

令和5年度
第2回北海道地方労働審議会

日 時：令和6年3月11日（月）10:00～
場 所：札幌第一合同庁舎 2階講堂

1 開 会

○石澤総務企画官 本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、厚くお礼申し上げます。

ただいまより、令和5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北海道労働局総務部総務課総務企画官をしております石澤と申します。よろしくお願いいたします。

それでは、まず最初に審議会の成立についてご報告いたします。

本日は、委員18名中、使用者代表委員の橋本委員、吉田委員が急遽欠席となりましたので、合計16名の方に出席いただいております。

本審議会は、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ので、本日はその要件を満たしており、本審議会は成立しておりますことをご報告いたします。

それから、本日資料としてお配りしております令和6年度行政運営方針（案）、議題（3）でございますけれども、委員の皆様事前に送付しておりました案に修正が加えられております。

ページをめくっていただきますと、修正箇所一覧が添付されておりますので、こちらを併せてご確認いただければと思います。よろしくお願いいたします。

委員の皆様への事前送付が遅れましたこと、この場をお借りしておわびいたします。大変申し訳ございませんでした。

それでは、これからの議事進行につきましては、審議会運営規程第4条によりまして、亀野会長に引き継がさせていただきます。

それでは、会長、よろしくお願いいたします。

○亀野会長 皆さん、おはようございます。亀野でございます。議事進行へのご協力、よろしくお願いいたします。

2 北海道労働局長 挨拶

○亀野会長 それでは、まず三富局長からご挨拶をお願いいたします。

○三富労働局長 北海道労働局の三富でございます。

本日は、年度末のお忙しい中、本年度第2回目の地方労働審議会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

また、皆様方におかれましては、日頃より労働行政に多大なるご支援、ご協力を賜っておりますこと、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。

さて、少子高齢化に伴い生産年齢人口の減少が進行する中、幅広い産業で人手不足

感が高まっております。その一方で、足元では急激な物価上昇等に対し賃金が追いついておらず、その背景としては、労務費等の上昇分を価格転嫁することの難しさなどが指摘されているところです。

こうした中、物価高の影響等により新規求人を手控えたり、人材確保難により事業規模を縮小する企業も見られ、道内の雇用情勢については持ち直しの動きにやや弱さが見られるところです。

本日は、次年度に北海道労働局が取り組むべき課題と取組について取りまとめました令和6年度の行政運営方針(案)、そのほか議題が2つほどございますが、これらについてご審議いただきます。

先ほど申し上げたような状況を踏まえ、行政運営方針(案)の最重点施策の第1の柱を「最低賃金・賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」といたしまして、中小企業や小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むとともに、同一労働同一賃金の確保等を通じて非正規雇用労働者の処遇改善を強力に進めていきたいと考えております。

また、賃上げを一過性のものとせず、構造的賃上げとして確固たるものとするためにもり・スキリング支援や労働移動の円滑化等が重要であることが指摘されておりますので、これを第2の柱として取組を進めたいと考えております。

また、第3の柱については、誰もが安心して働ける就業環境の整備といたしまして、2024年問題への対応をはじめとする長時間労働の抑制対策、多発する死亡労働災害の減少へ向けた取組に加え、最低賃金の履行の確保・賃金引上げに向けた支援の推進等につきましても力を入れたいと考えております。

第4の柱は、「人手不足分野に対する人材確保の支援」としております。

令和6年度行政運営方針(案)につきましては、後ほど各部長より詳しくご説明いたします。

このほか、本日は議題が2つございますので、限られた時間ではございますが、委員の皆様方におかれましては忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたします。私からのご挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いたします。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

3 審 議

○亀野会長 それでは、本日の審議会の議題に入ります。

まず、議題(1)、「北海道男子既製服製造業最低工賃の廃止について」でございますが、労働局長から北海道男子既製服製造業最低工賃の廃止について諮問を受けておりますので、事務局より説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 おはようございます。労働基準部長の高橋です。私から、議題（１）についてご説明させていただきます。

北海道男子既製服製造業最低工賃につきましては、平成５年３月１日に新設されまして、平成１２年度まで４回の改正を行っておりますが、平成１４年以降、委託者の減少等を契機に改正が見送られてきたという経緯がございます。

委託業者・家内労働者の減少、さらには工賃改正がなされなかった背景ですが、平成１０年代以降、国内縫製業に技能実習生が非常に多く受入れられたこと。さらには、国内縫製業者が中国、東南アジアに移動していったことがあげられます。

近年、北海道内では２社の委託者が男子既製服の委託を行っていたのですが、昨年調査したところ、年末で１社が廃業になり、残る１社においても現在は男子既製服の委託は行っていないということで、道内男子既製服の委託者が現在ゼロになっており、今後も再開する予定がないということが調査・聞き取りによって判明いたしました。

このため、今回この最低工賃の廃止についてご審議いただきたく、諮問させていただきました。

お手元に配付しております諮問文の写しを読み上げます。

番号 北労発基０２０９第１号

日付 令和６年２月９日

宛先 北海道地方労働審議会会長殿

発出者 北海道労働局長

表題 北海道男子既製服製造業に係る最低工賃の廃止決定について（諮問）

標記について、家内労働法第１０条に基づき、北海道男子既製服製造業最低工賃の廃止決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。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。

本件につきましては、ただいま読み上げていただきましたように、令和６年２月９日に労働局長から諮問を受けました。それで、即日、関係委託者及び関係家内労働者からの意見聴取について北海道地方労働審議会会長名で公示を行っております。

諮問の内容については、本日午後から開催されます家内労働部会に審議を付託することといたします。

また、その結果の取扱いにつきましては、北海道地方労働審議会運営規程第１０条第２項に基づきまして、審議会会長へ一任していただくことでよろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。

それでは、一任ということにさせていただきます。

次に、議題（２）、「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」でございます。

労働局長から審議会会長宛て諮問を受けておりまして、委員の皆様にも事前に関係

資料が届けられておるかと思えます。

まず、職業安定部長から諮問に係る説明を受けまして、諮問について意見を求めたいと思えます。

それでは、鷹合職業安定部長、お願いいたします。

○鷹合職業安定部長 職業安定部長の鷹合です。よろしくお願いいたします。

座って説明させていただきます。

議題（２）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説明いたします。

これは３年前に議題とさせていただいておりますので、３年ぶりの議題となっております。

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、その地域の関係者の自主性・自立性を尊重しつつ就職の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おります。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おります。

議題（２）の資料番号１を御覧ください。地域雇用開発促進法のスキームです。

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こととなっております。

厚生労働大臣が同意をするに当たっては、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になりますと、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、資料番号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でございます。

今般、北海道から、資料番号３のとおり、北海道江別等地域雇用開発計画の提出がありました。江別等地域につきましては、令和３年３月に今回と同様に本審議会にて諮問・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す。計画期間は３年と定められており、本年３月で計画期間が終了いたしますが、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１日に江別等地域の同意協議が厚生労働大臣に対して行われました。

江別等地域に係る雇用動向としましては、全国と比較し労働力人口に占める求職者数の割合が高いことに加え、当該求職者の総数に比べ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は省略させていただきますが、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り、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でございます。

新たな目標数は、38人となっております。

以上で計画の説明は終わりますが、北海道が策定した江別等地域の地域雇用開発計画につきましては地域の発展に一層寄与するものと思われまので、どうぞよろしくお願いたします。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきましてご意見をいただきたいと思ひます。

何かご意見ございますでしょうか。

百瀬委員、よろしくお願いたします。

○百瀬委員 道経連の百瀬です。よろしくお願いたします。

3年前は特にこの件について発言しなかつたのですが、1点確認といひますか、質問させていただきたいのですが、全道のいろいろな市町村で手を挙げて、こういった対象に指定してほしいということだと思ひますけれども、この決定プロセスとして、ほかの市町村が手を挙げたりしているのかどうかという点と、一定の要件はあるのですが、エントリーが複数だった場合、どのような決定プロセスがあるのかという点について質問したいと思ひます。

よろしくお願いたします。

○鷹合職業安定部長 資料1に「雇用開発促進地域の要件」といひのがありまして、一般又は常用有効求人倍率が全国平均の3分の2以下、労働力人口に対する求職者の割合が全国平均以上を満たすハローワークの範囲を基本とした労働市場圏を想定して、我々のほうで算出しまして、該当するものを示します。

3年前は函館も入っていたのですが、今回は函館がこの条件を満たさないといひことで、江別等地域だけとなっております。それを北海道に示して、北海道が雇用開発計画をつくるという流れになっております。

よろしいでしょうか。

○百瀬委員 ありがとうございます。

それで、特に札幌圏あるいは道央圏への労働力人口や産業の一極集中が叫ばれておりまして、こういったスキームについても全道満遍なくと言ったらおかしいですが、そういったことも必要なのかなと思ひまして、前回に続いて江別、けっして江別が駄目だと言つてはないのですが、道央圏が続いたりしたので、どうなのかなといひことで質問させていただきました。

ありがとうございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、ご意見がほかにないようですので、この審議会の意見としては「おおむね妥当」ということでよろしいでしょうか。

はい。ありがとうございます。

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きましては、「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、三富局長に答申文をお渡しいたします。

よろしく申し上げます。

○三富労働局長 ただいまご答申をいただき、一言御礼を申し上げます。

この答申を踏まえまして、速やかに大臣の同意に向けた手続を進めてまいります。

どうもありがとうございました。

○亀野会長 それでは、次に議題（３）に移りたいと思います。「令和６年度行政運営方針（案）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に、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、簡潔に説明をお願いします。

それでは、まず初めに石山雇用環境・均等部長から説明をお願いいたします。

○石山雇用環境・均等部長 おはようございます。雇用環境・均等部の石山です。委員の皆様には、日頃から大変お世話になっております。

それでは、着座にて失礼いたします。

雇用環境・均等部では、来年度の最重点施策に、賃金の引上げに向けた環境整備といたしまして同一労働同一賃金の徹底と非正規雇用労働者の処遇改善等に関する企業への支援、誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備といたしましてハラスメント防止対策を掲げて取り組むこととしております。

また、重点施策として、女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援、フリーランスの就業環境の整備、多様な働き方の推進や働き方・休み方改革、個別労働関係紛争の解決の促進に取り組むこととしております。

それでは、議題（３）の資料に基づきましてご説明させていただきます。説明に当たりましては、参照いただく箇所が飛び飛びとなりますが、ご容赦いただければと思います。

まず、最重点施策ですが、行政運営方針（案）の第３の最重点施策の中の１、（２）（３）（５）関係となります。資料は、３ページとなります。

賃上げが重要な課題となります中、雇用形態に関わらない公正な待遇、いわゆる同

一労働同一賃金を確保し、非正規雇用労働者の処遇改善を進めることが重要となっております。今年度、同一労働同一賃金の徹底のため、監督署による定期監督等において同一労働同一賃金のチェックリストによる自主点検を促し、基本給や賞与の待遇差について見直しを促す、また、雇用形態の違いによる待遇差に法違反が疑われる事業所に対しましては、パートタイム・有期雇用労働法などに基づく報告徴収等を実施いたしました。是正を求めるということをしてまいりました。

今年度2月末までの雇用環境・均等部の取組状況といたしましては、チェックリストの結果、不合理な待遇差が疑われた事業所のうち約3割について、手当などの同一労働同一賃金に関する是正指導を行ったところです。

来年度も引き続き同様の取組を進めまして、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいります。

併せて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金の各コースの周知・活用勧奨を行うとともに、引き続き北海道働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談やセミナーの開催、無料のコンサルティング等により、非正規雇用労働者の処遇改善等の事業主の取組を支援してまいります。

また、無期転換ルールにつきましては、令和6年4月からの無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示のことで併せまして、様々な機会を捉えて周知・啓発を図ってまいります。

もう一つの最重点ですが、最重点事項の3、「誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備」の(3)ハラスメント対策の推進についてです。資料は、7ページとなります。

職場におけるいじめ・嫌がらせなどハラスメントに関連する相談につきましては、引き続き高止まりの状態にあります。誰もが安心・安全に働くことができる環境整備をするため、引き続き、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置をはじめ、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置が講じられるよう指導の実施などにより履行確保を図ってまいりますとともに、「あかるい職場応援団」など企業のハラスメント対策の推進に役立つ各種ツールの活用促進を図ってまいります。

また、就職活動中の学生などに対するハラスメント対策につきましては、引き続き企業に対し、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底などを図るとともに、カスタマーハラスメント防止につきましては、防止マニュアルの活用を促すなどによりカスタマーハラスメント防止に向けた企業の取組を促してまいります。

次に、8ページ以降の雇用環境・均等行政の重点事項についてです。

引き続き、企業における女性の活躍推進といたしまして、301人以上の事業主に義務づけられている男女の賃金の差異に係る情報公表の履行確保を通じて、男女の賃

金の差異の要因分析と情報公表を契機とした企業の雇用管理改善の取組を促してまいります。

また、仕事と育児の両立に関しましては、男性の育休取得促進を含めまして仕事と育児や介護の両立ができる環境の整備の履行確保に取り組んでまいりますとともに、企業の男性の育休取得に向けた環境整備や休業中の業務代替確保等、体制整備に取り組む事業主を支援する両立支援等助成金の活用促進に取り組んでまいります。

それから、10ページの(2)。来年度の秋頃より「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行される予定です。この法律につきましては、関係資料として雇用環境・均等部関係資料の10番目に資料を添付しております。

フリーランスで働く人のハラスメント対策に係る体制整備、その他フリーランスが安心して働ける環境整備に関する事項などにつきまして労働局が施行を担当することとなっております。来年度の前半は、あらゆる機会を捉えて法の周知・啓発を図るとともに、施行後は、フリーランスからの法違反に関する申出に対して、発注事業者等に対する報告徴収、是正指導等を行い、履行確保を図ってまいります。

それから、働き方改革の推進についてですが、引き続き「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備など、労働環境の改善に向けて構成員が講じる各種支援策の情報共有を図るとともに、連携して中小企業・小規模事業者への支援を実施してまいります。

それから、12ページ、個別労働関係紛争の解決の促進についてです。

道内18か所に設置している総合労働相談コーナーでは、あらゆる労働相談に関するワンストップ・サービスを行っておりますが、コーナーで受理する相談件数は依然として高水準で推移しており、相談内容も複雑・困難化していることから、引き続き総合労働相談コーナーの適正な運営に努めるとともに、個別労使紛争の解決に向けた助言・指導、あっせんの実施による紛争の迅速な解決を目指します。

最後に、令和6年度の行政目標についてです。

行政運営方針(案)の後ろに行政目標がついておりますので、そちらをご参照ください。

最重要施策に係る行政目標といたしましては、3の「ハラスメント防止対策の推進」について、年度内に実施した報告徴収等における是正・指導事項の是正率を100%とすることといたしました。

また、重要施策の取組に関しましては2点掲げまして、1点目は、今年度に引き続き「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」に関しまして、法の履行確保として実施する報告徴収による指導事項の是正率を年度末において100%を目標といたします。

もう一つは、「個別労働紛争の解決の促進」に関しまして、引き続き2か月以内の

あっせん完結率80%以上、参加率及び合意率の向上を目標といたします。

雇用環境・均等部の取組は、以上となります。ご審議のほど、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。

それでは、次に高橋労働基準部長から説明をお願いいたします。

○高橋労働基準部長 私からは、労働基準行政、労働基準監督署の主な取組、重要事項について説明させていただきます。

着座にて説明させていただきます。

行政運営方針（案）の1ページ、第1の（2）、「労働条件等をめぐる主な動向」では、物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にあり、労務費を適切かつ円滑に価格転嫁できる環境整備を進め、同一労働同一賃金の遵守の徹底、中小企業の生産性向上支援等の取組を推進していくことが重要となっております。

また、時間外労働の上限規制が適用される業種・職種に対しては、その内容の周知、さらには遵守への取組が急務となっております。

このような動向を踏まえて、第3の令和6年度の最重点施策、「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」として、2ページに課題を載せております。

この中で重要なのは、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むこと。さらには、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的な賃上げの実現に向けた取組が必要とされております。

そこで、具体的な取組事項（1）、「最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備」、①最低賃金・賃金の引上げを図るための中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化としまして、最低賃金の引上げを図るため、業務改善助成金の活用により賃金引上げを支援してまいります。

また、転嫁円滑化施策パッケージに基づいて、最低賃金と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行ってまいります。

併せて、監督指導において企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援を行ってまいります。

また、よろず支援拠点、さらには生産性向上のための補助金がありますので、こちらを紹介したり、北海道働き方改革推進支援センターとも連携して周知を図ってまいります。

②が、最低賃金制度の適切な運営です。

北海道地方最低賃金審議会が充実した審議が尽くせるよう、最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいります。

また、最低賃金の改定については、使用者、労働者等幅広く周知徹底を図るとともに、最低賃金の確実な履行確保のための監督指導を実施してまいります。

次に、(2)、「同一労働同一賃金の遵守の徹底」です。

こちらも、定期監督の際に同一労働同一賃金に関する自主点検を促し、問題があれば、待遇差の見直しを促す取組を引き続き行ってまいります。

次に、5ページになります。

最重点の3として、「誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備」、(1)「死亡災害・死傷災害の増加に歯止めをかけるための労働災害防止対策の推進」です。

課題としては、局長の挨拶にもありましたが、北海道は死亡災害が全国一という状況が続いており、令和6年2月末の速報値では前年同期比2件増加となっております。この死亡災害の減少を目指した労働災害防止対策を行っていく必要があります。

また、死傷災害も、新型コロナを除きますと増加が続いていますので、これを減少に転じさせる必要があります。そのためには、やはり、増えております三次産業の労働災害、特に転倒災害防止を着実に進めていく必要があります。

それから、北海道においては冬季の路面凍結による災害が非常に多くなっておりますので、冬季特有の労働災害に対しての対策を進めていく必要がございます。

それに対する具体的な取組として、①墜落・転落災害防止に向けた周知・指導。具体的には、墜落・転落防止のため、改正労働安全衛生規則の周知徹底を図り、リーフレットを活用した周知・指導を実施してまいります。

また、墜落・転落災害の多い建設業については、建設工事着工期の4月～6月、建設工事追い込み期の10月～12月を中心に指導いたします。

転倒災害の防止については、小売業、介護施設を中心に、局内に設置しているSAFE協議会の活動を通じて関係機関と連携し、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図ります。

また、「北海道冬季ゼロ災運動」を引き続き展開してまいります。

(2)として、時間外労働の上限規制、いわゆる「2024年問題」に係る適切な対応。6ページになります。

建設業、自動車運転者等の長時間労働の背景として、建設においては発注者による短い工期設定などの問題、運送業においては荷物の積み下ろしに係る時間、長時間の待機などの問題が指摘されてます。このため、事業主に対する指導にとどまらず、取引の適正化についても対応することが求められてます。

また、医師については、地域の救急医療体制の確保など、個々の病院だけでは解決できない課題も指摘されています。

これらの対策として、引き続き、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示を関係事業主や労働者に周知し、指導します。

また、企業、国民等に対し、上限規制の必要性についてさらなる理解のための周知・広報を実施します。

特に建設業については、発注者、事業者団体に対して適正工期の設定など、取引適

正化の要請を実施します。

運送業については、荷主に対して、荷待ち時間等の改善を図るための要請を実施します。

また、医師については、北海道医療勤務環境改善支援センターと連携して、きめ細かな相談対応、助言を引き続き実施します。

次に、第4、「令和6年度北海道労働局の重点施策」の2、「労働基準行政の重点施策」。行政運営方針（案）の13ページになります。

まず、(1)、「第14次労働災害防止計画の確実な推進」として、災害防止を図るため、具体的な取組として、①事業主が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の推進を図ります。

次に、②高年齢労働者の労働災害防止対策を確実に実施します。

14ページは、③業種別の労働災害防止対策。

ア、建設業、再掲になりますが、墜落・転落災害の防止を図ります。

イ、小売業・社会福祉施設では、転倒災害防止の取組を進めます。

ウ、陸上貨物運送業では、荷役作業での労働災害防止をきちっとやりますし、引き続き「陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」を実施します。

エ、製造業についてはリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進します。

また、機械による災害を発生させた事業所に対しては、労働災害防止対策の徹底について指導を行います。

オ、林業では、林業に関するガイドラインの周知徹底を図るとともに、発注機関、労働災害防止団体と連携したパトロールを実施します。

④が、労働者の健康確保対策になります。メンタルヘルス対策の取組に向けて、この周知・指導を実施します。

⑤が、労働者の健康障害防止対策の推進です。

昨年、北海道でも異常な暑さに見舞われ、過去最多の熱中症が発生したということで、熱中症による健康障害の防止を図ります。

併せて、化学物質による健康障害の防止、さらには石綿・粉じんによる健康障害の防止対策を講じます。

(2)として、「長時間労働の抑制と過重労働防止対策」。15ページになります。

具体的な取組としては、監督署に寄せられたあらゆる情報、これによって収集した長時間過重労働に関する情報に基づき、適時・適切に監督指導を実施します。

(3)として、「法定労働条件の確保と司法権限の厳正な行使」。16ページになります。

労働条件の明示や就業規則の作成など、事業所における基本的労働条件の枠組みを確立していただき、その管理体制を構築・定着させるため集団指導や監督指導を実施

し、関係法令の遵守の徹底を図ります。

また、労働基準関係法令違反の事業主に対しては、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法について助言し、確実な是正に取り組みます。

そのような指導の下で、なお重大・悪質な法令違反がある場合には、司法処分も含め厳正に対処します。

(4)、「監督指導権限の公正かつ斉一的な行使」では、監督官が行う指導の適正な実施、その水準の維持・向上を図ります。

労働基準行政の最後になりますが、17ページの(5)、「労災保険給付の迅速・適正な処理」。不幸にして労働災害に遭われた場合には、迅速な事務処理を行い、公正な認定を行います。

基準部の概要については、以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

次に、鷹合職業安定部長から説明をお願いいたします。

○鷹合職業安定部長 すみません。座って説明させていただきます。

私からは、職業安定部の部分における令和6年度行政運営方針(案)について説明いたします。

まずは、最重点施策から説明します。

資料3ページの(3)、「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」の中のキャリアアップ助成金が職業安定部が所管する助成金となりますが、政府が取りまとめました「年収の壁・支援強化パッケージ」に沿ってこの助成金が拡充されましたので、活用勧奨に努めたいと考えております。

次に、資料4ページの(4)です。

雇用保険を受給できない非正規雇用労働者につきましては、求職者支援制度を使って技能や知識を習得できます。ハローワークは、失業して、雇用保険を受給する人が来るところといった認識がまだまだありますので、そうでない方も支援できる旨、周知・広報を行っていきたいと考えております。

次に、最重点施策の2、「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」です。昨年度に引き続き、リ・スキリングに力を入れていきたいと思っています。

5ページ(3)の人材開発支援助成金の活用を昨年度に引き続き掲載しておりますが、今回は、さらに4ページ(1)の教育訓練給付、(2)の公的職業訓練も意識して活用を図りたいと考えております。

人材開発支援助成金は企業が行った研修について企業に対して助成しますが、教育訓練給付や公的職業訓練は直接求職者に給付するものでありまして、来年度からはこれらの給付、訓練の活用をさらに図りたいと考えております。

次に、資料飛びまして、8ページになります。

4、「人手不足分野に対する人材確保の支援」です。人手不足の問題が深刻化して

いるのは周知の事実だと思えます。

(1)、「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」ですが、これまでハローワークといえ、求職者側を中心に職業紹介をメインにしていたわけですが、人手不足のこのご時世では、もっと求人者、企業側に寄り添って求人支援を進めていかなければならないという認識の下、これまでもやっていることではありますけれど、魅力ある求人票を作るための助言でありますとか、求人充足に向けたサービスにもっと力を入れていこうと考えております。

(2)の「人材確保対策コーナー等における人材確保支援」ですが、依然として人材不足感が高い医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野への支援を人材確保対策コーナーを中心として引き続き実施します。

また、北海道独自の取組である新型コロナウイルス感染症の影響による離職者向けに設置していた「JOB-チェンジサポートコーナー」、これは札幌圏と旭川のハローワークに設置しておりますが、これも引き続き活用して再就職支援に取り組みます。

続きまして、ここからは職業安定行政の重点施策となります。コンパクトに説明させていただきます。

資料飛びまして、17ページを御覧ください。

3、「職業安定行政の重点施策」の(1)、「助成金等を活用した成長分野等への労働移動の円滑化」です。

17ページ～19ページにかけて、①⑤⑥⑦と各種助成金の活用について記載しております。

②民間人材サービス事業者への指導監督の徹底ですが、人手不足により、民間人材サービス事業者も増えてきております。もちろんそれは悪いことではないのですが、一方で、特に医療・福祉関係の職業紹介事業者におきまして、お祝い金や、その他これに類する名目で社会通念上認められる程度を超えた求職者への金銭等の提供や、求職者に2年以内の転職勧奨を行うなど、適正な事業をゆがめてしまう行為が全国の職業紹介事業者で出てきたため、昨年2月に医療・介護・保育求職者向け特別相談窓口を設置して情報を集約しておりますが、来年度も引き続き情報を収集し、指導監督を行う予定であります。

続きまして、④北海道への移住を伴う再就職を希望する者の支援ですが、2月7日に開催されました北海道政労使会議でまとめられた共同宣言にも「道外からの人材確保やU・Iターンの促進」とありまして、労働局としましても力を入れたい項目であります。来年度「U・Iターンフェア」を開催しまして、道外からの人材確保を図りたいと考えております。

次に、19ページの(2)、「多様な人材の就労・社会参加の促進」の①高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備です。

北海道においては、全国を上回る速さで少子高齢化が進んでおりまして、働く意欲

のある高齢者が活躍できる社会を実現することが課題です。

全ての事業主において65歳までの雇用確保措置が講じられるよう、また、努力義務ではありますが、70歳までの就業確保措置を企業が行うよう周知・啓発・指導を行ってまいります。

また、高齢者のハローワーク来所が増えておりますが、労働局としましては道内ハローワーク12か所に「生涯現役支援窓口」を設置しまして、高齢求職者に対し丁寧な職業相談や情報提供に務めております。来年度も引き続き窓口を設置して対応してまいります。

次に、20ページの障害者の就労促進です。

民間企業における現在の障害者雇用率は2.3%ですが、今年4月から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げられる予定です。今後新たに雇用義務が生じる企業が増えることから、障害者の計画的な雇入れを促進するなど、障害者の雇入れ支援等を強化いたします。

また、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携しまして、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施いたします。

また、エの障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援ですが、通勤に支障のある方や、人とのコミュニケーションがちょっと苦手だという障害者もおられると思いますが、そういった方にとってテレワークというのは相性がよいと考えられることから、新たに障害者雇用を計画している企業や在職者の環境整備を検討している企業に対してテレワークの提案などを行っていきたいと思っております。

次に、22ページの外国人に対する支援です。

資料にもありますとおり、北海道において外国人労働者が激増しております。今後さまざまな在留資格の外国人労働者や留学生の増加が見込まれます。ハローワーク札幌に設置している「外国人・留学生支援コーナー」において、外国人留学生や定住外国人に対して就職相談などを引き続き行ってまいります。

次に、23ページの④です。

季節労働者の話ですが、ピーク時、昭和55年の30万人に比べまして、令和4年は3万6,000人と大きく減少はしてきておりますけれど、北海道ではまだ季節労働者の雇用対策は課題であることから、引き続き季節労働者の通年雇用化に向けた取組を行ってまいります。

また、刑務所出所者の就労支援についても、令和5年度より新たに函館少年刑務所にハローワークの就職支援ナビゲーターを常駐させ、各種の支援を行っており、今後も矯正施設、保護観察所と連携しながら各種支援を行ってまいります。

続きまして、24ページになります。雇用保険制度の適正な運営です。

雇用保険業務は職業紹介と並びましてハローワークのメイン業務の一つであります

が、我々としては、イに記載のとおり、雇用保険を受給している失業者ができるだけ早期に再就職をすることがポイントであると考えておりまして、早期再就職に向けた相談、紹介をしっかりと行っていきたいと思っております。

最後になりますが、資料24ページの下～25ページを御覧ください。

(3)の、就職氷河期世代と新規学卒者等の支援です。

就職氷河期世代、主に35歳～55歳までの不安定就労者、無業者の方への就職支援をするため、令和2年度～4年度の3年間を集中取組期間として支援してきました。北海道における取組としては一定の成果は上げたと考えておりますが、全国的に見ますと、コロナ禍の影響もありまして、まだまだ不十分ということで、令和5年度から2年間を第二ステージと位置づけ、集中的に取り組んでおります。

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、ハローワーク函館に設置しまして、就職支援コーディネーター、就労・生活支援アドバイザーなどの専門担当者のチーム制によるキャリアコンサルティング、応募書類の作成支援、面接トレーニングなどの支援を行います。

続きまして、③新規学卒者等への就職支援ですが、新規学卒者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置しました就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を引き続き実施してまいります。

また、④の職場定着支援ですが、北海道の新規学卒就職者の離職率が全国平均より高いことから、就職先での悩み事などをハローワークで相談できる体制の構築、職業講話の積極的な実施などを行ってまいります。

最後に、資料の後ろについております数値目標ですけれども、毎回で申し訳ありませんが、ペンディングとなっているところがございます。これは、厚生労働省本省から示される業務目標を基に決めるということにしておりまして、本省の提示が4月になることからペンディングとしております。

私からの説明は、以上となります。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

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。

いかがでしょうか。

山田委員、お願いします。

○山田委員 労働者代表委員の山田です。私から、3点ほど質問、意見をしていきたいと思っております。

まず最初に6ページ、時間外労働の上限規制についてでございます。

その取組の中で、企業・国民等に対し、上限規制の必要性についてさらなる理解のため周知・広報というふうにあります。北海道の行政運営方針ですから、まずは道民かなと思っておりますが、国民・道民に対する周知・広報の方法について、テレビCMを

打つのか、新聞の紙面広告を打つのか分かりませんが、こういった取組をされるのかということをお聞きしたいと思います。

今、宅配の再配達を減らすというようなテレビCMが流れておりますが、物流に関していえば、宅配は7%~10%程度しか占めていないということを考えれば、そのほかの、BtoBが中心になるかと思えますけれども、そういったことも周知いただくという意味合いも入っているのだらうと思えますので、その辺を教えてくださいと思います。

2点目は、8ページ~9ページにかけてになります。女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

9ページのほうに道内の男性育児休業取得率は全国より高いという旨記されておりますが、まず取得日数について、どのようになっているのか、それを全国と比較するとどうなのかというのも一つ大事な指標ではないかと思えますので、分かれば教えてくださいと思います。

最後、15ページです。

長時間労働の抑制と過重労働防止対策ということで、ここに直接は記載されていませんが、今ほとんどの方が、企業もそうですけれども、携帯端末を持っているかと思えます。スマホ、iPad、いろいろ形態はあろうかと思えます。時間外に指示なり発注なり何なりという業務、受けるほうもありますが、その際、例えば今ですとショートメールやLINE、メッセージ、いろいろ方法がありますが、例えばそれで仕事をするといった場合の時間管理について、どのような扱いになるのかお伺いしたいと思えます。

例えば、5時で就業時間が終わりですと。ただ、そういった指示が5時半に来ました、そこから少し業務をしましたという場合に、じゃあ、そのショートメールを受けて、終わるまでがほんとの勤務時間として扱われるのか、その間もいつ来るか分からないメール等について準備をしているというような段階がもしあった場合に、どこまでが就業時間になるのか教えてくださいと思います。

私からは、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。

いかがでしょうか。

○高橋労働基準部長 上限規制の企業・道民への周知ですが、既に厚生労働省のホームページに掲載し、さらにはポスターも作ってますので、それで引き続き周知を図っていく。

また、北海道トラック協会、運輸局と連携して、引き続き道民の皆さん、企業への周知を図っていきたいと思えます。発荷主・着荷主への要請については、監督指導時に確認して、問題があれば、指導することにしてますので、そちらでの定着も図りたいと思えます。

時間外のオンコールについては、かかってくるかもしれないというオンコールを待っているだけでは通常労働時間とはなりません。例えば、時間外だけれども、この資料をどれだけ作ってくれという指示が来て、その作業に従事すれば、指揮命令下の労働時間にはなると思いますが、いつも電話してくるからというだけでは労働時間には当たらないこととなります。あとは、その程度により、手待ち時間に当たるかどうかとか、個別の事案での判断になると思います。基本的には、オンコール、いわゆる連絡が来るかもしれないという部分は労働時間に含まれないという解釈になっております。

○石山雇用環境・均等部長 男性の育休取得日数について雇均部からお答えさせていただきます。道内において男性の育休が実際にどれぐらいの日数取られているのかといった平均値とか、そういった調査はないので、お答えできなくて申し訳ありません。ただ、私どもが扱っている両立支援等助成金の中に男性の育休取得を促進するコースがあるのですが、そちらの利用状況を見ますと、5日程度が多いという状況はありますが、最近では、何週間か、あるいは月単位、半年といった長い育休を取得した男性の申請事例などもあり、男性の育児休業の取得日数もだんだん長くなってきていると思います。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。山田委員、よろしいですか。

○山田委員 すみません。再質問というか、今のお答えの中で、まず長時間労働の抑制のほうで、待機時間は含まれませんよというお話がありましたが、これが例えば定時、要するに決まった時間帯に必ずあるということになっている場合はどういった扱い。それでもやっぱり、待機時間だから基本的には時間外労働に反映されないという解釈でいいのかどうか再確認しておきたいということと、もう一点の男性の育休に関して、やはり取っただけでは駄目だと思うのです。そういう意味では、きちんと日数も把握して、育児にきちんと参加させるのだというようなメッセージではないですけど、その辺もぜひ、それは今後で構わないと思いますが、お願いしたいと思います。

以上です。

○高橋労働基準部長 具体的な問題については、個別にご相談いただいたほうが良いと思います。ただ、労働時間として通常判断されるのに、場所的拘束があるか。それから、指揮命令があるかということにより判断されますので、その要件を満たしている場合は労働時間になると思います。

○石山雇用環境・均等部長 男性の育休取得について、取るだけ育休ではなく、家事・育児に主体的に関わっていただくということは、女性の活躍推進のために女性の家事・育児の負担を軽減するという観点でも重要なことだと思いますので、ご指摘を踏まえた取組を検討していきたいと思います。

○亀野会長 はい。

ほか、いかがでしょうか。

田中委員、お願いします。

○田中委員 田中です。私は、8ページの「女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援」のことで、意見というか、お願いというか、2点話したいと思います。

1点目は育児との両立のことなのですが、制度が結構充実してきまして、いろんな制度はあるのですが、実際、働く側としては、欠員というか、人手不足のこともありますし、なかなか使いづらいというところがありますので、制度だけではなくて、ここにも書いてありますが、環境整備のほうをできれば今後も見えていただけたらいいかなと思っております。

もう一つは、⑤の仕事と介護の両立です。どうしても両立となると、いつも育児のほうでクローズアップされるのですが、育児に関わらない人もいるのですよね。だけでも介護は、今後私たち、皆さん関わっていく人が多いということで、やっぱり介護で苦しんで離職をする人が結構私の周りでも増えていますので、介護と両立できる職場環境整備とありますが、今後ここにぜひ重点を置いてやっていただけたらと思います。

以上です。

○石山雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

まず、育児休業に関して、制度はあるけれども使いづらいことについて、環境整備の取組をお願いしたいというご意見につきましては、令和3年の育児・介護休業法の改正により、妊娠の報告とか妻の妊娠の報告があった労働者に対して、育児休業などの制度について事業主が周知をすること、取得する意思があるかどうかの確認を行うことが義務づけられています。

また、環境整備に関して、育児休業に関する制度を従業員の皆さんに周知するとか、制度の活用について相談窓口を設けるということが義務づけられているところですが、現在、雇用環境・均等部が行っている育児・介護休業法に関する履行確保に当たっても、個別の周知や環境整備の取組については確認して、取組がされていない事業主に対しては、きちんと法に沿った取組を進めていただくように指導しているところではあります。

また、実際に会社側に対して制度の申出をしたけれども取らせてくれないといった個別の事案があれば、雇用環境・均等部にご相談いただければ、ご相談者と相談した上で会社への指導等も行っておりますので、相談窓口等は今後も周知してまいりたいと思います。

また、介護につきましても、おっしゃるとおり、これから必要になってくる労働者の方は増えていくと思いますので、こちらについてもご指摘を踏まえて、きちんと就業規則等への整備ですとか実際の利用について事業主に周知徹底をしてまいりたいと思います。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

光崎委員、お願いいたします。

○光崎委員 光崎です。よろしく申し上げます。

私から、3点お願いしたいと思います。

まず1点目が、3ページの(3)です。キャリアアップ助成金等について記載がありますけれども、いろんな助成金のメニューがあるわけですが、果たして中小企業を中心としてほんとに使ってほしい客体のところに情報が届いているのかと、いつも疑問に思うところでもあります。

また、こういったキャリアアップだけではなくて、そもそも地場の中小企業の皆さんがどういったところで苦しんでいるかという、昨今言われている価格転嫁の問題だとか、どうやって企業を維持していくのかという、そういった根本的な部分で苦しんでいるというのはありつつも、こういったメニューが、キャリアアップ助成金を含めてなのですけれど、その届出をしたいと思っても申請しづらいとか、率直に言うと、すごい手間がかかって面倒くさいというか、そういった声も幾つか聞いています。

実際、役所に届け出るものというのはなかなか大変なので、中小の企業の皆さんが人事だとか総務部門に昔のようにきっちりやれる人がいるのであれば、そこ専門にそういった助成金だとかアンテナを立てて申請しようというところまで行き着くかもしれないのだけれど、今のような厳しい状況の中ではなかなか申請までも行き着かないし、申請しようと思っても大変だと。そもそも、その情報が届いていないというのであれば、ちょっとどうなのかなというのがあるので、そういった届出の状況だとか、申請を受けるに当たって、現場段階でそういった企業の皆さんの声がどういった部分届いているのかというのがもしあれば、参考までに教えていただきたいと思っています。

続いて、7ページのハラスメント防止対策です。

我々労働組合の労働相談の中でも、この数年ずっとトップにあるのがハラスメント問題です。ここにも記載のとおり、それぞれの相談であったり、労使紛争の現場であったり、そういったところでも、やはりこのハラスメントという問題が一番大きくなっているわけでありまして、当事者の方からすると、そういったことが起こっていると、次の就労意欲とか、就職活動に向けても重荷というか、精神的な負担なんかも抱えている部分があって、大変大きな問題だと思っています。

そうした中で、果たして今回のこれぐらいのというか、この書きぶりでもいいのでしょうかということなのです。我々労働組合としても同じような思いでいるので、この数年ずっとトップにあるこのハラスメント対策というのは、それぞれの団体の中で協同しながら一大キャンペーンみたいなものをもっともっと進めていかなければ、この問題はなかなか厳しいのではないかと思っています。

特効薬的なご提案ができないのはもどかしいのですが、ただ、現場としてはこの問題が今労働者の中で大きな比重を占めているというのは確かでありますから、もう少し何か力強い打ち出しみたいなものがないのかということをご検討いただいています。何かコメントがあれば、いただきたいと思っております。

3点目、最後になりますけれども、18ページになります。

18ページの②のところ、民間人材サービス事業者への指導監督の徹底であります。これも、労働相談の中で散見されている部分でいうと、やはり若い人中心にというか、今、就職活動、やはりSNS、スマートフォンとか含めて、そういった媒体を使いながら民間事業者の人材サービスにつながる方が非常に多いわけでありまして、そうなると、やはりマッチング段階での問題なども含めて民間人材サービスに関わる労働相談も多いのが実際であります。求人情報と実際に入ったときの条件にそごがあるとか、民間人材サービスで入った会社なのだけでも、その後いろんな労使紛争やトラブルが起こっているというものの一つのきっかけになっている。残念ながら、情報が多いだけに、この民間人材サービスの問題点というのも多いであろうと思っております。

常日頃ハローワークの皆さんとも意見交換する場面があって、やっぱり公的機関であるハローワークの求人だとかはしっかりしているので、そういったところをもっともっと打ち出していただいて、求人される方に公的なハローワークさんの情報をもっともっと伝わればいいなという思いと、民間人材サービスに負けないようないろんな媒体を使った求人の打ち出しをぜひハローワークさんのほうでもやっていただけないかと思っております。

それと併せて、今いっぱい活用されている民間人材サービスへの指導の徹底についても引き続きお願いしたと思っております。

以上です。

○亀野会長 はい。

いかがでしょうか。

○鷹合職業安定部長 まずはキャリアアップ助成金のところですが、周知徹底はやっているわけですが、まず最初は大企業をメインに周知している状況でございます。そこは社労士への説明会とか、そういったものを通して中小企業にも知っていただく機会を増やせばいいなと思っておりますし、助成金は局で周知していますので、局に連絡をいただければ、アドバイザーがおりまして、アドバイザーが丁寧に教えますので、そういった周知は引き続きやっていきたいと思っております。労働局が持つ助成金というのは最初に出す資料がとて多くて大変だとか、手続きが結構大変だということがありましたので、今回のキャリアアップ助成金に関しては出す資料はかなり簡素化されていると聞いておりまして、2月末ですけれども、計画件数255件ということで、それなりに増えてきているのかなと思っております。

助成金は手間がかかるというのは昔からの課題でございますので、そこは本省にも

ちゃんと伝えて、我々現場の意見をしっかり伝えていきたいと思っております。

民間人材サービスの件は、今のお話はハローワークへの激励だと思っておりますので、しっかりとやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

○石山雇用環境・均等部長 ハラスメント対策等の周知については、いつも課題ということでご指摘いただいている、不十分な状況が続いていると申し訳ないと思います。

企業に接触する際にはハラスメント防止対策の必要性をきちんと周知徹底していきたいと思っておりますし、毎年12月はハラスメント撲滅月間ということでハラスメント防止について集中的に広報するというように設定していますが、周知徹底の仕方等について何かもっと工夫できないか、関係機関等のご意見とか、連携・協力もいただきながら検討してまいりたいと思っております。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

よろしいですか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

國武委員、お願いします。

○國武委員 小樽商科大学の國武です。説明ありがとうございました。

最初に感想ですが、今回見ている、結局だんだん、中央で決められた働き方改革とか、正規・非正規とか、つまり全国的に対応すべき問題は各自治体でやってくださいという感じが強くなっているのだなという印象を受けました。

そうすると、結局、労使、公もそうですけど、これまで現状維持でやってきたところを少しやり方を変えていきたいと思いますというのが中央からのメッセージで、地方もそれに対応していかなければいけないということを、様々な施策がありますが、そういう印象を受けました。

そうなるのと、さっき光崎委員が助成金の話をされましたが、これから労使と労働局などの行政が連携して、賢く助成金を活用して、現状維持になりがちのところを変えて、働きやすい職場にしていこうということが大事かと思っています。働きやすい職場が地域にあれば人が残る雰囲気になって、逆に、助成金とかあるけど、面倒だよなといった流れがつけられると人が残らず、他の地域と差が出てくるみたいなことがより顕著になるのかなという印象を受けました。

北海道としては、この場では労使の代表もいらっしゃって、賢く助成金とか使いながら、労働局の働きかけで少し変えていきたいと思いますという流れができていくといいのかなというのが今回強く思ったところです。

それで、質問は、いろいろ助成金があるのですが、3つの助成金について、現状どんな状況になっているのか、どれくらい使われているのかということをお聞きしたいと思っております。

1つは最低賃金なのですが、最低賃金をこれから上げていく方向に行く流れですので、業務改善助成金の話が2ページに出ていましたが、北海道でどれくらい使われているのでしょうか。助成金の援助があれば、会社もなかなか大変だけど賃金を上げやすいということもあり得ると思いますので、まず最低賃金の助成金の扱いがどうなっているのかを教えてくださいたいと思います。

2つ目は、3ページの非正規雇用労働者の処遇改善のところではキャリアアップ助成金というのがありますが、これも、やりやすい会社もあれば、正規・非正規と言われても扱いにくい会社もあって、何らかフックがあれば対応しやすいということはあると思うのですが、この辺の状況が北海道はどうなっているのかと思ったところです。

たくさん聞いていると大変なので、最後、3つ目は、5ページにリ・スキリングの人材開発支援助成金の記述がありますが、これは去年質問したときに、結構北海道は使われているのですと鷹合さんが言ったのが、さっき前回の議事録を見直して印象に残ったところです。結局、都道府県で一番になる必要はないのですけれど、全国平均より活用されて、それが全体として地域活性につながっているみたいな流れに労働局さんの主導でなっていけば、他県に遅れを取ることにはならないかと思えますので、これから大きく動きそうな最低賃金、非正規労働、あとリ・スキリングの面で現状どうなっているのか、各部局の状況を教えてくださいたいと思います。

以上です。

○石山雇用環境・均等部長 業務改善助成金の利用状況については、雇用環境・均等部からお答えさせていただきます。

今年度の業務改善助成金の申請件数は2月末時点で801件ございました。昨年度は年間を通じて220件でしたので、今年度はかなり多くの事業所にご活用いただいているかと思えます。

○鷹合職業安定部長 キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）ですけれど、計画届というのをを出していただくのですが、2月27日時点で計画件数が225件となっております。計画書の中に対象予定者数というのが書かれているのですが、それが全部正しいのかというのは、6か月後に支給申請するのですが、そのときちょっと人数が変わってしまうので、正確な数字ではないですけれど、2,000人ぐらいが対象予定となっております。

それで、医療・福祉関係が108件となっておりますので、主に医療・福祉関係の事業者が使っているというのと、次に多いのが小売というのが現状でございます。

もう一つ、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」と「事業展開等リスキリング支援コース」ですけれど、2月末現在の数字ではございますが、「人への投資促進コース」が211件、対象人数が1万1,926人、「事業展開等リスキリング支援コース」が615件、対象者数が2,277人ということで、当初1万人を超えればいいなと思っていたのですが、結果的に今のところ対象人数1万4,203人とな

っております、企業の皆さんのリ・スキリングの意識がかなり高まっているのではないかと感じております。

我々も事業所訪問等で活用勧奨をしておりますし、最近では北海道国立大学機構主催の「北海道リカレント教育プラットフォームシンポジウム」に参加させていただいて、大学の授業などを社会人の方に受けさせるときにはこういった助成金も使えますよという周知もさせていただいております、これからちょっと増えていけばいいなと思っております。

助成金については、順調に増えているのかなという認識を持っております。

○國武委員 ありがとうございます。

この質問を思いついたのは、先日ある都府県の話聞いていたときに、北海道よりずっと小さい自治体ですが、結局、労使と行政が結構密にいろいろ連携して、つまり申請が難しいとかいろいろあるのも、アイデアを出し合って活用しているような他の地域の話を知りましたので、その辺り、もちろん北海道は広域で人口も多いのですが、公労使そろっているところで少し労働局が主体となつてうまくいくといいなというのが質問の趣旨でした。引き続きお願いしたいと思います。

ありがとうございます。

○亀野会長 はい。

ほか、いかがでしょうか。

宮崎委員、お願いします。

○宮崎委員 公益委員の宮崎でございます。

私からは、6 ページの時間外労働の上限規制適用の課題の中で、運送業に関して特に安心して働くための職場環境づくりが非常に重要かと思ひまして、その観点から要望したいと思ひます。

この運送業という業種ですとか自動車運転者の職種で見ても、道内における脳・心臓疾患による労災請求件数が最多となっているということで、私どもも健康管理を進める立場から、実際に健康管理がどうなっているのかちょっと心配になりまして、労働者の健康や安全確保の観点からも大変心配しているところでございます。長時間労働、時間外労働の対応に加えて、基本的な健康管理の推進が改めて重要ではないかと考えます。

脳・心臓疾患の要因となる高血圧とか糖尿病、肥満ですとか、そういう基本的な疾病の管理や予防などが非常に重要と思ひますし、この業種というのは非常に喫煙率も高い状況でございますので、小規模事業所も多いのかなというふうに思ひますと、健診の事後措置などもどうなのかなと考えております。

それで、北海道労働局様のほうで、この労災請求件数が最多である状況ですとか背景について把握されていることがございましたら、現状を私も知りたいと思ひます。

健康管理を推進されることで、ドライバーの働きやすさの向上ですとか、自動車運

送業全体の安全性も上がると思いますので、ぜひこの点について労働衛生行政としてのご意見などいただきたいと思ひますし、状況によりましては業界団体との連携ということで、行政のお力もいただけたらいいのかなと思ひております。

どうぞよろしくお願ひいたします。

○高橋労働基準部長 労災の請求件数として北海道最多が運輸業・郵便業で、必ずしもトラック運転手だけではない部分もありますけれど、業界として長時間になっています。労災請求件数が多い背景について、把握、分析までは行っていません。

一方で、自動車運転者、運送業における労働条件の確保、健康確保というのは非常に重要ですので、上限規制適用に向けまして道内監督署で、まずは対象の運送業全数を対象とした集団指導を実施し、労働時間規制の内容、健康確保措置、面接指導の必要性等を説明したところです。道内3,500のトラックに対して延べ3,500以上、タクシー350社に対して285、バス300社に対して191に対して、それぞれの運送関係事業者の情報提供支援を行っています。

ただ、上限規制があるからすぐに労働時間が減るというわけではないので、運輸局、トラック協会と、引き続き労働時間の短縮、健康確保措置の実施等を周知してまいります。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

はい。

ほか、いかがでしょうか。

根本委員、お願ひします。

○根本委員 どうも。根本です。4点あります。

1点が、20ページの障害者の就労促進についてです。

障害者の雇用については、雇用すべき人数だけではなくて、採用に向けた職場の理解を得られるような研修も重要ではないかと思ひました。というのも、理解のないまま例えば発達障害の人が職場に入ってきて、コミュニケーションが取れず退職になるというケースもあると思ひますので、数字だけではなく、事前の研修等も検討されてはいかがかと思ひました。

2点目が、22ページの外国人の就労についてです。

ここの説明を見ると、就職段階では相談窓口があって、就職後には事業所については指針があって、助言・指導があるとあるのですがけれども、就職後の外国人自身には相談窓口や、紛争になったときには、それにつながるような相談窓口があるのでしょうかという質問と、なければ、これから窓口や相談強化とか考えられるのかという質問です。

3点目と4点目はちょっと細かいのですがけれども、3点目が16ページのところ。大学生を中心に労働法教育の講義に積極的に職員を派遣とあるのですがけれども、大学生のみならず中高生も、教育委員会と連携して講義とか検討されたらいかがかと思ひま

した。というのも、中高生もアルバイトというところで労働に直面する可能性もありますし、中高生に労働の講義をすることによって、自分の親の働き方について家庭で話してもらって、親にも気づいてもらうという機会にもなるのではないかと思います。

最後、4点目は5ページのところです。やっぱり死傷災害の増加がちょっと気がかりなのですけれども、そのうちの細かい点で、冬季の凍結で転倒というのが昨今の路面状況からすると増加があるのではないかと思いますのですが、例えばその方策として、道や市と連携して砂利の設置を増やすとか、そういうことはされますでしょうか。というのも、通勤途上に滑って、けがするというのもこの死傷数値にも入ってくるのかなと思いましたので。

以上4点です。よろしくお願ひします。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○鷹合職業安定部長 障害者の雇入れと外国人労働者の話が安定部の関係だと思ひますけれども、障害者のほうも、もちろん外国人もそうなのですが、定着支援というのは大事だと思ひておひまして、障害者のほうは、虐待ではないですが、そういうのに近いのがあるのではないかとひ相談は少しありまして、その都度ハローワークが対応しておひますけれども、実際に障害者を雇ったことがない企業というのはそれなりにあって、そこについては、採用できるようにこういうふうにやったらどうですかというようなことはハローワークが出向ひて説明しておひます。

障害者の採用が今までなくて、課題が大きいようなところには説明に行っておひますし、あと、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」というのがありまして、その受講奨励をやっておひまして、そこに企業の人事担当の方が参加していただければ、精神障害者、発達障害者がどう仕事をしていけばいいのかというノウハウのようなものをお伝えできるのかなと思ひておひますけれども、そういったことも周知はしていきたくと思ひておひます。

外国人労働者ですが、訪問指導というのがありまして、訪問指導に行っている企業については、ちゃんと定着ができるような形になっているとか、そういうのはチェックしてやっておひますし、外国人・留学生支援コーナーの中に定着に向けてというものもありますので、何か悩み事とかあれば、支援コーナーに相談いただければ、当然そこでも対応するという形になっておひます。

○石山雇用環境・均等部長 まず外国人労働者の相談窓口等については、外国人労働者の方も個別労働紛争に関しましては、全道にあります総合労働相談コーナーで相談対応しておひますので、トラブルになりそうだとか、トラブルに巻き込まれたといったような場合には総合労働相談コーナーにお問ひ合わせいただければと思ひます。

それ以外のことについては、把握している範囲で、別の相談窓口などをご紹介でき

る場合は、そういったことにも対応しておりますので、総合労働相談コーナーをご活用いただければと思います。

それから、中学生・高校生への労働法講義についてのご意見をいただきました。この講義については、今、ご要望のあった大学や高校等に出向いて行って実施するという形にしておりまして、高校についても、一部ご要望があった高校には職員がお伺いして労働法講義をしておるところです。ただ、現状では教育委員会との連携とか、そういったことはしておりませんので、今後の課題とさせていただければと思います。

以上です。

○高橋労働基準部長 外国人労働者の相談窓口としては総合労働相談コーナーがありますが、外国人労働者が多い地域には、外国語が話せる相談員を配置して対応しています。

それから、死傷災害、特に冬季災害の転倒防止について具体的に道や市と連携している状況にはないのですが、北海道警と交通労働災害防止に関する労働局の取組で連携するという事も進めております。

○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。

山下委員、お願いします。

○山下委員 山下でございます。よろしく願いいたします。

15ページの⑤、「労働者の健康障害防止対策の推進」の熱中症のところ、先ほどもご説明があって、北海道でも数が増えてきているのかなと。多分、災害の統計上はあまり載ってきていないのだと思うのです。潜在的には、体調が悪くなって休んでいたらなってしまったとか、そういうのもあると思いますし、当然、学校などでもエアコンをつけようかみたいな話も出ているというのもありますので、数が増える前に、やはり何らかの対策というか、もしかしたらお金を出して。私がメインでお話ししているのは外で作業をする方とか、そういう方を念頭に置いて話しているのですが、例えばファンつけの方ですと、例えばそういったものに補助金を出すというようなことも後々必要になってくるのではないかと考えています。すぐにどうこうということではないですけども、今後そういったことも念頭に置いて、いろんな対策を検討していただければと思いますので、お願いをしておきたいと思います。

もう一点。分かれば教えていただきたいなと思ったのですが、25ページに新規高等学校卒業者の就職後3年以内の離職率、全国よりも北海道は高いようなお話があったのですが、何で高くなっているのか、要因みたいなものを把握されているのであればお聞かせいただければと思いました。

以上2点、よろしく願いいたします。

○鷹合職業安定部長 新規学卒者の離職が北海道は多いということなのですが、なかなか分析は難しいのですが、1つは、これは何回か前の審議会でも質問いただき

まして、こちらで検討したのですが、北海道というのは製造業が少ないのですが、製造業というのは結構定着率が高く、離職率が低いという傾向が全国的にあります。なので、製造業が少ない分、ちょっと定着率が低くなっているという一つの側面があるかと思っています。

そういった中で、ラピダスという話が出てきて、製造業がこれから増えてくるかもしれないということで、我々としては、製造業が増えてくれば定着率もそれだけ上がるかなと期待はしております。

それが全てではないと思いますけれど、そういう一つの分析をしております。

○高橋労働基準部長 熱中症については、毎年5月～9月に「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施しており、引き続き周知を図っているところです。

ちなみに、令和4年度の労働災害としての熱中症は、道内で休業1日以上が30件でしたが、昨年は休業1日以上が153件と大幅に増えてます。死亡も1名おりました。そこで、今年度はきちっと熱中症対策を講じるということで、早い時期から「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施していきたいと思います。このキャンペーンのときには、ファン付ベストであったり飲料水、塩あめを配置など、熱中症対策についても周知してますし、エイジフレンドリー補助金などを使った高齢者の熱中症対策も含めて周知を図っていきたいと思います。

○山下委員 はい。ありがとうございます。

多分、感覚的に道民の方というのは熱中症に対する意識が低いのではないかと思いますので、引き続き、どうぞ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。

ほか、いかがでしょうか。

金子委員、お願いします。

○金子委員 12ページのテレワークのところでも少し申し上げたいと思います。

今、子育て、介護と仕事の両立で記載がありますし、障害者雇用のところでもテレワークのことが記載されておりました。そのほかにも、治療と仕事の両立にもテレワークは大変効果的なものだと思います。大手などは、コロナ禍以降、事務所をフリーデスクにし、指標をつくってテレワークの定着を図っているところなのです。お金がかかる取組だと思えますが、それだけではないと思います。中小への導入はなかなか厳しい状況なのかと推察しております。ただBCP対策、災害時の事業の継続等にも大変効果的な取組となりますので、この部分に関しましては中小を意識した取組をお願いしたいと存じます。

それから、10ページのフリーランスのところでもございますが、情報共有というわけではないのですけれども、労働組合もこの部分は大変意識をしております。連合のほうでもWor-Qという組織を立ち上げてましてこのフリーランスに対応しています。

それから、産別の労働組合でも自分のところで個人で入れる労働組合等結成して、

ここに注力をして取組をしているということも情報共有させていただきたいと思いません。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

何かありますか。

○石山雇用環境・均等部長 テレワークの導入につきましては、一応助成金の制度もあるのですが、助成額の上限が低いことなどもあって、なかなか活用に結びついていないところがありますが、いろいろな機会を捉えて、中小企業事業主の皆様にもこういった助成金があるということを引き続き周知していきたいと思えます。

フリーランスの件につきましては、まだ施行前ということで、私どもも本省から詳しい指示などが来ていない状況ですが、今後の周知、その他いろいろなところで情報共有とか連携をさせていただければと思えますので、よろしく願いいたします。

○金子委員 ありがとうございます。テレワークのところでは、働きやすさとか、安心して働ける環境ということで格段に幅が広がりますので、ぜひ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。

ほか、いかがでしょうか。

百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 これまでも労働行政で様々な角度から様々な取組を行っているというのは十分承知してはいて、我々使用者の団体としましても、会員企業をはじめとして、周知等に努めてきたわけですが、ここにきて、さらなる人手不足というのが深刻になっておりますので、我々としても実効性のある何らかの取組を、一步踏み込みたいと内部で話しているところでございます。

それについては、改めて求人・募集してもなかなか応募がないと。応募がなければ選考に至らないという事。この辺を、もう一回基本に立ち返って、企業側として今何ができるかという観点から考えてみる必要があります。それは、やはり「働き方改革」。様々な関連法案はいよいよこの4月で全部出そろって、猶予措置も全て完了しているということで、いよいよ本番という状況でございますので、例えば働き方改革も、いろんな企業での整備。処遇関係の整備とか、就業規則とか、あるいは働き方・休み方の改革とか、あらゆる面でまだまだ企業個々で取り組むことはあるのではないかと。改めて働き方改革推進支援センターの協力を得ながら何らかのイベントを開催したり、あるいは各企業個別の相談に対応していければと思えます。

働き方改革推進支援センター以外でも、いろいろな行政機関に今後ともご協力いただきたいと思えますので、改めてお願い申し上げます。

私からは、以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございました。

ほか、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

では、最後に私のほうから3点お願いしたいと思います。

先ほど来、公労使それぞれからいろんなご意見、それから貴重なご提案も数多くあったかと思しますので、そういったものを参考にして施策を進めていただきたいと思います。

それから、この行政運営方針に書かれた施策の着実な実施というのを進めていただきたいというのが2点目。

それにかかわらず、多分いろんな大きな情勢の変化等々出てくると思しますので、それに対して臨機応変に対応していただきたいというのが3点目でございます。

私からは、以上でございます。

それでは、その他の議題など事務局から何かございますでしょうか。

○石澤総務企画官 事務局から本日特別な案件はございませんので、よろしくお願いたします。

○亀野会長 今日ご審議いただきました行政運営方針の確定版につきましては、本日出されましたご意見などを踏まえまして、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。

(「結構です」の声)

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

それでは、本日の審議は以上で終了したいと存じます。

議事進行へのご協力、どうもありがとうございました。

○石澤総務企画官 改めまして、亀野会長、どうもありがとうございました。

4 閉 会

○石澤総務企画官 最後に、三富局長よりお礼のご挨拶を申し上げます。

○三富労働局長 皆様、本日は長時間にわたりご審議いただきまして、誠にありがとうございました。

委員の皆様方から大変貴重なご意見、ご提案をいただきましたので、私どもしっかりと検討いたしまして、今後の行政運営に積極的に生かしてまいりたいと存じます。

また、本日午後から家内労働部会にご出席の委員の皆様におかれましては、引き続きになりますが、何とぞよろしくお願いたします。

どうもありがとうございました。

○石澤総務企画官 以上をもちまして、令和5年度第2回北海道地方労働審議会を終

了させていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。