

令和3年度第2回愛知地方労働審議会

令和4年3月14日

【田中】 皆様、おはようございます。定刻前ではございますけれども、皆様おそろいですので始めさせていただきます。

ただいまより令和3年度第2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ところ、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

初めに、本日の出席状況について御報告いたします。使用者代表の芳賀委員、宮野委員、それから、公益代表の小野木議員、堀西委員ですけれども、御都合により御欠席となっております。ただ、各代表委員2名以上に御出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項に基づき、本審議会は有効に成立していることを報告いたします。

次に、配付資料の確認でございます。

お手元の封筒を用意させていただいております。中を御覧いただければと思いますが、順番に確認をさせていただきたいと思っております。まず、次第がありまして、次に、配付資料一覧、出席者一覧、出席者座席表、資料としまして、5番の新型コロナウイルス感染下での労働行政の重点的取組み、こちらが資料No.1から3になります。続きまして、令和4年度行政運営方針（案）、続いて、参考資料としまして、まず、雇用環境・均等部資料として資料No.1から5、続きまして、労働基準部資料としまして資料No.1から5、パンフレットですけれども、治療と仕事の両立支援の実現を目指してというパンフレットがございます。最後に、職業安定部資料としまして、資料No.1から11。以上、本日の資料となります。もし不足資料がございましたら、恐れ入ります、挙手をお願いできればと思っております。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、議事録を作成しまして愛知労働局ホームページにて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、あらかじめ御了承いただきますようお願い申し上げます。したがって、御発言につきましては、各テーブルにございますマイクを通して御発言いただきますよう、併せてお願い申し上げます。

最後に、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。ただ、本日、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。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たり、伊藤労働局長より御挨拶を申し上げます。

伊藤局長、よろしくお願いいたします。

【伊藤愛知労働局長】 おはようございます。労働局長の伊藤でございます。本年度第2回の審議会の開催に当たりまして、労働局を代表して一言御挨拶を申し上げたいと思います。

本日の審議会、昨年11月以来の開催となります。公、労、使各委員の皆様方におかれましては、本審議会の運営はもとよりでございますけれども、日頃からそれぞれのお立場で私ども労働局の行政運営やその発信に格別のお力添えをいただいておりますこと、厚く御礼を申し上げます。

恒例に従いまして、冒頭挨拶に併せまして、本日、私ども事務局各部長等から御報告申し上げます事項の全体像に関わるような御説明、長めの御挨拶、説明を申し上げたいと思っております。感染防止の観点から、最近、いろんな説明、御挨拶は原則着座でということをご心掛けておりますので、この後、着座で御説明、御報告を申し上げます。

前回の本審議会におきましては、本年度下半期の私ども労働行政の運営の重点について、一部、新年度の制度改正なども視野に入れながらの御報告を申し上げ、それに関しまして労働行政政策の方向性、重点、また、その執行の留意点などについて大変重要な御意見、御指摘を頂戴し、これらも踏まえた上で、現在、私ども、年度末に向けての行政運営を図っているところでございます。

前回の審議会開催以降の労働行政をめぐる環境変化として大きく3点あるのかなと思っております。

1つは、いわゆるコロナ禍の影響でございます。昨年末には、当地でも全国でも新規感染者がほぼゼロという状況に一旦立ち至ったわけでございますが、年が明けましてから、オミクロン株によりまして新規感染者数が過去最高の水準、まん延防止等重点措置適用、また、その延長。現在のまん延防止等重点措置は3月21日までということになっておりますけれども、その取扱いについて、今週半ばあたりが意思決定の一つのポイントとも言われているところでございます。こうしたウイズコロナの下での労働行政の運営が求められています。

2つ目は、政策・制度的な展開でございます。現内閣におきます最重点、成長と分配政策において労働行政が大変重要な役割を担い、また、これに関連いたしまして、後ほど御説明申し上げますけれども、今次通常国会におきましても労働行政に関わる重要な法案も提出をされているところでございます。こうした政策・制度展開の対応が求められています。

そして、御案内のように、国内外で激変と申し上げてもよろしいような大変な環境変化、そのことが、例えば足元におきます原材料価格の高騰など経済・社会活動に深刻な影響を及ぼすあるいは及ぼしかねないような、そうした動向も見られるところ。こうしたことが当地の雇用・労働条件にも重大な影響を及ぼしかねないという緊張感を持って私どもは行政運営に当たっているところでございます。

新年度の全国共通の事業、また、今申し上げましたような環境変化を踏まえた上で、私どもは、本日お諮りを申し上げます令和4年度行政運営方針（案）を取りまとめ、本日御審議をいただく運びでございます。

この業務運営方針に反映されております事業計画等全体的な考え方に属する部分について、お手元の資料の1から3及び一部各部の資料も引用しながら若干の御説明を申し上げたいと思っております。

1点目、県内の最新の雇用動向に関しまして、職業安定部資料1をお開きいただければと思っております。その裏面に愛知の有効求人倍率、新規求人倍率のグラフがございます。昨年御報告申し上げました数字から、先般、技術的な話で恐縮ですが、季節調整値の改定というのを行っておりまして、昨年までの数字がこれまでの御報告の数字と少し置き換わっていることに御留意いただければと思っております。

新規、有効、それぞれの愛知の有効求人倍率、この折れ線グラフに表れておりますように、全体としては、コロナ禍等の下でも緩やかな改善傾向を示し、かつ全国の水準を上回っている。基幹産業の生産活動、また、この後も触れますような雇調金などによります雇用の下支え効果というものも見られるのかなと思っております。

有効及び新規求人数、季節調整値などについては、令和2年3月、コロナ禍の影響が雇用情勢に具体的な影響を及ぼす直前の水準まで戻ってきているという明るい兆しもございます。

他方で、K字格差などと言われますような、コロナ禍の影響の度合いの相違によります業種・業態による格差も認められ、引き続き大変厳しい業種・業態も存在をする一方で、

人手不足が顕在化をしている、こうした異なる状況が併存している状況ではないかと私も受け止めているところでございます。これに応じた雇用労働施策の展開が必要であるという問題意識でございます。

2点目。今申し上げましたようなコロナ禍の影響も念頭に置いた上での、これに対する直接の対応のポイントについて、資料の1番、コロナ下での労働行政の重点取組という資料をお示ししているところでございます。

コロナ禍の中心的な施策であります雇用確保の支援施策、雇調金特例措置の延長が、この間、大きな争点になっていたところでございますけれども、先般、現行のいわゆる地域特例、業況特例による手厚い雇調金による支援、現行の取扱いが6月末までの休業について適用される。今ほど申し上げましたような不安定性を抱える中で、雇用確保措置に万全を期するという考え方の表れでございます。これに対応いたしまして、個人支援でありますコロナ休業支援金などについても同様の取扱い、また、現在、社会的に大変注目されております、裏面の5にお示しをしておりますが、小学校休業等対応助成金・支援金についても、同様に6月末までの小学校等休業に対応した支援を行う。それ以降の取扱いについては、またその時点でのコロナ禍、また、その影響の下での雇用動向を踏まえ判断されることになっているところであります。

前のページに戻りまして、コロナ禍の下での雇用確保措置はもとより、産業間の状況の相違等を踏まえた失業なき産業間、企業間の労働支援、また、離職を余儀なくされた方や不安定な就労環境にある方に対する一部訓練によるスキルアップも交えたきめ細かい就職支援、このバランスパッケージということが大変重要であるということで、来年度予算案にも必要な予算が盛り込まれているということで、これら施策についても、公、労、使の皆様方の御支援、御協力もいただきながらさらに積極的に推進しつつ、それぞれの職場におけるコロナ感染防止などにも万全を期していきたいという考え方でございます。これら取組への御協力、ありがとうございます。

続きまして、資料3に基づきまして、令和4年度の厚労省予算案におきます労働行政関係のポイントについても少し触れさせていただきたいと思っております。4年度予算案は、既に成立しております令和3年度補正予算と合わせて、コロナ対応の観点も含めたいわゆる16か月予算の考え方で切れ目ない対応を行うという方針になっているところであります。

労働行政関係予算事業に関しましては、この4つの柱のうち、左から2つ目、「成長と

分配の好循環」の実現、これがおおむね労働行政に対応する内容でございます。先ほどパッケージということを申し上げましたけれども、ウイズコロナ、アフターコロナも念頭に、雇用維持、労働移動、人材育成のバランスを図りながら、それぞれの施策展開を積極的に図っていくということ。また、この間、政府の最重点として進めてまいりました働き方改革について、言わばその概念拡張を行った上で、より働きやすい職場づくり、多様な人材の活躍促進を図っていくための必要な予算事業について、具体の柱については2ページ以下に掲げさせていただいておりますけれども、これら取組、補正に係るものはもう既に着手のものもございますけれども、計画的に展開をしていくということになっております。その具体的な内容は、この後の各部長の説明の中で触れさせていただきます。

4点目、制度改正に関してでございます。職業安定部の資料8に雇用保険法等一部改正法律案の概要という資料が添付されております。こちらをお開きいただければと思っております。

この通常国会におきまして、労働行政関係で唯一審議が予定されております重要法案、これが雇用保険法等の一部改正法律案でございます。具体的には3つの法律の改正事項、雇用保険法、職業安定法、能力開発促進法の各改正内容が盛り込まれているところであります。

雇用保険法に関しては、改正の概要の1と4。雇用保険、労働保険特会に関わる財政基盤の確立という観点と、コロナ禍の下での失業等給付などに関わる暫定措置の延長といった内容が盛り込まれております。

職業安定法の改正に関しましては、募集情報等提供事業者を民間需給調整事業の1類型として位置づけた上で、届出制度の下で必要な指導監督を可能とすることによって、これら事業の労働市場のプレーヤーとしての適切な運営の確保を図っていこうという意図でございます。

能力開発促進法の改正に関しましては、現在、DX人材の育成、あるいはリスキリングの重要性といったことが各方面から指摘をされ、既に政府方針にも盛り込まれているところでございますが、こうした考え方も反映いたしまして、都道府県ごとに、労使をはじめとする関係者による地域ニーズを踏まえた適切、効果的な訓練の運営のためのいわゆる法定協議会の運営に関わる規定を設けるとともに、能力開発施策として大変重要な意味づけを持つキャリアコンサルティングに関わる責務規定の整備といった内容も盛り込まれているところでございます。

ただいま申し上げましたような政策・制度に関わる諸動向を踏まえた上で、本日お諮りをいたします令和4年度愛知労働局行政運営方針（案）を取りまとめさせていただいているところでございますが、その概要について、お手元の資料2にお示しをしているところでございます。背景については、今ほど申し上げたことに尽きるところでございます。全国斉一的な対応が求められる分野についても、企業集積が進んでおります当局における取組の成果が全国においても波及をするものという自覚、責任感を私どもは持っているところでございます。

そうした中で、来年度の労働局の最重点、柱としては中段にございます3点、雇用安定の実現、デジタル人材の育成、下段にございます多様な人材の活躍促進。後ほど触れさせていただきますように、来年度、重要な幾つかの制度改正、施行も予定をされている。これらの履行確保も含めてでございます。

また、誰もが働きやすい職場づくり、先ほども触れましたように、働き方改革、言わばフェーズ・ツーとしての意味合いを持ち、また、冒頭申し上げましたように、一部人手不足の状況も見られるわけでございますけれども、こうした取組が、県内各企業が求める人材の確保、定着などにもつながるものと考えているところでございます。

これら最重点となります施策、事業に関しまして、下段にございますように、ウイズ・ポストコロナも念頭に置きながら、この間、管内監督署、ハローワーク共々、私ども労働行政の総合力の向上ということを期し行政運営を図ってきたところでございますが、それに加えまして、ここにいらっしゃる主要な労使団体あるいは県内自治体のお力もいただきながらシナジー効果、相乗効果を期していくということ。また、コロナ禍の下で導入を進めてまいりました様々な情報通信技術の活用についても、より積極的な取組を行うことで行政運営の効率化、発信力の強化にもつなげていきたいと考えているところでございます。

以上、全体像に属するような御説明を申し上げたところでございます。

冒頭来申し上げておりますように、様々な環境変化の下で今後ギアチェンジが必要な場面も当然あり得ようかと思っております。機動的な行政運営、また、繰り返し申し上げておりますように制度の執行については、労働行政の執行機関として全国斉一性を主としつつ、当地の実情に応じた手法あるいは行政運営の枠組みに関しましては、皆様のお力もいただきながら愛知ならではの取組ということもぜひ期していきたい。この後の各部長からの説明でもそうした点も交えて御説明申し上げたいと考えております。

以上、多少長くなってしまいましたが、本日、私ども事務局から御報告申し上げる事項

の全体像についても少し触れさせていただきました。行政運営方針（案）を中心に、引き続き充実した御審議、御意見をよろしく願いを申し上げます。

【田中】 ありがとうございます。

それでは、議事に戻りたいと思います。本日は、令和4年度行政運営方針（案）について御審議をお願いすることになります。

それでは、地方労働審議会令第5条第2項に基づきまして、城会長に議事進行をお願いしたいと思います。城会長、よろしくお願い申し上げます。

【城会長】 改めまして、おはようございます。

ただいま伊藤労働局長から来年度の行政運営方針の考え方あるいは概要といったところを含めて御挨拶いただきまして、非常に分かりやすい御説明、これからそれぞれの部長さんがお話しただけだと思いますが、それをまとめた形で分かりやすく説明いただいたと思います。

労働局長の話にもありましたけれども、コロナというのが我が国の社会・経済、雇用・労働といったところに、あらゆる側面に影響を与えてきたというのは、間違いのないところでありまして、そろそろ先が見えてきたかなという意味では、ポストコロナに向けた対策が雇用・労働についても重要になってくるものと思っております。

ポストコロナがプレコロナと同じ状況になるのかどうか、これはちょっと、これから先、まだ見なければいけないと思いますが、多くのことが、おそらく変わるだろうと予測されます。こういった社会生活の変化というものをいかに労働の中に落とし込んでいくのか、そういうのもこれからの運営方針の中で重要なことだと思っております。さて、本日の審議ですが、皆様方の御協力を得ながらスムーズに進めたいと思いますので、どうぞよろしく御協力ください。

それでは、議事を進めさせていただきます。

令和4年度の愛知労働局行政運営方針（案）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、御質問につきましては、一通り説明が終了いたしました後に審議に入りたいと思いますので、一括しての審議ということでよろしくお願いいたします。

それでは、労働局からの御説明をお願いいたします。

【吉永雇用環境・均等部長】 皆様おはようございます。雇用環境・均等部の吉永と申します。よろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

私からは、雇用環境・均等部に関する業務について御説明申し上げます。

まず、雇用環境・均等部は、来年度、どのような状況の中で業務を進めるかというところをございまして、3点御説明したいと思っております。

1つ目は、令和4年度に法改正事項が3点ございます。こちらは雇用環境・均等部の資料のまず4を御覧いただきたいと思えます。

女性の活躍促進に係る部分でございますけれども、女性活躍推進法に基づきます女性活躍のための行動計画の策定、いわゆる一般事業主行動計画の策定届でございますけれども、これは今まで、従業員が301人以上の企業が義務ということでございましたが、令和4年4月からは、従業員が101人以上300人以下の企業も行動計画を策定いただきまして労働局にお届けいただくことが義務となるというところでございます。

それから、2点目は、次の資料5になります。

男性の育児休業取得促進を目的といたしまして改正された育児・介護休業法が、段階的に施行されることとなっております。施行は、令和4年4月1日、10月1日、それから、令和5年4月1日の3段階ということになっております。

男性が育児休業を取得しない理由といたしましては、業務の都合であるとか職場の雰囲気といったものが上げられているところがございます。そのため、業務ともある程度調整しやすい、柔軟で利用しやすい制度にすること、それから、育児休業を申しやすい環境の整備を図る、こういったようなことが必要になってくるところがございます。

それから、実際に育児休業を取得した男性の多くの方は、お子さんが出生直後の時期に取得している。出産後の配偶者が心身の回復が必要な時期にそばにいたい、また、最初から育児に関わりたいといったようなことから、これらの状況を踏まえまして改正がなされているところがございます。

まず、4月1日でございますけれども、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備といたしまして、例えば、社内研修を実施していただくとか企業内に相談窓口を設置していただくなど相談体制の再整備など、いずれかの措置を講じていただくということが必要となっております。

それから、10月1日は、裏面でございますが、新しく創設されます産後パパ育休、出生児の育児休業、ここが施行となります。こちらは、お子さんの出生後8週間以内に4週間まで、その期間を分割して取得する場合は2回まで取得が可能となる休業が新たに取得できるようになるということになっております。

令和5年4月1日、従業員1,000人以上の企業について、育児休業の取得率を公表するということが予定されているところでございます。

それから、法改正の3点目でございますけれども、資料3、パワーハラスメントの防止措置についてでございます。

大企業ではもう既にこの防止措置は義務となっておりますけれども、この4月から全ての企業で義務となるということでございます。

パワハラは定義は、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの。それから、労働者の就業環境が害されるということが定義として定められております。パワハラは代表的な言動は6類型に分類されているところでございます。

パワーハラスメントは、一旦生じてしまうと職場環境が害され、職場全体のパフォーマンスが低下するだけでなく、場合によっては裁判などにも発展するというリスクも含む問題でございます。パワハラは従業員間の問題であるとか属人的な問題であるということに放置することではなく、事業主の責務として取り組んでいく必要があるということになります。講ずべき措置は、従業員にどのようなことがパワハラになるかを理解させるとか、企業内に相談窓口を設ける、それから、パワハラが起こってしまった場合にその事案に対して適切に対応するなどということが防止措置として規定されているところでございます。

これらの3つの法律の改正が大きな事項でございますが、雇用環境・均等部を取り巻く状況の2つ目といたしましては、働き方改革に係る取組でございます。

雇用環境・均等部が所掌いたします働き方改革関連法は、今年度、中小企業への同一労働同一賃金の施行がなされたところでございますけれども、人口減少社会を迎える中で、様々な魅力ある働き方を実現していくことが必要であり、また、今まで施行されてきました働き方改革関連法につきまして、中小企業を中心といたしましてしっかり定着させていく、これも必要であると考えております。

それから、取り巻く状況の3つ目でございますが、これは新型コロナウイルス感染症の収束がなかなか見通せない中で必要な対応を取っていくというところでございます。

これらの3つの状況を踏まえまして、来年度は次のような取組を行っていくことといたしております。

愛知労働局の行政運営方針（案）の19ページから愛知労働局の最重点課題が記載されているんですけれども、20ページの最重点課題の2、多様な人材の活用促進に関する課題と対策の（1）のところ、女性の活躍。先ほど、女性活躍推進法が拡充されて施行され

るということで申し上げましたけれども、女性活躍推進法に関する部分を記載しております。

一般事業主行動計画の届出につきましては、早期の届出をお願いしております、もう既に、4月1日までに多くの事業主からのお届けをいただけるように、個別に文書を送る、電話などで届出を勧奨しているところでございます。ただ、4月1日までに全ての義務企業から届出がないことも考えられますので、届出がない場合は、督促文書、指導文書などを出しまして履行確保を図っていくことといたしております。

さらに、女性の活躍の機運を高めるためにも、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定、プラチナえるぼし認定の取得企業が増えるよう、認定のメリットも周知しながら取得促進を図っていきたいと思っております。

それから、21ページになります。

(2) のところでございます。男性の育児休業の取得促進、こちらは、先ほど申し上げました改正育児・介護休業法の周知、履行確保を図っていくことを記載いたしております。

育児休業は休業制度になりますので、新たな制度について就業規則に必要な事項を御記載いただくことが必要になってまいります。就業規則の改正が遅れているような場合は、適切な内容が記載されるように指導してまいりたいと思っております。

あわせて、育児休業取得を契機に契約更新がなされないなどの不利益な取扱いの事案につきましては、相談者の御意向にも配慮しながら、紛争解決援助や指導などを行っていきたいと思っております。

それから、3の誰もが働きやすい職場づくりのところ、27ページになります。

総合的なハラスメント対策の推進ということで、こちらが先ほど申し上げましたパワハラ防止措置の全企業への義務化について、取組を記載しております。4月1日に法律は施行されますけれども、4月以降も引き続き周知が必要であると思っております。説明会の開催であるとか、または、必要に応じて報告の請求、措置をされていない企業には行政指導を行っていくということになります。

このように先ほど申し上げたような防止措置を講じていただくことになるわけですが、ただ形式的に措置を講じているだけでは本当の防止措置にはなりませんので、相談窓口についても、相談しやすい工夫であるとか、機能した防止措置を講じていただくことが必要かと思っております。そういう取組のポイントを記載いたしました資料なども活用しながら、措置を講じていただけるように周知をしていきたいと思っております。

また、逆に、パワハラという言葉が独り歩きをして、例えば、自分の気に染まらなければ全てがパワハラになるのかといえば、そういうことでもございませんので、どのような言動がパワハラに該当するのか、定義も示されておりますので、事業主自身、まずよく理解をしていただき、従業員に対してもしっかりと周知していくことが必要かと考えておりますので、この辺りも周知をしていきたいと思っております。

相談につきましては、紛争解決援助の手法を活用しながら、措置義務違反が疑われる場合は報告の請求を行っていききたいと思っております。

それから、パワハラ指針で望ましい事項とされております就職活動中のセクハラやカスタマーハラスメントについても、企業の対応例などをお示ししながら自主的な取組を促していきたいと思っております。

以上を最重点事項としておりますが、冒頭に御説明いたしました働き方改革に関する取組についても、引き続き取り組んでまいります。その事項が28ページ以降に記載がございます。

まず、年休の取得促進でございますが、こちらは、ゴールデンウィーク、10月の年休促進月間、年末年始などの時宜を捉えて事業主団体等を通じて取得の呼びかけを行っていききたいと思っております。

それから、その次の女性の活躍推進でございますが、重点事項で御説明しました女性の活躍、それをしっかりと履行していくためには、そのベースとなります男女均等取扱いであるとか妊娠・出産を理由とする不利益取扱いなど男女雇用機会均等法の履行確保を図っていききたいと思っております。

介護休業の関係でございますけれども、こちらでも育児・介護休業法の履行確保と取組事例などの紹介によりまして、仕事と介護の両立が図れるように行っていききたいと思っております。

それから（ウ）の次世代育成支援対策推進、こちらでも子育て計画の一般事業主行動計画の届出の徹底、こちらに加えて、くるみん、プラチナくるみん、今度新たにトライくるみんが創設されることになっておりますので、子育てをしっかりと行っている企業には、こういった認定マークの取得もお勧めしていききたいと思っております。

不妊治療につきましては、助成金の活用や企業の取組ハンドブックなどを周知して、支援をしていききたいと思っております。

29ページの（2）安心して働くことができる環境整備の推進で、総合労働相談コーナ

一につきましては、引き続き、あらゆる労働問題についてワンストップで対応し、あつせんなどの活用を図っていきたいと思っております。

総合労働相談につきましては、若干の変動はあるものの高止まりで推移しております。相談内容でやはり多いのは、いじめ、嫌がらせ、パワハラといったようなところでございますが、パワハラというワードが非常に認知されてきているということも相談増加の要因なのかなと思っております。やはりコロナ禍にありましては、ワクチン接種をめぐる問題とか自粛要請による休業の問題などの新たな相談も増えてきているところでございます。総合労働相談とその役割については、引き続き周知するとともに、時宜に沿って増加する相談などにも的確に対応できますように、必要な情報収集や総合労働相談員の資質の向上にも努めていきたいと思っております。

相談につきましては、性別、年代別というような集計は行っていないところではございますが、総合労働相談は、割合的にやはり男性労働者のほうが全体的に多いということもあるかと思っておりますが、男性の方がやや多いのかなというところでございますが、妊娠不利益とか母性健康管理など、女性に係る施策も行っておりますので、女性からの相談も比較的多いかなと思っております。若い方の相談というのは傾向的には少ないところでございますけれども、例えば、大学生がアルバイトをするといった場合も当然労働者となり得ますので、アルバイトを行う学生に対しては、労働条件を確かめようというようなキャンペーンを行ったり、あと、労働法制講座というものを行いまして、大学などでの労働基準法の基礎的な知識、それから、労働局、監督署、ハローワークなどの役割も知っていただくために周知を行っているところでございます。

また、やはり相談は、私どもが思う以上に役所に相談することにハードルの高さを感じていらっしゃる方もいると思っておりますので、気軽に相談いただけるような周知であるとか、研修などを通じて、相談者に対して丁寧な対応、これが基本であるということを各相談を受ける方にも徹底していきたいと思っております。

それから（3）のところがいわゆる同一労働同一賃金、柔軟な働き方がしやすい環境の整備ということで、こちらにつきましては、働き方改革推進センターを活用しながら具体的な支援を引き続き行っていきたいと思っております。

そのほか、働き方改革に関しまして各種施策等を、こちらのほうも実施していきたいと思っております。

それから、最後に、新型コロナウイルス感染症に対する対応でございます。

こちらは、雇用環境・均等部の資料1のところでございます。

冒頭の局長の挨拶にもございましたが、小学校が休業したために、その子供の世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対しまして、有給の休暇措置を取得させた事業主にその賃金を補填する額を支給している助成金でございます。これは今年度末終了の予定でございましたが、6月まで延長するというので、今、厚生労働本省で必要な手続を行っているという聞いております。

また、この助成金と併せて、資料2にございます、この助成金を多くの事業主の方に御利用いただくために、有給措置がなされないといったような労働者からの相談に対応するための特別相談窓口を設けております。相談の受付と、相談を受けまして事業主のほうへ直接活用の促進を図っております、こちらも引き続き取り組んでいきたいと思っております。

新型コロナウイルス感染症対策につきましては、なかなか、愛知県独自で取り組むということよりも、全国的に指示された内容に取り組んでいくということにはなりますが、これを着実に実行していくことが肝要だと思っております。

その中で、労働局が新型コロナウイルス対策としている事業につきましては、事業主や労働者の方はもちろんのこと、自治体や地域の関係機関なども協力をいただきながら、適切なアドバイス、制度利用が図られるように進めていきたいと思っております。

【岡田労働基準部長】 労働基準部長をしております岡田と申します。よろしくお願いたします。座って説明をさせていただきます。

来年度の労働基準部の重点施策につきまして、行政運営方針（案）と労働基準部の資料1から5、これを用いて御説明したいと思いますので、お手元に御用意いただければと思います。

まず、労働基準部の最重点施策でございます。行政運営方針（案）の25ページを御覧いただければと思います。

25ページのところに、3、誰もが働きやすい職場づくりに関する課題と対策の（1）でございます、長時間労働の是正というのがございます。そこのアでございますが、長時間労働の是正に向けた監督指導の徹底ということでございます。

令和4年度におきましても、各種情報から月80時間を超える時間外・休日労働が行われていると考えられる事業場を労働基準監督署が把握した場合につきましては、その全てに対しまして監督指導、つまり、労働基準監督官による立入調査を行いまして、長時間労働

働の是正指導を行っていくということとしております。

中小企業におきましては、長時間労働の是正は難しいという側面があるかと思えますけれども、全ての労基署に労働時間相談・支援班というものを組織しておりまして、この相談・支援班や愛知働き方改革推進支援センターが長時間労働の是正に向けた支援、助成金の活用でありますとか好事例紹介、専門的な助言・指導等を行っているところでございます。

また、今年11月の過労死等防止啓発月間におきまして、シンポジウムを開催するほか、長時間労働の是正、削減等に積極的に取り組んでいただいている県内企業をベストプラクティス企業として選定し、その取組の好事例を県内に広く紹介することにより機運の醸成を図っているところでございます。

次に、イ、長時間労働につながる取引慣行の見直しにつきましては、これまでやってきておりますしわ寄せ防止対策を引き続き進めていきたいということでございます。

また書きのところでございますけれども、やや広い意味でございまして、取引環境の見直しという意味で、新たな取組となりますけれども、価格転嫁対策というのを記載しております。昨年12月27日に「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」が閣議了解され、あわせて、資料1を御覧いただければと思いますが、関係省庁により合意されました「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」というものが示されております。こちらでは、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、政府一体となって取組を開始するとされたところでございます。

同パッケージに基づく労働基準監督機関における対応といたしましては、監督官の立入調査におきまして、賃金引上げの意向や、あるいは労働条件の改善状況などの確認を行ったり、既に3月1日付で各労基署に設置いたしておりますけれども、労働条件向上相談窓口におきまして、賃金引上げに関する相談対応や転嫁円滑化施策の紹介等を行っているところでございます。

次に、26ページになります。(2)の労働安全衛生対策について御説明いたします。

12ページをまず御覧いただければと思います。

ここに労働災害の状況が載っておりまして、アの死亡災害の状況でございます。このグラフの青いところ、令和3年の愛知県内の災害発生状況でございますけれども、労働災害により亡くなられた方は現時点で26人と、速報値ですが、昨年から20人の大幅減少となり過去最低となる見込みでございます。

一方で、休業4日以上死傷災害につきましては右側の上の表でございます。これもまた青い線で見ただけであればお分かりになるかと思っておりますけれども、7,672人となりまして、前年に比べて592人増加しております。近年増加傾向にあります。この最大の要因は、職場における新型コロナの感染によるものでございまして、これを除きますとほぼ昨年と同水準という状況にはなっております。

先ほどの26ページに戻っていただけますでしょうか。令和4年度につきましては、愛知労働局が策定いたしました第13次労働災害防止推進計画、平成30年度からの5か年計画の最終年度でございまして、この目標、死亡40人未満、死傷6,400人以下の達成に向けて各種対策というのを講じていくこととしております。

冒頭にも記載してございますけれども、労働災害の発生状況を分析いたしますと、製造業など減少傾向にある業種と、社会福祉施設あるいは小売、飲食店といったような第3次産業など増加傾向にある業種との二極化が認められるというところでございます。また、高齢化やグローバル化の進展に伴いまして、高年齢労働者や外国人労働者などの割合というものが増加をしているところでございます。

こうした変化に対応するためには、事業者が安全管理を事業運営と一体的に捉えまして、リスクアセスメントを軸とした自主的な安全管理を行っていただくことが重要です。言ってみれば、安全経営といったような安全管理の在り方が今後の一層重要であると考えておりまして、来年度もリスクアセスメントの推進というものを図っていきたくと考えております。

このため、あのところですが、資料2も併せて御覧いただければと思いますが、今年度より新たに開始いたしましたリスクアセスメントの出前講座、あるいは、その裏面でございますけれども、愛知労働局リスクアセスメント推進事業場宣言制度の一層の普及を図ってまいりたいと考えております。ちなみに、2月末現在で出前講座の回数は31回、宣言事業場数は412事業場となっております。

また資料のほうに戻りますけれども、イにございますが、高年齢労働者の労働災害減少に向けましては、先ほどの資料3にリーフレットをつけておりますけれども、高年齢労働者は、やはり労働災害の発生率が高くございます。また、一たび事故に遭いますと重傷化しやすいといった特性がございますので、こうした特性を踏まえた対策を推進することが必要となっております。引き続き、エイジフレンドリーガイドラインの一層の推進を図ってまいりたいと考えております。

こちらに関しましては、高年齢労働者の労働災害防止だけにとどまらず、職業安定部で行われている高年齢者雇用安定法やパートタイム労働法などの施行とも連携しまして、労働力の総合力を発揮して取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、各種対策でございます。31ページを御覧いただけますでしょうか。

2の(1)でございます。御承知のとおり、働き方改革関連法のうち、時間外労働の上限規制につきましては、建設業、自動車運転業務、医師などには5年の猶予がございます。令和6年4月から適用ということで、あと2年というところまで来ておりまして、これら業種に対しまして、引き続き業界団体と連携して説明会を行うとともに、先ほど申し上げました労働時間相談・支援班による個別事業場への訪問支援等を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、(2)の労働者の安全確保対策でございます。先ほどと重複するところは省略いたしまして、32ページの(エ)第三次産業対策というところを御覧いただければと思います。

第三次産業におきましては、転倒災害や、あるいは腰痛といったようないわゆる行動災害というものが多く発生しておりまして、また、安全管理がなかなか十分に進んでいない事業場も多く見られるというところがございます。こういったことを踏まえまして、管内に波及効果が期待できますリーディングカンパニー等を構成員とする自主的な安全管理の向上を図るための協議会というものを運営しておりまして、その活動を軸に業界全体のレベルアップを図っていきたいと考えております。

本協議会につきましては、愛知労働局では、小売業については以前からやっております、今年度、社会福祉施設と飲食店を新たに立ち上げたところがございます。こうした愛知労働局の取組が先進的なものだと評価され、厚生労働本省の指示によりまして全国展開されることとなりました。愛知労働局といたしましては、トップランナーとして自負を持って進めてまいりたいと考えております。

続きまして、33ページでございます。(3)のイの化学物質、粉じんによる健康障害防止対策について御説明いたします。

化学物質規制の在り方につきましては、昨年7月の検討会報告を踏まえまして、現在は特定の化学物質に対して個別具体的な措置義務を課すという法規制の仕組みから、危険性、有害性が確認された全ての物質に対する自律的な管理を軸とする新たな仕組みに移行することになりました。具体的には、国が定める管理基準が達成されるのであれば、そ

の手段は限定しないということでございます。今後、関連法の改正を予定しておりますので、その円滑な施行に向けて改正内容の積極的な周知を図ってまいります。

また、基準を達成する手段というのは事業者が決めるということでございますけれども、それは有害性情報に基づくリスクアセスメントによって決めていくということになりますので、先ほど申し上げましたリスクアセスメントの出前講座、あるいは宣言事業場制度なども活用いたしましてリスクアセスメントの普及というのに努めてまいりたいと思っております。

続きまして、35ページの(4)の法定労働条件の確保・改善対策でございます。

来年度におきましても、引き続き、外国人労働者や自動車運転者を使用する事業なども含めまして、労働基準関係法令の違反のおそれがある事業場に対しまして的確な監督指導を実施するとともに、重大、悪質な法違反につきましては、書類送検を行うことによりまして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。

続きまして、36ページの(5)でございます。最低賃金の適切な運営に向けた対策でございます。

今年度の愛知県の最低賃金につきましては、愛知県の最低賃金審議会において御審議いただきまして、28円引き上げられて時間額955円となりました。これは10月1日から発効しております。

また、特定最低賃金3業種につきましては、19円から20円引き上げられておりまして12月16日から発効しているところでございます。

令和4年度も審議会の円滑な運営に努めますとともに、改定されました最低賃金額につきましては、業務改善助成金等の支援策も含めまして幅広く周知を行ってまいりたいと思っております。

最後、(6)でございます。労災補償制度の適切な運営に向けた対策でございます。

今年度の脳・心臓疾患の労災請求は12月末現在で36件ということで、前年度より11件減少している状況でございますが、精神障害の労災請求につきましては122件と前年同期より20件増加している状況でございます。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、必要な保険給付を行ってまいりたいと考えております。

【豊嶋職業安定部長】 職業安定部長の豊嶋です。着座にて説明をさせていただきます。

職業安定部からは、平成4年度における職業安定部の最重点課題と対策を説明させていただきます。

なお、添付をさせていただきました資料については、説明の中に少し盛り込んで御説明をする関係で、資料はまた後ほど御覧いただければと思っております。一部、伊藤労働局長の冒頭の説明と重複する部分がありますことを御了承いただきたいと思います。

まず、雇用情勢の特徴的なところに少し触れさせていただきたいと思います。

令和2年度に入って、新型コロナウイルス感染拡大により雇用情勢が悪化して、令和2年9月には有効求人倍率が1.02倍まで低下しましたが、この3月4日に発表いたしました令和4年1月の雇用情勢は、有効求人倍率が1.27倍まで回復をしております。主に産業別の新規求人としては、愛知の基幹産業である輸送用機械器具製造業を中心に多くの産業でコロナの影響の前の水準まで回復をしています。

一方、新規求職者につきましては、コロナ禍の中で事業主都合の離職者が大きく増加したわけですが、最近は減少の一途をたどっております。しかしながら、長引くコロナの影響で、ダブルワークを希望する求職者や転職を希望する在職者が増加しているという傾向がございます。

それで、行政運営方針（案）の19ページを御覧いただきたいと思います。

まず、雇用安定の実現でございます。コロナ禍においても人材を求める企業に対する充足支援に力を入れる一方、休業等により雇用維持を図る企業に対しましては、6月末までの雇用調整助成金の特例措置の延長、あるいは新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を活用いただきます。また、出向等により雇用維持を図る企業に対しましては、産業雇用安定センターと連携の下、主に出向の受入れ事業先の開拓を行ってまいります。

続きまして、きめ細かな就職支援を通じた早期再就職支援の強化でございます。

長引くコロナの影響により離職した休職者や世帯収入の確保のために新たな就職を希望する求職者に対して、その方々のニーズに応じた支援ができるよう、担当者制も活用いただきながら就職支援を実施してまいります。

また、コロナの影響によって来所が困難な方につきましては、ハローワークシステムを昨年より順次更改をしております。9月の段階にはオンラインによる職業紹介、職業相談ができるようになり、3月22日から、人手がなかなか充足をしない求人の方が、オンライン上で求職者に直接求人票を送ったり企業情報を送れるようになり、オンラインを活用した就職支援を今後も実施してまいりたいと思っております。

また、福祉等人材不足分野の求人充足支援は、県内4つのハローワークに設置をいたしました人材確保対策コーナーを中心に、特に職種に迷いがある求職者の方とか希望職種で

就職が決まらない求職者を中心に、その人材不足分野の業界の魅力を発信しながらキャリアチェンジをしていただくような支援を、実際、今年も一部のハローワークで実施をしたところ、非常に効果が高かったので、来年はキャリアチェンジ支援を中心にマッチングの強化を図っていきたいと思っています。

行政運営方針（案）の20ページでございます。職業訓練を通じたデジタル人材育成の強化でございます。

産業構造の変化に伴って、不足するデジタル人材の育成は急務であります。民間の知恵も活用した人への投資を強化したいと思っています。具体的には、教育訓練給付の対象講座を拡充したり、主に雇用保険受給者が受ける公共職業訓練や、雇用保険に加入されていない、あるいは終わった方の求職者支援訓練に新規参入する実施機関に対する訓練の委託費を上乗せするとともに、デジタル分野の訓練コースの転移を拡充してまいります。

また、民間からの提案を踏まえて、現在、制度の準備を進めているわけですが、メニュー化した訓練を実施する事業主等に人材開発支援助成金を支給してまいりたいと思っています。

愛知労働局においては、精度の高い教育訓練や企業ニーズを踏まえた公的職業訓練の拡充推進、それから、新たに拡充する人材開発支援助成金を活用した企業支援などによって、2024年度までに厚生労働省が目指す13万5,000人の育成を達成するように努力してまいります。

さらには、職業訓練と再就職支援を組み合わせ、労働移動やステップアップ推進をするために民間派遣会社によるITスキル等の研修、それから、紹介予定派遣を行ってまいりたいと思っています。

行政運営方針（案）の21ページになります。子育て女性等に対する雇用対策の推進でございます。

子育て女性等の就労支援は、ハローワーク名古屋中に設置のあいちマザーズハローワークと県内5つのハローワークに設置するマザーズコーナーを中心に、専門相談員による担当者制による相談や各種セミナーを開催し就職支援を実施するとともに、独り親等に対する就労支援も引き続き実施してまいりたいと思っています。

行政運営方針（案）の22ページを御覧ください。就職氷河期世代活躍支援プランの推進でございます。

就職氷河期世代の正規雇用者30万人の増加を目標に3年間の集中支援期間を実施して

おります。来年度が一応最終年となっておりますが、これまでの実績としましては、愛知県においては年間5,900人、3年間で1万7,700人を非正規から正規雇用に移行する、あるいは正規雇用で新たに就いていただくということを目標に取り組んでまいりましたが、この1月末現在で、目標達成率84.2%の1万4,909人が正規雇用に就いていただいております。引き続き、正規雇用を目指す対象者に対しては、県内6つのハローワークに設置した専門窓口を中心に、その方のニーズに応じた支援を担当者制を用いながら実施してまいりたいと思っています。

いわゆる非正規から正規とか正規雇用で就職を目指す方については、非常に達成状況は進んでいるわけですが、一方、長期にわたって無業であった方、あるいはひきこもり等の社会参加に向けた支援が必要な方については、これまで支援が十分でなかったという御意見もいただいております。それで、今年につきましては、特にひきこもり等に支援の力を入れている自治体と連携を取りながら年度後半は進めてまいりました。とりわけ1月には、西尾市とハローワーク西尾において全国初となる連携協定を締結したことから、令和4年度につきましては、誰一人として取り残さない社会の実現に向けて自治体と連携して実施してまいりたいと思っています。

続きまして、行政運営方針（案）の23ページでございます。高齢者の就労・社会参加の促進でございます。

昨年3月1日に施行されました改正高齢者雇用安定法の内容を引き続き周知、広報するとともに、新たに努力義務となった70歳までの就業確保措置を進めてまいりたいと思っています。

6月1日現在の雇用状況報告書につきましては、様式の改定あるいはシステムの改正などによって、例年ですと1月には発表されているところですが、来年5月、6月あたりになりそうだということです。しかしながら、愛知の状況を見ますと、70歳までの就業確保措置を実施している具体的な事例がございませんでした。したがって、全国の統計をする中で、就業確保措置の事例が確認された場合は、事例紹介を行ってまいりたいと思っています。

また、コロナ禍の中で世帯収入の減少などによって、これまで働いてこられなかった高齢者層、主に65歳あるいは70歳層、この方が生計維持のために求職活動を実施している状況でございます。県内の15ハローワークに設置をしました高齢者専用の職業相談窓口である生涯現役支援窓口を中心に、就労経験やニーズに応じた就職支援を実施してま

いりたいと思っています。

現在のコロナ禍の状況の中で、非常に高齢者が就きやすい層の業務が減っています。正規の正社員への求人は非常に多いんですけども、私どもの今年の反省としては、なかなかパートの求人が不足しているなというのを実感しております。とりわけ女性の方、あるいは高齢者の方のパート求人が減っているなという印象でございますので、また経済団体の方ともよく意見をお聞きしながら、来年度は求人開拓を積極的に進めていきたいと思っています。

最後に、行政運営方針（案）24ページの障害者の就労促進でございます。

障害者の就労支援につきましては、昨年3月1日に民間企業における法定雇用率が2.30%に引き上げられ、6月1日現在の愛知における雇用率が2.14%と、実雇用率、雇用障害者数ともに過去最高を更新したものの、全国平均の2.20%を下回る状況でございます。

こうしたことから、今年の反省としましては、特に職員の相談技法に少し濃淡があること、あるいは支援機関においても、非常に積極的にされているところと少し知識不足というところがありますので、来年度につきましては、相談技法を高めるような研修を強化する中で、就職支援と定着支援をさらに高めていきたいと思っています。

また、雇用率未達成企業につきましては、雇用に向けた仕事の切り出しから雇用後の定着支援まで一連の支援をきめ細かく行う企業向け支援が非常に今年、成果をもたらしています。したがって、次年度も引き続き高い目標設定をさせていただいて、未達成企業の解消に努めてまいりたいと思っています。

今年、障害者の雇用の優良な取組を行う中小企業に対するもにすの認定制度が愛知局で10社になりました。もにすBOOKというのが非常に中小企業の中でも雇用が進んでいる事例紹介になりますので、そういったものを積極的にPRする中で障害者雇用を進めてまいりたいと思っています。

【大嶋需給調整事業部長】 需給調整事業部の大嶋でございます。よろしく願いいたします。着座にて失礼いたします。

私からも行政運営方針（案）の資料に基づいて御説明をさせていただきたいと思います。まずは16ページを御覧いただきたいと思います。

冒頭、民間等の労働力需給調整事業をめぐる現状につきまして御説明をしたいと思います。16ページの（6）のアが労働者派遣事業の現状、イが職業紹介事業の現状となって

おります。

まず、アの4行目を御覧いただきますと、今年度、令和3年4月から、直近、令和4年1月末までのこの間に派遣事業を新規許可した事業所数として110事業所となっております。一方で、コロナ等の影響を受けるなど廃止あるいは更新をしなかった事業所数も増えていることから、トータル的には3,603事業所。前年の同時期と比べますと全体では1.9%減少しております。

その下の段落のところでございますが、派遣労働者等から苦情等をいただきまして指導等を実施した状況でございます。今年1月末現在の派遣元への文書指導の状況でございますが63.4%となっております。この分母、分子の関係は、次の17ページのところの上に表がございますが、指導監督を実施した件数が、一番上のところがございますように1,251、そのうちの文書指導が793ということで63.4%となっております。

内容につきましては、労使協定が適切に処理されていなかったものであったり、就業条件等の明示がなされていないというようなケースが多く見られた状況です。

続きまして、イの職業紹介事業の現状でございますが、昨年4月から今年1月までの間に新規許可をした事業所数は135事業所。前年同時期と比べますと7.1%増加しております。局内のトータルとしては2,202事業所ということで、こちらについては、前年同時期と比べると2.6%増加しております。

下のところの段落に文書指導率の状況が書かれてございますが、先ほどと同じ表を御覧いただきますと34.7%の文書指導率となっております。大きな内容は、労働条件等の明示、あるいは取扱い職種範囲の明示等、そういったことがなされていなかったという状況がございました。

これらを踏まえまして、43ページを御覧いただけますでしょうか。43ページの中頃に4番「民間等の労働力需給調整事業に係る対策」ということで、4番の(1)から次のページの(3)、この3つの柱で今後の対策を講じてまいりたいと考えております。

まずその1点目として、法制度の周知ということで、アにつきましては派遣元、派遣先、派遣労働者、そういった方々に対して各種説明会を積極的に開催して周知を図ってまいります。

また、今後、派遣就労等を希望される求職者の方に対して、労働者派遣に係る法制度を正しく理解していただくために、そういった求職者の方々に対する求職者支援セミナーというものをハローワーク等の会場を利用して開催してまいります。

イですが、こちらにつきましては職業安定法の関係でございます。職業紹介事業者については様々な遵守していただく事項がございます。適切な労働条件の明示、あるいは募集内容の的確な表示とか、個人情報の適切な取扱い、そういったものを適切に取り扱っていただくよう周知を進めてまいります。

柱の2本目、(2)のところでございます。こちらにつきましては指導監督の実施についてでございます。指導監督に当たりましては、需給調整事業部のみならず、監督署あるいはハローワークと連携を図りながら厳正な指導監督に取り組んでまいりたいと思います。

次の44ページの1行目でございますように、派遣労働者に対する解雇あるいは雇止めといったことが生じないように、雇用維持の要請ということについても努めてまいりたいと考えております。

2つ目の段落のところに、請負等と称し、いわゆる偽装請負というものも散見されるところから、厳正な指導監督に努めてまいりたいと思っております。

そして、イの職業紹介事業者等に対する指導監督についてですが、求職者の方をある事業所に紹介しておいて、間を置かずにまた次のところに紹介をする、それについてお祝い金を出しますといったような形でお祝い金を餌に転職を促していくといったような悪質な事業者に対しては、厳正に対応してまいりたいと思います。

最後、(3)でございます。派遣、有料職業紹介については、いずれも許可を得なければ事業ができませんので、許可の申請があった際に中身の審査を厳正にしまして、迅速かつ厳正な対応をしてまいりたいと考えております。

【三浦総務部長】 総務部長の三浦でございます。着座にて失礼させていただきます。

私からは、労働保険の適用・徴収関係から御説明させていただきたいと思っております。

運営方針(案)の17ページを御覧いただけたらと思っております。

まず初めに、労働保険関係の未手続事業場の解消ということで、現状、愛知労働局の適用事業場数でございますが、令和3年度2月末現在で17万7,260事業場、この数字は前年と比較してもほぼ横ばいで推移しており、下の5か年表を御覧いただいてもほぼ横ばいで推移しているという状況でございます。

ただ、今般の新型コロナウイルス感染症拡大に伴いまして、各種助成金等が多く支給等されているわけでございますが、その契機に多くの労働保険の未手続事業場が確認されているところでございます。そういう意味からも、今後、より一層この点も重要視しながら対策を講じていく必要が出てきているというような状況でございます。

次が、労働保険料の収納率の関係でございます。

今年度は、昨年もかなり影響があったわけでございますが、コロナ禍でなかなか外に出て行って直接対応ができなかったということもあったわけでございますが、令和4年2月末現在の収納率は、98.61%と前年同月より0.15%増となっております。そういう意味では、今年度、このコロナ禍で出て行けない分、電話督促、文書の郵送等による指導も効果が出て、どうにか例年ベース、全国的にも平均収納率を少し上回る状態で推移しているというような状況でございます。

運営方針（案）の44ページを御覧いただければと思います。

今申し上げたような状況下、令和4年度労働保険の適用・徴収、どのように運営していくかということでございますが、大きな柱として、やはり1点目は、労働保険未手続事業の一扫対策。この一扫対策につきましては、ここ数年、力を入れて取り組んでいるところでございますが、やはり、先ほど申し上げたとおり、今回のコロナ関係の助成金等の事務手続の中でもかなり発見されるというような状況もございます。そういうことも念頭に置きながら、未手続事業場の的確な把握がやはりこの対策を推進する上で一番重要ということを認識しておりますので、労働局、監督署、ハローワークの連携を密にすることはもちろん、関係機関や地方行政機関との連携にも積極的に取り組んで、併せて通報制度も活用して情報収集に努めてまいりたいと考えております。

また、加入促進に関しましては、加入促進に関する事業の受託団体とも連携いたしまして加入促進に努めてまいりたいということ。なかなか加入勧奨にも応じない事業主等につきましては、訪問による手続指導や職権成立手続も率先して行ってまいりたいと考えてございます。

毎年11月の強化月間を中心に積極的な広報活動にも努めてまいりたいと考えております。

2点目は、労働保険料の適正徴収ということで、大きく5点ほど運営方針（案）で述べさせていただいております。労働保険制度は、御承知のとおり、それ自体が労働者のセーフティーネットであるということと、当局が実施する各種施策を推進する財政基盤となるものであるということで、当然のことながら、滞納額が増えることを減少させて収納率を向上させるということが最重要課題であるということでございます。具体的には、効果的な実施計画の策定、また、計画的に文書や電話による納付督促に取り組んだ上で、必要なときには差押え等の滞納処分も適切に実施してまいりたいと考えております。

それで、今般の新型コロナウイルス感染症によって納付が困難となった事業場に対しては、広範な納付猶予制度の活用と将来的な納付再開を支援していくこととしてございます。

また、労働保険の債権でございますが、こちらも債務承認等を得るなど適切な債権管理に努めてまいりたいと考えてございます。

労働保険年度更新の関係でございますが、期間が定められていることもあり、一時的に人がかなり集中してしまうということもございまして、現在、電子申請をはじめとして、郵便による郵送等を利用して密の回避に努めてきたところでございます。

そういう意味では、来年度、コロナの関係がどうなるかは不確定ではございますが、やはり申告書の提出に当たっては、郵送や電子申請の利用を強く広報して、併せて受付窓口の混雑緩和を図るデジタル化を推進してまいりたいと考えております。

また、効率的な労働保険料の算定基礎調査の関係では、パートタイム労働者等の短時間労働者を多く雇用する業種、雇用保険の資格取得漏れが多いと見込まれる事業場に重点的に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施してまいりたいと考えております。

エでございますが、電子申請の更なる利用促進を広報も含め率先的に進めてまいりたいということで、社会保険労務士会、事業主団体等の連携を強化して、電子申請の利用勧奨、情報共有等を行ってまいりたいと考えてございます。

最後に、口座振替制度の利用促進でございます。事業主の利便性の向上とともに徴収事務の効率化に資することはもちろんでございますが、こういうコロナ禍、なかなか外に行けないときに対しても、一番口座振替というのが効果的な結果をもたらすということは十分理解できてきているところでございますが、そういう意味からも、全ての事業主や労働保険事務組合に口座振替を利用するよう、制度の周知と利用勧奨に努めてまいりたいと考えてございます。

最後になりますが、労働保険事務組合の効率的な運用を図るための指導等の強化でございます。労働保険事務組合の果たしている役割は極めて重要だということではございますが、昨今、本来の機能が十分発揮されず、信頼が確保されないようなケースも少し見受けられるような状況でございます。そういう意味からも、不正・不適切事案の防止のため、労働保険事務組合に対する定期的な監査を厳正に実施してまいりたいと考えております。

最後に、総務部門担当ということでございますので、47ページ以降に、愛知労働局における行政展開とサービス向上の件を記載しておりますが、業務継続計画、また、職員、利用者の感染拡大防止対策ということで、今般のコロナ関係の問題点、陽性者が出た場合

の業務継続とか、仮に施設が閉鎖になったときの業務継続計画、この辺にも力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。

また、コロナウイルスの感染防止に関しましては、(3)に記述のとおりでございますが、またどういう変異株が出てくるか予想もできないところでございます。その都度、そのウイルス株の特徴を踏まえた上での迅速な対応、防止に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

【城会長】 ありがとうございます。御説明、非常に懇切丁寧に説明いただいたと思います。

ただいま令和4年度行政運営方針(案)について御説明いただきましたので、これより、議題の(3)質疑及び意見に入りたいと思います。

どうぞ委員の皆様、御活発な御意見、御発言をお願いしたいと存じます。いかがでしょうか。

安藤委員、どうぞ。お願いします。

【安藤委員】 UAゼンセンの安藤と申します。御説明ありがとうございます。

では、私からは、雇用環境・均等部から御説明をいただきました、運営方針(案)の27ページのハラスメント対策の推進について御質問させていただきたいと思います。

私たち労働組合においてもハラスメントに関する相談というのはありまして、ただ、労働組合がない企業に勤める労働者の方にとっては、どれがハラスメントに当たるのかであるとか、どのようなことで相談したらいいのかということ、行政の方に相談するのは、ちょっと敷居が高いのかなというように考えています。ですので、資料としてNo.3のハラスメントの定義であるとか事例を周知するというのは非常に有効なことかなと思っております。

ですので、今回、周知していくというお話をされていたんですけども、資料No.3は企業向けなんです、この周知をどのように展開していくのかということをもう少し具体的にお聞きしたいなというところ。

また、労働者への周知もどのように展開していくかということ、お考えであれば教えていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

【吉永雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。ハラスメントにつきましては、パワーハラスメントもありますけれども、例えば、セクシャルハラスメントとかマタニティーハラスメント、こういうこともございますので、来年度はパワハラ部分は特に力を

入れていく部分でございますけれども、企業におきましても総合的なハラスメント対策が講じられるような周知も大事だと思っております。

こちらにつきましては、もう少し詳しく書いているような資料もございます。来年度以降も、県内各地でいろいろ事業主対象に説明をするような機会がありますので、企業にしっかりと分かりやすいようなこういう資料も添えて御説明をしたいと思っております。

労働者の方につきましては、もちろん御相談をいただきましたときには、どのようなことがハラスメントになるのかとか、具体的に御相談をいただいている内容に沿いまして必要なアドバイス等を行っていきたいと思っておりますけれども、ぜひ労働組合のほうも通じまして労働者への周知をお願いできたらと思っております。

【城会長】 安藤委員、よろしいでしょうか。ぜひ組合のほうも含めてハラスメント対策を進められるようなことは重要かと思えます。ありがとうございました。

松下委員、お願いします。

【松下委員】 自動車総連の松下と申します。

私からは、産業雇用安定助成金について少し理解を深めたいなという意味で質問させていただきたいと思えます。

こちらは、1年以上前ですと、繁閑差がある企業においては出向で応受援しているということで、とても有効な制度だと思っておりますので、こちらを今でも応受援しているところがありますので、そちらに向けて周知していきたいと思っております。その中で2点確認したいことがあります。

まず1点目ですけれども、1年ぐらい前ですと繁閑差が大きいところには有効だと思いますけれども、現時点、足元でいいますと、コロナのクラスターが発生したりして営業自体が継続できないところに対して、応援という形で短期の人手を送り込んでいるというところがありますけれども、こちらに対しても使用できるものなのかというところ。

もう一点は、頂いた職業安定部資料の17ページの右上のところに労働者の処遇というようなことが書いてあるんですけども、これはどういう意味かなと思っております。何かというと、出向元から出向先に行くと、もちろん労働条件が違いますので、それはしようがないと思っております。それを埋めるように処遇を変えろということなのか。そうすると、残った社員もおられますのでなかなかうまくバランスが取れないなと思っておりますので、これの指す労働者の処遇という意味を少し教えていただければと思えます。よろしくをお願いします。

【城会長】 よろしいですか。

【豊嶋職業安定部長】 今調べますので、後ほど回答させていただきます。

【城会長】 松下委員の御質問は、後ほど、職業安定部長から御回答いただくというこ
とで。

では、ほかに御質問。 どうぞ。お願いします。

【岩原委員】 愛知県経営者協会の岩原です。大変丁寧な詳細な御説明、ありがとうござ
いました。私からは2点、感想とお願いを申し上げたいと思います。

1点目は、雇用環境・均等部からの御説明にありました、働く柔軟な環境づくりという
ことでテレワークの話があったんですけれども、良質なテレワークという言い方が、大変
素晴らしい言い方だなと思っています。企業も、たくさんの企業がテレワークを導入しま
した。これは緊急的にやったものですから、とにかく自宅で働いてくださいという形で、
環境も十分ではなくて、やり方も本人に任せるみたいな、そんなテレワークが非常に多か
ったように思います。したがって、ここに書いてある適正な労働管理下における良質
なテレワークという、これをぜひやっていかなきゃいけないなと思っていますので、特に
中小企業は、環境が不十分なままやられているところが多いものですから、ぜひ良
質なテレワークに向けて御指導、御支援をお願いしたいと思います。

一方、企業の経営者の方からは、働きやすい環境をつくっていくと同時に生産性を高め
たいという、特に業務効率を高めていかなきゃいけないという経営サイドの考え方が非常
に強いんですけれども、現状、本当にテレワークで効率化されているのかと。生産性が上
がっているかというのが非常に分からないんですね。だから、我々もいい事例をできるだ
け多く捉まえて、そのノウハウを見える化していきたいなと思っています。

中には非常にいいやり方をやられて生産性向上に努めてみえる、実績を上げてみえる方
がおられますので、そんな事例をできるだけ集めてノウハウを広げていきたいなと思っ
ていますので、その辺もぜひ御支援をお願いしたいと思います。

もう一点は、パートナーシップの価格の件なんですけれども、これも大変いろんな問題
が含まれていて、これは長いことかかった取引慣行の中で、これは価格だけではなく
て働き方についても非常に大きな問題が内在しているなと思っています。特に、受発注関
係にあるこの慣行では、価格だけじゃなくて働き方も大きな壁があって、なかなかブレ
イクスルーできなくて、当事者の企業だけではなかなか解決できないという問題もあり
ますので、ぜひ私ども経済団体も取り組んでいきたいと思いますし、愛知労働局も、そうい

た面で実効性を上げていくというところでぜひ御支援をお願いしたいと思っておりますのでよろしく申し上げます。

以上です。

【城会長】 ありがとうございます。

今の御意見に対して。

【吉永雇用環境・均等部長】 では、テレワークのことについて、私からお話しさせていただきたいと思っております。

良質なテレワーク、本当におっしゃっていただいたとおりで思っております。働く場所が、例えば、自宅であるとか、そのほかのサテライト的なところであるとか、いわゆる企業に出向かないというようなことはございますけれども、これは本当に、何ら通常の労働と変わらないというところがございます。このコロナ禍の中で、やはりテレワークを導入したといったような企業もあると聞いておりますので。ただ、やはり、通信機器とかそちらのほうはしっかりやっていただいても、なかなか肝腎な労働条件のほうは少し整っていないといったようなこともあるのかとは思っております。

こちらにつきましては、テレワークのガイドラインということで、例えば、労働時間とか、テレワークで特有に発生する、例えば昼休み中抜けとか、そういったようなこと、いろいろとこういうことに気をつけましょうということが書いてございますので、まずはそれに沿ったような雇用管理をしていただくのはもちろんなんですが、それ以外に本当に労働条件が守られていないということがありましたら、それは労働基準部のほうとも連携いたしまして必要な指導を行っていくということになると思っております。

それから、働きやすい環境で生産性を高めたいということで、テレワークについては、かなりいろいろな企業、業種でも取組を進めていただいていると思っておりますけれども、これは私どもというより、厚生労働本省のほうでもそういったような事例を収集している聞いておりますので、そういったようなものも提供させていただきながら、本当に良質なテレワークが確保できるように努めていきたいと思っております。

【岡田労働基準部長】 続きまして、価格転嫁対策に関し御質問いただきありがとうございます。こちらにつきましては、おっしゃっていただいたように、中小企業が賃上げの原資を確保するといってもなかなか単体では難しいというところから端を発しているところがございます。先ほど申しました施策パッケージ、今日お出ししたのは労働基準監督機関の関係部分だけでございますけれども、全体は、消費者庁でありますとか経済産業省、

あるいは国交省、あるいは公正取引委員会、こういったところが連携し政府全体として取引環境自体を変えていって、価格転嫁ができるような体制を組んでいこうという大きな流れでございます。

その中で、労働基準監督機関における対応といたしましては、やはり、賃金自体は、基本的には労使の中で決めていただくことでございますので、労働基準監督官が直接賃上げの指導をするのは権限上も難しいと考えておりますけれども、価格転嫁に資するような対策としてこういった助成金がありますといった施策の紹介等をさせていただくということでございます。

また、監督機関が立入調査をした際に、賃金引上げの阻害要因として、買ったときとかといったものを発見した場合につきましては、監督機関から公正取引委員会とか、あるいは中小企業庁に通報するという制度がございます。こちらにつきましても、現在は労働基準関係法令違反が認められている場合に限り通報しているのですが、今後は違反が認められない場合であっても通報するという制度の拡充を行うことも考えているところでございます。

【城会長】 よろしいですか。

【豊嶋職業安定部長】 先ほど御質問いただいた産業雇用安定助成金の関係でございます。

安定部の資料No.5の16ページの助成金の対象となる出向の前提のところを見ていただくと、これまで、産業雇用安定助成金は非常に使い勝手が悪い、添付書類が非常に必要だということで、特に、資本金で親子関係があったり、あるいはグループ会社、あるいは代表者が同じ場合は使えなかったわけですが、3年8月1日以降にはそういった事業所間も一応認められることになりました。

先ほど委員から御質問いただいた、短期の出向は可能かどうかということの中で、特に、例えば、クラスターが発生してすぐ出向したいという場合は、17ページのところの2番、もともと、出向元と出向先の間で計画を出向開始の2週間以内に出さないといけないというところがあったり、その期間でも、※3にあるように、1か月以上6か月以下という、少なくとも1か月以上の出向期間が必要だということで、なかなか、親子関係があったり、あるいはグループ関係のところは、多分やれないことはないかなと思うんですけども、もともと少し余剰人員があって、その人のスキルアップ、あるいは企業間との連携みたいな形で全くグループ会社あるいは社長が違うところに出向させるとなると、な

なかなかそういったことは難しいのかなと思っています。

また、もう一つの質問としては、出向元と出向先の間で契約を取り交わすに当たって、例えば、出向労働者の賃金だとか、※1のところですが、出向元先の賃金の負担割合だとか、こういったところがなかなか調整できない場合は、次のページにありますけど、産業雇用安定センターが相談に乗っていただけますので、ここを利用する中で少し調整を図っていただくということもあるのかなと思っています。

【松下委員】 ありがとうございます。短期は、今この状態では使えないという理解でいいですかね。

そうすると、もう一つの私の質問が、労働者の処遇、賃金というのは、負担割合の話じゃなくて、賃金自体をそのまま、この助成金を使って、上げることに使っても取れるんですね。そういうことは駄目だよというのが多分僕の中の常識なんですけれども、そうすると、この書き方がちょっとまずいかなと思ったんですけれども。今、回答いただいたのだとすると負担割合のことに尽きると理解しますが、それだったら少し書き方を変えたほうがいいかなと理解しました。

【豊嶋職業安定部長】 どうもありがとうございました。

【城会長】 よろしいですか。

私からリスクアセスメントに関して伺いたいんです。

特に化学物質のリスクアセスメントが大きく変わる時期になっておりますが、とりわけリスクアセスメントをやりにくいというか、まだノウハウがない、ないと言っちゃいけないかな、そういった技術・知識が少ない場所として中小企業があると思うんですね。そういった中小企業に対しての、特に化学物質のリスクアセスメントの周知といいますか、研修といいますか、そういうものは今後どのように展開されるかちょっと教えていただきたい。

【岡田労働基準部長】 質問ありがとうございます。

リスクアセスメントが重要だということで私どもも認識しておりますけれども、なかなか体制的に中小企業は普及、浸透が難しいということも理解しております。その中で一つの切り口といたしましては、事業者の求めに応じて労働局又は監督署の担当官を派遣するリスクアセスメントの出前講座を行っております。当初は10事業者以上の集団に対して行う方式のみでしたが、使い勝手について、特に中小企業では10社が集まるのが難しいということで、12月からWeb講座というのを新たに開始させていただきました。こ

れにより1社から申し込むことができ、中小企業の方でもリスクアセスメントを学ぶことができるということでございます。

また、出前講座以外にも労働局や監督署で説明会というのを実施させていただいております。少なくとも現行の有機溶剤中毒予防規則又は特定化学物質障害予防規則の適用を受ける一定規模以上、現時点では20人以上を考えているのですけれども、こういった事業者を優先的にまず普及対象としていこうと考えておりまして、法規制が施行されるまでにリスクアセスメントの理解が行き渡るように、しっかりやっっていこうかなと考えております。

リスクアセスメントには、厚生労働省版のコントロール・バンディングとかクリエート・シンプルとかといったような簡易版の手法の紹介なども含めまして、丁寧な説明を行い、導入にこぎ着けていきたいと考えているところでございます。

【城会長】 ありがとうございます。

リスクアセスメント、何か量的に考えなければいけないようなところもあるんですが、実は質的にやってもいいのではないかと。要するに、この状況をみんなが見てどう思うのかというような形でも、そういう日常的なリスクアセスメント、そういうものがあってもいいかなと思いますので、ぜひそういう発想の転換なんかも今後必要かなと思われましたので、よろしくをお願いします。

【水野委員】 公益委員の水野です。

職業安定部のキャリアチェンジ支援についてお聞きします。これが非常に有効であったということで、今後もぜひ促進していただきたいと思います。

ただ、キャリアチェンジの先が人手不足の業種や職場ということですので、職場定着が非常に重要だと思います。そういう意味で、この支援を受けた方の定着率やキャリアチェンジ後の状況もぜひ今後確認をしていっていただきたいなと思います。あわせて、そういった人手不足の業種や職場は人の出入りが非常に多いことから、業種の環境の整備もしていかなければ根本的な問題の解決にはなりません。

このキャリアチェンジ支援において、職業安定部は職場定着についてどのように考えていらっしゃるかをお伺いしたいと思います。お願いします。

【城会長】 いかがでしょうか。

【豊嶋職業安定部長】 ありがとうございます。委員がおっしゃるとおり、これまで全く違う仕事に就いていた方が、いわゆる介護だとか、建設だとか警備だとか、いわゆる従

来から人手が不足しているところに行っていただくわけですから、産業界の魅力、それから、職場の見学、こういったところは少なくとも実施させていただく中で、十分納得した上で就職をしていただきます。

その中で、入ってからのやはり職場定着というのは非常に大事で、私どもとしては、就職支援ナビゲーターという専門の非常勤職員がいますので、その職員が就職後も定着の支援を実施していきたいと思うんですけども、まずは、これまでもなかなか就職というか、充足しない会社に対しては、介護労働安定センターという公益財団法人があるんですけども、そこが基本的に雇用管理改善を実施しています。私どもが話をしても、好事例を説明してもなかなか進まないところに対しては、そういった介護労働安定センターと連携を取りながら雇用管理改善を進めていくということです。

介護業界でもやはり濃淡が非常にあって、もちろん求職者のニーズに応じていろんな場合があります。例えば、保育所が併設しているところとか、あるいは夜勤がないところだとか、自宅から近いところで、しかも、子供がいるので短時間で雇っていただけるところ、こういったニーズに応じた事業所を選定する中で、その方に適したところには就職をしていただく中で、今後、担当者制を取っていますので、就職後も何か相談があれば、定着支援、雇用管理改善指導も含めて努めてまいりたいと思っています。貴重な御意見ありがとうございました。

【水野委員】 ありがとうございました。

【田村委員】 いろいろと御説明ありがとうございました。公益の田村ですが、方針（案）の20ページに書いてある、デジタル人材の育成についてちょっとお聞かせいただきたいんですけども。

今後、厚生労働省も、経産省も含めて、DX人材というのは非常に注目されている領域なわけです。20ページに書かれている内容からいうと、離職者を中心に対策を立てるとも取れるんです。ITスキルの人材育成という点でどのようにお考えになっているのか。つまり、高度な人材から、参考資料のところ、リテラシー人材から始まって非常に高度な人材にまで一応絵が描かれているわけです。そういう点で、こちらでお考えになっているデジタル人材育成の強化という中身について書かれている訓練内容の多様化等々のこと、あと、ITスキルの向上を促進するためにと書いてあるわけなので、どういう人材像、どういう領域に強化を図っていくとお考えになっているのか、そのところのビジョンみたいなものがあればお聞かせいただきたいんですけども。

【城会長】 局長、お願いします。

【伊藤愛知労働局長】 デジタル人材育成に関しての御質問、問題提起をありがとうございます。今、委員からも御引用いただきましたように、本日の配付資料でいいますと、安定部の資料9が一番それに関連する資料でございます。

私ども労働局、ハローワークの事業運営の中では、これまで、公的職業訓練を通じた離職者のリスクリングを通じての就職促進、これが事業の柱であったわけでございます。お尋ねいただきましたデジタル人材育成に当たりまして、こうした離職者の方々のリスクリングの分野の一つとしてデジタルというものを位置づける。これは確かでございますが、ただそれだけで経済活動あるいは成長促進上求められるデジタル人材育成が十全にかなうという考え方ではもとよりございません。政策手段といたしましても、この資料でいいますと、中段右側でございます公的職業訓練だけではなくて、在職中の方々のリスクリング、能力アップ、あるいはリスクリングを通じた職種転換、こうした手法あるいはターゲット設定も併せて必要になってくる。

具体的には、厚労省所管の制度でいえば教育訓練給付制度や、あるいは企業、事業主団体が実施する能力開発の取組に対する助成制度である人材開発支援助成金などがその中心的なメニューになってくるというものでございます。

本日の説明の中で、これらの点について必ずしも具体的な説明に及んでいないというのは、人材開発支援助成金の若干の注釈もつけさせていただいているわけでございますが、一定の要件を満たすデジタル分野の職業訓練については、人材開発支援助成金について、来年度予算事業の中で高率助成の対象にしていく、加速をするという計画がございます。ただ、具体的なメニュー、高率助成の対象に関しましては、現在、幅広く提案を厚労本省において受付をし、民間からの提案を踏まえまして具体的なメニュー化、助成金の要件を決定していくという、途上の段階でございますので、本日のこの審議会においては必ずしも具体的な説明には至っていないということでございますけれども、こうした新たな支援制度も活用しながら、私どもは、これまでの離職者等を対象とした人材育成だけではなく、とりわけデジタル人材育成については、企業、事業主団体等の取組についても積極的に支援をし、また、人材像でいえば、ビジネスアーキテクト、データサイエンティスト等々、典型的な人材像というのが幾つか類型化されているわけでありまして。つい先日も、関係者に御参画いただきました地域訓練協議会を開催する中でもここが非常に大きなテーマとなり、私ども厚労省、経産省、文科省、縦割りではなくて、関係省庁のそれぞれの政策を

有機的に組み合わせて展開することの重要性を各方面からも御指摘いただき、具体的な人材像設定については、恐らく主には経産省のお力も借り、具体的な企業、事業主団体の取組支援については、私ども厚労省がむしろ中心となって行うなど、中央においても、当地においても、関係省庁、また、労使等関係者の皆さんのお力添えもいただきながら、情報通信産業における人材育成ということはもとよりでありますけれども、当地の基幹産業であれば、例えば、物づくり&IT。事務系職種においても、今後の生産性向上などの観点から、手法としてのIT活用促進は不可欠であると思っているところであります。

リテラシー人材、手法として、ユーザーとして情報通信技術を使える人材から情報通信分野における価値創造、リーダーシップを発揮できるような人材まで、ターゲット設定をしっかりと行いながら、来年度以降、この分野についても重点的な取組を推進し、また、その進捗については、この審議会の場面においても御報告を差し上げ、御意見をいただければと考えております。よろしく願いいたします。

【城会長】 よろしいでしょうか。

ほかにはいかがでしょうか。特にございませんか。

では、ありがとうございました。議題につきましては以上ということになります。

そのほか、何か別途意見等ございますか。

では、ないようですので、進行を事務局にお返ししたいと思います。以上です。

【田中】 ありがとうございました。

事務局から1点御連絡を申し上げたいと思います。

最初をお願いをさせていただきました議事録につきましては、作成次第、委員の皆様にご確認をいただきたいと思っております。その後、愛知労働局ホームページに掲載させていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和3年度第2回愛知地方労働審議会を閉会いたします。本日は誠にありがとうございました。

— 了 —