

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

令和2年11月30日

群馬労働局

令和2年度第1回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

令和2年11月30日（月） 14時30分～16時30分

2 場所

グリーンドーム前橋 サブイベントエリア

3 出席者

委員 太田委員、田中委員、竹内委員、友岡委員、三田委員、
宮寄委員、木間委員、増戸委員、萩原委員、三浦委員、
渡邊委員、大竹委員、狩野委員、狩野委員、後藤委員

事務局 丸山局長、富田総務部長、佐藤労働基準部長、村上職業安定部長、
相川雇用環境・均等室長、中島労働保険徴収室長、
城詰監督課長、大村健康安全課長、摩庭賃金室長、吉澤労災補償課長、
須田職業安定課長、竹内需給調整事業室長、吉田職業対策課長、
平沢訓練室長、吉永総務企画官、金井雇用環境改善・均等推進監理官、
松本地方総務指導官

4 議題

- 新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応について
- 令和2年度群馬労働局行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況等について
- 群馬県横編ニット及び婦人服製造業最低工賃について

5 議事

○ 総務企画官

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回群馬地方労働審議会を開会いたします。

最初に、本日の出席状況についてご報告いたします。本日、労働者代表の菊池委員、使用者代表の五十嵐委員及び原田委員の3名がご欠席されておりますが、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の合計15名の委員にご出席いただいております。これにより、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使から各3分の1以上の委員の方にご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項の規定に基づき、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

本日の会議終了予定ですが、16時30分までを予定しております。会議の進行に当たりまして、

ご協力をお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録につきましては、群馬労働局のホームページに掲載させていただく関係で、ＩＣレコーダーにより議事内容を録音させていただきますので、あらかじめご了承くださいますようお願いいたします。ご発言いただく方のお名前も公開となりますので、ご発言の際には、お名前をおっしゃってからご発言いただきますよう、併せてお願い申し上げます。

なお、ご発言いただく際には、事務局がスタンド付きマイクをお持ちし、机上にセットさせていただきますので、マイクは持たずに、そのままご発言いただきますよう、あらかじめご了承くださいます。

配付資料の確認ですが、事前に配付させていただきました資料のほか、本日、次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令（抜粋）、群馬地方労働審議会運営規程。また、追加資料として、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト（令和２年１１月２７日版）及び最低賃金関係資料をお配りしておりますので、ご確認をお願いいたします。

それでは、委員のご紹介ですが、ご出席いただいている委員の皆様は、出席者名簿、座席表、委員名簿のとおりでございます。時間の関係で、新任委員の方と今回初めてご出席いただいている方のみご紹介させていただきます。お名前をお呼びする委員の方は、ご着席されたままで結構でございます。

公益代表委員の株式会社上毛新聞社取締役、田中委員です。

○ 田中委員

よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

労働者代表委員のＪＡＭ北関東群馬県連絡会事務局長、増戸委員です。

○ 増戸委員

よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

ＵＡゼンセンヤマダ電機労働組合中央執行委員長、三浦委員です。

○ 三浦委員

よろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございます。

群馬労働局の職員紹介につきましては、お手元の出席者名簿の配付により紹介に代えさせていただきますので、ご了承くださいます。

それでは、開会に当たりまして、丸山労働局長からご挨拶を申し上げます。

局長お願いします。

○ 労働局長

群馬労働局長丸山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、令和2年度第1回群馬地方労働審議会を開催しましたところ、皆様方におかれましては、ご多用にもかかわらず、ご出席賜り誠にありがとうございます。

また、日頃より、労働行政の推進に当たり、ご理解、ご支援、ご協力を賜りまして、この場をお借りしまして、厚く御礼を申し上げます。

本日は、群馬労働局の上半期の業務実績について報告を行いますとともに、下半期の取組につきまして、ご説明を申し上げる予定でございます。各委員の皆様からいただきましたご意見、ご要望を踏まえ、今後の業務運営を進め、群馬県におけます労働環境がよりよいものになるよう努めてまいりますので、ぜひ忌憚のないご意見、ご要望を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

さて、群馬県内におきましても、今月に入りまして、新型コロナウイルス感染症の感染者が増加しております。28日からは、警戒度2から3に引き上げられたところでございます。雇用環境へのさらなる影響が危惧されるところであります。本年度、群馬労働局では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による雇用関係の悪化に対しまして、多くの施策を展開してまいりました。

皆様もご案内のように、雇用調整助成金の特例につきましては、12月まで再延長したところでございましたが、さらに来年2月まで延長することとなりました。群馬労働局では、引き続き、雇用調整助成金の迅速な支給に努めてまいります。

また、10月からは就職支援も強化しており、管内のハローワークでは、「新型コロナウイルス感染症禍対応就職促進プロジェクト」を推進しております。求職者の皆様が希望される職業に円滑に就職できますよう、支援を強化しているところでございます。

下半期につきましても、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に対しまして、万全を期してまいりたいというふうに考えております。さらに、現下の厳しい経済情勢を踏まえ、関係機関の皆様の経済対策と連携を図り、相談窓口の設置、各種の助成金の利用促進など、県内の事業者の皆様への支援につきましても、引き続き鋭意努めてまいります。

それでは、これから配付資料に基づき、各担当から説明させていただきますが、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げ、私のご挨拶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。

○ 総務企画官

ありがとうございました。これより議事に入りますが、今後の議事進行は友岡会長にお願いしたいと思います。友岡会長、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

委員の皆様、本日はこの場にお集まりくださいまして、誠にありがとうございます。ご多忙の中恐縮でございます。それでは、着座にて失礼いたします。

さて、ご案内のとおり、本日は新型コロナウイルス感染拡大の経済雇用への影響を踏まえた

労働局における対応、また令和2年度も上半期が経過いたしましたので、群馬労働局行政運営方針に基づく上半期の進捗状況につきまして、報告を受けることとなっております。委員の皆様からは、年度後半に向けての取組についてのご意見なども頂戴したいと思っております。

先ほど、事務局から終了予定時刻の話があったかと存じますが、できる限り時間内に終了するよう、議事を進行したいと考えております。皆様のご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

また、本日の議事録署名人でございますが、労働者側からは三浦委員、使用者側からは狩野麻紀委員、お二方をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、お手元配付しております次第に沿って、進行させていただきます。

まず議事の（１）新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応について、事務局から報告をお願いいたします。

では、総務部長からお願いいたします。

○ 総務部長

ご紹介いただきました、労働局総務部長の冨田でございます。委員の皆様方には、日頃から労働行政の運営に多大なご協力を賜りまして、この場を借りて御礼申し上げます。本日はコロナ対策もございまして、こういった広い会場になっておりまして、ちょっと顔も見えづらい状況でございますけれども、何とぞご容赦いただきまして、ご説明をお聞きいただければと思います。恐縮ですが、着座でご説明させていただきます。

まず、資料をめくっていただきまして、2ページになります。

新型コロナウイルス感染症拡大の経済・雇用への影響を踏まえた労働局における対応ということでございます。

まず、左側、労働局としての取組といたしまして、利用者の安全・安心の確保ということでございます。群馬労働局では、監督署・ハローワークなど、利用者の安全・安心確保のために、相談窓口にアクリル板等を設置いたしまして、アルコール消毒、小まめな換気などを行って運営しております。

説明会の開催に関しまして、収容率50%以内で開催するという、また、電子申請・郵送等を勧奨するなど、あらゆる感染対策を徹底して取り組んでいるところでございます。

特別労働相談窓口の設置ということでございますけれども、今年2月から特別労働相談窓口を設置いたしまして、雇用の維持・確保の関係の助成金ですとか、解雇・休業などの相談に対応しているところでございます。

下にグラフがございしますが、相談件数のピークは4月の7,000件弱というふうになっております。9月には3,000件を下回っている状況でございまして、11月直近の速報値の状況では、11月は2,000件程度という状況になってきていますが、また、感染拡大もしている状況ですので、予断を許さない状況が続いていると認識してございます。

続きまして、右側、関係事業者団体等への協力要請ということでございますが、新型コロナ

ウイルス感染症に係る雇用維持、感染予防ですとか健康管理等に対する配慮につきまして、経済団体に對しまして、4月、5月、8月と協力要請をしております。テレワークであったり、時差通勤の積極的な活用、また、感染拡大防止チェックリスト、接触確認アプリ（COCOA）の利用勧奨であったり、また休業手当や有給休暇などの労務管理の周知を行ってまいったところでございます。

めぐりまして、3ページでございます。

災害防止団体等への要請の実施ということでございますけれども、大規模な感染防止に向けた職場における対応であったり、感染拡大防止を踏まえた全国安全週間の対応などについて、4月に要請を行っております。8月には、労働局長から感染防止に係る安全衛生週間のメッセージによりまして、労働者死傷病報告書の提出であったり、チェックリストの活用勧奨を要請しているところでございます。

右側になります。県医師会、産婦人科医会等への要請の実施ということでございますが、男女雇用機会均等法では、妊娠中の女性労働者が、医師の指導を受けて事業主に申し出た場合、その指導事項を守る措置を講じることで、例えば、短時間勤務であったり休業させるということが、事業主に義務づけられているところですが、5月からは、新型コロナウイルスに感染するおそれによるストレスが、母体の健康に影響する場合も、同様に取扱いが必要となったというところでございます。これは5日以上 of 休業の場合、助成金も活用できるというところでございます。

これらの周知について、自治体母子保険窓口での資料配布であったり、県医師会、産婦人科医会、労使団体、また、金融機関の方に対して協力を要請するなどしております。

続きまして、4ページでございます。

感染拡大に伴う雇用を守るための対応ということでございますが、感染拡大の雇用への影響が大きいということから、雇用調整助成金等につきまして、特例措置として助成率及び上限額の引上げ、また、併せて労働者から直接申請も可能となるよう、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金といったものが創設されております。

雇用調整助成金と創設されました休業支援金、ともに雇用維持のために、申請書類に不備がない場合は、2週間の支給決定を目標に、支給迅速化に努めているというところでございます。

実績を記載してございますが、11月9日時点ですけれども、記載のとおり、雇用調整助成金等につきましては、累計申請件数は約2万5,000件、そのうち支給決定件数は2万4,000件となっておりまして、支給決定率97.2%ということで、全国平均の95.4%を上回っているという状況でございます。

また、休業支援金につきましては、累計申請件数は約8,000件、そのうち支給決定件数は6,000件となっておりまして、こちらの支給決定率もご覧のとおり、全国平均を上回っているという状況でございます。雇用調整助成金、休業支援金とも、全国平均を上回るスピードで支給を行いまして、県内企業の雇用維持に努めているところでございます。

また、今度は右側です。このように雇用調整助成金による雇用の維持に努めておりますが、会社都合による離職者も増加傾向にあるというところでございます。このため10月から県内12のハローワークに対しまして、「新型コロナウイルス感染症禍対応就職促進プロジェクト」と題しまして、就職支援の強化を指示しておるところです。

具体的には、早期就職の実現が見込まれる求職者を「特定支援対象者」と位置づけまして、迅速な就職支援の実施のほか、3密を回避するといった支援を実施しているというところでございます。

また、今後は社会・経済活動が本格的に稼働し、人材確保のマインドが高まった時期を捉えて、大規模な求人確保対策を講じる予定としてございます。

4ページの下段になりますが、アフターコロナを見据えた対応ということですが、コロナ後を踏まえた対応も重要だということもでございます。群馬県と連携して、地域外国人材受入れ・定着モデル事業を実施しているところでございます。外国人材の群馬県への定着支援を行っているということなんですけれども、この事業は3年間の事業ということであって、今年度はその1年目に当たるところでございます。

まずは、介護人材を海外から受け入れるということになりますけれども、実際の受入れの開始は来年度からとなるため、円滑に受入れが行われるよう、現在、厚生労働省及び群馬県と調整を図っているところでございます。

めくっていただきまして、5ページになります。

今度は事業主への対応ということでございます。まず、業界団体に対するコロナウイルス感染症の影響の把握ということですが、管内事業場における影響等を把握すべく、事業者団体を個別訪問しまして、併せて、雇用調整助成金の活用について周知しているところでございます。

また、安全衛生対策でございますが、夏の暑くなってくる季節を迎える際に、コロナ対策を盛り込んだ、熱中症予防対策のリーフレットを事業場等に配布させていただいたところです。

また、コロナウイルス感染症の影響を踏まえた啓発指導の実施ということでございますが、大量整理解雇等のおそれのある事業場に係る情報を収集するとともに、適切な労務管理について啓発指導を実施いたしました。

右側にまいります。今度はコロナウイルス感染症に係る労災補償対策ということでございますが、感染者が判明しました県内医療機関に対しましては、労働局から電話による労災保険請求の勧奨を実施しているところでございます。

また、事業主サービスの向上というところでございますが、多くの雇用調整助成金等に係る相談に対応するため、群馬県社労士会及び各商工会議所と連携、協力をいただきまして、5月から6月末までの2か月間、県内の6つの商工会議所に雇用調整金窓口を設置いたしまして、相談体制の強化を図ってまいりました。

また、その下、助成金の支給、また、制度導入支援とございますけれども、雇用調整助成金

による雇用維持支援のほかにも、コロナウイルスの影響で学校が休業になったときに、子どもを世話するために仕事を休む必要がある労働者、また、感染するおそれによりストレスを感じて、そのストレスが母体の健康に影響があるため、仕事を休むように医師から診断された労働者でありますとか、そして労働者を雇用する事業主の方などを対象に、助成金の支給や、例えば、特別休暇制度の導入支援など、こういったものを実施しているところでございます。

続きまして、次の6ページになります。

今度は労働者への対応ということでございます。左上は、先ほどご説明しましたコロナ感染症対応休業支援金の支給についてになります。こういった労働者からの直接申請への対応による支援も行っているというところでございますが、そのほかにも、その下になりますが、雇止めにあった方への就職支援の強化ということで、コロナ禍にある中で、離職者の中には住居・生活に関する相談が必要な場合も見込まれたということでございまして、ハローワーク前橋に住居・生活支援コーナーを新たに設置しまして、生活保護受給者や生活困窮者への就職支援を強化しているところでございます。

続きまして、右側になります。外国人労働者への感染防止対策の周知ということでございますが、労働局の監督課には、ベトナム語の外国人労働相談コーナー、また、併せて太田の監督署には、ポルトガル語の相談コーナーを設置しているところでございますけれども、こうしたコーナーの活用案内とともに、感染防止対策に係るベトナム語版のリーフレットを作成、配布などをしてございます。

また、ちょっとここには間に合っていなかったんですけれども、労働局ホームページには、「日本語の分からない外国人の方へ」というページを創設いたしまして、労働相談、就職相談の案内であるとか、感染防止対策や妊娠、出産、育児に関する、ベトナム語、ポルトガル語版のパンフレットを掲載しているところでございます。

その次、労災補償対策ですが、業務中に罹患した労働者の方に対しましては、請求に基づき、労災による補償を速やかに実施しているというところでございます。また、働く妊婦への支援でございますが、コロナ禍にある中、妊娠を理由に解雇されそうというような、働く妊婦の方からの相談が増えているという状況がございまして、こうしたものに対応するため、10月から特別相談窓口を労働局に設けまして、妊婦の方、事業主の方などから相談を受け付けているところでございます。

次になります。最後ですけれども、7ページでございまして。

情報の発信ということでございます。コロナ禍にある中、集合型の説明会といったものの実施が、これまでやってきたものが制限されるというような状況になっていきますので、積極的な広報に取り組んできたところでございます。

労働局ホームページでございますが、新型コロナウイルスに関する特設ページを開設いたしまして、労働局の支援メニューに加えまして、県であったり、あと、関係機関の情報もまとめて掲載するようにしております。

また、安全週間には、感染防止に関する労働局長メッセージも、併せて掲載しているというところでございます。

右側になりますけども、ラジオ、オンラインセミナー等、また、メールマガジンですけれども、例えば、FMラジオに出演してのコロナに関する支援制度であったり、また、県の産業支援機構のメールマガジンに労働局が取り組んでいること、制度、支援こういった紹介記事を掲載して、発信しているというところでございます。

今後につきましては、オンラインセミナーの開催や、LINEでの情報発信を行うなど、引き続き、積極的な情報発信を行ってまいりたいと考えております。

以上、駆け足のご説明になりましたが、私からの説明を終わらせていただきます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。それでは、次に、議事の（２）令和２年度群馬労働局行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況につきまして、事務局から報告をお願いいたします。

まず最初に、雇用環境・均等室長、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の相川です。４月に着任いたしました。よろしくお願いいたします。

それでは、着座しまして、行運の取組状況について説明させていただきます。

先ほどの資料に引き続き、８ページをご覧ください。こちら各帯のところに、ちょっと小さいんですけども、（行運Ｐ９）など書いております。行運は行政運営方針の略ですが、この行政運営方針の９ページと対応している項目というところで、後ほど、行政運営方針との対応で見ていただければと思います。

まず、８ページですが、働き方センターのことを書いています。働き方改革につきましては、今年待ったなしということで、いよいよパート・有期法というのが、大企業に対して４月から施行されました。

ただ、なかなか新型コロナの関係で、ちょっと取組というのが、県内企業も順調に進んでいる状況とまでは言えていない状況だと思っております。そのような中でも、働き方センターと連携いたしまして、９月末時点で、いろいろな相談やセミナーの開催などをやって、この働き方改革を進めております。

来年には、先ほど申し上げましたとおり、中小企業に対して、パート・有期の正社員との不合理な待遇差を解消していくということが広まっていきますので、力を入れて進めていかなければいけないと考えております。

また、こういったものにおいても、我々労働局だけの説明会だけでなく、本日ご欠席でいらっしゃるんですが、経営者協会様に、地区別懇話会のほうにお呼びいただきまして、こちらのほうで説明などをさせていただきました。

この中で働き方改革のことだけではなくて、今月の１１月に、「しわ寄せ」防止月間というのがありましたので、そういったところについても説明させていただいております。

次のページをご覧ください。9ページになります。

説明いたしました、パート・有期関係相談件数ということで、パート・有期法が、来年4月から中小企業に適用されるということで、今年非常に力を入れて進めているところです。説明会については、7月、9月で13回行って、300人程度ご参加いただきました。こちら新型コロナの感染防止を考えて、大きな会議室を用意して、そこで説明を行いました。1回の回数の参加人数としては大体30、20人というところなんです、少ないものになっており、回数を重ねまして300人程度のご参加をいただきました。

右のほうをご覧くださいたいんですが、今年大きいところで、6月からパワハラの防止措置が義務付けられております。こちら、左のパート・有期法の説明会と併せて、同じ形で13回、300人程度ご参加いただいております。

ハラスメント関係の相談件数、集計のところを、資料を作る段階で、少し概数的なところを入れておいたんですが、今回きちんと精査できた数字がありますので、この場をお借りして修正させていただければと思います。令和2年9月末のセクシュアルハラスメント、「56件」と書いていますが、「76件」が正確なところです。

また、その右側ですが、妊娠・出産等不利益取扱い、これは妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、いわゆるマタハラと言われるものなんです、これも「165件」ではなく「210件」に修正させていただければと思います。申し訳ございません。

見ていただきますと分かるように、このハラスメント関係というのが、新しく6月からパワハラという項目が増えました。令和元年のところがバーになっているのは、法の施行が今年6月からということで、件数としてパワハラという形で取り上げられたのが570件ありました。今年6月からの件数になっています。以前は法制化されておりましたので、個別労働の関係で、「いじめ・嫌がらせ」というような形の項目で集計しておりました。

その下ですが、労働関係紛争の早期解決というところで見いただきますと、先ほど、「いじめ・嫌がらせ」ということを申し上げましたが、この部分というのが、令和元年度、括弧内ですが1,826件というふうになっています。

単純には、足し上げて比較することはできないんですが、例えば、いじめ・嫌がらせとパワハラを足したら、令和2年度9月の時点では1,200件、令和元年度1年間で1,800件ということで、やはり相談が増えてきているというような状況がうかがえます。さらに、再来年、令和4年になるんですが、女性活躍推進法の改正なども控えておりますので、雇用環境・均等室としても、自らの抱えている課題というのをしっかり認識しながら、年度後半につきましても進めていきたいと考えております。

私からは以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、次に、労働基準部長から、どうぞよろしくお願いします。

○ 労働基準部長

労働基準部長の佐藤でございます。よろしくお願いします。

委員の皆様には、日頃から労働基準行政の推進にご理解、ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

恐縮ですが、座って説明させていただきます。

それでは、私のほうから、労働基準部関係の進捗状況について説明させていただきます。お手元の資料の11ページ、労働条件の確保・改善のところをご覧ください。

まず、左側のところで、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の推進とあります。下半期の取組になるんですが、過重労働、長時間労働の解消に向けた周知啓発を実施しています。11月は、過労死等防止対策推進法におきまして、「過労死等防止啓発月間」とされているところございまして、今年度も同月間の一環といたしまして、「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。

具体的には、使用者団体、労働組合、災害防止団体等に対して、長時間労働の削減をはじめとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請、これは要請書を持参して訪問させていただいて、呼びかけ、働きかけ等を実施しております。

続きまして、右側の特定分野における労働条件確保対策等の推進でございます。上のところで、技能実習生を含めた外国人労働者対策の推進につきまして、技能実習生に関して、相談コーナーのリーフレットを作成いたしまして、コロナの対策についても、先ほど総務部長のほうから作成して周知したというお話をさせていただいたところですが、相談コーナーのリーフレット自体も作成しておりまして、コーナーの利用につきまして、呼びかけを実施したほか、外国人技能実習生については、問題がある事業場に対しては、関係団体等とも連携いたしまして、監督指導を実施しているところでございます。

続きまして、12ページ、上のほうで、死亡災害の撲滅と労働災害の大幅な縮減に向けた対策の推進とあります。こちらですが、第13次労働災害防止計画に基づく対策の推進のところで、令和2年1月から9月末の労働災害の発生状況ですが、休業4日以上死傷者数が1,581人と、前年同期と比較して6人、0.5%の増加となっております。死亡災害につきましては6人となっております。前年同期と比較して、1人の減少となっております。特に高年齢労働者をはじめ、転倒災害が増加しておりますので、これから寒い時期、年末を迎えて、転倒のリスクというのがより高まるのかなと分析しておりまして、引き続き転倒災害防止を含め、さらに、労働災害の防止に向けて取り組んでまいりたいというふうに考えております。

続きまして、右側のほうに行っていただきますと、健康管理対策及び健康保持増進対策の推進につきましては、事業場におけるメンタルヘルス対策の重要性というのが非常に高まっているところでございますが、こちらのところで、ストレスチェック制度の適切な実施について、指導を実施するとともに、ストレスチェックが未実施になっている事業場（労働者50人以上）に対する督促（電話、集団指導、個別指導）を実施しております。

続きまして、13ページになります。

左側のところで、最低賃金制度の適切な運営ですが、群馬県最低賃金の改定につきましては、群馬地方最低賃金審議会から8月7日に答申をいただきまして、前年から2円引き上げられて、837円に改定されました。現在は、労使団体、群馬県、市町村の協力を得て、使用者及び労働者に周知を図っているところでございます。

こちらのほうについては、最低賃金の履行確保に向けた監督指導も徹底してまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、右側の迅速かつ的確な労災認定の徹底というところで、精神障害事案をはじめ、脳・心臓疾患等の過労死等事案の労災請求は、本年度に入り、減少しているところでございますが、引き続き、認定基準に基づいて、迅速、適正な処理に努めてまいりたいというふうに考えております。

以上、甚だ簡単ではございますが、基準部関係の説明となります。引き続き下期もしっかりと労働条件の確保・改善等に取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

続きまして、職業安定部長からお願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上と申します。日頃から職業安定行政、ハローワーク行政につきまして、運営にご理解いただきましてありがとうございます。私からは、職業安定行政につきまして、新規施策や取組内容を変更したものを中心にご説明させていただきたいと思います。着座にて、失礼いたします。

まず、14ページをご覧ください。

1点目は、有効求人倍率についてでございます。新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、急速に冷え込んでおりまして、令和2年9月の有効求人倍率は1.08倍、昨年度、令和元年9月は1.66倍でございますので、0.58倍の大幅な減少となっております。このため、新型コロナウイルス感染拡大の経済、雇用への影響を踏まえた対応として、先ほど総務部長からご説明したとおり、雇用の維持のほか、就職支援の強化を図っているところでございます。

コロナの影響を踏まえたこれらの対応のほか、中長期的な課題である労働力人口の減少に対応するため、14ページ左下でございます、就職氷河期世代の活躍支援につきまして、今年度から3年間を集中的な支援としまして、支援の強化を行っているところでございます。

この3年間の目標につきましては、正規雇用労働者数を約4,500人、1年間で1,500人を正社員につなげるものでございます。現時点での実績につきましては、既に約1,000人が、ハローワークの支援・紹介により、正社員就職を実現したところでございます。

2点目につきましては、多様な人材の活躍推進についてでございます。

15ページをご覧ください。15ページ左の中段に、若者の活躍推進がございします。県内就職を希望する大学生等を対象に、令和2年8月11日に、Gメッセ群馬において、「Gターン！ぐんま若者応援就職面接会」を開催いたしました。

昨年度までは、東京新宿において、9月末に開催しておりましたが、参加状況が芳しくなかったことから、昨年度、太田委員にご示唆をいただきまして、大学生等が帰省している8月に実施いたしました。結果は、参加人数が63名と、昨年度22名でございましたが、大幅に増加し、より効果的な支援になったと考えております。

次に、高齢者の活躍促進でございしますが、記載のとおり、65歳までの高年齢者雇用確保措置実施事業数の割合、66歳以上、70歳以上の働ける制度のある企業の割合とも、令和元年度につきましては、平成30年度を上回ることができました。令和3年4月1日からは70歳までの就業機会の確保が、新たに努力義務化されますので、引き続き、人生100年時代に向けた高年齢者の活躍促進を図るとともに、その円滑な施行のため、積極的に周知を図ってまいりたいと考えております。

次に、障害者の活躍促進についてでございします。法定雇用率と法定雇用率達成企業割合、いずれも、令和元年度は平成30年度の実績を上回りました。令和3年3月1日から法定雇用率が0.1%引き上げられます。民間企業は2.3%、国・地方自治体は2.6%、教育委員会は2.5%となる予定でございします。高齢者雇用と同様に、引き続き、障害者の方の活躍促進を図るとともに、円滑な施行のため、積極的な周知を図っていききたいと考えております。

3点目は、多様な人材の活躍推進・人材育成の推進についてでございします。

16ページをご覧ください。16ページの左にございします、派遣事業者への指導実績につきましては、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響を受け、監督指導は自粛となり、低調となりましたが、今後は感染防止を図りつつ、効果的な指導に努めていく予定でございします。

また、その右にございします、人材育成の推進につきましては、キャリアアップ助成金なども利用が低調となっておりますが、人材育成を推進する上で必要な助成金と考えておりますので、引き続き、利用促進に努めてまいりたいと考えております。

また、その下、その他の欄でございしますが、令和元年11月27日に、無許可派遣を行っている事業所を刑事告発いたしました。派遣法で刑事告発したのは、群馬労働局としては初めての事案でございします。

最後に、こちらの資料と別にですが、資料一覧の中のNo. 5、職業安定部関係の①をご覧ください。資料①につきましては、令和元年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる総合評価の結果についてでございします。

こちらは令和元年度のハローワークの各業務の総合評価の結果になります。就職件数等について目標を定めておりまして、この結果に基づき、個々のハローワークの評価を行っているものでございします。この総合評価につきましては、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のため計画的な取組が必要」という4つの段階で評価されます。県内、先ほど

12ハローワークとお伝えしておりますが、出張所を除くと10のハローワークになりまして、10のハローワークにつきましては、「良好な成果」が7所、「標準的な成果」が3所でございます。全て標準以上の評価結果となっているところでございます。

なお、資料①の15ページですが、ハローワーク館林の評価結果でございます。3、マッチング関係業務の成果ですが、実績と目標値が逆になっております。大変恐縮ですが、逆ということで、確認いただければと思っております。申し訳ございません。

また、令和2年度の目標につきましては、こちらのページの次の②、一番最後のページに近いところですが、令和2年度マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組にかかる目標設定の通りでございます。引き続き、一人でも多くの就職が実現できるよう努めてまいりたいと考えております。

職業安定部からの説明は、以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、最後でございますが、総務部長からお願いいたします。

○ 総務部長

再び、総務部長の富田でございます。最後になりますけれども、私のほうからは、労働保険適用徴収業務の適正な運営について、その進捗状況についてご説明させていただきます。

着座でご説明させていただきます。

労働保険の適用徴収業務におきましては、今年度大きく2点、1つが上段にございます労働保険料の年度更新業務の適正な運営、もう一つが、下段にございます実効ある滞納整理の実施ということになってございます。これらを重点的に取り組んでいるところでございます。

まず、1点目の労働保険料の年度更新業務の適正な運営についてですけれども、左上にございますように、コロナの感染禍における業務運営等ということで、年度更新手続は、例年であれば、6月1日から7月10日までの間に行わなければならないということでございますが、本年度におきましては、コロナ感染症の影響を踏まえまして、年度更新期限を従来の7月10日から8月31日まで50日間延長いたしました。

併せて、今年度はコロナの関係もございまして、労働保険料等の納付猶予の特例を設けてございます。具体的には、新型コロナウイルス感染症の影響によって、事業に係る収入に相当の減少、おおむね20%の減少ということでございますけれども、減少があった事業主の方は申請いただくことによって、労働保険料等の納付が1年間猶予されるというものでございます。

現状、前期1期分の実績が出てございます。55事業場で約2.3億円の猶予をしているところでございます。

次に、右側の広報活動でございます。こうしたコロナウイルス感染禍における年度更新業務に当たりましては、感染防止徹底のため、例年やっております、年度更新業務の集中受付を中止したり、感染防止対策の一環として有効な電子申請の利用促進について、ホームページの

周知はもちろんですが、群馬県労働基準協会連合会発行の広報誌への掲載であったり、また、群馬県社会保険労務士会、全保連群馬支部、これらの機関のご協力をいただきながら、利用勧奨のリーフレット配布など、広報活動にも取り組んでまいりました。

こうした中で、表にございますが、電子申請の利用促進の状況でございますけれども、令和2年度におきましては、14.34%となりました。前年度の9.6%から4.74ポイントの上昇となっています。政府全体で、行政手続に係る事業者の作業時間を削減するために、電子申請の利用促進を図っているというところですが、利用率は上がっているものの、全体としてはまだまだ低い状況にあるものと認識しているところでございます。

こうした上半期の状況を踏まえまして、下半期におきましては、来年度の年度更新に向けまして、電子申請が義務化されました特定法人へのさらなる電子申請の利用促進を、個別の事業所に、電話や文書による利用勧奨を中心に進めてまいりたいと考えてございます。

続きまして、もう一点、実効ある滞納整理の実施ということでございます。

労働保険制度は、労働者に対するセーフティーネットを確保していくための施策を推進するための財政基盤となるものでございます。費用負担の公平性等の観点から、適正に労働保険料を納めていただくことが非常に重要でございます。滞納整理業務につきましても、コロナ感染症の影響から、感染防止のため、なかなか訪問ができないということでございまして、電話または文書による督促を中心に実施しているところでございます。

滞納整理状況につきましては、令和2年度4月1日現在6.6億円の滞納額があったところ、4月から8月までの間に0.9億円、約9,000万円お納めいただいたという状況でございます。

こうした中、右側になりますけれども、令和2年8月末現在の労働保険料の収納率でございます。23.93%ということでございます。前年同期が28.38%でしたので、4.45ポイントの減少となっております。収納額では、同様に約21億円の減少となっておりますが、これはタイミングの問題もございまして、申請期限が8月末までに延長されたということで、この時点で、まだ収納に反映されていないものがあるという状況ですが、先ほどの特例猶予の関係で2.3億円、翌年度回しになっている部分もございますけれども、それを除けば、今後例年と同水準になっていく見込みとなっております。

こういった中で、下半期におきましては、収納率の向上に向けて、電話、文書による督促を中心に、引き続き、積極的に滞納整理に努めるとともに、滞納整理も含めて外部委託事業の活用等によって、一層効率的な督促が行われるよう取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。引き続き、皆様にはご理解、ご協力を賜りますようお願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それでは、ただいま事務局から報告のありました、今年度の行政運営方針の進捗状況につきまして、質疑・意見交換に入ってまいりたいと存じます。議事としては3番目になります。

まずは、全体を通じて、自由に代表委員の皆様からご質問・ご意見等を頂戴したいと思いますが、いかがでしょうか。ご質問・ご意見等おありの委員の皆様は挙手をしていただけますでしょうか。では、よろしくお願いいたします。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。私、職業上、非常に職場のメンタルヘルスが大変になってきておりまして、職場だけじゃないんですが、特に自殺者のことですね、かなりメディア等も取り上げているわけでございます。

私の質問というのは、このスライドのレジュメの12ページ、労働基準部、ハローワークにはいつもいろいろとお世話になっているんですが、右側のほうですけれども、ストレスチェックのことにしまして、コロナが問題になる直前までは、正直現場におりますと、割と頭打ちなところがあったわけなんですけれども、私の関係しているところも、今ストレスチェックをやったり、回ったりしているところなんです、労働局全体として、今年コロナのこともありましたので、このストレスチェック制度に関して何か、例えば、ストレスチェックで陽性になって、医師の面談に回らない人たちも、なるべく面談するようにしましょうといったような、ちょっとよく分からないんですが、何かそういう全体としての方針とございますか、動向がもし局のほうからあるようでありましたら、ちょっとお知らせいただければありがたいと思ったんですが、いかがでしょうか。

○ 友岡会長

それでは、労働基準部長のほうからお願いいたします。よろしいでしょうか。

○ 労働基準部長

労働基準部長の佐藤でございます。今お尋ねいただいた、まず、ストレスチェックの現状なんですけれど、今日お配りしています資料、労働基準部関係のN04.の⑤という資料に、ストレスチェック制度の実施状況というのを作成して載せております。

我々としても、今、メンタルヘルス対策の中で、ストレスチェック制度というのが非常に重要だというふうな認識でおりまして、こちらの表にありますとおり、平成30年と31年とを比較すると、1,000人以上だと100%という実績になっているんですけれども、それ以外だと、30年度と31年度を比較した場合、少しずつ実施の割合が増えているとまでは言えないんですが、若干パーセンテージは上がっているところはあるんですが、こうした50人以上のところでは義務づけられているわけですから、今日の資料の中に書かせていただきましたが、我々としても電話や集団指導、個別指導、あらゆる機会を捉えて、周知なり必要な指導というのを実施させていただいているところです。

コロナ禍ということもありまして、集団指導の実施が非常に厳しい状況にありますが、だから、実績が下がったと言われないうに、出来るだけそういうことのないように、引き続き、あらゆる機会を捉えて、限られた機会を有効に使って、来年もこの数字が少しでもよくなるように取り組んでいきたいというふうに考えているところでございます。

○ 竹内委員

ありがとうございました。私の尋ね方もちょっとまずかったですけれども、今、割と騒がれているように、女性の自殺者が結構増えてきていて、今、まさにこのリアルタイムなんですけど、割と若年層が増えてきていることはあるんですけど、経験上何か大きな災害等がありますと、例えば、中高年の男性とか、経営者の中小企業の方たちが、かなりメンタルが悪くなるのが、大体半年から1年ぐらいおいて悪くなることが多いものですから、今年もそうなんですけど、次年度に向けて何か、ストレスチェックを基盤にした新しい企画とか、もしそういう情報が入ってくるようでしたら、なるべく早く現場のほうに周知していただけると、それをてこに現場のほうで指導したいと思いますので、ひとつよろしく願いいたします。

○ 労働基準部長

今、竹内委員おっしゃられたように、コロナ禍における現状というのを、よくその傾向等を分析して、また、必要なことがあれば、そういったことも含めて、次年度の指導等に役立てていきたいというふうに考えております。

○ 竹内委員

よろしくお願いします。

○ 友岡会長

竹内委員、ありがとうございました。ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

それでは、木閣委員、よろしくお願いします。

○ 木閣委員

労働者側委員の木閣と申します。よろしくお願いします。

ご説明いただいた資料の6ページになります。総務部関係かと思います。左側の雇止め等にあった者への就職支援の強化に関連するところになります。新型コロナウイルス感染拡大に関連した解雇や雇止めとなった人数が、厚生労働省の集計で11月6日時点だったと思うんですが、7万人を超えたというような報道がありました。

そこで、県内の人数が分かれば教えていただきたいというのと、また、その方々の再就職ということでは、就職促進プロジェクト等で活用されて就職できた方が何人ぐらいいるのか、分かれば教えていただきたいと思います。

以上です。

○ 友岡会長

それでは、職業安定部長からでしょうか。よろしくお願いします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上と申します。

先ほどの雇止めの数につきましては、毎週厚生労働本省のほうから報告しているところがございます。その中で、我々のところの人数につきましては、直近で申し上げますと、解雇等見込みのある労働者につきましては、1,189人ということで1,200人弱でございます。こちらにつ

きましては、現時点のものと、今後の見込みのものが含まれており、かなり高い水準で維持しているところでございます。

ただ、この人数というのが、先ほど、厚生労働本省で報告されているものの内数ですが、そもそもこの人数というのは、例えば、1事業所で30人以上の解雇など大量解雇のものの積み上げでございますので、小規模の解雇等のものは入っていないため、実際の解雇者というのは、こちらで報告いただいているよりも多いものでございます。

あと、解雇者に対する就職支援ということでございますが、実際、先ほどプロジェクトということで、局長のほうからもご説明させていただきました。10月から今回プロジェクトということで、大々的に各ハローワークのほうで就職支援を行っております。まだ速報値にはなりますが、10月の就職件数は1,740件、前月、9月につきましては1,555件でございます。185件就職件数が増加したというところで、このプロジェクトが有機的に機能しているものと思っております。

また、先ほどの会社都合の方の就職件数につきましては、10月は253件、前年同月の令和元年10月につきましては213件、また、前月の9月は223件ということで、いずれも今回10月の就職件数が上回っているところでございます。

コロナ禍で雇用情勢が大変厳しいところではございますが、このように就職件数は上回っているところにつきましては、各県内のハローワークが危機感、問題意識を持って対応している結果だと考えております。今も感染拡大が続いているところでございますので、これ以上雇用情勢が悪化しないよう、引き続き、ハローワークでは全力的に就職支援を努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○ 木閣委員

ありがとうございます。引き続き、ハローワークでの再就職支援の強化、よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

木閣委員、ありがとうございます。

その他、いかがでございましょうか。よろしくお願いいたします。

○ 増戸委員

労側、JAMの増戸でございます。8ページから10ページ、雇用環境・均等室業務関係のところから、2点ご質問させていただければというふうに思います。

まず、1点目が、事前にお配りいただいた資料のN0.3の④プラチナくるみんの認定企業のところで、男性労働者で育児休業した者の割合が13%以上であることが認定の基準ということなんですけれども、育児休業を取得した男性というのは大体どれぐらいの日数、休業を取得しているのかというところと、取得されている男性の年齢層等について、分かれば教えていただければというふうに思います。

2点目が、ページ数で言うと、8ページになるんですけれども、取引環境の整備を通じた働き方改革の推進の下半期の取組として、「しわ寄せ」の防止というところの活動を書いています。私の所属している団体でも、「しわ寄せ」の防止ということで、価値を認め合う社会へと命名して、下請けにも適正な利益、適正な働き方ができるようにというところで、取組を進めておるところなんですけれども、11月にキャンペーンで周知啓発を実施というふうに書かれているんですけれども、この先に、「しわ寄せ」防止について、こういった活動をしていくという構想等があればお教えいただきたいというふうに思います。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。

それでは、雇用環境・均等室長からよろしいでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問いただき、ありがとうございます。

まず、くるみの男性の育児休業の関係ですが、皆さんご案内のことだと思うのですが、今、厚生労働省の労働政策審議会のほうで、男性の育児休業の取得の促進ということで議論が行われております。この議論はどういったものが行われているかということ、男性の育休の取得を2回、まずは出生後8週間以内の中で1回目をそこで取って、その後も取れるような形にできないかとか、今日の新聞でも出ましたが、社会保険料の関係をどうするかとか、そういったものがあります。

そのような中で、出生後8週間の中で、取得日数は4週程度、一月というところを、基礎資料のベースにして議論が行われているところです。そういったところを考えると、4週間というのが全体的な傾向であるといえると思います。

一方、実際の認定申請、県内の状況を見ていきますと、やはり2週間とか数日というものもあります。男性の育児休業は、別のもので助成金のほうで取得を推進しているんですが、中小企業においては5日以上というところで、まず最初の基準があります。どんどん日数が増えていけば、助成金の金額が増えるというのはあるんですが、中小企業におかれては5日で申請を出してきているというのがありますので、県内では日数が数日から2週間というところが多いというふうに見ております。

実際見ていますと、結構若くして結婚された方というのも、助成金の申請の中では上がってきていらっしゃる場所は見えます。ただ、全体の傾向として、年齢というものを取っておりませんので、正確なところ、年齢が幾らかというのが分からないような状況なんです、若い人も取得しているという状況があります。

「しわ寄せ」月間は毎年11月ということで、去年から始めたものです。本来であれば、いろいろな企業を回って、要請、ご協力ということで説明させていただく。または、いろいろな団体の説明会等に参加して説明させていただくというところを強くやりたかったのですが、個別

の訪問については、また説明会も同じなんですが、新型コロナの関係で、なかなか行って説明する、そして集まって説明するというのが、今年度やりづらい状況でありました。そのような中でも、上のほうに書いております、10月の経営者協会地区別懇話会で資料を配付させていただきまして、説明させていただいたということがありました。

また、個別に事前の情報提供などがありましたら、そういった情報提供をいただいた会社様のほうにお伺いをして、要請を行うという取組もやっております。数としてはちょっと言えないんですけども、今年度もそのような取組は、局として行っております。

さらに、今後についてですが、群馬労働局においても、その前の前のページ、働き方・休み方改善コンサルタントというのが5ページの右側の下のほう、制度導入支援ということで、ここでは特別休暇の導入支援と書いているんですが、「働き方・休み方改善コンサルタント」、こちらがいろいろな働き方、休み方の説明を会社にお伺いして説明しているところです。その中の1セットとして、この「しわ寄せ」防止についても、会社の方々に説明しているということなので、今後とも、引き続き、年度後半このような取組を続けていきたいと考えております。

以上です。

○ 増戸委員

ありがとうございます。よろしくお願いします。

○ 友岡会長

増戸委員、ありがとうございました。

その他いかがでしょうか。時間としては、少しまだゆとりはございます。

それでは、使用者側のほうで手が挙がっておりますので、後藤委員どうぞよろしくお願いいたします。

○ 後藤委員

使用者代表の後藤と申します。この資料ですと、職業安定部のところのGターン面接会という記載があったんですけども、こちら地元志向の学生のための就職支援ということで、非常にいい取組だというふうに思っております。

私どもも今年度企業として採用活動をする中で、この新型コロナウイルスの感染拡大という中では、今までは都会志向で、東京で働く学生はかなり多かったんですけども、やはり東京での生活というのでしょうか、満員電車で毎日揺られて、テレワークが進んでいるとはいえ、やはりテレビ等の映像を見ると、かなりすごい混雑というのでしょうか、朝と夕の混雑、こういった中で、やはり地元で働きたいというライフスタイルを見直す学生の声が、今年度採用活動の中で多く聞かれました。そういった中で、またコロナウイルスの感染拡大は、しばらく収束は難しいでしょうから、来春もかなり学生の地元回帰志向は強まるかなというふうに思っております。

一方では、コロナで企業の業績がかなり悪化しておりますので、来春の新卒の内定率は下がるんじゃないか、厳しいのではないかという話もございますので、そういった中で、Gターン

の面接会、9月から8月に早められたというのは非常にいいことだと思うんですけども、学生と企業の動きを見ていると、8月よりももう少し早められれば、より多くの企業と学生とのマッチングができるというふうに思いますので、その辺この開催時期について検討できないかちょっとお伺いしたいと思います。

○ 職業安定部長

職業安定部の村上でございます。私のほうから回答させていただきます。

今のGターンの開催時期の早期化について、ご指摘をいただいたところでございます。この面接会につきましては、Gターンということで、群馬県の定着促進が一つの目的でございますが、もう一つの目的がございまして、雇用のセーフティーネットというものの役割もあります。大学の面接選考においては6月解禁となりますが、この時期、先ほど早期化という場合の時期につきましては、民間主催の面接会が多く実施されているところでございます。このため国としては、民間で行うべきものは民間で行っていただいて、そこで取りこぼしというか、難しい方々を国が支援をするというものでございます。そのため、6月、7月につきましては、残念ながら内定を取れなかった方々に対する支援として、今回8月のこの時期を一つの就職機会の確保の観点から開催したものでございます。

今回学生からも、帰省の時期を捉えたこの8月の面接会につきましては、多くの評価をいただいているところでございまして、現在、民間が多く就職の面接会を実施している中であれば、そこと競合するまで実施するものではないということが我々の考えでございますので、大変恐縮でございますが、来年度もこのままの状況でございましたら、同時期に開催させていただきたいと考えております。

なお、現行のコロナ禍の厳しい雇用情勢を踏まえまして、今年度3月に大学3年生を対象にした企業説明会を、我々国が委託している事業の中で、民間のノウハウを活用したものとして、初めて実施を検討しているところでございます。少しでも多くの学生が県内に定着できるように、このGターンだけではなく、あらゆる機会を捉えて、支援を行っていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○ 友岡会長

後藤委員、ありがとうございました。

その他いかがでございましょうか。よろしゅうございますか。

ほかにもご意見をお持ちの委員の皆様いらっしゃるかと思いますが、それでは一旦締めさせていただきますして、次の議題に移りたいと存じます。

○ 労働基準部長

すみません、若干補足説明させていただいてもよろしいでしょうか。

○ 友岡会長

分かりました。では、よろしく申し上げます。

○ 労働基準部長

すみません、お時間いただいて恐縮なんですけれど、補足説明させていただきます。

本日、机上配付させていただいています資料の説明なんですけれども、私のほうから3点ほどございまして、1点目として、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストについて補足説明させていただきます。

お手元の机上配付の資料を見ていただきながらお聞き願えればと思うんですが、こちらのほうのチェックリストなんですけれど、職場における新型コロナウイルス感染防止のための基本的な対策の実施状況について、各事業場でご確認いただくために作成しているところです。

コロナ対策ですけれども、季節を問わず、小まめな換気というのが重要になってくる場所なんですけど、冬本番を迎えまして、外気温が低いときに、換気の悪い密閉空間を改善する換気と気温の低下による健康障害の防止というのを、どのように両立させていくかというのが課題になってくると考えられるところでございます。

このため、冬場における換気の悪い密閉空間を改善するための改善方法というのが、別添のリーフレットのように、取りまとめられたところでございまして、この方法にかかるチェック項目というのを、チェックリストの中に設けております。具体的に言いますと、その2ページ目の3、感染防止のための具体的な対策、(2)換気の悪い密閉空間の改善の2番目、「職場の建物の窓が開く場合、リーフレット」と出てくるんですが、このリーフレットが本日机上に配らせていただきました「冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法」というリーフレットのことでございまして、チェックリストにこの項目を追加するなどの改定を行っているところでございます。

直近における先週末の急速な感染拡大等を踏まえまして、改定されたこのチェックリストの活用等を含めまして、改めて職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理について、本日付で、関係事業者団体等に対して要請を実施する予定としているところでございます。まず1点目がそちらの話です。

2点目といたしまして、外国人労働者に対する感染防止対策につきまして、補足的に説明させていただきます。

先ほども新型コロナウイルス感染症拡大の経済雇用への影響を踏まえた労働局における対応のところで、外国人労働者に対する健康障害防止対策の周知というところで、ベトナム語の感染防止対策の局版のリーフレットを作成して、周知したというふうに説明させていただいたところですが、ポルトガル語版については、周知予定とさせていただいたところですが、今般この追加資料にありますとおり、これ、当局で独自に作っているものなんですけれど、こちらのポルトガル語版も作成しておりまして、現在周知を図っているところでございます。こちらのほうが2点目です。

3点目といたしまして、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償対策につきまして、補足説明させていただきます。

先ほども説明させていただいたとおり、新型コロナウイルス感染症については、業務に起因して感染したものであると認められる場合は、保険の対象というふうになってくるわけです。追加資料として本日机上に配らせていただいています、業務によって感染した場合の労災給付の対象となります、リーフレットを見ながらお聞き願えればと思うんですが、特に、医師、看護師や介護業務に従事される方々については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として、労災保険の対象となるということで、また、感染経路が不明な場合であっても感染リスクが高い業務に従事して、それにより感染した蓋然性が強い場合も労災保険の対象になるということで、また、当局といたしましても、新型コロナウイルス感染症の集団感染が発生した事業場に対しては、労災請求の勧奨を実施しているところなんです、引き続き、様々な広報の機会やホームページなどを利用して、機会を捉えて、業務によって感染した場合は労災保険の給付の対象になるということ、周知の徹底を図ってまいりたいというふうに考えております。

時間をいただいて恐縮でしたが、以上私からの追加説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○ 友岡会長

ありがとうございました。今の事務局からのご報告につきましても、何かご質問等ございますか。よろしくお願いいたします。

○ 三浦委員

お疲れさまでございます。U Aゼンセンで流通がメイン、あと製造という形になっていますけれども、ヤマダ電機の三浦でございます。よろしくお願いします。

今の最後の部分は、非常に興味があったところでございます。現実的に群馬県の中で、現状もうコロナが動いているわけですが、申請件数はどの程度上がっているのか。逆に言うと、エッセンシャルワーカーなのかどうなのかという疑問があって、要はどの程度申請したほうがいいのか、するべきじゃないのかというのが多岐にわたってきているので、大体件数的にはこのぐらい上がっているという部分と、あとは、このくらいだったら出してもいいんですよという部分、なくなってしまうばそういう形なんだろうけども、特にうちで言うと、流通でいくと、不特定多数の部分と接客せざるを得ないというところもあるのと、防衛を一生懸命したとしてもなかなか難しい。

現状から言うと、時短はしますけども、お店を閉めるという環境にはなかなかそういう方向性でもないというところでいくと、若干そういう防衛はしていますけれども、どの程度、労災認定の申請が上がっているかというぐらいでいいと思います。状況だけ教えてもらえると、これが生きるかなと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○ 労働基準部長

ありがとうございます。本日の席の資料の6ページをご覧くださいと思うんですが、労働者への対応というところで、右側の真ん中辺りに、新型コロナウイルス感染症に係る労災

補償対策ということで、9月末現在の請求件数が14件となっていて、決定件数が13件となっております。これの直近の状況なんですけれど、11月25日現在、請求件数が20件、認定件数が16件というふうになっているところでございます。

恐らく一般的に陽性の件数等と比較して、ちょっと少ないんじゃないかというふうなご感想をお持ちになられるのが通常かなと思ってしまして、我々としても、本来請求して労災で給付できるものについては徹底していこうと。まだ周知が不十分じゃない場合については、周知も徹底していこうということで、こうしたリーフレット等を活用して、あらゆる機会を捉えて、記者発表の機会等も捉えて、より徹底してやっていこうというふうに考えてございまして、委員ご心配の、中には請求したほうがいいのかどうかということで悩まれている方もいらっしゃるかもしれないので、まずは最寄りの労働基準監督署にご相談いただいて、まず相談いただいて、請求してもらったらいんじゃないかというふうに考えているところでございます。

○ 三浦委員

ありがとうございます。

○ 友岡会長

三浦委員、ありがとうございました。

ほかの委員よろしゅうございますか。竹内委員、よろしくお願いします。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内です。この新型コロナ感染症のチェックリストなんですけど、大変よくできていて、うちの職場でも使おうと思っているんですが、私の質問といいますか、ホームページ上で、例えば、これをクリックすると、「はい」の数と「いいえ」の数が分かるとか、紙ベースじゃなくて、ネット等ではできるようにはなっているのでしょうか。

○ 健康安全課長

電子データはホームページ等でダウンロードできます。

○ 竹内委員

紙そのものをダウンロードするのもあるんですけど、今、みんな紙に触りたがらないので、パソコン上でクリックしてチェックしていくと、パーセンテージを出すのはどうだか分からないんですけど、「はい」の個数が幾つですみたいに、集計できるようになっていると、すごく担当者としてはやりやすいのかなと思ったんですけど、うちも紙ベースでいろいろ配るんですけども、みんな紙に触りたがらなくて、資料はそのままこういうふうに積み上がってしまうので、もし可能であればPDFもそうなんですけど、ウェブでチェックできるようにしてやっていいかなと思って、大したことじゃないんですけど。

○ 健康安全課長

PDF版とエクセル版もあるんですけども、ちゃんと選択して、簡単に見られるようになっているかというのと、ちょっとそうじゃないかもしれないんですけども。

○ 竹内委員

もし技術的にそんなに難しくないようであれば、そうしておいていただけるとうれしいなという希望でございました。どうもありがとうございます。

○ 友岡会長

竹内委員、ご提案ありがとうございました。

その他、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

皆様ありがとうございました。それでは、次の議題へと移らせていただきます。

4番目の議題です。群馬県横編ニット及び婦人服製造業最低工賃について、労働基準部賃金室長から、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 賃金室長

労働基準部賃金室の摩庭でございます。よろしくお願いいたします。

失礼ではございますが、着座にてご報告させていただきます。

家内労働につきましては、家内労働法に基づき、家内労働者の適正な労働条件の確保を図るため、最低工賃の設定を基といたしまして、様々な対策を推進しているところでございます。

まず、本日、机上に配布させていただきました「最低工賃関係資料」の1-1をご覧ください。

群馬県では、横編ニット製造業、電気機械器具製造業及び裏面になりますけれども、婦人服製造業の3業種について最低工賃が設定されておりまして、現在の最低工賃額は記載のとおりとなっております。

最低工賃の改正等につきましては、その決定の審議に必要な資料を作成するため、3年間の計画期間として、最低工賃実態調査を行っており、当局では、昨年度を初年度とする第13次最低工賃新設・改正計画において、3業種の最低工賃の改正を計画しているところでございます。

この計画に基づき、昨年度は、横編ニット製造業の実態調査結果をご報告させていただき、併せて、最低工賃の改正の必要性についてもご報告させていただく予定でございましたが、厚生労働本省の指示により、本年度に順延させていただきました。

このため、本日は、本年度に調査を実施いたしました婦人服製造業の実態調査の結果と併せて、昨年度に調査を実施しておりました横編ニット製造業の実態調査の結果につきましても、ご報告をさせていただきます。

最初に、順延させていただいておりました、横編ニット製造業の実態調査結果についてご報告いたします。

調査は、毎年4月に労働基準監督署に提出されることとなっております、委託状況届を基に把握した、横編ニット製造業に係る委託者と家内労働者を対象に、通信の手法で行いました。有効回答は、委託者7社及び家内労働者12名からのものであり、まとめたものが資料の2-2となります。

資料2-2の2ページをご覧ください。

調査対象の状況でございます。前回の調査では、委託者数が7社、家内労働者数が42名で

ざいましたが、今回の調査結果では、委託者数は変わらず7社、家内労働者数は2名減の40名という結果になっております。

次に、委託者に対する調査結果でございます。5ページをご覧ください。

家内労働者40名の9割以上が女性でございまして、経験年数は15年以上が約半数を占めております。委託者から家内労働者への支払い額でございますが、4万から6万円未満が15人、6万円以上が13人、4万円以下が11人という結果になっております。

また、工賃を決める要素といたしましては、工賃相場や仕事の中身によるとというのが最も多く、最低工賃で決めるという回答はございませんでした。

次に、家内労働者に対する調査結果でございます。

10ページをご覧ください。

回答のありました家内労働者の年齢構成は、12名中11名が50歳以上でございます。平均月収は、前回調査では5万9,894円でしたが、今回の調査では5万6,591円となっており、ほぼ同額ではありますが、微減の状況でございます。

次に、横編ニット製造業の家内労働者数の推移でございます。

資料の2-3をご覧ください。

これは、平成2年からの人数の推移でございますが、明らかな右肩下がりでございます。平成22年に最少となり、平成25年には若干増えましたが、その後も、また減少しているところでございます。

次に、全国の横編ニット製造業の最低工賃額及び改正状況でございます。

資料の2-4をご覧ください。

当局の横編ニット製造業の最低工賃額と他局との比較でございますが、当局の最低工賃額が特に低い状況にはないと考えております。

次に、資料の2-5をご覧ください。

全国の横編ニット製造業最低工賃の改正等の状況でございます。現在、横編ニット製造業の最低工賃を制定している局は、当局を含め、福島、新潟、富山の4局でございます。

当局以外の改正状況は、改正が1局、見送りが2局でございます。

その他、資料にはございませんが、昨年9月に、太田ニット工業協同組合の組合長にお会いして、業界の現状を伺っておりますので、その要旨につきましてご報告いたします。

日本のニットの国内生産割合はわずか1%で、国産物は価格的に輸入物に全く勝負ができない状況であり、旬の物をタイムリーに生産できるためシェアが残っていること。群馬県におけるニットは、ほとんどが太田地区で生産されており、横編ニットの最低工賃に係る3種類の業務は、現在でも行われているとのことでございました。

現在、横編ニットにかかる家内労働者は30人ほどで、年齢層は50代以上であり、その方たちの工賃は、時給に換算すると650円から750円程度であるところ、工賃を引き上げるのは困難な状況であること。また、最低工賃により、支払う工賃を決めているわけではないが、目安とな

っているので存在意義はある、とのことでございました。

加えて、同組合長に、コロナ禍における現状について先日お伺いしましたところ、コロナによる販売店舗の休業によって発注量が落ち込んでおり、今後も外出等の自粛が続くと、さらなる販売量の低下による受注量の減少も考えられ、コロナの影響で、業界的には仕事量の減少という苦しい状況が生じていること。実際に売り上げを見てみると、コロナの影響もあり、本年10月末時点での、昨年との比較で約35%減少しており、これに比例して家内労働者への発注も約35%減少していること。家内労働者については、人数は昨年度末と変わらず、工賃も昨年度と同様、時給換算して650円から750円ほどであること。太田ニット工業協同組合は発展的に解散したが、新たに太田ニット組合が設立され、会員数は変わらず8社であること。

太田のニットは、経済産業省の「令和2年度 売れる地域ブランド育成・定着支援事業」の支援を受けながら、現在、地場産業としてのブランドの定着化を図っている、とのことでございました。

以上が横編ニット製造業の最低工賃実態調査結果でございます。

次に、本年度に実施いたしました、婦人服製造業の実態調査結果につきましてご報告いたします。

調査は、横編ニット製造業と同様の手法により、婦人服製造業に係る委託者と家内労働者を対象に行いました。有効回答は、委託者6社及び家内労働者27名からのものでありまして、まとめたものが資料3-2でございます。

資料3-2の1ページをご覧ください。

調査結果の概要でございます。前回の平成29年の調査では、委託者が9社、家内労働者が61名でございましたが、今回の調査では、委託者数は6社と3社減少し、家内労働者数は34名減少して27名という結果になっております。

次に、委託者に対する調査結果でございます。

5ページをご覧ください。

家内労働者は27名全員が女性で、経験年数は約8割が3年以上でございます。委託者から家内労働者への工賃の支払額でございますが、2万円未満が15人、2万円から5万円未満が9人、5万円以上が3人となっております。

また、工賃を決めるに当たっては、最低工賃や工賃相場が要素とされている結果となっております。

次に、8ページをご覧ください。

家内労働者に対しての調査結果でございます。家内労働者の年齢構成は、回答があった中では61歳以上が最も多くなっております。

9ページにございます平均月収につきましては、前回調査では4万5,904円でしたが、今回の調査では2万3,679円となっており、大幅に減少した状況にあります。

次に、婦人服製造業の家内労働者数の推移でございます。

資料の３－３をご覧ください。

平成17年からの人数の推移でございますが、右肩下がりでございまして、今年度の調査結果が最少人数となっております。

次に、全国の婦人服製造業の最低工賃額及び改正状況でございます。

資料の３－４をご覧ください。

当局の婦人服製造業の最低工賃額と、近隣局との比較でございまして、工程によりばらつきはありますが、平均いたしますと、当局の最低工賃が特に低い状況にはないものと考えております。

次に、資料の３－５をご覧ください。

全国の婦人服製造業の最低工賃改正等の状況でございます。

婦人服製造業の最低工賃を制定している局は、平成29年度時点で当局を含め27局ございます。当局以外の改正状況は、改正が7局、見送りが18局、廃止が大阪の1局でございます。

その他、本年10月に婦人服を製造する委託者の中で、家内労働者の人数が最も多い事業場にお伺いして、状況を調査いたしましたので、その要旨についてのご報告をいたします。

今年は、コロナの影響で海外からの生地の入荷ができなかったことに加え、海外への輸出ができない時期も数か月生じ、また、外出の自粛の影響から来る、売上の減少による発注の減少で、家内労働者への仕事量も少なくなった時期があり、業界的にも同様の状況が見られること。外国製品は安価であり、価格的には全く勝負できない状況であるが、付加価値等を付けることで、外国製品との差別化を図っていること。家内労働者については、工賃を時給に換算すると450円前後の人が多いと思われるが、当社では、最低工賃や社内で実際に1時間の作業量を確認した結果を参考に工賃額の決定をしており、一定の期間で見直しを行っていること。最低工賃について、一部の工程や規格が古い内容もあるが、工賃額を決める際の目安となっているので存在意義はある、とのことでございました。

以上が婦人服製造業の最低工賃実態調査結果でございます。

これらの調査結果を踏まえまして、横編ニット製造業並びに婦人服製造業の最低工賃の諮問の見送りにつきまして、ご報告をさせていただきます。

横編ニット製造業の最低工賃につきましては、直近では、平成16年4月30日発効として改正されましたが、その後は、家内労働者数の減少や近隣の改正状況等からして、改正する状況にないと判断いたしまして、改正が見送られてまいりました。

同様に、婦人服製造業の最低工賃につきましても、直近では平成18年5月6日発効として改正された以降、改正が見送られております。

今回、それぞれの業種について、最低工賃の改正等の決定の審議に資するため、実態調査を行いました。委託者及び家内労働者数が減少している状況は続いており、かつ、業界を取り巻く状況は厳しく、今般のコロナ感染症の感染拡大の影響で、その状況はより厳しいものとなっております。

このような状況下において、作業工程単価では、一部に減額した工程がありましたが、前回調査と比較して、大きな変化は認められませんでした。また、他県と比較した場合、群馬県の最低工賃が特に低額であるとも認められませんでした。

よって、横編ニット製造業並びに婦人服製造業における、諸般の状況等を総合的に勘案いたしますと、今回も、それぞれの最低工賃を改正する状況にないと考えております。

また、廃止につきましては、最低工賃新設・改正計画では、家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しがないなど、実効性を失った最低工賃については、今後のあり方を検討した上で、廃止することも検討するという目安がございしますが、当局ではこれまで、家内労働者数が100人未満でありながらも、その実効性について慎重に調査検討を行ってきたところでございます。

他局の状況を見ましても、長期間経過した後に廃止となっておりまして、一旦廃止いたしますと、現状の家内労働者数では、新設することは困難であることから、十分な見極め期間を置いて廃止を行うべきであると考えております。

現在、業界からは廃止の要望等はなく、現行の最低工賃は、家内労働者保護の観点から、下支えの効果を有しているものと考えており、適用する品目における工賃相場は、多くが横ばいの状況であることから、実効性も有していると考えているところでございます。

よって、横編ニット製造業並びに婦人服製造業の最低工賃について、現時点において、廃止諮問を行う時期ではないと考えております。

しかしながら、今後も家内労働者の減少が進むものと考えられることから、次期の第14次最低工賃新設・改正計画では、計画を改正から廃止へと、変更すべき時期に来ているものとも認識しております。

結論といたしましては、横編ニット製造業並びに婦人服製造業の最低工賃の改正諮問については見送りとさせていただきたく、本審議会の了解をいただきたいと存じます。

また、廃止に関しましてもご意見をいただきますようお願いいたします。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

ただいま事務局から、群馬県での横編ニット及び婦人服製造業最低工賃の改正の見送りについて説明をいただきましたが、これについて何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

よろしく申し上げます。萩原委員。

○ 萩原委員

労働側委員の萩原でございます。よろしく願いいたします。

先ほどご説明いただきました、最低工賃のそれぞれの業種の家内労働者数の減少や隣接県の改正状況を伺う中で、今回の改正見送りは仕方ないと考えます。

また、廃止についてもご説明がございましたが、労働者の観点から申し上げますと、廃止に

した後に、また新たに新設というのは難しいということです、こちらにつきましては、引き続き、慎重に判断していただきたいというふうに考えております。よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。ただいま労働者側から萩原委員にご発言いただきましたが、それでは、使用者側の委員から何か。狩野（明）委員、よろしくお願いします。

○ 狩野（明）委員

使用者側の狩野（明）でございます。何回かこちらの改定について、ずっと話をお伺いしてきました。今回は太田地区で650円から750円ということと、今までも群馬県の資料を見させていただきますと、他県と遜色はないということと、労働者側のほうからも話が出ましたけれど、一度廃止してしまうと、次に審議するのがなかなか難しいのかなと思っております。

現状を踏まえて、慎重なる審議をして、今回は見送りということで検討していただいたほうがよろしいのかなと思います。よろしくお願いいたします。

○ 友岡会長

狩野（明）委員、ありがとうございました。

労使双方のご意見では、事務局の方針でよいとのことですので、事務局の方針でよろしゅうございますか。

ご異論ないようですので、そのように進めさせていただきます。

その上でですけれども、ただいまの事務局報告につきまして、質問等ございましたらご発言をお願いしますが、何かございますでしょうか。よろしゅうございますか。

ありがとうございました。それでは以上をもちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。ここで改めまして、これまでの報告に関するご質問やご意見、全般的に見渡ししてお持ちの方いらっしゃいましたら、ご発言をお願いいたします。

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、これをもちまして質疑・意見交換を終了させていただきます。労働局は、ただいま出されましたご意見等を十分参考にしていただいて、今後の労働行政を運営していただきますことを要望いたしまして、本日の審議会を終了させていただきます。

最後に丸山労働局長、何かございますでしょうか。

○ 労働局長

ご審議ありがとうございました。

各部門にわたりまして、貴重なご意見・ご要望を賜りました。ありがとうございます。

労働局下半期の業務運営にしっかり反映してまいりたいというふうに思っていますし、またチェックリスト等、全国様式のものにつきましては、厚生労働省にもご要望を伝え、全国的な展開ができるかどうかも含めて、対応してまいりたいというふうに思っております。

審議会は短時間で終わってしまうわけですが、いつでも何かご要望・ご意見等あれ

ば、労働局に寄せていただければというふうに思います。どうもありがとうございました。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

それではこれをもちまして、議長を降ろさせていただきます。ご協力ありがとうございました。

○ 総務企画官

友岡会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れさまでした。以上をもちまして、令和2年度第1回群馬地方労働審議会を閉会させていただきます。

最後に、事務連絡を2点ほど申し上げます。1点目は、本日、委員名簿を配布いたしました。が、表記の誤りや漏れ等がございましたら、大変申し訳ありません、事務局まで後ほどご連絡いただきますよう、よろしくお願いいたします。

2点目につきまして、第2回目の審議会を来年2月下旬、もしくは3月上旬に開催したいと考えております。そこで委員の皆様のご都合をお伺いしたく、お願いの文書と日程調整表を机上にお配りしてございます。ご都合の悪い日をご記入の上、大変恐縮でございますけれども、12月11日までにご返送いただきますよう、何とぞよろしくお願いいたします。

以上となります。本日は長時間にわたり、誠にありがとうございました。

— 閉会 —