

第 48 回

鳥取地方労働審議会議事録

令和 7 年 3 月 7 日

第48回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和7年3月7日（金） 15時00分～17時00分
- 2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室 鳥取市富安2丁目89-9
- 3 出席者

【委員】

公益代表 木原奈穂子 多田憲一郎 土居裕美子 中野聡
労働者代表 河村正之 北畑仁史 森由香里 山崎睦 吉田正
使用者代表 見生政和 澤雅子 西村知巳 英咲子 福田好延

【事務局】

平川労働局長 吉野総務部長 岡田雇用環境・均等室長 前田労働基準部長
森脇職業安定部長 松浦総務課長 中嶋総務企画官
長田雇用環境改善・均等推進監理官 清水労働保険徴収室長 古山監督課長
大内健康安全課長 中塚賃金室長 寺内労災補償課長 福田職業安定課長
三澤職業対策課長

4 議 題

- (1) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告等について
- (2) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画について（報告）
- (3) 令和6年度鳥取労働局行政運営状況について
- (4) 令和7年度鳥取労働局行政運営方針（案）について
- (5) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無に関する報告書
- (2) 最低工賃の改正に係る法令及び規程（抜粋）
- (3) 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃について
- (4) 鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画に関する報告書

- (5) 令和6年度 鳥取労働局の行政運営状況について
- (6) 就職支援サービスコーナーの案内
- (7) 雇用管理改善等コンサルタントの活用
- (8) 鳥取新卒応援ハローワークの案内
- (9) わかもの支援コーナーの案内
- (10) 鳥取県における令和6年「障害者の雇用状況」集計結果
- (11) とっとり就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム
- (12) 業務改善助成金の申請状況について
- (13) 春の大型連休に休みをつなげてリフレッシュ。
- (14) 令和6年労働災害発生状況（速報）（令和6年12月末現在）
- (15) 令和6年死亡災害発生状況（速報）
- (16) 育児・介護休業法改正ポイントのご案内
- (17) ハラスメント相談推移
- (18) 女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（概要）
- (19) ハローワーク鳥取 各種相談コーナー
- (20) 人材開発支援助成金とは
 - ・ 鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃専門部会委員名簿
 - ・ 鳥取県男子服・婦人服製造業に係る最低工賃の改正決定について(諮問)

6 議 事

○中嶋総務企画官 定刻となりましたので始めさせていただきます。

本日は皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。事務局を担当しております、総務企画官の中嶋と申します。よろしく願いいたします。

まず、当審議会の成立の件について御報告いたします。本日の御欠席は公益代表の門木委員、足立委員、労働者代表の澤田委員、使用者代表の太田委員の4名でございます。14名の出席をいただきましたので、3分の2以上の出席となり、地方労働審議会令第8条第1項により、本日の審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

それでは、ただいまから第48回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

まず、事務局から何点か御説明いたします。最初に、議事録等の公開についてです。審議会の内容につきましては、当審議会運営規程第6条に基づき議事録を作成して、当局の

ホームページに公開させていただきます。その中で、発言者のお名前も公開させていただきますこととなりますので、あらかじめ御了承ください。

なお、委員の皆様には、事前に内容の確認をお願いした上で議事録をお送りいたします。

続いて、議事の公開の取扱いについて御報告いたします。2月26日から3月4日までの間、傍聴の募集を行いましたが、希望者はございませんでした。なお、報道機関が取材のために途中で入退室される可能性がありますので、御了承ください。

最後に会議資料についてでございます。会議次第、出席者名簿、席次表と事前にお送りしたもののなかから差し替えとなったナンバー5、19、それから追加資料として資料番号4、20、21を机上に配付させていただきました。不足等がございましたら、お知らせください。よろしいでしょうか。

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、平川雅浩が御挨拶を申し上げます。

○平川労働局長 労働局長の平川でございます。皆様、本日は年度末の大変お忙しいところ御参加いただきまして、ありがとうございます。また、皆様方には日頃より我々労働局の行政運営に当たりまして、大変な御協力をいただいております。改めまして感謝申し上げます。

今日の審議会でございますけれども、令和6年度の最後の審議会ということでございます。この令和6年度、1年間を振り返ってまいりますと、やはり政策課題として大きく2つあったかなというふうに考えております。

1つは、人手不足対策。それからもう一つは賃上げの推進といったようなところがあったかなというふうに思っております。そのほかに、この令和6年度におきましては、年度当初から自動車運転、建設、医師等の時間外労働の上限規制の適用ですとか、あるいは障害者雇用率の引上げ等といったような、大きな制度見直しもございました。そういった中で我々労働局といたしましては、行政運営方針といたしまして、多様な人材の活躍と人材確保支援、誰もが働きやすい職場環境づくりを2本柱として掲げて取り組んでまいったところでございます。

本日の審議会では、これらの行政運営の状況につきまして御報告をさせていただきますとともに、令和7年度の行政運営方針につきまして御審議をいただくこととしております。

また、本日、別の議題といたしまして、男子服・婦人服の製造業の最低賃金の必要性について、それから、第14次労働災害防止推進計画の取組状況につきまして御報告をさせていただきますこととしております。

労働局の適切かつ効果的な運営のためには、こういった機会、関係者の皆様、それから有識者の皆様からの御意見、御要望をお聞きするプロセスというのが欠かせないものとなっております。本日は、ぜひ忌憚のない御意見をいただきたいというふうに思っております。本日はどうぞよろしく願いいたします。

○中嶋総務企画官 それでは、議事に入ります。

ここからは、多田会長に審議会の運営をお願いしたいと思います。

多田会長、よろしく願いいたします。

○多田会長 はい、分かりました。

それでは、議事の順序に従いまして進めていきたいと思っております。

本日の議事は、次第にありますように大変盛りだくさんでありまして、円滑な議事運営に御協力いただきますようよろしく願いいたします。

まず、議事の1番、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告等についてでございます。

鳥取県の男子服・婦人服の製造業の最低工賃につきましては、本年度2月5日に開催されました家内労働部会におきまして改正の必要性について審議が行われまして、家内労働部会の部会長より地方労働審議会の会長宛てに、鳥取県男子服・婦人服の製造業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告をいただきました。家内労働部会における審議概要と結果につきまして、事務局よりまずは説明をお願いいたします。

○中塚賃金室長 賃金室長の中塚でございます。よろしく申し上げます。

本年2月5日に家内労働部会を開催いたしまして、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について御審議いただいたところでございます。その審議結果につきまして、審議会資料ナンバー1から3で御報告申し上げます。

大変恐縮ですが、座らせていただきまして、説明をさせていただきます。

まず、資料ナンバー3の3ページを御覧いただければと思います。3番の第14次最低工賃改正計画の表に最低工賃の種類という項目がございます。鳥取県の最低工賃につきましては、現在、和服裁縫業最低工賃と男子服・婦人服最低工賃、この二つの最低工賃が設定されており、工程ごとに単価が決められております。最低工賃の改正決定の必要性の審議につきましては、第14次最低工賃改正計画、令和4年度からの3か年計画に基づき、今年度は、男子服・婦人服製造業最低工賃の改正等について御審議いただきました。

なお、和服裁縫業最低工賃の改正につきましては、前回の鳥取地方労働審議会にて御報

告申し上げたとおりでございます。

1枚戻りまして、1ページの2番を御覧いただきますと、現行の鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃は、平成27年5月21日に発効しております。平成27年5月21日から、約10年の間、工賃額が据え置かれている状況でございます。家内労働部会の審議経過でございますが、まず、資料ナンバー3の4ページ、5番の令和6年度男子服・婦人服製造業最低工賃に関する実態調査報告書を御覧いただければと思います。

こちらは、11月から鳥取県における男子服・婦人服製造業の実態調査を通信調査により実施いたしまして、調査概要と結果を取りまとめたものとなっております。

1の調査の概要ですが、(4)のとおり、調査対象委託者9社の全てから調査票の提出がありましたが、設定のある工賃に係る仕事を委託している委託者は2社でございました。その内訳といたしましては、男子服製造業の委託者が1社、婦人服製造業の委託者が1社でございます。こちらは、前回調査を実施させていただきました令和3年の調査時と比較しますと、合計で3社から2社になりましたので、1社減少した状況でございます。

また、家内労働者でございますが、令和6年につきましては152人となっております。内訳といたしましては、男子服製造業においては151人、婦人服製造業においては1人でございます。こちらは前回の令和3年の調査時から合計で173人でしたので、21人減少した状況でございます。

5ページ以降は、委託条件・工賃の支払方法及び決定方法別件数、最低工賃に関する意見、要望、工程別工賃額等を取りまとめた結果でございます。

7ページの6番、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃につきましては、現行の最低工賃と鳥取県の最低賃金額を比較するために最低工賃を1時間当たりの金額に換算したものを記載した表となっております。これらの実態調査の取りまとめ結果等の各種資料を基に、最低工賃の改正決定の必要性の有無について御審議いただきました。審議結果につきましては、部会委員の皆様から現行の最低工賃が平成27年度の改正から約10年間経過しており、最近の物価上昇等によって家内労働で働く労働者にとって生活が大変厳しい状況に及んでいること、地域別最低賃金との均衡を考慮する必要があること。そして技術の伝承のためにも全体的な価値を上げていくことが必要である状況を考えると、最低工賃を改正すべきであるなどの意見をいただきました。そして、改正決定の必要につきましては、全会一致により改正決定の必要性ありとの結論に達し、資料ナンバー1の鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無に関する報告書が部会で取りまとめられた

ところでございます。なお、今後の最低工賃に関する審議でございますが、資料ナンバー3の3ページの4を御覧いただければと思います。

本年までは第14次最低工賃改正計画に基づき審議を行ったところですが、第15次最低工賃改正計画として、令和7年から始まる計画に基づきまして、和服裁縫業、男子服・婦人服製造業ともに、実態調査を実施した上で、改めて改正等の必要について審議を行うことについて家内労働部会において承認いただきました。

現在、厚生労働本省が都道府県労働局からの改正計画案を取りまとめておりまして、今後、策定方針が示されることとなっておりますが、特段、問題がなければこの計画で進めさせていただきますことを併せて御報告を申し上げます。以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

今、事務局から説明がありました。それでは、家内労働部会の委員の皆様から補足説明などありましたら、お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

○北畑委員 労働側委員の北畑です。よろしく申し上げます。

補足説明ではないんですが、繰り返しにも近いところなんですけども、労働側委員のほうから一言申し上げたいというふうに思います。

先ほど御説明がありましたとおり、鳥取県の男子服また婦人服の製造業最低工賃につきましては、平成27年からおよそ10年間審議が見送られてきたといったところであります。この間、物価上昇やエネルギー価格の高騰によって、最低賃金も上がってきておりまして、家内労働者にとっても当時の最低工賃のままでは仕事と生活に影響が及んでいるといったことは想像に難くありません。現在の最低工賃に係る労働者は、先ほど見ていただきましたとおり、大変、減少傾向にはあるんですけれども、今後もその技術を継承してもらうためには、やはり、ここで審議が必要だといったことを考えている次第です。以上です。ぜひ、御理解をよろしく申し上げます。

○多田会長 北畑委員、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいまの説明全体を通じまして、御意見や御質問などありましたら、皆様からお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正諮問につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○中塚賃金室長 家内労働法第8条及び第10条によれば、最低工賃の改正については都道府県労働局長は、地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて最低工賃の改正を決定することができるかとされております。

それでは、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の諮問を行います。

鳥取労働局長から会長に諮問文をお渡しさせていただきます。

○平川労働局長 鳥取地方労働審議会、会長、多田憲一郎殿。鳥取県男子服・婦人服製造業に係る最低工賃の改正決定について（諮問）。標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

よろしく申し上げます。

〔労働局長から会長へ諮問文手交〕

○中嶋総務企画官 それでは、ただいまの諮問文の写しなどをお配りいたします。

〔諮問分配付〕

○多田会長 ただいま、労働局長から本審議会に対し、鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正についての諮問がございました。今後、家内労働法の第21条第1項の規定に基づきまして、最低工賃改定に向けた調査、審議を行うために、最低工賃専門部会を置くことにいたしまして、また、その部会の委員につきまして、地方労働審議会令第7条、第1項の規定によりまして、最低工賃専門部会の委員及び臨時委員は会長が指名するとされておりますので、お配りした名簿の委員、臨時委員の方を最低工賃専門部会委員に指名いたします。また、鳥取地方労働審議会運営規程第11条におきまして、最低工賃専門部会の部会長が審議会の委員である場合は、その所掌事務につきまして、議決をしたときは当該議決をもって審議会の議決とするとされております。今後の部会長選挙により、審議会委員が部会長に選出された場合には、そのように取り扱うということによろしいでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

ありがとうございます。

異議がないようですので、部会長の選挙により、審議会委員が部会長に選出された場合は専門部会の議決に関しましては、次回の本審議会において結果報告をいただくことにいたします。事務局から最低工賃の改正審議に関し、今後の予定などについて、それでは説明、よろしく願いいたします。

○中塚賃金室長 それでは、審議会資料ナンバー3の9ページを御覧いただきますと、7

番として鳥取県男子服・婦人服製造業最低工賃審議について、工程表というものがございます。こちらに基づきまして最低工賃専門部会の開催を行うわけですが、これから委員の皆様方に日程を調整いたしまして、できれば5月に第1回の最低工賃専門部会を開催して、調査審議を開始したいと考えております。第2回目以降につきましては審議状況に応じまして、日程や回数を調整させていただきたいと考えております。以上でございます。

○多田会長 ありがとうございました。

それでは、今、説明がありました工程表に従いまして、これから進めていきたいと思っております。

それでは、続きまして、議事の2番目に入ります。

鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画についてであります。令和5年4月1日から令和10年3月31日までを計画期間とします。鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画につきまして、労働災害防止部会において労働局で毎年実施しております自主点検の結果や県内の労働災害発生状況などにより推進計画の進捗状況を確認していくこととしております。先般、2月20日に開催されました労働災害防止部会におきまして、その審議の取りまとめが行われましたので、審議の概要とその経過につきまして、事務局より説明をお願いいたします。

○大内健康安全課長 健康安全課長の大内と申します。労働災害防止部会における審議概要と結果につきましては、資料ナンバー4で御説明をさせていただければと思います。それでは、座って説明をさせていただきます。

こちらの資料4の報告書につきましては、記載のとおりこの報告書の別添1の資料を用いまして、事務局から計画の進捗のほうを報告申し上げまして、また、資料4の最終ページでございます別添2のとおり、部会の意見が取りまとめられまして、これらを合わせたものが鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画に関する報告書として、令和7年2月28日付けで取りまとめられたところとなっております。

資料4の最初のページを1枚めくっていただきまして、2枚目の別添1のパワーポイントの資料、これをさらに、この資料の2ページ目を御覧いただけますでしょうか。14次防止推進計画におきましては、このページにあります8つの重点事項につきまして、全てということではないんですけれども、アウトプット指標、アウトカム指標が設定されてございまして、各項目ごとに労働局における取組、また、対応するアウトプット指標、アウトカム指標の達成状況を部会において報告を申し上げております。

一例を挙げて、簡単ではございますが、報告の概要について説明をさせていただきます。

めくっていただきまして4ページ目を御覧ください。こちらは、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進という項目となっております。こちらは、転倒ですとか腰痛などの防止の取組についての説明のページでございます。上半分の取組というところで、労働基準監督署における集団指導、個別指導に加えまして、労働局におきまして①から③に記載のとおり、会議の開催ですとかセミナーの実施を行っております。また、冬季を中心とした転倒災害防止対策の周知を行っているといった取組を記載し、報告をさせていただきます。

続きまして、5ページ目を御覧ください。こちらのページにアウトプット指標とアウトカム指標の達成状況を記載してございます。5ページ目、上半分のアウトプット指標につきましては、その表の下の方に小さく注釈がございますけれども、労働局が令和6年に労働者数30人以上の県内の1336事業場を対象として実施した自主点検などの結果、また、下半分のアウトカム指標につきましては、労働災害の発生率ですとか給与見込み日数などが設定されておきまして、こちら最新の数値を実績として記載をしております。

このように8つの重点項目につきまして、それぞれ労働局の取組とアウトプット指標、アウトカム指標の達成状況を報告申し上げます。

また、19ページ目を御覧いただきたいんですけども、こういった取組を踏まえまして最終的には労働災害が減少していく必要があるということで、現状の労働災害の発生状況と目標値の比較といったものについても部会のほうに報告を申し上げます。

このような事務局からの報告を踏まえまして、労働災害防止部会の委員の皆様から多岐にわたる御意見をいただいたところでございますが、それらを取りまとめたものが別添に、資料4の中の見終ページとなっております。そちらを御覧いただけますでしょうか。

いただいた意見、大きく分けて3点ございます。

1点目が、高年齢労働者の労働災害防止対策についてでございます。県内の労働災害のうち、50代、60歳以上の労働者の占める割合がそれぞれ27.1%、36.1%となっていること、これを強調し、高年齢労働者の労働災害防止対策の必要をより明確に示すべき。また、高年齢労働者の労働災害が多く発生している業種の事業場に対して、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組の実施を指導するだけでなく、業種ごとに多い事故の型などを分析の上、取組を検討すべき。こういった意見をいただきました。

2点目が、アウトプット指標、アウトカム指標に関する御意見でございます。アウトプ

ット指標につきましては、労働局が行いました自主点検の結果、現時点で目標を達成できている項目があるんですけども、その中で対応するアウトカム指標をまだ達成できていないものがございまして、その原因を分析し、労働災害防止の取組を進めていくべき。また、一部のアウトプット指標、アウトカム指標について、現状、全国統計の実績しかないものについて、鳥取県内の実績の把握に努めるべきという御意見を頂戴しました。

また、3点目として、労働局が実施している自主点検に関わる意見として、この自主点検については、より実態を反映した回答となるように、設問文の精査を行うとともに、労働者に対する自主点検等の実施についても、今後実施可能か検討すべき。自主点検の回答や回答した事業所における労働災害発生状況を分析し、労働災害の防止の取組に活用すべき。また、自主点検の回答がなかった事業場については、回答を行うことが困難な事情が考えられることから、実態把握の観点も含めて、自主点検以外のアプローチを検討すべき。

以上、3点のような御意見をいただいたところでございます。

先ほどの別添1の報告とこの別添2の委員の皆様からの御意見、こういったものを取りまとめまして、最終的に、最初のところにございました、報告書として2月28日付で報告書が取りまとまってございます。審議概要と結果の説明については以上でございます。○多田会長 ありがとうございます。

今、事務局から説明がありましたけれども、私、労働災害防止部会の部会長も兼任しておりますので、少し補足の説明をさせていただきたいと思いますが、全般としては、8の重点事項に従いまして、的確に進められているわけですけども、やはり今後、さらに、労働災害防止の政策が有効に機能するためには、先ほど別添2の内容に尽きるわけですけども、この3項目が重要じゃないかということなんですよね。例えば、労働災害が起きているデータなどが説明されましたが、特に多いのが、50代の労働者、60歳以上の労働者というところで、かなり労働災害が多いというところで、やはり、満遍なくこの労働災害防止をするのではなくて、やはり、それぞれの状況に応じて、的確にピンポイントでやっていくということも非常に重要ですので、その辺りを考えていただきたいと思います。また、労働災害も、どういう災害なのかというところで、高齢者であれば転倒とかそういうことが多いというふうに考えられますけども、どういう業種でどういう災害が起きているかというところをやっぱり個別に、個別具体的に検討する中で対策を練っていくのが有効な対策になるのではないかとというのがここでの趣旨です。

それから、あと、自主点検ということで、これも非常に重要な取組かと思えますけども、

やはり実態を反映した回答となっているかどうかというところもちょっと問題点として挙がってしまっていて、例えば、県内で外国人労働者が非常に増えておりますが、ベトナムであるとか中国であるとかが増えてはいますが、そこで、自主点検の調査として外国人労働者に分かりやすい災害防止教育を行っていますかというふうな質問をしているわけですが、86%の事業所が行っているというふうに回答されているんですけども、これは、教育を行う側じゃなくて、受ける側がどう考えるかというところが重要なので、その辺りをやはり把握できるような自主点検にすべきではないかというところが、このより実態を反映した回答となるように設問を工夫してほしいというところの要望です。こういうところが幾つか見受けられましたので、そのようなことを書いています。それと、特に強調されましたのが、一番最後のポチですけども、こうやって自主点検の回答があったところはいいんですが、むしろ、心配なのは、回答されなかった事業場はどうなっているかというところで、これをやはり放置してしまうのは非常に怖いわけでありまして、このデータに上がっていないものについて、何らかのフォローをしていく必要があるのではないかといいところなどが改善点として、防止部会では提案をされたということでもあります。以上です。

それでは、ほかの労働災害防止部会の委員の方で、もし、何か補足説明ありましたら、お願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいまの説明全体を通じまして、御意見、御質問などがありましたら、皆様からお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。（「異議なし」と呼ぶ者あり）

それでは、鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画につきましては、今後ともこの労働災害防止部会において、労働局で毎年実施しております自主点検の結果や県内の労働災害の発生状況などにより、推進計画の進捗状況をこれからも確認していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、次の議事に入りたいと思います。

議事の3です。令和6年度、鳥取労働局行政運営状況について。事務局から説明をお願いいたします。

○森脇職業安定部長 差し替えということで資料ナンバー5をお配りしていると思います。こちらを御覧いただけたらと思います。

まず、資料5の2ページ目から順に説明していきます。

労働移動の円滑化と人材確保支援ということで、前回の審議会から主な取組内容や今後

の方向性等はほぼ変わっておりませんので、ポイントだけかいつまんで説明をさせていただきたいと思います。

まず、右側、取組状況について、(2)番、就職支援サービスコーナーですが、鳥取所と米子所に設置しております。こちらを中心として各種支援を実施している状況でございます。③から④でございますとおり、ナースセンターであったり、福祉人材センター、こういったところでのハローワークでの相談会を実施したり、各業界団体と連携した説明会や面接会、事業所見学会、各種セミナーを通じて人材確保支援を行っております。こういった取組を通じまして、求職者、求人者双方へのきめ細やかな支援の結果、就職件数につきましては、12月末でおよそ進捗率75%の状況になっております。①、②のところの就職件数、75%、おおむね順調に進んできている状況ということでございます。

続いて、3ページ目、リ・スキリングによる能力向上支援です。ハロトレの実績ですが、12月末時点で801人と、前年より50人程度減っておりますが、こちらは今年度、求職者支援訓練の開設コースが前年度より減っている状況にありますので、水準としてはおおむね例年ベース、むしろ例年よりも順調に受講者確保ができてきている状況であるというふうに考えております。訓練3か月後の就職件数ですけれども、前年度の目標に近い水準になっている状況です。

続いて、取組状況の(2)の助成金の支給決定の件数ですが、人材育成支援コース、事業展開等リスキリング支援コースと前年度を上回る件数で推移しております。人への投資促進コースについて、こちらは0件となっておりますが、今、計画の件数は12件ほど出てきておりまして、前年度はこの時点で7件ほど計画が出てきていた状況を踏まえると、例年よりは出てきている状況でございます。こちらは、訓練が終わってからの支給となりタイムラグが生じてしまうので、今0件という形になっております。このコースは、非常に高度な訓練であったり、同じメニューがリスキリング支援コースのほうであったりということで、ほかと比べると申請件数はちょっと少ない状況にはなっております。以上です。

○岡田雇用環境・均等室長 続いて、4ページ、女性の活躍推進について雇用環境均等室より御説明させていただきます。

右側の取組状況の(1)女性活躍推進法における男女の賃金差異の公表についてですが、義務対象事業主の公表について全て確認が済んでいるという状況ですので100%となっております。女性活躍データベースでは、男女の賃金差異を公表していますが、男性を100とした場合に、女性は県内では76.5という状況でございます。全国平均は70.

6です。男女の賃金差異は長期的には減少傾向で、段々差が狭まってきているということではありますが、まだ差は大きいということがいえます。これにつきまして、3月3日に、男女の賃金差異の要因分析ができる男女間賃金差異分析ツールというツールを本省で開発いたしまして、厚生労働省のホームページで掲載されているところです。このツールの活用も促しながら、賃金差の要因の分析を行い、積極的な取組を行うように事業主のほうに活用を促していきたいと思っております。

(2) 行動計画の届出率です。届出義務の企業のうち、98.9%ということになっておりますが、2社がまだ届出が済んでいないため、現在指導中でございます。女性活躍については以上です。

○森脇職業安定部長 続いて、5ページです。新規学卒者への就職支援ということで、右側の取組状況のようですが、高卒、大卒ともに内定率は昨年度を上回る状況で順調に推移しております。こちら、12月末現在の実績ですが、1月の直近の数字はいずれも90%を越えている状況になっています。①のナビゲーターによる正社員就職件数ですが、去年同期より数字が落ちている状況ではございますけれども、大学とかへの出張相談であったり、オンラインを活用した就職支援によりまして、支援を必要とされる方はしっかりとサポートできるような体制を取っているという状況でございます。

(2) の高卒求人説明会ですが、御覧いただくと10月の参加者が23人と少なくなっておりますけれども、高校生がもう内定を取れている方が多いので、参加者がちょっと減っているということです。来年度は、高校2年生を対象に県内の企業の情報収集とか業界研究の場を設ける、ここの同じタイミングで設けて、高校2年生に、今後、鳥取の県内の企業を知ってもらうような取組も同時に行えたらと思っております。それによって参加者も集めて、参加していただいた企業にもメリットをちゃんと感じてもらえるようにしてまいりたいと思っております。

(3) のフリーターの正社員就職割合、こちらは前年同期を上回る水準ではございますが、目標にはちょっと達していない状況です。

続いて、6ページ目です。障害者の就労促進ということですが、右側の取組状況のところ、右下にございます県下の障害者雇用の状況について、就職率は61%、障害者雇用率達成企業割合は61.1%。こちら、全国で4番目の水準になっております。

また、記載はしてありませんが、障害者の実雇用率は2.56倍ということで、全国18番目の水準となっております。全国平均は2.33ですので、2.56は大幅に上回っ

ている状況、法定雇用率2.5も上回っている状況でございます。県内の障害者雇用に対する意識の高さもあり、着実に進んできているものと思っております。関係機関と連携したチーム支援、障害者特性に応じたサポーターによる就労支援を、その実績をここに記載させていただいておりますけれども、例年ベースで進んでいる状況でございます。令和7年度、除外率の引下げ、令和8年には法定雇用率が2.7%に引き上げられるということですので、引き続き取組を進めてまいりたいと思っております。

続いて、7ページ目です。高齢者の就労・就業機会の確保ですが、資料に記載はしておりませんが、鳥取管内の65歳までの雇用確保措置、こちらは義務になりますけれども、実施済み企業割合は99.8%となっております。70歳までの就業機会確保措置、これは努力義務になりますが、実施済みの企業は30.6%、これが今の県内の状況になっております。

求職者への支援はハローワーク鳥取とハローワーク米子に設置しております、生涯現役支援窓口というのがございまして、こちらを通じてマッチング支援を中心に就労支援を行っている状況でございます。就職率は85.5%と目標を上回る水準で推移している状況でございます。

8ページ目、就職氷河期世代の活躍支援です。右側の取組状況ですが、氷河期世代の支援につきましては(4)にあります、とっとり就職氷河期世代活躍支援婦ラットフォームを中心に、先月2月5日に開催をしましたが、関係機関が連携して取組を進めてまいりました。政府方針としても、令和6年度までは集中的な取組機関として位置づけられておりましたが、正社員就職件数は12月末時点で進捗率86%と目標を達成するペースで推移をしております。これはひとえに各機関の取組の成果だと思っております。来年度から氷河期世代を含む中高年に向けた支援というふうにシフトしていきますが、引き続き支援を要する方へきちんと対応していけるよう、事業の移行を図っていきたいと思います。以上です。

○前田労働基準部長 続きまして、9ページ、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援ということで、取組状況を御覧いただきますと、業務改善助成金等の周知、活用促進について、右側の取組状況に記載しておりますけれども、県、市町村及び関係団体の皆様に御協力をいただきながら、積極的かつ効果的な周知で助成金等の活用促進に取り組んだところでございます。助成金等の申請件数につきましては、こちらに記載のとおりでございます。

続きまして、10ページにまいりまして、鳥取地方最低賃金審議会の円滑な運営というところでございます。こちらの取組状況をみていただきまして、最低賃金審議会で最低賃金の改正が決定され、発効して、局、監督署で周知しているところでありますが、決められた最低賃金を守っていただくことも、これも重要なところでございますので、最低賃金の履行確保上、問題のある業種等への重点的な監督指導を行っております。

今年度は、1月末現在で66事業場に対して監督をしております、うち9の事業場で違反を確認したところであります。(3)賃金引上げに関する要請書等の交付件数を記載しておりますが、要請書等の交付も引き続き監督署で行っているところでございます。

そのほか、主な取組内容のところに記載しておりますけれども、1月24日に昨年引き続きまして、県と共催で鳥取県版の政労使会議を開催してございまして、そこで労務費の適切な価格転嫁への理解を深める取組の必要性などを会議の中で共有するとともに、政労使が連携して賃金引上げに向けた取組を進めていこうということを確認しております。

○岡田雇用環境・均等室長 この部分で業務改善助成金の申請状況などについて少し御説明させていただきたいと思っております。

資料ナンバー12を御覧いただけますでしょうか。業務改善助成金の申請状況についてという資料でございます。令和6年度は右の下のように申請件数という小さな表をつけておりますけれども、令和6年度の合計の申請件数は227件。ほぼ昨年並といった数字となりました。全国的に申請件数は増加しております、全国ベースで見ますと、前年比の1.2倍の申請がございました。助成金の申請に当たりましては、働き方改革サポートオフィスが申請のサポートをしております、例えば、どのような設備投資が対象になるかわからないといったような相談に対応する他、細かな提出書類の説明なども含めてサポートしているところです。

また、賃上げに関する支援策については、この業務改善助成金が主なものですけれども、それ以外に中小企業庁の所掌する助成金、それから税制、価格適正化指針、パートナーシップ構築宣言相談窓口について、労働局、中小企業庁、公正取引委員会やよろず支援拠点など、いろいろな機関で支援をしているものですから、それらを取りまとめたリーフレットを作成し、それを事業主に提供することで、様々な支援策をまとめて周知するといったところを進めているところでございます。

引き続きまして、11ページの働き方改革による働きやすい職場づくりを雇用環境・均等室から説明させていただきます。

働き方改革につきましては、労働局、監督署、働き方改革サポートオフィスにおいて説明会、企業訪問、団体への協力要請のほうを実施しております。取組状況は右側の枠の中のとおりでございます。

話は替わりますけれども、政府による地方創生2.0により、若者や女性に選ばれる地方を実現するという取組が今年度からスタートしております。週休3日制などの多様な働き方が推進されておりますが、県内での導入事例というのはまだ少なく、例えば、育児のためとか、介護のためなど特別な事情のある方について週3日休むことを認める選択肢を設けている事業所というのはありますけれども、一般の労働者が利用できる週休3日制ということについては、私どもに対する問合せなども少ない状況がございます。また、全国調査では週休3日制ができる事業所の割合は1.6%であり、導入しているところは少ないというところでございます。

11ページの(2)非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化の推進の取組についてです。パート・有期雇用労働法や労働者派遣法の企業指導の実施、年収の壁・支援強化パッケージの周知の実績を右側の取組状況のところに記載しております。

企業指導に当たりましては、引き続き監督署が行った調査結果を活用して企業を選定し、効率的な指導を行ってまいります。

次、12ページでございます。12ページ(4)働き方改革サポートオフィスの取組の実績でございます。年間目標とそれから1月末時点の相談件数、専門家派遣の実績など記載させていただいておりますが、年間目標がほぼ達成できる見通しが立っている状況でございます。今後とも、これらの取組を継続することによりまして、働きやすい職場づくりを進めてまいります。

○前田労働基準部長 13ページでございます。長時間労働の抑制ということで、取組状況の①等をみていただきますと、労働者からの電話による相談ですとか、メールなどによる情報、あるいは三六協定の内容等を踏まえまして、時間外、休日労働時間数は1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業所等を対象とした監督指導を実施いたしました。

前回の12月の審議会では、10月末までの監督件数などを御報告させていただいておりますけれども、11月が過労死等防止啓発月間でもございましたので、その11月に集中的に監督指導を実施いたしまして、その結果、大幅に件数が増えているということもございます。

14ページをみていただきまして、この14ページ以降が労働者の安全で健康に働くことができる環境の整備ということで、安全衛生の関係でございます。

(1) 第14次労働災害防止推進計画の推進状況ということでございますけれども、先ほど部会のところで報告させていただきましたが、令和5年度から令和9年度までの5か年計画の鳥取労働局第14次労働災害防止推進計画に基づいて取組を進めているところでございます。今年度が2年度目ということでございましたので、このうち1から4まで記載のとおり取り組んでいるところでございます。監督署では今年の1月末時点での速報ですけれども、520事業場に対する個別指導、個別的に事業場を訪問して指導するとともに、32回に渡りまして集団的な指導を行っております。

また、労働局の取組といたしまして、周知・啓発が主となるんですけれども、関係行政機関、関係団体とも連携いたしまして、機会を捉えまして、安全パトロールですとか講習会の開催を行ったところでございます。

次の15ページでございますが、メンタルヘルス関係の対策及び産業保健活動の推進でございます。メンタルヘルス対策及び産業保健活動の推進につきましては、監督署における個別指導とともに、あわせて鳥取産業保健総合支援センターの利用勧奨を行うほか、労働局では、そのセンター等と連携いたしましてセミナーを開催するなど取り組んできたところでございます。

今後の方向性といたしましては、令和6年は前年と比較して、労働災害の件数は減少したということではございますけれども、転倒災害を始めとした行動災害対策ですとか、高年齢労働者の労働災害の対策につきましては、以前と比べまして、発生の件数も多く、課題となっているところでございます。引き続き、こういった課題に重点を置きながら、労働災害防止部会でいただいた御意見も踏まえまして、労働災害防止対策に取り組んでまいりたいと考えております。

○岡田雇用環境・均等室長 引き続き16ページをお願いします。仕事と育児・介護の両立支援についてです。昨年5月に育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法が改正されておりまして、今年の4月から段階的に施行されるということになっております。令和6年の下半期はこれらの周知のために説明会の開催により周知を行ってまいりました。

説明会の開催状況については、取組状況の(1)の④のとおりでございます。また、両立支援助成金の活用を促すことによりまして、介護離職の防止、男性の育児休業取得促進にも取り組んでまいりました。助成金の支給申請件数などにつきましては、(2)③のと

おりでございます。

続きまして、17ページ。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。

12月がハラスメント撲滅月間で行ったので、撲滅月間を中心に説明会の開催や広報用のリーフレットの配付による事業主の周知などを行っております。ハラスメントの相談件数、(3)のところでございますけれども、1月末時点での今年度の相談件数は846件であり、パワハラを中心に増加しております、前年同期より8%ほど上回っている状況でございます。今後とも引き続き企業指導、それから説明会の開催などによりまして、ハラスメント防止対策についての周知を実施していくこととしております。

その下、紛争解決事例についてですけれども、ここは、事前にお送りしたのから内容を変更しておりますので、またお目通しいただきまして、御不明な点などございましたら、後ほどお問い合わせいただければと思います。

ハラスメント防止対策についての今後の動きですけれども、資料の18で、法改正について検討されている内容の資料をお付けしております。

18ページの裏側の2、職場におけるハラスメント防止対策の強化というところでございます。カスタマーハラスメントと、それから就職活動におけるセクシュアルハラスメントについて、これを事業主に防止対策を義務づける法改正が検討されておまして、令和7年度の通常国会に改正法の提出に向けて準備を進めていると聞いているところでございます。

令和6年度、鳥取労働局の行政運営状況の説明につきましては以上でございます。

○多田会長 ありがとうございます。

今、議事の3につきまして、事務局から説明がありました。

御質問、御意見などがあるかと思いますが、次の議事もこれに関連するということもありますので、後でまとめて御質問、御意見など発言いただくということにさせていただきますと思います。

続きまして、議事の4です。令和7年度の鳥取労働局行政運営方針案につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○吉野総務部長 総務部長吉野です。よろしく願いいたします。

労働局では、毎年度、計画的な行政運営を図ることを目的にしまして、重点的に取り組む地域課題や対応方針などを盛り込んだ行政運営方針、これを厚生労働本省が示すひな形も参考としつつ作成をしているところでございます。資料としましては、資料19としま

して、令和7年度に最重点に取り組んでいく施策をまとめました、オレンジ色を基調とした横長の資料、それから、行政運営全体の案を添付しております。この横長の資料を使って説明をいたします。

1枚めくっていただきまして、表紙裏になります1ページ目のところです。令和7年度の基本方針と最重点施策として位置づけた2本の柱を記載しております。引き続き、多様な人材の活躍と人材確保支援、それと、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきたいと考えております。その柱立ての中身ですが、次の2ページ目で、今年度に取り組んできた最重点施策と令和7年度の対比をまとめております。左側が今年度、右側が令和7年度の内容となります。今年度の1の(1)と(7)に当たる取組について打ち出しを変更しているということ、それから、今年度の2の(2)に当たる取組について内容を2つに切り分けたといったような形にしております。

次の3ページ目以降からは、さらに各項目における具体的な取組施策を記載しております。まず、この3ページ、一番上の枠、1の(1)人材確保支援ということです。今年度は、1の(1)としましては、労働移動の円滑化と人材確保支援として2つの内容を入れておりました。今日、県内企業の人手不足、人材確保が困難な状況というのはまだまだ続いております。人手不足への対応として労働移動が発生したり、リ・スキリングを通じての労働移動ということは、これは視野に入れつつも、やはり取組のポイントを言い表すならば、何よりもこの人材確保支援であろうということでの表現の変更です。ハローワークでのマッチングの取組ですとか、関係団体との連携に加えまして、ここのイとしてありますように雇用管理改善による職場定着を進めることでの人材確保に取り組んでいくということとしております。

次の(2)は、リ・スキリングによる能力向上支援です。ハロートレーニングの活用ですとか、ハローワークでのリ・スキリングに関する相談支援、人材育成に係る助成金の活用などに積極的に取り組んでいくこととしております。加えまして、ウとして入れておりますように、労働者自身による学びの支援としての教育訓練給付の活用促進にも取り組んでいくこととしております。

次の(3)女性の活躍推進です。女性活躍推進法、それから男女雇用機会均等法の履行状況の確認、特に男女の賃金差異に関しては、各企業で要因分析をして、雇用管理改善につなげていくということが重要ですので、アのおりその点を明確にした表現としております。イからエについては、引き続きの取組ということになります。

続きまして、4ページ目です。(4)新規学卒者等への就職支援でございます。ハローワークでのきめ細やかな個別支援、正社員就職への積極的支援といったところ、そして、次は(5)障害者の就労促進です。令和7年4月から除外率の引下げですとか、令和8年7月には法定雇用率2.7%に引き上げられるということでもありますので、企業の訪問指導、就労支援などの取組を重ねていくということ、それから、次の5ページ目、こちらでは(6)高齢者の就労・就業機会の確保ということ。70歳までの就業機会の確保、ハローワークにおけるマッチング支援、こういったところに継続して取り組んでいくということとしております。

それから、その下の(7)中高年層の活躍支援です。政府方針としまして、今年度までを就職氷河期世代に係る集中的取組の第2ステージとして位置づけてきましたけれども、今後は、この就職氷河期世代を含む中高年層への支援として取り組んでいくということになりました。これを受けての変更ということですが、県や労使関係団体、支援機関など地域一体となって支援を推進していくということ、特にハローワークでいえば、就職相談、紹介、職場定着までを含めた一貫した支援、助成金の活用を進めていくことにつきましては引き続き取り組んでいくというものでございます。

次に、大きな2つ目のくくりの、誰もが働きやすい職場環境づくりということになります。6ページ目になりますが、2の(1)ということで、最低賃金・賃金引上げに向けた支援の関係です。物価上昇や人手不足などを背景にしまして、賃上げが社会的にも労使間においても引き続き大きな関心事となっているところでございますので、最低賃金の周知や履行確保はもとよりですが、中小企業が賃上げしやすい環境整備のために業務改善助成金や人への投資促進による生産性向上支援など、今後とも取り組んでいくということとしております。また、このウの2つ目のポツにありますように、関係機関・団体と連携した機運醸成の取組、これが重要となりますので改めてそのことを明示しております。

次の7ページ目です。(2)長時間労働の抑制としまして、事業場に対する監督指導や年次有給休暇の取得しやすい環境整備の推進といったこと、それから、次の(3)としまして、安全・健康に働くことができる職場環境の整備として、第14次労働災害防止推進計画に基づく取組、メンタルヘルス対策ですとか、治療と仕事の両立支援といったところに引き続き取り組んでいくというところでございます。

次の8ページ目で、(4)としまして、仕事と育児・介護の両立支援ということ。特にアにありますように4月から段階的に施行される、改正育児・介護休業法などの周知

と履行確保、そのほか「くるみん」ですとか助成金などの各種制度の周知、活用促進に取り組んでいくこととしております。

次の（５）として、ここで新たに今回、非正規雇用労働者への支援ということで設けております。これは、今年度の２の（２）の働き方改革の項目の中にありました非正規雇用労働者関係を抜き出して１つの項目としたものでございます。働き方改革関連法の施行は一通り済みまして、その履行確保ですとか、また、働きやすい魅力ある職場づくりへの支援といったことは、これは今後も取り組むべきものとしまして、（７）のほうに項目を置いておりますけれども、今日の人手不足と相まって、正社員化ですとか年収の壁対策、それから処遇改善といった非正規雇用労働者対策の施策の重要性が高まっていると考えるので、７年度においてはこの部分について抜き出したというところでございます。

次のページ、（６）として、総合的ハラスメント防止対策の推進です。引き続きこの法令の周知、企業のハラスメント対策の確認や支援、相談コーナーでの個別相談対応に取り組んでいくこととしております。

（７）としまして、働き方改革の関係は、先ほど触れましたように、今年度の取組の中から非正規雇用関係を抜き出した残りの各種施策というところになります。

以上が令和７年度の最重点施策ということで位置づけたものとなります。行政運営方針自体は、続きの資料にありますようにこの最重点施策以外にも重点施策というくくり、それから行政展開に当たっての基本的対応についてというところも記述しております。例えば重点施策ということであれば、地方公共団体との連携に関してですとか、自立支援、外国人材受入れの環境整備なども盛り込んでいるところでございますけれども、最重点施策としましては、先ほどのような項目を位置づけて取り組んでいくということで、この多様な人材の活躍と人材確保支援、それから、誰もが働きやすい職場環境づくりということに取り組んでいきたいと考えているところでございます。ということで、令和７年度の行政運営方針案でございました。

私からは以上です。

○多田会長 ありがとうございます。ただいま議事の（３）と議事の（４）をまとめて御説明いただきました。

これから、皆さんに御質問あるいは御意見をお聞きしたいと思いますけれども、挙手で発言をお願いしたいと思います。議事録の作成の都合上、御発言の前にお名前をお願いしたいと思いますので、よろしく申し上げます。どういう観点からでも結構ですし、どなたか

らでも結構ですので、よろしく申し上げます。いかがでしょうか。

どうぞ、はい、お願いいたします。

○福田委員 使用者委員の福田といいます。ただいま、前田部長、また、総務部長のほうから御説明いただいたその行政運営方針の中に、最低賃金の引上げという部分が非常に大きく出ているわけなんですけど、皆さんも御覧いただいていると思うんですけど、時事通信のこれはこの間出た日本商工会議所の会長さんが言われた分で、最低賃金の引上げが当代の総理が言われている7.8%なんていうのをやった場合に15%ぐらいはもう休業、廃業を検討するというような回答も出てきているんですよ。昨年度においては倒産件数も過去一、その1,500円というのが、弊社も千葉ですとかそういったところにも店舗がありますから、あちらの時給というのを見ているんですけど、1,500円に近くなってきているというのは実感しているんですけどね。じゃあ、当地の鳥取県においても、また、島根県においても、そういった引上げがなされていくとあれば、どうしても守らなければいけない最低賃金なんですけど、実際に払うことができないんだと、結果的にもう廃業しかないんだということになっていけば、結果的に労働者の失業率がどんどん上がっていってしまうんじゃないかと。一方でストレスチェックの話もあったんですけど、ストレスチェック、50人未満の事業場も義務化する方向で動いていますよね、じゃ、ストレスチェックはただなんですか、ただじゃないですよ。ストレスチェックをやって医師の相談を受けたいとなれば、受けさせなければいけない義務も当然生じますよね。会社は営利企業ですので利益を上げて、以後継続的に発展成長していかなければならない、それは社員の生活を確保していくためだというのも当然大前提にあるんですけど、弊社の利益率をはるかに上回る賃金の上昇率でいけば、弊社もこの先、じゃあ10年、20年と続けていけるんだろうかというのは、当然、毎日のように頭を抱えるところではあるんですよ。実際に最低賃金においては、各有識者の皆さんも含まれて協議をされていくわけなんですけど、昨年、一昨年の上昇率というのは、正直に言えば、経営者で言えば、非常に異常な上げ率、A B C Dのランクがあったから、BからCに、CからBに、鳥取県だけが残されちゃ駄目だというようなことがあったのかなと思うぐらいの上げ率でした。そういったことを踏まえて、今年度も当代首相が1,500円ということを行っています。同友会の新浪代表も1,500円を払えない経営者は駄目だと言われた記事がありましたね。そういったことも踏まえて、最低賃金について、また、給与改定、私ども給与の団体交渉もやっておりますけど、より地域、よりその企業にあった適正なものが認められるというものを、

ぜひ共有していければなど。もう1,500円ありきだからもう1,500円なんだというの、すごく荒っぽいやり方だなというふうに非常に感じるんですよ。それを労働行政を上げて推進していきますと言われれば、企業は、撤退する企業というのも出てきてしまうということで考えれば、この地方のインフラ自体が危うくなる可能性は十分にあるなと思いますので、今日はちょっとそういったいい機会がありましたから、少し意見として述べさせていただきたいと思いました。ありがとうございました。

○多田会長 ありがとうございます。非常に重要な問題かと思いますが、最賃の引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援ということで、ここで来年度の案としても出ておりますけども、何か今の御発言に対してコメントありましたらお願いしたいと思います。

○前田労働基準部長 労働基準部長の前田です。御意見どうもありがとうございます。新聞等で中央の関係者の御発言など報道があったことは承知しております。最低賃金について、政府といたしましても、将来、全国平均1,500円に向け、たゆまぬ努力を続けていく方針を表明しているところでございます。御承知のとおり鳥取県内の最低賃金の審議につきましては、鳥取地方最低賃金審議会におきまして、公労使の三者構成による審議会、鳥取県の状況、各種経済指標や、労働者の生計費、賃金の状況、賃金の支払能力、いわゆる三要素といわれる各要素を総合的に勘案して、御審議いただいて決めていくという方式を取っているところでございます。したがって、来年度も、審議会にて御審議いただくことになると思いますけども、御審議いただく中で県内の状況をしっかりと議論いただいて、慎重に審議いただきたいと思っております。労働局といたしましては、審議いただくための各種指標や、資料を提供して、審議が円滑に進むよう事務局として審議会運営に努めていきたいと考えているところであります。

○多田会長 よろしいでしょうか。

はい、どうぞ。

○岡田雇用環境・均等室長 すみません、補足させていただきます。雇用環境・均等室でございます。先ほど福田委員がおっしゃられた利益率を上回る賃上げになっているという御発言につきましては、鳥取県版地方政労使会議を1月24日に開催した際に、使用者側の委員からの御発言がたくさんございましたので、私どもも承知しているところでございます。その会議において、価格転嫁ができないという点が問題なのだという御意見がたくさんございました。価格が上がるということについて消費者の理解が得られていない、安いものが多いということは心理としてはあるわけなんですけれども、このような原材料が

上がっている、賃金が上がっているということについて、ある程度商品の値段に反映していくということについての理解を得られるような活動が必要ではないかという御意見が出ました。機運の醸成の取組を賃上げ支援策と併せて実施することとしております。また、助成金の活用については、いろんな助成金がありますが、私どもの助成金もなかなか申請が難しいという御意見もいただくところではありますけれども、やはりその助成金を基に生産性を上げて、賃金の引上げができるといったような体制を職場環境の中でつくっていただくということがベースになるものですから、給付型というようなことではなく、設備投資を促すというような助成金の中身になっております。申請書類の準備等難しい部分もあろうかと思っておりますけれども、それらについては丁寧な説明やサポートオフィスによる細かな支援により積極的に対応してまいりたいと思っております。以上です。

○前田労働基準部長 追加でなんですけれども、監督署でも、今、室長から発言がありました助成金をリーフレットを用いて、こういった助成金もありますということを事業場を訪問させていただいたときにお知らせしております。このような取組により、賃金の引上げのための環境整備を進めていきたいと考えております。

○多田会長 ありがとうございます。

○北畑委員 よろしいですか。

○多田会長 どうぞ、はい。

○北畑委員 労働側委員の北畑です。よろしく申し上げます。

助成金の関係で一言だけ私のほうからも申し上げていきたいと思っております。最賃の関係で使用者側へのアンケート、意見聴取という資料が出されているんですけども、それを見ますと、回答された事業主さんの8割の方が、知っていたが活用しない、もしくは知らなかったという結果になっているんですね。私は素朴に、この助成金の今のスタイルがこの鳥取県の事業主様のほうにサポートができるようなものになっているのかどうなのかというのを甚だ疑問を感じております。先ほど政労使会議という話がございましたので、ぜひそういった場でも、本当にこの助成金の在り方が先か後かという問題、なかなか難しいことはあるにせよ、安定的に賃上げを上げられる、もしくは経営が成り立つような助成の仕方が鳥取県にはどういうものがふさわしいのかというのを事業主様、もしくは労働界のほうからも意見をしっかりと聞いた丁寧な議論の進めをお願いしたいと思っております。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。非常に重要な御指摘かと思っております。ぜひよろしくお

願いたします。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、河村委員。

○河村委員 労働者側委員の河村です。私からは、高年齢者の就業・就労機会の確保という部分なんですけども、今年の4月1日から高年齢雇用継続給付金の支給率が下がりますですね。それが15%から10%になるということで、皆さん御存じだと思うんですけども、60歳時点での賃金に対して75%を下回れば支給対象になるということになっているわけなんですけども、その継続給付の率が引き下がることによって、その高年齢者の賃金下がってくるということも懸念されるわけです。そういったところも含めて、行政のほうとしての指導というカードといいますか、給付率が下がることが処遇の低下につながるような、そういった方向性をぜひ御指導いただければというふうに思っております。以上です。

○多田会長 今の御意見について。

よろしく申し上げます。

○森脇職業安定部長 職業安定部の森脇です。今御指摘いただいたとおり、この4月から雇用継続給付の給付率が15%から10%に上限が下がるということになっております。これが全体の中の制度の枠組みに決まっていますので、私どものほうで何とかできる部分というのは限られてくるんですけど、高齢者、就業機会確保等の関係で、指導に回ったりもします。そういった中で就業規則等も見ながら継続雇用がちゃんと図られるような体制になっているか、そういった指導をしていきますが、そういった中で、この雇用継続給付が下がってしまいますよという話もセットで当然お話をしながら、なので事業所さんが払う給料は変わらないにしても、高齢労働者さんがもらえる額が変わってしまう可能性があるということをまず認識してもらわなきゃいけないというふうに思いますので、その辺の事業所さんへの周知をセットで指導していかなきゃいけないのかなというふうに思っております。ちょっと私どもでできることがあまりないかもしれないので、ちゃんとお答えにはなっていないかもしれませんが、その問題意識は安定部の中、ハローワークも共有しながらしっかり指導を、事業所さんへのそういったアドバイス等をしていきたいというふうに思っております。

○多田会長 河村委員、よろしいでしょうか。人手不足の中で、やはり高齢者の労働力というのは、これから貴重になってきますし、ぜひ、そういう方々が働きがいを持って働け

るような職場になるように御尽力よろしく申し上げます。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞお願いします。

○山崎委員 労働者委員の山崎でございます。長時間労働の抑制という部分につきまして、長時間労働につきましては、当然、健康被害防止の観点からもあるんですけど、今の若者の働き方を見てみると、本当に長時間労働する業種は嫌うということも言えると思っております。私もトラックの関係ですので、今年の4月から上限規制が始まったトラック、医師、また建設業、1年たちますんでこの検証をきちっとしていただいて、これからどうやっていくかというのを、労働局の皆さん、私たち労働者も考えていけないと思っております。先日、トラックの状況を大学先生の講義で聞いたんですけど、昨年と比べて需要と供給のバランスも崩れていないという中でどういう原因があるかというのがありました。その一つは、やはり貨物輸送量、輸送量が年々減ってきているというのが1つ、また、2つ目は、運び方改革によって効率的な運び方が今進んでおるとというのが2つ目、3つ目が、ワークルールの不遵守ということでございまして、ワークルールの不遵守ということは、今までどおりの走り方をしている業者も非常に多くあるという中でこの部分が一番重要、問題点だと思っておりますので、この1年を検証していただいて、どういう状況にあるのかというのを把握して、今後の取り組みにつなげていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○多田会長 はい、今の御意見いかがですか。

○前田労働基準部長 御意見、ありがとうございます。働き方改革自体は始まったばかりで、今後とも継続していかなければいけないと考えておりますし、上限規制適用の事業場だけではなくて、やはり長時間労働をされていると考えられる業種に対しても引き続き、指導していかなければいけないと。状況を把握して、それを施策につなげてはどうかという御意見と承りましたので、その点は指導の状況などを局としてもみながら、今後とも対策を講じていきたいと思っております。

○多田会長 ありがとうございます。今、長時間労働の問題、非常に重要な問題かと思っております。人手不足の中でやはりどうしても労働者1人当たりの負担というのは高まってくるので、結果としての長時間労働ということがあるかと思うんですが、この令和6年度の運営状況のペーパーの13枚目ですか、先ほど報告がありましたけど、取組状況のところ、(1)の①で、306事業場に監督指導して、85.6%の法令違反が見つかった

というふうなことが出ております。これは本当にちょっと考えられないような数字で、ルールをほとんどが守っているところがないというような状況かと思えます。その後いろいろ意見交換とか何かされているようですけども、何かこういうところで打開策というか、あったんでしょうか。

○前田労働基準部長 こちらの意見交換のところでございますけれども、事業場に取り組まれている内容についてお話を伺って意見交換をしております。

○古山監督課長 補足させていただきますと、意見交換は運送会社と段ボールを製造している会社との間で、荷主と運送事業所が協力して取り組んでいる事例ということで意見交換をさせていただきました。鳥取運輸支局とも合同で行いまして、主な取組として、例えばトラックに積み込むときに、トラックの床が前後に動くようなトラックを導入しているとか、そうすると荷物と積んだり降ろす時間が短縮されますので、それで労働時間が削減されますし、あと、この運送会社のほうで人材確保の取組も積極的に行っておりまして、短距離の輸送を担当している方は基本的に短距離を担当する、長距離のドライバーは基本的に長距離を担当する、マネジメントを行う方は基本的にマネジメントを行うというのが一般的ですが、この会社ではそこを行き来できるようになっており、キャリアチェンジがしやすい環境を取り入れているということで、若い方がそういうのに魅力を感じて入ってくださるというような取組を伺いました。また、荷主の方とも協力した取組としては、パレットを導入する際の費用を荷主が負担している、荷主のほうと運送会社で定期的に運賃の改定も行っているということで、5年間で3回行っているということでお話を伺いまして、それを運送会社としては賃金に反映できているという取組を伺いましたので、こちら、先ほど前田部長のほうから言及もありましたけど、ホームページにも公開しておりまして、こういう取組が広がるように我々としてもしっかりと広報をしていきたいと思っておりますし、今後このような好事例を周知していきたいと考えています。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。長時間労働の要因というのは、業種ごとにより違うかと思っておりますし、今、運送業の話が出ましたけども、やはりそういう非常に先進的だと思いますか、工夫された事例などがありましたら、今、周知されているというふうに話がありましたけども、ぜひ、例えばそういう運送業の業界の中で情報共有していただいて、それぞれが長時間労働を少しでも減らすような努力をしていただくように、労働局としてぜひサポートしていただければと思います。いかがでしょうか。

北畑委員、お願いします。

○北畑委員 労働側委員の北畑です。よろしく申し上げます。今、長時間労働の話がございましたので、一言だけ申し上げたいというふうに思うんですが、過半数を代表する労働組合がある場合については、組合長なり委員長なりその責任者が三六協定を労働側委員として押印する、締結する、これはもう皆さん御存じのとおりなんですが、労働組合がない場合につきましては、従業員の中から過半数代表者を選出して三六協定など様々な案件に労使協定をする、こういうことになっているんですが、例えば、三六協定を例にしますと、その代表者が、従業員代表者が従業員の超勤の実態や働き方、こういったものをチェックする環境が整っているかどうかということをお私は大変に危惧するものであります。様々な形で従業員代表になったということであれば、それはそれを否定するものではないんですが、なった後にしっかりと会社と労使でその従業員代表を交えた超勤の実態の例えば把握ですとか改善ですとか、そういったものを取り組んでいただくようお願いをしたいというふうに思っております。会社で働いている社員の方が例えば過労で、超勤が理由で過労になって精神疾患を患った、そうしたときに、じゃ、その責任は労使、労もあるわけですよね、そうしますと労というのはその従業員代表の方にもその責任が及ぶということも十分に考えられますので、ぜひそういったことも踏まえて、会社主動ということではございますが、従業員代表のほうにも定期的に月に1回、その超勤実態を明らかにするだとか、そういったもののチェック機能が働くような取組をぜひお願いしたいと思います。以上です。

○多田会長 ありがとうございます。ただいまの御意見、何かありますでしょうか。

○古山監督課長 監督課長の古山です。今の北畑委員の御指摘としては、労働者組合がないときの従業員代表に過度な負担がかかるのではないかと御指摘でよろしいですか。

○北畑委員 はい、結構です。

○古山監督課長 労働組合が存在しない事業場における過半数代表の負担につきまして、恐らく委員も御存じかと思っておりますけども、厚生労働本省のほうで労働基準法に関する検討会が行われており、労働基準関係法制研究会報告書が1月に公表されましたけども、その中でも指摘されているというところです。今、本省のほうでそれを踏まえた検討が進んでいると聞いておりますが、今後、検討が進んでいくものと考えています。現状、労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の負担に関する声が具体的に我々のところに届いているというわけではありませんが、こういう御意見があった旨、厚生労働本省とも共有するようにさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○北畑委員 よろしく申し上げます。ありがとうございます。

○前田労働基準部長 補足ですけれども、過半数代表者による労使協定を行っている事業場というのは、規模的に従業員数が少ない、労働組合も組織されていない事業場ということになるかと思います。長時間労働に対する措置については、どう改善していかなきゃいけないかというのを、まずはそこでしっかりと話し合うことが必要だと思います。そのためには委員がおっしゃいますように、労働者の代表に残業時間数ですとか、どういった勤務環境だったのかという情報が共有されないと話ができないというところに問題の本質があると思いますので、そこをやっていただくべきだと思いますし、事業場の中に安全衛生委員会として、安全衛生に関係する話合いの場が制度としてあるわけなので、その中で時間外労働の時間数の共有はもちろんのこと、委員会の中での検討を通じて解決策を検討していくことが望ましいと思います。引き続きそのような委員会の活動の活性化についても力を入れていきたいと思っております。

○多田会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、せっかくの機会ですから、どんどん言ってください。

○河村委員 すみません、労働者委員の河村です。これで最後にします。ちょっと質問、御意見を伺いたいところがございますが、といいますのが、最近、報道でも週休3日制の導入という事例が報告をされておりました。ただ、中身を見てみますと、当然1時間の労基法上は1日当たり8時間で週5日で週40時間という法の規制があるわけですが、それが8時間そのまま4日間になって週32時間にはなくなって、いわゆる変形労働として10時間掛ける4日の週40時間というような取扱いがされているというような、そういう内容だったかと思います。そういったときに、確かに週でいえば時間数は変わっていないですしあれなんですけども、1日当たりでいけば当然労働時間は増えているわけでありまして、それにさらに時間外労働なんかが加わってくれば、1日当たりの労働時間というのが非常に、占めるウェイトが高くなってきてしまう。勤務間インターバルの話もあたりとするとすると思うんですけども、厚生労働省的には、週休3日、当然1日の時間が8時間で週休3日というのが望ましいんでしょうけども、それが変形労働として10時間で週4日の結局週40時間、その辺りはちょっと変化球的な感じだと思うんですね。その辺りは厚生労働省というか労働局さんとしてどう捉えられているのか、答えにくかったら答えられなくても結構ですけども、どう捉えられているのかというのをちょっとお伺いできればと思います。すみません、難しい質問で。

○多田会長 いかがでしょうか。

○前田労働基準部長 私の意見でよろしいですか。

○多田会長 よろしいですか、はい。

○前田労働基準部長 率直に申し上げまして、個人的には休みが多いほうがいいのではないかと考えております。今、様々な方が職場で働かれるようになって、一日の労働時間が少し長いけど休みが多ければいいと考える方もいらっしゃると思います。でも、仮に週休3日となり、平日の労働時間が一日10時間とする場合において、納期や締切など特別の事情が重なって、特定の週がすごく忙しくなってしまう、結果として時間外労働が多くなってしまったならば、本末転倒だと思いますので、バランスの取れた働き方をお願いしたいと思っております。

○河村委員 労基法上的にはもう1日8時間の週40時間というしほりがある中で、例えば週休3日の変形みたいところが主流化していけば、当然、労基法の法改正みたいなどころにもつながっていくのかなという気もするんです。かなり先の話かもしれませんが、そういったときに1日当たりの労働時間の考え方みたいなどころをある程度、何ていうんですかね、指針じゃないですけど考え方みたいなのは持っとかれるべきじゃないかなというのがあったもので、その辺り、多分まだ議論は進んでいないとは思いますが、承知しました。

○多田会長 よろしいでしょうかね。週休3日って、なかなかイメージが湧きませんが、これからの新しい働き方として検討しなきゃいけない問題だということですね。

ほかにいかがでしょうか。

○木原委員 公益委員、木原でございます。先ほどの御意見にも関わるかもしれないんですけど、今、労働法制がすごい勢いで変わってきている中で、年収の壁であったりだとか、先ほどの週休3日であったりだとかという、あと何と、新卒の初任給が幾らだみたいなことというのが、いろいろ報道されていると思うんですけども、特に大学生とか労働にあまり携わってこなかった、アルバイトであったりだとか、新卒で働くであったりだとかという人たちに関してみると、それがどう変わっていつているのかというのが分からないという方々が一定数いるんじゃないかなというふうなことがちょっと懸念されています。特に週休3日というところでいったときに、休みが多ければ多いほどいいというので、若ければ、何も分かっていなければそっちを選んじゃうというのももちろんあるでしょうし、初任給が高ければ高いほどいいというふうに思っているのであれば、基本給という考え方を持たないまま手当で、もしかしたら給料が高くなっている、じゃあその後、働き

始めた後、すごく大変な思いをしないといけない可能性ももちろんあるといったときに、今の労働法制の中でどういうふうに会社を選択すればいいのか、働き方というのを選べばいいのかというのが、ちょっと分かりづらいんじゃないかなというふうなことをちょっと思っています。なので、そういったことをお知らせするではないですけども、学生に限らず労働者であるというふうなことも含めても、もちろん、使用者ももちろんそうだと思うんですけども、労働法制がどうなっているのかということが学べる場というのがあったほうがいいんじゃないかなというふうにも思っていますし、資料ナンバー19で上げていただいている縦型の資料のほうの7ページ目ですよね、労働法制の普及等に関する取組というのを3の(2)で上げていただいているんですけども、こういったところに関して、具体的に何をどういうふうに取り組みられようと考えていらっしゃるのか、何か御意見等がございましたら教えていただけますでしょうか。ごめんなさい、資料ナンバー19でつけていただいたパワーポイントじゃないほうの資料です。

○多田会長 いかがでしょうか。

○岡田雇用環境・均等室長 行政運営方針の中の重点施策のところでございますね。重点施策の3の(2)で労働法制普及等に係る取組についてご説明します。地域の大学と連携した労働法制に係る講義の実施というのがございます。毎年、鳥取大学から講義の時間をいただいております、今年も労働局長が講義をさせていただいたところがございます。これについては、来年度も引き続き実施するということになっております。そのほか、看護専門学校からも来年度についても引き続きということでお話が進んでおります。それからこのほうで学生アルバイトの適正な労働条件の周知・啓発というところですけども、これに関しては学生アルバイトの方は労働基準法上の労働者だという認識というのがなかなか持ちづらい、初めて働く人もおられるでしょうから、労働法制など分かりづらい部分もあろうかと思っております。これについては、分かりやすいように漫画を使った周知用冊子の配付なども行っておりますが、大学での出張相談というのを毎年実施しております、鳥取大学では私どもの相談員と担当職員が出向いて、学生さんが相談しやすいような場を設定して相談に応じしております。来年度も引き続き実施させていただきたいと思っております。

○木原委員 はい、大学に来ていただいているのは私も知っていますし、行って来たという学生も話から聞いているんですけども、大学生は特にそういった場というのがすごく充実している、ある意味充実しているというふうに思うんですけども、そうじゃない人

たちという、ハローワークに行くといえば求職に行きますよというような人たちというのは、自分たちで情報を仕入れるしかない。それが鳥取県内の情報だったらもちろんいいんですけれども、ちょっと何か鳥取だと働きづらいからちょっと県外の情報も調べてみようかとなったら、今度はまた鳥取から出ていってしまうということにもつながっていくことが懸念されるので、やっぱりそういう大学生ももちろんそうですし、高校生ももちろんそうだと思いますし、それ以外に求職者の方であったりだとか、今、働いていらっしゃる方という様々な方々が、労働法制が今どうなっているのかということを知る機会というのがあるといいのかなというふうに思います。ぜひ御検討いただければと思います。ありがとうございます。

○多田会長 ありがとうございます。これも非常に重要な視点かなと思います。

どうぞ、はい。

○吉田委員 労働者委員の吉田といいます。先ほどの木原委員と同じで、労働局さんのほうもPRしましたけど、私ども、労働組合がございまして、連合もちなみに2年続けてうちの事務局長が、鳥大のほうに行って、労働法制の問題を含めて講義をしています。それから、高校についてもその場を設けておりますけど、なかなかオファーが来ていないというのが現状でございまして、その辺がまだPR不足かなというふうに今痛感しております。それから、おっしゃられているとおりに、学生だけではなくてやっぱり働いている人が、やっぱり労働法制、要は私ども労働相談ダイヤルをやっているんですけど、やっぱり結構かかってくるわけです。聞くと、やはり働く側は法律で守られているということ知らないことがやっぱり多いんですよ、悲しいかな。だからそういう部分からいったら、やっぱりいずれ社会人になるわけですので、やっぱり学校の段階で働くとはどういうものだ、どういう意義で働くのかを含めて、労働法で守られているということを含めて、やっぱり教育というか、教育の中に入れていただいて、社会人になっても困らないような世の中にしていってほしいなというふうに思っていますので、ちょっとPRでした、すみません。どうも失礼しました。

○多田会長 ありがとうございます。まだまだ御意見があるかと思うんですが、時間がちょっと迫ってきましたので、ここで打ち切りたいと思いますが、どうしても一言言いたい方はいらっしゃいますでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、これで打ち切らせていただきます。短い時間でしたけれども、長時間労働の是正の問題であるとか、最低賃金の問題では、企業側から、サポートの在り方ということ

でいろいろコメントもありましたし、高齢者の賃金問題であるとか、新しい働き方改革の問題、いろいろ多岐にわたって御意見いただいたと思います。今日の御意見、ぜひ労働局のほうでは尊重していただきまして、これから来年度も労働行政を進めていっていただきたいと思いますが、来年度、令和7年度の鳥取労働局行政運営方針につきましては、この案で了承するというところでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは異議なしということで、この案で取組を進めていっていただきたいというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

最後に、議事の5、その他ですけれども、事務局から何かございますでしょうか。

○中嶋総務企画官 事務局からお示しする議事というのは持っておりませんので、よろしく願いします。

○多田会長 ありがとうございます。それでは、事務局から示された本日の議題につきましては、全て審議を終えました。皆さん御協力をありがとうございました。それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。よろしく願いします。

○中嶋総務企画官 多田会長、円滑な議事を進行していただき、ありがとうございます。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表して、平川労働局長からお礼の御挨拶を申し上げます。

○平川労働局長 本日も大変貴重な御意見、御指導をいただきまして、ありがとうございました。多岐にわたる御意見をいただきまして、最賃のお話ですとか助成金のお話、それから雇用継続給付のお話、長時間労働のお話、過半数代表のお話、週休3日制のお話、それから労働法制の知識のお話がありました。それぞれにつきましては、各担当から御回答申し上げたとおりですけれども、現場の実態の把握の重要性を今日改めて感じたところでございます。行政運営の実績について、何を何件やったなどといった資料などを今日お配りしておるわけですが、いろいろな制度を運営していく中で、現場で、企業で実際にどういうことが起きているのか、労働者の側にどういうことが起きているのかというのをに知ることが大変大事だなと改めて思いました。今日、その御示唆といいますか、こういうことが起きているんだということを教えていただきましたので、そういったこともこれから県内の労働基準監督署、ハローワークなどが仕事していく上で把握をしつつ、業務を進めていきたいというふうに思った次第でございます。もう一点、最後の労働法制の関係ですけれども、本当に大事なことかと思っております。労働基準監督署などが指導するだけではなくて、労働者自身がそういう知識を知っていただくことが必要ということで、

我々も大学向けの労働法制セミナーなどはやらせていただいているんですけども、それ以外の方、相談にこられた方などにはお伝えする機会があるんですけども、それ以外の方も含めてどうやって広げていくかということ、実はコンテンツ的には厚生労働省のホームページなどに、漫画のような分かりやすいのもあったりしますが、そういったものの普及を図っていかなければならないなど改めて思った次第でございます。

最後、私事ですが、今年の3月までということで人事異動ということになりました。2年間、鳥取に赴任しておりましたけども、本当に委員の皆様方にはお世話になりました。ありがとうございました。本当にいろいろな御示唆をいただきました。今後とも労働局、ハローワークそれから労働基準監督署、効率的に業務を進めていきたいと思っておりますので、ぜひ引き続き、こういった形で御指導をお願いできればというふうに思っております。本日はどうもありがとうございました。

○中嶋総務企画官 事務局から御連絡いたします。審議会委員の任期は2年になっております。本年9月末が現在の任期となっております。更新の手續等でお手数をおかけしますが、よろしく願い申し上げます。なお、約10年の長きにわたりまして本審議会に参画いただきました労働者代表、吉田委員、使用者代表、英委員、それから使用者代表、福田委員におかれましては、9月の任期をもちまして委員を御退任されるということになります。お三方からの退任の御挨拶をいただければと思いますので、吉田委員、よろしく願いいたします。

○吉田委員 先ほど紹介していただきました労働者側委員の吉田といいます。振り返りますと10年、あっという間に過ぎました。今日もいろいろ議論しましたが、この本審議会は、やはり労働行政を進めるために本当に必要な重要な審議会だというふうに私自身も自負しながら、あっという間の10年間でした。労働局を含め、各団体の皆様に本当に長い間お世話になりました。ありがとうございました。勉強になりました。これからは陰ながら頑張っていきますので、この審議会の運営を前に進めるために今後ともよろしくお願い致します。ありがとうございました。（拍手）

○中嶋総務企画官 ありがとうございました。

続きまして、英委員、お願いいたします。

○英委員 使用者委員の英です。吉田委員がおっしゃったように本当に10年たちましたよとこの間言われて、びっくりしたんですけど、本当あっという間の10年でした。使用者だけの立場じゃなく、労働者の方の立場にも立って、いろいろ考えるいい機会になりました。

した。そして、今まで分からなかった労働局の皆様方の取組も知ることができ、本当に私にとってはとってもいい経験だったし、いい機会を与えていただけたと思っております。今後も本当に労働環境の改善のために皆さんの意見交換の場として、この会がますます発展していくことをお祈りしております。本当にありがとうございました。（拍手）

○中嶋総務企画官 続きますして、福田委員、お願いいたします。

○福田委員 使用者委員の福田でございます。10年、この場に出席させていただきまして多くのことを学ばせていただきました。皆さんの意見もいただきながら、弊社もグループの労働組合がありますので、今後につきましては、この学びを続けて、適正適法、また協力協調体制で労使協調を基に、今後も地域の発展の、また労働行政の適正な運営のほうに尽力してまいりたいと思います。本当にありがとうございました。（拍手）

○中嶋総務企画官 ありがとうございました。地域の労働行政推進のために御尽力いただきましたことを厚く御礼申し上げます。

次回の審議会につきましてはですが、本年11月を目途に開催させていただこうというふうに思います。年末間近のお忙しい時期かと存じますが、時期が近づきましたら改めて日程調整等をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日はどうもありがとうございました。