうございました。

この資料3の14ページの労働災害に対する対応が載っておりまして、取組の横断的対策のイ)ということで、なかなかいい取組で、高齢労働者には骨粗しょう症の検診等の情報を提供するとか、その下に長野県介護施設SAFE協議会とか、そういう協議会をつくっているということはとてもいいことだと思います。

ただ残念なことに、令和5年度、やはりこの職種の人たちだけが労働災害が増えていたということがあるので、やはりこれをもう少し強力に進めていただいて、社会福祉、それから本人に寄り添って、医療機関等の労災を減らしていただければありがたいかなと思っております。

柘植労働基準部長

御提言ありがとうございます。やはり先生が御承知のように、労働災害は、高齢者の方が働いておりますので、これからより重要になっております。例えば、この筋力等を維持する運動プログラムの導入とか、労働者のスポーツの習慣化など、これなどは聞くところによると、企業によっては取り組んでいる企業もあると聞いておりますので、そういうところからも事例を収集して、先ほどの周知ではないけれども、広めていったり、あとはSAFE協議会、これは今回介護施設のほうは実際現場に行かせていただきまして、体験をさせていただきました。リフトとか、スライドシートとか、現場で私もさせていただいたんですが、非常に皆さん有意義だったとお伺いしましたので、これについても、ホームページに「介護施設SAFEだより」ということで、長野労働局のホームページにこういう便りを載せてありますので、ぜひ皆様に御覧いただければと思います。

あと、小売業のSAFE協議会につきましては、厚生労働省全体として好事例を収集して発表していこうということで、長野県ではデリシアさんが東海ブロックで賞を取っており、その事例発表もしていただきまして、実際会議のときは動画とかも見せていただきました。ほかにもメンバーが多くなり、綿半さんやツルヤさんがメンバーに入っているんですけども、非常に参考になったとのことでした。自分のところでもこんなこともやっているけれども、これは気づかなかったとか、そういうことがありますので、これも「SAFEだより」にしてホームページに載せており、ぜひ見ていただければと思います。どうもありがとうございました。

飯塚委員

ありがとうございます。もう一点、19ページに障害者の就労促進が載っているわけ

ですが、実際採用現場で困っているような、例えば普通に入社してきているんだけど、途中から、この人は発達障害じゃないのかとか、あるいは普通に働いていた方が若年性の認知症になってしまったという例がたまにあるわけで、そういう方々に対する支援が、何かまだちょっと足りないような気がして、事業場に対しても、例えば産業保健スタッフにしても、こういう手立てがありますと、こういう広報があると大変ありがたいと、その点についてはいかがでしょうか。

#### 加藤職業安定部長

御質問ありがとうございます。障害者の方、グレーゾーンと思われるような方の職場定着支援といったことかと思えますけれども、ハローワークでも職場定着支援を行わせていただくとともに、あと地域で障害者の就労支援を行っている専門の支援団体等ございますので、そういうところで一定の支援はさせていただくことはできるかと思えます。

また、そういうことの周知が足りないということであれば、そういうことの御案内もしていきたいと思えます。

#### 飯塚委員

ありがとうございます。例えば、若年性の認知症などは、各都道府県もやっていると思うんですが、若年性の認知症支援コーディネーターという人を養成をして、普通に働いていた方が病気になられて、その後どうするんだ、御家族はどうするんだというところに支援をしていくシステムをつくっておりますので、例えば県行政と労働局がタッグを組んでそういうようなことをさせていただくとありがたいと思えます。

今、長野県に若年性の認知症の支援コーディネーターは11人いるんですけれども、労働局のほうでタッグを組んでやっていただければありがたいと思っています。ありがとうございます。

#### 山沖会長

ありがとうございます。例えばハラスメントがきっかけで入社拒否とか起こる可能性があるなど、何が原因で入社拒否になったりするか、分かりません。また、例えば、どのような状態なら若年性認知症なのかどうかは分かりにくいところもあります。これに対して、現状が相談しやすいかどうかを考える必要があります。ハラスメント、障害などの属性に分けて相談することがいいかもしれませんが、なかなか相談しづらいので、例えばワンストップ的にいろいろなことが対応できる、ハラスメントもやります、あるいは障害者の関係もやりますというように、ワンストップ的な相談が受けられるような形になるといいと思えます。また、相談者もなかなか自分で発達障害だと言いづらいでしょうし、いろいろなことを相談できる窓口みたいなことは考えられるものでしょうか。あるいは、もう既にそうなっていると考えればよろしいでしょうか。

#### 久富労働局長

ハラスメント云々というよりも、例えば、ハローワークでは、就労支援であればどういう属性の方でも受け入れますし、監督署では、労働者に関する問題であれば、属

性は特に問わず全て受けつけておりますので、そういう意味では、どういう方々かよりもどういう問題かということ整理した上で受けつけるということになるかもしれないです。

ですから、ある意味ワンストップではできるようにはなっています。特性を問わずですが。

山沖会長

逆に言えば、その問題ごとではなくて、今の話だと、労働基準分野と職業安定分野に分けて考えるのではなく、分野に関係なく相談もできるということでしょうか。

久富労働局長

はい。総合労働相談コーナーでは、労働環境の相談は全部受け付けるのですが、ただ、ハローワークに属する相談を今のところ、受け付けていないので、そういう意味で、現状ではまだ全てを網羅したワンストップの相談体制というのは整っておりません。ただ、監督署とハローワークが近くにある場合もありますし、連携して対応することは可能ですから、そういった需要があれば、ぜひワンストップでやっていきたいと思えます。

山沖会長

たぶん何をどこで相談できるかという点については、実際に働いてみると判断が難しいかなと思います。もちろん大学にもいろいろな窓口がありますが、最近の一つにまとめてきていますので、ぜひともワンストップ的に相談できる体制とするようお願いできればと思います。

他はいかがでしょうか。

山口委員、どうぞ。

山口委員

連合長野の山口です。ありがとうございます。参考資料1の41ページ、まとめてくださって、手作業だったということで、大変感謝しております。ありがとうございます。

前回の提案で私がお伝えしたかったのは、正社員を希望した人が正社員になればいいなという希望ですけれども、41ページの棒グラフではなくて、折れ線グラフのほうの読み取り方で教えていただきたいんですけれども、希望割合が緑の折れ線グラフとピンクの折れ線グラフ、このグラフに対して右下の就職状況が入れ替わっていますね。これはやはり要望するのと全く逆の現象が起きているということですのでよろしいでしょうか。

加藤職業安定部長

御質問ありがとうございます。資料のつくりが分かりづらくて申し訳なかったのですが、左上のほうは、折れ線グラフのほうは正社員希望ありになっていますが、下のほうは実際にその希望どおりの就職をされた方ということのグラフになっておりますので、パートタイム希望の方であれば、やはりパートタイムで就職した人が、25歳以

下であれば 60%がパートタイム希望だった方がパートタイムで働いたということで、やはりパートタイムが多いということだと思います。なので、逆転現象ではないということですか。

山口委員

分かりました。ありがとうございます。

資料 No.4 の 20 ページの事前に送っていただいた資料を見たんですけども、マザーズコーナーにおける重点支援対象者、この人数とこの 41 ページの人数は一致はしないということですか。実績という、就職率が 95.6%ですが、開拓求人 3,502 人がこの 41 ページの資料に載っているということですか。

加藤職業安定部長

すみません。数字を取った時期がちょっと違いまして、ちょっと小さいんですけども、参考資料の 41 ページのほうは、グラフの表題の下に括弧書きで、令和 4 年 11 月 1 日から令和 5 年 10 月 31 日間での 1 年間を取った数字になってございまして、この資料 4 の 20 ページにつきましては、令和 5 年の 4 月から 12 月までの数値ということなので、数字の取り方にずれがありますので、ぴったりとした数字になってございません。申し訳ございません。

山口委員

ありがとうございます。やはり希望どおりのパートタイム、正社員、個人を対象としたということにこだわりたいと思っておりますので、ただ今回 41 ページのような見える化の表があって、大変私も参考にさせていただきます。本当にありがとうございました。

以上です。

山沖会長

ありがとうございます。今のお話ですと、フルタイム 40%ということは、残りの 60%が全てパートタイムというわけではなくて、中には就職できなかった人もいるということで理解すればよろしいでしょうか。

加藤職業安定部長

就職した方を集計していますので、60%がパートタイムのほう、フルタイムじゃない働き方を選ばれたということになります。

山沖会長

そうすると、フルタイムの希望者が 20 人で、パートタイムの希望者で最終的に就職した人は 60%ということでしょうか。

加藤職業安定部長

そうなります。

山沖会長

それでは、パートタイムの希望者では 30 人ということでしょうか。パートタイムに就職できたのが 60%なので、同じ率であると考えればよろしいでしょうか。

加藤職業安定部長

25 歳以下についてはそのようになります。

山沖会長

今の説明の通りだそうです。

山口委員

ありがとうございます。希望どおりになかなかならないということですか。

加藤職業安定部長

そうですね。また逆を言えば説明の中で申し上げましたかもしれないんですけども、パートタイム希望の方であってもフルタイムで就職した方も中にはいらっしゃるということなので、やはり最初にハローワークにお越しいただいたときの希望と、実際に就職活動して希望の求人を見つけた場合で就職先を選ばれていくというとき、異なる選択をされる方も一定数いらっしゃるのではないかと思います。

山沖会長

ただ、単純に足すと両方の数字、例えば緑の数字とピンクの数字を足すとちょうど両方とも 100 とか、100 前後ぐらいの数字になっています。例えば、35 歳から 44 歳の方はパートタイム希望者が 7 割なので、逆に言えば 3 割の人がフルタイム、もともとフルタイムの希望者がフルタイムで 3 割と、大体同じような数字になっているという感じかと思いますが、このように考えればよろしいでしょうか。

加藤職業安定部長

そのように御理解いただければと思います。

山沖会長

分かりました。ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

どうぞ。

風間委員

労働者代表の風間です。私からは、今日報告のあった一つ目の賃金に関わる項目になるとと思いますが、適正な価格転嫁に向けた取組について検討をお願いしたいという要望を出します。

適正な価格転嫁を持続的なものとするためには、大手企業だけではなくて、サプライチェーン全体でその付加価値をそれぞれ確保していくことが重要だと考えます。私たち、例えば電機産業に関わるもので言うと、営業ですとか、資材の調達部門だけで

はなくて、その製品を設計する段階からコストダウンだけではなくて、物価高騰も踏まえた設計をするなど、意識改革も必要だと考えています。

労働組合では、加盟組織を通じて実態調査を行っていますが、その内容を、労使協議を通じて会社に働きかけを行ったり、例えば、産業別組織としては、業界団体への働きかけも行っていますし、同時に国に課題を伝えて改善を働きかけるといったこともしています。

そんな中、公正取引委員会からも、価格交渉に関する指針が出ていますし、自治体と国、労働局長の連名で、事業主に向けて要請文書が出ていますけれども、要請だけでなく、もう少し突っ込んだ取組ができるのであれば、それを検討していただきたいと思います。

以上です。

山沖会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。

柘植労働基準部長

ありがとうございました。現在監督署等では、個別の企業を回ったときに、先ほども風間委員のおっしゃっていたもののいろいろな資料を持って、ただ上げてくださいとはできないので、助成金とかいろいろな措置を持って個別の企業のところへ、それは当然私たちからのお願いになりますけれども、こういうメニューもありますけれどもということで、日々やっているところですので、引き続き御理解いただければと思います。

山沖会長

ありがとうございます。

久富労働局長

中企庁と先ほどの話のあった公取と連携して、我々が所管する法律や制度ではないので、あくまでも我々は通報という形になりますけれども、下請たたき等が発覚した場合には、我々の監督組織に情報提供しますし、指針についても、公取が周知するだけではなくて、我々も監督署の職員であれば周知してといった連携した取組をしていますので、これを引き続きやっていこうというものであります。

山沖会長

ちなみに、資料4の1ページでは、長野県知事・県内全市首長及び経済産業省の局長と書いてありますが、ここに公取が入っていません。公取も連携されているという理解でよろしいでしょうか。

久富労働局長

公取は別立てで連携しています。

山沖会長

分かりました。ありがとうございます。  
風間委員、よろしいですか。

風間委員

はい。

山沖会長

小松委員、いかがでしょうか。

小松委員

何度もすみません。13ページの労働条件の確保のところ、監督指導の実施結果のところ、毎年違反事業者数が率として減ってきているんですけども、逆に労働者からの申告に基づく監督指導が、特に令和5年はどんと増えてしまっているということの結果が出ているんですけども、これをどう捉えればいいのかというところで、労働局・監督署の網の目に掛かってこないところがやっとな見えてきたということなのか、労働者に対して職場において、何か不健全なことがあったら申告するという周知が行き届いたと見るべきなのか。労働局の手の届かないところで問題が多く発生してしまっているのかということに対して、見解をお聞かせください。

柘植労働基準部長

ありがとうございます。私もこれを見て、この振れ方では普通は思いますね。課内で調べてみたのですが、この申告が大幅に増えていますが、数字は出ていないんですけども、コロナ禍前の数字に戻ったということです。コロナ禍前はこのぐらいあったと。

ただし、今、コロナ禍が終わり経済が回復してきましたので、先ほど大分話に出ています。人手不足の影響もあって、このような数字になっているのではないかと、我々としては分析をしております。

小松委員

コロナ禍前に戻ったということは、この辺は定常的でこのぐらいは出るよね、という認識で、労働局が網の目が行き届かないところを労働者からの申告に基づき補完するという捉え方でもよろしいわけですか。多いことが良くないことということではなくて。

柘植労働基準部長

企業側からすれば大きいのは良くないと思うのですが、やはりある程度拾えるというか、声を出せない人にも監督署がありますよという意味では、頼っていただくのでいいのではないかと思います。

山沖会長

ありがとうございます。他にありませんでしょうか。  
どうぞ。

平林委員

経営者協会の平林です。使用者側が何も言わないとたぶん締まりにならないと思いますので、ちょっとお話をさせていただきます。

労働局のいろいろな施策については、本当によろしくお願ひしたいと思います。先ほど来、賃金の話が、冒頭会長からもあったのですが、物価に見合うだけの賃金が上がるかといったら、これはたぶん時間差がありまして、多少ずれてくるでしょう。

なぜかという、企業がそれなりになってきて初めて賃金が出るから、物価のほうが先に上がっているものですから、非常に難しいところはあるかと思ひます。

ただ、先ほど価格転嫁の話がありましたけれども、これは恐らく経営者側としては、重々承知の上で対応していかざるを得ないし、某大きな会社では、車の関係でいろいろ問題が起きていますけれども、恐らくそれは他にもいっぱい起きているんだろうなと思ひています。

我々地方の経済団体としても、その辺のところは当然会員さんには投げかけていきたい話ですが、実は、日本はもともと何十年か昔から、戦後をよく見ていくとお分かりのとおり、品質の良い物をいかにつくって安く売るか、それがもう会社の大きな方向づけになって、それであのいい技術、いい商品をいかに安く買い取ってもらうかということがずっと根づいてきたこの社会において、だいぶ変わってきているというのは私自身も感じています。

いかに品質のいいものを高く売るか。これを率先して成功している会社も結構あるんですが、そういう意味では、たぶんそういう流れがこれから製造業もかなり起きてくるのではないかと思ひています。

それとさらに人手不足どうのこうのというのも、これも今に始まった話ではなくて、昔から景気が良くなると必ずこういう話は起こり得ています。いわゆるタイミングが合わないというのもあるんですが、そうはいっても、長野県において人口が流出していく、どこへ流出しているかはお分かりのとおり、やはり東京エリアになるわけです。だから根本的に、先ほどのいろいろな労働局の施策とか、長野県とかいろいろなところが発表しているんですが、行き着くところは東京を潰すしかないだろうと、ちょっと過激なことを言って申し訳ないんですが、一極集中をなくすしかないだろうと。これは別に長野県だけの問題ではなくて、富山県も、もう新幹線北陸沿線沿いみんな全ての県が苦しんでいるところです。人口が減っています。ますます女性の若い人はどんどん東京へ吸い取られていくということで、ますます人口が減っていくだろうということも踏まえると、それはもっともっと大きな問題が別にあるんじゃないかというのは、みんな分かっているにもかかわらず、一昔前にそうやって官庁が地方に出てとかありましたが、すっかり消えてしまった話になっていますけれども。

そういう意味では、少ししばらくこの5年や10年の話ではなくて、もっと何十年というのは、今の状況をどう変えていくかという長い目で見なければいけないんだろうなと思ひております。

それと、女性の活躍というのを非常に重要視しておりまして、ただ女性は結構グーピングがされていまして、結構1人の人だけを、例えば会社側から管理職なりにどうだとやると、まずは断ると。それはそのグループの中で1人だけ抜けるのが嫌だということもあって、非常に経営者としても難しいところはあるんですが、実はそれも経営者だけではなくて、周りで背中を押そうよという動きを今かけようと、会員の皆様

をお願いをしながら進めております。

とは言っても女性のいない職場もあるものですから、全てがそれに適応できるわけではないんですが、それと全てが正社員になれるかという、これも2人ならなれるというのであれば、そこに5人手を挙げれば当然3人は落ちます。いわゆるそれが日本の経済社会状況ですので、それは承知願いたいと思います。100%になれるかという、山沖先生も御存じのとおり、信州大学に全員が受かるかという受かるわけではありません。というのと同じです。

企業は入社するときに当然誰でも採るわけではない。そういうところも踏まえての活動だというふうに、まず考えていただければいいかなと思います。

ちょっと雑駁ですけども、話し出したら延々としゃべってしまいそうですので、この辺でやめておきます。

山沖会長

ありがとうございます。信州大学も、女性教員の割合を増やせと言われて、理科系では女性教員だけの募集ということも、時々、行いますが、やはり応募者がいないということがあります。たぶん、全体の女性教員のパイが少なく、各大学で少ない女性教員を取り合っているという形になっている可能性があるのかなと思います。特に専門性が高ければ高いほど、採用は難しいと思います。しかし、そうは言っても数字的には女性の採用割合の数字はだんだん良くなっていると思います。今後、さらに女性の採用が進んでいけばいいかなと思います。

平林委員、ありがとうございました。

## 6 報告・連絡事項

山沖会長

まだ時間はありますが、今日はもう一件、報告・連絡事項がありますので、質疑応答の時間はここで終わらせていただきたいと思います。

この後、最低工賃の改正について取り上げたいと思います。事務局のほうから御説明いただけますでしょうか。

柘植労働基準部長

労働基準部長の柘植です。よろしくお願ひいたします。

今日の資料の中で一番下のところに、「長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（答申）」という、ホチキスで留めた2枚紙があるんですが、ございますでしょうか。資料の番号は振っていないんですが、よろしいでしょうか。山沖会長からうちの久富局長に宛てたものです。

では御報告いたします。令和6年2月15日に答申されました長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について御報告をいたします。

まず、先ほど申しました答申を御覧ください。令和5年11月15日に開催されました前回のもの、長野地方労働審議会において、私が令和5年5月12日に長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正申出書の提出があったことを御報告いたしました。この委員の皆様方には既にメールで御報告しているところですが、長野県電気機械器具

製造業最低工賃の改正については、令和5年12月14日に長野地方労働審議会に諮問し、令和6年2月15日に専門部会、部会長は山沖先生ですけれども、それを開催し、答申が得られました。

その後、諸手続を経て、令和6年4月25日に改正する予定となっております。改正額は裏面のとおりになっております。

次にこの2枚目の紙を御覧ください。「長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（報告）」となっております。

御説明いたします。当専門部会は、標記の最低工賃の改正決定について調査審議を求められ、家内労働の委託条件の調査資料及び家内労働関係経済指標などにより、県内の電気機械器具製造業の景況、家内労働・委託条件の現状、最低賃金の推移及び他県における最低工賃の状況等を勘案して、慎重に審議した結果、全会一致で別紙のとおり結論に達したので報告します。

専門部会の委員は次のとおりで、公益委員のこの3名の方は地方労働審議会の委員を兼ねております。あと家内労働者代表委員、委託者代表委員の中には、実際にやられている方に入っております。

さらに長野県電気機械器具製造業最低工賃については、家内労働者数が100人を大幅に下回るまで減少し、将来も増加する見通しが無い一方、当該最低工賃の対象以外の家内労働者も多いので、家内労働全般の工賃に対するセーフティネットの確保が必要であることから、現行の最低工賃制度についてはその役割は終えたと考えられるものの、それに代わる方策を検討する必要があるとの意見があったことを付記するとの報告となっております。

なお、これらの答申、報告については、家内労働を所管する厚生労働省雇用環境・均等局長に報告しております。

改正額につきましては、県内の家内労働委託者に対して、既に文書によって直接周知を行っていますが、引き続き長野労働局ホームページへの掲載や報道機関等への広報をはじめ、あらゆる機会を活用して周知を行っております。

以上、令和6年2月15日に答申されました長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について御報告をいたしました。

事務局からは以上です。

山沖会長

ありがとうございます。私も関わったので一言だけ申し上げますと、別紙には、それぞれの品目ごとに金額が書かれていますけれども、この業務に携わっている人がかなり少なくなってきました。まず、各都道府県ごとにこの最低工賃を決める区分というのが決まっておりますが、長野県の場合、それ以外の人たちが、実に2,000人ぐらいもいるということが分かりました。一方、最低工賃自体の対象となる人はかなり少なくなっているというのが現状であります。

したがって、もうこの区分で最低工賃を決めることがどれだけ意味があるのかという形だと思います。

とは言っても、現在、物価と賃金の好循環が叫ばれる中で、製造業の最低工賃の仕組みは、機械器具製造業に関わっている人たちのセーフティネットとしての役割があります。要は最低賃金が上がる一方で、家内労働の従事者たちは賃金の対象となる企

業の従事者ではなくて、受託者なので個人事業主として賃上げの対象外になってしまいます。このため、最低工賃に代わって、セーフティネットとして何らかの形のことを考えていく必要があるであろうということでもあります。

ただし、本件については、いろいろな課題が含まれていますので、今後、この労働審議会でご議論いただければという趣旨で附帯意見が述べられているということでもあります。

労働基準部長、いかがでしょうか。

柘植労働基準部長

最低工賃の現在の制度、制度自体は適用になるんですけれども、最低工賃の対象にならない方というのは多数いらっしゃるということで、これについては今後どうするかというのは検討していく必要はあるかと思えます。ただ実態をもう一度きちんと踏まえた上で、新たに何かやる必要があるのかというのを改めて検討させていただきたいと思えます。

山沖会長

ありがとうございました。

今日の議事については、これで終了させていただきたいと思いますが、事務局、よろしいですか。

五味監理官

事務局から連絡事項を申し上げます。本日の議事録についてですが、議事録は長野労働局のホームページで公表させていただきます。公表につきましては、後日素案を提示させていただき御確認をいただきまして公開をいたします。御確認をよろしくお願いしたいと思います。

また、次回の審議会でございますが、令和6年11月中旬に開催できればと考えております。可能な限り早めに日程調整を行いまして、具体的な開催日を決めてまいりたいと考えております。お忙しいとは思いますが、御出席いただきますようお願い申し上げます。

山沖会長

ありがとうございます。

それでは、最後に久富局長より御挨拶をお願いできますでしょうか。

久富長野労働局長

委員の皆様方におかれましては、本日は積極的な御議論をいただきありがとうございました。

本日もいただいた御意見を踏まえて、次年度は労働政策を円滑に推進してまいりたいと思えます。引き続き御協力のほどよろしくお願い申し上げます。

## 7 閉 会

山沖会長

それでは、時間も参りましたので、本日の審議会はこれもちまして閉会としたいと思います。一言だけ私のほうから、皆様にお礼を申し上げたいと思います。

私は今年3月末で信州大学を定年退職となります。この審議会には2017年、平成29年の10月から6年と6か月参加させていただきました。皆様にはいろいろと御協力をいただき、スムーズに審議会を運営することができました。厚く御礼を申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。本当にお世話になりました。ありがとうございました。(拍手)

それでは、これで審議会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

一同

ありがとうございました。

(了)