

令和4年度新潟地方労働審議会

1 開催年月日 令和5年3月3日(金) 14:00~15:30

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 永井雅人 (会長)
 畠山典子
 松澤真弓
 溝口由己 (会長代理)
 森澤真理
 若槻良宏

労働者代表 川崎雅子
 川瀬美由紀
 飛田博之
 牧野茂夫
 八子香織

使用者代表 佐藤英太
 高橋純子
 高橋清二
 徳武裕一
 松崎仁

4 次第

1 開会

会長挨拶

労働局長挨拶

2 議事

(1) 令和5年度 新潟労働局行政運営方針(案)について

(2) 第14次労働災害防止推進計画(案)について

(3) 新潟県最低工賃について

(4) その他

3 閉会

令和4年度

新潟地方労働審議会議事録

(令和5年3月3日開催)

令和4年度 新潟地方労働審議会

日時 令和5年3月3日（金）

場所 新潟美咲合同庁舎2号館4階 共用会議室

（事務局）

定刻となりましたので、令和4年度新潟地方労働審議会を始めさせていただきます。審議に入るまでの間、進行を務めさせていただきます雇用環境・均等室の村井と申します。

本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の「資料目次」のとおり、資料No.1から資料No.5、また、「参考資料目次」のとおり、No.1からNo.21まで配付させていただいております。なお、本日の議事「令和5年度 新潟労働局行政運営方針（案）」については、主として資料No.1「令和5年度 厚生労働省新潟労働局行政運営方針（案）」を使用して説明させていただきます。不足等がありましたらお知らせください。

事務局から2点、ご報告させていただきます。まず、1点目は、本日の審議会の成立要件です。本日、16名の委員からご出席いただいております。これは、地方審議会令第8条で規定する成立要件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申し上げます。

2点目です。審議会の公開等についてです。本審議会は、審議会運営規程第5条により原則公開となっております。本日の審議会では、1名の方が所定の手続きを経て傍聴を希望され、参加されておりますことをご報告いたします。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が、議事録の作成の際には、発言者の方の姓のみ表示させていただいておりますので、ご了承のほどお願いいたします。

それでは、永井会長からごあいさつをいただきまして、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。

（永井会長）

ご紹介いただきました、永井です。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

この審議会は、新潟労働局の取組みについて、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ご審議いただき、それを令和5年度の行政運営に生かしていただくことを目的とする重要な機会です。今回は、労働局が策定した来年度の行政運営方針の案についてご議論いただき、これを確定していくことが重要な議事となります。

この場は、決めなくてはいけないところも少しはありますけれども、基本的には、それぞれのお立場、それぞれの観点からさまざまなご意見を出していただいて、それをこの場で解決

するというよりも、今後の労働行政に生かしていくという場でありますので、どうぞ、さまざまな気がついた点などがあると思いますけれども、それを出していただいて、より幅広い観点から労働行政を進めていけるようにしていただければと思います。そうしたこともありますので、参加者が結構多いので、意見等をどんどん出していただきたいのですけれども、ご発言は少し手短にお願いしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。それでは、以上で、私のあいさつとさせていただきます。

続きまして、労働局長からごあいさつをお願いいたします。

(新潟労働局長)

お疲れさまです。労働局長の吉野です。

本日は、年度末のお忙しいところ、新潟地方労働審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆様方には、日ごろより私ども新潟労働局の行政運営につきまして特段のご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

ご承知のとおり、新型コロナウイルス感染症の関係につきましては、報道等にありますように、この春より5類に移行される等のさまざまな措置が行われることによりまして、これまでの様々な制約というものも徐々に解除されるなど、コロナ以前と全く同じとは言えませんが、新たなステージに向かっているのではないかと感じているところです。雇用調整助成金や小学校休業等対応助成金など、雇用維持のための助成金の制度は、新潟県内でも多数の方々には有効活用され、一定の役割を果たしたのではないかとというように我々は感じているところです。今後は、社会経済に対する影響も新型コロナウイルス感染症だけに限定するわけではなく、現在は、物価、それから燃料費の高騰といったところに注視をしなければならないと思っております。

このような状況の中で、今日の午前中も有効求人倍率の公表をさせていただきました。直近5年1月の有効求人倍率ですが、新潟県においては1.61倍と全国でも7番目という数字になっています。求人は多数いただいておりますが、業種によっては一部弱い動きを見せているところもありますので、そこも注視をしながら、これから我々も取り組んでいきたいと思っております。ただ、事業主の方々からは、やはり、人手不足という声は多くお聞きしておりますので、そういったところにも注視していきたいと思っております。

また、新規学校卒業予定者の就職環境につきましては、直近が昨年11月の内定率になるわけですが、高等学校では93.1パーセントと、平成27年の3月卒以来、9年連続90パーセントをこの時点で超えております。また、大学では73.5パーセント、これも9年連続で70パー

セント台ということで、今後さらに高い数値を示していくというように思っております。

労働局では、これらの様々な状況を踏まえて、三つのテーマ、基本理念として、まず一つ、労働者が安心して働くことができる職場環境づくり。二つ目に、オンラインによる職業紹介の推進等多様な人材の活躍促進。三つ目に、誰もが働きやすい活力ある雇用環境づくり。この3点を重点に、積極的な行政運営を進めてまいりたいと思っております。

労働環境を取り巻く課題としましては、今般、構造的な賃金引き上げ、人への投資、同一労働同一賃金、働き方改革推進法の仕上げとも言うべき、これまで猶予されてきました業種の来年4月からの時間外労働の上限規制の適用など、様々な課題があると考えております。我々として、これらの個々の課題に取り組みまして、県内すべての労働者、事業主の方々に周知啓発の声が届くよう、引き続き本日お集まりの皆様方のお力をお借りしながら、さらに積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

本日は、先ほど会長からお話いただきました、来年度の行政運営方針（案）等、ご議論を賜りたいと思っておりますが、時間も限られておりますけれども、皆様方の忌憚のないご意見を頂ければと思っております。本日は、よろしく願いいたします。

（永井会長）

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ます。本日の進行は、お手元の審議会の次第に沿って進めさせていただきます。なお、本日は15時30分ごろを目安に終了したいと考えておりますので、議事の進行にご協力いただければ幸いです。

それでは、本日の議題（1）「令和5年度 新潟労働局行政運営方針（案）について」、（2）「第14次労働災害防止推進計画（案）について」、（3）「新潟県最低工賃について」、（4）「その他」となっております。

それでは、最初に議題1「令和5年度 新潟労働局行政運営方針（案）について」、まずは事務局より説明をお願いいたしまして、そのあとご質問、ご意見を伺いたいと思います。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

（総務部長）

総務部長の澤田です。委員の皆様方におかれましては、日ごろより労働行政に対しまして、ご理解、ご協力いただいておりますことに厚く感謝申し上げます。

私から、資料No.1「令和5年度 新潟労働局行政運営方針（案）」についてご説明させていただきます。令和5年度の行政運営方針（案）の作成に当たっては、資料No.3「令和4年度 業

務の実施状況と今後の取組み」に記載してありますとおり、本年度の業務実施状況を分析し、それを踏まえた今後の課題や取組を基本として作成しております。また、従来同様に資料No.2の厚生労働省作成の「令和5年度 厚生労働省地方労働行政運営方針（案）」に基づき行政を展開していくことはもちろんですが、その中でも特に新潟労働局で重点的に取り組む項目をピックアップし、当局版の労働行政の重点施策として取りまとめております。

では、早速、説明に入らせていただきます。10 ページです。一つ目の大きな項目、労働者が安心して働くことができる職場環境づくりについてご説明いたします。（1）長時間労働の抑制についてですが、次年度も働き方改革における最重点課題である長時間労働の抑制に、引き続き取り組んでまいります。そのため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対する重点的な監督指導を実施するとともに、監督署の窓口においては、36協定の適正な締結について、厚生労働省が策定した指針等に基づき、必要な指導を行ってまいります。そして、来年4月1日から、現在時間外労働の上限規制の適用が猶予されている事業・業務に対して、上限規制が適用となることから、これらの事業・業務に対する支援を進めてまいります。

まず、医師につきましては、新潟県など関係機関と連携しながら、法令の周知等を行うとともに、適正な宿日直許可申請に向け、丁寧に相談に応じてまいります。

また、自動車運送業に対しましては、上限規制と同じ時期に施行される新たな改善基準告示の内容についても周知を図ってまいります。特に、トラック運送業については、恒常的な荷待ちなどが長時間労働の原因となることから、「荷主特別対策チーム」において、荷主に対し、恒常的な荷待ちを発生させないことなどについて、要請を行います。

最後に、建設業に対しましては、北陸地方整備局と連携しながら説明会等を開催し、効果的な周知を図ってまいります。

（2）労働条件の確保・改善対策の推進についてです。引き続き、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大または悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処してまいります。また、賃上げに向けた対応として、労働局・監督署において、最低賃金や賃金支払いの徹底と賃金引き上げに向けた環境整備等に取り組んでまいります。

賃金不払残業の防止に向けては、「労働時間適正把握ガイドライン」の周知・徹底と、賃金不払残業が認められた場合の指導を徹底してまいります。なお、4月1日から、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が5割に引き上げられますので、法令の円滑な施行に向けて指導を徹底してまいります。

（3）労働者の安全と健康確保対策の推進については、まず、アの労働災害防止対策についてですけれども、令和4年の労働災害発生状況は、12月末現在の速報値で死亡者数は19人、

前年同期に比べて2人の増加、また、休業4日以上死傷者数は3,860人、前年同期に比べて928人の増加となっております。主な増加の要因は、職場における新型コロナウイルス感染症によるものとなっておりますが、新型コロナウイルス感染症によるものを除いたとしても、第13次労働災害防止推進計画の目標は達成できておらず、非常に厳しい結果となりました。

令和4年度からの新たな取組としては、小売業及び社会福祉施設について、それぞれの業種ごとに県内の事業者、関係行政機関、関係事業者団体などが参加したSAFE協議会を設立し、転倒、腰痛災害を中心とした災害防止のための取組を進めてまいります。

今後は、後ほどご説明させていただきますけれども、令和5年度から推進する第14次労働災害防止推進計画を策定し、目標達成に向けた取組を確実に推進してまいります。

次に、イの健康確保対策についてです。職場における感染防止対策の推進については、リーフレットやチェックリストを活用した感染防止対策をお願いしてきたところですが、引き続き、感染症防止対策の取組状況を確認し、必要な指導を実施してまいります。

次のメンタルヘルス対策については、引き続き新潟産業保健総合支援センター、新潟県等関係機関と連携し、メンタルヘルス対策を推進してまいります。

そして、化学物質等による健康障害防止対策については、昨年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制が、本年4月1日以降内容ごとに段階的に施行されますので、円滑な実施のために引き続き周知を行うとともに、適切な指導を行ってまいります。

次に、(4)最低賃金制度の適切な運営及び最低賃金・賃金引上げに向けた支援については、新型コロナウイルス感染症等の影響による経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいります。また、最低賃金額の改定について、最低賃金ポスターデザインコンテストの取組みなどにより県民へ周知の徹底を図るとともに、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を行ってまいります。

(5)労災補償の適正な実施についてです。アの新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施については、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行い、請求に対して迅速かつ的確な調査及び決定を行ってまいります。

イの迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理の徹底については、労災補償業務の基本的な事務処理を確実に実施し、迅速かつ公正な保険給付を行うための事務処理を進めてまいります。特に精神障害、脳・心臓疾患及び石綿関連疾患をはじめとする複雑困難な労災請求事案については、監督署と局が密接な連携を図ってまいります。

(6)労働保険適用徴収の適正な運営についてです。アからウについては、ご覧いただけ

ばと思います。令和5年4月1日から令和6年3月31日までの雇用保険料率については、労働保険徴収法第12条第4項に定める原則のとおり、雇用保険料率が適用されることとなりますので、事業主への周知等、適切に対応してまいります。

続きまして、二つ目の大きな項目であります、オンラインによる職業紹介の推進と多様な人材の活躍促進について説明いたします。まず、(1)雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応についてです。アの「人への投資」各種施策の推進については、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の積極的な活用促進です。これにより、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、昨年の経済対策で新設された事業展開等リスクリング支援コースにより、新規事業立ち上げやDX等に必要の人材育成に取り組む事業主を支援してまいります。また、在籍型出向により、労働者のキャリアアップや能力開発に取り組む事業主を産業雇用安定助成金の「スキルアップ支援コース」により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、イのオンライン化に即した職業紹介の充実・強化については、ハローワークシステムのオンライン機能を活用し、求職者の就職支援や求人者の充足支援を行ってまいります。具体的には、ハローワークを利用されている求職者には、対面による職業相談に加えオンラインによる職業相談を実施し、オンラインを中心に就職活動を行っている方にはハローワークの利用を勧奨することで、就職する上で抱える課題を解決するための支援を行ってまいります。一方、求人者には、オンラインによりいつでも求人申し込みができる求人者マイページの利用を促すとともに、オンラインによる求人者から求職者への直接リクエスト機能や、求職者ニーズを踏まえた求人条件見直しの助言等により、求人者の充足支援を行ってまいります。

(2)新規学卒者等に対する就職支援についてです。令和5年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和4年12月末現在、高校生では95.5パーセントと、10年連続して90パーセント台で、また、大学生等も79.5パーセントと11年連続して70パーセント台以上で推移しており、例年並みの水準となっております。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粘り強く支援してまいります。

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とりながら、就職支援ナビゲーターを中心にオンラインも活用した個別就職相談や出張相談を実施するとともに、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。

(3)就職氷河期世代等の活躍支援についてですが、17ページの中ほどの力にありますように、令和2年度に設置した、「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用

し、県内での機運の醸成や支援対象者の掘り起こしを図ってまいりましたが、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度、6年度の2年間を「第2ステージ」と位置づけ、引き続き各機関と連携して支援する取組みを継続してまいります。

また、この枠組みを活用したホームページやSNSによる情報発信に引き続き努めるとともに、セミナーや合同企業説明会の開催を通じて支援対象者の掘り起こしを行い、支援機関へつなぐ取組を進めてまいります。就職氷河期世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で配慮すべき様々な事情を抱えている方がおられることから、一人一人に合った支援メニューを構築し、活躍の機会が広がるよう、積極的に支援を行ってまいります。

続きまして、(4)非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援についてです。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」により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、18ページのイにありますように、若年無業者等の自立支援については、「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、若者無業者等への支援を行ってまいります。

(5)高年齢者の就労・社会参加の促進については、令和4年6月の調査で65歳までの雇用確保措置制度は全ての対象企業で実施されております。一方で、令和3年4月1日に施行された改正高齢法により努力義務となった70歳までの就業確保措置実施企業割合は26.0パーセントと、前年に比べ1.6ポイント上昇しましたが、全国平均を下回っている状況となっております。また、少子化問題と相まって労働力人口の減少がますます顕著となる中、高齢者率は2042年にピークを迎えると言われており、誰もが社会に参加する生涯現役社会の実現も急務となっております。このため、高齢求職者に対しては、県内8つのハローワークに開設された専門の相談窓口、「生涯現役支援窓口」を中心に、多様化する高年齢者のニーズに対応した就業相談を行い、シルバー人材センター事業との連携を図りながら就業機会の安定的な確保に努めてまいります。

(6)障害者の就労促進についてです。令和4年6月1日現在の県内民間企業における障害者実雇用率は2.23パーセントになり、前年に比べ0.03ポイント改善し、県内企業の障害者雇用は確実に進展しております。現行の障害者法定雇用率は2.3パーセントですが、令和6年4月から2.5パーセント、令和8年7月から2.7パーセントと段階的に引き上げられる予定であるため、障害者雇用が滞ることがなく、事業所において計画的な障害者雇用が進むよう、関係機関とも連携して支援に取り組む必要があります。

また、新潟県や新潟市、そして経済団体及び障害者関係機関により結成された「新潟県障害

者雇用促進プロジェクトチーム」においては、各年の実雇用率が全国平均を上回るとともに、毎年、6月1日時点での実雇用率が法定雇用率以上となることを目指すことを掲げ、特に、実雇用率と雇用率達成企業割合が低い中小企業での障害者の雇い入れ支援の強化を図ってまいります。

続いて、三つ目の大きな項目である、誰もが働きやすい活力ある雇用環境の整備について説明いたします。まず、(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進及び雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(同一労働同一賃金の遵守に向けた取組)です。女性活躍の推進については、常時雇用する労働者が301人以上の企業に対する「男女の賃金の差異」の公表の遵守徹底、また、平均残業時間、育児休業取得率などの情報を集約した「女性活躍推進データベース」の企業への登録勧奨及び若者等の求職者への利用勧奨、さらには女性の活躍に積極的に取り組む企業を認定する「えるぼし認定」の認定企業数の拡大などを通じて、一層女性が活躍できる環境を整備してまいります。

男性の育児休業取得促進については、企業における「産後パパ育休」の利用や個別の育児休業制度の意向確認などが定着・浸透するよう周知するとともに、助成金の利用勧奨を図り、育児休業の取得促進を進めてまいります。

同一労働同一賃金の遵守に向けた取組については、正社員とパート、有期雇用労働者・派遣労働者等の間の不合理な待遇差を改善するため、監督署と連携を図りつつ指導を行ってまいります。

(2) 総合的なハラスメント対策の推進については、企業に対し未然の防止、事案が生じた場合の事実確認、行為者への処分、再発防止などを定めた法律などの周知徹底を図ってまいります。

続きまして、22 ページをご覧くださいと思います。三つ目の大きな柱であります労働行政の展開に当たっての基本的対応についてご説明いたします。

まず、1の総合労働行政機関としての施策の推進についてです。(1) 局内各行政系統間の連携については、地域や県民からの期待や要請に応じていくために、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政及び人材開発行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、引き続き各行政間の連携を緊密に図ってまいります。

(2) 積極的な広報の実施については、県民の労働行政に対する理解と信頼を高めるために必要不可欠です。定例記者会見を開催し、積極的に情報発信を行うほか、地方自治体等の広報誌を活用した効果的な広報を進めてまいります。なお、引き続きホームページやSNS等も積極的に活用してまいります。

(3) 労使団体等関係団体との連携については、地域産業労働懇談会や本審議会、その他労

使等の関係者で構成する各種会議を通じて、公労使の意見をきめ細かく聴取・把握し、行政運営に的確に反映するよう努めてまいります。

2の計画的・効率的な行政運営については、ご覧いただければと思います。

3の行政文書及び保有個人情報の厳正な管理並びに情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応についてですが、行政文書や保有する個人情報については、引き続き適切に管理してまいります。特に、個人情報については、不適切な管理による情報漏洩はあってはならないことであり、引き続き研修等をはじめ防止対策を徹底してまいります。

4の綱紀の保持、行政サービスの向上及び災害対応等の実施強化についてですが、まず、(1)綱紀の保持についてはご覧いただければと思いますが、行政に対する皆様からの信頼を失うことがないように、引き続き適切に対応してまいります。

(2)行政サービスの向上等については、研修なども実施し、引き続き行政サービスの向上に努めてまいります。

(3)災害対応等の実施強化については、災害発生時においても機動的かつ的確に対応できるよう、災害訓練の実施等の適切な対策に努めてまいります。

(永井会長)

それでは、事務局から議事の1について説明を受けましたので、これからご質問、ご意見等をお聞きしたいと思います。議事録作成の都合上、発言者は、発言される前にお名前をお願いいたします。

それでは、どの論点からでもかまいませんので、ご質問、ご意見のある方は挙手をお願いいたします。

(松崎委員)

三條機械製作所の松崎と申します。よろしくお願いたします。

弊社は製造業を営んでおりますので、製造業、特に中小、中堅の企業の状況について、まず、お話をさせていただきたいと思います。もちろん、景気が上向いている企業もありますが、多くは本当にコロナ禍、ウクライナ紛争等の影響を受けて、大変厳しい状況であると認識しております。電気代をはじめとした原材料の高騰、新型コロナウイルス感染症への対応、部品調達の長納期化への影響、車だけではありません。顧客の設備の先送り、また、人の流動化によるコストアップも起きております。

このような状況の中、すでにダメージを受けている中での賃上げ要請、中小の製造業は価格転嫁が大変難しい構造になっております。社員の生活費が膨らんでいることも承知しています

が、しかし、メディアを見て感じるほど、企業はその要望にこたえるのは難しいのではないかと感じております。会社の永続が第一ですので。行政運営方針の1ページの1、社会経済情勢を読ませていただきまして、その辺はご理解いただいていると思っております。

二つお話をさせていただきます。一つ目は、就職氷河期世代の活躍支援について。もう一つは、人への投資について、質問と意見、お願いです。就職氷河期世代については、専門担当チーム、地域若者サポートステーションとの連携等、令和4年の活動の結果、進捗率が高いことに本当に敬意を表しております。素晴らしい結果だと思っております。

質問です。令和4年までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年、6年の2年間で第2ステージと位置づけ、引き続き官民一体となって取組みを推進してまいりますとありますが、まず、その3年間トータルの成果は、もし、データがあれば教えていただければと思っています。それと、第2ステージというのは、例えば、どのくらいまでを目的としてやっていくのか。それが達成できたならば、この支援が終了するのか目安があれば、教えていただきたいと思えます。

つぎに意見ですが、第2ステージとありますが、就職氷河期の年齢が35歳から49歳とありまして、若年無業者もたしか49歳未満という、支援がリンクしているところがあるのではないかと。よって、発展的に一本化したほうが合理的なのではないかと感じたところです。あくまでも意見です。

二つ目ですが、人への投資についてです。先ほどご説明いただきました項目アのところに、従業員教育、学び直し、デジタル分野、リスクリング支援、新規事業立ち上げ、DX人材などありまして、併せて、訓練を受けた労働者の処遇改善や賃金上昇を伴う労働移動を進めるため、キャリアアップ助成金や労働移動助成金等の支援とあります。大変盛りだくさんだと感じます。ぜひ、使いやすい制度作りをお願いしたいところです。

労働移動はすでに起こっておりまして、例えば、引き抜かれた社員を補充するだけでも、現状といたしましては、引き抜かれた者の同一賃金では採用できません。そうしますと、高い賃金で採用すると、同一労働同一賃金の壁もありまして、企業としては大変難儀しております。全体を通しまして、今回は守りと攻めが混在していて、法律等もかなり変わっておりますので、本当にご苦労なさったと思いますが、企業も人事部門は新型コロナウイルス感染症の対応で大変な思いをしながら、かなり苦労していることを、ぜひ、知っていただきたいと思っております。

(永井会長)

では、ご回答をお願いします。

(職業安定部長)

職業安定部長の吉田です。いろいろご指摘いただき、ありがとうございます。

就職氷河期世代の関係ですけれども、この3年間、第1ステージの実績については、今、手持ちの資料はないのですが。

(松崎委員)

1年ずつのものは頂戴しています。大変立派な素晴らしい成果だと思います。

(職業安定部長)

氷河期対策全体で見たときに、新聞報道もあったのですが、ハローワークは一定の実績を上げていて、就職氷河期世代の非正規・無業者の方が正社員就職したという実績は上がっているのですが、ハローワーク以外も含めた氷河期支援対策全体として見ると、正社員の数を30万人増やすという目標に対しての実績がなかなか全体として上がっていないところがあり、そのため第1ステージ、当初は3年間の集中支援期間であったものを、それを延ばして第2ステージを設けて令和5年度、6年度も引き続きやっていくという形になっております。

では、取組みに今後何か変わりがあるのかということについては、ハローワークとしては実績が上がっているというところもありますので、我々の取り組みとしては、基本的に変わらない、やはり、個別の支援が必要な方が多いので、専門のチームを作って個別の支援をしていくということが基本の対策になるということは変わらないと思っているところです。

あともう一つ、若年無業者支援と対象がダブっているのではないかというお話があったことについてですが、氷河期対策は、期間を限定した集中取組期間として実施しているものでありますし、いわゆる若年無業者というのは、年齢の上限は氷河期世代と一緒ではありますが、氷河期世代より若い方もおりますし、氷河期世代については、無業者ではない、非正規で働いていた方々も含めての対象になっている部分があり、対象が全く一緒という訳ではありません。また、支援方策としては個別の支援が必要という意味では大きな違いがないという部分もありますので、それぞれの支援策をやっていく中で、どちらかの支援で捕まえていくような形で行っているということで理解していただければありがたいと思います。

二つ目の人への投資の関係です。今、お話ししていただいたとおり、政府として人への投資に非常に力を入れているところがありますので、いろいろな支援策があり、わかりにくいと感じられるところはあるのかなと思っております。実際、人材開発支援助成金の人への投資促進コースというのは非常に力を入れているのですけれども、当初は、使い勝手が悪かったことも

あり、なかなか実績が出なかったのですが、できる限り、より事業主の方が活用しやすいような形で制度の仕組みの見直しなどを行ったことで、やっと徐々に実績が上がってきているというところでは。

一方で、人への投資という部分と労働移動というものの関係で言いますと、それと賃上げを含めて、政府として構造的な賃上げ、人への投資で企業の生産性を向上していただいて、その生産性向上が結果として賃金上昇に結びつく、それで、賃金の上昇に伴って、優秀な労働者が引き寄せられ、さらなる生産性の向上につながるといったところを総理も発言されているところですが、それがすべてうまくリンク、循環していかないと、なかなか単体ではうまく回っていかないというところはあるのかなと思っております。

という意味では、先に人への投資ということで人材育成に支援を積極的にやらせていただいて、その次の賃金上昇・労働移動についても、賃金を引き上げて雇い入れた場合の支援も行っていくというような形の、政策としてそういう仕組みを作っているところでは。個別の企業単位で見たときになかなか難しい部分があるかもしれないですけども、政策全体としてはそういう仕組みで作らせていただいているというのが現状です。

いずれにせよ、できるだけ使いやすいような形でということと、周知にはしっかり取り組んでいきたいと思っておりますので、ご理解いただければと思います。

(川崎委員)

私は労働者代表の新潟県職員労働組合の、こちらでは医療部次長になっておりますが、医療部長の川崎雅子と申します。

私からは、こちらの案の12ページのストレスチェックについて、ご質問をお願いしたいと思います。現在、ストレスチェックが実際に県立病院の中でも行われていて、それを基に安全衛生委員会等でも議論され、また、職場、個人に対しても産業医等も入っているのですが、なかなか結果が職場の環境改善にはつながっていないという報告または声を多く聞くことがあります。

現在の県立病院、とても欠員が、特に看護師の欠員が多く、すでにこの2月の時点で60人の、恐ろしいほどの欠員が出ていて、一人にかかる業務量も多く、また、長時間労働によりメンタルヘルスにも不調を来している人がいて、私たちは今、春闘、まだ継続中なのですが、その内、交渉の中で確認したところ、令和4年度の4月から11月までに長期休職者89人の内、42人がメンタル不調で休んでいるということが判明しました。これは、ただでさえ欠員のところにこうやって働き手がいなくなるというのは、やはり問題であるということで、これらの方々ももちろんストレスチェックをしていて、結果としては出ていたと思うのですが、

ここには、まず、背景にハラスメントも横行しているというか、温床があるということも、私たちは実態調査を上げております。

私からの質問は、労働局として、特にこの高い数値だったり、病院のみならず、会社や部署への個別の介入はあるのか否かということをもまず1点お伺いしたいと思います。

あと、議案書にはないのですが、私からは、年休の取得等ことで、今、働き方の関連法に基づいて5日間の有給というところはあるのですが、実際に、医師でも年休を取れていない者や、ほかにも数名、職員も取れていなくて、私たち県立病院は12月が締めになるのですけれども、12月になると駆け込みのようにばたばたと取らせるような傾向があります。となると、ただでさえ欠員が出ているところ、またそこで人がそれを取らせるためにいなくなるというような悪循環を繰り返しています。

2点目の質問としては、新潟県においてこのような有給の取得義務の違反率がどれくらいあるのかと、罰金がうたわれているようですが、聞くところによると、結局、罰金だって払っていないんだよということを聞いたりするので、取得率と、実際にどれくらいの、罰金などもしっかり払われているか否かという点も、この機会に聞いておきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

(雇用環境・均等室長)

それでは、2点、質問をいただいておりますので、順番にご案内させていただきます。

まず、年次有給休暇の取得率の関係です。お手元の資料No.1をご覧くださいと思います。2ページ目になります。厚生労働省の調査によると、全国の取得率と当県の取得率をここで掲げさせていただきます。

新潟県の取得率は49.1%、全国と比べてまだまだ低い状況、勤勉な方々が多いという状況もあるのでしょうか、まだまだ取得率自体を見ると低いという状況がこのデータでお分かりいただけるのではないかと思います。

(労働基準部長)

労働基準部長の足立です。回答させていただきます。ご意見、ご質問ありがとうございます。

まず、年休の部分ですが、今、手元に年休の違反率、どれだけ取られていないかというものは、すみません、持ち合わせておりませんが、年5日間の取得の違反は手元にありますので、それを回答させていただきます。1月末現在で、新潟県におきまして監督指導を実施した結果、労働基準関係法令違反が認められた事業場の内、約13パーセントの事業場におきまして、年5日間の年休取得の違反が認められたところ です。

2点目のストレスチェックですけれども、ストレスチェックを実施しましたかという報告を、確かにうちのほうで受けておりますけれども、すみません、現状、その結果、個別の指導はしておりません。

(川崎委員)

そうなりますと、やはり、やっただけになりがちなので、やはりそこは、これまで、12ページのところでは適切に実施されるように引き続き指導を行うということが書いてあるので、やはり、ここは一步踏み込んだ介入が必要になってくると思います。個別で、個人で何とかなるものではないのです、集団の組織風土だったり。そこはとても高値をたたき出すような部署だったり会社に関しては、一旦、その数値が上がってきたら、まず、もちろん分析もそうなのですが、労働局としても介入していただくというような取組みを引き続きご検討いただけたらと思います。

(労働基準部長)

ご意見、承りました。何ができるかということで、今後検討したいと思いますので、そのようにご了解いただきたいと思います。

(川崎委員)

よろしく願いいたします。

(牧野委員)

日本労働組合総連合会新潟県連合会の牧野です。労働者側委員として、お願いと意見になるうかと思いますが、よろしく願いいたします。

冒頭の労働局長のあいさつでもありましたとおり、この間本当にいろいろとご苦勞されてきた新潟労働局の皆様には感謝を申し上げます。今、この間の新型コロナウイルス感染症の対応状況が変わっていく中においても、いろいろな労働法の整備がされてきているということです。まず、社会保険の適用範囲が2022年10月から、101人から500人までの企業に対してということになりました。これについても、来年の10月からは51人から100人の企業についても対象になってきます。そしてまた、今年の4月から、1か月につき60時間を越える時間外労働の割り増し率50パーセントが中小企業にも適用になるということです。あと、話にもありました、来年の4月から適用される自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の改正に向けてということの周知であります。荷主特別対策チームを設置してというようなお話もあ

りましたので、この辺のしっかりとした周知を、関係機関と併せてお願いしたいと思っているところ です。

話は変わりますが、2000 年に入ってから、行き過ぎた規制緩和によって非正規雇用が拡大してまいりました。それまでは非正規雇用の中心は女性という状況だったのですが、リーマンショック以降、男性の非正規雇用が拡大して、やはり、この日本、どういうわけかありませんけれども、男性が中心の社会でありまして、国の施策も、男性の非正規雇用が多くなってきたということで、ここがクローズアップされて、働き方改革、そして同一労働同一賃金の問題なども出てきたのではないかと考えているところ です。それを踏まえ、こういう仕組みの中で、いくら女性活躍推進と言ってもなかなか進んでこないのが現状ではないかと考えているところ です。

やはり、この根本の仕組みが変わらない限りは、物事は進んでいかないと 思います。何が言いたいかという、今、国会でも議論されています 130 万円の壁というものがあります。やはり、働く人口が減っている中において、本当はもっと人手不足であり、有効求人倍率も、先ほど 1.61 倍という話もありましたが、本当はもっと働いてほしいのだけれども、130 万円の壁があるため最低賃金が上がり、時給が上がって働く時間を減らしてしまう、こういうところを何とか改善していかない限り、こういった問題は改善しないのではないかと 思います。

インターネットを見ると、扶養内勤務の年収と比較表などというものがすぐヒットするのですが、130 万円以上 150 万円未満は働き損になってしまうというようなものが 出てきます。ここを改善しない限り、人手不足の問題、また女性の活躍の部分で 言えば、なかなか進展しないのではないかと 思います。ぜひ、新潟労働局の立場で、上のほうと言うと厚生労働省になると 思いますけれども、私どももまた違った意味でいろいろな対応をさせてもらって、 連合本部と連携しながら、そういった部分を早く改善できるような対応をしてい きたいと 思いますので、ぜひ、お願いしたいと 思います。

(新潟労働局長)

まず、後段の部分の 130 万円のお話は、多分、今に始まったことではないと 思います。130 万円に近づくとシフトを変えたり、休みに入ったりということを私もお聞きして います。これは牧野委員おっしゃるとおり、税制の関係も絡んでくる話になり、 非常に大きな話になると思っています。やはり、今の世の中の流れは、その辺を拡大と いますか、していこうではないかという、論調と いたしまし ょうか、世の中の動きになっているとは思 いますけれども、当然ながら、新潟労働局だけで解決できない事ではあるのですが、お っしゃるとおり、その部分に関しては我々も問題意識を持って上部機関にはお話を させていただければというよう

には思っています。

それと、いろいろここまで、様々な法改正、それから助成金制度を含めて各種施策を我々としても手を打ってきています。ただ、一方で、皆様方を含めて、ちょっと書類が多すぎるとか手続きが煩雑だとか、そういうお声も以前からお聞きしております。これも労働局としては非常に長い間課題としておりますが、私も言葉では申し上げておりますが、新潟県内隅々までこういった制度を周知したいが、なかなかうまく伝わらない、伝わりきらない。SNSを使ったりいろいろなことをやればいいのではないかとと言われても、そういった環境がない人もいないかと言われてたり、さまざまなご指摘も受けながら、我々もできる範囲のことを一生懸命、冒頭のあいさつでも申し上げましたけれども、皆さんのお力も借りながらやっていきたいと思っております。

ただ、一方で、申し上げたとおり、コロナ禍の雇用調整助成金、それから小学校の助成金に関しては、我々の周知なくとも皆さんがやはりご活用いただいていると。新潟県内だけでも雇用調整助成金は13万件近くの申請をいただいておりますし、小学校の助成金は9,000件を超えるほどの助成金の申請をいただいております。特にこの二つは、コロナ禍では非常に著名な助成金だったと、また、受給される方々も、やはり、大変な努力をされて、雇用維持のためにということでご利用いただいたと思っておりますが、それ以外にも各種我々もお勧めしたいものはたくさんあるものですから、なおかつ、このような助成金は、皆様方からいただいている保険料を財源にして行っているところもあるので、我々もできる限りこういった制度の周知、引き続きしっかりと図っていききたいと思っております。よろしく願いいたします。

(牧野委員)

よろしく願いしたいと思います。

(永井会長)

かなり予定の時間が迫ってきている状況ですが、もうあと一、二件。

では、お願いいたします。

(徳武委員)

新潟県経営者協会の徳武です。日ごろお世話になりまして、どうもありがとうございます。

今までの話と重複する部分もあるかもしれないのですけれども、私ども使用者団体として、最近の事業者の経営環境の変化を踏まえて、要望を申し上げたいと思っております。

経営環境の変化ということですのでけれども、先ほどもお話がありましたが、今後、新型コロナ

ウイルス感染症の感染症法上の分類が見直しになるということで、社会経済活動というものが正常化に向かっていくのだらうと思われます。一方で、原材料価格高騰などによる強力なコストプッシュインフレが今、起きています。そういったものが企業の収益を削るなど、大変大きな影響をもたらしているということです。また、先般の報道でもやっていたのでご覧になった方がいらっしゃると思うのですけれども、コロナ禍に伴ういわゆるゼロゼロ融資というものがあります。この返済が今後、本格化していくというのですけれども、客足が戻らなかったり、人手不足とか物価高騰ということで、事業の回復のめどが立たずに、先行きに大きな不安を抱える事業者も中にはあって、県内の事業者の状況は非常にさまざまであるという状況です。

そうした中で、事業者は事業を継続して発展させていくということについて、例えば、人材の確保の話がありますがけれども、これについては、単に足りない人手を埋めるということばかりではなくて、自社の経営課題の解決に必要な知識とか技能といったものを有する人材を求めたり、あるいは、多様な人材が活躍できるような環境整備に取り組んで、生産性を向上させていくと。有り体に言えば、収益を確保していく必要があります。これに対応するためには、自社の人材の育成とか能力開発といった人的資本投資、あるいは、副業兼業人材とか専門的人材の活用といった取組みが必要になってまいります。あるいは、先ほどお話にもありましたけれども、女性の方、高齢者の方、障害者、あるいは有期雇用とか短時間労働者の方など、多様な人材が能力を発揮していただけて活躍していただける環境整備を進めて、多様な働き方の推進をしていくということも、企業にとっては必要になっています。また、先ほど申し上げましたけれども、生産性向上とか、あるいは付加価値を高めて、その成果をステークホルダーに適切に配分していく中で賃上げをしていく。いわゆる成長と分配を実現するというのもまた必要になっております。つまり、事業者には厳しい環境の中であって人への投資に取り組むということが必要になってきているところです。

こうした観点から、御局の令和5年度労働行政を拝見しましたけれども、基本的には、私どもと共通の認識のもと、こういったさまざまな課題に対して幅広い取組みを行っていただけるものととらえておまして、引き続き、県内の事業者への支援に尽力いただけるものと思っております。

そうした中で、個別の話はたくさんあるのですけれども、総合的な観点から二つだけご要望させていただきたいと思ひます。1点目として、先ほど局長のお話にもありましたけれども、これまで、さまざまな支援策とか助成金などの充実あるいは周知に取り組んで来られたと思ひます。これらは、やはり、まだまだ必要とする方、本当はこういう方に使っていただきたいという方に十分届いてないのではないかと感じております。さまざまな周知の取組みを行われ

ているということですが、例えば、新潟県では、県内の事業者のデジタル化を推進するために、事業者の最も近くで相談に乗っている金融機関の担当者の方とか、商工会議所の指導員の方にデジタル化のセミナーとか周知をやって、事業者の方にアプローチしていただくといったような取り組みをやっておられるのですけれども、例えば、そういうものを参考にすることで、さらに工夫の余地がないか、ご検討をいただければと思います。

2点目としまして、個別の施策をさらに効果的に進めていただくために、22ページの(3)に労使団体等関係団体等との連携ということも記載されております。やはり、労使の団体、あるいは個別の事業者とか働く方などとの連携とか、そういった機会を増やしていただいて、より多くの意見や要望と聴取する中で、行政を進めいただければと思います。

(新潟労働局長)

本当にやらなければならないこともまだまだたくさんあると思っています。工夫の余地もあると思っています。皆様方のお力も借りつつ、また新たな、先ほどおっしゃっていただいた金融機関の方々、それから自治体の方々もそうですし、業界団体もいくつか、当然ながら県内にありますので、そういったところにもピンポイントでアタックをかけたいと思いますので、引き続きのご支援、よろしく願いいたします。

(永井会長)

あと1件くらいですけれども。すみません。

(畠山委員)

畠山典子と申します。よろしく願いいたします。

女性の活躍推進のところ、資料のページの女性の雇用状況を見ますと、新潟県はM字の底が全国よりも高いという状況です。その一方で、出産子育て期の離職率が高いということです。ここの最後の女性の管理職の登用率が低い、全国に比べるとかなり低い状況ですが、これは、継続就業がなかなか難しいということも要因の一つだと思います。それから、県の意識調査で「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」という設問に対して、上位に、「長時間労働の改善」とか、「部下となる、主に男性が女性リーダーを希望しない」があります。やはり、職場風土というのでしょうか、そういうところの改善がとても大事だと思っています。

女性財団は県の施策の実行部隊ということで行っておまして、男女共同参画を推進するハッピー・パートナー企業の一翼を担っているということで、そのような取り組みを進めているわけです。今年度の取り組みの中で、推進法に基づくものとか、育休取得率、年休取得率

などの情報を集約した女性の活躍推進企業データベースなどについての取組みがあるのですが、女性が継続就業とか職場で活躍できる環境の職場風土を高めるところに力を入れていくということが大事ではないかと思うのです。クリアするためにその取組みをしていますということだけではなくて、職場風土などを充実させることがとても大事なところではないかと思えます。

全体的に非正規雇用者が3割と資料説明の中にもありましたが、女性は5割を超えているという状況なのです。そういうことも継続就業したいのにできない壁、それから管理職への壁になっていくと思いますので、職場風土というような中身の充実を、女性財団も取り組んでおりますが、よろしくお願ひしたいと思えます。

(雇用環境・均等室長)

実態として差があるのではないかというご指摘も踏まえて、職場風土の改善については、私も労働局としてもしっかりと周知、指導してまいります。

(永井会長)

ありがとうございました。まだまだいろいろあるかと思うのですけれども、時間の都合もありまして、申しわけありません。一つ目の議題につきましては、一旦ここまでということにしまして、今出ましたさまざまなご意見、こういうものを踏まえて、令和5年度の新潟県における労働行政を進めていっていただきますようお願いいたします。

それでは、続きまして、議題2の第14次労働災害防止推進計画(案)についての審議を行います。はじめに、事務局から説明をお願いいたします。

(労働基準部長)

それでは、私から、第14次労働災害防止推進計画のご説明をさせていただきます。

お手元に青刷りの横のポンチ絵みたいなもの、第13次労働災害防止推進計画についてという資料をご用意いただきたいと思います。労働災害防止計画につきましては、中央におきまして5年ごとに策定いたしまして、労働災害防止対策を推進することとなっております。中央の労働災害防止計画の目標が達成できますよう、中央の計画に沿いまして、地方におきまして、労働災害防止推進計画を策定しまして推進することとなっております。現在の第13次労働災害防止推進計画は、本年度が最終年度ですので、来年度から新たな第14次労働災害防止推進計画に基づきまして、取組を進めていくこととなります。

お手元の資料の2に、第13次防の目標とあります。この目標を達成するために、その下の

3の重点事項とありますとおり、ここにあります(1)から(6)までの項目を重点事項として取り組んでまいりまして、2の目標を達成しようとしてまいりました。この目標の枠内の左側にあります死亡者数15パーセント以上減少とかありますけれども、これが第13次防の目標です。第12次防の最終年の2017年と比較して15パーセント以上減少を目標としております。右側にあります括弧内が新潟での目標値になります。枠内の右側に矢印がありますが、死亡者数では当初8人でしたが、先ほどご説明がありましたように19人となりまして、残念ながら目標を達成することができませんでした。ご覧いただきますとお分かりになるとおり、ほとんどの目標を達成することができず、左側に上記以外という項目がありますが、メンタルヘルス対策とストレスチェックの目標のみが達成したという状況です。

このような状況を踏まえまして、次のページですが、第14次防をどう策定するのかということ。まず、計画の変更点とありますとおり、第14次防では第13次防と比べまして大きく2点、変更点があります。一つ目が、行政や災害防止団体が主体となり取り組みましても限界があります。やはり、事業者、特に中小企業の皆様方が主体になりまして、安全衛生対策に取り組んでいただく必要がありますことから、安全衛生対策に取り組んでいる事業者の皆様が社会的に評価される環境の整備を図るようにするということです。具体的にはこれからということになります。現在、表彰制度の充実などが想定されているところです。

変更点の2点目です。今までは、最終目標値のみの設定でしたが、第14次防では、事業者の皆様方に取り組んでいただきたい目標値、アウトプット指標を設定いたしまして、その目標を達成すればアウトカム指標に設定する目標値を達成することになるでしょうということ。第14次防の進捗状況につきましては、アウトカム指標で検証するという考えに変更したということ。です。

第14次防で取り組みます重点事項は、その下の枠にありますとおり、重点事項の項目内容につきましては、中央で策定いたしました労働災害防止計画と同じですけれども、新潟版の推進計画では、ご覧いただいておりますとおり、(4)と(5)の順番を入れ替えて、外国人労働者の労働災害防止対策よりも個人事業者等に対する安全衛生対策の推進を優先的に取り組むこととしております。この個人事業者等に対する安全衛生対策の推進とは何かということ。ですけれども、令和3年5月の建設アスベスト訴訟最高裁判決におきまして、労働安全衛生法第22条の規定、これは健康障害防止の規定ですが、この規定は、労働者と同じ場所で働く労働者以外の方々も保護する趣旨との判断が出されました。つまり、一人親方など、今まで労働安全衛生法の適用がなかったの方々につきまして、4月1日から健康障害防止の規定が適用されるということで、新潟では建設業が盛んですので、外国人労働者よりも優先順位を高くいたしました。

その下の計画の目標ということで、先ほどご説明いたしましたアウトプット指標、アウトカム指標の具体的な目標値です。左側のアウトプット指標につきましては、中央の計画と全く同じですが、右側のアウトカム指標につきましては、ほとんどが中央の計画の目標値と同じですが、二つだけ違います。その理由は、上から二つ目のポツにあります、転倒による平均休業見込日数を 2027 年までに 30 日以下とするとありますが、これは、中央の計画では 40 日以下となっております。しかし、新潟では、括弧内にありますように、既に 36 日となっておりますことから、中央の現状が 47 日で、率にして 15 パーセントの削減目標です。新潟の現状であります 36 日の 15 パーセント削減ということで、30 日以下という目標値にさせていただいております。

もう一つが、次のページの上から二つ目にあります外国人労働者の目標値です。先ほど、重点事項の優先順位におきまして、外国人労働者の優先順位を下げたというご説明をさせていただきましたけれども、ほかにも理由がありまして、ここにあります外国人労働者の死傷年千人率を 2027 年までに 2.71 以下とするとあります。中央の計画では、全産業の平均死傷年千人率以下という目標ですが、新潟では、既に全産業の平均の 3.82 を下回っておりまして、3.36 です。そのため、中央の計画の減少率と同じ減少率で算出いたしました 2.71 以下という目標値にさせていただきました。

そのほかの目標につきましては、中央の計画と同じ目標値ですが、これら目標値は 2022 年の速報値で算出しております。今後、2022 年の確定値が出た際には、このような考えのもと、改めてアウトカム指標の目標値を算出することとしておりますので、今後、目標値に変更がありうるということをあらかじめご承知お願います。

最後のページですが、右側のアウトカム指標を達成いたしますと、一番下にあります枠内ですが、最終目標であります死亡災害が 5 パーセント以上減少、死傷災害が減少に転じるという最終目標の達成が期待されるという計画になっております。

(永井会長)

それでは、以上の第 14 次労働災害防止推進計画（案）につきまして、ご質問、ご意見がありましたらお願いいたします。

(徳武委員)

ご説明、ありがとうございます。新潟県内では、製造業や建設業が多いとか、夏が暑いとか冬は雪が降るとか凍結するとか、非常にそういう気象条件が厳しいといった特性がある中で、1 年前には工場で火災があつて犠牲者が出たとか、非常に安全性対策の取組の重要性が高

いと、私ども、考えております。

そういった中で、今年度の計画の変更点に上げられていますけれども、要は、事業者にとって安全性対策に取り組むということはプラスになるのだということを周知されるということですが、これは実は、私ども事業者団体が考えていることと全く同じで、非常に重要なことだと思っております。こういう観点を取り入れられたというのは、非常に、口幅ったいですが、いいことだなと思っております。

もう1点、アウトプット指標とアウトカム指標を設定されたということですが、これも、私どもにしてみますと、非常に分かりやすく伝わりやすい形になったなと思っております。こういった形で施策の効果が上がるのではないかと期待しております。

そういった中で、1点だけ要望です。これは実は毎年同じことを言っていると思うのですが、事業者などに対してこれからご指導などをされると思うのですが、やはり、本性で持っていらっしゃる豊富な好事例などを活用していただきながら、各事業所、いろいろな事業所がありますので、その実態に合わせて丁寧にご指導いただければと思っております。

(労働基準部長)

ご意見、ありがとうございます。ご意見を踏まえまして、指導してまいりたいと思います。

(永井会長)

それでは、議題の2は以上でよろしいでしょうか。

続きまして、議事3、新潟県最低工賃について審議を行います。事務局から説明をお願いいたします。

(労働基準部長)

引き続き私から、新潟県洋食器・器物製造業最低工賃につきましてご説明させていただきます。

最低工賃の改正につきましては、概ね3年ごとに実態を把握いたしまして見直しを行うことになっております。新潟県では、洋食器・器物製造業、作業工具製造業、男子・婦人既製洋服製造業と横編ニット製造業の四つの最低工賃がありますが、今年度は、この内、洋食器・器物製造業が対象です。

お手元の最後の資料になりますけれども、最後のページをご覧くださいと思います。そこに、洋食器・器物製造業最低工賃表を付けさせていただきましたが、この資料の3、効力発生の日にありますとおり、平成13年5月27日に改正が行われました以降、改正が行われてい

ない状況にあります。今年度、新潟県内の洋食器・器物製造業の家内労働実態調査を実施いたしました。その結果が、お手元の資料の1ページ目からになりますので、1ページ目をご覧くださいと思います。

まず、(1)の調査対象ですけれども、新潟県内におきまして令和3年度及び令和4年度に家内労働委託状況届で、洋食器又は器物の製造業を委託していると届け出た17委託者を対象として調査をいたしました。お手元の資料では「考えられる委託者」と記載してありますが、「届け出た委託者」です。申し訳ありません。

(2)ですが、調査時期は令和4年10月現在の状況を11月に調査いたしました。

(3)回答数は15委託者、有効回答率88.2パーセントになりました。

(4)が調査結果になります。アですが、グラフを掲載させていただきました。折れ線グラフが新潟県内の洋食器・器物製造業の委託者数で、棒グラフがその家内労働者数になります。ご覧いただきますとお分かりになりますとおり、折れ線グラフの委託者数は横ばい状態ですが、棒グラフの家内労働者数は前回調査までは緩やかな減少傾向でしたが、今回の調査では約半減しております。

この内、最低工賃の設定作業に携わっております委託者数と家内労働者数につきましては、次のページの上のグラフになります。このグラフをご覧くださいますと、先ほどのグラフとは傾向が異なっておりまして、委託者数、家内労働者数ともに前回調査の令和元年までは減少傾向が続いておりましたけれども、今回の調査では、ともに増加に転じております。

次のグラフからは、実際に最低工賃が設定されております品目ごとの調査結果になります。まず、ウの(ア)デザートスプーンのコバスリ及び面取りです。グラフの棒グラフが委託者数、折れ線グラフの上側が実際の工賃の最高単価、下側が実際の工賃の最低単価になりますので、委託者数が1委託者の場合、最高工賃単価と最低工賃単価が同額になります。なお、グラフの右上部分にそれぞれの品目の最低工賃額を記載させていただいております。この後のグラフも同じ表示になります。このグラフをご覧くださいますと、令和元年にはこの作業をしている家内労働者数がありませんでしたが、令和元年を考慮しなければ、委託者数、最低工賃単価ともに横ばい状況です。

次に、デザートスプーンの地抜きのグラフをご覧くださいますと、これも令和元年を考慮しなければ、委託者数、最低工賃単価ともに横ばい状況です。なお、令和元年に1委託者の届出がありました。工賃単価がゼロ円になっておりますのは、このグラフに下にあります米印に記載させていただきましたが、工賃単価の回答がありませんでしたので、ゼロ円となっております。

このあとずっとご覧いただきますと、同じような傾向で、大体横ばい状況が続いているとい

うことですが、時間の関係がありまして飛ばしたいと思います。

6 ページのエの（ア）ボールです。ボールにつきましては、これまでのグラフとは傾向が変わっておりまして、最低工賃単価が増加傾向にありますけれども、表の右上に最低工賃額が 66 円とあります。グラフの平成 25 年、平成 28 年は最低工賃額の 66 円を下回っておりますので、最低工賃違反という状況になります。ですから、少なくともこの部分を 66 円まで引き上げる必要がありますので、それを考慮しますと横ばい状況と見て取れるということです。

次のページの丸盆も委託者数、最低工賃単価ともに横ばい状況です。

次の（5）ですけれども、業界団体からの聴取結果です。アですが、洋食器・器物製造業全体の状況につきまして、（ア）に記載しておりますとおり、コロナ禍によりまして外食産業が落ち込み、委託量が減少している。（イ）デザインによっていろいろな工賃単価が設定されておりますけれども、最低工賃を参考にして工賃単価を設定しているところもある。（ウ）受注量は昭和 50 年代がピークで、現在は 5 分の 1 程度になっているということです。

洋食器の聴取結果では、（ア）最低工賃に設定されております 13 クロムステンレスは受注量がある程度ある。（イ）高齢化によって廃業するところが多く、全体的に家内労働者数が減少している。（ウ）先ほどの（イ）にありましたように、工賃単価の設定の際に最低工賃を参考にしているところがありますので、最低工賃を残してほしいということです。

器物では、（ア）最低工賃が適用されるボールの 4 工程全てを行う家内労働者数は減少している。（イ）丸盆は現在、使用している業者が少なくなり、特殊な製品となっている。（ウ）洋食器と同じく、廃業が多く、家内労働者数も減少しているということです。

次に、まとめですけれども、（1）新潟県洋食器・器物製造業に係る委託者数及び家内労働者数は減少傾向にあり、今後、同産業の経済状況は不透明な状況にある。（2）新潟県洋食器・器物製造業最低工賃に係る委託者数及び家内労働者数は減少傾向が続いていたが、ともに増加に転じた。また、各品目に係る最低工賃単価は概ね横ばい状況である。

このよう状況から、今回は、新潟県洋食器・器物製造業最低工賃の改正を行う状況にはないと判断させていただきまして、改正を見送りたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

（永井会長）

ただいまの洋食器・器物製造業の最低工賃につきまして、ご質問、ご意見はありませんか。結論としては現状で据え置くということになりますが、よろしいでしょうか。

どうもありがとうございます。それでは、この件に関しまして、洋食器・器物の工賃を据え置くということで決定いたします。

議事の4、その他ですが、その他については特にないと伺っておりますが、それでよろしいでしょうか。

それでは、以上で、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。ちょっと駆け足の部分もあって申しわけありませんでした。何とか時間内に終わったというところです。

それでは、議事を事務局にお返しいたします。ご協力いただきまして、ありがとうございます。

(事務局)

最後に、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は、後日、メールにて各委員にご確認いただきますので、ご承知おき願います。また、行政運営方針については、本日の議論を踏まえ、確定させていただきます。その後、新年度当初に各委員の皆様方へ送付させていただきますので、ご承知おき願います。

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、これにて閉会とさせていただきます。皆様方からは、議事の進行にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

令和5年4月21日作成