

# 令和4年度第1回 広島地方労働審議会 議事録

1 日時 令和4年11月7日(月) 15時00分～17時00分

2 場所 広島合同庁舎2号館6階 共用7号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 手塚委員、野北委員、久行委員、宮崎(智)委員、村上委員

労働者代表委員 大野委員、岡田委員、亀井委員、香西委員、藤井委員、本地委員

使用者代表委員 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、橋口総務部長、大庭雇用環境・均等室長

前田労働基準部長、田中職業安定部長、弓取総務調整官、和崎総務課長、岩本総務企画官、長谷川労働保険徴収課長、小岸監督課長、狭間健康安全課長、石井賃金室長、栗原労災補償課長、田辺職業安定課長、永谷職業対策課長、森田需給調整事業課長、志田訓練室長、藤本地方監察監督官、小川地方労働市場情報官、毛利賃金室長補佐、松村雇用環境改善・均等推進監理官、檀上雇用環境・均等室長補佐、福本企画調整係長、大村事務官、池田事務官、山野事務官

4 議題

(1) 令和4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 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4年度 第1回 広島地方労働審議会議事録

日時：令和4年11月7日（月）15:00～17:00

場所：広島合同庁舎2号館6階共用7号会議室

### ○ 松村監理官

大変お待たせいたしました。定刻より少し早いですが皆様お揃いになりましたので、ただいまから令和4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。

私は冒頭の司会を務めさせていただきます雇用環境・均等室の松村と申します。どうぞよろしくお願いたします。はじめに本会議の開催に当たりまして事務局を代表して広島労働局長阿部充よりご挨拶申し上げます。

### ○ 阿部労働局長

皆さんこんにちは。広島労働局長の阿部でございます。広島地方労働審議会委員の皆様方には日頃から労働行政推進に当たりまして、ご理解ご協力をいただいておりますことを、まずもってお礼を申し上げます、ありがとうございます。また本日はお忙しい中、会議にご出席いただきまして本当にありがとうございます。

県内の雇用情勢でございますけれど、本年9月の有効求人倍率1.64倍ということで、4か月連続で上昇しているところであり、前年同月と比較いたしまして0.26ポイントの上昇ということで県内企業の方々には本当にご尽力いただいているというふうに感謝申し上げます。特に新規求人数の増加傾向が続いており、サービス業、製造業を中心に求人が増加しております。また観光関係も少し求人が上向いているというような状況であり、そういった中で一部持ち直しの動きがみられる状況というところでございます。ただ求職者数につきましては、まだ少し高い状態が続いているというところであり、加えて、円安、物価高、原油高というふうな経済環境がある中でということ、それからやはりコロナ対応ということで、そのような状況の中、雇用動向等を注視していく必要があると思っている次第です。

広島労働局におきましてはコロナ禍において失業された方々、そして去年では大きな話題で、一年以上前から続いており、来年の9月に廃止となっております日本製鉄の呉の関係、こういった企業再編が行われる中で離転職される方々、こういった方々に対してきめ細かな就職支援を行うことが重要と考えております。

また、雇用調整助成金について、直近では累計で17万8千件弱の申請が出ているところであり、さらに、小学校休業対応助成金、これが累計で5千件を超える申請が寄せられている、こういったところの助成金を迅速に支給するという、そしてコロナ禍によりクローズアップされておりますテレワークなど新たな働き方、また、デジタル化に対応するためのリスクリングの推進といったようなことでコロナ対応、そして地域経済の動向を踏まえた対策といったことをしっかり進めていきたいと思っております。

また、少子高齢化に対応する中で経済成長を実現するという中では賃金引上げに向けた生産性の向上を図っていくということが大事かと思っております。そういったことと合わせて労働時間の是正、長時間労働の是正など働き方改革を着実に進めていくことも大事かと思っております。

そのような中での働き方、一人一人が子育て介護など様々な状況の下での能力をしっかりと発揮していく環境を作ることが大切かと思っております。女性、高齢者、そして障害のある方々などさまざまな方々がそれぞれの中で就業活動をしっかり促進していく、そして働きやすい環境を整備していく、こういったことを進め、また労働災害の抑制、それから生産性の向上を働きかけながら働き方改革、そして賃金アップを図っていく、こういったことを我々としても行政の立場で推進支援していくことが必要かと思っておりますとともに、ハラスメントのない職場づくりということも非常に大切かと思っております。

そういったことなど様々な取組を進めていく中で、総合労働行政機関として総合的な対応を労働局それから監督署ハローワーク一体で進めてまいりたいというふうに思っております。本日の審議会におきましては、3月に決定いただきました行政方針における、今年度上半期の事業の状況を報告させていただきますとともに、久しぶりの審議をお願いすることになるのですが、家内労働法に基づく最低賃金についてご審議をお願いしたいというふうに思っているところでございます。委員の皆様には限られた時間ではございますけれども忌憚のないご意見をいただきまして、今年も行政をしっかり進めていき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。

### ○ 松村監理官

ここで新たにご就任いただきました委員の方をご紹介させていただきます。令和3年10月1日付けでご就任いただきました労働者代表委員の森原委員は11月2日付けで退任され、その後任として香西誠様に労働者代表委員にご就任いただいております。それでは香西委員から一言ご挨拶をお願いいたします。

### ○ 香西委員

ご紹介いただきましたUAゼンセン広島で支部長をさせていただいております香西と申します。前任の森原に代わりまして微力ではございますが、今後担当とさせていただきたいと思っております。

前任地は和歌山でございまして、和歌山では地方労働委員会、家内工業最賃の審議委員もさせていただきますし、皆様方と忌憚ないご意見出していきながら、仲間になっていただきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

### ○ 松村監理官

よろしくお願い申し上げます。

また、時間の関係からその他の委員の皆様及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代えさせていただきますのでご了承ください。

それでは、本日の定数を確認させていただきます前にお断りがございます。使用者代表委員の小松委員は本日審議会を急遽欠席されることとなりましたのでお伝えいたします。また、公益代表委員の宮崎委員が所用により30分遅れての参加となりますのでお伝えいたします。

それでは、定数の確認をさせていただきます。現在公益代表委員の方が4名、労働者代表委員の方が6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、3分の2以上の委員が出席されておられますので、地方労働審議会審議会令第8条第1項の規定により本会議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程第5条の規定に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただいております。その議事録につきましても、発言者名を含めまして公開とさせていただくこととなりますのでご了解をお願い申し上げます。

次に、本日お手元にお配り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4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をしております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。それから、先般送付させていただきました資料1の広島労働局行政運営方針にかかる令和4年度第1回地方広島労働審議会資料目次となっているもの、その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、および職業安定行政関係資料の各資料がございます。そして最後に、最低賃金の改定に関わる資料をお配りしております。配布漏れ等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

また、最後に事務局からのお願いですが、議事録を作成する都合上、この後の委員の皆様のご発言に際しましては、マイクをご使用いただき、お名前をおっしゃってからのご発言にご協力をお願いいたします。それと、使用の都度マイクを消毒いたしますので併せてご協力をお願いいたします。

それではこれより議事に入らせていただきます。これからは野北会長に議事進行をお願いしたいと思います。野北会長よろしくをお願いいたします。

## ○ 野北会長

これから議事進行を務めさせていただきます野北です。今日は本当にお忙しい中、本審議会に出席いただきまして本当にありがとうございます。

議事を進めさせていただきます。皆様のご協力をいただきながら審議の運営を務めさせていただきますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、議題(1)の令和4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、に入らせていただきます。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ご説明させていただき、すべての説明が終わりました後に質疑をしていただきます方式で進めて参りたいと思います。また、その他といたしまして最低賃金の改正については議題(2)のその他で、全体の意見交換といたしましては議事次第4として、一番最後に予定しております。それでは、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に係る進捗状況について、田中職業安定部長、橋口総務部長、大庭雇用環境・均等室長より、ご説明をよろしくをお願いいたします。

## ○ 田中職業安定部長

ありがとうございます。職業安定部長の田中と申します。委員の皆様方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りまして、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

私からは上期の職業安定行政の実績等につきまして説明させていただきます。横向きの資料表紙が令和4年度第1回広島地方労働審議会資料目次資料、お手元にご用意させているかと思っております。一枚おめくりいただきまして1ページ目をお願いいたします。一つ目の雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化での対応といたしまして、雇用維持・労働移動に向けた支援でございますが、雇用調整助成金につきましては応援体制を組みまして迅速支給に鋭意取り組んでおります。支給申請・支給決定状況でございます。本年9月末現在での累計でございます。雇用調整助成金それから雇用保険被保険者ではない労働者を休業させた場合の緊急雇用安定助

成金、この合計でございますが、支給申請件数は174,010件、支給決定件数が172,670件、支給決定率にいたしますと99.2%となっております。続きまして令和2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休業支援金・給付金の申請・支給決定状況でございます。本年9月末までの累計でございますが、申請件数が91,486件、支給決定件数が88,835件、支給決定率が97.1%となっております。また、一番下でございますが、産業雇用安定助成金でございます。これは、在籍型出向による雇用維持の支援をいたしますため、令和2年度の補正予算で新たに創設したものでございます。本年9月末現在までの累計で、出向元30件、出向先57件、対象労働者数357人となっております。在籍型出向による雇用維持支援につきましては、令和3年6月に経済団体、労働団体、出向支援等による協議会を立ち上げまして、連携を図りながら取組を進めておりますけれども、産業雇用安定助成金につきましては従業員のキャリアアップにつながるといった声もいただいておりますので、引き続き各機関と連携を図りながら利用促進を図ってまいりたいと考えております。

続きまして2ページ目をお願いいたします。人材不足分野における取組でございますが、医療・介護・保育等の人材不足が顕著な分野につきまして、ハローワーク広島東、それからハローワーク福山に人材確保支援コーナーを設置いたしまして、右側の欄に書いておりますとおり、各種セミナーですとか面接会などの取組を推進いたしております。表にあります数字は、局内全体の数字でございますが、上期における分野別の就職件数を掲載させていただいております。

続きまして3ページ目でございます。(2)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。訓練につきましては、右側に4つ表がございます。大きく分けまして求職者支援訓練、それからJEED広島の広島職業能力開発職業センターの訓練、それから広島県施設内訓練、広島県の委託訓練の4つでございます。各種実績を掲載しておりますが、昨今ではITスキルの習得ということがより求められるようになっておりまして、オレンジの色掛けをしておりますが、求職者支援訓練ですとか委託訓練におきましても、デジタル系の訓練コースを設定しております。今年度におきましては、左側の文章編の2段目でございますとおり、本年3月に職業能力開発促進法が改正されておりました、それによりまして法定化されました協議会につきまして、先月28日に開催をいたしました。DXに対応するために更なるデジタル分野のコース設定ですとか、地域ニーズに即した訓練の設定実施等に、引き続き取り組んでいくということにしております。

続きまして4ページ目をお願いいたします。地方自治体との連携による雇用対策の推進でございますが、当局におきましては広島県、広島市、福山市、三次市、それから令和3年度には新たに呉市と雇用対策協定を締結しております。また広島県、広島市及び呉市と一体的実施に基づく協定を締結いたしまして、連携した取組を進めております。右側の上段でございますが、広島県とのマザーズ事業を実施しております、その実績を載せております。また下段が広島市や呉市との生活保護受給者等を対象といたしました就労支援の実績でございます。

一枚おめくりいただきまして、5ページ目でございます。今、ご紹介しました自治体以外の自治体も含めまして連携を図っているところでございまして、右側の実績に書いておりますが、各種自治体と連携した面接会ですとか企業説明会等々の取組を推進しているところでございます。続きまして(4)の都市部から地方への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、こちらにつきましては、広島県と連携いたしまして広島県交流定住促進協議会ワーキング会議ですとか広島広域都市圏UIJターン促進協議会を通じまして、自治体が行うUIJターン就職の促進を図っているところでございます。

続きまして6ページ目をお願いいたします。デジタル化の推進でございます。(1)のデジタル分野における人材育成でございますが、先ほど職業訓練の部分で触れさせていただきました公共

職業訓練および求職支援訓練におきまして、デジタル分野の訓練コースの設定を進めております。右側でございますが、今年度上期の実績といたしまして公共職業訓練ではWEBアプリケーションですとかアプリ作成といったコース、3コース設定しております。また求職者支援訓練ではWEBデザイナー、あるいはシステム構築など3コースを実施しているところでございます。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・デジタル化の推進というところにも取り組んでいるところでございます。オンラインによる職業相談にも対応できますよう、機器の配備ということを進めつつ実施をしております、本年では9月末で158人、292件のオンライン相談を実施しております。特に新卒者において、コロナ禍で企業においてWEB面接といったものが取り入れられたということを受けまして、ハローワークを利用する新卒の方がWEB面接の練習も兼ねてオンライン相談を希望するケースが見られております。また、もう一つハローワークにおきまして、SNSによる情報発信にも力を入れているところでございまして、LINEによるセミナーですとか訓練の案内についても積極的な情報発信に取り組んでいるところでございます。

続きまして1ページ飛びまして8ページ目をご覧くださいませでしょうか。人材開発支援助成金、人への投資促進コースについてでございます、こちら本年度から創設をされております。こちらについては政府全体といたしまして人への投資に力を入れていくというのはご案内のとおりでございます、3年間で4,000億の投資という方針の中で、この助成金は最大の柱の一つになってございます。

これについては別に資料をご用意しております、縦置き職業安定行政関係資料という別冊の資料を、お手元にご用意いただきまして、その資料のナンバー3、人材開発支援助成金、人への投資コースというものをご覧いただければと思います。リーフレットをつけておりまして、人への投資促進コースといたしまして5つの助成メニューを設けております。特にデジタル分野の社員教育にご活用いただくということを意図して設けている助成金でございますが、この中でも中ほど3つ目のサブスクリプション、定額制訓練のコース、これについては特にご紹介したいと思います。

1枚おめくりいただきまして、定額制訓練というリーフレットをつけてございますが、近年労働者の多様な訓練の選択実施を可能としようということで定額受け放題研修サービス、これをサブスクリプションと言っておりますが、このような定額制訓練を実施する企業が出てきておりまして、それに対応した助成金のコースでございます。具体的な活用例については、その紙の裏をみていただきますとございまして、新入社員から管理職まで幅広い層を対象にeラーニング訓練を定額制訓練として導入した企業に対して要した費用の45%を助成金で支給するといったものでございます。本助成金につきましては活用いただけるように、すでに使用者団体の皆様の周知にご協力をいただいておりますが、引き続き企業の方々に対しまして、特に力を入れて周知をしております。以上でございます。

## ○ 橋口総務部長

総務部長の橋口でございます。この4月から総務部長を務めさせていただいております。初めてお会いする皆様どうぞよろしくお願いいたします。

それでは私の方から、資料の7ページのところをご覧くださいませ。 (3)ということで電子申請の利用促進について、でございます。後ほど労働保険の適用徴収業務の適切な運営のところ最後に触れさせていただきますが、労働保険関係では令和3年10月22日に策定されましたオンライン利用率引き上げに係る基本計画というのがございまして、これを基にAPIに対応したソフトウェアや公的個人認証及び法人共通認識基盤の利用勧奨、電子申請体験コーナーによる体験を契機としまして電子申請の利用促進を図ることとしております。

そして、本年度の上半期の状況でございますが、資料7の右側の一番上の方でございます労働保険関連手続き等のオンライン利用率という表がございます。本年9月末現在でオンライン申請件数としまして概算保険料の申告等につきましては8,389件ということで総手続き件数の16.10%ということで対前年度の利用率についてすでに上回っている状況でございます。また、特別加入に関する変更届につきましては、オンライン申請件数について1,169件ということで総手続き件数の30.89%、また、特別加入の申請等につきましては、オンライン申請件数103件ということで総手続き件数の12.67%という状況でございます。引き続き今年度下期につきましても利用申請の利用促進をやってまいりたいというふうに思っております。労働保険の電子申請の利用促進については以上でございます。

## ○ 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。どうぞよろしくお願いたします。私の方からは同じく7ページの(4)、良質なテレワークの導入定着促進についてご説明いたします。

コロナ禍での働き方としてテレワークの導入も進み、その普及と合わせてテレワークにおいても適正な労働管理が行われることが重要となっております。そのため労働基準関係の法令遵守も含め諸々の労務管理上の留意点を示したテレワークガイドラインについての周知を労働局で行っております。

右側の実績のところでございますが一番下の「良質な雇用型テレワークに向けた支援」ということで、中ポツにございますように、使用者団体それから金融機関を通じた取引先企業への周知や、デジタル関係を推進する各省庁と連携いたしましたICT支援事業説明会ということでオンラインセミナーを一定期間配信し、労働局におきましてはこの中では労務管理上の留意点について周知を図ったところでございます。

あと、こちらに記載はしておりませんが、セキュリティ対策などを含めた機器導入に当たっての相談については厚生労働省と総務省が連携した窓口、テレワーク相談センターが設けられておりますので、使用者団体等に窓口の周知を併せて行ったところでございます。

また、一番下の表につきましてはテレワーク助成金の申請状況です。これはテレワークを始める企業への支援として設けられたものですが、残念ながら活用が進んでおらず、その要因としては一定数の利用者がいることや助成率が30%程度というところが原因かと思っております。いずれにせよテレワーク時の適正な労務管理については引き続き周知を行ってまいります。以上でございます。

## ○ 野北会長

ありがとうございました。続きまして多様な人材の活躍促進に係る進捗状況について引き続き大庭雇用環境・均等室長、田中職業安定部長よりご説明をよろしくお願いたします。

## ○ 大庭雇用環境・均等室長

それでは9ページをお願いいたします。令和4年度重点施策の二つ目の柱、「多様な人材の活用促進」でございます。

まず、「1 女性活躍、男性の育児休業取得促進」についてご説明いたします。育児・介護休業法の改正につきましては何段階かに分かれた施行となっており、男性の育児休業の取得促進を主な目的とした内容が本年10月1日から適用となり、そのための周知ということで右側の実績をご覧ください。上半期の周知の主な内容としてオンライン説明会などがございますが、二つ目の◎

の相談窓口の開設については、改正内容を中心とした多くの相談が寄せられました。企業からの相談がメインとなり、就業規則の改定などについてのきめ細かな支援を行ったところがございます。また三つ目の◎については育児・介護休業法の履行確保ということで労働者からの相談があったところなどを含め57企業に対し法の履行状況の確認を行い、45件の企業に対し指導を行いました。

それから、4番目の◎のところは両立支援助成金の申請状況です。こちらの表にございますように複数のコースがございます。一番下の新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースにつきましては、冒頭、労働局長からも多くの申請が寄せられている旨をお伝えしたところがございますが、これはコロナの影響により保育園や小学校の休校等に伴い保護者が仕事を休まざるを得なくなった場合、有給での取り扱いをした企業に対し支給される助成金です。上期におきましてはこちらに記載がございますように4,000件を上回る企業から申請が寄せられたところです。また、これにつきましては企業からの申請を待つだけではなく、労働者から相談があった場合、例えばコロナの影響により保育園が休園の間仕事を休まざるを得ないといった相談があった場合、企業へ当該助成金の活用についての働きかけを実施しているところがございます。

次に10ページをお願いします。次世代育成支援対策の推進です。右側の実績をご覧ください。二つ目の◎、子育てサポート企業くるみん認定状況ですが、子育てしながら働きやすい環境を整備する企業への認定いわゆるくるみんの認定状況です。今年度上期に2社のみとなっておりますけれども、認定基準が本年度改正され、男性の育児休業取得率がアップしております。そうした中で2社となります。

次に12ページをお願いします。(4)、女性活躍推進のための行動計画策定の支援です。自社の女性活躍推進のための行動計画の策定届出についての義務が令和4年4月から100人を超える企業に対象が拡大されたところです。右側の実績にありますように新たな対象企業、800数社ありましたけれど、6月にはすべての対象企業に届け出いただいたところです。ただ上から二つ目の◎の一覧表には新たな義務企業の届け出率が99.8%となっておりますが、これにつきましてはこれまで100人以下の規模であった企業2社が9月になって100人を超えたということでこのような数値になっており、現在この2社に対しては行動計画策定の支援中です。それからもう一点、上から三つ目の◎のところですが、自社の女性の活躍状況について一定の項目の中から公表をするようになっております。それについて300人を超える企業は男女の賃金の差異を公表することが義務となりました。男女の賃金の差異と言いますのは具体的には例えば男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金の割合を示すというものです。これにつきましては対象企業の大半が来年度初めに公表しなければならないこととなるため、下半期はその周知に集中的に取り組むこととしておりますので委員の皆様方も周知のご協力よろしくをお願いします。

次に17ページをお願いします。17ページ(2)番、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。昨年度パートタイム・有期雇用労働法が中小企業においても適用となりました。この法律の主な内容としましては、正社員と非正規雇用労働者の待遇差について説明の出来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す。中小企業においてはどのように対応を図っていかかわからないというところもございますので、右側の一つ目の◎のところですが中小企業への支援のために、民間に委託しております働き方改革推進支援センターを通じて相談対応等の個別支援を進めております。それから、上から3行目の、うち助言あり事業場数というのはその下の一覧表の説明書きでございまして、本来一覧表の右側にあるものでございます。わかりづらく申し訳ありません。法の履行確保のための企業訪問報告聴取については31件、うち助言を行ったのが2

5件となっております。引き続き法の周知、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。

## ○ 田中職業安定部長

職業安定部長の田中でございます。続きまして資料11ページにお戻りいただきまして、(3)でございます。マザーズハローワーク等によります就職支援でございます。広島県と一体的に実施しております「しごとプラザマザーズひろしま」と「しごとプラザマザーズふくやま」において、支援を実施しております。そのほか、広島、西条、呉、廿日市の各ハローワークにもマザーズコーナーを設置いたしまして、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓ですとか、担当者制による就職支援を実施しております。右側の上段に進捗状況を記載しておりますが、例年と同様に進捗していると考えております。

続きましてページが飛びまして14ページ目をお願いいたします。新規学卒者等への就職支援につきましては、広島新卒応援ハローワークにおきましてきめ細かな支援に努めてございます。本年度につきましては右側の中ほどに記載させていただいておりますとおり、コロナ対策を万全にしつつ面接会等も対面にて実施をしております。6月に行いました就職ガイダンス広島、6月27日と28日でございますが、3年ぶりの対面での開催ということで、学生からは企業の雰囲気がよく伝わってよかったといったような感想が報道されたところでございます。

一枚おめくりいただきまして15ページ目でございます。ユースエール認定制度についてでございます。若者の雇用管理が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して、今年度上期に新たに5社認定しております。

続きまして16ページ目でございます。非正規労働者に対するマッチングでございますが、ハローワークにおきまして担当者制により支援を実施しております。履歴書の添削指導といったこともハローワークで支援をさせていただいておりますし、また、ジョブカードの作成といったことも行いながら丁寧な支援に努めさせていただいております。

続きまして17ページ目をお願いいたします。同一労働・同一賃金関係でございますが、中でも職業安定行政は労働者派遣事業を所管してございまして、派遣元、派遣先について改正労働者派遣法に基づきまして指導を実施しております。右側の二つ目の◎でございます。派遣元・派遣先に対する指導監督件数の実績については記載しているとおりでございます。

続きまして18ページ目、(3)でございます。離職者に対しましては、求職者支援制度を活用した再就職支援について実施をしております。実績については右側でございますが、基礎コース、それから実践コースがございまして、訓練終了3か月後の就職状況を把握しつつ適切な支援に努めているところでございます。続きまして(4)のフリーターへの支援でございます。広島わかものハローワークにおきまして支援を実施しております他、広島県との連携によりましてひろしましごと館におきまして、ワンストップサービスの提供に努めているところでございます。

続きまして19ページ目でございます。生活困窮者等に対する就職支援でございますが、当局全体の支援実施状況については右側上段に記載しております。今年度上期の実績としては1,401人に支援を実施いたしまして837人の就職となっている状況でございます。

続きまして20ページ目でございます。4、就職氷河期世代の活躍支援でございます。専門相談窓口をハローワーク広島と広島西条に設置して取り組んでいるところでございます。右側でございますが、就職サポートセミナーですとか面接会などを開催しております。また、下の段でござい

すが、氷河期世代につきましては雇い入れた場合の助成金も活用しながら正社員就職を支援しているところでございます。

続きまして21ページ目でございます。就労に当たって課題を有する無業の若者に対しまして、地域若者サポートステーションにおいて支援をしております。右側に実績を記載しておりますが、サポートステーションにおきまして、まず就労に向けた準備をしていただいた上で、仕事探しができる段階になればハローワークにつなげていただくといった連携を図りまして、支援をしております。続きまして(4)の就職氷河期世代活躍支援ひろしまプラットフォームでございます。令和元年6月に策定されました就職氷河期世代支援プログラムに基づきまして、国全体として集中的な取組を進めているところでございます。対象年度当初は今年度までとなっていたところ、2年間延長されたところでございます。本年は右側にありますとおり、6月2日に開催をしております、第2回につきましては年内に開催予定でございます。支援策の周知・広報でありますとか、関係機関との連携に引き続き取り組んでいるところでございます。22ページ目の右側、ご覧いただきまして、中ほどにKFFPIの実績を記載しておりますが、正社員就職件数等につきまして順調に推移しているというふうに考えております。

続きまして23ページ目をお願いいたします。高齢者の就労・社会参加の促進でございます。70歳までの就業機会の確保措置を努力義務とする、改正高年齢者雇用安定法が昨年4月1日から施行されております。引き続きこの周知を進めております。右側でございますが、当局管内では、21人以上規模企業の状況をご覧いただきますと、65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施する企業は99.7%となっております。また70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業につきましては、23.5%という状況でございます。

続きまして24ページ目でございます。高年齢者の求職者の再就職支援の部分でございますが、県内8か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置して、高年齢者のニーズを踏まえた再就職支援を実施しております。右側が年齢別の求職者・就職者数を掲載しております。左欄が新規求職者数、右欄が就職件数となっております。括弧書きの数値が新規求職者に占めます、高年齢者の割合となっておりますが、括弧書きを年度ごとにご覧いただきますと、年々高年齢者の割合が増加している状況がご覧いただけると思います。

続きまして25ページ目でございます。障害者の就労促進でございます。右側の上段が民間企業におけます、障害者の雇用状況の推移でございますが、令和3年度の実雇用率は2.30%、雇用障害者数は11,962人と引き続き前年を上回っている状況でございます。下の表は障害種別の就職件数でございますが、青で表示している部分が精神障害者の方であり、精神障害の方の割合が高い状況が続いているところでございます。

続きまして26ページ目をお願いいたします。外国人関係でございます。右側の上段が外国人雇用事業所数、それから外国人労働者数の推移でございます。令和3年度はコロナ禍の影響によりまして労働者数がやや減少しておりますが、中期的にご覧いただきますと、近年の傾向としては外国人労働者数事業所数増加が続いているところでございます。企業に対しまして雇用管理改善の相談・指導ですとか、外国人求職者に対しましては外国人サービスコーナー等におきまして、個々の特性に応じて就職支援を進めております。

続きまして27ページ目をお願いいたします。大量雇用変動等への対応でございます。日本製鉄呉地区の施設休止に対しましては、局内すべてのハローワークに特別相談窓口を設けまして、離職者・在職者に対する再就職支援を行うとともに、右側でございますが、面接会を複数回開催いたしております。呉市、広島県等とも連携を図りながら集中的な再就職支援を進めております。また、他の大量雇用変動事案に対しましても、当該事業所を直接訪問いたしまして、職業相談等

を実施するアシストハローワークを積極的に実施しておりまして、機動的な取組を展開しております。

多様な人材の活躍促進については以上でございますが、続きまして、大きな3番の誰もが働きやすい職場づくりにつきまして、一部は職業安定関係がございますので、先に恐縮ですが説明させていただきますきたいと思います。

ページは飛びまして41ページ目をご覧ください。41ページ目の(2)の2段落目でございます。がん等の長期にわたる治療が必要な疾患を持つ求職者に対する就職支援でございます。こちらにつきましては、ハローワーク広島東、それからハローワーク福山に就職支援ナビゲーターを配置いたしまして、がん診療連携拠点病院と連携して出張相談等を通じまして就労支援を図っております。実績は右側に記載しておりまして、今年度上期で64名の方を支援いたしまして、就職者は42名となっております。

最後に2点ほど、縦置き職業安定行政関係資料のナンバー4とナンバー5について2点説明させていただきます。

まず資料ナンバー4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資料をお開きいただければと思います。こちらは令和3年度の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でございます。近日中にプレスを考えているものでございます。ハローワークにつきましては、平成27年度からマッチング機能に関する業務の評価改善の取組を行っておりまして、全国の各ハローワークがそれぞれ目標を定めまして、取組の成果をポイント化して全国的に評価を行い、継続的な業務改善に役立っていくことを行っております。一方で、令和3年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、目標値に代えて、過去3年間の実績比較ですとか好事例の把握など、実施方法を一部変更して業務改善を行っております。資料の概括というところをご覧ください。コロナ感染症の影響によりまして、令和3年度につきましては、就職支援イベント開催の見送りですとか、外出自粛によりましてハローワークの来所を控える動きも一部に見られたところがございます。こうした中、各ハローワークにおきましては、庁舎内の感染防止に努めながら、来所いただいた方に対しましては、職業相談や求人情報の提供など、きめ細かな支援を実施させていただきました。また、来所せずとも相談や各種情報の取得ができますよう、先ほどご紹介させていただきましたとおり、オンライン相談の試行実施であったり、電話相談の実施、SNSによる情報発信にも新たに取り組むといったことを通じて、サービス提供の工夫も行ってきたところでございます。こうした令和3年度のハローワークにおける支援の工夫・取組を踏まえまして、今年度におきましては、さらなる支援の充実につなげてまいりたいと考えております。

続きまして2点目、資料ナンバー5の一番最後のページでございます。雇用調整助成金についてでございます。すでに報道等もされておりますが、本年12月以降の補助金等の特例措置につきまして、10月28日に厚生労働省からプレスリリースされております。裏面をご覧ください。12月以降は通常制度とするとともに、一定の経過措置を設けることとされております。具体的には、表の左側をご覧ください。中小企業については3分の2助成、大企業については2分の1助成という通常制度に戻すということでございます。特に業況が厳しい事業主に対しては、助成率を通常制度よりも高率にする等の経過措置が設けられているところでございます。今回の内容につきまして、周知に努めてまいりたいと考えております。以上、駆け足で恐縮でしたが、職業安定行政関係の説明でございます。

## ○ 大庭雇用環境・均等室長

3点目の重点施策の、誰もが働きやすい職場づくりにつきましてご説明させていただきます。28ページからでございますが、(1)のテレワークにつきましては、第一の柱のところでご説明申し上げますので割愛をさせていただきます。

31ページをお願いいたします。(2)の長時間労働の是正の②のところでございます。業務効率化を図りながら、労働時間等を含めた職場環境を整えるということが、ここ数年来の課題となっており、そうしたノウハウについて、先ほど申し上げました働き方改革推進支援センターを活用いただきながら進めているところでございます。活動実績につきましては、右側の実績の上から3つ目の◎のところに記載をしております。

次に38ページをお願いします。総合的なハラスメント対策の推進でございます。大企業におけるパワハラ防止対策を講じることがすでに義務化しておりましたが、中小企業におきましては、今年4月1日から適用となっております。右側の一つ目の◎の実績にもございますように、今年度上期のパワハラの相談件数が増加しております。相談の内容といたしましては、措置義務となっている防止対策の内容や、これはパワハラに該当するののかといったような内容の相談が多く寄せられました。その中で、パワハラを会社に相談しても対応してくれないといった内容の相談については企業への確認を行い、法に沿った措置を講じていない場合は行政指導や、民事的な紛争が生じている場合は調停などにより解決を図ったところでございまして、2つ目の◎、3つ目の◎のところで記載をしております。下期におきましては、12月はハラスメント撲滅月間でございますので、この月間を中心に特別相談窓口などの周知を行うこととしております。

次に39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等です。あらゆる労働相談に対応し、紛争が生じている場合は行政による援助としてあっせんなどによる解決を図っております。相談件数や行政による援助の支援件数は右側の実績のとおりです。もう少し紹介させていただきますと、一番上のグラフは相談件数ということで、青色につきましては法律や制度に関する一般的な労働相談です。今年度上期の件数は前年度並みといった状況です。令和2年度につきましては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しましたが、昨年度と今年度においては、そうした相談が落ち着きをみせたところです。ピンク色の棒グラフにつきましては労働相談のうち、民事的な紛争が生じている労働相談ということで例えばパワハラとまではいえないいじめ嫌がらせや解雇といった相談が該当いたします。これもほぼ前年度並みとなっております。2番目の◎の真ん中の折れ線グラフについては、ピンク色の棒グラフの内訳となっております。ここ数年いじめ嫌がらせが増加しておりましたが、今年度につきましてはパワハラに該当するものはパワハラとして計上している関係上、このいじめ嫌がらせ件数が減少した形になっております。また、解雇や雇止めについては前年度の上半期より若干増加傾向であります。一方では自己都合退職、いわゆる辞めたいが辞めさせてもらえないという相談が、前年度上期の25%増となっているところでございます。

相談の状況については以上でございますが、次に40ページをご覧ください。(1)の賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む事業主に対する支援です。雇用環境・均等室では右側の実績の一番下の◎のところにございます、業務改善助成金による支援を行っております。業務改善助成金とは、生産性の向上に取り組み、事業所内の最低賃金を引き上げた中小企業を支援するための助成金です。今年度は31円の最低賃金の引き上げが行われ、中小企業への支援としてより申請がしやすくなるようにと助成金の拡充も行われまして、前年度を上回る件数となっております。

す。引き続き周知を図っていくこととしておりますので、委員の皆様方におかれましても周知にご協力をいただきますようよろしくお願いいたします。雇用環境・均等室から別途添付資料をつけておりますけれども、時間の都合上、説明については省略させていただきますので、お時間があるときにご覧になっていただければと思います。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。ここで公益代表の手塚委員が、所用により退出されます。続いて前田労働基準部長よろしくお願いいたします。

## ○ 前田労働基準部長

労働基準部長の前田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方からは、28ページの誰もが働きやすい職場づくりの(2)、フリーランスからの相談支援、これ以降について説明させていただきます。フリーランスからの相談支援につきましては、右の方に実績として書かせていただいております。今年は申告関係の相談の一環としてお受けしております。内容等確認しますと、建設作業員の方など多く占めておりますので、賃金の不払などの相談が大半でございました。フリーランスということではありますが、労働基準監督機関といたしましては、労働関係法令の適用に当たって契約の形式や称に関わらず、個々の働き方の実態に基づいて労働者かどうか判断して労働基準関係法令が適用になる場合に、そういった処理をするということで、それが当たらないということになりましたらフリーランス110番、あるいは法テラス、そちらの方へ相談者をご案内するという対応をさせていただいているところでございます。

その次に副業兼業の関係の健康確保に取り組む企業への支援でございますが、副業兼業の措置に関するガイドラインが出ておりますので、これを引き続き周知させていただいているところでございます。健康診断に関する助成金が用意されているのですけれども、右下に書いてございますように、この助成金は予算額を上回る申請があったということで、今年4月に申請の打ち止めという扱いになったということで聞いてございます。

引き続きまして30ページの、安全で健康に働くことができる環境づくりでございます。今の県内でもコロナの関係で職場におけるコロナ対策の整備ということで引き続き取り組んでいるところでございます。具体的な取組には右のほうに加えておりますけれども、◎の1番目、対策相談コーナー、これは局の健康安全課に設置しているのですけれども、そちらに寄せられた相談ということで対応させていただいているところでございます。また2番目の◎、これはコロナウイルスの感染症対策の基本ということで、取組5つのポイント、下に例示しておりますけれども、こういったことを守ってくださいといったことを啓発させていただいているところでございます。リーフレットがあるのですけれども、これを用いて周知をさせていただいているところであります。その実績が、真ん中の表で書かれているところでございます。昨年度、5,500くらいだったものが今年の前半で3,000枚ということなので、昨年度を上回るペースで周知させていただいております。

引き続きましてページをめくっていただきまして31ページでございます。(2)長時間労働の是正です。長時間労働の是正に向けた指導等ということで取り組んでいるところでございまして、今月11月が過重労働解消キャンペーン期間ということで、集中的な周知啓発指導等を実施しているところでございます。これにつきましては、基準関係資料に付けさせていただいておりますが、ご覧いただきますと過労死等防止啓発月間の一環としてということでキャンペーンを行っているところでございまして、先日11月5日土曜日には過重労働解消相談ダイヤルを設置して対応したところでございます。その他集中的な取組ということでここに書かせていただいているような取組を行って

いるところでございます。右側の実績でございますけれども、長時間労働の是正に向けた監督指導結果ということで8月末現在の数字でございますけれども、276件でございます。2つ目の◎のシンポジウムでございます。これはまさに今開催されているところでございまして、今日の2時から4時15分までの予定でYMCAの国際文化センターで開催しているところでございます。過労死事例を踏まえた基調講演ですとか企業の取組事例を発表していただくということで、企業、それからご遺族の方にお話をさせていただくということでございます。

続きまして32ページをみていただきますと、自動車運送業、建設、情報サービス業における勤務環境の改善ということで、トラック関係の労働者の労働条件につきましては色々と課題がございますので、今年度もここに書いてございますように、協議会を開催していく予定としてございます。その他、広島労働局のホームページで運転者の長時間労働の改善に向けたポータルサイトにリンクしたバナーを設置いたしまして、荷主向けにトラック運転手の勤務環境改善事例などを紹介して、改善につなげていただくように取り組んでいるところでございます。

引き続きまして33ページでございます。33ページの⑤のところの、長時間労働につながる取引環境の見直しということで、下の「また」のところにあるのですが、下請中小企業等の取引関係の見直しの一環で、労働基準監督署の通報でございまして、実績については右に記載のとおりでございます。

引き続きまして34ページ(3)でございます。労働条件の確保改善ということで、コロナの感染症の影響を踏まえた労務管理の指導ということで右の実績に掲げておりますけれども、これは事業場がコロナの関係で閉鎖になるとか、なるおそれがあるとか、そういったときの、もし仮に解雇するような場合であったならばその適正手続きについては、どうするべきか、どうしたらよいか、あるいは賃金の支払についてのご相談でございます。その他労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインに基づく指導件数は、数字を掲げておりますけれども、労働時間が適正に把握されていない事業場があるということで、引き続き指導を続けていくこととしております。③のところは、技能実習生に係る労働基準法関係法令違反の疑いのある事業場に対する監督指導ということでございます。これにつきましては、先だって令和3年度の監督指導結果等につきまして記者発表等をしたところでございますけれども、今年の8月末現在の実績ですと監督指導280件等になっております。これらについても引き続き指導等を行っていく予定でございます。その他技能実習生につきましては、関係機関と連携するための協議会が設置されておりまして、先だって7月21日に中国地区の地域協議会を開催いたしまして関係機関の情報と課題の共有をしたところでございます。

引き続きまして35ページをみていただきたいと思います。こちらは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整備ということで、労働局監督署労働災害防止のために日々指導等に取り組んでいるところでございます。その上半期の労働災害の発生状況を右の表にしております。令和3年に対しまして令和4年の9月末の数字ということになってございます。今年の4月以降、残念ながら死亡災害が増加したということでございましたので、災害防止団体事業者団体等に対しまして労働災害の発生防止のための要請を行ったところでございます。その要請の内容につきましては資料に基準関係資料の2をみていただきたいと思います。今年度はリーフレットにしております、小型移動式クレーンの転倒災害ですとか、あるいは作業員の方が墜落されてしまった、こういった死亡災害事例が多く発生いたしましたので、こういったリーフレットを作成して要請したところでございます。裏面にそれぞれの災害に対応した防止対策、これらを守っていただきたいということを掲載してございます。これらのリーフレットを用いて監督署の方でも独自のリーフレットを作って、災害防止を呼びかけたところでございます。基本資料に戻りま

して、災害の傾向といたしましては◎のところで転倒災害、腰痛災害が休業4日以上の中で段々増えてきてございます。高齢者の方の職場での転倒、腰痛、そういったものがあるわけですが、介護事業等にそういった傾向がみられるというということで、今年、広島セーフ協議会を設置いたしまして10月の7日と11日に開催して、今後こういった業種における災害防止対策についてはいかにあるべきか、といったようなことを引き続き協議していくこととしてございます。3つ目の陸上貨物運送事業の労働災害につきましても、荷役作業時に災害が発生しているところから、チェックリスト等を用いまして、災害防止対策を進めていただくようお願いしているところでございます。

次のページに移りまして36ページでございます。こちらは重点施策に、高齢者の特性に配慮した安全性対策、産業保健活動ストレス対策、新たな化学物質の規制の周知等々、施策として掲げておりますけれども、実績を中心に申し上げます。全国安全週間は、7月1日から7月7日で行いました。また、労働衛生週間の準備期間として9月ですけれども、それぞれの期間中、局署において災害防止団体と合同でパトロールを行って、災害防止の要請のお願いをしたところでございます。また、労働局長によるパトロールも実施してございます。6月のそれぞれ安全衛生週間、そして準備期間における説明会ですとか、各説明会の場を活用して、労働災害防止エイジフレンドリー補助金等の利用勧奨をしております。また、墜落転落災害がまだまだ多いということもございましたので、7月に建設工事関係者連絡会議を開催いたしまして、墜落転落の防止とともに、改正規則関係の周知により、対策の推進を図ったということでございます。また、メンタルヘルスの推進に関しましては、こちらに記載しておりますように、計画的に取り組むということにしております、達成率、ここに書いてありますように少しずつ伸びているというような状況でございます。

37ページ労災関係でございます。迅速かつ公正な労災保険の給付ということで、労災保険は迅速公正な認定が一つ、複雑困難事案についても的確な事務処理を推進する、新型コロナウイルス感染症について懇切丁寧な相談対応を含め勧奨を積極的に行う、こういった3つの取組を着実に進めているところでございます。右側のグラフで、ここは後でご覧になっていただければと思いますけれども、青いグラフが請求、赤が決定、緑が認定件数ということになっております。迅速適正に公正な労災保険の給付を行うということで着実に取り組んでいるところでございます。

資料40ページに飛びますけれども、最低賃金の引上げに向けた生産性の向上の推進ということでございます。最低賃金につきましてはこの右側に書いてありますとおり、広島県最低賃金、時間額930円、効力発生日が令和4年10月1日ということで呼応してございます。最低賃金審議会の委員の皆様の実情を踏まえた議論の結果、10月1日に発効したということでございます。その下の方に特定産業別最低賃金の改定について載せてございます。こちらは9月27日から各専門部会を設置いたしまして、7業種について審議したということでございます。先だってすべて結審いたしまして、11月の1日に最低賃金審議会の答申をいただきまして、22円から29円のアップということでございます。11月の16日まで異議があるかどうか、受付中でございまして、16日に締め切り、今後の予定といたしましては12月31日の年内発効を目指しまして、事務手続きに取り組んでいるところでございます。

最後になりますけれども41ページ、治療と仕事の両立支援ということで、治療と仕事の両立支援に取り組むということで、治療しなければいけない、だけれども仕事しなければいけない、という労働者がおられます。その両立を支援するためにはどうするのか、といったようなところについての施策でございまして、ガイドラインの周知ですとか、二番目の◎のところにありますけれども、広島県地域医療両立支援推進チーム連絡会議を開催いたしまして、今年度を初年度とする5か年計画、広島県地域医療両立推進チームのアクションプランというものを策定いたしまして取組事項を

確認決定し、今後周知していくということでございます。これは監督署で行う各種説明会ですとか、広島県の産保センターと連携させていただいて、併せて両立支援コーディネーターにかかる周知も行っております。両立支援コーディネーターというものは、ここに書いてございますように両立に向けたプランの作成支援を行う役割を担うことでございます。以上、私からの説明となります。

## ○ 橋口総務部長

それでは最後になりますけれど、資料42ページのところでございます。労働保険適用徴収業務の適正な運営についてでございます。ここの(1)、電子申請の利用促進ということで、先ほど利用状況については説明させていただきましたが、補足的に説明いたしますと、労働保険関連手続きのうち概算保険料の申告等の手続きにつきましては、令和8年度末までにオンライン利用率を30%、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20%とすることを目標として取り組んでいるところでございまして、5月と11月を電子申請利用促進月間ということで集中的に周知広報を行うこととしております。今月11月においても関係団体及び事業主団体等に対しまして、電子申請の利用促進について要請を行うこととしております。

続きまして(2)の労働保険の未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入額の縮減についてでございます。これについてはそちらには書いておりますが、労働保険の未手続事業の解消、それと収納未済歳入額縮減ということで課題に向けて取り組んでいるところでございます。

今年度上期の状況といたしましては、未手続事業の一掃対策の実施状況ということで、中ほどに表をつけております。下半期につきましても引き続き未手続事業の積極的かつ的確な把握、手続き指導を行うこととしております。今月11月におきましては、労働保険未手続事業一掃強化期間といたしまして、労働保険制度の一層の理解及び周知を図る目的から、各関係機関、団体の広報誌、機関紙の方に労働保険制度についての広告の掲載等々行うなど広報活動を行うこととしております。

また、収納未済歳入額の縮減対策でございますが、資料の一番下の方に表がありますけれど、今年度9月末現在におきましては全国の収納率に比ばまして若干ではございますが低い状況でございます。引き続き労働保険料の徴収につきましても、適切に対応していくこととしております。説明は以上でございます。

## ○ 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からご意見ご質問等よろしく願います。

## ○ 宮崎（真）委員

すみません、30分経ったら退出するので先に意見をさせていただきます。

丁寧なご説明ありがとうございます。私も中小企業経営をしております、特にコロナ禍において厚生労働省さんからの支援はその時々支援して欲しいなという内容、スピードとか大変助かっております。コロナ、なんとか過ごした企業もたくさんあり、そのおかげであると思うので、今後も実際に合わせた迅速な対応をしていただければ、もちろん企業、又は労働者も助かると思いますのでどうぞよろしく願います。

意見として聞いていただければと思います。特に答えは求めません。障害者雇用についてなのですが、今法定雇用率があつて26ページですか、実雇用率も出ていると思うのですが、これは対象企業、一定規模以上の対象企業の集計だと思うのですが、いわゆる中小零細企業も最近人手不足でして以前に比べて、以前に比べて随分と障害者の雇用をされている企業が

増えています。ただし、どうしても対象になっていないということで、労働局様も把握されていないのではないかなと思います。なので、今後そのことを踏まえて中小企業も調査というか、いい意味でしていただいて、そういったところで雇用されている、特に親御さんとか家の近くに多いので、中小企業は、遠くに行かせなくてもいいとか中小企業も人手不足を解消できる点もあり、一緒に働いている人もそういった方が入って職場が明るくなったとか効率を考えるようになったとか、いいところがありますので、頑張っている中小企業に対して聴き取りをしていただいて、適切な支援をしていただければなと思って意見として言わせてもらっております。

それともう一点だけ、色々各種政策されているのですけれど、なかなか思ったように思ったように伸び悩んでいるところもあると思うのですけれど、正直にいうと助成金の助成率が低いだったり、というのがあるのかなと思っています。大体3分の2くらい助成していただければ企業の方も手が上げやすいかなと思っております。今日も出ましたけれど30%くらいの支援といえば3分の1ですよね。このくらいになるとなかなかかかる時間も含めてリターンが少ないと思います。これは正直に思います。せっかく良い取組をされているのであれば、その辺の、どの辺りになれば事業主も手を上げやすいのかなというのを考えていただければいいと思います。

私の意見です。以上です。

## ○ 田中職業安定部長

ご意見いただき、ありがとうございます。一点目の障害者雇用につきましては、ご指摘いただいたとおり、障害者雇用の全体として実雇用率は上がっておりますが、法定雇用率達成割合というのがまだまだ低いということ、それから障害者を一人もお雇いいただいている企業に対する障害者雇用の推進ということなども課題だと認識しております。お話のとおり、中小企業においてどんなところに障害者雇用上の課題などがあるのか、労働局としても丁寧に把握させていただきながら進めていきたいと考えています。ありがとうございます。

それから二点目の助成金の部分で、職業安定行政では各種の助成金を多くもっておりますので、私の方からお答えさせていただきます。特にご紹介させていただきました人材開発助成金の人への投資コースについては、周知等に力を入れて今取り組ませていただいております。使い勝手の部分で、企業の皆様から申請書類が多いとか、いろいろなお声をいただいておりますので、そこについては厚生労働省本省とも情報を共有しながら、使いやすい制度にしていきたいと思っておりますので、今後も努力していきたいと思っております。

以上です。

## ○ 亀井委員

連合広島女性委員会で委員長を務めさせていただいております亀井と申します。よろしく願います。本日はご丁寧なご説明をいただきありがとうございました。

多様な人材の活躍促進ということで、9ページなのですけれども、一つ感想めいたことと、一つ質問をいたします。

感想というところで言いますと、9ページ右下の表の先ほどもありましたけれども一番下の新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースの申請が非常に多いということと、これは7月1日から9月30日までの実績だと思うのですけれども、この間夏休みが8月であるとする、2か月でこれだけの申請があったのだなということがあって、本当に必要とされている制度だったのだなというふうに思います。2019年度末から2020年度当初の全国一斉臨時休業が行われたことを思うと、あの

時の混乱がこういった制度がある上で何か対策が行われていればもうちょっと大きな混乱にならずに済んだのではないかなという感想をもちました。

一点、質問は二つ目の◎、育児休業制度等相談窓口について、説明では企業からの相談が多かったということがありましたが、もし労働者側からの相談がありましたらどういった内容のものがあつたのかということをお聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いします。

### ○ 大庭雇用環境・均等室長

小学校休業対応助成金につきましては、2か月というよりかは4月から9月までの記述になっております。

それからもう一つご質問いただきました、育児・介護休業法関係の労働者からの相談といえますのは、分割取得が可能になったりしましたので、労働者の方からも改正内容についての相談というのはございましたけれども、やはり問題なのは育児休業を理由とする不利益取扱いあるいはハラスメント、そういったような相談もやはりございまして、そうしたものについては行政指導というような形で対応を進めているところでございます。

以上でございます。

### ○ 野北会長

ありがとうございます。

ここで使用者代表の宮崎委員が所用により退出されます。ありがとうございます。それでは他の委員の皆様方、なにかご意見ございますか。はい、よろしくお願いします。

### ○ 香西委員

UAゼンセンの香西と申します。今日はありがとうございます。

28ページのフリーランスからの相談支援等と、32ページのトラック関係の荷主に対する様々なオファーのところちょっとご意見を一つ言いたいのですけれども、俗にいう2024問題というのがトラック業界では凄くシビアに出るという状況です。2024年に労働時間の特別条項の規制、上限が適用されて、その上で働く人は短くなるのはいいというふうに見えるのですが、実際のところ荷主さんとの交渉がなかなかうまくいかず、それによって収入がダウンするという問題があり、そういった問題で、アマゾンでしたか、個人企業のような運送会社に荷物を投げて一つあたりじゃなくて一社当たりいくらという問題が、この間も新聞に報道が出ておりますけれども、これもフリーランスなのか、個人企業ですけども使用関係があると認定するのか、難しいところでしょうけれども、この問題は28ページの問題でしょうし、32ページの問題についてはしっかりと協議会等立ち上げていただいて、送り主も荷主さんも受ける業者さんもそれぞれが環境を整えるということを理解していただけるようなことを積極的にやっていただきたいというご意見を言わせていただきます。

よろしくお願いします。

### ○ 前田労働基準部長

ご意見いただきました。まずフリーランスの関係でございますけれど、おっしゃるとおり今仕事のやり方というのが多様化している中で、一人で請負をして配達をしたりですとか、様々な形態が出ているところであります。そのためフリーランスという全国で、手元には県内数字は無いのですけれども、何百万人もいらっしゃるということでありまして、フリーランスの問題というのはしっかりと取り組んでいかなければいけないという方向は厚労省としても出しているところでございます。そこで

私ども労働基準監督機関といたしましては、相談をお受けして、そこに労働者性というか、雇用の関係の法令適用でしっかりと解決できるのであれば、対応させていただきますし、残念ながら支援範囲外であればそうした相談機関がありますので、そちらの方をご利用いただくように、相談窓口が無いような、分からないというようなことが無いような形で、そこは案内させていただきたいと思っていますところでございます。

もう一つのトラックの運送の関係は、ご指摘のとおり荷物の受取や荷下しのところでトラックの運転手さんが長時間待っている状態、そういったような状態もあって長時間労働に結びついているのではないかと聞いております。私どもといたしましては、関係者に対してそういう労働の状況をお話して、できるだけ改善していただくためにこういった改善事例もある、といったようなことを説明しながら改善につながるようにしていきたいと思っていますところでございます。

## ○ 野北会長

ありがとうございます。それではまたご意見があるかと思うのですが、最後にまた意見交換会の時間を用意しておりますので、ここで一旦締めさせていただきます、次に最低工賃の改正についてといたしまして、前田労働基準部長よりご説明をよろしく願いいたします。

## ○ 前田労働基準部長

それでは、広島県既製服縫製業最低工賃の改正審議について説明をさせていただきたいと思っております。資料の改正工賃の関係で、資料で出しておいております最低工賃関係の資料をみていただきたいと思います。資料ナンバーの1ということでご覧いただければと思いますが、まず、広島県の最低工賃につきましては今県内で4件ございます。広島県既製服縫製業、広島県和服裁縫業、広島県毛筆画筆製造業、広島県電気機械機器製造業、この4件が今発効してございます。今回審議をお願いしたいのが広島県既製服縫製業でございます。

最低工賃の改正につきましては、資料のナンバー3をご覧いただきたいのですが、これをご覧いただきながら説明させていただきたいと思っております。一点目は広島県最低工賃が4件あるということをご説明させていただきました。それで二点目の最低工賃の改正のところなのですが、最低工賃の改正につきましては広島労働局におきましても継続的に検討を進めることとしてございます。最低工賃新設改正に関わる3か年計画に基づきまして、実態調査を行って家内労働の実態を把握いたしまして、その最低工賃が、改正が必要なのかどうか、検討をしているというところでございます。これまでも家内労働者委託者の状況、あるいは平均工賃単価ですけれども、その単価と最低工賃とを比較いたしまして、その実態を調べまして、今の実態を把握するための調査を計画的に行い、その結果やそのときの情勢などを踏まえまして、改正の要否について総合的に判断しているところでございます。今年度は広島県既製服縫製業の改正について検討するという年度になっているところでございます。

3のところをみていただきまして、今回、今年の6月に実態調査を行いました。その結果を3に書いてございますけれども、実態調査結果は資料の概要のとおりですけれども、特徴を申し上げます。1番目は広島県既製服縫製業最低工賃の適用されるもの、委託業者さんが今20社であること、家内労働者は218人、また今でも新規参入する家内労働者の方もいらっしゃいます。2番目といたしまして平均工賃単価と最低工賃を比較いたしますと、3年に一回調査をやっているのですけれども、その令和元年の調査では平均工賃単価と最低工賃の比較ではおおむね1倍程度だったのですけれども、それが今回の調査では4倍に及ぶ工程も出てきてございます。具体的には6ページの11表の中に各工程のものが出ていますので後でご覧いただきたいのですが、作業服ジャ

ンパー丸縫いが4.07倍、作業服ズボン丸縫いが4.79倍、といったようなことで4倍に到達するような工程も出てきて、大きな乖離が認められるということでございます。

また、令和元年よりも工賃単価が高い工程が出てきているといったようなことが調査結果から分かってまいりました。

4番目のところをみていただきたいのですが、改正審議につきましてはこの最低工賃の今の既製服縫製業の最低工賃の発効は平成11年5月20日でございます。これまでこの最低工賃につきましては、地方労働審議会での改正諮問と改正工賃の専門部会において過去に審議を行ったことは二回ございました。しかし平成14年度と平成29年度につきまして据え置きということで答申をいただいているところでございます。

その他、それ以外は当分3年ごと改正について検討いただいておりますけれども、改正諮問の見送りがされているという状況でございます。なお直近の審議でございますけれども、令和2年度に行われました。そのときの調査結果では書いてありますように、結果として平均工賃単価と最低工賃の比較はおおむね1倍程度であったということですか、当時のコロナ禍、コロナの増加傾向で当時は2週間で2倍を超えるような伸びということで、過去最多の水準であったという状況がございます。そういったような情勢がございましたので慎重に状況を見守る必要があることを理由といたしまして、改正の諮問は行われませんでした。

5番目といたしまして、全国の縫製業関連の最低工賃の改正状況ということで、最低工賃を設定しているのは30県ございますけれども、広島は2番目に発行日が古い状況でございます。一番古いのは岐阜県でございます。また令和3年、4年に改正したところは8県ございます。本年度に入ってから参考までに青森県、岩手県、福井県、佐賀県が改正されて発効している状況でございます。

6番目でございますが、今回のご審議をお願いする理由としてまとめてございます。実際調査の結果から、ここに書いてございますとおり実態調査の結果から明らかになったことが3点。その2番目といたしまして現在の広島県の最低賃金額930円なのでございますけれども、この縫製業の最低工賃が発効された時期が平成11年5月でございます。その当時適用されていた最低賃金が627円でございます。これと比較いたしますと今の1.48倍という状況になってきていること。

3番目といたしまして、平成11年の発効から23年間改正されていないということ。さらには現在の状況について見送りとした令和2年度当時と状況が変わってきているということで、総合的に考えてみますと、広島県既製服縫製業の最低工賃額や工程の設定等含めて調査審議をお願いしたいので、改正諮問をさせていただきたく、考えております。

ですので、調査審議についてご検討をお願いしたいと存じます。

## ○ 野北会長

ありがとうございました。今ご説明がありましたように、広島県既製服縫製業最低工賃についてですが、改正諮問をするということでよろしいでしょうか。中野委員どうぞ。

## ○ 中野委員

工賃的にはこうやって変わってきていますし、改正されていないのですが、我々としては基本的にはこのままでもいいというようなことが基本になるのですが、家内労働者、雇用労働者、委託者にお聞きしましても、やはり目安的にあるほうに、というお考えの方が多いため長く改正されていないので、改正をすることについて問題は感じていないのですが、その前に、専

門部会を開催していただいて、そこで先方からお互い専門家に来ていただいてすり合わせをしてはいかがかなというふうに思っています。

○ **野北会長**

これについて、いかがでしょうか。

○ **前田労働基準部長**

実際にご審議いただく過程の中でそういった検討形態をとってもいいのではないかと考えております。是非とも専門家のご意見を反映して適正な工賃についての答申が行われるよう期待しております。

○ **野北会長**

ありがとうございました。それでは改正諮問をするということで、引き続き改正諮問についての説明をよろしく願いいたします。

○ **石井賃金室長**

賃金室長の石井でございます。よろしく願いいたします。広島地方労働審議会の改正諮問につきまして説明をさせていただきます。

事務局資料の2ページをご覧くださいませでしょうか。これは家内労働法の抜粋したものが記載されております。事務局資料に規定を載せております。2ページをご覧くださいませでしょうか。家内労働法第10条におきまして、労働局長は最低工賃について必要があると認めるときはその決定の例により、前に書いてあります第8条と同様に、労働局における地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて最低工賃を決定することができる、とにされておりますので、書面による諮問とさせていただきますと思います。

そこで、あらかじめ諮問文を準備いたしました。この趣旨を各委員様に配布の上、諮問文を読み上げさせていただいた後、阿部労働局長から野北会長にお渡しさせていただきたいと思いますが、会長よろしいでしょうか。

○ **野北会長**

はい、よろしく願いいたします。

○ **石井賃金室長**

よろしいでしょうか。では諮問文を読み上げさせていただきます。広島地方労働審議会会長野北春子様、広島労働局長阿部充。広島県既製服縫製業にかかる最低工賃の改正決定について諮問。標記について家内労働法第10条の規定に基づき広島県既製服縫製業最低工賃、平成11年広島労働基準局最低工賃公示第2号、の改正決定について貴会の調査審議をお願いする。それでは局長から会長へ諮問文を交付させていただきます。

○ **野北会長**

諮問を受けたこと、確認させていただきました。それでは今後調査審議にあたる最低工賃専門部会の設置につきまして、労働局側から説明をお願いいたします。

## ○ 石井賃金室長

まず、お手元の資料最低工賃関係資料の資料4最低工賃の改正諮問等審議のフローチャートをご覧くださいでしょうか。これは最低工賃の改正諮問から審議発効までの流れを示したものでございます。

ただいま労働局長から広島地方労働審議会に対しまして諮問がなされましたので、次は広島県既製服縫製業最低工賃専門部会を設置し、調査審議を行うこととなります。専門部会の設置、各委員の構成と任命につきましては家内労働法第21条、及び地方労働審議会令第7条の規定によります。

今後、家内労働者や委託者関係団体の意向を反映できる臨時委員の選任の可否を含め、最低工賃専門部会の委員の適任者を検討し、会長が委員を指名されることとなります。

なお、今回、この広島県既製服縫製業最低工賃の改正決定につきましては、関係する家内労働者と委託者の意見を聴取するために公示を行います。

以上でございます。

## ○ 野北会長

ありがとうございます。それでは今後労働局の情報提供を受け、最低工賃専門部会の委員として適任者を検討し、私が最低工賃専門部会委員を指名させていただきます。委員に指名されたならばどうぞご協力をお願いいたします。その他労働局側からなにかご提案ありますでしょうか。

## ○ 石井賃金室長

もう一つございます。最低工賃専門部会で決定後の審議会の議決の可否についてです。

また、事務局資料の広島地方労働審議会運営規程をご覧ください。8ページをご覧くださいでしょうか。第9条第1項の規定では、部会長が委員である最低工賃専門部会が議決したときはその議決をもって審議会の議決とすることとされております。

しかし、同条ただし書きのとおり、事前に審議会において議決することを特に定めていた時はそのとおりとなりますが、特段の定めをしていないため、ここは原則どおり最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とすることとしてよろしいか、ここでご確認をしていただければと思います。

## ○ 野北会長

今、労働局側からご提案がありましたとおり、既製服縫製業最低工賃の改正諮問については、最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とすることとしてよろしいでしょうか。

## ○ 各委員

結構です。

## ○ 野北会長

ありがとうございます。それでは労働局からのご提案のとおり既製服縫製業最低工賃の改正諮問については、最低工賃専門部会の議決をもって当審議会の議決とすることとします。最低工賃専門部会の議決につきましては、別途報告をお願いいたします。

それでは最後の意見交換に入らせていただきます。皆様ご自由にご意見ございましたらよろしくお願いたします。

#### ○ 中野委員

すみません、意見交換になるのですが、先ほどご説明いただいた中身それぞれの報告実績を上げられていますし、どれも各部ご担当者の努力があったからだと思いますので、引き続きよろしくお願いたします。

今回その数値などをみていたら、令和4年度については現時点の9月末の数字が出ているところですが、ご説明いただくときに、少なくとも前年度令和3年度の9月現在の数字をいただければ、今現在の進捗状況ですとか年度末までに取り組む状況とかもみえてくるのかなと思います。昨年の資料の数字をみればわかることではあるのですが、もし可能であれば、この数字を資料のスペースの関係ではめ込むのは難しいのかもわからないのですが、そういったことができるかどうかご一考いただければ助かります。よろしくお願いたします。

#### ○ 大庭雇用環境・均等室長

それでは、次回の資料にいたしましてはそのように反映をさせていただきたいと思います。ご意見どうもありがとうございます。

#### ○ 久行委員

ハラスメントについてお尋ねします。

パワハラとセクハラというのはもう一つそれ以外にもありますけれども、クレームのうち、それがハラスメントであると認定される、正確でなくても全く結構なので、おおよそどの程度なのか。それからパワハラセクハラ以外のハラスメント、どのようなものがあるのかということ、ちょっと教えていただけたらと思うのが一つです。

もう一つは、ここでやっている運営方針、議題の一つ目と二つ目の、二つ目は最低賃金の改正でこれは家内法の関係なのですが、一つ目の議題というのは、これは単なる報告と意見ではなく、この事務局資料の厚生労働省組織令第156条の2第2項の第2号に当たる議題という理解でよろしいでしょうか。私の方、よくわからないので。私の方からの質問です。

#### ○ 大庭雇用環境・均等室長

ハラスメントにつきましてのご質問ということで、相談のうち、ハラスメントに該当する割合ということでございましたでしょうか。そのハラスメントというのはパワハラということでしょうか。

#### ○ 久行委員

パワハラとセクハラです。

#### ○ 大庭雇用環境・均等室長

そうですね、クレームというより相談に対して、どれがパワハラに該当するのか、セクハラに該当するのかといったようなことにつきましては、パワハラの場合はこうしたものがパワハラになりますという定義がありますので、それに該当するものにつきましてはパワハラ、そうではない優越的関係にない同僚からいじめ嫌がらせを受けました、といったようなものにつきましてはパワハラ相談ではなく、いじめ嫌がらせに該当しております。セクハラにつきましても本人の、例えば相談者の方

が女性であれば、一義的には、それが一般的な女性の受けとめ方としてセクハラに該当すると考えられるようなものであれば、セクハラ相談というように受付をしております。

ただ、そういった相談のうち何割がそれに該当しますかというのは大変難しいものがございまして、今回の資料の中にもございましたけれども、例えばパワハラ相談、38ページでございますけれども、38ページと39ページに相談の状況を載せてございます。38ページのパワハラ状況、青い棒グラフでございますが604件、前年度につきましては475件です。一方、39ページのいじめ嫌がらせというものが今年度上期978件ございまして、先ほど中野委員から令和3年度の同じ時期の数を示していただければわかりやすいというようにおっしゃっていただきましたけれども、令和3年度上期のいじめ嫌がらせが1,217件でございます。今年度上期のいじめ嫌がらせが978件と、いじめ嫌がらせが減少したように見えますけれども、これまでのいじめ嫌がらせの一部がパワハラに計上するようになりましたので、いじめ嫌がらせの相談件数とパワハラとして計上された件数から考えることはできるかと思っております。

説明不足でございますが、パワハラで相談があったうち、いじめ嫌がらせのままで残っているのが、こちらでいいますと978件ということになります。例えば、全てパワハラだと訴えて来られた場合、978プラス先ほどのパワハラ件数、この合計が昔であればいじめ嫌がらせというふうに計上しておりましたけれども、そのうちの604件がパワハラに該当するといったようなことから、割合、傾向というものが出てくるのではないかと考えております。

すみません、はっきりとした実数でなくて申し訳ありません。考え方としてはそうしたことで出すのかなと思っております。

また、パワハラとセクハラ以外のハラスメントとありましたけれども、妊娠出産いわゆるマタニティハラスメントというものがございまして、それ以外のものにつきましては、カスタマーハラスメントについても、事業主がそういうカスタマーハラスメントが無いように気を付けないといけないということで説明をさせていただいているところでございます。

## ○ 阿部労働局長

すみません、ハラスメントで法定化されているものは、この表に出しているパワハラ、セクハラ、妊娠・出産、育児・介護休業でやっている部分がハラスメント、法定がこの3種類でございます。

あと、いわゆる話題になっているので、いま室長が申し上げたカスタマーハラスメントは、行政のほうでは努力義務。さまざまなものが今ハラスメントと言われておりますけれども、全て雇用関係にあるというところでございます。

もう一点、組織令の関係でございます。いわゆる我々労働行政でやっているもの、一号は、労働局でやっている法律が大体網羅的に書いてあり、それに対して色々業務をやっている中で意見を言っていただく場としてこの審議会が機能しております。

今労働局が行っていることをご説明申し上げ、二号のほうで意見を言っていただく。そして、その意見が他の行政機関に派生することが場合によってはあり得る、という扱いになってございますので、ご理解のとおりでよろしいかと思っております。

## ○ 久行委員

すみません、質問の仕方がよくなかったと思うのですが、私なりのハラスメントの理解というのがセクハラはほとんど全部がハラスメントと不法と認定される。それに対してパワハラの場合は半分以下というか3分の1から4分の1くらいしか不法とは認定されないのではないかと。これはなぜかという、セクハラでは性的なものは仕事に必要なもので、性的な機会となった場合にどうし

てそういうことをするのだといったときに説明ができないと、加害者側が。ところがパワハラの場合、仕事を厳しくしなければならないという業務関連性があるので、かなりの場合、整合ができる場合があると、そういった違いがあって認定率が凄く違うのではないかと、というのを、それでどういうふうに扱っているのかお聞きしたかったのと、もう一件は先ほどカスハラを言われたのですが、おそらくカスハラ以外のものはハラスメントがあったのに100%事業主に責任があるのですが、カスハラの場合だとどうなるのか、これは外部の人がやることなのでこれはちょっとどうなのかな、ということをちょっとお聞きしました。

これは意見ですから、質問というよりは。以上です。

### ○ 大庭雇用環境・均等室長

確かにおっしゃるように、セクハラというのは比較的わかりやすいのですが、パワハラにつきましては業務上の注意との線引きが中々難しいと思っております。

ただ、事業主、企業の方には、これはパワハラ、これはセクハラに該当するだとか、それをジャッジするというよりかは、そういったことが起きないように色々な対策を講じていただく、相談にも幅広く対応していただくということで周知を図っているところでございます。

### ○ 野北会長

ありがとうございました。まだまだご意見はあるかと思いますが、終了予定時刻となりましたので以上を持ちまして本日の審議を終了したいと思います。

なお、議事録は昨年度の運営規定の改正による各委員の皆様方の署名が無くなりましたので、事務局で本日の議事を書面に起こしたものを念のためご確認いただいた上で議事録を作成することといたします。よろしくお願いいたします。

本日は円滑な審議の進行にご協力いただきましてありがとうございます。私の審議が逆に滞りまして本当にたいへん失礼いたしました。ありがとうございました。それでは事務局にお返しいたします。

### ○ 松村監理官

野北会長ありがとうございました。会長からのご説明にもありましたが、後日議事録をお送りさせていただき内容のご確認をお願いさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは以上を持ちまして、令和4年度第1回広島地方労働審議会を終了いたします。お疲れ様でした。ありがとうございました。

(以上)