

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

令和3年11月5日

群馬労働局

○ 総務企画官

定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第1回群馬地方労働審議会を開会いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます、総務企画官の時田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、本日の出席者の状況につきましてご報告させていただきます。本日は、使用者代表の後藤委員が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6名、使用者代表委員5名の合計17名の委員にご出席いただいております。したがって、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。

さて、皆様方には、本年10月1日付で群馬地方労働審議会第11期委員へのご就任をいただいております。本来ですと、局長より委嘱状の手交をさせていただくところですが、時間等の都合もございますので、お手元に委嘱状をお配りさせていただくことで手交に代えさせていただきますと存じます。ご了承のほどお願い申し上げます。

本日の会議の終了予定時刻でございますが、16時30分を予定しておりますので、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、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページ上に掲載することとしておりますので、机上のマイク、ICレコーダーを通じて議事内容を録音させていただきますことを、あらかじめご承知お祈りいたします。

また、発言者のお名前を公開させていただいておりますので、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、お願いいたします。係がマイクスタンドをお持ちしますので、恐れ入りますが、マイクに触れずにご発言をお願いいたします。

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、それから、職業安定部の机上配付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。

次に、委員のご紹介ですが、ご出席いただいている委員の皆様につきましては、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、新任委員の方のみご紹介させていただきます。委員の方は、ご着席されたままで結構でございます。

労働者代表委員の関東電化労働組合中央書記長、塚越委員。

○ 塚越委員

お願いします。

○ 総務企画官

明電舎労働組合太田支部支部執行委員長、芳賀委員。

○ 芳賀委員

お願いします。

○ 総務企画官

日本労働組合総連合会群馬県連合会女性委員会幹事、星野委員。

○ 星野委員

よろしく願いいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございました。よろしく願いいたします。

なお、当局職員につきましては、お手元の出席者名簿の配付をもって紹介とさせていただきます。

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。

○ 労働局長

群馬労働局長の丸山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、令和3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、ご多用のところにもかかわらず、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、ご協力、ご支援を賜りまして、この場をお借りしまして、厚く御礼を申し上げる次第でございます。

本日は群馬労働局の上半期の業務実績についてご報告を行うとともに、下半期の取組みにつきましてご説明を申し上げる次第でございます。

各委員の皆様方からは、ぜひご意見、ご要望、忌憚のないご発言をいただくようお願い申し上げます。それを踏まえまして、下半期の行政運営を進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、新型コロナウイルスの状況でございますが、群馬県におきましても、第5波で急増しました感染者の確認が減少し、9月末で緊急事態宣言がご案内のとおり解消されたところでございます。今後感染状況の改善が期待されるところでございますが、一方で、冬に向かって第

6波というところも危惧されているところでございます。

雇用情勢につきましては、本年9月の有効求人倍率1.36倍となりました。昨年度の同時期と比べまして改善傾向にはあるものの、依然世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴いまして、世界規模の半導体不足、これは各業種に影響を与えているところでございます。また、群馬県におきましては、自動車部品の供給不足、これが県内の自動車産業に大きな影を落としているところでございます。

ご案内のとおり、10月14日には岸田総理の会見におきまして、非正規の方など、雇用を守るための助成率を引き上げている雇用調整助成金の特例につきまして、来年3月まで延長しますということでご発言がありました。これを踏まえまして、10月19日には厚生労働省から12月以降の雇用調整助成金の特例につきまして、プレス発表があったところでございます。特例措置につきましては、来年3月まで延長します。

現在の助成内容につきましては、12月末まで継続するというところでございました。1月以降の特例措置の内容につきましては、11月中、今月中に改めてご案内申し上げるという予定になっております。このような状況の下、群馬労働局におきましては、雇用の維持を最重要課題と位置づけまして、引き続き雇用調整助成金等の支給の迅速化に努め、離職された方に対しては、早期に就職が実現されますよう、求人確保、それから就職支援に鋭意努めてまいります。

今後ワクチン接種が着実に進み、感染防止の対策の進展、それから治療薬、今マスクミでいろいろ流れておりますが、これらの開発、承認によりまして、この長いトンネルの出口が次第に見えてくるものと予想されます。社会経済活動の再開が進むにつれ、労働行政といたしましても、社会防衛的な雇用の維持施策から経済再生に向けた労働市場の政策へと軸足を移してまいりたいというふうに考えております。

また、ウィズコロナ、ポストコロナにおける、いわゆるニューノーマル（新しい生活様式）に対応いたしました中小企業、小規模事業者に対する支援を強化してまいります。

関係機関の皆様の経済対策、これはいろいろ打ち出させていただいておるところでございますし、また、今後新たなものも出てくると思いますが、それらとしっかり連携を図り、個別訪問での相談対応を丁寧に行い、業務改善助成金など、各種の助成金の利用促進につきまして、ICTの活用など、生産性の向上を支援してまいりたいというふうに思っております。

また、業界、サプライチェーン全体での取組である下請取引の適正化のための大企業に対するしわ寄せ防止の要請も、今月キャンペーンになっておりまして、重点的にやってまいりたいというふうに思っております。

また、従前より群馬労働局の委託事業である群馬働き方改革推進支援センター、働き方改革等に係る説明、それから個別相談、さらには助成金などのご案内を申しあげているセンターでございますが、こちらの活用をさらに進め、労働局との連携を図りながら展開をしてまいりたいというふうに思っております。

それでは、これから机上に配付しております資料に基づきまして、各担当のほうから説明をさせていただきます。限られた時間ではございますが、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

では、これより議事に入らせていただきます。

まず、群馬地方労働審議会第11期の会長の選出をさせていただきたいと思っております。

地方審議会令第5条で、「会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と規定されております。いかがいたしましょうか。

○ 五十嵐委員

選挙といってもいろいろと時間がかかると、この折からよくないと思っておりますので、私のほうで、この方はどうかということ、僭越ながら推薦させていただきたいと思っております。公益委員から選ぶということですので、私は、前回も会長をお務めいただいた友岡先生にお願いしたいというふうに思っております。

以上です。

○ 総務企画官

ただいま五十嵐委員から、友岡委員にお願いしたいとのご発言がございました。

ほかにはいかがでしょうか。

ほかにご意見がないようでございますので、友岡会長ということでご賛同いただけます委員の方は、恐れ入ります拍手をお願いいたします。(拍手)

ただいま全員の委員の皆様方から拍手がございました。友岡委員に引き続き第11期の会長にご就任いただきたいと思います。友岡委員よろしいでしょうか。

○ 友岡委員

承知いたしました。お引き受けいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

では、友岡委員に会長をお願いいたします。

今後の議事の進行は友岡会長にお願いしたいと思います。友岡会長、よろしくお願ひいたします。

○ 友岡会長

皆様、本日は何かとお忙しい中、お越しくださいますありがとうございます。新型コロナウイルスの感染状況が一段落ついた気配ではございますが、先ほど局長からもお話がありましたように、第6波の可能性ということを考えると、まだまだ予断を許さない状況でございます。その中、本日はどうぞご協力のほどよろしくお願ひいたします。

本日の議題でございますが、令和3年度も上半期が過ぎまして、このタイミングで群馬労働局の行政運営方針の進捗状況についてご報告いただくということになっております。

また、本年度の後半につきまして、その取組の方向性につきまして、委員の皆様からご意見を頂戴できればと考えている次第です。ご協力のほど、どうぞよろしくお願ひいたします。

また、時間が限られた予定になっておりますので、議事の運営、予定時刻に終了するように努めてまいります。この点につきましても、皆様方からのご協力どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、以下着座にて失礼させていただきます。

まず最初に、会長代理を指名させていただきます。地方労働審議会令第五条第3項におきまして、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代行する」と規定されております。このため、この規定に基づき、私から会長代理を指名させていただきます。

公益代表の竹内委員にお願いしたいと存じます。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、お手元に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)令和3年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況につきまして、事務局からご報告をお願いいたします。

まず最初に、雇用環境・均等室長、お願ひいたします。

○ 雇用環境・均等室長

皆様、こんにちは。雇用環境・均等室長、篠田でございます。

委員の皆様には、日頃から雇用環境・均等行政の推進にご理解、ご協力いただいておりますことをこの場をお借りして御礼申し上げます。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

机上配付、お手元の資料、令和3年度第1回群馬地方労働審議会、こちらの横長の資料の表

紙をおめくりいただき、1ページ目をご覧ください。

こちらの各帯のところに、例えば、1つ目の項目の後に「(行運P16~17)」というふうに表記しております。こちらのほう、「行運」は「行政運営方針」の略です。別途配付させていただきました縦長の、こちらの群馬労働局令和3年度第1回群馬地方労働審議会資料一覧の資料No.1、群馬労働局行政運営方針の16~17ページに対応しているというようなことにしているところでございます。

それでは、まず、1ページ目についてでございます。

労働環境の整備、生産性の向上ということで、働き方改革関連についてまとめています。

働き方改革の流れにつきましては、年5日の有給休暇の取得、時間外労働の上限規制の中小企業への適用、そして雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と働き方改革関連法が順次施行されているところでございます。そんな中で、働き方改革の実現に向けて「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を実施しています。

また、雇用環境・均等室配置の「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業所を訪問させていただき、労働時間、年休、特別休暇などについてアドバイスを行ったり、また、中小企業事業者を支援する働き方改革推進支援助成金の活用について説明を行うなど、働き方改革の推進を支援しております。

働き方改革推進助成金ですけれども、生産性を向上させ、労働時間の短縮や年休の促進を図るための労働時間の短縮・年休取得促進支援コース、勤務終了後に一定時間以上の休息時間を設けるための勤務時間インターバル導入コース、そして労働時間適正管理推進コース、団体推進支援コースの4コースがあるわけですが、そのうち活用実績のある2コースを資料のほうに記載させていただきました。

この4コース、全国ですごく活用をされておりまして、4コースとも確保した予算の関係で、実は、10月で申請の受付が終了しております。

群馬県の場合ですけれども、労働時間短縮・年休取得促進支援コースが8月末現在で39件の申請というふうに記載させていただきましたが、10月の申請締め切りの時点においては、90件近くまで申請が伸びているところでございます。

このほかの中小企業、小規模事業者に対する働き方改革推進のための支援として、局長からも話ございましたが、群馬働き方改革推進支援センターと連携して、オンラインセミナーを開催したり、また、センターとしては、県内12地区、各商工会議所、それから、ハローワーク安中や中之条で、定期的な相談窓口を設置、そしてセンター内でも専用電話回線による相談体

制を確保するなどにより、個別の相談にも応じられるよう十分な体制を確保しているところでございます。

さらに、今年度におきましては、経営者協会様、連合群馬様にご協力いただき、群馬県・労働局が共同で設置する「群馬働き方改革推進会議」を参集型で9月16日に開催、県内の働き方改革を連携して支援するため、各機関の支援策について共有をさせていただいたところでございます。

こうした中、表にも書かせていただきました下半期の取組になりますけれども、監督署が開催する「働き方改革関連法に関する説明会」において、当室のコンサルタントが法制度や支援策の説明を行ったり、また、局長のほうよりお話しありましたけれども、今年11月が「しわ寄せ防止キャンペーン月間」になっております。この中で「過重労働解消キャンペーン」と連携いたしまして、経営者協会様、連合群馬様をはじめとした労使団体への協力要請、それから管内の大企業への要請など、キャンペーン期間中での集中的な周知啓発を行い、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止をするための取組を行ってまいります。

そのほか、新しい働き方に対応した良質な雇用型のテレワーク導入促進を継続するほか、10月の最低賃金引上げの支援策でもあります業務改善助成金の活用促進について、これまで業種団体への訪問、いろいろな機会を捉えて周知を行ってまいりましたが、引き続き積極的な周知啓発を行ってまいります。

業務改善助成金の活用状況でございますけれども、資料に8月末現在で15件と記載させていただきました。10月末現在では50件の申請というふうになっており、実は、昨年1年間で7件という活用でしたが、既に7倍以上の申請ということで活用が図られているところでございます。

以上のような取組により、働き方改革が推進される事業主、中でも中小・小規模事業者への支援をしっかりと取り組んでまいりたいというふうに考えております。

続いて、2ページ目をご覧ください。

令和4年4月1日には、大きな法改正が控えており、企業を取り巻く環境が大きく変化しようとしております。1つ目ですけれども、女性活躍推進法の改正ということで、一般事業主行動計画の策定義務の対象が、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大されるというものです。これに対しては、オンラインセミナーを開催するほか、個別相談会などを開催して、策定指導を丁寧に行っていきたいというふうに考えているところでございます。

2つ目は、育児・介護休業法の改正です。有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和や「産後パパ育休」の創設など、段階的な施行を予定しているところをごさいますて、改正後の円滑な施行に向け、オンラインセミナーを開催させていただき、事業主が講ずべき措置や改正のポイント等について説明するほか、11月1日より、特別相談窓口を雇用環境・均等室内に設置したところです。今回のこの改正、育児休業の分割取得が可能となるということで、労務管理に大きく影響する部分もあり、相談窓口ではそうした改正内容、それから育児休業制度全般の相談に対応することとしております。

3つ目は、3ページをご覧ください。労働施策総合推進法の中に、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務であるということが規定されております。これが中小企業事業主へも適用となるというものです。こちらへの対応としては、オンライン説明会を開催するほか、12月が「職場のハラスメント撲滅月間」ということもあり、雇用環境・均等室内の特別相談窓口での対応、それからいろいろな機会を捉えて周知啓発を行うなど、ハラスメント防止措置の円滑な施行に向けた取組をしっかりと行うこととしていただいております。

併せて、室に寄せられます労働相談に関する相談に対してもしっかりと対応し、早期の紛争解決に努めてまいります。続きまして、3ページ右側、母性健康管理措置についてでございますけれども、適切に措置が講じられるよう、また、社会的に関心の高い不妊治療と仕事の両立については、職場環境の整備が推進されるよう、助成金の活用や制度の周知啓発を行ってまいりたいと考えております。

今年度においては、年度後半での取組が非常に重要というふうに考えており、しっかりと進めてまいりたいというふうに考えております。

雇用環境・均等室の関係は以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。続きまして、労働基準部長からお願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。委員の皆様には、日頃より労働基準行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りしまして御礼を申し上げます。

私からは、労働基準部関係の取組につきまして説明させていただきます。失礼しまして、着座で説明させていただきます。

用います資料は、今、雇用環境・均等室長が使っておりました横長のこちらの資料の4ペー

ジから9ページが労働基準部の該当となります。また、必要に応じまして、クリップ留めの審議会資料一覧にあります資料No.3、労働基準部関係、①から⑭の関係資料につきましてお示しいたしますので、併せてご覧いただければというふうに考えております。

まず、4ページでございます。4ページの職場における感染防止対策等の推進についてでございます。

取組としましては、大きく3点になります。まず、労働災害防止団体等への要請の実施、2番目としましては、事業主への対応、3番目としましては、県内の経済団体及び事業者団体等への要請、この3点が大きな柱となっております。

まず、労働災害防止団体等への要請としましては、社会福祉施設関係団体ですとか、登録教育機関等に対しまして、感染症予防への取組のほか、労働者死傷病報告の届出ですとか、労災保険給付の請求についての周知などを行っております。

この労働者死傷病報告の届出につきましては、資料一覧の資料No.3-②につけております。また、労災保険給付の請求については、資料No.3-②に該当するリーフレット等をつけておりますので、ご覧いただければと思います。

続きまして、事業主への対応としましては、広く一般に周知を行いますため、コロナ対策のチラシの入ったポケットティッシュの配布などを行いました。さらに、労働基準監督署が行う監督指導等におきまして、チェックリストの活用の周知、活用に努めました。そのチェックリストと申しますのは、資料No.3-①にあります「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」でございます。また、最後に経済団体等への要請につきましては、感染防止対策の周知のほか、テレワークの活用、また電子申請の活用など、働き方の見直しについても要請をいたしております。

テレワークの活用につきましては、資料No.3-④、電子申請の活用につきましては、資料No.3-③のリーフレット等をご覧いただければと思います。感染症予防につきましては、引き続き、あらゆる機会を通じて取り組んでいくこととしております。

4ページは以上でございます。

続きまして、5ページの働き方改革の実現についてでございます。通年を通しての取組としましては、長時間労働等の是正に向けた監督指導と中小・小規模事業者に対する支援、この大きく2点がございます。

まず、監督指導でございますが、法違反の是正を目的とする監督指導、こちらは常に労働基準法等、労働基準関係法令の履行状況について日常活動として行っているわけですが、それに

加えまして、法の内容を周知し、理解を進める「労働時間相談・支援班」によるきめ細やかな支援の取組を両輪として進めていくこととしております。

こちらの支援班の関係につきましては、資料No.3-⑤の資料をご覧くださいと思います。特に、コロナ禍で厳しい状況におかれましては中小・小規模事業者の皆様につきましては、その置かれた状況に意を払いつつ、懇切丁寧な取組を行っていくこととしているところでございます。

また、下半期の取組としましては、5ページの右側でございますけれども、今年11月が過労死等防止啓発月間となっていることから、過重労働解消キャンペーンを展開しております。

資料としましては、資料No.3-⑥をご覧くださいと思います。

これにつきましては、過重労働解消に向けました取組要請ですとか、また、労働局長による積極的な取組を行っている企業訪問、また、全国一斉無料電話相談などの各種取組を展開することとしております。

5ページは以上でございます。

続きまして、6ページをご覧くださいと思います。

労働条件の確保・改善対策についてでございます。こちらにつきましては、感染症の影響による大量整理解雇の恐れのある事業場を把握した場合は、適切な労務管理の履行確保に係る啓発指導を実施することとしております。

また、技能実習生を含めた外国人労働者につきましては、関係機関との連携や外国人のための労働相談コーナーの設置等の取組を行ってまいります。さらに、自動車運転者への対策としましては、通報制度の確実な運用のほか、関係機関と連携した労働時間等説明会の開催などの取組を行ってまいります。

6ページは以上でございます。

続きまして、7ページをご覧ください。

7ページは、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。今年度は、平成30年度から令和4年度を期間とする第13次労働災害防止計画の4年目となっております。労働災害は中長期的には減少傾向にあるものの、ここ最近では増減を繰り返している状況でございます。資料としましては、資料No.3-⑧で労働災害の状況を載せておりますので、ご覧くださいと思います。

続きまして、令和3年の発生状況について少し触れますと、こちらは資料No.3-⑨になりますけれども、令和2年8月末現在と比較しまして181件、率にして13.3%の増加となっている状

況でございます。労働災害の防止に向けましては、労働局としても重点的に取り組んでいるところでございます。

コロナ禍の中で、労働行政、我々としましても、対外的な動きというのがなかなかとりづらい状況ではございましたが、これまで、例えば災害の多い建設業界に対しまして、災害防止徹底の要請ですとか、局長によるパトロールの実施、また、業界と局、署が合同での現場の巡視指導などを実施しているところでございます。

また、社会福祉施設に対しまして、直接訪問しての災害防止要請を行いまして、感染症予防対策をはじめとした労働災害防止対策等につきまして周知するなどの取組を行ってまいりました。

次に、健康管理及び健康保持増進対策としまして、ストレスチェックの未実施事業場への督励実施により確実な実施を促すとともに、メンタルヘルス推進計画に基づく自主点検の実施など、事業場におけるメンタルヘルス対策を実施してまいります。このストレスチェックの未実施事業場への督励等に関連しましては、資料No.3-⑩の資料をご覧くださいと思います。

7ページは以上でございます。

続きまして、8ページ、労災保険の給付等に関する状況についてでございます。

新型コロナウイルス感染症に関する労災補償につきましては、コロナ関連の部分で幅広く対応しているところではございますが、まず、業務上感染した場合に必要な労災補償が行われるように、適切に労災請求をしていただくということが、まず第一になりますので、そのことの周知を行ってまいりました。資料としましては、資料No.3-⑫のリーフレットがございますので、ご覧いただきたいと思います。

また、各種情報から集団感染の事案を把握した場合につきましては、安全衛生部署と連携しまして、労災保険請求勧奨の取組を行ってきたところございまして、これについては、引き続き行っていくこととしております。

また、過労死等に係る労災事案につきましては、脳・心臓疾患の労災認定基準ですとか、また、心理的負荷による精神障害の認定基準が改正をされましたことから、これらの周知を図るとともに、新認定基準等に基づく迅速、的確な処理を実施することとしております。関連の資料としましては、資料No.3-⑬、⑭で改正内容のリーフレットをつけておりますので、ご覧いただければと思います。

最後に9ページでございます。

最低賃金に係る状況でございます。群馬県最低賃金は、これまでの金額から28円引き上げら

れ、865円となりまして、10月2日から発効しております。この金額につきましては、周知を確実に行うとともに、履行確保を図ることとしております。

併せまして、中小企業・小規模事業者の皆様に対しましては、生産性向上を図り、事業場内の最低賃金を引き上げるための支援策であります、業務改善助成金のさらなる周知・活用の促進も併せて図ってまいりたいというふうに考えております。

私からは以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

続きまして、職業安定部長、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。日頃から職業安定行政、ハローワークの運営にご理解をいただきまして、ありがとうございます。私からは職業安定行政についてご説明を申し上げます。時間の関係上、主要なところのみのご説明となりますので、ご了承くださいますようお願いいたします。恐縮ですが、着座にてご説明をいたします。

最初に、説明するものとしまして、職業安定部机上配付資料からご説明をさせていただきますと思います。

1枚めくっていただきまして、目次がございます。その後に雇用情勢等のご報告（令和3年9月分）がございますので、こちらのほうからご説明させていただきます。

先ほど、局長もご説明されたところですが、令和3年9月の有効求人倍率につきましては1.36倍でございまして、昨年度の一時期よりも持ち直しておりますが、第6波への不安、そして県内の産業に大きな影響があります自動車関連について、新型コロナウイルス感染症による世界経済の影響、具体的には半導体やその他の部品の供給不足を受けており、依然不透明な状況でございます。こちらの資料の真ん中、右の表の新規求人数のところでございますが、全体としては10月の緊急事態宣言解除を見据えて、求人の提出につきましては増加傾向である中、製造業につきましても、前年同月比48%増となっております。ただし、こちらの増というのが県内の主要産業でございます自動車関連以外の求人の増となっております。

また、こちらから下になりますが、宿泊業・飲食サービス業につきまして、前年同月比28%増となっております。ただ、こちらのほうも大半は飲食サービスでございまして、宿泊業につきましては、求人の提出がまだ控えられている状況でございます。引き続き、製造業や宿泊業を含め、全産業の雇用維持、そして人材確保等に全力で取り組んでまいりたいと考えておりま

す。

次に、資料を1枚めくっていただきまして、2ページ目をご覧ください。

こちらの資料につきましては、群馬県内におけます雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、そして新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請状況になります。上のほうが、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金のグラフでございます。見ていただきますと、月平均3,000件を超える申請件数が直近10月まで続いております。

総申請件数につきましては6万5,000超となっております。資料には記載しておりませんが、こちらのほうの99%、6万4,500件につきましては支給済みでございます。支給総額は563億円となります。今後も半導体や部品の供給不足を理由として、製造業を中心とした多くの申請が見込まれるところでございます。

次は、こちらの下グラフをご覧ください。

こちらは新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請状況でございます。

こちら3月以降は、度重なる申請期間の延長のため、月平均2,500件以上の高水準で推移をしております。総申請件数は11月1日時点で3万8,000弱となっております。このうち93%でございます。3万5,000超は支給済みでございます。その総額は20億円を超えております。

次に、3ページ目を開いていただきますようお願いいたします。

こちらは新型コロナウイルスに関連した雇用調整の状況でございます。雇用調整助成金を申請している業種別の表となります。県内では、1番は製造業、2番目が医療、福祉業、3番目が小売業となっております。

雇用情勢等の報告では、宿泊業が厳しいとお伝えしましたが、県内ではそもそも製造業のほうが多いため、総数としては、製造業や医療、福祉業からの申請が多い状況です。

次に、4ページ目を開いていただきますようお願いいたします。

こちらは、在籍型出向による雇用維持を後押しします「産業雇用安定助成金」計画届の受付一覧となります。現在は7件の届出を受理しております。製造業を中心に利用されているところでございます。

机上配付資料の説明は以上となります。

次から資料のほうは戻りまして、先ほど雇均室長、基準部長が説明しました資料の11ページをご覧ください。よろしくお願いいたします。

なお、10ページは、先ほどの資料の古いデータのものであるため、説明は割愛させていただきます。

まず、11ページのところですが、左側下の「第2弾」と書いているところをご覧ください。

こちらは今年度6月に、県内約5,000件の事業所に対して、新規学校卒業予定者の採用計画等の維持の要請と併せて、採用意向のアンケートを実施いたしました。結果としましては、615社から「今後採用予定あり」との回答をいただきまして、当該情報を踏まえて、各ハローワークで求人開拓を実施しております。

次に、右側になります。ハローワークのマッチングの強化についてでございます。本年度9月から、ハローワークシステムの機能が強化、刷新されました。そもそもハローワークシステムというものは、ハローワークで職業紹介や職業相談を実施するときのシステムでございまして、こちらのシステムで、これまでの応募履歴であるとか、あと求職者の情報など、集約管理しているものでございまして、こちらの機能が強化されました。

具体的には、オンラインによる職業相談などが可能となったため、これまでハローワークの利用をためらっている層にも利用を広げるとともに、オンラインの活用による職業相談の混雑の回避をすることが可能となりますので、支援が必要な求職者に対して、これまで以上に時間をかけた積極的な支援ができることとなります。

次に、12ページをご覧ください。

こちらにつきましては、公的職業訓練など、人材確保や非正規労働者の支援についてです。新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中、公的職業訓練を活用する職業能力の向上を図り、再就職や転職を進めているところでございます。

特に右の表でございますが、雇用保険を受給できない非正規雇用労働者などの層のための求職者支援訓練につきましては、令和2年度から令和3年度にかけて、大幅に定員は増えたところでございます。

また、受講に係る要件も緩和されまして、積極的に活用を促し、非正規雇用労働者等の支援を行っていきたいと思っております。

次は、13ページをご覧ください。

こちらの左側でございます。若者の活躍促進についてでございます。今年度もGメッセにおいて「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。参加事業所は44事業所、参加学生は74名でございました。

次に、左下をご覧ください。こちらは就職氷河期世代への就職支援になっております。

就職件数の目標につきましては、3年間で4,430人のところ、昨年度は約2,800人、今年度は8月までで1,300人ということで、合計4,100人となっております。3年間待たずとも、こちら

の目標である4,430人は達成見込みでございます。

次に、右上をご覧ください。こちらは外国人に対しての支援になります。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響から、事業所訪問や集合型でのセミナー等が困難なため、実績が低調となっております。

次に、右下をご覧ください。障害者の就労促進になります。障害者の法定雇用率や法定雇用率達成企業割合につきましては、全国平均を上回っているものの、全国順位としては30番台ということで下位のため、引き続き群馬県や関係機関との連携を密にして就職支援を行っていきたいと考えております。

次に、14ページをご覧ください。

こちらの左側でございますが、高齢者の活躍促進になります。65歳までの高齢者雇用確保措置実施企業など、令和2年度につきましては、令和元年度を上回っているところでございますが、令和3年度4月から、新たに70歳までの就業機会確保措置等が努力義務化されましたので、その周知を徹底しまして事業所への支援を行っていきたいと考えております。

次に、右上をご覧ください。こちらは労働者派遣事業の指導状況になります。

令和2年度は179事業所に対して監督指導を行い、うち128事業所に是正指導を行いました。今年度は8月末までに116事業所に対して監督指導を行いまして、61事業所に是正指導を行っております。引き続き、労働者派遣事業が適正に運営されるよう、指導等を行ってまいります。

最後に、令和3年度第1回群馬地方労働審議会資料一覧の資料No.4をご覧くださいませようお願いいたします。

こちらの資料につきましては、令和2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・改善にかかる総合評価結果についてでございます。こちらの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おります。

総合評価につきましては4段階でございまして、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4段階で評価をされております。県内10か所ハローワークがございまして、こちらのほうで「良好な成果」が5所、「標準的な成果」が5所でありまして、全て標準以上の評価となっております。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思っております。

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、最後になりますが、総務部長からお願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の富田でございます。委員の皆様方には、日頃から労働局の業務運営に多大なご協力を賜りまして、この場をお借りしまして御礼を申し上げます。

私のほうから、今、安定部の説明がございました資料の次のページ、15ページから労働保険料の年度更新業務の適正な運営という記載がございます。そちらのほうからご説明させていただきたいと思っております。着座でご説明させていただきます。

労働保険適用徴収業務の今年度の業務運営方針といたしましては、大きく3点ございます。1点目が上段に書いてございます労働保険料の年度更新業務の適正な運営というもの、そして大きな2点目が労働保険料の適正徴収の推進ということですのでけれども、その内容として、中段に2つございます左側、まず、実効ある滞納整理の実施、もう一つ、実効ある労働保険料算定基礎調査の実施ということ、そして大きな3点目、一番下にございます労働保険未手続事業一層対策の推進というところ、この3点、小項目を入れますと4点ということで取り組んでいるところでございます。

まず、大きな1点目、上段になります年度更新業務の適正な運営ということでございます。まず、年度更新の手續につきましましては、昨年度はコロナの影響を踏まえまして、年度更新の期間を従来の7月10日期限というものが、昨年度は8月31日までの50日間の延長を行ったところでございます。今年度につきましましては、従来の6月1日から7月12日までを期限として実施いたしまして、昨年度中止いたしました集合受付を再開させていただいたところでございます。

また、記載にもございますけれども、電子申請体験コーナーを労働局徴収室に新たに設置いたしまして、感染防止対策の一環としても有効な電子申請、こういったものを利用促進してきたところでございます。

その下、広報活動になってまいりますけれども、今申し上げました集合受付の実施、電子申請の利用促進について、ホームページでの周知はもちろんですけれども、関係団体を通じた広報誌への掲載であったり、利用勧奨リーフレット配布のほか、県産業支援機構のメールマガジンの配信にも取り組んでまいりました。

こうした中で、右側のほうへまいりますけれども、電子申請の利用促進の状況でございます。令和3年度（速報値）19.27%ということで、昨年度から4.34ポイント上昇する結果となっております。しかしながら、政府全体で行政手続に要す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ころでございますけれども、利用率は上がっているものま

だまだ低い水準であるものと認識しておりますので、記載ございますが、下期におきましても、次年度の年度更新に向け、引き続き利用促進に努めてまいります。

続いて、中段左側、実効ある滞納整理の実施でございます。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推進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、適正に保険料を納めていただくということが重要と考えてございますが、こうした中で、8月末現在の収納率、記載のとおり26.92%となっております。前年同期と比較して2.99ポイントの増加、収納額では18.8億円の増加ということになりますけれども、最新の状況としてお話し申し上げますと、9月末時点の収納率40.65%、前年度が28.18%ということでございまして、12ポイント強の大きい増加となっております。収納額も132億円となりまして、前年同月と比べると40億円程度増加という状況になっています。

一方で、この比較につきましては、昨年の年度更新期間が8月末まで延長されていたというところで、単純比較がなかなかできないという事情がございますので、ご理解いただければと思います。

下期におきましては、収納率の向上に向けて、電話、文書による納付督促、こういったものを中心に、引き続き積極的に滞納整理に努めてまいりたいと思います。

右側、実効ある労働保険料算定基礎調査の実施というところでございます。これにつきましても、適正徴収を確保して、費用負担の公平性の確保のため重要な業務と位置づけております。申告内容に疑義があるものについて、優先的に調査の対象として実施しているところでございます。

表にございますが、上期においては、8月末現在で121件の調査を実施しているというところ です。下期におきましても、訪問調査のほか、通信による調査も活用いたしまして、効率的に実施してまいりたいと考えてございます。

徴収業務関係で一番最後になります。一番下、未手続事業一掃対策の推進でございますが、こちらにつきましては、制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保といったものが労働者の福祉の向上につながるという観点から重要なものなんですけれども、未手続事業いわゆる未加入事業者の把握に当たりましては、監督署やハローワークの連携はもとより、ほかの行政機関とも連携しつつ、把握した未加入事業者に関して加入勧奨、手続指導を実施しております。

記載にございますが、8月末現在で382件、年間計画860件となっております、計画の44.4%を実施し成立してございます。記載はございませんが、最新9月末現在では475件、計画の55.2%の進捗となっております。順調に推移しておりますので、引き続き適切に取り組んでまいりま

すが、下期におきましては、11月を強化月間としてございます。先ほどもお話ししました県産業支援機構のメールマガジンであるとか、FMのスポットCM、こういったものを活用しながら、未手続事業の的確な把握、加入勧奨、手続指導に努めてまいりたいと考えてございます。

最後、16ページ、こちらは参考資料となります。

徴収業務とはまた別の話でございます。コロナ禍における群馬労働局の行政運営の状況ということで、参考をつけさせていただきました。

利用者の安全・安心の確保ということで、昨年に引き続き、利用者に安心して来庁していただけるよう、監督署、ハローワークの相談窓口などに、アクリル板、ビニールシートを設置いたしまして、アルコール消毒液の設置、手指消毒の励行、小まめな換気・消毒、こういったものに、一丸となって取り組んでいるところでございます。

明日から警戒度、県のレベルが1に下がるというところでございますが、各種説明会に関しましても、我々といたしましては、まだしばらくの間、収容率50%以内での開催、または電子申請、郵送といったものを勧奨していくなど、あらゆる対策を徹底して、利用者の安全・安心確保を図っていきたいと考えてございます。

そして、新型コロナウイルスの特別労働相談窓口を設置してございます。これは昨年2月から設置しているところでございますが、こちらのほうで雇用維持確保の助成金、また解雇・休業などの相談、受付などをしております。相談人数の記載は8月末現在で折れ線グラフがございまして5.5万人となっております。

記載はございませんが、10月末現在の累計で、およそ6.0万人まで伸びております。状況は棒グラフを見ていただくと分かるんですが、令和2年4月、ここが相談のピークでございまして、6,600件余りということ、そこから11月まで減少、3分の1程度まで下がりました。

一方、その後、県内の警戒レベルが上がったりなど、今年3月までわずかながら増加傾向というような感じが見られております。

そして、本年4月以降につきましては、僅かながら減少傾向というところになっております。記載はありませんが、9月につきましては2,100人程度、10月は2,000人程度の相談人数となっており、おおむね2,000人程度の相談で推移している状況でございます。

そして相談内容につきましては、依然として雇用調整助成金の相談が多い。こちらも記載は8月末現在ですが、10月末現在で申し上げますと、およそ88.1%、相談件数の累計は5.7万件と書いてありますけれども、6.2万件まで伸びておりまして、そのうちの88.1%、およそ5.4万件が雇調金の相談という状況でございます。こうした窓口も引き続き設置しながら、各種案内等々

対応してまいりたいと考えてございます。

私からは以上でございます。引き続きご協力賜りますよう、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。

それでは、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、議事の(2)質疑・意見交換に移りますので、ご発言のある方は、お名前をおっしゃっていただいた後に、ご発言をお願いいたします。よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

委員の皆様から何かございますでしょうか。

それでは、増戸委員をお願いいたします。

○ 増戸委員

委員の増戸でございます。ご説明いただきまして、ありがとうございました。

質問と意見をさせていただきたいと思います。こちらの審議会のパワーポイントですか、資料の1ページのところ、下半期の取組の最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援というところに絡むものになります。9ページ最賃にもかかってくるところですけれども、今年も最賃の審議会において引上げが決定されて実施されたという状況にあります。その審議会の中でも、こういった最低賃金を上げるだけではなくて、行政の助成金等の活用促進というところも併せてお願いしたいという形になっていたと思います。

申請件数のところは、前年が7件のところが、今時点で50件ということで、徐々にではあるかと思いますが、多くの企業のほうに助成金が浸透してきたのかというふうに考えております。引き続き、こういった助成金があるんだというところを、周知活動についてよろしくお願いいたしますというふうに考えております。今のは意見でございます。

もう一点ございます。その下の項目で、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というところについて、パートタイム・有期雇用労働法に基づく指導の実施ということで書いていただいておりますけれども、こちらは具体的にどんな事例があって、どんな指導を行ったのかというところを、もちろん企業が分からないというふうにして、事例の公表みたいなものをできないのかどうかというところを1つお聞きしたいです。

徐々に法が施行されてから、ある程度の日数がたって、裁判等の事例も積み重なってきた状況ではあるんですけれども、法律の条文を見ただけで、これはこういうふうにしたらいんだというものが分かる類いのものではないので、こういった事例にはこういう指導をしていますというところでの事例集のようなものがあれば、より公正な待遇の確保というところ、企業に

おいても分かりやすく考えられるんじゃないかと思いましたが、意見をさせていただきます。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。ご意見とご質問2件ということでございましたが、いかがでしょうか。事務局のほうからよろしく願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございました。業務改善助成金につきましては、ご意見をいただきましてありがとうございます。局長より説明いたしました。また、基準部長からもお話がありましたとおり、県内の中小企業事業主の活用の促進が図られるよう、今後も周知に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

それから、もう一点の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というところで、事例をというお話でございました。群馬局で実際助言指導した事例というのは出ていないんですけれども、本省のほうで、こういうパートタイム・有期雇用労働法の概要というのをつくってございまして、その中で事例などを挙げて、ポイントですとか解説などを行っているところでございます。

こういうものを、本省でも各局のほうから事例を吸い上げるというような機会には、群馬県ものを積極的に上げるような感じで、事例を多く載せていただけるような資料にしていきたいと考えているところでございます。

以上です。よろしいでしょうか。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

引き続き、いかがでしょうか。皆様からご意見、ご質問等ございますでしょうか。

よろしく願いいたします。

○ 萩原委員

連合群馬の萩原です。どうもお世話になります。

先ほど、ご説明いただきましてありがとうございました。

資料の10ページですけれども、雇用の維持・継続に向けた支援ということで、先日いただいていた資料の中に、在籍型出向を活用した取組についてということで、頂いていたのが8月現在のものでしたんですけれども、今日別冊の資料で頂いたものに、10月末、10月29日現在ということで、計画届を受理されたという、こちらのほうで、現在10月の時点で7件ということになっているようなんですけれども、在籍型出向の関係で、出向元と出向先の企業間のマッチン

グはスムーズにいつているのでしょうかということをお伺いということと、あと、企業的にこちらを導入するに当たって、何か課題とかそういったものがございませうでしょうか。そちらのほうをお伺いしたいと思います。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上からご説明させていただきます。

先ほどの机上配付の資料No.4のところにございます、今回ももとの資料は5件ということでございまして、7件に増えているところでございます。こちらの在籍型出向ですが、そもそも、制度が知られていないということが一番大きなネックだと考えております。

そのために、現在、在籍型出向を担当しているのが産業雇用安定センターというところであり、このセンターを中心に冊子を用いた周知のほか、経営者協会様、商工会議所連合会様などのご協力により、経営者の方に対する制度の周知の場を確保いただきまして、積極的な周知に努めているところでございます。

令和3年度10月までは、先ほどのように7件ということでございます。出向元、出向先のところには産業別を記載させていただいていますが、製造業が多いですが、サービス等が若干増えてきているところでございます。

何が問題で利用が進んでいないのかにつきましては、やはり小さな会社の場合であれば、出向の契約も労務管理体制が厳しいところでございます。このため、在籍型出向は、大きな会社を中心となっているところでございます。

産業雇用安定センターにつきましては、出向にかかる契約書のひな型も作成をして、周知をしているところでございますので、そういうところで事業所側、中小企業の皆様も活用が促進できるように、今、努めているところを、我々群馬労働局とも連携をしながら行っているところでございます。

実際の計画届7件ということでございますが、相談の事業所数につきましては24件ということ、7件よりも数はまだ少ないですが、それよりは多い状況でございます。

うち9月以降の新規相談というのは5件ということでございますので、経営者協会様や連合会様などのご協力もいただきながら、まだ低い状況ではございませうが、少しずつこちらの申請や相談が増えてきているところでございます。引き続き積極的な周知を行いながら、在籍型出向というのは、モチベーションの維持をしながらというところが大きいので、こちらのメリットを最大限PRしながら、積極的な利用勧奨を行っていきたくないと考えております。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございました。よろしゅうございますか。

ほかにいかがでしょうか。

竹内委員、よろしいでしょうか。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。いつもお世話になっております。

前日も申し上げたことでもありますので、毎回しつこくて申し訳ないんですが、まず、職業安定部のハローワークの皆様には、いつも学生や外来で診ている患者さん、お世話になっていて、非常に助かっております。ありがとうございます。

その上で、また改めてのお話なんですけど、障害者雇用の話なんですけど、それまで障害者雇用の枠のところは足踏みみたいな印象がちょっとあったんですけども、規定どおり年々、だんだん増えていくということが、学生だけではなくて、あるいは、鬱病等にかかれての中高年の方も含めて、障害者雇用枠というのがあるということが、堅持されるということが、大きな希望なんです。

医療福祉の私たちの現場では、障害者雇用枠があるからということのを切り札にして、徳俵として使っていて、いろいろとメンタルヘルス不調の方たちのサポートをしているので。労働局のホームページには、もちろん書かれているんですが、コロナもちょっと収まりかけていて、私の患者さんでも外来は春まで待とうと言っていたんですけども、ここに来てぱらぱらっと雇用が出てきたということも伺っているんです。

ですから、障害者雇用枠が堅持されていて、また拡大されていく、という希望を与えるような形で、もう一度周知を行政にさせていただけると、私どももサポートしやすいものですから。3月にも申し上げましたが、改めてのお願いでございます。よろしく願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。ハローワークの運営にご理解いただきありがとうございます。やはりコロナということで、基礎疾患を持っている障害者の方からの雇用の支援というのは、かなりハローワークのほうも、細心の注意を払って行っていたところでございます。

そのため本来であれば、集合型の面接会であるとか、いろいろとこちらからアウトリーチのような形で、支援を行っていくというのが本来のところではございました。ただ、コロナということで、そこを行うことがやはり難しいところではございましたので、徐々にではございますが、一人一人個別に、状況を踏まえた形の支援を行っていきたいと思っております。

昨年度、令和3年3月1日には、障害者雇用の法定雇用率が上がりました。民間企業であれば、2.2～2.3%ということでございます。ますます障害者雇用のことを促進していかなければならない。あとは、企業の方々につきましてもご理解いただくというところは、我々労働局、ハローワークのほうの使命だと思っておりますので、障害者の支援というのは、我々ハローワークとしても重要なところでございますので、引き続き対応を頑張っていきたいと思っております。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。どうぞよろしく願いいたします。その件、私も大学に勤めていると非常に重要なことだと感じております。

さて、ほかに手を挙げた方がいらっしゃいましたか。

では、順番に聞いてまいりますので、宮寄委員から。

○ 宮寄委員

公益代表の宮寄です。私は質問といたしますか意見ですけれども、資料の3ページ目にあります左側、総合的なハラスメント対策の推進というのがあります。まず、ハラスメント防止のためには、今後も事業者の側に限らず、社会全体の理解を深めていく必要があると思っておりますので、資料の配布等だけでなく、積極的に広く周知活動をしていただきたいと思います。

あと2点目ですけれども、同じ3ページ目の左側下の早期の紛争解決に向けた体制整備等という項目があります。こちらにある個別労働紛争相談件数というのは数が多いんですけれども、助言・指導件数、あっせん件数の数が少ないように思います。裁判所などの手続と違って、迅速ですし、労働者、事業者ともに負担の少ない解決方法だと思いますので、相談者の方から相談のあったときに、次のステップに安心して進めるような説明が相談者の方に対してあったほうがいいと思ひまして、このような意見とさせていただきます。

私からは以上です。

○ 友岡会長

今のご指摘については、いかがでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等室の篠田でございます。

1点目のハラスメント防止について、資料配布だけでなく、社会全体に理解が図られるようというお話だったと思います。事業主に対しまして、10月からハラスメント防止対策のオン

ライン説明会を実施しておりまして、12月までに6回実施する予定になってございます。

広く県民の方にも周知するという事で、市町村の広報紙にパワハラ防止の記事の掲載依頼をお願いする。また、いろいろな機会ということで、局ホームページ、事業主が集まる説明会、事業所を訪問する際、労働局で行っているプレス発表、産業支援機構のメルマガ等々、あと予算との兼ね合いもあるんですけども、媒体を使いながら広く周知をしていきたいというふうに考えてございます。

また、監督署、ハローワークの窓口にも資料を置かせていただいて、来所者、求人事業主、それから個人の方に対しても資料を見ていただく、そんなような機会もつくってまいりたいというふうに思います。多くの方の理解が進むように、いろいろな機会でも周知に努めていきたいというふうに考えております。

それから2つ目、安心して個別労働紛争の制度が使えるようにというお話であったかと思えます。今現在の状況ですけれども、相談者の方から話があったときに、まず、しっかりと相談者の方の話を聞いて、その際にこの紛争制度の話もリーフレットを使いながら、また電話であれば、リーフレットを見ながら担当者のほうから説明させていただいています。

相談の中には、紛争の中で、他に法令を知らなかったり、誤解に基づいて発生している紛争、こんなのもありまして、今、窓口のほうに聞くところによると、当事者間で話す前に、法制度を知りたいということで、結構問合せが来たりするという事でございます。その際には、当然問合せのあった内容をご説明するとともに、当方での個別労働紛争解決制度についての説明をさせていただいているところでございます。

おっしゃるように、安心してということと言えますと、この制度を使ったことで不利益な取り扱いをしてはいけないということになっておりますので、その辺も相談者、それから事業主のほうにもお話しさせていただきながら、制度の活用を図っているところでございます。

意見としていただきましたとおり、一層制度の周知が図られるように努めてまいりたいと考えております。よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

芳賀委員と星野委員からも手が挙がっていたと思います。

恐れ入ります。そちらから……。

○ 塚越委員

すみません、ありがとうございました。JEC連合の塚越と申します。

質問ではないんですけれども、14ページ目、高齢者の活用促進ということで、皆さんもご存じのとおり、改正高齢者雇用安定法ということで、企業の皆様、労働者ということで、この後、恐らく早々には65歳というのは定年延長を迎えると思います。

私も仕事をしている中で、今後お給料だったり退職金、そういったところで働き方ということで、60歳から65歳に向けて、こういった形で働いていくのかということと、さらには65歳から70歳を迎えるに当たって、週休5日は無理だけれども、週休3日ならとか、そういったところが出てくると思います。一番大事なのは、60歳から65歳になったときに給料が下がっちゃって、なのに働き方というのが同じだったり、そういったことの不利益がないように、私たち労働者だったり使用者の皆さん、さらには労働監督署の皆さんも見ていただいてじゃないですけども、私たちがやることなんですから、そういったことがないように進めていきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

意見ではないんですけれども、よろしく申し上げます。

以上です。

○ 友岡会長

事務局の皆様のほうから、何かコメントはございますか。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。ありがとうございます。

70歳の努力義務でございまして、やはり年々体力が落ちてきてしまうというところはございます。ただ人生100年時代というところがございまして、やはりその方々の知見であるとか、今までのノウハウというものが会社、企業に対しての継続的、持続的な成長に対して必要なところがございます。

あとは、先ほどのように、週5日ではなくて短くするとか、あとは1日の時間を短くするというので、その方々の状況に踏まえた形での働き方ということを行っていかねば、やはり日本自体の労働力は、減少しているところでございますので、高齢者の方々のお力も使いながら、継続的、持続的に労働力を確保していきたいと考えているところでございます。

そこにつきましては、我々ハローワークだけではなくて、労働基準監督署のほうにつきましても、必要な場合は連携しながら、適正な対応を図っていきたいと考えております。

以上でございます。

○ 友岡会長

ありがとうございます。よろしゅうございますか。

○ 塚越委員

ありがとうございました。

○ 友岡会長

芳賀委員、よろしゅうございますか。

○ 芳賀委員

ご説明ありがとうございます。明電舎労働組合で支部の執行委員長を仰せつかっております芳賀と申します。よろしく申し上げます。

初めてこの会に参加させていただいて、とんちんかんな質問とか意見を言うかもしれないですけど、ご容赦いただければと思います。

まず、3ページのところですけれども、ハラスメントの関係で左上のボックスのところ、就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等々が、ここ近年出てきているというふうに思っていて、非常によろしくないということを感じております。この周知啓発について、どの方向に向けて周知啓発をしているのかを、まずお聞かせいただきたいのと、恐らく学生というのは、まだ企業に就職をしていない段階なので、相談窓口とかそういったところがどこに相談をしていいのかわからないというふうに思っております。企業に就職する前に相談できる窓口の周知、それから、真ん中のほうに下半期の取組で「職場のハラスメント撲滅月間」とありますけれども、ここに就職時期の特別な相談窓口なんかもしてみたいのではないかとこのように、これは意見という形でさせていただきます。

あと、ちょっと別のところでいきますと、12ページ、右枠のところ、生活困窮者等への就労支援で書かれておりますけれども、実際にどれぐらいの効果があるか、就職に結びついたのか。それから、就職した後に継続雇用ができていくかどうか、もし把握されていたら、ちょっと教えていただきたいというふうに思います。

最後3点目です。13ページです。同じく就職に関するところですが、外国人の環境整備になりますけれども、日本語能力が不足している者に対して、研修等の受講をされている、推奨しているというところでもあります。この研修期間がどれぐらいなのかちょっと分からないので教えてほしいのと、これが成果にどれぐらい結びついているのかわかりましたら教えていただきたいと思います。

以上になります。お願いします。

○ 友岡会長

3点ありまして、雇用均等のほうと職業安定2つに分かれています。まず、雇用均

等のほうからお答えいただいでよろしいでしょうか。

○ 雇用環境・均等室長

質問ありがとうございます。篠田でございます。

学生の就職活動におけるセクシュアルハラスメント防止ということでございますけれども、学生ですので、例えばハローワークのほうに学生が相談するコーナーがございます。そこと連携をして、何か相談があれば、当省の総合労働相談コーナーのほうにも情報が上がってきてという感じで、連携をとって対応しているところでございます。

また、本省のほうで安定サイドと連携したリーフレットもつくってございまして、そんなものもハローワークに置くということで、事業所だけでなく学生のほうにも見ていただけるということで周知しているところでございます。引き続き、防止ということで取り組んでまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の村上でございます。

まず最初に、生活困窮者等の就労支援でございますが、実績につきましては、現在9月末の時点で589人の就職を実現させていただいております。こちらのほうは、我々ハローワークだけではなく、市町村にも生活保護の窓口がございますので、そことの連携をしながら就職支援を図っております。

高崎市役所や前橋市役所内にハローワークの窓口を併設してございまして、一緒に連携しながら就職支援を行っております。実際、令和3年度の目標としては774件の就職を求めているところで、9月末で589件ということで、目標は上回る見込みと考えているところでございます。

ただ、やはりコロナの関係で、生活保護の受給者の相談というのが多くなってきているところでございますので、引き続き、1人でも就職できるように対応させていただきたいと考えております。

次が、外国人に対する支援の関係でございます。外国人就労支援研修ですが、こちらのほうは1か月半から2か月程度の研修でございまして、大変申し訳ないですが、こちらが研修のみというものの事業でございます。ですから、その後の就職にはつながっていないところがございまして、これに対しての就職件数がどうかというのは特段ありませんが、こちらの研修を行うことによって、日本語での就労につながるような効果的な研修は引き続き実施していきたいと考えております。

以上でございます。

○ 友岡会長

芳賀委員、よろしゅうございますか。

それでは、星野委員のほうに移らせていただきたいと思います。

○ 星野委員

連合群馬女性委員会の星野でございます。本日初めて出席させていただくということで、質問が的を射ていないようでしたら、どうぞご容赦くださいますようお願い申し上げます。

2件ございます。1件目でございますが、資料2ページですが、男性の育児休暇取得についてでございます。コロナ禍でテレワークの導入が進んで、男性が自宅で仕事をすることで、子どもと触れ合う機会が大変多くなると喜びの声をよく耳にすることがありますが、この間の男性の育児休暇の取得はどんなふうに進んでいるのかということ、まずはお聞きしたいことと、2件目でございますが、めくって3ページでございます。

先ほど来より、ハラスメントについての質問が続いておりますが、私のほうからは、このページにはセクシュアルハラスメント、マタハラ、パワハラについての数字が載っておりますが、カスタマーハラスメントが最近問題になっておりまして、特にサービスを受ける側の悪質クレームといったらよろしいのでしょうか、これが大変問題視されておりまして、働く意欲を失ったり、魅力ある職場という考え方は遠くなってしまふほどのダメージを受けてしまう労働者もいるようでございますが、厚労省においては、マニュアルの作成だったり、その対策を周知徹底するといったような行動をとられるというふうになっておりますけれども、群馬としてはどのような相談があったのか。実際にどのように対策をとられたのか、もし例があるようでしたら、お聞かせいただければと思います。よろしくお願いたします。

○ 雇用環境・均等室長

ご質問ありがとうございます。篠田でございます。

2つございまして、まず1点目の男性の育児休暇の取得状況ということですが、厚労省のほうに、雇用均等基本調査というのがございまして、令和2年度ですと12.65%ということで、その内容としては、これまで実は10%未満ということで、やっと10%を超えたという状況でございます。しかしながら、政府の目標は、実は令和7年度には取得率30%というようなことを掲げておりまして、それにはちょっと遠く及ばないという状況でございます。

ちなみに、女性の取得率は81.6%ということで、まだまだ男性の育児休業取得は及ばないということでございますが、育児・介護休業法の改正によって上げていけるところがあるかなと考えているところでございます。

2つ目のカスタマーハラスメントのマニュアル等々、群馬の状況はということですが、申し訳ありません、ちょっと事例がないものでして、こういうところも大切ですので、こういう事例も説明会、セミナー、そういうところで周知の題材として、もしあれば活用させていただき、適正な法施行に取り組んでいきたいというふうに考えております。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございました。

予定の時刻は超過しているところでございますが、何かほかに皆様の中で、ぜひともというご意見、ご質問等ございましたらお受けいたしますが、いかがでしょうか。

よろしゅうございますか。まだまだたくさんご意見、ご質問等あるかと思いますが、一旦それではここで締めさせていただきますして、次の議題に移りたいと思います。

次の議題、(3)群馬県電気機械器具製造業最低工賃についてでございます。

労働基準部、賃金室長お願いいたします。

○ 賃金室長

労働基準部賃金室長の摩庭でございます。よろしくお願いたします。日頃から最低賃金の周知、広報につきましては、ご理解とご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。

これから先は、着座にて失礼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に、最低工賃の設定を基といたしまして、さまざまな対策を推進しているところでございます。

私からは、群馬県電気機械器具製造業家内労働実態調査結果及び、この調査結果を踏まえての群馬県電気機械器具製造業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。

本日、机上に配付させていただきました「電気機械器具製造業最低工賃関係資料」の1「群馬県の最低工賃」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の婦人服製造業の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でございます。

この3業種の最低工賃につきましては、計画に基づき3年ごとに実態調査を行い、その結果を踏まえ、必要に応じて最低工賃の改正や廃止について、本審議会に諮問を行った上で、ご審議をお願いすることとなっております。

本年度、群馬労働局では、第13次最低工賃新設・改正計画に基づいた電気機械器具製造業最低工賃の見直しの年度であったため、7月に群馬県電気機械器具製造業家内労働実態調査を実施いたしました。

まずは、この調査結果について、ご報告いたします。

調査は、家内労働法の規定により、毎年4月に労働基準監督署に提出されることになっております委託状況届で把握した委託者36社及びそれぞれの委託者が選定した各1名の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、委託者は22社、家内労働者は21名からのもので、まとめたものが、資料の3の「群馬県電気機械器具製造業家内労働工賃等実態調査結果」と、資料4の「群馬県電気機械器具製造業工賃等関連資料」でございます。

最初に、資料4の1ページをご覧ください。

委託者及び家内労働者数の推移でございます。平成18年からの調査結果でございますが、委託者は半分以下に減少しているものの、家内労働者はそこまでの減少は認められません。委託者に対する調査結果でも、家内労働者数は「変わらない」との回答が約8割を占めております。

また、括弧内が、群馬県の最低工賃を設定している品目を取り扱っている委託者及び家内労働者でございます。本年度は、委託者が10社、家内労働者は124名という結果でございます。平成24年調査以降の結果では、家内労働者は100人前後で増減を繰り返している状況でございます。

戻りまして、資料3の6ページをご覧ください。

最低工賃で定めている各品目の枠外に、合計として、従事する家内労働者の人数を記載してございます。家内労働者124名が従事する品目別の内訳は、シールド線が6名、磁器コンデンサーが3名、コネクタが100名、コイルが15名となっております。同じページに、最低工賃の適用品目に関する委託の今後の見通しも記載してございます。

各品目の永続性に関する委託者の回答は、磁器コンデンサーは「なし」、その他の品目は無回答もありましたが「あり」との回答でございました。なお、永続性を「なし」とした磁器コンデンサーは、従事する家内労働者も適用品目中最少の3名となっております。

次に、工賃単価の引上げ、引下げの状況でございます。

資料3の3ページ、(3)をご覧ください。

最低工賃で定めている品目を取り扱っている委託者10社に、工賃単価について確認いたしましたところ、9社が「不変」とのことでした。不変の理由は、現下の経済情勢として

おります。残りの1社は、群馬県で設定している最低工賃が58銭のところ、50銭だったものを60銭に引き上げたものでございます。

次に、資料3の4ページの(5)をご覧ください。

工賃を決める要素でございますが、工賃相場が最も多く、最低工賃で決めるという回答は3社でございました。

次は、群馬県と全国の最低工賃額の比較でございます。

資料4の4から6ページでございます。

適用4品目の群馬県と他県との最低工賃額の比較でございます。群馬県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。

続いて、資料の7ページをご覧ください。

全国の電気機械器具製造業最低工賃の改正等の状況でございます。現在、電気機械器具製造業の最低工賃を制定している局は、当局を含め、19局でございます。第13次計画での改正状況は、改正が4局、見送りが8局、今年度調査が当局を含め7局でございます。

その他、資料にはございませんが、本年10月に最低工賃を設定している品目を取り扱っている委託者10社のうち、委託している家内労働者が多い上位2社に対して家内労働の現状を伺いましたので、その要旨についてご報告いたします。

まず、今後の見込みでございますが、家内労働者の人数は、傾向としては減少しているが、家内労働者に委託する仕事は、今後も継続されると考えている。ただし、親会社次第であるとのことでございました。

次に、工賃の決め方でございますが、工賃の相場を一番に考慮しているが、最低工賃も参考にしているとのことでございます。

最後に、工賃額でございますが、3年前の工賃額とは変更がないこと。工賃を上げたい気持ちもあるが、親会社からの単価は上がらず、また、現在のコロナ禍の状況下では、工賃を上げることは難しいとのことでございました。

調査結果は以上でございます。この調査結果を踏まえまして、電気機械器具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。

電気機械器具製造業の最低工賃は、直近では平成25年5月15日付で改正されましたが、その後は委託者及び家内労働者数の減少、家内労働対象品目の工賃額の状況及び他局との比較等からして、改正する状況には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。

今回、電気機械器具製造業の最低工賃改正決定等の審議に資するため、実態調査を行った結

果、委託者及び家内労働者は長期的には減少している傾向にあり、また、対象品目の工賃単価は、前回調査時と比較して大きな変化は認められませんでした。

このほか、他県と比較した場合であっても、群馬県の最低工賃が低額であるとも認められませんでした。加えて、委託者及び家内労働者の当事者から、最低工賃の改正または存廃に関する意見は特段認められませんでした。

よって、電気機械器具製造業における諸般の状況等を総合的に勘案しますと、今回もそれぞれの最低工賃額を改正する状況にはないと判断し、引き続き計画的に実態調査を行い、経過を見ながら、諮問の可否について検討していくこととしたところでございます。

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無いなど、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、本件、電気機械器具製造業の家内労働者数は100人前後で推移しているところでございます。

今後の調査で、家内労働者数が100人を下回る状況になった場合には、目安に沿った検討をすることといたしますが、本年度はその時期にございません。

結論といたしまして、電気機械器具製造業の最低工賃の改正諮問につきましては、見送りとさせていただきます。本審議会のご了解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す。

ただいま事務局から電気機械器具製造業最低工賃の改正の見送りについて説明がありましたが、これについて何かご質問、ご意見等はございますでしょうか。お願いいたします。

○ 萩原委員

労働側委員の萩原でございます。最低工賃が家内労働者のセーフティーネットの観点から重要なことでありますので、改正されて工賃が上がることにこしたことはないと思います。しかしながら、先ほどご説明いただきました事務局のお話を伺いますと、現状維持として見送りは仕方ないかなというふうに考えます。

以上です。

○ 友岡会長

ありがとうございます。使用者側の委員の皆様からはいかがでしょう。

五十嵐委員、お願いします。

○ 五十嵐委員

五十嵐でございます。今のご説明をお聞きしまして、また他県の状況などを見ますと、やっぱり廃止をしているところもありませんので、廃止というのは難しいのかなというふうに思います。また、現在の景況感、あるいは工賃の上昇等の実際の話をお聞きしますと、工賃は上がっていないということもございますので、やはりご提案のとおり現状維持かな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。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でしょうか。

ご異論ないようですので、それでは、ただいまの報告につきまして、加えての質疑等ございましたらご発言等をお願いいたします。よろしゅうございますか。

ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして、用意いた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、これまでの報告等に関するご質問等、あるいはご意見等ございましたら、全体を通じて受け付けいたしますので、ご発言をお願いいたします。

では、三浦委員、お願いいたします。

○ 三浦委員

皆さんお疲れさまでございます。終わりのさなかに、またご質問という形で大変申し訳ないんですけども、ちょっと教えていただければという話でございます。

冒頭の中であった労災関係の部分ですけども、今、新型コロナウイルス感染症に関連して、これについては、ある程度労災認定とか労災保険が適用になりますというふうになっていますので、それだけ逆に抜き取って、どの程度労災認定が——要は、会社側から来るのか、個人で労基署に上がるのか、群馬県の感染のレベルに対して、どの程度が対象として、実績として広報されているんですけども対象になっているのか。それと告知不足で、逆に言うと、それは病気なんだろうという話で、労災として思っていないのか。その部分がどの程度かというのが、ちょっと分かれてデータがあれば助かるなと思いましたので、もし分かればお願いしたいと思えます。

○ 労働基準部長

労働基準部でございます。私のほうからお答えいたします。

今のお尋ねですと、労災保険の労災請求がなされるという実態についてでよろしいでしょうか。

○ 三浦委員

そうですね。

○ 労働基準部長

まず、請求件数としましては、8月31日現在でございますけれども、群馬県においては、145件の請求がなされているところでございます。それについて支給決定が104件なされているということで、調査中も含めてその他ということになっております。本来労災請求されるべきものに対して、この145件というのがどれぐらいなのかというのは、正直そこはちょっと分からないんですけども、先ほど私の説明もさせていただきましたが、やはりコロナに関しては、適正に、まずは労災請求なされるものであるというのが大前提になりますので、このところについては、各種情報によってクラスターが発生した場合ですとか、そういうところでは直接なかなか事業場を把握するというのは、正直なかなか難しい部分はあるんですけども、各自治体のほうに問合せをするなりして、できるだけ把握に努めまして、個別に分かった場合には、所轄の労働基準監督署を通して、コロナの予防対策も含めて、労災請求の勧奨もしているという取組をしているところでございます。

以上でございます。

○ 三浦委員

ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○ 友岡会長

ほかに何かございますでしょうか。

それでは、これもちまして、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に参考にさせていただきます、今後の労働行政を運営させていただきますことを要望いたします。

これもちまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、丸山労働局長から何かございますでしょうか。

○ 労働局長

大変限られた時間の中、多岐にわたる貴重なご意見を賜りまして本当にありがとうございました。

政策に係る部分に関しましては、厚生労働本省のほうにお伝えしてまいりますし、また、本省でつくっている資料についてもご要望いただいておりますので、それにつきましてもご要望が反映できるように、しっかり伝えてまいりたいというふうに思っております。

また、当局の具体的な対応につきまして、るるご指摘をいただいておりますので、下半期におきましては、ただいまいただきましたご意見、ご指摘を各部局でしっかり精査した上で、反映できるものにつきましては、可能な限り反映した上で、県民の皆様に喜ばれる、またご支援いただける行政を展開してまいりたいというふうに思っております。

また、まだまだご意見もあったのではないかとこのように感じているところでございます。この場に限らず、いつでも担当部署のほうにご照会、またはご要望いただければというふうに思っておりますので、どうぞよろしく申し上げます。本日は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、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして、令和3年度第1回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

最後に、事務連絡を3点申し上げます。1点目は、本日、委員名簿を配付いたしましたけれども、表記の誤り、漏れ等ございましたら、大変申し訳ございません。事務局のほうまでご連絡くださいますようお願い申し上げます。

2点目は、本日の審議会の議事録ですが、まとまりましたら、ご出席いただきました委員の皆様へ、メールにてお送りさせていただきます。ご確認をよろしくお願いいたします。

3点目ですけれども、第2回目の審議会を来年の2月下旬、もしくは3月中に開催したいと思っております。そこで、委員の皆様のご都合をお伺いしたいので、追ってメールにて日程調整表をお送りいたしますので、ご都合についてのご連絡、ご返送をよろしくお願い申し上げます。

以上となります。本日は誠にありがとうございました。

—了—