

令和6年度第1回富山地方労働審議会議事録

1 日時 令和6年11月5日（火）9時30分～11時30分

2 場所 ボルファートとやま 珊瑚

3 出席者

【公益委員】

森口会長、石倉委員、大石委員、川渕委員、高木委員、八島委員

【労働者委員】

今地委員、海老委員、大西委員、前野委員、増田委員、米澤委員

【使用者委員】

稲田委員、牛房委員、寺山委員、東出委員、三辺委員、吉川委員

【事務局】

小島労働局長、小林総務部長、吉田雇用環境・均等室長、倉重労働基準部長、河村職業安定部長、中川労働保険徴収室長、風間監督課長、川倉健康安全課長、成田賃金室長、山岸労災補償課長、加藤職業安定課長、桜井需給調整事業室長、古川職業対策課長、仲田訓練課長、南雇用環境改善・均等推進監理官、市六雇用環境・均等室長補佐、吉田雇用環境・均等室長補佐、松本企画・調整係長、杉木係員

4 議題

（1）会長の選出について

（2）労働災害防止部会委員の指名について

（3）令和6年度における富山労働局の業務運営について

（4）ハローワーク総合評価について

5 議事内容

次ページ以降のとおり

(事務局)

委員の皆様には、御多忙のところ本審議会に御出席賜りまして、誠にありがとうございます。

開会に先立ちまして資料の確認をさせていただきます。封筒の中をご覧ください。「議事次第」、「令和6年度第1回富山地方労働審議会座席表」、資料No. 1「第12期富山地方労働審議会委員名簿」、資料No. 2「富山地方労働審議会関係法令」、資料No. 3「令和6年度富山労働局の業務運営状況」、資料No. 4「富山地方労働審議会各委員からの業務運営状況に関する事前意見」、資料No. 5「ハローワーク総合評価について」、参考資料No. 1「令和6年度労働行政のあらまし」、参考資料No. 2「令和6年度富山労働局行政運営方針」をお配りしております。もし不足している資料がございましたら、事務局までお申し出いただければお渡ししております。

1 開会

それでは、定刻でございますので、只今より令和6年度第1回富山地方労働審議会を開会いたします。

私は、富山労働局雇用環境・均等室で雇用環境改善・均等推進監理官をしています南です。よろしくお願い申し上げます。

はじめに、第12期富山地方労働審議会の委員の交代について御報告させていただきます。

既に御案内してございますが、新たに3名の方に委員に御就任いただいております。お配りしております委員名簿を御参照いただければと思います。その名簿に依りまして御紹介に代えさせていただきますと存じます。

まず、公益委員として株式会社北日本新聞社編集局社会部部长、川渕恭司様、いらっしゃっていないようでございますが、この後いらっしゃるかと思います。富山大学学術研究部社会科学系長、森口毅彦様、労働者委員としてUAゼンセン富山県支部支部長、増田明朗様。以上3名の方に御就任いただいたことをお知らせさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、定足数について御報告申し上げます。したがって本日9時30分時点では18名中17名の方の御出席です。「地方労働審議会令」第8条第1項に定める定足数の3分の2以上の要件を満たしておりますので、本会が有効に成立していることを御報告させていただきます。

それでは、開会にあたりまして、小島局長より開会のあいさつをお願いいたします。

2 富山労働局長挨拶

(小島富山労働局長)

おはようございます。富山労働局長の小島でございます。委員の皆様方には、本日はお忙しい中、本審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。また、皆様方には、日頃より労働行政の運営につきまして、多大なるご支援、ご協力をいただいているところでございまして、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

さて、今年は、コロナ禍が収束し、社会経済活動も回復基調にあったところ、元日に能登半島地震の発災があったところです。

先ずもって、能登半島地震において被災された方々に、心よりお見舞いを申し上げますとともに、一日も早い復旧・復興に向けて、今年度前半の労働局の最重点の取組みといたしましては、被災された方々のニーズを踏まえ、雇用調整助成金の特例措置による雇用の維持を最重点課題といたしまして、労

働局などに設けました特別労働相談窓口における労働条件などの相談対応など、各種支援に取り組んできたところでございます。

これら取組などによりまして、幸いにして、県内の雇用情勢に関する大きな影響は見られなかったところでございますが、復旧・復興工事が本格化してきている現在、当該工事の増加を背景に、建設業における労働災害が増加傾向にありますので、労働局といたしましては、引き続き、労働基準監督署による安全パトロールの積極的な実施や発注機関などとも連携を図りつつ、労働災害防止対策を推進し、労働災害のない復旧・復興工事を目指し、被災地域の着実な復旧・復興を支援してまいりますので、引き続き、皆様方のご理解、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

また、労働条件の向上に関しましては、先ずは、物価上昇が続く中、物価上昇を上回る持続的な賃金の引上げを実現することが、大きな政策課題となっており、大企業を中心に賃金の引上げの動きがある中、全体の約七割以上を占める中小零細企業の労働者の方々をはじめ、非正規雇用労働者の方々に対する賃金の引上げに波及させていくことが大変重要となっております。そのため最低賃金の引上げに関しましては、ご案内のとおり、富山地方最低賃金審議会からの 50 円の引上げ、率にして 5.27%の引上げという、昭和 50 年以降、最大の引上げ額の答申を経て、時間額 998 円とする改正決定をいたしまして、先月、10 月 1 日から発効しているところでございます。

今回の最低賃金の改定を契機といたしまして、中小零細企業では、新たなコスト管理が求められる一方で、労働者の定着率や、モチベーションの向上につながり、県内の中小零細企業が労働者の生活の質を向上させると同時に、地域経済の発展にも寄与することを期待しているところでもあります。このため、労働局といたしましても、引き続き、改正最低賃金額の周知と、その支払いの確保に積極的に取り組みますとともに、特に中小零細企業におきましても、持続的な賃上げが円滑に進みますよう、業務改善助成金をはじめとした賃上げの各種支援策の利活用をはじめ、きめ細かな支援に取り組んでまいりますので、引き続き、皆様方のご理解、ご協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

一方、県内の雇用情勢でございますが、9 月の有効求人倍率は 1.36 倍と求人が求職を上回って推移しているところでありますが、物価上昇による原材料、エネルギー価格の上昇や、賃上げによる人件費の増加などによりまして、企業収益が圧迫されているといった報告が多くありますので、引き続き雇用に与える影響に注意してまいりますとともに、労働局といたしましては、引き続き、求職者一人一人に寄り添った、懇切、丁寧な就職支援を行い、また、建設、運輸、医療・介護などの、特に人手不足が顕著な分野の求人事業主に対しましては、積極的かつ効果的な人材確保支援を行ってまいりたいと考えております。

特に、人口減少、少子高齢化が加速し、企業における人材、人手不足感が強まっている中、若者や女性、高齢者、障害者など、あらゆる方々が貴重な人材として、更に活躍できますよう、リ・スキリングによる能力向上支援などにも取組み、雇用の安定や多様な働き方の実現に取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続き、皆様方のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

以上、種々申し上げましたが、本日の審議会では、富山労働局の業務運営状況につきまして、今年度前半の取組み状況と、今後の取組みについてご説明申し上げ、委員の皆様方の忌憚りの無い御意見などをいただき、今後の的確かつ効果的な行政運営に活かしてまいりたいと考えておりますので、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、富山地方労働審議会運営規定第4条第1項におきまして「会長は、会議の議長となり、議事を整理する。」とされておりますが、会長であった公益委員の中村和之委員が今年9月30日付けで辞任されているところです。地方労働審議会令第5条第3項「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」に則り、石倉会長代理に進行をお願いしたいと存じます。石倉会長代理、どうぞよろしくお願いいたします。

(石倉会長代理)

会長代理の石倉でございます。委員の皆様におかれましては、本日はお忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございます。

さっそくですが、次第の議事(1)「会長の選出について」に移ります。

事務局から御案内がありましたとおり、令和3年10月より会長を務められた公益委員の中村和之委員が9月30日付けで辞任されましたので、後任の会長の選出を行います。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定により、公益委員の中から委員の皆様にご選挙いただくこととなっておりますが、当審議会においては慣例により委員の方から御推薦をいただいております。どなたか、会長の御推薦をいただけないでしょうか。

(寺山委員)

よろしいでしょうか。会長は、森口委員をお願いしたいと存じます。

(石倉会長代理)

ありがとうございます。只今、寺山委員から、会長について森口委員を御推薦いただきましたが、皆様いかがでしょうか。

(大西委員)

異議なし。

(石倉会長代理)

異議なしとのお声をいただきましたが、皆様よろしいでしょうか。当審議会の会長について、森口委員に御就任いただくことで異議はないものと認めます。それでは、森口委員に会長をお願いしたいと存じます。

只今、会長を御選出いただきました。富山地方労働審議会運営規程第4条第1項において「会長は、会議の議長となり、議事を整理する。」とされていますので、以後の進行は森口会長をお願いしたいと存じます。

森口会長、どうぞよろしくお願いいたします。

(森口会長)

皆様、おはようございます。只今、会長に選出いただきました富山大学の森口でございます。会長という大任ではございますが、しっかり全うしていきたく存じます。そのために誠心誠意努めてさせていただきます。

だくつもりですので、委員の皆様方には、何卒御支援それから御協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

早速、次の議事に移らせていただきたいと思います、座って進めさせていただきたいと思います。

続きまして、議事（２）「労働災害防止部会委員の指名について」でございます。

労働災害防止部会について、公益代表委員の中村委員の辞任に伴いまして、後任の委員の指名を行いたいと思います。

地方労働審議会令第６条第２項の規定において「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。」と定められておりますので、私から指名させていただきます。

労働災害防止部会の公益代表委員として、高木綾子委員にお願いしたいと存じます。高木委員よろしくお願いいたします。事務局から委員名簿をお配りいたします。よろしくお願い致します。

続きまして、議事（３）「令和６年度における富山労働局の業務運営状況について」議事を進めます。それでは、まず事務局から説明をよろしくお願いいたします。

（小林総務部長）

総務部長の小林でございます。

委員の皆様には日頃より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

資料を見ながら説明する都合上、大変恐縮ですが、着座にて説明させていただきたく存じます。

地方労働審議会は例年年２回開催しておりまして、１１月と３月に開催しておりますが、１１月に開催する第１回では、当年度の富山労働局の行政運営方針に基づく業務の運営状況を説明しております。

それでは、資料№３「令和６年度富山労働局の業務運営状況」を用いて、主要な業務の運営状況を説明します。時間の関係もございまして、説明を割愛させていただく部分もありますが、ご了承ください。

資料をおめくりいただきまして、裏面の２ページは資料の目次兼本年度の行政運営方針の主要事項になります。本年度は、１から５の５項目を主要事項として労働行政を展開しています。

各主要事項の進捗状況につきまして、順次、資料に沿って説明してまいります。

まず、３ページ、主要事項１の「令和６年能登半島地震に伴う雇用維持支援」の関係です。

元日に発生した令和６年能登半島地震により被災された事業主及び労働者等に対する支援といたしまして、雇用調整助成金の特例措置による支援として、説明会や個別相談会を実施するなどにより、積極的に雇用調整助成金の特例措置に関する周知を行いました。取組の実績といたしましては、雇用調整助成金の申請事業所数としては１２８事業所、また、支給決定済額としては９月末時点で１億６、７００万円となっています。

また、発災直後の１月４日から労働局などに特別労働相談窓口を設置し、労働条件等に関する相談対応に取り組んでいます。相談件数としては、２７３件といった状況になっています。

今後につきましても、引き続き、雇用調整助成金の特例措置による支援を行うとともに、地震により被災された事業主等から相談が寄せられた場合には、担当窓口において対応することとしています。

次に、４ページ、主要事項２の「最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善」の関係です。政府が目指す「成長と分配の好循環」におきまして、持続的で構造的な賃上げは重要政策となっており、中小企業等が賃上げしやすい環境の整備、最低賃金の引上げ、雇用形態に関わらない公正な待遇、いわゆる同一労働同一賃金の確保に向けた非正規雇用労働者の処遇改

善に取り組んでいるところです。

(1)の最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援につきましては、県と連携し、経済団体等26団体に対し、業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた支援策の周知を要請したほか、県や市町村の広報誌・ホームページへの記事の掲載要請、各種説明会でのリーフレットの配布やラジオ等、あらゆる機会を利用し、幅広く支援策の周知を行っております。その結果、業務改善助成金の9月末時点の申請件数は、前年同期の66件を2倍以上上回る141件となりました。

また、働き方改革推進支援センター富山のワンストップ相談窓口で専門家による窓口相談などを実施しており、窓口相談や個別訪問の実績は9月末までで254社となっています。今後とも引き続き、賃金引上げに向けた支援策の周知とセンターにおける窓口相談を実施してまいります。

次に5ページ、(2)は最低賃金の改正の関係です。今年度の富山県最低賃金の改正に関しましては、改正までの経過に記載してありますとおり、6月28日に富山労働局長から富山地方最低賃金審議会会長に改正諮問を行い、同審議会での慎重な調査審議の結果、8月5日に最低賃金額を50円引上げ、998円とする答申をいただき、その後、諸手続を経た上で、10月1日から発効しております。

今回、引上げ額が50円と大きく、特に中小零細企業の事業主への経営コストの影響が大きいことから、持続的な賃金の引上げがなされるよう、引き続き、業務改善助成金をはじめとした支援策を展開することとしています。

また、今後の取組としましては、引き続き改正最低賃金額の周知を行うとともに、令和7年1月からは、最低賃金の履行確保のための集中的な監督指導を実施する予定としています。

6ページ、(3)同一労働同一賃金の遵守の徹底です。これに関しましては、労働基準監督署による定期監督等において賃金に関する確認を行い、その結果を労働局に報告させ、その報告を踏まえ労働局においてパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収と、労働者派遣法に基づく指導監督を実施しております。9月末までの実績は、それぞれ158社、49社となっています。年間目標に対する進捗は計画どおり進んでおり、今後とも引き続き、これまでの取組を行っていくこととしています。

(4)は非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化促進です。非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主をキャリアアップ助成金により支援しています。9月末までの実績は申請件数118件となっており、前年同期の88件よりも30件増となっています。

「年収の壁」の対策として昨年10月に新設された「社会保険適用時処遇改善コース」の申請件数は11件となっており、このコースも含めて、引き続きキャリアアップ助成金の周知を行い、利活用の促進を図ることとしています。

次に、7ページ、主要事項3の「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」の関係です。内容としましては、人材開発支援助成金の周知・活用勧奨、ハロートレーニングによる人材育成の推進といった人材育成に関する施策と、人材不足分野の人材確保支援に関する施策を展開しています。

(1)のリ・スキリング及び人材育成の推進につきましては、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組む企業を支援するための人材開発支援助成金につきまして、ハローワークによる活用勧奨を行うとともに、経済団体及び業界団体に対して周知を依頼しています。ハローワークによる利用勧奨は9月末時点で277件となっています。

また、ハロートレーニングについては、県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部との連携により周知及び受講あっせんに努めており、訓練実施機関と連携し、修了者に対する就職支援

を実施しています。ハロートレーニングの修了3か月後の就職件数は、9月末時点で416件となっています。年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

8ページ、(3)のオンラインの活用によるハローワークの利便性の向上です。ハローワークの職業紹介業務については求職者及び求人者の利便性向上のためにオンライン化を推進しておりますが、サービスの利用に当たっては、マイページを開設する必要があります。

このマイページの開設・活用促進を勧奨しておりまして、9月末時点で、求人者マイページのオンライン利用率が92.3%という状況です。年間目標に対する進捗は目標を上回っており、引き続き、これまでの取組を行っていくこととしています。

次に9ページ、(4)の雇用対策協定に基づく雇用対策の推進です。雇用対策協定については、全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う労働局・ハローワークと、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体がそれぞれの役割を果たして連携して雇用対策に取り組むため、締結しているものです。

当局においては、現在、県と魚津市、黒部市、砺波市、南砺市、小矢部市の5つの市と雇用対策協定を締結しており、毎年の実施計画に基づき、連携して効果的な雇用対策を実施しています。

10ページ、(6)人材不足分野の人材確保支援の推進です。

一つ目の項目は、求人事業主に対する充足支援サービスということで、求職者目線を意識した求人内容の充実、事業所訪問による求人票以上の情報収集、ミニ面接会といった充足支援サービスを実施しています。9月末までの実績で、ハローワークで受理した求人の充足数は6,546人という状況です。

二つ目の項目は、人材不足分野への重点的なマッチング支援ということで、ハローワーク富山と高岡の人材確保に関する特設コーナーを中心に、医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった人材不足分野の業界団体と連携したマッチング支援の取組を実施しています。

また、県内全てのハローワークにおきまして、重点的なマッチング支援を実施しています。人材不足分野の就職件数は、9月末までの実績で、1,766件という状況です。

年間目標に対する進捗はおおむね順調に推移しており、引き続き目標達成に向けて人材不足分野を中心にマッチング支援に取り組むこととしています。

11ページ、主要事項4の「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の関係です。

少子高齢化が急速に進展し、生産年齢人口が減少する中、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会の実現が求められており、そのためにも、多様な人材が多様な働き方で活躍できる環境の整備が求められております。

このため、女性の活躍推進や男性の育児休業取得等の促進に向けた施策、また、高齢者や障害者、外国人といった多様な人材の就職支援に係る施策を展開しています。

(1)は女性の活躍推進、男性の育児休業取得等の促進です。11ページから12ページにかけて記載があります。男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援という項目に対して、主な取組を2つ挙げています。

一つは、育児・介護休業法の関係で、法の履行確保のための報告徴収と、男性の育児休業取得のための環境整備に取り組む企業を助成金により支援するという取組です。

9月末までの実績として、報告徴収が10社、両立支援等助成金(出生時両立支援コース)の申請が19

件という状況です。

もう一つは、次世代育成支援対策推進法の関係ですが、こちらは法に基づく一般事業主行動計画の届出を着実に行わせるという働きかけと、子育て支援に積極的に取り組む企業を厚生労働大臣が認定する「くるみん」マークの認定申請を勧奨するという取組です。一般事業主行動計画の届出企業数は9月末時点で567社、くるみん認定は69社、うち本年度の認定は9社という状況です。

12 ページ、女性活躍促進のための支援、こちらは女性活躍推進法の関係ですが、令和4年7月から労働者数301人以上の企業に義務化された「男女の賃金の差異の公表」について報告徴収を実施するとともに、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」マークの周知と認定申請の勧奨の取組を行っています。9月末までの実績として、報告徴収が7社、プラチナえるぼし認定は1社、えるぼし認定は30社、うち本年度の認定は7社となっております。育児・介護休業法並びに女性活躍推進法に基づく報告徴収については、年間目標に対する実績が若干低く出ておりますが、これは下半期に集中的に実施する計画としているためです。

次に13 ページ、(2) 高年齢者の就労・社会参加の促進に関しましては、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部と連携した事業所訪問指導を49社に実施しております。

その下の、高年齢者の就職支援の推進については、ハローワーク富山、高岡及び魚津に設置している「生涯現役支援窓口」におきまして、高年齢求職者の就労経験やニーズを踏まえた再就職支援を、また、県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」において、専門的知識・技能を有する高年齢者の再就職支援を実施しています。9月末までの実績は、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数が262件、就職率は86.8%、シニア専門人材バンクの方は284件、率にして84.8%という状況です。年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

次に14 ページ、(3) 障害者の就労促進についてですが、障害者の雇入れ、定着等の支援といたしまして、法定雇用率未達成企業のうち、障害者雇用数がゼロの企業を中心に、関係機関と連携したチーム支援を実施しております。9月末までの実績は、障害者の就職件数580件という状況です。こちらにつきましても年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

15 ページ、(4) は外国人の雇用対策の関係です。

県内の外国人労働者数は増加傾向にあり、特に高岡地区には外国人求職者が多いことから、ハローワーク高岡に「外国人雇用サービスコーナー」を設置し、通訳員を配置して安定的な就労確保に向けた支援を実施しています。9月末時点の就職件数は33件という状況です。

また、外国人労働者の適正な雇用管理も重要になってくることから、ハローワークによる事業所訪問も計画的に実施しており、9月末時点で111件という状況です。

ハローワークによる訪問指導は年度後半に集中的に実施する計画となっており、引き続き計画的に実施することとしています。

16 ページ、(5) 就職氷河期世代などの就職支援の関係です。

一つ目の項目は、就職氷河期世代や正社員就職を希望する若者の支援です。富山わかものハローワークの「ミドル世代就職応援コーナー」を中心に、チーム制による伴走型支援を実施するとともに、地域若者サポートステーションなどの関係機関と連携し、職業的自立や就職に係る支援を実施しています。

ハローワークの紹介により正社員に結び付いた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数は9月末時点で580件となっています。また、サポートステーションでの就職等の件数は、表に記載のとおりです。

二つ目の項目は、新規学卒者等の支援です。就職活動に課題のある学生等に対し、新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、きめ細かな個別支援を行うとともに、若者の採用・育成に積極的に雇用管理が優良な中小企業に対し「ユースエール認定」の取得勧奨を積極的に行うなどのPR活動を行っています。

9月末時点で「ユースエール認定」は29社、うち本年度の認定は8社という状況です。年間目標に対する進捗は目標を上回っており、これまでの取組を引き続き行っていくこととしています。

17ページ、(6)はフリーランス新法の周知啓発です。

フリーランス新法は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的とした法律で、本年11月1日に施行されましたが、労働局ではこの間、同法の内容について周知啓発を行ってまいりました。

9月末までに説明会を36回、7社に個別訪問を実施しており、今後も周知の取組を継続していくこととしています。

次に18ページ、最後、主要事項5の「安全で健康に働くことができる環境づくり」の関係です。

内容としましては、労働条件の確保・改善対策、労働安全衛生対策、総合的なハラスメント防止対策に係る施策を展開しています。

(1)は労働条件の確保・改善対策です。

一つ目の項目は、法定労働条件の確保等です。労働基準関係法令の履行確保を図るための事業場に対する監督指導につきましては、9月末までに1,163件実施しております。

二つ目の項目、個別労働関係紛争については、助言・あっせん等により解決を促進しております。9月末までの実績は資料に記載のとおりですが、令和5年度の数値と比較すると、増加していることがお分かりいただけるかと思います。

参考として、主な相談内容を記載しておりますが、本年度は自己都合退職が最も多く309件、次いでいじめ・嫌がらせ288件という状況です。

今後につきましても、上期と同様に取り組んでいくこととしています。

19ページ、(2)長時間労働の抑制についてです。19ページから20ページにわたって記載があります。

一つ目は、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等ということで、時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場等に対し、監督指導を実施しています。9月末までの実績は185件ですが、これは18ページの(1)の監督指導件数1,163件の内数です。

二つ目の項目は、生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む事業者等に対する支援です。

主な取組として2つ挙げており、1つは働き方改革推進支援センター富山と働き方・休み方改善コンサルタントによる支援です。センターについては相談件数441件、コンサルティング314件、また、コンサルタントについては個別訪問84件という状況です。

もう一つは、労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班による支援で、こちらについては、説明会を48回開催、個別訪問を202回実施という状況です。

その下に働き方改革推進支援助成金について記載してありますが、こうした助成金の活用も促進しつつ、事業者等を支援しております。

20 ページに行きまして、令和 6 年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援です。

適用開始業務、これは時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設業、ドライバー、医師をいいますが、これらの業務について、特設サイト「はたらきかたススめ」について周知するとともに、トラック運転者の勤務環境の改善のため、発着荷主等 40 者に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させない等の要請を行っています。

今後においても、長時間労働の抑制に向けた監督指導と、時間外労働の上限規制適用開始業務等に対する支援を着実に実施してまいります。

特に、今月は過労死等防止啓発月間ですので、過労死等防止のための重点的な監督指導や使用者団体等に対する要請、過労死等をなくすためのシンポジウムの開催といった取組を行うこととしています。

また、働き方改革推進支援助成金についても、利活用が図られるよう、引き続き周知に努めることとしています。

21 ページ、(3) の 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた、令和 5 年度から 9 年度までの 5 年間の中期計画である第 14 次労働災害防止計画を略して「14 次防」と呼んでおりますが、今年は 2 年次となります。この 14 次防を踏まえた労働安全衛生対策を実施しています。専門的な分野になりますので、ポイントのみ説明します。

一つ目の項目は、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発です。14 次防の周知の取組について記載しており、9 月までに各種説明会等の機会を活用して周知を 132 回実施しています。

一つ飛んで、三つ目の項目ですが、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策です。被災労働者全体に占める 60 歳以上の高年齢者の割合が約 3 割となっており、所要の対策が必要ということで、ガイドラインと補助金の周知を行うとともに、陸上貨物運送事業、建設業及び製造業について、それぞれの業種の特性に応じた労働災害防止対策を実施しています。

9 月までに、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」のほか、労働局長による安全パトロールや建設現場への集中的な監督指導などの取組を実施しています。

今後につきましては、引き続き 14 次防の周知を行うとともに、県内で労働災害が増加傾向にある建設業の災害発生状況を注視しつつ、必要に応じ、積極的な建設工事現場への指導や事業主団体に対する要請を行うこととしています。

また、冬季特有の転倒等による労働災害を防止するため、12 月から 2 月までを期間として、冬季無災害運動を展開することとしています。

最後 22 ページ、(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進についてです。パワハラ、セクハラ、マタハラなど職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、報告の請求を行うとともに、助言・指導を行っています。

9 月末までに 17 社に対し報告の請求を実施している状況ですが、報告の請求は年度後半に集中的に行う計画としており、引き続き計画どおり行うこととしています。

私からの説明は以上です。

(森口会長)

今今、富山労働局の業務運営状況について御説明いただきました。今、御説明いただきました業務運営状況についてですが、事前に各委員から御意見をいただいておりますので、事務局から紹介願います。

(事務局)

事前に、公益委員1名、労働者委員1名、使用者委員4名の皆様から御意見を頂戴しております。

いただいた御意見につきましては、資料No. 4としてまとめておりますので、ご覧いただければと思います。各委員の御意見毎にホチキス留をしております、右上に数字が打ってあるかと思ひます。ご覧いただければと思います。

その資料No. 4のうち、最初の1番目です。これにつきましては資料No. 3「令和6年度富山労働局の業務運営状況」の22ページにあります「5 安全で健康に働くことができる環境づくり」の「(4) 総合的なハラスメント防止対策の推進」についての御意見です。

イの就職活動中の学生に対する「オワハラ」について、企業へのご指導を賜り誠に感謝申し上げます。以前のような悪質（内定辞退に対して損害賠償を求める書面でのオワハラ）なハラスメント相談が急激に減りました。今後とも何卒よろしくお願いいたします。

さて、このオワハラも、少子化による働き手不足が原因と考えられますが、実は最近「アルバイト」でのハラスメントが悪質化しています。何人かの学生から受けた相談では、1.勝手に辞めることはできない。書面で契約していると言われた。2.辞めたいと相談したらいじめにあい怖くて辞められない。3.辞めるなら代わりの学生を連れてこいと言われた。4.そんな勝手に辞められたら損害がでる。保証できるのかと脅される等です。アルバイトハラスメントで困っている学生への指導についてお教えいただけたら幸いですという御意見です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の吉田と申します。よろしくお願いします。高木委員からのアルバイトに関する御意見について、回答させていただきます。

まず、学生が安心して就職活動に取り組める環境の整備については、毎年7月頃に新規学卒者を募集する事業所等、従業員規模30人以上の約2,000社に対して、富山県知事と富山労働局長との連名により要請文を郵送しております、今年度も内定を出した学生等に以降の就職活動の取りやめを強要する行為を行わないよう要請しました。

御質問のアルバイトの退職につきましては、法律上、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了するとされています。

もう1つは、あらかじめ契約期間が定められている労働契約の場合につきましては、契約期間満了前に退職しようとする場合には、労働者にやむを得ない事由がなければなりません。やむを得ない事由もなく任意退職したことによって、会社になすの損害を与えたような場合には損害賠償責任が発生するなどのリスクがあります。

ただし、労働契約の期間が1年を超えるものについては適用されず、1年を経過した日からはいつでも退職できることとされています。アルバイト先の就業規則等に退職の手続が定められていると思ひますので、トラブル防止のため、就業規則等で退職手続についてご確認していただいた上で、退職手続をと

ることが重要となると思います。

人員確保の点につきましては事業主の責務になります。学生が退職に当たり代わりの人を見つけるという法的義務は全くございません。対応される必要もありません。就業規則等に則って適切な退職手続を取っていれば、損害賠償責任も発生しません。この資料の次のページ、3 ページのところに、厚生労働省のポータルサイト「確かめよう労働条件」では、学生の皆さんに向けた労働条件のポイント等の掲載も行っています。法律上の観点で申し上げましたが、学生の方ご本人が事業主に対してなかなかこういうことを説明するのは難しい面もあると思います。学生の皆さんから相談で困った時はですが、お手元に参考資料で「労働行政のあらまし」がお手元にあるかと思います。一番裏に上から、労働局の連絡先が書いてあります。雇用環境・均等室の下にあります総合労働相談コーナーの方に何か困ったことがあれば、連絡していただくように言っていただければ良いかと思います。

実際に退職届を提出されたとしても退職が認められない場合は、労働局の雇用環境・均等室が事業所に対して学生の方に代わって助言する制度もございます。アルバイトの就業に関する注意事項については、こちらの資料の5 ページに厚生労働省委託事業となっています。大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーが実施されています。申し込みをすれば無料で出張講義など受けることもできます。

これ以外に労働局の職員が実際に大学等におじゃまして、学生向けのセミナーを実施することも可能ですので、雇用環境・均等室にご連絡いただければと思います。

以上、高木委員からの御意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。高木委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(高木委員)

はい。丁寧にありがとうございました。是非オワハラの問題も含めて学生に注意喚起するためにも、一度ご相談させていただいて出張講義の方をお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

労働者委員の大西委員からの御意見を御紹介いたします。3 点ございます。資料 No. 4 のうち2 番目です。ご確認いただければと思います。それから資料 No. 3 「令和6 年度富山労働局の業務運営状況」の「(1) 地震により被災された事業主及び労働者等に対する支援」についての御意見です。

被災された事業主および労働者から相談はどの程度あったのか。また、どのような内容であったかお聞かせくださいという御意見です。回答をお願いいたします。

(吉田雇用環境・均等室長)

はい。それでは、大西委員からの能登半島地震により被災された事業主および労働者に対する支援に関する御意見に回答させていただきます。

令和6年能登半島地震発生後の1月4日から富山労働局等に特別労働相談窓口を設置しまして、事業主、労働者から雇用調整助成金等の相談に対応しました。御質問の特別相談窓口における事業主及び労働者等からの相談件数273件のうち、事業主から179件、労働者から15件、その他、主に社会保険労務士からからの問い合わせになりますが、79件となりました。

相談内容につきましては、多い順で雇用調整助成金、次に労働時間、次に休業手当となりました。お手元の資料の4ページに統計資料が載っていますので、また後ほどご確認いただければと思います。こちらが特別相談窓口、6月30日まで実施していました相談内容に関する内訳が載っています。

具体的な相談内容につきましては、雇用調整助成金に関する相談は、能登半島地震の災害に伴い、雇用調整助成金に該当するかどうか。この時に特例措置がありまして、特例措置の内容について教えていただきたいとか、助成金額の相談がありました。労働時間に関する相談は、労働基準法第33条の『災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等』に関する相談がほとんどであり、「能登半島地震に伴う時間外労働は労働基準法第33条の適用」について復旧工事に長期間携わる建設業等からありました。

休業手当に関する相談は、労働基準法第26条の『休業手当』に係る相談がほとんどでありまして、「会社や工場の損壊や断水等で事業が再開できない場合の休業手当の支給」という内容の相談が製造業等からありました。

特別労働相談窓口につきましては6月末で終了しましたが、地震により被災された事業主及び労働者等から相談が寄せられた場合には、引き続き担当窓口において対応してまいります。

以上、大西委員からの御意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

はい、ありがとうございます。大西委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(大西委員)

はい、ありがとうございます。また引き続きあれば、お願いしたいと思います。ありがとうございました。

(森口会長)

それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

大西委員からの意見2になります。資料No.3「令和6年度富山労働局の業務運営状況」の5ページにある「2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善」の「(2) 最低賃金制度の適切な運営」についての御意見です。

労働者から、最低賃金に満たない等の相談はあるのか。また、労働局として対応した事例はあるのか。(問題がある事業者に対して、どのような指導を行っているのか) という御意見です。回答をお願いいたします。

(倉重労働基準部長)

大西委員からの御意見に対して私から回答させていただきます。

最低賃金に関する相談ですが、令和6年度、4月1日から10月25日までの間ですが、この間98件ご相談がありました。そのうち最低賃金に満たないという相談は10件となっています。どのような指導を行っているかということですが、労働基準監督署では、賃金が最低賃金に満たないなど、最低賃金法違反の疑いがある相談を端緒として指導を行っていき、相談を受けた後、調査を行った結果、最低賃金法違反が認められた場合には、その差額を支払うよう是正を指導しているところです。

なお、この大西委員の御質問が今年の10月1日から最低賃金が948円から998円に上がったことに関して相談があるのかということを前提とした御質問でありましたら、今のところ、そうした相談は受け付けておりません。以上です。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。大西委員、只今の回答いかがでしょうか。

(大西委員)

はい、ありがとうございました。最低賃金の方もだいぶ上がってきていますし、実質賃金が満たないというか、低下していく中で、最低限の値ですので、是非そういう事がないように少し意見提供をさせていただいたということです。引き続き、指導といいますか、下回ることがないようにお願いしたいと思います。以上です。

(森口会長)

それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

大西委員からの意見3になります。資料 No. 3 の6ページにある「2 最低賃金 賃金の引上げに向けた中小企業・小規模 事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善」の「(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底」についての御意見です。

事業主や労働者から相談はあるのか。また、労働局として対応した事例はあるのかお聞かせ下さい。問題がある事業者に対して、どのような指導を行っているのかという御意見です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

大西委員からの同一労働同一賃金に関する御意見に回答いたします。同一労働同一賃金に関しましては2つ法律がありまして、パート・有期雇用労働法及び労働者派遣法に規定されているところですが、私の方からは「パート・有期雇用労働法関係」について回答いたします。

同一労働同一賃金に関する相談は、令和6年度、現時点で10件です。その内、事業主からの相談が6件、パート・有期雇用労働者からの相談が4件となりました。事業主からの相談内容は自分のところで新設する手当等についてパート・有期雇用労働者と正社員との待遇の相違が法に抵触していないかというものが多く、同一労働同一賃金の考え方、こちらの資料で申しますと5ページに「同一労働同一賃金の対

応について」というリーフレットがついていますが、正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との待遇の違いはありますか。ある場合は、待遇の違いや働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか。できない場合は待遇の違いが不合理であるとされる可能性があるので、不合理な待遇の違いに対して取組を進めましょうと説明させていただいています。

戻りまして、労働者からの相談内容につきましてはパート、有期雇用労働者と正社員との間の手当又は休暇付与日数等の待遇の相違が法律に抵触していないかという内容のものです。

今年度、こういった問い合わせをいただいたところからのパート・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施した事案はありませんが、これ以外に計画的に事業所を訪問させていただいておりまして、9月末までに報告徴収を158社実施しています。問題があった場合は助言・指導をさせていただいております。報告徴収におきまして、通勤手当や慶弔休暇におけるパート・有期雇用労働者と正社員との待遇差について助言することが多く、正社員は手当がある。もしくは慶弔休暇があるけれど、パート・有期雇用労働者にはないということであれば、待遇に相違があるという事なので是正していただくようお願いしております。

令和5年度から、労働基準監督署が定期監督を実施した際に、同一労働同一賃金に係るチェックリストを配布・回収しまして、必要に応じ雇用環境・均等室が報告徴収を実施しております。

今後も適正に報告徴収を行うことにより、パート・有期雇用労働法に基づく同一労働同一賃金の履行確保に努めてまいります。

以上でございます。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村でございます。私の方からは続きまして、「労働者派遣法関係」についてご回答させていただきます。まず、派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元事業主に対しまして「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」のいずれかの待遇決定方式による公正な待遇の確保を義務づけているところです。

御質問のありました「事業主や労働者からの相談はあるのか」につきましては、令和6年度は、9月末までにおいて「同一労働同一賃金」関係の相談を2件受けております。いずれも、派遣元事業所からの相談であり、その内容は、「労使協定方式」での待遇決定方式の手続きに関するものでありましたので、照会のあった内容に回答するとともに、労使協定への記載方法をご案内することで対応させていただきました。なお、派遣労働者からの相談についてはございませんでした。

下に振ってありますページ番号でいいますと、7ページ、8ページにリーフレットをつけてありまして、裏面の8ページに今ご案内しました待遇決定方法の概要が記載されています。派遣労働者に係る同一労働同一賃金関係のリーフレットのホームページへの掲載や、需給調整事業セミナー等での配布によりまして、履行確保を図ってまいりたいと考えています。私からの説明は以上です。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。只今ご説明いただきましたが、大西委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(大西委員)

はい、ありがとうございました。いろんな方であったり、多様な働き方がますます複雑化していくと思っています。大手企業においてはある程度しっかりやられているかと思いますが、中小・零細においてはなかなか対応できていない所もあるかと思いますが、引き続き、適切な対応に努めていただきたいと思います。以上、よろしくお願いします。ありがとうございました。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。それでは、次の意見ををお願いします。

(事務局)

使用者委員の稲田委員からの御意見を御紹介いたします。資料 No. 4 のうち 3 番目です。資料 No. 3 「令和 6 年度富山労働局の業務運営状況」の 17 ページ、参考資料 No. 1 「労働行政のあらまし」の 9 ページにある「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(6) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発」についての御意見です。

17 ページ、フリーランス周知啓発についてお伺いします。当社でも「フリーランス・事業者間取引適正化等法」施行にあわせ、厚生労働省等発行のパンフレットを使いながら、社内文書、会議で周知しているところです。別紙リーフレット裏面にある義務項目の①～④については、下請法とほぼ同様の規制のため下請法遵守の徹底を継続してまいります。残る 3 つ (⑤～⑦) について、新たに留意遵守をよびかけています。

その中で、義務項目 6 にあるハラスメント対策に係る体制整備についてお伺いいたします。対応として当社はハラスメント防止規程に、対象を従業員だけでなく「特定受託業務従事者」も追加しました。

ただし、従業員はハラスメント防止規程の中で加害者になる場合も被害者になる場合もございます。

当社は、「特定受託業務従事者」につきましても従業員同様、被害者とは限らず、加害者になる場合もあるとの認識の規程にいたしました。先のパンフレットを見る限り、「特定受託業務従事者」は被害者であることを想定されているようによみとれます。世間では若手社員から年上社員へのハラスメントもございます。義務項目の中のハラスメントに限っては「特定受託業務従事者」が弱者とは限らないという認識で、周知いただけますと幸いです。

という御意見です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

稲田委員からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発に関する御意見に回答させていただきます。

まずは、ハラスメント対策の体制整備にご尽力いただき、ありがとうございます。説明に入る前に、リーフレットの一番こちらの 4 ページをご覧くださいと思います。

今、御質問いただいたのは下に義務項目と具体的な内容が 7 つ記載されています。右側に①から⑦まで書いてありますが、⑥のハラスメント対策に係る体制整備、こちらに関する御質問です。

具体的な内容につきましては、フリーランスに対するハラスメントに関して次の措置を講ずること。①にはハラスメントを行ってはならない旨の明確化、方針、周知啓発。②として相談や苦情に応じて適切

に対応するための必要な体制の整備、③のハラスメントの事後の迅速かつ適切な対応と書いてあります。こちらにつきましては、稲田委員ご指摘のとおり、フリーランス・事業者間取引適正化等法におけるハラスメント対策に係る体制整備義務は「ハラスメントによりフリーランスの就業環境を害すること」を防止する観点から定められております。

御意見にありました「特定受託業務従事者」からのハラスメントについてはフリーランス・事業者間取引適正化等法以外の「労働施策総合推進法」第30条の2第3項に基づく指針において定められております。

この指針におきましては、取引先等の他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮として、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、2つめとして被害者の配慮のための取組、3番目として、他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組を行うことが望ましいとされております。

この他、「男女雇用機会均等法」第11条第1項においては、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は性的な言動により就業環境が害されることのないよう、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために体制の整備、雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされております。

さらにですが、これが今回のところですが、事業主とは書いてありますが、置き換えますと、フリーランスは発注事業者から発注事業者の講ずる就業環境や雇用管理上必要な措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないというのが、この第3項の解釈とっていただければよいかと思います。

フリーランス等、社外の者から他の事業主に雇用される労働者に対して行われるハラスメント対策については、「労働施策総合推進法」に基づく指針と「男女雇用機会均等法」に定められた各種措置が定められておりますので、労働者、フリーランス双方の就業環境が害されることを防止する観点からも、これら法令等について引き続き周知・指導に努めてまいります。

以上、稲田委員からの御意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。稲田委員、只今の回答いかがでしょうか。

(稲田委員)

丁寧に教えていただきまして、ありがとうございました。規定を作るにあたって少し迷いがあったのですが、当社のハラスメント防止規定において、フリーランスの方が加害者にも被害者にもなるということを、従業員同様に設定しても良いという事を理解しました。ハラスメントということになると、当社もいろんな問題を抱えていまして、外注さんが技術を持っている場合に、親方的な方から受けてしまうことも若干あります。上からの立場、下への問題だけでないということで、私たちも気をつけていきたいと思っておりますし、また、ご指導よろしくお願い申し上げます。以上です。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。それでは、次の意見ををお願いします。

(事務局)

使用者委員の東出委員からの御意見を御紹介いたします。2点ございます。

資料No.4のうち4番目になりますが、資料No.3の4ページにあります「2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援、非正規雇用労働者の処遇改善」の「(1) 最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援」についての御意見です。

「富山労働局行政運営方針」4ページに(1)最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援とありますが、とても大切な支援だと思います。

そこで、「働き方改革推進支援センター富山」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行うとありますが、これまで実施された具体的な内容を教えてくださいという御意見です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

東出委員からの生産性向上に向けた支援に関する御意見に回答します。

働き方改革推進支援センター富山では、事業所からの相談に対して、窓口での相談や、要請があった場合には、訪問コンサルティング等を実施しており、相談事例をご紹介します。

一つ目は、製造業の事業主から当該事業所では手作業が多く、機械を導入することによって作業時間が短縮され、従業員は他の作業に従事する時間を増やすことができ、事業所としても、新たな受注を受ける余裕が生まれる等、生産性の向上が見込めることから、機械導入に必要な費用50万円について、業務改善助成金の助成対象経費として認められるかという相談がありました。

センターの専門家から、助成対象となる賃金額の従業員が在籍しているかを確認すること、導入を検討している機械のパンフレットを準備すること等を説明しまして、業務改善助成金の申請に関するアドバイスをしております。

二つ目は、製造業の事業主から訪問コンサルティングの依頼があり、10月の地域別最低賃金額の改正前に、どの程度事業場内最低賃金を引き上げるとよいかということと、工場内の生産性を向上させるため、門型クレーンの導入費用に対しての助成制度について相談がありました。

センターの専門家から、業務改善助成金の活用が見込める相談内容であるため、助成金制度の概要や申請方法、留意点等についてアドバイスをしております。

どちらかと言いますと、生産性向上の観点のご相談と言いますと、業務改善助成金関係のご相談に係るものが多いという状況になっています。

富山労働局では引き続きセンターにおいて、助成金の活用に向けた懇切丁寧な支援を行ってまいります。

以上、東出委員からの御質問に対する回答とさせていただきます。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。東出委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(東出委員)

はい、わかりやすい説明ありがとうございました。たいへん丁寧な対応をされているなと思いました。ありがとうございます。

(森口会長)

それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

意見2です。資料No. 3「令和6年度富山労働局の業務運営状況」の12ページにある「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(1) 女性の活躍、男性の育児休業取得等の促進」の「マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援」についての御意見です。

「富山労働局行政運営方針」8ページの「マザーズハローワーク等における子育て中の女性等に対する就職支援」に、きめ細やかな個別支援、アウトリーチ型の支援やオンラインでの就職支援サービスを実施とあります。子育て中の女性は時間や移動が難しいことも多く、その取組みは有効だと思います。そこで質問ですが、オンラインのサービスの実績を教えてくださいという御意見です。回答をお願いします。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村です。東出委員からマザーズハローワーク等におけるオンラインサービスの実績について御質問いただきましたので、回答させていただきます。

ハローワーク富山及びハローワーク高岡に設置していますマザーズコーナーにおける令和6年度、9月末現在のオンラインサービスの実績としましては、オンラインによる新規求職登録者数が57人、オンラインによる職業紹介の件数が104件、またオンラインによる求人情報提供回数が410回となっております。

後ろのページの7ページ、8ページがハローワーク富山のマザーズコーナーのリーフレット、続いて9ページがハローワーク高岡のマザーズコーナーのリーフレットとなっています。それぞれ上の方のマザーズコーナーと書いてある近くに、オンラインでもご相談できますということを記載してありますので、こうしたものを活用しながら、来所するための時間の確保や移動が難しい方々に一層活用していただけるよう、引き続き、オンラインサービスの周知に努めてまいりたいと思います。以上です。

(森口会長)

東出委員、只今の回答いかがでしょうか。

(東出委員)

ありがとうございます。情報をたくさん提供していただくところが大切だと思いますので、是非オンラインのサービスがあるということをさらに広報していただければと思います。ありがとうございました。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。それでは次の意見ををお願いします。

(事務局)

それでは、使用者委員の三辺委員からの御意見を御紹介いたします。

3点ございます。資料No. 4のうちの5番目です。資料No. 3「令和6年度富山労働局の業務運営状況」の8ページ、参考資料No. 1「令和6年度労働行政のあらまし」の3ページにある「3 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」の「(2) 在籍型出向の推進等」についての御意見です。

「令和6年度労働行政のあらまし」3ページ、「令和6年度富山労働局の業務運営状況、8ページの「3 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進 (2) 在籍型出向の推進等」について、「在籍型出向」は、従業員が自社に籍を置いたまま、出向先の業務に従事することであり、その目的は人材不足の対策であると認識しておりました。取組にある「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」は、「賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う」ことが目的のようですが、助成金の対象と従来の在籍型出向との違いはどのように判断するのでしょうか。また、何ををもって「スキルアップ」と判断するのでしょうかという御意見です。回答をお願いします。

(河村職業安定部長)

只今の三辺委員の御質問に回答させていただきます。

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）は、在籍型出向によって自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを労働者に習得させることにより、事業活動の促進等を図ろうとする事業主に対し、助成及び援助を行うことを目的としています。

在籍型出向とは、労働者が出向元となる事業所の従業員たる地位を保有しつつ、他の事業主の事業所において勤務することをいい、委員のご指摘のとおり、労働者が過剰となった場合の「雇用調整」を目的として行われるケースもありますが、本助成金においては、そうした「雇用調整」を目的とした出向でなく、労働者の「スキルアップ」により、事業活動の促進等を図ることを目的とした出向を対象としています。

具体的には、本助成金における在職型出向では、職業能力開発推進者を選任していただき、具体的なスキルアップ計画を立てていること、さらに当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して上昇させたこと等を確認することにより、その目的が「スキルアップ」にあることを判断します。

さらに、助成金支給申請時におきましては、出向元事業主及び出向労働者それぞれから、当該出向による効果について記載された「出向実施結果報告書」が提出され、その内容が適切であることの確認をもって「スキルアップ」という目的が達成されたことを判断することになります。

5ページに本助成金のリーフレットをつけています。裏側の6ページには「在籍型出向」の活用事例等も掲載してありますので、ご参照いただければと思います。以上です。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。三辺委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(三辺委員)

はい。ありがとうございます。是非活用されまして、対象になっているご本人ですとか、事業所の発展につながればと思います。引き続きよろしくお願いします。

(森口会長)

それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

次に意見2です。参考資料No. 1「令和6年度労働行政のあらまし」の6ページにあります「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「1 女性の活躍、男性の育児休業取得等の促進」の「(4) 不妊治療と仕事との両立支援」についての御意見です。

「令和6年度労働行政のあらまし」6ページの「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり (4) 不妊治療と仕事の両立支援」について「業務運営業況」には記載がないようですが、このテーマの状況、例えば「両立支援等助成金の支給決定数」などの状況はいかがでしょうか。

不妊治療は個人的かつデリケートなことであり、当事者本人は会社と相談しにくい問題だと思います。一方で、生産年齢人口減少の対策としても、仕事と家庭を持つことを両立しながら働くことのできる環境を整えることは重要な課題であり、「不妊治療と仕事の両立支援」も女性活躍の後押しに必要なこととして設けられた助成制度であると思います。

昨年度も取組の計画と実態について質問いたしました。この制度の利用者側への理解・活用には、周知・促進の地道な取組が必要であり、1年程度で状況が大きく進展するものではないと思いますが、現状についてお聞かせいただければと思いますという御意見でございます。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

三辺委員からの不妊治療と仕事の両立支援に関する御意見に回答させていただきます。まず、御質問に出てきました両立支援等助成金につきましては、資料7ページです。仕事と育児、介護等が両立できる職場環境づくりのために両立支援等助成金がありまして、6つのコースがあります。6つのコースの一番下に不妊治療両立支援コースがあります。不妊治療の両立支援コースにつきましては10ページに記載してありまして、不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給しますということで、支給金額は右隣に書いてありますとおり、30万となっています。

御意見に対するご回答に入らせていただきますが、両立支援等助成金の支給決定件数は、9月末時点におきまして、全コースで102件、そのうち不妊治療両立支援コースは残念ながら現時点では0件となっております。不妊治療両立支援コースの利用が低調であると思われる理由につきまして事業所に聞いてみましたところ、不妊治療については、不妊治療をしていることを会社に申し出て妊娠できなかった時の事を思うと、不妊治療をしていることを会社に知られたくない労働者が多いのではないかという意見がありました。その時にお伺いした事例ですが、仕事をしながら有給休暇を使って不妊治療をしておられた労働者が、不妊治療に専念すると職場に迷惑がかかるから一旦退職したいと。退職を決意した段階で初めて会社の不妊治療をしていることを伝えてくる労働者がおられたということでした。

こちらの助成金の周知につきましては、労働局主催の事業主の皆様が集まる説明会において両立支援等助成金のほか、各種助成金について説明をするほか、富山県等が開催する説明会において助成金についてのリーフレットをお渡ししたり、労働局ホームページ、その他富山県が発行する広報誌に両立支援等助成金を含めた不妊治療と仕事の両立支援についての記事を掲載、今年度から実施していることですが、小規模事業主への周知が課題となっていて、これを強化するために県内の商工会議所及び商工会へ広報用原稿を送付させていただいて、会員企業の皆様への周知協力依頼を行っているところです。

さらに、企業訪問時、相談受付時に、事業主の皆様に対し、不妊治療と仕事の両立支援の趣旨、必要性などの説明と併せて助成金等の情報提供といった取組を行っております。

このほか、こちらの資料の11ページをご覧ください。不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくり研修会のご案内のリーフレットです。こちらは厚生労働省ですが、自社の従業員の不妊治療と仕事との両立を支援する事業主、人事労務担当者等を対象に不妊治療やその実態、両立支援制度を導入・運用する上での具体的なノウハウ、企業・労働者の方からの事例紹介などを内容とした研修会をオンラインで配信しており、こちらのリーフレットについては、労働局主催の事業主の皆様が集まる説明会等において配布させていただいております。こちらは、3月末まで見ることができます。前期、後期がありますが、いま後期の方に入っております、機会があれば見ていただければと思います。

労働局においては、より多くの事業主の皆様の不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいただけるよう、あらゆる機会を捉えて周知に努めてまいります。

以上、三辺委員からの御意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。三辺委員、いかがでしょうか。

(三辺委員)

ありがとうございます。丁寧に周知してくださっております、企業としましても事例の確認にもあるように、ご本人からはなかなか言い出しにくいという事業側で環境を整えなくてはいけないこともあるかと思います。そういうことを私達も務めていこうと思います。どうぞよろしくお願い致します。

(森口会長)

はい。それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

次に、意見3です。

資料No. 3の15ページにあります「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(4) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進」についての御意見です。

「令和6年度労働行政のあらまし」8ページ、「令和6年度富山労働局の業務運営状況」15ページの「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり (4) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進」について、「外国人労働者」という表現がされており、ここには「外国人技能実習制度」下で育成就労をする外国人技能実習生の方々も含まれると理解しております。主な取組状況に

記載されている「就職支援」と「適正な雇用管理」における対象者についてご教示くださいという御意見でございます。回答をお願いします。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村です。只今の三辺委員からいただきました外国人に関する「就職支援」と「適正な雇用管理」における対象者についての御質問について回答させていただきます。

「就職支援」、「適正な雇用管理」とともに、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」以外の外国人労働者であれば、対象者になります。ただし、外国人技能実習生につきましては、制度上、原則転籍・転職はできないこととなりますから、ハローワークが行う就職支援の対象者には含まれません。以上です。

(森口会長)

三辺委員、今の御意見いかがでしょうか。

(三辺委員)

はい。理解しました。ありがとうございました。

(森口会長)

ありがとうございました。それでは、次の意見ををお願いします。

(事務局)

使用者委員の吉川委員からの御意見を御紹介いたします。3点ございます。資料 No. 4 のうち6番目、最後です。資料 No. 3 の11 ページにあります「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の(1)女性の活躍推進、男性の育児休業等の促進」の「ア 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」についての御意見です。

令和6年5月31日に育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正が公布された。柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になる。所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大されるなどの改正が行われる予定。令和7年4月1日施行日の改正もあるため、半年前となる現在、いろいろな事業者が検討を進めていると考えられるため、参考となるよう、内容について分かり易くタイムリーな情報提供をお願いしたいと思いますという御意見です。回答をお願いします。

(吉田雇用環境・均等室長)

吉川委員からの育児・介護休業法等に関する御意見に回答させていただきます。育児・介護休業法、次世代育成支援対策法、こちらが本年5月に改正されて、来年4月1日から順次施行されることとなります。リーフレットはこちらの5ページ、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正のポイントのご案内をご覧ください。

改正内容につきましては、まず就業規則の改正が必要なものについてお話させていただきますと、①の柔軟な働き方を実現するための措置等が義務になります。こちらの関係が就業規則の改正が必要とな

ります。もう1つ就業規則の改正が必要なものは、②の所定外労働制限の対象が拡大されます。こちらの方の関係も就業規則の改正が必要となります。次のページの④の子の看護休暇の拡充、これらも就業規則の改定が必要となります。その他には、次のページにまいりまして、⑤にもありますように、仕事と育児の両立に関する個別の意向徴収、配慮が事業主の義務になります。また⑦にもありますように、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります。

労働局では、これらを周知するため、労働局のホームページの他、県内の企業約1,900社に対して周知用リーフレットを送付しています。また、県内企業を対象とした報告徴収で事業所に訪問させていただいた際に個別に周知を行っております。

さらに、小規模事業主への周知を行うため、県内の商工会・商工会議所などの経済団体を訪問して育児・介護休業法等について説明し、会員企業への周知・協力依頼を行いました。

この他、事業主の皆様が参集する説明会を10月23日に富山市、10月28日に高岡市で開催したほか、これらの説明会に出席できなかった皆様方への周知といたしましてオンデマンドでの配信、こちらは11月29日まで登録していただければ視聴することが可能となっています。

登録と出席された事業主の数を合わせますと約600社が出席または視聴されたところです。説明会においては就業規則の改定や事業主の取組内容など、施行までに事業主の皆様に準備いただきたいポイントについて説明を行いました。

富山労働局では引き続き、あらゆる機会を捉えて周知広報を行うこととしております。以上、吉川委員からの御意見への回答とさせていただきます。

(森口会長)

吉川委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(吉川委員)

はい。丁寧な説明ありがとうございました。私もこの説明会の話は聞いていましたので、こういう丁寧な説明会は本当ありがたく思いますので、引き続き、またよろしく願いしたいと思います。

(森口会長)

それでは、次の意見をお願いします。

(事務局)

意見2でございます。資料No.3の13ページにあります「4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の「(2) 高年齢者の就労・社会参加の促進」についての御意見です。

労働力問題への対応を考えれば、高年齢者の積極的な雇用と活躍推進が不可欠であると思う。これを取り組むに当たって、特に高年齢社員のエンゲージメントやパフォーマンス向上について多くの企業が課題であると考えていると思う。いろいろな企業を訪問された中で、どのようなことが課題であると言われているのか教えていただけないでしょうかという御意見です。回答をお願いします。

(河村職業安定部長)

職業安定部長の河村です。只今の吉川委員からの御意見に回答させていただきます。

70 歳までの就業確保措置を努力義務化する改正高年齢者雇用安定法の施行以降、ハローワークや JEED の 70 歳雇用推進プランナーによる計画的な企業訪問を通じて就業確保措置の導入に向けた指導・助言を行っているところです。

只今の委員からの御質問ですが、そうした企業訪問を通じて把握した、就業確保措置が未実施となっている企業が抱えている課題をいくつか紹介させていただきます。

1 点目が、作業環境が過酷なことから、高齢者にとって作業そのものよりも作業環境による体力面への影響を考えた時、65 歳以降の継続雇用制度を一律に制度化することが困難である。こちらは製造業の事業者様からの御意見です。2 点目が、65 歳以降の継続制度の導入に際しては、新たな職域開発が必要となるが、人数ボリュームが大きいため実施できていない。3 点目、就業規則等はグループ会社全体が、親会社の制度に準ずることになっているため、自社単独での制度化は難しい。4 点目といたしまして、こちらは情報通信業の事業所様からの御意見ですが、業界の特性として、新しい知識・スキルの習得が常に必要となるが、高齢者の方の場合は、意欲・能力の低下がみられる場合があり、継続雇用の制度化が難しい。5 点目として、人件費増大への対応が困難。最後 6 点目ですが、65 歳以降の継続雇用制度について、上限年齢や対象者を選別する基準を設けるかどうか検討を要する。また短時間勤務等の柔軟な働き方の制度化が必要と感じている。そういった御意見がありました。

委員のご指摘の通り、企業によってさまざまな課題があるところですが、就業確保措置の導入企業の拡大に向けまして、引き続き JEED と連携して、これらの課題解決を支援してまいります。以上でございます。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。吉川委員、只今の意見いかがでしょうか。

(吉川委員)

はい、丁寧なご回答ありがとうございます。やはり、いろいろな課題があることを実感できましたので、ありがたく思います。引き続き支援の方をよろしくお願いします。

(森口会長)

はい。それでは次の御意見をお願いします。

(事務局)

次に、意見 3 です。資料 No. 3 の 21 ページにあります「5 安全で健康に働くことができる環境づくり」の「(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についての御意見です。

少子高齢化の状況下、今後ますます高年齢労働者が増加傾向と思われる。また、高年齢労働者は他の年代に比べ労働災害の発生リスクは高いと思われる。上期の傾向はどうだったのか、教えていただけないでしょうか。

今後も引き続き、高年齢労働者の労働災害減少に向けた効果的な取り組みをお願いしたいという御意見でございます。回答をお願いします。

(倉重労働基準部長)

吉川委員からの3番目の御意見について私の方から回答を差し上げたいと思います。

4ページ目をご覧くださいと思います。グラフや表が書かれたページです。ここに吉川委員から御質問のあった高齢労働者に係る労働災害の傾向が分かるグラフや表を掲載しています。

まず、一番上の黒丸、年齢別死傷者数をご覧くださいと思います。これは令和6年の1月から9月までの全産業における休業4日以上の方の人数ですが、全産業として892人いたのですが、そのうち60歳以上の労働者は287人で32.2%となっています。

次に、このページの3つ目の黒丸をご覧くださいなのですが、ここに60歳以上の労働者の死傷者数の過去10年間の推移を記載しています。20%台半ばから30%の間で推移しており、過去10年間の傾向を見ると高止まり、ないしはやや増加傾向にあるかなというところです。

では、高年齢労働者の災害としては一体どういうものがあるかといいますと、二つ目の黒丸をご覧くださいと思います。60歳以上の労働者の事故の型別死傷者数というところですが、ここを見ていただくと、60歳以上の労働者で休業4日以上の方は287人いるのですが、この方々のうち、119人、41.5%が「転倒」となっていて、以下「墜落、転倒」、「動作の反動」等々続いています。圧倒的に、「転倒」が多くなっている状況が見てとれるかと思います。

ですので、吉川委員からいただいた御質問に高年齢労働者に係る労働災害の傾向とお訊ねがありましたが、このような傾向となっています。

では、こうしたことに対して我々が何をしているかといいますと、3ページに戻っていただいて、回答の①、②に記載した通りです。

まず①ですが、「エイジフレンドリーガイドライン」というものがありまして、これは各事業所において事業主が高年齢労働者の方々に安心して働いてもらうために職場環境をどう改善したらいいのか、改善策が示されたガイドラインになっています。また、「エイジフレンドリー補助金」というものがあります。職場において高年齢労働者が働きやすい職場へと環境改善を行った場合に、要した費用を補助させていただくという補助金ですが、こうした「エイジフレンドリーガイドライン」、「エイジフレンドリー補助金」というものを各種の説明会で周知を行う、そういう取組をしています。

それと②に書いてある労働局に設けた「+Safe 協議会」での活動です。高年齢労働者には先ほどもご覧いただいたように転倒で怪我される方が多いのですが、転倒災害がどこで多く発生しているかというところ、第3次産業で特に小売業と介護施設となっています。この小売業と介護施設のそれぞれの業界におけるリーディングカンパニーを構成員とした協議会、こちらを局内に設けています。そしてリーディングカンパニーと呼ばれるような事業場になりますと、そうした高年齢労働者の労働災害に関して何らかの取組を行っているのですね。そうしたリーディングカンパニーの取組をリーディングカンパニー以外のこれらの業界の事業所さんに展開、周知するといった取組もやっています。

今後も、これらを含めた様々な取組によって、高年齢労働者の労働災害の防止を図ってまいりたいと思っています。以上です。

(森口会長)

はい、ありがとうございました。吉川委員、只今の回答でよろしいでしょうか。

(吉川委員)

はい。丁寧な回答ありがとうございます。やはり高年齢者が増えていく状況の中、いろいろな対策が必要だと思いますし、転倒についてもキャンペーン期間を設けられていろいろやられていると思いますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。以上で事前に提出いただきました御意見についてすべてご回答いただいたということです。ほかに只今この席で御意見、御質問等がありましたら、よろしくお願ひします。特に御意見等ございませんようですので、続きまして、議事の(4)「ハローワーク総合評価について」議事を進めたいと思います。それでは事務局から説明お願ひします。

(職業安定部長)

はい、職業安定部長の河村です。私の方から議事の(4)ハローワーク総合評価について、資料No.5に沿ってご説明させていただきたいと思います。資料No.5をご覧くださいと思います。

まず、ハローワーク総合評価の概要についてですが、1ページ目の上段をご覧ください。

一つ目の丸ですが、厚生労働省では平成27年度からハローワーク総合評価を開始しています。具体的な内容としては、二つ目の丸にあるとおり、すべてのハローワークにおいて業務ごとに各年度の目標値を設定し、その達成状況に応じて、厚生労働本省において、すべてのハローワークについて4段階の相対評価を実施するものです。また、その評価結果については、労働局のホームページで公表するとともに、地方労働審議会で報告することとされていますので、本日報告させていただく次第です。

また、ハローワーク総合評価の目的ですが、三つ目の丸の部分にある通り、(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善、こういった一連の流れを繰り返すことによりハローワークのサービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施することが目的です。

資料の2ページにつきましては、総合評価において具体的にどのような指標を評価指標として用いているのかを参考に示しています。

例えば、1の全ハローワーク共通の評価指標の最初の部分に主要指標がありますが、ハローワークの最も基幹的な業務である職業紹介業務の評価指標として、就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期就職件数の3つを最も重要な主要指標としています。

その主要指標の他にも、ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する補助指標や、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する所重点項目なども評価指標としています。

以上が総合評価の概要になりまして、前置きが少々長くなりましたが、本題の令和5年度の各ハローワークの総合評価の結果について3ページ目をご覧ください。この4段階の評価の評語は3ページの表の下に記載しています4段階ですが、県内の6つのハローワークについては、4つが良好な成果、残りの2つについても標準的な成果となっています。4段階の一番下にあたる「成果向上のための計画的な取組が必要」と評価されたハローワークはありませんでしたが、冒頭に申しあげました通り、総合評価を実

施する目的はこうした評価のプロセスを通じてハローワークのサービスの質の向上を継続的に実施していくことにありますので、引き続き求職者や求人者の方などハローワークを利用される方々の目線に立ったサービスの質の向上に取り組んでいきたいと思います。以上です。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。只今資料5、ハローワーク総合評価についてご説明いただきました。只今のご説明について、何か御意見、御質問はございませんでしょうか。よろしくお願い致します。

御意見、御質問がないようですので、6つのハローワークがこのような評価になったということです。

それでは、本日は以上ですが、運営状況につきましては非常に多くのご意見をいただいております、富山労働局様におかれましては、本日の審議会での意見を踏まえて、年度後半の行政運営をしていただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、これをもちまして本日の議事を終了いたします。小島局長から一言いただけますでしょうか。よろしくお願い致します。

(小島労働局長)

本日は、各委員の皆様方には、それぞれのお立場から、富山労働局の業務運営状況や各種施策に関する貴重な御意見、御質問を頂き、誠にありがとうございました。頂きました御意見などを踏まえまして、積極的にかつわかりやすい情報発信をはじめ、的確かつ効果的な行政運営に活かしていきたいと考えておりますので、引き続き、皆様方の御支援、御協力を賜りますようお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。それでは、事務局から何か連絡事項などがありますでしょうか。

(事務局)

会長をはじめ委員の皆様には、お忙しい中、御出席を賜りまして、誠にありがとうございました。第2回の審議会は、令和7年3月上旬頃に、「令和7年度の行政運営方針」について御審議いただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。近々日程等の打診をさせていただくつもりでありますので、どうぞよろしくお願い致します。以上でございます。

(森口会長)

はい。ありがとうございました。それでは、本日の審議会の議事録につきましては、公益委員は私、森口、労働者委員は大西委員、使用者委員は稲田委員にご確認いただくこととしますので、御二方にはよろしくお願いいたします。

なお、議事録につきましては、富山労働局のホームページに掲載されますことをお知らせいたします。

それでは、これをもちまして本日の審議会を閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。