

令和2年度第1回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 令和2年11月16日(月) 15時00分～16時30分

2 場 所 広島合同庁舎2号館6階第7号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 酒井委員、手塚委員、野北委員、久行委員 村上委員
労働者代表委員 亀井委員、竹田委員、久光委員、本地委員、森原委員
使用者代表委員 川妻委員、小松委員、滝村委員、野口委員

[労働局]

中山労働局長、栗尾総務部長、大庭雇用環境・均等室長
巻幡労働基準部長、境職業安定部長、丸川労働保険徴収課長、横山監督課長
森健康安全課長、狭間賃金室長、福馬労災補償課長
堀江雇用環境改善・均等推進監理官
弓取総務企画官、橋本総務係長、清水総務係、村重総務係

4 議題

(1) 令和2年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況について

【重点施策】

- ア 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等
- イ 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍推進、人材投資の強化
- ウ 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(2) その他

最低賃金の改正等について

5 意見交換等

○弓取企画官

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 回広島地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方には大変お忙しいところ、当審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます総務部総務課の弓取でございます。

それでは、酒井会長に議事進行をお願いするまでの間、司会を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

最初に、本日の審議会の出席者数について、ご報告いたします。現在、公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 5 名、使用者代表委員の方が 4 名、計 14 名の委員の方が出席されております。18 名の委員のうち三分の二以上の委員が出席されておられますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

また、本審議会は、広島地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則として公開することとなっております。議事録についても情報公開の対象となっておりますので、合わせてご了承くださいませ。

それでは、審議会の開催にあたり、広島労働局長の中山からご挨拶を申し上げます。

○中山局長

皆さんこんにちは。委員の皆様方にはお忙しいところ、本審議会委員をお引き受けいただいたことに感謝申し上げます。3月2日が昨年度の第2回目の審議会でしたが、ご案内のようにコロナ禍ということで書面による開催をさせていただいたところでございます。従いまして、何人かの委員の先生とは1年ぶりにお目にかかる、こういうことでございます。今回と年度末、2回審議されるということになるろうかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

本日ニュースの速報で、GDPの四半期の速報値が発表されております。21%近く前期を上回るということでございます。これは観測史上最大の上げ幅とそういうことだそうですが、その前が年率にいたしまして28%近いマイナスということでございますので、コロナ禍が始まる前の水準には戻っていないということでございます。

日銀の広島支店等の発表を見てまいりましても、回復の途上にあるというふうに言っておりますけれど、以前の水準に戻っているということではない、こういうことでございます。

また、業界ごとにもさまざまでありまして、自動車を中心として輸出が好調であるというふうに言われております。

また、ウィズコロナといわれるような中で、いわゆる巣ごもり生活にともなう需要関係、デリバリー関係、輸送関係もそうですけれど、そういったところでは、結構人手が必要となり始めているというといったこともあります。

また、テレワーク関係についても様々な IT 関係需要でございますとかサテライトオフィス、こういった動きもあるようでございます。そうした動きもある一方で、それは一過性のものでなくアフターコロナといわれるように生活スタイルも変わってきているということになりますと、従来のような姿に戻るといふことでは必ずしもないと、こういうことなのだろうと思います。

こうした中で、雇用情勢については残念ながら回復ということには至っておりませんで、1年前には2倍近くまであった有効求人倍率が、現在1.2前後ということまでとどまっていると。10か月以上連続で低下しております、ここ何か月間か、ようやく底が見えてきたといった状況です。求人も前年の3割割れから2割割れくらい、要するに、7割のところから8割水準くらいまで戻ってきておりますけれど、倍率は上がらないということから申しますと、求職者の方が増えているということでもあります。

しかも、事業主都合による離職者の方が増えているということです。新聞紙上を見ましても大型の雇用調整案件が増えております。これは、この県下においても同じことでもございまして、雇用維持に全力を上げてきた企業も中には限界に近づいてきているところが出てきている、こういうふうにとらえるべきことかなと考えているわけでございます。

本日は、本年度の実績とそれから年度後半にかけての累計についてご議論いただきますが、こういった情勢でございますので、なかなか当初の目標数値に比べますと厳しい状況になっているということをお断りを申し上げておきたいと思っております。

このコロナ禍がスタートして深刻化する中で、私共労働行政は雇用調整助成金その他企業の雇用維持努力を全力で支えるこれを第一義にして、ほとんどこれにかかりきりだったと言っても過言ではないわけですが、従来一か月ないし二か月かかっていたものを半月以内に出す、これは当時加藤厚生労働大臣の厳命でもありまして、雇用を維持するために幹部職員も休日返上して働いてもらう、こういった中でなんとか2週間以内、半月以内の支給については現在そのペースが維持されているといった状況であります。こうしたことに全力を上げてきたというような上半期の実情でございます。

さらに先ほど申し上げましたように、離職される方が増えてきているあるいは雇用調整事案が発生している、こういった中で雇用維持一辺倒ではなくて、今度は離職された方の再就職支援、あるいはそれに伴う事案の発生への対応、こういったステージに入りつつあるというふうに考えております。こういった状況にも的確に対応していく必要がある、これが現在の状況であると思っております。

一方で、本来の労働行政の目的と申しますのは、働く人たちが安心して安全に働けるちょっと洒落た言い方をすればディーセントワークこういったものを目指し、すべての人が元気にやる気を出すあるいはやりがいを感じられる、そういった働き方、労働環境を実現するこれが、労働行政の本来の目的であると思っておりますが、そうした取り組みもしっかり今回は進めていく必要があるということで、その点については、どのような緊急事態であっても労働行政の根本的な使命というふうに認識しているところでございます。

従いまして、働き方改革でございますとか就職氷河期対策、こういった対策にも全力をあげいく、いずれこういったことにもっと全力で取り組めるそういった時期が来ると思いますが、そうではなく目先のことで手いっぱいのも時期であっても、決してこういったテーマが根底にあるということはおざなりにはできない、決して忘れてはいけない、そういった問題であろうと思います。従って、その労働行政の四行政、よく言う労働基準行政、職業安定行政に加えまして職業能力開発行政人材育成行政、さらには働き方改革の司令塔的な役割を担う雇用均等行政、こういった四行政が一体となって、先ほど申し上げましたような働き方改革、氷河期世代支援対策こういったことを進めていくということだろうと思います。ご案内のように中長期的には人口減少社会が到来し労働力も大幅に減っていく、こういった時期が来るわけでございますが、そうした中で経済活力を維持していくためには、働く意欲のある方には社会参加をしていただく、そして一人ひとりの方の生産性を高める、あるいは付加価値を高める、こういった取り組みが不可欠であります、そのために、働き方改革やいわゆる同一労働同一賃金政策もこういったものにも位置付けられると、これはそれぞれ本来の目的がありますけれど、こうした社会構造が変化していく中でそういった意味合いで働き方改革を通じて女性や高齢者あるいは就職氷河期世代が働きやすくなる、あるいは同一労働同一賃金といった均等均衡政策が進むことによって非正規といわれる人たちのやる気活力が増していくと、こういったこともしっかりできるんだらうと、そういったことを合わせますと、氷河期世代対策も働き方改革も非常に重要な政策であるということ間違いのないのでございまして、こういったスタンスで労働行政は取り組んでいくと、こういったことなのだろうと思います。

冒頭申し上げましたように、アフターコロナやウィズコロナを見据えた政策転換が必要となっていくわけで、こうした時こそ各界の有識者の皆様方のご意見ご支援そういったものを頂戴していくことが必要不可欠だろうと思っておりますので、本日はどうぞ忌憚のないご意見をお聞かせいただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○弓取企画官

ここで、本年1月7日付で新たに就任されたかたをご紹介します。労働者代表委員としてモリハラカツヒロ委員に就任いただいております。それでは森原委員に一言ご挨拶をお願いいたします。

○森原委員

こんにちは、ただいまご紹介いただきました連合広島で副会長をいたしておりますUA ゼンセンというところで広島の支部長をしております森原と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○弓取企画官

ありがとうございました。なお、急遽使用者代表委員の宮崎委員がご欠席となりましたのでご承知くださいませ。そのほかの委員の皆様および当局職員につきましては、申し訳ありませんが、資料の出席者名簿をもって紹介に変えさせていただきますのでご了承ください。

次に、本日配布しております資料の確認をお願いいたします。まず、クリップ止めをしております令和2年度第1回広島地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、配席表、審議会委員名簿。次にホッチキス止めしております事務局からの資料としまして審議会にかかる関係法令等まとめたものがございます。それから、先般送付させていただきましたメイン資料として令和2年度第1回広島地方労働審議会資料目次となっているもの、それから参考資料として雇用環境均等行政関係資料、労働基準行政関係資料、職業安定行政関係資料、家内労働関係資料の各資料がございます。過不足などはございませんでしょうか。

それでは議事進行に入りたいと思います。これからは酒井会長に議事進行をお願いしたいと思います。酒井会長よろしくをお願いいたします。

○酒井会長

ここから議事進行を務めさせていただきます酒井でございます。着座させていただきます。

改めまして、各委員の皆様におかれましては大変お忙しい中、また先ほどの中山局長様のご挨拶にもございましたように、大変な環境変化の中、それぞれの立場において知恵を絞りながら取り組んでおられるお忙しい中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。皆様のご協力をいただきながら、本審議会の運営に努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは議題に入ります。議題括弧1、令和2年度上半期の広島労働局行政運営方針の進捗状況についての議事に入らせていただきます。本日の審議会は新型コロナウイルス感染防止のため会議時間を短縮しておりますので、まず、労働局から行政運営の重点施策の進捗状況を施策ごと一括で説明させていただき、すべての説明が終わりました後、審議等をしていただく方式で質疑をしていただく方式で審議を進めたいと思います。また、その他といたしまして、最低工賃の改正等については議題の括弧2で、全体の意見交換といたしましては議題の4で予定しております。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等に係る進捗状況について、大庭雇用環境均等室室長と巻幡労働基準部長より説明をお願いいたします。では、大庭雇用環境均等室長から説明をお願いいたします。

○大庭雇用環境均等室長

今年の4月に配属となりました雇用環境均等室長の大庭と申します。どうぞよろしくお願いたします。マイクが、ちょっと調子が悪いようですが声は届きますでしょうか。それでは失礼ですが座らせていただきます。

説明資料はこちらの横長のメイン資料でございます。本年度の広島労働局における重点施策につきましては、表紙でございますように大きく3つの柱に基づいて進めているところです。まず、私のほうから一番目の柱の働き方改革による労働環境の整備のうち、雇用環境均等室の業務に係る部分について説明申し上げます。表紙をめくっていただき、1ページをご覧ください。表紙の前に、この資料の構成ですけれども、左側の部分が労働局の本年度の重点施策方針、右側がその方針に対しての上半期の実績ということで、本日は実績を中心にご説明をさせていただきます。

まず、1番の長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくりのうち、下の方の、イ 年次有給休暇の取得促進等の部分でございます。休暇を取得しやすい環境の整備ということで、この資料には記載をしておりますけれども、今年度はコロナウィルスに関して治療のための休業はもとより、感染の疑いがある場合の感染拡大防止のための休業ですとか、妊娠した女性について感染不安による母体の安全を図るための休業といったものが必要とされたかと思えます。このため、ページ右側、実績のところの一番下の二重丸がございますが、今申し上げた休業しやすい環境整備を図るために新たに助成金が設けられまして、特別休暇制度の導入を図る事業主の支援を図っているところでございます。

次に、2ページをお願いいたします。ウとエの部分です。時間外労働の上限規制が中小企業にも適用される中、中小企業小規模事業者等に対する支援が重要となっております。支援の内容といたしましてページ右側に実績として二重丸のところですが、3点示しております。一番目の二重丸が広島働き方改革支援センターを通じた事業主への支援でございます。このセンターにつきましては、改正労働基準法やパート有期雇用労働法などいわゆる働き方改革関連法の施行が続く中、中小企業への支援を進めるために民間に委託をして本年度3年目となるものでございます。このセンターを多くの中小企業に利用していただくために、商工会議所、商工会などの使用者団体に働きかけをし、利用の促進を図っているところです。実績につきましては、ここに記載されているとおりです。今年度上半期はコロナの関係で残念ながらセミナーの開催回数などは厳しい状況となりました。また、企業は苦しい経営を余儀なくされているということを踏まえ、今年度は雇用調整助成金をはじめさまざまな助成金の紹介などを中心に支援を進めているところでございます。2番目の二重丸でございますが、働き方改革推進支援助成金の活用による支援です。申請状況をお示ししておりますが、一番上の職場意識改善特例コースが1ページでご説明しましたコロナ関連の特別休暇制度導入支援の助成金であり、9月末で151件の申請があり、申請期限が現在延長され対応中でございます。それから3番目といたしまして、中小企業におけ

る労働時間の問題につきましては、親会社や取引先との関係もあり、自社の取り組みだけではなかなか難しいという問題があり、いわゆるしわ寄せ防止ということでの啓発を図っているところです。

労働時間についての施策は以上ですが、次に7ページをお願いします。2番の雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保です。今年度パートタイム有期雇用労働法が大企業において適用となり、また改正労働者派遣法は企業規模にかかわらず施行されています。この法律につきましては、正社員と非正規雇用の待遇差について説明のできないような不合理な待遇差について禁止をするというものでございます。このため、法に沿った対応をただすための周知、そして企業への指導をコロナにより一定の制限はありましたけれども、右側の実績の通り進めてきたところです。パートタイム有期雇用労働法については、中小企業への適用が来年度となるため、年明けにもオンラインなどでの説明会を実施予定です。先般、非正規の方の処遇についての最高裁判決もできて、関心も高まっているところであり、非正規の方の処遇改善を図るための助成金を活用しつつ企業の取り組みを促すこととしております。

次に、9ページをご覧ください。3番の柔軟な働き方がしやすい環境整備ということで、今年度はテレワークが大きく注目を浴びたところでございますが、当局においては、助成金の周知とともに労働時間の管理などについての啓発も併せて行ってきたところです。

それから、4番、総合的なハラスメント対策の推進でございます。ページ右側の実績をご覧ください。上から2番目の二重丸ですが、企業におけるパワハラ防止対策を規定した法律が6月1日に大企業に適用となりました。このため、昨年度説明会を重ねてきたところであり、また実績のところの記載はありませんけれどもセクハラも含め企業指導80件と法に沿ったセクハラ対策を講じていただくよう企業指導を図っているところです。相談の状況につきましては、こちらに記載しているとおりでございますが、12月にはハラスメント撲滅月間として特別相談窓口を設けるとともに防止対策について企業を対象にした個別相談会を実施することとしております。

次に、10ページをご覧ください。5番労働関係紛争の早期解決の促進でございます。あらゆる労働相談に対応し労働者と事業主との間に民事上の紛争が生じている場合は、行政による援助として助言やあっせんなどにより迅速に解決を図っております。相談件数や行政による援助の申請件数は右側の表のとおりでございます。法律や制度に関する一般的な労働相談件数は17318件と前年度同期を大きく上回っており、雇用調整助成金や休業手当などの制度に関する問い合わせが増加をしたところです。その下の段の個別労働関係紛争に係る相談も3346件と前年度を上回っております。相談の内容につきましては、再びその下の表に一覧に記載しております通り、最も多い相談ははじめ嫌がらせですが、解雇や雇止めといった相談が前年度よりも増加をしているという状況であり、コロナによる影響を受けていると考えられます。労働局に設けております新型コロナウイルスに係る特別相

談窓口での対応を含め、引き続き相談への適切な対応や紛争が生じている場合の迅速な解決それから企業への支援というようなことで取り組みを進めてまいりたいと思います。

雇用環境均等室からは以上でございます。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。続きまして、巻幡労働基準部長より説明をお願いいたします。

○巻幡労働基準部長

労働基準部長の巻幡でございます。私からは労働基準関係についてご説明いたします。資料は先ほどの均等室と同じでメイン資料の横長のものと労働基準行政関係資料を使いたいと思います。

まずメイン資料で、1 ページの 1、長時間労働の是正や安全で健康で働くことができる職場づくりの右側が実績ですけれども、最初にあります長時間労働が行われていると考えられる事業場に対する監督指導、これは県内に 8 か所ございます労働基準監督署による上半期の実績が 82 件とあるのですが、昨年はこの時期 400 件を超えるくらい実施しており、今年はコロナの関係があつて訪問を 4 月はすごく絞りまして申告事案とか直接訴えをいただいたものとか、匿名情報により指導にはいくのですけれども、かなり具体になるものから行きました。下半期につきましては労働相談で行っております訪問指導等を例年ベースに戻していきっており、また適正化に向けた指導に努めてまいります。それから 11 月の過重労働解消キャンペーンについても記載させていただきましたが、下期には入りませんが、今月の話ですので、まず相談ダイヤルですけれどもこれは 11 月 1 日に実施しております。それからシンポジウムも 11 月 9 日に広島市内でいたしましたけれども約 70 人の方が参加されております。11 月は過重労働の解消の取り組みの月間ということで法律にも規定しておりますので、今年はコロナの関係もありまして、いろんな業種等で一時休業等されている中でありまして、中には労働時間が長くなっている業種もありますので、そういったところに対しての啓発としては効果があつたかと思っております。それから 11 月には過労死等労災請求があつた事業とそのほかの重点的監督指導ということでまた予定しておりますので 100 件以上くらいは指導予定かと思っております。それから、この次の改正労働基準法の周知の件ですが、これも先ほど申し上げたコロナ禍ということで訪問を少し縮小気味にしておりますので、昨年ベースでいきますと三分の一程度の訪問、しかしこの取り組みの中における相談については前年同くらいで行ったところですので。別冊資料のナンバー 1 が過労死等の防止啓発月間の今月やっておりますキャンペーン関係のものでございます。

それから、続きましてメイン資料の 3 ページをご覧くださいと思います。こちらは労働条件の確保・改善対策ということで、労働基準法とかで問題のあることについて定期

的に監督指導を行っておりますけれど、その数値が543件ということで記載しておりますが、去年同期では685件となりますので若干縮小気味です。司法処分のほうは労働条件関係で9件送検しております。それから真ん中のへんですけれども、若者の使い捨てが疑われる企業等への取り組みということで労働条件のホットラインなど、つきましては別冊資料のナンバー2のところにおいてこういった一覧表がありまして、若い方が取り込まれるツールといたしますか、そういったことに対して行っておりますので、これについても周知しております。それからその3ページの一番下の外国人労働者技能実習生に対する監督指導の関係212件実施とありますけれど、多かった事案は安全措置とか労働時間の関係また賃金、残業代の割増賃金の不払いといったものが今年が多いところです。この数字は去年同期と同水準ということで実施をしております。

それからメイン資料の4ページの最低賃金の関係です。広島地方最低賃金審議会の運営についてですが、右側で一つ目が広島県最低賃金は871円ですけれども、こちらのほうは別冊資料の3、のんさんの顔写真があるほうですけれども、据え置きということになり、これは17年ぶりに金額を据え置いたといったところです。それから下側の広島県特定最低賃金の改定につきましては9月25日より7つの業種について最低賃金について審議をいただいております、結審をいただいておりますので、異議の申し出をいま受け付けているところです。予定では+1円から+2円上がる見通しでございます、年内発効を予定しておりますので、また発効に合わせて周知を図ってまいりたいと思います。

それからメイン資料の5ページをご覧いただきたいのですが労働災害の防止対策の関係です。一番目のデータが9月末のものなのですが、全産業でも減少傾向にはありますが、建設業、陸上貨物運送業、社会福祉、こういったところは休業4日以上災害が上昇しているという状況にありますので、ご多忙なのかなと思ったりも致しますけれども、こちらに対しては業界団体や災害防止団体がありますのでそういったところ、それから労働基準監督署により個別の指導を重点的に行っているところです。それから、なかごろのほうは建設工事関係の連絡会議をやったりとか、熱中症関係も今年もありましたので団体に要請をしました。それから別冊資料の4ですけれど、最近力をいれております高齢者の安全と県呼応確保対策の関係リーフレットが本省からも示され、またチラシは当局の状況で作ったりして、啓発を行っております。今年は、上期は説明会といったものはなかなか開催しにくかったものですから、郵送でお願いしましたけれど、下期はまた機会をとらえて会合等で示したいと思いますが、第3波とかということがまたいろいろ取りざたされたことになってまいりますと、また手法を考えて工夫してホームページとかいろんなツール、またいろんな啓発系会合を本省が実施しますものはオンラインのものも増えておりますので、そういったことのご紹介等状況に合わせて対策を進めていきたいと思っております。

それから、メイン資料6ページの労働災害のあとの労災保険給付の関係のデータでお示ししたいと思うのですが、一番目が心臓疾患で二番目が精神障害、三つめが石綿関連という状況なのですが、特徴がありまして脳心疾患の方の1枚目の図1です。こちらのほうが

2年度の一番右側やっぱり少ないという状況ですね。青色が請求4件なのでですけど、年間になおすと上半期だけですけど、今年は休業等が多くてそんなに長時間の問題というのはだいぶ減っているというこれまでとは違う結果になっているのだなと思っております。それから、二つ目の精神障害のほうもやはり昨年度までからみますとそこまで高くないとも思われますし、一方で石綿の関係は3つ目ですけど前年よりも上回るような見込みです。石綿関連は、広島県は造船業とかそういったものが多いものですから、全国では請求件数は8位と高いといった状況でございます。私の方からは概要になりましたけれども、説明を終わらせていただきます。

○酒井会長

はい、ありがとうございました。続きまして高齢者就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化に係る進捗状況について大庭雇用環境均等室長と境職業安定部長より説明をお願いします。では大庭雇用環境均等室長から説明をお願いします。

○大庭雇用環境均等室長

それでは私の方から説明をさせていただきます。

資料の18ページをご覧ください。4番の括弧1女性の活躍推進です。女性の活躍推進につきましても、雇用者の半数近くを女性が占める一方ここには記載をしていませんけれども、女性の職域が限定的であることが多いケースですとか働くことを希望されていても何らかの理由で働くことができない方がおられるなどさまざまな課題がございます。こうした中、雇用環境均等室においては、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法に基づき施策を続けているところです。特に、実績といたしまして、右側の2番目の二重丸のところでございますが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について、企業への取り組みを進めているところです。一般事業主行動計画とはなにかということですが、別添資料につけておりますのでまた後程ご覧になっていただければと思いますけれども、各企業において自社の女性の活躍状況を把握分析し、わが社の課題はなにか、課題を解消するためにはどのような取り組みが必要か、またどのような目標を掲げて取り組むのかといったことについて、行動計画として定めていただき、目標達成に向けて各々の企業に取り組んでもらうものです。18ページの右側の中央に令和2年度9月末の実績を示していますように、現在県内企業536社に行動計画を策定していただいております。このうち、300人を超える義務企業の届け出率が99.5%と、2社が未届けになっていますが、1社はすでに届け出があり11月下旬にもう1社も届け出ということで100%となる予定です。また、法律の改正により令和4年4月より100人を超える企業に対象が拡大をされます。この企業規模における現在の届け出率は、101人から300人のところなのでですけど8.4%に過ぎず、広島県や各市町とも連携し実行ある行動計画の策定届け出の促進をそこまでに図ることとしております。また、女性の活躍推進に取り組む企業を認定する制度としてエルボシ

認定というものがございますが、今年度は上期に3社、今月2社認定をしております、本年度5社を更新中という状況です。次に、女性の活躍推進を図るためには、男女ともに育児介護との両立を図っていくことも重要です。

そのための施策といたしまして20ページをお願いします。い、の育児介護休業法の周知、および次世代育成支援対策の推進です。右側の方をご覧ください。法に沿った育児介護休業規定の整備という観点で企業指導を行っているところですが、実際の利用については、男性の育児休業取得率も低く、特に中小においては利用しづらいという状況もあり、助成金による支援を進めているところです。申請件数を中央部分に載せておりますけれど、特に今年度は前年度の倍近くの状況で申請が寄せられている状況でございます、こうした助成金を活用して育児休業を利用しやすい環境の整備に努めているところです。それから三つ目の二重丸につきましては、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定状況です。先ほどの女性の活躍推進と同様に従業員の仕事と子育てのための行動計画を策定するというものですが、こちらについては義務となる企業は100人を超える企業ということで、現在99.6%の届け出率となっており、未届け企業5社に対して現在指導中でございます、順次届け出がされる予定でございます。また、併せて子育てサポート企業としてのくるみん認定の取得促進を行い、企業の自主的な取り組みを進めているところでございます。

雇用環境均等室からは以上でございます。

○酒井会長

ありがとうございました。続きまして境職業安定部長より説明をお願いいたします。

○境職業安定部長

職業安定部長の境でございます。本年4月から着任をしております。委員の皆様には日ごろから職業安定行政の運営につきましてご理解ご協力を賜っておりますことをお礼申し上げます。私からは職業安定行政の重点事項につきまして説明をさせていただきます。

まず、雇用調整助成金の申請書類状況でございますが、職業安定行政関係資料のナンバー2をご覧ください。雇用維持の喫緊の課題である中で、労働局全体として応援体制を組むなどにより迅速支給に鋭意取り組んでおります。資料は9月25日現在ということとなっておりますけれど、直近の11月6日現在では、雇用調整助成金と雇用保険被保険者でない労働者を休業させた場合の緊急雇用安定助成金の合計で、申請件数は39116件、支給決定件数は38290件となっており、迅速支給に総力を挙げて取り組んでいるところでございます。

続きまして、一枚おめくりいただきまして、本年7月に創設されました休業手当を受けることができなかつた方に対する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処理状況でございます。資料は9月30日現在となっておりますが、直近の11月9日現在では申請

件数は 8992 件、支給決定件数は 7435 件となっており、雇調金と同様に持続支給に鋭意取り組んでまいります。

続きまして、メイン資料になりますが、12 ページをご覧ください。高齢者の関係でございますが、局内 8 か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、チーム支援による再就職支援を行っております。右側の真ん中の表がハローワークの年齢別の求職者・就職者の推移でございます。上段が新規就職者数でございますが、各年齢とも割合が増加しております。

続きまして 13 ページをご覧ください。就職氷河期世代の支援でございます。昨年 5 月に厚生労働省で策定された就職氷河期世代活躍支援プランに基づき、都道府県ごとに活躍支援策のとりまとめや進捗管理を統括する都道府県プラットフォームを設置することとされておりましたが、当局におきましても本年 7 月に広島県と連携のもと、経済団体労働団体等関係機関のご賛同をいただきまして、広島プラットフォームを設置するとともに、10 月に今後 3 年間の行動計画を策定し官民が連携した取り組みを推進しているところでございます。

続きまして 15 ページをご覧ください。若者の就職支援でございます。まず、ユースエール認定制度でございますが、これは若者の雇用管理に優良な中小企業を厚生労働大臣が認定し、認定した企業の情報発信を後押しすることで若者とのマッチング向上を図るものでございます。上半期に新たに 5 社認定しております。下期におきましても引き続き積極的な取り組みを進めているところでございます。

次に 16 ページの新卒者に対する就職支援でございます。今年度は従来の対面方式の面接会をウェブ方式に見直すなど工夫するとともに、高校生の採用活動が 1 か月後ろ倒しとされていることもありまして、各学校との連携をさらに強化し就職支援を行っているところでございます。

続きまして 19 ページをご覧ください。仕事と家庭の両立支援の推進でございます。マザーズハローワークを広島と福山に設置し広島県と一体的に実施するとともに、広島西条、呉及び廿日市の各ハローワークにマザーズコーナーを設置して担当者制による就職支援を行っております。右側の表が上期の実績でございますが、新型コロナウイルスの影響によりまして、新規求職者数と前年度を下回っておりますが、10 月以降能動的な対応を順次本格化しているところでございます。

続きまして 21 ページをご覧ください。障害者の就職促進でございます。右側の上の表が民間企業における障害者の雇用状況の推移でございますが、令和元年度の実質雇用率が 2.18%、雇用障害者数が 11185 人となっております。下の表は障害種類別の就職件数でございますが、紫色の精神障害の方の割合が高い状況が続いております。

続きまして 22 ページをご覧ください。外国人の関係でございます。真ん中の表が外国人雇用事業場数、外国人労働者数の推移でございますが、大きく増加している状況でございます。

続きまして下段の大量雇用変動等への対応でございます。今年2月の日本製鉄の呉製鉄所の施設休止の発表を受けまして、知事を本部長とする合同緊急対策本部に当局から局長が参画するとともに、局内すべてのハローワークに特別相談窓口を設け、従業員や事業場からの相談に対応しているところでございます。引き続き、呉市や広島県とも連携し日本製鉄からの情報収集を行いながら、状況に注視しているところでございます。

続きまして23ページをご覧ください。ハローワークのマッチング機能の充実でございます。右側の上段の表が就職件数となります。上半期は新型コロナの影響によりまして、ハローワーク窓口への来所の働きかけやセミナー等が実施できなかったことから前年を大きく下回っておりますが、10月以降感染防止に留意しながら能動的な対応を順次本格化しているところでございます。24ページが求人との関係でございます。こちら上期は事業場訪問等の能動的な対応を自粛せざるを得なかった影響によりまして、前年を大きく下回っておりますが、10月以降感染防止に留意しながら能動的な対応を順次本格化しているところでございます。24ページの下段になりますが、人材不足分野における取組でございます。福祉建設運輸警備といった人材不足が顕著な分野につきましては、ハローワーク広島東と福山に人材確保支援コーナーを設置して、セミナーや面接会等強力に取り組んでいるところでございます。右側の表は局内全体の数字になりますが、上期における分野別の就職件数でございます。

続きまして25ページの職業訓練の状況でございます。右側の上の表が求職者支援訓練の定員充足状況、その下の表が就職状況でございます。職業訓練につきましては、若者ハローワークやマザーズハローワークなどの付属施設を含めて的確な情報提供や積極的な発信を行うということに取り組んでおりまして、引き続き求職者のニーズを踏まえた受講斡旋、就職支援を進めてまいります。

続きまして27ページでございますが、地方自治体との連携でございます。当局では、広島県広島市福山市及び三次市と雇用対策協定を、また呉市と一体的実施に基づく協定を締結し、それぞれ連携して取り組みを進めているところでありまして、右側の記載が上半期の実績でございます。また、これらの自治体以外の自治体に対しましても、それぞれ連携を図りまして面接会等の取り組みを推進しております。

続きまして、ページが戻りまして申し訳ありませんが、11ページをご覧ください。がん患者等の就職支援の取り組みでございます。連携拠点病院と連携しまして治療状況を踏まえた就職支援を行っており、右側が上期の実績でございます。

続きまして、もう一度職業安定行政関係資料に戻っていただきまして、2点ご紹介をさせていただきます。

一点目は、資料ナンバー5の障害者の法定雇用率の引き上げについてでございます。法定雇用率については、障害者雇用促進法施行令に定められておりますが、現行では民間企業においては2.3%とされているところ、当分の間2.2%とする経過措置が設けられていたものでございます。今後、法定雇用率の引き上げを踏まえまして、企業に対する支援に積

極的に取り組んでまいりたいと思っております。

最後に、資料ナンバー6をご覧ください。ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果ということで、今月12日に公表をさせていただきます。ハローワークについては、平成27年度からマッチング機能に関する業務の強化改善を行っており、全国の各ハローワークがそれぞれ目標を定めて取り組みの成果をポイント化して、全国的に評価していくというものでございます。当局の結果は四角囲いのところがありますが、良好な結果が1所で、その他の10所が標準的な成果となっておりますので、ご報告させていただきます。なお、それぞれのハローワークごとの詳細が以下の資料につけておりますので、後程参照いただければと思います。

なお、資料ナンバー4に戻っていただきまして、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金のご案内というリーフレットをつけさせていただいておりますが、これは申請の流れをとということでつけさせていただいております。制度概要の①のところ申請の期限が4月1日から9月30日までのものが12月末までということになっておりましたが、これは当初のものでして、その後延長になっておりまして10月から12月の休業の分については3月31日までの申請となっております。補足させていただきます。

以上、駆け足でございましたが職業安定行政関係の説明とさせていただきます。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。続きまして、労働保険適用徴収業務の適正の運営に係る進捗状況について、栗尾総務部長より説明をお願いいたします。

○栗尾総務部長

総務部長の栗尾と申します。それでは私の方から重点施策の柱の3番目、労働保険の適用徴収に関しましてご説明申し上げます。資料の29ページ、いちばん最後のページになります。項目といたしましては2点あります。

まず1点目労働保険の未手続事業一掃対策の推進ということで労働保険に加入すべき事業場について加入手続きがなされていないということなくしていこうという取り組みでございます。

これにつきましては左の欄にあります行政改革推進会議の検討におきまして指摘がなされております。その内容は囲いで書いておりますが「平成32年度、令和2年度までに未手続事業を平成27年度と比べて2割解消することを目標として取り組む必要がある」ということでございます。

右側の欄に表を載せてございます。表の上段に目標ということ掲げさせていただいております。平成27年度末におきましては5617件という状況でございましたので、令和2年度末までに2割解消ということで4493件が目標となるわけでございます。

その下に実績を載せてございます。まだ年度途中で不確定要素はございますけれど右側

に括弧書きで今年度末の見込みを書かせていただいております。4000件程度ということで見込んでございます。目標は目標としてクリアするということですが、労働保険に加入すべき事業場に適切に加入していただくための取り組みにつきましては引き続きしっかりと対応していくこととしてございます。

続きまして2点目でございます。「労働保険料の収納未済歳入額の縮減」ということで、決められた保険料をきちんと収めていただくという取り組みでございます。

右側に表を載せております。徴収決定を行った金額に対し、実際に納付された金額の比率を収納率という形であらわしてございます。上段のほうに年度末の数字を参考に載せていただいております。30年度、元年度におきましては全国・広島ともに98%台となり、その下の9月末時点の途中経過では40%程度という形になってございます。

今年度の9月末時点におきましては全国で29.4%、広島で27.29%という数字でございます。今年度は大きく下がっているように見えるわけですが、今年度は新型コロナウイルス感染症対応ということで、保険料の納付猶予措置であるとか年度更新期間の延長などを行ってきたところでございます。この中で大きく落ちているような形に見えるというのは何かといいますと一番大きな要因は口座振替の時期が9月末から10月末に変更したということございまして、この表は9月末で締めておりますので大きく落ちたように見えるというところでございます。

口座振替を含めた10月末の収納率は全国で44.89%、広島におきましては43.98%ということになっております前年度の10月末と比べてみますと全国で0.44ポイント広島では0.65ポイントそれぞれ低下しているという状況でございます。

保険料の徴収につきましても、引き続き適切に対応していきたいと考えております。

私からは以上です。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。それでは委員の皆様でただ今の説明に関してご質問がある方は挙手をお願いいたします。特にご質問はございませんか。よろしいでしょうか。よろしいですか、はい。特にご質問が無いようでございますので次の議題括弧2のその他に入らせていただきます。労働局から最低工賃の改正等について、巻幡労働基準部長より説明をお願いいたします。

○巻幡労働基準部長

それでは私から家内労働関係資料という別冊のものがあろうかと思っておりますので、こちらをご覧くださいながらご説明を申し上げたいと思います。

家内労働の関係でございますけれど、広島県では現在4つの最低工賃、一つ目が既製服縫製業、二つ目が和服縫製業、三つ目が毛筆画筆、筆です。熊野筆といいますが、の製造業、それから電気機械器具製造業の4つの設定がございます。これらにつきまして計画的

に実態調査を労働局の方で行いまして、その改正が必要かどうかを検討し必要があるとした場合に審議会のほうに改正諮問をお願いするといった流れで計画的に進めております。今年度は今回資料に記載しております既制服縫製業と電気機械器具製造業の2つの調査結果についてまずご説明したいと思います。

資料をおめくりいただきまして、資料ナンバー1なのですが、こちらは既制服縫製業最低工賃実態調査結果でこれは時期が昨年なのですけれどもやったものでございます。この広島県既制服縫製業最低工賃なのですが、この中に種類として作業服と男子既製洋服、婦人既製洋服の3つの業務の設定があります。平成29年の話を先にさせていただきたいのですが、既制服縫製業に係る最低工賃専門部会というのを当時3年位ずつに1つくらい回ってくるというそういう形なのですけれども、その時は諮問をお願いしてございまして結果的には据え置きということだったのですが、この29年の時の実態調査の中で広島県既制服縫製業のうち作業服の縫製業務という中で委託工賃の平均額が非常に高いものがあって、この理由についてはどういうことになるのかということをお次回調査で整理するという宿題といたしますか、課題というものが平成29年にありまして、それを受けて令和元年の時に縫製業の調査をしました。さっき申し上げた3年に1回くらい業務別の計画的な審議検討をしておりますので、29年の次は今年このタームになっているとそういった流れになっております。そして、その委託工賃の金額がけっこう高いものがあつたということで、その時に作業服の中で高額な、別寸物という、ちょっとオーダーみたいなものですか、イメージとしては、その別寸物といわれる業界、それと定番物という、安い価格のものが混在していて調査時点の時には同じように回答いただいていたと思うのですけれども、高額な別寸物が調査結果の委託工賃の平均単価額を引き上げているのではないかとということで次回、すなわち今回の調査において別寸物と定番物に分けて調査をして実態を把握することが課題として宿題にされております。二つ目の宿題がありまして、その時の実態調査の結果で、男子既製洋服のまとめ業務の品目、ズボンというものがあるのですが、それは受託実績がなかったことから廃止を検討すべきかその辺の実態、それから婦人既製洋服に属する婦人服スラックスについては最低工賃の設定をしていないんですけど、作業服の次に業界資料によりますと売上げが多いということでした。婦人服スラックスは売上げが多いので新設を検討すべきかどうか、それについても次回の調査の宿題、課題されていたという経緯がございました。

そして、資料ナンバー1のほうに戻っていただきまして、この今回の内容について簡単に申し上げたいと思うのですが、この1ページの1のところですが、これで委託者が既制服ですけれども24社で回答がそのうち21社あつた。それから2ページの家内労働者数ですが168名ということで前回より12名増加しているということとなっております、ほぼ女性が多いという状況です。それから年齢別では70歳以上、下の表の5のところ、第5表年齢別では、70歳以上はほぼ同数で、65人おられるのですが30~40代のところが増加して60歳代が減少という状況がみられます。それから飛んでいただいて5ページの

下側のところで、支払工賃の階層別については9万円未満がほとんどで、相当数占めているということであります。それから6ページを見ていただきたいのですが、仕事量の変化について9のところにありますけれど、これについては変わらないといったところ、減ったというものもあるのですけれど、これら減少と変わらない、を合計しますと76.2%という状況であります。それから、その次の下の10の家内労働者の工賃単価の変動については変わらないというのが61.9%となります。そして、11のところでききほど口頭で申し上げたような宿題課題のことをここに記載したのですけれど、これについて今回の調査では作業服の定番物と別寸物ですね、これを区分して調査したところ、後ろの方に細かいデータがあるのですが、工賃単価が安価な設定である定番物のみの平均工賃単価を実際の設定されております最低工賃と比較した場合おおむね1倍台程度ということで大きな乖離があるとは言えないとみております。それから、男子既製洋服の品目ズボンというのは前回の調査のときには委託者の方で委託しているというものが見られなかったのですが、今回は委託者1名家内労働者1名がやっているということで回答がありました。それから、婦人既製洋服のスラックスですね、これが最低工賃の設定がないのですけれども、これについては委託者2社家内労働者13名が存在するのですが、実数としては多いとまでは言えないのではと、むしろ業界に聞かましても、むしろ自社工場での製造が多いのではといったところから、新設は13人の方ということでそこまでの必要性は乏しいのではないかと考えております。そして、参考として7ページの14、委託者関係団体の広島県アパレル工業会に意見を求めましたところ、現在制定されている最低工賃は業界内で認識されており一つの目安となっておりますので、男子洋服も廃止の必要性というものは感じない。また委託数が少ない男子既製洋服については残してほしいというのがあったということです。そうしましたところ、宿題事項についての前回の最低工賃額設定されている金額と実際調査結果を非常に高いものに推移していたのはさっき申し上げた高額別寸物というのがすごく定番物に対し平均額を上げていたような感じですので、そこまで分けて調査しますと、大きく乖離はしていないのではないかとということと、それから既製洋服のズボンについても1社は委託がされておりますしスラックスのほうもそこまで多いという状況ではないということ、また現在はコロナの関係もありまして経済情勢について、元年の調査なのですが、なかなか実態をとらえたとしてもなお慎重に状況を見守る必要があるのではないかと考えておりますので、この縫製関係の最低工賃の設定を見直す必要性は乏しいのではないかと労働局としては考えております。

それから、二つ目の広島県電気機械器具製造業最低工賃の説明をさせていただきたいと思っております。資料のナンバー2に調査結果がありますので、こちらを概要的にご説明いたします。1ページの1のところに委託者数ですがこれは15社、令和2年ですね、家内労働者数は下側ですけれど387人ということで、近年減少傾向にあるというふうには家内労働者のほうはなっていないかと思っております。それから、家内労働者数の年齢なのですが、60歳以上の比率が30%を超えておりまして高齢化が進んでいるというのではないかと思いま

す。そして、男性の人たち第2表の一番下欄にあるのですが、39人から44人ということで若干増えているという状況です。それから次の2ページの下括弧の4のところなのですけれど、こちらは1か月の支払工賃の階層別家内労働者数ですが、これを見ますと金額が4万円未満の人と、2万円未満が100人以上づつと、たいへんこの層が多くてこの2つだけで77.5%を占めているというような状況です。それから、次の3ページでは委託業務量の増減が上のところで、下が工賃単価の変動なのですけれど、これについては業務量の変動は変わらないが8で減ったが6で、下の方が変わらないが11という回答です。それから4ページの上のところは今あります最低工賃の設定に対して品目ワイヤーハーネス、基盤、あと部品とリード線のはんだ付けがあるのですけれど、支払われました工賃単価にはこの最低賃金を上回る、幅がありますので、高いものもあるのですが、一方でほぼ最低工賃設定額と大差がないような29銭のコネクターの挿入というのがありまして最低工賃が設定されている工程の工賃は全体的に大きく上昇しているといったことではないのではないかと考えております。このように最低工賃と工賃単価の乖離が大きくあるという状況ではないと思っておりますので、こちらの方につきましても最低工賃の見直しが今回の実態調査を受けて必要であるとは考えていないという見解を私共は持っております。説明がなかなか細かいところもあったりして恐縮ですが、以上のことから本年度縫製と電気の2つのこの業務に対する最低工賃の改正諮問については、労働局としましては見送るところとしまして、次回の実態調査でまたコロナ後という状況の中でまた乖離等がある場合は再設定ということで、今回はコロナもあるので簡単にちょっとやめてしまおうというよりはむしろ検討についてはしてもいいなと思うところもあったのですが、なかなか今年は判断が特に難しい年ではないかなと思っておりますので、2年度また次回の実態調査を受けてより実情等を踏まえた適正な品目にかかる作業があるかないとか、統計の状況も見て適切な単価設定を考えるような方向では取り組みたいと思っておりますことを付け加えさせていただきます。以上です。

○酒井会長

はい、ありがとうございました。その他この場で審議する議題はございますでしょうか、お願いします。それでは審議する内容は以上でございました。ここからは最後の議事であります議事の4、意見交換等に入らせていただきます。フリートキングで労働に関する意見要望について各委員の皆様方から幅広く意見をお伺いしたいと思っております。どなたかご意見ございますでしょうか。

○久光委員

無いようでしたら。

○酒井会長

はい、お願いします。

○久光委員

連合広島の久光でございます。ご説明ありがとうございました。また広島労働局におかれましては新型コロナウイルスの対応、特別相談窓口の設置であるとか、またそれぞれの各種助成金に対して一刻も早い迅速な対応をとということで、全庁をあげて対応していただきましてありがとうございます。

時間の関係もあると思いますので、簡潔に3点確認させていただきます。

局長からもございました通り、また再び感染の拡大が懸念されるという状況にあらうかと思えます。その中で現行の支援策が終了すれば雇用に手を付けざるを得ないといったような声も聴いております。そうした中で、現下の直近の相談状況と今後を見通したときにどういったことを想定して準備していくのか、再就職の支援の糧に、というお話もございましたけれど、ここらあたりについて国の動きもあらうかと思うのでなかなかお答えにくい部分もあらうかと思えますけれど、現時点で共有ができるものがあれば教えていただきたいなと思えます。

それから2点目ですけれど、これはコロナの関連もあらうかと思えますが労災補償の関係です。今年の9月から労災補償の法改正がなされたと同っております。複数の会社で働かれている方への保険給付、これが変更になったということのようです。生活を維持されるのに副業兼業それからトリプルワークとさまざまな雇用があらうかと思えます。その中広島県でも、料理の配達でありましたり、スマホアプリで今だけ今日だけというようなアルバイトの募集など、もうすでに運用として始まっています。そういう面でいくと、労災認定や給付金の算定基礎などにも影響してくると思えますので、副業兼業の皆様への周知含めて対応のほうについて見解をお聞かせいただければと思えます。

最後3点目は要望でございます。ご報告もありました通りコロナ禍でなかなか対面を含めての動きが難しいという中で法令順守、わかりやすい周知と、いつも言っていますが、公労使含めて一緒になって労働行政面からやりがいを持って働ける環境を一緒になって作り上げてまいりたいと思えますので、引き続きのリードをお願いしたいと思えます。以上でございます。

○酒井会長

ありがとうございました。二つのご意見と要望をいただきましたが、一つずつ直近の相談状況や今後どのようなことを見据えて取り組んでいくのかというのが現時点でお話が伺えることがあれば、それをお願いしたいということですが、はい、お願いします。

○中山局長

各論は担当部長からまた室長から話をしておりますけれど、今後の方向性といたしましては政策ツールというものを総動員していくと、ハローワークのマッチング系についてはいろいろな隠し技というほどではありませんけれども、いろいろスペシャルな対応法もありますからそういったものも総動員してより精度の高いマッチングをしていくということになっていくと思います。先ほど申し上げましたように、ウィズコロナでございますとかアフターコロナとそういった中で就業構造も変わってまいりますし、労働に対する機運も変わってくるそういった点も見据えた形で対応していくことが必要であると、これは一般論で当然言えるわけで本省から具体的な指示うんぬんがなくとも、そういったことも新しい世の中の動き生活様式に対応して進めていくということはすべての面について必要なことと思っております。各論についてはそれぞれ担当部長ですとかお話をさせていただきます。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。では、お願いいたします。

○大庭雇用環境均等室長

まず、解雇雇止めの相談が増加しているというような状況があるということでご説明をさせていただきましたが、実は今、リーマンショック時ほどの状況にまではなく、雇用調整助成金が一定の効果をもたらしているのかなと考えているところでございます。ただ、久光委員もおっしゃられましたように今後また感染が続く中でどういった状況になるかというのは予断を許さないという状況でございますので、相談に対応していくということのみならず、企業に対する支援それから新たな施策ということではありませんけれども、解雇にあたっての要件と申しますか、引き続き整理解雇の要件、雇止めのルールを守っていただくということをこれまで通り企業それから使用者団体に働きかけを進めていくということ、と同時にさきほどから繰り返しておりますが雇用調整助成金の利用を考えていただくということ、それからもう一つ、広島での取り組みといたしまして連合の会長のお声かけによりまして県と労働局、連合、経営者団体そうした行政・労使が情報の共有を図ることが必要であるということで、現在定期的な会合をもってお互いの情報を共有しておりますので、そうしたところから相談対応ということについては進めさせていただいているところでございます。私の方からは以上です。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。はい、お願いします。

○境職業安定部長

ハローワークの関係での支援状況ということで補足をさせていただきます。今の時期離職者ということが増えてきているという状況があるわけでございます。件数的なものは手元に持ってきていないので申し訳ないですけど、おひとりおひとりの状況に踏まえて例えば住居生活に困窮されている方であれば自治体につないでとかあるいは臨床心理士による相談であったりとか、あるいは再就職に向けて希望される職種を書いて考えてくれるという方には職業訓練の情報であったり、そのようにお一人お一人の状況を踏まえまして担当者制によるきめ細かな支援を行っているというところでございます。それから、大量離職の状況とかそういった情報がある際には、その離職される日より以前に当該事業主と連携しまして、事前にハローワークからそこに出向いて行って事前に求職申し込みを受け付けたり管内の労働状況を説明したりですとか、そういった機動的な対応も行って早期再就職を進めていくといったような取り組みを進めております。以上でございます。

○酒井会長

はい、一つ目については今のようなお話でございましたが、よろしいでしょうか。

○久光委員

是非ですね、失業なき労働移動ですとか、そのためには人材育成とセーフティネットの強化について、対応をしっかりお願いしたいと思います。以上です。

○酒井会長

先ほどの二つ目のご意見といいますか、労災補償についての法改正について複数の会社への従事者についての周知であるとか、そのようなことについて周知徹底についての取り組みについてはいかがでしょうか。

○福馬労災補償課長

労災補償課の福馬です。二点目につきましては、私の方から説明させていただきます。

久光委員からご質問のありました複数事業労働者への労災保険給付については、9月1日に労災法が改正施行されたところです。

この周知につきましては、本省ホームページ等で周知をさせていただいているところですが、各監督署でもパンフレットを窓口において周知を図っているというところでございます。

施行が9月1日ということで、現時点ではこれに該当する事案の労災請求は確認できていませんが、ご質問の中にありました例えば過労死事案とか精神事案で、複数の事業場での業務上の負荷の訴えがあれば、その複数の事業場での業務上負荷を総合的に評価して労災認定の判断を行うこととなっているところであり、今回の改正で請求書の様式も改正に

なっていますので、その中で、複数事業場で働いていることが確認できれば、この改正労災法に従って対応していくというところでございます。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。三番目は要望でございましたのでよろしいかと思いますが、法令遵守も含めてわかりやすい周知徹底をお願いしたいというご要望でございました。ほかにはございませんでしょうか。よろしいでしょうか。予定された時間に近づいてまいりましたので、特にご意見が出ないようでございますので以上を持ちまして本日の議事を終了したいと思います。事務局の方からなにかございますでしょうか。はい、最後に本日の審議会の議事録の作成について申し上げます。広島地方労働審議会運営規定第6条により審議会の議事については議事録を作成し署名することとなっております。議事録の署名につきましては、公益代表委員は私、労働者代表委員として久光委員、使用者代表委員として野口委員をお願いしたいと思います。事務局で議事録が作成できましたら、署名委員の方々はどうぞよろしく願いいたします。それでは、以上を持ちまして令和2年度第1回広島地方労働審議会を終了いたします。長時間ご協力いただきまして誠にありがとうございました。

議事録署名


令和3年1月14日

公益代表委員

酒井朋子 

令和3年1月20日

労働者代表委員

久光博智 

令和3年1月28日

使用者代表委員

野口裕司 