

令和3年度第2回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 令和4年3月17日(木) 10時00分～12時00分

2 場 所 テレビ会議システム形式(Web会議)で開催

3 出席者

[委員]

公益代表委員 手塚委員、野北委員、久行委員、松本委員、村上委員
宮崎(智)委員

労働者代表委員 大野委員、亀井委員、岡田委員、藤井委員、本地委員、森原委員

使用者代表委員 小林委員、小松委員、巢守委員、竹内委員、中野委員、
宮崎(真)委員

[労働局]

阿部労働局長、栗尾総務部長、大庭雇用環境・均等室長

山口労働基準部長、境職業安定部長

谷川労働保険徴収課長、横山監督課長、渡辺職業安定課長、

松村雇用環境改善・均等推進監理官

弓取総務企画官、山崎総務係長、清水総務主任、井口事務官、永里事務官

4 議題

(1) 令和4年度広島労働局行政運営方針(案)について

【重点施策】

ア 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

イ 多様な人材の活躍促進

ウ 誰もが働きやすい職場づくり

(2) その他

最低賃金の改正について

5 意見交換等

6 閉会

令和3年度第2回広島地方労働審議会議事録

○ 総務企画官

定刻を少し過ぎましたが、ただいまから令和3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ご出席いただきましてありがとうございます。私は冒頭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。よろしくお願いいたします。

さて、令和3年度第1回審議会において、広島地方労働審議会運営規定の一部改訂を行いまして、テレビ会議システムの送受信により会議に出席することが可能となったところでございます。このたび新型コロナウイルス感染防止の観点からこの規定を適用し、本審議会をテレビ会議システム方式での開催としております。

次に本日の出席状況をご報告いたします。現在、ご出席されている方は公益代表委員の方が6名、労働者代表委員の方が4名、使用者代表委員の方が4名、計14名の委員の方が参加されております。18名の委員の内、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条の規定に基づき、原則として公開の会議とし、同規定6条により議事録についても発言委員の皆様のお名前も含めて公開させていただくこととなっておりますのでご了承をお願いします。

それでは議事次第の2、審議会の開催にあたりまして、阿部広島労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 阿部労働局長

皆さん、おはようございます。広島労働局長の阿部でございます。広島地方労働審議会の委員の皆様方には、日頃より労働行政の運営にあたりまして、特段のご理解ご協力を賜っておりますことをまずもって御礼を申し上げます。本当にありがとうございます。また、年度末のお忙しいところ本審議会に時間を割いていただきまして、ありがとうございます。今の冒頭、司会からありましたように審議会令の運営規定の改正によりましてウェブ会議となりました。不慣れなところもあつてご迷惑をおかけしているところがございますが、ご理解いただければと思います。

さて、我が国経済に甚大な影響を及ぼしております新型コロナウイルス感染症ですが、広島県に出されておりました蔓延防止等重点措置が6日をもって解除されております。ただ、新規感染者数減少傾向というところではありますが、まだまだ新規感染者の数は非常に多いということでございます。そういった意味でも引き続き感染防止対策が重要ということになっております。雇用情勢につきましては、県内において製造業を中心に主な産業で新規求人数が前年同期を上回る状況が続いております。直近の

有効求人倍率を見ますと、昨年の10月が1.37倍、11月が1.39倍、12月が1.41倍、そして1月には1.42倍と、ということで上昇傾向ということになっております。ただやはり、コロナ関係の影響を受けております宿泊業、飲食サービス業等そういった業種につきましては回復が遅れているという状況にあります。また、求職者数も高い水準で継続しているというところがございますので、そういった意味ではコロナウィルス感染症が雇用 に及ぼす影響、これは引き続き注視していく必要があるというふうに考えております。

このような中、コロナウィルス感染症への対応と併せまして、少子高齢化、生産年齢の減少という日本の構造的課題を踏まえて中長期的な労働力不足という観点から雇用の安定、それから就業構造・就業環境の改善を進めていくということが大事かと思っております。

広島労働局におきましては、これらの諸課題に対しまして、来年度、令和4年度においては成長と雇用の好循環を柱としまして、雇用維持、労働移動、デジタル化の推進、それから多様な人材の活躍の促進、働きやすい環境づくり、の三点を重点として業務を推進してまいりたいと思っております。

雇用の維持、労働移動、デジタル化の推進につきましては、雇用調整助成金等の支給申請数が2月末で延べ14万件ということになっております。失業なき労働移動を推進する在籍型出向も活用した上で引き続き雇用の維持を図ってまいりたいと考えております。

また、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付や小学校等休業支援の相談・助成金等について尽力してまいりたいと思っておりますし、人手不足の分野や地域間の円滑な労働移動の推進を図るため各自治体とも協力してまいりたいと考えております。

併せまして、ハローワークの業務や各種行政手続きの電子化を進めるとともに、新しい生活様式に対応したテレワークの普及などデジタル化に対応した行政運営を進めてまいりたいと考えております。

多様な人材の活躍促進の分野におきましては、育児介護休業法や女性活躍推進法に基づきまして男性の育児休業の取得促進や女性の活躍促進のために行動計画の策定を促進していく、ということと併せて、就職氷河期世代や高齢者障害者等の就労促進を進めてまいりたいと考えております。

働きやすい環境づくりにおきましては、ウィズコロナ、アフターコロナを見据えて柔軟な働き方ができる環境整備の観点から良質なテレワークの普及促進や長時間労働の是正、労働災害の防止対策を推進するとともに、パワーハラスメントをはじめとするさまざまなハラスメントの防止、それから最低賃金の引き上げに向けた生産性向上の促進など働き方改革を進めてまいりたいと思っております。

本日の審議会におきましては、ただいま申し上げました内容を含みます来年度、令和4年度の行政運営方針につきまして、今年度の施策の取り組み状況と併せて説明させていただいたうえでご審議をお願いしたいと思っております。委員の皆様には忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は

どうぞよろしくお願いいいたします。

○ 総務企画官

ここで新たにご就任いただきました委員の方々をご紹介します。

令和3年10月1日付でご就任いただきました労働者代表の久光委員、竹田委員は11月30日付で退任され、その後任として藤井則正様、岡田美和子様に労働者代表委員にご就任いただいております。では、藤井委員から一言挨拶をお願いします。マイクをオンにしてをお願いします。

○ 藤井委員

連合広島で事務局長を仰せつかりまして、この度委員をさせていただきます、藤井と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

○ 総務企画官

はい、ありがとうございます。続きまして岡田委員一言挨拶をお願いします。

○ 岡田委員

皆様おはようございます。この9月で全国マツダ労連のほうに中央執行委員ということで仰せつかりまして、この度労働者代表委員ということで参加させていただくことになりました岡田と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

○ 総務企画官

よろしくお願いいいたします。なおそのほかの委員の皆様、および当局職員につきましては、ご用意いたしました資料の出席者名簿をもって紹介に換えさせていただきますのでご了承ください。

次にあらかじめ配付しております資料の確認をお願いします。

まず、令和3年度第2回広島地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、審議会委員名、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、議題に関する資料といたしまして、議事次第の配付資料として記載しております令和4年度広島労働局行政運営方針案、令和3年度第2回広島地方労働審議会資料目次、と記載されているもの、職業安定行政、雇用環境均等行政、労働基準行政の各関係資料、令和3年度広島県和服縫製業最低工賃、広島県毛筆画筆最低工賃実態調査について、がございます。

過不足等が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。これからは野北会長に司会進行をお願いしたいと思います。野北会長、以降の議事進行をよろしくお願いいいたします。

○ 野北会長

ここから司会進行を務めさせていただきます野北でございます。各委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。初めてのウェブ会議でございますので、皆様のご協力をいただきながら、本審議会の円滑な運営に努めてまいりますのでよろしくお願いいたします。なおご発言の際には、挙手のうねマイクをオンにさせていただくようお願いいたします。

それでは議題 1 の令和 4 年度広島労働局行政運営方針案についての議題に入ります。まず労働局から重点施策ごとにご説明をいただいたあと、各委員の皆様から質疑等お受けする形で審議を進めてまいります。各行政の重点施策については、各担当部長からご説明いたします。

まず重点施策の雇用維持、労働移動等に向けた指針やデジタル化への対応について、各担当部長からご説明をお願いいたします。

○ 境職業安定部長

失礼します。職業安定部長の境でございます。委員の皆様には日頃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御礼を申し上げます。私からは令和 4 年度行政運営方針案のうち、職業安定行政の部分につきまして説明をさせていただきます。使用します資料は、資料 1 となっております行政運営方針案となりまして、3 ページ目からが重点施策となっております。具体的には横長の資料 2 となっております表紙が令和 3 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に沿って説明をさせていただきます。

まず一枚おめくりいただきまして 1 ページでございますが、1 の雇用維持、在籍型出向の取り組みへの支援でございます。(1) の雇用調整助成金については応援体制を組み迅速支給に取り組んでおり、直近の令和 4 年 2 月末現在では、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金との合計で申請件数が 140,126 件、支給決定件数が 138,501 件となっております。4 月以降の雇用調整助成金の特例措置の取り扱いについては、2 月 25 日に厚生労働省から発表されたところであり、引き続き迅速支給に努めてまいります。

次に (2) の産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取り組みへの支援でございます。今般、厚生労働省において制度創設後 1 年経過し、対象者が 1 万人を超えたことが発表されたところでございますが、当局では、1 月末現在右側下側に記載の通りとなっております。在籍型出向による雇用維持支援については、昨年 6 月に経済団体、労働団体、出向支援機関等による協議会を立ち上げ、取り組みを進めておりますが、在籍型出向は、従業員のキャリアアップにつながるなど好評の声をいただいております。引き続き関係機関との連携を図りながら利用促進を図ってまいります。

続きまして 2 ページでございますが、2 の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進でございます。(1) の医療介護保育等分野への就職支援については、ハローワーク広

島東と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、セミナーや職場見学会、面接会等積極的に開催し、人材確保支援を推進してまいります。

続きまして、一枚おめくり頂きまして 3 ページでございますが、(2) の地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定でございます。公共職業訓練および求職者支援訓練について、有識者・労使団体・教育訓練機関と関係機関で構成する協議会において、求職者の動向や地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定を行うとともに、IT スキルの取得を目指す訓練の充実を図り、デジタル分野における再就職の実現を進めてまいります。

続きまして 4 ページをお願いいたします。(3) の地方自治体と連携した雇用対策の推進でございます。雇用対策協定については、広島県、広島市、福山市および三次市と締結しておりましたが、令和 4 年 1 月に、新たに呉市と締結しましたので、ご報告させていただきます。これらの自治体とは、それぞれの事業計画に基づき連携した取り組みを進めることをはじめ、その他の自治体ともしっかりと連携し、地域における雇用対策を効果的に推進してまいります。また、福山市および竹原市においては、生涯現役促進地域連携事業を、呉市においては地域雇用活性化推進事業を、それぞれ実施しており、効果が上がるよう連携してまいります。

続きまして 5 ページの (4) の都市部から地方へ移住を伴う、地域を超えた再就職等の支援でございますが、広島県と連携した広島県交流定住促進協議会や、広島市を中心に 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をはじめ、各自治体とも積極的に連携し、取り組みを進めてまいります。

続きまして 6 ページをお願いいたします。3 のデジタル化の推進ということでございますが、(1) のデジタル分野における人材育成でございます。公共職業訓練、求職者支援訓練とともに IT スキルの取得を目指すコースを増やし、積極的な受講勧奨を進めるとともに、訓練受講中から訓練修了後までのきめ細かな就職支援を進めてまいります。

続きまして (2) のハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進でございますが、オンラインによる職業相談については、順次実施ハローワークを拡大しており、令和 4 年度には、全てのハローワークで環境整備を進めるとともに、SNS による情報発信も拡大してまいります。以上、雇用維持、労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応の説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○ 野北会長

ありがとうございました。

○ 栗尾総務部長

総務部長の栗尾でございます。よろしくをお願いいたします。私の方からは引き続きまして、資料 2 の 7 ページの (3) 電子申請の利用促進について説明をさせていただきます。

電子申請の利用促進につきましては、令和 3 年 6 月に閣議決定されました規制改革実施計画に盛り込まれておりまして、これを踏まえまして、厚生労働省として令和 3 年 10 月にオンライン利用率引き上げにかかる基本計画を策定し、それに基づいて対応していくということで令和 4 年度の運営方針に盛り込むものとしたものでございます。具体的には、年間 10 万件以上の手続きを含む事業についてオンライン利用率を引き上げようというものでございまして、資料 7 ページに記載させていただいております通り、労働保険関係のほか労働基準行政関係、それから職業安定行政関係を含め取り組みを進めることとしているものでございます。この中で労働保険関係の状況について説明をさせていただきたいと思っております。これにつきましては、恐縮ですが資料の 2 の一番最後 40 ページに少々細か目にしたものがございまして、そちらをご覧くださいませうでしょうか。再掲という形で (1) に電子申請の利用促進というものを挙げさせていただいております。まず左側の文章の方になりますが、労働保険関係手続きでは、概算保険料の申告等の手続きについて、令和 8 年度末までにオンライン利用率を 30% という目標を掲げております。資料右側の表、一番上の表の項目 A がこれに該当する部分でございまして、令和 2 年度が 10.59%、令和 3 年度が 1 月末現在で 15.27% という状況になっております。左側の文章に戻っていただきまして、次の労災保険特別加入関連手続きにおいては、令和 8 年 3 月末までということですが、特別加入に関する変更届について 50%、特別加入の申請等については 20%、という目標になっております。右側の表をまたご覧いただきたいのですが、50% 目標となっております変更届については項目 B が該当いたします。令和 2 年度が 42.44%、令和 3 年度が 37.93% という状況でございまして。また 20% 目標となっております申請等については項目 C が該当いたします。令和 2 年度が 6.91%、令和 3 年度が 11.04% という状況になっております。いずれの項目につきましても、もうひと踏ん張りしないとイケないという状況になってございまして。左側の文章にもどりますが、こういうことから認証基板利用勧奨、体験コーナー、利用促進月間における集中的な周知広報などの対応を行うことにより電子申請の利用促進を進めてまいりたいというふうに考えております。ページが飛んで恐縮でございまして。また 7 ページにお戻りいただきまして、(3) 電子申請の利用促進につきましては以上になります。ありがとうございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。

○ 大庭雇用環境均等室長

雇用環境均等室長の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。私の方からはデジタル化の推進といたしまして、同じく 7 ページの 4 番、良質な雇用型テレワークの導入・定着促進をご覧ください。コロナの関係で普及が進んだテレワークですが、労務管理上の課題などもあることから、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り

組みなどを明確にしたテレワークガイドラインの周知を今年度に引き続き行ってまいります。テレワークガイドラインにつきましては、別添資料にもつけておりますので後程ご覧いただければと思いますが、テレワーク雇用者に対しての基準法などの労働法の遵守はもとより、人事評価や教育訓練などにも触れた内容が示されております。また、このガイドラインの周知を図るとともに、今年度新設されたテレワークに係る助成金の活用による企業への支援を図っていくこととしております。この助成金については、単にテレワークを導入するのみならず、例えばテレワーク勤務を制度として就業規則に規定するなど、何らかの労務管理上の整備を必要とするものでございます。今年度の助成金の実績を右側のほうに記載をしておりますが、残念ながら4件ということで、次年度は要件が若干緩和される予定でございますので、多くの企業に活用していただけるよう周知をしてまいります。短い内容でございましたが、私の方からは以上でございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。各委員の方々、ただいまの説明に関してなにかご質問はございませんでしょうか。ご質問がございましたら挙手のボタンをクリックしていただきまして、ご発言よろしくお願いたします。無いようでしたら、続きまして多様な人材の活躍促進についてご説明をお願いいたします。

○ 大庭雇用環境均等室長

それでは引き続き二つ目のテーマでございます、多様な人材の活躍促進といたしまして8ページの1番、女性活躍、男性の育児休業取得促進といたしまして、(1)男性が育児休業を取得しやすい環境の整備をご覧ください。男性の育児休業取得促進を主な目的としまして、育児介護休業法が改定をされ、この4月1日より段階的に施行をされます。詳しい内容は資料につけておりますが、施行日が4月1日、10月1日、令和5年4月1日、と3段階にわけての施行となります。この4月から施行される内容としましては、お手元の8ページ左側に記載している通りでございます。育児休業を取得しやすい環境整備を図るとともに、妊娠出産をした労働者に対する個別の周知、意向確認などを行うことが事業主の義務となります。いわゆる本人、あるいは配偶者が妊娠したのでいついつ出産します、といった申し出があった場合は、事業主は個別に利用できる制度の説明、そして制度の利用の意向確認を行うことが義務となります。そうすることにより育児休業制度などをより利用しやすくするといったことを目的にしたものでございます。また10月1日からは、男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業の取り方ができるようになるため、来年度におきましてもオンライン説明会などによる周知や、法施行後は、法に沿った育児介護休業制度の規定が整備されるよう企業に対する報告徴収を実施してまいります。ちなみに、今年度の周知状況、指導状況につきましては右側の実績の通りでございます。

次に、(2)の仕事と家庭の両立支援の推進です。男性の育児休業取得はもとより、男女ともに育児介護が両立できる環境整備を図るために、事業主に対する周知や両立支援助成金による支援を行ないます。また、小学校、保育園などが休校、休園になった場合、保護者である労働者が、有給で休業できるように事業主などに助成金を申請するように働きかけを行なっており、次年度も継続して行うこととしております。なお、今年度の両立支援助成金の申請件数については右側の通りでございまして、年々申請件数が増加をしているといったような状況でございます。次に9ページをお願いいたします。②の次世代育成支援対策の推進です。また書きのところでありますが、子育てサポート企業としてくるみん認定を行っているところです。今般、認定基準が変更となり、男性の育児休業取得率の基準がアップするなど、ハードルが少し高くなるのと合わせまして、新たな「トライくるみん」というのができました。認定状況につきましては、今年度1月末時点においては、今年度認定したのものとしてはくるみん認定6社、プラチナくるみん1社、合計7社でございますが、引き続き認定の取得促進に向けて取り組んでまいります。

次に、11ページをお願いいたします。(4)女性活躍推進のための行動計画策定等の支援です。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届け出の義務となる企業が、いよいよこの4月1日から、101人以上の企業に対象が拡大をされます。今年度につきましては、多くの対象企業が4月1日には届け出ていただきますよう、右側の実績にありますように、説明会、個別相談会などに取り組んできたところです。1月末の届け出状況として右側中央の青色の表をご覧ください。101人以上300人以下の新たな対象企業について、この時点では28.5%、3割弱でございますが、3月15日現在では5割を超える企業に届けて出ていただいております。現在、残り5割弱の企業に対して策定していただくためのきめ細かな支援を行っているところでございます。

それから、次の12ページをお願いいたします。(5)母性健康管理措置による特別休暇制度の導入等への取り組み支援です。新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、働く女性が安心して妊娠、出産ができるよう、医師から「休業が必要ですよ」、といったような指導が出た場合、有給で休ませた事業主を助成金により引き続き支援してまいります。

それから、少し飛びまして16ページをお願いいたします。非正規雇用対策関係の(2)同一労働同一賃金など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。非正規雇用対策といたしまして、同一労働同一賃金ガイドラインに照らした非正規雇用者の待遇改善を図るために、法の履行確保はもとより、中小企業への支援として労働局で委託をしております、働き方改革推進支援センターを通じて個別訪問や助成金を通じた支援を行ってまいります。雇用環境均等室からは、以上でございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。

○ 境職業安定部長

職業安定部長の境でございます。引き続きまして失礼します。続きまして、多様な人材の活躍促進の内、職業安定行政の部分につきまして説明をさせていただきます。資料の10ページをお願いいたします。(3)のマザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援でございます。広島県と一体的に実施している仕事プラザマザーズひろしま、及び、しごとプラザマザーズふくやまをはじめ、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いて、担当者制によるきめ細かな支援をはじめ、自治体等と連携したセミナー等の取り組みを進めるとともに、情報発信を推進してまいります。

続きまして、13ページをお願いいたします。2の新卒者の就職支援でございます。右側に令和4年3月卒の1月末現在の就職内定状況を載せておりますが、大学、高校ともに、それぞれ前年を上回って推移している状況であります。一人でも多くの学生、生徒が内定を得られるよう、学校等と連携した支援を強化しております。来年度におきましても、第二の就職氷河期世代を作らないため、担当者制による支援等、学校等と連携をしながら取り組みを進めてまいります。続きまして、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度でございます。14ページをお願いいたします。本年度新たに11社を認定し、累計では35社となっております。中国新聞に、残業や有休など客観的に評価することで人手確保にもつながることが期待されるなど、関係記事が掲載されたところであり、引き続き取得勸奨を進めてまいります。

続きまして15ページをお願いいたします。非正規労働者等へのマッチングやステップアップ支援でございます。ハローワークにおいて、担当者制による支援をはじめ、セミナーや個別求人開拓等、きめ細かな支援を進めてまいります。右下の一番下に本年度1月末現在の求職者担当者制の実績を載せておりますが、就職率は高い傾向にあり、来年度におきましても積極的に推進してまいります。また、ハローワークのマッチングの関係で、資料ナンバー3に職業安定行政関係資料というものをつけさせていただいておりますが、そのうち資料ナンバー2をお願いいたします。ハローワークインターネットサービスがさらに便利になります、というリーフレットでございます。求職者向け、求人者向け2種類のを添付させていただいております。ハローワークシステムについては、令和2年1月のリニューアル以降段階的に機能の追加が行われ、本年3月22日から第3弾として、求職者マイページから求職者への直接リクエストが可能になるなどの機能が追加される、というものでございます。こうしたリニューアルも活用しながら、利用者の拡大や支援の強化を進めてまいります。

続きまして、横長の資料2に戻りまして、16ページをお願いいたします。(2)の、同一労働同一賃金などの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等としまして、中段あたり、「さらに、」からの部分でございますが、派遣労働者に対する均等待遇確保の取り組みでございます。派遣元および派遣先に対し計画的な指導監督を実施し、適正な履行を図ってまいります。また、非正規労働者の正社員化や処遇改善に取り組む事業主に対し

ては、キャリアアップ助成金を活用し支援を行ってまいります。

続きまして、資料の 17 ページをお願いいたします。(3) の求職者支援制度による再就職支援でございます。求職者支援制度については、求職者支援訓練を受講する場合、一定の要件を満たせば職業訓練受講給付金が支給されますが、収入要件と訓練受講中の欠席要件について、令和 3 年度末までとされていた時限措置が、令和 4 年度末まで延長される予定であり、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。また、周知にあたっては、日頃ハローワークを利用していない方にも情報が行き届くよう、幅広い取り組みを引き続き進めてまいります。

続きまして、(4) のフリーターへ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、担当者制をはじめとするきめ細かな支援を進めてまいります。

続きまして一枚おめくりいただきまして 18 ページでございますが、(5) の生活困窮者等に対する就職支援については、自治体等との連携を強化しながら就労支援を進めてまいります。

続きまして、19 ページをお願いいたします。4 の就職氷河期世代に対する就職支援でございます。ハローワーク広島、および広島西条に専門窓口を設け、伴走型支援を実施するとともに、全てのハローワークにおいて、きめ細かな支援を進めてまいります。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進めてまいります。就職氷河期世代の活躍促進については、労使団体、関係機関等によるプラットフォームを立ち上げ、各機関と連携しながら取り組みを進めておりますが、来年度においても、支援策の周知広報等、連携を図りながら進めてまいります。

続きまして、22 ページをお願いいたします。5 の高齢者の就労促進でございますが、令和 3 年 4 月から、70 歳までの就業機会の確保が努力義務とされたところであり、引き続き定年引上げや継続雇用制度の導入等に向け、高齢・障害・求職者雇用支援機構とも連携を図りながら周知啓発を進めてまいります。また、資料 23 ページでございますが、高齢者の就職支援について、県内 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、ニーズを踏まえた再就職支援を進めてまいります。

続きまして、24 ページをお願いいたします。6 の障害者の就労促進でございます。民間企業における雇用状況は、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、約半数の企業が法定雇用率を未達成であり、関係機関と連携しながら雇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、25 ページをお願いいたします。7 の外国人求職者に対する支援でございますが、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るとともに、企業に対しては、雇用管理改善に向けた支援を進めてまいります。

続きまして、資料 26 ページをお願いいたします。8 の大量雇用変動への対応でございます。日本製鉄株式会社呉地区の構造改革発表に伴う再就職支援については、全てのハローワークに特別相談窓口を設置するとともに、呉市、広島県とも連携しながら、集中的かつ継続的な合同面接会を実施するなど、再就職支援に総力を挙げて取り組んでおります。直近、本年 2 月末現在、特別相談窓口の相談件数は 4,000 件を超え、再就職が決まった方は 402 人となっております。引き続き、日本製鉄および関連企業に対する情報収集を行いながら、呉市、広島県等とも緊密に連携し、取り組みを進めてまいります。以上多様な人材の活躍促進につきまして、職業安定行政の説明とさせていただきます。ありがとうございました。

○ 野北会長

境職業安定部長ありがとうございました。大変失礼いたしました。次、山口労働基準部長です。よろしくをお願いいたします。

○ 山口労働基準部長

労働基準部長の山口でございます。よろしくお願いいたします。私の方からは、高年齢者の支援の関係と外国人の支援の関係で、労働基準行政で行なっております施策について、ご説明をさせていただきます。

23 ページ、お願いいたします。(3) の高年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、ということでございます。近年の高年齢者の就労拡大に伴いまして、令和 2 年 3 月に高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、通称エイジフレンドリーガイドライン、と言っておりますけれど、これが策定をされております。このガイドラインでは、高年齢者を現に使用している事業場やこれから使用する事業場で、事業者と労働者に求められる取り組みを具体的に示したものでございまして、各監督署におきましては、リーフレットを配布する等々、あらゆる機会をとらえて、このガイドラインの周知に努めているところでございます。

また、高年齢者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消するなどの職場環境を改善するための対策に要した費用について、その一部を補助することとしておりまして、これをエイジフレンドリー補助金と言っておりますが、この利用勧奨についても周知を行っているところでございます。次年度、令和 4 年度におきましても、あらゆる機会をとらえてこれらの周知、利用勧奨に取り組むこととしてございます。

続きまして、25 ページでございます。外国人の支援の関係でございまして、一番下の外国人労働者の労働条件等の相談支援体制の整備ということでございます。これにつきましては、労働基準行政、局、監督署におきましても、相談員を配置して体制を整えているわけですが、特に当県、技能実習生、その数が多くございます。また、これにつきましては、実習ですとか就労環境に問題が認められるところが少なからずござ

います。そういったことで特に実習生の多いベトナム語に対応する相談員、ということで福山署、広島中央署に配置をしておるわけですが、特に福山署におきましては、リーフレットを作成したり、配布したり、また、地元のマスコミへの情報発信、というふうなことで積極的に周知広報を行ってございます。ただ残念ながら相談件数というところにまだ結びついてないというところがございます。次年度におきましては、さらに積極的に周知広報活動に努めていきたいというふうに思っております。以上でございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。各委員の方々、ただいまのご説明に関しまして、なにかご質問はないでしょうか。中野委員、よろしく願いいたします。

○ 中野委員

はい、経営者協会の中野と申します。よろしく願いいたします。聞こえてますか？

○ 野北会長

はい、良く聞こえております。

○ 中野委員

今ご説明がございましたが、一般事業主行動計画の策定の件なのでございますが、ご担当者のご努力によって届出件数は増えておりますけど、対象となっている 101 人以上のレベル、また対象外の 100 人を切るところについては、一般事業主計画と言われても、それは次世代なのか、女性活躍なのか、どちらの一般事業主計画なのかまだまだ知らない企業があるように聞いておりますので、私ども経営者協会もご協力できることがあれば、ご協力につきましてはやぶさかではございませんけれども、ご担当の部署の方も、もう少しそういった対象企業並びに対象企業以外のところにもですね、もう少し依頼とかPRをしていただいて、もう少し届け出件数が増えればな、というように思っておりますので、引き続きご努力をいただければ助かります。よろしく願いいたします。以上でございます。

○ 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。貴重なご意見ありがとうございます。中野専務がおっしゃいましたとおり確かに企業に督促のお願いをするにあたり、次世代育成支援対策推進法と混同されて、もう届け出ていますよといったようなご意見もお聞きしているところでございます。

そのため、できるだけ対象企業 1 社 1 社に対して電話、文書により担当者を決めてお

願いをさせていただくことと併せまして、100人以下の企業に対しても努力義務ということで幅広く色々なメディアを使っての周知をしてきたつもりでございますが、まだまだ不十分な点がございますので、ぜひ経営者協会の皆様にもご協力をいただきまして進めたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○ 野北会長

続いて他にご質問ございませんでしょうか。マイクをオンにしてお名前を言ってお願ひいただければ結構です。

○ 宮崎委員

公益代表の宮崎です。

○ 野北会長

よろしくお願ひいたします。

○ 宮崎委員

ちょっと突拍子もない質問というか要望ですけど、ロシアによるウクライナ侵攻で大多数のたくさんの移民というか難民が出ている状況で、日本としても積極的に受け入れる方針を政府が出しております。今のところどういう形になるかわからないですけど、働くところとかがないと来ることはほとんどないと思うので、そういった対応も今後、欧米の国と足並みをそろえるためにも必要になってくる、そうすると現場レベルでは例えば外国語、今ロシア語とかは表になかったですけど、そういうこともあり得るのかなというように思います。そうした1世紀以上なにか遡っているような事態が起きていて、それをサポートするために実際に武力を使ったりすることは日本ではできないので、難民の受け入れというのは現実的なのかなと思うので、そういったところも是非ご対応してお願ひいただければというふうに、質問ではなくて要望なので特に答えは求めません。以上です。

○ 野北会長

ありがとうございました。ほかにご質問はございませんでしょうか。何かございましたらマイクをオンにしてお名前を言ってお願ひいただければ結構です。

無いようでしたら続きまして誰もが働きやすい職場づくりについてご説明をお願ひいたします。

○ 大庭雇用環境均等室長

それでは引き続き雇用環境均等室から説明をさせていただきます。

誰もが働きやすい職場づくりについて 27 ページをお願いいたします。冒頭の 1 番、柔軟な働き方の (1) テレワーク関係につきましても、第 1 のテーマのところの再掲ということで、すでに述べさせていただきましたので割愛をさせていただきます。

30 ページをお願いいたします。(2) 長時間労働の是正のところの②をご覧ください。数多くの小規模事業所においても労働時間の改善などに取り組んでいただけるよう幅広い支援がより必要になってまいります。このため、生産性向上を図り労働時間の短縮や年休の取得促進のための助成金による支援、それから働き方改革推進支援センターを通じ個別訪問あるいはオンライン面談などを通じ、幅広い内容のアドバイスなどの支援を行ってまいります。センターの今年度の活動実績については右側の通りです。なかなかコロナの中で直接の個別訪問というのが難しい状況もございましたけれども、来年度はより積極的に進めてまいりたいと思っております。また、ここには掲載しておりませんが、別途のところに掲載しております親会社や取引先などによる、中小事業に対するしわ寄せ防止に向けた周知を図ってまいります。

それから 36 ページをお願いいたします。総合的なハラスメント対策です。まず (1) ですがパワーハラスメントの防止措置については、令和 4 年 4 月から中小企業にも適用をされます。右側の実績に各ハラスメントの相談件数を計上しておりますが、青色の棒グラフがパワーハラスメントに関する事業主および労働者からの相談となります。いずれにせよ、ハラスメントについてはセクハラ、パワハラを含めて一体的な防止措置を講じることが有効であり、必要な防止措置を講じていただくよう中小企業に対し、右側の下の方の周知の実績のとおり、今年度は積極的に周知に取り組んだところでございます。来年度は法に沿った防止措置を行っていない企業に対して積極的な指導を行ってまいります。

それから、(2) については望ましい取り組み、ということで就職活動中の学生においては、企業におけるセクハラ防止措置の対象となる労働者ではないものの、男女雇用機会均等法において就活生など雇用する労働者以外の方がセクハラを受けないように配慮することが望ましい旨、規定をされておりますため大学等とも連携した周知に取り組んでいくこととしております。

次に 37 ページをお願いいたします。(3) 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、各労働基準監督署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、弁護士などから構成をされます紛争調整委員会によるあっせんにおいて解決を図っております。なお、相談の実績等を右側にまとめているところです。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の推移になっております。いじめ、いやがらせの相談がトップというのはこの数年変わりはありませんけれども、昨年度におきましては解雇に関する相談が増加をしたところです。今年度は解雇の相談は減少している状況にはありますけれども、退職勧奨や労働条件の引き下げといった相談にも注

視をし、引き続き個別紛争が生じている場合は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。

それから 38 ページの 4 番、最低賃金、賃金の引上げに向けた生産性向上の推進のところでございます。(1) のところでございますけれども、事業場内の最低賃金引き上げに取り組む中小企業に対し、助成金による支援を行っております。お手元の雇用環境均等室資料の資料ナンバー6 をお願いいたします。リーフレットの上の方に記載されておりますが、業務改善助成金についての紹介でございます。この業務改善助成金は生産性を向上させ事業場内で最も低い賃金の引き上げを図る中小企業を支援する助成金で、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ設備投資などを行った場合にその費用の一部を助成いたします。設備投資といいましても、大きなものから小さなものまでありますので、例えば飲食業であれば性能がいい洗浄機でありますとかワンサイズ大きくした冷凍庫といったような例もございます。機械の買い替えの際に、こうした助成金を活用し賃金引き上げに対応していただけるよう来年度も引き続き助成金の周知を図ってまいります。申請にあたっては、先ほどから何度か申し上げております働き方改革推進支援センターの専門家が申請の手順などのアドバイスも行いますので、これらを積極的に企業に活用していただき支援を進めてまいります。

私からは以上でございます。

○ 野北会長

ありがとうございます。続きまして山口労働基準部長よろしくをお願いいたします。

○ 山口労働基準部長

労働基準部長の山口でございます。私の方から労働基準行政関係の取り組むべき重点施策についてご説明をさせていただきます。

最初は 27 ページでございます。柔軟な働き方がしやすい環境整備というところで、下の 2 点、フリーランスの支援と副業兼業の支援ということでございます。

まずフリーランスでございます。これにつきましては令和 3 年の 3 月 26 日付で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」というものが策定されております。本日の基準関係の資料で、資料ナンバー1 としてお付けをしております。後でご覧いただければと思います。このガイドラインでは、例えば IT 技術者などで実店舗がなく雇い人もいない自営業者や、一人社長であって自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者をフリーランスと定義しているところがございますが、実態として労働者と判断される場合というのがございますので、こういった場合フリーランスの方からの相談にあたっては、このガイドラインを踏まえて適切に対応するとともに、実態として労働者に該当する場合には労働基準法関係法令に基づく必要な対応を行うということとしてございます。

その下の副業兼業でございますが、前回の地労審でもご説明をさせていただきましたが、引き続きこのガイドラインおよび健康診断助成金、これにつきましての周知利用促進というところに次年度においても取り組むこととしているところでございます。これも今日の資料の中でナンバー2ということでお付けをしております。ご覧いただければと思います。

続きまして 29 ページでございます。安全で健康に働くことができる職場づくりということでございまして、まず一番最初が職場における感染防止対策等の推進、ご承知の通りの状況がずっと続いております。監督署等私どもにおきましても、この感染症対策に係る相談員の丁寧な対応ということは当然ながら、感染症の対策の取り組み促進ということで、右側の取り組みの5つのポイント、もしくはチェックリストというものを記載したリーフレットを配布周知するとともに、監督実施時において指導を行っているところでございます。引き続き最優先で対応していくということでございます。

続きまして、めくっていただいて 30 ページでございます。長時間労働の是正ということでございまして、私ども来年度においても最重点として取り組むという施策でございます。①の長時間労働の是正に向けた監督指導等ということでございますが、監督署のほうでその色々な申告相談等々各種情報を把握します。その中で時間外労働時間が一か月 80 時間を超える事業場、および過労死等の労災請求があった事業場、これについては把握した事業場のすべてに対し臨検監督を実施するということとしております。今年度におきましてもコロナの状況が続いている中で基本的には臨検ですから対面ということでございますが、感染症に最大限配慮したうえで優先的に実施しているということでございまして、件数的には前年度より大幅に増加をしたという状況がございます。次年度においても冒頭申し上げましたように、最重点として全数監督をするということでその実施を図ることとしております。なお、次年度令和 4 年度におきましても、過重労働解消キャンペーン期間ということで、11 月を設定してございます。この期間中に過労死等防止対策シンポジウムを開催するとともに、集中的に監督指導、周知啓発ということを展開するということとしております。

②のところでございますが、事業主等への支援ということでございます。時間外労働の上限規制というものがございますが、中小企業につきましても令和 2 年度から適用ということになってございます。ただこういった状況もございまして、なお周知啓発指導を行う必要があるということで、引き続き事業主等に対する相談支援ということを行うということとしております。

めくっていただきまして、31 ページでございますけれども、自動車運送業等の勤務環境の整備ということでございます。これにつきましては働き方改革の一環ということで助成金の活用ということを図っていくほかに、特にトラック運送業につきましては、トラック運転者の時間外労働の改善が喫緊の課題ということでございますので、ポータルサイトの周知等々行っております。なお、先般 3 月 15 日、一昨日でございますけれども、

労働災害防止対策を含めた荷主に対する説明会ということ、今日と同様にウェブ方式ということで開催実施をさせていただいたところでございます。

続きまして 33 ページでございます。労働条件の確保改善対策ということでございますが、まず冒頭が感染症の影響による大量整理解雇事案等に対する対応ということでございます。これにつきましては、当然に監督署のみならず労働局全体として把握した事業場情報等に基づいて、事業場に対する労務管理等の指導を実施しているところでございます。ただ、コロナの状況が長く続いております。今後も影響がなお危惧されるということもございますので、令和 4 年度の行政運営方針、今回の運営方針におきまして改めてその取り組みについて明記をさせていただいたということでございます。今後の動向によりましては事業の廃止、閉鎖倒産等につながる状況というものが強く懸念されるところでございます。まずは労働者の救済ということを第一に最優先で対応していくということでございます。

その下の②のところでございますけれども、法定労働条件の確保改善ということでございますが、臨検監督につきまして実施をしておりますが、計画的に実施をしております。これについては今年度色々コロナの制約がございましたけれども、前年に比べ約 25% ほど程度実施件数としては上がってきております。なお、労働条件に係る相談に対応するツールとしてフリーダイヤルホットライン、ポータルサイト、今日の資料でもお付けをしておりますけれども、その周知に努めているところでございます。

③一番下でございますが、先ほども申し上げました外国人技能実習生の関係でございます。広島県の実習生 15,000 人ほどという状況でございます。若干こういった関係で去年より数字が減ってきておりますけれども、全国で 5 位という状況でございます。特に食料品製造業、繊維業、造船、かき養殖業等々において多く就労しております。臨検監督を実施をしておりますが、総じて法定労働条件、安全衛生基準等の遵守状況に問題が認められてございます。県内の特徴的な課題の一つというふうに私どもとらえておまして、引き続き重点的な監督指導を実施するというところでございます。なお、技能実習制度の適正な実施を図るために、受け入れ事業場に対しまして立ち入り指導等を行っている、外国人技能実習機構との間で相互の通報制度というものを設けているところでございまして、現下の技能実習生の問題事案等少なからず顕在化している状況等々踏まえて、これまで以上に機構広島事務所との連携を図っていくことと考えております。

めくっていただきまして、34 ページでございますが、安全衛生の関係でございます。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということでございまして、丸 1 が労働災害の発生状況、対策ということでございますが、令和 3 年の労働災害、右側につけておりますけれど 1 月末現在ということでございます。年を明けましても報告が出てまいりますので、最終的には 4 月に入ってから令和 3 年の状況については確定を、というふうなことにございます。速報値ということでございますが、死亡災害、死亡者につきましては過去最少 11 人、ということでございます。ただ残念ながら死亡災害を含む休

業 4 日以上の死傷災害につきましては、コロナに関した災害を除きましても前年比で 4% 程の増加、数で言いますと 3,130 人というふうな水準でございます。来年度令和 4 年度は第 13 次労働災害防止推進計画の最終年度ということでございます。この死傷災害の大幅な減少というのが喫緊かつ最大の課題というふうに認識をしております。このためには災害の発生状況等を踏まえたポイントを絞った対策の実施が重要でございまして、特に建設業、道路貨物運送業、商業、社会福祉施設を対象に転倒、墜落、転落これらを防止するための取り組みに重点をおくこととしております。特に商業、社会福祉施設における高齢者の転倒あるいは腰痛等々に係る災害の割合というものが増加していることを踏まえまして、先ほど高齢者対策のところでも申し上げましたエイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知、利用促進にさらに積極的に取り組むこととしてございます。

その下が産業保健活動、メンタル対策の推進ということでございますが、これにつきまして引き続き関係機関、関係団体と連携をして対策の推進に努めてまいりたいというふうに思っています。

その下のところの新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底というところでございますが、特に石綿ばく露につきまして、一定の建築物の解体改修等の工事というのは、石綿が入っているかどうかの事前の調査を行わなければならないという義務付けがなされております。これにつきまして法令の改正がございまして、令和 4 年 4 月 1 日からは、その調査結果については監督署に報告しなければならないということでございます。そのシステムで上手くできるよというところで準備をしているところでございます。さらに、前回も申し上げましたけれども、令和 5 年 10 月 1 日からは石綿含有の有無についてのこの事前調査については登録機関が実施する講習を受講した資格者でなければできないということになっておりまして、この改正につきましては色々な機会に関係団体も含めまして事業者も含めまして周知をしておりますが、特に資格者の養成、機関の養成、整備ということにつきましては喫緊の課題でございますので、県とも連携をしてその体制の確保に向けた取り組みを引き続き行うということにしております。

35 ページでございますが、労災保険の関係でございますが、右のところに脳・心臓疾患、精神障害と石綿関連疾患と新型コロナウイルス感染症の状況を載せてございます。前年度までは脳・心臓疾患の請求件数は減少傾向にあったわけですが、本年度、前年に比べて件数は増加しております。資料 5 のところで認定基準の改正についてのリーフレットをお付けしておりますが、その影響もあるのかなと感じております。精神障害の請求件数については高水準でずっと推移をしております。特にパワハラ、セクハラというものについても多くなっております。あと石綿関連の疾患ですけれども、広島県の場合、全国的にも多くございます。造船業の関係ということがあると思います。引き続きこれについても迅速公正に処理をしていくということでございます。新型コロナウイルス感染症についての労災請求でございますが、感染者が急増しているということもござ

いますが、私どもの方でも色々な機会で周知をさせております。先般NHKのほうでも取り上げていただきましたけれども、そういった効果も一定程度あったのではないかなというふうには思っております。なお、請求があった事案につきましては引き続き最優先で労災認定の処理を行っているところでございまして、併せてより一層の周知、請求勧奨に取り組んでいくということでございます。

続きまして38ページでございます。恐縮でございますが最低賃金の関係でございます。右側の方にもございますが、広島県の最低賃金、時間額で899円、前年といたしますか前々年から28円のアップ3.2%という過去最大の引上げという形になっておりますが、昨年の10月1日から発効しております。また、各種小売業をはじめとした8業種の特定最低賃金につきましても金額が引き上げられまして、昨年の12月31日から発効ということになっております。今回の最低賃金の引き上げにつきまして、やはり環境整備を図ることが極めて重要なことという認識をしております。私ども労働基準行政ではなく労働局全体として先ほど説明のありました業務改善助成金の利用促進はもとより、これまで以上の賃金額の周知に取り組む必要があると考えております。なお、この広島県最低賃金の引き上げに際しまして、県および各市町に対して、荷役契約適正化について、また公正取引委員会と中小企業庁、これは中国産業経済局でございますけれども、下請け取引適正化についての対応等について局長要請ということで行ったところでございますけれども、その後政府におきましても横断的な価格転嫁対策の枠組みというのが示されております。令和3年12月27日に閣議了解をされましたパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージというふうなことでございますが、これによりまして政府をあげて賃金引き上げの原資が確保できるようその環境整備に向けて強力に取り組むを進めていくということとされたところでございます。この施策につきましては監督支援を受ける監督指導等ともパッケージとなっております。具体的に次年度におきましては賃金支払いの徹底と賃金引き上げに向けた環境整備等について具体的な取り組みということを行うこととしてございます。

最後でございます。39ページの治療と仕事の両立支援ということでございますが、これにつきましては中々周知がまだできていないと、環境が整っていないという状況もございます。両立支援に取り組む事業場を増やし両立支援助成金の利用勧奨、申請を推進するためのアクションプラン、令和4年度から5か年の計画というものの策定をさせていただいております。具体的にこの計画に基づき取り組むということといたしております。私からは以上でございます。ありがとうございました。

○ 野北会長

ありがとうございました。続きまして境職業安定部長よろしくお願いたします。

○ 境職業安定部長

失礼します。境でございます。職業安定部の関係につきまして一点説明させていただきます。39 ページをお願いします。

5 の治療と仕事の両立支援の (2) トライアングル型サポート体制の構築の部分の、また書き以降の部分でございます。がん患者等の就労支援でございます。がん患者等の就職支援につきましては、ハローワーク広島および福山にナビゲーターを配置し連携拠点病院と連携した支援を進めてまいります。本年度の実績につきましては右側に記載の通りでございます。以上でございます。ありがとうございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。続きまして栗尾総務部長よろしくお願いたします。

○ 栗尾総務部長

栗尾です、よろしくお願いたします。それでは運営方針の最後になります、資料 2 の 40 ページになります。

労働保険の適用徴収の関係でございます。項目といたしましては今年度と同様に (1) 電子申請の利用促進、(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入の縮減のこの 2 点でございます。

(1) の電子申請の利用促進につきましては先ほど 7 ページの関連で説明をさせていただきましたので割愛させていただきます。

それでは、(2) 労働保険の未手続一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減について説明させていただきます。このうちの未手続一掃対策につきましては労働保険に加入すべき事業場において加入手続きがなされていないということをなくしていこうという取り組みでございます。令和 2 年度までは行政改革推進会議の指摘を踏まえまして 2 割削減という目標設定がされていたところでございますが、広島局におきましてはこの目標を達成し、今年度からは特に目標設定がないというところではございますが、これまで同様の取り組みを行っているというところでございます。引き続き来年度においても同じ取り組みを行っていこうということでございます。取り組み状況といたしましては右側の表の真ん中の 2 つ目の表のとおりという状況になってございます。

もう 1 点収納未済歳入額の縮減につきましては、決められた保険料をきちんと納めていただくという取り組みでございます。表といたしましては資料右側一番下の表となります。徴収決定を行った金額に対しまして実際に納付された金額との比率を収納率という表現で記載させていただいております。下の表の上の方の年度末の状況につきましては、令和元年度と 2 年度の比較において全国、広島とも収納率が下がっているという状況でございます。その下は 1 月末時点の状況でございます。令和 3 年度の収納率は令和 2 年度をわずかながら上回っているという状況でございます。1 月末ということでまだ

瞬間風速ではございます。引き続き適切に対応し適切な収納に努めていきたいというふうに考えてございます。私からの説明は以上でございます。ありがとうございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。それでは各委員の皆様、なにかご質問ご意見等ございませんでしょうか。挙手もしくはマイクをオンにしてお名前をおっしゃっていただければ結構です。無いようでしたら、それでは次の議題、3の(2)のその他、最低工賃の改正について、山口労働基準部長よりご説明をお願いします。

○ 山口労働基準部長

労働基準部長の山口でございます。引き続きまして、私の方から最低工賃の実態調査の結果等について説明と検討をさせていただきます。広島県には現在4つの最低工賃が設定されてございます。これらについては計画的に概ね3年ごとに実態調査を行い、改正が必要かどうかということの検討をしてございます。本年度につきましては資料の方でお付けをしております資料ナンバー6でございますけど、6のなかの資料ナンバー1、和服裁縫業、それと資料ナンバー2の広島県毛筆画筆製造業、この2つについて調査を行いました。その調査結果の概要につきまして、まずはご説明させていただきます。

まずは、めくっていただきまして、資料ナンバー1の広島県和服裁縫業最低工賃の実態調査結果についてということでございます。括弧1から委託者数、家内労働者数ということで2ページ目まで結果が出てございますけれども、まずその委託状況報告等を基に把握しております委託者につきましては14社ということでございます。前回と比べて減少しておりますけれども回答のあった委託者数につきましては家内労働者数とともに前回と同様でございます。

まためくっていただきましてと申し訳ございませんが、年齢別に見ますとやはり労働者の高齢化が進んでいるという状況がございまして。そのうちの、最低工賃の適用工程がある委託者ということで、真ん中の(4)でございますけれども、委託者が10社、家内労働者が39人ということで前回と比べて若干増えてはございます。その下が支払い工賃階層別ということでございまして、今回の調査を見ますとほぼ全員が10万円未満ということでございまして、特に2万円未満の方が約36%という状況がございまして。

めくっていただきまして、3ページのところで委託業務量の変化ということがございまして、こういった状況下でございまして、増えたと回答したところはございまして、変わらない、減ったというふうな状況でございまして、その理由ということになりますとやはりコロナの影響、また業界の問題として着物離れがあるというふうなことがございまして。下のところの(8)の工賃単価の変動ということでございまして、これも変わらないという現下の状況がございまして。

めくっていただきまして、4ページ目ですけれども、(10)の最低工賃の設定がある品

目規格に係る委託状況ということでございますが、工賃の改正見直しを検討するにあたっての重要な要素ということになりますけれど、これを見ますといずれの品目規格におきましても数は少なくございますけれども、委託実績というものがございます。また家内労働者に支払った工賃の最低額というところでみますと最低工賃額を大きく上回るものがある一方で、最低工賃を下回っているというものも見られます。委託者3社で全12品目あるのですが、その10品目について最低工賃を下回っているという状況が見られて、これは前回の調査までも同様ということでございます。その下の11の平均工賃単価の推移というところを見ていただきますと、右側のところで対最低工賃比、あるいは対前回比というふうなところがございますけれども、それを見ていただきますと、平均工賃単価と最低工賃との大きな乖離というものは認められないということ、また前回調査に比べまして上昇したというような状況もないということが言えようかと思いません。

16のところ、1ページ飛ばしていただいて、申し訳ございません、6ページ、16の最低工賃の改定に関する意見というところがございますけれども、とりまとめたものでございますが、中身の詳細な紹介は差し控えさせていただきますけれども、一部に改定に肯定的な意見というものもございます。ただ業界の現状への懸念、危惧というのは共通でございまして、委託者の多くは現状における引き上げには否定的というふうな意見でございました。なお、平成30年の本審議会におきましてこの最低工賃の廃止についても視野に入れて調査を、とのご意見をいただいたところでございました。これにつきまして今回の調査結果を見ますと、総じて廃止に賛成する意見は認められておりませんで、むしろ今回の意見から最低工賃自体がその実効性を失っている状態とは言えないというふうに思われます。

次の資料2のところをよろしくお願ひします。広島県毛筆画筆製造業最低工賃ということでございます。ここで恐縮でございますけれども(1)の委託者数のところで申し訳ありません、事務局として修正をさせていただきます。令和3年の回答者数のところが18となっておりますが、17でございます。申し訳ございません。以下の数字には影響がございません。それでこの毛筆画筆については実は平成27年の調査結果を踏まえまして平成29年に工程と金額の改正というのを行ったところでございまして、今回は改正後2回目ということでございます。改正後最初がコロナ前の平成30年が前回調査でございまして、これから比べますと当然ではございますが調査項目には総じて好転しているという状況は見られません。

それで最低工賃の見直し改正の観点ということでめくっていただきまして、11です、4ページの(11)、最低工賃の設定がある品目工程等に係る委託状況ということでございますが、これを見ますと最低工賃設定の品目工程につきましては全3品目のうち10工程について委託実績がございまして、前回調査よりも2工程増えているというような状況がございまして、それと工賃の最低額につきましては、1社について10工程中3工程で最低工

賃を下回っているという状況がございました。ただ、これは最近、工程を細分化して一人当たりの負担が減ったために金額を下げたというふうな状況というふうに後から聞いております。ただ、これについては実際の作業工程を確認する必要があるものというふうには考えてございます。

その下のところで、それとあとのこの 11 表の右側のところの平均工賃額というところがございますけれども、これについても前回調査との比較で見ますと該当が無かったり、といったところもありますけれども、先ほど申し上げました 1 社の工程を簡略化したところを除きまして、ほぼ 1 倍前後というふうなことで大きな変化は認められておりません。

5 ページのところの関係者からの意見を聴取した内容ということでございますけれども、先ほどの和服裁縫業と同様に、業界の現状への危惧懸念というのはほぼ共通でございます。ただ、すでに引き上げたということもありまして、現状における引き上げには否定的との意見がほとんどでございました。

簡単でございますけれども、今回の調査結果の概要については以上でございます。いずれの調査も現下の長く続くコロナ禍の状況、影響を強く受けている中で実施したものでございまして、今後の動向についても強く危惧されるところでございます。このような状況を踏まえまして、仮に改正見直しを行うとしても時期としては必ずしも適当とは言えないのではないかと考えるところでございますが、さらに今回の調査結果を踏まえても、和服裁縫業についてみますと、いずれの品目規格においても委託実績があり、平均工賃額と最低工賃額との間に大きな乖離が認められていないということから、品目規格金額等の見直し改正というのは必要ないというふうに事務局としては判断しております。なお、一部委託事業者において先ほど申し上げました、依然として最低工賃を下回っているという状況が認められておりますので、これら事業者に対しましては、詳細な状況等改めて確認をするとともに、その解消に向けた必要な指導、履行確保に取り組みということとしております。

二つ目の毛筆画筆製造業につきましては、先ほど申し上げました通り、平成 29 年に改正をしたところでありまして、改正後の前回の調査結果と比べましても大きく変動しているというふうな状況がありませんで、現状において工程金額等の見直し改正というものは必要ないのではないかとというふうに考えております。事務局からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

○ 野北会長

ありがとうございました。各委員の皆様方、ただいまの説明に対しましてご意見ご質問等はございませんでしょうか。

○ 中野委員

経営者協会の中野と申します。よろしく申し上げます。今のご説明でございました最低工賃でございますけれど、和服最低工賃については廃止になったからといって工賃を下げるということは無いと思うので基本的には私は廃止でよいかと思っているのですが、今回アンケートの結果を見ますと、委託者も家内労働者も最低工賃はあった方がいいというご意見のようでございますし、また工賃についても下回っている部分もあるもののあまり問題視はされていないということでございますので、和服最低工賃につきましては今回現状維持といたしまして改正をする必要はないものというふうに思っています。

併せまして、もう一つの毛筆画筆につきましては平成 29 年に改正、という説明がございましたけれど、平成 28 年度に専門部会も開催させていただいて専門家のご意見もお聞きした上で工賃も含め見直しをいただいたというふうに思っておりますので、それ以降も状況的にもそんなに変わってはいないように思っておりますので、今回毛筆画筆につきましても、併せて改正の必要はないというふうに私は思っておりますので意見として発表させていただきます。以上でございます。

○ 野北会長

ありがとうございます。それではほかに。はい、ありがとうございます。それでは議題 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ご説明に関する質問並びにそれ以外の項目に関しまして、例えば労働行政に関する全般的なご意見ご要望等も含めて皆様から幅広いご意見をお伺いしたいと思っております。いかがでしょうか。

○ 松本委員

公益代表委員の松本でございます。よろしいでしょうか。

○ 野北会長

よろしく申し上げます。

○ 松本委員

まだ就任して間がないのでちょっと良くわからないので教えていただけたらと思うのですが、各報告などを見ましたら色々な助成金の制度があって、そういったものを使って周知をしていきたいということがあったのですが、経営者層のほうで助成金制度というものがどのくらい周知されているのかというのがわからないのと、周知についてどのようにされているのかというのをお教えいただけたらと思います。よろしく願いいたします。

○ 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。助成金につきましては安定部、雇用環境均等室のほうで様々な種類の助成金を支給させていただいておりますけれども、経営者の方がどれくらいご存じなのかということにつきましては、あまりご存じないという方もいらっしゃると思うのですけれども、そうしたことを少しでも無くすために使用者団体、商工会議所、商工会、そうしたところに周知依頼を毎年行っているところでございます。

あと併せまして県、市町と連携をいたしまして、企業に対しての周知をお願いしております。全体的に雇用調整助成金につきましては周知が行き届いているかと思っておりますけれども、そのほかの助成金につきましてはこういう助成金があったのかという方も当然いらっしゃるかと思っておりますが、申請状況を見ますと年々増加をしております、企業の皆様方の助成金に関する関心度というものは高まっているのではないかと考えているところでございます。これでよろしいでしょうか。

○ 松本委員

はい、ありがとうございます。もしくは例えば労働局のホームページなどに、例えば助成金コーナーみたいなものがあって、そこで何か検索したらすぐにわかるような感じになっているという理解で宜しいですか。

○ 大庭雇用環境均等室長

ホームページにはそれぞれのテーマごとの助成金の紹介になっております。例えば働き方改革を考えているところでありますとか、非正規雇用者の待遇改善を考えているところというように、テーマ別に分かれているというのが実態でございます。あとコロナに関係する助成金ということにつきましては別途リーフレットなどを作って市町のほうにお配りしているというような状況でございます。

○ 野北会長

ありがとうございました。

○ 松本委員

分かりました。

○ 境職業安定部長

失礼します。職業安定行政部長の境でございます。先ほどの助成金の周知の関係で一点補足をさせていただきます。周知の方法は先ほど雇用環境均等室長が申し上げた通りなのですが、特に昨年 2 月から創設されました在籍型出向の助成金、これにつきましてはです、今、雇用調整助成金を申請しておられる事業主の方にアンケートというような形で

お送りして、合わせて助成金の案内もお送りして、少しでも必要なところに情報が行き届くようにというような個別の対応で工夫も行っております。補足させていただきます。

○ 野北会長

ありがとうございます。他の委員の皆様いかがでしょうか。ございましたら直接マイクをオンにしてお名前を言っていただいたら結構です。

それでは特にないようですので、以上を持ちまして本日の審議を終了いたします。なお議事録は令和3年11月4日の広島地方労働審議会運営規定の一部改正により署名は不要となっておりますので、各委員の皆様にはご発言内容等をご確認いただき確定することとなります。後日事務局からご連絡をいたしますのでよろしく願いいたします。本日は議事の円滑な進行にご協力いただきましてどうもありがとうございました。

○ 総務企画官

会長ありがとうございました。それではこれを持ちまして令和3年度第2回広島地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。