

令和7年度

第2回

新潟地方労働審議会議事録

(令和8年3月4日開催)

令和7年度 第2回 新潟地方労働審議会

1 開催年月日 令和8年3月4日(水) 13:00~15:00

2 開催場所 新潟美咲合同庁舎2号館 4階共用会議室

3 出席者【委員】

公益代表 有元哲史
 玉木尚子
 長谷川雪子 (会長代理)
 畠山典子 (会長)

労働者代表 遠藤裕香
 川瀬美由紀
 小林俊夫
 小室千代子
 山田有希

使用者代表 木津広美
 坂牧克記
 佐藤英太
 近田孝之
 徳武裕一
 野澤保子

(五十音順)

4 次第

1 開会

会長挨拶

労働局長挨拶

2 議事

(1) 令和8年度 新潟労働局行政運営方針案について

(2) 新潟県最低工賃について

(3) その他

3 閉会

令和7年度 第2回 新潟地方労働審議会

日時 令和8年3月4日（水） 13:00～15:00

場所 新潟美咲合同庁舎 4階 共用会議室

（事務局）

皆様、本日は大変お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきます雇用環境均等室の渡邊と申します。よろしく願いいたします。

開会前でございますけども、お時間をいただきまして本日の資料の確認をさせていただきたいと存じます。

お手元の資料を見ていただきますと、次第、委員名簿、事務局の名簿、座席表とございまして、続いて、ホチキス留めの資料になりますけれども、審議会運営資料の No.1から No.4まで、本審資料が目次のとおりということで、No.1から No.4まで。ダブルクリップのものです。

参考資料としまして、職業安定部資料 No.1から No.3、から労働基準の資料 No.1、No.2、雇用環境均等室の資料としまして No.1から No.2という資料が添付されていると思います。

不足等がございましたらお知らせいただきたいと思いますけれども、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

資料につきましては終わりですけれども、委員の皆様事前に資料を配付する旨の御連絡を入れさせていただいたところでございますけれども、資料作成等が遅れたことなどございまして、事前配付ができず大変申し訳ございません。委員の方々には混乱させてしまい、御迷惑をおかけしました。大変申し訳ございませんでした。お詫び申し上げたいと思います。

それでは、ただいまから令和7年度第2回新潟地方労働審議会を開催させていただきたいと存じます。

開会に先立ちまして、事務局から3点、御報告をさせていただきます。

まず1点目でございます。本日の審議会の成立要件でございます。本日、今現在 15名の委員の皆様からご出席をいただいております。これは、地方労働審議会例第8条で規定しております成立要件3分の2以上の御出席を満たしておりますので、本日の審議会は有効に成立していることをご報告させていただきます。

2点目でございます。審議会の公表等について、でございます。本審議会は審議会運営規程第5条によりまして原則公開となっております。本日の審議会へは傍聴の申し込みがなかったということでございますので、御報告をさせていただきます。

また同運営規程第6条では、議事録を作成し、原則公開することになっております。議事録の作成の際には、発言者の姓のみ表示させていただいておりますので、御了承のほどよろしくお願い申し上げます。

3点目でございます。本日の審議会の議長の選出について、でございます。当審議会運営規程第4条で規定する、会長は会議の議長となり議事を整理するとなっております。

なお、委員の皆様をはじめ、事務局の本日の出席者につきましては、名簿と座席表でご確認とさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

これから、畠山会長様からごあいさつをいただきますけれども、あいさつ以降の議事進行につきましては着座にて御発言をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、以降の議事進行につきましては、会長にお願い申し上げます。

(畠山会長)

皆様こんにちは。今ほど御紹介いただきました畠山典子と申します。本日はどうぞよろしくお願いいたします。この審議会は、新潟労働局の取組に対しまして、公・労・使の異なるお立場の委員の皆様から、幅広い観点に立って御審議をいただきまして、労働局の行政運営に生かしていただくことを目的としております。重要な機会であります。今回の審議会は、労働局が策定した令和8年度の行政運営方針案並びに新潟県最低工賃について、御議論をいただきまして、これを確定していくことが重要な記事となっております。この機会に、労働行政の現状についてご質問、問題点等があれば、御遠慮なく発言をいただきまして、忌憚のない意見交換をお願いしたいと思っております。

以上、簡単ではございますが、私のあいさつといたします。

それでは、労働局長からごあいさつをいただきます。

(福岡労働局長)

皆さんこんにちは。新潟労働局長の福岡でございます。本日はよろしくお願いいたします。

まず、年度末の大変お忙しい中、委員の皆様方には、第2回新潟地方労働審議会ということでご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日ごろから労働行政運営に当たって格別な御理解と御協力を賜り、この場を借りて御礼を申し上げたいと思っております。

本日は、令和8年度の行政運営方針案の御議論が中心でございますが、後ほど総務部長から概括的な説明をさせていただきたいと思っております。令和7年度も残りわずかとなりましたけれども、令和7年度の取組状況も踏まえまして、いろいろな課題もございます。そうしたものを踏まえまして、次年度においても、私どもしっかりと取り組んでいきたいと考えておりますので、ぜひこの審議会において、皆様方の多角的な見地からいろいろな御意見、御提案等を賜ればありがたいと考えているところで

ございます。

先般、新潟政労使会議が開催されました。本審議会の委員の所属する一部の機関にも御参画をいただきました。3回目になりますけれども、3年続けて、いわゆる持続的な賃上げの実現ということで議論させていただきました。今回初めて、いわゆる共同宣言というものを採択させていただきましたけれども、この内容のうち、私どもの労働局に特に関わりの深いものとしたしましては、「物価上昇、賃上げの実現に向けた環境整備にかかわる取組」、もう一つは、「働き方改革、労働環境の改善による労働生産性の向上、あるいは人材の確保、定着育成、こうしたものに関わる取組」、この2点については、とりわけ私ども特に重要な取組であると考えているところでございます。

私どもは次年度も働き方改革、労働環境の改善、あるいは人材確保、こうした取組を労働局一丸となって取り組んでまいりたいと思っておりますが、繰り返しになりますけれども、本日時間に限りがございますが、委員の皆様方からいろいろな視点で御意見、御提言、御助言を賜ればありがたいと思っておりますので、そのことをお願い申し上げまして、私のあいさつとさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

(畠山会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいまから議事の審議に入りたいと思っております。本日の進行につきましてはお手元の審議会次第に沿って進めさせていただきます。なお、本日の議事につきましては、質疑、意見を含めまして15時を目途に終了したいと考えておりますので、議事の進行に御協力をよろしくお願いいたします。できるだけ全員の皆様から御意見等いただければありがたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

本日の議事は、(1)令和8年度新潟労働局行政運営方針(案)について、(2)新潟県最低賃金について、(3)その他となっております。まず、議事(1)令和8年度新潟労働局行政運営方針(案)について、事務局より説明を受けた後、御質問、御意見をお聞きしたいと思います。

では、事務局から説明をお願いします。

(本間総務部長)

総務部長の本間でございます。私から本資料 No.1「令和8年度新潟労働局行政運営方針案について」を御説明させていただきます。

本資料 No.1、運営方針案につきましては、現下の情勢を踏まえ、新潟労働局が重点的に取り組む施策を整理したものでございます。表紙をおめくりいただきますと資料の目次となっております。その構成は、第1といたしまして「県内の労働行政を取り巻く情勢」、第2として「労働行政の重点施策」、

第3として「労働行政の展開に当たっての基本的対応」といった構成にしております。私からはこのうち、第2の「労働行政の重点施策」について御説明いたします。この第2はさらに七つに分類をして記載しておりますが、これは優先順位等を示すものではございませんので、その点念のため申し添えます。

なお、質疑討論の時間を確保する観点から、令和8年度において記載内容を変更した点を中心に概括的な御説明とさせていただきます。変更した点につきましては、本審資料 No.2「令和8年度新潟労働局行政運営方針(案)における主な変更点」でまとめておりますので、適宜御参照いただけますと幸いです。

それでは資料 No.1の 16 ページをお開きください。大きな一つ目の項目、若者の人材確保新規採用等への取組でございます。

(1)新規学卒者対策につきまして、令和8年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和7年12月末現在、高校生で95.6パーセントと13年連続して90パーセント以上を維持し、また大学生につきましては82.3パーセントと14年連続して70パーセント台以上で推移しております。これは例年並みの水準と見ているところでございますが、引き続き学校と緊密に連携し、就職を希望する生徒が100パーセント就職できるよう、併せて県内就職のさらなる促進に向け粘り強く支援をまいります。

なお、これから就職活動が本格化する来春卒業予定者についても、新潟新卒応援ハローワーク及び県内各ハローワークにおいて、各学校とも緊密に連携を図りながら、就職支援ナビゲーターを中心に、オンラインを活用した個別就職相談や出張相談を実施いたしますとともに、各種セミナーや就職ガイダンスを開催し、学生・生徒の就職を支援してまいります。

次に、18 ページをご覧ください。(3)非正規雇用労働者(フリーター等)へのマッチングやステップアップ支援でございます。正社員を目指すフリーター等に対し、就職支援ナビゲーター等の担当者制による職業相談や就職活動に資する各種セミナーなどを行う若者ステップアッププログラムによる就職支援を図るほか、各種助成金制度を活用し、正社員就職を推進してまいります。

また、イの若者の就職支援関係機関との連携にございますように、若年無業者等の自立支援につきましては、地域若者サポートステーションとの連携により、社会人として必要な基礎的能力の養成を含めた相談支援、職業意識形成及び就労意欲の向上を図り、若年無業者等への支援を行ってまいります。

そのほか、ウといたしまして、求職者支援制度による再就職支援に記載されておりますとおり、非正規労働者等の円滑な労働移動と雇用の安定を図るため、就職に必要な技能及び知識の習得に向けた公的職業訓練の受講をあっせんし、訓練校と連携した就職支援を行ってまいります。

続きまして、20 ページをお開きください。大きな二つ目の項目であります。多様な人材の活躍促進等への取組みの(2)人材不足分野の人材確保支援について、でございます。医療・福祉、建設、警

備、運輸等の人手不足分野といわれる分野の有効求人倍率は非常に高くなっております。重点的な人材確保の支援を行う必要があるものと認識しております。特に医療、介護、保育分野への対策は少子高齢化が進む中、地域における医療介護サービス提供体制や、子育て支援体制等を確保するうえで喫緊の課題であり、医療、介護、保育分野における人材確保の支援に積極的に取り組む必要がございます。令和8年度は、医療、介護、保育分野における医療・福祉を支える求人充足プロジェクトと称しまして、3分野の求人充足支援を県内全ハローワークの最重点事項として取り組んでまいります。また、新潟労働局独自の取組といたしまして、局署所を挙げて、新KKRパッケージ(人手不足対応のための新しい三つの取組促進活動)と申しますが、こちらを展開いたします。これは、給与などの処遇改善と生産性向上、休日休暇の増加、ハラスメントのない働きやすい職場環境の整備など、働き方、休み方改革の推進、さらには育児、介護と仕事の両立支援を図ることで、もって人材確保、人手不足への対応に資するという内容となっております。

続きまして、21 ページでございます。(3)人材育成等(リ・スキリングによる能力向上支援)について、でございます。人材開発支援助成金の積極的な活用促進を図り、企業における従業員教育や学び直し支援を行うとともに、新規事業立ち上げやデジタル化に対応した人材育成に取り組む事業主を支援してまいります。

さらに、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を積極的に推奨し、受講につなげ再就職の実現を図ってまいります。次に同じページ4下段でございますが、(4)女性の活躍促進について、でございます。

ア、女性活躍促進のための取組について、女性活躍推進法が改正され、令和8年4月1日から男女の賃金の差異および女性の管理職比率の公表義務が101人以上の事業主に拡大されることから、法の着実な履行確保を図ります。また、女性活躍のえるぼし認定制度につきましては、健康課題への取組を行う企業を認定する「えるぼしプラス」認定制度が新設されますので、周知を行うとともに認定を目指した取組を行ってまいります。

22 ページにまいります。イの育児休業・介護休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組み支援などについて、でございます。①男女とも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み支援といたしまして、引き続き令和7年4月1日に改正された育児介護休業法の周知を行いますとともに、両立支援助成金の出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コースの利用勧奨を行い、男女ともに育児休業を取得しやすい環境の整備に向け企業の取組みを支援してまいります。②仕事と介護の両立ができる職場環境整備といたしまして、介護休業や短時間勤務などの制度を活用し、介護離職を防止していくために、引き続きさまざまな立場や世代に対して周知を行いますとともに、両立支援助成金の介護離職防止支援コースや、柔軟な働き方選択制度等支援コースの利用勧奨を行い、介護休業を取得しやすい環境の整備に向けて企

業の取組みを支援してまいります。

23 ページでございます。③不妊治療と仕事との両立の推進といたしまして、不妊治療と仕事との両立支援に関する「くるみんプラス」認定制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金の不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースの活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備を推進してまいります。

次に、下段の(5)高年齢者の就労・社会参加の促進についての取組について、でございます。令和7年6月1日現在におきまして、従業員 21 人以上規模の企業における 65 歳までの雇用確保措置は 99.8 パーセントの企業で実施されておりますけれども、未実施の企業に対して指導を行った結果、3月末までに是正完了の見込みとなっております。また、70 歳までの就業確保措置実施企業は 31.0 パーセントと着実に増加をしているところでございますが、全国平均であります 34.8 パーセントを下回っている状況でございますので、就業確保措置導入に向けた周知啓発活動を引き続き実施してまいります。この点につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構新潟支部と連携を図り、高年齢者雇用に取り組む企業に対し、制度構築や環境整備の支援を行ってまいります。

(6)外国人労働者対策について、でございます。令和7年 10 月末時点におきます新潟県内の外国人労働者数は 1 万 6,626 人、外国人雇用事業者事業者数は 2,902 所と過去最多となっておりますが、こうした中、日本語が十分でない外国人求職者への就職支援に当たって、通訳員など活用した相談体制を確保し、本人の希望を踏まえた職業相談や求人確保等を行うほか、外国人労働者相談コーナーにおける労働相談を引き続き適切に対応してまいります。また、外国人を雇用する事業主に対しましては、事業所訪問等により、外国人労働者の適正な雇用管理について周知啓発を行ってまいります。

加えて、引き続き外国人労働者相談コーナーにおける労働相談への対応について、適切に対応してまいりますとともに、安心して働ける職場環境を確保するため、外国人労働者を使用する事業所のうち、労働基準関係法令違反の疑いがある事業所に対する重点的な監督指導を実施してまいります。

次に、大きな三つ目の項目でございます。職場の健康確保への取組みハラスメントのない職場環境の整備でございます。25 ページをご覧ください。(1)メンタルヘルス対策の推進についてであります。引き続き、令和6年度に作成した新潟局独自のリーフレットを使用し、周知啓発を行ってまいります。また、50 人未満の事業所におけるストレスチェック実施義務化について、2月 25 日に小規模事業所向けストレスチェック実施マニュアルが公表されましたので、これの周知をしてまいります。

(2)産業保健活動の推進につきまして、中小規模事業所の産業保健活動を支援するため、新潟産業保健総合支援センターが実施する研修や訪問支援などについて利用勧奨を行ってまいります。

(3)治療と仕事の両立支援対策の推進につきまして、令和8年4月より治療と仕事の両立を支援す

るために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となったところでございます。令和8年2月に治療と就業の両立支援指針が公表されておりますので、あらゆる機会に指針の周知啓発を行うとともに、新潟県地域両立支援チームの中期計画に基づき、治療と仕事の両立支援の取組みを推進してまいります。

続きまして、26 ページの(4)化学物質等による健康障害防止対策の推進につきまして、資料に記載のとおり、令和8年4月、10月にそれぞれ改正となる内容につきまして周知をしてまいります。また、令和6年4月から全面施行となりました化学物質の自律的管理について重点的かつ丁寧な指導を行うとともに、自律的管理について周知啓発を行ってまいります。

加えて、過去に石綿を使用した建物の解体等数につきましては、2030年をピークに増加する傾向にございますことから、建物の解体、改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、事前調査の結果に基づく石綿ばく露防止対策などについて指導を行ってまいります。

(5)総合的なハラスメント対策の推進につきましては、ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあります。労働施策総合推進法等の改正により、令和8年10月から事業主に対して、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を防止するための措置を講じることが義務化されます。新たに対象となるハラスメントはもちろんでございますが、これまでに対応が求められてきたハラスメントとともに、労使に十分理解されるよう、事前の周知に取り組みますとともに、施行後は指針等に基づき着実な履行確保を図ってまいります。

また、職場のハラスメント撲滅に向けて12月をハラスメント撲滅月間とし、当該機関を中心に集中的な周知啓発を行うほか、事業主に対して、ウェブサイト「明るい職場応援団」の活用促進を図るなど、積極的な企業の取組みを促すこととしてまいります。

続きまして、27 ページでございます。大きな四つ目の項目、職場の安全確保への取組でございます。

(2)高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の行動災害防止対策の推進について、でございます。令和8年4月から高年齢労働者の労働災害を防止するため、必要な措置を講じることが事業者の努力義務となってまいります。令和8年2月に、高年齢労働者の労働災害防止のための指針が公表されておりますので、指針とあわせて補助金の周知を行ってまいります。また、労働災害の約4割が転倒、腰痛などの労働者の行動に起因する災害であるという認識でございます。ここを減らさないことには労働災害の減少が望めないというような認識に立っております。このため、転倒、腰痛などの災害防止に向けて活動しておられます新潟小売業・社会福祉施設SAFE(セーフ)協議会の事例や、新潟産業保健総合支援センターが行う個別訪問支援などの周知等に取り組んでまいります。

(3)外国人労働者等の労働災害防止対策の推進について、でございます。外国人労働者の労働

災害が増加しております。労働災害防止対策の指導を行ってまいりますとともに、外国人労働者が理解しやすい母国語の教材等を厚生労働本省で作成しておりますので、こうした教材を活用した安全衛生教育等についても周知をしてまいります。

続きまして、28 ページ。個人事業者等に対する安全衛生対策の推進について、でございます。令和8年4月から混在作業場所において、元方事業者等への措置義務が労働者以外の個人事業者等を含む作業従事者に拡大されますので、改正安衛法について、あらゆる機会に周知啓発を行うとともに指導の徹底を図ってまいります。

(5) 熱中症予防対策の推進について、でございます。労働安全衛生規則が改正され、令和7年6月から、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、迅速かつ適切に対処するための措置が事業者には義務づけられることになりました。改正規則の周知及び履行確保を行うとともに、職場における熱中症防止のためのガイドラインの周知を行ってまいります。

次に大きな五つ目の項目、誰もが安心して働ける職場環境づくりへの取組でございます。

はじめに、(1)長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の推進について、でございます。こちらにつきましては、大きく、ア、監督指導の徹底、イ、労働時間短縮に向けた支援、ウ、長時間労働につながる取引環境の見直し、エ、ワーク・ライフ・バランスの推進という四つの柱を持って対応していくこととしております。アの長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等につきましては、時間外、休日労働時間数が1か月当たり 80 時間を超えると考えられる。事業所等に対し重点的な監督指導を実施していくこととしております。

29 ページのイでございます。労働時間短縮等に向けた支援につきましては、テレワーク、勤務間インターバルなどの新しい働き方に対応し、適切な労務管理の支援等を中心とした細かな相談支援等を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促し、労働時間短縮等に向けた職場環境整備を推進してまいります。

また、2024 年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されております。自動車運送業、医師、建設業につきましては、①から③と挙げさせていただいておりますけれども、引き続き労働基準監督署に設置しております労働時間相談支援班による説明会や、個別訪問を通じて、法制度の周知をはじめとするきめ細やかな支援等を実施してまいります。

30 ページのウでございます。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、本年1月1日に施行されました、いわゆる取適法に係る取引先中小事業者等の法令違反の有無等を確認し、関係省庁との相互通報制度を引き続き確実に運用してまいります。

続きまして、(2)法定労働条件の確保でございます。31 ページとなります。引き続き労働基準関係法令の遵守徹底を図り、賃金不払い残業の防止に向けて、労働時間適正把握ガイドラインの周知徹底と、賃金不払い残業が認められた場合の指導を徹底してまいります。

また、いわゆるスポットワークに係る対応といたしまして、厚生労働省が作成した労務管理上の留意事項等を取りまとめたリーフレットを用いて周知を行いますとともに、相談等が寄せられた場合には丁寧に対応してまいります。

続きまして、32 ページの(4)労働者派遣事業者職業紹介事業者等への指導監督の徹底につきましては、労働者派遣事業、雇用仲介事業等の民間人材サービス事業者に対して、適正な業務運営の確保及び派遣労働者等の保護が図られるよう努めてまいります。とりわけ雇用仲介事業者への対応といたしまして、令和5年2月に設置いたしました。医療・介護・保育求人者向け特別相談窓口へ寄せられた情報に基づいた必要な対応を行ってまいりますとともに、職業紹介事業者については、人材サービス総合サイトにおいて、これまで公表が必要だった就職実績や離職状況に加え、令和7年4月から職種ごとの平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化について適切に履行されるよう取り組んでまいります。

また、スポットワークの仲介料につきましても、寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、法違反が認められた場合には適切に対応してまいります。

続きまして、大きな六つ目の項目になります。働きがいと誇りを持てる処遇改善への取組でございます。33 ページの下段からとなりますが、御説明は 34 ページの(2)賃金引き上げに向けた支援及び取引環境の改善等を御覧ください。こちらにつきましては、賃金引き上げの原資を確保できるよう、最低賃金、賃金支払いの徹底及び監督指導時における平均的な賃金額などの情報提供や、賃金引き上げに向けた検討の働きかけ等による環境整備を行ってまいります。この際には、引き続き取適法が施行されたことに伴う、令和8年1月改正の労務費転嫁指針の周知に加え、中小企業庁をはじめとした関係省庁や県の支援策を含めて周知を図ってまいります。

次に(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組支援についてとなります。同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等が改正された場合には、その円滑な施行、適用に向けて、改正内容について、労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知啓発に取り組むこととしております。

最後に 35 ページ、大きな七つ目の項目となります。障害者の就労定着支援への取組みについて、でございます。令和7年6月1日現在の県内の民間企業におけます障害者実雇用率は 2.45 パーセントとなり、県内企業の障害者雇用は着実に進展しているところでございます。しかしながら、法定雇用率 2.5 パーセントは下回っている状況でございますし、本年7月からは 2.7 パーセントに引き上げられるという状況でございますので、企業の経営障害者雇用が一層進むよう、引き続き関係機関と連携して支援に取り組んでまいります。また、障害のある方に対する虐待を防止するため、地方公共団体等とも連携し情報共有を図るとともに、問題事案の発生防止と指導を徹底してまいり

ます。

私からの御説明は甚だ簡単ではございますが、以上となります。御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

(畠山会長)

ありがとうございました。事務局から議事の1についての説明を受けました。

なお、御質問、御意見等をお聞きする前に、第1回審議会において、委員の皆様から御発言いただいた質疑、要望等について、事務局より説明がございます。

では、事務局から説明をお願いいたします。

(高木職業安定部長)

前回、小林委員から御質問いただきました、70歳までの就業確保措置と労働災害の関連性について、何か分かっていることはあるかということで、御質問いただいたところでございます。机上配付しております資料No.1をご覧ください。私からは、70歳までの雇用確保措置、70歳までの就業確保措置の規模別、産業別の状況をまとめました。

表の1ページ目になりますけれども、こちらの資料が規模別、産業別の状況をまとめたものになってございます。下の行の産業別を中心に、21人以上の企業で集計をしたものを御覧いただければと思いますけれども、こちら令和7年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告4,490社から提出されたもので割合をまとめたものになっております。色づけしたところは確保措置が進んでいる業種、また逆に進んでいない業種の上位5種をそれぞれ色づけしてございます。委員の質問の中にありました集約が進んでいない業種についてですけれども、製造業をご覧ください。未実施企業割合が73.0パーセントとなっています。合計の一番上のほうを見ていただくと69.0パーセントとなっていますが、こちらよりも高いという状況を確認できるかと思えます。そのほか、いわゆる労働集約型の業種、建設業ですとか、運輸業、介護福祉業のあたりになりますけれども、こちらの3業種については、実施企業の割合が高く、就業確保措置の取り組みを進んでいるような状況が見受けられると。産業別、規模別に見るとこういう状況になっているところでございます。

また、基準部から労働災害の状況について御説明させていただきます。

(中井労働基準部長)

基準部長の中井でございます。私からは、産業別の実施の割合の資料の裏面が労働災害の状況についてまとめたものでございます。両方の資料を分析いたしまして、労働災害の結果について考えられるところを申し上げます。

1点目の製造業につきましては、重篤な危険が介在するような業種については、肉体やバランス感覚の衰えが労働災害につながる恐れがある。70歳までの就労客確保にはあまり積極的ではないのではないかという分析に至りました。

2点目の建設業についても、重篤な災害が発生する可能性は製造業と同程度でございますが、製造業よりも人手不足の業界でありまして、経験者であれば60歳以上の労働者も雇用継続に積極的であり、就業確保措置に取り組む事業所の割合が高い可能性となっております。この2つの業種については60歳以上の労働者の労働災害に占める割合が25パーセントとなっており、ほかの業種類10ポイント以上低く出ている状況につきましては、高齢者が危険な業になるべくつけないように配慮している可能性があると考えました。建設業、製造業においては、ほかの要因といたしまして、女性につきましては、特に55歳から労働災害の発生件数が増えてまいります。製造業、建設業においては女性の就労の少ない業種というところで、労働災害のポイントが少なく出ていると考えられます。

3点目の保健衛生業と清掃に関しましては、70歳までの就業確保措置の有無にかかわらず、事業所における高年齢労働者の割合が高く、比例して、労働災害における高年齢労働者の割合が高いということになっております。そのような状況でございますので、特に来年の4月1日から労働安全衛生法の改正によりまして、高年齢労働者の安全に対する配慮義務が義務づけとなっておりますので、そのような事業所に対しまして、改正安衛法の周知に基準部として取り組んでまいります。

災害発生状況については、以上でございます。

続きまして、メンタルヘルスについて、近田委員からの質問にありました。自分の仕事や就業生活に関することで、強い不安悩みストレスがあるとする労働者の割合というところが、新潟県では8割に達しており、全国平均値より非常に高いというお話がありました。その一方で、週の労働時間が50時間以上の高い割合、いわゆる長時間労働の割合というところで見ると、新潟県はむしろ低いというような状況がある中で、ストレスをどのように分析をしているかという質問がございました。

その質疑において、机上配付資料の2を御覧ください。それぞれ全国における割合を比較した内容でございますが、ストレスを感じる労働者の割合につきましては、新潟県が81パーセントで高いことにつきましては、前年のデータでは全国82.7パーセントということで高かったということですが、主な理由につきましては、調べたところ、過去3年間のデータで、本省調査の特別集計のため令和6年の新潟県のデータが高くなった理由については、現状、データを調べたところ不明というところがございます。

また、全国データでは、強い不安、悩み、ストレスの内容について統計をとっておりますが、都道府県別の特別集計では、内容のデータがなく、分析ができない状況となっております。メンタルヘルス対策については、職場の健康確保の取組みの中でも一番に取り組んでいるものでございまして、引き続き、周知用リーフレットを使って、メンタルヘルスポータルサイトの案内や、新潟県産業保健総合

支援センターのメンタルヘルス対策の訪問支援の勧奨などの取組みで、ストレスのない職場を推進していく対策をとっていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

(市川雇用関係・均等室長)

続きまして、雇用環境均等室の市川から御説明をさせていただきます。

前回の審議会におきまして、川瀬委員から、男性の育児休業の取得率に関連しまして御質問があった。実際にどれくらい取っているのか、日数についての御質問があったところでございます。統計調査として継続的に把握しているものはなかったのですが、単発で実施した統計調査のデータがございましたので、ご紹介させていただきます。実は、本日資料としてお配りをしておりません。あとで理由を御説明させていただきますが、令和5年に実施した企業規模 1,000 人以上の全国で 4,409 社に対して実施したものでございます。回答率が 33.5 パーセント、1,400 ぐらいの回答率でございますが、このうち、男性の育児休業の日数を把握していた 614 社の平均値ということでございますが、この平均値が 46.5 日ということになってございました。令和5年のデータということと、企業規模 1,000 人以上というところで、資料全体としてはかなりボリュームがあるものだったので、本日はお配りをさせていただいておりませんが、必要であれば、事務局の方に言っていただければ、すぐに提供させていただきますので、よろしくお願いいたします。

(畠山会長)

ありがとうございました。それではこれから、御質問、御意見等をお聞きしたいと思います。議事録作成の都合上、発言の方は発言される前にお名前をお願いいたします。それでは、各委員の皆様、ご質問、ご意見等、よろしくお願いいたします。

(長谷川委員)

長谷川です。こちらの質問もあるのですが、その前に一つ、名簿の出欠のところにもどうも誤りがあるようですので、こちら訂正いただければと思います。森沢委員が欠席ですが、野澤委員が出席されています。その出欠が逆になっているようですので、訂正をお願いいたします。

今回の運営方針と主な変更点を拝見しました。変更点に関しては、特に法令などが変わって、また新たな制度が新設されて、それにあわせて加筆したものと、特にここが重要だということを、県独自かもしれませんけれども、それをまた加筆したという理解なのかなと思っているのですが、項目として逆に削除したものとかっていうものは何かあるのでしょうか。ボリュームが増えた感じになっているのか、それとも、そもそも落としたものかもしあれば、聞かせていただきたいと思います。

(畠山会長)

では、事務局からお願いいたします。

(高木職業安定部長)

安定部長の高木でございます。項目につきましては、去年と何も変わってない状況でございます。記載の内容とか、水準ですとか、そういったところをリバイスして、向上させているといったような状況でございます。

(長谷川委員)

ありがとうございました。

(畠山会長)

ほかにいかがでしょうか。

(近田委員)

商工会連合会の近田でございます。御説明大変ありがとうございました。今、長谷川委員からお話あったことと似たような話かもしれませんが、私も審議資料の1番と、主な変更点を御用意いただきましたが、特にこの会議で何回かお話をさせていただいているとおりに、新潟県にとって、特に人口減少というのは非常に大きな問題で、特に最初に出てきています若者の人材確保の取組というところに着目して読ませていただいたのですけれども、主な変更点がどう変わったかということと、どういう趣旨で変えたのかということについては説明がなかったように思いましたので、例えば力を入れるとすれば、どういった点を、どのように変更して、どういう趣旨で変更したのかということ、この部分で特に教えていただければなと思います。大方、先ほど長谷川委員のお話ありましたとおりに、法令等が変更したところは、何となく変えた理由が分かるのですけれども、ここは読んでいて分からなかったのかなということが1点です。

もう一つは、女性の活躍促進ということで、よくいわれます男女間賃金差異ですとか、女性管理職比率ということで、義務化をされましたという話があったのですけれども、先月、県の会議で、いわゆる経済界と行政の連携会議みたいな会議があったときに、人口問題の中で、性別で役割分担意識ということが大きなテーマとして挙げられて、若い女性がなぜ新潟県に帰ってこないのか、あるいは出ていくのかという意識の調査をしたときに、周囲の干渉が気になるとか、あるいは価値観が違うとかいうことが非常に多いということでクローズアップされていました。端的にいうと、例えば職場で言

例えば、お茶くみは女性だとか、あるいは宿泊施設であれば、仲居さんは女性だとかという、潜在的な意識があって、なかなか女性が活躍しにくい、あるいは帰ってきにくいことがあるのではないかということが問題提起されたのですけれども、ここでいう女性管理職比率っていう、ある意味そこにつながる部分があるのかなと感じました。労働局として、どう行動するのかというのは非常に難しい部分があるかもしれませんが、その点について、どのように労働局さんの施策の中で、関与していけるのかということが見解としてお聞きできればと思います。

最後にもう1点なのですけれども、賃金のところですが、34 ページでしょうか。賃金引き上げに向けた支援及び取引環境の改善等ということで、冒頭、局長さんもお話ありましたとおり、先日の政労使会議でも当会議からお話をさせていただきましたが、賃上げの環境づくりということでいうと、やはり価格転嫁が非常に大事なのかなと思います。当会と全国組織の全国商工会連合会が調査をした内容でいきますと、今は賃上げの機運がかなり高まっているという中で、相当な割合が賃上げをしていますが、利益が減少しているところも7割以上賃上げをしているということで、ある意味、身を削る防衛的賃上げのところが多ということのようです。しかも賃上げをした理由が、最低賃金を何とかクリアするためという事業所が一番多かったものですから、事業者としては賃上げでかなり苦慮しているというのが実態だと思います。そういった点で、ここに書いていただいているとおり、いわゆる取適法に基づく取引の適正化といいますか、適正な価格でちゃんと取引ができるということは非常に大事なのかなと思いますので、その点についてもぜひ力を入れていただければと、これはお願いでございます。

(畠山会長)

ありがとうございます。主な変更点と、どこがどう変わったか、女性の活躍促進、賃金について、事務局からお願いいたします。

(高木職業安定部長)

職業安定部長の高木でございます。1点目の若者の関係でございます。資料の構成としては、先ほど申し上げたとおり、特に変えておりませんけれども、内容的には、県内の就職率を上げていくというのは局としては重要視しているところでございます。そのほか、今年度から取組を進めて、来年さらに上げていこうというのがUIターンの取組です。東京での説明会、そういったものを増やしていこうかと考えております。制度的に少し変わった点をお伝えさせていただきますと、17 ページの(2)にある就職氷河期世代に対して、これからは、いわゆるミドルシニアも含めた形で、中高年世代活躍応援プロジェクトということで、少し対象者を広げていくといった表現を通っているところでございます。そのほか新潟の特色でいきますと、ユースエールの認定企業を増やしていこうと項目も入れている

ところでございます。大きくはそのようなところではございます。

(福岡労働局長)

2点目と3点目は労働局長の福岡から、全体にかかわる話なので回答させていただきたいと思えます。まず、女活法に基づいて、今回4月からの改正、ご案内のとおり101人以上の企業で女性管理職比率と男女賃金差異の公表を義務化したわけなのですけれども、近田委員がおっしゃるとおり、その手前で女性の役割分担意識の問題があって、それがやはり女性が例えばUIターンしたくないとか、あるいは県内から出ていく要因になっているのは私どもも承知をしておりますけれども、労働行政といたしましては、そこにも関係あると思えますけれども、まずはやはり管理職を増やしていただくということと、いわゆる賃金の差をなくしていただくと、この部分については法律の履行確保に基づいてしっかりと取り組むことが重要ではないかなと考えているところでございます。

それから賃金については、価格転嫁が最も重要だと我々もそのように認識しております。先ほど私の冒頭あいさつ、環境整備にかかわる支援の重要性と申し上げましたが、様々な助成金の御案内というのはもちろんして、活用していただきますけれども、それ以上に、とりわけ中小企業、小規模事業者にとっては、いわゆる価格転嫁を通じた適正な取引が最重要だというのは、我々も認識しております。そこで、労働行政としてできる対応と、なかなか難しい対応というのがあるのですけれども、私どもといたしましては監督署において、定期監督指導の際に価格転嫁の要請は行っております。労働法令ではないので、監督指導という形はできないのですけれども、きちんと必ず書面で、価格転嫁の重要性を説明して要請をしております。

それに加えて、従前は下請法でしたけれども、この1月1日からは取適法になりましたが、これは監督所の定期監督の際に、例えば取適法でいえば大企業が委託者になるわけです。そういったところに例えば労働法令違反が認められるようなところが、加えて、取適法の禁止行為のようなことをやっているような場合については、これは関係機関、つまり経産局と公正取引委員会のほうに通報する仕組みになっております。

もう1点は、今度逆に中小の受託者の側に、例えば、監督署がいろいろな監督指導に行ったときに、どうも発注者である大企業の方から禁止になっているようなことを受けているということが分かった場合、これも関係機関に通報するという仕組みになっておりますので、そういった形で、価格転嫁を通じた適正取引については私ども労働局としても関与していきたいと考えております。

(近田委員)

ありがとうございました。

(畠山委員)

私のほうからも、男女の賃金格差とか、女性の管理職についてありましたけども、この資料の中にもありましたが、正規の女性の割合が増えてきたということで、着実な取組はされてはいると思いますし、まだまだ低い状況であります。やはり正規雇用者の増加というのが非常に関わってくるのかなと思いますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

ほかにかがでしょうか。労働者側代表の皆さんもいかがでしょうか。

(玉木委員)

新潟県社会保険労務士会よりまいりました社労士の玉木です。御説明ありがとうございました。資料の19ページの労働法制の普及啓発(4)ですが、とてもよい取組と思ひました。例えば新潟税務署さんですと、国税についての仕組みを、小学校などに行つて話をしているようです。社労士会としても、出前授業として、依頼のあつた学校に労働法制を説明に行つたりはしておりますが、あくまでも仕組みとしてあるものではなくて、お申し込みがあつた場合ということになります。このように一定の基本的な求人票から採用に向けての労働法制で気をつけること、例えば、労働条件通知書を絶対確認しましょうということは、やはり学生時代からアルバイトもするので知つておいていただきたいと思ひます。

1点目、これはどうしたらいいのか私も悩んでいるところなのですが例えば、新卒であるとか、若者しごと館とかで、若い方が就職したときに、事業主がやらなければいけないことというのはものすごくあつて、社労士としてはそのお手伝いをしている状況ではありますが、そういったタイミングで、当然、大手企業さんなどは分かっていると思ひますが、特に中小さんにそういうチラシみたいなもの、パンフレットみたいなものを配つて、必ずこれはしてくださいみたいなことができないものかどうかというものがまず1点です。

2点目として、20 ページの人材不足分野の人材確保支援なのですが、医療ですと、例えば新潟県医療勤務環境改善支援センターであるとか、介護だと、介護労働安定センターみたいに、事業主が無料で相談できる仕組みがあります。その連携についての具体的な名前がもしかしたら出せないのかと思つたのですがけれども、ここに書いておいていただくと、やはり県民も目に触れやすくなるので、それをお願ひしたいと思ひます。なぜか、保育の分野に関してはそういう無料で気軽に相談できる場所が今のところなくて、それについては課題なのかなと思ひました。

3点目ですが、27 ページのカスハラ指針が決まつて、10 月から事業主の雇用確保措置が決まつたわけなのですがけれども、私も働き方改革推進支援センターなどで講師をやつてよくしゃべるのですがけれども、確かにカスハラと求職者のセクハラの話と、もう一つ、国としても、国民のハラスメントに対しての意識の醸成というか、まだカスタマーハラスメントみたいなものが国民の側でも定義づけも分

からないし、体感としてもないということも国としてもやるみたいなのが決まっているので、県としても、そうしたことで意識を事業主が体制整備してくださいということもそうですけれども、国民に向けてもカスハラを、例えば、してはいけませんと、対策として労働局としてもやれないのかなと思いました。ちなみに明るい職場応援団の中で、今、すごくカスハラのところに動画が上がってきていて、スーパーマーケットさん、小売さんでのやり方はわりと出回っているのですけれども、これからだいぶ増えてくるのかなと思いました。

話が長いですが、以上3点です。

(畠山会長)

3点ということで、若者それから人材確保、カスハラの3点です。事務局からお願いいたします。

(高木職業安定部長)

ありがとうございました。安定部長の高木でございます。まず1点目のところですが、労働法制関係の普及になりますけれども、確かに、しごと館や、新卒の応援窓口で、様々なリーフレットは用意できていない状況かなと思いますけれども、しっかり労働条件通知書なども提示して周知を図っているところでございます。

また、厚生労働省の本省のほうでは、分かりやすいマンガの労働法制を作って周知しているところもございますので、そういったものもこれからも我々労働局としても何か作っていけるかどうか、考えていきたいと思っております。

また人材確保のところでございますけれども、今、ちょうど各医療、介護、保育の新潟県支部の団体のところにお話を伺わせていただいているところでございます。保育分野についても、これから3団体ほどお伺いさせていただき予定にしております、そういったところで御協力できるようなところや、連携できるところがないか、御相談させていただきたいと思っております。御意見いただきましてありがとうございます。

(市川雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の市川でございます。ハラスメントに関して、でございますが、私どもの行政で所管しているのは、職場におけるハラスメントということで、雇用者の側が多分、おっしゃった一般の国民の方になってくるのかなとは思っています。受けた側の事業主として、どういう施策を講じていかなければいけないのかというようなところを主眼として取組みをさせていただいておりますので、それをさらに一歩広げて、委員おっしゃったように、広く国民に向けたというようなところまで、いわゆるカスタマーのほうの方々に向けたものというのは、現状では私どものほうとして積極的に作っているようなも

のはございませんが、貴重な御意見を頂きましたので、私どもで作っているカスタマーハラスメントは事業主側、受けた事業主側で対応しなければいけないのですが、それを広く周知することによって、こういったものがカスタマーハラスメントとしてなってくるのだというようなところを広く国民にも知っていただくように周知をしていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(畠山会長)

それでは、そのほかいかがでしょうか。それでは徳武委員、お願いいたします。

(徳武委員)

経営者協会の徳武でございます。御説明どうもありがとうございました。

私のほうからちょっと3点お願いなのですが、私ども経済団体とか、経営者協会からというよりも、私が普段いろいろな団体とか、機関の方と情報交換、意見交換させていただいている中で、なかなか普段取り上げられないところなのですけれども、こういったことをちょっとお願いしたいなというところを申し上げたいと思います。

最初に16ページの最初のほうに、高校卒業予定者の生徒さんに対する支援ということで記載がございました。これは実際に学校の先生とかにお聞きしますと、今ご案内のとおり、高卒で地元就職される生徒さんの数自体が少なくなっている中で、求人が逆に多くて、非常に求人倍率が高くなっているというようなことですけれども、生徒さんのほうも情報量が多くて、就職先を決めるのに悩む場面が多いということをお聞きしています。一方で、それは支援される先生の方も、いろいろなことがお忙しくていらっちゃって、そういったことが、例えば就職した後の早期離職につながってしまうとかいうような問題も言われているところですので、ぜひ、こちらに記載のあるように高卒の方の就職に対する支援についても、御局のほうで強化をお願いしたいと思います。

それから、2点目25ページの産業保健活動の推進のところ、小規模事業者のメンタルヘルスチェックの問題と、それから26ページ目の化学物質による健康障害防止対策推進のところ、個人ばく露測定の問題について取り上げられておりましたけれども、これは私、この会議で何度も申し上げるのですが、小規模の事業者の方は人的資源が少ないというのでしょうか、分かりやすくいえば、こういったことを担当されている方が、少人数とか、あるいは個人の方でこういうことをやったりとか、総務をやったりとか、人事をやったりとか、いろいろなことをやっていて、やることが多いという中で、こういった法令が変わったとか、定められたという大事なことを確実にやっていただくためには、やはり周囲の、例えば御局とか、関係者の方から周知を行うとか、徹底していただくとかということが必要だろうと思いますし、これは医師会さんとか産業保健センターさんの会合などでも、メンタルヘルスチェックの対象者拡大ということをやめることはできるのでしょうか、その後、事後の

フォローをどうするのかとか、あるいはやるに当たって個人情報とか、そういった問題とかチェックで上げられた方への対応が適切にされるのか、どうかというところまで含めて懸念を示されているところでございましたので、そういった点についても、こちらの記載にありますように、関係機関と連携をして対応していただきたいなと思います。

それから3点目です。最後ですけれども、34 ページの(2)賃金引き上げに向けた支援及び取引環境の改善等について記載がございました。先ほどから再三出ていますように、継続的な賃金引き上げということになると、当然、価格転嫁の問題というのは大前提なのですけれども、それと同時に、例えば原材料価格が上がったとか、労務費が上がったものを価格転嫁の交渉をしていくということは、なかなかスピード感という点で難しいところが出てくるのかなと思っています。それはそれで置いておいて、もう一つ大事なものは、生産性向上を図っていくということが重要だろうと思っています。つまり効率を上げていくのか、あるいは自社の製品とかサービスの付加価値を高めていくのかと、価格転嫁の環境が整うということは、自社のサービスとか、製品の付加価値が上がった分をまた価格に反映しやすくなると思っています。

特に新潟県内の企業さんは、御存じのとおり、非常に質の高い高度な技術を持っているとか、サービスを有しているとか、製品を有しているとかといった強みを持っていらっしゃると思いますが、なかなかそれが価格に転嫁、反映できていないということもよく言われるところですので、そういったところを支援するための、いわゆる生産性向上なり、高付加価値化を支援するための、例えば業務改善助成金とか、こういったものの周知を今一度、強化していただいて、あるいは御局だけでなく、ほかの国の機関も、いろいろな助成金を持っていらっしゃると思いますがそういったものも含めて周知をしていただけるといいのかなと思いましたので、3点要望させていただきます。

(畠山会長)

それでは高卒の方への支援、2点目、小規模事業主に対して、3点目、生産性向上の支援について、以上3点、事務局お願いいたします。

(高木職業安定部長)

ありがとうございます。職業安定部の高木でございます。

まず、新規高卒者への情報の取り扱い、こちらも話が出ているといいますか、本省からも改正点が示されており、来年度、令和9年3月卒からの学生に向けて、全学校の先生からそれぞれ生徒さん一人おひとりに ID とパスワードをお配りいただいて、御家庭で求人情報をしっかりと見もらえるような、そういった取組みを進めることになっています。これで、親御さん等含めて、一緒に見てもらって、しっかりと県内の求人について理解を深めていただけるといったような取組が始まるところでござ

います。貴重な御意見ありがとうございます。

(福岡労働局長)

労働局長の福岡です。実は今、委員からあった2点目のいわゆるメンタルヘルス関係のストレスチェック制度の取り扱いが50人未満の全事業所に義務化されるという点なのですが、実は私もずっと問題意識を持っていたので発言をさせていただきたいと思います。

ストレスチェックをやりました、結果的に何らかの指導対象になりました、それをできる産業医の方が、非常に少ないという問題、ここがやはり一番の問題だと思っております、具体的な対応というのはこれからになるのですけれども、今、厚生労働省も日本医師会等といろいろ調整をして、この辺をどうするのか、我々も地域の産業保健推進センターとの連携をして、そこに手落ちのないようにやっていくということは、これから進めなければならないなと思っております。具体的な対応については、次年度のこの審議会の場などでも御説明ができると思いますので、問題意識はしっかりと持っていきたいと思っております。あわせて個人情報の方の関係も含めて、意識をしていきたいと思っております。

(中井労働基準部長)

化学物質対策につきましては、法改正がございましたので、その点をあらゆる事業場に周知説明のほうを実施してまいりまして、対応についても説明をするというような形で進めていきたいと考えております。

また先ほど局長からちょっと産業保健の話もありましたけれども、特に地域産業保健センターについて、より一層周知をしていく所存でございますので、そういった中小事業者にも使いやすいような、そういった体制を今後、取り組んでいく所存でございますので、皆様も御協力の方、よろしくお願いいたします。

(市川雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の市川でございます。

3点目の賃上げ支援について、でございます。来年度も賃上げ支援助成金パッケージとして周知を行う予定になっております。いくつかの助成金制度等を合わせた形でのパッケージとしての周知、それからその核にあるのは、委員からお話がありました業務改善助成金ということになっております。実は今年度の助成金の申請が500件弱というようなところで、新潟県内の企業数に比べたら圧倒的に少ないという認識を私どもも持っております。まだまだ周知が足りてないという認識でおりますので、来年度は助成金パッケージとともに業務改善助成金、核となる業務改善助成金の活用が一層図られるように工夫した周知を取り組んでいきたいと考えております。その際には、各団体の皆様にもご

協力をお願いすることになるかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

(畠山会長)

徳武委員よろしかったでしょうか。

(徳武委員)

ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

(長谷川委員)

先ほど、業務改善助成金のお話が出たので、それでちょっとお伺いしたいのですけれども、前もちょっとお伺いしたのですが、業務改善助成金の申請の条件というのが、最低賃金の実際の発効前に引き上げを済ませてなければいけないというのが条件だと伺っております。大体、どこの県も同じようなタイミングで上げるのであれば、確かに問題ないのですけれども、今年度かなり引き上げ時期に差が出てきて、例えば、秋田は3月31日までとすると、実際に応募できる期間がもうかなり半年ずれると、違うということになります。これは制度上、国で少し考えていただかなければいけないのかなとは思っているのですけれども、制度上、少し問題があるのではないかと感じておまして、これについて何か対策とか、どうするという話というのは、どこかでなされているのでしょうか。

(畠山会長)

助成金申請につきまして、事務局、お願いいたします。

(福岡労働局長)

労働局長の福岡です。ちょっと部局がまたがるものなので、私のほうからちょっと回答させていただきます。

まず業務改善助成金のいわゆる賃上げのタイミングは、やはり最賃をこれは要するに遵守しなければいけないわけですから、当然その前に、引き上げなければいけないと。ただ一方で、委員がおっしゃるように、今回の場合、我々は10月2日という、栃木に次いで2番目に早い発効日だったわけですけれども、群馬、秋田は3月だということで、そこに差がある中で、それとセットでちょっとこの業務改善助成金の制度の見直しというお話かなと思ったのですが、おそらく発効日が、今回の7年度改定のあり方について、どうあるべきかというほうをまず整理をして、そこに制度が構築されていくのではないかなと思います。

確かに、我々は10月2日の1日前の10月1日が最終の期限でした。ところが、秋田はまだ申請で

きるわけです。3月 31 日ですから、改定日が。この制度はそのようにせざるを得ないので、繰り返しくなりまうけれども、2月 27 日に、新聞でも報道されておりますけれども、全員協議会ということで、8年度のこの最賃の審議に向けて、中央の公労使が集まって議論を開始しております。そこで一番出た問題がやはり発効日の遅れです。だから、これは発効日を遅らせるべきではないかという議論にはまだなっていないですけれども、我々としてもその点を注視はしていかなければいけないのかなということで、次年度の審議会にあたり、また長谷川委員にもいろいろ御苦勞をかけると思いますけれども、よろしくお願いをしたいと思います。

(畠山会長)

そのほか、いかがでしょうか。木津委員お願いします。次に佐藤委員お願いします。

(木津委員)

木津と申します。すみません、もうすでに議論されたことかどうか、ちょっと私の認識不足で一点だけ質問させてください。21 ページからの女性活躍推進、私はこれ意味がよく分かっていないのですけれども、女性側から活躍できないからもっと整備してくださいということなのか、男性から見てまだまだ足りていないから頑張れということなのか、このように女性だけ取り上げられて、いろいろサポート対策があるということは、何か足りていないというように見られてしまうのではないかなと思います。なぜなら、私の会社では、男女の賃金も同じですし、管理職も男女の区別がありません。例えば男性の働き手が足りないから、女性で数合わせにしようとしているのか、それとも女性はもっともっと頑張りたいのだけれども、差別区別がまだまだあるよというところから発生しているのか、でも本当に女性を取り上げてくださるのであれば、我が新潟県は、女性の豊かな働き方について、そもそもこの二つの項目だけでは足りていないのではないかと考えています。女性特有のライフイベント、例えば、出産、育児、保育、不妊治療というのは、国と県で面倒を見るよということで、私が経験してきた時代よりはいいなと思っています。

しかし、あえて今、女性活躍を課題にするというのは、どういう意図があるのでしょうか。女性が活躍していないのか、労働者が足りないのか、女性が活躍したいけどできないのか、それを新潟県はどのように考え、解決しようとしているのか。一方で、男性社員側の視点も大事で、例えば女性の方が管理職になりやすいのではなく、私は、社内ではチャンスは男女平等にするよと言っています。ただ、明らかに女性は今までチャンスは平等ではなかったと、私は思います。そういう意味では、豊かさというのは男女に関係なく、将来的にはこの女性という言葉がなくなることがゴールかなとは思っています。新潟県の土木関係者による「女性戦力化」の研修講師をさせていただきました。すると、参加者が女性だけなのですね。男性職員が一人もいない。上司もしない。現状は、女性の意識改革や

能力アップは女性同士でやってくださいという認識だと思います。私も男性中心の組織の中にずっといて、妊娠・出産・育児とかに理解がない時代を過ごしてきたのですが、今の時代に、女性活躍という、そのそもそもの理由がよく理解できておりませんので、ご意見をお聞きしたいのですけれども、新潟県としてはどういう方向に行きたいのかなというのをちょっと確認したくて、手を挙げました。よろしくお願いたします。

(福岡労働局長)

労働局長の福岡です。ありがとうございました。

まず、この女性活躍推進法という法律は、なぜわざわざ女性というお話がありましたけれども、これ時限法なのです。ですから、今はやはり女性の活躍が進んでいないので、それはなぜかという、過去やはり女性をたくさん採用してないとか、あるいは今と違って仕事と両立支援が十分でなかった時代については、結婚出産を契機として辞めてしまう女性が多かったのも、そもそもそういう環境にないと。それを女性が活躍してないから頑張れというメッセージではなくて、女性が活躍するための体制を構築しましょうというのがこの女活法で、いずれだからもう普通に女性が活躍すれば、この法律はなくなりますので、ですからまず時限法であるというこの女活法の趣旨を十分ご理解を頂きたいと思います。

それからもう1点、先ほど近田委員からもございましたけれども、やはりいろいろな意識の問題については、新潟県だけという話もちらっとあったと思いますけれども、決して私は新潟県だけでは、これはなくて、ただ、これは報道でも出ているデータですと、いわゆる地方には、そういった方でやっぱり事業主の方の発想を持っている方が多いというのは状況かなと思っておりますので、この女活法も含めて、そういった意識というのをどんどん、今もだいぶ変わっていると思いますけれども、意識変革をした上で女性に普通に活躍いただくと。これは男性だって活躍いただくのは当然なのですけれども、どうしても今現状から見るとまだ女性が活躍する体制が十分に整っていないので、この法律があるということをご理解いただければと思います。

(畠山会長)

木津委員、よろしかったでしょうか。今のことにつきまして、「働きたい女性が、このように働きたいというような働き方」が大切ですが、そういうのがやはり十分にまだ行き届いていないところがあると思うのですね。それは企業によって本当にまちまちだと思うのですけれども、平均値で言ってしまう見えなくなってしまうところもあるのですけれども、新潟県もそうですが、全国的にもそうだなというところがあると思います。今、局長さんがおっしゃったとおりかなと思っております。

(福岡労働局長)

1点、補足いたしますと、今、審議会会場のところの壁にえるぼしとくるみんという国の認定制度があるのですけれども、新潟は、いずれもかなり全国のレベルでは、高い認定の数になっておりますので、そういった意味では、女性活躍を積極的にされている企業であるとか、あるいは仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業が多い証左かなと思います。一応、紹介をさせていただきたいと思います。

(畠山会長)

ありがとうございました。それでは、佐藤委員お願いします。

(佐藤委員)

BSNアイネットの佐藤です。よろしくお願いたします。お願いということになるのですけれども、16ページの若者の人材確保への取り組みというところで、今現在、当社でも2027年4月採用の採用面接が始まっているのですけれども、やはり首都圏からの企業の応募が少ないのが現状です。そこが課題だと思っています。この17ページのほうにUターン希望者に対する支援というのがあるのですけれども、もともとUターン希望者については、いろいろなマイナビとか、リクナビとか、県内企業を調べるところでこういう企業があるのだというところで、こういうところにちょっと面接しようかというような形でなっているのですけれども、よく首都圏での採用説明会をする中で、Uターンするかしないか、まだはっきりしていません、というような学生さんが非常に多くて、その中で、新潟県でどういう企業があるのかというのがよく分かりませんという意見が多く聞かれます。メーカーさんだとか、コンシューマービジネスされているところは分かるのだけれども、もっといろいろな企業が本当はあるはずなのに、その周知がちょっとなくなって、どういう企業があるのか、選択肢が非常に少ないというのが当社での課題だと思っています。新潟日報さんでやられる鮭プロジェクト等で大学に出向いて、アピールはしているのですけれども、もう少し全体的に首都圏の学生さんに対して、新潟県内ではこういう企業があるのですよというところを周知していただければなと思っています。

ここに学生などと中小企業とのマッチング強化でユースエール認定制度の周知拡大というのも、それも一つかなと思いますけれども、いろいろな企業があるのだというところをぜひお願いしたいなと思っています。お願いします。

(畠山会長)

ありがとうございます。Uターン希望者に対して、事務局お願いたします。

(高木職業安定部長)

職業安定部長の高木でございます。

貴重な御意見ありがとうございます。まさに首都圏に向けての情報発信、大切なところじゃないかなと感じているところです。新潟県の方としっかり連携しながら、向こうへの情報発信とか、企業説明会のそういったイベントを増やしていくとか、そういうことに取り組んでいこうと思っていますし、新潟県もユースエールの認定制度は全国でも2番目に多い県でございます。ちょっと前まで1位だったのですけれども、最近、北海道にちょっと抜かれているということですが、100社以上集まってきておりますので、そういった企業さんをしっかり、これからも周知いろいろSNSとか、そういったものを活用しながら、しっかり発信をしていきたいと考えております。ありがとうございます。

(畠山会長)

よろしかったでしょうか。

それでは、労働者代表の皆様いかがでしょうか。小林さんお願いします。

(小林委員)

連合新潟の小林です。説明ありがとうございました。

私のほうからは、4点ほどあります。一つが、まずこれは情報というか、御理解いただければと思いますけれども、若年層の人材確保です。特に高校卒業予定者に対する支援というところで、自分も春闘時期になると各労働組合を回っていろいろ意見交換してくるのですが、やはりそこで聞くのは、特に交代勤務者に対する人気がないというのでしょうかね。高校からの入社が少ないと。さらに言えば、離職率も高いということで、ここのところはやはり交代勤務とは一体どういう勤務なのか。例えば働き方もそうですし、生活リズムもそうですし、さまざまなことが日勤の方とは違うので、そういったところも、もし説明ができるようなことがあるのであれば、ぜひそういったところも観点に入れてもらえるといいのかなと思います。何か聞くとやはり仲間とか、いろいろそういうので土曜日曜と一緒に休めないとか、いろいろこういったところでどうも嫌われる傾向があるようで今、会社によってはもう連続操業といって土曜も日曜もお盆も正月もないようなカレンダーで勤務を回しているところもありますから、どうしてもそういうところに人気がないみたいなどころがあって、みんな採用に苦慮をされているというところがありますから、そのところをうまくフォローしていただけるようなところがあるといいかなと思います。

もう1点は、28ページ以降に出ている長時間労働の関係ですけれども、これはこれとして推進をしていただきたいと思うのですけれども、気になるのは高市総理が労働法制の見直しを言っていますので、この後、労働法制審議会から何かそういうところで議論が始まるのかもしれませんが、裁量労

働制の適用の職種とかの拡大とかも、もしかしたら視野に入ってくるかもしれません。ただ、新潟労働局のほうで調査をされている長時間労働等の違反事業者等については、まだ県内 100 事業所を超えていますし、それから 80 時間を超える長時間労働であったりとか、100 時間を超える長時間労働の事業所だったりとか、そういったところもまだありますので、まずしっかりそういったところを指導していただいて、なくすことが先決だと思いますので、そういったことから、ぜひこの取組については、どんどん推進をしていただきたいなと思います。

それから、最低賃金の話が少し出てきました。発効日の話が出てきたので、連合側から少し言わせていただきたいと思うのは、10 月1日発効にこだわるということで我々も思っていますけれども、そもそもは春に一般の社員、正社員と言われる人たちが昇給したもののデータを参考に10月1日の最低賃金の引き上げということで動いていると認識をしていますので、そもそもであれば4月1日に遡及適用してほしいなのですよ。一般社員はもう4月1日昇給しているので。なぜ、その最低賃金近傍で働いている人たちは、そこもそれまで昇級を持たなければいけないのかというのもあるので、3月まで、確かに秋田、群馬は遅れていますけれども、私の考え方だと1年遅いのじゃないかくらいの思いなので、ぜひ10月1日発効というのには、今年度もぜひこだわっていただきたいなとは思っています。

それから、最後に質問なのですけれども、今、国会で予算審議されていますけれども、これもし年度内に予算が成立しなかった場合は、例えば、新潟労働局の労働行政に何か影響が出るものがあったりするのでしょうかというところは、ちょっと全然分からないので、すみません、これは単なる質問です。

(畠山会長)

ありがとうございました。4点ほどありました。若年層の人材確保、それから長時間労働、最低賃金、予算成立について、事務局お願いいたします。

(高木職業安定部長)

ありがとうございます。職業安定部長の高木です。

まず、若者、高卒の人材確保の点ですね。職務内容をしっかりお伝えいただきたいという御質問かと思えます。おっしゃるとおりだと思っていまして、ハローワークでは職場見学会みたいなことを今、そういう機会を多く取り入れようとしているところですので、そういった取組、さらに拡大というか、増やしていきたいなと思っております。ありがとうございます。

(中井労働基準部長)

2点目の長時間労働につきましては、長時間労働の削減についての監督指導につきましては、令和8年度については、重点目標として掲げて、取り組む所存でございますので、それについてはもう本省から通達できておりますので、新潟局、監督署も含めて一層長時間労働の是正について取り組んでまいりますので、御留意の方、よろしくお願いいたします。

(福岡労働局長)

3点目と4点目は労働局長の福岡から回答させていただきたいと思います。最賃の発効日に関しましては、これ私ども御案内のとおり事務局という立場でございますので、先ほど申し上げました中央が今、全員協議会を開催しておりますので、おそらくその報告の取りまとめが5月とかぐらいかなという感じはしておりますけども、ちょっとそこで出てくる報告を注視して、また次年度の最賃改定の際にご相談をさせていただきたいと思います。労働側の委員として、おっしゃりたい趣旨はよく分かりません。

それから、国会の関係でございますけれども、これはまず国会の今の予算の審議状況は、私も報道以上のことは承知しておりますが、いわゆる一般論ですけれども、例えば雇用保険の失業給付とか、そういうものについては当然、止めることができませんので、そういうものについては万が一、予算が成立しない場合は、暫定予算の中でしっかりと対応していくところ、新規で何かやろうとしているものについては、これちょっと優先順位が低くなるので、中には暫定予算に組み入れられるものもあるのかもしれませんが、一般的に労働行政系の新規の事業については、暫定予算では組まれなくて、正式に本予算が成立してから施行すると。ただ、今、申し上げましたように、喫緊の課題については支障がないという暫定予算で措置ができるのではないかなというふうに承知をしているところでございます。これは我々の人件費なども、多分それで措置されるのではないかなと思っております。

(畠山会長)

小林委員よろしかったでしょうか。ありがとうございます。

そろそろ予定している時間になろうとしているところなのですが、労働者代表の皆様もうお一人くらいいかがでしょうか。

(遠藤委員)

労働者側の委員のJAM新潟の遠藤と申します。

2点ありまして、20 ページにあります、人材不足分野の人材確保支援のところにあります、イの中に、人材不足への対応のための新KKRパッケージ(人材不足対応のための新しい三つの取組み促

進活動)というのがあるのですけれども、これがちょっとどういうものなのかを今一度教えていただきたいというのが1点目になります。

あと23ページの高齢者の就労・社会参加の促進というところで、全国より70歳までの就労はまだ劣っていますということもありましたが、製造業に勤めています、机上資料の資料1で製造業の70歳までの就労割合少ないという御回答も、本日、頂いた中で人手不足というのは、今も進んでいて、70歳まで就労できない状況というのが、やはり製造業に多いということが改善のポイントと、人手の確保につながっていくのかなというところがありまして、この辺のところの何かもうちょっと強化した取組等々もやっていけたらいいのかなと、本日、感じた次第となります。

あと最後に賃上げの部分、賃金引き上げに向けた支援及び取引環境の改善34ページのところになりますが、この価格転嫁のところは県のほうからも非常に強く周知いただいていることも、本日、理解いたしました。ただ、当組織においても8割以上の価格転嫁というのはできるようにはなったという回答のアンケート等も得ております。ただ、労務費というところに対して、企業の中で、企業努力で何とかしなさいというようなところがだいぶ根強いところがありまして、その労務費の価格転嫁というところに対して、少し啓発活動というところをぜひ積極的に行っていただければと思います。

(畠山会長)

ありがとうございました。3点ありました。人材確保の部分、それから高齢者の就業と、それから賃金引き上げについて、事務局お願いいたします。

(福岡労働局長)

労働局長の福岡です。新KKRも各部署またがるものですから、私から回答させていただきたいと思います。

まずこれはどういう取組かという、労働局は各部署またがってさまざまな支援があるので、けれども、これは一括して、各企業に、例えばハローワークが事業所訪問したときに、今、人手不足でやはり人材確保が難しいわけですね。その中で、こういう取組みをしたらいかがでしょうかという提案を差し上げる取組みになっております。例えば、具体的にここのKKRですけれども、そこに書いてあるとおり、給与、休暇、Rは両立支援という形で、仮に賃金を上げるのが難しい場合であったとしても、例えば、休暇を増やすことによってこれだけ要するに人材確保ができている企業があるとか、そういった取組になります。例えば、両立支援もこういう形で進めば、今の若い方というのは、結構そういうワーク・ライフ・バランスの部分はよく見るよというような形の案内をさせていただいて、実際の企業様の声なども具体的に聞こえてきておりますけれども、このハローワークの取組によって、今までやってこなかったことをやってみたら、新卒が取れたとか、そういった実例もあるところでございます。

(高木職業安定部長)

高齢者の就業確保について、ありがとうございます。職業安定部長の高木です。

65歳までの確保措置については完全義務化になりまして、だいぶ進んでいるという状況で、いよいよ70歳までということに伸ばしてきているところでございます。

本日、御用意させていただいた資料を見ても、まだ7割近い企業で未実施という状況なので、しっかりと周知をかけていきたいと思っております。ありがとうございます。

(福岡労働局長)

最後の価格転嫁については、先ほども申し上げましたとおり、労務費の価格転嫁がなかなか難しいというお声をちょうだいいたしましたので、私どもちょっと監督署のほうでできる範囲というのはありますけれども、その辺もしっかりと念頭に置いて取り組んでまいりたいと思います。

それから、一点ちょっと先ほど、70歳までの就業確保措置ですけれども、製造業で70歳のいわゆる就業が進んでないということではなくて、この確保措置を要するに作り上げるのがなかなか、新潟県は中小企業が多い中で、そこがちょっと難しくなっているという部分がありますので、これは私どもといたしましても、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をして、しっかりとまず周知を図っていきたいと思います。今日は玉木委員がお見えになっていますけれども、社労士さんにも、ぜひともご協力、ご支援をお願いできればなと思っております。

(畠山会長)

遠藤委員よろしかったでしょうか。

では最後に川瀬委員お願いいたします。

(川瀬委員)

川瀬です。私も、遠藤委員が最初に質問をされたこの20ページのところの新KKRパッケージ、私も運送業に入って働いておりますので、春闘を目前としまして、人手不足というのは本当に喫緊の課題でありますので、この新KKRパッケージ、どうも文脈から特に建設・運輸なんかメッセージのかなというようにちょっととらえまして、このイの始まりの建設・運輸というところが、私の中でちょっと強調されたもので、特にここが課題なのかなと思っていまして、例えば、企業に対して、こういう三分野をもうちょっとこうするといよいよというようにアドバイスすることだったのですけれども、やはりこれはあれですね。例えば、日数はほかの企業だとこのくらいだから、これくらい増やしたほうがいい、というように、具体的に示していただけるような感じでしょうか。企業が相談したときに、初め

て、このようなパッケージを企業にお伝えするというか、もう人手不足の産業だなというところには、これは猛ブッシュでこういうのをしなさいというように取り組むわけではなく、どのようにこれを取り組まれるのか、というのをちょっと教えていただきたいと思います。

(福岡労働局長)

労働局長の福岡です。先ほどの続きということで、私から発言をさせていただきますが、一番多い場面はハローワークが求人を見て、それが求人充足をするために、やはりちょっとこの求人票の求人条件だと、なかなかこういう労働市場なので人が集まらないと。例えば給与を上げれば一番いいのですけれども、それは簡単なことではないので、であるのであれば、例えば休暇日数については、この御社の業界の平均的な日数はこれくらいであるよと。あと、ハローワークによってはいわゆる求職者にアンケートを取るケースもあるのです。それはこの管内の求職者はこういう雇用管理改善を望んでいますよと、具体的に示して、そのときにこのKKRというのが非常に重要な要素になるということをお説明して、これを例えば取組に当たっては、国にはこういう助成金がありますよ、というのをパッケージで説明をするということにしておりますので、何て言うのですか、やはり求人充足の場面が一番多いですよ。ということで御理解いただければと思います。

(高木職業安定部長)

補足させていただきますと、まさにほかの企業さんの活用事例みたいなのも好事例というようなことで集めていまして、そういったものを持って周知させていただきたいと思っています。ありがとうございます。

(畠山会長)

川瀬委員、よろしかったでしょうか。

それでは、皆様、活発な御意見等ありがとうございました。各委員から本当にたくさんご意見ありがとうございました。これらを踏まえまして、令和8年度の新潟県における労働行政をお進めいただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議事2の新潟県最低賃金についての審議を行います。では、事務局から説明をお願いいたします。

(中井労働基準部長)

労働基準部長の中井でございます。

家内労働法には、審議会が最低賃金の決定、改正について調査審議を求められたときには、専門

部会を置かなければならないと規定され、地方審議会においてその部会は最低工賃専門部会ということとされております。このしばらくの間、最低工賃の改正は見送りが続いておりましたので、家内労働部会、最低工事専門部会を置かず、本審で見送りの説明をさせていただきました。今回は、最低工賃の廃止の申し出がありましたので、家内労働部会設置及び開催についての御審議の方をお願いいたします。

(畠山会長)

ただいま説明がありましたけれども、これに対しまして御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。

よろしかったでしょうか。では発言がないようでございますので、質問を終了させていただきたいと思えます。

本日は、この審議会の後に家内労働部会を開催することといたしました。諮問を頂きました議論につきましては、家内労働部会において行いたいと思えます。

では、議事の3その他について、これにつきましては、事務局からは特に議題はないということです。

それでは、本日予定しておりました議事はすべて終了いたしましたので、進行を事務局にお返ししたいと思います。皆様方からは議事の進行にご協力を頂きまして、ご意見をたくさんいただきまして、ありがとうございました。

(事務局)

それでは最後になりますけれども、事務局から事務連絡をさせていただきます。本日の議事録につきましても、後日、メールによりまして、各委員の皆様にご確認させていただきますので、ご承知おきのほう、よろしくお願い申し上げます。

また労働運営方針のほうにつきましては、本日の議論を踏まえまして確定させていただきます。その後、新年度はじめになりますけれども、各委員の皆様の方に送付させていただきますので、そちらのほうにつきましても、ご承知のほう、よろしくお願い申し上げます。

それでは、本日、予定しておりました議事のほうはすべて終了させていただきましたので、これで閉会とさせていただきます。皆様方からは議事の進行に御協力いただきまして、誠にありがとうございました。