

令和2年度新潟地方労働審議会

1 開催年月日 令和3年3月10日(火) 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 永 井 雅 人 (会長)

阿 部 愛 子

松 澤 真 弓

溝 口 由 己

若 槻 良 宏

労働者代表 上 村 葉 子

齋 藤 悦 男

牧 野 茂 夫

渡 邊 貴 裕

使用者代表 高 橋 純 子

徳 武 裕 一

松 崎 仁

4 次 第

1 開会

2 労働局長挨拶

3 議題

(1) 令和2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) 新潟地方労働審議会運営規程の改正について

4 質疑・意見交換

令和 2 年 度

新潟地方労働審議会議事録

(令和3年3月10日開催)

令和2年度 新潟地方労働審議会

日時 令和3年3月10日(水)

場所 新潟美咲合同庁舎2号館 4階共用会議室

(事務局)

定刻よりも若干早いようでございますけれども、委員の皆様おそろいでございますので、ただいまより令和2年度新潟地方労働審議会を開催いたします。

議事に入るまでの間の進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の渡辺と申します。どうぞよろしく願いいたします。着座にて進めさせていただきます。

開会に先立ちまして、事務局から2点ご報告を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についてでございます。本日、委員定数18名のうち12名がご出席されております。これは、地方労働審議会令第8条第1項で規定する、委員の3分の2以上の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いたします。なお、地方審議会令等につきましては、資料 No. 4 の最後に付けておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

2点目になります。審議会の公開についてでございます。本日の審議会につきましては、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。事務局で所定の手続きを行いましたけれども、本日は傍聴の希望はございませんでした。また、同じく運営規程第6条で、議事録を作成し、原則公開することになっておりますけれども、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きますので、ご了承のほどよろしく願いいたします。こちら、資料 No. 4 のほうに規程を付けてございます。

続きまして、委員の皆様をはじめ、本日の出席者につきましては、お手元の資料にお付けしてございます。ご確認いただければと思いますけれども、先ほどご案内させていただきました、使用者代表の高橋委員、それから同じく使用者代表の中山委員につきましては、急きょ欠席ということでご連絡を頂いておりますのでご承知おきいただきたいと思います。

なお、委員につきましては、昨年度と変更ございませんけれども、本日出席の労働者代表、上村委員、それから本日欠席ですけれども、委員に就任していただいております小室委員につきましては、組織での改選がありまして、現職を空欄とさせていただきますので、ご報告をいたします。

では、最初に、労働局長からごあいさつを申し上げます。

(新潟労働局長)

皆さん、こんにちは。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、委員の皆様方におかれましては、新潟労働局の業務、行政運営につきまして、日ごろからご支援・ご協力賜っておりますことにつきまして、まずもって感謝を申し上げたいと思います。大変ありがとうございます。

さて、我が国をはじめ国際社会では、昨年から続きます新型コロナウイルスの影響によりまして、経済雇用情勢をはじめとする社会経済への影響が非常に深刻化しております。県内の雇用情勢につきましても、深刻な状況がございます。県内の最近の雇用失業情勢で言いますと、令和2年1年間の平均の有効求人倍率が、1.28倍であり、前年比0.36ポイ

ントの低下となっています。これはリーマンショック以来ということになっております。全国ではもっと深刻で、オイルショックのころからと言っていたのですが、新潟ではリーマンショック以来の下げ幅ということになっております。また、1月の求人倍率、たまたま同じ倍率ですが、1.28倍ということになってございます。求人が求職を上回って推移しておりますので、各企業にご尽力いただいているところではございますが、なかなか求人の動きが弱く、求職者がやはり大勢いらっしゃるという状態でございます。引き続き、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響について、注視していく必要があるという認識でございます。

このような中、新潟労働局におきましては、雇用調整助成金など、助成金制度を活用していただきながら、各企業の皆さん方には、まず雇用の維持をしていただくことを、第一にお願いしていただいております。コロナ禍の厳しい状況にあっても、県内の各企業の皆様方にご努力いただいているところがございます。雇用の維持を図っていただいている、その結果として、求人倍率も全国で今トップ10の中に入っている数字が続いているという状況でございます。

現在、なかなか新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない状況でございますけれども、新潟局といたしましては、ウィズコロナ・ポストコロナの時代、これを見据えて、やはり働き方改革関連法案のさらなる周知、着実な履行確保をまず進めていくことが重要であるというふうに思っております。また、ウィズコロナ・ポストコロナの時代において、政府のほうでも新しい仕組みが出てきております。各企業でも、在籍出向での雇用維持を含めた雇用機会の確保といったようなこと、それから就職氷河期世代への就労支援、高齢者、若年者、女性、障害者、非正規労働者、外国人労働者といった、これまでもいろいろな形で支援をさせてきていただいておりますが、そういった方々に対しても、公正な待遇の確保など、働くすべての人々にとって、意欲が向上し、能力が十分に発揮されるような労働環境を整備していくということが必要であるというふうに思っている次第でございます。

また、学卒の関係で申しますと、県内の学校卒業予定者の就職環境でございますが、本年1月末の就職内定率が、高等学校で96.1パーセントということで、平成29年の3月卒業以降、5年連続で96パーセント台ということになっていただいているところがございます。また、大卒でも82.4パーセントということで、こちらのほうは9年連続での80パーセント台ということで、コロナ禍であっても、やはり県内企業には頑張っていただいているということだと思います。非常に高い水準で維持できているのではないかなというふうに思っております。

また、社会の人口の動向を見ますと、首都圏から県内への人口の移動というものが見てとれるところでございます。そういった中で、高校生の就職先も、県内が少し増えてきたところではあるのですが、全体の求人・求職の状況を見ますと、建設業や警備業、運輸業、福祉介護などの人材不足の分野につきましては、なかなか県内企業にとっても、人材確保がまだまだ課題といったような状況でございます。

新潟労働局といたしましては、これらの課題に適切に対応していくということで、来年度に向けて、新潟で「誰もが安心して将来に希望を持って働くために」を基本理念として掲げて、3つのミッションとして、このあと説明させていただくことになると思いますが、3点ポイントとしたいと思っております。ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保。

それから2点目として、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等。それから3点目として、地方創生・地域の実情を踏まえた人材の確保支援の強化といったようなことを3本柱として、積極的な行政運営を進めてまいりたいというふうに考えている次第でございます。

本日は令和3年度の新潟労働局の行政運営方針案、それから新潟県の最低工賃などについてご議論いただきたいというふうに思っている次第でございます。委員の皆様方の忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、会議にあたりましてのあいさつとさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

(事務局)

それでは、審議に入ります前に、資料の確認をさせていただきたいと思います。お手元にお配りしてございます資料、本日の次第、それから出席者名簿、委員の名簿、そのあとに私ども労働局事務局の出席者名簿、最後に座席表が付いております。その次に、「令和2年度地方労働審議会 資料目次」ということで NO. 1 から No. 4 までお付けをしております。本日の資料になりますけれども、この資料目次のうち No. 1 から No. 4 を使用して説明させていただくという予定にしております。

資料 No. 1 でございますけれども、令和3年度行政運営方針、資料 No. 2 でございますけれども、行政運営方針の広報資料として作成しております、「労働行政のとりくみ」となります。本日の審議会でご審議いただいた後に確定させるものでございますので、両方とも(案)という形にしております。また資料 No. 3 につきましては、今年度の業務実施状況、課題および今後における取り組みについて取りまとめたものとなっております。資料 No. 4 につきましては、新潟地方労働審議会運営規程の改正(案)に係る関連資料ということになります。

本日予定している議事の、令和3年度新潟労働局行政運営方針(案)につきましては、主として資料 No. 2 の「労働行政のとりくみ」を使用して説明させていただきたいというふうに思っております。

また、次の「令和2年度新潟地方労働審議会参考資料」ということでお配りをしてございますけれども、こちらにつきましても、資料 NO. 1 から資料 No. 35 まで配布をさせていただいておりますので、ご参照いただければというふうに思います。

なお、この No. 23 というものを最後に付けてございますけれども、こちらは本日の審議会の議題の2、最低工賃に係る資料となっておりますが、別立てでお付けしておりますので、ご確認をいただければと思います。

以上でございますけれども、不足等ございましたらおっしゃってください。よろしいでしょうか。

それでは、永井会長からごあいさつを頂きまして、以降の議事進行については、会長にお願いを申し上げます。

(永井会長)

今ほどご紹介いただきました永井でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。この審議会は、新潟労働局の取り組みに対して、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ご審議いただき、それを令和3年度の行政運営に活かしていただくことを目的とする、重要な会議でございます。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ご議論をいただき、これを確定していくことが重要な議事となります。この機会に、労働行政の現状についてご質問や問題等があれば、ご遠慮なくお出しいただきまして、忌憚のない意見交換をお願いいたします。以上申し上げまして、簡単ではございますが、私のごあいさつとさせていただきます。

では、以下着座して、議事の審議に入りたいというふうに思います。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・意見を含めておおむね3時30分をめぐり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。

本日の議事は（1）令和3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）新潟地方労働審議会運営規程の改正についての3件です。

まず議題の1、令和3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のち、ご質問・ご意見をお伺いしたいと思います。それでは、事務局は説明をお願いいたします。以後、着座をお願いいたします。

（総務部長）

総務部長の小野寺でございます。どうぞよろしくお願いたします。私からは、資料No.2、「令和3年度労働行政のとりくみ」によりまして、新潟労働局令和3年度の主要項目についてご説明をさせていただきます。

まず、「労働行政のとりくみ」の2ページ目をご覧ください。3つのミッションの1つ目でございます。ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保についてでございますけれども、少子高齢化が進展する中で、労働力人口が減少していく状況で、高齢者、就職氷河期世代、女性、若者、障害者など、多様な人材の活躍促進、就職支援の推進などにより、多様な働き手の参画を図ってまいります。

「1雇用の維持・継続に向けた支援」につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業、労働者に対しては、助成金や給付金制度の利用促進を図り、雇用維持などのための支援を継続してまいります。具体的には、雇用保険被保険者である労働者の休業につきましては雇用調整助成金、週20時間未満の非正規労働者の休業につきましては緊急雇用安定助成金の活用を促すとともに、迅速な支給決定により、それらの事業主を支援いたします。一方、休業中に賃金を受け取ることができなかった労働者に対しましては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給し、労働者の失業の予防を図ります。また、在籍型出向を活用した雇用維持を促進するため、新たに産業雇用安定助成金を新設し、関係機関と連携して、出向元と出向先、双方の企業を支援してまいります。

2ページに、令和3年1月末の助成金の実績が書いてございますが、2月末時点での実績を申し上げます。雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の累積申請件数につきましては、48,415件。累積支給決定件数は47,390件。支給決定率は97.7パーセントとなっております。また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金につきましては、累積支給申請件数9,702件、累計支給決定件数9,011件。支給決定率は、92.9パーセントとなっております。

「2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化」についてでございます。令和2年1月のハローワークシステムの刷新によりまして、ハローワークの利用方法が大きく変わりました。具体的には、自宅のパソコン、スマートフォンから、ハローワーク内の同一の求人を見ることができるようになりました。また、事業主につきましては、求人者マイページから、求人の申込ができるようになりました。さらに、本年9月には、求職者がハローワーク窓口を利用せずに、求職者マイページから直接応募することが可能となる、オンライン自主応募機能が開始される予定となっております。これらのシステム刷新によりまして、ハローワークに来所されない方にも、一定程度のサービスを提供しつつ、今後は利用者ニーズに基づき、より専門的・的確な支援ができるよう、取り組んでまいります。

続きまして、3ページをご覧ください。「3 新規学卒者への就職支援、非正規労働者の再就職支援」についてでございます。(1) 学校卒業予定者等に対する就職支援についてでございますけれども、令和3年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況につきましては、先ほど局長のあいさつにもございましたけれども、直近の令和3年1月末現在で96.1パーセントとなり、前年の12月末と比べまして、2.4ポイント上昇いたしました。引き続き高等学校と緊密に連携し、就職を希望する生徒が全員就職できるよう、継続的なきめ細かい支援を行ってまいります。

また、令和4年3月、新規学校卒業予定者につきましても、コロナ禍で、学生生徒を取り巻く状況が例年とは大きく変わっていることから、大学、専門学校、高等学校等と緊密に連携を図り、就職支援ナビゲーターを中心とした個別就職相談や出張相談を実施するとともに、スキルアップに向けた各種セミナーや、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。これらにより、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による、第2の就職氷河期世代を生じさせないよう、着実に取り組みを進めてまいります。

次に、4ページをご覧ください。「4 就職氷河期世代の活躍支援」についてでございます。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、配慮すべきさまざまな事情を抱えている方がいることから、1人ひとりに合った就職支援メニューを構築し、活躍の機会が広がるよう、積極的な支援を行ってまいります。このため、今年度設置した、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、県内での気運の醸成や、支援対象者の掘り起こしを図るとともに、3年の集中的取り組み期間の2年目として、各機関が連携して支援する基盤づくりを継続します。

なお、主な取り組みといたしましては、地域若者サポートステーションとの連携を図るほか、昨年4月にハローワーク新潟の若者しごと館に設置した、就職氷河期世代支援コーナーや、各ハローワークの支援窓口において、専門担当者による就職支援チームにより、就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型の支援を実施してまいります。また、短期間で取得でき、安定就労に有効な資格取得を支援するとともに、就職氷河期世代の失業者を正社員で雇い入れた企業への助成金を支給いたします。

次に、5ページをご覧ください。「5 高年齢者の就労・社会参加の促進」についてでございます。70歳までの就業機会の確保を努力義務とする改正高齢法が本年4月から施行されますが、昨年6月の調査では、この中にあるグラフをご覧くださいますと、希望者全員が66歳以上まで働ける企業の割合は、15パーセントに満たない状況となっております。ま

た、少子化問題とあいまって、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。これらの課題の実現に向け、労働局・ハローワークでは、事業所に対して、改正高齢法の周知に合わせ、高年齢者雇用の気運の醸成を図ってまいります。

一方、求職者に対しては、県内8つのハローワークに開設した専門の相談窓口、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。

次に、6ページをご覧ください。「6女性の活躍促進等」についてでございます。女性活躍推進法の周知についてでございますけれども、女性活躍推進法の改正により、令和2年4月以降に策定する一般事業主行動計画については、労働者数301人以上の企業が数値目標の複数設定と公表が求められているため、早期に周知徹底を図るとともに、300人以下の企業についても両立支援等助成金の活用を促すなど、取り組みを支援してまいります。また、令和4年4月から一般事業主行動計画の策定が義務化されます101人以上規模の事業主に対しても、計画策定に向け働き掛けを行ってまいります。

次に、7ページをご覧ください。「障害者の就労促進」についてでございます。(1)のグラフをご覧ください。令和2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につきましては2.17パーセントと、前年比0.05ポイント改善し、県内民間企業の障害者雇用は着実に進展しております。ご承知のとおり、本年3月1日から、民間企業につきましては2.2パーセントから2.3パーセントに法定雇用率が引き上げられましたので、引き続き福祉・教育・医療機関などと連携し、指導を強化してまいります。

次に(2)のグラフをご覧ください。令和2年12月末現在の、障害者職業紹介状況につきましては、新規求職者、就職件数はそれぞれ減少しておりますが、引き続き障害特性に対応した的確な職業紹介を行うとともに、関係機関との連携により、就職活動から職場定着まで一貫した支援を行う、チーム支援を強化してまいります。

また、従来から設置しております、新潟県障害者雇用促進プロジェクトチームでは、各年の実雇用率が全国平均を上回るとともに、令和4年6月1日時点の実雇用率が、法定雇用率2.3パーセント以上となることを目指すことを新たな目標として、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ります。

また、増加傾向にあります、精神障害者や発達障害者の障害特性について、企業の理解を促し、障害者の特性に応じた支援メニューに沿って、的確かつきめ細やかな就労支援を行うとともに、就職は関係機関と連携し、職場定着の促進を図ってまいります。

続きまして、8ページをご覧ください。「9生活困窮者の就労支援」についてでございます。労働局では、各ハローワークと地方自治体が連携して、生活保護受給者や一人親など、児童扶養手当受給者、住居確保給付金の受給者など、生活困窮者に対する就労支援を行う、生活保護受給者等就労自立促進事業に取り組んでおります。特にこの事業で、労働局全体の支援対象者の約7割を占める新潟市では、国と自治体との一体的実施施設として、新潟市の東区役所、中央区役所、西区役所の3カ所にハローワークの常設窓口を設置し、福祉事務所と連携をより強化することで、ワンストップ相談窓口としての機能を最大限活用した支援を行っております。なお、この一体的実施施設につきましては、19ページに詳しいフローチャートが記載されてございます。

そのほか、常設窓口を設置していない自治体におきましても、ハローワークの巡回相談を行うなど、就労支援目標の達成に向けて取り組んでおります。令和3年度も協議会を通じて、新潟市をはじめとした各自治体の意見も踏まえまして、関係機関と連携して、就労支援に取り組んでまいります。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、増加が見込まれる生活困窮者に対しましても、第2のセーフティネットである、求職者支援制度の活用を図り、自立相談支援機関と連携して就労支援を行ってまいります。

9ページをご覧ください。3つのミッションの2つ目でございますが、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等についてでございます。急速に進展する少子高齢化や、若者の県外流出による労働力人口の減少という課題を乗り越え、新潟県の持続的な発展を目指すために、平成29年9月に、「新潟県働き方改革推進会議」で採択されました、「新潟県働き方改革共同宣言」に基づき、政労使が連携の上、働き方改革に取り組んでまいります。

「1 働き方改革関連法のさらなる周知と履行確保」についてでございます。昨年度までは、働き方改革に向けた意識の醸成という記載でございましたが、法が順次施行されることから、一步踏み込み、「さらなる周知と履行確保」といたしました。新潟県働き方改革推進会議や、委託事業でございます、「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施により、働き方改革に向けた関係機関との更なる連携を図ってまいります。

次に、10ページをご覧ください。「2 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業所等に対する支援」についてでございます。新潟働き方改革推進センターの活用促進については、本年度同様、主に中小企業事業主を中心としましたセミナー開催や個別相談など、様々な手法により、働き方改革の取り組みを支援してまいります。

(2)の労働基準監督署でのきめ細やかな支援については、引き続き各労働基準監督署に設置した、労働時間相談・支援班による、労働条件相談・支援コーナーや、訪問支援の利用を促進することにより、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援等を行ってまいります。

(4)の金融機関との連携についてでございますが、今年2日に新潟県信用組合協会と連携協定を締結したことで、県内に本店を有する金融機関は、ほとんど協定締結済みとなりました。今後も引き続き連携を進めてまいります。

次に、11ページをご覧ください。「3 長時間労働の是正をはじめとする労働条件の確保・改善対策の推進」についてでございます。引き続き、法定労働条件の順守徹底のための指導を迅速かつ適正に行い、労働条件の向上、労働環境の改善に向けた労使の取り組みを促してまいります。

長時間労働の是正につきましては、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が、特に1カ月あたり80時間を超えると考えられる事業場や、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を行うとともに、違法な長時間労働を複数の事業場で行うなどの企業の本社に対する労働局長による指導の実施や、企業名公表制度の運用を的確に行ってまいります。

12ページをご覧ください。「4 労働者の安全と健康確保対策の推進」についてござい

ます。労働災害防止対策につきましては、第13次労働災害防止計画の目標達成に向け、死亡災害等重篤度の高い労働災害等を減少させるため、建設業、製造業、陸上貨物運送業、社会福祉施設、小売業、飲食店に対し、災害防止対策を推進してまいります。また、業種横断的に労働災害の発生が懸念される転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策、高齢者、外国人労働者等の労働災害防止対策を推進してまいります。

次に、健康確保対策についてでございます。職場における感染症予防対策の推進については、今年度も複数回にわたり関係団体等に周知をお願いしておりますけれども、引き続き、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストを活用した取り組みを推進してまいります。また、メンタルヘルス対策につきましても、引き続き取り組みを進めてまいります。

次に、13 ページをご覧ください。「5 労災補償業務の適正な実施」についてでございます。新型コロナウイルス感染症の労災補償については、本省通達に基づき、迅速かつ的確な調査・決定を行っております。また、労働者等から相談があった場合には、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においては、引き続き事業場などに対して、労働者への請求勧奨の実施を積極的に依頼してまいります。

次に、14 ページをご覧ください。「6 生産性向上の推進及び最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営につきましては、右のリーフレットにございますが、現在新潟県の最低賃金は831円となっております。新潟地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、新型コロナウイルス感染症の影響による、地域の実情を踏まえた最低賃金の改正を行ってまいります。また、改正後につきましては、最低賃金額の周知徹底に努めてまいります。

次に、「7 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてでございます。パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進については、本年4月から、いわゆる同一労働・同一賃金の取扱いが中小企業にも適用されるため、取り組み気運の醸成を図るとともに、法律遵守の徹底を図ります。なお、こちらについても、新潟働き方改革推進支援センターの積極的な活用を周知してまいります。

(2) 労働者派遣事業等の適正な運営についてでございますけれども、こちらは資料は添付してございませんが、県内には令和3年2月1日現在で、派遣元事業所が523事業所、職業紹介事業所が269事業所ございます。これらの事業が適正に運営されるよう、計画的な指導監督を実施して、法令遵守の周知徹底、違法行為の未然防止に引き続き努めてまいります。特に昨年4月に施行されました、派遣労働者の同一労働同一賃金につきましては、派遣元・派遣先への個別の指導監督や、説明会の開催を通じて、同一労働同一賃金ガイドラインの周知を図り、派遣労働者の処遇改善を進めてまいります。

次に、15 ページをご覧ください。「8 総合的なハラスメント対策」についてでございます。中小企業につきましては、令和4年3月31日までは努力義務とはなっておりますけれども、義務化を見据えまして、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進するために、職場におけるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するいわゆるマタハラの防止措置について説明会を開催するほか、あらゆる機会を通じて周知を図るとともに、法違反が疑われる企業に対しましては、是正に向けた指導を行ってまいります。

次に、16 ページをご覧ください。「9 個別労働紛争の解決促進」についてでございます。グラフをご覧くださいとおわかりいただけると思いますが、近年、総合労働相談コーナーでの相談件数が増加傾向にあり、特に今年度は、コロナ関係の相談が多い状況でございます。このため、いじめ、嫌がらせ、解雇、労働条件の引き下げなどの労働問題や、労働契約法に関するあらゆる分野の相談に対し、懇切・丁寧な対応と、迅速・的確な処理に努めてまいります。また、民事上の個別労働関係紛争の迅速な解決に向けて、当事者間の話し合いを促す「労働局長による助言・指導」及び学識経験者が紛争解決に導く「紛争調停委員会によるあっせん」を行ってまいります。

19 ページをご覧ください。3つのミッションの3つ目でございます。地方創生・地域の実情を踏まえた人材確保支援の強化についてでございます。こちらにつきましては、22 ページをご覧ください。「4 地域のニーズに即した公的職業訓練計画の促進と就業支援」についてでございます。自治体と関係機関を構成員とする、新潟県地域訓練協議会で、地域の人材ニーズや求職者ニーズに即した「新潟県地域職業訓練実施計画」を策定して、取り組んでまいります。引き続き、新潟県や、高齢・障害・求職者雇用支援機構などの訓練実施機関との連携を図ってまいります。

以上、雑駁な説明で申し訳ございませんけれども、私からの労働行政の取り組みに関する説明を終わらせていただきます。新型コロナウイルスの収束はなかなか先を見通せない状況ではございますけれども、このような状況にあっても、労働行政として対応すべき各種取り組みにつきましては、今後もしっかり対応してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(永井会長)

どうもありがとうございました。ただいま事務局から、議事の1について説明を受けましたので、ご質問・ご意見等をお伺いしたいと思います。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。それでは各委員、ご質問・ご意見がございましたら、お願いいたします。

(牧野委員)

労働者側委員の牧野でございます。よろしく申し上げます。今の取り組みについて説明をいただいた中で、何点か意見、お聞きしたい点がございますので、よろしくお聞きしたいと思います。

まず、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保ということで、雇調金、そしてまた休業支援金・給付金の措置について、2月末現在で報告を頂いたんですが、私どもも北陸4県、福井・石川・富山とブロックを組んでおります。2月末現在で少し数値を出してきましたんですが、新潟の就業者数は117万6,000人で、石川県との比較になりますが、石川県は60万5,000人です。今回の支援金の給付金の関係ですが、先ほど述べましたように、新潟県は9,702件の申請があり、9,011件の支給決定がされ、石川県では申請件数が11,114件、累計支給決定が10,089件という状況です。この間私どもも関係団体、例えば政党とかにも要請を行って来て、支援金、雇調金の関係についても、新潟県において、まだまだ知らない、手続きが面倒でできないという状況になっているというふうに感じられたもので

すから、石川県があまりにも突出している状況もありますので、そういう部分、少し石川県と連携取って、どういう状況なのかなというのを、もしお聞きできればと思うのがまず1点目でございます。

2点目が、やはり女性活躍推進の関係で出てきていたのですが、これについても、今回新型コロナウイルス感染症の中において、働き方の違いで、特に正規ではない、非正規といいますが、そういうところに女性の方々が就いていたというような状況がありまして、そういうところが本当に生活困窮に陥っているというような状況なんですけれども、この間やはり多様な働き方ということでひとまとめにされているんですが、中にはやっぱり、本当は正規社員に就きたいんだけど、なかなかそういうところが女性の場がないというような部分もあったというふうに、この間も何回か意見を言わせてもらってきたところですが、今回こういった状況になり、再度しっかりと見極めが必要ではないかなというふうに思っているところでございます。

合わせて言えば、やはり新潟県内、男女の賃金格差がまだまだかなりあるというふうな認識は、私も持っているところでございますので、やはりそういう部分を底上げしていかないと、なかなか新潟県、本当に厳しい状況になってくるのではないかなというのが2点目でございます。

それにかかわりまして、最低賃金の関係でございます。去年は、審議会の中で全会一致で、1円ではありましたが上がったということで、831円になったという状況なんですけど、これはやっぱり全国平均に比べたらかなり低い状況になっているというふうなことでございます。この辺をしっかりと上げていかないと、新潟県の働き手がよそへ出ていってしまうというのが、懸念される状況です。是非そういう部分について、もうちょっと審議会の中でも、県内の状況はこうなんだけどというようなことばかりではなく、やはり働き手の関係を含めて、しっかりと対応をお願いできればなと思っているところでございます。

とりあえず3点ぐらい言わせていただきましたが、私もそういう対応でしっかりとやっていかなければならないと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思います。

(永井会長)

それでは、事務局のほうからお願いいたします。

(職業安定部長)

休業支援金が石川の11,000に比べて4,000~5,000ということで、新潟のほうが少ないという話ですが、制度的には一緒ですし、そもそも休業支援金は会社のほうで休業手当を支払って、雇用調整助成金を使っていた場合は必要のない制度ですし、新潟におきましては、雇用調整助成金は大体48,000から49,000で申請が出ておりまして、石川のほうはそれに比較して36,000前後ということで、雇用調整助成金を単純にそれだけ比較すれば、1万件以上の活用をしていただいて、企業のほうで休業手当を支払って、助成金を活用していただくという、企業の雇用維持の数は新潟のほうが多いという数字になっておりますので、その結果個人で申請をしなくてもすんでいるという感じもするのではないかと思っております。当然申請できないとか、会社のほうで休業手当も払わなければ、休業

の証明も出してくれないというお話があれば、個別に対応しておりますので、こういった現状ではないかと思っておりますので、雇用維持について新潟は努力を、企業側もしていただいている結果ではないかと考えている次第です。

(雇用環境・均等室長)

今ほどお話ありました、女性活躍の関係と多様な働き方の関係ですが、女性活躍推進に関しては、女性活躍推進法が改正になり、令和4年4月から、一般事業主行動計画に関して、事業場の規模を下げた形で、各事業主から計画を策定していただくこととなります。法律改正の中で、女性の働き方に関する改善が進めていけるように、当局としてもさまざまな場面を通して、指導していきたいと考えております。

また、多様な働き方の中で、女性が非正規から正規にというようなお話がございました。今、同一労働同一賃金という考え方で、いろいろな形で各団体のほうにも説明をしています。やはり個々の労働者の契約内容で、いろいろな意味で処遇に関して大きな差が出てしまうという実態があります。今後、是正を図っていただかなければならないというような考え方で、行政も動き始めております。実際にこの4月から、中小企業に対しても、同一労働同一賃金に関しては適用され、指導を始めることになっております。これから、行政としても本腰を入れてそちらに関しては力を入れていく形になりますし、先ほど総務部長のほうからも説明もございましたが、新潟働き方改革推進支援センターというものも、一昨年度から立ち上げて、そういったものも利用しながら、広く周知を図っていき、中小企業の皆さんに対しても、同一労働同一賃金の理解をしていただいて、適切に対応をしていただけるように、行政としても地道に指導を積み上げていきたいというふうに考えております。

今ほど、牧野会長のほうからお話ありましたように、女性の困窮といった部分に関して、非常に大きな社会問題であり、これからは女性がどんどん社会に出て、活躍していただかなければ、新潟だけではなくて日本の経済自体がもたないということに関しての認識は、行政としても一緒に持たせていただいておりますので、いろいろな場面を通しながら、またいろいろご意見を頂きながら、行政を進めていきたいというふうに考えております。またご意見ございましたらよろしくお願ひしたいと思っております。

(労働基準部長)

最低賃金につきましては、労働基準部のほうからお答えさせていただきます。今ほど会長からご指摘いただきましたように、昨年の新潟県最低賃金につきましては、プラス1円、831円の時給ということになってございます。昨年の最低賃金の上げ幅につきましては、ご案内のとおり、コロナ禍の影響もありまして、ここ数年の傾向からいたしますと、非常に全国的に見て低い上げ幅となっております。その影響もあつたのかと思ひますけれども、中央でも、地方最低賃金審議会でも、目安自体が非常に厳しいものとなったというふうに思ひます。

次年度の最低賃金、これは当然、地方最低賃金審議会のほうでご議論いただくということになっておりますので、事務局といたしましては、次年度も、中央の最低賃金審議会の目安を十分踏まえた上で、新潟県という地域の景気的情勢等も踏まえて、最低賃金を決定

していけるように、審議会で活発なご意見を頂けますよう、努力してまいる所存でございます。

(永井会長)

今ご回答ありましたが、よろしいでしょうか。今後も今言ったような形で進めていくというところがございます。ほかにはいかがでしょうか。

(阿部委員)

女性財団の阿部と申します。よろしくお願ひいたします。今ほど働きやすさということでお話が出ていました。今ほども、誰もが安心して将来に希望を持って働くためにということでご説明いただきましたけれども、イギリスのエコノミスト、経済誌ですけれども、毎年この3月8日に合わせて、女性の働きやすさのリストというのを、主要国で取るんです。その中で、今年は29カ国中日本は28位だったという結果です。それはいろいろな10の項目で調査がなされて、それでこのリストが出てくるのですけれども、これは全国の数字です。都道府県別がどうかなんていうのはわかりませんが、先ほどの説明の中の3ページで、新卒者の求人、求職、就職の内定状況について見させていただいた中で、だんだんと下がってきていると。希望者自体が。これは単なる県内に就職を希望する人が少なくなってきたのか、それとも少子化の問題で、人口が少なくなってきたのかというふうなグラフになっているのかというのは、私はちょっとわかりませんが、やっぱり若い世代が、18歳、22歳人口が新潟県にとどまらないということは、人口減につながって、県の活性化を妨げていくと私は思っております。そんな中で、長時間労働が、働き方改革の中でも言われておりますけれども、女性が働きやすい、もちろんこれは男性にもつながりますけれども、そういった働き方改革、長時間労働をよしとした今までの男社会の働き方ではなくて、男女がともに、働きやすいための改革、本当に何が大切かというのを進めていただきたいなど、これは意見ですが、よろしくお願ひいたします。

(永井会長)

はい。何かコメントございますでしょうか。

(労働基準部長)

先ほどの長時間労働について回答させていただきます。今回の運営方針の中でも、長時間労働の抑制に関しましては、各部局の中でも最重点の課題として取り組んでおりますところですので。労働基準行政における労働基準監督署といたしましても、法定の労働時間の順守、中小企業等での時間外労働等の縮減を課題として、今年度も取り組んでおりますし、次年度も取り組んでまいる所存でございます。

(職業安定部長)

就職者数が減っているというのは、そもそも就職希望する学生の数が減っているということがありますし、学生さんの数のうち、また進学などに行くというのがありますので、そういった状況が、就職希望者数、就職者数の減にもつながっていると思います。

(新潟労働局長)

女性の働き方の観点、実は5年ほど前、男で初めて本省の均等政策課長させていただきました。そういう立場で実は見たときに、新潟の中で、今審議会の委員の方々については、やはり女性比率をとということで、各系統ごとに少なくとも2人ずつということでお願いして、女性の委員の方がいらっしゃる。こちら事務方見てください。本省から来た安定部長しかいないわけです。そういう状況です。やはりまだまだ女性がそういう立場になってきてない。労働局の採用自体も、半数近く女性を採用するようにはなっているのですが、まだまだ若い人たちなので、これから先々だと思っています。

そういう中で、やはりきちんと男も女も働きやすいという状態が続くことなので、結局女性も継続して働くことができる。そういう中で、やはり女性が当然活躍していく機会も出てくるでしょうし、こういう場所にも、労働局の幹部として、女性の方々も並んでいただく。そういうふうになってくると、先ほど牧野会長がおっしゃっていた、賃金の格差的なところ、いわゆる同じ仕事をしているところは同一労働同一賃金で必ず同じになっていかなければいけないのですが、年齢の差があるものですから、やはり見た目の差が出てくるというのが、多分現実的な数字のマジックだと思っています。そういう部分で、やはりまず入り口のところから努力していかないといけないという意味で、学卒のところもしっかり就職していただける。ただここは、先ほど安定部長が申し上げた、今高校生自体が減ってきていて、卒業生自体が減ってきているので、今求職者自体が少ない。大学に行っているだけではなくて、そもそもの人数が少なくなっているという現実もあります。そういうことからしても、少子化対策も含めて、やはり女性もしっかり活躍できる、そういったような環境をしっかりと整えていく。これは本当に労働行政に課せられた、一番重要なミッションだと思います。それぞれの部署で、それぞれのことをしっかりとやっていく中で、こういったところがいい方向に向いていく、こういった取り組みをしていきたいというふうになっております。

(永井会長)

よろしいでしょうか。では、ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

(渡邊委員)

労働側委員の渡邊と申します。どうぞよろしくお願いたします。先ほど、阿部委員のご意見ともからんでくるところもあるのですが、若者の県外流出による労働力人口の減少という課題がずっとある中で、これまでも労働局として、Uターン情報センターなどを通じながら、県外からの流入も含め、または県外流出の方針も含め、取り組んでいただいているというふうに理解しております。

これちょっとうろ覚えで恐縮なんですけど、昨年、令和2年度の人口能動のときに、社会減がずっと続いていた中で、社会増に転じたタイミングが確かあったような気がしております。これが一過性のものなのか、それともこれまで労働局や新潟県が連携して行ってきたUターン情報センターの取り組みが功を奏してきたのか、または県内の、社会増になるということは、来る方が増えるか、出る方が減るか、どちらかに効果が出てくるわけなの

で、県内の方々が外に出ていくものが減ってきたなどの、そういった効果みたいなものを分析などされているのかどうかですとか、あと入ってきた方がもし多いのであれば、それが首都圏集中なのか、例えば新型コロナウイルス感染下の中で、首都圏だけではなく、全国的に新潟県への流出が増えたとか、そういった数字というのはいましかしたら新潟県のほうかもしれないけれども、そういったことを社会増という局面から見たときに、この令和3年度の労働局行政にそういった効果がもしかしたら反映されているところがあれば、お伺いできればというふうに思います。よろしくをお願いします。

(永井会長)

お願いいたします。

(職業安定部長)

転入転出の問題は、私のはっきりした数字が手元にあるわけではないんですけども、逆転したとかそういうのは、今の時点ではコロナの影響ではないかなと思っております。労働局・ハローワークと県と連携して、UターンセンターのUターン事業だったり、東京にも政府機関で職業紹介をしてということで、就職件数も上げてはおりますけれども、それが全体の転入転出の動きとリンクしているかということ、今はコロナの時期で、そういった数字的には結果になっているのではないかなと思っております。来年度も引き続き、就職活動などで、東京近辺ではなく新潟に戻ってきたい、あるいはIターンとして新潟に来たいという人の支援を、引き続き行っていきたいと考えております。

(新潟労働局長)

先ほどちょっと説明の中で省略させていただいたのですが、いわゆる行政運営方針の案文のほう、こちらのほうで実は若干分析めいたことをしております、2ページ見ていただけますでしょうか。直近の動きの中の若者の雇用状況ですが、真ん中ぐらいですね、3つ目のパラグラフのところ、高校生・大学生の県内就職率は低下傾向であるが、コロナ禍が県内での就職活動に影響を落とし、令和2年12月末現在で4年ぶりに上昇しているということですが、いろいろなこれまでの流れがありますので、県内企業への就職が、課題としてしっかり取り組んでいきたいということで、そのあとの取り組み等やっというということで、一応そういった動きについては、少しどんな状況かなというふうな検証はさせていただいたというところがございます。

(永井会長)

よろしいでしょうか。ほかにはいかがでしょうか。

(若槻委員)

公益代表委員の若槻でございます。先ほどの牧野委員の質問に関連して、質問をさせていただきたいと思っております。本日の資料2の2ページのところで、先ほどの雇用調整助成金等の関係でございますけれども、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金について、申請件数、それから決定件数の欄が上段にございまして、下段のほうには新型コロナウイルス感

染症対応休業支援金・給付金について、同様に申請件数それから支給決定件数があるわけですが、これは県内の数字ということで理解してますが、全国的に見た場合に、新潟県のそれぞれの申請件数、それからそれに対する支援決定件数というのは、どのぐらいの水準なのかということがわかりましたら教えていただきたいのと、それから金額ベースで言った場合に、どのぐらいのそれぞれ金額が支給決定されているのか、その辺りわかりましたら、教えていただきたいと思います。

(職業安定部長)

全国の2月末の数字ですが、雇用調整助成金につきましては、2,744,356件のうち、新潟が48,415件というのが数字になっております。位置付け的には14位ぐらいの申請件数。

次、休業支援金ですが、休業支援金が全国で、2月の数字ですが、1,192,096件のうち、9,702件が新潟の数字になっております。すみません、全国のほかの県といいますか、局の数字を把握しておりませんで、どのぐらいの順位かちょっとわからないのですが、このぐらいになっております。

すみません、ちょっと額までは用意してございませんので、確認させていただきます。

(若槻委員)

支給の金額は今わからないということでございますか。

(職業安定部長)

確認をさせていただきたいと思います。

(若槻委員)

はい、わかりました。

(永井会長)

額については、また後ほどにでもご報告をお願いしたいと思います。ほかにいかがでしょうか。お願いします。

(溝口委員)

公益代表委員の溝口と申します。よろしくお願いたします。来年度の行政運営方針というのは、以前、僕の記憶定かじゃないんですけど、今年度のように3つのミッションという形で、非常にめりはりがきいてわかりやすい形には提示されてなかったように記憶しておりますので、今回このように提示されて、とてもわかりやすくなったというふうに思っております。

その中の3つのミッション、資料ナンバー2に基づいていいますと、2つ目のミッション、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した働き方改革によるうんぬんとあります。これが資料ナンバー2の9ページ以降からあるわけなんですけど、この「ウィズ・ポストコロナ時代に対応した」という部分が、一体何を意味するのかというのが、資料の中にもちょっと見当たらない、ご説明の中にもなかったような気がします。働き方改革というのは、ウィ

ズ・ポストコロナ時代にあるかないかにかかわらず必要だというのが恐らくあって、ウィズ・ポストコロナ時代になって、より必要になっているというようなことなのか、それともウィズ・ポストコロナ時代に対応するというのが、働き方改革とはちょっと違う方向性なんだけれども、にもかかわらず頑張りますよということなのか、それがちょっとよくわからなかったので、このミッションの2番目におけるウィズ・ポストコロナ時代に対応したということの、具体的な意味は何だということを、少しお聞きしたいと思います。よろしくお願いします。

(雇用環境・均等室長)

今お話があったように、今ウィズ・ポストコロナ時代に対応したということで、そういった意味ではピンポイントでこれですというのがまだまだ見えづらいというお話を頂きました。今回当方では、説明の中にはあまり細かく書いていませんが、ウィズ・ポストコロナの中、コロナ対策として、かなりいろいろな助成金が設けられております。助成金に関しては、場合によっては女性に向けたものであったり、場合によっては小学校の休業だとか、場合によっては母性健康管理の問題に向けての助成金であったりとかということで、かなり多岐に渡るような形での助成金の設置がされております。こういった部分が、ウィズ・ポストコロナの対応という部分で、一部触れている内容になると考えております。具体的なものとしては、今お話しさせていただいた助成金の関係の部分が、1つ項目として挙がるかと考えております。

(溝口委員)

どうもありがとうございました。

(永井会長)

よろしいですか。では、ほかにいかがでしょうか。お願いします。

(松崎委員)

松崎と申します。よろしく申し上げます。3つほどお願いと、1つ質問させていただきまします。初めに、雇用調整助成金等の支援につきまして、本当に感謝いたしております。ご承知のとおり、まだ経営環境は見通せません。よって、ぜひこの雇調金制度の維持をお願いしたいと思っております。経営にとっては、雇用の維持というのは本当に大切なことですので、雇調金制度が維持されているというだけでも、かなり不安が軽減できます。ぜひ雇調金制度の維持をお願いしたいところでございます。

次に、多岐に渡る厚生労働政策の取り組みについては、本当に敬意を表する次第です。支援の中に助成金がいろいろと政策されております。これは現場の声なんですけど、できるだけシンプルにわかりやすくしていただきたいということを現場の者から言われてきましたので、ひとつお願いを申し上げたいと思います。

それから、先ほど渡邊委員さんのほうからも話がありましたが、若者の雇用状況の件についてでございます。企業にとって、コロナ禍の中での追い風なのかもしれません。また仕組みもだいぶ変わっていると思います。ぜひ県内にUターンするように、お力をお借り

できればと思います。

先ほど2ページをお読みになられましたけど、その下のほうに離職率も書いてあり、離職率が高どまりしていると感じております。ぜひ改善できるようにご支援をお願いしたいと思います。

質問ですが、重点政策の就職氷河期世代の活躍支援についてお聞きいたします。これも長いテーマですが、支援は3年集中的に実施ということで、きめ細かい支援であると、読んでいて推察させていただきました。その成果も、頂いた資料を見ましたら、令和2年で年間目標2,271件に対して、12月末実績で1,565件、進捗率が68.9パーセントと示されております。本当にすごい成果だというふうに感じております。目標値があるということは、県内で具体的に該当者を見定めて、この対策を打ってらっしゃるんでしょうか。それとも国のほうで旗を振って、確か30万人とかというのがありましたが、そちらのほうからの目標値ですか。そして、今またコロナ氷河期というような言葉もあるのですが、この3年間で終わったあとの政策、今後の見通しについてはどのようになっているのか、今年度の行政運営とちょっと違うかもしれませんが、お聞かせいただきたいと思います。よろしくお聞きいたします。

(職業安定部長)

就職氷河期世代の目標値は、30万というところからの推計に基づいて得られたものでございます。集中的にこれを今取り組まないとどうしてもいけないだろうなというので、3年間となっておりますので、成果としてあげられるかどうかはなかなかわからないのですが、これが終わったからといって、ハローワークでそういった方を就職支援していくという基本は変わらないかと思っております。

(雇用環境・均等室長)

先ほど冒頭に、要望ということでお話がありました、助成金等シンプルな手続きということで、確におっしゃるとおり、様々な必要性に応じて助成金が設けられています。また、新年度においても、助成金に関してはいろいろ項目が出て、ニーズに合わせた形でスクラップアンドビルドされる形になろうかと思っておりますし、申請先も、場合によって労働局の中でも、雇用環境均等室であったり、場合によっては安定部であったりということで、少し交通整理させていただいている部分もございます。今ご要望ありましたように、不明な点があれば、担当窓口のほうで懇切・丁寧にご説明させていただくことで、対応させていただいております。シンプルにすることはもちろん、当然その手続きの処理に関しては、行政としてきちんとした対応を取っていきたいというふうに考えておりますので、事業所のほうで助成金を考えているようなところがございましたら、まずご相談いただければ、できるだけわかりやすく、丁寧な形で対応させていただくことを心がけておりますので、よろしくお聞きしたいというふうに思っております。

(松崎委員)

よろしくお聞きいたします。ありがとうございます。

(永井会長)

はい、どうぞ。

(徳武委員)

経営者協会の徳武でございます。今松崎委員のお話と重複する部分があるんですけども、今社会全体がウィズコロナ、ポストコロナということを抜きにして、何も考えられないような状況になっている中で、企業経営においてももちろんそうですし、今ほどご説明ありました労働行政についても同じだというふうに思っております。

そういった中で、ちょっと何点か意見を申し上げたいと思うんですけども、まずは、先ほど雇調金の話があって、支給決定率とか雇用の数字の話がありましたけれども、私はちょっと先月調べものもあって、いろいろお聞きしたところでは、新潟県の雇調金の決定率、支給決定率 97.7 パーセントですね。この水準が、全国平均と比べると 1 ポイントぐらい確かよかったのかなと、こういうふうに記憶しております。

去年雇調金がいろいろ始まりまして、だいぶ混乱をしていたときに、松崎委員じゃない、ある社長さんからお聞きした話で、その会社さんが、県外に事業所をお持ちで、ある大都市圏ですね、雇調金の問い合わせとか手続きをしたら、あまり対応がよろしくなかったというお話を聞いたんですけども、それに比べると、新潟のほうは非常に親切で、対応も早くて、非常にありがたいというような評価をされていた記憶があります。そういう意味では、新潟労働局の皆さんが県内の企業に対してご支援いただいているということなんだろうと、まず感謝を申し上げたいというふうに思っております。

先程のお話の中で、新潟の企業が雇用維持に尽力されているというようなことで、評価もいただきましたけど、おっしゃるとおり、企業によって影響の受け方はさまざまなんですけれども、やはり今求人倍率とかそういったものを見てみますと、私ども経営者の側の雇用維持の努力について、数字になって表れているのかなというふうに思います。一方で、また違う数字の話なんですけれども、例えば日銀の統計とか、あるいは県の信用保証協会の統計なんかを見てみますと、企業の借入金が非常に増えているということで、そういった雇調金とか、借入金で事業を維持している、あるいは雇用を維持しているというような面も、実はあるのかなと思っております。今後そういった借入金の返済等が始まると、企業負担が増えてまいりますので、雇用の維持という面から見ても、一層企業の負担が増えてくるということがありますので、その辺はまた一層助成金等でご支援いただければというふうに思っております。

それから、いろいろな政策に取り組んでいらっしゃる。いろいろな法制度の改正とかもありますけれども、お聞きするだけでも幅広くいろいろなテーマがありますけれども、企業のほうで特に、こういったものの対象になる、受ける中小企業のほうからすると、先ほど松崎委員のお話にもあったんですけども、担当者は 1 人という形で少ないですね。例えば大きな企業さんですと、人事部とかそういったセクションが、しっかりしたものがあって、複数の担当者がいらっしゃるとか、そういった組織だったものがあるところもあるんでしょうけれども、県内の企業さん、特に中小企業さんとか、個人事業主さんぐらいになりますと、人事と労務と総務を 1 人でやっていると、そもそもそういった専門部署がないとか、経営者の家族の方がそういったことをやっているというような実態のところも

たくさんあって、受けるほうは非常にたくさんのもをいっぺんに受けなければいけないということで、ましてやこのコロナの世の中ということで、非常に負担感が増しているということがあると思いますので、さまざまなことをご支援のメニューを用意していただいているんですけども、これまで以上に1社1社丁寧に見ていただいて、その会社さんに合ったご支援を考えていただければなというふうにお願いをしたいと思っております。以上です。

(永井会長)

これはよろしいですかね。はい。予定していた時間には近づいたのですが、こちらから打ち切るつもりはございませんが、特に発言が、どうしてもしておきたいという方。じゃあ、お願いします。

(松澤委員)

公益代表の松澤と申します。まず、女性活躍と多様な働き方という中で、テレワークの推進や兼業・副業は、ウィズコロナ・ポストコロナにおいても関連してくる働き方になるかと思えます。例えば、東京都などの都心では、毎日何百人といった感染者が出ているために、もうオフィスにはほとんど出勤していないという現状があります。「じゃあ会社に行かないのであれば、東京都に住まなくてもいいのではないか」というお話も報道などで聞いております。Iターン、Uターン、地方でワーケーション、あるいはホテルでテレワークなど、そういった「テレワーク」という働き方を、新潟県内においても今まで以上に推進していくことが必要となってきました。テレワークの普及によって多様な働き方が実現し、子育て世代の女性や疾病を患っている方など、様々な方が会社を辞めなくても働き続けることが可能となります。また、そういった働き方の様子を、育児介護休業法や女性活躍推進法などの法律とリンクさせていくことによって、全体として皆さんにわかりやすく周知できるようになるのではないかと思います。

次に周知の仕方についてです。最近、厚生労働省のホームページはすごく充実してきていると思うのですが、こちらからのぞいていかないと、つまり検索しないと見れないというところがあって、例えば女性活躍推進法の分野では、えるぼし認定が11社にとどまっていますが、認定されたらこんなメリットがあるよ、とか、メルマガ配信が発信されるよとか、そういった周知と兼ね合わせた情報発信を制度化していくことによって、認定企業もどんどん浸透し増えていくのではないかなと思います。また、助成金申請のために一般事業主行動計画を立てたはいいが、結局そのまま実施していないという企業もあつたりすると思うので、せっかく一般事業主行動計画を立てるのであれば、実施して、くるみん認定企業等を目指すという、1つの入口から出口までのフローを会社の中で構築できればと思います。

そこで、運用面において問題となるのが、人事部の人（マンパワー）の問題です。それについては、勤怠管理やシフト表などをクラウド化するなど、生産性向上を図るためのICTツールの活用が効果的かと考えます。これにより人手不足の解消にもなりますし、そういった会社と人の再構築を行うことが多様で柔軟な働き方を実現するために重要ではないかと思えます。

(永井会長)

はい、ございますでしょうか。

(雇用環境・均等室長)

今ほどお話ありましたように、情報発信をうまくやったほうがいいというようなお話、ホームページに関しては、一応いろいろな形の情報提供をしているけれどということですが、実はおっしゃるとおりでございます。それは行政としても認識しておりまして、実は今月からですが、新潟労働局においても、SNS のほうを立ち上げさせていただきました。先ほどから見ていただいている資料の2の一番後ろのホームページアドレスの下のところに、一応 QR コードですとか、「トキろう」ということでキャラクターをつくりまして、これは広報係長という位置付けですけど、こういった SNS のキャラクターなどをつくりまして、今ツイッターと LINE、それから YouTube と契約をしまして、情報発信をすることをスタートしました。

ホームページに関しては、今ご指摘のとおり、自分で見にいかないとなかなか見ていただけない。場合によっては階層が深いとなかなかたどり着かないというようなところもあったりして、見ていただいている方に関してはいろいろ見ていただいているのですが、なかなかそういう広くという意味、それからあと若い方たちがホームページをどこまで見ていただけるかという部分もあるものですから、こういう SNS のほうを活用して、登録していただいた方に関して、どんどん情報発信させていただくような形のをスタートさせました。これに関しては、今松澤委員からございましたように、どんどんいろんな情報を広く発信させていただくような形で動きたいというふうに考えております。

(職業安定部長)

先ほどのご質問の、雇調金・休業支援金の数字について、雇用調整助成金なんですが、全国の2月末日、これ毎日にはなるので多少ずれますが、約2兆9,679億円が全国で、うち新潟の雇用調整助成金が、約392億2,666万円。休業支援金のほうですが、こちらが2月末日で約802億7,200万円。うち新潟分ですが、約4億4,200万円になっております。

(永井会長)

はい、どうもありがとうございました。それではこの議題についてはよろしいでしょうか。さまざまな活発なご意見ありがとうございました。ただいま伺いましたご意見、これらを踏まえまして、令和3年度の労働行政を推進していただくことをお願いいたします。

それでは、議事の2のほう、新潟県最低工賃についての審議のほうに移りたいと思います。事務局のほうから説明をお願いします。

(労働基準部長)

労働基準部長の熊谷でございます。私から議事の2番目に当たります、新潟県最低工賃についてご説明申し上げたいと思います。資料は参考資料のナンバー23、「新潟県最低工賃について」とあります資料を元にご説明いたしたいと思います。新潟県の最低工賃につい

てのご報告ということでございます。

参考資料 No. 23 の添付資料、一番後ろから 4 番目、別添とあります資料をご覧ください。全国には 98 の最低工賃がありますが、新潟県におきましては現在 4 つの最低工賃があります。最低工賃につきましては、本省の第 13 次計画に基づきまして、おおむね 3 年ごとに見直しを図っていくところでございます。平成 2 年度におきましては、当局において作業工具製造業の最低工賃について、改正対象として実態調査を進めてきたところでございます。

今年度の実態調査につきましては、令和元年度の委託状況届によって把握した委託者及び家内労働者を対象に、昨年 10 月から 12 月までの間に通信調査を実施いたしました。ただ令和元年を調査対象としていた洋食器・器物製造業最低工賃について、調査の中止の指示が令和 2 年に出されたのちに、令和 2 年 3 月 3 日に解除ということで指示が出されたため、令和 2 年度につきましては、洋食器・器物と作業工具製造業の 2 つの最低工賃について調査することとなりました。

その調査結果をまとめましたものが、最前からご覧いただいております参考資料 No. 23、別紙 1 からの報告ということになってございます。

調査結果要旨であります。まず別紙 1 の洋食器・器物製造業最低工賃についてでございます。委託者数は、平成 12 年 124 社から令和元年 15 社、家内労働者数 741 人から 161 人と、現在まで減少傾向で推移してございます。家内労働者数が減少している原因につきましては、家内労働者の高齢化が原因と考えられるところです。家内労働者平均年齢を見ますと 74.6 歳で、前回調査時から 3.9 歳高齢化し、70 歳代が半数を占めており、若くて 50 歳 1 名が確認され、新規に家内労働者を希望する若い世代は確認されませんでした。若い世代を繋ぎとめるためには、工賃の引き上げも 1 つと考えられますけれども、激しい価格競争の中で、メーカーからの受注量も減少し、委託者の経営状態は厳しい状況にあることから、工賃の引き上げは困難な状況にあるという分析でございます。

次に作業工具製造業最低工賃について説明させていただきます。作業工具製造業の最低工賃は、主に三条市をはじめとした県央地域の委託者、家内労働者が中心となります。別紙 2 の実態調査結果からは、作業工具適用品目に従事する家内労働者は 3 名、前回調査時は 20 名でございました。委託者は 1 社。前回調査では 6 社だったんですけれども、1 社まで減少してございます。また、家内労働者の高齢化、人材不足は、洋食器・器物製造業最低工賃と同様、家内労働者総数は 69 人で、最低工賃が適用されるのは 3 名であり、最低工賃設定規模の 100 人未満を大きく割り込み、実効性があるものとは言えなくなっている状況でございます。

また、それぞれに言えますことが、令和元年 10 月から消費税 10 パーセントに引き上げ、令和 2 年から継続している新型コロナウイルス感染拡大による景気低迷を踏まえ、調査結果で結論を出すことは非常に困難とも考えてございます。

以上のことから、洋食器・器物製造業最低工賃、作業工具製造業最低工賃は、最低工賃が適用される労働者がそれぞれ 100 人未満に減少し、将来も増加する見込みもなく、実効性を失っていると思われ、統合廃止の検討を進めるべきとは考えるが、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う景気低迷にも陥った現状下において、これらの議論を行うことは困難であることから、新型コロナウイルス感染症収束宣言後、または第 14 次最低工賃新設・改正

計画の際にあらためて調査の上判断することとし、今回は見送ることとすることが、最低工賃自体が、以前のセーフティネットとしての役割をなさなくなってきたり、時代の状況が変わっていく中で、今後どのように展開していくか検討する必要があるかということです。

以上、駆け足での説明となりましたが、ご審議のほどよろしくお願いいたします。

(永井会長)

両方の分野とも見送りということでございますが、何かご質問・ご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。いずれにしても、こちらも対象者が非常に少なくなっている状況ですので、今コロナのところで手が出せないこともあろうかと思えますけど、制度そのものの見直しというものも視野に入れて、ご検討いただければと思います。それでは、議事の2を終了いたします。

続きまして今度は議事の3、運営規程改正についての審議を行います。では、事務局のほうから説明をお願いいたします。

(監理官)

雇用環境均等室の渡辺でございます。私のほうからご説明させていただきます。お手元にお配りしました資料 No. 4 になります。概要について、まず資料ご説明の前にお話をさせていただきたいと思えます。改正の概要等につきましては、皆様もご承知のとおりかと思えますけれども、内閣府のほうから、昨年来、署名押印、あと対面の手続きを見直すという方針が示されておりまして、各労働局に設置されております地方労働審議会の議事録署名につきましても見直すようにということで、厚生労働本省から指示がございました。このため、議事録の署名を廃止させていただきたいということで、ご提案を申し上げたいと思えます。

なお、議事録署名は行いませんけれども、メールによりまして、確認を各委員の皆さんにさせていただいて、間違いがないかしっかり確認をした上で、正確さについては確保してまいりたいというふうに思っておりますので、ご承知おきをいただければと思います。

合わせて、ウェブ会議システムの対応も可能とするような、規程の改定を行うということにいたしました。情報セキュリティの関係で補足させていただきますと、本審議会自体は原則公開となっておりますので、各委員の皆様は勤務先事務室等でご参加いただければ、特に個室等ご用意いただく必要はないのかなというふうに思っておりますけれども、もしご不明な点等ございましたら、ウェブ会議の参加をご検討される際に、私ども事務局にお問い合わせいただければというふうに思えます。

以上につきまして、お配りをいたしました見え消しの資料の一番上のほうの1枚目のところですが、簡単にご説明させていただきますと、第3条につきましては、ウェブ会議該当のための規定追加でございます。第6条につきましては、署名の廃止の規定修正の部分ということになります。少し見づらいんですけど、第2条と、それから第7条につきまして、裏面になりますけれども、こちらにつきましては「単に」という文言を、まさに「単に」削除いたしまして、規定を整理したということでございます。以上につきまして、ご承認をお願いいたします。

(永井会長)

はい。時代に対応した若干の修正でございますが、何か、ご質問、ご意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議事の3について特に意見はなしということでございます。

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ので、閉会とさせていただきます。皆様方からは議事の進行にご協力いただきまして、ありがとうございます。議事を事務局にお返しいたします。

(事務局)

大変ありがとうございました。最後に事務局から事務連絡を2点ほどさせていただきます。まず1点目でございますけれども、本日の議事録につきましては、後日メールにて各委員に確認させていただきますので、ご承知をいただければというふうに思っております。

2点目になります。委員の改選についてでございます。ご承知のとおり、委員は2年ごとの改選ということになっております。本年10月がその時期となりますので、また時期が近づいてまいりましたら、各機関の皆様にご推薦をお願いしたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いをいたします。

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けれども、閉会にあたりまして、阿部局長から一言ごあいさつをいただきます。

(新潟労働局長)

本日はお忙しい中ご参加いただきまして、ありがとうございます。また、活発なご議論いただきましてありがとうございました。用意させていただいたものを、お認めいただきまして本当にありがとうございます。

(事務局)

以上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ご協力いただきましてありがとうございました。大変お疲れ様でした。

令和3年5月18日作成