

令和2年度 第一回茨城地方労働審議会

1 日 時 令和2年11月27日（金）13時30分～

2 場 所 茨城労働局 2階会議室

3 出席者

【公益代表】 木島千華夫 菊池克幸 清山玲 水嶋陽子 葉倩瑋

【労働者代表】 大森玄則 高木英見 高島直人 中島智美 松本三智夫

【使用者代表】 磯崎寛也 加藤祐一 築瀬剛 吉原祐二 渡邊誠 渡辺満枝

【茨城労働局】 小奈労働局長

総務部 浦橋総務部長

本多総務課長

菊地労働保険徴収室長

雇用環境・均等室

俵田雇用環境・均等室長

山口雇用環境改善・均等推進監理官

嶋田雇用環境・均等室長補佐

山本企画調整係長

労働基準部 細江労働基準部長

工藤監督課長

職業安定部 小川職業安定部長

前島職業安定課長

清水職業対策課長

4 議 事

(1) 会長あいさつ

(2) 議事録署名人の指名

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

(4) 意見交換

開 会

午後1時30分

本多総務課長：

それでは定刻になりましたので、ただ今より令和2年度第一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、ご出席を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部総務課の本多と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

始めに資料の確認をさせていただきます。本日、お手元に審議会資料を配布しました「席次表」、「茨城地方労働審議会委員名簿」、「茨城労働局 幹部職員名簿」、「地方労働審議会令」、「茨城地方労働審議会運営規程」の他、「資料2と参考資料」、「事前質問一覧表、質問に関する資料」を配布させて頂いております。

また、委員の皆様には資料1、資料2、参考資料、労務運営方針を事前にお送りしてございますが、会場にもご用意がありますので、必要な方はお知らせ頂きますようよろしくお願いいたします。

また、今回の審議会につきましては、新型コロナウイルスの感染症拡大防止の観点から開催時間及び会場への入室人員を削減する処置をした上で集合開催をしております。

このため、本日、当局からの説明につきましては、資料2関係の第4、新型コロナウイルス感染症拡大防止に対する対応のみとさせていただきますが、資料2関係に限らず、資料1関係やその他、労働行政に関する事項全般につきましても、忌憚のないご意見を賜ればと存じます。

資料につきましては、以上でございます。それでは机上配付しておりますが、会議次第に沿ってご説明させていただきます。本日の審議会開催につきましては、先ほど申し上げたとおり、時間短縮での開催としておりますので、終了時刻はご案内のとおり、15時を予定しております。ご協力の程、よろしくお願い致します。

まず、定足数の確認報告をさせていただきます。本日は、公益代表5名、労働者代表5名、使用者代表6名、計16名の委員の皆様のご出席を頂いております。

これによりまして、地方労働審議会令第8条第1項には、委員の3分の2以上または、それぞれ代表委員の3分の1以上が出席しなければ会議を開き議決することが出来ないと定めておりますが、そのいずれにも該当いたしますので、定足数を満たしていることが確認出来ました。

したがって、本審議会が有効に成立していることをここに御報告いたします。

続きまして、次第の2局長挨拶となります。茨城労働局長の小奈健男より委員の皆様にご挨拶申し上げます。

小奈労働局長：

委員の皆様、労働局長の小奈でございます。

本日は、大変お忙しい中、令和2年度第一回となります地方労働審議会にご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

委員の皆様方には、日頃より労働行政の運営につきまして、格別のご理解ご協力を賜り、

この場をかりて厚く御礼申し上げます。

本日の審議会でございますが、前回の審議会から新たに4名の方をお迎えして開催となります。

後ほど、事務局の方から、ご紹介申し上げますが、改めて、皆様よろしく願いいたします。

今年度は、新型コロナウイルス感染症によりまして、4月16日に全国に緊急事態宣言が発令され、当県は特別警戒都道府県にも指定をされ、外出の自粛、休業の要請等で当県におけます事業活動の停止や縮小等があったところでございます。

皆様方のお仕事にしても、日常生活にしても、かなりのご不便を感じたのではないかと思っております。現在も感染の拡大の傾向にございますが、少しでも平穏に戻るよう県内の事業者や県民の方々が頑張っておられます。

しかしながら、社会、経済活動、雇用への影響が、まだまだ懸念されるところでございます。

さて、本日の審議会については、先ほど案内がありましたように新型コロナウイルス感染症の予防策の一環で換気、会議時間の効率化、3密対策として事務局の人数制限など、配慮しての開催となっております。

よって、説明させていただく項目を資料2の新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応について、総務部長の浦橋から、まとめてご説明をさせていただきます。

今年度の上期は、新型コロナウイルス感染症の予防策を徹底してでの業務運営となり、受動的業務については的確に行えた一方、能動的業務につきましては3密となるような事業の取り止めや延期等より上期の業務運営が計画どおりには一部実施出来なかったことを踏まえ、また、コロナの予防策もあり、本日の説明では割愛させていただきますが、資料1のとおり施策ごと、上期の実績、下期の課題・計画を記載し、内容を充実させ事前に委員の皆様方に確認していただきたい審議会資料として配布をさせていただいたところでございます。

下期の業務運営については、コロナの渦中であっても、今後、県内の経済力を維持・向上させていただくことが、大事でございます。

そのためには、働き方改革を推進するとともに女性の活躍など、若者、高齢者、障害をお持ちの方、誰もが活躍出来る働きやすい雇用環境の実現と長時間労働の抑制を始めとする労働環境の改善および労働災害の防止を徹底、そして雇用調整助成金等の活用促進による雇用の維持など実施すべき事業とその課題はいくつもございます。

本日、委員の皆様方からは、説明で触れていない事業についても含めて、各施策や労働局全体の業務運営に、幅広いご意見、ご要望を頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。委員の皆様方から頂いたご意見等につきましては、しっかり受けとめ、検討させて頂き、下期の業務運営に活かし、県民にさらに信頼される労働局を目指してまいりたいと思います。

引き続き、新型コロナウイルス対策感染症の対策の万全を期すこと、そういうものをお誓い申し上げます。審議会開催にあたっての冒頭の挨拶とかえさせていただきます。本日はご審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本多総務課長：

ここで、今般、4名の委員の退任がございましたので、新たに就任された委員をご紹介します。

茨城地方労働審議会委員名簿をご覧くださいと思います。

まず、公益代表委員の菊池克幸委員です。

(菊池です。よろしくお願いします。)

本多総務課長：

よろしくお願いします。

続きまして、労働者代表委員の高島直人委員です。よろしくお願いいたします。

(高島直人です。よろしくお願いいたします。)

本多総務課長：

続きまして、使用代表委員の梁瀬剛委員です。よろしくお願いします。

(はい、梁瀬です。よろしくお願いします。)

本多総務課長：

続きまして、使用者代表委員の渡邊誠委員です。

(はい。渡邊でございます。よろしくお願いいたします。)

本多総務課長：

また、本日、出席委員の方々から、職員を紹介させて頂くところですが、時間の関係もありますので、お手元にお配りしてございます席次表をご覧くださいことで代えさせていただきます。

なお、事前にご連絡いただいております公益代表の申委員、労働者代表の山口委員はご欠席でございます。

次の議事に入らせて頂きます前に皆様をお願いがございます。議事録を作成する関係上、録音をさせていただきます。

発言頂く際には、挙手をお願いいたします。発言いただく前に係の者がマイクを渡します。

それでは、ただ今より議事に入らせていただきます。初めに清山会長にご発言いただき、今後の進行をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

清山会長：

こんにちは。

厳戒体制になりつつあることを、ひしひしと感じる中で、ご参集くださいますありがとうございます。

うございます。いつもに比べると、30分短いので、積極的にご質問等をお願いします。

まず、コロナ禍で給付金や助成金の申請等が殺到している状態で、それを迅速適正に支給しなければならないということで、労働局の皆様方は大変なご苦勞をされていると思います。

また、求職者への支援や、学卒予定の、まだ内定が決まっていない学生も少し出てくると聞いておりますので、そういう人達への支援という点でも、労働局の皆様には地域の中で活躍していただければいけないなと思っています。コロナ禍のもと厳しい状況の中での、労働局の課題や取組についてお話いただきたいと思っています。

以前、各都道府県にある労働局を北関東で1箇所というように集約されてしまうのではないかと心配をした時もありましたが、やっぱりこういう事態が生じると、労働局が各県に1つあるということがとても大事なことなんだなと実感できますね。是非、この大変な中での活躍ぶりや、政策上の課題などについて、しっかりご紹介頂きたいと思っています。

それでは、早速ですけれども、本日の議事録署名人には、私のほかに、高木委員と加藤委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(はい)

ありがとうございます。早速、議事に移ります。

令和2年度の茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の実施状況に関する報告と、それに対する審議です。

事務局からご説明がありましたように、まず新型コロナの感染症拡大防止の観点から、出来るだけ効率的に審議を進め30分短くいきたいと思っています。委員の皆様、どうぞ、よろしくをお願いします。

最初にまず、労働局からまとめてご説明をいただいて、すぐ応答するという形を取ります。それでは、浦橋総務部長に、まずお話をいただきます。よろしくをお願いします。

浦橋総務部長：

総務部長の浦橋でございます。

委員の皆様方には、新型コロナ感染症によりなかなかご挨拶も出来ず大変申し訳なく思っております。今後ともよろしくお願ひいたします。

それでは、座って説明させていただきます。

私からは事前に配布させていただいております、またそれから局長からもお話ありましたとおり、新型コロナの対策を見積もった形で説明させていただきます。

資料はお手元、資料ナンバー2のところでございます。

「第4 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」と書かれた横長の資料により説明いたします。それから、是非、質問を控えておりますので、私からは概略を説明させていただくことにさせていただきます。

のちほど、質疑の方でしっかり細かいところを各部長からご対応させていただきます。

それでは、1枚めくりまして、①の「雇用維持をはかる事業主及び働きたい労働者への支援」についてです。新型コロナの対応については前後しますけれども、大きく5つの対応を

しておりますので、今からその5つについて概略をご説明いたします。

まず、1つ目です。こちらは先ほど、委員長からお話がありました雇用調整助成金等の対応です。

資料については、上期取組状況、それから下期取組状況に分けておまして、今まで実施してまいりましたものを上期とし、今後の取り組みを下期取組状況として資料を作成しておりますので、その順番でご説明いたします。

まず、雇用調整助成金、これは緊急雇用安定助成金もありますけれども、様々なニュースで取り上げておりますとおり、新型コロナ禍のもとで雇用維持を図る事業主に対して雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、特例措置を活用して支援をするといったものです。この助成金は、事業主が従業員に休業手当を支給し、雇用を維持した場合に助成を行う事業主への支援を行うものです。

こちら、新型コロナ対策の特例措置として実施しておまして、支給額の増減を8,330円から一番上の無制限に引き上げます。また、解雇せず、雇用維持をする中小企業主の方に対しては、助成率100%引き上げた内容とする拡充を行って対応しております。

それから、申請手続き、例えば添付書類を、大幅に簡素化することで、申請がし易くするといった対応を行っております。支給実績ですが、10月末で雇用調整助成金につきましては申請件数19,198件、この内の支給決定が、18,470件です。緊急雇用安定助成金の申請件数は、5,917件、支給決定件数が5,744件となっております。

業種別に見ますと、製造業が最も多く28.2%、次いで宿泊飲食業13.1%、卸小売業が10.6%と続いています。これら宿泊飲食業および卸小売業が今回の特徴と感じているところですが、これらの業種につきましては、中小零細が多く、相談等が行われた際には、懇切丁寧な対応をし、雇用維持の確保について支援をしてまいりました。

それから、助成金の支給ですが、厚生労働大臣から2週間以内の支給を目指すというご発言があったとおり、迅速適切な支給を目指すことを目的として緊急助成金処理センターを7月に新設しました。本センターで迅速適正な事務処理に取り組んでいるところです。

次に真ん中の新型コロナ禍の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についてです。

こちらは、新型コロナ禍の影響によって事業所を休業せざるを得ない事業主に関わらず、休業手当を受けられない方に対しての支援として本年6月雇用保険臨時特例法に基づく、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」として、新たに創設されたものです。

この「支援金」は事業主の指示により休業した中小企業主の労働者の方について休業に対する賃金を受けることが出来ない方に、休業前賃金の8割を支給する制度です。

この支給事務については、もちろん迅速に支給が求められるものですので、先ほどと同じように集中事務処理センターを7月に設立して、迅速処理の確保に取り組んでおります。

申請件数については、11月3日現在で、9,474件、支給決定件数7,866件、支給決定総額約5億円となっております。それから、その次のくぐりの雇用保険臨時特例法雇用保険の基本手当の給付日数を60日、一部3カ月、延長給付についてです。

こちらは、新型コロナウイルス感染症の影響により、離職を余儀なくされた労働者、雇用者等に給付日数の延長措置を行ったものです。

こちら10月末時点で、5,266人に対して措置をしているところです。

それから、次の求職者支援訓練の拡充ですけれども、雇用保険を給付する資格のない方に対して無料職業訓練を実施し、職業訓練給付を支給するものです。

そちらについては、令和2年度第1次補正予算で対象人員を拡充し、525人ほど増やして対応しております。

それから新卒応援ハローワークに新卒内定取消特別相談窓口を設置し、内定取消等になった学生の支援に努めます。また、雇い止め等にあった非正規雇用労働者の支援について、こちらはハローワークの窓口ですけれども、担当者制による予約相談、それから個別の求人開拓、人材不足分野への斡旋等、早期就職の支援を実施しております。

これから、上期に実施した取組、それを今後、下期の取組ですが次頁の薄いピンクで囲っている内容になります。

最初の上のピンクの囲みの中ですが、雇用調整助成金についてです。こちら特例期間延長法が公布されており、つい先日特例措置の延長期間は12月末だったのですが、2月末までに延長と公表されております。そのため、活用促進におけるさらなる周知活動を行ってまいります。

それから「新型コロナウイルス感染症に対応する休業支援金・給付金」です。こちらの対象期間は、12月末までとなっております。12月末までの期間の申請を、今年度3月末までに上げていただければ支給金を支給するということになっております。

こちらは、日々雇用登録型派遣、いわゆるシフト制労働者等について、休業前の就業実態を確認出来た場合には、支給の対象となること、はっきりしておりますので、そういったことをシフトで、適正な支給に努めてまいります。

それから雇用保険の基本手当の給付延長についてですが、こちら引き続き適格に実施してまいりたいと考えております。

それから下のピンクの囲みの中ですが、まず求職者支援訓練です。こちらは、受講希望者に対して、受講意欲を高める適正な訓練となるようにキャリアコンサルティングを実施するとともに広報活動の充実化を図るとしております。「新卒者内定取消等特別相談窓口」を設置し、学生の支援によって内定取消対応に向けた様々な働きかけや再就職に向けたきめ細かい個別支援を行います。

雇い止め等に遭った非正規雇用の労働者等の支援ですが、求職者のニーズを踏まえた求人開拓、それから住居を失った方については、求職者のニーズを踏まえた住居付き求人開拓も合わせて行います。新型コロナウイルス感染症防止対策を講じた上で、就職面接会、就職現場会の実施等の求人充足に努めてまいります。

以上が「雇用維持を図る事業主及び働きたい労働者への支援」です。

続きまして、次頁②、「各種助成金・支援金の活用に向けた対応及び周知」です。こちら上期取組状況、下期取組状況について、ブルーが上期取組状況、ピンクが下期取組状況と分けてご説明いたします。

まず上期の取組状況ですが、助成金・支援金について、「小学校休業等対応助成金・支援金」の創設をしております。

こちらは、小学校等が臨時休業した場合に保護者である労働者へ有給休暇を取得させている企業に対して助成いたします。こちら、助成内容の拡充も図っており、月額8,330円のところ、15,000円となりました。

それから、委託を受けて個人で仕事をするフリーランスの方にも同様に支援をしております。支給額について日額4,100円から7,500円という形を図っております。

ただ、助成金の事務処理については、全部で4つのブロックに設置された「学校等休業助成金・支援金受付センター」で行っております。労働局といたしましては、取次ぎや周知に努めるという対応を行っているところです。

次に「母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」等の創設ですが、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として新型コロナウイルス感染症に関する措置を新たに規定しております。

企業が母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者が取得出来る有給休暇制度の整備、取得に対して助成を行うことを目的として創設されました。

母性健康管理の規定の周知と助成金の活用について周知と指導を行っており、支給決定は10月末時点で19件となっています。

次に「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」の創設です。在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む中小事業主を支援するため、働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）を新たに創設したものととなります。

助成金の事務処理は、厚生労働省本省で一括して取り扱っておりますので、労働局では、助成金の利用額拡大に向けた普及啓発に努めております。

それから、最後の4番目ですが、「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）」の創設です。

病気休暇制度、お子さまの休暇、休校・休園に関する特別休暇を整備し、従業員の方が安心して休める環境を新たに整備し、1つ1つ取り組みを行った中小企業の皆様を支援するため、働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）を創設しております。

仕事と生活の調和を推進し支援を行ってまいりました。10月末時点で69件の交付決定手続きを行っております。以上が上期です。

続いて下期、右側のピンクのところです。「小学校休業等対応助成金・支援金」についてですが、対象となる休暇等の期限を、つい先日公表いたしましたが、令和3年2月末まで延長しております。

それから、「母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」についてですが、有給の休暇制度整備等の期限です。12月31日までとされておりましたが、つい先日令和3年1月までに期限を延長しております。

それから「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）」ですが、交付申請期限が3回延長しております。最後の3回目は令和3年1月4日まで申請が出来るように延長して対応しているところです。

「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」ですけれども、下にも書いておりますが、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置等についての相談対応を引き続き行ってまいります。

それから各種助成金、「働き方改革推進支援助成金」についてです。「茨城働き方改革推進支援センター」が設置されておまして、下の方に働き方改革推進支援センターの記載がありますが、当該センターと連携し、周知を図ってまいります。

次に③「労働相談窓口等の設置」についてです。上期の取組状況等ですが、相談状況の集

計結果を中心に説明いたします。「特別労働相談窓口」自体は、今年の2月14日に労働局内に設置しまして、これを皮切りに管内すべての労働基準監督署、ハローワークにも窓口を拡充してまいります。

労働者および事業主等から新型コロナ渦に関するあらゆる相談に対応することとしております。これまでの「特別相談窓口」への相談件数ですが、10月23日現在、19,499件となっております。下の四角で囲った月別のところをご覧くださいなのですが、相談のピークは4月中旬です。1日200件を超えていたという時期がありまして、相談の状況からゴールデンウィークにも窓口を開庁し、雇用調整助成金をはじめとした休業等に関する相談に対応しました。

なお、その後、徐々に落ち着きを見せており、10月からは1日8件を下回る状況になっております。相談者別で見ますと、労働者が13%、事業主が77%、事業主による相談がさらに伸びている、という状況になっております。業種別では、製造業が25%、次に飲食業が12%、卸小売りが7%、これは次頁に業種別の集計結果がございます。その下の一番下に書いてある相談事項をご覧くださいますと、雇用調整助成金に関する相談が最も多く、4月から70%前半で推移しており、相談内容の大半を占めている状況です。

次に多かった休業に関する相談については、5月までは10%前後推移していましたが、休業補償に関する手続きや申請に関するお問い合わせ、それから法規等に関する相談等については、6月以降10%下回る程度まで落ち着きを見せております。これが、ざっと上期の現状まで集計した相談内容です。

下期の取り組みですけれども、コロナの影響によって様々に生じる深刻な問題に対応するため、それぞれの問題に特化した相談窓口を設置し、相談体制の充実化を図るということが必要であると考えております。

一つは、先ほどご説明いたしました「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」設置です。新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置等についての相談を適切に行ってまいりたいと考えております。

それから、「ハラスメント対応特別相談窓口」については、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末に向けた業務繁盛期に、これからですけれども、ハラスメントが発生しやすいと考えられている12月を職場のハラスメント撲滅月間と定め、12月1日から3月31日に特別相談窓口を開設して、労働者、事業主の皆様からの相談に丁寧に対応することとしております。以上が、相談窓口の設置についてです。

めくっていただいて、④番目、「中小企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導」という項目になります。

新型コロナウイルス感染症に関連しまして、感染リスクの企業の負担の軽減の為、労働基準法関係法令に基づく各種届出について電子申請及び郵送での手続きを、推奨してまいりまして、その件について周知を図ってまいりました。その結果、電子申請件数は、2,952件（対前年比65%増）という状況になっております。

また、本年4月から中小企業等において適用された働き方改革関連法のうち改正労働基準法に係る時間外労働等について、感染症の感染・蔓延等を防止するために必要とされる場合について、労働基準法第33条第1項、これは災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の延長、こちらの対象となること。

それから、感染症による繁忙が36協定の特別条項の理由に該当すること。それから、原則として、期間の中途での変更が認められない1年単位の変形労働時間制について特例的に期間の中途での変形が可能であることを周知し、企業の柔軟な対応をサポートしてまいりました。

それから、感染症の影響について大量整理解雇等のおそれがあるとして把握した企業について、不適切な解雇、雇い止めの退職強要などが行われないように、啓発指導を実施していくというところです。

今後の下期取組ですけれども、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、引き続き、県内の同感染症に対する企業の経営状況を踏まえつつ、企業に寄り添いながら丁寧に各種の助成制度などの案内を積極的に行うとともに、労働環境の確保を図るため、労働基準関係法令の指導を実施してまいります。

その次の最後の⑤番目に含めております「労働保険年度更新の期間延長」の状況です。新型コロナウイルス禍の対応といたしまして、労働保険の年度更新の申告・納付期限が、令和2年8月31日までに本年度に限ってですけれども延長されました。

それから、事業に係る収入に相当な減少があった場合ですが、事業主の方が申請していただきますと、令和2年2月1日から令和3年1月31日までの納期限が到来する労働保険料、それを対象として、労働保険料等の納付を1年間猶予する特例を実施しております。そちらの申請も、結構来ております。

労働局といたしましては、年度更新期間延長、労働保険料等の納付猶予について、ホームページ、それから各市町村関係機関で周知を行うなど、積極的に周知をしてまいりました。

なお、労働保険料の納付猶予についてですけれども、10月末時点で、202件程、許可した状況等です。

資料にはないのですけれども、コロナ感染症が発生してコロナに感染された方々が、職場で感染するというケースが医療従事者を中心に結構広がっているのですけれども、そういった方々は、仕事で感染しておりますので、もちろん労災保険の対象になります。そのため、労災保険の対象であるという周知、それから迅速な給付決定にも今後努めてまいりたいと思っております。だいたい駆け足で説明させていただきましたが、以上でございます。

清山会長：

ありがとうございました。続きまして、事前に皆様からお寄せいただきましたご質問等の一覧をご覧ください。この一覧表に沿ったかたちで、各部局の担当の方からご説明いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

小川職業安定部長：

職業安定部長の小川と申します。

皆様におかれましては、日頃より職業安定行政へご協力をいただきまして、まことにありがとうございます。では、私の方から事前にご質問ご意見いただいた1と2につきまして、まとめてご説明させていただきたいと思っております。着席でご説明させていただきます。

まずページをめくっていただいて、別添1-1をご覧ください。これは、コロナ禍における県内の雇用情勢の概況についてですが、リーマンショック後とリーマンショック時と今

回のコロナ禍における雇用情勢を対比した資料です。まずは、それぞれ、右と左の表で、まずピンクのところとブルーの欄に着目してご覧ください。ピンクのところは有効求人数が最大値のところ、そしてブルーが最小値の年度になります。

まず左のリーマンショック後の雇用情勢ですけれども、新規求人数は減少しまして、新規求職者数は増加しているのに対し、右の今回のコロナ禍における状況については、新規求人数と同じく減少しているものの新規求職者は、増加せず、多少減少しております。これは、コロナ禍における求職活動の自粛等があったためと思われます。

その為、新規求人倍率も今回は1倍の後半にとどまっております。また、有効求人倍率も1倍を超える状況を維持しているという状況になっております。

また、左の平成21年から23年度につきましては、有効求人倍率1倍を大きく下回っておりますけれども、有効求職者が、5万人を超えるという状況に対しまして、有効求人が2万から3万件というような状況でしたので、就職件数ですとか充足数ともに3千件を超えているということになります。

一方、平成28年度以降は、景気が上向いていたこともあり、有効求人倍率は1倍を超えておりますけれども、有効求職者数につきましては、3万人台ですので、人材不足感もありまして、就職件数、充足数とも、2千人台となりまして、さらに今回もコロナ禍においては求職活動を控える動きがあったので、さらに減少しているというところ です。

次に1枚めくっていただいて、別添の1-2、1-3が産業別に比較した資料になります

別添1-2がリーマンショック時になりますが、新規求人はほぼすべての産業で減少しています。別添1-3をご覧くださいと、コロナ禍の状況ですが、新規求人は同じく、ほぼ全ての産業で減少しておりますが、現時点ではリーマンショック時と比較して減少幅は少ない状況となっております。

また、新規求人に対する充足数、青いところですが、別添1-2リーマンショック時では増加した産業もあれば、減少した産業もあり、充足率も増加しているのに対しまして、今回の状況はほぼ全ての産業、めくっていただくと、1-3のところですが、ほぼ全ての産業で充足数は減少しており、充足率も多くの産業で減少している状況です。

以上のような状況につきましては、やはりコロナ感染症が、全産業に影響を与えていること、また、求職者のおかれている状況は、リーマンショック時とコロナ禍において大きく異なること、特に雇用調整助成金等で今回は、雇用の維持をリーマンショック時以上に最大限支援していることもあられると思われましても、今後もコロナ感染症の企業に与える影響とコロナ禍における求職者の動向を注視していく必要があると思われまします。

また、1枚めくっていただいて、別添1-4ですが、これは求人倍率と、就職率、充足率の全国平均との比較になります。グラフの青が全国平均、オレンジが茨城県になります。ご覧のとおり、充足率以外は全国平均を上回っている状況ですが、引き続き、経済・雇用情勢等を注視していきたいと思っております。1番については以上となります。

続きまして、今のコロナ禍における新規学校卒業者の就職状況についてです。お手元の資料の別添2をご覧ください。これが、茨城県内の高等学校の進学就職状況になります。

資料の左側※1が就職氷河期（終盤）の年代になります。※2はリーマンショック時、その下のところが現在の状況になります。

まず、下の囲みのところにも書いてあるとおりですけれども、就職氷河期の平成14年3月卒、平成15年3月卒時期の求人倍率は、右側に赤く書いてある通り1.08倍、1.02倍と低く、平成13年度の就職率は89%で、就職内定者が557人。平成14年度の就職率は91%で、就職内定者が431人でした。

また、項目の⑦ですが、ここに「左記以外のもの」とあるのですけれども、これは卒業後の進路が進学や就職以外の者、または、就職未確定者が含まれてのことが予想されますけれども、平成14年3月卒のところ、3,869人、そして、平成15年3月卒で3,552人発生しておりまして、この状況から、いわゆる非自発的に不安定就労や非正規労働をやむなくされた就職氷河期世代に該当するのではないかと思っております。

次にその下のリーマンショック後の状況でございますけれども、平成22年3月卒以後の2年度につきましては、就職氷河期と比べますと、卒業生が約20%減少して大学等の進学率も7ポイント上昇して、50%超えたことで、卒業生に占める就職者の割合も就職氷河期と相違ない18%前後となっておりますけれども、高校新卒採用の求人倍率も1.2倍程度、就職率も94~98%と、就職氷河期と比べると改善されている状況です。そして、先ほど申しました⑦の「左記以外の者」についても約1/3から1/2程度に減少しているという状況です。

そして、平成29年3月卒以後を比較いたしますと、卒業生は微減となっておりますけれども、大学等進学率は変動がなく、卒業生に占める就職者の割合が2~3ポイント程度上昇して、20%となっております。

高校新卒者の場合、いわゆる景気が悪い、求人が少ないと、専門学校などに進む方が増えまして、景気が良いと就職希望者が増えるという傾向があるところです。

そして、令和3年3月卒です。これにつきましては、今回の新型コロナウイルス感染症によって新卒求人が前年と比較して減少しております。

求職者のいわゆる就職希望者も減少しておりまして、令和2年10月現在も求人倍率は前年並の2.11倍となっております。

ここはあくまでも、今年度10月現在までのデータですので、今後求人が多少増える場合もありますけれども、このような状況になっております。

我々といたしましても引き続き、一人でも多くの内定が取れますよう学校・企業と連携して取り組んでいきたいと思っております。私からは以上です。

俵田雇用環境・均等室長：

続きまして、事前にご質問をいただきました3.4.5の事項について、回答させていただきます。私、雇用環境・均等室長の俵田と申します。着座にて失礼いたします。

まず、3番の「働き方改革関連の法施行に向けた推進支援に係る取組について」です。

これは、おそらく法改正に係る遵守すべき取組や働き方改革に向けた対応等については、コロナ禍の状況にあっても周知や推進支援をしっかりと取り組む必要があるのではないかとといったご指摘をいただいたご意見ではないかと思っております。

働き方改革に関連する法施行につきましては、今年の4月から中小企業に対して「時間外労働の上限規制」が適用され、また同じく4月から大企業および派遣事業者に対しましては、「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されたところです。

なお、中小企業に対しましては、「パートタイム・有期雇用労働法」が来年の4月に適用されますので、これによって働き方改革関連の法令が、全面的に適用となります。

また、それ以外にも、働き方改革に親和性のある「女性活躍推進法」や「労働施策総合推進法」などが今年の6月から施行されており、当面は努力義務とされている中小企業や常時雇用の労働者100人以下の事業所につきましても、令和4年の4月から取組義務として適用対象となります。

これらの法令は、コロナ禍の状況下にあっても、所定の適用日に待ったなしで期日どおりに施行されるということですので、労働局といたしましても積極的に周知啓発に取り組み、法令違反となる事案が管内に少しでも排出することがないように、お困りの事業主の方々にしっかり寄り添った支援をしていくことが重要であると考えております。

上半期におきましては、コロナ禍であっても対応出来ることを検討し、当初計画していた集合形式の事業主向け説明会をいったん取り止めて、お配りししている資料、別添3ですけれども、こちらご参照のとおり、各種の法改正の内容を1つにパッケージ化させて、周知用チラシを作成した上で管内の事業所の皆様に配布し、詳しい内容のお問い合わせや相談がありましたら、予約制の個別相談会を実施するということに努めております。

また、来年予定ではございますが、オンラインも対応できるように形にした上で説明会の実現に向けて現在準備中でございます。

なお、今年度の委託事業といたしまして、「働き方改革推進支援事業」を展開しており、受託団体の「働き方改革推進支援センター」とも連携を緊密に図っており、市町村や商工団体、業種別団体などに対しましても積極的に訪問して利用勧奨に取り組んでおります。

続きまして、4つ目の質問になります「職場でのいじめ・嫌がらせやハラスメントなど、総合労働相談コーナーに寄せられる個別労働紛争に関する相談状況について」です。

こちらは、コロナの影響によって、労使間で起こるトラブルの相談に何か変化が見られるかといった観点からのご質問であったと受け取っております。

総合労働相談コーナーでは、コロナによる直接的な影響の有無に限らず、あらゆる労働相談を受け付けておりまして、配布した資料の別添4のくくりですけれども、コーナーにおける個別の労働紛争相談を集計し、上位を占める相談種別の推移を年度ごとに表したものです。

前年度の前までは例年翌年度の確定値として定期的に発表しているところですが、今年度の分、ピンク色の網かけしている部分ですね、こちらに関しましては、9月末時点の6か月分の集計値を参考にして各係数を2倍に伸ばして年間の予測値として表示しております。

労働相談の総件数そのものは、これまでも年次を追うごとに最高値を上回っておりまして、令和2年度の6か月の集計状況でいけば、昨年度をさらに上回るペースで相談件数が増える見込みです。

相談種別に見ても、それぞれ右上がりとなっております、前年度を上回るペースとなります。

なかでも、特に急激な伸びが見られるのが、青色の折れ線になりますけれども「労働条件の引下げ」についての相談でございまして、こちらは例えば、事業主の方からの一方的な「賃金の引下げ」だったり、「労働出勤日数の削減・抑制」といった相談内容の時に集計する種

別内容になりますが、この背景には、緊急事態宣言などに伴って自粛要請の対象となった事業所が対応することになった休業や営業時間短縮などが考えられまして、その対応を契機として労使間で起こった諸々のトラブル案件も相談窓口で見受けられたということがございましたので、ここは、コロナ禍による影響下での特徴ということが考えられたという風に思います。

続きまして、5番目の質問になります、「勤務間インターバル制度の普及促進について」です。

こちらは、「勤務間インターバル制度」について、ご質問の中で県内における導入状況であったり、この制度がどうにかなかなか進まないと報じられている中で、その背景にどのように考えられるのかということ、また今後、この制度がどのようにして普及促進が図られるのか、ということについて意見を聞きたいということでした。

勤務間インターバル制度の導入状況につきましては、あいにくながら県内における状況については把握出来るデータをお示しすることは出来なかったのですが、厚生労働省本省におきまして、全国ベースで「就労条件総合調査」が実施されておきまして、その中に「勤務間インターバル制度」に関する調査結果も公表されておりましたので、別添5-1のとおり、該当部分を抜粋して配布しております。

まず、第12表では、「1年間を通じて実際の就業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合」につきましては、「全員」と答えました割合が32.4%、「ほとんど全員」の割合が33.7%となっており、逆に「全くいない」と言う回答が13.1%となっている状況です。

続きまして、第13表になりますけれども、「勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合」で見ますと、「導入している」が4.2%、逆に「導入予定はなく、検討もしていない」の割合が78.3%となっており、事前のご質問でのご指摘のとおり、この制度の導入がなかなか浸透していないという状況であることが視えます。

このような状況に対する背景・理由の参照として、第14表を見ていただきますと、「勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合」といたしまして、「超過勤務の機会が少ないと言うことや、当該制度を導入する必要性を感じない」といった回答が56.7%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっております。

企業における長時間労働の是正や、生産性向上などの推進支援に取り組む当労働局といたしましては、平成31年4月から勤務間インターバル制度の導入が努力義務化されている中にありまして、この制度そのものを認識していなかったとする方や、導入に消極的な方々を少しでも解消させる支援策として、「働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）」というのがございますので、こちらの方が創設されていると言うことで、参考資料として別添5-2を付けております。

詳しい内容のリーフレットをご参照いただければと思いますが、このリーフレットを使用して、周知広報に取り組んでおきまして、制度導入に向けた事業所への財政面からの後押しとして、非常に有益な助成メニューとなっておりますので、この助成金の活用促進と併せて勤務間インターバル制度の普及促進に努めてまいります。私から以上です。

清山会長：

はい。ありがとうございます。それでは、早速、意見交換に入りたいと思います。何かご説明いただいた案件、あるいは、ファイルでいただいた資料等について、ご自由に発言をいただければと思います。15 時までなので、あまり時間がありませんので、順番にご発言いただくのが良いかと思います。使側の方、法改正とか色々ありますし、さっきの雇調金なんかも含めて、相談が使側に多いようでしたので、使用者側委員の方から先に、いかがでしょうか。もし、よろしかったら、磯崎さんから順に、質問や意見、あるいは、メッセージなどございましたら、お願いします。

使用者代表 磯崎委員：

雇用調整助成金の中で、ということですが。

清山会長：

いや、もう全体です。時間がありませんので、すべてについて気になったりお伝えになりたいことがあったら、何でも結構ですので、仰っていただければと思います。残り時間が 30 分しかないのです。特になければ次の方という感じです。宜しくお願いします。

使用者代表 加藤委員：

丁寧なご説明ありがとうございます。経営者協会の加藤と申しますが、内定率がちょっと、あまり数字が良くないという話がありまして、その件で、本人が希望した企業でも親御さんの意向で入社を辞めてしまうことが多々あると伺っています。やっぱり茨城県内にも魅力的な企業がありますし、名前は通ってないけれども、技術を持っている企業がありますので、そういった親御さんが情報を得られるような取り組みとか、仕組みがありましたら、ご紹介いただけないかということなんです。ちなみに弊社協会では、「今からでも就職間に合いますよ」と言うようなことで、試験採用後、今からナビっていうのを立ち上げていただいて、中小企業中心に掲載させていただいているんですが、労働局さんで何かそういった部分として取組がありましたらご紹介いただきたい。

清山会長：

まとめて回答していただくことにします。回答準備をしていただきまして、次、築瀬さん、よろしくお願いします。

使用者代表 築瀬委員：

日本製鉄、築瀬です。雇調金についてですね。ご説明ありがとうございます。申請件数と支給決定件数が間に結構差があると思っていて、どんな理由で、支給されないという決定をされたのか傾向があればと思います。

なぜかと言うと、私共が手続きにしている中で、我々の会社は担当者がきちんといますから、ハローワークと上手にやりながら、どういうものが認められるのか、ということを経験しながら、やっていきますけれども、沢山の協力会社のちっちゃい会社がいる中で、それぞれが申請に行って駄目だとかとなると、相当の「やっぱりいいか」みたいなことになっ

てしまい、雇用を守れないということになってしまう可能性もあります。もちろん、申請の簡素化っていうのが非常にありがたいんですが、少し、そういう傾向みたいなものとか、あるいは、駄目だった時に、もっと丁寧こういうふうにすれば大丈夫だよみたいなことを言って、申請件数と決定件数との差をですね。縮めていけるような取り組みを何かされていれば、教えていただいて、我々の協力会社さんにもお伝えしたいと思っています。以上です。

清山会長：

ありがとうございます。続きまして、吉原委員お願いします。

使用者代表 吉原委員：

はい。ケーズデンキホールディングスの吉原です。まず、ありがとうございました。助成金は、8,330円アップで、途中でサイゼリアさんのところですかね、それを利用しないで、うちはそういう対応はしませんとか、色々な問題があって、金額も上がったとか、そういう臨機応変な対応はありがたかったかなというところがあります。あと労働相談っていう話も出ましたけれども、実際、我々は対面接客業ですけども、従業員が、感染がやはり怖いので有給で休ませてくれとか、出勤したくないとか、そういうのも若干ありまして、ただ家電業界はですね、すごく好調で、目標達成手当が出る時に、そういった理由で休日を取った人にもあげるのかとか、ちょっとしたことで、色々小競り合いなどが現場にあった感じですかね。やはり抗原検査、PCR検査となると510店舗もあると、累計で1,000件くらい、感染者直接雇用は2人しか出てないんですが、やはり、キャリア、要するにメーカーさんの応援者とか、そういった方の感染で、いちいち適宜開示しなくちゃならない苦労とか、こう言ったパーテーションの亚克力板の限定の設置とか、研修とか出張は、経費はどんどん下がるんですけども、やはりiPadで、ズームでの会議とか、本当に今から、ちょっと経費がかかるような費用の状況でございます。以上です。

清山会長：

ありがとうございます。続きまして、お隣の渡邊委員さんをお願いしたいと思います。

使用者代表 渡邊委員：

関彰商事の渡邊でございます。本日はありがとうございます。あの、私からというよりも、日頃、色々な企業の経営者の方、責任者の方とお会いする中で、今日もご説明いただいた様々な法改正であるとか、助成金ですね、新たに出来た助成金、それらの内容を知らない皆さんが結構いらっしゃるんだなと日頃から肌で感じておりまして、どこが主となって、どのような方法で、どのような内容でやれば良いのかって、非常に難しいと思うんですが、知らないと損してしまうような感じになってしまうって不公平なのかなとも思います。その辺をもう少し上手にこう周知というか、説明というか、是非、今のところ、体制があれば良いのかなと思ってます。

すみません。質問と言うより、ご要望というかたちになってしまいますが、以上でございます。

清山会長：

ありがとうございます。それでは、渡辺委員、お願いします。

使用者代表 渡辺委員：

株式会社エミーの渡辺でございます。

企業研修で様々な企業に伺うんですけども、来年の採用状況を伺いますと、「うちを取りません」というところが、かなり多いんだなってことを耳にしますので、大変厳しいんだなっていうふうに思っております。

また、一方で、今年の採用になった人達が、なかなか企業研修も出来ない、集合が出来ないということで、非常にコミュニケーションが取れなくて、メンタルで病んでしまっている人も非常に多いと言うことを耳にしますので、社内でのそういうメンタルヘルス等の教育、啓発などが、これから、ますます必要になるんじゃないかなって感じがしております。以上です。

清山会長：

ありがとうございます。全部まとめるとしんどければ、ここで回答していただくことで、よろしいでしょうか。はい、それでは、もし準備が出来ていれば先ほどの内定先の企業情報等に関する、保護者を含めて色んな方に周知出来るようってことについて、いかがでしょうか。

小川職業安定部長：

ご意見ありがとうございます。内定した際には高卒求人に関しましては、やはり親御さんのご意見が強いというのがよく聞く話です。ですから我々といたしましても、きめ細やかな学校担当者からの説明ですとか、そういったかたちで、やっていただくのが第一前提だと思っておりますけれども、どのような企業であるのかですとか、そういった情報を正確に伝えていかなければいけないと思っております。今回からの取り組みですけれども、このコロナ禍において、面接会が開けないという状況ですので、いわゆるインターネットで、こういった企業であるという積極的な発信というのを今年度、始めております。まだ、色々試行錯誤しているところですので、まだまだ課題はあると思うのですが、その企業の特色について、企業の方から「我が社がこういった企業特色があるから、是非来てください」というPRも出来るかたちを取っておりますので、親御さんとそういったものを見ながら、企業の選択をしていただくことも可能なのかなと、これは今後、課題かなと思っております。

清山会長：

はい、ありがとうございます。

経営者協会さんの方も、そういう取り組みを Web でもやってらっしゃるのかなと思えます。インターネット上でも、どんどん情報発信するっていうのはすごく良いかなと思えます。

続きまして、雇調金やその他の助成金の申請の決定の差、あるいは、助成金を知らない人に周知をしたいということ等について、ご意見等が出てましたけれども、いかがでしょうか。

小川職業安定部長：

雇調金ですね。支給申請と決定の差ですが、資料の1頁目の表をご覧くださいと19,198件に対して、決定が18,470件になっておりますが、この差は支給申請をして審査をしている段階と受け取っていただけて結構です。

基本的に、このコロナ禍において、事業主の方がかなり資金的にご苦労されているということは重々承知しております。我々といたしましては、基本的なスタンスは、事業主に寄り沿ったかたちでの審査を指示してございまして、支給申請から支給決定まで、2週間以内を目指して迅速にやっていますところではあります。

実際に何度いっても添付書類が出てこない一部の事業主様に関しては、そういったことがあるかもしれませんが、基本的には、お支払いするかたちで、審査の方をしております。我々としりまして、申請に対して100%支給するという意気込みでございまして、その点、ご理解いただければと思います。

(はい、わかりました。)

清山会長：

はい、ありがとうございます。良かったです。世の中に宣伝してください。またグループ内部でも宣伝していただければと思います。周知の方も、頑張ってもらってはと思うので、何か一言だけでもいかがですか。

俵田雇用環境・均等室長：

周知につきましては、毎月月末に定例的に定例記者会見を行ってございまして、そこで最新の助成金の制度の創設だったり、相談窓口の設置だったり、法改正の趣旨など発信してございまして、マスコミを介した周知に努めていることと、ホームページをしっかりと更新を重ねていること、あとは委託事業で働き方改革推進支援センターというのもありますけれども、そちらの方を使って、市町村とか、商工団体等にも回ってございまして、そういったところとも連携しながら、周知をさらに続けていこうと考えてございまして。

清山会長：

はい、ありがとうございます。あと最後に、メンタル系の問題をかかえて離職にもつながりやすかったりしますが、そういうことに関する対応について一言教えていただければと思います。

細江労働基準部長：

労働基準部長の細江です。

コロナ禍の影響かどうかは分かりませんが、自殺者が増えているという話もありますし、また自粛中は企業の活動が少ない中、業種によりましては、大変忙しいところもあるということで、メンタルヘルスの方が心配な時には労使問わず遠慮なく実情をいただき、最寄りの労働基準監督署にご相談ください。さて、メンタルヘルスといいますと、いわゆる4つのケアがございまして、その中でも、一番最初にセルフケア、自分で気付くということで、それをやる為にストレスチェックを50人以上の労働者がいる事業場では義務付けられてい

ころです。こういったことの実施ですとか、またそのストレスチェックの結果をもとに職場における集団分析を実施したものを活用するといったことが重要になってきます。労働局といたしましては、こういったメンタルヘルスの対策を周知しているところです。

清山会長：

ありがとうございました。それでは、大森委員から順に質問があれば、お願いします。意見があればメッセージでもお願いします。時間がなくて申し訳ありません。

労働者代表 大森委員：

出番をいただいた労働委員の大森です。特にはございませんが、周知の話がございましたけれども、私の方からも改めて、色んな助成金・支援金、特に女性の助成金の周知の方、よろしくお願ひしたいと思ひます。そういう中で最賃については、もし、あの周知の目安が示されない中、厳しい審議になりましたけれども、最賃については、引き上げる時の周知支援事業があると思ひますので、こちらの徹底も併せてよろしくお願ひいたします。

労働者代表 高木委員：

はい、続きまして、高木でございます。ご説明ありがとうございました。厚労省が11月9日に発表されましたコロナ禍関係での解雇雇い止めになった人、10月の6日時点で7万人を超えたということでございますし、さらに増え続けているという厳しい状況でございます。

その中で、先ほどご説明いただきました各種支援制度を設けてらっしゃって、運用されておりますけれども、その中で、2つございまして、1つは「小学校休業等の対応助成金・支援金」制度、こちらの方ですが、こちらの方は子を持つ親から、大変期待されたわけでございますけれども、助成金については、10月中旬で、まだ約13万件、助成金額は317億円と言うことで、これは当初の予算の18%にとどまっている状況でございます。

それと、もう一つが、「コロナ感染症対応休業支援金・給付金」こちらもご説明いただきましたけれども、この制度も7月からスタートいたしましたけれども、残念ながら、こちらの方は、総予算の3.1%、約167億円にとどまっていると言うことで、目標を達成したとは言えない状況になっております。そう言う意味では、せっかく良い制度があっても、利用されなければ、支援したと言うことにはならないという風に思ひますので、この制度の内容、それから、中身の問題等、手続きの問題、PRの問題、色々考えあると思うんですけれども、その辺をどう受けとめていらっしゃるのか、また今後、どうするかと言うような考え方がありましたら聞かせていただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。以上です。

清山会長：

続きまして、高島委員にお願ひしたいと思ひます。

労働者代表 高島委員：

ENEOS労働組合の高島でございます。本日はご説明ありがとうございました。1件質問になりますが、今11月をテレワーク月間と設定している中で、企業の中でテレワークの導入

率、その中で定着率に関してのご質問と、あとはテレワークを導入する中で問題で、相談窓口に何か問題点など、そう言うことが相談されているのであれば、共有の方、お願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

清山会長：

はい、続きまして中島委員、お願いします。

労働者代表 中島委員：

はい、連合茨城の中島でございます。よろしく申し上げます。先ほど、高木さんから、あとは高島さんからの方からもお話がありましたので、私の方は、特別ございません。お時間がございませんので、大目に見ていただければと思います。よろしく申し上げます。

清山会長：

ありがとうございます。松本委員、お願いします。

労働者代表 松本委員：

運輸労連の松本でございます。よろしく申し上げます。

私からは質問とお願いになりますけれども、まずですね、雇用調整助成金の中で、特例措置の期間が2月まで延びたと言うことと、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は3月までだと、さっき、ご説明いただきましたけれども、ここの1か月の違いは何かと言うことと、なぜ質問するかと言いますと、コロナ禍につきましては、特別水戸は、一人ひとりの仕事が少なくなって非常に苦戦していると言うことと、一方では非常に需要が伸びていて上向いているということと、二極化があります。

陸空輸の方では、バスとかタクシー、とりわけタクシーですよ3月くらいですか、タクシーでコロナに感染したと言うことで、これから需要が激減したと言うことで、非常に危機的な状況なんですね。まあ、そういう事業主って言うのは、その組合の委員長さんからはですね、特例措置の方ですね、延長が2月までということになりましたけれども、ここについては、コロナ禍拡大が終息しないと思いますけれども、これがある程度おさまって、平常に戻るまではやってほしいと、延長を、そういうお願いをされています。これはお願いなんですけれども、まあ、その辺ですね、よろしくお願いいいたします。

清山会長：

それでは、順に質問にお答えくださいますよう、お願いいいたします。

俵田雇用環境・均等室長：

高木委員からご意見いただいた「小学校休業等の対応助成金・支援金」の部分のところです。ご指摘のとおり、確かに低迷していることは認識しております。労働局では、この助成金に関しましては直接の受付や支給決定の事務は実施しておりませんので、周知を積極的に今後も取り組まないといけないというところと1つはですね、その現場において、そのなかなか休ませてくれないというトラブルは、やはりちらほらあります。代わりに労働局の職

員が間に入って、事業所の皆様に対して、言ってくれないかという声があったら、助成金のご案内、法的な違反ではないので、「指導」とかそういった立場ではないのですけれども、助成金をご案内するという事で、事業所の皆様に周知・勧奨するという取組を行っておりますので、そこはまた労働局にご相談していただければと思います。

もう1つ、テレワーク導入の定着状況の方は、高島委員からのご意見になりますけれども、テレワーク運用状況の方は手元にデータがないので申し訳ございません。ただ、厚生労働本省では確か統計は、厚生労働省か内閣府からどちらかから統計データがあったと思いますので、そこは確認次第で、またお答え出来る機会があればと思います。

ただ、テレワークは、まさにコロナがこういう状況になった中でとても有効的な取組であるし、働き方改革にもより一層の推進を強めるような政策の1つになると思いますので、先ほど、私、申し上げましたとおり、委託事務である働き方改革の推進支援事業をどんどん積極的に強めて、テレワークにも有効な手段の1つですよということも、アピール支援していきたいと思っております。

細江労働基準部長：

大森委員からございました最賃の広報なんですけど、資料の1の4頁を見ていただきますと、ここに最賃に関する記述がございます。現在の周知活動につきましては、9月1日から10月1月を最低賃金周知広報強化期間として、常磐線などの電車の中吊り広告により行ったところです。また、労働局の奥の壁のところにもあるのですが、横断幕もあり、横断幕を掲げて周知を図っております。今後の下期取組といたしましては、改正賃金とする地域別最低賃金の各自治体の広報誌ですとか、ホームページへの掲載依頼により、積極的な周知広報を行っていききたいと思っております。

小川職業安定部長：

では、私からはまず高木委員から質問であった、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」の支給決定についてことですが、どういった休業を対象となるのか少しあやふやな部分があったということで、いわゆるシフト制の労働者ですとか、そういった方に対する、判断が少し決まっていなかったということで、今回、その点を、しっかりと定義し、支給出来る場合は支給するよう対応していくということですので、それをしっかりと周知し、速やかに審査を行い、なるべく、そういった方達を救っていく形で進めていきたいと思っております。また、松本委員からのご質問で、雇用調整助成金と新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の期限の違いですが、基本的に緊急措置としては、両方とも2月末まで、こちらで資料の2頁にあります新型コロナウイルス感染症支援金を3月31日というのは、あくまで申請期限です。本日、発表されたばかりですので、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の申請の締め切りは、対応期間が2月までになりましたので、申請期限は、3月31日から延びると思うのですが、まだ改めて本省から指示が来ておりませんので、確定しましたら周知を致します。以上です。

清山会長：

ありがとうございました。それでは、公益の方から、一言ずつ、意見やメッセージ、ご要望

等あれば、お願いしたいと思います。

公益代表 木島委員：

弁護士の木島です。今日は新型コロナウイルスの大変な中、労働状況の分析を十分に認識させていただきました。弁護士のところにくる相談は、なかなか労働条件の記載とかそういう話まではこない。解雇ってまさに企業が存続をあきらめてしまうというようなケースのことでしかないんですが、本当に深刻な状況があるということ具体的に勉強させていただき、どうもありがとうございました。今後、雇用調整助成金の迅速な対応などのように、課題がまだまだあります。当面新型コロナウイルス感染症がおさまりにないですから、大変な状況が続くと思いますが、引き続きよろしく申し上げます。

公益代表 菊池委員：

公益の菊池です。今日は色々な素晴らしい説明をいただきまして、勉強になりました。ありがとうございます。これまで、色々な相談等々、あるいは申請、大変な決断をして、皆さん大変だと思うんですけども、ぜひ頑張って施策が県民に行きわたるように頑張っているのを見ていてほしいなと思います。今日はありがとうございました。

公益代表 葉委員：

本日は、ご丁寧なご説明をありがとうございました。非常に厳しい状況にあるということで、すごく影響を受けました。1つだけですね、やっぱり最も弱い立場の弱者の方々、技能実習生の方々ですとか、外国人の方々ですとか、そう言った方々が本当に厳しい状況で言葉の通じない中での解雇とかもあるというふうに聞いております。そういったところにも、目を向けていただければというのが、私からの要望です。今日はどうもありがとうございました。

公益代表 水嶋委員：

本日、どうもありがとうございました。国がなされているところが正しく伝わり、適切に制度が運営されると良いなと思いました。

清山会長：

本当に急がせてしまって、申し訳ありませんでした。わずか30分強の中で、皆さんから質問やご意見いただいて、労働局の方には、コンパクトにきっちり説明していただくことができました。まだご発言されたいことや質問したいことなど、沢山あると思うんですけども、それはまた後日、別の形で皆さんにお時間を作っていただければと思います。分かりやすい。タイムリーな資料を作成してくださり、ありがとうございました。今年の資料はとても読みやすかったと思います。新しい生活様式ってことで、よく言われています。この際ですから、育児休業や介護休業など、これは無給ですが、雇用保険から給付金が67%、育児休業の場合は、手取りベースで80%確保出来ます。そういうものも、これまで以上にご活用いただくと良いのではないのでしょうか。どうぞ、大変な中ですけども、地域皆で頑張りたいと思います。これで、与えられた議事をすべて終了しました。短時間での進行に、ご

協力くださり、ありがとうございました。事務局の方に司会進行をお返しいたします。

本多総務課長：

はい、清山会長ありがとうございました。コロナ禍の中で時間を調整いただき、ありがとうございました。事務局からの連絡であります、第2回目の審議会は例年3月頃に開催しております。今年度も3月頃に開催を予定しつつ、新型コロナウイルス感染症の状況によっては、書面開催などに変更する可能性もございますのでご理解、ご協力の程、よろしくお願いいたします。

それでは、長時間にわたるご審議、誠にありがとうございました。

以上を持ちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了とさせていただきます。

閉 会

午後3時00分