

令和5年度新潟地方労働審議会

1 開催年月日 令和6年3月4日(月) 14:00~16:00

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

長谷川 雪 子 (会長代理)

畠 山 典 子 (会長)

松 澤 真 弓

三 科 俊

森 澤 真 理

労働者代表

遠 藤 裕 香

川 瀬 美由紀

小 林 俊 夫

小 室 千代子

飛 田 博 之

使用者代表

木 津 広 美

坂 牧 克 記

佐 藤 英 太

高 橋 純 子

徳 武 裕 一

(各代表毎、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6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5年度

新潟地方労働審議会議事録

(令和6年3月4日開催)

令和5年度 新潟地方労働審議会

日時 令和6年3月4日(月) 14:00~16:00

場所 新潟美咲合同庁舎2号館4階 共用会議室

(事務局)

議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の村井でございます。よろしくお願いいたします。

開会前でございますが、本日の資料の確認をさせていただきます。資料目次のとおり、資料No. 1から資料No. 4を、また参考資料目次のとおり、No. 1からNo. 13まで配付させていただきます。不足等ございましたらお知らせください。よろしいでしょうか。

それでは、御案内の時間となりましたので、ただいまより令和5年度新潟地方労働審議会を開会いたします。

開会に先立ちまして、事務局から3点報告いたします。まず、1点目は、本日の審議会の成立要件でございます。本日、16名の委員から御出席いただいております。これは地方労働審議会令第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報告いたします。

2点目は、審議会の公開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はなかったことを報告いたします。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、御了承のほどお願いいたします。

3点目は、委員の改選並びに会長の選出及び会長代理の指名についてでございます。昨年10月1日付で委員の改選が行われました。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をお願いいたします。

続きまして、会長の選出及び会長代理の指名についてです。委員の改選に引き続き、昨年、地方労働審議会令第5条に基づき、会長選挙を行った結果、畠山委員が会長に選出されました。また、同条では会長代理は公益委員のうちから会長が指名するとされております。畠山会長から長谷川委員の指名があり、長谷川委員に御就任いただいたことをご報告いたします。

それでは、畠山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。会長、よろしくお願いいたします。

(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、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、この審議会につきましては、新潟労働局の取組みに対し、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をいただきまして、それを令和6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となっております。

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議事となります。この機会に労働行政の現状につきまして、御質問や問題等があれば遠慮なくお出しいただきまして、忌憚のない御意見をお願いいたしたいと思っております。以上、簡単ではございますが、私のあいさつとさせていただきます。それでは、労働局長からごあいさつをいただきます。

(新潟労働局長)

新潟労働局長の西岡でございます。新潟地方労働審議会委員の皆様方におかれましては、ご多用の中お集まりいただきまして御礼を申し上げます。また、日頃から私ども労働行政の運営につきまして、多大なるご理解とご協力を賜っておりますことに重ねて御礼を申し上げます。

本日は、令和6年度に向けての行政運営の方針等について説明をさせていただくほか、当方の行政運営に関しまして、皆様方から御意見等をいただければと考えておりますので、よろしく願いいたします。

来年度の行政運営の詳細につきましては、このあと担当等からも御説明を申し上げますけれども、まずは現下の経済の社会情勢に関しまして申し上げたいと思っております。御案内のとおり約3年の長きにわたる新型コロナウイルス感染症禍を明けまして、本年度の経済情勢につきましては、緩やかに回復しているとされておりますけれども、最近是中国経済の影響等によりまして、生産活動に足踏みが見られるほか、長引く物価高騰によって個人消費も弱含みというふうになっているという状況でございます。

雇用情勢はこうした影響によりまして、主に製造業を中心に新規求人数が減少する一方で、求職者数は増加となること等によりまして、有効求人倍率も徐々に低下しまして、先週、ちょうど金曜日に発表いたしましたけれども、1月の有効求人倍率は1.50倍ということで、3か月連続の同水準で、このところ足踏みの状態にあります。そして、求職者数の増加は高い賃金など、よりよい条件を求めての転職希望者の増加という傾向が見られています。このため、有効求人倍率の低下は景気を大きく後退していることによるものではないのかなと考えているところでございます。

このような情勢を踏まえまして、令和6年度において重点的に取り組むべき課題について、

でございますが、私ども労働行政といたしましては、現下の諸情勢を的確に把握、分析した上で、中長期視点で戦略的に効果的な取組みを着実に推進していく必要があると考えています。

現下の情勢につきましては、何と言いましても約30年にわたる長いデフレから脱却できるかの大きな転換点にありまして、今後、物価高騰に負けない賃金引き上げを持続的に行えるかどうかというのは、我が国の経済社会が発展しているかどうかを左右する大変重要な課題であるというふうに認識をしております。

また、経済社会生活が正常化する中で、現下の喫緊に取り組むべき課題は、人手不足の深刻化でありまして、これを克服できなければ機会損失等による事業の縮小などによりまして、地域産業の衰退につながることであります。それから人手不足より、今後、長時間労働の増加でありますとか、ハラスメントの増加などによって労働環境に与える影響も懸念されております。さらにはウイルス禍での状況を経て、今後、さらに深刻化が懸念されるのは人口減、少子化の問題ということでありまして、人口減が急速に進む新潟県におきましては、少子化への対応というのは喫緊に取り組むべき課題と認識しております。

こうしたことから、令和6年度におきましては、基本的には令和5年度同様、特に持続的な賃金の引き上げに向けた支援、人手不足、人口減、少子化への対応といった政策課題を念頭に置いて、労働行政の運営を図っていく必要があると考えています。

このような中、令和5年度の行政運営の状況についてですが、これまで、さまざまな課題に対し、着実に取組みを進めてきたところでありますけれども、例えば重点課題の一つであります賃金引き上げに関しては、先日、皆様方の御協力もいただきまして、新潟政労使会議を開催しまして、機運の醸成を図ったところでありますけれども、このほか去年7月には賃金引き上げ、人材育成に関する大規模セミナーを開催させていただきました。また、昨年11月、12月には公正取引委員会、運輸局、整備局、さらには新潟県とも連携いたしまして、業種別に3回に分けて全国で初めて価格転嫁円滑化に関するセミナーを開催したところであります。

また、厳しい経営環境にある中小企業、小規模事業所の支援のため、業務改善助成金の活用促進等を行いまして、昨年末時点では前年度比約3倍となる400件以上の申請があるなど、最低賃金引き上げに伴う支援を行っているところであります。

さらに、非正規雇用労働者の処遇改善のための同一労働、同一賃金の徹底に関しましても、昨年末の1年間に約1,100件の事実確認を行い、その確認をもとに改善指導を行ったところであります。

人口減、少子化への対応に関しましては、例えば、若者の県内就職促進にも資する取組としまして、ユースエール認定の取得促進にも取り組んでおりますが、昨年度までの6年間で認定件数は23件でありましたけれども、新潟労働局では「令和6年度までに100件」という目標

を設定して取り組みまして、今年度は1年間で25件、累計47件となりまして、本年度の認定件数は全国第1位という状況であります。こうした状況は、昨年秋に中間報告もさせていただいたところでありまして、行政運営の実効性をより高めていくために、本年度の新たな取り組みといたしまして、昨年12月に中長期的な視点を踏まえた総合労働政策推進プロジェクト、「NIIGATA Niiji Work プロジェクト」を策定したところです。これは、労働分野の現状、課題取り組みなどを数値目標と併せて取りまとめたものでして、この目的とするところは、一つには労働基準、職業安定、雇用均等の3行政の縦割りではなく、総合労働行政機関として真に県民のための行政運営を図ること、それから二つ目には複雑、困難化するさまざまな行政課題や中期目標などを整理し、分かりやすく「見える化」したものでありまして、三つ目には関係機関、団体の皆様はもとより、各企業、県民への情報発信を通じまして、労働行政の取組に御理解と御協力を得ながら各種施策推進の実効性を高めていこうとするものでございます。

令和6年度におきましても、国の重要施策を担う機関といたしまして、新たな行政方針のもと、2024年版のプロジェクトによりまして、各種の施策を着実に推進していきたいと思っております。

具体的な行政運営の方針等につきましては、このあと総務部長のほうから説明させていただきますけれども、令和6年度におきましても、労働行政を挙げて現下のさまざまな課題に的確に対応し、県民のためのよりよい行政運営を図っていきたいと考えています。本日は、どうぞ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います。本日の進行は、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、16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いただければ幸いです。

本日の議事につきましては、まず、(1) 令和6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) その他となっております。

まず、議題(1) 令和6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あと、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。

(総務部長)

総務部長の澤田でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政に対しま

して、ご理解・ご協力を賜りまして、この場をお借りし、感謝を申し上げます。

私からは資料 No. 1「令和6年度行政運営方針(案)について」、御説明をさせていただきます。まず、2ページ目をご覧ください。令和6年度の行政運営方針につきましては、現下の情勢を踏まえまして、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。第1の県内の労働行政を取り巻く情勢のあとに、第2の労働行政の重点施策につきましては、1、若者の人材確保、新規採用等への取組み、2、多様な人材の活躍促進等への取組み、3、職場の健康確保への取組み、ハラスメントのない雇用環境の整備、そのあと4、5、6と来まして最後に7、障がい者の就労定着支援への取組みとなっております。

なお、この7つに分類した取組みにつきましては、総合労働行政推進の観点から、関連する施策を整理したものでございます。また、各項目間の優先順位を示すものではないことを予めご案内させていただきます。

先ほど局長からのあいさつで触れさせていただきましたけれども、令和6年度は長きにわたるデフレからの脱却をし得るか否かの大きな転換点となる中、人手不足、継続的な賃金引き上げ、少子化、人口減、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現していくことが重要となっております。このため、これから御説明する事項を積極的に展開することとしております。

では、18ページからの重点施策につきまして、ポイントを絞って御説明いたします。19ページの1、若者の人材確保(新規採用等)への取組みについてであります。(1)新規学卒者対策につきましては、令和6年3月新規学校卒業予定者の就職内定率は、令和5年11月末現在、高校生では93.1パーセントと10年連続して90パーセント以上を維持し、また、大学生等も76.7パーセントと10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取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。

次に、20ページの(2)就職氷河期世代に対する活躍支援につきましては、21ページの上段のかにありますように、令和2年度に設置した「新潟就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、これまで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、令和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み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うえ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。

次に、21 ページの(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については、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、21 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。

続いて、22 ページ、大きな二つ目の項目、多様な人材の活躍促進等への取組みについてであります。(1) オンラインによる職業紹介と求人充足サービスの推進につきましては、人手不足が顕在化する中、人材の有効活用という点からも労働市場の情報の見える化を進め、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。特にオンラインを中心に就職活動を行っている者等のうち、採用不調が続くなど、就職活動における課題を抱えている方に対して、ハローワークの利用を促し、job tag(職業情報提供サイト)を利用した自己分析支援や職業情報提供や求職者担当者制による課題解決支援サービスへの誘導を図るほか、求職者等への職場情報提供にあたっての手引き及びこれらを踏まえた、しょくばらば(職場情報総合サイト)の利活用等について周知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。

次に、23 ページの(2) 人材不足分野の人材確保支援につきましては、令和5年12月までの有効求人倍率は1.43倍でありますけれども、人手不足と言われる分野の有効求人倍率は全体と比べて非常に高くなっています。これらの分野につきましては、重点的な人材確保支援を行う必要があり、特に医療・福祉分野、「2024年問題」に直面している建設・運輸分野については、人手不足が深刻化しています。このため、各業界団体や関係機関と連携した支援の強化、介護労働安定センターと連携し、介護人材の確保、雇用管理の改善支援等を行うほか、新潟労働局独自の取組みとして、局署所をあげて「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)」を展開することにより、給与などの処遇改善と生産向上、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り、人材確保（人手不足への対応）に取り組めます。なお、令和6年度上半期には労働局をあげて「人材確保セミナー」（仮称）を開催する予定にしております。

次に、24 ページの（3）人材育成等（「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」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用促進でございます。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、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、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支援助成金等による事業主への支援を行ってまいります。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、（4）女性の活躍促進につきましては、少子化への対応のためには固定的な性別役割分担意識等を解消し、男女が家事、育児等を分担し、ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる職場づくりも重要でございます。このため、引き続き女性の活躍推進、仕事と育児を両立しやすい環境整備などを進めてまいります。

新潟労働局独自の取組みとして、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届出の努力義務となっている労働者数 100 人以下の企業に対し、計画策定を促すとともに、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を国が認定する、「くるみん」認定を目指した取組みを進めるよう促してまいります。また、子育てをしながら就職を希望される方について、マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおける丁寧な職業相談、就職支援を行ってまいります。

次に、26 ページの（5）生涯現役（高齢者の就労・社会参加の促進等）につきましては、高齢者の就労・社会参加の促進について、令和5年6月の調査で65歳までの雇用確保措置制度は、すべ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26.6パーセント、前年に比べ0.6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

います。

次に、27 ページの（6）外国人労働者対策につきましては、日本語が十分ではない外国人求職者への就職支援にあたって、通訳員、多言語コンタクトセンターや翻訳機器を活用して相談体制を確保し、在留資格の範囲内でその能力を発揮することができるよう、本人の希望や知識、経験等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への対応について引き続き適切に対応してまいります。

続いて、大きな三つ目の項目、職場の健康確保への取組、ハラスメントのない職場環境の整備についてでございます。令和5年度からスタートした第14次労働災害防止推進計画に掲げる目標、具体的には28ページの目標でありますけれども、これらの目標達成に向けて着実に推進してまいります。

次に、28 ページの（1）メンタルヘルス対策の推進につきましては、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メンタルヘルス対策などについて、引き続き指導を行ってまいります。また、新潟労働局独自の取組み「新潟健康Work活動」を展開し、労働者の心の健康の保持増進のための指針や労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策にかかる情報提供、相談等を行う、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の周知を行う等により、事業所におけるメンタルヘルス対策の取組みを支援してまいります。

続いて、29 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は、令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制にかか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、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行ってまいります。

続いて、30 ページの大きな四つ目の項目、職場の安全確保への取組みについてであります。まず、労働災害の発生状況について、令和5年12月末現在速報値によりますと、死亡者数は14人で、前年同期比3人減少、休業4日以上の死傷者数は2,526人で前年同期比7.4パーセント増加しました。業種別に見ますと死亡者数は製造業では8人から3人に減少した一方、建設業では4人から6人に増加しました。また、休業4日以上の死傷者数は、第三次産業で1,113人と最も多く発生し、次いで製造業が705人、建設業が379人の順で続いております。このような中、令和5年度からスタートした第14次労働災害防止推進計画に掲げるアウトカム目標、具体的には30ページになりますけれども、これらの目標達成に向けて事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、労働災害の多くを占める行動災害を低減させるための取組み、災害が多い業種に対する業種別の取組みを積極的に展開してまいります。

特に、新潟労働局独自の取組みといたしまして、事業者が自発的に安全衛生活動に取り組んでいただくため、「新潟あんぜんWork」活動を展開し、安全衛生対策に取り組むことの必要性や意義等を周知、啓発を行うとともに、事業者にとって経営や人材確保・育成のためにもプラスとなることを積極的に周知してまいります。

また、この取組みの一環として、現在取り組んでいる「新潟ゼロ災害運動」について、より実効性のある取組みとなるよう、その内容等を見直し、「チャレンジ新潟ゼロ災害運動(仮称)」を展開する予定としております。

続いて、32 ページの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の取組みについてであります。(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きましては、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是正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か月あたり80時間を超えると考えられる事業場等に対する重点的な監督指導を実施するとともに、36協定の受理時には締結当事者である過半数代表者の職制上の地位や選出方法等を、厚生労働省が策定した指針等に基づき、適正な締結について必要な指導を行ってまいります。そして、今年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・業務に対しまして、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。

①自動車運送業につきましては、関係機関と連携し、トラック輸送における取引環境、労働時間改善新潟県地方協議会において、貨物運送事業者及び荷主等に対して改正後の改善基準告示の周知等を図るとともに、監督署において発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請及び賃金の原資となる適正な運賃を支払うことについて周知を行ってまいります。さらに、4月から適用された改正改善基準告示等について、引き続き労働時間等説明会等において丁寧に周知を行ってまいります。

②建設業につきましては、関係機関と連携し、建設事業者に対して時間外労働の上限規制の周知及び労働時間短縮に向けた支援等を行うとともに、発注者に対して適正な工期設定等建設業における働き方改革の推進に向けた配慮等について理解と協力が得られるよう努めてまいります。

③医師については、県や業界団体等と連携しながら、上限規制等にかかる医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し丁寧な対応を行ってまいります。

さらに長時間労働につながる取引環境の見直しについて、働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導時において、親事業者等の下請法違反の有無等を確認するとともに、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省との相互通報制度を確

実に運用してまいります。

次に、33 ページの(2) 法定労働条件の確保等につきましては、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。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。そのほか(3) から(5) についても着実に実施してまいります。

続いて、35 ページの大きな六つ目の項目、働き甲斐と誇りを持てる処遇改善への取組みについてであります。(1) 最低賃金制度の適正な運営につきましては、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の事業場を重点とした監督指導を行ってまいります。

続いて、36 ページ(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きましては、賃金の引き上げは収益確保が難しい中小企業・小規模事業所においては困難度が高まっているため、こうした事業所に対し、業務改善助成金等による生産性向上や処遇改善への支援を行うとともに、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。また、その際には併せて下請法違反等を確認するとともに、内閣官房・公正取引委員会の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金等の紹介なども行ってまいります。また、求人賃金につきましては、地域別職種別平均賃金、全国的な職種別賃金額分布、他社の同職種求人の情報との比較を活用するとともに、同一職種で実際に応募があった求人や、充足した求人の賃金額を活用する等により、求人賃金引き上げの働きかけも行ってまいります。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組み支援につきましては、賃金の引き上げへの取組みにかかる労働行政の対応は基本的には働きかけにとどまるものでありますけれども、「同一労働、同一賃金の徹底」は、法令に基づき是正を指導する取組みであり、極めて重要なものであります。特に中小企業・小規模事業所の非正規雇用労働者の賃金引き上げなど、処遇改善を図るために重要であるほか、非正規雇用労働者と正社員との待遇差がある場合、その理由の説明を義務とするなど取扱いの徹底を図ることにより、全体として賃金引き上げに寄与するものであることから、引き続きこの取組みを推進してまいります。

(4) 年収の壁・支援強化パッケージの利用促進につきましては、最低賃金引き上げと、人手不足への対応が求められる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを後押しすることが重要となっています。そのため、事業主に対し、「年収の壁・

支援強化パッケージ」の利用を、あらゆる機会を通じ周知を行ってまいります。

続いて、37 ページの大きな項目の最後となります、障害者の就労・定着支援の取組みについてであります。令和5年6月1日現在の県内民間企業におけます障害者雇用率は2.38パーセントになりまして、前年に比べ0.15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います。現行の障害者法定雇用率は2.3パーセントでありますけれども、4月から2.5パーセント、令和8年7月からは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、地方公共団体とも連携し、指導を徹底してまいります。

次に、Niiji 及び新潟労働局標章（シンボルマーク）について御説明をさせていただきます。資料の3-1から3-3をご覧ください。まず、「NIIGATA Niiji Work プロジェクト」についてご説明いたします。資料3-1の2ページ目の下段をご覧ください。このプロジェクトの趣旨を記載しています。賃金引き上げ、人手不足、少子化、人口減など喫緊の課題について七つに分類したテーマごと、「わかもの」、「かつやく」、「けんこう」等、テーマごとに現状・課題、対策等及び具体的な数値目標等を明確化しまして、中長期的な視点も踏まえ、着実に推進するために2023年12月、新たな総合労働施策推進プロジェクトとして策定いたしました。プロジェクトの2024年版は2023年12月版について現状を踏まえ、必要な見直しを行いまして、改めて作り直したものでございます。新潟労働局は、このプロジェクトの推進等によりまして、新潟で働く誰もが「新潟で自分らしく働き・暮らし輝く」ことのできる社会の実現を目指し取組みを展開し、取組状況を発信していくこととしております。現在、新潟労働局のホームページ上にこのプロジェクト2023年版でございまして、掲載して取組状況を公開しておりますので、お時間のあるときにでも御覧いただきたいと思っています。また、このような取組は、新潟労働局独自のものでございます。なお、先ほどご説明いたしました、行政運営方針の項目立ては、このプロジェクトの項目立てと整合性を確保させております。

次に、新潟労働局のシンボルマークについて御説明いたします。同じ資料3-1の表紙の、厚生労働省新潟労働局の左側にマークがあると思います。このマークは、令和6年1月に策定した新潟労働局のシンボルマークであります。このマークのコンセプトは、裏面に記載させていただいておりますけれども、中央に配置した「新潟県」（色は朱鷺色、2つの丸は「佐渡」と「粟島」になっています）の周囲に虹色の翼で表した新潟労働局の多様な支援によりまして、「新潟県で働く方々を笑顔にする」というものでございます。このシンボルマークと、そこに込められたコンセプトを胸に労働局、監督署、ハローワークは、各施策を推進してまいりたいと考えております。

(畠山会長)

ありがとうございました。ただいま事務局のほうから議事(1)についての説明を受けましたので、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、発言される方は、発言される前にお名前をお願いいたしたいと思います。

それでは、各委員、御質問・御意見等ございませんでしょうか。忌憚なくお願いいたします。

(遠藤委員)

意見を述べさせていただきたいと思います。私は、労働者側として出席させていただいておりますJAM新潟のコロナ労働組合の遠藤と申します。よろしく申し上げます。

資料の36ページの6の(2)賃金引き上げに向けた支援及び取引環境の改善等の部分について、3点意見を述べさせていただきたいと思います。

私の所属しているJAMという組織なのですが、まず日本のものづくり産業を支えているサプライヤーを多く組織しておりまして、中小企業が9割を占める組織となっています。そんな中、今、春闘の真っ最中でありまして、賃金引き上げに向けて活動を行っている最中です。その中で、中小企業を担っていますので、大手さんのほうでは満額回答と多く報道されておりますが、私どもの所属する中小企業のところに関しては、まだまだ厳しい状態が続いています。

地方として、構成組織のJAMという組織が17地方あるのですが、今年の春闘では地方としても17地方JAM中の16位という、新潟の地域間格差もものすごく感じている次第です。その辺のところを新潟労働局としましても賃金引き上げに対する働きかけというところ、取引環境改善に向けて支援をぜひお願いしたいと思っています。

2点目になりますが、経済産業省のほうで、3月と9月に中小企業の価格交渉促進月間というものをやっていると思います。こちらに関しても、新潟労働局としてPRの周知のお願いと企業の価格転嫁状況の確認、効果の検証をぜひお願いしたいと思います。

3点目になりますが、下請けの取引法の適正化の部分になりますが、大手と下請けというところの場所では適正化を図られていると思うのですが、その間の中間の企業同士の取引の部分というところが、あまり見られていないのではないかと感じています。この辺に関しても、よく確認をし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、事務局のほうから回答をお願いいたします。今、3点ほどありましたが。

(雇用環境・均等室長)

御意見ありがとうございます。新潟労働局の雇用環境・均等室の荒木でございます。賃金の引上げにつきまして、先ほど申し上げましたけれども、いろいろな形で支援策を周知してまいりたいと思いますので、この政策が幅広く使っていただけるように取り組んでまいります。

(労働基準部長)

御意見ありがとうございます。労働基準部長の足立でございます。残りの二つ、中小企業の価格転嫁の関係と、下請取引の適正化について、御回答させていただきます。

まず、中小企業の価格転嫁の関係につきましては、おっしゃっておられる指針が出ましたので、その指針につきまして、リーフレット化いたしまして、そのリーフレットを監督指導等の際に、直接、事業主のほうにお渡しして周知を図るということを来年度、予定しているところでございます。

もう一つの下請取引の適正化につきましては、関係省庁等と協議しながら検討をしてまいりたいと思います。

(畠山会長)

遠藤委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、そのほかいかがでしょうか。

(長谷川委員)

長谷川です。どちらかという質問になるのですが、まず一つ目が、今回の運営方針についてでございます。運営方針の現状だったりということが書かれておりまして、その中で、雇用を巡る動向など、ざっと書かれている中で、比較的、数値をあらわした中での状況の説明というものがずっと続いているのですが、14 ページの(2)の就職氷河期世代の雇用状況に関しては、具体的な数値等が示されていないのですが、この状況を何か把握するような数値、データというものが何かありますかということをお伺いしたいというのが1点でございます。

それから、2点目、今説明していただいた運営方針と、それからNiji Work プロジェクトの関連性について、この対応関係はどうなっているのかなということ、こちらを整理したいので教えていただけると光栄です。よろしく申し上げます。

(畠山会長)

それでは、質問が二つほどありましたので、事務局のほうから回答をお願いしたいと思います。

(職業安定部長)

御質問ありがとうございます。職業安定部長の吉田と申します。先ほどの就職氷河期世代のデータの話なのですけれども、資料3-2のNiji Work プロジェクトのほうの、これは我々の中でビジュアル版と呼んでいる資料でございまして、いろいろなさまざまなデータを取り入れて作成しているものでございまして、17 ページのところは就職氷河期世代の関係のデータとなっています。ただ、申し訳ないのですけれども、新潟県という状況のデータというものがなかなか統計データの的なものは取れていないという現状がありまして、全国のデータという形になってしまうのですけれども、ここら辺が人数がどうなっているかとかという形の資料になっております。

(新潟労働局長)

今、ご質問いただきました、行政運営方針とNiji プロジェクトの関係ということに関してお答えいたします。まず、労働行政が取り組むべき課題に対し、これまでも中期的な目標があったりというところはあるのですけれども、行政運営方針は年度ごと1年間の行政運営の方針ということで、そういった細かいものは、この中には全部盛り込んでいないというところもあります。しかしながら、一方で中長期的な視点でさまざまな現状、課題であるとか、目的、目標というものを分かりやすく、整理する必要があるであろうということで、数値的なもの、グラフなども入れまして、このプロジェクトというものを策定したということでございます。プロジェクトについては、内容自体を書き表した「本文」というものがありまして、それを基にビジュアル化した「ビジュアル版」と、それから主にPR用の「ダイジェスト版」ということで三部構成になっております。

行政運営方針については、新潟労働局の1年間の行政運営の方針について、労働基準、職業安定、雇用均等の3行政の各課題を踏まえて漏れなく詳細に書かなければならない、そして、そうした行政運営方針の性質上、とりわけ翌年度に向けた対応ということが中心になっております。そして、今般策定したNiji プロジェクトの方は、それをベースとしつつ、今度、取り組むべき中長期的な課題、例えば長時間労働の是正であるとか、職場の安全、健康確保等々、それぞれ重点事項と政府目標などもありますので、そういうものを念頭に置いて中長期的にどう取り組んでいくかという観点も踏まえて策定しているものです。

それから、行政運営方針では、網羅性といったこともあり、項目ごとの記述が中心で各課題

の関係性までは記述しておりませんが、Niji プロジェクトの方では中長期的な視点の下で、各課題の関係性についても簡潔に記述しており、課題・重点的な取組なども分かりやすい内容になっているかと思えます。

なお、これまで、行政運営方針につきましてはPR版を作成しておりましたが、Niji プロジェクトの方は、行政運営方針を基に分かりやすい内容に取りまとめておりますので、今後は、Niji プロジェクトのダイジェスト版を基に、行政の取組などを周知していきたいと考えております。

(畠山会長)

長谷川さん、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、そのほかいかがでしょうか。

(木津委員)

使用者側代表の木津と申します。よろしくお願ひいたします。住宅会社の経営をしておりまして、私はもともと建設業、ゼネコグループの出身です。3点お話をさせていただきます。

1点目は、緊急時のための「技術者の育成」と確保です。今回の地震も含めてですが、甚大な震災被害があったとき、住宅関連では大工や曳家、ライフライン絡みの設備系の職人など、細かな作業をしてくれる技術屋さんが圧倒的に不足してきます。

つまり、いつ起こるか分からないという災害復旧のための技術者雇用を守り抜かなきゃいけないとは思っているのですが、現実には求職者が少なくて困っています。そこでハローワークは、いつ出番があるか分からないニーズに対してもマッチングは可能なのか。未経験者ですと、緊急時の即戦力としては難しいかなと思っています。計画的な育成が急務です。

ここで何が言いたいかといいますと、そもそも学校の先生や小中学生が私たちの職業、あるいは求職ニーズを知る機会があるかと。私、前職は人材派遣会社の社長をしていて求職者支援をしていました。そのときに、各市内の中学校に行き、キャリアコンサルタントとして職業講演、講義をしていましたが、現在の小中学校のキャリア教育というものは、ある職業人から学校に来てもらって、「私はこんな仕事をしています」というお話を先生と生徒が聞くというのが一般的だと思います。

しかし、例えば、大学生や専門学校生向けの就職支援イベントを「朱鷺メッセ」等でやっていますが、実はあのような場所に小中学生や学校の先生にも行ってもらうのはどうかと考えています。なぜかという、若者はそもそも知らない職業には就くことができませんし、そこに向かって準備をすることもできません。重要なことは、子供のうちから、まずは職業の種類を

たくさん知る。新しい技術やサービスを理解する。そして世の中の求人ニーズを知る。個人的には、大勢の職業人と関わるのがキャリア教育として効果的だと思っています。社会科の授業でも何の授業でもいいので、ぜひ試していただきたい。企業側は、大歓迎だと思います。

それから、2点目ですが、弊社は新潟県内の大学を卒業した「県外出身者」をたまたま多く雇用しています。今後も優秀な新卒者をたくさん新潟に留めておきたいところですが、県外出身の彼らが新潟の中小企業と東京の大手企業との両方から就職内定をもらったとき、果たしてどちらを選ぶか。親からの仕送りなしの一人暮らしで、家賃、光熱費や食費、奨学金の返済やスマホ代などの支払いを考えると、学生は大手企業を選ぶか、あるいは地元に戻り、地元の企業に就職するという決断も理解できます。ですから、県外出身の新卒者が新潟の企業に就職したら、定住の可能性も含めて、新潟県から生活支援の一時金としての「お祝い金」のようなものがあればいいなと思います。よその県ではそういうこともやっているようですが、私どもは今のところ社内で家賃補助を出したりしてサポートしています。

3点目は、女性の活躍推進についてです。弊社は、いま女性社員だけでなく、男性社員が1年間の育児休暇を取得中です。女性のキャリアサポートとして育児関連の部分を解決すれば済むとか、そういうものだけではなくて、建設業に関して言いますと、明らかに女性社員にリーダーシップ教育が足りていないと思っています。ですので、そういうところも含めて、入社1年目からリーダーの経験や社内異動の経験を積ませてあげたいなど。実は、弊社のグループ企業におきましては、建設現場系の採用が男性9割、女性1割のような比率です。にもかかわらず、いきなり1割の女性たちを一気に役員に押し上げるというのはちょっと無理があるので、これはもう少し時間がかかると思っています。まずは採用の入り口の男女比から同じにして、それから男女合同のリーダー研修とか、そういうふうにして進めていこうと努力中でございます。

(畠山会長)

そうしましたら、3点ほどお話しいただいたかと思います。このことにつきまして、事務局のほうからよろしく願いいたします。

(職業安定部長)

職業安定部長の吉田でございます。どうも御質問ありがとうございます。

まず、1点目について、小中学生に向けてキャリア教育的なものとしてのお話なのですが、御指摘いただいたように、ハローワークのほうでも職業講話的なものは行っておられて、その中でもハローワークの職員が行く場合もあれば、企業の方をお願いして、その会社の

ことのお話をしていただくというふうな、いろいろ取組みは行ってはいるところでございます。今、御提案いただいた大学生への就職イベントみたいなものに小中学生、学校の先生に参加いただくというところは一つのやり方としてありうる、キャリア教育をしていくという意味では一つの案だと思います。ただ、これは当然、我が局だけでできる話ではないので、県のほうなり、各学校なりとも相談して取り組めるかどうかというところは検討していきたいと思えます。

2点目の県外の学生を県内の企業に就職していただいたときの生活費というか、家賃というか寮というところの話につきましては、これもすみません、労働行政のほうで、国のほうでやるというのは、多くの施策が、雇用保険料を財源としていることもあって、なかなか難しいところがあるのが現状ではございます。多分、ほかの県でやっている場合があるというのは、県や自治体の予算でやられていると思いますので、そういった話があったことについては県のほうに伝えさせていただきたいと思えます。御了承いただければと思えます。

それから、3点目の女性のリーダーシップの研修なりというお話のところなのですが、我々のほうで持っている助成金として、人への投資促進コースというところで、定額制のeラーニング等の訓練を受けた場合の助成をするような制度は持っておりますので、そういったようなところを活用していただければ、うまく女性の方に対するそういったリーダーシップ研修等も一緒になって、その助成金の中で行うことができると思えますので、よろしければ活用を御検討いただけるとありがたいと思えます。

(畠山会長)

木津委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

(飛田委員)

労働者側で、連合新潟副会長を仰せつかっておりますUAゼンセンの飛田と申します。よろしくお願いたします。今日は、こういう場をいただきまして、ありがとうございます。

私のほうから労働局の皆さんから県のほうに、できれば連携を取ってほしいことが1点と、それから労働局の皆さんができるであろうことの要望の一つ、合わせて2点をお話しさせていただきます。

内容的には30ページのところになるのですが、ページが跨いでいまして、前のページの29ページの総合的なハラスメント対策の推進にかかる30ページの本文の中です。ここに書かれておりますとおり、パワハラ、セクハラ、マタハラ、そしてカスタマーハラスメント

ということが書かれておりまして、そういったことに対するあらゆるハラスメントの撲滅を受けて、労働局の皆さんも日々活動されていると思いますし、労使の中では、これは共通の課題ですから、引き続き取り組んでいることにお互い確認を進めていることを前提としたいと思います。

その中におきまして、カスタマーハラスメントなのですが、ここにも書いておきますとおり、ようやく厚生労働省のほうでカスハラに対する企業マニュアルというものが策定をされ、公表されたところでもありますけれども、当然ながら、まだ法制化していないという状況にあります。そういう意味で、ぜひカスタマーハラスメントに対する労働局、そして県との連携をしながら、強くその取り組みを進めてもらいたいと考えています。

私たちUAゼンセンが2020年にサービスに従事する233組合の組合員を対象とした調査を行いました。その中で、過去2年間で顧客から悪質なクレームなどの行為を受けた人たちは56.7パーセントにのぼっています。その中には、コロナが流行ったときにはドラッグストアの方が当然ながら自分のマスクをしているわけです。でも店頭でマスクは売っていないと。お前隠しているんだろうと言われてたり、レジの接客態度が悪いと言われて、到着すると胸ぐらを掴まれて引きずられたとか、土下座強要とか、威圧的な言葉で言われ続けたことが多くあります。当然ながら、明らかに一般常識を超えたカスタマーハラスメント、いわゆる悪質なクレームな問題が流通サービス業の中では、とりわけ深刻な問題となっています。これはなぜ深刻かという、当然ながら職場の中で、そういったことを見聞きするお客様に対する影響もあります。それを受けた従業員が非常に大きなストレスを感じて精神疾患を招き、そして会社に出られなくなるということの事案が散発しているところにもありますし、今ほど申し上げたとおり、そういったところの場面を見たお客様にしてみると、やはり販売機会のロスになったり、対応コストの負担になるということで、企業損益にもそこは不利益になっているところでもあります。

一方で、今、流通サービスの話をしましたが、実は一般的な公務員の方々にもこういった被害が及んでいるデータが出ています。自治労の方が20年、自治体の職員1万4,000人を対象とした実地調査の中では、過去3年間で迷惑行為や悪質なクレームを受けた方は46パーセントにのぼっているという結果が出ています。これは最近になりまして、先ほど申し上げました、カスタマーハラスメントがようやく一般的になってきたところを裏付ける数字だというふうに考えています。私が申し上げたいのは、こういった事実のことが全国の中で明らかになっていく中で、昨年も申し上げたと思うのですが、新潟県の中での実態調査と、そしてそれにかかわる対応というものを、やはりもっともっと力強く進めてもらいたいと考えているところで

そんな中では、これも御存じかもしれませんが、東京都知事の小池百合子知事が 20 日の定例会の施政方針演説会の中で、こういったカスハラに対する指針の策定の宣言をされました。まだ決定ではありませんが、成立するならば全国初ということになります。やはり県のリーダーとなる方が、こういったカスタマーハラスメントは当然ながら行きすぎた顧客に対する一方的な悪質なクレームであるということの定義をしながらも、先ほど申し上げましたように、まだ法律ができておりませんので、そういった意味では、県の中での取組みも広く周知をしていくということに対しても、抑止力になるのではないかなと思っています。

今、東京の話をしました。過去の中の事例を二つだけ申し上げますと、北海道ではホームページでUAゼンセンが過去作成しましたCM動画を案内しています。今はちょっと流れていないようですが、当時は、私も確認をしましたけれども、すぐリンクが貼ってありまして、そこから見られるような形になっています。

また、秋田県であります。秋田県に関しましては、22 年 4 月施行の県多様性に満ちた社会づくり基本条例で、他人への優越的な関係を背景とした不当な要求などの禁止を明記し、条例に伴う指針ではカスハラの具体的な判断の際に配慮すべき点を示しているということがあります。今言ったような各自治体の中での事情はあるかもしれませんが、先駆的にこういったものを外に向かってPRしているという事例があるところですので、ぜひ労働局の皆さんと県と、場合によっては市とさまざまな連携を取って、新潟県からのPRをぜひお願いしたいと思っています。

そして、二つ目ですが、32 ページになります。次のページですが、5 番の誰しもが安心云々の中の長時間労働をはじめとするところであり、ここに書かれていることはまったく異論がありません。私から労働局の皆さんにお願いしたいのは、私たちUAゼンセンは、いわゆる未組織企業のところに積極的に働きかけをし、健全な労働組合を作らしようということで、企業側の方とも話をしながら進めている組織化であります。実はその中で、今、交渉を進めているところで、36 協定の締結を確認したところ、労働組合が今ないところですから、労働組合がないところにもかかわらず、36 協定が従業員の許可なく、許可なくといたしますか、いわゆる法定的な締結当事者の選出基準を満たさない方法で締結している事案が散見されます。恐らく労働基準監督署の方々も、そういったことも気を遣われていることだと思いますけれども、さまざまな場面で忙しいとは思いますが、これはもしかしたら 36 協定を出すときに、何か検証みたいなものがあるのかもしれませんが、それがどうか分からない前提で、私からお願いしたいのは、36 協定は毎年洗い替えになりますので、ぜひそれを受け取る時に、あなたの企業に労働組合がありますか。あるならば、過半数労働組合ですか。じゃあここに書かれている労働者の締結当事者は労働組合の代表者ですかという確認をしていただきたい。そ

してもう一方で、労働組合がありませんといった場合は、じゃあ法定上、労働協約を締結する当事者として、従業員から法律に則った選出基準の中で諮られた当事者でしょうかということ、ぜひ確認をしていただきたいなと思っています。

そういった文書があったり、チェックする項目があればいいのかもしれませんが、もちろん中小企業の方々にしてみると、こういった手続きを本当に知らないという方もいらっしゃるかもしれませんが、私が経験した中では、ここは概ね多くの方々が意図的にそういったことをしている。はっきり言えば企業側にしてみると労働組合がないわけですから、だからこそ労働組合があったほうが良いということの一つのメリットになるのですけれども、その締結当事者を選出すること自体がなかなかやることがないとか、ちょっと面倒くさいということもあるかもしれません。ただ、そういうことによって、そもそもここに書かれている 36 協定自体が無効だった場合のことを考えたことを含めれば、少しの手間になるかもしれませんが、ぜひ労働局の皆さん方に協力し、そういった不当な形であげられた 36 協定の受理がないようお願いしたいと思います。以上、2点です。

(畠山会長)

ありがとうございました。それでは、2点ほど事務局お願いいたします。

(雇用環境・均等室長)

まず、一番最初にいただきました、カスタマーハラスメントの関係について、雇用環境・均等室の荒木でございますが、ご意見をいただいたことに、まずお礼を申し上げますとともに、私どものここの対応についてご説明申し上げたいと思います。

ここに書かせていただきましたように、カスタマーハラスメント、企業の対策のマニュアルがございますので、これについては、しっかりと周知をしまいたいと思います。そして、県ともということでございました、東京都の例をいただきましたけれども、県のほうにもしっかりと御意見があったということをお伝えするとともに、何か周知の方策がないかどうか県と相談してまいりたいと思いますので、引き続きよろしくお願いいたします。

(労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。御意見ありがとうございます。36 協定について、ご回答させていただきます。労働基準行政におきましても、36 協定の適正な締結が必ず必要だということで、その認識は同じだと思います。今、委員がおっしゃられたことは実は窓口でやっております、全数やっております。さらにプラスして選出方法が、労働組合がないところも

ございますので、使用者の意向に基づいて選出された者であるかどうかまで確認しております。そういうことをしておりますして、その窓口で確認した結果、ちょっとまずいなということがありましたら文書で改善指導をしているところでございます。

(畠山会長)

飛田委員、よろしいでしょうか。

(飛田委員)

ぜひ強力をお願いします。

(畠山会長)

ありがとうございました。

ほかに、いかがでしょうか。時間ももう少しありますが。

(川瀬委員)

労働側の運輸労連、全新潟運輸労組の川瀬と申します。私からは、少し触れておきたいという意味での発言となりますが、32 ページの「誰もが安心して働ける職場環境づくり」の、下段の「自動車運送業について」というところです。私は、運輸労連出身ですので、主に自動車運送業に関してとなりますが、来月からトラック運転手の時間外労働の時間の上限規制が適用となり、また改正基準告示も施行されます。2024 年問題と言われて、荷物が運べなくなるというところに焦点が当たってしまっているように感じますが、これはトラック運転手の労働環境を改善する目的であるというところで、政府も我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議の中で、物流革新緊急パッケージをまとめて後押しをしてくれています。消費者をはじめ、社会全体の意識改革を進めつつ、適正な取引環境を整備していくことが重要だと思っています。トラック運転手の慢性的な長時間労働は脳疾患、心疾患の罹患率がとても高く、そして運輸業は他産業に比べて労働時間が長いわりに低賃金であることから、担い手不足が喫緊の課題になっています。この運営方針にもまさに書いてあるとおりですが、トラックGメンの設置など、運輸局等と連携して、発着荷主様に対して作業の改善を呼びかけていただきたいと思います。また、残業に頼らない賃金体系にするためにも人材を確保するうえでも、賃金の原資となる標準的な運賃の引き上げについての周知にも強くお願いします。トラック運転手の労働条件、労働環境の向上と改善に引き続きご協力をお願いしたいと思います。

(2) 番のところの「法定労働条件の確保等について」というところでも、改正改善基準告

示を守るためには、しっかりとした労働時間の管理も必要になってくると思います。未払い残業が発生しないように、実労働時間の管理、または勤務間のインターバルの確保がきちんと行われているかなど、運送事業所に対しても確認、指導をお願いしたいと思います。

もう1点、24 ページの女性活躍推進のところですが、女性が活躍していくためには男性の働き方を見直さないとなかなか進まないのではないかなと思います。男性の働き方を変えていくというのは少子化の問題にも結びついていくと思っています。男女ともに子どもが生まれてからはすぐ育児休業制度がありますが、その後も積極的に両親が子育てにかかわれる仕事と家庭の両立ができる環境整備を望みます。ここで披露させていただきますが、今日の新潟日報の朝刊の社説で、部分的な抜粋となりますが「子育てしやすい働き方」という題で、男女ともに子育てに参加しやすくなる働き方改革を求めたい。女性は結婚、出産によって家事や育児の負担が増えがちで、それまでのキャリアや収入などを失う可能性が高い。性別による役割分担にとらわれない多様な家族観を認め、企業や地域に残るジェンダーギャップを解消したい。などが書かれていました。繰り返しになりますが、女性が活躍するということでも少子化対策ということでも、男性が子育てや家事に積極的にかかわっていくことが大事だと思います。またこの方針の中に、「仕事と育児」とありますが、育児期だけが大変なのではありません。ここは「仕事と子育て」に表記を変えて、子育てをしながら働き続けられる環境を作っていただけるように盛り込んでいただくことを望みます。

(畠山会長)

ありがとうございました。大きく2点であったかと思いますが、事務局お願いいたします。

(労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。御意見ありがとうございます。まず、2024年問題について、御回答させていただきます。今、委員からご希望がございました行政運営方針の内容につきましては、確実に来年度、進めてまいりたいと思っています。また、34ページの3行目くらいから書かれていますけれども、運送業におきます労働時間の縮減につきましては、従来から「トラック輸送における取引環境・労働時間改善新潟県地方協議会」というものを設けておりまして、ここで荷主も含めた関係機関、国土交通省も含めて集まって、もちろん労働局も入っていますけれども、そこで議論をしているところでございまして、引き続きこのような協議会の場を活用しながら取組を進めてまいりたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

(畠山会長)

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

(雇用環境・均等室長)

後半のところは御意見として承っておきます。冒頭、局長のほうからも少子化、人口減のためには、やはり女性活躍とか子育てが重要だという話をさせていただきましたので、しっかりとその周知を図ってまいります。

(畠山会長)

先走ってしまいまして失礼いたしました。

時間がおおよそあと 20 分くらいかなと思っているところなのですが、公益代表委員の皆様、それから使用者代表の委員の皆様、いかがでしょうか。

(松澤委員)

公益代表の松澤と申します。今、川瀬委員からお話がありました育児について、また一つ意見というか要望を述べさせていただきます。ページでいうと 15 ページになります。今までよく M 字カーブと言われてきました。一時的に子育て世代になると離職したり、就労の状況が変わってきたところ、今度、25 歳から 29 歳をピークに年齢が上昇していくにつれ、パート・アルバイトという非正規雇用者が増えていくという L 字カーブに変わってきたということですが、2022 年 10 月から産後パパ育休の制度が創設され、本年 2 月 16 日、政府は、子ども・子育て支援法改正案を閣議決定し、異次元の少子化対策も昨年 10 月から具現化されてきています。一方、定年延長で働く現役の祖父母世代が増える中、私の周りでも、孫ができた方がおりまして、最近、企業や自治体が孫休暇を創設しているという話をよく聞きます。育児は、父母だけではなく、その上の祖父母も、あるいは周りの方、地域の方など社会全体で支え合っていくという環境づくりが求められているのだと思います。以前から顧問先企業でも孫休暇がほしいという要望がありますし、私自身、昨年 2 週間、孫休暇をいただき、県外に住んでいる孫のお世話をしに行ってきました。私は事業主ですから賃金は自分で補償すればいいのですが、従業員の方ですと結局、無給であったり、年次有給休暇が足りないという問題が出てきます。さらに、里帰り出産のお世話となると、祖母の女性が長期で仕事を休んだり、あるいは離職したりという例が実際にあります。そういった様々なシーンを想定しながら、男女問わず、年齢問わず、世代問わず、社会全体で子育て・孫育てを協力し合っていくべきだと思っています。そして、できれば、それを制度として法改正や自治体として取り組んでいただければと思っています。

る次第です。

最後に、異次元の少子化対策については、引き続き進めていただければと思いますし、そういった法改正の中で、企業の皆さんにおかれましては、情報をいち早く取り入れていただき、賃上げ等により負担が増える場合は、働き方改革などにより生産性を上げていただくこと。また、負担を強いるのは企業だけではなく、国や自治体全体で支え合っていければ、深刻な問題となっている人口減、特に新潟県の人口は、2万4,000人も1年間で減小しているわけですので、そういった施策に反映していただければと思います。

(雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の荒木でございます。川瀬委員、そして松澤委員からいただいた御意見、私どもが制度的にできるところと、事業主の方々のご協力を得ながら自主的にやっていくようなところもあるかと思えます。何らかの形で現実的にできるところは、まず着実に進めていきたいと思えます。少子化、人口減に対する対応というのは喫緊の課題でございます。私どもあらゆる機会を使って女性活躍、まずは子育て・育児のやりやすい環境整備、それは男性にあっても女性にあっても同じでございます。それを強く進めていきたいと思えます。孫休暇の関係につきましては、ご意見として賜っておきます。ありがとうございました。

(徳武委員)

経営者協会の徳武でございます。個別の論点については今まで皆さんいろいろお話しされていきましたので、私どもは経済団体として全体的な観点から要望を二つほど申し上げたいと思えます。

1点目は、労働行政に関する周知・広報についてということなのですが、毎年この話をしています、なんでそんなにしつこいかということなのですが、労働行政においては、冒頭、局長からのお話がありましたように、雇用や賃金、働き方改革、安全衛生のほかにも人材の確保、多様な人材の活躍等、いろいろな分野が重要性を増しているというふうに認識しております、関連する法令や制度、あるいは助成金など、非常に多くのものが取り扱われているという現状にあると思っています。

そういったもの、こういった施策の実効性を高めるには、これも先ほどお話がありました、例えば監督や指導というようなこともあるのでしようけれども、それ以前にそもそも事業主や働いている方に、そういったものをきちんと知ってもらって理解してもらって活用してもらうということが大事なのかなと思っていて、毎年この話をさせていただくのですが、今年はその事例をご紹介したいと思うのですが、年収の壁・支援強化パッケージ、これは

私も非常に重要な施策だと思っているのですが、正直、私ども事業主の方にお話を聞いたときに、これはどうも中身がよく分かりにくいと。従業員さんに説明したいのだけれども、なかなか説明がしづらいといったお話がたくさんあって、1月24日に労働局様と年金事務所さんからご協力をいただいて、私どもが事業主さん向けに説明会を行ったところ、この説明会にほぼ定員いっぱいのお申し込みとご出席がありまして、私が、参加者の方にお聞きしたら、分かりやすく説明があって質疑応答なんかもいろいろ答えていただいたということで非常に好評でした。

一方、もう一つ、4月から労働条件の明示ルールが変更になるのですが、これはお話を聞いてると意外に知らない方が、事業主さんのほうでも聞いたことあるのだけれども中身がよく分からないみたいなことを言う方もいらっしゃるって、これはやはり知られていないんだなというところなのですが、こういったように、場合によっては広報物をホームページに載せるとか、周知物を配るというのも必要なのでしょうけれども、それで十分ではないなと考えられるものについては、セミナー等、御局もいろいろやっていらっしゃるというお話しでしたが、やはり直接伝えるとか、直接疑問に答えるとかという機会を多く設けていただくとありがたいなと思っています。

そうした中で、例えば、こういう言い方をしているかどうか分かりませんが、労働局さんがセミナーをやりますという、なかなか参加しにくいなというふうに捉えられる方も、もしかするといらっしゃるかもしれません。ただ、例えば私ども経営者協会や、ほかの経済団体さんが主催をしますという形で開催すると、傘下の企業さんや、そのほかの企業さんが参加しやすいのかなというようにあることあると思いますので、そういった形も含めて、またどういったやり方がいいのか、あるいはそういった機会を増やせないのか検討していただきたいというのがまず1点目。

2点目は、「NIIGATA Ni-ji Work プロジェクト」に関してなのですが、これは先ほどご説明ありましたように、私も今まで労働行政方針、こういった機会をいただいているので、毎年読ませていただくのですが、基本方針なので、やはり基本方針だし、こういう文書になりますよねということで、正直、私もこういう機会がなければ多分読まないのかなと。読んでも途中でやめちゃうのかなというふうに思っていましたけれども、そういった中で、去年の12月、これを初めて出されたということで、これを拝見したときに、今ほど申し上げたような労働分野の課題が多様化する中で、新潟県の中の課題を非常によく整理していただいている、よく捉えていただいて、それこそ目標や労働局さんがどのような取組みをしようとしているのかというのが、すごく分かりやすくまとめられて、私が何か言うとか評価するわけでも何でもないので、非常によくできていらっしゃるなというふうに思っています。

今後、御局では、また 2024 年版の見直しをされたということで、皆さんでいろいろ推進されていくと思うのですが、また取組みの内容や成果といったものを途中経過でも結構なのですが、積極的に私どものほうに発信していただくとありがたいと思っていますので、2点申し上げさせていただきました。

(新潟労働局長)

御意見いただきまして、ありがとうございます。御指摘のとおり、行政が施策をよりよく推進するためには、まず知っていただくということが大事でして、そして御理解をいただいて、御協力いただきながら、様々な支援策等についても御活用いただくということが大事であろうと思います。先ほどお話がありましたように、そういう観点で、できるだけ我々もしっかり情報発信するというので、今回、新たに「Niji Work プロジェクト」というものを策定いたしました。今いただいたような御指摘も踏まえまして、今後とも積極的に、かつより広く周知を図っていきたいと思っております。また、今しがた、セミナーの在り方等の御指摘もございましたので、頂いた御意見も参考にさせていただきながら、より実効性を確保できるような施策推進に努めていきたいと思います。

お話のあった「Niji Work プロジェクト」につきましては、去年の 12 月 1 日に策定したところでありまして、我々も全国初めての取組なものですから試行錯誤でありますけれども、今日の審議会の中で、いろいろな御意見もいただいたこと等も踏まえ、今後とも、より良く内容もリニューアルしていきながら取組を進めていきたいと考えております。

また、施策推進の状況等につきましては、途中、途中でその状況等につきましても、委員の皆様方には情報を提供させていただきながら、またその都度、その都度ご意見をいただければ行政推進上も非常に有益であると思っております。

(畠山会長)

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、あとお一人、お二人、ご質問・ご意見いただければと思いますが、お願いいたします。

(有元委員)

新潟大学の有元と申します。私、大学で会計を教えているもので、実はこの今回の資料を読ませていただいた、人への投資という言葉がすごく実は目について気になっておりました。若者と接することが多いので、彼らに就職のことを聞くと、もちろん給料が高いとか、労働環

境がいいということをするのですけれども、それと同時に、自分がどうやってキャリアを形成して人間として大きくなっていくかということに、すごく関心を持っている。なので、いわゆるこれは会計の限界でもあるのですけれども、給与として、そのときのフローとして出ていくということと、投じてリターンとして返ってくるという部分が会計はうまく表現できないということがあります。ですので、今回読ませていただいて、人への投資の取組みというところで、例えばこちらのビジュアル版というのでしょうか、そのスライド46番というところで、フローに助成するという事はたくさん書かれているのですけれども、それがリターンとしてどうなってくるかという部分で活用実績を分析し、より助成金の活用を見込める産業等にターゲットして対象企業への個別説明の実施というふうにいろいろな取組みが書かれていると思うのですけれども、難しい課題かと思うのですが、こうした投資をしていくことが企業や、あるいは従業員一人一人の、新潟県全体もそうだと思うのですけれども、それがリターンとして返ってくるということを単なる出費ではなくて、そういうようなことをうまく説明していただくとありがたいのかなと思いました。ただ、私も大学で授業をして、これは本当に難しい課題かなと思っていますので、ぜひいろいろな皆さんの御意見も頂戴しながら、そういったことにもチャレンジしていただきたいと思いました。

(職業安定部長)

御意見ありがとうございます。その助成金を支給した成果として、事業のほうにどのような効果が出ているかというところを明確にできればというようなお話だったとご理解をさせていただきました。御指摘のことはごもっともだと思います。人への投資の助成の関係は、基本的には従業員の方が訓練を受けていただいたときに、その訓練にかかった経費などを助成するというものになりますので、その訓練を受けていただいたところまでは確実なのですけれども、その訓練を受けた結果として、それが企業側にどのような影響があったかというところまでは、当然ながらそこまでの支給の要件にはなっていないというところもありまして、その効果まで測ることはなかなか今の段階では難しいのかなと思っています。可能性としてあるのは、その後、受給した企業に対して、その後のアンケート調査をすることかというところはありえるのかなと思います。というのは、ときどき厚労省の助成金でそういうことをやっていることはあるので、そういったところがやっつけられるかどうかというのは、また本省とも話しながら考えていければというふうに思います。すみません、ちょっと中途半端ですけれども、ありがとうございます。

(新潟労働局長)

先ほどの関係で、おっしゃったように「人への投資」というのは、これまで人件費については「コスト」、「経費」ということで、マイナスのイメージでありましたけれども、これからは「人的資本投資」ということで、まさに企業の成長・発展につながる投資であり、また働く人自身も、それぞれの成長につながっていくというプラスの認識・取組が広がっていくことが重要なものであろうというふうに思います。我々も単に助成金の紹介だけではなくて、そういうことにもつながっていく重要なものというものであることも企業の皆様方にも伝えながら、こちらの取組も進めていきたいと思っております。

(畠山会長)

ありがとうございました。

それでは、森澤委員、挙手されていたのに気付かずすみませんでした。よろしく願います。

(森澤委員)

新潟日報の森澤です。5ページにあるのですけれども、若年層の転出が多いという件について伺いたいと思います。男女別の転出超過人数を見ても、女性が男性を上回っており、特に20歳から24歳が多い。新潟県でも人口減少、少子高齢化への対応は、非常に大きな問題になっています。もちろん、子どもを産むか産まないか、結婚するかしないかという選択は、自己決定で行われるべきものです。ただ、子どもが少なくなる中、親の近くに住みたい、働きたいという女性は結構いると思うのですね。にもかかわらず、若い女性の転出が多い状態が続いています。これはどうしてなのか、残念ながら、新潟の労働市場や雇用環境、社会において、若い女性が居たいなと思える何かが足りないのではないかと。いろいろな意見があるとは思いますが、けれども、そこを、本腰を入れて分析すべきだと思います。若い女性が生き生きと働き、暮らしていけるような地域社会、労働環境を作っていくという取組が必要だと考えています。

あと、「Niiji Work プロジェクト」では、「新潟で自分らしく働き・暮らし輝く」とあります。

「自分らしく」とはどういうことか、「自分」とは誰なのか。行政でも企業でも、今までいろいろな政策は、中高年男性の視点で決められてきた面が多いと思います。今回、この地方労働審議会では、会長と会長代理、両方女性でいいなと思いました。審議会などは会長、会長代理とも男性というケースがすごく多かったために、「いいな」と思ってしまったわけです。本当は、それでは駄目なんじゃないか。政策を決めていく時、特に働くという大事なことに對しては、女性がいない会議はもう作らないことにすべきではないか。多様な視点というものを政

策決定の場から入れていくといいなと思います。

(新潟労働局長)

今、頂きました御意見につきまして、確かに女性が活躍できる社会ということで、それをさらに推し進めていくと、そういうことによって、今の喫緊の課題である人口減や少子化への対応ということにつながってくる大変重要な点であると思っております。

そういう意味でも、来年度は重点的な課題の一つということで、まさに本当に本腰を入れてやっていかないといけないということかと思えます。また、様々な御意見もいただきながら、来年度も、県民のための、より良い行政を一層推進してまいりたいと思っておりますので、引き続き、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。私もこの審議会の委員の皆さんも女性が多くて、とてもいいことだなと、こういうことが普通になっていくということが大事だなと思っておりました。

それでは、時間になりましたので、この辺で次に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。いろいろ関連なご意見ありがとうございました。

それでは、これらを踏まえまして、令和6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)の新潟県最低工賃についての審議を行いたいと思います。では、事務局から説明をお願いいたします。

(労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。それでは、新潟県作業工具最低工賃につきまして、御説明を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、見直しを行うこととなっております。新潟県では、作業工具製造業、男子・婦人服既製洋服製造業、横編ニット製造業と洋食器・器物製造業の四つの最低工賃がございますが、今年度はこのうち作業工具製造業が対象でございます。

お手元の資料のいちばん最後のページをご覧くださいますと、作業工具製造業最低工賃表を付けさせていただきましたけれども、この資料の「3効力発生の日」がございますとおり、平成13年5月25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でございます。今年度、県内の作業工具製造業の家内労働実態調査を実施いたしました。その結果等の資料が、一

つ前の資料の1ページ目からになります。

まず、1の(1)の調査対象でございますけれども、新潟県内におきまして、令和4年度及び令和5年度に家内労働委託状況届で、作業工具の製造業務を委託していると届け出た委託者、8委託者を対象として調査を実施いたしました。

(2)でございますが、調査時期は令和5年10月現在の状況を調査いたしました。(3)回答数は8委託者、100パーセントでございました。

(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で作業工具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ございますが、棒グラフは家内労働者数ですが、前回調査よりも減少しましたけれども、だいたい横ばい状態で推移しております。このうち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。このグラフをご覧いただきますと、先ほどのグラフとは傾向が異なっておりまして、委託者数は前回調査の令和2年までは緩やかな減少傾向でございましたが、今回調査では大幅に減少いたしました。その一方、家内労働者数は前回調査までは減少傾向でしたが、今回の調査では増加に転じております。

次からは、実際に最低工賃が設定されております工程ごとの調査結果になります。まず、ウの(ア)プライヤ第1研磨の頭部研磨でございます。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。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。このグラフをご覧いただきますと、令和5年はこの作業をしている家内労働者がなくなりました。次のプライヤ第1研磨の平面研磨のグラフをご覧いただきますと、前回の令和2年の工賃単価が右上にございます、最低工賃額の23円48銭より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。少なくともこの部分を23円48銭まで引き上げる必要がございますので、それを考慮いたしますと、委託者数、最低工賃単価ともに横ばい状況でございます。なお、今回の調査におきまして、最低工賃額を下回った最低工賃単価がなかったことを申し添えさせていただきます。

次のプライヤ第2研磨は、委託者数は横ばい状況ですけれども、最低工賃単価は増加いたしました。次からのペンチ、モンキーレンチ第1研磨の家内労働者はおりませんでした。その次のモンキーレンチ第2研磨の頭部R部研磨も委託者数は横ばい状況ですが、最低工賃単価は増加いたしました。

その後の工程もだいたい同じような傾向でございますが、7ページの(サ)をご覧いただきますと、前回調査の令和2年までは家内労働者がいませんでしたが、今回、復活しております。

このような状況につきまして、次のページの（５）でございますが、業界団体から聴き取りを行っております。その結果、アでございますが、作業工具製造業全体の現状につきまして、

（ア）各作業工程の棒グラフの委託者数が１又は２となっておりますとおり、各委託者で品目の特化を進めているということでございます。（イ）受注量は、バブル期をピークに減少傾向が続いていると。（ウ）家内労働者の人材不足に対応するため、これまでの三条地区に加え、燕地区にも拡大を図っているということですが、それぞれの品目別、プライヤーの聴き取り調査では（ア）コロナ禍によるキャンプブームに伴って受注が増加したことから、工賃単価を上げましたけれども、コロナ禍後ということでブームが去った後の先行きが不透明であると。

（イ）第１研磨の頭部研磨は今回の調査で家内労働者がなくなりましたけれども、これは機械化が進んで受注がなくなったということでございます。

ペンチは前回調査から家内労働者がなくなっておりますけれども、これはペンチの代替品、ニッパーなどの需要が増加しているため、ペンチの受注がないということでございます。

モンキーレンチも第１研磨は機械化により受注がなくなっておりますけれども、（イ）コロナ禍の日曜大工に伴って受注が増加したことから、工賃単価を上げましたけれども、コロナ禍後のブームが去った後の先行きが不透明ということでございます。

パネルスパナは前回調査まで機械化により第２研磨の受注はなかったところ、手作業の方が仕上げが美しいとの理由で、今回調査では復活したとのことでございます。このため、モンキーレンチの第１研磨など、機械化によって受注がなくなった工程につきましても、今後、復活する可能性があるということでございます。

次に、「まとめ」でございますが、（１）新潟県作業工具製造業に係る委託者数は減少傾向にあります。家内労働者数は増加したと。（２）コロナ禍によるブーム等に伴って受注が増加いたしましたけれども、ブームが去った後の先行きが不透明な状況であると。（３）機械化によって受注がなくなっていた工程について、手作業の方が仕上げが美しいとの理由で受注が復活したのものもあると。

このように今回、最低工賃単価が上がった工程もございますけれども、先行きが不透明なこともありまして、今回は新潟県作業工具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、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。

（畠山会長）

ありがとうございました。

では、ただいまの説明につきまして、御質問・御意見等はございますでしょうか。

それでは、ただいまの作業工具製造業の最低工賃を据え置くということで、よろしいでしょ

うか。

(「異議なし」の声)

では、御異議がないということで、据え置きで決定いたします。

次に、議事(3)その他についてです。事務局のほうからは特に議題はないということですので、それでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

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。進行を事務局にお返ししたいと思いますですが、本日は、皆様方からは活発な御意見等をいただきまして、ありがとうございました。これで事務局にお返ししたいと思います。

(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、メールで各委員に確認をお願いさせていただきますので、ご承知おき願います。

また、行政運営方針につきましては、本日の議論を踏まえ、確定させていただきます。その後、新年度の初めに各位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しましたので、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を賜りまして、誠にありがとうございました。

令和6年4月30日作成