

令和2年度  
第1回北海道地方労働審議会

日 時：令和2年11月11日（水）10：00～  
場 所：札幌第一合同庁舎 2階講堂

## 1 開 会

○鎌田総務企画官 皆様、おはようございます。少々時間が早いですが、皆様お集まりいただきましたので、始めたいと思います。

本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、厚く御礼申し上げます。

ただいまより令和2年度第1回北海道地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会進行を担当します総務部総務企画官の鎌田と申します。どうぞよろしくお祈りいたします。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、前回3月に予定しておりました審議会は中止とさせていただきます。令和2年度の行政運営方針については、皆様方からいただきましたご意見を反映した形で作成しております。また、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、行政運営方針の追加版を作成させていただきました。委員の皆様には大変なご心配とご迷惑をおかけしました。申し訳ございません。

それでは、審議会の成立についてご報告いたします。

本日は、公益代表委員であります野委員、使用者代表委員であります吉田委員が欠席となりました。委員18名中16名の出席でございます。

本審議会につきましては、地方労働審議会令第8条の規定により、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各委員の3分の1以上の出席で成立することとなっております。本日はその要件を満たしておりますので、審議会は成立していることをご報告いたします。

参考資料として地方労働審議会令をお配りしておりますので、ご確認ください。

続きまして、お手元に委員名簿をお配りしておりますので、新たにご就任いただきました委員につきまして、ここで皆様にご紹介させていただきます。

着席のままで結構でございますので、よろしくお祈りいたします。

労働者代表委員、田中紀恵委員でございます。

○田中委員 よろしくお祈りいたします。

○鎌田総務企画官 続きまして、使用者代表委員、松浦豊委員でございます。

○松浦委員 よろしくお祈りいたします。

○鎌田総務企画官 続きまして、北海道労働局の出席者を紹介させていただきます。

労働局長の上田でございます。

○上田労働局長 上田でございます。よろしくお祈りいたします。

○鎌田総務企画官 総務部長の木原です。

○木原総務部長 木原でございます。

○鎌田総務企画官 雇用環境・均等部長の栗山です。

○栗山雇用環境・均等部長 栗山でございます。よろしくお祈りいたします。

○鎌田総務企画官 労働基準部長の久富です。

○久富労働基準部長 久富です。よろしくお願いいたします。

○鎌田総務企画官 職業安定部長の乃村です。

○乃村職業安定部長 乃村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田総務企画官 それでは、ここからは審議会運営規程第4条によりまして、加藤会長に引継ぎをさせていただきます。

会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○加藤会長 加藤でございます。よろしくお願いいたします。

本日は議題が2件ございます。委員の皆様、労働局の皆様の議事進行へのご協力をよろしくお願いいたします。

まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。労働者代表委員は石崎委員、使用者代表委員は齊藤委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

## 2 北海道労働局長 挨拶

○加藤会長 それでは、まず初めに上田局長からご挨拶をお願いいたします。

○上田労働局長 初めまして。北海道労働局長の上田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はご多忙の中、またコロナの感染が広がっている中で審議会にご出席いただきまして、本当にありがとうございます。

皆様方におかれましては、私たちの行っている労働行政にご支援、ご協力いただいていることに、この場を借りて御礼申し上げます。本当にありがとうございます。

最近の雇用情勢でございますが、求人が減少し、求職者が増加するという傾向がある中で、有効求人倍率が前年に比べてどんどん下がっているような状況にあります。北海道は今0.95倍ということで、1倍を切った形になっておりますが、幸いにして求職者の伸びが、東京や大阪に比べて一気に増えているということはなく、雇用維持が大分なされているような状況にあります。これは、当初行われた融資制度や持続化給付金、それから私たちがやっている雇用調整助成金、こういったものによって雇用が維持されていると感じているところでございます。

一方で、中を見ていきますと、事業主都合で辞めていらっしゃる方が非常に増えています。これはどういうことなのかというと、やはり契約切れになっている方や非正規の方、こういう方たちは少しずつ辞める方が増えていっているような状況にあるのではないかと考えております。今、こういった国の施策によって雇用維持がなされていますが、これがいつまで続くかということが次の課題であると思っています。

今、雇用調整助成金については12月末までということで延長が決まりましたけれども、今後この雇用維持が切れたとき、事業主さんがどういう形になっていくか。例

えば、倒産するところもあるかもしれないですし、労働者を解雇するようなこともあるかもしれませんが。こういったことが起こると、当然、リーマンショックのときのように一気に求職者が増えるというようなことも危惧しているところです。

こういった状況を踏まえながら、私たちは今、雇用の状況を逐次把握しながら対応を取っていかねばいけないと考えています。

しかしながら、北海道では、もともと少子高齢化や人口の減少という問題がある中でこういった取組を行っていかねばならないのも事実でございます。特に福祉、建設、運輸、警備といった人材不足の分野における支援、人材の確保ということも課題でありますし、また労働災害についても、死亡災害は減っていますが、北海道は災害が多い地域になっていまして、そういった現象も考えていかねばならない。さらには、昨年度から順次行われている働き方改革によって働き方をしっかりよくしていかなければいけないという課題も持っています。併せて、その中でパワハラの問題、女性活躍推進についての法整備も全て終わりましたので、これについても取り組んでいかねばならない。

また、先ほど言いました非正規労働者の処遇については最高裁の判決もいろいろ出始めているところでございます。そういった中で、非正規労働者についてもできるだけ安定した雇用を求めていくということも大きな課題の一つになっているわけです。

本日は、こういったものの中で私たちが定めた行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況についてご説明をさせていただきます。さらに、コロナの関係を踏まえた追加対策の施策も併せて見ていただければと思います。

中身の詳しい状況については各部長からご報告させていただきますので、皆さん方の忌憚のない意見をいただければ幸いですと思っています。

本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

○加藤会長 ありがとうございます。

### 3 審 議

○加藤会長 それでは、本日の審議会の議題に入ります。委員の皆様の議事進行へのご協力をよろしくお願いいたします。

会議次第に従いまして、最初の議題に入ります。

議題の（１）、「家内労働部会委員の指名」についてであります。

この部会に属する２名の委員が交代となっております。地方労働審議会令第６条により、部会に属する委員は会長が指名することになっておりますので、委員の選任をさせていただきます。

交代となった委員につきましては、事務局からお配りする名簿のとおり指名させていただきますので、ご了解願ひします。

部会の委員の皆様におかれましては、調査審議等についてよろしくお願ひいたします。

ただいま配付していただきました計9名の方々を家内労働部会の委員とさせていただきます。

それでは、次に議題の(2)に移りたいと思います。「令和2年度行政運営方針に基づく労働施策の進捗状況について」です。これにつきましては、労働局から一通り説明をいただいた後で、一括してご審議をお願いしたいと思います。

説明に際しましては、事前に各委員に対し資料が配付されておりますので、各委員が一読されていることを前提に、審議時間を確保するために簡潔に説明をお願いしたいと思います。

それでは、労働局から説明をお願いします。

初めに、木原総務部長から「北海道労働局における最重要課題・目標・対策」について説明をお願いいたします。

○木原総務部長 総務部長の木原でございます。8月まで安定部長をしておりまして、昨年に引き続きましてよろしくお願い申し上げます。

では、座って説明させていただきます。

お手元に「北海道労働局行政運営方針取組結果報告(上半期)」という資料を配付させていただいておりますので、こちらに沿って説明させていただきます。

1枚おめくりいただきますと、目次となっております。私からは、「Ⅰ北海道労働局における最重要課題」の取組について説明させていただきます。「Ⅱ労働行政の重要課題」については各部長から説明いたしますが、次のページの4番でございますけれども、総務部所管事項であります労働保険の適用徴収関連につきまして続けて説明させていただきます。

それでは、1ページを御覧ください。

「働き方改革による労働環境の整備等」ということで、(1)といたしまして、長時間労働の是正や労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等となっております。

取組の方向・目標につきましては、アからカに記載しているとおりでございますが、長時間労働の是正につきましては取組結果のアに記載のとおり、過重労働が行われているおそれがある事業場等に対しまして指導監督363件を実施しておりまして、違反率につきましては76.9%となっているところでございます。また、働き方改革推進支援センターでの労働時間等に関する相談276件や、専門家派遣による出張相談120件を実施しているところであります。

イの大企業の働き方改革に伴う中小企業へのしわ寄せ対策につきましては、今月11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」といたしまして、月間を中心に企業訪問による啓発を実施しているところでございます。併せて、コンサルタント等によります

企業に対する文書要請を行うこととしております。

労働災害防止の関係でございますけれども、ウに記載のとおり、建設業を中心とした指導監督や説明会等の実施によりまして、死亡災害は前年同期に比べ8人の減少となっているところでございます。

2ページに記載のとおり、労働災害防止に向けた気運の醸成や、産業医・産業保健機能の強化にも取り組んでいるところでございます。

2ページのカでございまして、メンタルヘルス対策につきましては個別指導のほか自主点検による実態把握を行うとともに、北海道産業保健総合支援センターが実施しております個別訪問支援の利用促進を図ったところでございます。

下期も引き続き、長時間労働の是正や労働災害防止等に取り組むことといたしております。

4ページでございまして、(2)といたしまして、パートタイム・有期雇用等雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保でございます。

目標につきましては、アからオのとおりでございます。

取組結果ですが、パートタイム・有期雇用労働法の施行につきましては、ホームページでのガイドラインの周知や働き方改革推進支援センターでの相談、昨年6月に開設いたしました特別相談窓口での相談対応を行っているところでございます。

また、中小企業におきましては、パートタイム・有期雇用労働法が適用となる令和3年4月1日までの間、従来のパートタイム労働法が適用されるため、履行確保を図っております。

また、無期転換ルールにつきましても周知・啓発に努めているところでございます。

派遣につきましては、派遣労働者の同一労働同一賃金につきまして、派遣元・派遣先事業所に対してリーフレットの送付により周知を実施したところでございます。

年度前半は、新型コロナの影響で説明会や報告徴収につきましては当面中止しておりましたが、順次、時期を遅らせて実施をしているところでございます。

続きまして、6ページを御覧ください。(3)といたしまして、総合的なハラスメント対策の推進でございます。

取組結果でございますが、ハラスメント対策の推進といたしまして、令和2年6月からハラスメント防止措置が義務になったことに伴いまして、改正労働施策総合推進法の周知や履行確保を図るための報告請求につきまして順次実施しているところでございます。

また、パワハラ予防・解決に向けまして、改正法の説明会や集団的報告徴収の場を活用いたしまして周知に努めているところでございます。

引き続き、適切な指導や制度周知を図ってまいります。

次に、7ページでございまして、こちらは、高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進です。(1)といたしまして、高齢者の就労・社会参加の促進でござ

ざいます。

取組結果ですが、毎年行っております高年齢者雇用状況報告による雇用確保措置の状況につきましては、31人以上規模の企業のうち6,185社が措置済みとなっているところでございまして、実施率は100%となっているところでございます。

高年齢者の再就職支援につきましては、12か所のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口におきまして総合的な就労支援を行いまして、就職件数は9月末で769件となっているところでございます。

また、高齢労働者の労働災害防止の取組といたしまして、関係団体を通じてガイドライン等による制度周知を行ったところでございます。

次は、9ページになります。(2)といたしまして、就職氷河期世代活躍支援プランの実施でございまして。

取組結果でございまして、4月に就職氷河期世代を対象とした専門窓口「就職氷河期世代サポートコーナー」を札幌わかものハローワーク内に設置しております。これと併せて、窓口設置以外のハローワークにおきましてもきめ細かな就職支援を行っております。就職者数は6月末で1,131人となっているところでございます。

また、短期資格等習得コース事業や求職者支援訓練の短期コースにつきましては新型コロナの影響で実施が後ろ倒しとなっておりますけれども、コースが設置されたものから希望者を誘導しているところでございます。

また、9ページから10ページにかかるのですけれども、このほか助成金の活用促進や地域若者サポートステーション、また自立支援機関との積極的な連携を図っているところでございます。

オといたしまして、プラットフォームにつきましては現在2回開催しております。第1回は書面開催でございましたけれども、設置要領を策定したと。9月2日の第2回では実施計画書を策定しております。こちらの計画に基づいて取り組むことといたしております。

次に、12ページでございまして。(3)として、若者に対する就職支援でございまして。

まず、アの新卒の就職支援でございましてけれども、取組結果といたしまして、高校生に対しましてはハローワークに配置した就職支援ナビゲーターが計画的に学校を訪問して、求人情報提供、就職準備講習、模擬面接、個別相談等の支援を行っております。

大学生等に対しましては、WEBによる学生向けの企業説明会や就職面接会を開催したところでございます。

イのフリーター等に対しましては、札幌わかものハローワークや道内6か所のわかもの支援窓口を中心に職業相談、職業紹介、公的訓練機関への積極的な誘導を行いまして、6月末現在の就職者数は2,406人となっているところでございます。

続きまして、14ページでございます。(4)といたしまして、女性の活躍推進等でございます。

女性活躍推進法におけます一般事業主行動計画の届出状況でございますが、令和2年4月から義務化となった301人以上企業は9月末現在で535社中526社、98.3%となっております。300人以下の企業におきましては552社となっております。

義務企業につきましては、令和4年4月から101人以上の企業に拡大されることから、女性活躍推進法の履行確保に向けまして説明会等の実施により広く周知を図ったところでございます。

イの就職支援でございますけれども、マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして託児付きセミナーの実施、担当者制による職業相談・職業紹介などの支援を行っているところでございます。

次に、16ページでございます。(5)といたしまして、障害者、難病患者及びがん患者等の活躍促進等でございます。

企業、公的機関に対しまして法定雇用率達成指導を実施したほか、障害を持つ求職者の障害特性、就労形態に応じた支援を行っております。

その結果、障害者の就職件数は、年間目標4,728件以上のところ9月末現在で2,208件、達成率は46.7%となっております。

また、がん等の長期治療が必要な求職者の方に対しましては、札幌・函館・旭川・釧路地域におきまして15拠点の病院と連携して支援を実施しているところでございます。

続きまして、17ページでございます。(6)といたしまして、外国人材受入れの環境整備でございます。

アの外国人労働者の労働条件及び安全衛生の確保でございますが、取組結果といたしまして、関係法令の履行確保上、問題が疑われる実習先7件へ指導監督を行ったほか、技能実習法に係る地域協議会を開催しまして課題や制度上の留意点等につきまして把握・共有を図ったところでございます。

また、外国人労働者相談コーナーにつきましては釧路監督署に英語及びタガログ語のコーナーを新たに開設したところでございます。

イの外国人雇用状況届出制度につきましては、新型コロナの影響で事業所訪問を控えたことによりまして訪問件数は2件となっているところでございます。

ウの留学生の就職支援につきましても、新型コロナの影響で相談は少ない状況でございましたけれども、オンラインによるセミナーや相談会を開催したところでございます。

引き続き、関係法令の履行確保や制度周知、就職支援に努めてまいります。

以上が北海道労働局におけます最重要課題の説明となります。



続いて、飛びまして、47ページでございます。こちらは、総務部所管事項となります労働保険適用徴収関係についてでございます。

アといたしまして、未手続事業一掃対策でございますが、取組結果といたしまして、9月末現在で500件の成立件数となっております、年間目標の35%程度と、訪問指導を控えたことによりまして前年同期を下回っている状況でございます。

イの労働保険料の収納率につきましても、納付期限の延長等によりまして前年同期を下回っておりますので、下期に向けまして関係団体との連携も含めて効率的、効果的に取り組むことといたしております。

私からの説明は以上でございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございました。

それでは、栗山雇用環境・均等部長から「労働行政の重要課題・目標・対策」について説明をお願いいたします。

○栗山雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部、栗山でございます。

資料の19ページを御覧ください。雇用環境・均等部は、先ほど総務部長からお話がありましたパートタイム・有期雇用労働法、総合的ハラスメント対策、女性の活躍推進についての施行業務とともに、ここに載せております重点施策に取り組んでいるところでございます。ピックアップして、2点ご説明申し上げます。

まず、19ページの(1)、働き方改革に取り組む中小企業に対する支援でございます。

目標はアイウエの4つ挙がっております、取組結果でございますが、まず設定改善指針の周知については日常業務としてやっております。

イの年次有給休暇の取得促進と勤務間インターバル制度の導入促進、併せてウの中小企業や事業主団体に関する助成につきましましては、働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金等につきましてホームページに掲載し、支給事務を行っているところでございます。

助成金支給状況でございますが、9月末現在で御覧いただきますと、働き方改革推進支援助成金は全体で421件、うち勤務間インターバルが57件。これは、右欄の令和元年度の数字と比べまして少ないように見受けられるところでございますが、今年度、働き方改革推進支援助成金につきましましてはコロナ特例のコースが新たにできておりまして、そちらの申請が非常に多く寄せられているところでございます。後ほど説明があるかと思いますが、そちらが膨らんだ関係で、勤務間インターバル導入コースにつきましましては10月15日で申請受付を中止しているところでございますので、この件数となっております。10月15日現在では74件の状況で、今年度は終了ということになっております。

エの金融機関・北海道社会保険労務士会との協定による労働施策の周知ということで、働き方改革の推進につきましましては当局と金融機関3社さん、それと北海道、また

北海道社会保険労務士会とそれぞれ連携協定を結んでおりまして、周知や施策の協力を進めているところでございます。

今年度前半におきましては、コロナ対応でなかなか個別の事業は実施できなかったところでございますが、9月から金融機関さんと当局主催の説明会の中で自社の取組の説明や好事例の紹介等していただいております、社労士会につきましては下にございましてとおり、働き方改革推進支援センターの業務、助成金等の周知にご協力いただくということで連携を図っているところでございます。

次に、23ページを御覧ください。個別労働関係紛争の解決援助です。

目標は、総合労働相談員、これは相談のワンストップサービスをする職員でございますが、総合労働相談員への研修の充実や機能強化と、紛争解決援助業務につきまして完結率を85%にする等を目標に挙げております。

取組結果といたしましては、総合労働相談コーナーの機能強化としましてコロナ特例の特別相談窓口を設置する。もう一つ、5月から均等法を一部改正しまして、これもコロナ対策でございますが、母性健康管理の特別相談窓口を設置する。あと、先ほどから出ておりますパワーハラスメントへの対応ということで、相談業務や個別紛争解決援助業務というのが労働施策総合推進法に入っておりますが、それについて総合労働相談コーナーでも対応するというところで機能を大きくしているところでございます。

あと、効果的な助言・指導の実施ということでは、助言につきましては、イの①のとおりすべて1か月以内に完結しているところではございますが、②のあっせんにつきましては、やはりコロナの影響を受けておりまして、あっせんの開始自体を4月、5月に予定しておりましたものを後ろにずらしたということと、申請者、被申請者の側の参加率が伸び悩んだということと両方ありまして、参加率が45.4%、2か月以内の完結率は現在61.5%ということになっております。

下期の取組でございますけれども、年度前半にできておりませんでした総合労働相談員の研修を改めて11月に開催いたしました。それで、先ほどの労働施策総合推進法の業務についても確認したところでございます。

また、先月10月に関係機関連絡会議を開催いたしまして、紛争解決援助業務につきまして協力・連携の確認を図ったところでございます。

少し話はそれですけれども、先ほど局長のご挨拶にありました、10月に正規と非正規の不合理な待遇格差を争う最高裁判決が5件立て続けに示されたところでございます。これを受けまして、私どもの総合労働相談コーナーに労働者側または会社側から相談が増えたかということでございますけれども、現時点では特段の影響は見られていないということをご報告したいと思っております。

雇用環境・均等部からは以上でございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

それでは、続きまして久富労働基準部長から説明をお願いいたします。

○久富労働基準部長 それでは、私から労働基準行政の重点施策についてご説明いたします。資料については、25ページをお開きください。

労働基準行政の重点施策は6つございまして、まず1つ目が労働災害防止対策の推進でございます。これについては、災害発生状況をご説明申し上げたいので、資料集の1-2をお開きください。

資料集1-2の「業種別労働災害発生状況 その1」ですが、一番下を御覧いただきますと「第13次労働災害防止計画進捗状況」というデータがございます。労働災害防止対策につきましては、第13次防の目標を達成するというのが基本方針です。これについては、第13次防では令和4年までに平成29年と比較して死亡者数を20%以上減少、死傷者数を5%以上減少させるという目標に基づいて実施をしております。左の表を御覧いただきますと、死亡災害については9月末の同月比で34.7%と既に目標を達成しているところでございます。ただ、死亡労働災害につきましては過去4年、北海道は3回、全国でワーストワンになっております。昨年は62名と過去最少を更新したのですが、それでも2位とは10件以上の差があるといった状況になってございまして、死亡災害につきましては第13次防の目標を達成しておりますけれども、さらにワーストワンから脱出するために災害防止対策を強化して実施をしていかなければいけないと考えております。

なお、今年の9月末の同月比での全国の順位は3番目となっております。

死傷災害については、5%以上減の目標ですが、現時点では8.4%の増加となっております。これを私どもで各種対策を重点的に実施している業種別に御覧いただきますと、上の表に戻っていただきまして、製造業の食料品製造業、これも業種別に見るとワーストワンになっておりますが、これについては対前年比で4.4%増。陸上貨物運送事業については、対前年比で4.5%増。

1枚めくっていただきまして、「第三次産業」の内訳の下の表でございまして、これについては小売業、社会福祉施設、飲食店が重点対象業種になっておりますけれども、小売業については19.2%増、社会福祉施設については18.6%増、飲食店については3.2%減という状況になっております。なお、医療保健業については対前年比で96.4%と非常に大きく増加しているところでございまして、これについては医療従事者のコロナ関連疾患が影響しているところでございます。

飲食店についてはこれまで増加傾向だったところが、今年はマイナスになっているという点では、やはり直接的、間接的にコロナ関連疾患の影響があると考えているところです。

資料の25ページに戻っていただきまして、災害防止に関する下半期の取組ですが、アに書いておりますが、食料品製造業、陸上貨物運送事業、第三次産業につきましては引き続き監督指導を実施するほか、特に食料品製造につきましては10月

に初めて「製造業労働災害防止対策実務者会議」を開催し、機械設計・製造者、機械使用者、労働災害防止団体等が持っている情報を全員で共有したところでございまして、2月にもう一度開催して、共有した情報を基に災害防止対策を検討いただくこととしております。

陸上貨物運送事業の事業者に対しては、災害防止説明会を12地区で実施する予定です。

第三次産業のうち小売業につきましては、既にこれも開催いたしました。11月に多店舗展開をしている企業の本社を対象に小売業に対する具体的な労働災害防止の方策についてご説明をさせていただいたところでございます。

なお、災害の型としては転倒災害が最も多いという現状を踏まえて、「STOP！転倒災害プロジェクト」を引き続き実施しますとともに、北海道では特に冬季の転倒災害が多いものですから、北海道独自で「北海道冬季ゼロ災運動」を12月から3月にかけて実施をすることとしております。

2つ目の重点施策は、法定労働条件の確保・改善対策でございます。これについては、賃金不払残業の防止をはじめとする法定労働条件の履行確保を図るというのが大きな目標で、取組結果といたしまして、アの「法定労働条件の確保等」を御覧いただきますと、上半期は1,972件監督指導を実施して、違反件数が2,645件となっておりますけれども、これは誤りで、違反率が69.6%となっております。それで、緊急事態宣言が発令されていた期間中、5月までは監督指導を抑制しておりましたので、年間計画と比較すると若干遅れぎみになっている状況でございます。

今後につきましては、27ページのアに書いておりますけれども、引き続き監督指導を実施することとしております。

28ページは、3点目の化学物質等による労働災害防止対策でございます。これは、要は有害物に対する暴露防止対策を実施するというところでございまして、有害物の中でも特に問題となっている化学物質については令和2年度から令和4年度までの3か年を期間とした中期計画を立てて、それに基づいて実施をしているところでございまして、本年度は現時点で221件、おおむね計画どおり実施をしているところでございます。

粉じんについても、第9次の粉じん対策に基づいて実施をしております。特に新幹線のトンネル工事を中心に監督指導等を行ったところでございまして、これもおおむね計画どおり実施をしております。

石綿については、監督署への届出に基づいて実地調査をしております。これもおおむね予定どおり実施をしているところでございます。

化学物質等の対策については、引き続き監督指導等を実施することとしております。

4点目が、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進でございますが、これについては10月に「北海道地域両立支援推進チーム協議会」、これは行政、北海道の主要

病院等を構成員とした会議ですけれども、そこで両立支援の事例集を作成いたしましたして、事例集の案をご説明した上で、現在、各機関において事例集の内容をご検討いただいているところでございます。

5点目が、最低賃金制度の適切な運営でございます。

本年度の地域最低賃金につきましては、8月11日に審議会から答申をいただいて、私どもで引き続き現行の861円という金額に決定させていただきました。この金額については、取組の目標といたしましては市町村広報誌への掲載率を100%にすることを目標としておりましたけれども、今年は改定がなかったということで、市町村広報誌への掲載依頼は見送っております。ただ、本省作成のポスター、リーフレット等につきましては予定どおり1,090団体にお配りをしたところでございます。

なお、特定最低賃金についても既にご審議をいただいて、現在、改正決定の手続を行っているところでございまして、改正決定後に北海道独自でポスターを作成いたしまして周知を行うことにしております。

6点目が、労災補償対策の推進でございます。

労災補償対策につきましては、脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾患といった業務上疾病事案については調査事項がかなり多いので、決定までに時間がかかるということもありまして、標準処理期間を6か月と設定しております。目標といたしましては、6か月以内に決定できないものを23件以下にするという目標でございますが、アに書いてありますとおり、前年同期は28件だったのが現時点では34件となっております。ただ、これにつきましては、現在、労災補償業務においてはコロナ関連疾患の請求に対する対応を最優先にしておりますので、その分が業務として純増になっておりますので、そういった意味では昨年と比べて6か月を超える事案が若干増加しておりますけれども、この点についてはやむを得ないと考えているところでございます。

なお、議題(1)で取り上げていただきました家内労働の関係でございますが、家内労働につきまして、今年度は計画に基づいて北海道和服裁縫業最低工賃の検討年となっております。最低工賃の改正の要否につきまして、今後、家内労働部会を開催させていただき、ご審議していただくことにしております。その結果につきましては、次回の地方労働審議会でご報告をさせていただきたいと考えております。

私からは以上です。

○加藤会長

はい。ありがとうございました。

それでは、続きまして乃村職業安定部長から説明をお願いいたします。

○乃村職業安定部長 職業安定部長の乃村でございます。本年9月に厚生労働省本省のほうから着任してまいりました。どうぞよろしくお願いたします。

私のほうからは、3番の「職業安定行政の重点施策」のパートについてご説明をさせていただきます。

資料32ページを御覧いただければと思います。(1)の地域の実情に即した雇用対策の推進ということで、アの「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」という項目でございます。

目標といたしましては、数値としまして、求人充足件数5万3,100件以上、就職件数5万3,900件以上、雇用保険受給資格者の早期再就職件数2万1,807件以上を目指すということで、こちらはハローワークの業務の主要指標にもなっております。

現時点での状況といたしましては、取組結果にもありますように、充足件数としては9月末現在2万3,046件、就職件数といたしましては2万3,206件、早期再就職件数につきましては7月末現在の数値になりますけれども、8,571件となっております。

また、9月末現在での正社員の求人数については7万8,767件となっております。こちらは、新型コロナの影響もございまして、求人数の減少や、新型コロナ感染リスク回避のため求職者の方が求職活動を手控えるといったようなことも原因と考えておりますけれども、冒頭の局長からの挨拶にもありましたとおり、今後の新型コロナによる離職者の増加も想定されるところでございますので、下期におきましても引き続き求人の確保、コロナ離職者の再就職支援といったような形でマッチングを進めていきたいと考えております。

次に、(1)のイの項目、人材不足分野等における人材確保対策の推進でございます。人材不足分野として、福祉、建設、警備、運輸等挙げておりますけれども、こういった分野につきましては新型コロナの状況下におきましても人材不足、人手不足という状況が続いております。

取組状況といたしましては、北海道庁、業界団体、北海道福祉人材センター、北海道ナースセンター等との連携した取組を進める予定にしておりましたけれども、一部、新型コロナの影響で予定どおりの会議開催等ができていないような状況でございます。

今後につきましては、ハローワークに設置しております人材確保対策コーナー、こちらは大規模なハローワーク、札幌、函館、旭川、帯広といったところに現在設置しておりますけれども、こういったところを中心に業界団体との連携、企業説明会、面接会の開催等を行っていきたいと考えております。

次に、34ページ、ウの「職業能力開発による就職等支援」という項目でございます。こちらは、職業訓練に係る目標といたしまして、公共職業訓練の訓練修了3か月後の就職件数2,947人以上、就職率につきましては公共職業訓練の施設内訓練で80%以上、委託訓練で75%以上、また求職者支援訓練の基礎コースで60%以上、実践コースで65%以上という数値を掲げております。

現在の取組状況といたしましては、下のほうの(ア)の③にございますけれども、令和元年10月から令和2年3月に修了されました訓練受講者の3か月後の就職状況

でございますけれども、公共職業訓練の受講修了者につきましては就職件数が2,017人、就職率は施設内訓練が87.1%、委託訓練が74.5%となっております。また、求職者支援訓練につきましては就職件数が257人、就職率が基礎コースで67.3%、実践コースで59.7%となっております。就職率で見ますと、公共職業訓練は委託訓練のほうで、また求職者支援訓練は実践コースのほうで目標数値には達しておりません。

職業訓練につきましては、②にもございますけれども、新型コロナの影響による離職者の増加を想定しまして、令和2年度の1次補正予算におきまして求職者支援訓練の定員数を拡充しております。こういったことに基づきまして、今後ニーズに基づいた訓練コースが開講できるように調査したところでございます。また、訓練コース開拓のためのダイレクトメールも訓練実施機関に送付しているところでございまして、地域ニーズに応じて、また新型コロナの状況に応じまして適切に訓練を行えるようにしていくことを考えております。

また、目標のところに戻っていただきまして、(イ)と(ウ)、ジョブ・カード制度の普及・活用促進、人材開発支援助成金といったようなことを掲げておりますけれども、これらの制度につきましても引き続き普及、周知、活用促進を進めてまいりたいと思います。

次に、36ページですけれども、エの「地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進」という項目でございます。

取組状況を御覧いただきますと、北海道庁と当局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の三者で締結しました「令和2年度北海道労働政策協定」や札幌市と締結した「令和2年度雇用対策協定」に基づきまして、関係機関と連携しながら取組を進めているということ。地方公共団体との協定に基づく相談窓口の一体的実施、各種委託事業。また、ふるさとハローワークにおける就職支援、UIJターン事業での雇用機会の創出といった取組を進めております。

また、(イ)雇用機会の創出に対する支援ということで、地域雇用開発助成金の活用促進を図っているところでございますけれども、お手元の資料に手書きで数値を訂正させていただいているかと思っておりますけれども、9月末現在での計画書受理件数が17件、支給決定件数が30件となっております。間違った数値を掲載しておりまして、大変失礼いたしました。

(ウ)地域雇用対策の推進ということで、①の実践型地域雇用創造事業、こちらは平成30年度で受付が終了したものですけれども、また地域雇用活性化推進事業というものを進めておりまして、こちらに記載してありますとおり、令和2年10月から北見市及び釧路市で地域雇用活性化推進事業を開始しているところでございます。

また、②にもありますとおり地域活性化雇用創造プロジェクト、こちらは北海道のほうで令和元年度から令和4年度まで実施する事業でございますけれども、こちらに

についてもハローワークと連携して事業を進めているところでございます。

こうしたことを下半期においても継続して取り組んでいきたいと考えております。

次の項目は、39ページになりますけれども、オの重層的なセーフティネットの構築でございまして、(ア)の生活保護受給者等の支援対象者数5,070人以上、就職者数3,403人以上、就職率67%以上という目標を掲げております。

こちらの取組状況といたしましては、下の(ア)に数値を入れておりますけれども、支援対象者が2,490人、就職者が1,415人、就職率が56.8%となっております。こちらのほうも新型コロナの影響で実績が上がっていない状況になっております。

また、その上のほうに記載しておりますけれども、こちらは後ほど新型コロナウイルス対策のところでご説明をさせていただく予定ですが、新型コロナ対応といたしまして、本年5月から札幌市内のハローワークにおきまして生活困窮となった方を対象といたしました窓口「住居・生活及び就職に関する相談窓口」を設置しております。自治体のほうで行っております住居確保給付金や生活福祉資金の貸付け、また生活保護への誘導を求職者の方のニーズに応じて行う窓口になっておりまして、9月末までの相談件数が479件となっております。

また、その他の目標といたしましては、職業訓練の受講希望者に対する職業訓練受講給付金の周知、活用促進、また雇用保険の活用、雇用調整助成金の活用でございまして、特に(エ)の雇用調整助成金につきましては新型コロナウイルス感染症に対応して特例措置を設けておりまして、現時点では12月末までの特例措置を実施しているところでございます。

引き続き下半期につきましても、こうしたコロナによる生活困窮者に対する支援、雇用調整助成金の迅速な支給を進めてまいります。

次は、41ページの(2)、求職者の状況に応じた就職等の支援ということで、ア、季節労働者の通年雇用化の推進と雇用の安定等でございます。

取組といたしましては、ハローワークにおける就職支援ナビゲーターによる就職支援ということで、支援対象者が843人、就職者数が602人となっております。季節労働者の減少が見られております。

また、通年雇用助成金制度の活用ということで、申請対象労働者数は8,335人となっております。

こうした通年雇用助成金の活用や各地域における通年雇用促進協議会との連携も進めてまいりまして、引き続き季節労働者の方に対する通年雇用化と雇用の支援を進めてまいります。

次に、42ページ、イの刑務所出所者等に対する就労支援の推進でございまして。

(ア)ですけれども、就労支援強化矯正施設に指定されております月形刑務所、札幌刑務所・札幌刑務支所に加えまして、令和2年7月から網走刑務所がこの強化施設



に追加指定されておりました、就職支援ナビゲーターが駐在しております。こうしたことも踏まえまして、9月末現在での実績といたしましては支援開始者数が201人、紹介就職者数が49人となっております。

また、保護観察対象者を対象といたしました新事業としては、支援開始者数が59人、紹介就職者数が17人となっております、引き続きこうした取組を進めてまいります。

次の項目が、43ページの(3)、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進です。こちらは、労働者派遣事業や職業紹介事業についてきちんと指導監督をしていくという目標でございます。

こちらは、通常であれば講習会や事業所訪問による指導監督等を行っていくこととなりますけれども、上半期につきましては新型コロナウイルス感染症拡大防止のために7月または8月末までこうした取組を控えていたところでございます、実績といたしましては上がっていないところがございますけれども、今年度後半におきましては、十分に実施できていなかった事業所への訪問指導等も、新型コロナの感染拡大状況も踏まえてということになりますけれども、重点的に実施していくことを考えております。

次の項目が、45ページの(4)、雇用保険制度の適正な運営です。こちらのほうも、適正な雇用保険適用業務の推進ということで本来であれば事業所訪問、研修会等を行っていたところですが、新型コロナの影響で取組としては縮小しております。

また、不正受給の防止と返納金債権の適正な管理、電子申請の利用促進と届出処理の短縮化についても引き続き進めてまいります。

私のほうからは以上でございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

それでは、最後に、コロナ対策の関係につきまして木原総務部長から説明をお願いいたします。

○木原総務部長 それでは、説明させていただきます。資料のほうは、行政運営方針追記版の取組結果報告ということでお配りさせていただいております。

年度前半におきましては、労働局といたしまして通常業務に比べて新型コロナ対策に重点的に取り組んできたところがございます。新型コロナ対策といたしまして新たに実施した施策もありますので、追記版として作成したところがございます、その報告をさせていただきます。

1ページは、新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応ということで、1番といたしまして、感染症の影響による労働問題の支援でございます。

令和2年2月14日に特別労働相談窓口を開設いたしました、相談対応を実施しておりましたけれども、北海道の緊急事態宣言以降、3月から相談が激増したというこ

とで、労働局に加えまして監督署4か所、ハローワーク6か所に窓口を拡大して対応をしているところでございます。

相談件数でございますが、取組結果のところは9月時点での結果となっておりますが、直近の11月6日現在では3万8,751件で、その約9割が事業主からとなっております。相談内容は約8割が雇用調整助成金に関するものとなっているところでございます。

5月13日から派遣労働者の相談窓口を開設いたしまして、9月末までに5件の相談があったところでございます。

派遣労働者の雇用維持に関しましては、知事と局長の連名で派遣元事業主に対しまして文書での要請を行ったところでございます。

また、5月と8月に派遣元事業所、トータルで323事業所に聞き取りを行いました。派遣契約の中途解除事案が8件確認されたところでございます。

引き続き、相談窓口での対応や適切な説明、関係法令の遵守徹底を図ってまいります。

次に、3ページ、雇用維持に対する支援でございます。雇用維持につきましては、各経済団体等に対しまして数回にわたって要請を行ってきております。また、助成金の活用促進にも努めているところでございます。

取組といたしまして、雇用調整助成金でございますが、直近では11月9日現在で5万5,754件の申請がございまして、5万3,961件の支給決定となっております。支給決定割合は96.8%となっております。

また、休業支援金につきましては、11月3日現在で1万7,058件の申請に対しまして1万4,838件の支給決定となっているところでございまして、支給決定割合は87.0%という状況でございます。

それ以外にも各種助成金につきましては引き続き周知を図るとともに、迅速支給に努めることといたしております。

4ページでございますけれども、北海道庁との連携につきましては合同緊急雇用対策本部を設置しておりまして、8地域におきましても地域対策本部を設置しまして、各種対策の共有や周知を図っているところでございます。

次に、5ページでございます。求職者への就職支援でございます。

求職者が増加傾向にある中、新型コロナの影響による求職者に対しましては状況に応じて担当者制による個別支援等を実施しているところであります。また、生活支援と就職支援をワンストップで行う「住居・生活及び就職に関する相談窓口」を札幌市内の3つのハローワークに設置いたしまして、479件の相談があったところでございます。

さらに、雇用保険の個別延長給付による再就職支援や、求職者支援訓練の受講枠の増に伴いまして訓練事業者への訓練実施の要請を行っているところでございます。

次に、6ページでございます。職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化でございます。

感染防止に当たりましては、道内各種事業者団体に職場での感染予防等の要請を行っておりますし、ホームページにおきましてもチェックリスト等の周知を行っているところでございます。

職場におきましては、電子申請、郵送による申請を勧奨いたしまして利用者との接触回避を図るとともに、職員に対しましてはマスク着用の徹底、検温、小まめな消毒作業、時差出勤、在宅勤務などに努めたところでございます。特に窓口におきましては、飛沫防止用のアクリル板設置や座席間のスペース確保を行いまして利用者間の感染防止に努めたところでございます。

引き続き、感染防止につきましては徹底したいと考えております。

次に、8ページでございます。新型コロナウイルス感染症に関する労災補償でございます。

先ほど基準部長も触れられましたけれども、新型コロナに関する労災請求は9月末で188件、決定件数が112件となっているところでございます。また、クラスターが発生した医療機関等に対しまして労災請求勧奨を行いまして、9月末で33件に勧奨を実施したところでございます。

引き続き、業務によってコロナ感染した労働者に対しまして労災請求が行われるよう努めることといたしております。

最後、9ページでございます。労働保険料等の納付猶予の特例でございます。

新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業収入に減少がある事業主につきましては、申請により、保険料の納付を1年間猶予することができますので、引き続き特例の周知、相談対応に努めることといたしております。

説明は以上でございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。各セクションからの的確・簡潔な説明をいただきました。

それでは、ただいまの説明につきましてご審議いただきたいと思いますが、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

どうぞ、宮崎委員。

○宮崎委員 北海道労働保健管理協会の宮崎でございます。新型コロナ下において非常に労働衛生行政も大変だったなということで、大変お疲れさまです。

私からは、2点の質問と1点ご要望がございます。

最重要課題の1ページなのですが、アのところの、いろいろと長時間労働の監督指導をされたということで、違反率が76.9%とかなり高いのですが、事業場規模というのは結構大きな要因かと思えます。小さな事業場がそういうのが多かったかなと思うので、その事業場規模を教えてくださいたいのと、主な違反の内容と、監督署と

してはどのような指導といたしますか、是正措置という形かと思ったのですが、その辺の具体的なところ、長時間労働は大変重要だと思っておりますので、そこを教えてくださいたいと思います。

それから、2ページのメンタルヘルス対策の推進のところですが、メンタルヘルス対策の中のストレスチェックのところ、私どももストレスチェックの実施機関としてやっておりますが、実施率が89.7%ということで、これは50人以上の事業場の報告を求められておりますので、その実施率なのか、30人から50人のところにも推奨しているというようなこともありましたので、その分母がどうなのかと思ったのと、事業所の方といろいろお話をしておりますと、開始されて5年ぐらいたつのですか、経年的に少しストレスチェックの実施が薄くなっているような感覚がありまして、監督署から言われないので、1回か2回やったけれど、その後余りやらないよというような声なども聞くものですから、この辺の経年的な傾向がどうなのかちょっと気になっております。私どもの実施しているところにも何度か督促してお願いはしておりますが、その辺の全体像がどうなのか気になりました。

それから、要望事項なのですが、31ページなのですが、これは私どもの現場からの声なのでお伝えしたいと思って、ここの内容に書かれていないことなのですが、労災二次健康診断という、うちが指定機関になっておりまして、脳・心臓疾患の労災予防ということでの重要な診断を平成13年からやっております、私どももすごく力を入れて、お客様にお声かけして受けていただいております。

それで、この8月に大きな改定がございまして、生活指導だけではなくて、就業上の情報ももっとしっかり問診で取って、それをきちんと医師も判断して、事業主に就業上の課題があれば注意をしましょうというような、すごくいい内容に改定されました。それで、現場の声としましては、私どももホームページで情報を集約するようにはしていたのですが、なかなか探せなくて、急遽見つけたときにはもう8月の少し手前で、できれば労働局さんのほうから、指定機関にそういう変更がある場合は、ホームページを見なさいよ、出ていますよでもいいのですが、やっぱり周知をしていただければありがたいと思います。非常に現場が混乱しまして、ドクターにもたくさん説明しなければいけなかったものですから、体制もいろいろ組み直し。非常に内容がよかった改定だったものですから、もっと推進すべきだと思っております、その点ちょっと要望としてお伝えさせていただきました。

以上です。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

久富労働基準部長からお願いします。

○久富労働基準部長 それでは、私からご質問とご要望についてお答えいたします。

まず、1点目の長時間労働の監督指導ですけれども、長時間労働の監督指導につきましては80時間以上の長時間労働を行っているおそれがある事業場全てに監督指導

を行っております。そういう意味では監督指導の対象にバイアスをかけているので、違反率が高いのは当たり前だと考えております。これが、ランダムに監督指導対象を選んだ場合にはこういった違反率には当然ならないはずなので、ここでいう違反率というのは、我々の監督署の対象が適正かどうかというのを主体にお考えいただければと思います。

規模別についてのデータは今手元にはないのですが、過去に取ったデータでは割と大きな企業のほうが長時間労働になっているケースが多かったことが示されたものがありました。違反の内容については、当然、長時間労働を行っているところなので、労働基準法32条の、1日8時間、1週40時間を超えて労働をさせているという違反が最も多かったという現状になっております。これについては、過去に遡って労務管理を行っていただいて、今後長時間労働を行わないように指導して、報告をしていただいて、完全是正をしていただいているところです。

2つ目のストレスチェックにつきましては、対象は50人以上となっております。それで、毎年ストレスチェックの実施率を確認しておりますが、実施率については上がってきておりますので、1回やったからもうやらないというところが増えているというふうには私どもでは考えておりません。ストレスチェックについては100%実施を目標にしておりまして、現在でも積極的に周知または指導を行っているところでございますけれども、今後とも指導を行っていきたいと考えております。

ご要望いただいた改定内容の周知につきましては、いただいたご意見を踏まえて今後対応していきたいと考えております。

以上です。

○加藤会長 はり。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

はい。山本委員、お願いします。

○山本委員 労働側の山本といいます。

5点ほど質問と要望があるのですが、まず、今説明いただいた労災防止の関係なのですが、冊子でいうと本冊の1ページから3ページと25ページに関係すると思うのですが、労災に関する職場点検の中で、私は働いている人からも従業員の中でこういう議論をする場はないのかということをよく聞かれるのですが、これは安全衛生委員会というのが決められている項目なのですが、実は安全衛生委員会を今職場の中でやっている企業というのはほとんどないのです。むしろ安全衛生委員会というのは何ですかと聞かれるぐらいですから、この職場点検のときに安全衛生委員会の役割や議論をすべき内容についてもう一度周知する必要があるのではないかと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

あと、これは従来からお願いしていた事項なのですが、やはり労災防止指導員の制度をもう一度。下期の取組の中でこれを入れるというのは難しいかもしれませんが

れども、長い時間かかってもいいので、ぜひこういう取組について進めていくことをご検討いただきたいということがあります。

あと、4ページにパートタイム・有期雇用労働法の関係で同一労働同一賃金と、5ページにパワハラに関する改正労働施策総合推進法の周知のお話がありましたけれども、実はこれ今年もう既に、こういうことで周知の説明会をやりますよというふうな案内が出ていますよね。あれで、札幌は6回開かれる予定で、12月なのです。それが、もう満杯なのです。もう受付できませんと。それぞれ70名なのですけどね。ということは、ほとんどそれ申し込んでいるのは事業主さんの団体ばかりで、労働者に対してどう周知するのかというと、それは会社から聞くしかないのです。もしくは、自分で勉強するしかない。つまり、周知ということを考えれば、これは労働者に非常に影響する内容なので、労働者への周知ということをもう少し考えたほうがいいのではないかと思いますので、そこは下期の取組の中でご検討いただきたいと思います。

あと、高齢者の関係も、今、労働局さんのほうで主体となって改正高齢者雇用安定法の説明を順次行っているというふうに私読みましたけれども、実はあの中で事業主さんの雇用確保の実績としてカウントできるのが、要するに定年退職する労働者に対して起業を勧めて、自分で仕事をやりなさい、それについて支援しますと。それと、ボランティアに関する業務に就いたということが高齢者の雇用確保につながったのだというカウントにするのだというふうな法のつくりなのですけれども、それは非常に分かりにくいというか、雇用関係を切るような話が何で雇用安定の施策のほうとつながるのかというふうなことを理解しにくいような法律なので、まかり間違えば、誤解をした事業主さんが職業あっせんの方と同じような方法をやって、それでトラブルになるということも十分考えられますので、そこは誤解のないように、十分丁寧な説明をお願いしたいと思います。

あと、9ページでご説明いただいた就職氷河期の関係なのですが、就職氷河期の実績のところでも9ページのアの③に、35歳から55歳のところで1,131人の就職者数があったと書いていますけれども、これはハローワークの職業紹介の純粋な実績の数字なのか、それとも今言ったプラットフォームの計画の中でやったのが数字として混じっているのかどうか。もし混じっているのであれば、これは分類したほうがいいのではないかと思います。

あと、10ページのオにプラットフォームの形成・活用とありますがけれども、これは対象となる労働者の方に説明されるのでしょうかけれども、実はこれ対象の分類が3つなのです。それで、3つ目のところが、長期間ひきこもりで、就職の現場に出たことのない人もこれに含まれているのです。こういう重篤な者が、果たしてこれから働こうという人と一緒に扱えるのかどうかというのは非常にデリケートな問題だと思うのです。ですから、私は個人的には、これはこれで分離して、単独で施策を打ったほうがいいのではないかと思いますけれども、これは走り出したから、いきなりそう

はいかないのですけれども、あとは現場でより一層丁寧な対応をするしかないのです。となると、私は皆さんのお忙しい現状をよく把握しているつもりですので、今の人員でそれができるかといったら、厳しいのではないかと思うのです。ですから、ここに力を入れるのであれば、人の手当ても含めて十分にやった上で、丁寧に臨みますというふうなことを下期の取組の中に入れてもらう。そういうことをお願いしたということがあります。

それと、もう一つ。就職氷河期に関するプラットフォームの計画書をちょっと拝見しましたがけれども、あれはどう読んでも就職できなかった人がちょっと負い目を感じるような表現ですよ。要するに、就職できなかったあなたたちは大変だったねというふうな表記ですけれども、私たち労働側から言わせると、あれは経済政策の失敗なのですよ、実は。その被害者ですから、本来であれば、あの計画書のどこかに「大変申し訳なかったね」という一言があってもいいと思うのですけれども、今はそれを入れる入れないという議論ではないですから。ただ、そういう非常にネガティブな気持ちで窓口にもようやくと来るわけですから、より一層来た方に対して誤解を招かないような丁寧な対応をお願いしたいということがあります。

あと、16ページの障害者の関係ですけれども、これは通常企業が受け入れる障害者の方に対する施策の問題ですけれども、作業場で今A型就労の人が結構働いていらっしゃるのですけれども、実はA型就労で働いている方の作業環境というのが今、劣悪になってきていて、労働三法どころの話ではなくて、「嫌だ」と言ったら、すぐB型に下ろすぞという、そういうふうな強権的な職場も実はあるのです。ですから、今ここをああしろ、こうしろというものではないのですけれども、障害者のことについては作業場も点検対象の一つに入れてもらって、そこも改善していくようにしていただきたいと思います。

あと、最後にありましたコロナの関係で、ここは外国人の方の問題とも絡むのですが、外国人の方が集団で働いているところが、この状況ですので急に閉じてしまうということがよくあるのですけれども、そこで外国人の方が一番困るのが住むところなのです。住居がないと。例えば、洞爺や登別で働いている外国人の方が、その事業所が閉鎖になると住むところなくなるのが結構多くて、そうするとどうなるかという、札幌にいる友人のところに来るという話になるのです。そこで就職活動をするということになるのですけれども、そうそう長くはられないということで、転々と住まいを変える人が結構出てきています。ですから、事業所は閉じても今住んでいるところをしばらく確保するような施策も必要だと思うので、例えば札幌市だと市営住宅に入れますよというようなことで、札幌市に1年以上いることと限定されていますけれども、そういうことは可能だと思います。これは道及び地方公共団体との連携でやられる事業ですので、住居の関係についても地域行政のほうにお願いしていただきたいということでもあります。

私からは以上です。

○加藤会長 はい。多岐にわたるお願い、質問だと思いますので、順次お願いいたします。

○久富労働基準部長 それでは、いただいたご意見の順番でご説明をさせていただきたいと思います。

○加藤会長 はい。お願いします。

○久富労働基準部長 基準行政の関係は、安全衛生委員会の周知と、もう一点は労災防止指導員の復活という2点だったと思いますが、まず安全衛生委員会については、労働安全衛生法で、労働者50名以上を雇うところは労使双方の同数の委員で構成された安全委員会、衛生委員会を設置・開催して、職場の安全衛生に関する議論をしていただくという制度が設けられております。また、これに加えて、50名以上のところでは安全管理者、衛生管理者、産業医を選んでいただいて、それを全て含めて自主的安全衛生管理制度と申しておりますけれども、自主的安全衛生制度を充実させた上で職場の安全衛生水準を向上させていただくという制度を設けております。これについては、私ども、これまで監督指導、個別指導を行う際には必ず点検をして、設置をしていない場合にはきちんと設置をしていただくとともに、その趣旨・内容についても十分ご説明してきているところでございます。

私どもが監督指導等を行ったところについては全て設置をしていただいておりますので、今後も引き続き監督指導等を行って、自主的安全衛生管理制度が充実していないところについては引き続き積極的に指導していきたいと考えております。

労災防止指導員については、私どもの職員以外の方で労働災害防止に関する専門知識を持っている方々に事業場に赴いて安全衛生指導を行っていただくという制度はかつてあったのですけれども、私ども地方労働局では厚生労働省本省に対して労災防止指導員制度の復活をかなりお願いしているのですけれども、政治的判断で廃止されたものを復活するのはなかなか難しいという感触を得ておりますので、今後とも要求はしていこうと思っておりますけれども、なかなか道は厳しいと考えているところです。

以上です。

○加藤会長 はい。今の関連で、産業医を事業場で指名しなければいけませんね。それと、安全衛生委員会の設置というのを義務づけてチェックということは可能ですか。

○久富労働基準部長 産業医の選任についても安全委員会、衛生委員会の設置についても法令上義務づけられておりますから、私どもが行ったときには全てチェックした上で、選任していないものについては選任しろという指導をしております。

○加藤会長 選任した場合の報告義務というのは、事業所に課せられているのですか。

○久富労働基準部長 はい。

○加藤会長 はい。分かりました。

すみません。続けてお願いいたします。



○栗山雇用環境・均等部長 続きまして、雇用環境・均等部でございます。

ご指摘は、同一労働同一賃金のパートタイム・有期雇用労働法やパワーハラスメントの周知につきまして、事業主に偏っているのではないかというご指摘であったかと思えます。どうしても、パートタイム・有期雇用労働法におきましては社内の雇用管理につきましての正規・非正規のバランスを見ていただきたいとか、労働施策総合推進法、パワハラ防止につきましては企業の中で措置義務について講じていただきたいという思いがありまして、確かに説明会につきましては事業主主体のご案内というのをご指摘のとおりでございます。ただ、プレスリリースという形で広く道内に周知しておりますのと、あと年度の最初の頃から、説明会は開催できませんでしたけれども、改正法説明の動画の当局ホームページへのアップということで、パワハラ防止法やパートタイム・有期雇用労働法について周知をしております。ただ、ご指摘を踏まえまして今後の対応も検討していきたいと思えます。どうもありがとうございました。

以上でございます。

○乃村職業安定部長 続きまして、安定行政に関するご指摘についてお答えをさせていただきます。

まず、最初が高齢者雇用安定法の改正についての話でございましたけれども、改正法については来年4月1日から施行されることになっておりますけれども、70歳までの雇用継続について努力義務となったことに加えまして、ご指摘いただきましたようにボランティア、社会貢献事業の制度の導入といったことがカウントされることになっております。そういったところで違法な請負や業務あっせん等になるようなことがないようにという問題意識を踏まえまして、今後しっかり事業主に対する周知等進めたいと思っております。

次に、氷河期対策のことですけれども、この実績の1, 131人についてはハローワークで職業紹介を行った数値となっております。プラットフォーム全体といたしましては、国全体の数値としましては3年間で30万人の正規雇用者を増やすということになってございまして、北海道労働局では不安定就労者の正規雇用を年間4, 300人増やすということにしておりますけれども、こちらは次のひきこもりの方等への話にもつながりますけれども、こうした方については数値として現れにくいところだと思っております。明確な数値目標を掲げているのは不安定就労者の方ということになっております。

また、ひきこもりの方への周知というようなことについていいますと、ご指摘いただいたように、そもそもこうした就職氷河期世代が生まれてしまったということについて、これは本人の責任ではなく、国としての産業政策、労働政策の問題であったという点もしっかり踏まえまして周知をしていきたいと思っておりますし、厚生労働省の就職氷河期世代活躍支援プランにおきましてもそうしたことをエッセンスとして盛り込んでいると認識しておりますので、そうした方が負い目を感じることをのこさないよう

に、自分たちのせいでこうなったのだと思うことのないようにしっかり周知をして、引き籠もっている方に対しての周知というのは、おっしゃるようになかなか難しいところがあると思っておりますので、ハローワークとしてもどういうことができるかについて、こちらは中心としましては自治体、福祉事務所等、生活困窮者自立支援機関等になると思っておりますけれども、そうしたところと連携を図っていきたいと思っております。

次の障害者の作業場についても点検対象ということについては、どういうことができるか検討させていただきたいと思っております。

最後の、新型コロナで外国人の方が離職されて住居に困るということですが、この問題については、外国人の方もそうですし、もちろん日本人の方も同じ問題があると思っております。10年前のリーマンショックのときに、派遣村といったようなことも含めて住居の支援というのが当時の重要な課題となったところで、今回はそうしたことも踏まえまして、各企業の取組といたしまして、例えば、雇用契約がなくなっても、しばらくは社宅等にいてもいいというような形で措置をしていただいている企業もあると認識をしておりますし、ハローワークにおきまして、先ほどコロナ関係のところでも申し上げましたとおり住居・生活支援のための窓口を設置しておりますので、そうしたところで住居に困ることがないようにしっかり支援をしていきたいと思っております。

以上でございます。

○久富労働基準部長 外国人の関係で、追加でお話をさせていただきたいのですが、関係行政機関、入管、道、私ども、そういった者で構成した「技能実習法に係る北海道地区地域協議会」を毎年開催しております、そこでは今年は連合さんからもご意見をいただいたところでございます。次に開催するときに、今、山本委員がおっしゃられた問題点などをまた連合さんからお話しいただいても結構ですので、そこは連合さんと私どもでご相談させていただきたいと思っております。

以上です。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

山本委員、何かほかに付け加えることや、もう少し聞きたいというようなことはありませんか。

○山本委員 最後に言ったのですが、くれぐれも職員体制の充実も含めてぜひお願いしたいと思っております。できれば、こういう意見があったということを本省のほうに伝えていただきたいと思います。

以上です。

○加藤会長 はい。

ほかにございませんでしょうか。

はい。山田委員、お願いします。

○山田委員 労働者側の山田でございます。私からは、意見と、もしかしたら要望になろうかと思えます。

まず1つは、最賃についてであります。先般、最賃の監督件数が発表されましたが、そこまで件数は多くないのですけれども、実際、違反の内容からいって、最賃の改正自体知らないというような内容も含まれていたと思えます。そういった意味で、ポスター等、我々も啓発活動はしていますが、私どもの労働団体や使用者の団体では、全ての事業者を残念ながら網羅できないということがありますので、最賃の違反等については指導監督に重点的に入っていると承知はしていますが、費用のかかる問題ではございますが、改正のチラシなりポスターを個別に送付するなり何なりでぜひ周知を図っていただきたいということが1点でございます。

1つは質問なのですけれども、雇用調整助成金は12月まで延長ということで、労働局長のご挨拶、39ページでも触れられています。この部分について再延長という動きがもしあるのであれば教えていただきたいと思えます。これで、解雇しないように事業者が踏ん張っているという話も聞きますので、これが12月までで終わってしまうと一気に解雇等々が増えるような報道もありますので、そういったものについても動きがないのであれば、ぜひ本省のほうに上申していただきたいと思えます。

あと、17ページの外国人労働者の関係でございますが、技能実習生を含めということはありませんけれども、違反率71.4%、7件しかしていませんので、5件の違反があったのかと思えます。残念ながら、先ほど基準部長からありました「技能実習法に係る北海道地区地域協議会」、意見は述べましたけれども、その意見に対してどんなことになったのか我々は知るよしもない。残念ながらメンバーに入っていないので、ぜひ、言った意見に対してフィードバックをどこかで。個別になるのか、フルオープンになるのかは別としても、そういったものもぜひお願いしたいと思えますし、山本委員からもありましたが、技能実習生や外国人労働者という部分については、もちろんホームページ等々ありますが、そういったところにたどり着くか着かないかという問題もありますので、相談窓口等々について、より一層の周知をお願いしたいと思えます。

もう一点。ハラスメントですが、もし見解があればということをお願いしたいのですけれども、今コロナ禍で鳴りを潜めているのですが、ハラスメントの相談が連合北海道の相談ダイヤルでは常に上位、1番、2番の状態がずっと続いてきました。そこで私がいつもアドバイスするのは、携帯でも何でもいいので録音しておいてくださいと。そうでないと、ハラスメントというのは密室で行われるケースが非常に多いので、後で、言った言わない、加害者と言ったら変ですけども、行うほうは、そういった事実はないと必ず拒否をするのです。それは当たり前の話かもしれませんが、録音していてもハラスメントというのは立証が難しいと言われている中で、ほかに労働者が自分を守るための方策等々が何かあれば、この場で教えていただきたいと思えます。

あと1点です。本当は冒頭に言おうと思っていたのですが、最近、働き方改革関連法及びコロナ禍での対応等々で非常に労働行政というのは注目されている状況でございます。日々の活動に対して敬意を表しますとともに、ぜひこれからも労働局長を先頭に、労働行政を「これだけやっているのだ」というような周知を含め頑張っていたくよう、期待を込めましてお願いいたします。

私のほうは以上です。

○加藤会長 はい。ありがとうございました。

最後のところは除いて、4点だったと思いますが、まず最賃につきまして労働基準部長お願いします。

○久富労働基準部長 最低賃金については、資料の30ページを御覧いただきたいのですが、先ほど説明を省いておりましたが、最低賃金制度の適切な運営等の「取組目標に対する下半期の主な取組」の②のところで、履行確保を図るため、問題があると考えられる事業場に対し第4四半期に監督指導を実施する予定にしております。これは例年実施しておりまして、最低賃金監督を行うときには、違反した事業主に対して、なぜ違反したのかというところについてもお答えをいただくことにしております。例えば、最低賃金の改正内容は知っていたけれど、経済的事情で払えなかったのか、そもそも改正内容を知らないから払えなかったのかというところを聴取しておりまして、北海道の特徴は、他の46都府県では、違反した事業主が最低賃金の改正内容を知らなかったというのが50%を占めているのですけれども、北海道は、おおよそ9割の方は改正内容を知っているとお答えいただいております。そういう意味では、最低賃金の改正内容についての周知は他の都府県よりも十分になされていると思いますけれども、まだ10%程度は知らないという方もいらっしゃるもので、それがゼロになるように私どもでは引き続き一生懸命周知や監督指導を行っていきたいと思います。

手法として、個別の事業主に対してそれぞれリーフレットの送付などを行うといったご要望ですけれども、可能かどうかを含めて検討させていただきたいと思います。

以上です。

○加藤会長 はい。

続いて、雇用調整助成金についてのお話があったと思いますが。

○乃村職業安定部長 雇用調整助成金の再延長の動きということでご質問いただきました。こちらのほうは、まだ政府全体として決まった動きというのはないと認識をしておりますけれども、第3次補正の動き等もあるところでございまして、また労使両方の皆様から雇用調整助成金の特例措置の再延長に対する期待、要望というのは非常に高いと我々としても承知をしております。これが切れてしまった場合、年明け以降、冒頭局長からも申し上げたとおり、一気に離職者が増えてしまう可能性も懸念されるところでございます。

いずれにしても、いつかは特例措置がなくなるにしても、一気になくなるのではな

くて、段階的に元どおりになっていくというふうに承知をしておりますけれども、そのようなご要望があったことについてはしっかり本省にも上申をいたしまして、今後労働者の方の雇用が維持されるように努めていきたいと思っております。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

外国人技能実習生について、お願いします。

○久富労働基準部長 主体的なご要望は、「技能実習法に係る北海道地区地域協議会」において意見を出した場合に、その内容をフィードバックしてもらい公開してもらおうということでご要望いただいたと思うのですが、これについては、さすがに私どもだけで判断できないので、構成員の皆様方にそのようなご意見があったということをお伝えした上で、どうするかご検討していただきたいと思っております。

○加藤会長 はい。

続きまして、ハラスメントの対応策ということだったと思うのですが。

○栗山雇用環境・均等部長 ハラスメントのほうは、労働者の方が自分を守る方法があればというふうなお話だったかと思っております。すみません、行政がというより、相談をいろいろ受けた中での経験則でのお答えということになりますけれども、資料集のほうを見ていただきますと、2-1に労働局に寄せられている相談の状況をつけさせていただいております。これを見ていただきますと、やはり私どものほうでも、いじめ・嫌がらせ、セクハラ等の相談が上位になっておりまして、毎年過去最高を更新しているところでございます。

それで、労働者の方が相談をされたときになかなか調べ切れないというふうなことがあるというお話でしたけれども、傾向として感じるのは、ハラスメントを受けてから会社に相談する、連合さんに相談に行く、私どもに相談に来るというところに結構タイムラグがあるように思います。連合さんもそうではないかと思うのですが、今日パワハラされて、明日相談に行くということではなくて、やはり、相談をしいものだろうかとか、会社と事を荒立てるのではないかというご心配があったり、2回、3回されて初めて相談に行くということが多く感じております。そうなりますと、された時点から相談まで間が開くので、会社のほうが調査をしたり、私どものほうでも事情聴取をするときに調べ切れないということになってくると思います。

それで、アドバイスとしましては、労働者の方がハラスメントを受けたときに自分の身を守る方法としては、まず、その場で「ノー」を言っていただきたいと思っております。それは、やった人に対して「ノー」を言うのももちろん大事ですし、おっしゃったように、みんなが見ている中でハラスメントをする人はいないとか、悪気があってやったわけではない、今からハラスメントをしてやるぞと思ってやる方も多分いらっしやらないと思っておりますので、知識がない、大丈夫だと思ってやっているということもあるかと思っておりますので、まずは「ノー」を言っていただく。「ノー」を言っていただくというのは、やっている人が、立場が上の方であったりということもありますの

で、労働者の方は非常に難しいとは思いますが、「ノー」と言うに当たって、怒れとか、どなれということではありませんで、それはちょっと勘弁してください、そういうことはちょっと違うと思います、私は好きではないのですということをもまずは言っていていただく。できれば、ほかの人がいるところで言っていていただく。そしたら、周りの人も、ああ、あの人は嫌がっているのだと認識しますし、それでもまだやったら、またやっている、嫌がっていることを何回もしているという職場のほうの認識もできますので、なるべくすぐに「ノー」を言っていていただく。そうでないと、やる側も、言われなかったら大丈夫だと思って2回目、3回目と続いていきますので、まずは必ず否定をする、我慢しない、初期消火が一番だと思っています。

それで、労働局のほうにご相談いただくには、確かに録音や、最近でありますとLINEの記録なども出していただくケースも多ございます。でも、リアルタイムの記録ではなくても、手帳や日記のようなものでも、詳細でなくても、メモ程度のものでありましたら、労働局のほうでも拝見させていただいて、ご相談に対応しておりますので、そういうことを踏まえてアドバイスいただけたらと思います。どうぞよろしくをお願いします。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

それでは、根本委員、お願いします。

○根本委員 コロナの労災認定と、もう一点は、あっせんについてお聞きします。

まず、コロナの労災認定なのですが、代表的なものとしては医療従事者だと思うのですが、その他の場合として何かあるのか、どのような場合に認められているのかと、その場合、一般の労災認定と比べて緩やかに認定されているのか、あるいは、その他の件数や割合について差し支えのない範囲で教えていただきたいです。

それと関連するのですが、資料1-2について、医療機関についてはコロナの労災が増えているということなのですが、医療機関を除いては、コロナ以外の通常の労災発生の状況について、この表のとおり反映されていると見てよろしいのでしょうか。

2点目、あっせんについてなのですが、資料2-1の5ページですが、不参加41.9%とあるのですが、これについて類型に何か特徴があるのでしたらお教えいただきたいのと、出席について説得なり何か働きかけをしているかについてもお聞きしたいです。

以上2点です。よろしくお願いいいたします。

○加藤会長 はい。

まず、コロナの労災認定についてお願いします。

○久富労働基準部長 コロナの労災認定の状況についてご説明させていただきます。

まず、北海道労働局では9月末現在で請求件数が188件、決定件数が112件、支給決定件数も112件ですから、支給率は現在のところ100%となっております。内訳ですけれども、北海道労働局では、余り細かい内訳を出してしまうと医療従事者

以外は特定される可能性があるもので、現在では医療従事者と医療従事者以外という形でしか分類しておりません。その内訳ですけれども、医療従事者等が160名、医療従事者等以外が28名となっており、決定件数が、医療従事者等が93件、医療従事者等以外が19件で、いずれも支給決定しており、現時点では100%の支給率となっております。

業種の内訳ですけれども、全国的には業種の内訳まで公表しておりまして、まず全国的な請求件数が1,347件、うち決定件数が714件で、支給決定件数も714件となっております。医療従事者以外の業種的に多いものは、運輸・郵便業が37件の請求、社会福祉事業が65件の請求、それに次いでサービス業が28件となっている状況です。ただ、現在は医療従事者以外の者についても請求が出てきているところで、これらの者については感染経路が明らかになっているものと明らかになっていないものがあり、明らかになっていないものについては感染経路をまず調べなければいけないという難しい問題と、感染経路が明らかになっているもので、例えば、夜個人的な会食で罹患したことが明らかなものについては業務外になる可能性が高いと考えております。

もう一点。判断が難しい事案として、PCR検査上ではいずれも陰性になっているのですけれども、過去の経緯から見て業務上になるケース、業務外になるケースという判断が難しい案件も出てきている状況で、医療従事者以外が現在、北海道では非常に広がってきているところもあり、今後は判断が難しい業務外と判断せざるを得ないものも出てくる可能性が高いと考えているところです。

以上です。

○栗山雇用環境・均等部長 あっせん不参加への対応でございます。

不参加の類型というのは統計的には取ってはいないのですけれども、あっせんが開始されたときに参加・不参加については被申請人のほうに文書で回答を取っているところございまして、その回答の傾向、感覚的にということになるのですけれども、不参加にのみチェックをして返ってくるケースもありますし、もともと紛争があったわけですから、労使のやり取りは既に一定あったという状況でございますので、そこでもう解決済みであるという認識ですから参加しませんというふうなご回答があるケースもございます。特に集計しているものではございませんが、そういったようなご回答をいただくことが多いように思っております。

あと、参加への働きかけでございますけれども、まず私どもから被申請人の側に電話等で接触をいたしまして、日程調整もできることや、申請人のほうの訴訟意思のようなものもありますので、ここのあっせんを利用しなかったら、次の段階は司法に行き、もっと長くかかってしまうことにもなりますよ、労働局のあっせん制度は迅速・簡便で無料ですよというふうなこともご説明しながら参加を促している。そういったことで参加の働きかけはしているところでございます。

以上です。

○加藤会長 はい。

はい。松浦委員、お願いします。

○松浦委員 北海道中小企業団体中央会の松浦と申します。よろしくお願ひいたします。

私のほうからは、要望、情報提供、それから質問を交えて大きく3点述べさせていただきます。

まず初めに、私ども北海道中央会から労働行政に関しまして要望を8月の末に1度させていただきますいておりますが、今3次補正におけます追加経済対策の動きが出てきている中で、私どもの全国中央会のほうでそれに関しまして要望活動を現在行っております。その紹介ということになるのですけれども、1つは雇用調整助成金の特例措置のさらなる延長、これにつきましては山田委員が先ほど述べられました。もう一つ、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金のさらなる延長ということ。それから、働き方改革推進支援助成金、これも先ほどご説明がありましたけれども、この中のテレワークコースは、たしか8月に受付が終了しているという状況になっております。デジタル化というのは現政権の1丁目1番地の政策でもございますので、こちらに関しましての追加予算の確保。この3つが労働行政に関しまして要望していることでもございますので、北海道労働局におきましてもご承知をいただきたいと思ひますし、何かコメントがあればお願ひいたします。

もう一点、刑務所出所者の就労支援関連でございます。これは42ページでご説明がございましたが、この夏に私のところに法務省の矯正局の方がお見えになりまして、矯正就労支援情報センター「コレワーク北海道」というらしいのですけれども、それが北海道にもできましたということで協力の要請がございました。このコレワークというところが何をやるのかといひますと、雇用情報提供、雇用ニーズにマッチする者を収容している刑務所や少年院、そういった施設を紹介しますと。あと、採用手続に関して面接・書類選考の調整、奨励金のご案内や施設見学の案内をするといったことで、大きくそういったサービスをするところのようなのですけれども、その協力依頼を受けて、私ども1,300余りの会員にリーフレットを毎月お送りする資料と一緒に情報提供させていただいたのですが、その資料の中、いずれのサービスもハローワークが関わりを持っているという説明になっております。先ほど若干の説明はございましたけれども、もし補足的にコレワークとハローワークの連携というものについて説明できることがあればお願ひしたいと思ひます。

最後にもう一点。今年の6月に特定地域づくり推進事業法というのが施行されております。これは、私ども中央会が深く設立と運営支援に関与しています事業協同組合が、過疎地域においてマルチワーカー、季節ごとの労働需要に応じて幾つかの仕事に就くという、その方を職員として雇って、その協同組合の会員企業さんに派遣を行う



事業、これについて都道府県知事が認定した場合には、労働者派遣事業を許可ではなくて届出でできるという事業になっております。これにつきましても、労働者派遣事業に関しまして労働局と事前の調整が必要になっております。今、具体的な動きも出ているところもありますので、これにつきましましてはぜひご指導、ご協力をお願いしたいと思っております。最後は要望です。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

ただいまの松浦委員の最初のほうの2点ということになると思っておりますが、よろしくお願いいいたします。

○乃村職業安定部長 ご要望の件、ありがとうございました。

私のほうからは雇用調整助成金とコロナ対応休業支援金・給付金の関係ですけれども、雇用調整助成金につきましては先ほども申し上げたとおりでございます。また、休業支援金・給付金につきましても現時点では12月31日までの間に休業した場合の中小企業主に雇用される労働者ということになっておりますけれども、こちらにつきましても今後の延長といったようなことにつきまして現時点ではまだ決まった方針はないと思っておりますけれども、しっかり本省のほうにも要望していきたい、こちらからも上申をしていきたいと思っております。

○栗山雇用環境・均等部長 テレワークコースにつきましても8月に受付中止になりまして、一旦再開しましたけれど、またこれも短時日のうちに終了してしまいまして、大変ご迷惑をおかけしたところでございます。申し訳ありませんでした。

これにつきましても、雇用調整助成金等と同様にご要望につきましては本省のほうに上申して、働きかけを行っていききたいと思っております。

○加藤会長 刑務所にジョブワークの紹介というのは、労働局関係の方が刑務所のほうに行かれていますのですか。

○乃村職業安定部長 刑務所の関係ですが、資料のほうにもございますように就職支援ナビゲーターというハローワークの職員が駐在をしております。こちらは常勤というわけではないですけれども、時間を決めて駐在しておりますして、就職支援、相談等をさせていただいているところでございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

松浦委員、よろしいでしょうか。

○松浦委員 はい。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

それでは、そろそろ時間なのですが、私のほうから2つ。

1つは、外国人労働に関連して先ほど労働者側委員のほうから少し意見が出ましたが、管理団体に対して行政の目がもう少し届いてもいいのではないかと思うところが幾つかあります。労働局も監督官庁の一つだと思うのですけれど、どうも外国人労働の問題で紛争が発生しているところは、言葉は悪いのですけれど、事業者とその上に

ある管理団体とが結託しており、労務管理の仕方がずさんであることが多いように思われます。その辺をしっかりと監督していただきたいという要望です。

それから、今回の報告は、最後のほうに数値目標等まとめていただいて、大変分かりやすかったと思います。その中で、例えば7番目の「職業能力開発による就職等支援」のところで、対前年度74.5%に対し施設内訓練87.1%とか具体的な数字を出していただいており、大変わかりやすいと感じました。これに加えた要望で恐縮ですが、こういう数字について労働局はどういうふうに評価しているのか、その原因は何だったのかというような見解を話していただくだけでも、労働行政の理解が大分違うのではないかと考えます。運営方針取組結果報告に書き込むということ自体は、限られた時間の中でそこまでというのは難しいのかもしれませんが、これも要望ということで発言させていただきました。

すみません。1時間質疑応答、少し短かったのかもしれませんが、時間となりましたので、その他の議題など事務局のほうで何かございますか。

○鎌田総務企画官 事務局のほうは、特にございません。

○加藤会長 はい。

全体として何か皆様のほうから意見やご質問などございませんでしょうか。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと存じます。議事進行への協力、どうもありがとうございました。

事務局のほうにお返しします。

○鎌田総務企画官 加藤会長、ありがとうございました。

最後に、上田局長からお礼のご挨拶を申し上げます。

○上田労働局長 どうもありがとうございました。貴重なご意見をいただきまして、こういったことをまた参考にしながら次のステップに進んでいきたいと思っています。

今日は、山田委員からも労働局の重要性のようなものを言っていただきました。そういったことも踏まえ、今後雇用情勢を見極めながら、それぞれの観点でしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

今日は、どうもありがとうございました。

○鎌田総務企画官 ありがとうございました。

#### 4 閉 会

○鎌田総務企画官 以上をもちまして、令和2年度第1回北海道地方労働審議会を終了いたします。

次回は来年の3月を予定しておりますので、日程調整につきましては改めてご案内をさせていただきます。

本日は、誠にありがとうございました。