

令和2年度第2回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 令和3年3月11日(木) 10時00分～12時00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、野北委員、久行委員、手塚委員、宮崎委員、村上委員
労働者代表委員 大野委員、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、小林委員、小松委員、野口委員、宮崎委員

[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、狭間貸金室長、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、清水総務主任、村重総務係員

4 議 題

令和3年度広島労働局行政運営方針(案)について

【重点施策】

- ・ウィズコロナ時代の雇用機会の確保
- ・ウィズコロナの時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

5 意見交換等

○弓取総務企画官

定刻となりましたので、ただ今から令和2年度第2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。酒井会長に司会進行をお願いするまでの間、私が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6名、使用者代表委員の方が5名、16名の方が出席されておられます。18名の委員の内3分の2以上の委員が出席されておられますので、中央労働審議会令第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。

なお、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、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、あわせてご了承ください。それでは、審議会の開催にあたりまして、中山広島労働局長からご挨拶を申し上げます。

○中山労働局長

おはようございます。本日はお忙しい中をお集まりいただきまして、ありがとうございます。実際にお目にかかって審議会が開催できることを非常にうれしく思います。前回がたしか11月の中旬くらいで、市内で毎日2、3名が陽性になるといった状況であったかと思えますけれど、それからあつという間に陽性者が毎日100人を超えるという大変な事態になったわけでございます。

そういった中で、私も広島県民の一人といたしまして、忘年会も新年会も無い年末年始を初めて過ごしました。逆に、引きこもり生活、あるいは巣ごもり生活をする中で、自分の住まいの近くの自然の豊かさ、そういったものにも気づかされた、そういったこともあったわけでございます。幸い市民・県民が非常に我慢をして、そういった中で今はだんだん落ち着いたということでございますけれど、これがまたいつ拡大するやもしれない、そういった状況にあるのだらうと思います。なにかと気のゆるみがちな年度末ではございますけれど、これから、また引き締めていかなければいけないなと思っているところでございます。

こうした中で、最近の経済情勢、雇用情勢につきましては、有効求人倍率がほぼ2年ぶりに上昇したとこういうことでございます。ここ半年ばかりは新規求人の下げ止まり傾向がありまして、底打ちから上昇に転ずるといったようなことであつたのですが、その一方で、事業主都合の離職者の方が増えてきていると、こういった中で求人倍率も横ばい状態、微減状態が続いていたわけです。それが今回上昇に転じたということでございます。これもその今後のコロナの影響、経済活動がどうなっていくのかというものに左右さ

れるもので、これがその転換点になるのだろうかということは確定的なことは申し上げられませんけれど、これを機に上向いていただきたいと思います。

この間、完全失業率、これは我々の指標ではございませんけれど、全国規模で見ましてもリーマンショックのときのような5%超えというようなことにはなっておりません。ただ、その2%前半から2%内のぎりぎりのところまでいっているということで、決してその影響がないというわけではございませんけれど、雇用調整助成金等の活用、施策効果が一定程度表れておまして、そういった中で離職者も最小限に留めていると、こういった状況だと思います。

しかしながら、こういった状況が1年近く続いているわけでありまして、企業体力も相当低下しているという中で、まだまだ油断はできないと、そういった状況であると考えている次第です。従いまして、労働行政といたしましては、企業の雇用支援努力を精一杯支えていく、これは前の大臣が半月以内で支給すると明言されて、それをずっと維持してきております。これも職員の頑張り、それから関係者の皆様のご努力の賜物というふうに理解しているところでございます。その周知・広報活動という意味で、関係者の皆様に多大なご協力ご尽力いただけることに、この場をお借りして感謝申し上げたいと思います。

その一方で、ご覧のように学卒者の3月末、まもなく新しい社会人がでてくるわけですが、そういった方々の内定状況は、これは前年に比べまして、その水準にはまだ達していないと、これはほぼ10年ぶりくらいと、そういった状況でございます。このことについても、いわゆる氷河期とはレベルが違うんじゃないかという話もあるわけですが、ただ、高卒の求人ですと、前年を2割下回るということで、相当大的な影響が出ているわけでありまして、しかも来年の令和4年の採用について、大幅に減らすというような交通機関等の話もあります。ここは非常に注視していく必要があるというふうに思います。

こうした中で、今日は令和3年度の行政運営方針についてご議論いただくわけでございます。このように現下の雇用情勢、コロナ禍にありまして、企業の雇用維持を支援していくということが非常に重要であることは間違いないことでありますけれど、先ほど申し上げたような話で離職される方も出てきている、あるいは企業が事業展開を拡大していくと他業界に転換あるいは範囲を広げているという動きもあるわけでありまして、そういった中で的確に雇用維持支援あるいは人材育成、こういったものを支援していく必要があるのだろうと思っています。それが最優先課題なのだと思います。

その一方で、中長期的には働き方改革でございますとか、就職氷河期対策の活性化こういったテーマがあるわけでございます。これについても現下の喫緊の課題に的確に対応していく一方で、こうした中長期的な視点もしっかり持ち続けて対応していく必要があるというふうに考えている次第でございます。

今日はそういった観点から現下の情勢に鑑み、またこの先いわゆるウィズコロナ、そういった時代を見据え、おそらくそうした中では働き方等もまた変わっていくというふうに

考えるわけでありませうけれど、そう言った点も踏まえまして、広島労働局の令和3年度行政運営方針に関して幅広なご議論、ご意見を賜りたいと思います。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○弓取総務企画官

はい、先ほど公益代表委員の方1名がおみえになられましたので、本会議17名の委員の方が出席されているということをお訂正させていただきます。

本日ご出席の委員の皆様および当局職員につきましては、時間の関係もあり、ご用意いたしました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。ご了承くださいませ。

次に、本日配布しております資料の確認をお願いします。

まず、令和2年度第2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。次に事務局からの資料といたしまして審議会に係る関係法令等をまとめたものがございます。そして、資料1としまして、先般お送りさせていただきました令和3年度広島労働局行政運営方針案、資料2といたしまして、横書きの令和2年度第2回広島地方労働審議会資料目次となっているもの。この資料目次につきましては、先般事前にお送りしましたものから3月1日に1月分の雇用情勢の発表を行いましたので、所要の更新を行っております。それから、参考資料といたしまして、資料3の職業安定行政関係資料、資料4として労働基準行政関係資料、資料5として雇用環境均等関係資料、および資料6として労働保険徴収関係資料がございます。過不足など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、酒井会長に司会進行をお願いしたいと思います。酒井会長、以後の議事進行をよろしくお願ひいたします。

○酒井会長

これから司会進行をさせていただきます酒井でございます。各委員の皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、こうして出席していただきまして誠にありがとうございます。皆様の協力をいただきながら議事進行を進めてまいりますので、どうぞよろしくお願ひ致します。着座させていただきます。

それでは、議題括弧1の令和3年度広島労働局行政運営指針案についての議事に入らせていただきます。

まず、本日の審議会の流れといたしましては、まず労働局から重点施策ごとに全体的な説明をいただいた後、各委員の皆様から質疑等をお受けする形で審議を進めたいと思います。各行政の重点施策については各担当部長からご説明させていただきます。

まず、重点施策のウィズコロナ時代の雇用機会の確保について、境職業安定部長から説明をお願いします。

○境職業安定部長

はい、ありがとうございます。職業安定部長の境でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より職業安定行政運営につきまして、ご理解ご協力を賜っておりますこと御礼を申し上げます。

それでは、私から職業安定行政関係部分の重点施策ということでご説明をさせていただきます。使用します資料は資料1が行政運営方針案ということになっておりまして、その中に3ページ目からが重点施策ということになっております。具体的には、資料2の方のメイン資料ということでご説明させていただきたいと思っております。すみません、座って説明をさせていただきます。

まず、1ページ目でございますが、雇用の維持継続に向けた支援についてということでございます。雇用調整助成金の迅速支給につきましては、応援体制を組み総力を挙げて取り組んでおります。2月末現在雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金の合計で申請件数が6万2千件あまり、支給決定件数が6万1千件あまりとなっております。引き続き、迅速支給に努めて取り組んでまいります。

次に、産業雇用安定助成金でございますが、在籍型出向の活用による雇用維持支援を強化するため、第3次補正予算で創設されたところでございます。この活用によりまして、出向元と出向先の双方を一体的に支援するとともに、経済団体、労働団体、金融機関、産業雇用安定センター等関係機関による地域在籍型出向等支援協議会を立ち上げ、在籍出向の支援を進めてまいります。この協議会は、中央の他、全国の都道府県において設置することとされており、当局では来月の開催に向け、現在調整を進めているところでございます。

続きまして、2ページのハローワークシステムのリニューアルを踏まえた職業紹介業務の充実強化についてでございます。ハローワークシステムについては、求職者求人者マイページの開設など機能強化を図ることによって支援サービスへのアクセスの向上を図り、これによってハローワークの利用者を拡大し、これまで以上の利用者サービスの向上を進め職業紹介業務の充実強化を図っていくこととしています。

来所による支援が必要な求職者に対しては、求職者担当者制をはじめ対面によるきめ細かな支援によって就職支援サービスを推進していくとともに、雇用保険受給者に対しては、継続的な人数把握を行いつつ早期再就職促進を進めてまいります。

また、求人者に対しては、丁寧な助言指導や求人担当者制等の取り組みにより充実支援を進めるとともに、求人求職の動向を踏まえ積極的な求人改革を進めてまいります。

続きまして、3ページの業種・地域・職種を超えた再就職の促進についてでございます。

一つ目は職業訓練を通じた再就職支援でございますが、新型コロナウイルスの影響による未熟者等に対する再就職等の促進を図るため、訓練枠の拡大をはじめ、短時間短期間訓練の設定など受講のしやすいコースを設定し再就職等の促進を図ってまいります。

続きまして、4ページでございますが、二つ目としまして、地域を超えた再就職等の支援でございます。広島市を中心に周辺の24市町で構成する広島広域都市圏UIJターン就職促進協議会に当局からも構成員として参画し、東京・関西圏からのUIJターン就職促進の取り組みを進めております。本年度はコロナ禍の中で限定的な取り組みとなりましたが、令和3年度におきましては、企業説明会など地元企業の情報発信の機会を増やすなどUIJターン就職の促進に取り組んでまいります。

三つ目としまして、地方自治体と連携した雇用対策の推進でございますが、雇用対策協定を締結している広島県、広島市、福山市および三次市、ならびに一体的実施に基づく協定を締結している呉市に対しては、それぞれ協定に基づきしっかりと連携して取り組んでまいります。

また、福山市については、平成30年度から生涯現役促進地域連携事業の実施地域となっており、しっかりと連携をしながら効果が上がるよう進めていくとともに、その他の自治体に対しましても、セミナーや面接会の開催等連携した取り組みを進めてまいります。

続きまして、6ページをご覧ください。非正規雇用労働者の再就職支援新規学卒者への就職支援ということで、一つ目は求職者支援訓練による再就職支援でございます。求職者支援訓練については、訓練枠を拡大するとともに、求職者支援訓練を受講する場合、雇用保険のない方については一定の要件を満たせば職業訓練受講給付金が給付されますが、この収入要件と訓練受講中の出席要件について、令和3年9月末までの時限措置として特例措置が設けられたところでございます。こうした措置も周知活用しながら、支援を進めてまいります。

続きまして、二つ目の生活困窮者等に対する就職支援でございます。生活保護受給者の就職支援につきましては、自治体と連携しながら取り組みを進めておりますが、新型コロナウイルス感染拡大に伴う生活困窮者に対しても、自治体と関係機関と連携した就職支援を進めてまいります。

続きまして、7ページになりますが、三つ目としまして新規学卒者の就職支援でございます。右側に令和3年3月卒業の10月末現在の内定状況をグラフにしておりますが、高校生、大学生ともに前年を下回っております。なお、一か所誤植がありまして、大学生の内定率の対前年比4.8ポイントと記載しておりますが、正しくは4.0ポイントでございます。申し訳ありませんが、訂正をよろしくお願いたします。内定率につきましては、先ほど申し上げました通り前年を下回っておりますが、このマイナス幅が月を追うごとに縮小しているという状況であります。依然として、まだ前年を下回っている状況でございます。こうした状況から、最後の最後まで一人でも多くの学生生徒が内定を得られるよう、合同面接会や新卒応援ハローワークにおける日帰り面接会等内定学生に対する就職支援を強化しているところでございます。また、令和4年3月卒業予定の学生生徒に対しましても、大学3年生等を対象とした企業説明会を本般初めて3月に開催するなど第二の就職氷河期世代を作らないため取り組みを進めており、大学等との連携を強化し、新卒応援ハロ

ワーク等において求職者担当者制等によるきめ細かな支援を推進してまいります。

続きまして、8ページでございます。若者の雇用管理が優良な企業を認定するユースエール認定制度でございますが、引き続き、周知を図り取得勸奨を進めてまいります。

続きまして、9ページをご覧ください。(4)のフリーターの就職支援でございますが35歳未満の不安定な就労を続けている方に対し、広島わかものハローワーク等において求職者担当者制をはじめセミナー等を活用した支援を行うとともに、トライアル雇用助成金を活用し正規雇用の促進を図ってまいります。

続きまして、(5)の雇用管理改善による魅力ある職場づくりでございますが、求人受理時等あらゆる機会をとらえて周知していくとともに、人材確保等支援助成金の活用によりまして取り組みの促進を図ってまいります。

続きまして、10ページをご覧ください。医療介護福祉保育等分野への就職支援でございます。ハローワーク広島東とハローワーク福山に設置する人材確保支援コーナーを中心に、地方自治体や関係機関業界団体等と連携しまして、セミナーや職場見学会・面接会等積極的に開催し、これら雇用吸収力の高い分野への人材確保を推進してまいります。

続きまして、11ページをご覧ください。就職氷河期世代に対する就職支援でございます。

一つ目のプラットフォームを活用した支援でございますが、昨年7月に経済団体、労働団体関係機関等のご協力をいただき、官民によるプラットフォームを立ち上げ、10月には今後3年間の事業計画を策定し、取り組みを推進しているところでございます。引き続き、各構成機関と連携しながら周知広報等機運の醸成を図るとともに、活躍促進の取り組みを進めてまいります。

続きまして、12ページをご覧ください。ハローワークにおける専門窓口における支援でございます。令和2年4月にハローワーク広島に就職氷河期世代専門窓口を設置し、チーム支援による伴奏型の支援を実施しておりますが、本年3月1日からハローワーク広島西条に新たにこの専門窓口を設置し、さらに支援を強化することとしています。また、正社員就職に向けては、助成金制度の活用も働きかけながら取り組みを進めてまいります。

続きまして、13ページをご覧ください。高年齢者の就労支援でございます。改正高年齢者雇用安定法が本年4月1日から施行され、70歳までの就業機会の確保の措置を制度化する努力義務が設けられるところでございます。定年制の廃止や継続雇用制度の導入等を行う企業に対し、助成金制度の活用をしながら支援を進めてまいります。また、右側の真ん中の表にありますように、65歳以上の新規求職者の割合は年々高まっております。局内8か所のハローワークに設置する生涯現役支援窓口を中心に、高年齢者のニーズを踏まえた再就職の促進を図ってまいります。

続きまして、少し飛びまして申し訳ありませんが、16ページをご覧ください。(2)の子育て等により離職した女性の再就職の支援でございますが、広島県と一体的に実施しております仕事プラザマザーズ広島および仕事プラザマザーズ福山に加え、局内3か所のハロ

ーワークに設置するマザーズコーナーにおきまして、求職者担当者制をはじめ仕事と子育てに関する情報提供や各種セミナーを行いつつ、きめ細かな就職支援を進めてまいります。

続きまして、18 ページをご覧ください。障害者の就労支援でございます。障害者の法定雇用率につきましては、平成 30 年 4 月 1 日から民間企業は 2.3%、国及び地方公共団体は 2.6%、教育委員会は 2.5%とされておりましたが、経過措置によりまして民間企業は 2.2%、国及び地方公共団体は 2.5%、教育委員会は 2.4%とされておりました。この経過措置が本年 3 月 1 日に廃止され、先ほど申し上げました通り、引き上げになっているということでございます。民間企業における障害者の雇用状況は右側の上の表のとおり着実に上昇しておりますが、一方では約半数の企業が法定雇用率を未達成ということであり、関係機関と連携を図りながら雇い入れの支援を進めるとともに、障害特性を踏まえ準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援を実施し、取り組みを進めてまいります。

続きまして、19 ページでございますが、外国人労働者に対しては、企業に対する雇用管理指針の周知啓発など雇用管理改善に向けた相談支援を進めるとともに、外国人求職者に対しては、外国人サービスコーナー等において個々の特性に応じた就職支援を進めてまいります。

続きまして、20 ページでございますが、大量雇用変動等への対応でございます。日本製鉄呉地区につきましては、昨年 2 月の日本製鉄による施設休止の発表を受け、すべてのハローワークに特別相談窓口を設置するとともに、日本製鉄および関連企業に対するヒヤリングを行うなど注視してきております。そうした中で、本年 9 月の高炉改修を見据え、先月 13 日 14 日に 10 月以降の雇い入れを可とする企業との相談会を呉市と連携して開催したところでございます。引き続き、日本製鉄および関連企業に対する情報収集等状況に注視し、呉市等とも連携を図りながら対応してまいります。

以上、ウィズコロナ時代の雇用機会の確保に対する職業安定行政関係の説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○酒井会長

ありがとうございました。

引き続き、巻幡労働基準部長から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。日頃から労働基準行政の運営にご理解ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。私からはメイン資料を使いましてこの横置きのものですけれど、1 のウィズコロナ時代の雇用機会の確保の中で、二か所労働基準関係ありますので説明させていただきます。

メイン資料の 14 ページをお開きいただきたいと思います。高齢者の就労社会参加の促

進の中の高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援(3)のところでは、

この中で本年度、高齢者の安全と健康の確保のためのガイドライン、エイジフレンドリーガイドラインと名付けられておりますが、これが策定をされました。これは内容ですが、事業者において、経営トップによる高齢者労働災害防止対策に取り組む方針の表明、職場環境の改善また高年齢労働者の健康や体力の状況把握とそれに応じた対応などを盛り込んだものでございまして、これに取り組むように努めることを促すといった性格のものであります。広島県内での労働災害の死傷者数全体の中で、60歳以上の方が占める割合は25%となっております。そうしたことから、このリーフレットにつきまして、本年はなかなかコロナの関係がありまして、会議の開催等見合わせたものが多かったものですから、送付とかホームページへの掲載といったことを中心に、また会議が開催できます時には会議等、それから事業所の訪問等も再開した時期もございまして、そういう中で周知を図りました。

それから、続きましてメイン資料の19ページをお開きください。10の外国人に対する支援のところの(2)が労働基準関係でございまして説明いたします。

外国人労働者の労働条件等の相談支援体制の整備についてですが、外国人労働相談コーナーというものを右の方の二つ目の二重丸のところですけど、労働局と広島中央労働基準監督署、福山労働基準監督署に設置をしております。言語別では、スペイン語、ポルトガル語、中国語、ベトナム語での相談が日にちは少し限定される部分はございますけれども設置をしております。通訳さんを配置して労働条件相談員とか労働基準監督官とかが労働関係のご相談に対応するというので、新しく福山署のところにもベトナム語の相談というものが来年度から新設をされる予定となっております。

令和2年度の相談実績なのですが、スペイン語、ポルトガル語、中国語は130件から150件と結構ご相談いただいていると思っておりますが、ベトナム語はちょっと少ない状況でございます。そして、その右側の二重丸の次のところですが左です。外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を周知する件なのですが、これにつきましては、本省のホームページの方に職場の安全サイトというものがございまして、作業ごとの安全対策のポイントと災害事例について1本数分程度でYOUTUBEの動画なのですが、80種類くらい作ってありまして、私も見てみて、なかなか面白いなといういろいろなわかりやすさで考えて、今は本省も若いスタッフが多いものですから、こういったものにかかなり充実化を進めているのかなと思っております。言語は中国語、ベトナム語、インドネシア語、英語でございます。これらについても、引き続き周知を図ることとしております。1番のテーマについて、労働基準関係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した。引き続きまして、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

雇用環境・均等室長の大庭でございます。いつもありがとうございます。

私の方からは、第一のテーマに関する雇用環境均等室の施策ということで15ページをお願いいたします。失礼ですが座らせていただきます。

8番の女性の活躍男性の育児休業取得促進でございます。

まず、(1)番の女性活躍でございますが、女性活躍推進法に基づき、企業は自社の女性の活躍促進に向けて目標ですとか目標達成のための取り組み内容を一般事業主行動計画として策定して、労働局への届け出やその行動計画を公表することが求められております。現在は労働者が300人を超える企業が義務企業、300人以下の企業は努力義務ですが、こちらに書いておりますように、令和4年4月には対象拡大ということで100人を超える企業が義務となります。現在の届け出状況を15ページの右側の表に行動計画届け出件数として記載しておりますが、新たに対象となる企業101人300人のところの括弧書きでございますが、843社のうちすでに策定している74社を除く約770社に対し、来年度中に行動計画を策定していただく必要がございますので、来年度は法施行までにすべての対象企業に取り組んでいただくために、説明会や個別相談会ですとか、それから県や市町といった地方自治体と連携をしまして積極的に行動計画策定のための支援を行ってまいります。

それから、左側の中央のまた書きでございますが、今年度は例年にも増して女性活躍推進企業の証であります、えるぼし認定の申請をいただいております、来年度も認定の取得促進に向けて働きかけを行うこととしております。

それから、その下のさらに、というところでございますが、コロナ禍においても働く女性が安心して妊娠出産ができるように、医師の指示に基づき休業などの措置が必要な女性労働者に、有給で休業させた事業主に対して助成金による支援を引き続き行い環境整備を図ってまいります。

次に、16ページの(3)をご覧ください。男性の育児休業の取得促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援でございます。②の部分ですが、男性の育児休業については女性の活躍推進のためにも重要でございますが、一方では育児休業を希望する男性がなかなか希望通りに取ることができない、実際の希望と取得率に乖離がみられるということで、男性も育児休業をしやすい環境づくりが重要となっております。このため、配偶者が出産をした方への制度周知や助成金を活用して、男女ともに仕事と育児、それから③にございますように介護との両立ができる環境整備を図ります。

それから、次の17ページをお願いします。(4)番の不妊治療と仕事の両立です。これは新規の業務となっております。不妊治療をされている方の内、仕事との両立が出来ずに退職した方や雇用形態を変更された方が35%くらいおられるという調査結果もございまして、仕事と両立できる環境が重要となってきております。このため、そうした環境整備を図る事業主に助成金を通じた支援を行うこととしております。

一つ目のテーマについては以上でございます。

○酒井会長

はい、ありがとうございました。それでは、各委員の皆様、ただ今の説明に関してご質問はございますでしょうか。質問がある方は？

○宮崎委員

14 ページのエイジフレンドリーガイドラインの関係で、働ける年齢が70歳までということで、高齢者の労災事故が増えていることが報じられたりしていますが、いま県内の60歳以上の場合は25%という説明がありましたけれど、なにか目標とする数字とか人数とかあれば、教えていただければと思います。

それともう一つ、呉の大量雇用変動の関係で、4 ページに地方自治体との連携による雇用対策の取り組みで、呉市だけは、広島県、広島市、福山市、三次市とは違う一体的実施に基づく協定を締結している、これはなにか日鉄の関係でやっていく別の協定なのでしょうか、そのあたり実際の説明があった20 ページの対策の効果というか見通しなんかがあれば教えていただければと思います。

○酒井会長

ただいま、ご質問がありましたが、14 ページの高齢者の事故についての目標、また4 ページの呉市だけは特別に設定がありますが、それは大規模廃業失業に基づくものなのか、また特別な企画があるかということでございました。

まず14 ページの高齢者の事故のほうから。

○巻幡労働基準部長

高齢者の労働災害防止における特別の目標設定というものはございませんが、労働者全体の労働災害防止目標というものがございまして、現在第13次労働災害防止計画推進中で、さきほどご説明したメイン資料の後半の28 ページのところに関係のグラフがあるのですが、そこでみますと、これは推移を書いているだけなのですが、全体の死傷災害休業4日以上の労働災害についての目標値は2015年と比較して2022年までに5%以上減少させるとされておりますので、この中での取り組みとして、現在高年齢労働者の就労率が上がっていることから、また体力等の低下等も懸念されることから高年齢労働者の労働災害への着目が高まっていると思いますので、全体目標を達成に向けた取り組みをするためには、大きな切り口になっているのだろうと考えております。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。それではもう一つの、呉市だけの特別枠についてお願いいたします。

○境職業安定部長

職業安定部長の境でございます。呉市の一体的実施に基づく協定は、これは今回日鉄の休止発表を踏まえて締結したというものではなくて、以前6、7年くらい前になると思うのですが、主として生活保護受給者の就職支援と連携して進めてきているということがございます。

しかしながら、直接的にこの協定を締結している云々ということにとどまらず、大型大量雇用調整事案ということで連携を強化して対応しております。

それで、自治体と連携することによる効果的な面ということでございますけれど、まずアナウンス効果が高いということが一つあると思います。

それから、今回の2月に開催しました面接会相談会も呉市市役所で開催をさせていただきました。そういった場所的な面とかアナウンス効果、そういった効果も大きいのではないかと考えています。

引き続き、日鉄事案については呉市と連携して進めてまいりますし、その他の自治体につきましても協定を結んでいるから特段こうとかということに留まらず自治体のニーズをしっかりと踏まえながら必要な連携というものは進めていきたいと思っております。

○酒井会長

ありがとうございます。よろしいですか。

○野北委員

それでは、1点目は1ページの雇用調整助成金のグラフに関して、もし、業種あるいは企業規模別でなにか特徴的なことがありましたら教えていただきたいと思えます。

もう一点は宮崎委員と重なりますが、呉市の先ほどご説明になった日鉄の呉地区の製鉄業関係従業者を対象とした再就職の取り組みについて、2月に行われたことにつきましては、参加者152人に参加企業40社ということは、かなり注目されているかなと思う反面、上の方に相談件数1269件あって結局参加者が152名ということは、どちらかという説明会は特殊技能あるいはある程度スキルがある方が対象で、もしかしたら、そうではない方がまだかなり再就職に向けて困難な状態にあるのかどうか、その辺をお聞きしたい。

○酒井会長

それでは、質問の1点目、1ページの雇用調整助成金についての業種別とかなにか特性があるのかというところ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。

まず、ご質問の1点目の雇用調整助成金の申請、業種別規模的な特徴的なこととはというご質問に対しては、今回のコロナ禍による雇用調整助成金の申請、幅広い業種に及んでいます。特に、新規求人の状況などで見れば、飲食・観光こういったところは特にダメージが大きいようなところはたしかにあります。ただ、補助金の雇用調整助成金の申請状況を見ますともちろんそういった業種もありますが、ほぼ幅広い業種で申請がなされております。規模的な面につきましても、企業の規模にかかわらず申請がなされているといったような状況でございます。

続きまして、二点目の日鉄の先般の相談会の関係でございます。実は、確かに相談件数はこれまで1000件を超える相談がなされております。今回の相談会は今年9月末に高炉が休止になると、それに伴って約3000人の日鉄社員、それから関連協力会社合わせて3000人おられるわけなのですが、その約半数の方が離転職を余儀なくされるという状況の中で開催したものでございます。

今、コロナ禍ということがありまして、感染防止にも配慮留意しながらという中で、開催日を土曜日と日曜日の二つに分けて、人数のほうも土曜日に20社日曜日に20社、で求職者の方は土曜日100名、日曜日100名ということで予約型ということで実施をしたものでございます。当日は、事前申し込みの段階では、土曜日日曜日ともに100名100名の求職者の方の申し込みがあったのですが、当日欠席ということで結果的にこういう風な状況になっております。参加申し込み事前申し込みがコロナ感染防止の関係で100名に限ってということをお願いしたけれど、実は140,150名の希望者があって、そこに当日これなかった方に対しては個別に求人情報を送ってハローワーク呉を中心にハローワークにおいて個別に相談で対応をさせていただいているということでございます。

○酒井会長

はい、ありがとうございました。それでは他の方々はよろしいでしょうか。

それでは、次の項目に入ります。次は、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備生産性の向上の推進について大庭雇用環境・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、行政運営方針第二のテーマでございます、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備生産性の向上ということで21ページをお願いいたします。

1番の柔軟な働き方の内の(1)番、良質な雇用型テレワークの導入定着の促進でございます。この1年でテレワークの普及も進みましたし、今後も必要とされる働き方であると思っております。自宅やサテライトオフィスなどで働く際に、適正な労務管理が図られますよう現在厚生労働省のほうで従来のガイドラインを改定中ですので、このガイドラインの周知を図るとともに、またテレワークを導入する企業に対し助成金等により支援を図ることとしております。

それから、飛びまして、次に 23 ページをお願いします。(2) 番の、働き方改革の実現に向けた取り組みの内、②生産性を高めながら、労働時間の短縮に取り組む事業主への支援でございます。この前半部分になりますけれど、労働時間の短縮に取り組むことについては、中小企業にはなかなか難しい課題がございます。このため、中小企業に対するきめ細かな支援を行うために、民間に委託をしております広島働き方改革推進支援センターを通じまして、また、それから助成金を通じて、引き続き支援を行うこととしております。今年度は通常であれば働き方改革推進支援センターが企業を 2 回なり 3 回なり 1 つの企業に対して、何回も訪問をして支援を行うというようなことで行ってまいりましたけれど、今年度はコロナの関係でなかなか直接の対面での個別支援が難しいというのもございまして、オンラインでありますとか電話での個別支援というふうなことに留まっておりますけれど、積極的に支援を来年度も続けてまいりたいというふうに考えております。

それから 25 ページ 26 ページをお願いいたします。左側の④⑤⑥につきましては従来通りの取り組みといたしまして、勤務間インターバル制度の導入の促進や大企業親企業の働き方改革に伴ういわゆる下請け企業へのしわ寄せが無いように、次年度も働きかけを行う予定というふうにしております。勤務間インターバル制度④のところでございますが、これにつきましては、助成金を活用してこれまで導入支援を図ってきたところでございます。25 ページの右側にも今年度の実績を掲載しておりますけれど、今年度はインターバル導入の助成金の活用というより、コロナ対応のための有給の特別休暇制度導入に向けた助成金について多くの申請が寄せられたところでございます。

次に 30 ページをお願いします。来年のテーマの 3 番目となります、賃金の引き上げや雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保です。(1) 番については事業所内の最低賃金を引き上げた場合の助成金の支給や関係機関とも連携をいたしまして、生産性向上に向けた支援を行うこととしております。

それから、ページをめくっていただきまして、31 ページをお願いします。(3) 番の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、いわゆる正社員と非正規の方との均等待遇を図るパートタイム有期雇用労働法がこの 4 月より中小企業にも適用となります。このため、企業訪問により法の履行確保を図るとともに、今年度同様来年度もオンライン説明会などにより周知を図ることとしております。

また、中小規模企業におきましては、対応にあたってはきめ細かな支援が必要ということで、先ほど申し上げた働き方改革推進支援センターを通じて具体的な好事例ですとか助成金の紹介などにより支援を図ることとしております。

それから 32 ページをお願いいたします。4 番目の総合的なハラスメント対策の推進でございます。

まず (1) 番の職場におけるハラスメントということで、セクハラやパワハラを含め多くの相談が寄せられておまして、企業には必要な防止措置を図ることが求められております。このため、法律上義務となっている措置を講じるよう指導を行うほか、パワーハラ

メント防止措置につきましては大企業においてすでに義務化されておりますが、中小企業においては令和4年4月から義務となっておりますので、中小企業に対して来年度説明会や個別相談会を通じて周知を図ることとしております。あわせて、カスタマーハラスメントについては措置の対象ではありませんけれど、望ましい取り組みとして合わせて周知を図ることとしております。

それから、次のページの33ページをご覧ください。早期の紛争解決に向けた体制整備でございます。労働局ではあらゆる労働相談にワンストップで対応するため、各労働基準監督所に総合労働相談コーナーを設け、相談対応や労働者と事業主との個別のトラブルが生じている場合に弁護士などから構成されます紛争調整委員会による斡旋において解決を図っているところでございます。来年度も引き続き、総合労働相談コーナーや紛争調整委員会において、円滑かつ迅速に解決が図られるよう取り組んでまいります。なお相談の実績を右側にまとめているところでございます。真ん中の表は労働相談のうち民事的なトラブルに係る相談件数となっております。申し出の総数としては昨年度同時期と変わりはありませんけれど、内容を見ますと第1回目の地方労働審議会におきましても、9月時点の半期の状況についてご説明させていただきましたけれど、ここ数年は自己都合退職いわゆる、やめたいけれどやめさせてもらえないといったような相談がいじめ嫌がらせに次いで多かったところですが、今年度においては解雇に関する相談が2番目に多くなっておりまして、退職勧奨や雇止めに係る相談が増加している状況にございます。こうした相談の状況を踏まえ、どのように対応していくのかということをご質問をいただきまして、その際、局長各部長から回答させていただいたところでございます。企業に対しては解雇ではなく補助金の活用による雇用の維持ですとか、仕事を失われた方に対しては、ハローワークにおける再就職支援・職業訓練などの情報提供といった回答をさせていただいたと思っておりますけれど、来年度も引き続き、労働局一体となった取り組みとともに働く方々それから企業もそうなのですけれど、個々の事案に対してはその求めに応じて先ほどご説明を申し上げました助言や斡旋制度などを活用して紛争の解決を図っていくこととしております。雇用環境均等室のスタック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。

引き続きまして、巻幡労働基準部長から説明をお願いいたします。

○巻幡労働基準部長

第2のテーマで労働基準関係についてご説明します。

メイン資料の21ページをお開きいただきたいと思います。1の新たな日常ということで柔軟な働き方がし易い環境の整備の(2)の関係でございます。副業・兼業の関係なのですが、これは働き方改革実行計画においてその普及を促進するとされたことをもとに、最

近いろいろな制度が整備されまして、今後この副業・兼業を行う労働者の方が増加することが見込まれると思われまます。このため、これらの方々の就労環境の整備を図る一環ということでここに記載しておりますけれども、副業兼業労働者の健康診断の助成というものも始めておりまして、この周知を図ってまいります。また、副業兼業を行う際の労務管理上の留意点を内容とするガイドラインこちらのほうが大きく周知をすべきかと思っておりますけれども、この普及に努めていくこととしております。

続きまして、22 ページをご覧ください。い、の安全で健康に働くことができる職場づくりに関してですが、(1) の職場における感染症防止対策の推進を強く取り組んでいくこととしております。これにつきましては、別添労働基準行政関係資料の資料4 というところにパンフレットを用意させていただきましたので、こちらをご覧くださいいただければありがたいと思っております。この別添の基準関係のナンバー1 のところに、職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための取り組みの5つのポイントを確認しましょうという見出しで、現在これを使って企業の方に呼びかけ等行っております。開いていただいた分はこの取り組み事例で、写真でこういったものをお示ししております。

そして、パンフレットの一番後ろのページのところにチェックリストというものがあるのですが、こちらは5 ページくらいあるものですから、このパンフレットでは一部しか載せていませんけれども、体制のこととか基本的な取り組みとか結構細かくいろいろあったかと思うのですが、そういったことについて機会をとらえて取り組みについてお願いをしております。

また、一方で高齢労働者への感染防止対策というものも機運としてはあろうかということで、社会福祉施設など利用者と密に接する、もとのメイン資料の22 ページのところの文章なのですがそういった場合の設備、例えば介護用のリフトを使うとかいろいろな助力装置とかで患者さんとか人との接触の距離を置くとか、そういったような設備に対する件についても補助ができるということで、このエイジフレンドリー補助金を高齢者の感染防止対策の観点からも活用できますということで周知をするということとしております。

続きまして、メイン資料にお戻りいただいて、23 ページのほうをご覧くださいと思います。

(2) の働き方改革の実現に向けた取り組みの中ですが、監督指導の関係では長時間労働の是正に向けた監督指導について引き続き実施してまいります。令和2年度の実績値は右側にかいてありますが420件ということで本年度はコロナの関係で庁外活動を自粛した時期もありますので、昨年よりは実績数が下がっております。

また、11月に過重労働解消キャンペーンを行う期間等設定されておりますので、この啓発活動も引き続き行う予定としております。本年度は右側のほうに記載しておりますけれども、広島市内でシンポジウムをいたしました。今回、出席者もホールの関係で一席ずつ開けていただいたりして座ったものですから、そんなにたくさんでもないのですが、そ

れなりにはこんな中でも来ていただけて、やはりシンポジウムの中では遺族会の方のお話も聞けたりそういったこともしておりますので、訴えるといっているものも労務管理上、実際そういう時にそういう事例等もお伝え出来ますので、意義があるものではなかろうかと思っております。

続きまして、同じく 23 ページの②のほうの第二パラグラフ、また、のところが基準関係なのですが、労働時間相談支援班による支援活動というものもやっております、改正労働基準法の適用拡大等もありますので、そういったことについても現在コロナの感染症防止が非常に大きくとらえられている中ではあるのですが、こちらの方の準備等もお願いしておりますので活動しております。この実績は右側のほうの下から 2 つ目の二重丸のところ、訪問支援は 455 件、説明会は 16 回、相談 3344 件という状況でございました。

続きまして、24 ページをご覧くださいと思います。自動車運送業の関係を書いておりますけれど、またのところで自動車運転者は時間外労働の上限規制の猶予が令和 5 年度までされているものでございまして、この間、労働時間トラック運送業に対する取引環境と長時間労働の改善といった環境整備を図るということを運輸局と労働局と合同して対応しております。令和 2 年度は右側のほうの記載にありますが、コロナ禍であり、従来は協議会を会議方式でやっていたのですが、今年は書面等で意見交換をしたりして開催し、いろんな取り組み事例とかパイロット事業等も運輸のほうと、かなり本省関係でいえば予算を取ってやっておりますので、そういったことの情報共有また地域への波及といったことも今後、また年数が残り少なくなっていますので、その辺 3 年度は力を入れていかなければならない分野だと思っております。

それから、運輸関係の長時間労働の改善に向けた取り組み事例の紹介とか診断ができるポータルサイトもまた委託事業で作っております、割とユニークな内容の、荷主同士が意見交換するとかその運送事業の方のお仕事は事業場内労働ではなくて、事業場外の直接使用者の管理からどうしても外れる部分がありますので、荷主さんの御意向等でどうしても断れなくて訪問先に行ったり待機する時間が長くなったりとか、いろんな一つの企業内だけで解決する問題ではないということが従来から指摘されておりますので、業界全体でこの問題を捉えていくということでのパイロット事業等もされておまして、中にはパレットとか標準改正をどんどんやっていけば、非常にスピーディーに荷下ろしができるとか、いろんなデータを使つての発注の導入プランとか、かなり細かい実務的なレベルのところでの取り組みを業界と国交省が私ども労働局もですけれど入ってさせていただいておりますので、そういったことの普及によって労働基準法の改正に、また適用に向けた準備を図ってまいりたいと思っております。

それから、続いて 27 ページをお開きいただきたいと思います。括弧 3 の労働条件の改善については従来からやっております監督指導と集団指導実績値を書いております、労働監督署の基幹業務でございますので、来年度についても行ってまいりますもので、

監督指導は 1039 件、労働条件のほうで、それから司法処分も 12 件ということで、あと外国人労働者や技能実習生が広島県は多いということもあって、特別に集計しておりますけれど、監督指導 413 件司法処分 1 件でございます。それから、労働基準関係法令の説明会については 26 回ということですので、また、左側にありますポータルサイトこれらも関係のものもありますので、引き続き、周知を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、28 ページをお開きいただきたいと思います。安全衛生の関係ですが、労働災害の傾向が昨年社会福祉施設を含む第 3 次産業の方で増加の傾向にあると、そして災害の方が転倒災害といったものとか腰痛といったものが増えておりますので、そういったことに対する対応策の取り組みについての周知を企業に対して図ってまいりたいと思っております。また、従来から重篤性の高い災害が発生する建設業については、墜落転落防止対策を重点として、また製造業につきましても機械災害防止対策の促進を図りたいと、これは引き続きになりますけれどもそのように考えております。それから災害発生状況を上の右側の方ですけれども見ていただくと、死傷者数というのは速報値なのですが、3005 という数字がありますけれども、昨年と比較してほぼ同水準かちょっと超えるのではないかなと思うのですが、死亡災害の縦に積んでいるグラフですが、非常に減少しております、昨年から見てもかなり令和 2 年は 14 人ということで少ない状況です。下のグラフは先ほどご紹介しました高齢者の関係ですので省略させていただきます。産業別の労働災害の発生状況につきましては、別添資料の 3 の方に過去 5 年間くらい載せておりますけれども時間も押しておりますので、またご参考いただければありがたいと思っております。

それから、続きまして 29 ページですが労災保険の関係です。こちらにつきましては、引き続き、迅速適正な処理を行うということでございますが、令和 2 年度の実績を見ていただきますと、図 1 の脳心疾患が、これが一番右側の 2 年度 1 月末現在ですけれども非常に低水準であり、産業活動が低調であったということが影響にあったのかなと推測しております。図 2 のほうはそこまで下がっているわけではないのですが、精神疾患の関係ですが令和 2 年度 1 月末では 35 件ということで、前年よりは増えておりますし同水準位かなと思います。図 3 の石綿関連疾患につきましては 60 件以上ということで去年より多い状況です。石綿のほうは全国的に見ても広島県は多い状況です。そして、一番下の新しく集計いたしました新型コロナウイルス感染症の労災補償の状況なのですが、これは 1 月末では 39 件だったのですが、3 月 10 日現在では請求は 84 件伸びております。事業所が一括して請求してくるということもあってちょっとドカッという時期がありますと請求が上がってきております。

それから、30 ページのほうをご覧いただきたいと思いますけれども、(2) の方で最低賃金の審議の関係ですが、県最賃のほうはコロナの関係での経済情勢等を鑑みて 10 数年ぶりの据え置きということとなっております。市町への広報誌につきましては、すべて掲載されておまして、別の資料のナンバー 4 のほうにチラシをお付けしておりますけれども、こ

ういったものを例年通り作成配布をして改正されました7つの特定最賃につきましても周知を行っております。説明は以上とさせていただこうかと思えます。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。続きまして、境職業安定部長から説明をお願いします。

○境職業安定部長

はい、境でございます。テーマ2に関する職業安定行政関係部分について説明をさせていただきます。

31ページをお願いします。(4)としまして、非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等ということでございます。非正規労働者の正社員化や処遇改善におけますは、キャリア助成金の活用によりまして促進を図ってまいります。本年度まず雇用維持ということで、申請件数は右表のようになっておりますけれど、引き続き活用促進によりまして正規社員化、キャリアアップの推進を図ってまいります。

続きまして、34ページをお願いします。資料と仕事の両立支援のところ、また書き以降の部分でございます。がん患者等の就職支援につきましてはハローワーク広島東にナビゲーターを配置しまして、連携拠点病院と連携した就職支援を行っておりますが、令和3年度にはハローワーク福山にもナビゲーターを配置しまして支援を強化していくということとしております。テーマ2の関係については以上でございます。

1点、先ほどテーマ1の部分で表に誤りがありましたので申し訳ありません、説明させていただきます。6ページをお願いします。右表の(2)の生活困窮者の就職支援の状況でございます。広島市とのもの、呉市とのもの、誠に申し訳ございません。呉市とのものが5ページのほうに呉市との一体的実施事業の実施状況ということで、実績を載せさせていただいております。6ページのほうは、それぞれ広島市、呉市ともに再掲分ということで掲載をさせていただいておりますが、誤りがありまして広島市のものがそのまま載っているということになっております。正しくは、5ページの中にあります呉市の状況はそちらということになっております。大変申し訳ございません。お詫び申し上げます。職業安定行政の関係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。それでは、続きまして栗尾総務部長より説明をお願いします。

○栗尾総務部長

総務部長の栗尾でございます。

私からはメイン資料の35ページの労働保険の適用徴収につきまして説明をさせていた

できます。

項目といたしましては、今年度と同様でございますが、電子申請の利用促進、労働保険の未手続一括対策の推進と収納未済歳入額の縮小ということであげさせていただいております。

まず、(1)の電子申請の利用促進についてでございます。資料右側に表を載せております。利用率につきましては、年々少しずつではありますが伸びているところでございます。しかしながら、昨今の新型コロナウイルス感染症対策が求められる中で、更に電子申請を利用していただくというものでございます。左側に内容を記載してございます。内容としましては、全国的な取り組みではございますが、ソフトウェアの機能拡充などによる利便性の向上、それから利用促進月間における周知の取り組みでございます。なお、周知につきましては、5月の利用促進月間は全国的な取り組みということでございますが、広島におきましては5月のおおむね半年後の11月にも月間ということで周知に取り組んでいこうと考えております。11月のほうは広島独自の取り組みということでございます。

続きまして、(2)労働保険の未手続一括対策の推進と収納未済歳入額の縮小についてでございます。このうちの未手続一括対策につきましては、資料右側に表を載せておりますとおり平成27年から5か年間で2割解消という目標につきましては達成見込みとなっております。来年度以降の目標数値の設定はされていないということでございますが、広島労働局としましては、これまでと同様に取り組みを進めていこうと考えております。

収納未済歳入額の縮小につきましては、資料右側に表を載せておりますとおり、今年度は例年に比べて1月末現在で落ちているという状況になってございます。これにつきましては、やはりコロナの影響、具体的にはコロナによりまして保険料の納付猶予措置というものを設けております状況も少なからず反映しているのではないかと考えております。引き続き、適正な対応を行い、まずは全国の収納率に追いつけるよう努めてまいりたいと考えております。

ただいまの説明させていただきました関係の周知用リーフレットを資料6として添付させていただいておりますので、後程ご参照いただければと思います。私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した。ご説明いただきましてありがとうございました。各委員の皆様方、ただいまの2項目目に関しましてなにかご質問がございますでしょうか。

○竹田委員

お世話になります。連合広島竹田ですけれど、一点の質問と一点の依頼というかお願いであります。

ひとつは、コロナ禍におけるということで、31ページ2ページのところで、いわゆる非

正規の方々の課題、とりわけ6割とも7割ともいう女性の方のこともあるのですが、同一、同一という問題もございますけれど、そういった非正規の中でもとりわけ女性の方に対する具体的な施策というものがあるのかどうなのか、今後検討も含めてどうなのかというのを1点、もし分かれば教えていただきたいですし、とりわけ女性活躍という骨子もある中でといった部分があればお願いいたします。

もう一点は、連合のほうもですけど、日常的に相談窓口を設けておりますが、年3回全国一斉で2日間相談を受けるようなことをやっております、昨年2月中旬に60件マスコミにも取り上げていただきましたけれども開催させていただきました。今年1年というコロナ禍ということで雇調金の問題であるとか退職強要とか特徴的な相談もありましたが、約半数はハラスメントに関する相談が多かったということで今なっています。しかしながら、そういった方について連合広島としても、それぞれの相談窓口の紹介をさせていただきながら、その人の解決にあたっているわけですので、引き続き、皆さんとも連携を強化させていただきたいということも改めてお願いをさせていただきたいということと、23ページの、すみませんありがとうございます、右側の下のところで公労使ミーティングということで記載をご報告されているのですけれど、また今月3月22日に開催させていただきますが、さまざまな私を含めた団体の施策をしっかりとそれぞれの立場で周知をしていく、そういった今の状況の把握と今後の取り組みの周知ということでさせていただいておりますので、引き続きの連携強化をお願いして発言とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○酒井会長

はい、ただいまご質問がありました。

○森原委員

関連があるのでいいですか。

○酒井会長

はい

○森原委員

いま竹田さんからありました通りちょっと補足といいますか関連して質問させていただきます。UAゼンセンの森原といいます。よろしく申し上げます。

2点の要望と1点の質問がありまして、中身が結構似ている部分がありますので関連してさせていただきます。

テレワークの促進ということで、それについては特段反対の立場でものを言うわけではないのですが、反面テレワークを促進することによって、現場に出れない、出ないという

ことから、どうしても下請けでありますとか、そういうところにしわ寄せがいく。しわ寄せ防止という言葉が記載されておりますが、我々はあおり残業という言い方をします。わざとあおり運転にかけて言っているのですけれど、どうしても顧客からのニーズにあおられてしまって今までやっていた仕事がテレワークによって現場に出なくなったので、しわ寄せが下請けさんとかに行っているということで、元請けでありますとか、先ほどからありますとおり、特にトラックの運送業はいろんなITなどを活用されているのですけれど、我々が多く組織している中小の運送業はそんなことは全くないのでありまして、平積みバラ積みの現場がたくさん増えていって、労災事故にもつながっているということもございますので、更なる徹底をお願いしたいというのが1点でございます。

2つ目ですが、パワハラ、ハラスメントの関係で、パワハラですとかセクハラというのは結構社内で取り締まる、労使間できっちりやっていくという事ができるのですが、ひとつカスハラということに対しまして、我々はエッセンシャルワーカーを多く組織しているものでございますので、今通常国会で一般事業主行動指針でうたわれましたけれど、これは社内で片づけていける問題ではございませんので、カスハラの防止に対して、消費者に啓蒙していただくのは、やはり行政の方からということになるかと思っておりますので、我々労働者も立場が変われば消費者ということがあるのですが、我々がされて嫌なことはよそでしないということで徹底しておりますが、なかなかこのカスハラが減っていかないという状況もありますし、私たちの仲間でもメンタルを壊してしまって働けなくなっている人たちもたくさんおられますので、その辺の対応も一つよろしくお願ひしたいなというふうに思っております。

最後質問というか要望なのですが、集団指導の関係なんですけれど、集団指導という言葉は見たのですが、この資料を結構見たのですが、何件あって、もし開示できるのであれば個別の企業までは求めないですが、集団指導の開示ができるのであれば開示をしていただければなと思っております。以上です。よろしくお願ひします。

○酒井会長

はい、今のご質問のところの最後の集団指導というところは資料ではどこに当たるのでしょうか。

○森原委員

ごめんなさい、労働時間のところでですね。労働時間関係の行政指導のところの集団指導という言葉が出てくるので。厚労省のホームページなんかでも、集団指導を行って業界団体という風な言葉が書いているのですが、広島で、もしその集団指導があったのであれば、その業界とか件数とか開示できるのであれば教えていただければなという質問です。

○酒井会長

分かりました。

○森原委員

27 ページ両 (3) 番、法定労働時間の履行確保を図るため、監督指導および集団指導等を実施するというものの監督指導は言えない、出せないのだと思うのですが、集団指導が出せるのであれば数字など教えていただければなという趣旨の質問です。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。

それでは、最初にいただいた質問のほうの、31 ページ 32 ページのところ、非正規の中のとりわけ女性に対する施策というものはあるのか、というところに対してのご質問、お願いします。

○大庭雇用環境・均等室長

雇用環境均等室の大庭でございます。このご質問に対しては、雇用環境均等室と職業安定部のほうでお答えさせていただきたいと思えます。非正規の方の多くは女性が占めるということで、非正規対策イコール多くの女性の対策でもあるかと思えます。同一労働同一賃金という言葉でうたわれておりますけれど、均衡待遇・均等待遇というところございまして、これは労働条件、具体的な賃金ということはもとより、そうしました休業手当とか、そうしたものも含めて諸々含めまして教育訓練とかそういったものも含めましての進行バランスをとるということが必要でございますので、報道にもよくありましたけれど、実際の非正規の方が休業手当を企業からもらえていないとかといったような相談がそういった報道がございましたけれども、正社員には休業手当を払っているけれど、非正規の方には払われていないといったことにつきましては、このパートタイム有期雇用労働法に照らして法違反、法違反という判断というのはなかなか難しいところがございますので、注意喚起とか、そうしたところでの働きかけというものを労働局一体となって取り組むということにしております。あと、また女性の再就職支援といったような問題につきましては、また安定部のほうからお願いしたいと思えます。

○境職業安定部長

職業安定部長の境でございます。非正規の方の対策ということで、特に職業訓練、これを訓練の期間とか時間、これを受けやすいように短いものも設定して訓練の枠自体も増やしてと、いったような取り組みの強化は行っております。そういったメニューも活用していただきながら支援を進めていくということになります。

それから、これは特に女性に限定ということではありませんが、休業手当を受けられな

い方の休業支援金、これが大企業にお勤めの方にも対象になったということがありますので、当局としましては周知を図ってまいりたいと思いますが、そういった方がありましたら、そうしていただけたらと思っております。以上でございます。

○酒井会長

はい、質問に関してよろしいでしょうか、はい。もう一点は連携の強化などをお願いということでございましたので、お二方目の質問に関しては、一つ目二つ目は周知徹底のお願いが中心であったと思いますので、集団指導に関しての公表できるものがあるかどうかということでありましたが、こちらはどなたが。

○巻幡労働基準部長

労働基準部からお答えいたします。監督指導に対して集団指導というのは過去から行政内部でよく使っている文言でして、企業の方を集めてきてくださいということで説明会のように開催して、その中で問題点、特に法違反がはっきりあるような業界とか事業所の場合には強く改善を求めています。そうでないソフトのものもあって説明会に近いものもあって、いっしょくたに内部では使っているところもあるのですけれど、監督指導に対しても企業名というのはなかなか企業の問題が明確になるということで開示をしない部分がありますので、それと同じような判断をして、特段に問題がないとか特定されるわけではないとなれば可能な部分もあろうかと思っておりますけれど、現在では何らかの問題があるというグループ団みたいなこととなりますので、難しい面もあろうかと思っておりますが、ご意見も踏まえて、今後部長ともこれは全国的な話にもなるかと思っておりますので検討するというところで本日の回答とはさせていただきたいと思っております。

○酒井会長

はい、よろしいでしょうか。

○森原委員

開示できるか、できないかという質問は出来ない、という答えですね。それでは、あったのですか無かったのですかという答えをください。集団指導というのが広島県で行われているのか行われていないのか。

○巻幡労働基準部長

行われております。そういったくくりでやっております。なん十件か何百件か忘れちゃったけれども。

○森原委員

そんなにあるのですか。

○巻幡労働基準部長

件数的には積んでいるのですけれど。

○森原委員

びっくりしました、ありがとうございます。何百もあるのですね。

○巻幡労働基準部長

何百というのは言い過ぎました。

○森原委員

すごい、はい。ありがとうございます。

○酒井会長

それでは、次の議題に入らせていただきます。

次の議題3、議題3の(2)その他に入らせていただきます。労働局からなにかございますでしょうか。

○栗尾総務部長

労働局からは特にございません。

○酒井会長

はいわかりました。労働局からは特にないということですが、委員の皆様はいかがでしょう。

特にございませんでしたら、議題4の意見交換等に入らせていただきます。ここからはこれまでの労働局からの説明に関する事項のみならず、フリーターキングで労働に関する意見要望について、各委員の皆様から幅広くご意見を頂戴したいと思います。

どなたかございますでしょうか。

○久光委員

よろしいでしょうか。労働者側委員の久光です。どうぞよろしくお願い致します。

全体を通じてというか、そういう観点なんですけれど、雇用の状況なんですけれど、今政府の支援策の特例措置等もいろいろ緊急事態宣言が終わったら雇調金も特例措置として、あるいは資金繰りの支援についても一年が経過をして少し延長されるようなお話もあ

るようなのですけれど、資金繰りの問題であったり、あと休廃業こういったこともかなり増加しているような傾向になると受け止めています。まず、3月末での契約打ち切りといったことなど、新型コロナウイルス関係も含めて、雇用について大変心配をしているところでございます。冒頭労働局長のほうからもございましたのでそれ以上申し上げませんが、そんな中で、今回1ページの中で在籍型出向制度という言い形で記載がございます。従来も出向というものがありましたけれど、在籍型出向ということで失業なき労働移動、要は一回失業ということではなくて在籍する形での雇用維持失業なき労働移動、こういったことの取り組みを来月から地域でも行われるということでありましたので、このあたりについて、もう少し今後の進め方について共有化をいただければな、というのが一点です。

あと二つ簡潔にさせていただきます。先ほど森原委員からもありました、巻幡部長のほうからもトラック輸送のことがありました。連携の部分であります。賃金とか労働条件の引き上げ、あるいは働きやすい環境の整備、こういったところは個社の自助努力だけではなかなか難しいものもあるのかなと。そんな中で内閣府であったり、中小企業庁が中心となって、未来を拓くパートナーシップ構築推進会議というものが設定をされてます。これは、大企業、中小企業がともに成長できる持続可能な関係を築いていこう、主に取引の適正化であったり、じわ寄せ防止、こういったところを大企業のほうで、そういうことを宣言しながら取り組んでいく、特に中小企業とかの底上げには取引の適正化など極めて重要であると思います。もし可能であれば、さっきのトラックの関係で関係省庁との連携とありましたけれども、そういう部分と連携しながら、基盤整備に向けて全体の底上げに繋がるようなご検討もいただければなあとそういうふうに思います。

そして時間もあれですから、最後なのですけれど、これは申し上げるのがいいかどうか分かりませんが、今日のこの審議会の結果はまた労働行政のあらましみたいな形で県民の皆さんにもご覧をいただくという機会も多いのかなという風に感じております。

そんな中でタイトル付けなのですけれど、コロナ時代というのがすべてコロナ時代、ウィズコロナ時代の雇用機会の確保、ウィズコロナ時代に対応した、ということで、全部ウィズコロナ時代で括られているのですけれど、ウィズコロナ時代というのはどういう時代なのかなというところで少しタイトル付けをご検討いただければなと、ある意味、新型コロナウイルスでの対応ということで、ほとんど特化をしたほうが見る側からするとわかりやすいかなと。局長からあった中長期的な課題を含めてというのは、これまでの延長線の部分と切り分けていただいたらわかりやすい構成となるのかなと感じていますので、この点触れさせていただいて終わります。

○酒井会長

ただいま三点ありましたけれど、まず在籍型出向の活用とか、それについての進め方についてお願いいたします。

○境職業安定部長

職業安定部長の境でございます。久光会長からご質問をいただきました在籍型出向の今後の進め方でございます。4月に協議会を立ち上げてということでご説明をさせていただきましたが、構成メンバーといたしまして、経済団体労働団体さん、それから金融機関、産業雇用安定センター、それから広島県、経産局等といったことで進めておりまして、具体的に協議会の中で、例えば金融機関が持っている情報であったり労働局が持っている情報であったり、あるいは県が持っている情報、産業雇用安定センターが持っている情報、そういったことを通じて、送り出し受け入れのマッチングが進めていければいいなと考えております。まず4月の1回目は立ち上げ顔合わせというようなことになろうとは思いますが、そういったイメージで進めていきたいと思っております。

一方、産業雇用安定助成金、これ自体はすでに創設はされております。周知広報も図りながら利用を考えたいという企業に対しましては、個別に支援を進めてまいりたいと思っております。以上でございます。

○中山労働局長

久光委員からお話がありましたことにつきまして、まさに現下の情勢に的確に対応していくということと、それから中長期的な視点を持って取り組んでいくと両方あると思うのですが、このウィズコロナという言い方をしているのは、これは本省のほうもこういった形でありまして、推測するのであれば、このアフターコロナというコロナを克服して平和な時代が訪れるということはそう簡単に来そうもない、楽観的になってはいけないということで、そういった中長期的な課題であっても現下のウィズコロナ、コロナと共存するあるいはコロナがある中であっても的確に取り組んでいくという決意の表れではないかなというふうに自分では理解しております、それでこういった表現にさせていただいているということでございます。

○酒井会長

はい、ありがとうございます。下請けのしわ寄せというかそういうことについてのトラック関係の話など質問がありましたけれど。

○巻幡労働基準部長

自動車運転の業務の他建設事業等、医師、それから鹿児島県沖縄県の砂糖製造業という4つが労働時間の上限規制の適用猶予というか、大変難しい業界であって、医師においても患者さんをほおって緊急の方が亡くなってもいいのかとか、いろんな問題があったり、医師の総数の問題とか厚生行政でも医政局と省内でもかなりいろんな検討会が進められてこの2024年4月までに準備を図っていこうと。そうしませんとそれ以外のお仕事についている方々については、上限規制というのは守られる保護規定がかかりましたので、そこ

との差が非常に大きくなってきているというのが大変環境的には難しさがあるからということでの位置づけだと思いますし、さっきも私がいろいろ先進事例を見たものですから、いいかなと思ってご紹介したりもしたのですが、実際にはそれらが非常に難しい事業所もおありになると思いますし、そういったことについては運輸局との、さきほど説明の中で申し上げた協議会の中でもかなり大きくとらえられているところだと思います。そうしませんと、実際ルールだけどんどんできていっても申し上げるまでもないことですが、まったく守れないと実際の業界内だけで本当に解決ができない、単価、契約単価の問題も大きくあると思いますし、それが賃金にも跳ね返り全体的な水準というものも、国全体の、特に運輸の関係に関しては、そういう位置づけで考えるべきであるというのが、このいろいろな協議会の中での政府の方針でも表明されたと思いますので、これについて環境づくりについてあと3年、4年、5年という中でどこまでやっていけるか、そしてやりつつ新たな対応策についても政府でも考えられるのだろうと、中央省庁でも考えていくと思っていますけれど、そういうふうな動きを持ちながら先ほど申し上げた特に砂糖製造業については見通しがついたようですが、ほかの産業、建設業自動車運転と医師の方々ですけれどこれが多分労働基準行政にとっても大きな取り組むべきテーマと今後なってくると思いますので、先ほどのご意見については受け止めさせていただきまして、また協議会回答の中、いろいろな業界の企業への監督指導等の中で、また支援の中とかでお話を伺いながら、そういったものを私どものほうとしてもいろいろなところに伝えるというか施策を作るところでそういったことを伝えながらやっていきたいと思っています。

それから、取引環境についても政府でいろいろなテーマごとに経産省とも出たり、いろいろな働き方改革実行計画が策定されたころの大きなテーマのひとつでございましたので、ずっと関係機関も業界とかトップクラスの方が集まって検討されていると思いますので、そういう動きを引き続き行ってあと3年進むのではなかろうかと思っておりますので、その中で我々地方の労働局の一員でございますけれどその中で出来得ることをやって、そして関係の方々の労働条件の向上、そして各方も当然ただ産業の方と同じように上限規制を受けるべきと思っておりますので、取り組んでまいりたいと思っています。

○酒井会長

はい、ありがとうございました。皆さんの幅広いご意見をいただきたいところでございますが予定された時間も迫っておりますので、フリートキングはこれで終了させていただきますと思います。それではほかに事務局の方からなにかございますでしょうか。

○弓取総務企画官

特にございません。

○酒井会長

特にないということですので、以上を持ちまして本日の議事を終了させていただきます。ご審議いただきましてありがとうございます。

最後に本日の審議会の議事録の作成についてですが、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きましても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、公益代表委員はわたし、労働者代表委員は久光委員、使用者代表委員は野口委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。事務局で議事録が作成できましたら署名委員は署名をよろしくお願いたします。

それでは、以上をもちまして令和2年度第2回広島地方労働審議会を終了いたします。長い時も間ご協力を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 5 月 17 日

公益代表委員

酒井 朋子

令和 3 年 5 月 24 日

労働者代表委員

久光 博智

令和 3 年 6 月 2 日

使用者代表委員

野口 裕司