

令和6年度 第1回北海道地方労働審議会

日 時：令和6年11月8日（金）10：00～
場 所：札幌第1合同庁舎 2階講堂

1 開 会

○業天総務企画官 皆様、おはようございます。定刻より少し早いのですが、委員の皆様おそろいですので、始めさせていただきます。

本日は、大変お忙しい中お集まりいただきまして、厚くお礼申し上げます。

ただいまより、令和6年度第1回北海道地方労働審議会を開催いたします。

申し遅れましたが、私、司会進行をさせていただきます総務部総務課総務企画官の業天と申します。どうぞよろしく願いいたします。

最初に、本審議会の成立についてご報告いたします。

本日は、公益代表委員であります牧野委員、労働者代表委員の西野委員、使用者代表委員の吉田委員の3名が欠席となっております。委員18名中15名の方にご出席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地方労働審議会令第8条の規定により、委員の3分の2以上または公益、労働者、使用者の各代表委員の3分の1以上の出席で成立することとなっており、本日はその要件を満たしておりますので、審議会は成立しておりますことをご報告いたします。

続きまして、お手元に委員名簿をお配りいたしておりますが、新たに就任いただきました委員の方を紹介させていただきます。

着席のままで結構でございます。

公益代表委員、上田絵理委員でございます。

○上田委員 よろしく申し上げます。

○業天総務企画官 労働者代表委員、菊地貴子委員でございます。

○菊地委員 よろしく申し上げます。

○業天総務企画官 なお、菊地委員におかれましては、本日所用のため、審議会の途中で退席されますので、あらかじめお知らせ申し上げます。

続きまして、北海道労働局の出席者に異動がありましたので、紹介させていただきます。

総務部長の菊田でございます。

○菊田総務部長 よろしく願いいたします。

○業天総務企画官 雇用環境・均等部長の佐々木でございます。

○佐々木雇用環境・均等部長 よろしく願いいたします。

○業天総務企画官 職業安定部長の猪俣でございます。

○猪俣職業安定部長 よろしく願いいたします。

○業天総務企画官 ここで、資料について少し説明をさせていただきます。

委員の皆様には事前に資料をお送りしておりましたが、本日、育児・介護休業法改正のポイントのご案内を追加配付いたしましたので、お知らせいたします。

それでは、ここからの議事進行につきましては、参考資料でお配りしております北海道地方労働審議会運営規程第4条によりまして、亀野会長に引き継がせていただきます。

それでは、亀野会長、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。本日もよろしくお願いいたします。

私のほうで議事を進行させていただきます。委員の皆様、労働局の皆様、議事進行へのご協力を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、まず初めに三富労働局長からご挨拶をよろしくお願いいたします。

○三富労働局長 ただいま紹介いただきました労働局長の三富でございます。

本日は、大変お忙しい中、本審議会にご出席を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

また、日頃から労働行政の推進に当たりまして格別のご理解とご支援をいただいていることに対しまして、この場をお借りしまして御礼申し上げます。

さて、足元の雇用情勢を見てみますと、今年の3月以降、北海道の有効求人倍率は1倍をやや下回る水準で推移しており、直近の9月は0.97倍となっております。多くの企業で人手不足感が続いている一方で、原材料や光熱費の高騰、人件費の上昇などの影響による先行き不透明感などから、当面は現状の人員体制で事業運営を図るといった企業の声もハローワークなどでは聞かれているところでございます。

また、構造的な人手不足への対応として外国人労働者の積極的な活用や省人化投資などが進展してきていることも雇用動向に影響しているものと考えられ、引き続き注視していく必要がございます。

また、今年の春闘では、北海道におきましても1991年以来の高水準の賃上げとなったところですが、持続的な賃上げの実現に向けて、中小企業等の生産性向上と適切な価格転嫁の促進など、引き続き対策を推進することが求められております。

こうした状況を踏まえまして、北海道労働局としては、リスクリング、学び直しによる能力向上支援や成長分野への労働移動の円滑化支援、中小企業等に対する人材確保支援など総合的に推進することにより、人手不足への対応を図っているところです。

また、同一労働同一賃金の徹底により、正社員以外の労働者の方々への賃上げの波及を推進するとともに、10月より1,010円に改定されました最低賃金について、業務改善助成金をはじめとする中小企業支援策や、「年収の壁」対策に活用できる助成金等と併せまして幅広く周知を行い、生産性向上等を通じた賃金引上げ支援に力を入れているところです。

さらに、労働者が安心して働くことができる職場環境を整備するため、死亡労働災

害の減少、長時間労働の抑制、法定労働条件の確保・改善、職場におけるハラスメント防止など様々な課題に対して、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一丸となって取り組んでいるところです。

本日は、令和6年度の上半期の重点施策に関する取組状況並びに下半期に向けた取組について順次説明させていただきまして、委員の皆様方から忌憚のないご意見を賜り、今後の行政運営に活かしてまいりたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○亀野会長 ありがとうございます。

3 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います。

次第に従いまして、最初の議題に入ります。

議題（１）、「令和6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」でございませう。

労働局より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考えております。

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

それでは、北海道労働局の最重点施策、各行政の重点施策の順で説明をお願いいたします。

○菊田総務部長 おはようございます。総務部長の菊田です。

委員の皆様におかれましては、日頃より北海道労働局の行政運営にご理解、ご協力いただきまして、感謝申し上げます。

上半期の取組結果のうち、最重点施策の取組結果と、その進捗を踏まえました下期の取組を私からまとめ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。

「令和6年度北海道労働局行政運営方針取組結果報告（上半期）」という資料を御覧ください。

1ページを御覧ください。

まず、今年度最重点施策として掲げました「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」についてです。

このうち、（１）最低賃金・賃金の引上げに向けた環境整備につきましては、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、地域の賃金の状況や好取組事例に関するリーフレットの提供、当局ホームページに賃金引上げ特設ページを掲載するなど、賃金引上げにつながるよう各支援策等を周知するほか、監督署に

おきましては臨検監督などのあらゆる機会を捉えて賃金引上げに向けた働きかけを行いました。

また、事業場内最低賃金の引上げを支援する業務改善助成金の積極的な周知に取り組んだ結果、9月末現在の申請件数は801件、昨年同期の倍以上と大幅に増加しております。

さらに、働き方改革推進支援センターの積極的な周知により、社会保険労務士等の専門家による窓口相談、コンサルティング等が昨年同期と比べ増加いたしました。

下半期におきましても、引き続き、あらゆる機会を捉えて各種支援策を積極的に周知し、企業の賃金引上げの支援を行ってまいります。

続いて、2ページの、「最低賃金制度の適切な運営」についてです。

北海道地方最低賃金審議会でご議論いただき、北海道地域別最低賃金が10月1日に発効されております。改正された最低賃金につきましては、地方公共団体、労使団体等に対しまして広報誌（紙）への掲載やポスターの掲示、リーフレットの配布などを依頼し、今年も道内全市町村の広報誌（紙）に掲載いただいております。

また、外国人労働者向けの外国語版のリーフレットを配布するなど、周知を図りました。

下半期におきましても、地域別最低賃金に加え、特定最低賃金の周知を図るとともに、最低賃金の履行確保の監督指導を実施いたします。

続いて、3ページの、「同一労働同一賃金の徹底」の取組についてです。

この取組につきましては、監督署の定期監督等において自主点検や待遇差の見直し要請ほか、待遇差の理由説明が不十分な企業に対する点検要請を実施しました。

また、法的に問題となり得る待遇差等が存在していた場合には、雇用環境・均等部指導課による報告徴収、職業安定部需給調整事業課による指導監督を実施し、必要な助言・指導を行っており、9月末現在の状況は資料に記載のとおりとなっております。

下半期におきましても、引き続き、点検要請や報告徴収等によりまして法の履行確保を図るとともに、企業の自主的な取組を促すために各種支援策の周知、働き方改革推進支援センターの利用勧奨を行ってまいります。

続いて、4ページの、「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」についてです。

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主を支援するキャリアアップ助成金の周知・活用勧奨により、9月末現在の社会保険適用時処遇改善コースの計画受理件数は431件、正社員化コースの計画受理件数は980件となっております。

下半期におきましても、キャリアアップ助成金の周知・活用勧奨のほか、働き方改革推進支援センターの取組を通じ、働き方改革の実現に向けた支援を行ってまいります。

次に、5ページの、「ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援」についてです。

取組結果①～④にありますとおり、SNSや当局ホームページでの周知・広報のほか、介護分野の訓練コースにつきましては開講時期の分散など、より受講しやすい環境整備の取組を継続して行いました。

9月末時点の訓練修了者数、就職件数につきましては、資料に記載のとおりでございます。

下半期におきましても、利用者の方の目線に立った周知を行うとともに、eラーニングを活用した職業訓練のPR、受講あっせんに取り組んでまいります。

次に、7ページの、「無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知」につきましては、当局のホームページ等で無期転換ルールについて周知を図るとともに、報告徴収や相談対応の際にリーフレットを活用しながら周知・啓発を行いました。

下半期におきましても、周知・啓発を徹底してまいります。

次に、8ページの、最重点施策の2つ目、「リスクリング、労働移動の円滑化等の推進」の取組についてです。

「(1)「教育訓練給付」による労働者個々人の学び・学び直しの支援」としまして、当局ホームページやパンフレット等によりまして教育訓練給付制度の積極的な周知を行ってまいりました。

9月末現在の受給者数は、資料に記載のとおりでございます。

下半期におきましても、制度、その手続の周知によりまして、より受講しやすい環境整備を図ってまいります。

続いて、「(2)の、公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成」の取組でございます。

この取組としましては、訓練委託費等の支給金額を上乗せする特例措置を活用し、関係機関と連携してデジタル分野の訓練コースの拡充を図るとともに、的確な受講あっせんのため、ハローワークの担当職員の知識の向上に取り組みました。

9月末現在の実施状況につきましては、資料に記載しているとおりでございます。

下半期におきましても、デジタル分野の訓練の一層の周知を図るとともに、来年度の実施に向けて関係機関と一層の連携を図ってまいりたいと考えております。

続いて、10ページの、「労働者の主体的なリスクリングを支援する中小企業への貸金助成の拡充等による企業における人材育成の推進」の取組としまして、人材開発支援助成金の各種セミナーでの周知、事業所訪問による周知を実施いたしました。

その結果、資料にもありますとおり、助成金の計画書の受理件数、支給決定件数が前年同期から大幅に増加しております。

下半期におきましても、人材開発支援助成金の積極的な周知により、その活用促進を図るとともに、迅速な支給に努めてまいります。

次に、12ページの最重点施策の3番目、「誰もが安心・安全に働ける就業環境の整備」についてです。

そのうち、「(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」の取組としまして、4月～6月に建設工事着工期労働災害防止運動を展開するとともに、建設業を対象としました集団指導やパトロール、監督指導等を重点的に実施しました。

また、転倒等リスク評価の「セルフチェックの分析シート」の公開や「STOP! 転倒プロジェクト」の展開など、転倒災害防止に資する情報提供、周知等を実施いたしました。

下半期におきましては、10月～12月を期間とする「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開し、墜落・転落災害防止の周知を図ります。

また、凍結路面による転倒災害の増加に歯止めをかけるため、北海道冬季ゼロ災運動を展開する予定です。

それから、15ページの「(2) 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」の取組につきましては、時間外労働の上限規制及び改正された改善基準告示等を当局のホームページで周知するほか、説明会を186回開催しまして、6,686事業場に対して周知を行いました。併せて、監督指導時には「はたらきかたススめ」サイトの周知も図っております。

また、「北海道建設業関係労働時間削減推進協議会」を開催し、工事発注者団体等に対しまして適正工期の設定を要請するほか、運送業につきましては149の荷主に対しまして荷待ち時間の短縮を求める要請を行いました。

医師につきましては、北海道医療勤務環境改善支援センター等と連携して相談対応、助言等を実施しました。

下半期においても、その説明会の開催、相談対応、監督指導時に丁寧な説明を行うほか、国土交通省や事業者団体等と「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」を共催しまして、自動車運転者の労働環境の改善に向けた機運の醸成を図ってまいります。

続いて、16ページの、「ハラスメント防止対策」の取組についてです。

こちらの取組につきましては、職場における各種ハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保のため、報告請求等により企業の雇用労務管理について聴取し、必要に応じ指導を行いました。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて相談先等の周知を図るほか、カスタマーハラスメント防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用しまして企業の取組を促しました。

下半期におきましては、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」におきまして周知・啓発を図るほか、引き続き報告請求等による法の履行確保を図ってまいります。

最後に、17ページ、18ページの、最重点施策のうち「4 人手不足分野に対する人材確保の支援」の取組です。

求人充足サービスの充実として、各ハローワークの担当が企業を訪問し、求める人材像を聴取するほか、職業相談のスタッフも同行しまして、求職者が求めるニーズを伝えて、求人要件の緩和等の要請を行うことにより、マッチングの確率を高める取組を進めました。

そのほか、企業説明会の開催や、インターネットサービスを活用した求職者に対する求人情報の積極的な提供にも努めました。

また、介護、建設、運輸などのいわゆる人手不足分野の人材確保支援のため、道内の主要6所のハローワークに設置しております「人材確保対策コーナー」におきまして就職面接会の開催、関係団体と連携した職場定着を図る取組、就業希望者を増やすための職場見学会等を実施しました。加えて、札幌圏及び旭川のハローワークに設置しております「JOB-チェンジサポートコーナー」におきまして、事業所の閉鎖等により生じる大量離職者や、本人の希望条件と労働市場の現状から職種・業種の転換が必要と考えられる求職者なども対象に広く支援を行いました。

それぞれの実績につきましては、資料に記載のとおりでございます。

下半期におきましても、求人者マイページの利用促進、求人充足サービスの取組を進めるほか、潜在求職者をハローワークに誘導するためのSNS等を活用した周知、「人材確保対策コーナー」における各種イベントの参加勧奨による人材確保に取り組んでまいります。

以上で、最重点施策についての説明を終わらせていただきます。

続いて、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定・人材開発行政の順に、それぞれの重点施策の取組結果を各部から説明させていただきます。

○佐々木雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の佐々木でございます。

それでは、雇用環境・均等行政の重点施策について私から説明をさせていただきます。

着座で説明させていただきます。

最初は、行政運営方針取組結果報告（上半期）の19～22ページ、「女性活躍と仕事と育児・介護の両立支援」でございます。

女性活躍促進につきましては、法に則した報告徴収、法違反が認められた場合には指導などにより法の履行確保を図ってまいりました。

また、行動計画の策定・届出勧奨とともに、女性の活躍推進企業データベースの利用などにより男女の賃金差異の公表に係る道内企業の取組を促し、女性活躍に積極的に取り組み、成果が見られた企業には「えるぼし」「プラチナえるぼし」の認定取得について働きかけを行ってまいりました。

下半期は、報告徴収の実施等による法の履行確保、データベースの利用を促進し、

さらに「えるぼし」等の認定取得について働きかけを行ってまいります。

次に、育児・介護の両立促進についてでございます。

こちらにも、法に則した報告徴収、法違反が認められた場合には指導等により法の履行確保を図るとともに、改正法につきましては当局ホームページへの掲載、各種団体等へリーフレット等を配布し周知に取り組んでまいりました。

下半期は、報告徴収の実施等による法の履行確保、改正法につきましては札幌、函館、旭川、帯広など道内各地で参集方式の説明会を開催するほか、道内企業の規定整備や両立支援環境整備に資するべく、各種団体等へ両立支援助成金も含め関係資料を配布するなど、あらゆる機会を利用して周知を徹底してまいります。

それから、次世代育成支援対策の推進についてでございます。

行動計画の未届企業に対して計画の策定・届出を求めるとともに、「くるみん」等の認定制度の周知を進めてまいりました。

さらに、改正法については、改正育児・介護休業法と併せて当局ホームページへの掲載、各種団体などへリーフレット等を配布し周知に取り組んでまいりました。

下半期は、行動計画の未届企業に対しまして文書交付等により法の履行確保、報告徴収などにおいて「くるみん」等の認定制度の周知を図るとともに、改正育児・介護休業法と併せ改正法の周知を徹底してまいります。

次に、取組目標の（２）、２３ページを御覧ください。

「フリーランスの就業環境の整備」につきまして、１１月１日の法施行に向けまして当局ホームページに特設ページを作成し、法の概要や説明会情報などを掲載し周知に取り組んでまいりました。

道内の各種団体及び北海道等の地方公共団体には、文書とともに、７月２６日に札幌で開催いたしました厚生労働省、公正取引委員会、中小企業庁の本省主催の法所管省庁合同説明会の案内チラシを北海道労働局において作成・送付をするなど、あらゆる機会を捉えて法の周知を図ってまいりました。

下半期は、１０月１１日に、地方出先機関が共催し法所管省庁合同説明会を開催するなどにより法の周知に努め、法が施行された今月以降は、発注事業者に対して法に基づく調査の実施などにより法の履行確保を図ってまいります。

次に、２４・２５ページ、取組目標の（３）、「多様な働き方、働き方・休み方改革」についてでございます。

「多様な働き方の実現応援サイト」「働き方・休み方改善ポータルサイト」などの関連サイトなどを使用しまして、制度を導入している企業の取組事例等の周知を行うとともに、人材確保等支援助成金や働き方改革推進支援助成金などの事業主支援制度についても周知を図ってまいりました。

下半期も、関連情報、好事例等の周知を図り、道内企業の働き方改革の取組を支援してまいります。

雇用環境・均等行政の重点の最後は、26ページ、取組目標の（４）、「個別労働関係紛争の解決の促進」でございます。

総合労働相談コーナーの適正運営のため、総合労働相談員に対する業務指導などを通じて関係法令に関する知識の付与や関連情報を提供いたしました。

効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施につきましては、助言・指導やあっせんの適切な処理について相談員に個々必要な指導を実施し、また、あっせんについては制度のメリットを紹介する資料などにより被申請人への参加勧奨を行ってまいりました。

下半期も、相談員に対し必要な法令その他関連情報を提供し、体制整備を図り、助言・指導等の適切な実施、さらに、あっせん参加率の向上に努め、紛争の迅速な解決を図ってまいります。

雇用環境・均等行政の重点施策につきましては、以上でございます。

○高橋労働基準部長 皆さん、おはようございます。労働基準部の高橋です。

着座して説明させていただきます。

私からは、資料27ページ以降になります。

労働基準行政の重点施策1つ目が「第14次労働災害防止計画の確実な推進」です。

第14次労働災害防止計画は、令和5年～令和9年までの5年間に労働災害減少の取組を進めるというものです。

資料にありますように、今年9月までに道内で32件の死亡災害が発生しています。昨年同時期33件でほぼ同じ水準となっておりますが、残念ながら、10月末から一昨日にかけて立て続けに死亡災害が発生しており、増加に転じるのではないかと危惧しています。

このような状況の中で、足場に手摺りがなかった、高所作業で安全帯をつけていなかったために落ちたとか、機械に巻き込まれたというような典型的な災害が増えているというよりも、川で測量していて、川を渡って流されたとか、ダンプの運転手さんがサイドブレーキを引き忘れて、ダンプが動き出したら、それを止めようとダンプの前に行ってダンプに挟まれてしまった。「えっ、何でそんなことするの」というような災害が増えています。このような行動を労働者の「不安全行動」といいますが、この不安全行動による災害が減らない、また、重大災害につながっているという現状です。

このため、労働者一人一人の危険感受性の向上を図る、安全意識の高揚を図ることが大事になるので、そのためには、やはり企業の安全文化を醸成していくことが重要です。

第14次労働災害防止計画においても、取組目標にありますように事業主が自発的に安全衛生対策の取組を進めていくことが重要となりますので、労働基準監督署、労働局で取組を進めております。

また、高年齢労働者の労働災害も増えておりますので、この対策も実施しております。

さらには、建設業、製造業、運送業、林業、この分野は北海道でも非常に多い業種ですが、この業種では一度災害が起きますと重大災害につながる可能性があることから、重点的な監督指導だけではなく、業界団体とも連携してパトロール、安全大会等を開催しております。

資料32ページになります。

第14次労働災害防止計画の関係です。昨年、北海道も非常に暑くて、熱中症による労働災害は150件以上と過去最多になりました。

今年度においては、早期に重点的に熱中症対策についてPR等に取り組んだところですが、そのかいもありまして、道内の建設業者さんに会うと、今年の夏場は、ちょっとでも体調に異変を感じたら休めと言っているとか、熱中症対策について大分理解が進んでいるのではないかと思います。

次に、34ページになります。

「長時間労働の抑制と過重労働防止対策」については、過労死の危険性のある月80時間超えの時間外の疑いのある相談があった場合には、優先的に監督指導を実施しています。

次に、35ページの法定労働条件の確保。

外国人労働者が増えてますので、外国人労働者を使用する事業場に対する監督指導。さらに、重大・悪質な違反がある場合には司法等送致を行っているところです。

37ページ、「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてです。

景気が上向いてきますと、労働災害が増える傾向にあり実際に労災請求が増えてます。

さらに、ハラスメントやいじめ・嫌がらせ等によるメンタル不調に関する労災請求が非常に増えてます。

これらは事実関係を確認するのも非常に業務量を要する事案になり、これらが増えることによって、3か月を超える未決件数が9月末で214件と目標に到達していない状況ですので、引き続き、局と監督署が連携しながら早期支給に努めます。

私からは、以上です。

○猪俣職業安定部長 職業安定部長の猪俣でございます。よろしく申し上げます。

私からは、今年度上半期の職業安定・人材開発行政の重点施策の取組について説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

ちょっと量が多いので、駆け足になりますけれども、簡潔に説明したいと思います。

まず、19ページをお開きいただければと思います。

このページは雇用環境・均等行政の関係なのですが、「(1)女性活躍と仕事と育

児・介護の両立支援」の④番が安定関係になりますので、説明いたします。マザーズハローワークにおける就職支援の強化でございます。

マザーズハローワーク札幌及び道内11の主要ハローワークに設置しているマザーズコーナーにおきましては、子供連れの方でも安心して相談ができる環境の整備や、子育て中の方も安心して働ける求人情報の提供に加えて、来社困難な方を対象としたオンラインでの相談やチャットシステムを活用した相談に取り組んでおります。

利用者はもとより、関係の皆様からも好意的なお言葉を頂戴しておりますけれども、いまだ施設の認知不足感が否めないところでございますので、下半期も事業の周知と利用者の拡大を目的として、関係機関・団体はもとより、民間企業も対象に含めた出張相談、セミナーの積極的な開催に取り組んでいくこととしております。

マザーズハローワークの利用状況等については、資料を御覧いただければと思います。

続きまして、資料39ページをお開きください。

特定求職者雇用開発助成金の状況でございます。データについては、記載のとおりでございますので、御覧いただければと思いますが、支給決定状況については前年同期と比較すると若干下回っておりますので、引き続き、下半期も周知・広報に努めていきたいと思っております。

続きまして、資料40ページをお開きください。

民間人材サービス事業者への指導監督の徹底でございます。上半期の指導監督あるいは集団指導の状況について記載しております。データについては、記載のとおりでございます。前年同期と比較すると、順調に推移していると思っております。

下半期も同様の取組を進めてまいります。

続きまして、41ページ～42ページをお開きいただければと思います。

地方公共団体との連携についての欄でございます。

北海道労働局では、地方公共団体と雇用関係の政策協定を結んでおります。例えばアですけれども、北海道と当局、あと独立行政法人J E E Dとの間で「北海道労働政策協定」を結んで取組を進めております。また、札幌市とも雇用対策協定を結んで取組を進めているところでございます。

引き続き、下半期も関係自治体と連携に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、43ページ～45ページでございます。

これは、安定部でたくさん助成金を所管しておりますが、そのうちの一部の助成金について記載しております。データ等については、御覧いただければと思いますが、早期再就職支援等助成金あるいは産業雇用安定助成金の支給状況などが記載されております。

下半期も、各種助成金の積極的な周知・広報に努め、利用促進を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、46ページ～48ページ、高齢者の就労による社会参加の促進についてでございます。

少子高齢化は全国で進んでおりますが、特に北海道では少子高齢化が進んでおり、現在、求職者における高齢者の割合がすごく増えております。ハローワークの利用者の多くは高齢者というような状況になりつつあります。その関係もあって、道内のハローワーク12か所に生涯現役支援窓口というものを設置しまして、高齢求職者に対して丁寧な職業相談や情報提供に努めている状況でございます。

47ページに生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率の実績を記載しておりますけれども、本年9月末で88.9%と目標を上回って推移しております。また、就職件数は本年9月末現在で1,302件と、前年9月末の1,301件を上回っている状況でございます。

引き続き、生涯現役支援窓口等を通じて支援をしてまいりたいと思っております。

ハローワークの役割として、高齢者の支援というのは非常に重要だと個人的には思っておりますので、下半期もしっかり取組を進めていきたいと考えております。

資料49ページ～53ページ、障害者雇用の関係でございます。

精神障害者、発達障害者、難病患者に対して、雇用サポーター、就職サポーターによる支援を行っております。障害者雇用については、今年度から障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が上がっておりますので、法定雇用率未達成の企業・自治体に対する指導・相談も進めているところでございます。

北海道の場合は、地方自治体の法定雇用率の達成状況が全国ワースト1位という状況にありまして、現在、労働局を挙げて、局長あるいは私が直接自治体に赴いて指導あるいは、法定雇用率達成に向けて頑張ってもらおうよう取組を進めているところでございます。

続きまして、54ページ～57ページ、外国人の就労支援でございます。

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行っております。外国人労働者については、昨今の人手不足を背景に技能実習生が増加傾向にありますし、今後も増加していただろうと予想しております。この動向を注視しつつ、しっかり取組を進めていきたいと考えております。

続きまして、資料58ページ～59ページ、季節労働者の関係でございます。

季節労働者といえば北海道という特徴がございますけれども、季節労働者の数は減ってきておりますが、季節労働者の通年雇用化に向けて引き続き取組を進めていきたいと考えております。

続きまして、資料60ページ～61ページ、刑務所出所者の就労支援でございます。

刑務所出所者の就労支援の関係も、矯正施設や保護観察所と連携しながら下半期もしっかり取組を進めていきたいと思っております。

続きまして、資料62～65ページ、雇用保険制度の運営の関係でございます。

雇用保険適用事業所への調査、雇用保険受給者の早期再就職支援、雇用関係助成金の周知・広報や不正受給の防止に係る取組について、下半期もしっかり進めていきたいと思っております。

資料66ページ～71ページ、「就職氷河期世代、多様な課題を抱える新規学卒者等の支援」についてでございます。

就職氷河期世代、主に35歳～56歳までの不安定就労者・未業者の方への就職支援のための専門窓口、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ております。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や面接トレーニングなどの支援を行っているところです。

ハローワークによる就職氷河期世代の正社員就職件数は、8月末現在で2,612件となっております。

今年9月26日に企業説明会を札幌で開催し、98名が来場いたしました。11月26日にも就職面接会を開催予定でございます。

引き続き、チーム制による支援を継続してまいりたいと思います。

少し長くなりましたが、私からは以上でございます。

○亀野会長 ご説明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。

ただいまの説明に対しまして、ご意見、ご質問がありましたらお願いしたいと思っております。どの角度からでも構いませんので、忌憚のないご質問、ご意見をいただければと思います。

いかがでしょうか。

山田委員、お願いします。

○山田委員 山田と申します。よろしくお願いいいたします。

私からは、3点あります。

まず、この取組結果の報告のつくりとして1点要望がありまして、昨年同月比が記載されているものがありますが、昨年度であれば最終的な数字ももちろん出ているかと思っておりますので、括弧書きで構わないので、年度末の数字、これは第1回目の審議会のみとなると思っておりますが、それも記載いただければと思いますので、よろしくお願いいいたします。

2点目でございますが、資料24ページの後段から25ページの上段にかけてありますが、来年も北海道政労使会議が開催されるやに聞いておりますが、この中で、今年の共同宣言の中に労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の遵守というのうたわれております。ただ、地方に行きますと、取引価格の交渉でやはり難航しているというような事業者が多いと聞いておりますし、価格交渉に実際行ってもなか

なか受け入れてもらえないという話も聞いておりますので、労働局として商取引に関与することは難しいのかもしれませんが、できる限り労務費の適切な転嫁について後押しをお願いしたいということでございます。もちろん、これは次年度の最低賃金にも関わってくるのだと思いますし、我々労働者側にとってみれば春季生活闘争に関わってくる部分でございますので、ぜひ強力な後押しをお願いしたいということでございます。

3点目でございますが、関係するところは12ページからと27ページから、労働災害の関係でございます。

今年は、5月に北海道労働局安全衛生労使専門家会議が開催されたかと思えます。今年は、今までと違って、事前にメールで質問、意見、要望等ありませんかということでお尋ねがありまして、ある場合には返信をするような方法を取られたかと思っております。会議をスムーズに行うためにはそれも必要だと思っておりますが、今年1点ほどメールで質問等させていただいたのですが、残念ながら会議には、私の都合で欠席しましたが、その返答がいただけなかったのです。もしかしたら、その会議体の中では、こういった意見、質問があったよということでは話されたのかもしれませんが、その経過が全く私は分からないので、例えばその議事録がホームページに載るのかなということで、ちょっと調べてみたのですが、それもないということで、質問して、当日欠席したら、こちらから「どうなりましたか」と常に問いかけをしないと返答がいただけないものなのかどうか、その辺を確認しておきたいと思えます。

以上、3点になります。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。3点ですね。

基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 専門家会議の連絡がなかった点は、事務局の落ち度でございますので、来年からは改善いたします。この場をお借りして、お詫び申し上げます。

価格転嫁については、直接的な指導を行うのは監督署では難しいのですが、監督署が指導に行った際に、割増賃金不払いがあって、その原因として下請たたきがある場合には、関係行政機関と連携する制度もあり、この通報を行ってます。

建設・運輸業関係については、発注機関等に対する価格転嫁の要請を行う取組を行ってます。価格転嫁については、どこかの行政がやれば済むということではなく、関係行政と連携して、価格転嫁についてご理解いただくように思ってますし、機運の醸成も非常に重要と感じてます。適正価格・適正工期で発注する、そういう道内の機運というのも非常に重要だと思ってますので、政労使会議に限らず、様々な機会に価格転嫁についても周知を図っていきたいと思えます。

○亀野会長 はい。

1点目の、表記について。

○菊田総務部長 資料のつくりについて、前年同月比だけでなく、年度計の実績もというご意見をいただきました。いただいた意見を踏まえまして、より分かりやすい資料にしていきたいと思えます。

ありがとうございました。

○亀野会長 今の1点目に関連して、私も同じことに気がつきました。例えば5ページの表を見ると、多分、令和6年度は半期の9月までの数字だと思えるのです。それで、令和2年度～5年度は多分年度の数字だと思えるのです。その記述がないので、分からないので、例えば令和6年度は9月までの数字で、ほかは年度の数字だと分かるように記載しておいたほうがいいのではないかと。

○菊田総務部長 注釈が必要なものについては、しっかり別が分かるような注釈をつけるようにしたいと思います。

○亀野会長 混在しているので。数字を見れば分かるのですけれど。

ほか、いかがでしょうか。

金子委員、お願いします。

○金子委員 連合北海道、金子でございます。よろしく願いいたします。

雇用環境・均等行政の重点施策の部分について発言をしたいと思います。

人口減少や働き手不足の中、子供を産み育てながら仕事を続けるために「次世代法」、男女に差がなく働ける環境の整備のために「女性活躍推進法」、そして今回また育児・介護休業法等が改正されまして、労働者、とりわけ女性の働く環境整備は整ってきていると感じています。

ただ、選択肢が多いということは、安心して働くことに大きく通じることになりまますので、特に、企業が制度をそれが必要な社員へ伝えるよう、例えば関連する休暇の利用等を促すよう指導をお願いしたいと思います。働きづらさを感じる労働者やキャリアを諦める労働者が減って、企業の担い手不足なども解消されるようなものにつながればと思います。

整ってきている制度がより定着するように、周知の工夫等をよろしく願いいたします。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

お願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部から回答いたします。

金子委員、質問ありがとうございました。委員が言われたように、順番に法律なども改正されつつあり、働き続けられるようにということで、環境整備、法整備がだんだんと進んできていると行政のほうでも実感をしているところでございます。

ところが、いまだに、マタハラがあったとか、セクハラを受けましたというようなことで、労働局、雇用環境・均等部、それから総合労働相談コーナーのほうにご相談をいただくケースというのがなかなかなくなるのです。それで、状況をお聞きし

ますと、事業主のほうも全く悪気はなくて、そういう制度が法律の中に書かれていることを知らなかったとか、そんなふうに法律が改正されたことまで理解できていなかったとか、改正された法律の内容に規定の整備が追いついていなかったというようなことで、うちの会社にはそんな制度はないので利用できませんよとか、あの人しょっちゅう休んで困るわねというような感じで周りの社員からハラスメントを受けてしまうというようなことがやはりあるようですので、委員のご指摘にございましたように、法律が毎年のように変わってまいりますので、変わった内容について道内の事業主の皆さんに正確にご理解いただいて、そこで働く労働者の方にきちんと内容を知っていただけるように周知を進めていきたいと思っております。

体制の都合上、全ての事業所一件一件にご説明に行くというのは難しいかと思いますが、先ほど説明でも触れましたが、育児・介護休業法が今年改正されたところで、来年4月1日から施行されます。ですので、変わった内容など道内何か所かで説明会もさせていただいて、Webでもできないか検討しているところでございますので、ホームページなどに掲載ができるようであれば、そんな環境も整えて、説明会に足を運んでいただけなかったとしても改正内容についてご理解をいただいて、きちんと運用していただけるように周知を進めていこうと思っております。

育児関係は、配偶者が妊娠をしたとか、自分が妊娠をしたということを会社に話をしたら、育児休業制度ですとか会社のほうで持っている制度内容について利用の意思があるかとか、相談窓口を設置するというような環境整備というのが既に法律の中でも義務づけになっているのですが、来年の4月から介護関係も、家族が具合が悪くなったというような話があれば、介護休業制度ですとか、会社によっては短時間勤務制度など入れていらっしゃる場所もありますので、そういった利用できる制度の説明をして、環境を整えるようにというのが来年の4月1日からスタートしますので、そういう改正点について詳しく説明し、理解を進めていただいて、道内の全ての会社の環境が整備されていくように周知に努めてまいります。

○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。

橋本委員、その後、上田委員。順番にお願いします。

○橋本委員 使用者委員の橋本でございます。よろしく願いいたします。

私からは、1点、数値目標の設定の仕方について教えていただきたいと思ひまして、質問いたします。

ただいまご説明いただいた取組結果報告の73ページ以降に、行政の数値目標が一覧にまとめられております。こちらを拝見すると、内容によって、「数値については、その年によって相談件数や対応件数に差があるので、達成率を目標として取り組んでいく」と設定されているものがあるようです。

これはすごく良いことだと思います。取組を増やしていくべき目標については10

0%を目指すようにどう取り組んでいくかということだと思いますし、減らしていくことが目標であればゼロ%に近づけていくことが重要だと思いますので、パーセント数値の設定というのは非常に良いことだと思います。

他方で、一部の目標については、やはり件数設定になっているものがあるようです。例えば77ページの「労働保険未手続事業一掃対策の推進」などは、やはり件数を目標として設定されているようなので、そういった未手続事業を一掃するために目標指標をゼロと置くのか100と置くのかというのがあるかもしれませんが、いずれにしてもパーセントでの目標設定を検討されているのかどうか。このように件数で設定する必要性や、何か理由があれば教えていただきたいと思いますし、今後の設定の考え方、進め方などがあれば聞かせて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。

重要な指摘だと思いますが、いかがでしょうか。

総務部長、お願いします。

○菊田総務部長 今、件数設定の代表例でお話いただいた労働保険未手続事業の成立の件数の話ですが、本省との間での目標設定の仕方というのもあって件数にしているというのがありますし、この未手続事業の場合は、まず未手続事業所を把握して、その後、指導して労働保険を適用するというのもありまして、達成目標を率としたときどんな工夫ができるかというのはありますけれども、来年度に向けて、ご指摘を踏まえて検討したいと思います。

○橋本委員 かしこまりました。

○亀野会長 このパーセンテージとか件数の出し方というのは、本省から各都道府県にこういう形でということであるという理解でよろしいですか。

○菊田総務部長 そうですね。労働保険未手続事業の関係でいきますと、本省の間でも件数というのが目標とされている状況でございます。

○亀野会長 はい。分かりました。

今のはそうなのですが、ほかの目標などはどんな感じになっていますか。

○高橋労働基準部長 例えば73ページの労働災害の死亡災害者数は、第14次労働災害防止計画の目標が件数になっていますので、こちらは件数で出しています。

もう一つ、75ページの長期末決は、本省が件数での報告を求めていますので、件数で計上しています。

その他については、%で出しています。

○亀野会長 安定部長、お願いします。

○猪俣職業安定部長 76ページの、安定部的には非常に重要指標という形で目標になっている就職件数、求人充足数と雇用保険受給者の早期再就職割合ですけれども、一番下の割合は当然パーセンテージなのですが、その上の2つが件数になっておりまし

て、これは、先ほど来話があるように、本省から数字で目標が与えられているというものです。

なので、正直言うと、例えば求人数は今19か月連続で減少という状況の中で、件数で与えられるとなかなか厳しいものがあるのですが、これは本省のほうの方針として件数という形で与えられているものでございます。

○佐々木雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部のほうで、今御覧いただいている数値目標の中で件数で入っていると、あと是正率と並記した形で入っているのが多くて、まず73ページのハラスメント防止対策の推進というところが雇均部の関係でございます。

報告徴収の実施事業所というところで件数を入れているのですが、実はハラスメントは複数の法律にまたがっておりまして、セクハラに関しては男女雇用機会均等法、マタハラに関しましては妊娠関係が均等法の関係でございまして、育休とか介護休業の関係は育児・介護休業法、パワーハラスメントにつきましては労働施策総合推進法ということで、複数の法律が絡んでいる施策でございまして、それぞれにおいて本省から、令和6年度はこれだけ報告徴収・報告請求を実施せよということで目標件数が示されますので、その件数に基づいて計画を立てて、報告徴収・報告請求を進めているところでございます。

もちろん、法違反については助言・行政指導を実施いたしますので、その是正率100%を目指して進めております。

74ページの雇用環境・均等部の主要課題・目標の1番、「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」というところがございます。これも女性活躍の関係がベースになっており、男女均等な取扱いのところ均等法、それから、数値目標などを公表しているか、女性活躍推進法に関する報告徴収というのもございますので、女性活躍推進法。育児休業につきましては育児・介護休業法でございまして、こちらの女性活躍推進法につきましても本省から示されました目標件数に基づいて報告徴収の計画を立てて実施をし、法違反については行政指導を行い、是正率100%を目指して進めているところでございます。

2番目の「個別労働紛争の解決の促進」というところは、あっせん件数を載せております。あっせんは、もちろん、できるだけゼロに近いほうがいいのですが、職場の中で労使で紛争になっていて、残念ながら労使間の話し合いで決着がつかなくて、あっせんの申請がされてまいります。申請については、労働局で受理、受動業務というような形になりますので、申請をいただきましたら双方の話し合いの機会をつくって、あっせんを実施し、速やかな解決を目指すということで、被申請人のほうに参加してくださったところを参加率、双方の話し合いで折り合いがついて、合意をいただけたところを合意率。それから、ご参加いただいた上で合意につながるというケースがやっぱり一番多いので、参加合意率ということで報告書のほうに計上しております。

以上でございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

○橋本委員 どうもありがとうございました。

今のお話を伺って、まず、もともとの本省の目標設定が件数ベースになっているケースですとか、あと、こちらの報告書に記載されているレベルが目標値というよりは実績の進捗度をパーセンテージで示しているなど、そういったものがあることが分かりました。

他方で、その件数設定というのが、労働局さんの色々な取組の中で基準として市民に分かりやすいものであるのかどうかということは継続して考えていただく必要があると思います。仮に100件あるいは1,000件などとあったときに、それが全体の問題の中でどれぐらいのボリュームなのか、その達成度が現実の世の中の問題に対してどの程度進んでいるのか、ということを知りやすく示していただくほうが良いと思いますので、いろいろ本省との打合せもあろうかと思いますが、引き続きご検討いただければと思います。

私からは、以上です。

○亀野会長 貴重なご意見、ありがとうございました。

今回の審議会は、その進捗状況をチェックするということですので、目標に対して進捗がどうなのか、数字で表せる部分は数字で表すということが非常に重要だと思いますので、これは件数がいいか、パーセンテージがいいか、いろいろあると思いますが、これも、貴重なご意見でしたので、ご検討いただければと思います。よろしく願いいたします。

上田委員、よろしく願いします。

○上田委員 上田と申します。私からは、少し感想も含めてとなりますが、4点ほどお話しさせていただければと思います。

まず、今日ご報告いただいた中の1ページ目の辺りから、最低賃金の話、同一労働同一賃金の件等、働き方改革の中で、支援センターも含めて非常に活用されて、周知が進んでいることが理解できました。

既になされているのかもしれませんが、どういう形で最低賃金をクリアしていくか、同一労働同一賃金を職場で実現していくか、個々の事業所の規模や業種ごとに工夫が必要だと思っていて、実施された成功事例や、具体的な取組等を含めて分かりやすい形で公表していただけると、「あっ、うちも頑張れるかも」とか、こういう工夫の仕方があるのだなということが分かるというのも周知の方法としてとても役に立つと考えたところです。

2つ目が、16ページで、就職活動中の学生に対するハラスメント対策の推進として、ホームページで周知を図っているとの紹介をいただきました。私もホームページ等も拝見しましたが、今、就職活動中の学生さんのこういった問題があるというのも

耳にしている中で、これは具体的にどう対策していけるのだろうかと考えたときに、この問題自体まず知ってもらうというのは大事だと思うのですが、それをホームページだけではなくて、場合によっては就職活動をする予定の学生さんのいる学校を通じて周知する、求人を出している会社などにリーフレットを渡す等の周知の具体的な方策というのも詰めていただけると、よりよいのではないかと思います。

3つ目ですが、今回47ページのところでも、高齢者の求人というのが非常に多くて、就職を希望される方も多いということを押見した一方で、労働災害との関係でいいますと高齢者の方も非常に増えているということで、27ページ～29ページ等で、こういった対策も取られているということが理解できました。そこで、教えていただければと思いましたが、例えば47ページの就職先の業種というのがどういう業種が多いのか。高齢者の方が多いところでは、具体的な労災防止の対策を取るに当たってどういうことが網羅される必要があるのかということなども連携できると、具体策としてはよりよいのかなと思っておりました。既に網羅されているかもしれませんが、そこは蛇足になるかもしれませんが、感じたところです。

最後に、労働災害の部分で、非常に件数も増えていて、その中で精神疾患に関わる労災申請数も増えていると37ページのところでご紹介いただいたかと思います。私自身も、精神疾患を理由に労災申請される方のお手伝いで業務に関わることがあるのですが、それがハラスメントなのかどうか、あったのかなかったのか、それを調べるというのは大変な労力だなと思っています。もちろん、3か月以内で済めば労働者にとっては非常にありがたいことではありますけれども、一方で、具体的に考えたときに、事実確認などをして、その期間内で終わられるのかということ、労働基準監督署における働き方改革も重要なんじゃないかと思うほど、すごく負荷がかかっているのではないかと感じているところです。

これは行政内部でできる話ではないかもしれませんが、件数が増えていること、労災の内容等に照らしても、マンパワーが必要だと思いますので、こういったところに人員を割ける体制をつくっていくことも長期的には考えていかなければ、目標を達成していくということ自体難しいところがあるのではないかと感じているところです。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

4点あったかと思いますが、いかがでしょうか。

基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 賃金引上げ、最低賃金等の周知は、資料1ページに記載のとおり、「賃金引上げ特設ページ」をホームページに作りまして、この中で引上げ好事例や取組事例を周知しています。また、本省でもリーフレットを作っていますので、これを配布しています。

賃金引上げ機運の醸成は非常に大事ですので、好事例等を引き続き周知してまいります。

4点目の精神事案等の件、ありがとうございます。精神、脳・心臓疾患関係は調査が非常に長引きますし、専門の先生のご意見を聞く必要もありますので、非常に時間もかかりますし、調査に手がかかります。

労働局内で、まずは職員一人一人の能力アップが必要ですので、研修をする。さらには、正職員だけではなくて、非常勤の職員にも手伝ってもらいながらやっています。

一方で、定員削減がありますけれども、なるべく体制整備を図るように、本省にも今の北海道労働局の窮状を訴えて、増員要請をしております。

すぐに体制整備が整うわけではないので、まずは一人一人の職員の能力向上を図って取り組んでまいります。

○佐々木雇用環境・均等部長 まず1点目、働き方改革ですとかセンターの関係、活用いただけていると思っていただいて、ありがとうございます。

それから、個々の事業所の成功事例ですとか、こういう取組があるということを紹介していったらいいのではないかというご意見をいただいたかと思えます。すみません、私の説明がすごく駆け足で。雇用環境・均等行政の重点施策の24・25ページの「多様な働き方、働き方・休み方改革」というところで、取組目標を5つ定めて、その5つについて上半期にこんなことをしました、下半期はこんなふうにしていきますということで載せているところでございます。

24ページの「多様な正社員」のところでもちょっと説明したのですが、取組結果の①、本文1行目後半の「多様な働き方の実現応援サイト」、これは本省で運営しているものですが、こういうサイトですとか、③勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施の本文2行目の「働き方・休み方改善ポータルサイト」、こちらも本省で運営しているものですが、こういったサイトが幾つかございます。それで、委員のご指摘にもございましたように、北海道内に限った話ではなくて、全国の事業所の先進的な取組事例を御覧いただけるようになっております。業種ごと、都道府県、規模などでも検索できるようになっていて、その会社で取り組んで、どんな成果が出ました、運用について、こういうところが課題でしたとか難しかったですというような取り組んでいただいた内容も御覧いただけるようにサイトを設計しております。

こういうサイトはアクセス数がなかなか伸びなくて、皆さんに毎日のように見ていただけるというようなどころではありませんので、引き続き周知を進めていきつつ、北海道内でも先進的な取組をしている企業があれば、その情報を聞きつけて、働き方・休み方改善ポータルサイトなどは地元の労働局が推薦をするので、この会社でこんな取組をしていて、こんなふうになって成果が上がっていると。私どももアンテナを高くして、道内の先進的な取組を進めていただいている企業の情報などを本省に上げて、ポータルサイトに掲載し、全国の事業主さんに見ていただけるようにと。道内の企業

につきましても、様々な業種や規模など横断で検索できるように、サイトに上げる情報を集めていければと考えているところでございます。

それから、3点目の就活ハラスメントについてでございます。最近マスコミなどでも報道されていると行政のほうでも感じているところでございます。

ホームページでも掲載をしているということで紹介させていただいたところでございますが、行政運営方針取組結果報告資料の1-2「職場のハラスメント対策リーフレット」という、就活ハラスメントだけではなく、マタハラ、セクハラ、パワハラ、トータル的に職場のハラスメントについて掲載しているリーフレットを本日つけております。

実は、同じような仕様で就活ハラスメントのリーフレットがございまして、中央のほうで設置されました厚生労働省が委託事業で進めております「ハラスメント悩み相談室」というのもあって、QRコードが載っていて、すぐメールで相談などができるような形になっております。もちろん、労働局の雇用環境・均等部、総合労働相談コーナーのほうでも就活ハラスメントについて相談いただくことができます。就活中の学生さんから相談をいただいたときに、今後こういうことに注意をしましょうねというアドバイスと、どこの事業所か分かれば、就活ハラスメントがないようにということとで事業所のほうに聞き取りをして法違反が認められれば指導していくこととなります。

そして、学生さんへの周知ですが、今日説明させていただいた施策の中にはないのですが、大学生・高校生に労働行政の内容を知っていただくということで、労働法制講義というのを労働局で実施しているところでございます。もちろん、全ての大学をお訪ねするというのは、なかなか折り合いがつかなくてできない部分もあるのですが、ご要望があればお訪ねして、労働基準に関係すること、雇用環境・均等部の施策であるハラスメント対策、女性活躍、育児・介護の関係、くるみんなども含めて、それから安定行政の施策なども労働法制講義でも紹介させていただいております。もちろん、そこでは就活ハラスメントについても触れていて、就活ハラスメントに遭わないように気をつけてくださいという説明とともに、これは就活ハラスメントではないかと思ったら速やかに相談をしてください、すぐにお問い合わせくださいということで説明をしているところです。

なかなか手が回らなくて、全ての大学、全ての学校をお訪ねすることはできないのですが、そういうのも広げて、より多くの学生さんに知っていただいて、就活ハラスメントに遭うことがないように、もし遭ったら速やかに相談いただくようにということで周知を進めてまいりたいと思っております。

○猪俣職業安定部長　ご質問の3点目、高齢者の就職先というのは大体どのような先かということですが、正確なデータは手元にはないのですが、やはり介護とか警備関係が多かったと思います。それほど幅広い業種ではなくて、特定の業種が多いと記憶しております。

これは2つ側面があって、1つは、高齢者側が、体力面の不安などあるので、職种的に軽めのものとか、そういったことを求める傾向がある。

求人側の観点からいうと、実は業種別に有効求人倍率が相当違っていて、例えば建設関係などは今ものすごく倍率が高いのです。労働局としては、できるだけ高齢者の方を雇ってもらえるように支援とかいろいろやってはいるのですが、やはり求人側としては若い人を雇って育てていきたいというような思いもあって、高齢者を避けるというようなことで、なかなかマッチングがうまくいかないという傾向もあります。

この辺については、しっかり支援をして、高齢者の雇用をいろんな業種に拡大していきたいというのが我々としての思いでございます。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

○上田委員 はい。

○亀野会長 まだ時間がございますので、ほかいかがでしょうか。

光崎委員、お願いします。

○光崎委員 連合北海道の光崎です。よろしくお願いします。

今の上田委員の発言にもあった16ページのハラスメント関係で、私もちょっと訴えをしたいと思っております。

状況等については皆さんと共有できていると思っております。労働局の相談でも、ハラスメントがここ数年ずっと上位になっているということは周知をされているところでありまして、資料1-2を見ても、読み手が真剣に読み込めば、すごく丁寧な資料でありまして、いいリーフレットだと思っております。

ただ、これを局のほうに應對しても、周知・啓発をしているという回答に尽きると思っただけけれども、こういった状況が続いている中で私たちは相談を毎月のように受けていて、それを分析するのもはばかれるぐらい毎月ハラスメントの相談が多い。そういうふうになってくると、いかにこういったいい資料を作っても、やっぱり受け手のほうが真剣に読み込まなければ変わらないし、こういったものを作って周知をしていると言っただけけれど、伝わらなければ周知をしていないのと一緒じゃないですかと言わざるを得ないのです。

ただ、こういう言い方をすると、我々企業側にも働く側にもブーメランが返ってくるものですから、そういったところは政労使で真剣に、言葉だけではなくて、本当になくすのだという不転の決意で何か取組をしていかなければならないのではないかと、いうことをいつも應對をしているところであります。

12月の「ハラスメント撲滅月間」というのもあるのだけれども、今の状況を見ると、個人的な言い方をすると、撲滅できていないじゃないかと。現場では、いじめ・嫌がらせが横行していて、そんなことほんとにあるのだろうかという相談が入ってきます。じゃあ、そういう事業所は一体どういう社員の管理・教育をしているのかとい

うことであつたり、そこに労働組合があるのであれば、それは私たちに返ってくるので、労働組合としてしっかり働く人たちの相談に耳を傾けられているのか自問自答するところでもあります。そういったことで、取組に対する考え方をいま一度お聞かせいただきたいと思っています。

あと、就活ハラスメントの関係も先ほど回答がありまして、いろんな資料を作りながら、ハラスメントに遭わないように気をつけましようねというのは、そのとおりのものだけでも、私たちも大学に入り込んで、学生課やキャリア支援担当者の方から聞き取りを毎年しているので、そういった現場の声でいうと、そうはいつでも、圧倒的に優位な関係の中で面談をするときの面接官からの質問というのは「気をつけましようね」では防げないことがあります、私たちの想像を超えるような、「えっ、そんなこと質問されるの」というようなことがいっぱい寄せられていて、学生課の責任者の方もほんとに困っていると。それを企業側に直接伝えることもはばかれるし、キャリア支援の教育の中で学生が毅然とした対応を取ったとしたら、それはそれで学生がそのやり取りの中でまた傷つくことも多くあるのだというようなことを聞かされているので。

今の相談窓口というのは、あくまで事後対応というか、こういったことがあったのですということでは受け側としてはまずあると思うのだけれど、だとしたら、それを防ぐために大学側とも連携をしながら、大学は困っているので、面接するほうの企業側にももっともっと面接の中でハラスメントが起こらないようにということをやっていかなければならないのだろうと考えています。

あと、カスタマーハラスメントの関係も、議会でいろいろな法整備などが進んでいるところでありますけれども、自分が消費者の立場に立ったときには、もしかして加害者になるのじゃないかというような気持ちのときもあります。そういったことも含めて、消費者教育も含めて、企業側へのカスハラ周知と併せて今以上に進んでいくことを希望しておりますので、改めて全体的にこのハラスメントの防止対策については、繰り返しになりますけれども、政労使で。今までと同じような取組では絶対これは減っていかないと思いますので、そういったところも含めて、考え方が何かあればお聞か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。

お願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 光崎委員、ありがとうございます。委員にご指摘いただいたとおり、個別労働紛争、総合労働相談コーナーで対応している相談なのですが、労使で紛争になっている相談の中で、職場のいじめ・嫌がらせというのが10年以上前からずっと最多で推移しています。

職場のいじめ・嫌がらせは、パワハラだけではなくて、同僚間の嫌がらせなども含

まれるので、もう少し広義のものになるのですけれど、職場でハラスメント、嫌がらせに直面して、つらい思いをされておられるという労働者の方からの相談が多数寄せられているところをございまして、私どもも法律にのっとって報告徴収、報告請求、できる限りハラスメントが起こらないように、まず環境整備をお願いしますということで、道内の事業所を回らせていただいているところをございます。

事業所には、残念ながらハラスメントに遭ってしまったら、相談に対応できるように、相談窓口をつくってくださいとお願いするのですが、相談窓口の体制につきましても、「セクハラに遭いました」と女性社員の方が男性の相談員の方に相談するのはなかなか難しいので、男女両方の相談員の方に対応いただけるようお願いしますと。それで、面談でしか相談できないとなると受け付けるのも難しくなるので、メールや電話でも相談できるようにしてくださいと。

それから、社内での相談だけでは難しいので、例えば外の弁護士事務所などで相談を受けられるように外部窓口を設置されるケースも間々ありますので、こういったこともありますと紹介しつつ、相談窓口の整備をお願いしているところです。相談窓口の整備のお願いをするときに必ず言っているのが、「ハラスメントに遭いました」と相談をしに来られたときに、これはハラスメントではないのじゃないかというような形で門前払いをすることがないようにということと、ハラスメントに発展する前の、「ちょっと嫌なんですけど」という感じの相談が寄せられた時点でも必ず対応してくださいということで、相談窓口の間口を広く持って、職場の中で大きなトラブルになる前に相談対応できるように体制整備をお願いしますということで、事業所をお訪ねして指導しているところです。

そうはいつでも、全ての事業所をお訪ねすることはできませんので、やはり広報・啓発に力を入れているところをございしますが、一見して分かりやすい資料を本省が作成してくれるのを待つだけではなくて、局のほうでも計画をしつつPRに努めてまいりたいと思っております。

就活ハラスメントにつきましても、大学・学校を回って、労働法制講義などでも触れております。学生さんにも、就活ハラスメントに遭わないようにしてくださいね、こういうことがないように気をつけてくださいねということでももちろん説明はしているのですが、委員からご指摘がありましたように、学生のほうが毅然とした対応をしてハラスメントに遭わないようにしたということで、内定がもらえなかったとか傷つくということがあるといようなお声も実は総合労働相談コーナーでもいただいているところです。

引き続き、大学・学校側とも連携をして、学生さんに負担をかけることがないように、就活ハラスメントに遭うことがないように、周知を進めていきたいと思っているところをございます。

併せて、事業所のほうでも何が就活ハラスメントなのか認識がきちんとされていな

くてハラスメントをしてしまうというケースがあるかと思しますので、2人きりになるようなところで面談をしないでください、必ず会社の中で大勢の目があるところで学生さんと会ってくださいというような形で、就活ハラスメントになることがないように、事業所のほうでもきっちり認識いただいて、採用活動をお進めいただけるように周知を進めていこうと思っております。

今日お出しできればよかったですのですが、就活ハラスメントの資料は、学生さん、それから採用活動を進める事業主の方に見ていただいても、どういうことが禁止事項、どういうふうにやらなければいけないのかご理解いただけるような分かりやすいものになっているかと思しますので、引き続きPRに力を入れて、行政でもできることを進めてまいりたいと思っております。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

今、光崎委員からハラスメントについて、政労使でという話もございましたので、使用者側、何かコメント等ございますでしょうか。

百瀬委員、お願いします。

○百瀬委員 就活ハラスメントではなく、カスタマーハラスメントでちょっと述べたのですけど、当会が旭川の経営者協会と共催で、『「カスタマーハラスメントの現状とその対応」安心して働くことのできる職場環境の構築』と題しまして、NPO法人北海道勤労者安全衛生センターの講師をお招きして9月に旭川市内で講演会を開催しました。定員50名だったのですが、倍の100名集まったということで、企業側もこのカスタマーハラスメントについては非常に関心を持っている状況です。

一方で、ちょっと次元は別ですけど、ご案内のとおり、障害者差別解消法における合理的配慮の提供が義務づけられまして、接客の場面では従業員の皆さんが非常に神経を使う場面が増えてくると予想されますので、ストレスチェックなども含めて社員の安全衛生、健康管理も重要であると考えているところでございます。

続けて、別なことも発言して、よろしいですか。

○亀野会長 はい。

○百瀬委員 あと、高齢者の労働災害防止ですけど、先ほどからありますように、人手不足を背景に高齢者の働き手が増えておりますし、国も就労拡大を目指しているところで、2040年には全労働者に占める高齢者の割合は30%まで増えるような見込みも伝えられております。

その災害防止として「エイジフレンドリーガイドライン」というのも記載がありましたが、それが求めるような対応について、事業者の努力義務にするという方針が決まったような報道もありますので、引き続き、中小零細企業も含めてガイドライン等の認知度の向上が必要で、その上で、エイジフレンドリー補助金などの利用促進も図るべきではないかと考えております。

あと、もう一点だけ。働き方改革推進支援センターですけど、非常に有効な取組

でありまして、当会でも会員対象にセミナーを3回シリーズで、賃金制度、求人方法あるいは人材定着といったテーマで行っておりますし、また、無償で個別に企業まで赴いていただけるということですので、これは引き続き力を入れていただきたいし、当会も含めてですが、周知を徹底して、利用促進を図りたいと思っています。

以上です。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。

基準部長、お願いします。

○高橋労働基準部長 高齢者の労働災害防止について、まず1点は、先般報道がありました高齢者に配慮した作業環境を整備するように労働安全衛生法に努力義務規定が盛り込むことが、本省の審議会で合意されたと聞いています。

そのような中で、単に労働災害防止、またはガイドラインがありますだけではなく、委員ご指摘のとおり、エイジフレンドリー補助金が非常に有効だと思っておりますので、この活用について周知を図ってまいります。これは、労働局ホームページだけではなく、監督署でも、高齢者災害防止のためにエイジフレンドリー補助金周知します。

ただし、この補助金は申請期間が決まっており、今年度の分は締め切られてます。来年度もあると思っておりますので、決まった時点で早期に周知を図ってまいります。

○佐々木雇用環境・均等部長 働き方改革推進支援センターの関係、お褒めいただきありがとうございます。労働局のほうでも、引き続き周知に力を入れていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

それから、センターに話を聞くと、厚生労働省から委託をして進めている事業だということで、コンサルにお尋ねしますと言うと、行政指導を受けるのかと心配される事業主さんもいらっしゃるようなのですが、決してそんなことはございません。その会社に行って、雇用管理の内容をお聞きしつつ、一番いいやり方を提案させていただくというふうに進めておりますので、ぜひご利用いただければと思っておりますし、周知にご協力いただければと思っております。よろしく願いいたします。

同じように事業所をお訪ねする「働き方・休み方改善コンサルタント」という非常勤職員が労働局にもおりますが、行政指導をするということではなくて、会社の雇用管理の内容を聞いて、こういうふうに取り組を進めていただいたら年休が取りやすくなりますよ、残業時間が縮減できますよ、労働時間管理が簡単になりますよということで、提案をさせていただく非常勤職員でございます。こちら、資料24ページの③勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施のところ辺りに書いているのですが、働き方・休み方改善コンサルタントを労働局のほうにも複数名配置しておりますし、事業所、企業からご希望いただいてコンサルがお訪ねするということもしておりますので、会社にも実際に来て、現場を見てもらって、いろいろ相談をしたいと思っております。事業主さんがいらっしゃれば、ぜひお声をかけていただければと思っております。ホームページにもコンサルタントの利用を呼びかけるチラシを掲載しておりますので、

もしお時間がありましたら、御覧いただければ幸いです。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す。

よろしいでしょうか。

宮崎委員、お願いたします。

○宮崎委員 北海道労働保健管理協会の宮崎でございます。よろしくお願いたします。

ちょうど私もハラスメントと労災のことをお話ししようと思って、各委員の方と重なる部分もございますが、お話ししたいと思います。

パワハラ対策がなかなかうまく進まなくて、実際にパワハラをしている人は、自分がパワハラをしているという自覚が非常に少ないというふうにいるところからお話を聞きますので、社内で、どういうことがパワハラになるのか具体的に業務の内容に絡めた研修を進めるのが有効ではないかと感じております。

それから、令和4年に中小企業にパワハラ対策が拡大されましたけれども、実際、大企業に比べると、中小企業では、先ほどお話があった相談窓口の件ですとか、なかなか体制が難しいところもあるのかなと想像するのですが、実際に関わりの中で、中小企業に浸透させる上で何か課題のようなことを感じていらっしゃるのかお聞きしたいと思いますし、大企業とは違う中小企業ならではの強化指導ポイントのようなことがあるのであれば、それもお聞きしたいと思います。

それから、カスタマーハラスメントの件も、お客様相手ですので、お客様は神様ですというような双方の考えもまだまだ残っておりますので、対応が難しいということが多いと思いますけれども、従業員の安全配慮義務のことを考えますと、しっかりと企業が取り組んでいかなければならないと思っております。

労働局関係の研修が12月にあるのは分かっていたけれども、なかなか日程が合わなくて、私自身も受けられないこともございますが、非常に関心が高いと思いますので、何とかこの研修を強化していただけたらありがたいと思います。

それから、パワハラ対策が法的措置ということで企業に義務づけられましたけれども、カスハラはまだはっきりとした法律の規制がないかと思えます。東京都が条例を制定したというのを新聞で見たような記憶がございますけれども、北海道なども含めまして今後の法制化の動きがどんな状況なのか、お分かりでしたら教えていただきたいと思えます。

もう一つ、労災のお話になります。目標の中に、労災の増加に歯止めをかけるのだということで、転倒災害を注視しているのはほんとに大事な取組だと感じております。死傷災害の大体3割を転倒災害が占めるとか、年々増えているとか、60歳代が非常に多いということを考えますと、今後、転倒災害が労災件数をより押し上げていくのではないかと危機感を持っております。ここは、高齢化で働く高齢者の方が増えてま

いますので、非常に大きな課題だと考えております。

先ほどお話もありましたけれど、自分は元気だと思っておりますので、転倒リスクがあるという自覚が少ないということと、職場環境の改善というのはもちろん大事だと思うのですが、そもそも体力がかなり低下していくという、そこに注力していかないとなかなか根本的な解決にはならないと思っておりますので、体力の衰えにもっと着目した運動強化とか、会社の中でもそういうものにも取り組んでいかなければ根本的な解決にならないので、そういう身体機能の維持向上の取組のようなものをもっと進めていただけたらと思います。

それで、冬季の転倒災害防止もこれから進めるということで、実は私どもの事例なのですけれども、3年ほど前に冬季の転倒が多数出まして、労災になりまして、労災対策をしよう。8割が50代以上で、若い人も転んでいるのですけれど、労災になるのは50歳以上ということがはっきり分かりました。それで、ロコモ対策も含めて、実際にロコモティブシンドロームのアンケートを取って、高リスクの人に対して筋力測定を実施いたしました。立ち上がりテスト、2ステップテストというような筋力測定をして、自分の身体的なリスクを知るということを大事にしました。そして、全社的にスクワットを中心にした下肢の筋力訓練を進めました。さらに、どうしても転んでしまうので、少しでも安全な転び方の啓発もいたしました結果、今年3年目で、この対応は終わるのですけれど、例年、冬季労災は出ていたのですが、去年、おとしと冬季の労災はゼロという結果になっております。こういうことも含めて、やはり身体機能の維持向上ということが大事だと実感しておりますので、その点、エイジフレンドリーも含めまして推進していただけたらと思います。

以上でございます。

○亀野会長 はい。

お願いいたします。

○佐々木雇用環境・均等部長 パワハラとカスタマーハラスメントについて何点か説明させていただければと思います。

まず、パワーハラスメントについては、何がパワーハラに該当するのかということを含めて検証するのが有効だと思っているが、そうだろうかということと、中小企業の取組の中で、中小企業ならではの強みなどあれば、それとのご質問でしたでしょうか。

パワーハラについては、宮崎委員がおっしゃったとおり、何がパワーハラに当たるのかということがなかなか難しいと。今、若手や新入社員を指導しようと思うと、すぐ「パワーハラスメント」と言われるのが怖くて、なかなか指導もしづらいというような声も伺っております。労働施策総合推進法の中、それから指針の中で、パワーハラスメントについては、3つの要素を全て満たした場合にパワーハラとしますということとで定義をされております。1つ目が、優越的な関係を背景とした言動であること。2つ目が、業務上必要かつ相当の範囲を超えたものであること。3つ目が、1度言われ

ただけでは終わらなくて、労働者の就業環境を害するようなものであること。このような場合にパワハラに該当するとしていますので、失敗をしたとき、注意不足だったときなどに叱責をすること自体が全て禁止されるものではないので、パワハラになるものなのか、指導の一環なのかということで、きちんとご理解いただいて、ハラスメントが起こらない職場環境整備を進めていただくのが一番だと思います。

それから、中小企業ならではの強みや強化ポイントということですが、委員がおっしゃったとおり、令和4年に全ての会社にパワハラ対策が適用になってから、中小企業でこういう取組をしてください、大企業はこういう取組をしてくださいと、企業の規模ごとに分けたものは法律や指針、省令の中にはないので、うちの会社ではどう取り組んでいけばいいか、うちの職場に一番適するのは何かということでお考えいただいて、就業規則に書き込むのであればこういう規定で、啓発用のチラシを作るのであればこんなスタイルでというような形で厚生労働省から提案をさせていただいていますので、よりよいものということを入れていただければいいと思うのですが、ちょっと私見を述べさせていただくと、従業員同士が人となりをよく理解していて、どういう受け止め方をする方なのか、どういう考え方をする方なのかよく知っていて、職場の風通しがいい状況で進んできているというのが中小企業の強みではないかと思います。

人となりが理解できているからこそ、これを言うとハラスメントになるとか、ここまでは言ってあげたほうがうまく能力アップができるというようなことで、どういう対応の仕方が合理的な範囲、法律に触れない中で一番いい範囲なのか編み出させていただく。組織が大きくて人が大勢いる大企業に比べて、中小企業のほうが、小回りが利くという言葉は悪いのですが、そういう取組の仕方を進めていただけるのではないかと考えているところでございます。参考になれば幸いです。

次に、カスタマーハラスメントの関係は法規制などがなくて、東京都で全国初の条例が制定されたと報道がされておりましたが、カスタマーハラスメントにつきましては、パワーハラスメントと同じ労働施策総合推進法の指針の中に少しだけ出ていまして、禁止をするというようなきつい書き方ではないのですが、顧客等からの著しい迷惑行為により、その雇用する労働者が就業環境を害されることのないよう、雇用管理上の配慮としてこれこれの取組を行うことが望ましいと。こういうことをしなければならぬ、してはいけないというような強い禁止規定ではなくて、カスタマーハラスメントから従業員を守るように取り組むことが望ましいというレベルでございしますが、指針の中に加えられているところでございます。

委員からもご指摘がありましたように、東京都で条例が定められましたし、北海道では、自民党の議連から意見書のようなもので、カスタマーハラスメント対策を道でつくってはどうかという形で提案されて、パブリックコメントを取られていたと記憶しております。その後の動きを追いかけ切れていないので、ここは定かではないのですが、東京都に続けということで、北海道のほうでも取組を進めておられるのもし

れません。

国のほうも、カスタマーハラスメント、それから、本日何度かご発言いただいている就活ハラスメントなどを含めて、労働者が職場の中で活躍できるように就業環境を整備しようという形で法律、省令、指針などの整備を進めておりますし、検討会の中でも話し合いがされていると聞いておりますので、いつから、どんな内容でというのは定かではないのですが、就活ハラスメント、カスハラについてももう少し突っ込んだ内容で法律、省令、指針で定める方向で進んでいるのではないかと考えております。

○高橋労働基準部長 転倒災害防止についてでございます。時間も迫っているので簡単にですけども、労働基準行政関係資料2-5、55ページにセルフチェック票というのがございます。これは北海道労働局のホームページで公表しております、個々の転倒リスクチェックができるのと、さらにいいのは、集団分析ができますので、会社において、どの課、どの部署が転倒リスクが高いのかというのも分析できるようになっています。これは、さらに周知を図っていきたいと思います。

また、筋力アップとか必要な部分につきましてはエイジフレンドリー補助金の対象に加わりましたので、これについても周知を図ってまいりたいと思います。

○亀野会長 よろしいでしょうか。

では、國武委員、手短に。

○國武委員 小樽商科大学の國武です。時間が迫っていますので、コメントを議事に残していただければと思います。

多面的に対応していただいて、ありがとうございます。ただ、少子高齢化、人口減少社会で、北海道は住みやすいと思わない限り人口減少は加速するので、その意味で、行政だけではないのですが、労使といろいろ知恵を合わせて推進していく必要があるという点で3つお話しします。

1つは最低賃金のところですが、ここは労働局さん頑張っていますよという意味で言いますが、1ページで、令和6年度の業務改善助成金申請件数が伸びていますので、引き続きお願いしたいということと、働き方改革推進支援センターの利用状況も伸びているので、ここも引き続き頑張ってください。

ただ、道内の雰囲気は最低賃金引上げに積極的かということ、やっぱりそういう機運があまりないものですから、危機意識がやや足りない感じもしますので、労使それぞれ企業ごとにいろいろ事情があると思いますけれど、行政として関係機関との連携を含め、後押しをお願いしたいというのが1点目です。

2つ目は、今議論になっていたところですが、適切な監督行政をもう少し押し出してほしいというのが今日議論を聞いた感想です。1つはハラスメントの問題ですけど、ハラスメントについて、周知して、ハラスメントを受けたら適切に相談してくださいね、では済まなくて、基本的に褒められることではないので、予防措置と、問題があるところについては企業名の公表とか、いろいろルールがありますよね。許さな

いという態度を示さない限りは、ハラスメントが横行する事態が続いてしまいますので、そこは、悪質な場合には見える化して、周知にとどまらない監督行政をお願いしたいと思います。

もう一つは、15ページとか34ページにある労働時間の上限規制についてです。これも周知とか要請にとどまっています、適切にやっつけらる企業はたくさんあると思うのですが、進んでいないところもあると思うので、これは罰則付の上限規制ですし、今、若者をみていると、労働時間規制すら守れない会社というのはあり得ないという感覚が一般的になってきていますので、そこも監督行政の中心だと思っています。そういう意味で、要望としては、労働時間関係についてはもう少し見える化した資料を次回以降お願いしたいと思います。

3点目は、さっき金子委員がおっしゃっていた仕事と育児の両立支援の部分です。これも毎回話題になりますが、今年の出生数70万人の見通しという報道もあります。この審議会の参加者の世代は、育児中の人もいますけれど、産むという世代ではないので、次世代のことを考えないと多分状況は改善しない感じがします。

資料を見ると、周知とか「えるぼし」もいいのですが、全体的に機運が変わるような動きをしない限りは、北海道では子供が育てにくいとか、男性の育児参加は難しいということになれば、やっぱりそういう体制が整っている企業や自治体に人が移動してしまいます。その辺ももう少し前向きな危機意識を持って、数値化を図っていただければと感じました。

以上です。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

基準部長、手短にお願いします。

○高橋労働基準部長 上限規制ですが、今回から上限規制が適用された建設、運輸、医師については、まず、上限規制が適用されることを周知して、80時間超え等の違反については他の業種と同一に監督指導し、是正勧告を行ってまします。次回以降、資料を工夫いたします。

○亀野会長 手短にお願いします。

○佐々木雇用環境・均等部長 合計特殊出生率のお話もいただきました。北海道は、2023年のデータが1.06でございます、1年前の2022年が1.12ですので、0.06ポイント下がったという状況でございます。全国のほうも1.26から1.20、0.06落ちたというところでございますが、このまま置いておいていいわけも当然ございませんので、もっと危機意識をきちんと持って労働局でも施策を展開してまいりたいと思っております。

貴重なご意見、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。

ちょっと時間が超過していますが、どうしても発言をとという方いらっしゃいますか。

よろしいですか。

特にないようですので、その他の議題で、何か事務局からございますでしょうか。

○業天総務企画官 事務局からは、特にございません。

○亀野会長 はい。ありがとうございます。

全体として、何かご意見、ご質問ございますか。

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、本日の審議は以上で終了したいと思います。

進行の不手際で若干時間を超過してしまいましたが、ご協力どうもありがとうございます。

○業天総務企画官 亀野会長、ありがとうございました。

4 閉 会

○業天総務企画官 最後に、局長の三富よりお礼のご挨拶を申し上げます。

○三富労働局長 大変長時間にわたり熱心なご議論をいただきまして、ありがとうございました。

いただいたご意見は、まず、しっかりと検討・検証し、行政に反映していきたいと思っております。数値目標の達成率の話なども出ましたが、最終的な大きな目的として、スローガンにも掲げております、誰もが安心して働ける北海道をめざして、我々はいろいろな目標を立てて取り組んでおります。

そうした本来の目的を踏まえまして、いま一度、周知の在り方ですとか労使の皆様との協力の仕方など検証する機会をいただければありがたいと存じます。

引き続きご指導、ご鞭撻いただきますようお願いいたしまして、私からのお礼の挨拶とさせていただきます。

本日は、ありがとうございました。

○業天総務企画官 以上をもちまして、令和6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2回目の審議会につきましては令和7年3月7日を予定しております。改めまして日程についてご案内いたしますので、よろしく願いいたします。

本日は、ありがとうございました。