

令和3年度 第1回北海道地方労働審議会

日 時：令和3年11月24日（水）10：00～
場 所：京王プラザホテル札幌 2階エミネンスホール

1 開 会

○鎌田総務企画官 皆様、おはようございます。少々時間が早いのですが、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、本当にありがとうございます。

ただいまより令和3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、進行を担当します総務部総務課総務企画官の鎌田と申します。どうぞよろしく申し上げます。

本日は本審議会委員の第11期改選後初めての審議会でございますので、会長が選任されるまでの間、私が進行を務めさせていただきます。

それでは、最初に審議会の成立についてご報告いたします。

本日は、使用者代表の吉田委員が急遽欠席となっております。委員18名中17名のご出席をいただいております。本審議会は、参考資料でお配りしておりますけれども、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以上または公益、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。

ご就任いただきました委員の皆様につきましては、お手元に委員名簿をお配りしておりますが、ここで委員の皆様をご紹介させていただきます。

着席のまま結構でございますので、よろしく願いいたします。

それでは、公益代表委員の方から五十音順にご紹介させていただきます。

石川達也委員でございます。

亀野淳委員でございます。

工藤多希子委員でございます。

國武英生委員でございます。

根本寛子委員でございます。

宮崎由美子委員でございます。

次に、労働者代表委員をご紹介いたします。

石崎恵委員です。

遠藤唯充委員です。

金子ユリ委員です。

田中紀恵委員です。

光崎聡委員です。

山田新吾委員です。

次に、使用者代表委員でございます。

齊藤知行委員です。

橋本潤美委員です。

松浦豊委員です。

百瀬康弘委員です。

渡部明雄委員です。

ありがとうございました。

本審議会の委員の任期につきましては、地方労働審議会令第4条によりまして2年間となっております。委員の皆様の任期は令和3年10月1日から令和5年9月30日までとなっておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

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。

労働局長の上田です。

総務部長の宮口です。

雇用環境・均等部長の栗山です。

労働基準部長の佐藤です。

職業安定部長の乃村です。

2 北海道労働局長 挨拶

○鎌田総務企画官 それでは、初めに上田局長からご挨拶を申し上げます。

○上田労働局長 北海道労働局長の上田でございます。

本日はご多忙の中、本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、労働行政についてご理解をいただき、その進め方についてもいろいろご尽力いただいていることについて、この場を借りて感謝申し上げます。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

さて、今、新型コロナウイルス感染症の関係で、昨年から長い間にわたってこの影響を受けながらいろいろ取組を行っているところでございます。

労働局としても、去年から雇用の維持ということを目指して掲げながらいろいろ対応を取ってきたところでございます。雇用調整助成金をはじめ、未払賃金の監督、さらには働き方改革の推進、こういったことを行いながら一定の効果は出ているものと考えているところでございます。

最近の新型コロナウイルスの関係では、9月30日に北海道も緊急事態宣言が解除されて、さらに北海道独自の宣言について10月31日をもって解除され、今、通常ベースに戻っているところでございます。ただ、今後の不透明な状況については心配をしながら経済活動を活発化させるよう行っているところだと思っておりますが、私たちも今後こういったことについてどのような取組を行っていくのかということが大きな課題になっていく、もしくは労使の方たち、公益の方たちのご意見をいただきながら対

応していかなければいけないと考えています。

昨今の雇用情勢を見ますと、北海道は1倍を前後するような形でずっと推移をしています。先ほど言いました雇用調整助成金、さらには融資の関係、そういったものの中で雇用の維持は一定図られています。

例えば指標を見ても、北海道は雇用保険の被保険者が大体140万人いらっしゃるのですが、これはコロナ発生前と比べてほとんど変わっていません。したがって、大きい形での雇用の維持というのはなされていると思っています。

ただ、生活困窮者とか、求職者の状況を見ても、実は在職者の方の求職申込みが少し増えているというような状況があります。もう一つは、無業者の方が微増という形ですが、こういったところで求職者の方が増えています。先行きを不安視しながら、今後どういうふうにやっていこうかと悩んでいらっしゃる方たちがまだいらっしゃる状況であると思っていますのでございます。

この厚生労働省の労働関係の審議会は、労使の意見をいただきながらしっかりと対応していくということで設置されているものでございます。今日は、私たちの労働行政の行政運営方針に沿って業務の遂行状況を各部長からご説明させていただき、後期に向けてどのような形でやっていくのかということも踏まえながらお話をさせていただきますが、皆様方の忌憚のないご意見を頂戴したいと思っております。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

○鎌田総務企画官　ここで、資料の説明を少しさせていただきます。

本日お配りしています資料につきましては、先般皆様方にお送りしている資料と内容は同じでございます。数値等の変更がある場合につきましては各部長から説明させていただきますので、ご承知おき願います。

3 北海道地方労働審議会 会長選任

○鎌田総務企画官　それでは、次に会長の選任をお願いしたいと思います。

地方労働審議会令第5条の規定によりまして、会長は「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっております。

まず、委員の皆様からご推薦いただきたいと思いますのですが、ご推薦はありますでしょうか。

はい。お願いします。

○宮崎委員　北海道労働保健管理協会の宮崎でございます。

北大の亀野委員はいかがでしょう。長らく会長代理もお務めいただいておりますし、ご推薦申し上げたいと思います。

よろしく願いいたします。

○鎌田総務企画官　ありがとうございます。

ほかにご推薦の方はいらっしゃいますか。

いらっしゃらなければ、今、亀野委員とのご推薦がありました、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

会長には、亀野委員が選任されました。

ここからの議事進行につきましては、地方労働審議会運営規程に基づきまして亀野会長に引継ぎをさせていただきます。

亀野会長、恐れ入りますが、会長席へ移動をお願いいたします。

それでは、亀野会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

○亀野会長 会長に選任されました北海道大学の亀野と申します。よろしくをお願いいたします。

それでは、私のほうでこれから議事進行をさせていただきます。委員の皆様、事務局の皆様、議事進行へのご協力をよろしくをお願いいたします。

まず、会長代理の指名をさせていただきます。

地方労働審議会令第5条の規定により、会長代理につきましては「公益を代表する委員から会長があらかじめ指名する。」となっております。

会長代理には、國武委員を指名させていただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

4 審 議

○亀野会長 それでは、本日の審議会の議題に入りたいと思っております。

会議次第に従いまして、最初の議題でございます。議題（1）、「労働災害防止部会委員の指名」と議題（2）、「家内労働部会委員の指名」についてでございますが、本審議会には労働災害の防止に関する専門の事項を調査審議いただく労働災害防止部会と、家内労働に関する専門の事項を調査審議いただく家内労働部会が設置されております。

部会に属する委員は、地方労働審議会令第6条により会長が指名することになっておりますので、事務局よりそれぞれの部会の名簿を配付させていただきます。

お配りした名簿のとおり指名させていただきますので、ご了解願います。

部会の委員におかれましては、調査審議等についてよろしくをお願いいたします。

なお、部会の議決の効力でございますが、北海道地方労働審議会運営規程第10条によりまして、「部会長が委員である部会が、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする。」となっております、このとおりに取り扱われますので、ご承知お願います。

次に、議題（3）、「北海道地方労働審議会運営規程の一部改正について」でござ

います。

労働局からの説明を、宮口総務部長にお願いいたします。

○宮口総務部長 北海道労働局総務部長の宮口と申します。着席して説明させていただきます。

資料につきましては、議題（３）のインデックスの資料を見ていただければと思います。

北海道地方労働審議会運営規程については、地方労働審議会運営規程準則に基づいて本審議会において決定することとされております。

現行の規程は、平成13年10月1日に施行されております。

今般、令和3年3月1日付で押印等の手続を見直す方針が示されたこと、またテレビ会議システム普及状況を踏まえ地方労働審議会運営規程準則の一部が改正されたことから、本審議会においても準則に基づく規程とするため、一部改正について今回の議題とさせていただきます。

資料の議題（３）、北海道地方労働審議会運営規程（案）のとおり一部改正してよろしいか、ご審議をいただきたいと思っております。

まず、新旧対照表を御覧いただきたいと思っております。

条文は前後いたしますが、次ページの第6条については押印等の見直しになります。「議事録には会長及び会長が指名した委員2人が署名するものとする。」とされていたところですが、現在は議事録の作成に関しては審議会の全発言者から発言内容の確認を受けており、今後も議事録公開前に全委員から確認を受けることとすることから、会長及び委員からの署名は削除する一部改正を行いたいと考えております。

次に、ページを戻っていただきまして、第3条については、テレビ会議システムの導入になります。テレビ会議システムを利用する方法によって会議に出席できることを新設しております。

現在、審議会は今回のように招集方式による開催を基本とし、各委員の日程等を調整し審議会開催を決定していますが、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点や、出席委員の数が成立人数に至らず開催が危ぶまれる場合などを想定し、テレビ会議システムを利用して審議会に出席できることとする一部改正を行いたいと考えました。

そのほか、文言の整理として、「単に」という文言の削除を第2条・第7条で行いたいと考えました。

以上、一部改正の提案をさせていただきました。

よろしくお願ひいたします。

○亀野会長 ご説明ありがとうございます。

それでは、審議に入ります。

ただいまの説明に対しまして、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、今後の本審議会の開催方法につきまして、緊急事態宣言等が発令されている場合にはテレビ会議システムを使用した開催を前提にさせていただきたいと思っております。そして、平時においては本日と同様の集合形式で開催と考えております。

それでは、議題（４）、「令和３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」でございます。

労働局から一通り説明をいただいた後で、一括して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、初めに栗山雇用環境・均等部長から説明をお願いいたします。

○栗山雇用環境・均等部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の栗山でございます。座ったままで失礼をいたします。

私からは、当部に関する業務の上半期の進捗状況について説明申し上げます。

お手元の「取組結果報告（上半期）」という資料を御覧いただきながら、よろしくをお願いいたします。

１ページからが雇均部の状況でございます。

今年度上半期は、昨年度に引き続き北海道は、まん延えん防止等の重点措置や緊急事態宣言下にある時期が大半でございましたので、コロナ対策に係る職場環境整備の助成金や相談対応の関係の業務が雇均部の業務の大半を占めたところでございます。

かいつまんで説明いたします。

４ページを御覧ください。大きなテーマの２、女性活躍と男性の育休取得の促進でございます。

女性活躍の推進、来年度に向けての法改正がありますのと、男性の育児休業取得促進、これは女性活躍との両輪にもなる部分でございます。

施策としては①から③でございますけれども、５ページの（４）、男性の育休取得促進をピックアップして御覧いただきたいと思っております。

①のアでございます。直近の法改正、これは今年の１月でございますが、直近の法改正に係る看護休暇や介護休暇の取得等を重点に報告徴収という企業に対しての法の履行確保の手段を取っておりました。併せて、改正法が６月に成立しまして、公布もされておりますところから、もともとの育児・介護休業法の履行確保とともに改正法の内容について説明し、早期に対応するように働きかけたところでございます。

下の是正指導件数の表を見ていただきますと、各法ごとに企業に接触したかという件数でございますが、今年度前半は育児休業を主たる重点にしまして、育介法は５４３件となっております。

６ページに行ってくださいまして、下半期でございます。

下半期については、今申しあげましたように翌年度から改正育児法が4月1日、10月1日、令和5年4月1日というふうに段階的に施行されてまいります。それについて。併せて、女性活躍推進法が、今は301人以上の企業規模に義務づけられているところが、101人以上ということで対象が拡大されますので、それについて説明会の開催等により、法施行を迎えるまでに円滑に企業の実行が行われるよう周知・支援に努めていきたいと思っております。

また、法律の説明だけでは中小企業の皆様はなかなか取り組みが難しいかと思っておりますので、労働局のホームページに中小企業の女性活躍の計画策定の支援ツールも本省ホームページにリンクする形でご紹介しております。取組の支援に努めていきたいと思っております。

おめくりいただきまして、8ページでございます。働き方改革の実現に向けた取組になります。

働き方改革関連法につきましては、ほぼ全て施行されて、出そろった状況でございますが、今年度前半は、生産性を高めながら労働時間の縮減や賃金引上げに取り組む事業者を支援する働き方改革の助成金、また、業務改善助成金が拡充されておりますので、その活用促進に取り組んだところでございます。

ただ、働き方改革助成金につきましては10月に全てのコースの申請受け付けが予算の関係上終了しております。今後は審査業務、支給決定になっていくところでございます。

業務改善助成金につきましては、今年度、ご案内のとおり最賃の引上げ幅が大きかったところでございますので、事業者の支援としまして8月に拡充され、ここ数年は北海道労働局で30件前後の申請であったところ、申請が急増しております。ここでは9月末の数字ですけれども、10月末では111件の申請が来ているところでございます。これにつきましては、私どもと労働基準部が連携の上、速やかな交付決定に努めているところでございます。

10ページに行ってくださいまして、下半期の取組になりますが、引き続き助成金制度の適切な運営ということと、中小企業の方へのアドバイスということで、引き続き働き方改革推進支援センターを活用して、同一労働同一賃金の相談対応とも併せて専門家派遣等の支援を続けていきたいと思っております。

次に、12ページでございます。総合的なハラスメント対策になります。

労推法のパワハラ防止措置が昨年6月に施行されて、丸1年と少したっております。パワハラに係る相談件数を御覧いただきますと、令和3年度上半期は258件。令和2年度上半期が170件になっておりますが、令和2年度全体では544件になっておりますので、ほぼ同じようなペースで相談が寄せられているところでございます。

下半期については、来年の4月から、これも現在大企業のみ義務づけられている

パワハラ防止措置が全面施行、中小企業にも拡大されることとなりますので、女性活躍推進法等と併せまして説明会の開催などで企業に対して法に沿った対応が取られていくよう周知に努めていこうと考えております。

駆け足ですけれども、雇用環境・均等部からは以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

次に、佐藤労働基準部長から説明をお願いいたします。

○佐藤労働基準部長 労働基準部長の佐藤でございます。私も、同様の資料に基づきまして簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

資料の14ページからでございます。

行政運営方針、基準部関係、大きくあるのですが、その中でも5点に絞ってご説明をさせていただきたいと思っております。

1点目が、14ページの新型コロナウイルス対策でございます。

申し訳ないのですが、資料に1点訂正がございまして、「取組結果」の第2フレーズ、「労働条件確保対策では」から始まるフレーズの一番下、「適切な労務管理を行うよう啓発指導等を356件実施」とあるのですが、483件の誤りでございます。おわびして、訂正をお願いいたします。

新型コロナウイルスでございましてけれども、私どもの所掌である職場でクラスターを出さないということが第1点でございますので、そのためのリーフレットを積極的に配布していくこと。コロナウイルス禍であっても最低労働条件は守られなければならないという観点での労働条件の確保。それから、残念ながらコロナで労災、罹患した方に対する迅速な労災補償に努めてまいるということでございます。

以上が1点目でございます。

2点目、働き方改革でございますが、資料の15ページでございます。

働き方改革、様々なメニューがある中で、労働基準部は主として長時間労働の抑制に取り組んでいるところでございます。全事業場を対象にした長時間労働の抑制について、551件監督指導を実施し、393件、71%の事業場で何らかの法違反が認められたところでございます。そのほかに、長時間労働などが疑われる業種別の対応等行ってまいったところでございます。

働き方改革につきましては、違反の指摘、単に労働時間が長い、36協定を超えているということだけではなくて、具体的にどのように改善を進めていくことが大切かという考え方から、各労働基準監督署に配置した労働時間相談・支援班、あるいは北海道働き方改革推進支援センター等と連携しての助言指導などを行っているところでございます。

詳細については、資料のとおりでございます。

3点目は、労働災害防止対策でございます。

資料は17ページから22ページ、かなり長いものになっておりますけれども、安

全確保対策では、第13次労働災害防止計画の目標を達成するために、業種別対策として建設業、製造業、林業を中心に指導を行っていく。さらに、業種横断的な取組として転倒、墜落、腰痛といった災害について取組を行っているところでございます。特に転倒災害につきましては、北海道特有の冬季に路面が滑りやすいなどございますので、冬季労働災害防止について周知を図ってまいります。

また、健康確保対策では、職場における新型コロナウイルス感染症防止対策の推進を行うとともに、産業保健活動とメンタルヘルス対策の推進を継続し、また化学物質、石綿、粉じん等の有害物質による健康障害を防止するため計画的な監督指導等により対策を推進してまいります。

詳細については、資料のとおりでございます。

4点目、労災補償関係でございます。資料は、25ページになります。

資料のとおりでございますけれども、労災補償の場合には迅速かつ公正な労災保険給付を行うということが主たる目標でございますけれども、9月末において、本年度の目標である長期未決件数を9件以下にするというのは残念ながら達成されておりませんが、長期未決については、毎月決定されるもの、新たに上がってくるもの、前後するわけでございまして、そういうものの状況を見ながら、年度末における長期未決事案を9件以下とするよう努めてまいり所存でございます。

資料26ページ、最低賃金関係でございます。

本年10月1日より北海道最低賃金が改定され、さらに本年12月1日から特定最低賃金、いわゆる産業別最低賃金が順次発効される予定でございます。現在、その最低賃金額の周知等に努めているところでございます。

雇均部長からも説明がございましたとおり、それと併せて業務改善助成金など各種支援措置についても雇用環境・均等部などと連携しながら周知徹底に努めているところでございます。

その他、詳細は資料をお読みいただければと思います。

あと、飛ばしましたが、資料23ページなど、例年、一般労働条件対策など行っているところですが、それについても取り組んでいるところでございます。

詳細については、資料にお目通しいただければと思います。

最後になりますけれども、これら上半期の各種取組につきましては、基準行政の場合、前半で一旦終了して、下期に新たな取組ということではなくて、上半期の取組に引き続き下半期も取り組んでいくところでございます。

また、数値目標が資料の52ページにございますけれども、下半期に向けて、これらの数値目標達成のために取り組んでまいりところでございます。

以上で私からの説明を終了させていただきます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

次に、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 職業安定部の乃村でございます。私のほうから職業安定部における今年度前半の取組についてご説明をさせていただきます。

冒頭で局長からもご説明させていただいたとおり、今年度、新型コロナの影響が続いておりまして、職業安定部としましては、新型コロナ禍における雇用の維持・継続に向けた支援、また離職された方に対する再就職支援の取組が中心になっておりました。

雇用維持の取組の成果も一定ございましたところで、大幅な求職者の増加にはつながっていないのですけれども、様々な助成金を活用した取組、また再就職支援、職業訓練の促進、新規学卒者に対する支援といったようなことを行っております。

また、コロナ対応についても、2年目ということで、オンラインを活用した様々な説明会や就職支援等、新たな環境整備も進めているところでございます。

それでは、資料集と併せて御覧いただければと思いますけれども、資料の27ページ以降が職業安定部の取組でございます。

時間も限られておりますので、かいつまんでご説明させていただきたいと思っておりますけれども、まず1つ目が「雇用の維持・継続に向けた支援」ということで、雇用調整助成金の活用による失業の予防、新たに創設されました産業雇用安定助成金の活用による雇用の維持、これは在籍型出向を活用した雇用の維持について書いております。

雇用調整助成金につきましては、昨年2月以降各企業にかなり活用いただいております。雇用の維持に結びついていると考えておりますけれども、先週金曜日に閣議決定されました経済対策におきましては、この特例措置を令和4年3月まで延長するという一方で、具体的には業況特例や地域特例について3月末まで現行の日額上限・助成率の特例が継続されるということで決定されております。

また、その他については3月末まで現行の助成率の特例を継続しつつ、日額上限は段階的に見直すということで、段階的に縮減される見込みになっております。

28ページ、2番目の、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・強化でございますけれども、こちらはもともとコロナとは関係なく、このオンライン化の時代を踏まえましてハローワークのサービスのオンライン化が進められてきたところでございます。

資料集の3-1と3-2にもリーフレットを入れておりますので、併せて御覧いただければと思いますけれども、昨年よりハローワークシステムの刷新が始まっておりまして、第2弾の追加リリースが9月21日に実施されたところでございます。それにおきまして、オンライン求職登録やオンライン職業紹介、またオンライン自主応募、ハローワークの紹介を行わない形での自主応募を可能とする新たなシステムがスタートしております。こうしたオンラインの取組も含めまして、引き続きハローワークのサービスを気軽に利用していただくとともに、来所していただいた方に対してしっかりと支援をしていくことを今後の課題としております。

こちらは、数値目標を本省から設定されていないということで実績を参考数値として入れているのですけれども、就職件数と求人充足件数につきましては昨年同時期よりプラスになっております。雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、雇用保険の受給資格決定者が減っていることも受けてマイナスになっております。

3のほうにお移りいただきまして、「業種・職種・地域を超えた再就職支援等の促進」ということで、まず職業訓練の取組について書いております。

こちらについては数値目標を設定しておりまして、公的職業訓練の修了3か月後の就職率につきまして、それぞれここに書いてある数値目標としております。

先ほども申し上げましたように、新型コロナ禍におきまして、やむなく離職をされた方や再就職を目指す方に対して、新たなスキルを身につけていただいて、再就職を支援するということは政府全体としても今年度大きな課題になっておりまして、その周知活動についても非常に力を入れているところでございます。

資料集の3-3を御覧いただければと思いますけれども、この公的職業訓練「ハロートレーニング」の周知・広報ということで、SNSを活用した周知や、新たにYouTubeを活用したプロモーション動画の配信も行っているところでございます。

こうした周知・広報等の成果もありまして、一定程度の受講者の方を確保しているところですが、一方で、コロナ禍におきまして職業訓練の受講をちゅうちょされる方もいらっしゃいました。

こうした結果としまして、下のほうに数値目標をそれぞれ前年と比較できる形で入っております。一定の成果が出ておりまして、昨年度と比べてプラスになっているところ、また数値目標を達成できているところもございますけれども、求職者支援訓練の修了者、基礎コースの就職率については昨年と比べて大幅に減っているという結果になっております。

30ページにお移りいただきまして、新型コロナウイルス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、やむなく離職されて再就職を目指す方に対する支援でございます。資料集の3-4も併せて御覧いただければと思いますけれども、北海道独自の取組といたしまして、ハローワークに新型コロナウイルス離職者の専門相談窓口「JOB-チェンジ」サポートコーナーというものを設けております。本年7月より、札幌にある3つのハローワークとハローワークプラザ札幌、また旭川にこの専門窓口を設置しておりまして、個別支援、様々な人手不足分野を中心としたセミナー、マネープランに関するセミナー等を実施しているところでございます。

資料のほうにも入れておりますけれども、順調に支援開始者数、就職件数を伸ばしているところでございます。

(3)の「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携というのは、ほぼ例年ベースの取組となりますので、詳細な説明は割愛させていただきます。

4の「非正規雇用労働者等の再就職支援」でございますけれども、こちらは目標数値をフリーター等の正社員就職数について1万649人以上を目指すとしているところでございます。コロナ禍におきまして、こうした非正規の方への影響というのが大きくなってきているところではございますけれども、ハローワークに配置している就職支援ナビゲーター等による個別支援等行っておりまして、8月末現在の数値といたしましては、正社員就職件数につきましては昨年度よりも実績が伸びているところでございます。

次に、4の(3)、「ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援」でございます。こちらは、目標値を就職率63.7%と設定しております。

地方公共団体、福祉事務所や自立相談支援機関と連携しまして、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援を実施しているところでございまして、就職率については昨年同時期よりプラスになっております。

また、イを御覧いただきますと、昨年度、新型コロナの影響により生活困窮となった方を対象とする「住居・生活及び就職に関する相談窓口」を設置したところでございますけれども、今年度から札幌3所にプラスしまして他の安定所におきましてもこの相談を受ける体制になっておりまして、全てのハローワークで生活保護や各種貸付制度の相談を受け付けております。

(4)の「新規学卒者等への就職支援」ですが、目標値については、新規学卒者の就職内定率について前年度実績以上を目指すとしております。

アが新規高卒者に対する就職支援でございますけれども、9月から令和4年3月卒の選考が開始されておりますが、9月末現在で40.8%の就職内定率になっております。昨年は採用内定開始期日の変更、1か月の後ろ倒しというのがありました影響で昨年同時期の実績は出ていないのですけれども、2年前の9月末現在の数値と比べましても少し伸びているところでございまして、コロナ禍ではございますけれども、企業の採用意欲、こうした動きというのはそこまで大きな影響を受けていないところでございます。

新規大卒者に対する就職支援につきましても書いておりますけれども、ハローワークにおけるナビゲーター等による支援、またWEBを活用した合同企業説明会等を開催しているところでございます。

少し飛ばしまして、6の就職氷河期世代への支援でございますけれども、目標値を、正規雇用に結びついた不安定就労者数4,300人以上としております。

こちらの取組につきましては、アに書いておりますとおり、ハローワークの専門窓口を、札幌わかものハローワークに加えまして、3月からハローワーク函館にも設置しておりまして、専門の担当者によるチーム支援等を実施しているところでございます。

現時点での実績としましては、8月末現在の数値としまして2,299件というこ

とで、昨年度よりも伸びております。

同じく氷河期の話ですけれども、(2)のほうにお移りいただきまして、プラットフォームを活用した取組でございます。

北海道のプラットフォームにおける取組として、委託事業における支援の取組ということを書いておりますけれども、今年度より企業説明会、就職面接会等の取組を行っております。

次に、7の高齢者のほうを御覧いただけますでしょうか。

令和3年4月より、改正高齢法において70歳までの就業確保措置が導入されたところでございますけれども、昨年度よりも事業所訪問数を増やしております、指導や各企業への支援を行っているところでございます。

また、道内のハローワークに設置しております「生涯現役支援窓口」を利用する求職者に対する支援を引き続き行っております。

(3)に65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況について書いておりますけれども、こちらは昨年の実施状況でございまして、31人以上の企業に対して、この報告を受けまして、その未実施企業に対する指導を行っておりますけれども、今年度、法改正を踏まえまして、この対象を21人以上の企業としておりまして、その結果として、未実施企業が今年度大幅に増える見込みになっておりますので、そうした企業に対する指導をしっかり行っていきたくと考えております。

8の「障害者の就労促進」でございましてけれども、こちら今年3月から法定雇用率の引上げがあったことを踏まえまして、未達成の企業等に対する支援、また専門窓口における障害特性に応じた専門家のカウンセリング等による相談支援を引き続き行っております。

9の「外国人に対する支援」、また10の季節労働者、刑務所出所者等への就労支援については御覧いただければと思います。

最後に、職業安定部の数値目標ですが、今、説明の中でそれぞれ個別に触れましたので、詳細についての説明は控えますけれども、53ページに数値目標と進捗状況をまとめて入れております。

この中で補足で申し上げたいのは、例えば3とか4、ハローワークの紹介による就職件数等について、「本省指示により、上半期は目標設定せず」と書いております。こちらは、本省が行うマッチング評価の数値が設定されていなかったということで、ここでの具体的な目標設定はしていないのですけれども、我々としましても全く数値による進捗状況の管理を行っていないわけではございませんで、各ハローワークにおける目標というのはそれぞれ設定した上で、随時、労働局のほうでも進捗状況を把握し、その状況については毎月公表しているところでございます。

進捗状況のところには参考数値ということで書いておりますので、併せて御覧いただければと思います。

少し長くなりましたが、私からの説明は以上とさせていただきます。

○亀野会長 はい。ご説明どうもありがとうございます。

それでは、これから審議に入りたいと思います。

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

はい。山田委員、お願いいたします。

○山田委員 労働者側委員の山田です。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうから4点ほど質問、意見等がございますので、よろしくお願いいたします。

まず最初に、1ページから3ページに妊婦等に対する職場環境ということで触れられておりますが、この中で、相談者が労働局、ハローワーク等に相談に行った際に、事業者に対して指導等行う。相談者の意向を踏まえてということではありますが、相談者が妊婦等だと特定されやすいのではないかと。特定されたくない、だけど指導はしてほしい、そういった場合には労働局としてどういった対処方法を取っているのかお伺いしたいというのが1点。

2点目が、12ページ、ハラスメントの関係でございます。ハラスメントの相談件数が令和3年度上期で365件とありますが、この中で紛争解決援助制度等の活用ということに触れられておりますが、365件のうち何件が紛争解決援助制度を利用したのかお伺いしたいということです。

続いて、15ページ。コロナ禍の取組結果の②のア、自動車運者の違反率が92.4%と非常に高い、ほぼ違反しているというような状況がありますが、これは事業者のみならず、例えば荷受け側や荷主側に問題があった場合は、労働局として荷主側に対して指導を行っているのかどうか。また、行っていないのであれば、今後どうしていくのかお伺いしたいということです。

4点目は、23ページから24ページですが、外国人労働者の関係で、特に技能実習生に関わる部分も触れられているかと思えます。この中で、違反率が非常に高い数値を示していて、本来であれば管理団体がこういった部分を見るのだろうと思うのですが、著しく違反しているところ、繰り返し行うようなところに対して受入れの禁止措置のようなものが取れるのかどうか。もしかしたら実習機構のほうに権限があるのかもしれませんが、そういったことをしていかなければなかなか減っていかないのではないかと懸念されますので、その辺も教えていただきたいということでございます。

私からは、現時点では以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

4点たしかあったかと思いますが、いかがでしょうか。

○栗山雇用環境・均等部長 それでは、順番にお答えしていきたいと思えます。

前半2件が雇用環境・均等部関係でしたので、まず私のほうからお話をさせていただきます。

資料1の、妊産婦等がご相談に来た場合、お名前を出したくないときにどうするかという件なのですけれども、これにつきましては、これはどうしたらいいですかというような一般的な相談と違ひまして、もうすぐ出産するとか、そういった緊急性が高い相談でありますので、基本的にはお名前を出して接触しないとあなたへの直接的な効果がないのですよというふうに説得はいたします。それでもやはり事を構えたくないとおっしゃる方は一定ございますので、その場合にはパンフレットですとか必要な法的知識のようなものを説明しまして、まずは自分で、労働局に相談したらこんなふうに言われたから考えてもらえませんかというふうに自分で会社に言うてみてください。それで駄目だったら、もう一遍来てもらって、そのときには、1回自分でやって駄目だったケースなので、名前を出していいですよというふうなことを言うていただくケースはありますので、実際に何とかさんから相談がありましたのでということとで私どもから会社に接触するというパターンが多うございます。

ただ、ご指摘があったように、少人数で、どうしてもということになりましたら、自分で頑張ってくださいねということで、なかなか手が伸ばせないところはございます。

2点目の、ハラスメントの相談から援助に行った件数ということですが、大変申し訳ありません、その数字というのは取っておりません。ただ、資料集のインデックス1-7に「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」という今年度の夏のプレスリリースをつけております。それを見ていただきますと、パワハラというふうなことになりますと労推法なのですけれども、中小企業も全部引くくめまして、令和2年度でしたらそれも入りますので、1-7の5ページを御覧いただきますと、助言・指導の申出件数は、いじめ・嫌がらせが34件、6ページに行きまして、いじめ・嫌がらせであっせん申請があったのは61件となっております。

以上でございます。

○佐藤労働基準部長 基準部関係で2点お尋ねがあったことについてお話し申し上げます。

まず1点目、自動車運転者ですが、山田委員がおっしゃるように無理な発注条件というのが長時間労働の一つ大きな要因であるということは過去から言われているところでございます。残念ながら、権限行使の関係でいえば、従前、監督指導について荷受けあるいは荷主側に対して何かをするということにはなかったわけですが、昨今、荷主等を集めた会議を開催することによって少しずつ機運の醸成と申しますか、無理な発注をやめていただくとか、そういうことへの理解を求める取組を現在始めているところでございます。

それから、外国人関係でございます。違反率が高いというご指摘があったのですが、資料の23ページにあるように、機構のほうで何らかの疑いがあるということで当局へ通報された案件が38件ということでございますので、そもそも外国人労働者は問

題がありそうなところに行っているということで、当然違反率は非常に高くなっているところでございます。

具体的に繰り返し違反等があったときには、山田委員ご指摘のとおり、機構のほうに外国人労働者、技能実習生の受入れを拒否するという権限、あるいは解除するという権限が与えられておりますので、悪質な事業場等があったときには、通報制度等ございますので、それを活用して、労働局から機構のほうに、ここはやめたほうがいいのではないかというような申出をすることは事実上可能であるということでございます。

今まで、1度違反を指摘することによってほぼ是正されていると聞いておりますので、繰り返し違反、同じようなところで同じような違反があるという事例は聞いておりませんが、出てきた場合には個別具体的に判断することになると考えております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

山田委員、いかがでしょう。

○山田委員 回答ありがとうございます。

その中で、今ありました自動車運転者の関係なのですが、荷主側等を集めて周知等はしているということであったのですが、無理な発注というような自覚がない場合が決して少なくないのではないかと。具体的に言えば、相手側に集荷に行ったときに、自社だけでなく複数の会社が入っている場合には当然順番待ちをする。これは下ろすときもそうなりますが、発注側としては届けてくれればいだけですから、時間が延びるような自覚は全くないケースもあるかと思うのですが、そういった場合はどうやって周知をしているのでしょうか。

○佐藤労働基準部長 残念ながら個別の自動車運転者の会社について、これだけ並んでいるとか、そういうことがなかなか把握できないというのがございまして、順番待ちとか、そういうのは実質上解決も困難なところが多いというのが正直なところでございます。

反面、安全衛生の観点等から、前々回もご指摘があったと思うのですが、トラック運転者というのは自分の事業場ではなく、よその事業場に行って荷を下ろすので、当然そこについてしっかりとしたプラットフォームがないので、フォークリフトを勝手に使ってしまうとか、そのような事故があるということがございますので、労働時間についても、例えばスーパーマーケット、工場ですとか、そういうところについて集団指導等の場で、機会があれば、長時間労働の是正についてもお願いをするということは従前から続けているところでございます。

ただ、たくさん材料が来たときに、プラットホームが2つしかないのでトラックが待っていると、そういうものの解決が困難だというのが正直なところでございます。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

では、ほかの方、いかがでしょうか。

はい。百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 5点ほど質問させていただきます。

まず、3ページの「良質な雇用型テレワークの導入・定着促進」のところでございます。道経連でも厚労省主催のテレワークセミナー、これは10回ぐらいのシリーズものでやられておまして、我々の会員企業にも周知しておるところでございますが、道内企業の実施率が本州企業に比べて低いと。低いから悪いと一概には言えないのですけれども、やはり現在、コロナ禍のBCPという観点で進めています、今後コロナが落ち着いたとしても働き方改革の観点からは引き続き取り組むべきと考えておりますので、また行政あるいは労使含めて可能な範囲で進めていければと思っております。その際、資料にありますテレワーク相談センター、働き方改革推進支援センターとか、相談内容で今後の取組について何か特筆すべきものがありましたら、参考までにお知らせいただきたいと思えます。

次に、20ページですけれど、これは基本的なことで恐縮ですが、メンタルヘルス対策の点で特定9業種というのを改めて確認させていただきたいのですが、これもコロナ禍に関わりまして、いろんな業種でメンタル不調等々増えているのではないかと感じておりますので、メンタルヘルス対策の取組の拡大といいますか、強化といいますか、この辺についてのお考えがございましたらよろしくお願ひいたします。

3点目が、33ページの「非正規雇用労働者等の再就職支援」というところで、目標値が、フリーター等の正社員就職数が1万649人となっている。この数値の根拠というか、出どころを確認させていただきたいと思えます。細かいことで恐縮です。

4点目が、34ページ。これ、IT人材と言ったり、デジタル人材あるいはDX人材とかいろいろ呼び方がございますが、今後の経済回復に照らして、やはりまたいろんな業種で人手不足が顕在化してくると思えますので、その一方策としてのデジタルの推進というのは避けて通れないと思えます。これにつきましては、人材の育成・確保というところが大切になってまいります。その中で、職業訓練、在職者・求職者ともにそうですけれども、こういったところを引き続き強化させていただきたいということです。これについて、アンケートも取られたということですが、何か特筆すべき点があればお知らせいただきたいと思えます。

我々としても、企業が求める、本当に使える内容といいますか、実効性のあるカリキュラムに踏み込むべきではないかというふうにも考えております。

最後に、43ページの「高齢者の就労・社会参加の促進」で、高齢者の雇用安定法も施行されまして、企業側としても70歳までの就業機会の確保措置に取り組まなければならないのですけれど、なかなか進んでいないというのが正直なところでございます。こういったことについて、528社の訪問ということもございましたので、

何か好事例等ございましたらお知らせいただきたいと思います。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

5点ですかね。それぞれ、よろしいでしょうか。

○栗山雇用環境・均等部長 では、1つ目のテレワークからお答えしたいと思います。

セミナーの開催等ご協力をいただきまして、本当にありがとうございます。何か好事例をというお話でございますけれども、実は、ちょっとお恥ずかしいことに、私どもも今年度からテレワーク助成金というものを始めまして、周知しているところなのですが、制度設計が複雑なこともありまして非常に低調な状況でございます。それもありまして、働き方改革推進支援センターのほうにも、テレワークのご相談があった場合には必ず拾って、こちらに上げるように、また助成金のご案内もするようというふうなことを指示しているところなのですが、上がってきておりません。

それで、少しでもということで、私どものホームページに、東京労働局がテレワーク助成金の利用の仕方のような、とてもいい解説動画を作っていますので、それをリンクして、ご案内して周知に努めているところですが、北海道内の好事例というのは私どもも集められていないところでございます。もしよろしければ、本当にいいものがありましたら共有させていただいて、展開していきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○佐藤労働基準部長 メンタルヘルス関係についてのお尋ねでございますが、資料集の2-8で、メンタルヘルス中期計画、平成30年から令和4年の目標として取組割合80%以上とするという資料をつけさせていただいております。その中で、特定9業種というのは製造業から情報処理サービス業まで。製造業(01)というのは、労働基準法の業種分類ですので、労基法別表第1第1号、労基法別表第1第3号の数字でございます。

それで、メンタルヘルスにつきましては、50人以上については取り組んでくださいということが定められております。ただ、ストレス的に長時間労働が疑われるとか、そういうところにつきましては30人以上のところも取り組んでいきたいと思います。ということで、特定9業種というのを特筆しているところでございます。

具体的に何をするのかというと、50人以上を対象としておりますので、衛生委員会あるいは安全衛生委員会での調査審議をするとか、事業場内でメンタルヘルス推進担当者などが衛生管理者となられることが多いと思いますが、そういう人を選んで、ストレスについての教育研修や事業場内のストレスチェックを確実に実施するというところでございます。

労災事案、精神障害等が、だんだん数が増えてくる中であって、事業場で一度発生してしまうとなかなか取り返しがつかないので、メンタルヘルスに積極的に取り組む。

労働局でも取り組んでいるわけですが、ストレスチェックの結果を見ると、ある特定の部署だけストレスが大きく出る、あるいは全体的に平坦であるとか、問題がありそうな部署だなというところは一目瞭然なわけです。そういうところで積極的に何らかの改善を経営者あるいはそれに代わる者が行うことによって、精神障害が発症する前に健康な職場といえますか、快適な職場をつくることができるということでございますので、中期目標を作成して、これに取り組んでいるところでございます。

以上でございます。

○乃村職業安定部長 職業安定部関係で3点ご質問をいただきました。

まず1点目が、数値目標として掲げておりましたハローワークによるフリーター等の正社員就職数1万649人の根拠ということでございますけれども、答えになるかどうか分かりませんが、このフリーター等という中に実は2つの対象者を含んでおまして、1つが35歳から54歳までの就職氷河期世代、それから34歳以下のいわゆるフリーターという形で、実は本省のほうで掲げておりますマッチング評価の数値目標がそれぞれあるのですけれども、それを合計したのがこの数値になっております。

内訳を申し上げますと、就職氷河期世代の目標数が令和3年度の合計として4,536人となっております、同じこの数値目標の中で掲げております就職氷河期のほうの正規雇用に関わった不安定就労者数を4,300人としているのですけれども、少し差がございまして、実はマッチング評価のほうが高い数値になっているのですけれども、この数値と、あと34歳以下のフリーターの数値目標が6,113人となっております、これを合計した数値を今、フリーター等の就職件数の目標として掲げております。

4番目のご質問につきましては、人手不足分野、特にDX分野の人材育成の強化が必要ということで、我々もそのような思いで、まさにご指摘いただいたようなIT人材のアンケートも行っているところでございますけれども、今、随時企業のほうからご回答いただいております、訓練を実施します道庁さんや機構のほうに提供させていただいておりますけれども、今のところの大体の意見としまして、訓練の内容自体に対して何か大きな、こうしてほしいというような意見があるわけではなくて、どちらかというと求職者の方のバックボーンとしまして、コミュニケーション能力が高い方ですとか営業ができるような方が欲しいというような意見をいただいております。

前回の地域訓練協議会のときにもこの話を百瀬委員のほうからもいただいたと思いますし、次回の地域訓練協議会のときには少しまとまった形でアンケート結果については共有させていただきたいと思っております。

それから、高齢者の70歳までの就業確保措置が努力義務になったということでございますけれども、こちらのほうも企業、事業所を訪問しているのですけれども、施行されたばかりで、まずは制度の周知等が中心になっておまして、資料には好事例

の情報収集を図ったと書いてあるのですけれども、具体的に何か横展開できるようなものが集まっているという段階ではありません。この辺も、さらに好事例の情報を収集しまして、横展開できるものがありましたら、こういった場でもぜひ共有させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○百瀬委員 はい。ありがとうございました。

デジタル人材の部分については、我々経済界側も取組の重要なテーマとしておりますので、今後ともご指導方お願いしたいと思えます。

また、高齢者の件につきましては、単なる高齢者の雇用にかかわらず、企業においては処遇全般の見直しとか、いろいろな原資も伴う話でもございますし、あるいは本人のモチベーションに関わる問題もございますので、いろんな角度から相互に情報共有させていただければと思えます。

以上です。ありがとうございました。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ほかの方、いかがでしょうか。

はい。宮崎委員、お願いいたします。

○宮崎委員 百瀬委員のご質問と少し重なる部分がありますけれども、3ページのテレワークの件で少しお聞きしたいと思えます。

定着化ということで進めていますけれど、なかなか進んでいないということで、北海道の定着率がどのぐらいなのかというようなことが分かればお知らせいただきたいということと、ちょうどこの1年ぐらいテレワークがあって、令和3年3月に改正テレワークガイドラインが示されたということなのですが、1年やった上で、改正部分というのがどんなところなのか、どんなポイントなのか、すみません、不勉強なのですが、少しそこを教えてくださいたいと思えます。

それから、健康管理に関わっている立場でいきますと、私は非常に健康面での課題をふだん感じておりまして、例えば運動不足になってしまうとか、職場に出ないの孤立化するような、メンタル面での不調がどうなのかとか、生活リズムの崩れのようなところもちょっと心配だなといろいろお話を聞いていて感じることもありまして、具体的に企業がよりよい形でテレワークを進めるための実質的なマニュアルのようなものがあるといいのではないかとふだん思っておりまして、その辺は今どんなふうに進んでいるのかも含めてお知らせいただきたいと思えます。

それから、12ページのパワハラの件なのですが、取組結果の(1)のアのところの「計画的な報告請求等の実施により法の履行確保を図った。」という、その意味がよく分からないので、これは具体的にどんなことなのかお聞きしたいのと、ここの強化ということで法改正が進んでおりますけれども、非常に大事な問題なので、紛争解決援助制度などを通してでもいいと思うのですけれども、実際に企業が何か取組まれ

た効果のようなもの、どういうものが出てきているのか。こういう一つのきっかけで企業にとっていい効果、もちろん従業員にとってということでの効果を知りたいと思います。

最後ですけれども、43ページの改正高齢法の件なのですが、まずは制度設計といえますか、そこのご説明ということで、私どもも企業さんにお邪魔しますと、人手不足で、やはり高齢者の確保が必要だというお話は聞きますけれど、なかなか難しいところもあるかと思うのですが、まず健康でなければ働けないということがありますし、高齢化になってくると個人差が特に出てきます。

それで、私どもも労働局さんの後援受けまして、来年の1月から2月にかけて「高齢社員戦力宣言」というテーマで労働衛生セミナーを開催することにしております。あくまでも健康管理の面で、高齢者の体の変化のようなことをしっかり企業が捉えて、安全に安心して働くためには企業が何をしなければいけないのかというポイントでお話をする予定です。健康あつての仕事、特に高齢化になるとそうだと思いますので、そういう形で私どもも少しでも高齢者雇用の理解促進のために貢献できたらいいなと思っています。これはあくまでも追加のご報告です。よろしく願いいたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

では、お願いいたします。

○栗山雇用環境・均等部長 テレワークについてたくさんご質問いただいたのと、ハラスメントについての質問であったかと思えます。

テレワークについては、申し訳ありません、北海道労働局で北海道内の普及率を調べたというものは特に持っておりません。先ほど百瀬委員のほうから、本州と違って北海道は低いということがありまして、ちょっと別の数字があるのかなと思っておりますが、今手元にないので、後からまた確認してお知らせをしたいと思っております。

あと、ガイドラインが改正されたということで、その内容ということなのですが、従前からのガイドラインというのはどちらかといえば労働基準法をこう守りましょうというふうな原則的なものであったのですが、今年3月に改正されたガイドラインにつきましては労務管理全般に関する内容になりました。例えば、テレワークをしたから人事評価をマルにする、バツにするということではないように気をつけましょうとか、費用負担など。あと、同一労働同一賃金ということでパートタイム労働者等の均衡・均等待遇というものも別の法律でできたところがございますので、正規労働者と非正規労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワークを使える、使えないという扱いをするのではないといったこと。そういった実務的な内容の改正がされております。

ですから、次のご質問になるのですけれども、マニュアルのようなものはないのかというお話でしたが、ガイドラインそのものにチェックリストが示されておまして、

テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリストでありますとか、作業環境を確認するためのチェックリストのようなものもついております。さらに個別にどうしたらいいかというのは、テレワークセンターが個別にご相談とか、人を派遣して相談に対応するという仕組みになっております。

次に、ハラスメントでございます。パワハラで報告請求とは何ですかというお尋ねだったかと思いますが、これは労働施策総合推進法の文言でございまして、労働局のほうから企業にお伺いして、法の適切な施行がされているかという調査と、調査した結果、不適切であれば指導するという内容になりますけれど、その調査することを労働施策総合推進法の文言で「報告を求めることができる」となっておりますので、ここで「報告の請求」と書かせていただいております。

それで、企業の方の取組の効果ということですが、ハラスメントの法律、どの法律のときにもそうだったのですが、平成12年のセクハラから始まって、マタハラ、育介ハラ、パワハラもそうなのですが、やはり名前がつくと自覚するというか、労働者の方も企業の方も、何かしなければならぬ、今私が受けていることはそれではないかというふうなことで自覚が強くなって、今、相談件数が多いというのはその結果の一つかと思いますが、自覚的に動いていただいているのではないかと。それで、企業の中でも声を上げやすくなって、労働者からの相談もあるのですが、企業の側からも、従業員からこういう相談が来て、どういうふうに対応したらいいのだろうというお問い合わせも増えているのではないかと。それが1つの効果だと思っております。

以上です。

○乃村職業安定部長 3点目、改正高齢法に伴い70歳まで就業確保措置が取られることになったということで、高年齢者が健康に働くことができる環境整備が重要というご指摘については、我々としてもそのとおりであると思っております。特に65歳以上になると、高齢者ご自身も体力面、健康状態等留意が必要な方もいらっしゃるし、企業のほうもそういう方の採用に慎重になる傾向もございまして、高年齢者のマッチング、固有の課題であると我々としても受け止めております。

そのような中で、企業の環境整備を支援していくというようなことも重要であると思っておりますし、そのようなセミナー等お引き受けいただいているということで、非常に感謝をしております。今後とも引き続きご支援いただきながら、いろいろ知見をお借りしながら我々としても取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○宮崎委員 どうもありがとうございました。

○亀野会長 ほか、いかがでしょうか。

はい。國武委員、お願いいたします。

○國武委員 小樽商科大学の國武と申します。コロナ禍で難しいかじ取りが求められ

る中、様々労働行政にご尽力いただいていることが今日よく分かりました。

それで、質問というより、要望かもしれませんが、3点述べたいと思います。

1つは、男女平等を実現するための取組の推進を具体的に考えていただけないかということです。先ほどの雇用環境・均等部のお話で、育児・介護、妊娠の話とか様々出ているのですが、法律は整っているわけですが、文化的な改善がない限りは、女性だけが育児の責任を負うとか、男性が育児休業を取りにくいといった問題があります。つまり、法律はあっても、ある種活用できないという状況が続いているわけです。こうした問題は、個別の企業で取り組めばいいじゃないかというご意見もあるかもしれませんが、やはり行政などの後押しがない限りは進まないところです。そういう意味では成功事例の見える化などが必要だと思います。

かつては男女役割分担できていましたけれど、若い世代は共働きが中心になっていきますので、そうすると女性の支援という視点も必要ですけれど、男性自身の働き方とか、男性の家庭参加も許されるという機運をつくらない限りは、男女ともに仕事と生活の調和を図ることが難しくなります。北海道が住みづらいのだったら、やっぱり関東に出るといった話を大学生ともよくしていますが、家庭を持ちたいと思う人が、結婚や子育てを実現できるような北海道独自の後押しをお願いしたいというのが1つ目です。

2つ目は、労働基準部と均等部に關わる場所ですけれど、法令違反を減少させるような啓発というのですか、そういう取組を少し考えていただけないかという点です。先ほども自動車運転者の労働基準法違反とか、長時間労働の話がありましたけれど、これもよく学生に言われるのですが、なぜ法令違反をしても「悪い」というふうにならないのか。たとえば、道路交通法などは「まずいよね」という規範意識があるので、労働関係に関しては、違反してもやむを得ないという形で長らくきていたという文化的側面があります。ただ、働き方改革で労働時間の上限規制が法定化されましたし、元請・下請の関係などにおいても、労働時間の上限規制といっても、取引先の関係があつたりして、急に仕事量を減らせと言われても難しいという側面がある。そうすると、違反を取り締まれば解決するというわけではなくて、労使の話し合いを促進したり、元請・下請の関係を是正するような取組を推進して、働き方を適正化しない限りは、法令違反を減らしていくことは難しいわけです。法令もかつてより複雑化しているという側面もあると思いますので、法令違反を指導しますというアプローチだけではうまくいかないように思います。

外国人労働の話も先ほど指摘がありましたけれど、外国人労働の問題も規範意識の問題があつて、北海道内もかなり外国人の方が入っている感じがしますが、状況がよく見えていないというのもあります。その辺を考えていただきたいというのが2点目です。

最後、3点目は、これは全体に關わる場所ですけれど、取組が見える化できる部分は

見える化していただきたいということです。シンプルに言えば、単年度の数値目標というのは達成・未達成が分かるのですが、重点施策のようなものをイメージしていただいて、PDCAで、つまり年度こういう形で取り組んでいますという経過が見えてくると、うまくいったところといていないところで少し力点が見えるような形で運営していただくと、我々も「頑張ってください」というお話ができるような形になる。様々取り組まなければいけないことは重々承知していますが、力点を置きつつ、改善状況が経年で見えるような形になって情報が下りてくると、有意義な機会になるのではないかと思った次第です。

全体的に難しい状況だとは思ったところですが、個々の企業だけでは取組が難しい局面が多々ありますので、行政の支援をお願いしたいというのが要望になります。以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

3点。いかがでしょうか。

○粟山雇用環境・均等部長 ご意見どうもありがとうございます。

男女平等については、本当におっしゃるとおりで、何とかならないかと私も常から思っているところですが、法律ができただけでは済まないというところで、まず男女雇用機会均等法、男女差別をしてはいけませんと。それが四半世紀たっても、なかなか女性の職域が拡大されていないとか、勤続年数が伸びていないというところがあって、一般的なルールだけでは駄目だろうということになって、平成28年度に女性活躍推進法ができました。一般的なルールだけではなくて、個々の企業が自分たちで、うちの会社はどこがまずいのだろうと考えて、行動計画を立ててやってくださいと。オーダーメイドで、自分たちで考えてくれという法律ができて、今回、先ほどお話ししましたように101人以上に広げたところです。それと併せて、女性の活躍だけではなくて、先ほどお話しいただいた男性の育児休業も、男性が育児休業を取れば、その分、女性の育児に係る負担も多少はましになっていくということもあって、両輪ですので、そういったことで育児・介護休業法も改正されているというふうに手を尽くしつつあるところでございます。

もう一つ思いますのは、家事の負担ということです。國武委員から共働きが増えてきているというお話がありましたけれど、北海道は単身世帯も非常に増えております。自分が倒れたら後がない、代わりにリスクを引き取ってくれる人がいないということになりますと、安心して休めるとか、何かあったときに使える制度がある、そういう企業があるということが非常に大事だと思っています。女性活躍、男女平等以前に安心して働けるということも非常に大事だと思っておりますので、ご意見を心に留めまして、引き続き施策を進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

あと、規範意識については基準部長にもお願いしますけれども、これにつきましても守るだけではなく、何が必要でこの法律があるのかというところから伝えていく

ことが大事だと思っております。これも努めてまいりたいと思います。ご意見ありがとうございました。

○佐藤労働基準部長 法令違反の話、減少させるための啓発、あるいは取組の見える化というところについてのご要望については、ありがとうございます。

ただ、現状、法令違反を減少させるための啓発という意味では、私ども全ての事業場に対して同じように指導に入っているわけではなくて、限られた人員をどう使うかという、やはり問題の多い事業場、問題があると思われる業種、そういうところに重点的に人を持っていかざるを得ない。だから、違反率が高くなりますよと。数字だけ見ると違反率は高いのですが、常に同じところが違反しているかという、そういうわけではなくて、今年は製造業を重点に見たから、次は商業を重点に見よう、次は旅館業を見よう。署によってもばらばらですけれども、そのように機能的に配置していくと、違反率が高いですね、なかなか問題が減りませんねというふうにどうしてもなってしまうという、そこはジレンマです。

ただ、内部的には行政効果ということを各署で分析しておりまして、単年度ここに取り組んだ結果、違反が徐々に減っている、あるいは全然減っていない、そのような分析をした上で、問題事業場がどこか、問題業種がどこかということを取り組んでいると。その意味では、内部的には取組の成果というのを皆さんある程度基本的に踏まえた上で行政を進めていると思っております。

ただ、旅館業に取り組んだ結果、ここはよくなりましたというのをドンと打ち出せないというか、外に対して言えないという、そこは私どももジレンマがあります。出したことによって、全然直っていないぞとか、異様にクレームが増えるということが多々ありますので、そこは頭を悩ますところでございます。ただ、各署ごとにそれぞれ業種あるいは地域を区切ったときに、ここはしっかりやっているという企業あるいは業種・業態、それから、ちょっとここは問題があるというのは常に念頭に置きながら私ども仕事をしているということをご理解いただければと思います。

その上で、山田委員からもご指摘があったのですが、自動車運転者、外国人労働者とか、それは法律上違反してはいけないのですけれども、元請・下請関係でなかなか直らないとか、自動車がずっと行っているというのは、法律だけではなくて、制度の問題、実態の問題、様々あるわけでごさいます。そこは、例えば先ほど申し上げたように自動車の場合には荷主、貨物業界、そういうものを巻き込んで協議会をつくって、少しずつその是正をしていこうとか、取引先、元請・下請関係では公取法、下請法とか様々法律がございますので、そういうものが原因で何らかの違反が発生したような場合、事業場ではなくて、労働基準監督署から公取のほうに通報するとか、そういう通報制度を新たにつくったり、目に見える形で大きく変わるわけではないのですが、少しずつ何らかの措置を取るように私どもも努めているところでございます。

また、外国人の見える化というのは、安定部のほうで外国人雇用の届出状況とかプレスリリースをしているのですけれども、なかなかそれがプレスに届けられていないというところがございます。その中で、今年2月1日に令和2年10月末の状況について安定部が発表している資料だと、道内で就労する外国人のカテゴリー、総数は2万5,363人、技能実習は1万3,400人、そのほか就労目的で在留が認められる者、コックさん、ダンサーとか、あるいは身分に基づき在留する者、日本人と結婚した外国の方とか、そのように分けたものは発表させていただいております。なかなかそれが出てこないの、見える化にならないというところはあるかと思えます。

最後、取組の見える化でございますけれども、監督指導につきましては先ほど申し上げたとおり、労働基準法違反が徐々に改善しているというのは見えづらいというか、対象が毎年変わりますので、経年的に比較できるものがないというところは非常に難しいと。

一方で、労働災害のように件数がストレートに出てくるようなものについては長期計画、5か年計画で災害を10%減らしましょう、15%減らしましょうとか、それは5年間全体の中で見ていける。そういうものについては長期的に取り組んでいく。

あと、部内の問題ではございますけれども、粉じん、化学物質ですとか対象が一定数あって単年度で全て潰していくのは人的に難しいというものについては、長期計画を含んだ上で5年間で全ての事業場を回って、結果どうであったか分析して、引き続きもう5年やるべきか、打ち切ってもいいか、そういう検討は内部的には不断にしているということをご承知おきいただければと思います。

ただ、ご要望いただいた法令違反を減少させるための啓発、様々な要因はありますけれども、法違反ですよ、直してくださいよというだけでは一企業でなかなか改善できない状況があるというところとか、労働基準行政が昭和22年にできてから50年以上たつ中で、具体的にどういうふうに改善しています、よくなっていますというのが見えてこないというのはおっしゃるとおりだと思いますので、そこは中のほうですぐ結論が出るとは思いませんけれども、あちこち巻き込みながら、ご要望として受け止めさせていただきたい思います。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

○宮口総務部長 ちょっと基準部長の補足をさせていただきます。

労働局の運営方針につきましては、年度末に次年度の運営方針を立てるということで、次回3月に審議会を開催させていただきますが、そのときには翌年度の運営方針を議論していただくこととなりますので、そのときには委員が言われましたように多年度比較とか、どれを重点にするかというのをまたご審議いただければと思っています。

引き続きよろしく申し上げます。

○亀野会長 ほか。

はい。根本委員、お願いいたします。

○根本委員 札幌弁護士会の根本です。今日は、ご報告ありがとうございました。

個別労働関係紛争の解決について質問ですが、資料集1-7の7ページを見ると、過去5年間におけるあっせんの処理状況について、だんだんと合意率が低下していると思うのですが、その理由を分析されていましてら教えてください。

あと2点あるのですが、テレビあっせんの開催方法の工夫によって参加率の向上を目指しているということなのですが、テレビあっせんについて具体的にどのようにされているのか分かれば教えてください。あと、現場の声として、そのメリット・デメリットについても把握されていましてら教えてください。

3点目が、テレビあっせんについてはコロナ限定でやっているのか、コロナ後も希望があれば使う予定なのか、決まっていましてら教えてください。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

3点ですね。お願いします。

○栗山雇用環境・均等部長 お答えいたします。

合意率が低下していることについて、具体的にその分析をしているわけではないのですが、歩み寄りが年々難しくなっているということはあるのではないかと。企業の方も経営状況が厳しくなったりということもありまして、なかなか双方余裕がないのかなという感触は持っております。

あと、テレビあっせんですけれども、どのようにというのは、パターンが幾つかあるのですけれども、労働者が北海道在住の方であれば北海道労働局に申請があるわけですが、企業の方が例えば本社が東京にあるということでこちらに出てこれられない場合、出てくるのも負担が大きい場合は東京とこちらをつなぐとか、北海道内でも、非常に広うございますので、労働者の方が例えば離職後に引っ越して、企業とかなり離れた場所にいるという場合には開催する場合があります。パターンとしては、片方が自宅で、片方が労働基準監督署や北海道労働局の部屋の中で端末を見ながらというケースが多いと思います。

メリット・デメリットについては、移動の時間や、これは内部の事情になりますけれども、会議室の確保等の負担が多少減りますし、日程調整の選択肢が増えるということで、開催にこぎつける率が少し高くなるのがメリットではないかと。

デメリットといたしましては、これは従来から危惧しているところですが、あっせんは非公開制でございます。ただ、今は余りないのですけれども、会社のほうと監督署なり労働局をつなぐということがありますが、ご自宅から参加の場合、別の方がいらっしゃったりするときになかなか確認し切れない。これについては、ご自宅から参加の場合、繰り返し説明して、ご理解を得て進めているところではございますが、その可能性はどうしても排除し切れない部分でございます。

あと、今後どうするかという話ですけれども、これはコロナがあって始まったものではありませんで、従前からテレビあっせんという形式は個別労働紛争解決法の中で持っておりました。これがコロナを機にかなり件数が伸びたという状況でございますので、コロナが収まったとしても、これを控えるようにするとか、そういうことは特に考えておりません。申請者と被申請者の位置関係ですとか、個別の事情によって対応していきたいと思っております。

以上です。

○根本委員 ありがとうございます。

追加でお聞きしたいのですけれども、コロナでテレビあっせんが伸びたということなのですが、割合としてはどのぐらいになるのでしょうか。

○栗山雇用環境・均等部長 すみません、今手元にないのですけれども、2割ぐらいはそうなっているのではないかと思っております。正確なものは調べまして、後日お答えさせていただきたいと思います。

○根本委員 ありがとうございます。

○亀野会長 ほか、いかがでしょうか。

山田委員。

○山田委員 すみません。再度質問させていただきます。

26ページの説明の中で、もし私の聞き間違いでしたら申し訳ないと思うのですが、業務改善助成金のことに触れて、例年30件程度が、100件を超えるというような話があったかと思えます。

それで、最賃が今年は引き上がった、それに伴ってというような説明があったと思います。本来であれば、労働局のほうで広く周知をされて、それで利用が伸びたと信じたいところなのですが、説明の中では、最賃が上がってというような話がありましたが、申請する際に、その理由をお尋ねしているのか。または、基準部の中での感覚的なものなのか。その辺をお尋ねしたいと思います。

○栗山雇用環境・均等部長 すみません。26ページというお話でしたけれども、業務改善助成金のことになると8ページのほうの件数ですかね。

広報の結果なのか、最賃なのかということなのですが、リサーチを特にしていくわけではありまして、申請書に記載された内容を見ておりますと861円から幾らか上げますという申請が非常に多くを占めておりますので、やはり最賃が上がったことに伴って業務改善助成金を利用しようと思った事業者さんが多いのではないかと考えておまして、この記述になっております。

以上です。

○山田委員 861円から889円ということで、28円引上げとなりましたが、本来であれば、これはあくまでも公労使の審議会の中での決定事項ですから、上がる時、上がらないとき、もちろんありますし、通常ですと、金額は別としても、それぞ

れ上がっていくものだというふうには認識しているところなのです。今年は過去最高ではありますが、例えば今まで1桁台だったのが50円、60円上がっているというものではないという認識の中で、30数件から、100件を超えるということは、今までも本来であれば利用されるべきものだったのではないかと思うところです。それで、説明の中でそういったことがあるのであれば、より浸透したというほうが私は正しい気がします。

これについては特段回答は要りません。ぜひ周知活動をしながら、助成金等利用できるものはしていただいて上げる環境を引き続き労働局にはお願いしたいところでございますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○亀野会長 ほか、いかがでしょうか。

議題（4）は、これでよろしいでしょうか。

それでは、次に議題（5）、「その他」でございますが、皆様から何かございますでしょうか。

特にないようですが、事務局から何かございますでしょうか。

○鎌田総務企画官 特にございません。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

以上で議題の審議は終了したいと思います。

全体として何かご意見、ご質問ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと思います。

議事進行へのご協力、ありがとうございました。

○鎌田総務企画官 亀野会長、ありがとうございました。

最後に、上田局長よりご挨拶申し上げます。

○上田労働局長 本日は、活発なご議論ありがとうございます。

ご質問等の中にもありましたように、私たちは総合的な労働調整機関としていろいろ行っています。したがって、今目標にしているのは、雇用環境をどういうふうによくしていくかというのが一つの大きな課題になっています。

労働者に対しては、個別の案件等ありますけれども、丁寧に対応しながら、個々にどういうふうにやっていけばいいのか、企業に対しては、これから環境を整えていく様々なことに対してどのように取り組んでいけばいいのか、協力をしていく。それには、法律で縛るだけではなく、道、企業団体などと一緒になって取り組んでいく。省庁間もそうです。先ほどトラックの話などもありましたけれども、私たちだけが取り締まっているのではなくて、運輸業界などと一緒になっていろんな形でやっています。取り締まるだけではなくて、好事例を出しながら機運を醸成していく。こういったことを続けていきながら、しっかりと労働環境の整備に当たっていきたいと思います。

まだコロナ禍ですけれども、今後雇用に問題が出てくれば当然離職者の増加ということも心配されますので、そういったことも注視しながらしっかりやっていきますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

本日は、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3年度第1回北海道地方労働審議会を終了いたします。

なお、次回第2回目につきましては令和4年3月頃を予定しております。改めて日程をご案内いたします。よろしくお願いいたします。

本日は、誠にありがとうございました。

<追加回答>

○P20 宮崎委員 3ページのテレワークの件で少しお聞きしたいと思います。

定着化ということで進めていますけれど、なかなか進んでいないということで、北海道の定着率がどのぐらいなのかというようなことが分かればお知らせいただきたい。

(回答)

○栗山雇用環境・均等部長 令和2年8月に北海道経済部が取りまとめた「道内民間企業におけるテレワーク普及実態調査の結果について」(概要版)によると、道内企業のテレワーク導入状況は、20.7%となっています。

また、総務省が作成した「令和3年版情報通信白書」によると、上記とほぼ同時期の全国にける民間企業のテレワーク実施率は、31.0%となっています。

○P28 根本委員 コロナでテレビあっせんが伸びたということなのですが、割合としてはどのぐらいになるのでしょうか。

(回答)

○栗山雇用環境・均等部長 令和2年度のあっせん件数108件のうち、テレビあっせんの件数は37件で、割合にしますと34.3%になります。