

令和3年度新潟地方労働審議会

1 開催年月日 令和4年3月11日（金） 10:00～12:00

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）
 畠 山 典 子
 松 澤 真 弓
 溝 口 由 己 （会長代理）
 若 槻 良 宏

労働者代表 川 崎 雅 子
 川 瀬 美由紀
 小 山 泰 子
 飛 田 博 之
 牧 野 茂 夫

使用者代表 佐 藤 英 太
 徳 武 裕 一

4 次 第

1 開会

2 労働局長挨拶

3 議題

（1）令和4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

4 質疑・意見交換

令和 3 年 度

新潟地方労働審議会議事録

(令和 4 年 3 月 1 1 日開催)

令和3年度 新潟地方労働審議会

日時 令和4年3月11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）

皆様、おはようございます。審議に入るまでの間、進行をさせていただきます雇用環境・均等室の渡辺でございます。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

開会前でございますけれども、本日の資料の確認をさせていただきます。お配りしております「資料目次」とおり、資料No.1から資料No.4を事前配布させていただいております。なお、本日の議事「令和4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.1「令和4年度新潟労働局行政運営方針（案）」を使用してご説明申し上げます。不足等がございましたらお知らせください。

それでは、ご案内の時刻となりましたので、ただいまより令和3年度新潟地方労働審議会を開催いたします。

開会に先立ちまして、事務局から3点ご報告をさせていただきます。

まず1点目でございます。本日の審議会の成立要件でございます。本日、12名の委員の方々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いたします。

2点目でございます。審議会の公開等についてでございます。本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。本日の審議会へは、1名の方が所定の手続きを経て傍聴を希望され参加しておりますので、ご報告をいたします。また、同規程第6条では、議事録を作成し、原則公開することとなっております。議事録の作成の際には発言者の姓のみ表示をさせていただきたいと思っておりますので、ご了承いただければということでお願いいたします。

3点目でございます。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、お手元の名簿と座席表でご確認いただければと思っております。

続きまして、会長の選出及び会長代理の指名についてでございます。委員の改選に引き続き、昨年、地方労働審議会令第5条に基づきまして会長選挙を行わせていただきました。その結果、永井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規定されております。永井会長から溝口委員のご指名がございまして、溝口委員にご就任いただくことになりましたことをご報告いたします。

それでは、永井会長からごあいさついただきまして、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。それでは、お願いします。

(永井会長)

今ほどご紹介をいただきました、永井でございます。本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

この審議会は、新潟労働局の取組について、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をいただき、それを令和4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機会でございます。今回は、労働局が作成した来年度の行政運営方針の案についてご討議をいただき、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点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したいと思います。以上を申し上げまして、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、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)

皆様、おはようございます。労働局長を務めております岩瀬でございます。本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

年度末の大変お忙しい中にもかかわらず、本日ご出席をいただきまして、厚く御礼を申し上げます。また、皆様方には、日頃から当労働局の行政運営につきまして格段のご理解をご協力を賜っておりますことを、ここに厚く御礼申し上げます。

まず冒頭でございますが、去る2月11日深夜、村上市の米菓製造工場において発生した火災によりまして、その工場に勤務されておられました6名の労働者の方がお亡くなりになるという、誠に遺憾な労災事故が発生いたしました。お亡くなりになられた労働者の方々とそのご家族の皆様には哀悼の意を表します。

私ども新潟労働局といたしましては、火災発生の翌日12日から、管轄する新発田の労働基準監督署と労働局の担当官、さらにその後、新潟労働基準監督署の労働基準監督官も加えまして、調査を実施いたしております。この調査の状況を踏まえまして、すでに公表させていただいておりますとおり、先週、県米菓工業協同組合の理事長に対しまして、他の米菓工場における火災による労働災害防止の徹底に係る緊急自主点検の実施と、組合としての同種労働災害防止に向けた取組を要請したところでございます。私どもは現在も鋭意調査を進めているところでございますが、その詳細な結果を待つことなく、いち早く同業種の企業、また県を代表する業

界としてお取り組みいただくことが必要と考えまして、要請の形ですが、指導をいたしたところでございます。今後、労働局・新潟署、また管轄する新発田署が連携、協力いたしまして調査を進め、原因の究明と再発防止に向けた対応をしっかりと行っていくことをここにお約束させていただきたいと思っております。

さて、一昨年から続く新型コロナウイルス感染症の感染拡大でございますが、2年以上の長期に渡り社会経済、そして新潟県の雇用、労働に対しまして影響を与えているところでございます。このため、労働行政の果たすべき役割は大変大きなものがあると感じております。労働局といたしましては、そのご期待、ご要請に確実に応えるため、まずは県内各地に設けております労働基準監督署、ハローワークといった拠点におきまして、基本的な感染対策を徹底する。また、業務の進め方もオンライン、リモートによる方法なども取り入れつつ進めていくこととしておりまして、職員皆が使命感をもって行政運営に携わっているところでございます。それでも今年に入りまして、第6波、オミクロン株の感染力は大変強いものがございまして、職員の感染が確認されているところでございます。その都度公表はしておりますが、すでに10名以上の職員の感染が確認されております。感染ルートは、同居の家族からのものとされているものがほとんどでございますので、改めて家族も含めた基本的感染防止対策を励行するとともに、職場での濃厚接触とならぬよう、休憩時なども注意をすることを徹底しているところでございます。決して感染確認が業務を滞らせることがないよう取り組んでおります。こういった対策を今後も進めながら、業務を進めてまいりたいと考えているところでございます。

感染拡大によりお困りになっている使用者、労働者の方々への支援策につきましては、2年前に設けました特別労働相談窓口において、お困りになっておられる労使それぞれの方々から多くのご相談をお受けしているところでございまして、その累計は、先週末現在で3万9,195件を数えております。また、その相談の8割以上を占める雇用調整助成金等の申請でございまして、すでにその98.8パーセントの支給を決定いたしております。なお、その助成金をご活用いただくことにより、雇用の維持を図っていただいていると考えているところでございます。また、やむなく解雇に至る事案も、見込みも含めてでございますが、先週末現在で744件、2,428人の方の解雇が確認されておまして、このような場合も労働法令の遵守はもとより、裁判例をご説明する等によります啓発指導を行い、また離職者の方に対してましては雇用保険の手続きや再就職支援を行っているところでございます。

さらに職場で感染された労働者の方もいらっしゃいます。この場合は、業務に起因するものとして労災保険の給付対象となりますことから、クラスター発生時等は請求勧奨も行っております。この結果、2月末現在213件の労災請求をいただいております、うち97パーセントの207

件の決定を済ませているところでございます。こうした職場での感染は、決して医療に関する業種だけではなく、10以上の多くの業種で確認されている実態もでございますことから、それぞれの業種、業態により異なりますが、それに合わせて各職場での感染防止を徹底していただくよう、労働者の健康安全対策としてパンフレットやチェックリストなどを活用して指導を行っているところでございます。

また、特に先日までまん延防止等重点措置の適用を受けている期間に危惧されたものでございますけれども、事業場によっては感染防止の観点からテレワークの活用や時差出勤の拡大といった方策をとられることもございますので、そうした場合の労務管理上の留意点について、各監督署に設けております労働時間相談・支援班による相談対応を中心として支援を行っているところでございます。

そして昨今の支援策として、ご相談、申請が急増しているものは、小学校休業等対応助成金でございます。小学校等が臨時休業した場合などに、通学、通園するお子さんの保護者である労働者の方々の賃金相当額を支給して支援するものでございますが、2月に入り単月で300件を超えるご相談がございます。支給申請も単月で153件となっております。昨年秋から創設されたものですが、2月末現在の累計では、申請310件、支給決定239件を数えて77パーセントの支給率でございます。今後も円滑な制度運営に向けまして、迅速、適正な支給事務に努める所存でございます。

このように、新型コロナウイルス感染症の影響によりお困りになっている方々には、行政といたしましても置かれている状況に意を払い、また寄り添いながら支援策を確実に実行しているところでございますが、一方では県内の人手不足感は大変強いものがございます。本年1月の有効求人倍率は1.52倍と、令和2年1月以来の1.5倍台となりました。この引上げに大きく寄与しているは新規の求人でございます。令和元年10月以来の2万人超えをしております。引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を注視しつつも、県内の雇用情勢は持ち直していると雇用情勢判断を引き上げたところでございます。またこの動きは、県内の新規卒業予定者の就職環境にも表れておりまして、本年1月末の就職内定率は、高等学校で前年より1.3ポイント上昇の97.4パーセント、また大学等では前年より1.9ポイント上昇の84.3パーセントとなっております。コロナ禍においても高い水準で推移をしているところでございます。そして、この内定率の上昇と同じ傾向で就職内定者の県内就職、この内定の構成比も、高等学校は前年より1.2ポイント上昇し88.5パーセント、大学等は前年より0.7ポイント上昇の58.3パーセントとなっております。

私ども新潟労働局といたしましては、人手不足が顕著に表れている特定の業種、職種だけでなく、新潟県が急速な高齢化に伴い人口が減少する中で、多くの県内企業にとって人材の確保

が課題となっていますことから、誰もが安心して将来に希望をもって働くためにと基本理念をもちつつ、行政運営をしているところでございます。本日ご審議いただきます来年度の行政運営方針につきましては、特に労働者が安心して働くことができる職場環境づくり、二つ目が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、三つ目が誰もが働きやすい活力ある雇用環境の整備と立てまして、積極的な行政運営を展開してまいりたいと考えております。これからご説明させていただく運営方針につきましては、委員の皆様方の忌憚のないご意見をいただけますようお願いいたしまして、私からのごあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくをお願いいたします。

(永井会長)

どうもありがとうございました。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、意見を含めまして概ね11時30分を目途に終了したいと考えておりますので、議事の進行にご協力いただければ幸いです。本日の議事は、1「令和4年度新潟労働局行政運営方針(案)について」、2「新潟県最低賃金について」、3「その他」の3件となっております。

まずは議題1「令和4年度新潟労働局行政運営方針(案)」について、事務局よりご説明を受けた後、ご質問、ご意見をお伺いしたいと思います。それでは、事務局から説明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。私から、資料No.1「令和4年度行政運営方針(案)」についてご説明をさせていただきます。令和4年度行政運営方針(案)の作成につきましては、昨年度の審議会でご審議いただいた令和3年度の運営方針、この結果を踏まえて作成しているものでございます。資料No.3「令和3年度業務の実施状況及び今後の取組み」、ここに本年度の業務実施状況と今後の取組について記載してございます。時間の関係で逐次ご説明はいたしません、これを踏まえまして、これからご説明する「令和4年度行政運営方針(案)」を作成しております。

また、資料No.2は厚生労働省作成の「令和4年度地方労働行政運営方針(案)」ですが、この方針に基づきまして行政を展開していくことはもちろんでございますけれども、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て、当局版の労働行政の重点施策として取りまとめて運営方針を作成しております。

それでは、資料№.1「令和4年度行政運営方針案(案)」をご覧ください。まず目次でございますけれども、「第1 県内の労働行政を取り巻く情勢」について記載しております。これらの情勢を踏まえて、13 ページ以降、「第2 労働行政の重点施策」を展開してまいります。この労働行政の重点施策についてご説明をさせていただきます。13 ページをご覧ください。

1「労働者が安心して働くことができる環境づくり」について説明いたします。

(1) 長時間労働の抑制についてでございます。次年度も「働き方改革」におけます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や、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する重点的な監督指導を実施してまいります。長時間労働の削減のためには、36協定の適切な締結も重要でありますので、労働基準監督署に36協定が届けられた場合には、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。また、厚生労働省では、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する労働局長による指導や企業名の公表を行っておりますが、新潟労働局としてもこの制度についての確な運用に努めてまいります。そして、過労死等防止啓発月間である11月を「過重労働解消キャンペーン月間」として、各種の取組を集中的に行うとともに「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、県民に対する周知・啓発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ございます。労働条件の確保・改善のためには、事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要と考えています。そのため、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いたします。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」を周知・徹底するとともに、監督指導において労働時間管理の状況を確認したうえで、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導いたします。一方で中小企業における労働条件の確保・改善に向けては、取引環境の整備も重要な課題でございます。そのため、監督指導の結果、中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に親事業者等による「下請けたたき」が疑われる事案については、中小企業庁、公正取引員会、国土交通省に確実に通報いたします。

続きまして14ページでございますが、(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進についてでございます。ア 労働災害防止の対策についてですが、第13次防の最終年となる令和4年度は、目標達成に向けて、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業及び第三次産業における労働災害防止について重点的に取り組んでまいります。また、例年多数の災害が発生する「雪による労働災害」の防止に向けて、「冬季無災害運動」を広く推進して、積雪・凍結を原因とする労働災害防止の啓発指導を実施いたします。また、労使双方で労働災害ゼロを宣言し、労使

が協力して集中的な取組を行うことにより労働災害の防止を図る「新潟ゼロ災宣言運動」を実施し、各事業場におけるゼロ災の実現に向けた機運の醸成を図ってまいります。なお、業種にかかわらず転倒災害防止対策や交通労働災害防止対策を推進するとともに、「安全衛生優良企業認定制度」の周知により、企業の安全意識の向上や自主的な安全衛生活動の促進を図ってまいります。加えて、近年において労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」、エイジフレンドリーガイドラインと呼ぶガイドラインの周知を図るなど、高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策の促進を図ってまいります。

続きまして、イ 健康確保対策についてでございます。(ア) 職場における感染防止対策の推進については、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策の取組を推進してまいります。(イ) メンタルヘルス対策についてでございます。ストレスチェック制度の実施の徹底等を図るため、新潟産業保健総合支援センター、県等関係機関との連携のもと、引き続き取組事業場の割合を高めるとともに、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行ってまいります。特に「第3次メンタルヘルスケア普及計画」に基づき、10人から49人規模の事業場に対する取組を推進してまいります。

続きまして15ページでございますが、(ウ) 化学物質による健康障害防止対策についてでございます。化学物質取扱事業場に対し、化学物質のリスクアセスメントの実施のための指導、特殊健康診断の実施、作業環境測定の実施など、関係法令遵守の徹底を図ってまいります。また、溶接ヒュームなどに係る改正特定化学物質障害予防規則や改正石綿障害予防規則の中でも4月から施行される石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果報告制度を中心に、改正内容の周知と円滑な施行を図ってまいります。(エ) 職業性疾病対策についてでございます。粉じん対策として「第9次粉じん障害防止総合対策」を推進してまいります。また、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業場に対しては、熱中症予防対策を早期に周知し、必要な指導を行ってまいります。

(4) 最低賃金制度の適切な運営についてでございます。新型コロナウイルス感染症の影響による経済動向や地域の実情を踏まえつつ、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て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ございます。ア 新型コロナウイルス感染症に係る確かな労災補償の実施についてでございます。新型コロナウイルス感染症に係る労災補償につ

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います。イ 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でございます。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、事務処理を進めます。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、労働基準監督署と局が密接な連携を図ってまいります。16 ページでございます。ウ 社会復帰促進等事業の的確な推進についてでございます。被災労働者の社会復帰の促進、被災労働者の遺族の支援を図る目的で実施している義肢・車いす等の支給、労災就学等援護費制度をはじめとする各種社会復帰促進事業について、広く周知を図るとともに適切な処理に努めてまいります。

(6) 労働保険適用徴収の適正な運営についてでございますが、ア 労働保険料等の適正徴収、イ 労働保険料の未手続事業場一掃対策については、適切に対応してまいります。ウ 電子申請につきましては、利用促進を図ってまいります。なお、令和4年度中に労働保険料の引き上げが予定されておりますので、事業主への周知など、適切に対応してまいります。

次に、2「オンラインによります職業紹介の推進と多様な人材の活躍推進」についてでございます。17 ページをご覧ください。(1) 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刷新により、オンライン機能が拡充されたハローワークインターネットサービスを活用し、求職者の就職支援、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人者には、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、インターネット上で就職活動を行っている方には求職者マイページの登録を促し、ハローワークの利用を勧奨することで就職するうえで抱える問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」の登録を促すとともに、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) 新規卒者等に対する就職支援についてでございます。令和4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、令和4年1月末現在で97.4パーセントとなり、前年同月と比べ1.3ポイント上回っております。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や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を活

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。また、県外の大学等へ進学している学生に対しましては、東京・表参道にある「にいがた暮らし・しごと支援センター」を中心に新潟県との連携を強化し、Uターン就職を促進してまいります。

18 ページでございます。(3) 就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。就職氷河期世代の活躍支援については、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、県内での気運の醸成や支援対象者の掘り起こしを行ってまいりましたが、3年間の集中的取組期間の最終年として、地域若者サポートステーション等の各機関が連携して支援する取組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による情報発信に努めるとともに、セミナーや合同企業説明会を通じて支援対象者の掘り起こしを行い、支援機関に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うえで配慮すべきさまざまな事情を抱えている方がおられることから、一人ひとり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な支援を行ってまいります。主な取組といたしましては、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を結成し、就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施いたします。さらに短時間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得を支援するとともに、就職氷河期世代支援プログラムに基づいた職業訓練の設定、座学の職業訓練と企業実習を組み合わせたデュアルシステム訓練の設定に努めてまいります。なお、就職氷河期世代の失業者等を正社員として受け入れた企業への助成制度についても、活用を図り、受け入れ先の開拓に努めてまいります。

続きまして、19 ページの(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ございます。正社員を目指すフリーター等に対しまして、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、各種助成制度を活用し正社員就職を推進してまいります。また、若者無業者等の自立支援につきましては、「地域若者サポートステーション」との連携により、社会人として必要な基礎的能力の養成を含めた相談支援、職業意識啓発や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。さらにコロナ禍の影響によりやむを得ず離職された方などで、主に雇用保険を受給できない方が就職に必要な技能や知識を身につけて早期就職ができるよう、求職者支援制度を活用した公的職業訓練の受講あっせんを行い、訓練受講給付金による訓練受講中の生活を支援しながら就職活動をサポートしてまいります。

次に、20 ページでございます。(5) 高齢者の就労・社会参加の促進については、70 歳までの就業確保を努力義務とする「改正高齢法」が令和 3 年 4 月 1 日から施行されましたが、令和 2 年 6 月の調査では、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まして、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。これら課題に向け、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と併せて高齢者雇用の気運の醸成を図る必要があります。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。

21 ページの(6) 障害者の就労促進についてでございます。民間企業の障害者法定雇用率につきましては、令和 3 年 3 月から 0.1 パーセント引き上げられ、2.3 パーセントとなりました。雇用率が引き上げられた後の令和 3 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 2.20 パーセントと例年に比べ 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。雇用率の改善が滞ることのないよう、引き続き福祉、教育、医療関係者などと連携し、指導を強化する必要があります。令和 3 年 12 月末現在の障害者職業紹介状況につきましては、前年同期と比べ新規求職者はほぼ同数となり、就職件数は増加しているものの、コロナ禍前の水準には至っておりません。このため、障害特性に対応した的確な職業紹介につながるよう支援するとともに、障害者関係機関と密接に連携し就労支援や職場定着支援を強化する必要があります。新潟県、新潟市、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、各年の実雇用率が全国平均を上回るとともに、令和 5 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。また、増加傾向にある精神障害者や発達障害者の障害特性に対する企業理解を促し、障害者一人ひとり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、就職後は関係機関と連携した職場定着の促進を図ってまいります。

22 ページをご覧ください。3 「誰もが働きやすい活力ある雇用環境の整備」についてでございます。(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進については、本年 4 月 1 日より改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が、今までの 301 人以上規模から新たに 101 人以上規模の企業に拡大されることから、行動計画の策定、届出、情報公開が着実に進むよう、対象企業へ個別周知、計画的報告徴収の実施により、法の着実な履行確保を図って

まいります。また、平均残業時間、年次有給休暇取得率、育児休業取得率など、各企業の働き方に関するさまざまな情報を集約した「女性活躍推進データベース」について、就職活動に役立つ情報として学生をはじめとした求職者の関心が高いことから、登録のメリットを企業に伝え、登録を促してまいります。併せて取組のインセンティブとなる働き方改革推進支援助成金、両立支援助成金の周知を図ってまいります。さらに本年1月末現在、当局では14社認定しておりますが、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への「えるぼし認定」についての周知を図り、多くの企業が認定を目指した取組を進めるよう促進してまいります。また、さらに認定九基準の高い「プラチナえるぼし」の認定についても周知を図ってまいります。

イ 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援等についてでございます。本年4月1日より順次施行される男性の育児休業取得促進のための「産後パパ育休制度」など、育児・介護休業法の改正について、計画的な報告徴収の実施により周知徹底を図り、就業規則等の規定整備を推進してまいります。また、法違反が認められる場合や不適切な取り扱いについて事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収を実施し、是正に向けた指導を行うことにより、確実な履行確保を図ってまいります。

次に、(2) 総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。本年4月1日より労働施策総合推進法に基づき、中小企業をはじめすべての企業においてパワーハラスメント防止措置が義務化されることから、あらゆるハラスメントに対する防止措置に関する各種説明会を開催するほか、計画的な報告徴収の実施により法の周知を図り、事業主が行うべき措置義務の履行確保を推進してまいります。なお、職場におけるハラスメント防止対策を講じていない企業や法違反が疑われる企業に対しては報告の徴収を実施し、是正に向けた指導を行ってまいります。また、毎年12月に実施しておりますが、職場のハラスメント撲滅に向けて「ハラスメント撲滅月間」を中心に、集中的な周知・啓発を行ってまいります。

最後に、24ページ以降の「第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応」についてでございますが、その中で申し上げますと、まず1の(2)の積極的な広報の実施についてでございますが、引き続きホームページやソーシャルネットワーキングサービスも活用してまいりたいと考えております。25ページでございますけれども、3 行政文書及び保有個人情報の適正管理についてでございますが、こちらについては適正に管理を引き続き行っていきたくと思っています。また、26ページの(3)災害対応等についてでございますけれども、万が一に備えまして、非常時の優先業務を明確にしたうえで必要な業務維持体制を整備して、地域におけます総合的な労働行政機関としての役割を最大限に発揮するよう努めてまいりたいと考えております。私からは、以上でございます。

(永井会長)

ただいま事務局から議事の1「新潟労働局行政運営方針案」について説明をしていただきました。これからご質問、ご意見等を伺いたいと思います。議事録の作成の都合上、発言される方は、発言される前にお名前をお願いいたします。それでは、各委員からご質問、ご意見等を伺いたいと思います。順不同でございます。どなたからでも発言をお願いいたします。

(牧野委員)

大変ご苦勞さまです。労働者側委員の牧野と申します。よろしく申し上げます。

冒頭でありますけれども、岩瀬局長から、大手米菓会社の火災の関係でお話もありました。私、労働組合のトップということで、いろいろ聞かれるのは、その会社にもお宅の傘下の労働組合があるのではないかと、大手ですからそのように言われるのですが、実際、そこには労働組合という実態はないというような状況であるということをご報告させてもらっています。私どもの傘下にも大手米菓会社もいくつかあります。そこにもしっかりとした労働組合があって、会社側と労使懇談会等を含めて安全衛生面のことについても協議しておれば、このような事態にはならなかったのではないかと思います。この間のマスコミ報道でも、これまでも何回か、重大事故につながりかねないボヤ騒ぎもあったということです。今労働組合の組織人員が17パーセントを割っているという状況の中、未組織で働いている方が圧倒的多数を占めているわけですから、私どもがもう少し労働組合の拡大に注力しなければならないと痛感させられたということ、冒頭申し上げたいと思います。

2点目として、長時間労働の関係です。先ほど説明がありましたように、新潟県の状況を見ますと、本日、私どもも資料は持ってきていないのですが、賃金が低く長時間になっているというような実態があります。新潟県内一人ひとりの収入というものは全国から見ても高いほうではないのですが、世帯収入でみると全国でも上位のほうに名前を連ねています。これは、話の中にもありました最低賃金含め、新潟県の賃金が低いのではないかと考えられます。労働局の資料の中にもありますように、いろいろ件数も出ておりますが、これはまだ一端であって、もっと県内多く泣き寝入りをしている働く者がいるのではないかと思いますので、ぜひそういった部分、しっかりとした対応をお願いしたいと思います。

最後になりますが、高齢者の就労の関係です。ありましたとおり、定年延長、継続雇用促進ということを訴えられているのですが、やはり年金受給との関係があります。これからいきますと65歳、もしかすると今後若い世代は70歳というような状況にもなってくる中において、やはり60歳で定年をされたとしても、年金受給まで間が空く、その間はどのようにするのだというようなこととなります。しかし、現在、定年再雇用というところが多く、定年延長までは行き

着いていない状況となっています。そこを含め、60歳は過ぎたが仕事は変わらない。しかし、処遇は大きく引き下げられ、賃金も大幅に減額されている状況が見受けられます。今晚婚になっており、60歳過ぎても子どもが大学に行っているという方も多くいると思います。65歳定年延長制度の早期実現と、希望があれば70歳まで働ける環境づくりなど、もう少し進められるような形で、合わせて、私どもで県へも要望していますので、新潟労働局として県と連携できるのであれば、しっかりとした対応をお願いしたいということで申し上げたいと思います。

(永井会長)

ありがとうございました。ご質問、ご意見につきましては、基本的には1件ずつ労働局からご回答をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

(労働基準部長)

ありがとうございます。1点目、三幸製菓に関しての労働組合に関しましては、労使の関係の問題かと思ひます。法律上、例えば安全衛生委員会など、労使の傘下のもとに企業での安全体制などを考えていくという法制度もごひますので、そうしたことの場におきまして使用者側、あるいは労働者側の方の意見が反映できるような形での安全対策というものが講じられていければと考えているところでございます。

2点目、長時間労働と賃金の件でござひます。おっしゃいますとおり、新潟県内も労働時間が長めになっているということもあろうかと思ひます。コロナ禍にありまして、やや何となくトーンが落ちている印象がありますが、働き方改革に関しましては、現在、頭頂にありまして最重点課題であることは変わりござひません。令和2年以降は中小企業における上限規制の適用というものがござひますことから、それらの法制度の周知を図ることによって、特に中小企業における長時間労働対策を図ってまいりたいと考えております。

賃金制度に関しましては、基本的に企業の支払能力ですとか労使による交渉の結果決められるものと承知しております。セーフティーネットとしての最低賃金に関しましては、最低賃金審議会での議論等を経まして、また中央の目安なども勘案して決定されるものでござひますけれども、次年度の最低賃金審議会の開催に当たりましては、公労使との積極的な議論が行われますよう、労働局といたしましても事務局として万全の体制をとってまいりたいと考えております。

(職業安定部長)

職業安定部です。

高齢者の就労ということで、65歳までの雇用確保措置の実施というものを進めてきたところなのですが、定年延長の会社もあれば再雇用という形もあって、その中で各企業の実情に応じたといいますか、さまざまな実態があるかとは思いますが。こうした中でも、今では70歳までの就労機会確保という動きも目標にしておりますので、そういった中でできるだけ皆さんが働きやすい、継続して生活できるような状況というものが望ましいと思っておりますので、県、あるいは高齢求職者支援機構など、そうした関係機関と連携して、できるだけのことを前向きにやっていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(永井会長)

よろしいでしょうか。それでは、ほかにご質問、ご意見、お願いいたします。

(徳武委員)

新潟県経営者協会の徳武でございます。

今お話しいただきました令和4年度の新潟労働局の行政運営方針について、少し質問とか要望を申し上げたいと思います。

その前に、まずコロナ禍が長期化する中で、先ほどのお話しにもありましたけれども、労働法制とか制度の改正等が続いております。そうした中で、労働分野のいろいろな課題というものが多様化していると思うのですが、こういった中でコロナ禍の対応をしつつ、また労働行政も着実に進められてこられたということで、私どもでは、非常に頑張っていただいていると感謝しているところでございます。また、令和4年度の行政運営方針についても読ませていただきましたけれども、新潟県内のいろいろな課題を捉えていただいて、取り組んでいただけるということで、僭越ですが非常に期待しているというところでございます。

そうした中で、まず最初に質問というか、一つしたいのですけれども、こちらの資料、今日のご説明がなかったのですけれども、こちらのNo.3の資料の4ページです。4ページの真ん中に「大量整理解雇等に係る啓発指導」というところの記載がございます。ご存知のとおり、ここにもありますように、新型コロナウイルス感染症の影響で非常に苦しい状況になっていらっしゃる業界もたくさんあるのですけれども、いろいろな行政支援とか金融面の支援とか、そういったもので支援がいつているということもあるのですけれども、やはりこういった事例があったということは非常に残念だと思います。ただ、こういった事例は、私どもあまり承知していないところがあるのですけれども、実際にこのような事案があったのかなということと、あったのであれば何件くらい出たのかということをお聞かせいただければと思います。

新しい行政方針についてお願いというか、要望というかなのですけれども、何点かお話しさ

せていただきたいと思います。まず1点、労働者の安全確保の推進についてということで、来年度の方針のお話があったかと思えます。局長のお話にも、先ほど牧野委員のお話にもありましたけれども、残念ながら県内で製菓工場の火災が発生して、今日でちょうど1か月ということでございます。御局では、3月3日に、先ほどお話があったように、業種組合に自主点検を実施するようということに要請されたということですが、このように企業というか、事業者には早い段階で注意を喚起して安全確保を図るということは、非常に重要な取組なのだと私も思っております。お聞きするところでは、組合の中の企業の中には、そういうご要請をいただく前にすでに自主点検に着手されているとか、いろいろな会社のお話を聞きますと、この業種の方でなくても、うちの会社は大丈夫なのだろうかと思われたというような経営者の方もいらっしゃるようです。県内では製造業、建設業も多く、いろいろな事業所の安全確保についてしっかりと取り組まれていると思うのですが、ここからは要望なのですけれども、やはり経営者も気がついていないとか、あるいは見落としているというようなリスクもあるのだろうと正直思っているところがございます。そうしたことから、御局というか、本省でもいろいろな事例とか知見をお持ちだと思うのですが、そういったものをぜひ最大限に活用していただいて、事業者幅広く、早く注意喚起を行うとともに、安全確保に向けた、安全性向上に向けたアドバイスを従来以上に取り組んでいただきたいと思います。

それから、2点目です。2点目は、オンラインによる職業紹介の推進と多様な人材の活躍推進というお話がございましたけれども、これに関連して二つお願いしたいと思います。まず、ハローワークインターネットサービスのお話がありました。昨日でしたか、一昨日でしたか、職業安定部から私どもの団体にハローワークインターネットサービスの利便性が向上したということについて、企業に周知をしてほしいというご依頼をいただきまして、私どもでもさっそく周知をさせていただこうと思っているところなのですが、このようにインターネットとかデジタル技術を活用した利便性の向上ということが、単に利用者の方の使い勝手がよくなるということだけではなくて、求職者と求人者のマッチングを向上させて、安定した就業とか、安定した人材の確保につながっていくものだろうと思っております。そうしたことから、ここからはまたお願いなのですが、今後もこのような利用者の方の意見も反映していただいて、継続的に改善を図っていただきますとともに、こういったデジタル技術の活用という、お願いなのかもしれませんが、こういったものについてはほかの分野にも活用いただいて、利用者の利便性を向上するとか、効果的な周知を行うとか、労働行政の成果を上げるとかということに取り組んでいただければと思います。

それから、3点目です。すみません。もう2点あります。3点目は、求職者支援訓練の利用の推進についてということで少しお話をしたいと思うのですが、まん延防止等重点措置

が新潟県も解除になりまして、宿泊とか飲食サービスの方はお客さんはなかなかそう簡単には戻ってこないだろうというようなお話もあって、それと同時に、お話を聞いていますと、一度離れられた従業員の方もなかなか戻ってこないというお話を聞くこともございます。そういった業種の方に早く事業を回復していただくために、そういったところにも目配りをいただきたいと思うのですけれども、一方で離職された方の中には、こういったコロナの影響を受けやすいような業種ではなくて、次はほかの業種に就職したいとか、あるいはそうでなくても、今事情があって離職されている方の中には、以前勤めていた業種と違う業種に勤めたいというようなニーズも多分あるのだらうと思っています。県内の企業も、基本的に今人手不足の状況です。企業でも中途採用を今増やしていますし、性別とか年齢とかにかかわらず自社で活躍していただける、そういった人材は積極的に採用して活用しているというところでございます。

少し話しは変わって恐縮なのですが、私、ポリテクセンターとか、県の職業訓練の委員もしてまして、お話を聞いていますと、非常に今の求職者の方とか企業のニーズを踏まえたメニューの充実とか、インターネットを活用して受講しやすいような環境もつくっていらっしゃるということなのですが、そうしたことをいろいろと考えますと、ミスマッチを防止して多くの方に県内企業で活躍していただけるということのために、そういった求職者支援訓練とか、そういったものも積極的にPRしていただくとか、活用を促進していただけるような取組をしていただければと思います。

それから、最後になりますけれども、これは、毎年、私ども使用者から同じようなことをお願いしているのですが、今年もまたかと言われると思うのですが、冒頭に申し上げましたように、今、労働法制や制度のいろいろな改正が続いたりコロナ禍があったりすることによって、労働行政の課題もたくさんあるということなのですが、企業は、受け取る企業もいろいろな会社がありまして、中には労務関係を専門に扱う部署がある会社もある一方で、例えば経営者の方とか一人の担当の方が総務をやって経理もやって労務もやっていますみたいな事業所も多分あるだらうと思います。いろいろな会社の規模とか体制とか、事情とか、そういったものがある中で、中には制度改正への対応とか、法改正の対応とか、あるいはいろいろな用意していただいています助成金のようなものとか、サポートの情報になかなか辿り着かないという事業所もあるだらうと思っています。そのようなことを踏まえて、やはり企業の状況をよく見ていただいて、なるべくそういった企業に目配りをさせていただくと、寄り添っていただくような形で進めていただければと思います。

長くなりまして恐縮ですが、以上です。

(永井会長)

それでは、お願いいたします。

(監督課長)

ありがとうございます。監督課長の遠藤と申します。

ご質問がありました啓発指導に関してですけれども、まず、新型コロナの影響による大量整理解雇等の事案を把握した場合には、監督署が主体となって、必要に応じてハローワークなどとも連携をして、使用者が最低限守らなければならないルールについて周知するとともに、適切な労務管理がなされるように啓発指導を実施しているところでございます。解雇「等」とありますように、解雇だけに限らず、休業でしたり、あるいは退職勧奨とか、そういった事案についても啓発指導の対象としております。また、「大量」整理解雇とありますが、いわゆる大量ではなくても、倒産情報など各種の情報から解雇等が予想される情報を把握した場合には、幅広く啓発指導の対象として実施しているところでございます。件数につきましては、手元にはっきりとした数字を持ち合わせていないのですが、令和3年度で二桁くらいの件数の啓発指導は実施しております。以上でございます。

(労働基準部長)

安全確保の推進に関してのご質問がございましたので、その件についてですけれども、おっしゃいますとおり、冒頭、局長も申しておりましたように、県内の米菓工場での火災に伴いまして、3月3日ですが、自主点検等を業界団体の組合に対して依頼をしているところでございます。確かにリスクの存在についてなかなか実感できない、自覚できないという企業もいらっしゃるという状況を踏まえまして、行政といたしましてもリスクアセスメントの推進ですとか、あるいはおっしゃいますような災害事例、死亡災害事例などにつきましては、データベース化して事例集等も作成しているところでございますので、これらの一層の活用を図ることによりまして、企業における災害防止対策の推進徹底というものを図ることができればと考えております。

(職業安定部長)

安定部です。

ハローワークインターネットサービスのオンライン化ということで、刷新したところなのですが、周知にご協力いただきましてありがとうございます。何回かに分けてこのシステムを刷新していったのですが、今回、求人者のマイページ機能を使ってということで、ハローワークに登録している求人者の方からリクエストできる、求職者の方が自分の情報を公開できるとい

うことで、そこでマッチングも進むのではないかと。当然ハローワークで相談して支援が必要な方、また求人者の方の求人の内容に対するアドバイスですとか、事業所情報とか、そういったハローワークで今までやっていたことも、窓口できちんとやったうえでインターネットも活用していろいろな方法でマッチングを進めていきたいと思っております。刷新も、システム化をしてからまた使って、いろいろな問題点とか使い勝手が悪いというご意見も出てくるかと思っておりますので、そういったものは丁寧に集めて、今後もより利用しやすいシステムになるように進めていきたいと思っております。

求職者支援訓練につきましてのお話もいただいたのですが、インターネットを使っただけの受講とか、遠隔地でも幅広くできるということで、割と広がりが出てくる制度なのかなと。機構で行っている訓練に県でやっている訓練と、それに合わせて求職者支援ということで、求職者支援訓練は、何回か募集をかけて実施ということで、ニーズがあればそこに対応しやすい、1年間きちんと決まっているものではないので、そういった柔軟性はあると思いますが、一方でそういった訓練をやっていただく施設や、地域ごとの企業のそういった訓練後の就職先のニーズとマッチングが難しい面もありますが、やはりそれをうまく活用していければと思っておりますので、機構にも訓練施設の認定に当たっては、そういったニーズであったり、ほかの訓練との兼ね合いであったりということを見ながら進めていってほしいという要望を出しておりますので、こちらも連携して充実したものにできるように努めてまいりたいと思っております。

(雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の大瀧と申します。よろしく申し上げます。

最後のご要望の関係で、いわゆる法令改正等の情報の提供のあり方についてご要望をいただきました。ありがとうございました。近年、ご意見のとおり、多くの法律改正が行われ、制度も変わりました。加えて新型コロナ禍で助成金も様々なものが創設されました。それに関し、各企業ごとに法令担当の方がいらっしゃる企業、いらっしゃらない企業もあり、まだ情報が隅々まで届いていないというようなお話をいただきました。これに関しては、各部にも制度ごとに特別相談窓口を設けており、お問い合わせ等があればそこできちんと対応してまいります。それに加えまして、当室には働き方・休み方コンサルタント、それから委託事業で新潟働き方改革推進支援センターを設置し、直接行政の中だけでなく、外部にも相談窓口を設けたり、広く皆様から相談しやすいような環境をつくって、皆様のニーズに応えるため、令和4年度以降も引き続き取り組んでまいります。このようなことを通して、すべての企業に当行政のメニューをよくご理解いただき、うまく使っていただけるように、引き続き努力していきたいと考えております。誠に貴重な意見、ありがとうございました。

(永井会長)

ほかにはいかがでしょうか。どなたからでもけっこうでございます。

(飛田委員)

労働者代表の連合新潟副会長を務めております、U Aゼンセンの飛田と申します。よろしくお願いたします。

私からは、3点お願いしたいと思ひます。先ほど来から出ております米菓火災に伴うことありますが、米菓協会、この火災に関しては非常に重く受け止めていと承知してありますし、なおかつ一方では、米菓としての産業の確保という意味では、同業他社が、今その生産量を非常にアップして挽回しているというところもありますし、具体的に言うところスーパーのいわゆる売り場の面積でいきますと、なかなかその場所が空いてしまうと、またさらに確保することが難しいということから、同業他社が非常に協力態勢をもってやっているところではあります。U Aゼンセンにもいくつかの米菓の加盟組合がありまして、非常に過重労働の状態になっていると聞いてあります。そのような中で、しっかりと労使の中で話ができる組合でありますけれども、ぜひ労働局の皆様方からも、そういった労使の中で、もちろん皆で補えるということとは否定はできませんが、過重労働になり過ぎていないか等の確認や注意等をできればお願いしていきたいと思ひています。とりわけ過労死、また心身に重大な影響を及ぼすであろう 36協定の特別条項を使った無理な労働時間の要請ということも聞いていますので、ぜひその辺のところはご注意をお願いしたいと思ひます。

そして、二つ目です。先ほど報告がありましたが、重大労災事故の発生でありますけれども、弊組織は全国規模でありまして、これは、うちの加盟組合だけでもここ何年か死亡災害を含めた重大災害が非常に増えてあります。先ほども報告がありまして、一つの要因は働く現場の高齢化等あると思ひますが、また一方では、やはり適正要員の減による高負荷状態、これも当然ながらあるのだろうと。お互い労使の中でしっかりと安全・安心な職場を守りながらということが前提ではあります。やはり厳しさだけを示して役割に縛るような加重労働、長時間労働というところが労災事故の発生にもつながっていると認識してあります。ぜひ労働局の皆さんも、引き続き所定労働時間の削減に向けて、ぜひ企業側の皆様とも話をしながら進めていただきたいということと、先ほど徳武委員からもありましたが、さまざまな生産性向上や雇用関係における助成金制度があると思ひますので、その辺の紹介などもぜひ併せてやっていただきたい。また、万が一にもと思ひますが、メリット性を考慮した労災隠し等がないように、引き続きお願いしたいと思ひています。

そして最後、三つ目です。先ほどの説明の中にはワードとしては出なかったのですが、産業雇用安定センターの連携を、さらに強化をお願いしたいと思っています。とりわけまだU Aゼンセンの加盟組合では、非常に厳しい状態の企業がたくさんあります。その中で何とか歯を食い縛ってやっているところもありますし、またいい制度としてあるのが、在籍型出向があります。その在籍型出向も、労働局の皆さんのご努力もあると思いますが、ただまだ認知度が低い、また活用度も低いということがあると思いますので、そういった産業雇用安定センターとの協力態勢の一層の強化、そして周知をお願いしたいと思っています。そして併せて雇用の継続というところでは、先ほども出ましたが、高齢者雇用安定法の改正の中で、今 65 歳までの 3 選択の中で、今暫定措置となっています、その高齢者雇用安定法が制定されたときの労使協定をもっている部分の、2025 年にはこれが撤廃となるということで、基本的には誰も希望する人間に関しては 65 歳までの三つの選択の中ということが適用されるということと、一部報道のやり方もあると思うのですが、60 歳定年が 65 歳定年になるというような誤った解釈の仕方もあるようですので、この辺のところも是正 P R 等をお願いしたいと思っています。

以上、3 点お願いします。

(労働基準部長)

どうもありがとうございます。まず冒頭に、米菓工場による火災に関連して、過重労働の対策等についてお話をいただいたところでございます。繰り返して説明させていただいておりますけれども、今回の運営方針の中でも過重労働対策ということに関しましては、労働局としても最重点の課題として取り組ませていただくこととしているところでございます。36 協定の上限規制に関しましては、先般法改正もありまして、法的な上限が設けられたところでございまして、これを徹底することによりまして長時間労働の規制ということを徹底してまいりたいと考えているところでもあります。新潟県は、特徴といたしまして、所定労働時間が長いという傾向が従来からあるかと思っておりますので、企業における労働時間制度、休日などの確保などということを徹底することを通じまして、所定労働時間の削減ということにも取り組んでまいりたいと考えております。

2 番目のご質問も、ただいまの加重労働等とも関係してくるところでございます。労災隠しの話がありましたけれども、労災隠しに関しましては、労働安全衛生法上の違反を構成いたしますので、これが発見されました場合には、司法処分等も含めまして厳正な対処を行うということで、労災隠しということがないように図っていくことと従来からもしているところでございます。

(職業安定部長)

安定部です。

産業雇用センターとの連携ということで、在籍出向の制度と、その在籍出向を活用した助成金ということがありまして、産業雇用安定助成金という在籍出向を活用した企業への支援ということで助成制度をしておりまして、今まで 1,000 人近くの方の支給対象と支給決定の資格を行っているところです。これにつきましては、非常に有効な、雇用を維持し、また必要などころに従業員の方に行っていただくということで、有効な制度だと思っておりますので、引き続き周知をしていきたいと思ひますし、産業雇用安定センターと連携していきたいと思ひております。

定年制のところ少し誤った報道もあるということですので、高齢者雇用につきましては、段階的にいろいろ制度が進んでいったということで、誤解を生むところや分かりにくいところもあると思ひますので、今後も改めて正しい情報を発信して周知に努めていきたいと思ひております。

(永井会長)

やや時間が超過しております。あとお一人くらいお願いしたいと思ひのですが。では、お二人。

(佐藤委員)

B S N アイネットの佐藤と申します。本日はありがとうございました。

企業における高年齢者の定年延長、継続雇用促進等というお話がありましたが、当社は、一律に 60 歳になった場合に再雇用ということで、65 歳まで働けるような一律の賃金体系をとっております。これからは 70 歳延長に向けて、その人に応じたさまざまな働き方、能力のある方は積極的に賃金を高めて働いていただく等、いろいろな考え方があると思ひますので、企業の中でも多様な職種、仕事のやり方、賃金のあり方というものは考えていかなければならないかと思ひております。その制度が先行する前に、やはり 50 歳以降から自分のセカンドキャリアをどうするのかというところをご自身で考えていただくことが、モチベーションにつながったり、企業の業績に貢献できたりということが非常に大きいと思ひております。そういった 50 歳以降の方に対し、そのセカンドキャリアを考える施策や研修、セミナー等の助成をしていただくと、労使ともにいい結果につながっていくのではないかと思ひておりますので、その辺をよろしくお願ひしたいと思ひております。

(職業安定部長)

貴重なご意見ありがとうございます。そのような要望についても伝えていきたいと思いますが、70歳までということ、65歳までの就労を確保したうえで、人によってそのまま働きたいとか、いろいろな形での雇用と雇用以外のもも含めていろいろなことが考えられるということで、全体的には大きな、そういう高齢求職者支援機構などのセミナーですとか、そういったものはあると思うのですが、個別の企業でもそのようなことをするというニーズがあるということは、伝えていきたいと思います。ありがとうございます。

(畠山委員)

女性財団の畠山と申します。

コロナの対応ということでさまざまな取組をされていらっしゃると思いながら、私も資料等を見させていただきました。その中で、コロナの影響で、女性の雇用が大変厳しくなっているという状況、就業者数が大変減少しているという状況の報道もたくさんされているところで、女性活躍という取組については女性の就労と密接に関わっていると思うのですが、その辺の捉えと、その取組について、もしありましたら教えていただきたいということが1点。

もう1点なのですが、男性の育児休業についてです。数字を見ると、前は二桁にいなかったけれども、今は十何パーセントに取得率が上がっているという数値も見させていただいて、嬉しいことだなと思っています。しかし、身近なところでお話をお聞きすると、男性の声では、取りたいのだけれどもなかなか取れる職場の雰囲気ではないとか、女性の声では、夫が1か月くらい休んだのだけれども、もっと長期間育休を取ってもらわないと少しお手伝いしたような形になってしまうので、もっと長期的に取ってもらえるとありがたいという声も聞いております。この辺の取得しやすい環境という取組をよろしくお願いしたいと思います。以上です。

(雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。雇用環境・均等室の大瀧です。

男性の育児休業に関するご意見をいただきました。ありがとうございます。まさにそういった意味では、働き方改革の大きなポイントでもあり、女性の活躍、そしてそれを支えるためには、やはり男性の働き方についてもいろいろな形で見直していかなければならないということで、今般、育児介護休業法が改正され、ご存知のとおり4月1日から三つの段階に分かれて施行されます。その中で、男性の育児休業等についても、さらに一步踏み込んだ形の制度になっております。新潟労働局としても、4月以降施行される法律の周知に関しては、あらゆる機会をとおして丁寧に行い、その結果として、男性の育児休業の取得促進につなげていけるように

努力していきたいと考えております。貴重なご意見ありがとうございます。

(職業安定部長)

全国的な就労の統計では女性が減っているという結果が出ていると思いますが、新潟労働局、ハローワークとしましては、そういったやむなく離職した人に対しては丁寧に対応していきたいと思っておりますし、マザーズハローワークもぜひ利用していただきたいということがありますので、こういった状況で、本来女性の相談しやすい環境というものも整えておりますので、それを利用していただくためにも、各ハローワークできちんと支援してまいりますということが伝わるように、ハローワークについての基本的な周知というものに力を入れていきたいと思っております。

(溝口委員)

1点だけいいですか。すみません。これは、回答はいただかなくてけっこうです。要望だけで、今、都道府県別に見て、人口の減少幅というものが新潟県はワースト2ということで、持続可能な社会に向けて、特に新潟県の重たい地域課題としてあると思っております。そういうことですので、ぜひ要望として、新潟県とも連動、連携して、少子化対策ということにかかわる労働施策というものの重点度というもののギアを一つ上げていくということをぜひ考えていただきたいという要望でございます。すみません。どうもありがとうございます。

(永井会長)

どうもありがとうございました。まだいろいろご意見があろうかと思いますが、予定していた時刻を随分超過しておりますので、以上をもちまして議題1については終了とさせていただきます。ただいまいただきましたさまざまな意見、こうしたものを踏まえて令和4年度の新潟県における労働行政を進めていただくよう、お願いいたします。

それでは、議事2「新潟県最低工賃」についての審議に移りたいと思います。事務局から説明をお願いいたします。

(労働基準部長)

労働基準部長の熊谷でございます。

最低工賃に関しましては、審議会資料No.4ということで二枚紙を用意させていただいておりますので、ご覧いただければと思います。

家内労働者の委託業務に適用され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、概ね3年ごとに見直しを図っているところであります。令和3年度、当局におきましては、男子・婦人既製洋服製造業と横編ニット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ものであります。今年度の実態調査は、令和3年4月1日現在の委託状況届けによりまして把握した委託者及び家内労働者を対象に、昨年、通信調査で実施いたしました。その調査結果につきまして概略をまとめましたものがNo.4の2枚となっております。

結果について簡単に申し上げますと、まず1件目の新潟県男子・婦人既製洋服製造業の最低工賃についてですけれども、委託業務量につきましては、有効回答がありました業務委託者7社のうち4社が減らし、3社が変わらないと回答するなど、減少傾向にあることが認められました。工賃額につきましても、男子・既製洋服製造業における工程別の工賃のすべては最低工賃額と同額、婦人既製洋服製造業でも一部を除き最低工賃と同額で委託しているとの回答であり、また家内労働者からの回答も同様でありました。つまり、最低工賃以上の取引は、ほぼ認められませんでした。なお、回答を得ました家内労働者の平均年齢は72.9歳、平均経験年数は22.4年で、経験年数10年未満の新規参入した家内労働者も確認はされますが、いずれも60歳を超えた高齢者の方であり、今後、男子・婦人既製洋服製造業に係る家内労働が増える環境にはないものと思われまます。

2件目の横編ニット製造業の最低工賃についてであります。委託業務量につきましては、有効回答がありました9社のうち、3年前と比べて8社が減らし、2社が変わらないと回答するなど、これも減少傾向にあると見られます。工賃額につきましても、一部の家内労働者から最低工賃額を下回る回答があったものの、ほかは最低工賃額と同額の回答であり、高い金額での取引は認められませんでした。また、調査対象となりました家内労働者の平均年齢は73.8歳と高齢化しており、これもこの先、最低工賃の適用業務を受託する家内労働者が増えるとはなかなか難しいものと思われまます。また、関係団体に対します聞き取りも併せて行っておりますが、仕事量は減少しており、工賃の引上げは困難な状況にあるとの回答でありました。

以上の状況を踏まえまして、いずれの業種につきましても、現状において最低工賃額を改定せず現状維持とすることが妥当であり、本年度は改定諮問を見送ることが相当と判断させていただいたところでございます。この件につきまして、当審議会でのご審議をよろしく願ひいたします。

(永井会長)

ただいまのご説明につきまして、ご質問、ご意見、何かございますでしょうか。

これにつきましては、もう対象者が、今も言いましたように非常に少なく、なおかつ高齢者のかなり特殊な状況になっているというところがございます。制度そのものの見直しは、日本

全体でやらなければいけない話ですけれども、県としては、今回はこのまま見直しをしないという形で進めていきたいということでございますが、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、これで議事の2を終了いたします。議事の3についてですけれども、その他については、事務局からは特に議題はないということでございます。

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

(事務局)

永井会長、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確認させていただきたいと思っておりますので、ご承知おきいただければと思います。また、行政運営方針につきましては、本日のご議論を踏まえまして確定させていただきます。その後、新年度当初になりますけれども、各委員の皆様方へお送りさせていただきますので、これも併せてご承知おきいただければと思います。

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大変ありがとうございました。

令和4年4月28日作成