

令和4年度 第一回 茨城地方労働審議会

1 日時

令和4年11月8日(火) 14時00分～

2 場所

茨城労働総合庁舎 2階会議室

3 出席者

【公益代表】 木島千華夫 菊池克幸 森田冴子 菅野雅子

【労働者代表】 小坂祐之 高木英見 笹本実 中島智美 松本三智夫 山口仁美

【使用者代表】 加藤祐一 谷萩寛子 吉原祐二

【茨城労働局】 下角労働局長

総務部 近江総務部長

青木総務課長

生天目労働保険徴収室長

雇用環境 関雇用環境・均等室長

・均等室 庄司雇用環境改善・均等推進監理官

座光寺雇用環境・均等室長補佐

飯島雇用環境・均等室長補佐

茅根企画調整係長

労働基準部 稲葉労働基準部長

宮地監督課長

尾畑健康安全課長

荻野賃金室長

大内労災補償課長

職業安定部 藤嶋職業安定部長

小林職業安定課長

小松崎職業対策課長

綿引訓練室長

喜古需給調整事業室長

4 議事

(1) 茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について

(2) 令和4年度茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の運営状況について

(3) 意見交換

1. 開会

青木総務課長（事務局）

ただいまより令和4年度第1回茨城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様には大変お忙しい中ご出席賜り、誠にありがとうございます。

申し遅れましたが本日の司会進行を務めさせていただきます、総務課の青木と申します。

よろしくお願いたします。

資料の確認をさせていただきます。本日お手元に、審議会次第、席次表、茨城地方労働審議会委員会名簿、茨城労働局幹部職員名簿、茨城地方労働審議会運営規程、茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改定について、審議会資料、参考資料を配付させていただいております。

ここまでで資料がない方はいらっしゃいますか。

次に追加資料が3点あります。令和4年12月以降の雇用調整助成金の特例措置について、パワーハラスメント防止措置が中小企業へ義務化されましたという資料、ハラスメント対策特別相談窓口開始の資料を配付させていただいております。こちらも大丈夫でしょうか。

議事1の茨城県電気機械器具製造業最低工賃改正決定について資料2の3頁、4頁の議事要旨、2の審議会資料13頁、15頁及び茨城労働局幹部名簿、先にメールでお送りしたものに一部修正がございます。再度ご確認ください。

それでは審議会次第に沿って、審議会を始めさせていただきます。ご案内の通り16時終了予定とさせていただきます。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

はじめに今回、2名の委員の退任がございまして、新たに就任された委員をご紹介させていただきます。

茨城地方労働審議会議員名簿をご覧ください。公益代表委員の菅野雅子委員、続きまして労働者代表委員の笹本実委員、また本来ご出席の皆様のご紹介をさせていただくところなのですが、時間の都合もありますので、席次表をご覧くださいることによってかえさせていただきます。

なお、本日欠席の委員もいらっしゃいます。公益代表の水嶋委員、使用者代表の磯崎委員、公益代表の葉委員、使用者代表の築瀬委員、使用者代表の渡邊委員が本日は欠席となっております。

ここで定足数の確認をさせていただきます。本日、公益代表が4人、労働者代表が6人、使用者代表が3人、計13人の委員にご出席いただいております。これによりまして、委員の三分の二以上、またはそれぞれの代表委員の三分の一以上の出席がなければ会議を開き、議決することができないという地方労働審議会令第8条第1項、いずれにも該当し、定足数も満たしているという確認をいたしました。

従いまして、本審議会が有効に成立しますことをここにご報告いたします。続きまして次第2に入らせていただきます。茨城労働局長の下角より委員の皆様にご挨拶させていただきます。

2. 局長、会長挨拶

下角労働局長

委員の皆様のおかれましては、ご多忙の中、令和4年度第1回茨城地方労働審議会にお越しいただきありがとうございます。

また委員の皆様には、日ごろから当局の行政運営に格別のご理解ご協力を賜っておりますこと重ねて厚く御礼申し上げます。

前回の審議会ですが、コロナ感染の防止の観点から初のウェブ開催となりました。

慣れないことで不行き届きが多々ありましたことをこの場をお借りしてお詫びしますと共に、反省点については今後の審議会運営にしっかり活かしていきたいと考えております。

そして本日の審議会では、先ほどご紹介ありました通り新しくご就任頂いた菅野委員、笹本委員のお二人にご出席頂いております。どうぞよろしく願いいたします。

雇用失業情勢ですが、全国の今年9月の完全失業率、季節調整値で2.6%、有効求人倍率は1.34倍となっております。全国的には求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直していると判断されています。

一方で茨城県ですが、今年9月の有効求人倍率が1.48倍、全国の水準でいうと19番目となっております。原油、原材料価格の高騰、それに拍車をかけている現下の国際情勢、円安の進展等、企業を取り巻く環境が厳しさを増す中ではありますが、求人については月間有効求人数が18カ月連続で前年同月を上回っており、コロナ前と同水準まで回復しております。

一方で有効求職者数ですが、コロナ前と比べて高止まりをしており、これによって有効求人倍率がコロナ直前の1.6倍台を下回って推移している現状がございます。

今後につきましては最近の物価上昇の動向、企業、求職者の動向、それぞれの与える影響に注意を致しまして、また多くの業種においてみられる人材不足を解消するためにも、この高止まりをしている求職者のマッチングの促進に一層力を入れてまいりたいと考えております。

そして本日の審議会では、こうした点も含めて、今年度当局が重点施策に掲げております働き方改革による生産性向上の推進、雇用維持、労働移動、人材育成の取り組みへの支援、雇用環境・均等行政、労働基準行政、職業安定行政の各行政分野ごとの主要政策の今年度上半期における取り組み状況、そして下半期にむけた取り組み計画についてご説明を申し上げます。

委員の皆様には、事前に施策ごとに上期の実績、下期の取り組みの計画を取りまとめたものをお配りしております。この後の説明を踏まえて、どうか忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。

我が国では、少子高齢化の進展によりまして今後労働力人口の減少が見込まれます。その中で、限られた労働力でいかに生産性を高めていくかが大きな課題となっております。課題解決のためには、デジタル技術の一層の活用、最近よく言われております人材のリスキングに向けた積極的な取り組みなど一層必要となってきます。これらと合わせて、働き方改革に掲げられた長時間労働の削減、正規・非正労働者間の不合理な待遇差の解消などの取り組みによって、多様な人材、女性、高齢者、障害をお持ちの方、就職氷河期の皆さん等々が、それぞれに抱える事情に制約を受けることなく、活躍できる社会を実現していくことが重要である、と考えております。また働き方改革の実現に向けて、我々労働局が果たすべき責任は大変重大であると認識しております。本日はそうした課題の取り組みについて、皆様方から貴重なご意見、ご提言を頂戴し確実な成果につなげて参りたいと考えております。今後とも労働局が県民の皆様の期待に応えられるよう、

職員一丸となって業務に邁進してまいる所存です。引き続き委員の皆様にはご支援、ご協力をお願い申し上げます。お願いばかりで恐縮でございます、簡単ではございますが、冒頭のごあいさつに代えさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

青木総務課長（事務局）

議事に入る前にお願いがございます。議事録の作成上録音をさせていただいております。

発言する際は、挙手をお願いいたします。係の者がマイクをお渡ししますので、所属、お名前を言っていただいているからの発言をお願いいたします。それではただ今より議事に入らせていただきます。

はじめに木島会長にご挨拶をいただき、以降の進行をお願いいたします。木島会長、よろしくお願いいたします。

木島会長

今日はお忙しい中、ご参集いただきまして、誠にありがとうございます。先ほど下角労働局長からお話ありましたように前回はウェブ開催の形をとらせていただきましたが、今回は会場に参集していただいている開催となります。

先日水戸では水戸マラソンがあり、土浦では花火大会など、ある程度明るい話はありませんでしたが、その一方でまたコロナが増加しており、第8波に向けて感染対策のため皆様マスクをせざるをえないところではあると思います。まさに今後もウィズコロナの中で対応していかなければなりません。

また先ほども局長から話がありましたが、働き方改革が進んでいる中でコロナにぶつかり、さらにウクライナ情勢で物価高、各種状況が及ぶ中の労働情勢、それに対する労働行政としての労働局の行政運営の指針、活動方針について評議する場ということになります。

地方労働審議会の役割はまさに行政運営の指針等を伺いながら、参集している委員の方から可能な限り意見を挙げて、それを反映して頂くことです。

本日は円滑な議事進行を務め皆様に多くの意見を挙げていただきたいと考えております。拙い進行ではありますが、よろしくお願いいたします。

3. 議事

(1) 茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について

木島会長

それでは、ただいまから議事の方に入らせてもらいます。

まず次第の1であります。茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定についてということで説明をお願いします。

荻野賃金室長

賃金室の荻野でございます。

今年3月10日に茨城労働局長から本審議会木島会長に改正諮問させていただきました。茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正についてご報告させていただきます。今後は電気最低工賃と呼ばせていただきます。

最低工賃関係の資料である、議事1の資料1をご覧ください。今回の電気最低工賃の改正について、専門部会でご審議いただいた公益代表委員、家内労働者代表委員、委託者代表委員の皆様のご名でございます。なお、本審議会の委員で、電気最低工賃の専門部会委員をお引き受け頂きました。葉委員、小坂委員、高木委員、加藤委員におかれましては、大変ご多用の中、誠にありがとうございました。この場をお借りしまして改めて感謝申し上げます。

資料2をご覧ください。4頁ほどございますが、専門部会の審議経過を記載した議事要旨の写しになります。資料の通り、専門部会につきましては6月1日、6月28日に開催し、調査審議を行いました。委員の皆様の大変真摯な議論によりまして、予定しておりました2回の審議で結審せず、急遽3回目の日程を確保いたしまして、8月2日に第3回専門部会を開催し審議を行いました。しかし、一部の品目において、家内労働者側、委託者側合意に至らず公益見解が示されました。なお、審議にあたっては、家内労働者側は、労働実態に見合った工賃に引き上げるとともに、最低賃金との均衡を図っていくべきであるなどと主張されました。委託者側は、最低工賃の引き上げの必要は理解する、しかし現在の経済情勢では中小・零細企業への影響や、一度に17年分の引上げは減少している家内労働者をなくしてしまう、などと主張され、引上げによる業界への影響を懸念しておりましたが、県内の同業種に関する最低工賃の実態調査結果や、家内労働法第13条における最低工賃との均衡、近隣各県とのバランス、引上げによる影響等を踏まえた委託者の支払能力などを勘案いたしまして、公益見解が示されました。公益見解に対し採決の結果、全会一致には至らず、賛成5名、反対3名（なお部会長は採決には加わりません）となりまして、地方労働審議会令第8条第2項に基づき、賛成多数により今回の改正について議決されました。

続いて資料3をご覧ください。これは、電気最低工賃専門部会、葉部会長から審議会木島会長へ、電気最低工賃の改正決定についての専門部会報告書の写しになります。また、資料4は、木島会長から局長への電気最低工賃の改正決定にかかる答申文の写しになります。なお、議決につきましては今年3月10日に改正諮問させて頂いた際、審議会において、地方労働審議会令第6条第8項および茨城地方労働審議会運営規程第10条に基づき、部会長が委員である部会または最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該専門部会での議決をもって審議会の議決とする旨の承認を受けておりますので、8月2日が答申となっております。

資料4をめくっていただいて、別紙となっておりますが、これは最低工賃の改正内容になりますが、この後の答申文の説明とあわせてご説明いたします。

資料 5は、今回改正した電気最低工賃のチラシ・リーフレットになります。なお、裏面の解説図につきましては、以前のものとは比べて品目や工程が分かりやすいようにまた、写真の著作権の問題などが生じないような形で大幅に修正しております。

それでは、改正決定の内容についてご説明いたします。資料 4の木島会長から局長への答申文の写しを読み上げる形でご説明ご報告させていただきます。

令和4年8月2日 茨城労働局長 下角 圭司 殿
茨城地方労働審議会会長 木島 千華夫
茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について（答申）

本審議会は、令和4年3月10日付け 茨労発基0310第1号をもって貴職から諮問があった標記について慎重に審議を重ねたところ、別紙の通り結論に達したので答申する。

また、再度資料 4をめぐって頂いて別紙になります。

1. 適用する家内労働者。茨城県の区域内で電気機械器具製造業に係る業務に従事する家内労働者。
2. 適用する委託者。前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者。
3. 第1号家内労働者にかかる最低工賃額。次の表の品目欄、工程欄、および規格欄の区分に応じ金額欄に掲げる金額。
4. 効力発生の日（予定）、令和4年11月1日。

なお、ここでは予定となっておりますが、資料 6をご覧ください。家内労働法第12条に基づく官報公示になります。官報公示の手続きが済んでおりますので、効力の発生の日は令和4年11月1日となります。

今回の電気最低工賃の改正に関しましては工程規格については従来通りであり、金額のみの改正となりました。金額の改正についてご説明いたします。なお、茨城県の家内労働に係る最低賃金につきましては、諮問時にもご説明申し上げましたが、3業種の最低工賃が設定されておりました、それぞれ3年に1度見直しすることとしております。今回の電気最低工賃につきましては、平成16年4月1日に改正されて以来、17年ぶりの改正となりました。先ほどもご説明いたしましたが、県内の同業種に関する最低工賃の実態調査の結果や、家内労働法第13条における最低工賃との均衡、近隣各県とのバランス。引上げによる影響を踏まえた委託者の支払能力などを勘案いたしまして、コイルにつきましては、2円25銭引き上げて1個につき10円64銭。リード線またはシールド線については、8銭引き上げて1ピンにつき48銭。プリント基板につきましては2種類御座いまして、フォーミング加工、8銭引き上げて1個につき56銭、基板への差し込み、8銭引き上げて1個につき63銭に改正いたしました。なお、8月2日に答申を受け、局長は直ちに家内労働法第9条に基づき、審議会の意見に対する異議の申し出の公示を8月2日から8月17日まで行いましたが、公示の結果異議の申し出はございませんでした。改正した最低工賃につきましては、県内市町村、関係団体および委託者等へ広く周知に努めて参りたいと思います。以上ご報告させていただきます。

なお、事前の質問ご意見で、使用者側の築瀬委員からご意見が提出されておりますので、この場を

お借りしましてここで回答させていただきます。築瀬委員から頂いたご意見はおっしゃる通りだと思っております。現在、政府においては足元の物価高、円安への対応、構造的な賃上げ、成長の為の投資と開拓、これらを重点分野として、社会課題の解決と持続的な成長の実現により日本経済を再生するため、物価高克服、経済再生実現のための総合経済対策が10月28日閣議決定されている所であり、ご意見の主旨につきましては、機会を捉えて、厚生労働本省に申し伝えたいと思っております。以上でございます。ありがとうございました。

木島会長

はい、ありがとうございます。ただ今の報告、並びに築瀬委員からの意見に対する回答もふまえて、これに対するご質問ご意見等あればお願い致します。

特にありませんか。よろしいですか？

委員の皆様からご意見が無い様でしたら、答申内容は事務局からも説明がありましたが、地方労働審議会令第6条第8項および茨城地方労働審議会運営規定第10条、部会長が委員である部会または、最低賃金専門部会がその所掌事務について議決した場合は当該議決をもって審議会の議決とすることとされており、最低賃金専門部会の議決が本審議会の議決となっています。それを受けて答申をし、そして答申を踏まえて局長の決定がされている、というのはご報告の通りであります。以上、最低賃金の報告につきましてはこれをもって終了とさせていただきます。

3. 議事

(2) 令和4年度茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の運営状況について

木島会長

令和4年度茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の運営状況についての審議です。できるだけ効率的に進めたいと考えておりますが、委員のみなさんから活発なご意見をいただきたいと思えます。それでは、次第に従いまして、労働局から説明をお願いいたします。そのあとに、質疑応答の形で意見交換の時間を確保したいと思えます。なお、説明は座ったままで結構ですので、よろしく願います。それでは、近江総務部長よろしく願います。

近江総務部長

総務部長の近江でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進にご協力いただきまして、この場を借りまして感謝を申し上げます。

それでは、早速ですが、私から令和4年度における各施策の運営状況についてご報告させていただきます。資料につきましては審議会資料、こちらをお開きいただきたいと思えます。この資料の左頁がこれからの運営方針の本体になりまして、右頁に上期の取り組み状況、下期の取り組みが報告させていただいているところでございます。わたくしからは、右頁の上期の取り組み、それと下期の取り組みにつきまして、ご報告させていただきます。

それでは2頁から進めさせていただきます。令和4年度の重点施策の中から、成長の分配の好循環の実現に向けた働き方改革の推進から説明させていただきます。なお、資料本文途中に、資料番号が入っておりますけれども、これは参考資料でございますので、これにつきましてはまた適宜ご覧いただければと思えます。

まず、第一の働き方改革による生産性向上等の推進についてです。

上期の取り組みの一つ目のニュースですが、長時間労働の削減、有給休暇の取得促進につきましては、事業所における働き方改革の取り組みを推進することが有効でありますので、中小企業等に対して監督署の労働時間相談支援班による相談対応、訪問支援を行いました。下期につきましても、中小企業等での自主な取り組みが促進されるよう、引き続き相談支援を行ってまいります。次に、大企業・親企業の働き方改革に伴う下請け等・中小企業への、いわゆるしわ寄せ防止についてです。11月開催のしわ寄せ防止キャンペーンにむけ、当局のホームページや機関誌への掲載等により周知を実施したところです。下期は労働局幹部による経済団体等への訪問などを実施し、引き続き周知に努めてまいります。

次に、パートタイム・有期労働法に関してになります。同一労働・同一賃金につきまして、パートタイム・有期労働法の着実な履行に向け、相談対応や周知などを実施して参りました。下期は関係機関と連携した説明会の実施や、報告徴収等の実施により法の履行確保を図り、企業における自主的な取り組みを一層促進してまいります。

次は、委託事業であります働き方改革推進支援センターについてでございます。中小企業等からの相談対応、講師派遣、訪問支援を行っておりますが、上期は電話・窓口相談対応223件、個別訪問支援140件、セミナー26件を開催いたしました。下期は、当局配置の働き方・休み方改善コンサルタント等による専門的な助言指導を実施するとともに、働き方改革推進支援センター事業の活用を促進、新しい働き方や法律等に沿った規定の見直し等の取り組みを引き続き行ってまいります。

次に、医療機関の勤務環境改善に関しまして、新型コロナウイルス感染症の影響が大きい所ですが、2024年に施行される医師の時間外労働規制の適用に向け、委託事業であります医療勤務環境改善支援センターにおける相談・個別支援を実施しました。下期は茨城県、茨城県医師会と協力し、セミナーの開催など引き続き医療機関に向けた支援等を実施していきます。

次に、ポリテクセンター茨城に設置いたしました、生産性向上人材育成支援センターについてになります。当局や県、関係団体が発行する機関誌を利用して広く県内に周知を行ってまいりました。令和4年9月末時点での訓練受講者は512名になります。下期も引き続き、生産性向上人材育成支援センターの周知・利用促進に努め、事業主及び労働者の支援を取り組む事としています。次に資料4頁になりますが、2の雇用維持・労働移動人材育成の取り組みへの支援について説明させていただきます。一点目は、雇用調整助成金等の活用になります。経済環境の変化に伴います事業活動の縮小によりまして、雇用の維持を図るため休業等を実施した事業主に対して助成する制度になります。新型コロナウイルス感染症の影響から、令和2年1月24日以降、特例措置が実施され、支給要件に申請手続き、添付書類等の要件が緩和され、合わせて支給額の引き上げも実施されたことから多くの利用がありました。さらに、令和4年4月より、雇用保険より被保険者以外のアルバイト等の労働者を対象とした緊急雇用安定助成金も創設されたところがございます。令和4年度につきましては、特例措置が継続しているものの、支給上限額の縮減や適正支給への取り組み強化が実施されたところがございます。支給申請及び支給実績等は記載してあります通りでございます。下期も迅速な支給に努めるとともに、適正支給についても尽力してまいります。なお、下期の取り組みですが、こちら訂正が御座います。安定部から追加資料がありました通り、令和4年11月30日までとなっております特例措置対象期間につきましては、12月以降は特例措置前の通常制度に移行してまいります。ただし特例措置として、計画届の提出不要等の一部要件については、令和5年3月末まで緩和されますので、助成金を利用している事業主等に混乱が生じない様に、引き続きハローワークと連携して迅速かつ丁寧な周知に取り組みます。

2点目は産業雇用安定助成金の活用についてになります。

同助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動に一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成するものです。茨城労働局の取り組み状況としては、利用者が少ない状況となっております。下期は在籍型出向と支援協議会の開催により、出向の情報やノウハウの共有、送り出し、受け入れ事業の開拓を推進し、産業雇用安定センター等の関係機関と連携して、在籍型出向を活用した雇用維持を促進してまいります。また、雇用調整助成金を受給している事業所等への周知に取り組んでまいります。

3点目は公的職業訓練についてです。

周知広報につきましては、ラジオCMやラッピングバスの運行等、積極的に取り組み、法的職業訓練の実績は令和4年月9月末時点で、104の訓練コースが開校し、1094名が受講しています。人手不足が深刻な介護、障害者福祉分野やデジタル分野の訓練コース設定を促進するため、委託費の上乗せについて説明を行なった所でございますが、しかしながら委託費の上乗せを利用して開校したコースが少なく、その原因としては開校に職場見学、職場体験に訓練を取り込むものについては新型コロナウイルス感染症の影響がありまして、介護施設の多くは部外者の立ち入りを制限していること、また、デジタル分野では、デジタル分野が得意とする訓練施設が少ないことも挙げられ、今後の課題となっております。下期におきましては、訓練受講者の増加に向けて、ハローワーク利用者への周知は元より、ハローワークを利用しない層への周知を強化するため、

SNS 等を活用した周知に取り組みます。さらに、潜在的な訓練希望者の掘り起こしとし、求職者の受講意欲を高めることを目的に職業特別説明会を積極的に開催していきます。また、介護、障害福祉、デジタル分野における人材確保の支援に努めるため、引き続き訓練施設の改革に努めて参ります。

続きまして資料 6 頁になります。

こちらが第二章の令和 4 年の主要政策になります。

労働基準監督署の取り組みでございますが、安全安心で健康に働ける職場づくりについてから説明いたします。

1 の、長時間労働の抑制に向けた監督指導等でございます。

長時間労働の削減、有給休暇の取得促進のためには、重点施策で申しました通り、事業上における働き方改革の取り組みの推進が有効である、という事から監督署の労働時間相談支援班による相談対応・訪問支援を実施しました。また、長時間労働が疑われる 243 事業場に対して監督指導を行い、そのうち 200 事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められたところであります。下期も引き続き、中小企業を中心にきめ細やかな相談支援を行い、また、毎年 11 月の過労死等防止啓発月間における過重労働解消キャンペーン期間中に、重点的な監督指導等を実施してまいります。

2 の、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。第 13 次労働災害防止推進計画の推進状況を説明させていただきます。詳細なデータにつきましては、参考資料の 2-1 及び 2-2 にございますので、また後でご参照ください。令和 4 年の労働災害におけます休業 4 日以上死傷者数につきましては、令和 4 年 9 月末時点で、速報値にはなりますが新型コロナウイルスの感染を除いて 2034 人、内死亡は 23 人となっており、昨年 1 年間の 22 人の死亡者数をすでに超えているという状況になっております。第 13 次防におきましては、死亡災害を前計画である第 12 次同期間中より 10% 減少させること、休業 4 日以上死傷災害を、平成 29 年より 5% 以上減少させるという目標が掲げられているところでございますが、現在の状況では、死亡災害については達成の見込みでございますが、死傷災害については目標達成が厳しい状況です。

上期に把握した課題に対する対応として、労働災害は年末年始期間・年度末時に多発傾向にありますので、特に重篤な災害につながりやすい建設業を重点的に取り組んでもらいたいと思います。また、第 3 次産業の中でも、社会福祉施設及び小売業で労働災害が増加を示していることから、新たな取り組みでありますプラスセーフ協議会を立ち上げ、より効果的な対策を推進します。第 13 事項以外の項目につきましては資料に記載の通りですので、割愛させていただきます。

次に 3 の職場における感染症防止対策等の推進になります。資料 8 頁になります。

上期は、職場における感染症防止対策として、職場における新型コロナウイルス感染症対策のための 5 つのポイント等を活用した感染拡大防止のための指導を行いました。各引き続き対応してまいりたいと思います。次の防災保険給付につきましては、割愛させていただきます。

次、4、最低賃金制度の適切な運営についてです。

上期は中央最低賃金審議会で示された、引き上げ額 31 円を目安に県内の産業経済動向、地域の実情等をふまえ、8 月 5 日に茨城地方最低賃金審議会が答申を受けて、目安額プラス 1 円の 32 円引き上げ、時間額 911 円とし、例年通り 10 月 1 日より効力発生ということが決定したということでございます。また、審議会の答申として、各種支援策を必要とする中小企業、小規模事業者への周知啓発等による各種助成金制度活用の促進が付帯事項として答申に付されたことから、答申

後速やかに、関係機関等に協力要請を行う等の対応をしたところでございます。

さらに、本年9月1日より業務改善助成金の支援拡充が図られたことから9月を周知強化月間と設定し、関係団体及び地方公共団体等への支援策を含めた、広報誌等への掲載依頼の実施等を行っております。下期は、産業別最低賃金、先ほどご審議頂きましたけれどもそちらの改正審議、それと、また改正を踏まえました周知広報についてこれから積極的に行ってまいりたいと思えます。また、最低賃金の履行確保を図るために業種及び規模等による未満率・影響率が高いと考えられる事業所に対して、第4四半期監督指導の実施を計画しているところでございます。

5、事業と仕事の両立支援でございます。

上期は、事業と仕事の両立支援五箇年計画に基づき、県内各地域で開催された合同衛生週間準備打ち合わせ会及び県産業安全衛生大会におきまして、独自のリーフレットを作成いたしまして、周知を実施するとともに、本支援制度の認知状況についてアンケートを実施しました。下期はアンケートを集計し、茨城県地域両立支援推進チームと意見交換を行い、県内において制度を周知・浸透させるための方策について以降も進めて参ります。

続きまして資料10頁、職業安定担当部署の取り組み、多様な人材の活躍促進について説明いたします。1の女性非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援、新規学卒者等への就職支援についてですが、オンラインを活用したサービスの推進のため、ZOOM等による職業相談やセミナーの実施、及び求人者や求職者、マイページの開設を積極的に進めました。また、ハローワークを利用しない層に対する積極的な周知のため、常陸大宮所はTwitterを開始しました。次の、不安定な雇用形態の労働者に対する再就職支援につきましては、担当者制により、個々の状況に応じた計画的で一貫した就職支援を行い、県内の若者支援コーナー、窓口では応募書類の作成や面接対策等のセミナーを行いました。新規学卒者に対する就職支援につきましては、就職活動開始前に学生に対する職業意識形成支援や、面接指導等の支援、新規大学卒業生等を対象とした面接会開催のほか、新型コロナウイルス感染症の影響を懸念される高卒求人について、茨城県教育長、茨城県産業戦略部長、茨城県労働局長の3者連名で、茨城県産業会議構成団体に対し求人要請等を行って参ります。下期も引き続き、これらの取り組みを進めるほか、オンラインを活用したハローワークサービスの提供に積極的に取り組んでまいります。

2点目の地方公共団体等と連携した生活困窮者等に対する就労支援についてですが、生活困窮者等への就労支援につきましては、ハローワークと地方公共団体のチーム支援による職業相談、職場体験、職場定着支援に取り組まれました。9月末現在の支援対象者は876名。就職率76.0%になり、その内ハローワークと地方公共団体のワンストップ窓口である「つなぐハローワーク」の実績は支援対象者数349名に対して就職率78.8%となっております。下期においても、一人でも多くの方の自立に繋がるよう、地方公共団体と連携してより一層の効果的な就業支援に取り組まれます。

2の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてでございます。人手が不足する分野についてですが、人材確保対策コーナーを中心に、業界団体等の連携によるミニ面接会や企業説明会を実施し、水戸のハローワークにおいては、医療・福祉分野充足促進プロジェクトを推進いたしました。人材不足分野の就職件数は、8月末現在で2,423件となっております。下期については、10月27日に、水戸所、笠間所、常陸大宮所主催により、人材不足分野における人材確保と、職業理解の促進及び就職氷河期世代の不安定就労者・無業者への支援強化のための就職応援フェアを開催したところでございます。また11月には、介護就職デイとして各ハローワークにお

いて面接会等を実施いたします。

地域間の円滑な労働移動の推進につきましては、9月30日に雇用対策協定を締結している鹿嶋市とハローワーク常陸鹿嶋が連携し、オンラインによる移住就労説明会を開催いたしました。下期も、国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応するため、雇用対策協定の締結を推進してまいります。

3の就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。1点目は、ハローワーク専門の窓口でのチーム制による伴走型支援についてでございます。ハローワーク水戸及び土浦に設置のミドル世代支援コーナーにつきまして、専門担当チーム制によるキャリアコンサルティング等の各種支援を計画的かつ集中的に実施し、8月末現在で、正社員として就職したチーム支援対象者は、61人となっており、前年同期と比較すると45.2%増加しております。2点目、短期間で取得できる安定就労に有効な資格・技能の取得支援につきましては、短期資格等習得コース事業や求職者支援訓練等の情報について、支援が必要な就職氷河期世代の方へ情報を届けられるように、関係機関と連携し周知広報等に取り組んでおります。ただ、受講者数は減少しており今後の課題となりました。

3点目は、地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援についてですが、サポートステーションが実施する巡回相談へ相談対象者の誘導等に取り組んでおります。

4点目の都道府県プラットフォームを活用した支援についてですが、令和2年度に設置された県内の関係機関・団体等を構成員とする茨城就職氷河期世代活躍支援プラットフォームでは、官民協働で各種支援策の周知を行うなど、就職氷河期世代の活躍支援の取り組みを継続しております。これら、下期に関する取り組みについては割愛させていただきますが、引き続き積極的に対応していくところでございます。

次に資料12頁の4の障害者の就労促進について説明でございます。1点目の雇用率達成指導の徹底により、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化についてですが、障害者雇用率未達成企業に対して、茨城障害者職業センター、就労支援機関、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関と連携し企業向けチーム支援を実施いたしました。また、コロナ禍により、中止していた障害者就職面接会につきまして完全予約制により3年ぶりに県央と県南の2会場で実施したところでございます。

2点目は精神障害者・発達障害者及び難病患者等多様な障害特性に対応した就労支援強化についてですが、精神障害及び発達障害については特性に配慮した支援が必要でありますので、精神障害者雇用トータルサポーターをハローワーク水戸、土浦、筑西に配置、また、発達障害者雇用トータルサポーターをハローワーク筑西に配置したところでございます。また、求職者および事業所に対して支援を実施し、令和4年度上期で151人が就職したというところでございます。また、難病患者就職サポーターをハローワーク土浦に配置いたしまして、茨城県難病相談支援センターと連携し、出張就労相談による支援を実施し、令和4年度上半期で延べ支援件数465件と就職者数19人の実績となっております。また、障害者雇用や職場定着にむけた体制の充実を図る観点から、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施しております。ハローワークでの集合講座4回49名、企業に出向く出前講座が17事業所191名の参加となっております。

3点目の公務部門につきましては、説明を割愛させていただきます。これらの施策に関しては、下期につきましても感染防止対策を徹底し、積極的に雇入れ支援等の取り組みを進めてまいります。

次に5の高年齢者の雇用確保・就業機会確保対策の推進について説明させていただきます。1点

目はハローワークにおける障害現役支援窓口などのマッチング支援の充実についてですが、県内10のハローワークに設置の生涯現役支援窓口を中心として、窓口での相談業務の他、高齢者を対象としたセミナー、就職ガイダンス、職場見学会を実施しました。

2点目は、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援に関しましては、令和3年4月に65歳までの雇用確保措置の義務化に加え、65歳以上から70歳までの就業確保措置が努力義務となっております。昨年度に引き続き、周知啓発に重点を置き、茨城労働局及びハローワークにおいて、窓口等でのパンフレット配布をはじめ、求人受理説明会、関係機関のイベント等を通じて周知を実施してまいりました。また、定年の引き上げや継続雇用制度等の導入を行う企業等に対しては、高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナーと連携し、企業訪問による支援を実施しております。下半期も引き続きこれら取り組みを進めてまいります。

続きまして、資料14頁、雇用環境・均等部署の主要施策であるだれもが働きやすい労働環境の整備についてでございます。

1の、女性活躍、男性の育児休業等の促進についてですが、女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取り組み支援に関しましては、新たに届出義務対象となった101人以上の企業に対し一般事業主行動計画策定のためのパンフレットや、女性の活躍推進企業データベースのリーフレットを送付し周知しました。

また、令和4年7月8日の省令・告示改正に伴いまして、301人以上の企業に対して、男女の賃金の差異が情報公表項目となったことの周知を図り、関係機関との連携や説明会をオンラインにより開催したところでございます。

2点目、男女とも育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた支援に関しましては、改正育児介護休業法にて関係機関と連携しオンラインでの説明会を数回実施するとともに、各種広報誌や当局ホームページに掲載するなど、制度の周知を図っているところでございます。

3点目、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等の支援に関しましては、局内の認定制度を横断的に紹介したリーフレットを活用し、認定を受けることのメリットや認定企業を紹介し、新たに創設されたくるみん認定についても周知・啓発に努め、上半期においてはくるみん認定は新たに4社認定したところでございます。下期もこれらの取り組みを引き続き実施するとともに、法違反については引き続き是正を実施してまいります。

次、2の総合的なハラスメント対策の推進でございます。1点目における職場におけるハラスメント等による雇用管理上の防止措置義務の履行確保につきましては、令和4年4月1日から中小企業でも義務化されたことを含め、説明会や本局ホームページで周知するとともに、ハラスメントに関するサイト「明るい職場応援団」などを紹介いたしました。

2点目、各種労働相談に対する的確な対応と早期の紛争解決援助に関しましては、労働紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、茨城労働局内及び監督署内に設けられた総合労働相談コーナーでワンストップ労働相談等に対応し、個別労働紛争解決制度に基づく助言・指導制度、紛争調整委員によるあっせん制度の周知、利用勧奨を行いました。

次に16頁になりますが、3点目、労働法制の普及促進に関しましては、若者の労働法制の基礎知識の理解を深めてもらうため、大学などで、労働局職員が講師となり、学生を対象とした労働法の出前講座を実施しました。下期は12月に予定されているハラスメント防止月間に合わせた説明会の開催や、特別相談窓口の設置、事業主に対しハラスメント防止の支援を行ったり、個別の相

談等については個別労働紛争解決制度に基づく各種制度や法令などに基づく調停などの制度の利用を勧奨してまいります。

次、3ですが、柔軟な働き方がしやすい労働環境の整備についてです。良質なテレワークの導入定着促進に関しては、新型コロナウイルス感染症により普及が進んだテレワークについて、適切な定着を推進するため、人材確保等支援助成金のテレワークコースと合わせて、テレワーク導入に関する相談についてはテレワーク相談センターの紹介、また、厚生労働省委託事業のテレワークセミナーの周知を行っていたところでございます。

2点目、年次有給休暇の普及促進による働き方・休み方改革の推進に関しましては、地域連携リーフレットを作成し、当局及び関係機関へのホームページや各種広報誌への掲載等により周知いたしました。下期においては、10月から年次有給休暇取得促進期間でありますので、有給休暇の取得促進について広く周知を図るほか、人材確保等支援助成金の活用や適切なテレワーク導入に向けたセミナーの案内を引き続き実施しております。

次、4ですが、中小企業・小規模事業者への働き方改革支援です。

1点目、雇用形態に関わらない公正な態度・待遇の確保につきましては、ホームページ、各種広報誌への掲載依頼により周知を実施いたしました。下期においては関係機関と連携した説明会や周知広報を引き続き実施するとともに、公正な待遇確保について報告徴収等の実施により法の履行確保を図っていきたく思います。

2点目、長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、11月に実施されるしわよせ防止キャンペーンに向けてホームページ等で周知等、県内各市町村関係機関への周知依頼を実施いたしました。下期は重点施策でもご紹介いたしましたが、しわよせ防止キャンペーンにおいて、労働局幹部による経済団体等への訪問を実施するなど、引き続き周知に努めてまいります。

3点目、オール茨城での働き方改革支援に関しましては、働き方推進支援センターに事業主からの個別相談やセミナー、訪問支援を実施し、県内の医療機関については医療勤務改善支援センターが相談・支援を実施いたしました。また令和4年10月3日には、茨城働き方改革労働環境改善協議会、茨城県建設業関係労働時間削減推進協議会、茨城女性活躍働き方応援協議会を合同で開催し、労働基準法の改正に伴い、2024年には時間外労働の上限規制が適用となる建設事業、自動車運転の業務を中心に、各機関の取り組みや課題などを共有し、オール茨城で周知広報に取り組むことを確認致しました。下半期につきましては、オール茨城での働き方改革につきまして、合同で開催した協議会において協議会参加機関がオール茨城の働き方改革推進に向けて周知広報に取り組むことは、2024年4月の法改正による時間外労働の上限規制の適用を受ける医師、建設業、自動車運転業について、医療勤務改善支援センター、働き方推進支援センターの利用勧奨を行い、県内全体で働き方改革を推進できるような気運の醸成を図ってまいります。

以上かけあしになりましたが、事務局からの説明でございます。

3. 議事

(3) 意見交換

木島会長

それでは質疑応答の形の意見交換に入らせていただきます。先ほどの行政運営の実現についての質問も含めてよろしくお願いたします。順番としましては、事前にご意見、質問をいただいた4名の方から指名させていただき、ご発言いただくという形をとりたいと思います。その4名の方の質疑、意見を述べた後、労働局からご回答いただく形で進めていきたいと思います。

事前にご意見いただいた方は、菊池委員、山口委員、中島委員、築瀬委員です。

この順番通り指名させていただきます。

まずは菊池委員から事前にお寄せいただいた内容についてご発言いただければと存じます。よろしくお願いたします。

菊池委員

菊池です。よろしくお願いたします。3点ほど質問がございます。よろしくお願いたします。

1つ目の長時間労働の抑制に向けた監督指導等、ということで資料の5頁をご覧ください。こちらに労働者の総実労働時間についてのグラフがございます。これは短時間労働者を含めた全体の平均ということでよろしいですか。フルタイムで、1週間を5日働くフルタイムの一般労働者と短時間労働者を含めた数字ということでよろしいでしょうか。

稲葉労働基準部長

はい、その通りです。

菊池委員

これは、最近パート労働者の割合が、正規労働者に比べ高まっているので実労働時間が目減りしてきたように思えるのですが、一般労働者だけを取り出して茨城県内の一般労働者の総実労働時間はどのくらいで推移しているのでしょうか。

稲葉労働基準部長

はい、一般労働者の年間総実労働時間の推移ですけれども、茨城県の毎月の勤労統計調査、地方調査、30人以上の事業所についてでございますが、これを見ますと平成24年から令和3年までの約10年間の推移を見ていきますと、1月から12月まで各月の平均労働時間の総数は平成24年の2085時間というのが最大となっております。同じく令和2年は1933時間という事です。コロナの関係もあるかと思いますが、令和3年は1965時間ということで、若干増加はしておりますけれども、長期的には減少傾向にあるとは言えることと思います。

菊池委員

同じグラフだと思いますが、茨城県内の年間総実労働時間は全国平均を上回っていますが、これについて要因、背景などはございますか。

稲葉労働基準部長

はい、ご質問ありがとうございます。まず茨城県の総実労働時間に関しまして、行政運営方針の

表については、県で作成しております毎月勤労統計調査の地方調査をもとに作成しております。一つの要因といたしまして、全国平均と比べて所定内労働時間、所定外労働時間、どちらも長くなっている状況にあります。所定労働時間で定めている時間と、いわゆる残業時間、両方とも長いということです。少なくともここ10年間、所定内、所定外ともに全国平均を下回ることはありませんでしたので、長期的に見ても県内の労働時間が長い状況が続いているとは言えると思います。

それから、県内の産業が影響するのかどうか、ということですが、なかなか詳細な分析はできておりません。可能な範囲で調べ、その結果、毎月勤労統計調査の全国平均と県の平均、令和2年と3年をだしました。ただしこれは5人以上の事業所になります。総実労働時間それぞれ比較をしてみました。3つの業種で全国平均に比べて比較的増加しているということがわかりました。まず1つ目が運輸業、2つ目が不動産・物件賃貸業、3つ目が教育学習支援業です。断定することはできず、推測ではありますが、1つ目の運輸業、トラックの輸送などが考えられると思いますが、県内は常磐道、圏央道、北関東自動車道等を用いた工場などの関係の配送が1つ影響しているのか、いうところです。

2つ目の不動産・物件賃貸関係です。ご案内の通り、つくばエクスプレスの関係で守谷など新興住宅地のニュースが取り沙汰されておりますが、その関係で土地、建物、アパート、マンションなどの影響があり、不動産・物件賃貸関係の業務時間が多くなっている要因ではなからうか、と。そして3つめに教育学習支援業、これはつくばだけとも限りませんが、ゼミナールや進学塾、学校関係、幼稚園から大学までの関係で増えているのではないかと考えられます。これらはあくまで断定はできることではありませんが、茨城が全国平均に比べ、増えている業種はこの3つでございます。

菊池委員

3つめ、11月は過労死等防止啓発月間ですが、茨城県内での脳・心疾患、精神障害の労災補償状況、請求件数と支給決定件数、過労死防止の取り組みについて教えていただけますでしょうか。

稲葉労働基準部長

県内における脳・心疾患、精神障害等の労災補償状況ですが、お手持ちの資料2-15、「脳・心、精神障害等の処理状況」のとおりです。令和3年度は脳・心の請求件数が15件、うち支給決定件数が3件、精神障害の請求件数が43件、支給決定件数が9件となっております。

過労死防止に対する取り組みにつきましては、長時間労働が行われていると考えられる事業所に対して重点的な監督指導を実施していくところです。それから、ご案内の通り11月の「過労死等防止啓発月間」ということで、まず1つ目、過労死等防止対策推進シンポジウムを、今週金曜日、11月11日につくばの国際会議場で開催いたします。2つ目、県内の労使団体に対し、長時間労働削減に向けた取り組みに関する周知・啓発、実施について協力要請を行っております。それから3つ目、長時間労働削減に向けて積極的な取り組みをしているベストプラクティス企業、と呼んでいますが、そこを労働局長が訪問し、取り組み事例をホームページ等で紹介するなどの取り組みをおこなっています。ちなみに来週11月15日、常陸大宮市にある未来工業さんを訪問する予定でございます。取り組みについては以上です。

菊池委員

障害者の就労の促進ということで、資料の 11 頁に説明が記載されております。県内民間企業での直近の障害者の雇用率、法定雇用率の達成企業の割合を、それぞれの全国での順位を教えてください。

藤嶋職業安定部長

職業安定部長の藤嶋です。私の方から回答させていただきます。民間の直近の障害者の雇用率は令和 3 年現在の数字を回答させていただきます。こちら 2.17%ということで、全国順位で行きますと 39 位です。法定雇用率の達成企業は割合で言いますと 49.3%、順位は同じく 39 位となっております。

菊池委員

全国での順位がどう、ということではないが、法定雇用率の達成企業が 5 割を切っている、というのは、少し重くみてもいいのかと気になります。そういう中で、障害者の雇用を進めるために労働局、県、企業が推進協議会のような組織を作っているところもあるようですが、茨城県ではそういった議論はなされているでしょうか。

藤嶋職業安定部長

茨城県内では現在労働局、県、民間企業の三者による結成の議論はありません。茨城労働局では県との間で雇用対策協定を締結するなどの連携、協働しながら、障害者の雇用対策の推進しております。各ハローワークでは、市町村ごとに開催される自立支援協議会などにおいて、国（ハローワーク）、地方自治体、企業の三者を含めた管理機関による協力体制づくりを図っています。

菊池委員

3 丁目、資料にあるようですが、総合的なハラスメント対策の推進は 4 月から中小企業でも導入されたとのことで、これは罰則がないとのことだが、県内での実施状況はどの程度か。ある程度の企業で対策をとられているのか、それともその逆なのか、お分かりでしたら教えてください。

関雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の関です。よろしく申し上げます。

パワハラ防止措置に関する実施状況につきましては、現時点で本省でも統計などは行っておりません。中小企業については、法施行からまだ間もないために、どの程度の企業が対応しているか、という具体的な数字は現時点では把握できておりません。ただ、当局では本年 4 月の中小企業への適用につきまして、前年度から説明会延べ 34 回、参加者 420 名の取り組み、当局ホームページへの掲載、県市町村、行政機関、関係団体への周知・協力依頼、事業場への報告徴収時の機会などに広く周知をおこなっております。本年の当局独自のリーフレットを机の上に配布しております。「パワーハラスメント防止措置が義務化されました」とこういったリーフレットを作成し、各会報誌への掲載、また今年度においてもすでに説明会を述べ 10 回、参加者 91 名で周知を行っております。

一方、相談状況を見ると、当局の総合労働相談コーナーに寄せられている相談が、今日の資料 15 頁、令和 3 年度の民事上の個別労働紛争に係る相談内訳の円グラフにのせてあります。令和 3 年

度 2191 件ほど、相談コーナーに寄せられています。10 年連続でいじめに関する相談内容がトップとなっています。また労働施策総合推進法に関する相談が、法施行後の集計で、令和 3 年度 287 件、うち 9 割がパワハラ防止措置に関する相談となっています。

上半期におきましては、すでに令和 3 年度の年間件数を超える 438 件のパワハラ防止措置等に関する相談が寄せられています。法律が施行されたという興味、関心の高まりもあるかと思いますが、このような状況を踏まえると、引き続き周知・啓発、報告徴収を行う必要があると考えています。

菊池委員

ご丁寧な回答、ありがとうございました。

木島会長

事前に質問いただいた事項に関しては個別に回答して頂いて結構です。また、各委員も意見がある時には述べていただいて結構です。では、山口委員、よろしく願いいたします。

山口委員

連合茨城女性委員会幹事の山口です。よろしく願いいたします。

資料 2 頁目の、医療環境改善支援センターの、2024 年から施行される医師の時間外労働規制についての運用に向けての労務管理全般の相談に応じていただいている記載があります。

わたくし自身医療現場の看護師として勤務しており、コロナの感染・拡大によって今第 8 波が懸念されております。先が見えない状況に現場のスタッフたちは疲弊し、退職しているスタッフもかなり多くいます。

医師だけではなく、看護師も時間外労働が増加している状況であって、コロナ対応に直接的に関わらないスタッフであっても精神的に疲弊している現状です。

今回、上期のところで時間外労働規制に向けた問い合わせがあったとのことで、プレビュー状況と記載があったように、差支えない範囲で問い合わせ内容について教えていただければ幸いです。

資料の 14 頁目、育児休業制度の改正によって、企業や社会全体で女性活躍への意識であるとか、男性の育児休業取得につながる今後のワークライフバランスや自分自身での自由選択できる社会になるのが期待できるかなと思います。その一方で育児休業制度の改正でパタニティハラメントの事例の増加、今回は同性パートナー同士の子供は対象外とのこともあり、企業側の就業規則や育児休業規定のルールが今後重要になってくるかと考えています。

特に茨城県はパートナーシップ制度も導入していますので、今後各企業に向けて個別的、具体的な支援を必要とする事例も考えられます。啓発活動を引き続きお願いいたします。

関雇用環境・均等室長

医療勤務環境改善支援センター、通称勤改センターは、都道府県ごとに医療機関の勤務環境改善の取り組み支援のために設置されています。当室では、委託事業であります勤改センターの事業に関しまして、受託団体、具体的にはタスクール Plus が受託しており、管理を行っております。

勤改センターに寄せられる相談内容としては、基本的な労働時間の把握方法、医師の時間外上限規制、副業・兼業における労働時間の考え方など多岐にわたりますが、本年度特に多いのは宿日直許可に関する相談になります。

労働基準法第 41 条において、労働時間の適用除外に関する規定があり、断続的な宿日直許可とは、労働密度が低いなどの許可基準に合致した場合に、労働基準監督署長の許可があることで労働時間の規制が適用除外されるというものです。医師の労働時間について宿直のアルバイト等を行う際など、複数の病院に勤務している場合、労働時間を通算して管理することになっています。労働時間管理の側面や、水準指定に向けた時短計画の策定などに向けて、宿日直許可に関する相談が多くなっていると推定されます。

具体的な相談支援の事例として、宿日直許可についての相談に関しまして、勤改センター所属の医療労務管理アドバイザーが相談対応して、労働基準監督署の宿日直許可申請の手続きのアドバイスや監督署への申請時にも同席するなどして、宿日直許可がスムーズに進むよう対応した事例、時間外労働の上限規制適用にあたって基本的な労働時間の管理が行われておらず、労働時間管理の方法や長時間労働削減に向けたアドバイスなどを行った事例がございます。

当局におきましては県医師会とも協力し、医療機関の相談窓口となる勤改センターが適正な運営、医療機関からの相談支援が行われるよう、受託団体の管理を行っているところでございます。

続きまして、育児介護休業法の改正の関係です。今回、育児介護休業法改正を受けまして、育児休業を取得する男性労働者が増加し、企業内でも初めて男性で育児休業を取得する方も出てくると考えられます。これに伴い、育児休業等を理由としたハラスメント等が発生することも考えられるところです。厚生労働省によれば、パタニティハラスメントという言葉は公には使用してはおりませんが、今日追加でお配りした資料のパンフレット「育児介護休業法令和 3 年改正の解説」に、男性の育児休業取得にかかるハラスメントの典型例が示されています。ご紹介しますと「育児休業の取得について上司に相談したところ、男のくせに育児休業を取るなんてありえない、と言われ取得を諦めざるを得なかった」や「出生時育児休業、産後パパ育休の取得を周囲に伝えたところ、迷惑だ、自分なら取得しない、あなたもそうするべき、と言われ苦痛に感じた」などがあります。

そのほかにも掲載されておりました、説明会等あらゆる機会において育児休業等を理由としたハラスメントの禁止について周知をしているところでもあります。

また同性パートナーの子につきましては、育児介護休業法では子、ここでは労働者と法律上親子関係にある養子を含む子どもであり、実子であるかは問いません。法律上の親であるならば、育児休業の取得が可能です。これを含めて、今後とも改正育児介護休業法の趣旨、目的を含めた周知を行うとともに、今年の 7 月 8 日に改正されました女性活躍推進法における男女間の賃金差の公表についても、あらゆる機会をとらえて周知して参ります。以上です。

木島会長

ありがとうございました。それでは、続いて中島委員お願いします。

中島委員

連合茨城の中島です。よろしく申し上げます。私のほうからは 4 点要望と感想をお伝えさせていただきます。まず 1 点が、2 頁目の生産性向上人材育成支援センターというところで、事前に資料、非常に膨大な資料を拝見させていただき、細かくカリキュラムが組まれていて非常に良いと感じました。受講者も 500 名を超えているということで、これだけの人が受講していれば、多くの要望や、こうしてほしいといったご意見もいただくだらうなと思います。適宜カリキュラムを見直し、ニーズを取り込んで寄り添っていただければいいなと思います。

藤嶋職業安定部長

職業安定部長の藤嶋です。ご意見いただきましてありがとうございます。生産性向上人材育成支援センターでは、訓練を希望する企業が抱える人材育成上の課題やニーズ、訓練の受講要件等の要望に合わせたオーダーメイドの型訓練をすでに実施しておりまして、それにつきましては引き続き本事業について幅広く周知広報に取り組んで、利用促進を図っていきたいと考えております。

中島委員

ありがとうございます。続きまして、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、5頁目のところに、技能実習生はじめ外国人労働者が多い茨城県ということで、外国人にかかわる労働相談体制の整備ということで書いてあります。よくメディアで話をきくのでこちらとしても心を痛めることも多いなと思ひまして、引き続き丁寧にかつ力を入れていただきたいと思います。ご意見させていただきます。

稲葉労働基準部長

ご意見ありがとうございます。現在茨城労働局の監督課では、中国語、英語、スペイン語、それからポルトガル語の労働相談に対応できる相談員もおりまして、そういった体制を取っております。今後おそらく入国制限などが緩和されて、外国人労働者の方が増加することが予想されますので、引き続き労働相談等があれば適切に対応していききたいというふうに思っております。よろしく願いいたします。

中島委員

はい。ありがとうございます。続いて10頁目ですが、女性・非正規の方のマッチングとかステップアップ支援ということでハローワーク常陸大宮所のTwitter開始ということがかいてございます。Twitterを見てみましたが、リツイートされているところに厚生労働省の情報など様々な情報が得られる、自分がとりにいなくてもそれを見ているだけでハローワーク以外の、もしかしたら自分に得になるかもしれない情報が得られる、というのは非常にいいことだなと思ひました。引き続き、そういったところを常陸大宮しかやっていないところでしょうが、いろんなところでやっていただけたら、もしかしたらいろんな方の役に立つのかなと思ひましたのでご意見させていただきます。

藤嶋職業安定部長

職業安定部長の藤嶋です。貴重なご意見ありがとうございます。いまおっしゃっていただいた通り、今年の9月から常陸大宮所におきまして、Twitterによるフォローワークサービス等の情報発信を開始したところがございます。今後さらにTwitterを活用して情報発信のほうで拡充を進めているところがございます。詳しく申し上げますと、水戸所、土浦所、ほかの所で年度内に開設を予定しております。また、年内は水戸、日立、土浦、古河、龍ヶ崎、日立、鹿嶋のマザーズコーナー、加えて、水戸、土浦、日立、龍ヶ崎の新卒応援ハローワーク及び新卒応援ハローワークランチでLINEのほうの開設をしまして、子育てをしながら求職活動を行う方ですとか、若年者に積極的に情報発信をしてまいりたいと思っております。

中島委員

はい、ありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。最後ですが、14 頁の就活生のハラスメントというところで、こういったところはだめですとか、こういったことを注意してください、といった資料がありましたが、企業に対しても就活生等に対しても、加えて社会全体に対しても、ハラスメントがあるということ広く周知していくことが重要だと思いますので、今後とも周知にお力いただきたいと思います。

関雇用環境・均等室長

ただいまご紹介いただきました資料4の11に、当局で「No! 就活セクハラ」というリーフレットを作っております。各種説明会等を通じましてよく周知していきたいと考えております。

木島会長

はい、ありがとうございました。

本日は、築瀬委員は欠席ですけど、事前にご意見ご質問等いただいておりますので、築瀬委員の提出の分につきましては、事務局の方で、一括で代読していただいて、そのあと回答の程よろしくをお願いします。

青木総務課長（事務局）

わたしの方から、築瀬委員のほうから5点ほどのご質問ご意見をいただいております。代読させていただきます。

1点目、2頁目の第1章、令和4年度の重点施策、成長と分配の好循環実現に向けた働き方改革の推進、その中で、生産性向上の推進、中小企業単体では、業務改善自体を考えることが難しいと思いますが、働き方改革推進支援センターでの窓口の設置や様々な周知方法の拡大等の成果により、支援金の申請が増加していることは非常に良い取り組みをしていることを示していると思います。また、上限額拡大や範囲内拡大も良い取り組みだと思います(助成の効果が低ければ、手続きの煩わしさとの天秤議論もあるかと思いますが)。

それから2点目、雇用維持それから労働移動、人材育成の取り組みへの支援についてです。現状のような円安・エネルギー高・部品不足の状況では、経済的にも不安定な状態が続きがちであり、人手不足と人手余力の企業の差が極端に出ていると想定します。企業同士のマッチングが今まさに求められると思います。産業雇用安定センターなどの機能を大いに周知し、よりマッチングを推進していただきますようよろしくお願いいたします。

3点目、第2章の令和4年度の主要施策、安全で健康に働くことができる環境作り。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備。我々鉄鋼業においては、ルールを守らない、守らせることができないと、重篤な災害につながる可能性が高いので、社として最優先の事項として取り扱っています。近年のメンタルヘルスの受容性は非常に高いと思っています、ストレスチェック義務化の範囲を拡大していますが、それに対する支援は非常に重要だと思います。それから9頁、多様な人材の活躍推進ということで、女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援、新規学卒者への就職支援として、求職者は個別ニーズへの対応が必要なため、就職支援ナビゲーターの支援は非常に良いと思います。マザーズコーナー、わかもの支援コーナーなど、様々なコーナーに分けて支援強化をしていますが、それぞれのコーナーが専門性を維持しているかが

気になります。担当者がどのコーナーも掛け持ちしているようなことがあると、求職者は引くと思いますので、専門性の担保をお願いしたいですし、保てないとしても求職者から見えないようにすべきであると思います、県内全ての窓口で保てていけば問題はないと思います。

このような意見を頂いております。

それから 13 頁からの問題で「誰もが働きやすい労働環境の整備」という所で総合的なハラスメント対策の推進。ハラスメントは非常に難しい問題であると認識している。特に中小企業では先輩後輩の関係が色濃く、問題になりやすい深刻な課題である。また、申告があったとしても認定するのが難しいですし、双方の納得感を得る結果となることは多くはないと思っています。ハラスメントしないように(これもあれもハラスメント)のようなテキストですと、管理者等にもみ教育しがちですが、これはハラスメントと違う、これも違うみたいなテキストはどこにもないと思っています。受けた側がハラスメントでは?と思った際に見て、俺はわがままだったと思いとどまらせるような内容のテキストの作成を検討してみたいかでしょうか。

以上です。

木島会長

はい、回答の方よろしく申し上げます。

関雇用環境・均等室長

それでは、今の質問の中で雇用環境・均等室に関連する 1 番目と 5 番目の質問について合わせて、私のほうから話したいと思います。最初の、働き方改革推進支援センターの関係につきましては、あらゆる機会を通じまして、業務改善助成金や働き方改革推進助成金について、広く周知を今後実施するとともに、センターの事業を通じた助成金活用等支援についても継続的に実施してまいります。

5 点目の質問はハラスメントの関係です。ハラスメントではないという事例集というのはなかなか難しいところではあるのですが、ハラスメントのテキストについては、統一的取り扱いを厚生労働省、本省で行っていますので、そういった「ではない集」みたいのはどうでしょうという意見を本省の担当部署にもお伝えしたいところがございます。パワーハラスメントに該当するか否かというのが最終的には司法判断によるものとされておりまして、今後裁判事例の蓄積等により具体的なテキスト等への反映がされているものと考えております。事例としては少ないですが、厚生労働省作成のパンフレットにもパワーハラスメントに該当すると考えられる例、しないと考えられる例が示されておりまして、本日の資料 14 頁のところにちょっと記載がありますけども、「明るい職場応援団」というポータルサイト、結構これはよくできておりまして、こちらの中にハラスメント類型ごとの動画ですとか裁判例、実際の企業の取り組みも載っております。スマホでもご覧いただけますので是非皆さんも「明るい職場応援団」とスマホで検索していただくと、結構役立つ情報が載っていますので、こちらも参考にいただければと思っております。

稲葉労働基準部長

労働基準部長、稲葉でございます。2 つ目のご意見ご質問ありました、労働者が安全で健康に働くことができる環境整備とストレスチェックの重要性ということで、築瀬委員の方からご意見いた

だいた返事でご回答させていただきます。まさに、築瀬委員のご指摘の通り、質問の通りなのですが、近年死傷災害の件数っていうのは、新型コロナの件数を除いても、下げ止まりの傾向でございます。加えて県内死亡災害につきましても令和2年を底としまして増加をしております、特に茨城の傾向としましては、製造業、建設業において多く発生をしております。休業災害もさることながら、死亡災害を0にしたいと考えている所です。

それから今年、9月末の時点ですでに昨年1年間の死亡者数が超えてしまっていることから、局独自に、死亡災害撲滅に向けた緊急アピールというリーフレットを作りまして、あらゆる機会に配布、また、ホームページに掲載するなど周知を図っている所であります。あとは、災害の原因は1つではありませんが、ベテランの方を含めた高齢労働者の増加に伴って、被災される方の高齢化っていうのも進んでいる状況でございます。やはり、若い時には避けられた危険というのが、年齢を重ねると共に避けられなくなっているということもあろうかと思えます。これは全国的な傾向でございます、厚生労働省ではエイジフレンドリーガイドラインというのを作成し、周知を図り、現場では高齢労働者の特性に考慮した職場環境の整備、改善を呼びかけてまいりたいという風に考えている所です。

それから、2つ目のストレスチェックについてでございます。非常にこれは重要だと思っております。まさに、過労死等の防止、それから労働者の健康確保対策の推進から見ても需要が高いという風に考えておりまして、ストレスチェックを事業場が行うことで、まずは労働者本人がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する1次予防、次にメンタルヘルス不調を早期に発見して、適切な対応を行う2次予防、くわえてメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する3次予防ということで、これらの目的から、メンタルヘルス対策の取り組みを推進する必要があるという認識をしている所でございます。そのためにはまず、法令で実施が義務づけられている50人以上の事業場に対する実施率の向上を図るということ、あわせて50人未満の事業場に対しましても、集団指導会、セミナーなどを通じて、周知啓発を図っていきたいと考えております。それから、ストレスチェック制度の手段がなかなか難しい、実施できませんという事業場につきましては、茨城産業保健総合支援センター、通称産保センターと呼んでいる所、また各地区に地域産業保健センター、地産保と呼んでいるそこでの利用勧奨を図っていきたいと考えております。その際は、中小規模事業所が実施するストレスチェックの経費や、専門家によるストレスチェック結果を活用した職場環境改善指導を実施した場合に、費用の助成制度が活用できることを合わせて周知したいと考えている所となっております。以上でございます。

藤嶋職業安定部長

2点ほどございましたので、職業安定部長の藤嶋から回答させていただきます。まず、3頁の雇用維持、労働人材育成の取り組み、支援に関しまして、いただきましたご意見の内容に関しまして、企業同士のマッチングは今まさに求められているということで、産業雇用安定センターなどの機能の周知をして、マッチング推進していただきますようにということで、貴重なご意見ありがとうございます。こちらに関しまして、ハローワークで開催した求人説明会や労働局内の各部署との連携をはかりまして、雇用安定助成金、産業雇用安定センターの活用について周知・広報に今もつとめてまいった次第でありますけれども、今後もあらゆる機会を活用いたしまして、周知・広報につとめまして、センターと連携してマッチングを推進していきたいと考えております。次に女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップアップ支援に関して、9頁10頁のところで、こちらに関しまして、いろんなコーナーがありますけれども、それぞれの専門性を持ってい

るかというところが気になるということでご意見をいただいたところです。こちらにつきましては、ハローワークには、マザーズコーナーでありますとか、新卒応援ハローワーク、わかもの支援コーナー、様々な専門のコーナーが設置されているところではありますけれども、これはコーナーが設置されているハローワークにおきましては各コーナーの専門の就職支援ナビゲーターを配置しておりまして、利用者の特性に応じた専門的な支援をすでに行っているところでございます。ただコーナーが設置されていないというハローワークもございますので、そちらに関しましては、求職者の了承のもと、求職者担当者制により求職者の個々の状況に応じた就職支援を実施していくということでございます。以上です。

木島会長

ありがとうございます。事前にご意見ご質問頂いた方のご返答は、個別にさせていただきありがとうございました。その他の分野についてご意見いただきたいところなのですが、若干の時間はありますので、そのほかご意見ご質問の方いましたら挙手の上、ご発言いただければと思います。

4. 質疑応答

松本委員

運輸労連の松本と申します。

今年度の、交通運輸産業の制度ということで要求に対するご回答ありがとうございました。で、あの要求の面もありましたけども、雇用調整助成金っていうことでこの要請したところは11月末で終わりだということ为先に言いました通り、来年まで、延長されるということでちょっと一安心させていただきました。その他、先ほどもお話でましたトラック業界の長時間労働について、茨城県働き方改革労働環境改善協議会、ここも私もやっておりますけども、コロナの関係でなかなか進まなくてこのあとまた始まっていくようなことになっていきますけれど、ここについても、ホワイト物流などと申しまして、荷主さん、荷主さんの中でも発荷主さん、着荷主さん、そして事業主さんも含めてやっていかないと、到底労働時間は短くならないと。2020年度の時間外労働時間は、960時間です。12で割ったら80時間であり、未だにそんな長時間労働が認められるような業種、建設業さんも長いようですけども、進めていかないといけないと思いますので、宜しくお愿いしたいと思っております。最後になりますけれども、うちの事業所でも、障害者の雇用につきまして、ここについてはハローワークさんのご指導いただきながら、今年も6名の方が支援を受けながら入社して頂きましたので、ちょっと御礼申し上げたいと思っております。私から以上です。

木島会長

はい、ありがとうございました。今は、長時間労働による是正に関して今後も継続的に指導をお願いしたいという意見と、障害者雇用についての推進について今後も進めていければというご要望ということでよろしいですか。

それでは時間もおしてきたので、その他違う委員の方で、ご質問ご意見があればお願いします。

加藤委員

経営者協会の加藤です。よろしくお愿いします。8頁に最低賃金制度の部分がございます。こちらのポスターですが、2年続けて、これまでで一番高い引き上げ率ということになったわけですが、その審議の時期は、胃が痛くなるくらいみなさんで真摯な審議をしていく中で決定するわけなのですが、これが本当に恩恵を受けているのかと。最近の状況を見ると、今年の物価高は異常なものがあるので、その分差し引きしている部分もあるかと思うのですが、ただ、問題なのが税金とか社会保険料の関係で、103万円とか130万円とかの壁がありまして、去年は付帯事項でそのあたりも改善していかないと。例えば、奥さんがその金額に届いてしまうので、労働時間を調整するとか休みを取ってしまうという事態が起きているということで会員企業の方から聞いております。

せっかく経営者としても、労働者のためにとか景気の好循環を生み出すために協力しようと思っても、そういった制度がままならなくて本当に恩恵が届かない、というような事態は避けなければならないということで、色々なところで声を挙げているのですけども、なかなかそれが改まる事がなくて、上限が引き上げられない状況がありますので、労働局長はじめいろんなところで声をあげて頂いているのかもしれないのですが、これまで以上にそういうものの恩恵がまわるように、色々な動きをして頂ければと思います。以上でございます。

木島会長

はい、ありがとうございます。加藤委員の意見につきましてはお答えどなたか。当然検討していかなくてはならないお話だとは思いますが。

稲葉労働基準部長

ご意見ありがとうございます。まさにこの扶養控除受けるために、無理に労働時間制限してしまうということは実際のところ承知しておりますし、そういうことが非常に問題であるということは我々も認識しております。当然労働局だけで解決する問題でもないので、実は厚生労働省のほうにも要望ということで伝えておりますので。我々だけではなかなか解決できないもので、声は挙げておりますのでよろしくお願ひしたいと思います。

木島会長

もう一人くらいいらっしゃいますか。

吉原委員

はい、株式会社ケースホールディングスの吉原です。本日はご説明ありがとうございました。私のほうは、実態というか、リアルな意見ということで、お伝えしたいと思います。

何度かお話にてできてきている産業雇用安定センター、こちらは定年の年齢が延長になっていくと、60歳から企業が人を送り出す事や求人者の要望も、もしかしたら少なくなってくるのではと思う所もあります。

それから、実際に1人在籍出向させたことがあるのですが、保証金が発生します。ですので、中小企業で何百万も一時金ということとですね、当社の場合は賃金が、当社の基準と比べると、安定センターのほうが少々低かったものですから。出向終了後に考慮したり、これは制度なのでどうしようもないと思うのですが。もしマッチングをもっともっと上げる場合には、ちょっとハードルを、例えば保証金を下げたり、雇用の賃金といったものも、ちょっとご検討いただくと進む印象を持ちました。

それから、ストレスチェックのお話しも出ましたけども、これはマークシートですから、やること自体はなんの苦もないのですが、これもやはり費用です。導入時は1人何百円ってところまでできていたものが、高騰しております。人が増えれば増えるほどです、チェックをやる時でもお金がかかるということで、じゃあ事業所50人を定数48人にしようかなど、そういう風なことを考えることも発生しているのではないかとこのところでは。今のお話で助成制度とかの話もいただけたので、もっともっと中小の企業が、ストレスチェックで問題があれば産業医、とそういう風に連携が取れるようになるには、どうしても費用というのは切り離せないのかなというところでは。

その産業医も医師不足なところもあり、勤務医の方が兼務したりとか、あるいは、産業医の集まりに登録していて、企業の依頼に対応してくれたりというお医者様しかいないわけです。なかなか心療関係で産業医はあまりいなくて、内科医の方とかもちろん医師免許というのはいろんなものに精通している医学博士ですから、アドバイスもいただけるのですが、結果的には、通院が必要な時には自宅近くの診療内科に通っているのが最後のオチ、というパターンも多いかと思うのです。やはり、お医者さんの増やしというのですか、全国の問題だと思うのですが、なかなかこの産業医を探すというのも難しいところになってきていることかと思ひます。細かいところは

たくさんありますけども、ハローワークで紹介があり一生懸命動いて頂いている方がいて、最初の求人と違う内容ですね、実際、私も人事部長の時に、同僚に「娘が通っているところに給料明細がないみたいなんだよ」と聞いて、え、まだそういうところが、やっぱりあるの？ということがありました。本当に、そんなところあるの？というようなところが結構あるようですから、引き続きそういった募集要項と違うような企業がないかどうかを、フィードバックして探して頂ければ、不幸な人も減るのかなというような感じです。沢山言ってしまいましたけど、どうぞよろしくお願いいいたします。以上です。

木島会長

そうすると、そのマッチング関係の件とストレスチェック、産業医の件と、ハローワークの求人チェックの件と。回答の方お願いします。

藤嶋職業安定部長

職業安定部長の藤嶋です。産業雇用安定センターの件ですけど、利用ハードルが確かに高いかもしれないですが、そこはセンターのほうにも伝えて、そういったところで利用しやすい形を検討していければと考えております。ハローワークの求人票、求人チェックの方もこれからも引き続きやっていきたいと思っておりますし、労働条件等、雇用契約などと違うといったことに関しましては監督署等とも協力して、情報共有して進めていきたいと考えてございます。

稲葉労働基準部長

労働基準部長の稲葉でございます。貴重なご意見ありがとうございました。それでは、ストレスチェックの費用負担、額が具体的に大変かかります、というお話と、実は、もう1つの産業医の専属性の問題、これは先ほど言われていた通り、全国的な問題でもありますし、制度上の問題でもありますので、今日はご意見いただきましたので、色々なところ、本省の方に話を上げて、よりよい方向に改善できるように考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいしたいと思います。

木島会長

はい、ありがとうございました。今の吉原委員の質問等に関しましては、以上になります。時間としては、予定の時間になったのですが、全員の意見をきいているわけではないので、もし最後にだれかご発言があれば。

無いようでしたら、時間にもなりますので審議の方終了させて頂ければと思います。最後にどなたかあれば、よろしいですか。

はい、それではありがとうございました。まだご意見あるかと思いますが、時間の関係もありますので、ここで審議は終了とさせていただきます。皆さまのご協力に感謝いたします。どうもありがとうございました。

それでは、事務局より連絡事項があればお願いいいたします。

5 . 閉会

青木総務課長（事務局）

木島会長、長い時間議事進行ありがとうございました。事務局からの連絡があります。第2回目の審議会については例年3月ごろに開催をしております。今年度も、2回目の審議会を3月に参集による開催を予定しておりますが、新型コロナの感染状況によっては、TV会議あるいは書面の開催に変更するもあることをご了承いただいて、ご協力とご理解をいただければありがたいと思っております。

本日は、長時間におけるご審議、誠にありがとうございました。以上をもちまして、茨地方労働審議会を終了いたします。お疲れさまでした。ありがとうございました。