

令和2年度第1回愛知地方労働審議会

令和2年12月11日

【田中】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和2年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は、大変お忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。私は、当審議会の事務局を担当しております愛知労働局雇用環境・均等部企画課、田中と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

議事に入ります前に、事務局から少しお時間をいただきまして御説明をさせていただきます。

まず、出席状況でございます。資料の中に委員名簿を添付しておりますが、この名簿には各委員のお名前を記載させていただいております。お手元にお配りしています座席表とともに御確認をいただければと思います。

なお、公益代表の小野委員、それから労働者代表の鈴木委員、使用者代表の大参委員におかれましては、急遽業務の都合によりやむを得ず欠席されております。ただ、各代表委員2名以上の御出席をいただいておりますので、この審議会の成立要件を満たしていることを報告させていただきます。

続きまして、委員紹介でございます。本年3月23日に書面により開催しました審議会以降、2名の委員が改選をされております。以前から就任いただいております委員の皆様におかれましては、お手元の委員名簿、それから座席表をもちまして御紹介に代えさせていただきます。

それでは、新たに委員に就任されました方を紹介させていただきます。

まず、使用者代表であります株式会社デンソー人事部キャリアイノベーション室長の谷澤有華委員です。よろしくお願ひいたします。

【谷澤委員】 皆さん、こんにちは。デンソー人事部の谷澤と申します。よろしくお願ひいたします。

【田中】 ありがとうございます。

もう一方は、労働者代表であります愛知教職員組合連合会女性部担当、鈴木知子委員であります。鈴木議員におかれましては本日欠席をされております。

続きまして、配付資料の確認でございます。封筒の中に資料を入れてございます。次第を1枚めくっていただきますと、配付資料一覧を添付させていただいております。資料としましては、資料ナンバー1から4でございます。そのほか、参考資料も添付をさせていただいております。恐れ入りますが、一度御確認をいただきまして、資料がないようでしたら事務局よりお持ちをさせていただきますので、挙手をお願いできればと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、議事録、発言者の公開についてでございます。本審議会の内容につきましては、議事録を作成して愛知労働局のホームページ上に公開をさせていただきます。その中で御発言者のお名前も公開をさせていただきますので、御了解いただきますようお願いをいたします。なお、御発言につきましては、議事録作成のため、お手数でもマイクを通して御発言いただきますように併せてお願いを申し上げます。

続きまして、審議会の公開、傍聴人でございます。当審議会の開催につきましては事前に公示を行っております。本日の傍聴人の申出はございませんでしたので、御報告をさせていただきます。

事務局からの説明は以上となります。

それでは、次第に沿いまして、審議会の開催に当たり伊藤愛知労働局長より挨拶を申し上げます。伊藤局長、よろしく願いいたします。

【伊藤愛知労働局長】 労働局長の伊藤でございます。本日の地方労働審議会開催に当たりまして、労働局側を代表して一言御挨拶を申し上げたいと存じます。

私、この9月に前任の木原の後任として労働局長に着任いたしました。本日初めて本審議会に局長として出席をさせていただくところでございます。審議会委員の皆様方、公労使それぞれのお立場で私ども労働行政、また本審議会の運営に多大なお力添えをいただいておりますことに厚く御礼を申し上げたいと思っております。

先ほど事務局からも、前回の昨年度末の会議は書面方式でということで報告申し上げたところでございます。このように委員の皆様お集まりいただく形式での審議会の開催は昨年11月以来1年強ぶりというところでございます。この間コロナ禍の影響を含めまして大変大きな環境変化があったところでございますけれども、本日は私ども愛知労働局におけます本年度の最重点の取組課題とこれに関わる対応、その成果、残された課題などについて御報告を申し上げます。

具体的にはこの後各部長から資料に基づいて御説明申し上げますが、より効率的な御説

明が可能になるようにという趣旨で、私から挨拶を兼ねまして少し総括的な御報告を皆様に申し上げたいと思っております。

その関係で恐縮でございますけれども、お手元の資料3、横長のカラーの資料でございます。1ページ、令和2年度における最重点課題と取組の基本スタンス、また資料4、コロナ禍等の影響の下での愛知労働局の重点取組事項、こちらも横において少し眺めていただきながら私のお話を聞いていただければありがたく存じます。

御案内のようにコロナ感染拡大、全国においても、また当地愛知におきましても社会経済活動、ひいては雇用労働環境に甚大な影響をもたらしている状況でございます。現在もいわゆる第3波と言われる状況で、全国で愛知県でも感染者数、あるいは重症者数は過去最高レベルといった緊張感を求められる状況になっているものと認識をしているところでございます。

そうした状況下における愛知の雇用動向でございますけれども、今ほど申し上げましたようなコロナ禍の影響などを受けた形で、昨年度は全国でも愛知でも有効求人倍率は1倍台後半といった需給が逼迫した状況でございましたけれども、有効求人倍率が本年度に入りまして大幅に低下、愛知にあっては直近10月が1.02倍、ちなみに全国は1.04倍、この7月以降、愛知の有効求人倍率が全国の水準を僅かながら下回るといった大変厳しい環境にあるところでございます。

前年、すなわちビフォーコロナとの比較でいいますと、新規求人数はおおむね3割程度の減という状況、コロナ禍の下での直近の状況としては、生産活動の回復などに併せ、少しずつ求人の回復の動きも見られるところでございます。

また、求職者数についても、前年ビフォーコロナとの比較では大幅な増加傾向ではございますものの、これまた増加のペースについては少しずつ歯止めがかかってきている状況でございます。とはいえ、今ほど申し上げました第3波の経済活動、雇用への影響はなお不透明な状況で、こうした状況の下で、私どもコロナ禍の影響に対応した雇用対策、あるいは職場環境の整備等、最重点で取り組んでいるところでございます。

お手元の資料4はこれら取組のポイントをまとめさせていただいた資料でございます。1つには現在の厳しい雇用環境下での各企業における雇用確保、これを最優先で私どもも支援を申し上げているところ、具体的には雇用調整助成金に関しましての間数次にわたる抜本拡充措置が図られ、また先に決定をされました総合経済対策の中でも、雇調金特例措置に関しまして、もともと年末までとされておりましたものを来年2月末までの延長と

いった措置も決められたところでございます。

お手元実績を掲げさせていただいております。既にこの特例措置の下で愛知県下におきまして、この資料では11月20日まで13万件余の支給決定、直近で申し上げますと14万5,000件余の雇用調整助成金支給決定によりまして各企業における休業といった形での雇用確保が図られているところでございます。

9月末がおおむねピーク、その時点と比べますと少し今落ち着いた状況でございますが、それでも日々概ね1,000件以上の雇調金支給決定という状況でございます。引き続き迅速な支給等を図り、また雇調金と対の施策であります休業中の個人の方を支援いたします新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用促進などにも積極的に対応しているところでございます。

また、雇用維持に関しましては、私どもから経済団体等にも折々御要請もさせていただいておりますし、解雇、雇い止めにつながる個別事案に関しましては監督署、ハローワーク、それぞれにおいて機動的な対応をさせていただいているところでございます。

また、既にコロナ禍の影響などによりまして離職をされた求職者の方々に対するそれぞれのニーズ課題に応じたきめ細かい就職支援も大変重要な課題でございます。裏面にもございますように新卒者の皆様、派遣労働者の方、障害者の方、外国人材等、各々属性に応じた専門窓口などにおきまして就職支援、またマッチングの前提となります求人開拓などに関しましては自治体、経済団体の御協力をいただきながら最重点で取り組んでいるところでございます。

また、過日閣議決定をされました総合経済対策の中では、これまでの雇用維持支援に加えまして、失業なき労働移動の支援強化といった方向性も謳われ、在籍出向に係る出向元、出向先それぞれに対する助成制度の創設といった方向性も盛り込まれているところでございます。産業雇用安定センターなど関係機関と連携しての取組強化課題と認識しておりますが、労使はじめ皆様方の御理解、御協力もいただきたいと思っております。

また、コロナ禍の下での職場環境、また働き方に関わるそれぞれの企業の様々な配慮の取組に対する支援という観点でも、資料にもございますような様々な関連する助成金の活用促進、また職場におけるコロナ感染防止の観点からの感染拡大防止チェックリストの普及、さらにはコロナ感染に関わりましての労災保険に関わる請求への適正迅速対応、これも私ども労働局の大きな柱として位置づけ、対応させていただいているところでございます。

これ以外にも各企業、また労働者からコロナ感染などに関わる様々な相談が労働局、監督署、ハローワークの特別相談窓口にも寄せられているところでございます。こうした幅広い相談に的確に対応してまいりたいと考えているところでございます。

先ほども申し上げました直近の第3波の影響が懸念されるところでございますが、今後ともこうした感染動向、雇用労働環境に与える影響をしっかりと分析しながら必要な対応を進めていきたいと考えております。

また、こうしたコロナ禍の影響というものも見据えながら、労働行政の中長期的課題に対しましても計画的、また的確な対応を図っていくというのが私ども労働局の基本スタンスでございます。大枠を資料3、1ページのこの資料でお示しをしております。行政運営方針に基づきます私ども労働局の令和2年度の重点課題といたしまして、1つは働き方改革による労働環境の整備、人材確保があり、昨年4月から働き方改革関連法が順次施行されているところでございます。

本年4月から時間外労働の上限規制の中小企業への適用、また同一労働同一賃金に関わる大企業適用開始、またこれが来年4月には広く中小企業にも適用される。そうした観点からの様々な広報、普及、あるいは個別の支援活動、また働き方改革の最重点でございます過重労働の解消に向けての集中的な広報等の取組も現在展開をさせていております。また、働く方々の安全健康確保という観点から、いわゆる13次防に基づきます労働災害防止の取組も最重点として、それぞれの業種ごとの課題に応じた取組を進めさせていただいているところでございます。また、障害者雇用、いわゆる就職氷河期世代の就職活躍支援ということも私ども労働局の重点とするところでございます。障害者雇用に関しましては来年3月に法定雇用率の引上げも予定されているところでございます。こうしたことも念頭に置きながら、これら各層の課題に応じたきめ細かい支援の強化を一層図っていききたいと考えております。

これらの取組に当たり、本年度前半はコロナ感染拡大の影響の下で能動的、あるいは对人的アプローチでいろいろ制約があったことも事実でございますが、秋以降は感染防止に工夫を凝らしながら、対人・対面手法、リモート手法を組み合わせた形での展開を図っているところでございます。こうした具体の取組に関しましてはこの後各部長からもより具体的に御報告を申し上げます。

ただいま申し上げましたような重点課題に関わる取組に当たりましては当然のことではございますが、私ども労働局管内の監督署、ハローワークを含めての労働行政が有するリ

ソース、またネットワークを総合的に組み合わせながら最大限有効に対応していくという基本スタンスであります。また、愛知の産業構造、労働市場構造の特性に合わせた重点を定めたアプローチということも大変重要な点であると考えております。

これも後ほどの説明の中でも触れられるかと思いますが、当地に集積をしております派遣労働者の方々、あるいは外国人材等の方々に対する効果的なアプローチということも現下の最重点課題でございます。また、これら労働行政における取組を積極的に対外発信することによって、支援施策をより多くの県民、また県内企業の皆様方に御承知おきいただいで活用促進を図っていくということも大変重要な課題であると考えております。

これら重点取組はいずれも公労使皆様方のお力添えなくしては実効性ある推進がかなわないものばかりでございます。本日はせっかくの機会でございますので、この後のそれぞれの取組進捗状況、課題などに関わる説明に対しまして忌憚のない御意見をいただければ大変ありがたく存じております。

なお、本日の会議そのものの設定に当たりましては、今ほど申し上げましたようなコロナ感染拡大の中での開催ということで、この会場の設定も含めまして可能な限り感染防止に万全を期するという観点で設定をさせていただき、委員の皆様方の御理解の下で開催をさせていただいているところでございますが、会議の設定運営そのものに関しましてもお気づきの点がありましたら、ぜひとも御意見をお寄せいただければと考えております。

多少長くなりましたが、冒頭私からの挨拶と総括的な説明とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

【田中】 ありがとうございます。それでは、ただいまから議事の進行に移りたいと思います。地方労働審議会令第5条第2項に基づき、熊田会長に議事を取り進めていただきます。熊田会長、よろしくお願い申し上げます。

【熊田会長】 会長の熊田でございます。座ったままでよろしくお願いいたします。

本日は本当に新型コロナ感染拡大の中、皆様それぞれの職場の中でいろいろ大変な課題を抱えていらっしゃる中、たくさん御出席いただきましてありがとうございます。

また、先ほど局長の御挨拶にもありましたように、愛知労働局さんでもこの会議をこのように対面するかどうかということは非常に慎重に検討されたと思うのですが、最初の今年初めですか、感染拡大の中で書面協議をしたのですけれども、その後本当にこの新型コロナ感染拡大による様々な労働の課題がございます。先ほどの御挨拶にもありましたように、それについて直接お話を伺い、それぞれの職場でどんなような課題があるか等もお

聞きして、愛知の特にコロナ禍における労働行政について、皆様の忌憚のない御意見をいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

議題に入ります前に、議事録の作成及び署名についてお願いいたします。

愛知地方労働審議会運営規程第6条第1項に、審議会の議事については議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名するものとされておりますので、署名していただく委員を私から指名させていただきます。

まず、労働者代表委員から中島委員さん、よろしくお願いいたします。それから、使用者代表委員から谷澤委員さん、よろしくお願いいたします。

では、続きまして、部会委員の任命及び指名についての議題に入りたいと思います。

愛知地方労働審議会運営規程第9条により、本審議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会、この3部会を設置することになっております。部会に所属する委員さんにつきましては、地方労働審議会令第6条により会長が指名することとされておりますので、お手元にあります部会委員名簿案のとおり指名させていただきます。

なお、港湾労働部会の専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条に基づいて本審議会の同意を得る必要があります。専門委員につき2名、委員の皆様、異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【熊田会長】 ありがとうございます。では、委員名簿のとおりとさせていただきます。

お手元の港湾労働部会専門委員名簿案の「案」の文字を消していただいて、これで確定ということでもよろしくお願いいたします。

それでは、議題1、令和2年度上半期における労働行政運営の進捗状況について、各担当部長より御説明いただきたいと思います。御意見とか御質問については一通り全部の御説明を伺ってからまとめてしていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

では、よろしくお願いいたします。

【中込雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部長の中込でございます。よろしくお願いいたします。失礼いたしまして着席して説明をさせていただきます。

まず、本日の説明資料でございますが、左肩に「資料ナンバー1」としまして昨年度の審議会御審議いただいて決定いたしました当局の行政運営方針を配付しております。

次の資料、ナンバー2の「愛知労働行政のあらまし」というこちらの冊子でございますが、これは行政運営方針の概要版としまして会議などで広く配付させていただいている冊

子でございます。中に1枚紙を挟み込んでおりますけれども、こちらは新型コロナウイルス対策について、持ち回りの審議会で追加していただきました項目でございます。

次に、資料ナンバー3ですけれども、行政運営方針に基づく今年度上半期の施行状況と下半期の取組予定につきまして取りまとめた資料でございます。

また、ナンバー4は、先ほど局長より説明いたしましたが、新型コロナに対応するための当局の取組をまとめた資料でございます。そのほか、次に各部から参考資料をつけております。本日は、主としてナンバー3を基に説明をさせていただきます。

それでは、雇用環境・均等部の施策の状況でございますけれども、資料ナンバー3のまず6ページを御覧ください。

6ページは新型コロナウイルス感染症拡大に対する課題と対策ということで、雇用環境・均等部としましては特別労働相談窓口を設けまして、労働者や事業主からの相談に対応するとともに事業主向けの助成金の広報や支給を行っております。

この中で主な助成金として2件紹介いたします。この後ろの緑色の紙が挟まっておりますが、雇用環境・均等部資料としてリーフレットをつけております。

1つ目、「母性健康管理措置による休暇取得支援助成金を御活用ください」という資料でございます。こちらは妊娠中の労働者に対して産婦人科医などの指導によって特別有給休暇を取得させた事業主に支給されるものです。企業規模を問わず御利用いただけます。愛知局でも既に100件を超える支給決定を行っているところです。

次のもう一枚が小学校休業等対応助成金でございます。こちらは小学校の休校等によってお子さんが登校できないので、お世話をするために仕事を休みたい労働者に対して特別有給休暇を取得させた事業主に支給されるものです。

小学校の休校はもう終了しているかと思っておりますけれども、裏面の主な支給要件の②で、新型コロナに感染したり、発熱とか濃厚接触者となって登校ができないお子さんのために仕事を休むという場合も対象となりますので、感染の再拡大が心配されるこれからもまだ御活用いただける助成金かと思っております。こちらの助成金は支給事務を本省の委託事業で実施しておりますけれども、労働局におきましても詳しい説明を行って事業主を支援しているところです。

また、特別労働相談窓口で、労働者から、妊娠しているけれども、不安なのでお休みしたいとか、小学生の子供が発熱でお休みするけれども、自分の年休がもうないという御相談がありましたら、指導課から事業主の方にこうした助成金も使ってぜひ特別休暇を取得

させていただけないかという働きかけを行っているところでございます。

次に、資料3に戻っていただきまして、7ページでございます。

コロナ禍におきましても働き方改革は最重点課題でございます。働き方改革関連法のうち最後の施行となりますが、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、いわゆる同一労働・同一賃金でございます。

パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は来年4月に迫っております。ウェブでのセミナーのほか、感染防止に配慮した小規模の説明会で個別企業の準備を促しているところでございます。また、既に取り組を行った先進企業にお電話などでヒアリングをさせていただいて、中小企業の参考にしていただけるような好事例の収集に努めているところでございます。

次に、8ページ、9ページでございます。

均等法などの施行状況でございます。例年は事業主を計画的に訪問しまして報告の徴収を行って、法違反があれば助言指導を行っておりましたが、今年度の上半期はこういった事業主訪問というのを中止いたしまして、労働者からの御相談があった場合のみ報告徴収と助言指導を行いました。このため、報告徴収と助言指導の実施件数が昨年度よりも減少しております。

8ページの一番下と9ページの右下にテレワーク、在宅ワークの推進等を上げております。テレワークにつきましてはニューノーマルな働き方ということで労使の御関心が高まっているところです。

テレワークの推進施策は厚生労働省と総務省、経産省、国交省の4省共管で取り組んでいるところでございまして、厚生労働省としましては労務管理上の課題、労働時間の把握ですとか安全衛生対策などについてガイドラインを示して周知しているところでございます。テレワークを導入した事業主向けの助成金もございまして、支給事務は本省の委託事業で行っておりますので、労働局では御関心のある事業主への御紹介を行っているところです。テレワークについては今まさに厚生労働省で学識による研究会が開催されて、必要な環境整備に向けた検討が行われているところでございます。

資料は次の10ページでございます。

安心して働くことができる職場環境整備ということで、従前より事業主の措置義務がありましたセクシュアルハラスメントと妊娠・出産等に関するハラスメントに加えまして、本年6月より新たにパワーハラスメントの防止対策が労働施策総合推進法の改正によって

事業主に義務づけられました。中小企業への適用は令和4年度からですが、早めの取組が進むように今ウェブセミナーなどを開催いたしまして事業主を支援しているところでございます。

雇用環境・均等部の所掌部分についての説明は以上でございます。

【岡田労働基準部長】 労働基準部長の岡田と申します。

続きまして、労働基準部の取組について御説明させていただきます。

先ほどと同じ資料3のまず2ページを御覧いただければと思います。

働き方改革の(1)長時間労働の是正というところでございますけれども、長時間労働が疑われる事業場への立入検査というのを実施しておりますが、上半期の実績は232件ということで前年同期の約半数という形になっております。これはやはりコロナの影響と申しますか、緊急事態宣言を受けまして、立入検査についても緊急性があるものを除きましてなかなか実施が困難であったということが非常に大きく影響しているところでございます。

また、業界団体と連携した改正労基法の周知に関しましては、昨年度と同様の実績という事になっております。

下のほうへ行きまして下半期に向けた取組でございますけれども、11月は過労死等防止啓発月間でございますので、そこで様々な取組を行ったところでございます。この中で重点監督ということで積極的に立入調査も実施しておりまして、前半の遅れを取り戻しているところでございます。コロナ禍におきましてもやはり長時間労働となっている事業場というのは一定程度存在しておりますので、年度末に向けましてコロナ対策を講じながらも積極的に立入検査を実施いたしまして、長時間労働の是正に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、資料4ページを御覧いただけますでしょうか。

労働災害防止の関係でございます。先ほど本審議会に先立ちまして労働災害防止部会というのを開催させていただきました。この中で平成30年からの5か年計画であります第13次労働災害防止計画の中間報告と今後の方針について御審議いただいたところでございます。

同部会におきましては、死傷災害に関する目標見直しについて御承認いただきますとともに、やはり今後のさらなる高齢化の進展を踏まえまして、高年齢労働者の労働災害防止対策につきまして、ソフト面、ハード面からも積極的に対策を推進してほしい等の御意見

をいただいたところでございます。こちらを踏まえまして、今後の労働災害防止対策というのを推進してまいりたいと考えております。

まず、部会の報告を簡単にさせていただきました。

資料に戻りますけれども、黄色の部分の一番上の三角のところですが、第13次計画の1年目、2年目とも死傷災害、休業4日以上死傷者数とも基準年の平成29年を上回ったということもありまして、今年度は労働災害の減少を最重点課題の1つとして掲げております。

右側の上半期の取組状況でございますけれども、やはり上半期はコロナの影響もございまして、7月の安全大会を含めまして説明会とか労働災害防止のイベントというのを中止せざるを得ませんでした。ただ、しかし、そのような中でも安全週間の労働局長メッセージを動画配信するなど、リモートを活用して工夫した取組を行ってきたところでございます。

しかしながら、本年の労働災害自体は死亡災害が11月末現在で去年同期から6件増加して43件、休業4日以上死傷者数は11月末時点で去年同期よりも6%増加して5,311件といずれも増加しておりまして非常に厳しい状況となっております。

このため下半期に向けた取組でございますけれども、下半期につきましては労働災害の減少にはやはりリスクアセスメントの定着が効果的だと考えておりますので、引き続き集中的なリスクアセスメントのセミナーを実施するほか、災害が増加傾向にございます5業種、食料品製造業をはじめとした3次産業中心になりますけれども、5業種につきましては労働災害の防止の取組を積極的に進めてまいりたいと考えております。

次ページめくっていただきまして、6ページをお願いいたします。

コロナ対策の右上の労働基準部の取組というところでございます。先ほど局長からもございましたけれども、職場におけるコロナ感染防止対策につきましては各企業の実情に応じた取組が必要だということでございまして、チェックリストというのを作成しております。チェックリストは新たな知見が得られるたびに更新させていただいております。最新の更新は11月27日版ということで、今回の労働基準部の資料として付けさせていただきます。

今回は冬場の換気の悪い密閉空間を改善するための換気方法といたしまして、居室の室温が18度以上かつ相対湿度を40%以上維持しつつ、窓を開けて適切に換気しているかどうかといったチェック項目などが追加されているということでございます。

また、大量整理解雇等が行われるおそれのある企業に対しましては雇用維持や適切な労務管理のための啓発指導を行っております。上半期で約200件実施しているところでございます。

続きまして、各種対策について御説明いたします。

11ページを御覧いただければと思います。

今年の4月から働き方改革関連法のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に対し適用されたということで、中小企業を中心に個別の訪問による企業支援や改正法の周知を進めているところでございます。

上半期の取組にございますけれども、9月末時点で監督署の労働時間相談・支援班が行う個別訪問による企業支援につきましては290件、説明会については56件ということでございまして、やはりこちらもコロナ禍によります中止・延期などで上半期は大幅に減少しているところでございます。ただ、下半期は遅れを取り戻すべく積極的な展開を図っているところでございます。下半期につきましては、働き方改革関連法の遵守徹底に向けましてこうした企業への支援を重点的に行ってまいりたいと考えております。

資料12ページ、13ページでございます。

こちらは先ほど資料の4ページで説明させていただいた労働災害防止に関する取組の詳細でございますので、説明は省略させていただきます。

めくっていただきまして、資料14、15ページでございます。

こちらは労働者の健康確保対策でございます。特に新しいところでいきますと、15ページの石綿・粉じん障害防止対策のところでございますけれども、下の下半期に向けた取組の上から2つ目の三角を御覧いただければと思います。

厚生労働省令の改正によりまして、新たに溶接ヒュームが特定化学物質に位置づけられまして、令和3年4月、来年の4月から特定化学物質の作業主任者の選任とか、屋内事業場であれば溶接ヒュームの測定などが義務づけられたということでございます。愛知県はやはり製造県ということで、溶接ヒュームを発生させる金属アーク溶接を行う労働者が非常に多い影響の大きい改正でありますことから、こちらについて積極的に来年に向けまして説明会を実施してまいりたいと考えております。

続きまして、資料16ページでございます。

資料16ページにつきましては、外国人労働者なども含みました法定労働条件の確保改善対策でございます。今年度上半期の定期監督の実施件数は、やはりこちらもコロナの影響

響を受けておりまして1,265件と昨年度の約6割ということとなっております。

一方、書類送検の送検件数につきましてはほぼ昨年並みということになっております。下期につきましては、繰り返しになりますけれども、積極的な立入調査を行っておりまして、遅れを取り戻しつつあるというところでございます。

引き続きまして、労働基準関係法令の違反のおそれがある事業場に対しては、立入調査を確実に実施し、重大、悪質な法違反に対しましては送検するというスタンスで、法定労働条件の確保に努めてまいりたいと考えております。

資料17ページでございます。

資料の真ん中、最賃でございますけれども、今年度の愛知県最低賃金につきましては最低賃金審議会において御議論いただきまして、1円引き上げられまして時間額927円ということで10月1日に発行しております。さらに特定の業種のみ適用される特定最低賃金4業種につきましては12月16日から改定される予定でございます。

下半期は下の段になりますけれども、最低賃金の周知を図るとともに、最低賃金の履行確保を主眼といたします監督指導、調査を実施いたしまして、最低賃金の遵守を図ってまいりたいと考えております。

最後18ページでございます。

労災補償制度の適切な運営ということでございまして、過労死等の請求件数につきましては全国的には増加傾向で推移しておりますけれども、愛知労働局においても同傾向がございまして、昨年につきましては脳・心臓疾患事案、精神障害事案とも過去最多の請求件数となっております。

今年度の上半期も多くなっておりまして、右のグラフを見ますと9月末現在で脳・心臓疾患事案が30件、精神障害事案が68件と、昨年同様高い水準となっております。請求された事案につきましては、引き続き迅速かつ公正な調査を行いまして必要な保険給付を行ってまいりたいと思っております。

最後になりますけれども、一部今回リーフレットを作らせていただいております。業務によって新型コロナに感染した場合につきましては労災保険の給付の対象となりますけれども、これが十分に周知されていないという御意見もあったことから、本日お付けしている業務によって感染した場合、労災保険給付の対象となりますというリーフレットを作成し、周知に努めているところでございます。

このリーフレットに記載されておりますけれども、医療従事者につきましては業務外で

感染したことが明らかな場合を除きまして原則として業務上ということとしております。こちらでも請求があった場合には迅速かつ公正な調査を行いまして、必要な保険給付を進めてまいりたいと考えております。

基準部の取組といたしましては以上でございます。

【里中職業安定部長】 職業安定部長の里中と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。着座にて説明をさせていただきます。

まず、職業安定部といたしましては、上半期、何と申しましても、冒頭に局長からもお話がありましたとおり、企業で雇用維持に取り組んでいただきますよう雇用調整助成金の活用の周知、そしてまた、雇調金を利用して雇用維持に懸命に取り組んでいただいている事業主の皆様へ一日も早く助成金をお支払いすると、こういったことに全力投球をしてまいりました。

周知につきましては、国会の中でも雇調金、雇調金という言葉が非常に飛び交いまして、また連日マスコミにも大きく取り上げていただいたおかげで認知は進みましたが、やはり詳しい内容についての問合せといったものが労働局、ハローワークに殺到いたしました。

5月におきましてはゴールデンウィークも土日も全て労働局、ハローワーク、相談窓口を開庁いたしまして相談対応に当たらせていただいたところでございます。あいち雇用助成室では、ピーク時には待ち時間が4、5時間が常にといったような状態になりまして、夕方頃に来られた事業主の皆様方には本当に9時近くまでかかってしまうといったようなこともしばしばございました。

また、他県では密を避けるという意味もあって予約制を取った労働局もあったのですが、その予約が一月先になってしまうということで、それなら遠くても愛知県がいいと言ってわざわざ愛知労働局まで相談に来ていただける、そんなような事業主の方もお見えになったほどでございます。

また、それでもまだ相談が追いつかず、私どもといたしましては愛知県社労士会にも御協力をいただきまして、愛知県下全ての商工会議所、商工会のほうにも私どもが委嘱した社労士の先生を派遣させていただいて、そちらで相談に乗っていただくといった取組も行ったところでございます。

最近になりまして相談は随分落ち着いてまいりまして今1日100件ぐらい、それでも100件ぐらいの相談が労働局でありますけれども、先月末時点で労働局、ハローワークに寄せられた相談件数はトータル11万件以上にも上るといったような状況でございます。

また一方で、支給申請につきましては5月後半から申請がどんどん増え始めまして、9月後半にはもう1日2,000件から3,000件の申請をいただくといったような状況になりました。ちなみに平成元年度の雇調金の取扱いが1年間で500件程度だったものが、もう1日で数年分の申請が上がるといったような状況になりました。リーマンショック時でも一月最高1万2,000件も届かなかったものが現状その倍、2万件ぐらいの申請をいただいておりますという状況でございます。

とにかくこれを迅速に支給するために、安定部の職員のみならずハローワーク、監督署の職員、労働局全体で応援体制を組みまして日夜審査に当たったところでございます。この申請も12月に入りまして、先ほど局長が申しましたとおり1日1,000件ぐらいになってまいりましたけれども、それでも多い状況には変わりはありません。引き続き迅速な支給に今後も取り組んでまいります。

それでは、資料の重点課題に関しまして少し説明をさせていただきます。

先ほどの資料の3ページを御覧いただけますでしょうか。

障害者雇用に関する対策でございます。例年障害者雇用の状況の数字などを御報告させていただいておりますのですが、こちらもコロナの影響で事業所からの報告期限を少し延長させていただいた関係で新しい今年の6月現在の数字が出ておりません。昨年の数字で改めて申し上げますと雇用者数は3万4,157.5人ということで、雇用率も2.02%、全国平均にも及ばない、全国の順位で見ると下から2番目といったところでございます。

それを踏まえまして上半期の取組でございますが、こういった雇用率が全国でも低迷しているといったところを打破するために、昨年度開設いたしましたあいち障害者雇用総合サポートデスクのさらなる周知、利用促進を図るために、雇用率が達成されてない企業2,400社に対しましてリーフレットを送らせていただきました。利用者のほうは順調に増加をしております、職場実習を経て就職される方の件数は上半期で387件と、年間目標680件と設定されておるのですが、目標以上に就職件数を達成しておりますところでございます。

また、中小企業での雇用が進まない、これが愛知県の低迷しておる1つの要因ということで、今年度厚生労働省で創設をされました障害者雇用優良中小事業主認定、もにす認定制度と呼んでおりますが、もにすというのは共に進むという言葉の真ん中を取ってもにすと言っておるのですが、この認定制度ができて、これの周知、普及を図っていくということでございます。

これは身近なロールモデルとして障害者雇用の理解を浸透させていくものでございますが、先だって愛知県の第1号といたしまして、これは全国で4番目だったのですが、ビジネスホテルを展開されております株式会社三交イン様、こちらが認定をされまして、先月19日に認定書の授与式を行いまして、テレビ、新聞等にも取り上げていただいたところでございます。

今後下半期の取組といたしまして、法定雇用率が来年3月に2.3%になると。0.1%引き上げられるということございまして、その周知とともに、0.1%引き上がることによって、雇用率未達成になる企業や、また、そのほかに、まだこれまで一人も障害者の方を雇っておられない、0人雇用企業と呼んでおりますけれども、そういった企業を中心にハローワーク担当職員等によります訪問指導によりまして雇入れの促進を図っていく予定としております。

また、上半期はコロナで実施ができなかったのですが、仕事サポーター養成講座というものを以前からやっております、こちらを上半期は積極的に開催をしながら職場全体の理解を深めていただき、障害者が働きやすい職場環境を目指してまいります。

もう一つの最重点課題でございますが、資料が5ページとなります。

就職氷河期世代の支援でございます。昨年度政府全体の取組といたしまして就職氷河期世代の支援がスタートいたしまして、愛知県は先行県として昨年10月にプラットフォームが設置をされまして、県下5つのハローワークにも専門窓口を開設して正社員化に向けた取組を進めているところでございます。

就職氷河期世代の方向けの求人、こちらも確保が必要だということで、今こういう方を歓迎する求人、限定する求人というのがございますが、今、愛知県のハローワークで受理したものが1,263件ほど確保しております、全国では9,700件程度ですので、1割以上愛知県でハローワークが頑張っておる求人確保しております。

そういったこともございまして正社員就職の数でございますが、資料には8月末で1,596名とございますが、10月末現在で2,593名の方が正社員として就職をいただいております。年間目標を3,224名と設定しておりますので、非常に高い水準で推移をしております。

また、8月から民間の事業者の委託事業で、不安定就労者を職業訓練から職業紹介、そして定着支援まで伴走型できめ細かく支援をしております不安定就労者再チャレンジ支援事業というものも始まっております。また、短期間で資格を取得できます職業訓練など

も開始をしております。こういった様々な形で支援を強化しているところでございます。

下半期に向けた取組でございますが、氷河期世代の方々の支援の社会機運の醸成を図るために、ポスター、リーフレットの配付のほか、私ども愛知労働局独自のキャラクター、こちらの資料でございますが、これはアザラシをモチーフにした氷河くんという名前をつけまして、こういったキャラクターを使いながらPRをさせていただいております。

本に挟みますしおりを5万枚作成いたしまして、県下の書店に御協力をいただきまして配布しながら周知をしておるところでございます。また、サポステ等プラットフォームの構成機関等とも連携をしながら、ハローワークでの専門的な支援、先ほど申しましたようないろいろな支援メニュー、こういったものを情報発信していく予定としております。

続きまして、各種対策ということで、そのほかの対策でございますが、資料の19ページ以降を説明させていただきたいと思っております。

まず、19ページが人手不足分野の人材確保対策でございます。コロナ禍でも依然としてまだ介護ですとか建設など人手不足分野は存在しております。特に、医療人材の確保というのは喫緊の課題とされているところでございますが、上半期につきましては面接会などのマッチングイベントが軒並み中止となってしまいましたが、下半期は感染防止を徹底した上で積極的に開催をしていく予定としております。

下半期に向けた取組のところに記載してございますが、これは既に開催が済んでおるものなのですが、10月に開催したのですが、医療スタッフの不足が深刻化しているということで、看護師で就職を考えておられる方向けに新型コロナウイルス感染防止対策セミナーというものを開催させていただきました。

このセミナーでは、緊急事態宣言時に療養施設で直接活躍されました方を講師にお招きいたしまして医療現場で働く際の不安を拭っていただく。そして、またそのセミナーを聞いた後に、2週間後ぐらいですが、医療機関等を集めましたナースフェスと銘打ちました就職面接会も開催させていただいたところでございます。現状では医療人材の確保は大変難しいところがございますけれども、少しでも供給できるよう今後もこのような取組を実施していきたいと考えております。

続きまして、20ページの自治体との連携した雇用対策でございますが、愛知県と雇用対策協定を結んでおりまして、いろいろ人材育成、人材確保等に取り組んでおるところでございます。上半期は局長と愛知県知事との連名で県内経済団体様にコロナ禍での雇用維持要請をさせていただいたところでございます。

また、愛知県が2万社に雇用要請とともにアンケートを送っていただきまして、その中で採用意向があるという御回答いただいた事業所に対しましてハローワークから求人開拓をさせていただきました。こちらが11月24日時点の集計ですが、開拓できました求人数が3,440件、求人数で5,587名分の求人を確保できたところでございます。

続きまして、21ページでございますが、女性活躍の促進でございます。こちらは以前からマザーズハローワーク、マザーズコーナーといったところで担当者制によります個別支援を実施しているところでございますけれども、まだまだ依然としてマザーズハローワークといったものの存在を御存じない子育て中のお母さん方もたくさんおられます。そういったことで周知広報の強化を図りながら、利用促進によりまして女性活躍の支援を図っていきたくと考えております。

続いて、22ページでございます。

若年者の支援でございます。若年者支援につきましては、新卒者は新卒応援ハローワーク、あるいは35歳未満の若年者の方は、わかものハローワークといったところを中心に支援に努めているところでございます。コロナ禍で新卒者の就職環境というのは非常に厳しくなっておりますが、来年春卒業されます高校生の方の求人数は前年同期比で25%ほど減少しております。先日発表した内定率は72.2%ということで昨年と比較して4.4ポイント低下をしております。

また、大学、短大卒の状況も先日厚労省、あるいは愛知県共に発表いたしました。内定率は70%を割る状況でございます。こういった状況を踏まえまして今月6日、ほんの少し前、この日曜日ですが、大学4年生を対象とした対面式の就職面接会なども企画させていただいたところでございます。今後高卒者も含めまして、未内定者にはハローワークの就職支援ナビゲーターという専門の職員によります就職支援を強力に実施していきたくと考えております。

続きまして、23ページでございます。

高齢者雇用でございます。高齢者の雇用に関しましては障害者雇用と同様に今年の数字がまだ集計できておりませんが、県下31人以上の企業で65歳までの雇用確保措置、こちらはこの表では99.9%となっておりますが、その後の指導によりまして100%達成をしております。

また、来年4月に改正高齢法が施行されまして、70歳までの就労確保が努力義務化されることが予定されております。こういった周知を図っていきながら、生涯現役社会の実

現に向けまして65歳以上の継続雇用を促進してまいりたいと考えております。

続きまして、24ページ、外国人人材でございます。

外国人人材につきましては、人手不足と言われる時代におきましては活用が非常に重要視されておりましたが、コロナ禍で一変をいたしまして離職を余儀なくされた外国人の求職者が各ハローワークにたくさん押し寄せたところでございます。

こちら6月頃をピークに、現状では一定就職も進みまして窓口は落ち着きつつございますが、ただ留学生の方ですとか技能実習生の方など、帰国ができない外国人の方も多く存在しております。今後入国管理局とも連携をしながら、帰国までの間、就労支援、こういったことにも取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、25ページ、人材育成の関係でございます。

職業訓練に関しましては、求人が多いときは訓練を経ずにすぐ就職といった状況が見られましたが、コロナの影響で再び職業訓練のニーズも高まってきておるところでございます。コロナに強い業界への転職を含めまして円滑に労働力移動ができますよう、的確な訓練あっせんに努めていきたいと考えております。

続きまして、26ページでございます。

雇用保険制度のことでございます。こちらコロナの影響で雇用保険を受給される方は大幅に増えております。雇用保険制度を安定的に運営していくためにも、保険受給者の方の早期再就職に向けましてきめ細かな職業相談、職業紹介に取り組んでいきたいと思っております。

最後に27ページ、マッチング機能の強化というところで、これは従来からハローワークのマッチング機能を強化するために、幾つかの様々な指標に基づきまして各ハローワークが競い合いながら取り組んでいるところでございます。

この数字を見ていただきますと、これもコロナの影響で軒並み前年と比べて減となってしまっておりますけれども、今後はコロナ禍の中でもできること、あるいはやるべきことをしっかりと捉えながら、雇用のセーフティネットになりますハローワークとして、その責務をしっかりと果たしていきたいと考えております。

ちょっと駆け足の説明で申し訳ございませんでした。以上でございます。

【牧山需給調整事業部長】 続きまして、需給調整事業部長の牧山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて説明をさせていただきます。

今、使わせていただいた資料の29ページを御覧いただきたいと思っております。

民間等の労働力需給調整事業に係る対策の②を説明させていただきたいと思います。

私どもいろいろと法制度の周知、あるいは厳正な指導監督の実施ということで行っておるところなのですが、現在コロナ禍の下、昨年度末から派遣契約の中途解除、あるいは不更新、そうした解雇、雇い止めが大いに懸念されたことから、局長が説明したとおり、29ページの右側の下の表、雇用維持要請にありますとおり4月から9月にかけてこういった派遣元事業所、あるいは経済団体に要請をさせていただきました。

また、11月30日付でもこれに加えて県下の全派遣元事業主約2,900社に対して、また、経済団体に対しては12月7日に愛知県経営者協会さんに局長が直接訪問要請をしたことを皮切りに7、8日、5つの団体に要請をさせていただいたところです。

要請の内容につきましては、例えば4月16日については県下の全派遣元2,900社なのですけれども、派遣労働者の雇用維持の關係の要請を郵送で行うとともに、派遣先と協力してできる限り契約の更新をしていただきたいと思いますとか、新たな就業先を確保していただきたい。また、どうしても就業先が確保できない場合については、雇調金を活用して休業等で雇用維持を図っていただきたいというような中身の内容のものを郵送で送らせていただくとともに、派遣契約が中途解除されたからといって安易に解雇はできませんといったようなリーフレットですとか、雇調金關係のリーフレットも同封してお願いをさせていただいたところです。

また、5月には同様に要請をさせていただいたのですが、派遣労働者が200人以上いらっしゃる派遣元に対しては直接訪問させていただいて116社へ要請。また、50人から200人未満のところの596社に対しては直接電話して雇用維持をお願いさせていただいたところでございます。

この間需調部におきましてもいろいろと訪問指導、電話要請等を行った際には、派遣元のいろいろな状況の把握を行うとともに、29ページの真ん中の指導監督状況にありますとおり、解雇、雇い止めの情報を察知、承知すれば、速やかに調査を行って必要な助言指導を行ってきたところでございます。

また、下期に向けた取組につきましては、こちらに書いてありますとおり法制度の周知、啓発も行っていかなきゃいけないところなのですけれども、例年開催しております1,000人規模の研修会につきましては感染防止対策の關係で行うことが難しいということで、来年2月にテーマですとか対象者を絞った研修会を開催することとしております。

また、局長からも説明がありましたとおり、今後も当然派遣契約、雇用契約の更新の時

期の多いところを捉えていろんな形で雇用維持要請を行って、法の適正な雇用履行確保のためにしっかりと指導監督に取り組んで、違法事案については是正徹底を図っていくということとしております。

最後に、私ども需調部資料ということでリーフレット、パンフレットを入れさせていただいております。その中に派遣元に対する要請文に同封しましたパンフレットですとか、10月に派遣法の施行規則が改正されております。そうしたパンフレットも用意しておりますので、また御覧いただければと思います。

以上でございます。

【佐藤総務部長】 最後に総務部長の佐藤でございます。着席で説明をさせていただきます。

お手元の資料3の最後のページになります。労働保険制度の円滑適正な運営というところでございます。こちらにつきまして大きく2つの柱を立てております。それが労働保険の未手続事業所一掃対策、それと労働保険の適正徴収ということでございます。

これは昨年度の審議会でも申し上げましたけれども、労働保険は労働行政の根幹を担う事業でございまして、大きな施策というものではないのですけれども、上期の取組状況について簡単に御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、労働保険の未手続事業所の一掃対策、これは冒頭からコロナ禍にありましていろいろと制約がございました。そういった関係で、未手続事業所の一掃対策につきましても、例年であれば関係機関等々と集まりまして情報の交換等々をしているところでございます。ですが、こちらにつきましては上期持ち回り等で、書類で情報交換をさせていただいたと。どうしても感染防止に配慮した縮小した行動となったということでございます。

もう一つ、労働保険の適正徴収ということございまして、こちらは毎年年度更新というものがございます。例年であれば7月10日までに労働保険の年度更新作業をするのですけれども、今年度はコロナ禍の影響がございまして、これの受付期間を42日間延長いたしまして、年度更新の受付を長くすることによって事業主の方が労働局に来て待ち時間で密にならないようにという配慮をしたものでございます。

今年の状況ですけど、例年ですと事業主を待たせる待合室といいますか、そちらがいっぱいになって廊下に椅子を並べるというような状況だったのですけれども、今年度はコロナ禍の状況がありまして、期間も延長したということもございましたので、大きな混乱といいますか、混み具合は回避できたのかなという状況でございました。

こちらにつきまして、年度更新の手続は順調だったのですけれども、事務手続は昨年と比べると届出の件数は若干未届が増えたのかなと感じているところでございます。

あともう一つは納付猶予でございます。コロナ禍の影響で売上げが落ちたとか、労働保険料が払えないとか、そういった事業主の皆様方につきましては納付猶予ということで、こちらを事業主の皆様方に周知をしたところでございます。

愛知県下では大体ですけれども、10月末で395件ほどの納付猶予の申請がございまして、それら全てを労働局としましては許可をしています。金額が12億円程度、ちなみに東京、大阪は愛知の5倍以上の納付猶予の申請があったと聞いております。

下期に向けての取組でございますけれども、未手続事業所の一掃対策につきましては本省で10月以降徐々に様子を見ながら正規の業務に戻していくという方針が伝達されていることから、今後はコロナ感染防止に配慮をしながら、この事業を通常軌道に戻していくということを考えております。

もう一つ、適正徴収でございますけれども、実はコロナの関係で下期に向けた取組というところで、ちょうど右手の真ん中にあります滞納事業所に対する実効ある滞納整理の実施というところがあるのですけれども、実はこちらにつきましては戸別訪問、調査が伴うものでございましたので、今回コロナの関係でこういったものが上期は差し控えよということになっておりますので、実は滞納整理につきましては例年になくできていない、できなかったということでございます。ですから、下期は感染防止、職員の安全・安心も配慮しながら、こちらにも少しずつ力を向けていきたいと考えているところでございます。

最後に、資料の右に参考として表がございまして、上につきましては適用事業所の推移でございます。これは1年遅れになりますので、今年度の数字というのは来年度にならなきゃ分からないのですけれども、27年以降順調に増えているのかなと。ただ、今回コロナの関係がございまして、来年度の第1回目の報告ではどうなるのかなと危惧しているところでございます。

同様にその下にあります労働保険料の推移、こちらにつきましても順調に推移しているというところでございます。その下にあります収納率の推移、こちらにつきましても昨年度も申し上げましたが、愛知は全国平均を上回る収納率を記録しているところでございますけれども、今年度コロナ禍の影響でこちらがどうなるのかなと危惧しているところでございます。

以上になります。

【熊田会長】 ありがとうございます。ただいま愛知労働局の各部から今年度上半期の取組、特にコロナ禍における取組について重点的に御説明いただきました。

それでは、これより議題2の質疑及び意見に入りたいと思います。どうぞ御質問、御意見のある方、お願いいたします。

【柴田委員】 労働基準部関係になるとは思いますけれども、労災がなかなか減らないということですね。経済活動がちょっと下降になっている、コロナの影響で落ちているにもかかわらず労災事故は減らないという状況なのですね。

特に大事だと思うのは、リスクアセスメントを軸とした安全衛生管理というのが12ページの左の段の真ん中辺りに出ていますけれども、恐らくリスクアセスメントというのは労災事故防止の切り札というか、ほぼ万能な手段じゃないかと思っているわけです。これをいろんなあらゆる業種で普及させる必要がある。特に問題なのは50人未満の小規模事業場でリスクアセスメントをどうやっていただくかということなのですが、多分分散事業場でやれと言っても難しいと思うのですよね。

ですから、例えばあらゆる業者団体とか、地域の商店街のような組織でも構わないし、それから厚生労働省の中では、ちょっと部署が変わってしまうのですが、地域保健の分野では保健所を中心とした地域職域連携推進事業というものがあるのですよね。それで、地域の資源と連携しながら、小規模事業場のリスクアセスメントを進めていくというような視点が大事なのではないかと思います。

恐らく従来どおりの活動をやっていたのでは限界に来ているのではないかと。下げ止まりですね。これ以上下がらないというところまで、十分これまで努力して下げられたとは思いますが、これをさらに下げていこうと思うと従来にはないような取組が必要ではないかと思いました。

以上です。

【熊田会長】 重要な御提案ありがとうございます。ほかに何かございますでしょうか。せっかくですので、この機会にいかがですか。

【小野木委員】 説明を一通り聞いただけなので、よく把握してない面もあるので、ちょっと御容赦願いたいのですが、障害者雇用のパーセンテージが全国ワースト2という、下から2番目だというようなことをどなたかおっしゃったような気がしますが、なぜなのだろうかと。要するに障害者手帳を持っている人を法定雇用するという話だと思うのですが、その背景がもし分かったら教えていただきたいと思います。

それから、最初に局長がコロナの関係でお話しになりました2つの助成金とか給付金の支給決定件数、支給決定金額ですが、すみません、理解不足だったら御容赦願いたいのですけれども、実際に支給された件数、あるいは支給された金額、この2つのお金はどんなものか、全く同じなのか、それとももう少しかかるのか、そこら辺も教えていただきたいのと。

それから、もう一つは、ちょっとそう大したことではないのですけれども、氷河くんというキャラクターが11月にできたというのがありましたけれども、これは何と申しますか、何を訴えたいのか。つまり、就職氷河期というのはそこに育った若者たちは自分が生まれ育った時期を非常に恨んでおるわけですし、氷河くんというのはそういった若者たちのことを描いたキャラクターなのか、何なのか、ちょっと説明していただければありがたいです。

以上です。

【岡田労働基準部長】 それでは、質問ありがとうございます。

まず1点目、柴田委員からの御質問、御意見等、ありがとうございます。愛知労働局といたしましてもやはりリスクアセスメントというのは非常に有効な手段と最重点で考えておりまして、さらに今実施しているリスクアセスメントはもともと製造業になじみがあるところだと思うのですけれども、Action100というのをやっております、こちらは製造業のみならず陸上貨物運送事業とか小売業、あるいは社会福祉施設、飲食店などについてもリスクアセスメントを促していこうという取組を続けておるところでございます。

特に本年度「作業を知ろうAction100」ということで、まずリスクアセスメントのプロセスであります事業場として生じている作業把握をやってくださいとお願いするというところでセミナーを集中して実施しているところでございます。ただ、この作業把握が行われて実際にリスクアセスメントが機能するまでには若干時間を要するということもあるかと思えます。

また、今単独と申しますか、いろんなどころに周知、基本的には監督署中心でやっておりますけれども、そういった地域との連携等も今後検討してまいりたいと考えております。ありがとうございます。

【伊藤愛知労働局長】 続きまして、小野木委員から3点ほどお尋ねいただきまして、1点目の障害者雇用率に関しまして、愛知が全国で下から2番目という大変厳しい状況に

あるその要因分析という点についてお答え申し上げます。その後2点については安定部長からお答え申し上げたいと思っております。

障害者雇用率に関しては、先ほど安定部長からも触れましたように、今把握されております直近令和元年で愛知県内の民間企業障害者雇用率2.02%、これに対して全国が2.11%ということで0.09ポイント下回り、47県並べた場合には東京都が最も低く、その次が私ども愛知という、これが障害者雇用促進最重点課題の1つとして位置づけている1つの考え方の前提でもあるということでございます。

愛知自体の雇用率に関しましては、例えば平成23年度は1.59%といった水準でございますけれども、ハローワークにおける障害者の方々に対するきめ細かい職業相談、職業紹介によるマッチング、また未達成企業に対する個別の厳正な指導といった取組を通じまして毎年一定の雇用率の改善が図られてきている。愛知自体としては改善されておりますが、全国の状況も伸びている。まだそこには追いついていないという状況でございます。

この要因に関しましてはいろんな要素があるのですけれども、少し大枠で申し上げますと障害者雇用率は、一定規模以上の企業が対象ということで、現行ですと常用労働者45.5人以上規模の企業が具体的な雇用義務を有する企業ということでこの計数の対象になるわけでございますが、こういった一定規模以上の企業は愛知も含めたいわゆる大都市部に特に顕著に集積をしている。

東京、愛知といった企業は小規模の県に比べて雇用率達成指導の対象になる企業数が圧倒的に多い。そこに私ども労働局、ハローワーク、限られた体制の中でアプローチすることについて、率直に言ってハンディがある。それを乗り越える努力を当然していかないといけないのですけれども、そういった部分がある。また、障害の部位、程度に応じたそれぞれの職場環境整備といったことが当然重要になってくるわけでございますけれども、愛知においては製造業が非常に卓越した産業構造があるわけでございますけれども、製造現場においては、これはもちろん障害の部位によってもまた課題が違ってくるわけでございますけれども、職場環境整備、ハード面での整備についてもよりハードルが高い部分もある。

もちろんそれ以外にも、就職に当たって先ほども安定部長から御説明申し上げましたような県とも連携した取組、職場実習といったステップを経た上でのお互いの希望、適性、そういったもののすり合わせの中でのマッチング定着支援、そういったソフト支援にも力を入れているところでございますけれども、まだまだ全国の状況に追いついていない部分

がある。

先ほども御紹介申し上げました中小企業における、先進的、ロールモデル的な取組の普及、プラス個別の未達成企業に対するよりきめ細かい支援、また、今ほど申し上げましたような就職その後の定着支援、総合的なアプローチが求められるそういった課題ではないかと考えております。

直近で申し上げますと、この分野に関しましてもやはりコロナ禍の下での能動的、対外的な労働局、ハローワークの方と一定制約されていたという側面があることも事実でございますけれども、現下のこうした厳しい現状を、例えば障害部位別などの観点でより分析も掘り下げることによりまして有効な方策、私ども労働局としてしっかり確立をした上で、着実なハローワークにおけるマッチング促進、これを雇用率という観点でも改善に結びつけていく努力をよりの確に行っていきたいという考え方でございます。

では、支給件数、氷河くんについては安定部長からよろしく申し上げます。

【里中職業安定部長】 支給決定に関する御質問でございますが、こちらに表記をしております支給決定件数、支給決定金額ともに支給申請をいただいたものに対しまして審査が済んで支払いの入力処理をしたものでございます。実際の口座に入るには何日かかかるかもしれませんが、労働局でそれが済んだものと御理解いただいて結構でございます。

最後のもう一点のアザラシの氷河くんでございますが、氷河くん、実際はちょうど氷河期世代という捉え方でこのキャラクターを設定しております。先ほど申しましたアザラシをモチーフにしておるのですが、アザラシ以外にキリンですとかいろいろ動物を、ほかにも名前をつけたキャラクターはたくさんつくっております、この名前、氷河くんがちょっとイメージ的にマイナスイメージを与えてしまうという懸念もあったのですが、氷河くんだけじゃなくて、大体これを使うときは4コマ漫画を作っております、氷河くんが意識を変えて頑張る前に進んでいくといったそんなようなストーリーの4コマ漫画を作って、とにかく目を引くといいますか、注目していただけるようにちょっと愛らしい形で作らせていただいたところでございます。

【小野木委員】 要するに前向きなキャラクターだということですか。分かりました。

【熊田会長】 せっかくの機会ですので、いかがでしょうか。どうぞ。

【山本委員】 経営者協会、山本でございます。

今年はコロナの関係もありまして、いろいろな会員さんとウェブ化ですとかテレワークに関していろいろな話をする機会がございました。その中で気づいたことでございます。

れども、特に事務系の職種においてシニア層の方、特にITに関して大変不得手であるという方が多いということが話題に上りました。今後高齢労働者が増える中で働き方改革のネックになっていくのではないかなど、そういう印象を持っております。

大企業であれば自前でいろいろな手だてを打ってそういった教育などやっていかれるのだと思いますが、中堅以下の企業に対して支援であるとか働きかけ、何かお考えがありましたらお聞かせいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

【中込雇用環境・均等部長】 テレワークについて御質問いただきましてありがとうございます。事前のご質問もいただいておりますので、普及状況も併せて説明させていただきます。

今年度初めてテレワークを導入された企業も多かったと存じます。普及状況でございますけれども、厚生労働省の委託調査では本年8月から10月の調査で在宅勤務の実施率34%ということで、業種別で見ますと実施割合が高いのは情報通信、実施割合が低いのは医療福祉とか運輸通信とか、人と接する仕事、その現場に必ず行かなければならない仕事というのは難しいという数字が出ております。

都道府県別の数字ですとこちらの調査ではございませんけれども、ものづくりの現場でのテレワークが難しいということで、製造業の多い愛知県での導入率は他の大都市圏と比べますとちょっと低く出ている傾向があるかと存じます。

ベテランの方も含めましたテレワーク、IT化、リモートワークなどの方法につきましてはなかなかその好事例がございませんので、いろいろな好事例を収集して参考にさせていただけるようにということで今後発信が必要だと考えております。

製造業の生産工程での導入事例というのも徐々に出てきておまして、例えば機材が日々進化していますので、現場で作業する社員さんのヘルメットにウェブカメラをつけて作業するという例ですと、ベテランの職人さんの作業を若手が視聴して研修するときには手元のズームアップができますので、現場で寄ってたかってみるよりも大変分かりやすいということで、ベテランの技術の伝承もできるという好事例がございます。

密を防ぐために、やりたくはないけど仕方なくテレワークをやるという残念なものではなくて、一部をリモートにすることで作業効率が上がって便利になったりとか、これをチャンスに業務プロセスを見直して働き方改革につながった、リモートワークにしてよかったなと思えるようなポジティブな好事例を収集して発信していければと考えております。

ちょっと今具体的にこういった発信をしておりますというものがございませんので、大

変残念なのですが、今後の課題としまして取り組んでまいりたいと考えております。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。

【山本委員】 特に中堅以下のところはその手だてもなかなかよく分からないし、シニア層が増える中でシニア層の苦手意識をどう払拭していくか。IT関連の教育と言いますか、そういう機器を使えない方が、いかに使えるようにしていくか、いろいろな手だて、いろいろな支援の方策があるかとは思いますが、ぜひそんな好事例を今後集めていただいて御紹介いただければと思います。助成金なんかありませんか。そのあたりの好事例もよろしくお願ひしたいと思ひます。

【中込雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。まだまだ発信できる事例が少ないところがございますけれども、より一層好事例を集めるということと、助成金も本省の委託事業で出しておりますので、また来年度も新しい助成金を要求しておりますので、情報が入り次第発信してまいりたいと思っております。

また、働き方改革推進支援センターの専門家て個別の企業に訪問しまして支援をするということで、在宅勤務、リモートワークの導入に関する御相談にも応じておりますので、そういった支援ができるシステムというのを増やしていきたいと考えております。引き続きよろしくお願ひいたします。

【熊田会長】 よろしかったですか。ありがとうございます。

先ほどの助成金のところで、今の御質問は中堅以下の企業のITの苦手な高齢者の研修のお話だったと思うのですが、そもそもそういうテレワークの機材をそろえるということが中堅以下だと今この時代になかなか投資ができないということもあると思うのですね。

それと、高齢者の雇用を促進していたのが外に出るなど最近言われていますよね。それはともかくとして、ちょっとコロナ禍で働き方が変わって、本当に製造業の現場は行かないとできないのしょうけれども、そうじゃないところはできる限り在宅でということになった場合、研修だけではなくてそういう機材をそろえるについての助成システムはあるのでしょうか。

【中込雇用環境・均等部長】 御指摘のような機材をそろえてテレワークを初めて導入するというときに使っただけの助成金制度は今年度も用意してございました。今年度については残念ながら予算がなくなってしまひましてもう締め切られてしまったのですが、新年度におきましても同様の助成金が恐らく措置されると思ひますので、御活用いただけると思っております。

【熊田会長】　　そういうところはなかなか予算なので難しいでしょうけれども、予算確保していただいて、広報し過ぎるとすぐなくなっちゃうかもしれないのですが、広報もしていただくようによろしく願いいたします。

あと何かございませんでしょうか。お願いいたします。

【可知委員】　　連合の立場で、せっかくテレワークの話になったので、少しお話しさせていたいただきたいと思います。

中小企業に限らず、テレワークのシステム導入は結構大変だと思っています。好事例の話もやはり我々も聞きたいですし、そういう横展開が大変重要だと思う一方で、テレワークが導入されてまだ走りだと思うのですけれども、そういった中で、メリットとしては通勤時間がなくなるわけなので、その部分の有効活用というのは当然声として上がっていて、我々加盟組合の皆さんからも引き続き継続をお願いしたいという声は8割に上っているという中で、一方でデメリットも出ているというのが実態です。

とりわけ何を申し上げたいかというと労働時間の関係。連合の調査を1,000人対象で既にやった結果なのですけれども、長時間労働になったというのが半数を超えているということで、それはなぜかということや休日労働をしたにもかかわらず申告していないという人が6割もいたり、休日労働、時間外をしたけれども、勤務先に認められないというようなケースが5割を超えていたりして、結果としてテレワークが時間外を増やしている。

長時間是正が労働局における1つの課題である一方で、そういったデメリットも出ているということで、ガイドラインで周知をされていくということですので、労働者側からの思いとしては、早い段階でこういった弊害は摘み取っていただきたいというか、指導強化をしていただきたい。そういう思いがありますので、いい面もちろんあるというのは承知した上で、そういった点についても注力していただきたいということをお願いさせていただきたいと思います。

以上です。

【伊藤愛知労働局長】　　可知委員からのテレワークに関しまして、さらに課題と御指摘をいただきましてありがとうございます。

テレワークに関しましては、もともと働き方改革実行計画に基づきまして平成30年にガイドラインが策定、今お話がございましたような通勤時間の短縮、あるいはなくなる、より弾力的な働き方ができる。その当時はそういったメリットに着目をした上で普及を図

る上での留意点、ガイドライン化、それがコロナ禍の下での出勤抑制が求められる環境の下で一挙に普及し、またそこでメリットが確認された部分もある一方で弊害も顕在化している。そういう構造認識については私どもも同様でございます。

その中の課題の1点として、長時間労働につながっている面があるのではないかという御指摘がございました。典型的には在宅によるテレワークが長時間労働につながる、あるいはそれ以前に労働時間の把握管理に曖昧性が発生をするというより根源的な課題もあるというのが私どもの認識でございます。

先般政府決定されました成長戦略実行計画の中でも、テレワークは全体としては普及が必要な柔軟な働き方の1つであるという評価をした上で、今ほど申し上げましたような労働時間の把握管理、明確化を図っていくという観点から幾つかの考え方が成長戦略実行計画の中で示され、また、テレワークがストレスによるメンタルヘルスなど、健康面でもいろいろ留意すべき点がある、そうした認識も同じ計画の中で示されているところでございます。

また、そうした観点から現行のテレワークに係るガイドラインの見直しを行うという方向性までは今ははっきりしているところでございます。

こうしたガイドライン改定の中で働く現場の実態課題が的確に反映されるようにという観点から、先ほども雇均部長からもテレワークに係る課題認識をお話し申し上げたところでございますけれども、私ども局署所に寄せられております様々な実態、相談、そういったものがしっかりこうしたよりよい弊害の少ないテレワークの普及につながるように、私ども労働局としても全力を挙げていきたいと改めて考えております。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。次に、何か御質問、御意見があれば、お願いいたします。

【中島委員】 連合愛知の中島でございます。私からは、パワハラ対策、ハラスメント対策のところについて少し要望をと思っております。

私ども連合では、12月8日、9日の2日間で全国一斉の労働相談というものを実施させていただきました。その中身として、愛知県の相談内容の傾向のところを少しお伝えいたしますと、今回12月は正社員の方からの相談が増えている。6月は非正規の方が多かったのですが、正社員の方からの相談が少し増えているというところが1つ特徴。もう一つは、パワハラに関する相談が全体の4割ということでかなり占めているというのが特徴でございました。

パワハラの中身を見てみると、上司から暴言を受けた、また職場で上司から無視をされて仕事をさせてもらっていないとか、逆にお客様から最近コロナということでコロナが移るとか、汚い手で触るなど怒鳴られたという声も届いているという、カスタマーハラスメントと言われるものも結構散見される状況でございました。

その相談された方々に、職場の対応はどうだったのでしょうかというのを話の中で聞いてみると、職場自体がパワハラを行ってはいけないというような意識が低い。上司がそういう意識がないということとか、あと職場に相談窓口がないとか、それがあっても知らないと声があったり、または職場に相談窓口があっても相談したらそれがもみ消されてしまったというような声が多くて、パワハラ職場における防止措置というのがまだまだ全く進んでいないというのが今回の相談の中からもちょっと見受けられたとおもいます。

要望としてなんですけれども、下半期に向けた取組としましてウェブセミナーなどを通じて企業への取組の支援を図っていくというような記載がございましたが、セミナーも非常に大事で周知ということで必要だと思っているのですが、やはりもう一步踏み込んで、実際に本当に防止処置が図られるというような取組を少し強化いただいて取組を進めていただきたいと思っておりますので、ぜひともよろしくお願ひいたします。

【熊田会長】 よろしくお願ひします。

【中込雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。パワーハラスメント対策について御質問をいただきました。パワーハラスメント対策につきましては、労働局にもたくさん相談が寄せられておりますけれども、中小企業事業主さんへの義務化が令和4年4月1日からということで、それまでの間は努力義務ということで、御相談を端緒としまして事業主さんには御説明をするのですが、なかなか広く全ての事業主さんにおいてまだ相談窓口などの措置が整っていないなところは労働局としても課題等を感じているところでございます。

御相談をいただきましたら中小企業でありまして直ちに企業に伺いまして、取組状況、対応状況はどうなっているのか。まだ努力義務といえどもきちんと対応しないといけませんよと周知啓発をしているところでございますので、労働局に御相談いただきたいということと、労働者の方への労働局の相談窓口の周知というのもまた不足しているなど感じておりますので、引き続き周知をしてまいりたいと思っておりますし、事業主に対する周知もセミナー以外にもいろいろな機会を捉えて周知を図ってまいりたいと考えております。

引き続き御協力をいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【熊田会長】 ありがとうございます。

よろしかったでしょうか。ほかに何か、せっかくでするので、まだ御発言のない方、ぜひ、よろしくお願いいたします。

【菅野委員】 三菱重工の菅野でございます。よろしくお願いいたします。

障害者雇用について御質問させていただきたい。これは要望ということでもございますが、昨今精神発達障害の方たちの雇用を拡大していくという取組をしていかなざるを得ないかなと思っております。今回の説明資料の中で3番にサポート養成講座がございましたけれども、この内容についてもう少しお聞かせいただければなと思っております。

具体的に聞きたいのは、これから対応していく、もしくは雇用していくという企業など、今、雇用できていない企業をサポートしようとしているのか。それとも、雇用はしているけれども、実際に雇用した上で悩みがあったりとか、難しい場面がございますので、そういうところまで手を伸ばしていこうというのか。

特に精神発達障害の方たちをサポートしていこうとすると企業の中でもやはり人手がかかるといいますか、身体障害の方たちとやはりちょっと違って人手をかけないとなかなかうまく事業が回っていかない、仕事が回っていかないというケースもございまして、サポートする企業側も悩んでおりますので、そういったところまで専門家のサポートをいただけるとありがたいなという思いも込めて御質問させていただきました。よろしくお願いいたします。

【里中職業安定部長】 ありがとうございます。精神発達障害者仕事サポーター養成講座でございますけれども、基本的には事業主の方々にはいろんな形でお世話をさせていただいておるのですが、実際に障害者の方と一緒に働く現場の方々に対して障害者の特性とかを御理解いただくための講座でございまして、例えばどこかで参集していただいている講座もあるのですが、実際会社はこちらから出前講座という形で、例えば会社の中で研修会等がございましたら、その中の1コマに入れていただいで、従業員の皆さんに聞いていただく、そんなような取組をさせていただいておる講座でございます。

【菅野委員】 そうしますと現場での悩みをじかにお聞きいただいで、そこに御助言をいただける、そういうような成り立ちなのですか。

【里中職業安定部長】 はい。その場でまたいろんな御質問等をいただきまして、そちらで働いておられる障害者の方の特性などもこちらで確認をさせていただいて、その現場

に合った講座、研修内容とさせていただきます。

【菅野委員】 それは非常に助かると思います。ぜひよろしくお願いいたします。

【里中職業安定部長】 ありがとうございます。

【熊田会長】 今回の件でもう一步ちょっと突っ込んだ質問なのですが、今言われたようにこちらから出向いて現場で講座を開いていただくということで、これは労働局の方が行かれるのでしょうか。

【里中職業安定部長】 私どもの労働局で委嘱しておりますトータルサポーターという職名で任用しております専門の職員がおりますので、非常勤でございますけれども、その職員が直接お邪魔をさせていただくというような形を取っております。

【熊田会長】 資格的には社会福祉士さんとかそういう方でしょうか。

【里中職業安定部長】 精神保健福祉士です。そんなような方でございます。

【熊田会長】 そういう方なら適任ですね。

もう一つ、その場に行っているいろいろ悩みを聞かれるのはいいのですが、結構1回きりじゃなくて日々起こるといふか、また継続して相談したいといふことがあるかと思うのですが、そういうときには何か方法があるのでしょうか。

【里中職業安定部長】 その際にまたハローワーク等を御利用いただくような御案内もさせていただきますし、今回この資料にもございますサポートデスク、こちらが企業の方への相談窓口ということで、障害者の方に定着をしていただくためのサポートをさせていただいておりますので、そういったところも御案内をさせていただいております。

【熊田会長】 ありがとうございます。個別相談と書いてありましたね。よく分かりました。ありがとうございます。

ほかに何か御質問、よろしくお願いいたします。

【舟橋委員】 舟橋でございます。

雇用調整助成金の申請のことで少しお伺いしたいと思います。助成金の申請書類というのは、もともとは非常に複雑といふか、難しいものだったと伺っていますが、我々も会社に対して仕事が減ってもできるだけ出勤させてくださいと。何かやりますわと。でも、どうしても会社ももうこれ以上来てもらってもやることがないから休業してくださいと。休業手当は払いますわということで休業を受けざるを得ない。

一方で、会社は申請が非常に大変だ。申請基準も苦しいのになかなか合わないというこ

とで、我々の組織内議員、国会議員にも頑張ってください、書類をでき得る限り合理的なもの、そして簡素化というようなことを今回やっていただいたのですけれども、そうは言ってもやっぱりなかなか難しい。

先ほど話があったように、労働局でも夜遅くまで御対応いただいているというようなこともありまして、書類の申請というのは中小だと社長が自ら申請したりでまた大変なのかなとも思っていますし、将来的にはこういうことが何年に1回あるのかよく分かりませんが、ないわけでもないと思っております、対応する労働局の皆さんも随分と御苦労されていますし、今後もうちょっと、不正申請につながっちゃいかなですけども、うまくやれるようなことを何かお考えでしょうか。もし何かあるようでしたら教えてください。

【里中職業安定部長】 雇調金の申請に関しましては、先ほどおっしゃられたとおり今回大変簡素化をさせていただきまして対応して、企業の方も随分楽になったと言っただけですし、私どもにとりましてたくさんの書類をチェックするよりも随分簡略化されたということで重宝しておるのですが、今後これがどこまで継続されるかといったところは、今、厚生労働省でも私どもの労働局現場の声を吸収しながら、今と同じような形でいくと少しチェックが甘くなってしまうところも出かねませんから、どこまで簡略化できるのか、今回の簡略化した形でどこまでしっかりとした審査ができていたのかというのをもう少し検証して今後の取扱いを決めていきたいと言っております。ですので、何らかの簡素化というものが図られる、以前と全く同じものにはならないのではないかなと、私の個人的な判断でございますけれども、そんなふうに感じております。

【伊藤愛知労働局長】 私もちょうと補足させていただきます。雇調金の中小企業における活用促進という観点から、安定部長からも先ほど申しあげました窓口におけるきめ細かい相談、プラス社会保険労務士会など、関係する専門機関、専門家の皆様方の御助力もいただきながら抜本簡素化して今の雇調金の活用をいただいている。

今後に向けての御懸念ということも含めての質問と受け止めさせていただいております。冒頭の説明の中で今の特例措置は取りあえず2月末まで延長ということがこのたびの経済対策で決定。今後におきましては、雇用維持と労働移動支援のバランスという観点から、現時点では5月、6月にリーマンショック時並みの特例措置とするということを念頭に置いて、3月以降、率ですとか、上限額ですとか、こういったものについて縮減することを基本に、時々々の雇用情勢に基づいて判断していくというのは今厚労省本省から示されている考え方でございます。

その際、現行の事務手続、あるいは書類の簡素化についてどのようになるのかということが明確化されているわけではございませんが、安定部長からも話がございましたように、私どもとしては今後の中小企業における積極活用という観点から現状並みの簡素化された仕組み、もちろんその中では不正防止という観点も極めて重要でございます。

私も厚生労働本省に対しましては今後一定の制度見直しが行われることはやむを得ないが、現行の簡素化の視点については今後とも重視をいただきたい。そうでなければ中小企業の積極活用も図られないし、私どもの事務負担が増えるということは支給が遅れるということでございますので、そういった点に十分留意されたいということは現場の立場で問題提起をしているところでございます。

その結果、数か月後にはまた今後の取扱方針が決まってくることになるのではないかと。その時点では審議会、委員の皆様方、労使関係団体に対しても最新の情報を丁寧にまた御説明を差し上げたいと思っております。引き続き御協力をよろしくお願いいたします。

【熊田会長】 ありがとうございます。

そろそろ閉会の時間に近づいてまいりました。コロナだけじゃなくて本当に多岐にわたる質疑、御意見をいただいたと思います。この程度で終わらせていただいてよろしいでしょうか。議題の2はよろしいですか。

では、議題の2を終わりにして、続きまして、議題の3はその他となっておりますが、特に議題としては設定しておりません。委員の方から何か議題があれば御提案いただければと思いますが、何もなかったでしょうか。

これ以外にないようですので、本日の審議事項、議題についてはこれで全て終了とさせていただきます。

この後、事務局さんより連絡事項があるとのことですので、よろしくお願いいたします。

【田中】 事務局より御連絡申し上げます。本日の議事録につきましては、作成次第、会長をはじめ署名委員の方々にお届けをいたしますので、その際はよろしくお願いいたします。

それから、また本年度第2回目の審議会ですけれども、例年3月に開催する予定をしております。年明け早々に日程調整等をさせていただきますので、その際はどうぞよろしくお願いいたします。

連絡事項につきましては以上となります。

【熊田会長】 それでは、以上をもちまして本日の審議会は閉会いたします。

本日は本当に活発な御質疑、御意見ありがとうございました。労働局の皆さんもいろいろと御説明ありがとうございました。

— 了 —