

令和2年度
第2回北海道地方労働審議会

日 時：令和3年3月10日（水）13：00～
場 所：札幌第一合同庁舎 2階「講堂」

1 開 会

○鎌田総務企画官 お疲れさまでございます。皆様おそろいになりましたので、少々早いですけれども、始めたいと思います。

本日は大変天候が悪い中、お足元が悪い中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

ただいまより、令和2年度第2回北海道地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会進行をさせていただきます総務課の鎌田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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、公益代表の野委員と使用者代表の橋本委員、そして吉田委員、3名の方が欠席となりましたが、委員18名中15名の方が出席されております。

本審議会につきましては、地方労働審議会令第8条の規定によりまして、委員の3分の2以上又は公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することになっており、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。

参考としま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。

それでは、ここからは加藤会長に引き継がさせていただきますので、加藤会長、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○加藤会長 加藤でございます。よろしくお願いいいたします。

本日の議題は2件でございます。委員の皆様、労働局の皆様の議事進行への協力をお願いいたします。

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

2 北海道労働局長 挨拶

○加藤会長 それでは、上田労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○上田労働局長 北海道労働局の上田でございます。

本日は年度末のお忙しい中、第2回目の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。

また、皆様におかれましては私たちの労働行政の取組についてご理解いただき、ご協力いただいていること、心から感謝を申し上げます。

今、会長からお話があったように、本日の審議会は議題が2つでございます。1つは、地域雇用開発促進法に基づく北海道が策定する地域雇用開発計画についてのご承

認をお願いしたいのと、もう一つは、私たちが行っていく令和3年度の行政運営方針、どういう形で進めていくかという方針について皆様からご意見をいただきたいという2点でございます。

また、家内労働部会の報告につきまして、後ほど加藤部会長からご報告をいただくこととしております。

お手元に行政運営方針（案）をお配りしておりますけれども、私たちは去年1年間、新型コロナの影響を考えながら種々取り組んできているところでございます。令和3年度においても当然、このような取組が引き継がれていくわけです。

労働問題として様々な課題を私たちは持っています。雇用環境・均等部においては、まずは働き方改革の推進ということで、各方面、中小企業等を含めて業務内容を周知していかなければならないという大きい仕事が課せられています。それも当然、普通ならば積極的にやっていかなければならないところを、コロナの影響によって、限られた形の中でやっていくような形になっています。

労働基準部においては、労働環境の悪化を避けるためにいろいろな形での監督指導、労災保険の速やかな支給、こういったことをしっかりやっていかなければならないのですけれども、監督指導等も、現地に赴くことがなかなかできない状況の中で、最低限コロナに関わる未払賃金であるとか、特定した形で監督を行っているような状況が続いています。特に職業安定部ですけれども、雇用調整助成金等の支給に1年間翻弄されたような形になっています。

今の雇用情勢も、皆さんご存知だと思いますけれども、北海道の有効求人倍率は、1月は0.95倍となっています。どういうふうに見ているか簡単に言いますと、雇用保険被保険者の数は去年の1月と今年の1月は140万人ぐらいで、ほとんど変わっていないのです。だから、雇用が悪くなっているという印象が非常に少ないのだと思うのです。ただ、離職理由を見ると、今までは自己都合で辞めた人が多かったのが、事業主都合で辞めた人が多くなっているという状況になっています。

こういった形で、先ほど言いました被保険者の数、働いている人の数が余り減っていないのはなぜかという、やはり雇用調整助成金の影響というのは大きいものだと思います。今、北海道では8万を超える申請を処理しています。事業所数にすると、1万2,000から1万5,000ぐらいの事業所が申請していることとなります。この特例措置も、現時点では4月末までということになっています。今後、政府の方針で、どういう形で緩和をしていくのか、もしくは終了するのかまだ決まっていませんけれども、当然財源に限りがあります。最近、国会審議の中で雇用保険の財源の話もされていますが、正直、積立金はほとんど使い切っているような状況になっていますので、そのことを踏まえながら、どういう政策、雇用調整助成金の充て方を考えていくのか。さらには、今、雇用調整をしている企業が、この特例が終わったときにどうなるか。持ちこたえられるのか、事業を継続できても解雇者を出してしまうの

ではないか。こういったことがすぐそばまで来ているということです。

特に来年度においては、このようなことを想定しながら運営方針を定めていかなければいけないと思っております。皆様方の各知識の中で、こういったことについてはどうなのか、こういったことについても考える必要があるのではないかとのご意見を今日いただけたらありがたいと思っております。

私たちの行政にとっても大変大きい令和3年度になると考えていますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。

令和3年度におきましても、北海道労働局、各監督署、ハローワークが一丸となって様々な課題に取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞ皆様方のご支援をお願いしたいと思います。

今日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○加藤会長 ありがとうございます。

3 報 告

○加藤会長 続いて、審議会次第の3番、報告でございます。

昨年12月17日に開催しました北海道地方労働審議会家内労働部会におきまして北海道和服裁縫業最低工賃について審議されましたが、その結果につきまして、この部会の会長に推薦されました私のほうから報告をいたします。

北海道和服裁縫業につきましては、委託者及び家内労働者を対象とした実態調査、ヒアリング調査結果等により、売上等や委託者・家内労働者数は長期にわたり減少傾向にあること、工賃額は横ばい・減少傾向にあることが明らかになりました。

このような現状の下、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響によって消費機会が大幅に縮小している状況等にあることなどを踏まえれば、今年度は北海道和服裁縫業最低工賃を改正する状況にはなく、全会一致で、北海道労働局長の地方労働審議会会長への改正諮問は見送りとすることが妥当という結論に至りました。

なお、今後の北海道和服裁縫業最低工賃の改正の必要性に係る審議につきましては、事務局に対して、ヒアリングにおける実態調査に際し、専門業者への委託と家内労働者への委託の割合、同一品目・規格についての委託額の差異等を聴取項目に含めること、次回の審議時期を2年後とすることについて指示をしております。

以上で報告を終わります。

4 審 議

○加藤会長 それでは、本日の審議会の議題に入ります。

まず、議題（1）です。地域雇用開発促進法に基づく北海道が策定する地域雇用開

発計画についてです。

既に労働局長から審議会会長宛て諮問を受けており、委員の皆様にも事前に関係資料が届けられているものと思います。

職業安定部長から諮問に係る説明を受け、答申について意見を求めたいと思います。

それでは、乃村職業安定部長、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。本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

私のほうから、議題（１）の地域雇用開発促進法に基づく北海道が策定する地域雇用開発計画についてご説明をさせていただきます。お手元の議題（１）の資料の束を御覧いただきながら説明をお聞きになっていただければと思います。

地域雇用開発促進法は、雇用機会が不足している地域において、その地域関係者の自主性・自立性を尊重しつつ就職促進等の措置を行い、その地域の労働者の職業の安定を図ることを目的とした法律です。

地域の実情に即した効率的かつ効果的な雇用対策を講じる観点から、都道府県が地域雇用開発計画を策定し、当該計画に対し厚生労働大臣が同意をする方式となっています。

同意を受けた地域に対する国の支援策として、地域雇用開発助成金を事業主に支給し、雇用創出を図ることとしています。

資料１を御覧いただければと思います。地域雇用開発促進法のスキームでございます。

有効求人倍率等が一定の条件を満たす地域について、北海道が地域雇用開発計画を策定し、厚生労働大臣に協議を行い、大臣の同意を得て、同意雇用開発促進地域の指定を受けることができるということになっています。厚生労働大臣がこの同意を行うに当たっては、地方労働審議会に付議し、諮問・答申をいただくこととなっております。

地域雇用開発計画が厚生労働大臣の同意を受け、同意雇用開発促進地域となりますと、地域雇用開発助成金を活用することが可能となります。

助成金の概要につきましては、資料２を御覧ください。これは、当該地域内において事業主が事業所の設置・整備を行い、その地域に居住する求職者を雇い入れた場合に助成を受けられるというものとなっております。

今般、北海道のほうから、北海道江別等地域雇用開発計画と北海道函館地域雇用開発計画の２つの地域の計画の提出がありました。それぞれ、資料３と資料４になります。

江別等地域と函館地域につきましては、平成３０年３月にも今回と同様に本審議会において諮問・答申をいただき、同意雇用開発促進地域に指定されたところでございます。計画期間が３年と定められており、それぞれ本年３月と４月をもって計画期間

が終了いたしますけれども、引き続き雇用開発促進地域に該当するための要件を満たすことから、北海道が地域雇用開発計画を策定し、3月5日にこれら2地域の同意協議が厚生労働大臣に対して行われました。

これらの地域に係る雇用動向としましては、全国と比較して労働力人口に占める求職者数の割合が高いことに加えて、当該求職者の総数に比べて雇用機会が不足した状況が続いており、地域産業の振興と雇用機会の拡大を図る必要があります。

計画の内容の詳細な説明については省略させていただきますけれども、地域産業の高度化、活性化及び新産業の創出を促進し、地域雇用開発促進法の支援施策を最大限に活用することによって、雇用機会の創出を通じて地域内の求職者に良好な雇用の場を提供し、地域的な雇用構造の改善を図るというものになっております。新たな雇用の目標数については、江別等地域では96人、函館地域では291人と計画に記載されております。

なお、地域雇用開発の促進のため、北海道は令和2年3月に北海道雇用・人材対策基本計画を策定し、人材の育成・確保、就業環境の整備、生産や収益力の向上、雇用のセーフティネットの整備という4つの柱によって、当局を含む関係機関とも連携して地域雇用開発に取り組むこととされております。このような後押しもあって、今回この計画の目標を達成していただけるものと期待しております。

以上で議題(1)についての説明を終わらせていただきますけれども、2地域ともそれぞれの地域の発展に寄与するものと思われまますので、よろしくご審議のほどお願いいたします。

○加藤会長 はい。

それでは、ただいまの労働局の説明についてご意見をいただきたいと思ひます。何かご意見はございませんでしょうか。

それでは、おおむね妥当ということで、この審議会の意見としたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

はい。それでは、北海道が策定いたしました地域雇用開発計画については、おおむね妥当と認めるということで答申をいたします。

これから上田局長に答申文をお渡しいたします。

北海道労働局長

上田 国土 殿

北海道地方労働審議会

会長 加藤 智章

北海道地方労働審議会は、令和3年3月10日付けをもって諮問のあった北海道江

別等地域雇用開発計画について審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

北海道江別等地域雇用開発計画は、おおむね妥当と認める。

同じく、北海道函館地域雇用開発計画につきましても、おおむね妥当と認めます。

以上でございます。

○上田労働局長 どうもありがとうございました。

○加藤会長 次に、議題（２）の令和３年度行政運営方針（案）についてでございます。

まず、労働局から一通り説明をいただいた後、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いたします。

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、北海道労働局として重点的に取り組む施策につきまし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。私からは、令和３年度行政運営方針の構成につきまして説明させていただきます。

昨年度の行政運営方針は、第１から第４の大項目を立てまして、最初に「行政を取り巻く情勢」、次に「最重要課題」、その次に重要課題といたしまして「各行政の重点施策」、最後に「基本的対応」としていただいております。

令和３年度につきましては、目次を見ていただければ分かると思いますが、厚生労働本省作成の令和３年度地方労働行政運営方針（案）に基づきまして大項目を第１から第３といたしまして、第３におきまして、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進等につきまして、当局における課題を整理した上で、各部における重要な取組を記述したところであります。

また、例年、行政運営方針の冒頭におきまして雇用や労働条件等をめぐる動向や、それに対応する統計グラフを掲載していたところでございますけれども、それらにつきましては現在策定中の行政運営方針の概略版に全て集約することといたしまして、行政数値目標につきましても運営方針の本文から抜き出して、別紙にまとめているところでございます。

加えて、これまで行政運営方針に記述しておりました労働行政の展開に当たっての基本的対応や雇用保険・労働保険制度の適正な運営等に関しましては、ウィズ・ポストコロナ時代においても行政運営方針への記載の有無にかかわらず当然実施すべき業

務であるため、割愛させていただいております。

これらの考えを基に、全体的にはコンパクトにしつつも、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた職場環境の整備や働き方改革実現に向けた取組、ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり、雇用の維持・継続に向けた支援や各種再就職支援につきまして当局として特に重点的に実施する施策を取りまとめたところがございます。

この後、担当部長からそれぞれ具体的な施策について説明がございますので、委員の皆様におかれましては忌憚のないご意見を頂きますようよろしくお願い申し上げます。

○加藤会長 はい。

それでは、栗山雇用環境・均等部長から、雇用環境・均等部における重点施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・均等部の栗山でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

では、部ごとの説明から入るということで、行政運営方針の2ページを御覧ください。

雇用環境・均等部の令和3年度の課題といたしましては、女性労働者や非正規雇用の労働者が、その属性を理由に解雇やその他不利益取扱いを受けずに働き続けることができるよう施策を行っていくということが重点になると考えております。

項目は大きく5つ立てておりまして、ここからピックアップしてご説明申し上げます。

1のコロナ対策でございます。(1)に均等法に基づく母性健康管理の措置ということで、コロナを踏まえて母性健康管理の措置が取られるということが昨年、均等法の指針の改正で含まれておりますので、引き続きそれらの措置の利用などを周知していきたい。また、それを使うことなどと併せて、妊娠等を理由の不利益取扱いが行われることのないように、昨年度スタートしました助成金等も活用しつつ均等法の履行確保を行ってまいりたいと考えております。

母性健康管理の助成金につきましては、来年度は措置を導入した助成金と継続的に支援した助成金の2本立てで対応することになっております。これは雇均部資料1のほうにペーパーをつけておりますので、後ほど御覧ください。

1枚めくっていただきまして、テレワークでございます。テレワークについては、場所や時間にとらわれないということで、従前からワーク・ライフ・バランスに資する多様な働き方の一つとして普及に努めていたところがございますが、このコロナ下でテレワークを導入する企業が非常に増えておりますので、良質な雇用型テレワークの一層の普及に取り組んでまいります。これにつきましても、東京にテレワークセンターというものがございますので、そういうものとも連携しつつ、働き方改革推進支

援センターを利用しつつやっていきたいと考えております。

大きな2でございます。女性活躍と男性の育児休業取得の促進ということで、(1)、女性がその能力を発揮しつつ働き続けるためにということで、女性活躍推進法に基づく行動計画の推進でございます。これが、令和4年度には計画策定義務が現在の301人以上から101人以上の企業に拡大されますので、令和3年度中に対象となる企業に働きかけまして、多くの企業が自社の女性活躍の取組に着手できるように働きかけてまいります。

また、(2)ですが、来年度、女性の離職を防止するための方策の一つとしまして不妊治療と仕事の両立が新たに加わっております。現時点で不妊治療休暇などについては法律上の規定などはございませんが、これも両立支援助成金に不妊治療休暇のための両立支援コースが新設されますので、不妊治療のために利用できる休暇制度等の普及促進のために中小企業等に対する支援を行うことになっております。

5ページに行ってくださいまして、「新たな日常」における働き方改革実現に向けた取組、働き方改革の推進でございます。(1)と(2)まとめてになりますが、働き方改革推進のための中小企業への支援といたしましては、従来からあります業務改善助成金に賃上げ20円コースが新設されまして、着手していただきやすい拡充が行われております。また、従前からの勤務間インターバル制度の導入支援の助成金などもありますので、これらの制度について引き続き周知を図るとともに、働き方改革推進支援センターにおいても個別の相談対応、訪問支援などにより職場環境の改善を支援していくこととしております。

6ページの(3)、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。パートタイム・有期雇用労働法が4月から中小企業にも全面的に適用になります。そのため、法の着実な履行確保に向けて計画的に指導等の報告徴収を実施してまいります。その一方で、それ以前に、特に中小・小規模事業所におかれましては均衡の考え方がなかなか難しく、速やかな対応が困難というお声も聞いておりますので、引き続き資料などを活用しての丁寧な説明なども行っていき、先ほど出ました働き方改革推進支援センターの、訪問しての個別支援などによりきめ細かく対応していくこととしております。

7ページに参ります。4と5、ハラスメント対策や個別の紛争解決援助制度の取組でございます。昨年6月から、労働施策総合推進法におきましてパワハラ防止対策が大企業に義務づけられたところでございます。企業において、セクハラなどと併せて総合的にハラスメント対策が講じられるように、またトラブル防止のためには相談への迅速・丁寧な対応や、労使の紛争があった場合には紛争解決援助の制度を活用して事案の解決に取り組んでまいります。

また、ハラスメント以外にも、道内各地の総合労働相談コーナーには労働相談が多く寄せられているところでございます。総合的な労働相談への対応と紛争の解決援助

についても適切に行ってまいります。

それと、7ページの下の方、1つ新しいところがございますが、来年度、カスタマーハラスメント対策が施策の中に入っております。これは、パワーハラスメント指針に示されている望ましい取組というものについて定められておりまして、事業主に対して取組を求めていくものでございます。

これだけ少し補足的に説明をさせていただきます。雇均部資料の8を御覧いただけますでしょうか。労働施策総合推進法においてはパワーハラスメントの防止措置を事業主に義務づけているところがございますが、その細かな措置義務についてパワーハラスメント指針で定めているところがございます。今回、指針の抜粋をつけておりますが、項目6と7に、義務づけではなくて、望ましい取組というものがうたわれております。項目7に、事業主が他の事業主の雇用する労働者から、外部の方からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容というものが含まれておりまして、社内のトラブル、パワハラ防止以外にも、カスタマーハラスメントなど外からの迷惑行為についても対策が一定必要であるということも周知をしていきたいと考えております。

最後に、数値目標でございます。別につけておりますA3の資料、「令和3年度北海道労働局の行政目標」の一番上、雇用環境・均等部の重要課題・目標というところがございます。雇均部につきましては、2点挙げております。上のほうが法の施行業務についてです。違反企業についての是正率というものは必ず追いかけていくということで、9割以上とする。100%になっておりませんのは、年度末ぐらいに指導した場合には年度をまたいで4月以降に解決を見るということもありますので、9割以上としております。2つ目は、あっせん業務でございます。あっせんも迅速な解決を旨としておりますので、今年度上半期の審議会でも2か月以内の解決率が6割ちょっととご報告をさせていただいたのですが、今回、コロナ下におきましてもテレビあっせん等を活用しまして数字は改善しつつありますので、今年度と同様の85%を目標として設定させていただいております。

雇均部からは以上でございます。

○加藤会長 はい。

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 労働基準部長の久富です。本日は、よろしく願いいたします。

私からは、労働基準部における重点施策について行政運営方針（案）に基づいてご説明させていただきます。

資料は10ページでございます。労働基準部における重点施策については、その概要を10ページの2段落目と3段落目におおむね記載しております。

2段落目のコロナ対策の関係では、1つは職場における基本的な感染防止対策の徹底、もう一つは感染した者に対する迅速な補償、この2つが大きな施策です。

コロナ対策以外のものについては、第3段落目の最低労働基準の順守徹底、働き方改革や安全衛生対策の推進、最低賃金の引上げ、迅速適正な労災保険給付への取組、こういったものを重点として掲げております。詳細については、次ページ以降でご説明をさせていただきます。

11ページをお開きください。職場における感染防止対策の推進でございますけれども、これにつきましては基準部資料2に資料をつけておりますけれども、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」というのを全国共通版として作っております、これを監督指導等の際に配布する、また関係団体等から配布していただき、チェックリストを活用していただくことによって感染防止対策の徹底を進めていくことにしております。

2つ目は働き方改革でございますけれども、働き方改革の基準行政の一つの大きなポイントは、①で書いております長時間労働の是正でございます。長時間労働の是正につきましては、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、また長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては全数監督指導を実施することにしております。また、11月が過労死等防止啓発月間でございます、11月に過重労働解消キャンペーンとして重点的な監督指導を行うことにしております。

続いて、②でございますけれども、時間外労働の上限規制の適用猶予対象である自動車運転者、建設業につきましては、まず自動車運転者につきましては、いわゆる改善基準等に基づいて監督指導等を徹底することと併せて、運輸局と連携いたしまして合同監督・監査を実施する。あとは、12ページの頭のほうに書いておりますけれども、「北海道トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会」を開催して労働条件の改善に取り組むという方針で進める予定でございます。

建設業におきましては、特に中小の下請企業において基本的労働条件の遵守が徹底されていない面が見受けられますので、基本的労働条件の遵守徹底を図るとともに、「北海道建設業関係労働時間削減協議会」を通じて長時間労働の是正を図っていくことにしております。

続いて、(3)の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備、安全性対策でございますけれども、これについては、まず基準部資料6を御覧いただきたいと思っております。「業種別労働災害発生状況 その1」という資料でございます、一番下に第13次労働災害防止計画進捗状況を記載しております。これを御覧いただくと、死亡労働災害については目標と比較してマイナス24で、増減率がマイナス32.9%と目標を大きく達成しているところでございますけれども、一方で、死傷災害につきましては13次防の目標より9.1%増加している状況です。死亡労働災害につきましては、第13次防で重点業種としております建設業、林業、製造業につきましては軒並み減少している、対策の効果は出ていると思っておりますけれども、一方で、死傷

災害についてはなかなか効果が出ていないのが課題だと考えております。

こういったことを踏まえて、また行政運営方針（案）の12ページに戻っていただきますと、死亡災害につきましては、建設業については死亡災害の3割を占める墜落・転落災害防止対策を重点に、特に中小規模の建設工事において死亡災害が多く発生しているので、そこを中心に指導を行う予定です。

製造業につきましては、機械等によるはさまれ・巻き込まれ災害が一番多く、また、私どもでは非定常作業と呼んでおりますけれども、1人で修理等を行う場合に災害が多いことを踏まえて、そういった作業の災害防止について、特に災害が多く発生している食料品製造業を中心に指導を行うことにしております。

続いて、13ページを御覧いただきますと、林業については特にチェーンソーによる伐木等作業、特にかかり木の処理で死亡災害が多く発生していることを踏まえて、かかり木の安全な処理について関係事業者に対して指導を行うことにしております。

続いて、死傷災害対策でございますけれども、死傷災害対策につきましては、陸上貨物運送事業、第三次産業は道内だけではなく全国的に災害が増加しているのですけれども、陸上貨物運送事業につきましては、いわゆる5大災害、墜落・転落、荷崩れ、フォークリフト使用時の事故、無人暴走、トラック後退時の事故の防止を図るため、荷役作業の安全対策ガイドラインの周知を図ることを目的としております。また、陸上貨物運送事業につきましては、先ほどの労働条件の関係でも自動車運転者について重点的に指導を行うことにしておりますので、労働条件面、安全衛生面、双方から指導を行う対象としております。

第三次産業につきましては、大規模の複数店舗を持つところで多く災害が発生していることを踏まえて、そういったものの本社・本部の指導と店舗の指導を並列的に実施していくことを予定しております。

もう一点。北海道特有なのですけれども、第一次産業、農業及び畜産・水産業につきましては全国でワーストワンの発生件数になっておりますので、こういった第一次産業に対する対策を次年度新たに進めていくことにしております。

また、今まで申し上げたのは各業種における対策ですけれども、業種横断的な労働災害防止対策といたしまして転倒災害防止対策。これは労働災害に占める割合が最も多い災害でございますので、転倒災害を防止するための「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施していくことにしております。また、冬季におきましては「北海道冬季ゼロ災運動」を展開することによって災害防止対策を進めていくことにしております。

14ページの（ウ）にもう一点ございますけれども、高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を実施していく予定です。これにつきましては、高齢者の労働災害が増加している現状にあることを踏まえて、全業種に対して高齢者の特性に配慮した災害対策についての指導を行っていくことにしております。

続きまして、メンタルヘルス対策でございますけれども、労働者数50人以上と特

定9業種を対象にしたストレスチェックの実施、メンタルヘルス対策の取組を促進することにしております。

④の治療と仕事の両立支援でございますけれども、これにつきましては既に策定しております「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知を主体に実施をしていく予定でございます。

続きまして、15ページを御覧ください。②の特定の労働分野における労働条件確保対策の推進でございますが、まず1つ目は、技能実習生を含めた外国人労働者の法定労働条件の履行確保対策でございます。これについては、北海道の場合、技能実習生が食料品製造業に5割、農業に3割といった状況でございます。食料品製造業や農業を中心に履行確保を図る監督指導を行うこととなっております。

16ページの(5)、迅速かつ公正な労災保険の給付でございますが、1つはコロナ感染症に係る的確な労災補償の実施ということでございまして、現状でもかなり迅速に支給決定を行っているところでございますけれども、引き続き迅速な支給決定を行うよう対応していくということでございます。

17ページを御覧ください。脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患、私どもでは複雑困難事案と呼んでおりまして、非常に調査に時間がかかる案件でございますけれども、これにつきましても6か月を標準処理期間としておりまして、6か月以内に全数決定するように努力することとなっております。

最後になりますが、最低賃金制度の適切な運営等でございますけれども、最低賃金審議会におきまして次年度もご議論していただくこととしておりまして、私ども事務局といたしましては円滑な実施に努めてまいり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す。

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 職業安定部でございます。職業安定部における重点施策ということで、18ページ以降の行政運営方針と、職業安定部の資料一覧を横に置きながら御覧いただければと思います。

職業安定部における来年度の課題といたしましては、冒頭のご挨拶で上田局長からも申し上げたとおり、特に新型コロナが令和2年度は雇用の現場にも非常に影響を及ぼしていたということで、雇用調整助成金や休業支援金の支給業務にかなりシフトしていたような部分がございます。

令和3年度におきましても新型コロナの影響が続くと見込まれますので、雇用調整助成金等の迅速な支給に引き続き取り組んでいながら、雇用調整助成金の特例措置が終わった後に離職者、再就職を希望される方が一定程度増えていく可能性も見込まれますので、こうした再就職の支援という本来ハローワークで行う業務をしっかり力を入れて行っていくとともに、新型コロナ対応以外につきましても、就職氷河期世代

の方に対する支援や、今年4月から施行されます改正高齢法、また、今月から障害者雇用の法定雇用率が引き上げられておりますけれども、こうした施行についてしっかり取り組んでいくことが重要な課題であると考えております。

こうしたことを踏まえまして、職業安定部における重点施策として10の項目を挙げております。

まず、1番目の柱が雇用の維持・継続に向けた支援でございますけれども、今も申し上げましたとおり、コロナの影響で休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のための対策ということで、資料1～4が関係する資料になっております。雇用調整助成金につきましては引き続きこれによって雇用の維持を支援していくほか、取組の後段に書いております産業雇用安定助成金というのは、令和2年度の3次補正予算で新たに創設されたもので、在籍出向を行う出向元・出向先に対する支援のための助成金となっています。在籍型出向に新たに力を入れて取り組んでいくということで、産業雇用安定センター等の関連機関と連携して在籍型出向を活用して雇用維持を促進していくということを取組の一つとして掲げております。

2番目の柱としては、ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化を挙げております。ハローワークシステムについては、昨年から累次にわたり刷新を行ってございまして、これまで求人者・求職者のマイページを開設してオンライン利用の利便性を向上させる形で改善を進めておりますけれども、本年9月からはハローワークシステムのさらなる追加の刷新が予定されており、例えばオンラインでの求職登録ができるとか、ハローワークの紹介を介さない形で、オンラインで自主的な応募ができるといった形でシステムを見直すこととしております。

こうしたオンラインを活用したハローワークシステムの機能強化を効果的に活用して職業紹介業務の充実・強化を図る一方で、取組の後段のほうにも書いておりますけれども、職業相談等来所による支援が必要な求職者の方に対しては担当者制の活用を含む課題解決支援サービス等を提供する形で、ニーズに応じたサービスが確実に提供されるように努めるということを挙げております。

3番目の柱は、業種・職種・地域を超えた再就職等の促進ということで、1番目の項目で雇用の維持・継続ということを申し上げましたけれども、一方で、観光、宿泊、飲食サービス等雇用の厳しい業種がございまして、こうした方々の再就職に向けた支援をしっかりと行っていく必要があるということで、3つの項目を挙げております。

1つ目が、職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得の促進ですけれども、職種転換、業種転換を行うに当たって新たな知識やスキルを身につけることが有効であることから、職業訓練に対する期待とニーズが非常に高まっているところです。こうした訓練ニーズは、ハローワークや、労使の皆様等にも参画いただいている地域訓練協議会の場を通じて把握しているところであり、こうした地域のニーズを踏まえて職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進していくことを挙げております。

2番目が、コロナ感染症の影響による離職者等への業種・職種を超えた再就職等の支援でございます。こちらは北海道独自の取組でございますけれども、離職者が多く見込まれる地域において、JOB-チェンジサポートコーナーというものをハローワークの中に設けておりました、雇用吸収力の高い職種や分野への就職を促す形で支援を行うこととしております。1月29日にハローワーク札幌にまずこのコーナーを設置しまして、来年度については札幌の他のハローワークにも順次窓口を設置する形で取組を拡大することとしております。

また、就労経験のない職業に就くことを希望されるコロナ離職者の方につきましては、トライアル雇用助成金を活用して事業主に対する支援を行うことにしておりますけれども、コロナ対応のトライアル雇用助成金というのは令和2年の3次補正予算で新たに創設されたもので、特にこれまでと違う点としては、20時間以上30時間未満で働く短時間労働者についてもこの助成金が新たに支給可能になっているところでございます。

次に、4番目の柱の非正規雇用労働者等の再就職支援でございます。

(1)は非正規雇用労働者等に対する個々の状況に応じたきめ細かな担当者制による支援ということで、こちらは従来取組でございますけれども、非正規雇用労働者やフリーターを対象に担当者制により就職支援を行うものです。

(2)は求職者支援訓練による再就職支援ということで、先ほど申し上げたとおり職業訓練に対するニーズが高くなっておりますけれども、雇用保険の受給資格を有しない求職者に対する求職者訓練についても、コロナ対応として一部要件緩和が行われております。関連資料として資料番号7も併せて御覧いただければと思いますけれども、この求職者支援訓練を受ける方が受給できる訓練受講給付金につきましても、支給要件が一部緩和されたり、また出席要件が一部緩和される形で、働きながら訓練を受けやすくする形で新たな取組を行ってございまして、こうした取組を令和3年度においても継続していくこととしております。

20ページの(3)、ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援ということで、コロナの影響によって生活困窮者、生活保護受給者の増加が見込まれるところですが、こうした方に対する従来からの就労支援の取組を引き続きしっかり行っていくこととしております。

(4)新規学卒者等への就職支援ですが、第2の就職氷河期世代をつくらないということで、新規高卒者・大卒者に対する支援に力を入れて取り組んでいるところです。直近の数字で申し上げますと、新規高校卒業者の就職状況としては1月末現在で内定率が90.5%となっておりまして、一定程度成果が出ていると思っておりますけれども、来年度以降コロナの影響によってさらに新卒者の厳しい就職状況も見込まれますので、しっかり取り組んでいくこととしております。

5番目の柱でございますけれども、人材不足分野への就職支援でございます。コロ

ナによって厳しい雇用状況にある職種がある一方で、医療、介護、建設、警備、運輸といった従来からの人手不足分野はその状況が続いております。そうした中での取組といたしまして、(1)の雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援、こちらも令和2年度の3次補正予算で新たにパッケージとして創設されたものでございます。従来からこうした分野への就職支援は行っているのですが、従来とは異なる点としては、訓練を受ける方に職場見学や職場体験を組み込んだ場合に訓練委託費を上乗せするのですとか、こうした方が介護分野に就職された場合に20万円を貸し付けるといったことが新たに盛り込まれておりまして、パッケージの中でこうした分野への再就職支援を行っていくこととしております。

6番目の柱、就職氷河期世代活躍支援プランの実施でございます。就職氷河期世代に対する支援については、3年間の集中的な支援プランが令和2年度から始まっておりまして、コロナで厳しい状況ではありますが、こうした取組はコロナ禍でも引き続き進めることとしております。

(1) チーム制による伴走型支援でございますけれども、就職氷河期の方に対する専門窓口を札幌わかものハローワークに設けております。また、今月中には函館のハローワークにもこの専門窓口を設置することとしておりまして、チームによる重点的な支援としてセミナーや各種訓練、キャリアコンサルティング等を行っていくとともに、事業主への助成金を活用していくことを予定しております。

(2) 都道府県プラットフォームにおける取組及び地域若者サポートステーションとの連携、(3) 民間事業者のノウハウ等を活かした不安定就労者の就職支援の実施については、今年度から実施していますが、来年度においても引き続き実施していくことを予定しております。

7番目の柱は、高齢者の就労・社会参加の促進でございます。こちらは、資料番号5も御覧いただければと思います。先ほども申し上げたとおり、改正高齢法において、70歳までの高齢者の就業確保措置を講じることが努力義務になる等の改正が行われ、本年4月1日から施行されることとなっております。

(1) のとおり、法改正を踏まえまして、これまで自治体や経済団体、労働者団体等に周知依頼等させていただいておりますけれども、法改正の内容がしっかり施行されるように引き続き取り組んでいきたいと考えております。

8番目の柱は、障害者の就労促進でございます。こちらは、資料6も併せて御覧いただければと思います。

障害者の雇用状況については、昨年6月1日の状況として、道内の民間企業における雇用率が2.35%になっておりまして、過去最高を更新しているところですが、一方で、未達成企業のうち障害者雇用がゼロという企業も見られるところです。また、課題欄に記載しておりますけれども、本年3月1日から障害者雇用率が民間企業につきましては2.2%から2.3%に引上げが行われているところでございませ

て、この改正によって、新たに雇用義務が発生する企業や未達成となってしまう企業がありますので、そうした企業に対する雇用の支援をしっかりと行っていくこととしております。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化、(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進ということで、こちらのほうも引き続き進めていきたいと考えております。

9番目の柱は外国人に対する支援ですけれども、このコロナ禍におきましても実は外国人労働者の数は増えておりまして、令和2年10月現在の公表している数字におきましても前年同期比において増加をしている状況でございまして、こうした外国人労働者の方、また離職されて求職中の外国人労働者の方に対する支援の充実、環境整備に努めていきたいと考えております。

(3) の北海道と連携した地域における外国人労働者の受入れ・定着のためのモデル事業の実施ですけれども、こちらは特定技能の資格を持つ外国人労働者の方の円滑な職場・地域への定着支援を行うモデル事業ということで、全国5つの道県で実施しているものですが、北海道でも本年度から実施しております。外国人雇用経験の乏しい中小企業を対象として、手を挙げていただいて、介護分野で始めておりますけれども、こうした分野で定着支援を行っていただくということで、この事業も来年度継続をしていくこととしております。

また、(4) の②でございましてけれども、定住外国人等に対する相談支援の実施ということで、先ほど申し上げたように、離職された外国人労働者に対する再就職支援、職業相談を充実させていく必要がありますけれども、特に外国人求職者が増加しているのがハローワーク岩内でもございまして、こちらはニセコがある関係で外国人労働者が非常に増えている地域でございまして、こうした地域におきまして英語の通訳ですとか専門の相談員を配置しまして再就職支援を行うことにしております。

最後、10番目の柱ですけれども、求職者の状況に応じた就職等の支援ということで、季節労働者に対する支援、刑務所出所者に対する支援の2点を挙げております。

まず、季節労働者に対するきめ細かな就職支援等による通年雇用化の促進ですけれども、こちらは助成金の活用や協議会の実施を通しまして、通年雇用化、就職支援を引き続き実施をしております。

また、(2) の刑務所出所者等の就労支援ということで、再犯防止のための就職支援が非常に重要であると考えていまして、26ページ中ほどにありますとおり、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、支所も含まれますけれども、それから網走の各刑務所におきましてハローワークの就職支援ナビゲーターが週に数日間駐在をしまして、刑務所出所予定者の職業相談等に対応しているところでございます。

最後に、数値目標。A3の資料を御覧いただければと思いますけれども、職業安定

部の目標自体は令和2年度と同じものを挙げております。数値目標としては、基本的に本省から示されたものを後日入れさせていただくということでPにしておりますけれども、1つ目の項目、就職氷河期世代活躍支援プランの実施につきましては、都道府県のプラットフォームの事業計画のほうでも3年間で1万2,900人の正規雇用を実現するというので既に目標が定められておりますので、令和2年度と同様に正規雇用に結びついた不安定就労者数4,300人以上を目標にしております。

私からは以上で終わらせていただきます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

それでは、審議に入ります。特に順番等は決めないで、自由にご審議いただければと思います。よろしく願いいたします。

はい。山田委員。

○山田委員 労働者委員の山田です。よろしく願いいたします。

まず初めに、お礼を申し上げておきたいと思います。前回の審議会において発言した外国人技能実習生の北海道地区地域協議会、意見書の提出のみで、フィードバックが何もないということで発言したところ、すぐ、意見交換という形でしたが対応いただきました。そして、最低賃金の違反のところリーフレット等直接送れないかということもお願いしたところ、素早く対応いただいたところでございます。上田局長、また基準部長の速やかな対応に感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

私のほうから、質問、意見として3点、4点になりますか、述べたいと思います。

まず、質問でございますが、行政運営方針（案）の3ページになります。（2）の良質な雇用型テレワークの導入・定着促進ですが、この「良質」とは何を指しているのか。ガイドラインを守っていれば良質なのか、それとも、それ以上なのか、もしくは通信環境なのか、それを全部引くくるめてなのか、この「良質」というのは何を指して良質なのかということをお聞きしておきたいと思います。

続きまして、11ページになりますけれども、長時間労働の関係で、②のア、自動車運転者ですが、これは猶予期間がありまして、本格施行になれば80時間の上限規制ということになりますが、今現在、改善基準告示に基づいていろいろ指導しますよとのことですが、改善基準告示自体が最大月320時間まで働けるということで、いわゆる過労死基準をはるかに超えるような状況ですので、80時間に向けてより一層、この改善基準告示すら守れないところについては厳しい態度で臨んでいただきたいというのが1点と、もう一点、13ページの（ア）、陸上貨物運送事業において、労災事故が陸上貨物は多いのですが、フォークリフトの関係ですが、これは当該事業場、トラックターミナルであるとか、そういった場所でフォークリフトを使用することもあるのですが、配達先でもドライバーがやむを得ずフォークリフトに乗らなければならないこともあります。実際、そういう配達先で事故に遭ったと。どちらの責任かと

というような問題もありますが、いまだにそういったところが、減ってきているとはいえないので、事業場の指導のみならず、配達先にも理解を求める。こういった取組もぜひお願いしたいところでございます。

もう一点、22ページになります。70歳までの就業機会の確保というところでございますが、私どもの傘下の構成組織では、大手は70歳までいよいよ協議が始まるころが何企業かあります。まずは65歳までを確実にといったところもぜひお願いしたいところでございます。中小のところは今年ようやくというか、今春闘において65歳までの定年延長を協議するというところもまだあるぐらいですから、70歳までの努力義務は重々承知をしておりますけれども、まずは65歳まで確実に就業意欲のある方の機会確保、こういったものについてお願いしたいと思います。

私のほうからは以上です。

○加藤会長 ありがとうございます。

ページに沿って、最初は質問だと思いますが、残り3つは要望という形でお聞きしましたが、適宜お願いします。

○栗山雇用環境・均等部長 では、雇用環境・均等部から、3ページの良質なテレワークとは何かというご質問についてお話をさせていただきたいと思っております。

具体的に「良質なテレワーク」というものの定義が今、実は示されているものはないのでございますけれども、おっしゃっていただいたように、法律を守っていることですかというのは、これは良質ではなくて、最低基準でありますので、それはあって当然ということで、それを良質とは呼ばないと考えております。今のガイドラインにつきましては、例えば長時間労働にならないようにしましょうというふうなことを主眼に書かれているのですが、実は今年度、本省のほうでテレワークの検討会がありまして、その検討会の結果を踏まえて来年度このガイドラインを見直しすることとされております。その見直しの内容の中では、法令関係を守ること以外にも、人材育成でありますとか、テレワークをしたときの人事評価がどうなるのかといったことまで示されると聞いておりますので、それらを含めて幅広く目配りして対応していただいているものを良質と呼ぶのではないかと今のところ考えております。

以上でございます。

○久富労働基準部長 それでは、2点目と3点目につきましては私からお話をさせていただきます。

いずれもトラック関係のご要望だったのでございますけれども、まず1点の労働条件の関係ですが、トラックにつきましてはこれまでも最も多く業務量を投入してきた業種でございます。これについては、法令違反があった場合、また改善基準告示違反があった場合にはかなり厳しく指導して、なおかつ運輸関係の法令違反等があれば運輸局のほうにも通報した上で、運輸局からも指導を行っていただくというふうにしており、かなり手厚くやってきているところではございますけれども、引き続き長時間労働の是正に向けて

重点的に取り組んでいく予定にしております。

また、労働災害防止の関係につきましては、もう既におっしゃっていただいたことは次年度の計画会議の中でこういうふうによれということをまさに職員に話したところでございまして、災害発生事業場に対して指導を行う場合には、その災害の内容を見た上で、その災害が事業主の敷地外で起こって、なおかつ荷主において対応できるような内容であれば、荷主に対しても要請を行うように指示をしたところでございまして、次年度はおっしゃっていただいたような内容で指導していく予定でございまして、

○加藤会長 では、22ページ、70歳の点をお願いします。

○乃村職業安定部長 3点目、職業安定部のご指摘いただいた点についてですけれども、高齢法の改正の70歳までの努力義務と併せまして、既に義務になっております65歳までの雇用確保措置につきまして、それぞれの企業におきましていろんな事情があるかと思えますけれども、こちらのほうもしっかり取り組んでいただくように指導、また支援をしているところでございまして、引き続きこうした取組については進めていきたいと考えております。ご指摘いただきまして、どうもありがとうございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

では、山本委員。

○山本委員 労働側委員の山本です。私からは8点ばかり、お願いを含めて申し上げたいと思います。

まず、均等部の関係ですが、均等部の資料5に項目別に大変詳細なパンフレットがあります。それで、この内容は大変分かりやすいのですが、実は分かりやすいがゆえに労働者の方がいろんな要望を会社に出して、結果それが受け入れられなくて、訴訟とか裁判手続になる場合があります。それで、例えば労働者の主張が認められたにしても、それは訴えを起こした労働者だけにとどまると。そういうのがほとんどなのです。例えば手当について、これは本来支給されてもおかしくないというような結果が出た場合に、訴えを起こした労働者に限りそれは適用しますというふうな運用が職場の中ではなされると。裁判の結果を見ればそうなのですが、これは企業で労務管理という立場から見たときに、結果的にはこいつがよくて、こいつが駄目だというふうな話にしかならないので、もう少し俯瞰的に労務管理というものを見ながら全体の向上を図るような指導を少ししていただきたいと思えます。

あと、行政運営方針の3ページのテレワークのところですが、先ほどもちょっとお話が出ましたが、実はテレワークに関して私のところに相談も結構ありまして、分類すると大体4つなのです。1つは、非正規労働者がこれから外れると。正社員はテレワークだけれども、非正規の人、契約社員、パートの方は対象になりませんから、仕事を休むか、もしくは出勤してほしいというふうな話になると。あとは、長時間労働。具体的な数値の目標だけしか言われないので、それを達成するまでは仕事をする

ような、そういうふうな環境に追い込まれていくと。3つ目は、プライバシーの侵害です。要するに、今何やっているのだというようなことをのべつ幕なし電話で確認をされると。4つ目が、労災不認定です。要するに、テレワークでどんどん仕事をしているがゆえに長時間を余儀なくされて、結果的にメンタルでちょっとまいってしまったと。これが、労災ではないのじゃないかというふうなことをこんこんと言われるというふうなことで、二重被害のような形になって、結果、寝込んでしまうと。大体この4つが主な内容なのですけれども、くしくも二、三日前に厚労省のほうからテレワークに対する指針が、こういうふうにとらえようというふうなことで出ましたけれども、これは全部網羅できそうな内容に今なっているのですが、あれができるまで待ってられるような状態でもないのではないかと思いますので、少し現場の実態を見ながら、特にテレワークの労災対応については早急にどこかで局として意見表明したほうがいいのではないかと思います。

あと、同じく均等部の個別の労働紛争の関係なのですが、実は派遣労働者の方で、中途解約のことで個別にお願いしたいといったときに、個別のほうでは対応しますけれども、派遣の場合の個別の紛争処理については同一労働同一賃金の対応に限ってのことで、中途解約、派遣労働契約一般については通常の個別紛争処理のほうで聞きますというふうなことで一応対応を受けたということで、対応はしてもらえるのでしょうかけれども、受け取る側としては、何か二重の窓口があって、どちらに行っていくかは現場に行かないと分からないというふうな、ちょっと戸惑いを覚えるようなことがありましたので、もしそういう峻別がつくような方法があるのであれば、ちょっとお考えいただきたいと思います。

あと、基準行政のほうで、資料3に36協定の取扱いが変わりましたというようなことがありました。これ、実は今回のパートタイム・有期雇用労働法のほうで、大変いいと思うのですが、パートタイムなどの有期雇用労働者についても、該当する就業規則の変更があるのであれば、36協定の変更がその分あるのであれば、パートタイマーの意見もよく聞きなさいというふうなことがしっかりと明記をされました。要するに、パートタイマーとしても就業規則の変更について意見参加ができるということです。大変いい運用ではないかと思うのですが、職場のほうではそれがよく知られていないといいますか、全部引くくめて正社員の従業員代表が一括して話を聞いて、参加してしまうと。それで、後から当該のパートタイマーの方が、えっ、ここが変わったのですかというようなことで、ちょっとざわざわするというようなことがありますので、ここのところはパートタイム・有期雇用労働法の7条の趣旨をよくよく事業主の方に理解してもらいたいと思います。

あと、運営方針の15ページに自動車運転者の方の労働条件の関係がありました。これも、たまたま去年の暮れ辺りに事業主さんのほうからちょっとお話があって、話したのですけれども、結果的に運賃なのです、労働条件に大きく関わってくるのが。

荷主さんのほうの運賃が上がらない限りは、労働条件の改善といっても、勢いそれは限度がありますという話になって、その事業主さんいわく、国交省で標準運賃というのを決めているじゃないかと。それを遵守してもらえれば、難なくそれはクリアできるのだけれども、そこが全く周知もされていないし、頓着もされていないと。これは、私はもっともだなと思ったのですが、国交省でも運賃が労働条件に及ぼす影響が非常に大きいということは認識しておりますので、そこと連携を取られて、運賃の改定も含めて労働条件に非常に大きな影響があるよということを周知できないものかというお願いであります。

あと、戻って恐縮なのですが、19ページに非正規労働者の再就職支援というのがありました。そして、20ページには就職氷河期の支援プランというのがありますけれども、対象がちょっとかぶっているような感じもするのですけれども、これは窓口はもうすっかり分かれて、それぞれ違うものだというふうな扱いで計画を推進されていくのかどうか、そこを聞きたいのです。そうすると、先ほどの数値目標のところ、職業安定部のところに就職氷河期の支援プランのところは目標数値があったのですが、非正規のところについては数値目標が出ていませんので、出すのであれば非正規のところも数値目標は必要なのではないかと思います。

○加藤会長 山本委員、そこで一回切ってもらっていいですか。

○山本委員 はい。

○加藤会長 それで、答えてもらってから、またお願いします。いいですか、それで。

○山本委員 はい。

○加藤会長 では、最初は雇用環境・均等部に対する要望が3つぐらいあったと思うのですが、お願いします。

○栗山雇用環境・均等部長 質問を正確に理解していなかったら申し訳ないのですが、まず1つ目の非正規の待遇ですね。裁判があった場合には、そこについては判決が出るけれども、普遍的に普及するものではないので、何とかならないものかというご質問であったかと思うのですけれども、昨年、最高裁判例も出ておまして、これは労務管理について普遍的な考え方になっていこうかと考えておりますので、今回以降、本省のほうで作られているパンフレットや資料等にもその判決の趣旨等載せておまして、この辺を守らないと同じようなことになるよというようなトーンで周知をしていこうと思っております。こういう判例が出て、考え方としてはこういうことが一つ不合理であると示されているということは、判例を示しつつ企業にはお話をしていきたいと思っております。

あと、テレワークでございますけれども、長時間労働対策と労災認定のところを抜きましてお話をさせていただきます。非正規についてテレワークが認められないケースがあるということでございますけれども、これはテレワーク自体をやらせる、やらせないという法規制があるわけではございませんけれども、パートタイム・有期雇用

労働法のタームの中で、それは待遇の差については、ありとあらゆる待遇が含まれますので、なぜ非正規にテレワークをさせないのか、できないのかというふうなことについて事業主が合理的な説明ができない場合には、これは場合によってはパートタイム・有期雇用労働法に抵触するおそれがあると思いますので、そういった場合、雇均部にご相談をいただきましたら、お話を聞いて対応していきたいと考えております。

あと、プライバシーの侵害につきましても、テレワークをやっている場所、職場ということになるかと思っておりますので、一定の配慮は必要であると思っております。その辺もまたガイドラインの中に含まれると思っておりますので、併せて周知をしていきたいと思っております。

あと、個別紛争の関係でございます。派遣労働者について、総合労働相談の窓口のほうで対応できないと申し上げたということでしょうか。ということではないですか。○山本委員 派遣のほうの窓口には行ったのですが、そこで扱うのが同一労働・同一賃金のみと案内された。

○栗山雇用環境・均等部長 派遣労働につきましても、派遣事業者の運営等につきましては職業安定部需給調整事業課の所掌になっておるのですけれども、一般的な労働相談につきましては各監督署、あと労働局にございます総合労働相談コーナーがワンストップサービスということで受けております。その中で、労使の紛争があった場合には、それは総合労働相談コーナーで受けさせていただきますし、派遣法の中に労使紛争の調停という仕組みがあるのですけれども、その調停申請につきましても総合労働相談のほうで受けまして、安定部と雇均部で協力しながら調定を開始して進めていくことになっております。基本的にはどちらでも受けさせていただきますので、ご案内に不備がないようにこれから徹底してまいりたいと思っておりますので、そこについては、すみません、迷わせてまいりまして、大変申し訳ありませんでした。

以上でございます。

○加藤会長 それでは、基準部。

○久富労働基準部長 まず、テレワークについても労働基準関係法令についてのご提議がありましたので、お答えいたしますと、テレワークの問題点というのは、生活場所と生活時間、就業場所と就業時間が曖昧で、その結果、労働基準関係法令についてはテレワークでも適用されるのですけれども、実態として、労働基準関係法令の適用を判断する際の事実関係が曖昧になりがちなので、なかなかその事実認定が難しいという問題があります。その点については、今回出たガイドラインでもかなり整理をされておりますけれども、私どもでもそのガイドラインを参考にして、労働基準監督署において、今回の資料では行政運営方針（案）の11ページを御覧いただきますと、

（2）の①の一番最後の段落でございますが、監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」というのがございまして、そこで監督指導以外の手法でですね。監督指導というのは、いわゆる罰則を背景にしたかなりハードな手法の指導なのですけ

れども、そういった罰則を背景としたハードな指導ではない、ソフトな形での指導・援助をするチームをつくっておりまして、その中でガイドラインを基にした問題点の整理をした上で資料作成をして、援助チームが各個別事業場に相談支援に行く際にテレワークの課題解決方法についてもご説明をさせていただくことしております。

続いて、36協定の労働者の聴取対象ですけれども、これは今回の改定に限らず過去からやはり課題になってきたものでございまして、これについても先ほど申し上げた援助チームが改正法の説明等を行う際に、その点についても話をすることにしております。

それで、自動車運転者の労働条件の関係で、国交省が示している標準運賃が大きな影響があるということなので、国交省も認識すべきではないかというお話ですけれども、私どもも北海道運輸局とはいろんな面で関わりがありますので、こういった問題提起がなされたということにつきましては運輸局にお話を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。お願いします。

○乃村職業安定部長 職業安定部でございまして。

先ほどご指摘いただきましたフリーターと就職氷河期の関係、また、その施策的な重複ということですが、行政運営方針（案）の19ページ、4の（1）と20ページの6、次のページにかかりますけれども、それぞれ非正規雇用労働者、フリーターと就職氷河期ということを書いておりますけれども、フリーターにつきましては19ページにも書いておりますとおり、35歳未満で正社員就職を希望する求職者と定義づけられております。従来のフリーターというと、もう少し年齢の高い方も含むことがあったのですが、今年度より就職氷河期支援を集中して始めるということで、年齢区分の整理をしております。就職氷河期世代の方というのはおおむね35歳以上55歳未満の方を指しております。こういった方々の就労支援につきましては、施策としては重なってくる部分はあると思います。担当者制による職業相談、キャリアコンサルティングの実施、職業訓練の実施、それから助成金等の活用による雇用する事業主に対する支援を行っておりますけれども、特に就職氷河期の方については専門の窓口を設けておりまして、先ほど申し上げましたとおり、札幌圏内につきましては、わかものハローワークという従来フリーターの方を対象としたハローワークがございまして、その中に、就職氷河期の方については特にこの専門窓口において対応をしているところでございます。

数値目標につきましては、1が就職氷河期になっていまして、2の若者に対する就職支援のほうにフリーター等の正社員就職数という目標を入れております。こちらは、「フリーター等」と書いてあるのは、実は就職氷河期の方も含む形での数値目標になっておりまして、数値はPになっておりますので入っておりませんが、そうし

た数になるということでご理解をいただければと思っております。

以上でございます。

○加藤会長 はい。

山本委員、続けてどうぞお願いします。今の回答について、何か補足があれば、それをまずお願いして、さらに質問を加えてください。

○山本委員 ご回答については、よろしくお取り計らいお願いいたします。

あと2つありまして、1つが、これはお願いなのですが、今、ギグワーカーとよく言われていますけれども、要するに単発で、ネットで仕事を請け負う方、あるいは私は労働者だと思うのですが、なかなか労働者の定義も難しく、トラブルも多いというのが実態なのですが、トラブルが多いというのは、けがと賃金の関係のトラブルが非常に多いというふうになっています。私たちのところにも相談が来るのはその2つに限定されて、賃金が約束したものと違うですとか、けがをしたのだけれども何の補償もないというふうなことなのです。ただ、これは今後どの分野が管理監督といいますか、行政のどの分野のところではまっていくなかということとちょっと私も心配はしているのですが、ギグワーカーに対することで労働局のほうで何かお考えが今あるようでしたら、ちょっとお聞かせいただきたいと思っています。

最後、8番目ですが、この間ちょっと報道されましたけれども、厚労省全体で各労働行政の人員が、増えはしないけれども、下げ止まったというふうなことが報道されてきました。これは、今までずっと減らされてきたものですから、下げ止まったこと自体は非常にいいと思うのですが、厚労省のやる仕事がどんどん増えている中で、下げ止まったというのは、これはむしろマイナスなのではないかと私は思っています。今回の労働局の行政運営方針の中でも、新規の事業もありますし、ずっと経年的に続いている事業もあって、数値目標もほとんどについているということですから、今の体制は、増えることはあっても、現状維持というのは駄目なのではないかと思えます。ですから、よくよく本省のほうに、雇用情勢の厳しい北海道ですから、何とか1割、2割程度の人員を増やして、広い北海道全部に行政方針が行き渡るようにしたいので、人員をもう少し何とかしてほしいというようなことを要請していただけないかと思えます。

私からは以上です。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

後半の最初の問題は、アップツーデートな問題だと思うのですが、これは。

○久富労働基準部長 では、私のほうからお答えします。

○加藤会長 はい。

○久富労働基準部長 ご質問のあった業務形態ですが、今のところ私どもで問題として署のほうから相談があったというような状況ではありません。ただ、そうい

ったもので労働者性について疑義が生じれば、それは名目ではなくて、実態に応じて判断した上で、労働者であるかどうか決定していくというのはどういったものでも変わらないので、そういった労働基準法関係の運用については、新しい形態が出ようがどうしようが、労働者かどうかという判断は引き続きやっていると。ただ、例えばコロナの中で出前をするような方が労働者かどうかという問題も出てきておりますから、労働者性の範囲をどうするかという問題は今後あると思いますので、それについては、さすがに当局で判断するような話ではなくて、厚生労働省本省で検討していくことになるかと思います。

以上です。

○木原総務部長 体制につきましてのご指摘、本当にありがとうございます。体制全体、今年度は前年度並みの体制確保はできたところですが、全国的には若干やっぱり削減を受けています。そういった中で、安定行政は何とか定員を確保できたというような状況でございます。それを踏まえて、厚労省本省のほうで業務負担、各局の業務量等々を勘案して定員の配分ということになっておりますので、我々としたしましても、体制確保に向けて引き続き努力したいと考えております。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

よろしいですか、山本委員。

○山本委員 はい。

○加藤会長 ほかにございませんでしょうか。

はい。

○宮崎委員 北海道労働保健管理協会の宮崎でございます。

14ページの②、メンタルヘルス対策の推進のところでは30人以上50人未満の事業場、特定9業種にストレスチェックを推進します点で、たしか令和2年も産保センターの相談員の方が推奨するというようなお話だったと思います。私どももストレスチェックの実施機関で、保健医療に関わる立場から、これは非常に重要だと感じております。それで、たまたま昨年、50人未満の事業場でもストレスチェックができますかというお問い合わせがございまして、もちろんできますと。ただ、この制度上、ストレスチェックを実施する場合は実施者という、主に医師であることが多いのですが、実施者を立てて、私どもの医師と共同実施という形でないといけない仕組みになっております。現在は50人以上の事業場の実施がほとんどですが、そこは産業医がおりますので、産業医が実施者になって、結構スムーズに行くのですが、50人未満となるとほとんどが産業医を選任しておりませんので、現実的に実施となると、ちょっとハードルが高いのかなと感じております。

それで、例えば地域産業保健センターのドクターが、かなりお忙しいとは聞いておりますが、そういうセンターとの連携などがうまくもっとできれば現実的な推進になるのかなと思います。その辺の実情がどうなっているのか、その連携がうまくいけば

現実的にいい形になるのかなと思いましたので、よろしく願いいたします。

○久富労働基準部長 30人以上50人未満のところに対するストレスチェックですが、これについては従来から、指導する際には産保センターの活用についてもお勧めしております、その点は産保センターともお話をしながら、うちのほうでこういうふうに進めていますということをお話しした上で産保センターに対応していただいているので、それを引き続きやっていきたいと思っております。

○加藤会長 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。遠藤委員。

○遠藤委員 労働側委員の遠藤と申します。よろしく願いいたします。

1点、どちらの部門に関わるのか分からないのですが、北海道においてもこれから一般の方々にもワクチンの接種がなされますが、労働局として各事業場あるいは企業等に関して、この接種に関する何らかのアドバイスといいたいでしょうか、具体的に言えば、例えばワクチンを接種するために休暇を取得したいなど、それを取得しやすくするとか、さらには、働く仲間の中には出向されている方もおられますし、そういった方々に対する配慮といいたいでしょうか、そういったことが考えられているのか、お伺いしたいと思います。

○加藤会長 どこですかね、これは。久富部長ですか。

○久富労働基準部長 私のほうからご回答しますが、今の段階ではワクチン接種に際して何らかの配慮をするということについては、まだ労働局のほうで特段のアイデアを出してはおりません。ただ、これについては北海道だけでなく全国的な問題なので、厚労本省のほうでまず考えていただいて、全国一律で対応していくことが必要だと思っておりますので、本省の動向を見て判断したいと思います。

○栗山雇用環境・均等部長 雇均部から、追加的に説明をさせていただきます。

雇均部資料の9を御覧いただけますでしょうか。2月に新型コロナウイルスのための特別措置法が一部改正されて、即日施行されているところでございます。その中には、新型コロナウイルス感染症に関する差別的な取扱いをしてはなりませんという条文が含まれておまして、資料9を1枚めくっていただきますと、2ページ目の下半分のところに条文が入っているのですが、13条に、誰々が差別をしてはいけないということではなくて、国や地方公共団体の作業としまして、そういう差別をしないように広報その他の啓発活動を行うこととするということになっております。その中で、隣のページに行っていただきますと、下半分に相談窓口というものがございまして、その中に法務省の人権相談窓口ですとか、あと厚生労働省、私どもとしましては都道府県労働局における総合労働相談コーナーで、もし差別的取扱いがありましたらご相談を受けますよというつくりになっております。ワクチン接種について援助をする、お勧めをするというものではないのですが、もし何かこういったことで職場の

中でよろしくないことがあった場合には、労働局にご相談していただきましたら、場合によっては企業のほうにお話をさせていただくとことも可能なケースがあるかと思えます。

以上でございます。

○加藤会長 よろしいですか。

○遠藤委員 はい。

○加藤会長 では、齊藤委員、お願いします。

○齊藤委員 使用者側、北海道機械工業会の齊藤と申します。私から1点、コロナ禍における求人・求職の職種別・業種別のミスマッチの解消に向けた取組についてお伺いしたいと思います。

私ども機械加工ですとか金属加工といった製造業の業界では、ものづくりは人づくりというふうに言われているように、技術や技能を持った人材の育成や確保というのが経営上の大きな課題になっております。それで、当会の会員を対象に四半期ごとに経営環境調査というものを実施しているのですが、昨年の結果を見ますと、コロナ禍にあっても半数以上の企業が人手不足にあるというふうに回答しております。また、7割近くの企業は新年度においても採用計画にコロナの影響はないというふうに回答しております。それで、直近の有効求人倍率を見ますと、1倍を大きく上回る職種もありますが、大きく下回っている職種もあり、大きな差があると思っておりますけれども、こうした業種間とか職種間のミスマッチの解消というのも大変重要な取組であると思っております。

それで、行政運営方針の18ページ、職業安定部における重点施策の中の3、業種・職種・地域を超えた再就職等の促進、それから20ページの5、人材不足分野への就職支援の中にハローワークの取組についての記載があり、先ほどもご説明がありましたけれども、例えば道庁のほうでは、コロナの影響によって離職を余儀なくされた方が人手不足にある介護や建設、金属加工といった業種に異業種から就職した場合に、事業主のほかに離職者本人にも奨励金を支給するような制度を昨年の10月から設けたというふうに聞いております。このように、離職者本人に対しても奨励金といったインセンティブの高い取組をすることが就職促進にも効果的であるのではないかと思うのですが、労働局において、そういった求人・求職の業種別・職種別のミスマッチの解消に向けた取組についてのお考えをお聞かせいただければと思います。

○乃村職業安定部長 職業安定部でございます。

今、齊藤委員のほうからご指摘いただきましたように、コロナ禍においても人材不足分野がある、職種別の求人倍率で見たときに非常に大きな差があるというのは、そのとおりであると認識しております。これは新卒求人においても同じことなのですが、ミスマッチの解消ということにつきまして、今、委員のほうからも触れていただきましたとおり、また冒頭のご説明でも触れましたとおり、札幌、函館等のハ

ローワークに従来より設置しております人材確保対策コーナー、こちらでセミナー開催ですとか、関係団体と連携して人材確保支援を行ってきたところです。こうした取組を引き続き進めますのと、この人材確保対策コーナーとも連携した形で、コロナ離職者向けの窓口であるJOB-チェンジサポートコーナーにおいても、こうした職種への職種転換を促していきたいと考えています。ご指摘いただきましたような道庁における取組は私どものほうでも承知をしておりますし、また労働者の方にもそうした取組があるということをハローワークの窓口等でもご案内する等、道庁とも連携しながら支援をしていけると考えております。

労働者の方に対する奨励金といったようなものを労働局独自の判断で創設することはなかなか難しい点があると考えておるのですけれども、例えば先ほどご説明した20ページの5の(1)、雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援パッケージという中でも、貸付金が労働者本人にも20万円ございますと申し上げましたけれども、こちらは2年間継続して従事した場合には返済免除という形にもなっております。こうしたインセンティブを働かせながら、ミスマッチの解消に向けて取り組んでいきたいと思っております。

以上でございます。

○加藤会長 よろしいですか。

○齊藤委員 はい。

○加藤会長 ほかにございませんでしょうか。

○上田労働局長 今ので。

○加藤会長 はい。局長。

○上田労働局長 基本的に助成金というのは企業に支援をしていて、個人にしているのは給付という形になるので、雇用保険の給付のような形になります。ただ、今おっしゃっていたように、職種をチェンジするということはすごく大事なことですし、そのために必要なのが職業訓練だと思っております。そうすると、雇用保険をもらっている人が職業訓練を受けるために勉強する期間は訓練手当というのが出て、生活保障しています。雇用保険に入っていない方も、求職者訓練給付という制度をつくっていますので、一時金として月10万円渡す形で、訓練を無料で受けられるような形になっています。チェンジするための本人に対する支援というのは、そういう形で今行っているというのが現状でございます。

○加藤会長 はい。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。

亀野委員。

○亀野委員 内容についてはなくて、形式についてなのですが、冒頭、総務部長のほうから今年度の行政運営方針と来年度の行政運営方針の組み立てが異なるという話があったかと思うのですが、別に来年度が悪いと言っているわけではないのですが、

その辺りの話をもう少し具体的に教えてほしい。

具体的に言いますと、いろいろあったのですけれども、令和2年度は最重要課題というのがあって、その次に各部の重点施策があったはずなのですが、令和3年度は最重要課題というのがなくなって、いきなり各部の施策が並んでいるということで、たしか総務部長のほうから、厚生労働省のほうでこうこうこうと説明があったかと思うのですが、その説明がよく分からなかったものですから、その辺りをちょっと補足して説明していただけますでしょうか。

○木原総務部長 分かりづらくてすみません。そもそも前年度の厚生労働省の地方運営方針（案）というのも同じようなつくりになっていまして、最重要課題があって、その下に各施策があった。それを踏まえて、北海道においてもそういうつくりにしたということなのですけれども、今回の令和3年度の方針につきましては、本省の（案）がウィズコロナ・ポストコロナで網羅的に施策が並んでいたと。それで、総花的な感じになってしまったので、それではなかなか分かりづらいということで、ある程度部単位で特に重要な施策を列挙させてもらったというのが今回の構成案でございます。

○亀野委員 それだと北海道の方針としては分かりづらいということで、今回こういう形式にされたと。

○木原総務部長 部の施策単位で切り出しをさせていただいたということでございます。

○亀野委員 はい。分かりました。ありがとうございました。

○加藤会長 ほかに何か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 すみません。先ほど再質問の機会をなくして、すぐ違う質問に移ったものですから。

確認ですが、先ほどの「良質」ということが、今ガイドラインを見直しているということで、その見直したガイドラインをクリアしていくと良質という捉え方でいいですかね。それとも、例えばガイドラインというのは法律で網羅されていないところの基準をある程度出して、それを守るような目標数値といった捉え方かと思いますが、先ほど人事評価等々という話もありましたが、人事評価は会社が行ういろんなケース、それは労使で協議するのか、会社が決めるのかは別としても、それをもって例えばガイドラインに示されたからといって、良質ということにはならないのではなかろうかと思えます。ですから、言葉的にこの「良質」という言葉が、はっきり言えば要らないのではないか。端的に、要はガイドラインに沿ってきちんと守ってねというほうが分かりやすいのではないか。「良質」と言うから、ハードルを上げた、何かそういったものを考え方として持っているというふうに捉えてしまうものですから、ここまで書いてしまって、いきなり外せというわけにはなかなかいかないのでしょけれども、ぜひお願いしたいと思えます。

以上です。

○栗山雇用環境・均等部長 ありがとうございます。ご意見として承らせていただきます。

人事評価を入れたらどうかということでもあるのですが、例えばテレワークばかりして出てこない人について、よくない評価をしてしまうとか、そういったことがあってはならないというようなことになるのかと。まだ細かいところを見ておりませんので申し上げかねますけれど、そういったことが書かれているのかなと思います。おっしゃるとおり、守っていれば良質かというところは受け止め方もあるかと思うのですが、基本的によろしくない取扱いがされることのないように見ていくということは変わらないと思っております。ご意見ありがとうございます。

○加藤会長 よろしいですか。はい。

所定の時間がそろそろ参りましたが、ほかに何かございませんでしょうか。全体を通してご意見。

百瀬委員。

○百瀬委員 使用者委員の道経連の百瀬です。1点だけ。

雇用情勢のお話がそれぞれ出ていましたが、コロナにおける対策としての雇用の維持ということを使用者側としても大変重要に感じております。雇用調整助成金の支給から、いずれは労働の移動といいますか、在籍型の出向等々のお話もございました。いずれにしましても切れ目のない支援ということで、途中こぼれてしまうような状況が極力ないような形でお願いしたいと考えています。財政面の話も労働局長からございましたが、一般財源の投入も含めて、ぜひ本省にも厳しい北海道の状況をお伝え願えればと思います。

以上です。

○上田労働局長 当然、おっしゃるとおり、北海道の状況もしっかりと本省のほうに言って、政策の判断の一つにしてもらいたいと思っております。私が言ったのは、厳しい面というか、もちろん切れ目ない形にしていかなければいけないのですが、今まで1年間、雇用の維持ということで雇用調整助成金を主体にしながらいろいろ取り組んできて、これはもうおおむね達成できているのだらうと思っております。ですから、一気に求職者の数が上がっていったのではないと。

ただ、今後、第2のフェーズとすると、やはり働く場所の確保ということが本当に大きくなってきますので、職業紹介、早期就職に向けた支援というものの体制を、先ほど安定部長のほうから説明していましたが、ジョブチェンジという形で、必要な業種のほうにできるだけチェンジできる機会というものを綿密な職業相談をしながら行っていく体制をしっかりとつくって、道民の皆さんの期待に応えていきたいと思っております。

どうぞ、皆様もよろしくお願いたします。

○加藤会長 ほかにございませんか。

その他の議題、事務局のほうからございませんでしょうか。

○鎌田総務企画官 事務局のほうからは特にございません。

○加藤会長 はい。

それでは、以上で審議は終了いたしました。

なお、行政運営方針の確定版につきましては、本日出された意見を踏まえ、必要な修正や文案チェックは私と労働局との間でさせていただくことをご一任いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

議事進行へのご協力、まことにありがとうございました。

それでは、司会を事務局のほうへ戻したいと思います。

○鎌田総務企画官 加藤会長、ありがとうございました。

それでは、最後に上田局長よりお礼のご挨拶を申し上げます。

○上田労働局長 本日は本当にお忙しい中、貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。

先ほど言いましたように、今後の不安定な雇用情勢もしっかりと見極めながら、3部そろって全力で取り組んでいきたいと思っております。どうぞ、今後ともご支援のほどよろしくお願いいたします。

今日は、どうもありがとうございました。

5 閉 会

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

本日は、誠にありがとうございました。