

『令和２年度 第１回千葉地方労働審議会』

日時 令和２年 11 月 11 日（水） 9：45～

場所 千葉県自治会館 9 階大会議室

１．開会

○司会（工藤） では、ただいまから、『令和２年度第１回千葉地方労働審議会』を開催いたします。私は、千葉労働局雇用環境・均等室監理官の工藤と申します。議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では始めに、事務局から資料の確認をさせていただきます。机の上に配布させていただきました資料について御案内いたします。クリップ止めの資料でございますが、上から、「会議次第」、「出席者名簿」、「座席表」、「委員名簿」、１ページ目に「厚生労働省組織令（抄）」と表題のあるもの、事前配布資料一覧の６点と、クリアファイルに入れた参考資料となっております。

事前配付分については、本日御携行をお願いしているところでございますが、改めて御案内いたしますと、令和２年度労働行政の運営状況に関するもの３種類でございます。１点目はＡ４横版の「新型コロナウイルス感染症に関する取組」、２点目は「千葉労働局行政運営方針」、３点目はＡ３縦版の資料「令和２年度労働行政の運営状況等一覧」となっております。資料に不足するもの、不都合などございましたら、説明の途中でもお手を挙げておっしゃっていただければ、事務局からお届けいたします。

それでは、次第の２「開会」に当たりまして、友藤労働局長から御挨拶を申し上げます。

２．局長挨拶

○友藤局長 おはようございます。労働局長の友藤でございます。委員の皆様方におかれましては、本日大変お忙しい中、御出席を賜りましたことにつきまして御礼申し上げる次第でございます。また日頃より、当局の行政運営につきまして格別の御理解と御協力を賜っておりますことに対しまして、重ねて御礼を申し上げます。

この審議会でございますが、千葉労働局が所管いたします業務に関する重要事項について御審議をお願いしておりますが、本日は、令和２年度上半期の重点対策に係る取組状況等につきまして御説明を申し上げ、御意見をいただき、

今後の業務運営に活かさせていただくこととしております。どうぞよろしくお願いしたいと存じます。

さて、行政運営の取組について、若干ここで触れさせていただきたいと思います。

まずは現下のコロナ情勢下での取組でございます。直近 10 月に発表されました内閣府の月例経済報告、あるいは千葉財務事務所の経済情勢報告において、「景気は厳しい状況にあるが、持ち直しの動きがみられる」と判断されているところでございます。

県内の雇用情勢を見ますと、昨年 12 月、県内の有効求人倍率は 1.30 倍ということでございましたが、5 月になりまして 1 倍というところまで低下し、6 月が 0.93、7 月が 0.88、8 月が 0.84、9 月が 0.85 と、8 月まで 8 か月間連続で低下をしてきたところでございます。9 月に入りまして 0.1 ポイントアップといった状況になり、やや下げ止まり感も出てきたのかなと、先ほどの月例経済報告や千葉財務事務所の経済情勢報告と同じように、厳しい中にも持ち直しの動きがみられるといった状況にあるのではないかと考えております。ただ、ここに来て、コロナウイルスの感染症の罹患数もやや増加傾向にあり、クラスターも発生しているということで、今後の情勢は予断を許さない状況にあると考えております。

こうした中で、私ども千葉労働局におきましては、管内企業の雇用維持と事業継続に、局を挙げて全力で取り組んでいるところでございます。

具体的な取組は、のちほど各部・室長から御説明をさせていただきますが、コロナ禍において労働者の生活を守っていくとともに、事業活動を再び軌道に乗せるため、雇用調整助成金をはじめとする各種助成金を十分に御活用いただくための取組や、労働保険料の申告期間の延長、あるいはその猶予といったような取組・措置を講じております。また、コロナ関連で離職された学生の方などの採用といったようなところにも取り組んでいるところでございます。

また、コロナ禍における経済環境の変化の中で、安易に労働条件の変更や雇用調整が行われることのないように、労働関係法令の周知・徹底を図っていくとともに、相談体制の整備も講じているところでございます。

また、今年度の行政運営方針の最重点課題の一つとして位置づけています「働き方改革」についても、積極的に推進をしていく必要があると考えております。新型コロナウイルス感染症の影響で、新しい生活様式が定着していく中で、「ウィズコロナ」、あるいは「ポストコロナ」の時代の働き方ということが求められており、テレワークをはじめとする柔軟で多様な働き方に、一層の期待が寄せ

られているところでございます。

こうしたことから、あるいはこのようなときだからこそ、「働き方改革」の実現に向けて、しっかりと計画を推進していくことが必要であろうと思っています。既にこの4月から、県内雇用の約7割を占めます中小企業においても、時間外労働の上限規制がスタートしておりますし、大企業においても「同一労働・同一賃金」、いわゆる「雇用形態に関わらない均等待遇の確保」が適用されているところでございます。

この「時間外労働の上限規制」、あるいは「雇用形態に関わらない均等待遇の確保」といったことは、「働き方改革」の大きな柱でございます。ウェブなども活用しながら、更なる周知・定着に向けた支援を進めているところでございます。

それから、今年度の行政運営の最重点課題として位置づけられていますもう一つの柱であります「人材確保の支援や多様な人材確保」についてでございますが、今年度から新たな取組として「就職氷河期世代への就職支援」がスタートしております。既に千葉県と連携しまして、県内の労使団体等の各機関にも御参加をいただき、プラットフォームを創設いたしております。9月に3か年の事業実施計画を策定させていただいたところでございまして、今後、各機関の連携を密に図りながら、その計画に基づいて、就職氷河期世代の就職支援を推進することとしているところでございます。

以上、3点につきましてお話しさせていただきましたが、それ以外の課題も含めて、本日は、各行政課題への取組状況につきまして、資料に基づいて御説明をさせていただきたいと存じます。

今回、コロナ対策ということもございまして、委員の間隔もあけている状況で若干違和感もあろうかとは思いますが、時間も従来よりは少し短かめとなっておりますが、委員の皆様方からはどうか忌憚のない御意見を頂戴できればと考えているところでございます。

簡単ではございますが、冒頭、私からの御挨拶に代えさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

3. 委員紹介

○司会（工藤） それでは次第の3「委員紹介」でございますが、令和2年4月以降、任期途中で再任された委員に代わり、新たに委員をお願いいたしました2名の方を御紹介いたします。初めに、労働者代表委員で、5月1日から新たにお願ひいたしました加藤委員でございます、

○加藤委員 千葉県教職員組合の加藤順子と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） 続きまして、使用者代表委員で、7月1日から新たにお願いいたしました塩入委員でございます。

○塩入委員 東京ガスの塩入でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（工藤） では、次第の4の「議題」となりますが、千葉地方労働議会運営規程第4条に基づき、これより進行を審議会議長の会長にお願いいたします。皆川会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○皆川会長 会長の皆川でございます。久々に御挨拶をさせていただきます。

本日、ただいま皆様からのお話がありましたように、コロナウイルス感染拡大の中、関係の皆様の御尽力で、本年度第1回の千葉労働審議会、本日開催の運びとなりました。皆様の御協力・御尽力に感謝申し上げます。どうもありがとうございます。

早速でございますが議事に入ります。初めに本日の委員の出席状況等について、事務局からの報告お願いいたします。

○司会（工藤） 事務局から御報告いたします。本日の出席委員は、定数18名のうち16名でございます。したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを御報告申し上げます。

次に、会議の公開につきまして御説明を申し上げます。千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その議事録につきましても公開させていただくこととなっておりますので、御了承をお願いします。また議事録につきましては、署名人に確認いただいた後、当局のホームページに掲載することとしてございますので、あわせて御了承をお願いします。

なお、本審議会は千葉地方労働審議会運営規程第5条に基づき、開催の公示を行いました。傍聴の希望者はございませんでした。

以上、御報告を申し上げます。

4.議題

○皆川会長 ありがとうございます。

それでは最初に、「議題」の4の(1)にまいります。(1)の議題は、「議事録署名人の指名」ということになっています。千葉地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づき、私から議事録署名人の指名を行わせていただきます。それでは記録署名人として、労働者代表委員から宮内委員にお願いしたいと存じますが、お願いできますでしょうか。

○宮内委員 はい。

○皆川会長 よろしく申し上げます。

続きまして、使用者代表委員から渡部委員にお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

○渡部委員 はい。

○皆川会長 それではお二人の委員、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、「議題」4の(2)にまいります。労働災害部会の委員の退任に伴い、千葉地方労働審議会運営規程第7条1項に基づきまして、新たに委員を指名いたしたく存じます。

使用者代表委員から、塩入委員にお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○塩入委員 よろしく申し上げます。

○皆川会長 ありがとうございます。

手続きについてはこれで終了しましたので、これより審議に入ります。

それでは、議題の4の(3)「令和2年度労働行政の運営状況について」です。坂根総務部長から一括で御説明をお願い申し上げます。なお、各委員の皆様からの御意見・御質問等は、説明が終わりました後でお受けいたします。

それでは坂根部長、どうぞよろしくお願いいたします。

○坂根部長 総務部長の坂根でございます。どうぞよろしくお願いいたします。大

変恐縮ですが、着座で説明をさせていただきます。

私からは、事前配布資料の「新型コロナウイルス感染症に関する取組」と、「令和2年度労働行政の運営状況について」、大きくこの二つの資料について説明をさせていただきます。また時間の都合もあり大変恐縮ではございますけれども、このA3の縦型版の資料につきましては、机上配布をもって説明に代えさせていただきますと存じます。

それでは、「新型コロナウイルス感染症に関する取組」について説明をさせていただきます。資料1ページ目の下の所に、最近の雇用失業の情勢を記載させていただいております。有効求人倍率が9月末で0.85倍、雇用調整の可能性のある事業者数、これは9月25日現在ですけれども3,358件、解雇等見込み労働者数が1,710人、ハローワーク調べということでございます。

1ページをめくっていただきまして、2ページに目次がございます。大きく五つのカテゴリーに分けておりますので、順次説明をさせていただきます。

3ページをご覧くださいと思います。1番の「感染防止のための取組」でございます。新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、県内の事業所・団体などに対して、職場における感染症拡大防止に向けた要請や、感染拡大防止のためのチェックリストの周知などを行っております。また、下のほうになりますけれども、感染防止に向けた新たな取組としまして、「3密」を避けるため、各種説明会の開催方法を見直したり、失業認定に係る求職活動要件を緩和したり、インターネットを活用した求職・求人手続きの導入など、新しい生活様式に対応したものとしております。

また、安全週間事前説明会は開催できませんでしたけれども、資料の右下にございますとおり、「安全衛生担当者支援ツール」というものを作成いたしまして、これを局のホームページに掲載の上、活用をお願いしているところでございます。

次に、4ページをご覧くださいと思います。「雇用維持のための支援・取組」でございます。主だったものとして5点、ここに掲出させていただいております。1点目は、「雇用調整助成金等」でございます。新型コロナウイルス感染症の影響により、経済活動が急速に縮小していく中、雇用の維持を図るため、「雇用調整助成金」、「緊急雇用安定助成金」のほか、今年の7月に新たに創設されました「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」について、労働局を挙げて迅速支給に努めています。申請件数等につきましては、後ほど説明をさせていただきます。

また、各種助成金等の活用を図るため、ハローワーク等に働き方改革推進支

援センターの出張相談窓口を設置してございます。350 回という実績がございます。

2 点目が、「事業主への働きかけ」でございます。今般のコロナ禍における経営環境の変化の中で、安易に労働条件の変更や雇用調整が行われることがないよう、県内の事業所団体への要請や事業主に対する啓発・指導を行ったほか、下の一番最後になりますけれど、ちばの魅力ある職場づくり公労使会議で共同宣言を採択いただき、この共同宣言に基づき、オール千葉で雇用の維持に取り組んでいるところでございます。なお、公労使会議関係につきましては、追って別資料で説明をさせていただきます。

3 点目と 4 点目は、労働保険料の関係でございます。労働保険料の申告の期間、いわゆる年度更新の期間でございますけれど、これにつきましても延長を行っております。また労働保険料の納付猶予をいうことで、申請に基づき 1 年間の猶予ができるようにしております。

5 点目が、「臨時職員の採用」でございます。千葉労働局におきましても、コロナ関連で離職された方や学生などを中心に約 200 名の臨時職員を採用し、雇用調整助成金等の業務に従事いただいております。

続きまして、5 ページをご覧くださいと思います。雇用調整助成金等の活用状況について説明をいたします。雇用調整助成金や新たな給付金の制度の内容につきましては、四角で囲んだ所を書いてあるとおりでございます。共に新型コロナウイルス感染症拡大に伴って余儀なくされた休業に対して、一定の要件のもと支給されるものでございます。「雇用調整助成金」、「緊急雇用安定助成金」につきましては、休業手当を支払った事業主に対して支給する助成金でございます。休業支援金は、事業主から休業手当が支払われない中小企業で働く労働者本人に対して給付を行うものでございます。

実績につきましては、下のグラフのとおりですけれども、今回は 9 月末の時点の数値をお示ししております。全国平均を上回っているということでございます。なお、直近の 11 月 9 日現在でございますけれども、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金は申請件数が 53, 264 件で、全国では第 11 位の申請件数でございます。このうち決定状況は 52, 697 件に給付しまして、決定率は 99%になっております。政府の目標である 2 週間以内の迅速支給ということも達成ができています。この 99%というのは、全国で第 2 位の実績ということになっておりまして、全国平均は現時点では 95.4%となっております。

労働者個人に給付する支援給付金も、11 月現在では大体 3 万件ほどの申請があり、全国では 5 番目の申請件数となっております。決定状況については、約

9割が支給されている状況でございます。

この雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金につきましては、5月から10月までの期間、労働局と監督署、ハローワークの職員から応援を借りて、局全体で迅速支給に取り組んでまいりました。

続きまして、6ページをご覧いただきたいと思います。「コロナ感染症の影響を踏まえた各種支援」についてでございます。ここに掲げておりますのは、一般のコロナウイルスを踏まえて創設された助成金になります。このうち下段の緑の「労働局対応」と記載してある三つの助成金、「働き方改革推進支援助成金」と「母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」、「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」については、労働局が窓口となっております。

上の「小学校等休業対応助成金」や「テレワークコース」、これは厚生労働本省で一括して対応しているものです。申請件数と決定件数は、右下に記載したとおりでございます。

続きまして、7ページをご覧いただきたいと思います。「労働条件の確保等のための取組」でございます。今年の2月14日に、労働局と県内全ての監督署、ハローワークに特別労働相談窓口を設置いたしました。事業主・労働者からの相談に対応しており、現在大体6万件の相談が寄せられている状況にあります。左側のグラフにありますとおり、緊急事態宣言の発令を契機にかなり増加いたしました。その後は徐々に減少傾向にあるといった状況でございます。また、派遣労働者の相談窓口、新規内定取り消し等特別就職相談窓口、母性健康管理措置等に係る特別相談窓口といった専門窓口も設けております。

また、右下にあります監督署で対応した申告の受理件数については、前年度比で比べると20パーセント増となっております。特に解雇とか休業手当に関する申告が大幅に増加している状況でございます。

最後の8ページをご覧いただきたいと思います。今年2月から7月末までの間に、「組織体制の維持・確保等」に向けた取組として、我々職員が対応したものでございます。武漢からの帰国者支援や成田空港検疫所への応援のほか、厚生労働省に設置されました助成金センターに、職員を延べ312日の派遣を行っております。

また感染拡大防止のため、窓口の一部を縮小したり、飛沫感染防止のためのアクリル板を設置したり、マスクの着用徹底などを行いまして、来庁者及び職員同士における感染防止対策の徹底を図っているところでございます。

以上が、「新型コロナウイルス感染症に関する取組」となります。

続きまして、令和2年度の行政の運営状況・運営方針につきまして説明をさせていただきます。1ページ目にお示ししてあるとおり、「すべての人が安心、安全、安定して働ける社会（ちば）をめざして」というスローガンの下、各関係機関と連携し、地域に密着した労働行政を目指すということにしております。

3ページをご覧くださいますと、最重点施策としまして、「働き方改革の推進」と「多様な人材の活用促進や人材確保支援」の大きな2本の柱でございます。なお、「働き方改革の推進」については、この資料の4ページから15ページまで、「多様な人材の活用促進や人材確保支援」は16ページ以降になります。本日はこの重点施策を中心に説明をさせていただきます。

1ページめくっていただきますと、まず最初に、働き方改革推進に関連しまして、「ちばの魅力ある職場づくり公労使会議」関係について説明をさせていただきます。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、急速に経済活動が縮小する中、事業の継続や雇用の維持に向けて早急に取り組む必要がありましたので、例年秋に開催していた第1回会議を7月21日に開催、第2回会議を、8月27日に開催いたしました。

第1回会議におきましては、「オール千葉で新型コロナウイルスに打ち克つ公労使共同宣言」が全会一致で採択され、コロナ禍における働き方の推進のほか、4ページの右側の1の（4）にありますとおり、雇用シェアについても取り組むこととされております。

また、資料の5ページになりますけれども、第2回会議では、この共同宣言で謳われました雇用シェアに関しまして、公益財団法人産業雇用安定センターが実施しています「雇用を守る出向支援プログラム2020」を活用した取組を広く展開するため、事業者団体を通じて県内企業に対してアンケートを実施することや働き方改革シンポジウムを開催することが承認されました。

アンケートに関しましては、資料5ページの右側に、「雇用シェアに関するアンケート」の9月末までの集計値・途中経過を記載させていただいております。回答総数が132件で、このような状況になってございます。

シンポジウムに関しましては、資料はございませんけれども、「with コロナ時代における働き方改革」と題しまして、12月8日の火曜日に開催することとしております。一昨日、友藤労働局長が「bayfm（ベイエフエム）」に生出演をしまして、シンポジウムのPRを行ったところでございます。

それでは、各施策についての説明をさせていただきます。まず6ページをご覧くださいと思います。「働き方改革の推進」の一つ目の柱であります「長

時間労働の是正及び労働条件の確保・改善対策」についてでございます。一番初め、一つ目の○についてですが、「労働時間法制の見直しへの対応」につきましては、今年の４月から中小企業においても罰則付きの時間外労働の上限規制が適用されましたので、各監督署におきましては労働時間相談支援班を編成し、中小企業に対して個別訪問による法制度の周知や支援策の活用等を助言することとしておりました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響もあって、上半期における訪問件数は１０件にとどまっている状況でございます。

二つ目の「過重労働による健康障害防止の徹底」につきましては、時間外・休日労働時間数が１か月８０時間を超えていると考えられる事業所や、過労死等に係る労災請求が行われた事業所に対して、監督を行うこととしております。グラフにありますとおり、上半期におきましては、９９の事業所に対して長時間労働の解消を重点とする指導を行い、約８割を超える事業所で法違反が認められたところでございます。今年度におきましてはコロナ禍の影響を踏まえ、県内の企業活動の動向に注視をしながら行政展開を行うこととしておりますので、下半期におきましても動向を見据え、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

三つ目の「過労死等防止対策の推進」につきましては、１１月を過労死等防止啓発月間と定めておりますので、その前に労使団体に対して働き方の見直しに向けた取組要請を行っております。また、１１月３０日に事業主や労務管理者などを対象に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、周知・啓発に努めることにしております。

四つ目の「外国人労働者の労働条件の確保」についてですけれども、外国語で対応できる相談コーナーの運営などにより、増加する外国人労働者の労働条件の確保・改善に努めてまいります。

続きまして、７ページをご覧くださいと思います。「年次有給休暇の取得促進」についてでございます。年次有給休暇取得促進を図るためには、これまでの職場における慣行を見直す必要もあり、また新型コロナウイルス感染症防止対策として新しい生活様式が求められる中、より柔軟な働き方・休み方を実践するためには、年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、時間単位の活用が効果的とされているところです。このため、１７９の労使関係団体や地方公共団体に対しまして、１０月の年次有給休暇取得促進月間を含めて数回にわたる周知・広報を実施したところでございます。引き続き、周知・啓発に努めてまいります。

次に、８ページをご覧くださいと思います。「働き方推進支援センター事

業」についてでございます。働き方改革の実現へ向けて、特に経営基盤が脆弱な中小企業、小規模事業者等を対象に、同一労働・同一賃金をはじめとした様々な課題に対し総合的な支援を行うため、昨年度に引き続き関係機関・団体と連携を図りながら、電話や訪問による相談支援や、事業主向けセミナーの開催、専門家派遣を実施しております。今年度上半期におきましては、資料の左側の四角で囲った、「主な目標と達成状況」の欄に記載したとおりでございます。ウェブセミナーも2回ほど開催をしております。下半期におきましても、引き続き中小企業の働き方改革の取組を支援するため、出張相談会やウェブセミナー等を開催していくとしております。

続きまして、9ページになります。「労働者が安心して働くことができる職場環境の整備」に関する取組のうち、第13次労働災害防止計画の取組状況についてでございます。計画の2年目となる、昨年の千葉県下における労働災害の発生状況は、左側のグラフのとおり、死亡災害は昨年36名で、前年と比べると8名増えております。また休業4日以上之死傷者数も5,705名と、前年を170名ほど上回っている状況でございます。また本年につきましては、9月末の死亡者数が26名、休業4日以上之死傷者数が3,503名ということで、ちょっと多くなっている状況でございます。

業種別に見ますと、製造業は減少または横ばい傾向を示しておりますけれども、陸上貨物運送業や社会福祉施設などの第3次産業で増加傾向にあります。

このような状況を踏まえまして、一番下の欄のとおり、重点施策として死亡災害の撲滅などを挙げるとともに、建設業において労働災害が多発しているということも踏まえまして、建設業界団体あてに、6月3日と7月22日、9月14日の3回にわたって、局長から建設業界団体へ要請を行ったところでございます。

続きまして10ページになります。今年のトピックスとしまして、建設業の災害が増加していますので、それに対する対策でございます。千葉労働局長から建設事業者、公共事業発注機関等に対しまして、建設現場における「重点取組宣言」の実施の勧奨を行っております。

また右側の「転倒災害・高年齢労働者対策」でございます。グラフにあるとおり、災害の型では転倒災害が最も多く、また年代別で見ると60歳以上が25パーセント、50歳代以上になりますと約半数の方が占めているという割合になっております。このため、厚生労働省・本省で作成しました「エイジフレンドリーガイドライン」や、中小規模事業者への支援措置について周知を図っているところでございます。

続いて、11 ページの「ハラスメント」についてでございます。労働施策総合推進法の改正により、大企業におきましては今年の 6 月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられております。中小企業に対しましては、令和 4 年 4 月 1 日からの施行となります。またセクハラ、マタニティハラスメント、いわゆるマタハラに対しても、相談したこと等を理由とする利益取扱いの禁止などが強化されているところでございます。下半期に開催する説明会においても周知を図るとともに、12 月の「職場のハラスメント撲滅月間」には特別相談窓口を設ける等、総合的なハラスメント対策の推進に努めてまいります。

次に、12 ページをご覧くださいと思います。働き方改革の二つ目の柱として、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてでございます。同一企業内における、正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇の差の解消を目的としました「改正パート・有期雇用労働法」や「改正労働者派遣法」につきましても、この 4 月から施行されておりますけれども、中小企業への適用は来年度からとなっております。このため、引き続き説明会において周知を図るほか、特別相談窓口におきましても労使双方からの相談に対応してまいります。

また、事業主が自主的に自社の雇用管理の状況を点検し、確認し、改善に向けた取組ができるよう、資料の右側にオレンジ色で示しております「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」などによって、さらなる周知活動を展開してまいります。

次に、13 ページをご覧くださいと思います。「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」についてでございます。平成 28 年 3 月に策定しました「千葉県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づきまして、具体的に取り組んでいるところでございます。本年度上半期は、新型コロナウイルス感染の影響から正社員の求人数の減少や、感染防止のため事業所訪問ができなかったことの影響から、今回の実績につきましましては下表のとおり目標を下回る状況になってございます。下半期におきましては、10 月から事業所訪問による求人開拓や、求職者のハローワーク来所勧奨等を順次再開しておりますので、特別支援の充実・助成金の活用などにより、正社員転換・待遇改善に努めてまいります。

続きまして、14 ページをご覧くださいと思います。「生産性向上に向けた支援」についてでございます。「働き方改革推進支援助成金」は、生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む中小企業主等を支援するための助成金で、

三つのコースがあります。このうち左側の枠内、上から二つの「労働時間短縮・年休促進支援コース」と「勤務時間インターバル導入コース」については、10月15日をもって受付が終了しているところでございます。上半期における実績は、右側グラフの申請件数と交付決定件数のとおりでございます。

続きまして、15ページをご覧くださいと思います。「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。千葉県における地域別最低賃金の改正につきましては、千葉地方最低賃金審議会の審議を経まして2円引き上げて925円に改正し、10月1日から発効したところでございます。また特定最低賃金につきましても、専門部会による審議を経まして、鉄鋼業は2円引き上げて995円、電気機械器具製造業は3円引き上げて954円に改正し、12月25日に発効することとしております。改正後の最低賃金額の周知につきましては、本年9月に使用者団体・労働団体をはじめ、各自治体等約1,600もの機関・団体に対して協力依頼をし、遵守の徹底を図っているところでございます。

またハローワークでの受付求人につきましても、賃金額のチェックを確実にし、改正後の最低賃金が遵守されるよう指導を徹底するとともに、監督署におきましても、引き続き最低賃金の履行確保の徹底を図ってまいります。また賃金引き上げに向けた支援としまして、左下でございます「業務改善助成金」の活用を促進しております。千葉働き方改革推進支援センターにおきましても相談を受け付けております。なお、今年のリーフレットに関しましては、右下のとおり、このリーフレットの裏面に金額がチェックできる計算方法が記載されていますので、これを活用していただきたいと思います。と考えております。

続いて、16ページになります。大きな柱の「多様な人材の活躍促進や人材確保支援」の促進についての説明・取組となります。最初に、「女性の活躍促進等」についてでございます。女性の積極的採用や再雇用・中途採用等に関する取組等、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実行を確保するとともに、母子家庭の母等のひとり親や子育て中の女性等家庭環境や個々のライフステージに対応した就職支援、職業能力開発の推進を図るための取組でございます。写真では今年の状況が掲載されていますけれども、フェイスシールドをかけたり、マスクをしたり、このように感染防止に努めながら実施をしているところでございます。

次に、17ページをお願いいたします。女性の活躍推進等についてでございます。「えるぼし」、「くるみん」等の認定状況につきましては資料のとおり、「えるぼし」が認定19社、「くるみん」が62社、「プラチナくるみん」が11社と、着実に増加をしているところでございます。女性活躍推進法の改正によって、

令和4年4月1日から、一般事業主行動計画の策定等の義務付けが、現行の301人以上の企業規模から101人以上に拡大されますので、広く周知を図るなど積極的に取り組んでまいります。

続きまして、18ページの「母子家庭の母等の雇用対策の推進」についてでございます。表題の「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」につきまして、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響から中止としましたけれども、一番下の枠にある「令和2年度の実績」と記載しているとおり、一部の自治体からの要望を踏まえまして、8月にキャンペーンに準じた取り扱いとして、臨時窓口相談を開設し支援を実施いたしました。本取組につきましては、引き続きハローワークや自治体と連携した常設窓口等での支援を実施してまいります。

次に、19ページでございます。「子育て女性等の就職支援」についてでございます。県内に計7か所あります「マザーズハローワーク」と「マザーズコーナー」を中心に就職支援を行っており、グラフにありますとおり、個別支援者は高い割合で就職に結び付いております。今年は101.1パーセントということで、高い就職に結び付いております。引き続き、利用者のニーズに即したきめ細かな支援に努めてまいります。

続きまして、20ページでございます。「仕事と介護の両立ができる職場環境整備」についてでございます。介護による離職の防止に向けた取組として、介護休業制度等の周知や、「両立支援等助成金」の活用等を行っているところです。助成金の決定状況につきましては、右下に「助成金支給決定件数」をお示ししております。9月末時点で5件と、昨年度時の2件と比較すると若干増加している状況でございます。また就業規則等に不備が認められ、助言・指導を行った件数が40事業所になっております。

続きまして、21ページの「治療と仕事の両立支援」についてでございます。がん患者等に対する就職支援につきましては、ハローワークの千葉・松戸・成田を拠点に、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援を展開しております。しかしながらコロナ禍の影響で、上半期における新規対象者数は減少しております。左下に連携拠点病院が書いてございますけれども、この5か所と連携しまして、患者の負担軽減を図るため出張相談等を実施しておりますが、引き続き感染防止対策を徹底した上で、長期療養者のニーズを踏まえた就職支援を展開するとともに、各地域の拠点病院のニーズを把握しまして、新たな連携先病院を開拓してまいりたいと考えております。

続きまして、22ページの高齢者支援についてでございます。少子高齢化の進

展を背景に、求職者の高齢化が進んでいる状況を踏まえ、11のハローワークに設置しました「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者の就職支援に取り組んでおります。「生涯現役支援窓口」における就職件数は、下の四角で囲んだとおり、目標が1,636名のうち就職件数が926名となっておりますけれども、引き続き感染防止策に留意しつつ、個別支援を中心に支援をしてまいりたいと考えております。

続きまして、23ページの「就職氷河期世代の活躍促進」についてでございます。いわゆる就職氷河期世代、概ね平成5年～平成16年に学卒期を迎えた者でありまして、現在の年齢でいうと大体30代半ば～40代半ばの方になります。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代でありまして、希望する就職ができず、無業の方や不安定な仕事についている方々等、様々な問題を抱えている現状でございます。

就職氷河期世代への支援は、国の取組のみで成し遂げられるものではなく、様々な分野の方々との連携が必要であることから、千葉労働局と千葉県が共同事務局となり、労使の皆様・支援機関・団体の皆様の御参画により、6月1日に第1回目の会議を書面開催により開催しまして、「千葉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、また9月14日に第2回会議を開催し、3年間の事業実施計画を策定したところでございます。

計画の概要につきましては、資料の24ページと25ページに掲載をしております。本事業の実施計画を踏まえ、労使の皆様、支援機関、団体の皆さんと連携し、千葉県における就職氷河期世代支援に係る気運を醸成し、好事例の横断的な展開を図りつつ、ハローワークを中心に就職氷河期世代の方々の活躍の機会がさらに広がるよう、様々な施策を展開してまいりたいと考えております。

続きまして、「ユースエール認定制度」についてでございます。資料は26ページになります。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優秀な中小企業を、若者雇用促進法に基づきまして、厚生労働大臣が認定する制度でございます。今年度につきましては、設定状況表中★印が付いている4社を認定し、認定企業は22社となりました。今後も「ユースエール認定制度」の周知・広報、認定企業の拡大に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

次に、27ページになります。「障害者の活躍促進」になります。本年度における具体的な取組としまして、具体的対策として三つ掲げております。1点目が、近年雇用の増加した公的機関の支援強化のため、職場適応支援員を「ハローワーク千葉」に1名新規で配置をしております。また、障害者の雇用経験が

不足している中小事業主に対し、支援機関と連携したチーム支援により、採用から職場定着まで一貫した支援を13件実施しております。さらに、トータルサポーターによる精神・発達障害者への専門的な支援や、事業主に向けた精神・発達障害雇用の理解を図るための養成講座を7回実施するなどの支援を行っております。

続きまして、28ページをご覧くださいと思います。「民間における障害者雇用の現状」についてでございます。昨年6月1日現在における、千葉県内の民間企業における雇用障害者数は1万1,677.0人、実雇用率は2.11%となり、いずれも過去最高となっております。特に実雇用率は全国平均との乖離がありましたが、昨年は同一というところまでになっています。引き続き、各種支援策の活用に努めてまいりたいと考えております。

次に、29ページ、「外国人材受け入れの環境整備」についてでございます。上半期におきましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、事業所訪問による雇用管理改善に向けた指導やセミナーの開催等を中断されましたが、下半期におきましては感染防止策を徹底のうえ、人材確保等支援助成金の周知とあわせて実施をしてまいりたいと考えております。また、外国人留学生等の就職支援につきましても、上半期は来所による相談や電話相談のみを実施しておりましたが、下半期につきましては学校サイドの要望に応じまして訪問支援を再開するなど、よりきめ細やかな支援を実施してまいりたいと考えております。

最後になります。30ページでございます。「人材確保支援の総合的な推進」でございます。福祉、建設、運輸、警備業等、人手不足が顕著な職種を対象に人材確保支援を専門的に行う総合窓口として、ハローワーク千葉、松戸、船橋、成田に「人材サービスコーナー」を設置して支援を行っております。また今年度におきましては、第二次補正予算によって、右側中ほどの水色で囲んだ所、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」が措置されました。このプロジェクトの一環として、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、特に人材確保のニーズが高まっている医療・介護の分野の職種に対して、民間委託による求職開拓事業を実施することとしております。

また、8月末までの就職件数につきましては、目標を下回っている状況となっておりますが、引き続き感染防止対策の徹底の上、求職者の掘り起こしや、各業界団体と連携した合同面接会やセミナー等のイベント、事業者向けの研修や雇用管理の改善・指導を行ってまいりたいと考えております。

以上が資料の説明となります。ちょっと駆け足で説明して恐縮ですが、よろ

しくお願いいたします。

（４）審議

○皆川会長 はい、ありがとうございました。

今、坂根総務部長から令和２年度における、労働行政の運営状況について詳細な報告をいただきました。それを受けまして、「議題」の（４）「審議」に入りたいと存じます。それではここから、各委員の皆様からの御意見・御質問をお願いしたいと存じます。委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

○高柳委員 はい、「連合千葉」の高柳です。よろしくお願いいたします。

丁寧な説明、ありがとうございます。そしてコロナに関しては、我々「連合千葉」からも各種要請をさせていただき、ご対応いただいているところでございます。お礼申し上げたいと思います。ありがとうございます。

私からは資料の 11 ページの、パワハラの関係で少し話したいと思います。6 月 1 日から施行ということと、中小企業への適用が令和 4 年 4 月 1 日からということではありますが、今、相談を受けているのは、中小企業の労働者が相談をしたいと思っても、人数が少ないのでやっぱり内容がすぐ知られてしまうところ。外部に委託しようとしても、やっぱり資金がないので外部に委託もできないというところも相談を受けています。

こういった中小企業に対しての支援、例えば外部に委託する際の支援であったり、公共の場でどこか支援が受けられる、労働相談ができるような場を作るだっなどの検討をしていただければ、大変助かるかなというところです。

それと、このパワハラの中身の中で、「ソジハラ」と言われる部分ですけれども、ソジハラに対してもなかなか上司が理解してくれない企業が多いと聞いております。こういったところの取組も、是非強化していただきたい。相談をいただいている内容の中では、男性として生まれたけど、気持ちは今、女性で、「女性として働きたい」というふうなことを申しあげたら、上司から「そんなことは許さない。明日から坊主にして来い」と言われたと。

こういったことも受けて精神的には非常に苦痛になるということも含めて、しっかりと対応をしていったほうがいいと思いますので、こういったところの対応をしていただきたいところです。

それと次のページでありますけれども、やはり「同一労働・同一賃金」のところで、最高裁判決が出たことを踏まえると、これから相談件数が増えてくるのかなと思っております。これが裁判であったり、労働審判になったり、一定

の時間がかかってくるということも踏まえると、「見直しの内容」の３番の「行政 ADR」ですね、これを活用していただければ、スムーズに進むのかなというところと、労使それぞれ負担が少ないのだろうなと思いますので、PRをしていただければいいのかなと。

A 3 版資料の「運営状況等一覧」の 1 の(1)の 9 番・10 番の「助言」だったり「あっせん」だったり、この件数が、恐らくここに若干含まれているのだろうなと思いますが、件数で見ると前年度よりやっぱり増えていますので、もう少し PR と対応の検討をしていただければ、ありがたいなと思います。私からは以上です。

○皆川会長 はい。高柳委員、どうもありがとうございました。

今の点について、事務局からいかがでしょうか。

○荒井室長 では雇用環境・均等室から、御説明をさせていただきたいと思います。

今の御質問、「ハラスメント」関係と、「同一労働・同一賃金」関係、ありがとうございました。ハラスメント関係につきましては、私どもといたしましても、様々さまざまな形で周知をさせていただいているところでございますが、おっしゃるとおり、中小企業においてどういう相談対応をしていったらいいか困難なところがあるかと思っております。

ただ、私どもに御相談をしていただきつつ、公共的な、自社ではないところで、外に相談をして、そこから対応をしてもらうということは、なかなか予算等も伴うということで困難なところあるかと思えます。まずは、私どもに御相談をいただき、一定のアドバイスなりをさせていただいた上で、事業主さんとの話の中で相談をしていただくことは可能かと思っております。

また、そういった助成的なものがあるかどうかということについては、本省などで検討課題となったことだと思いますけれども、そういったところを要望として受け止めさせていただきたいと思えます。

それから「ソジハラ」の関係についてですけれども、性的嗜好などをオープンにしまったりするということについてまでの例は、以前は入っていなかったのですが、今回、パワハラ指針の中にもパワハラ例の一つとして、性的嗜好などの個人情報暴露することも明記されているところでございます。これらについて周知する中で、ソジハラも含めて事業主が理解できるよう、留意した上で対応してまいりたいと思えます。

それから、「同一労働・同一賃金」の関係。均衡な待遇確保についてということですが、これから、ADR についての利用法ということでお話でしたが、確かに現在、中小企業についてはこのパート・有期雇用労働法の対象外ということになりますので、おっしゃられたように「運用状況一覧」で言えば、9・10の「あっせん」ですとか「助言」「指導」といった、個別紛争という形での数値の区分けになってくるということになるかと思います。

まだ具体的な例はそれほど多くないところではございますけれども、今回、「パート・有期雇用労働法」において、有期の方々がその均衡取り扱いの対象とされているということから、短時間労働者の方よりは均衡取り扱いについても、意識の高い方々が対象になってきているというふうに感じているところでございます。これから「同一労働・同一賃金ガイドライン」の周知なども含めて、この紛争などが生じた場合には適切な対応ができるようにということで、対応を図らせていただきたいと思います。

先般出ました最高裁の判決につきましては、あくまでも個別事案ということでもございますので、これらの最高裁の考え方を踏まえまして、どのように均衡な公正な対応の確保を実際に進めていくか、同一労働・同一賃金を実現していくかということは、これからの課題だとも考えているところでございます。

全国的な対応が必要というところもございますので、本省からの指示ということもあるかと思っておりますけれども、地方におきましてもこういったものを踏まえた形で、ガイドラインなどについても周知をきちんと徹底することによって、できるだけ各社において公正な待遇が図られるということを考えた見直しを進めていただけるように、今年度におきましても周知を徹底していきたいと考えております。以上でございます。

○皆川会長　ありがとうございました。

高柳委員、何かございませんか。よろしいでしょうかね。どうもありがとうございました。

それでは、ほかに御意見・御質問等おありでしたら。はい、どうぞ。

○徳永委員　法律の改定というか、そういうのがお願いできないかなと思っております。

無期転換ルールについては、「有期雇用契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込による期間の定めのない労働契約に転換できる」とされており、「定年に達したあと、引き続いて雇用される有期雇用労働者というのは

企業の申請によって除外することはできる。」と、特例が設けられています。有期雇用契約を 68 歳までずっと結んでいた方がいて、無期転換を会社に申し込んだのです。その会社は 70 歳が定年なんです。そうすると、そのときに働く方の態度が悪かったりとか、様々にしていたので、会社は「うん」と言わなかったため、労働審判になったのです。そして労働者は 2 年分の請求を出したと。かなりの額なんです。とにかく 68 歳で無期転換を企業に申し込めるのですよ。70 歳までの権利を請求したのですね。一方的にできるので、特例が定年後に達した後というところで、まだ救いきれないところが多分あるんじゃないかなと。やはり、ある程度の年齢を引かないと。「70 歳まで雇いなさい」と、これから会社に義務を課するところですけども、「一方的にこれだけでいいのかな」というところが、私は疑問になっています。よろしくお願いします。

○皆川会長 徳永委員、どうも御意見・御質問ありがとうございました。

今の点、労働局の皆様いかがでしょうか。

○友藤局長 ありがとうございます。

もともと「60 歳定年」が主流だったときの規定ですが、当初は無期転換そのもので、定年後の除外規定というのがなかったわけですが、その後いろいろな御指摘があって、定年については特例という形で除外規定を設けたという経緯がございます。

今回、高齢者が元気だということ、少子高齢化も進展しているということで、70 歳定年への引上げなど、70 歳まで働ける機会をつくっていかうということで、65 歳定年を基盤として 70 歳までいろんな選択肢ということで出てきたわけですが、いろいろな社会情勢を見ながら、今、御指摘があったような話等々を踏まえて、政府で検討していくということになろうかと思っておりますけれども、今いただいたようなお話は、厚生労働省の高齢・障害者対策関係部局にもお話をつないでいきたいと思っています。

○皆川会長 はい。局長、どうもありがとうございました。

徳永委員、よろしいでしょうか。追加で何かおありですか。

○徳永委員 改善のための、特別ルールがまたできればいいなと。

○皆川会長 ありがとうございました。

そのほか、委員の皆様からおありでしょうか。

○渡部委員 御説明ありがとうございました。経営者協会の渡部でございます。いろんなことがあって、何からどう話せばいいかわからないのですが、まず、大きく「働き方改革」を進めようと、いわゆる「働き方元年だ」というようなときにコロナが来てしまって、いろんなことが非常に難しくなってきた面と、見直さなくちゃいけなくなってきた面が多くあると思います。

そういう中で、まず1点目は、「時間外の上限規制が中小企業にも及ぶから大変」といった今年だったんですけれども、それより先に、テレワークが思った以上に急激に進んだ。この間、連合さんのアンケートを見せていただいて感じたところなんですけれども、テレワークや、テレワークのみならず在宅勤務において、時間外労働の把握の仕方とか、いろんな経費の問題とか、休暇の問題とか、これまで企業の中で働くということを前提にした上限規制を考えていたところではあったんですけれども、家で働いている中でどうやっていこうかというようなところが、あぶり出てきてしまったということ。

要するにウィズコロナを経験して、ポストコロナに向けていろんな考え方を变えていかななくちゃいけなくなってきたと思うんであります。まずはその辺について、テレワークでもいろんな時間管理のあり方等も含めてお話をいただきたいということと、それと氷河期ですけれども、これも、今年の4月から「3年間集中してやっていこう」といったところで、コロナが来てしまい、去年ぐらいまでは労働力不足の中で、「やっぱりこういう人たちも、働いてもらわないと困るよね」ぐらいの話だったんですけれど。有効求人倍率が1を切ってしまったような状況においても、氷河期の方々の活用という話で、まず企業に対して、企業が氷河期の方を採用しなくちゃいけないという企業にとってのメリットや、企業が採用しようという意欲をいかに高めていくかが、まずは大事だと思います。

それとともに、氷河期世代の人のスキルのアップは当然のことながら、働こうという意欲を持たせなくちゃいけない。それと、隠れてる氷河期の人、要するに引きこもりの氷河期の人、こういう人たちはやっぱりアウトリーチの人で、もっといっぱい出てきてもらおうということが大切だと思うんですね。私どもプラットフォームに参画しているので、私が言うのも変なんですけれども、その辺についての考え方も教えていただきたいと思います。

「同一同一」についても、いろんな最高裁判決があって、何となく手当は不合理で、退職金とかあるいは賞与はある一定以上であれば、不合理は成り立た

ない。そんなイメージが何となく出てきたんですけれども。

高年齢者の雇用の活用も4月から改正されるということもあって、企業にとっては就業規則の変更も絡まって、お金のかかることが非常に多い。不合理を直していかないと。当然のことながら不合理というのは、悪いほうを上を上げるといって話で、良いほうを下に下げるといって話じゃないんで、これはお金のかかる話だし、雇用についてもお金がかかる話で。

コロナ禍において非常に業績が厳しい中、労働法関係でもかかるお金が非常に増えてきている。その辺の両立についても何か御意見があれば、よろしくお願いしたいと思います。

以上でございます。

○皆川会長 はい。渡部委員、どうもありがとうございました。今の点について労働局の皆様、いかがでしょうか。

○荒井室長 テレワークにつきましては、雇用環境・均等局の在宅労働課というところで担当しておるところではございますが、私から御説明をさせていただければと思います。

やはりテレワークについてかなり状況が変わってきたというのは、厚生労働省としても踏まえているところがございます。今まさに、これからのテレワークでの働き方に関する検討会というのを、本省でも行っておりまして、今おっしゃられたような、様々な課題、労働時間の関係しかり、それからいろんなメンタルの問題ですとか、機材の問題ですとか、費用の問題ですとか、そういったものについてどういった手当が、対応が必要かというようなことについて、検討をさらに行っているところがございます。

現在のところはこの検討会を行っているところなので、現時点においては平成30年に出されたガイドラインに基づいて、テレワークを行っていただくということをお願いしているところがございます。これからさらに検討を進めていく中ではまた違った局面と言いますか、課題も見えてきているところがございますので、こういったものなどについて皆様に御周知をする中で、また事業者の皆様にも、こういった対策が必要なのか御検討いただければというふうに考えているところがございます。

○友藤局長 テレワークの関係ですが、室長の話だといろいろな課題が見えてき

ている。もともと在宅で労働法制がどうなるんだということで、いろいろ悩みながら詰めてきたというところがありまして延々と進まなかったものです。今回、コロナを契機に広まっていったということで新たな課題も見えていますが、それを解決していくのが今後の課題であるというのは、まさにそうです。

今回、働き方改革のシンポジウムを、12月にウェブ会議という形で開催をさせていただくことしておりますが、まさに、働き方改革の一つとして、テレワークは非常に重要だということで、今回、サイボウズ株式会社の副社長の山田理さんを講師に招いて、「with コロナ時代における働き方改革」というテーマで、中小企業におけるテレワークをどうしたら進めたらいいのかと講演をいただくこととしています。実際にテレワークの指導や機材の提供等をしているサイボウズさんにいろいろアドバイスをさせていただく。そういうのも活用して、聞いていただいて、具体的に取り組んでいただくのも一つの方法かと思います。

具体的な労働法制をどうしていくのかは、課題として残されるところについては、また厚生労働省でも当然、今後、労使の御意見も聞きながら、さらに詰めていくということになるろうかと思いますが、とりあえず走りながら考えていこうというふうに思っております。

さて、就職氷河期のお話ですね。1倍を切って、みんな大変なときにどうするんだという話がありますが、一番しわ寄せがいくのが、やはり就職氷河期の方になりますので、そこに対して手厚い対応をしていくというのは、これはもう変わらないところだろうと思っております。

計画も先般からありますので、訓練を含めて、いろんな方策を講じつつ、アウトリーチも含めて対応していく必要があると思っております。3か年の計画の中で、各団体、当然、行政だけでは動きませんので、労使民間の就労支援団体等の参加なども得つついろいろ協働しながらやっていくことになるろうかと思っております。なかなか難しい課題だと思いますけれども、難しいからこそ、さらに皆さんの御協力を強くいただきながら、やっていかざるを得ないだろうと思っております。なかなか知恵がないところがございますけれども、気持ちはそういうことで、引き続き、私どもも重点課題に掲げてやっていきたいと思っております。

国は実際、就職氷河期の方を雇用することで動いておりまして、率先して民間企業の方をお願いするのは難しいこともございますので、まず私どもがトップで実績をつくっていく。そういったものも見ていただきながら、民間にもさらに広げていきたいと思っているところでございます。

それから、「同一同一」のことでございますけれども、もともとがなかなか法

律だけではうまく動かないところがございます、いろいろ最高裁判例を見ながら構築していくんだらうと思います。ガイドラインはございますけれども、それだけでは全てではございませんので、今後の最高裁判例もいろいろ紆余曲折あらうかと思いますが、そういうのも見ながら、今後、一定の水準といえますか、取るべき道が定まってくるのかと思います。私ども、それも含めて御周知を、今後引き続きさせていただくということにならうかと思います。

いろいろお金のかかるお話ばかりで、非常に業績が厳しいというところがありますけれども、これはやはり我が国の働く場を整備していく、活力を維持していくという上で、いろいろ条件が厳しいところがございますが、進めていかなければいけない課題だと思っています。

国としてできるところは、なるべく幅広の情報を差し上げるとともに、やはり必要などころには支援をしていくことにならうかと思います。雇用維持にかかる費用である、雇用調整助成金などは中小企業に関して 100 パーセント支給するというようなことも周知させていただいておりますので、そういったことも含めて、国の支援を御活用いただきながら、厳しい情勢ではございますが、御協力いただきたいというところでございます。

以上で、よろしいでございましょうか。

○皆川会長 局長、どうもお返事ありがとうございます。

渡部委員、よろしいでしょうか。

○渡部委員 ありがとうございます。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは、まだお時間もありますので、ほかの委員の皆様から。はい、どうぞ。

○松菌委員 淑徳大学の松菌です。大学はこの間、大変なことに巻き込まれておりまして、私も対面と、遠隔というオンラインと、ハイブリッドと、3種類の授業を並行的にやっていくという状況に今おります、急速にコロナ対応を迫られて、働き方の変更を迫られているという状況は、多分皆様と同じだと思います。それで、3点ございます。

1 点目は、先ほどの働き方改革にかかわる、いわゆる在宅ワークとかテレワークの進展というのが、それを進めていくに当たって、今までまとまって仕事していたものをそのまま移すというふうにやられると、今おっしゃられました

ように、様々な労務管理・労働管理の問題が生じるというのは一つの課題なんですけれど。課題のもう一つとして、今回のコロナの件で、在宅で仕事をするということになったときに、女性の側にいろんな負担が余分にかかってくる、家事とか、育児とか。子供の学校が休校になったりしたとき、仕事とそれを同時に家庭の中でやるというような形の負担が、よりかかってしまったという事態がありますので、在宅ワークに関するジェンダーバイアスみたいなものを協議あるいは、検討事項の中に加えて御議論いただきたい。このような在宅ワークを進めるときに、何か労働者の側のことばかり考えているんですけれど、インフラを整えるということに対して、企業とか、通信環境の問題とか、そういうふうな問題も一緒に考慮していかないといけないと考えております。何か自宅で仕事をするという働き方だけを問題にしているんですけれど、そういうワークスペースを作るとかも、一緒に合わせて考えていただきたいということです。

2点目ですが、こういうふうに経済状態が急速に悪くなると、新規の新卒というか、大卒も高卒も採用を控えるという形で調整がされることがあり、将来に、また次の氷河期世代を作ってしまうということなので、その辺の雇用についての長期的な視野を持って、何かやっていただく必要があるのではないかとということです。

3点目ですが、先ほど医療福祉系の雇用は大変たくさんあるということですが、その就職先の側が、逆にコロナによって業績不振になっていたり、給与が下がっていたり、環境が悪くなっているということがあるので、求人はあるのに、学生からするととても魅力がない職場になってしまうということがあります。医療も同じで、看護職なんかも、「ボーナス下がるよ」というふうに言われて、行きたい学生が果たしているのだろうかということになってしまう状況なのです。合わせてそこも、事業者支援をしないと、人が集まらないかなということなんです。以上です。

○皆川会長 はい、どうもありがとうございます。今の点につきまして、いかがでしょうか。

○荒井室長 働き方改革の関係でございます。テレワークの進展によって、先生がおっしゃられたような、様々なそのジェンダーの問題、家庭における問題というのも、今回非常に露呈をしてきたのかなと思います。

それをまた、どのように解決をしていくかというのは、非常に難しい課題も

ございまして、今までのように、保育所があれば保育園に預かってもらってということだけでは済まないところが出てくる可能性もあるかとは思っています。

ただ、今回のコロナの場合には、その保育園も休園せざるを得ない状況があったり、様々な状況がある中でのテレワークの運用でもありましたので、そういった普通ではない状況が起因しているところもあったかというところもあります。

本来であれば、在宅であろうと業務に勤務している状況は当然あるわけなので、お子様の対応というのは、保育できる・してもらえるということが本来であったのかなというところはあります。ただ、そのほかの家事の問題とかにつきましては、今まではそこまでクローズアップされていない状況ではあったかと思いますけれども、今回、実際にテレワークが浸透する中で、問題が出てきたことかと思っております。

それについて、今後どのように取り組んでいくか、労働環境では確かにあるとは思いますが、それをこういった労働関係の問題として行っていくのか、また家庭内におけるジェンダーなり、女性の役割分担という中で、その問題についてどういう対応をしていくかということもあります。今後、それは課題として検討しなければいけない内容、今まで全く切り離された問題で、労働とかそういったものとは切り離された問題というか、一般的な認識の問題として考えられていたことが、それだけではないということで、やはり具体的な対応が必要となってきた状況が、明らかになってきているということかと感じているところではございます。具体的な今後の待遇につきましては、本省にもそういった御意見なども上げていきながら、検討課題とさせていただくようにできればと考えております。

インフラを整えるというのも、在宅だけではなくてワークスペースですとか、もともとテレワークというのも、在宅だけを考えているわけではなくて、モバイル、リモートワークであったり、いろんな形の場所で行ったりということも含めて考えられていることだと思えます。また民間の中では、ワーケーションとか、いろんなテレワークの仕方というのも今出てきているところかということとは、存じているところではございます。

これから、そういった様々な形のテレワークについてのあり方というのは、検討されていくかと思えます。そういった内容について、その経過なりをまた皆様にお伝えするような形で、さらに支援・協力を図っていききたいと。また課題などについても、本省などにも上げつつ対応を図っていききたいといふように考えております。

以上でございます。

○大野部長 職業安定部長の大野でございます。日頃から大変お世話になっております。ありがとうございます。

新規学卒について、先生からの御照会がございましたが、本年度、やはりコロナの影響で新規学卒の就職についての開始が、例年9月中旬ということから10月中旬ということで、1か月程度、早くも遅れが生じているところでございます。

その点につきましても、通常であれば8月ぐらいを目途に、職業意識ですとかそういった取組を、学校を通じて行っているところですが、若干遅れが生じているところを、今、就職支援ナビゲーターという者が、来年の新規学卒の取組に向けて、精一杯努力しているところであります。

当面はそういう対応と、あと中長期的にはやはり若い時期からの就業意欲、特に学生さんの就業意欲につきましても、色々と御意見を頂戴しているところでございます。そういったところにも、しっかりと学校・地方自治体・ハローワーク・労働局が取り組んでいきたいと考えてございます。

それから2点目といたしまして、医療福祉のお仕事ということで御照会がございました。来年度、厚生労働省の予算の概要を拝見いたしますと、医療・介護・福祉・保育分野の就職支援ということで、ここの部分について重点的に取り組んでいきたいというふうになされております。

そういった本省の動きを十分に見据えながら、介護事業の取組ということで、参考資料のナンバー29で、「人材確保の総合専門支援窓口」についてご紹介させていただいてございます。四つのハローワークで、この医療・介護・建設・警備・運輸といった人手不足と言われている分野について、労働者と事業主について、しっかりと取り組んでいきたいというふうになされております。

また、いろいろと雇用管理改善にお悩みの事業主様、また労働者様がいらっしゃると思いますので、そういったものについても千葉労働局のホームページから、ワンストップで雇用管理改善のお問い合わせについて、お答えできるような仕組みを取っております。是非、そういったものも御活用いただければと思っております。

○皆川会長 はい、どうも御対応ありがとうございます。よろしいですか。

時間も進んでまいりましたが、あとお1人ぐらい。はい。お願いします。

○高村委員 中央大学の高村でございます。本日は、労働行政の運営状況につきまして、詳細な御説明をいただきましてありがとうございます。

コメントというふうなことが1点。それと、あと御質問として2点。やはり働き方改革ということと、あと労働災害のことについて少しだけ伺いさせていただきます。

本年度ですね、コロナウイルスの感染拡大っていう極めて異常な事態の中で始まりまして、それで事業所に対しては、7割程度出勤者を減らすようにというふうな政府からの要請がある中で、労働局さんは、むしろ助成金の請求ですとか、あるいは今日伺いましたところ、成田空港の検疫所に応援に行かれたりとか、また本省の業務支援というふうなこともおありになったというふうなことを伺いまして。極めてリソースが限られていた中で、良いお答えをいただきましたこと、特に助成金などにつきましては、今日「決定率が99%だ」というふうなお話もうかがいまして、非常に迅速に御対応くださっていることに敬意を表したいと思います。

それと、お話にも今日ここで何度か出ましたけれど、毎月勤労統計などを見ていると、経済状況が極めて落ち込む中、雇用などについても影響を受けてくる中で、就業者が減っているとか、あるいは休業者・休業が増えているとか、労働時間が減っている、賃金が減っているというような影響というのは必ずしもやっぱり均等ではなく、女性であったりとか、あるいは学校の休業要請というのもあったかと思うんですが、子供を持っている世帯って、その意味で影響が多いと見て取ることはできると思うんです。

そういった中で、マザーズハローワークですとか、それから一人親のお母様への支援というところを重点的に取り組んでくださっているということ。それから、かなり先が見えない中で、働く人の中の不安感というものが大きくなっていると思うんですが、そこへの相談窓口の拡充という対応をしてくださっているということについても、非常に敬意を表したいというふうに思っています。

まあ、ここまでの感想というか、コメントというところになりまして、あとは御質問なんですけれども。こういった事態の中ですので、働き方改革ということについても、今日話し合ったとおり非常に大きな影響を受けているんですが、こんなときだからこそ、私としては進めていくということが大切かなというふうに考えております。もちろん課題がいろいろ出てきまして、特に労働時間の把握というふうなこと、それからメンタルヘルスということについては、十分検討を尽くす必要があると思うんですけれども。よい面というふうなところにも、目を向けていく必要があるのかなというふうには感じているところ

です。

そういうふうに思いますのが、もともとテレワークを含めて、働き方の改革に取り組んできた企業さんというのは、お話を聞いてみますと、今回7割の出勤者、出勤減といった要請を受けたときにも、極めてスムーズに新しい状況というところに移行していらっしゃるというふうなことがあります。

それは、業務のやり方ということもありますし、あとは職場での上司の部下に対する業務の与え方とか、あるいはマネジメントの仕方というようなところも、慣れていないとやっぱり過関心というようなことになるわけですが、「もともと取り組んでいたよ」というようなところだと、かなり部下の人を信頼して、任せて、うまくやるというふうな事例もあります。働き方改革というのは、これからもう全く元のように戻らないという先々のことを考えると、仕事というのを円滑に進めていくうえで、すごく重要なのではないかなあというふうに思うところです。

本当に、かなり労働局さんのリソースが、いろいろなことに割かれている中で大変だとは思いますが。また、重点的に取り組むところと、ちょっと中長期的というふうなところあると思うんですが、働き方の促進というふうなところで、どこを重点的に取り組んでいかれるのかなというようなことを、ちょっと伺いたいというふうに思いました。

今日の資料の中でも、例えば8ページの所で、働き方改革推進支援センターのお取組の中で、目標というのに対しての達成率というところが、ものすごく大きくバラつきがあるのですが、このあたりの重点、どこを重点的に取り組むかっていうふうなところで、何かお考えになってらっしゃるところがあって、このような達成率の違いになっているのかどうかというふうなことを、お聞かせいただけたらなあということと、それから、もうちょっと前になりますけれども、6ページの所ですね。各種支援の中で、働き方改革助成金の中で、創設されたものが二つありまして、一つは、厚生労働省さんの方で取り組むといった働き方改革の「テレワークコース」というもの。それから労働局さんでお取組になるということで設けられた「職場意識改善特例コース」というのが、なぜ対応元が違うのかというところと、ここの職場意識改善特例コースのほうが、かなり助成の件数が多いというお話を今日伺ったんですが、これはやはり特別に窓口を設けて対応されているから多いのかどうかということ。

それとあと、既に今までもあるコースの中でですね、これは14ページですが、けれども、「時間短縮・年休推進支援コース」と、それから「インターバル導入コース」と、「団体推進コース」というものに比べて、先ほどのものというのが

支給の件数が多いというのは、窓口の影響なのかということと、あと、三つのそれぞれのコースの中の、支給決定率が違うというところもあるんですが、これの理由というものにもついて、ちょっとお聞かせいただけたらありがたいなと思っております。

あともう一つ。労働災害ということについてなんですが、建設業で増えている、増加傾向というのは御説明をいただきました。その理由というか、労働者の構成、もしかすると年齢構成というふうなところが変わっているのかなというのが次のお話で、高齢者の方への対応というところを、特に重点的にやっていращゃることなんですが、そういった何か要因があるのかということ。それが全国的に見られるのか、それとも千葉県においてだけなのかというようなところについて、ちょっとお聞かせいただきたけたらと思います。すいません、長くなりました。申し訳ないです。

○皆川会長 どうも高村委員、ありがとうございます。今の点につきまして、いかがでしょうか。

○荒井室長 では、助成金の関係について、雇用環境・均等室から御説明をさせていただきますと思います。

この特例コースについては、昨年度からコロナウイルス関連の休業制度を導入された会社さんで、導入するために一定の何か機材とか就業規則の改訂とか、そういったことを行われたことに対して助成をするという助成金で、さらに、今申し上げたように昨年度から行っているというところもあって、周知もさらに進んでいるので、利用率も利用数もかなり高くなっているというところはあるかと思えます。

特別相談窓口とかは特にはないんですが、ただやはりコロナ対応の助成金ということで、早くから周知をさせていただいていたということもあって、利用率も高いというところかと思っております。

それに対して、「労働時間短縮・年休促進支援コース」と「勤務間インターバル導入コース」というのは、4月から年度変わりでコース設定がされているものでもあり、また、やはり本来的に労働時間の短縮が必要な会社さん、それからインターバルが必要な会社さんに対して、この助成金を活用いただきたいということもあって、今年度からある程度時間外労働をされておられるような会社さんが対象となりました。「36（サブロク）協定」を今まで結んでいて、時間外労働が必要な会社さんが、実際にインターバルなどを導入するにあたって、

機材などを購入されることについて助成をしましょうということになったところもあるので、若干要件が厳しくなったこともあって、少なくなっているところはあると思います。

交付決定件数に差があるというのは、これは後から申請をいただいているといますか、特例コースのほうが早くから申請をいただいている、先に交付決定が進んでいるということでございまして、交付決定ができないものが来ているということではございません。ですので今後、交付決定率というのはさらに上がっていく見込みでございます。単に今の段階での決定率ということで御理解をいただければと思います。助成については以上ということでよろしいでしょうか。

○高村委員 助成については以上で結構です。

○荒井室長 はい、ありがとうございます。

○城部長 労働基準部長の城と申します。よろしくお願いいたします。

労働災害について御質問ございましたので、それについて御回答させていただきたいと思います。先生の建設業の災害が非常に増えている理由に関する御質問ですが、現在、千葉県内におきまして、10月末現在で死亡者数が38名おり、そのうちの12名、43パーセントが建設業で発生しております。

全業種の死亡災害の状況を分析しますと、40パーセントが墜落・転落災害となっておりますけれども、とりわけ建設業につきましては、死亡災害の60パーセントが墜落・転落災害となっております。

近年、建設業の災害の中でどのような災害が増えているのかというのを見てみますと、例えば今年非常に多いのは、スレートの踏み抜きです。スレート屋根というのは、素人目にも、歩いて行ったら踏み抜くというのはわかっているけれども、そういう所を渡っていて、墜落して亡くなった、また、脚立、あるいははしご、そういった所から、墜落して亡くなった、というような、従来型の典型的な災害が発生し、これによる死亡者や死傷者というのが、非常に多いような状況でございます。

こういう災害がなぜ増えているのか、一つの考えられる要素としては、建設業は受注状況がある程度活況である一方、熟練工等の人手不足に伴う技能が引き継がれてきていない。それからもう一つは、人手不足等によって他業種からの労働者の移入が増えていると。それによって新規入場者教育、あるいは新規

雇用の安全衛生教育、こういったものが不足しているということが考えられます。

また、先ほど申しましたような典型的従来型の災害が増えているということは、その会社において、基本的な事項の安全衛生の管理の徹底がなされていないというようなことも、一つの要因ではないかというふうに考えておるところでございます。

それから、千葉の災害と全国の災害との特徴といった話がありましたけれども、千葉の建設業が、全国と比較して増えている要因としては、去年の台風による復旧工事の影響による災害というのが、関係しているのかなと思っております。

それから、高齢者が増えておりますので、高齢者による労働災害も増えるというのが、自然なことではございまして、これに係る地域差は、それほどないのではないかと考えています。

ちなみに、高齢者による労働災害防止の観点から、高齢者、働く高齢者のための安全衛生セミナー、安全衛生サービスというのを、国でも企画しております。千葉におきましては、11月27日に千葉県経営者会館におきまして、高齢労働者を雇用する、また雇用予定の事業主の方、あるいは安全衛生担当者の方々を対象としたセミナーを実施することとしております。エイジフレンドリーガイドライン等も出ておりますので、今後行政としても、高齢者の労働安全衛生、労働災害防止に向けた取組を、積極的に展開していきたいと思っております。

○皆川会長 ありがとうございました。

○友藤局長 すいません。あと、残った働き方改革の関係でございしますが、これから目指すところは魅力ある職場づくりということが、働き方改革の大きな目標でございます。

その中でも労働時間の法制は、上限規制ですとか、あるいは年次有給休暇の取得促進については、法律改正までして、しっかりやっていただくという形になっています。この辺は当然やっていただく必要がございますが、それ以外についても、やはり少子高齢化で一人一人が効率よく働いていくというのは、これはもう必然になってまいりますので、それ以外でも職場づくりにとって大切なことについてはしっかり進めていくということでございます。マネジメントのあり方も、当然事業主さんの方でしっかりやっていただくということも必要になってくるわけでございます。私どもとしては、いろんな観点で御支援をさ

せていただくという形になってございます。

1 点、8 ページの、働き方改革推進支援センターの目標と達成状況についても御質問がございましたけれども、このセンターはあくまでも委託事業でさせていただいていますので、どれが重要というよりは、それぞれ目標を立てて、「少なくともセミナーを開催してくださいね」とか、あるいは「専門家派遣は何回やってくださいね」という形のものです。目標と言いますか、状況を見させていただくということで数値目標を立てさせていただいています。あくまでも狙いは、ちゃんと法律が遵守されるような仕組みづくり、あるいは働きやすい職場づくりに、支援センターとして相談・助言をしていただくということに主眼がございます。手法がいろいろ違うということでございます。

御説明になったかどうかわかりませんが、以上でございます。

○高村委員 どうもありがとうございました。

○皆川会長 じゃあ、どうぞ。

○城部長 申しわけございません。先ほど、死亡災害の最新の数値を 38 名と申し上げましたが、誤りでございまして、28 名でございます。そのうち建設業の死亡者数が 12 名ということでございます。

○皆川会長 ありがとうございます。それでは当初予定した、ああ、簡単をお願いします。

○徳永委員 簡単に、すいません。このコロナ禍で、本当に労働局の方たちにはすごい頑張っていただいて、ありがとうございます。

わからないかもしれないんですけど、教えていただきたいのは、雇調金が 1 月以降も続く見通しがあるのかと。あと、労働保険の納入猶予が 1 年間って書いてありますけれど、もっと伸びる可能性があるのか。

本当に飲食店なんか、もう潰しちゃったほうが簡単だっていうふうな悲鳴を上げているところも多いので、雇調金の延長が可能かもしれないのか、検討してらっしゃるのか。あと、保険料の猶予が伸びるのかどうか。この二つについて、見通しがわかれば教えてください。

○友藤局長 なかなか難しい御質問ですね。ただ 10 月に、厚生労働省では、今

回、コロナウイルス感染症で影響を受けた産業、業界の団体さんですとか、そういったところの関係者、労使間、労使団体さんからもヒアリングを行って、今後の雇用調整助成金等の展開について考えているというお話は聞いております。それを踏まえて、何らかの手立てがあるのかなというふうに思っておるところでございます。

納付猶予のところについてもですね、やはり今後の状況を見ながら展開をしていくんだらうというふうに思っております。ですので、厚生労働省、あるいは私どもで結構なんですけど、そういった状況がありましたら、是非要望書なり、そういうのをいただければ、厚生労働省に私どももお伝えしますし、厚生労働省が考える上でも、非常に参考になるというふうに思います。

当然、10月の段階のヒアリングの時も、いろいろ資料を団体さんには御用意いただいて、それに基づいて御説明いただいて、状況把握されたというふうに聞いております。そういうことがございましたら、そういった要望書があれば、状況等を説明する資料がございましたら、是非いただけると大変ありがたいなというふうに思っています。

以上でございます。

○皆川会長　ありがとうございました。

それではですね、大変恐縮なんですけど、当初予定していた時間を超過してしまっております。せっかく委員の皆様がたくさん御参席いただいたにもかかわらず、十分御意見・御質問を受けることができなかったところがあり、大変申し訳ございません。大変恐縮ですが、御質問・意見交換はこのあたりで終了させていただきますと存じます。

御参加の皆さまにおかれましては、活発な御意見、誠にありがとうございました。労働局の皆様におかれては、これからの行政運営に当たって、本日いろいろ議論され、また御指摘等あった点について御配慮いただいて、また前に進めていただければと存じます。

それでは、以上を持ちまして本日の審議終了させていただきたいと存じます。進行役を事務局のほうにお返しいたします。

6.閉会

○司会（工藤）　皆川会長には、円滑な議事進行をいただきまして、ありがとうございました。委員の皆様には、貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。最後に、友藤労働局長から御挨拶を申し上げます。

○友藤局長 長時間にわたりまして、御審議いただきましてありがとうございます。本日、いろいろ貴重な御意見をいただきまして、私もはっとさせられる御意見もいただいて、大変ありがとうございました。

厚生労働省にお話しすべき点は、またお話をさせていただきますし、いただいた御意見を踏まえながら、今後の行政に活かしていきたいというふうに思っております。本日はどうもありがとうございました。

○司会（工藤） 本日は、長時間にわたり御審議をいただきましてありがとうございます。以上を持ちまして、『令和２年度第１回千葉地方労働審議会』を閉会とさせていただきます。

○皆川会長 どうもありがとうございました。お疲れさまでした。

（以上）