

令和3年度 第二回 茨城地方労働審議会

1 日時 令和4年3月10日（木）10時00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 申美花 水嶋陽子 葉倩瑋 森田冴子

【労働者代表】 小坂祐之 高木英見 高島直人 松本三智夫

【使用者代表】 磯崎寛也 加藤祐一 谷萩寛子 吉原祐二 渡邊誠

【茨城労働局】 下角労働局長

総務部 浦橋総務部長

前島総務課長

菊地労働保険徴収室長

雇用環境 関雇用環境・均等室長

・均等室 山口雇用環境改善・均等推進監理官

庄司雇用環境・均等室長補佐

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 田中労働基準部長

岡崎監督課長

土田健康安全課長

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

清水職業安定課長

小林職業対策課長

生天目訓練室長

佐藤需給調整事業室長

4 議事

- (1) 茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正について
- (2) 茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画（案）について
- (3) 令和4年度茨城労働局行政運営方針（案）について
- (4) 意見交換

開会（午前10時00分）

前島総務課長：

おはようございます

それでは定刻となりましたので只今より、令和3年度第二回茨城地方労働審議会を開催いたします。

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前島と申します。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

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。本日は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からオンラインによる開催とさせていただきます。なお、本日の審議会議事録を作成する関係上、録画・録音をさせていただきますことをあらかじめご了承願います。

初めてのオンライン開催となりますので、不手際があるかもしれませんがご理解とご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

それでは、始めに、資料等の確認をさせていただきます。

委員の皆様には、事前に郵送とメールにより送付させていただきました資料となります。

まず「審議会次第」、「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」、そして「茨城地方労働審議会運営規程」となります。

続きまして、審議会資料といたしまして、「茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正資料」、「茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画（案）」、「令和4年度茨城労働局行政運営方針（案）」、「第13次労働災害防止推進計画関係資料」、「生活保護受給者等就労自立促進事業関係資料」となっております。

追加といたしまして、「事前のご質問・ご意見等」を別途メールにて送付させていただいております。

よろしくお願い申し上げます。

それでは、「審議会次第」に沿って進めさせていただきますが、本日の審議会開催につきましては、ご案内の通り12時を終了予定とさせていただいております。ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

本日出席の委員の方々、職員を紹介させていただくべきところですが、時間の関係もございますので、お手元にお配りしてございます「席次表」及び「名簿」をご覧ください。ご協力をお願いいたします。

なお、労働者代表の中島委員、同じく山口委員はご欠席でございます。

ここで、定数の確認の報告をさせていただきます。本日は、公益代表 6 名、労働者代表 4 名、使用者代表 5 名、計 15 名の委員の皆様のご出席をいただいております。

これによりまして、議員の 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、議決することができないという地方労働審議会令第 8 条第 1 項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事が確認できました。従いまして、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

続きまして、次第の 2 として、茨城労働局長 下角圭司より、委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

下角労働局長：

委員の皆様おはようございます

茨城労働局の下角でございます。本日は年度末の大変お忙しい中、令和 3 年度第二回茨城地方労働審議会にご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

また、委員の皆様には日頃より私共、茨城労働行政運営に多大なご理解とご協力を賜っておりますことに、この場をお借りして、厚く御礼申し上げます。

本日の審議会ですが、県内の新型コロナウイルスの新規感染者が高止まりをし、「まん延防止等重点措置」の適用継続されている状況を踏まえまして、初めてのオンライン開催とさせていただきます。先ほど事務局からも説明がありましたように、不慣れなことから、不手際等あるかもしれませんが、何卒、ご理解、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

さて、最近の雇用失業情勢ですが、今年 1 月の我が国の失業率は季節調整値で 2.8%、有効求人倍率は 1.20 倍となっております。全国的には、求人を持ち直しの動きがみられるものの、求職者が引き続き高水準であり、厳しさがみられるという判断になってございます。本県の 1 月の有効求人倍率は季節調整値で 1.38 倍、6 か月ぶりに改善をいたしまして、全国でいうと 15 番目の水準となっております。昨年の終盤からは、製造業、建設業、運輸業中心に求人数がコロナ禍前の水準を上回るような状況で推移をしておりましたけれども、この 1 月には、コロナの感染状況が一旦落ち着いたこともあって、「宿泊・飲食サービス業」でも求人数が久しぶりにコロナ禍前の水準を上まわり、結果的に、求人数に関しては多くの業種がコロナ禍前の水準を回復する状況になっております。

一方で求職者数ですが、コロナ禍前よりもやや高い水準で高止まりをしております。在職中の方、あるいは自己都合で離職をされた方で就職を慎重に考える方の多いことが、

求職者数の高止まりの一因ではないかと考えております。

1月末からは、ご案内の通り、県内に「まん延防止等重点措置」が適用され、また直近では、ロシアのウクライナ侵攻によりまして、経済活動への様々な影響が懸念される状況になっております。今後こういった動きが、雇用に及ぼす影響を注視しながら適切に対応してまいりたいと考えております。

さて、本日の審議会ですけれども令和4年度の当局の「行政運営方針」についてご審議をお願いしたいと考えております。

厚生労働省におきましては、新年度に向けて、「未来社会を切り開く『成長と分配の好循環』の実現」、「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」などを主要なテーマとして、令和4年度の「労働行政運営方針」が策定されております。

これを踏まえまして、当局では「『成長と分配の好循環』の実現に向けた働き方改革の推進」を重点施策に掲げ、「生産性向上等の推進」、「人材育成の取組み」をはじめとする対策を盛り込んで「運営方針（案）」を作成しております。

詳細については、後ほどご説明をさせていただきますので、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。

また、本日の審議会におきましては、「茨城県電気機械器具製造業最低工賃」について改正の諮問をさせていただきます。

家内労働にかかる茨城県電気機械器具製造業の最低工賃につきましては、平成16年4月1日に改正発効を行って以来、現在まで約17年間改正諮問を見送っているという状況でございます。この間、県の最低賃金や、産業別の特定最低賃金は毎年改正をされ、上昇しているという状況でございますので、これら最賃との均衡を図り、家内労働者の労働状況の改善を図るため、本日、「家内労働法」第10条に基づきまして、最低工賃の改定諮問を行わせていただきたいと思いますと考えております。

この後、事務局から諮問にかかわる経緯等をご説明申し上げますので、よろしくご意見申し上げます。

さらに、追加の議題といたしまして、「茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画（案）」について、ご審議をお願いしたいと考えてございます。

この計画（案）は、「地域雇用開発促進法」に基づきまして、高萩市及び北茨城市の雇用情勢が特に厳しい地域等に該当するという事で、茨城県が関係市町村とともに策定したものになります。

今後、令和7年3月までの3年間において、同地域における雇用開発を促進するための取組み計画ということになりますのでご意見等頂戴できればと考えております。

令和4年度の当局の行政運営につきましては、引き続きコロナの感染状況に十分注意しながらではありますけれども、ポストコロナを見据え、労働人口減少時代における「働き方改革」の取り組みを着実に前に進めることが、我々の使命であると考えております。

特に中小企業・零細企業における「働き方改革」をきめ細やかに、かつ丁寧に支援することによって、高齢者、障害を持った方、女性、就職氷河期の皆さんなど、多様な人材が活躍できる社会を実現できるよう、労働局といたしましても、局・監督署・ハローワークの職員一丸となって取り組んでまいり所存です。

皆様方には、引き続きそれぞれのお立場から、ご支援ご協力承りたくお願いを申し上げます。簡単ですけれども、冒頭のごあいさつとさせていただきます。

本日はご審議のほど、よろしく願いいたします。

前島総務課長：

先ほど、本日の2名の欠席委員の方のご案内をさせていただきましたが、現在のところ使用者代表の築瀬委員につきましてもご出席いただけていない状況でございます。ただ先ほどご報告いたしました定足数15名につきまして変更はございませんので、よろしく願い申し上げます。

それでは議事に入らせていただきます前に、皆様にお願いがございます。ご発言いただく際は、ミュート設定を解除の上、所属とお名前をお話しいただいてから、ご発言くださいますようお願い申し上げます。

それでは只今より、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今後の進行をお願いしたいと存じます。木島会長よろしく願いいたします。

木島会長：

おはようございます。木島です。本日はよろしく願いいたします。

今日は、茨城地方労働審議会の初めてのテレビ会議方式を用いた審議会ということになっております。いわゆるコロナ禍において、まん延防止等重点措置を講じられているところであり、初めてのテレビ会議を用いてのことなので、支障が生じるかと思い、私の方は、労働局に來させていただきました。皆様におかれましても、なかなか回線がつかないなどいろいろと不都合が生じることはと思いますが、その点は、ご容赦いただきたいと思っております。

先程、下角労働局長さんからお話がありましたが、いわゆるコロナ禍において、まん延防止等重点措置が講じられ、そしてまたコロナの状況が高止まりしているという状況の中、先程もお話がありましたけれども、ロシアのウクライナ侵攻があって、それがおそ

らくは相当程度経済にも影響を及ぼすだろうという状況の中で、今後を迎えるという形になっているかと思えます。

今、いわゆる雇用情勢についていろいろ問題があるかとは思いますが、まさにこの地方労働審議委員会では、茨城労働局の行政運営方針についてお伺い、それについて、公労使の委員の意見を述べながら、それを反映させていただくということを大きな役割としているところであります。今回も「令和4年度茨城労働局行政運営方針（案）」について審議をするという形になりますので、その点はよろしく願います。

そのほか、今回はいつもと違いまして、議事としてそのほかにも「茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正」について、そしてさらには、「茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画（案）」についてという審議がいつもより多くありますので、その点、時間を要するかと思えますのでご容赦いただきたいと思えます。いつもですと、意見交換について順繰り皆さんにご意見をいただく形になるのですが、今回、審議の案件等が多いため、なかなかそこまでいかないかと思えますので、その点をご容赦いただきたいと思えます。議事進行が上手くいくかなんとも言えないところではありますけれども、本日は、速やかな議事進行を進めたいと思えますので、何卒よろしく願います。どうぞよろしく願います。

それでは、早速議事の方に入らせていただきます。

議事の（1）茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正についてです。

茨城労働局長から最低工賃の改正について、諮問をしたいということでございますが、資料の中に茨城労働局長から茨城地方労働審議会会長宛の諮問文の（案）がございますのでご覧ください。荻野賃金室長から諮問文の朗読をお願いいたします。

荻野賃金室長：

労働基準部賃金室の荻野と申します。どうぞよろしく願います。

諮問文を読み上げる前に、委員の皆様には、諮問文の（案）を事前に送付しておりますので、（案）を削除していただき、また、発議番号の取得が本日となるためスペースとなっておりますが、ただ今から私が読み上げる数字をご記入いただければと思えます。

それでは、諮問文を読み上げます。

茨労発基 0310 第1号 令和4年3月10日

茨城地方労働審議会 会長 木島 千華夫 殿

茨城労働局長 下角 圭司

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（諮問）

標記について、家内労働法（昭和45年法律第60号）第10条の規定に基づき、茨城

県電気機械器具製造業最低工賃（平成16年茨城労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

木島会長：

それでは、ただいま茨城県電気機械器具製造業最低工賃の改正についての諮問がございました。

この諮問の背景等につきまして事務局より説明をお願いいたします。

荻野賃金室長：

それでは私のほうから説明させていただきます。

最低工賃の資料といたしまして配布しております（最低工賃というインデックスの後の）資料No.1「家内労働法（抄）」と資料No.2「家内労働のしおり」をご参照ください。

なお、これから私の説明にあたりまして、資料が行ったり来たりすることをご了承ください。

まずは、家内労働について簡単にご説明申し上げます。

資料No.2の4ページをご覧くださいますと、家内労働者の定義が記載されており、製造加工業者や販売業者、または、これらの請負業者、総称して委託者と呼んでおりますが、この委託者から物品や材料の提供を受け、それを用いて部品、附属品等の製造加工などを行い、その対価として工賃を受けるものとしております。一般的には、内職の方々ということになります。

資料No.1または資料No.2をご覧くださいますと、第1条に家内労働法の目的が記載されておりますが、工賃の最低額、安全及び衛生、その他家内労働者にかかる必要な事項を定めることにより、家内労働者の労働条件の向上を図り、生活の安定に資することを目的に家内労働法が制定されております。

家内労働者は、労基法上の労働者とはならず、適用対象外ではございますが、労働者に準じたものとして、家内労働法により労働保護立法の対象としているものでございます。

茨城県の家内労働にかかる最低工賃につきましては、資料No.3、色のついておりますリーフレット3枚ございますが、電気機械器具製造業、男子既製洋服製造業、婦人・子供既製服製造業の3業種の最低工賃が設定されております。

なお、今回、改正諮問いたしました最低工賃はグリーンのリーフレットの電気機械器具製造業となります。これには現在の最低工賃の対象となります、品目、工程、規格、金額などが記載されております。

次に、資料 No. 4 の「最低工賃新設・改正計画の見直しについて」をご覧ください。

最低工賃は、茨城労働局では、令和元年度を初年度とする 3 か年計画の第 13 次計画を策定しており、その 3 か年計画に基づき最低工賃の改正を行うこととしております。

本来であれば、令和 2 年度に電気機械器具製造業の最低工賃の改正を計画しておりましたが、令和元年度の計画でありました「婦人・子供既製服製造業」の調査途中におきまして、本省の方から調査様式の確認等に伴う調査中断等の指示がございまして、令和 2 年度に「婦人・子供既製服製造業」と、「電気機械器具製造業」の 2 業種について調査実施の計画という形に変更いたしました。しかし、新型コロナウイルスの影響等がございまして、予定していたスケジュールでの対応が困難となりまして、令和 2 年度については「婦人・子供既製服製造業」の調査を優先し、「電気機械器具製造業」については、令和 3 年度の調査に変更したところでございます。

今年度に計画しております、「男子既製洋服製造業」にかかる調査につきましては、今年 1 月に通信調査を開始するなど、現在調査は進めておりますが、今年度におきましても、「電気機械器具製造業」にかかる調査及び改正諮問の準備を優先したため、令和 4 年度に廃止あるいは改正諮問を計画しておりますことをこの場をお借りいたしまして、ご報告申し上げます。

それでは、最低工賃の改正諮問に至った経緯についてご説明いたします。

家内労働ですが、通常、大量生産を目的とした製品、また、各種部品等については生産性向上、品質管理等から工場で一貫して生産が行われております。

しかし、手作業が必要なもの、自動化が難しいもの、また、特注品や少量生産品など製造については、家内労働によるものもございまして、家内労働の委託者や家内労働者は年々減ってきているところではございますが、家内労働は我が国の製造業の下支えとなる重要な役割を担っているところでもございます。

一方で、兼業や副業が促進されているところでもあり、また、コロナ禍による影響等でテレワーク・リモートワークが進み、在宅での勤務が増えることによりまして、世の中の働き方にも変化が出ております。例えば、通勤時間がなくなったことで時間の有効活用や、また、特にパートやアルバイトで働いている方は、収入が減ったことで兼業や副業として家内労働を選択することも考えられ、今後、家内労働の需要が活性化することも少なからず予想されるところでございます。

次に、資料 No. 1 に戻っていただきますと、家内労働法の最低工賃に関する条文が記載されております。第 10 条、先ほど諮問文の根拠条文になりますが、労働局長は、最低工賃の改正が必要と認められる時は、労働局に置かれる政令で定める審議会、これは、本日開催しております、地方労働審議会にあたりますが、地方労働審議会の調査審議を

求め、その意見を聴いて、最低工賃を決定することができること、また、第 21 条第 1 項には、「審議会は最低工賃の決定、または、その改正の決定について調査審議を求められた時は、専門部会をおこななければならない」とされております。

そして、第 13 条に「最低工賃は当該最低工賃にかかる一定の地域と同一の地域内において、同一または類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならない」と規定されております。

続きまして、ちょっと飛びますが、資料 No. 7「茨城県電気機械器具製造業の最低工賃改正について」をご覧ください。

これは、家内労働の実態調査をまとめ、改正にかかる検討結果をまとめたものでございます。項目 2 の(1)「電気機械器具製造業における委託状況」の欄がございしますが、これは県内の電気機械器具製造業の最低工賃が適用される委託状況を記載しております。

なお、資料 No. 8 をご覧ください。一番左側の区分を見ていただきますと、区分の 1 段目から 4 段目までが最低工賃が適用される茨城県内の各品目にかかる委託者数・家内労働者数の推移の詳細をお示ししたものです。平成 15 年から令和 3 年までの状況がわかるような資料になっております。参考といたしまして、資料 No. 8 のほうですが、6 段目が茨城県内の電気機械器具製造業全体、7 段目は茨城県の全産業、8 段目が全国の全産業の委託者数・家内労働者数の推移となっております。

また、この資料 No. 8 の 2 枚目以降は茨城県の委託者、家内労働者の業種別の割合、推移をグラフ化したものを参考として添付させていただきました。

次に資料 No. 10「全国の電気機械器具製造業最低工賃の状況について」をご覧ください。

これは、今回改正諮問させていただきました茨城県の最低工賃と同じ品目の最低工賃を設定している都県の改定状況等が分かる資料です。右から 2 番目の項目、効力発生日をご覧ください。直近の工賃の改正日になりますが、一部を除きまして、近年、改正審議・改正決定が行われているところでございます。

なお、青く塗りつぶしてある部分は、茨城県の最低工賃と同じ工程、いわゆる、今回改正審議の対象となる工程でございます。

この資料の茨城の欄を見ていただければわかりますが、また、参考のため次の資料 No. 9 もご覧ください。資料 No. 9 は、茨城県電気機械器具製造業最低工賃の品目ごとの平成 5 年から平成 16 年までの最低工賃の推移を記載したものです。これをご覧いただいても、平成 16 年 4 月 1 日の改正の発効を行って以来、現在まで 17 年間改正は行われておりません。

一方、茨城県の最低賃金や産業別の特定最低賃金は資料をちょっと戻っていただきませんが、資料 No. 5「茨城県最低賃金及び特定最低賃金の推移」にもありますように毎年改正審議を得て改定決定を行っております。

また、資料が飛んで誠に申し訳ありませんが、資料 No. 11「茨城県最低賃金及び特定最低賃金（電気・精密機械器具製造業）の推移」をご覧ください。これは、茨城県の最低賃金と産業別の特定最低賃金でございます「茨城県電気・精密機械器具製造業」の最低賃金、それぞれ平成 15 年から令和 3 年までの引き上げ率・改定率が分かる資料でございます。

前回、最低工賃の改正を行った平成 15 年と現在適用される「茨城県電気・精密機械製造業」の最低賃金を比較しますと、右下に記載しておりますように、197 円上昇しております。

冒頭申し上げましたように、家内労働法では、最低工賃の改正が必要と認められる時は、地方労働審議会の調査・審議を求めその意見を聞いて、決定することができると規定されております。

以上のことから、類似する最低賃金であります特定最低賃金の茨城県電気・精密機械器具製造業の最低賃金との均衡を図り、家内労働者の労働条件の改善を図るため、今般、最低工賃の改正について、先ほど局長より諮問をさせていただきました。

なお、資料 No. 6「家内労働法に基づく最低工賃決定のフロー図」をご参照ください。この場をお借りしまして今後の流れを簡単にご説明しておきたいと思っております。

真ん中の二重線で囲んだような流れによりまして、本日の諮問を受けて、地方労働審議会では専門部会を設置し、最低工賃について調査審議を行います。

なお、専門部会は 5 月から 6 月にかけて、2 回ないし 3 回開催を予定しており、地方労働審議会第 6 条第 8 項、また茨城地方労働審議会運営規定の第 10 条により、部会長が委員である部会、又は、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、当該議決をもって審議会の議決とするとされております。

具体的に申し上げますと、専門部会の後、本年 11 月ころ開催を予定しております本審で専門部会の部会長から調査審議した結果をご報告していただき、そのうえで報告を受けた審議会会長は、改正された内容について局長へ答申を行うというふうになっております。また、答申を受けた局長はその後、改正審議の手続きを行うということとなります。

以上でわたくしからの説明を終わらせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

木島会長：

はい、ありがとうございました。

ただいまの説明につきましてご質問ご意見等ございましたら、よろしく願います。

特に意見等はありませんか。

それでは、無いようですので、諮問を受けることとさせていただきたいと思います。

異議がなければ異議なしということで、ご発声、または頷いていただければと思います。よろしいでしょうか。

(委員より「異議なし」の声)

はい、ありがとうございます。それでは、諮問のほうを受けることにさせていただきます。諮問の趣旨は、17年間改正を行っていないこと、その間最低賃金も上昇していることから、改正の方向で検討する必要があると理解しました。そのような趣旨であるならば、具体的な手続きについてお諮りしたいと思います。

ただいま読み上げていただいた最低工賃の諮問につきまして、家内労働法第21条第1項に基づいて最低工賃の専門部会を設置し、専門部会で検討いただきたいと思います。皆さんよろしいでしょうか。これも了承ということよろしいですか。

(委員より「異議なし」の声)

はい。とくに反対がなければ了承ということよろしいでしょうか。反対の方がいれば挙手していただけますか。やはり、テレビ会議だと難しいですね。とくに反対は無いということよろしいでしょうか。それでは、了承いただいたということで進めさせていただきます。ありがとうございます。

では、専門部会を設置致します。

専門部会の委員についてですが、地方労働審議会令第7条第1項の規定によって、本審議会の委員及び臨時委員の中から会長を指名することとなっております。

一方で、家内労働法第21条第2項に基づきますと、家内労働者を代表する委員、委託者、いわゆる経営者を代表する委員及び公益代表委員を、各同数をもって構成することとなっております。それぞれ3名の9名で構成したいと思います。

まず、公益代表委員ですが、職務の重要性を考慮し、少なくとも1名は、本審議会の中から指名することになっているようです。また、家内労働者代表・委託者代表につい

でも、それぞれ少なくとも1名は、同様にその職務の重要性を考慮し、本審議会から指名したいと考えております。

委員の指名にあたりましては、事前をお願いしており、公益代表委員については、葉委員をお願いしたいと思います。また、家内労働者代表委員については、高木委員と小坂委員、委託者(使用者)代表委員については、加藤委員をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。特に反対がなければ、了承いただいたということでもよろしいでしょうか。

(委員より「異議なし」の声)

はい。ありがとうございます。

ただ今、名前の挙がった4名については、会長として指名させていただきますのでよろしくをお願いします。

なお、残りの、公労使代表の5名の臨時委員につきましては、関係労使団体からの推薦、また、それぞれの委員からのご意見等を伺ったうえ、臨時委員を指名するという方向で決めたいと思いますが、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

それでは、そのような形で専門部会を設置致します。

次に地方労働審議会令第7条第4項で準用する地方労働審議会令第6条第8項の規定により専門部会の部会長が、本審議会の委員である場合には、先ほどご説明ありましたけれども最低工賃専門部会の規律をもって審議会の議決をすることとできるとなっております。

ですので、公益を代表する委員のうちどなたかが部会長を務めていただいて、そこで議決いただくことをもって、審議会の議決としたいというご提案になりますが、異議はございますでしょうか。

特にご異議があれば手を挙げていただければと思いますが、よろしいですか。

(委員より「異議なし」の声)

はい、ありがとうございます。ご異議がないようですので、そのように決定致します。ありがとうございました。

なかなか難しい話をこのテレビ会議で進めるにあたり、音声だとわからないので、「了承」とか「異議なし」という場合には手を挙げていただくように、これからお願いいたします。

それでは、この議事(1)は、これにて終わりたいと思います。どうもありがとうございます。

ございました。

それでは続きまして、議事の(2)茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画案についての説明、それに対する審議となります。それでは、小林職業対策課長より説明お願いいたします。

小林職業対策課長：

職業安定部職業対策課の小林と申します。審議会の各委員の先生方には、日頃より職業対策課の業務運営にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

早速ですが、議事(2)茨城県高萩・北茨城地域雇用開発計画(案)についてご説明させていただきます。

ハローワーク高萩では、高萩市と北茨城市の2市を管轄区域としているところですが、今回、資料「地域雇用開発促進法の枠組み」の上段にあります、地域雇用開発促進法により、雇用情勢が特に厳しい地域として、雇用開発促進地域の地域要件が該当することとなりました。

この地域要件につきましては2つございまして、簡単にご説明いたしますと、過去3年間または、過去1年間における有効求人倍率の平均値が全国平均の3分の2以下であるということが、まず1つ目の要件となっております。

全国における過去3年間の有効求人倍率は1.18倍で、その3分の2にあたる0.79倍以下が対象となる基準となり、令和3年から過去3年間におけますハローワーク高萩の有効求人倍率は0.76倍であることから基準とします0.79倍を下回り、1つ目の要件については該当するという事となりました。

もう1つの要件としましては、過去3年間の労働力人口に占める有効求職者の割合が、全国平均以上であるということが要件で過去3年間の全国有効求職者の労働力人口に占める割合が3.0%に対しまして、ハローワーク高萩の平均は3.4%ということから、もう1つの要件も該当するという事になりました。

この2つの地域要件を満たしたことから、今回、茨城県から、高萩・北茨城地域の雇用開発計画案が策定、提出がなされたところです。

また、計画(案)の提出を受けまして資料「地域雇用開発促進法」第5条第6項にありますとおり、審議会の意見等をお聞きするという事になっておりますので、本日議題として提出させていただきました。

この計画の策定にあたりましては、茨城県が高萩市・北茨城市の2市を聴取、作成したのとなり、また、この計画に関しましては、茨城県が関係市町村と策定しています

産業政策と連携した方策が講じられることとなっております。

事前にこの計画（案）につきましては、委員の皆様方に送付させていただいておりますので、細かな説明のほうは割愛させていただければと思いますが、質の高い雇用の創出を図るため、あるいは、最新産業育成、中小企業の成長等々の計画が盛り込まれているところがございます。

なお、この計画期間につきましては、厚生労働大臣の同意を得てから3年間ということになりますが、計画期間中の目標値として、茨城県の計画を見ますと、新規雇用の創出人数としまして、108人ということを目指しているところがございます。

茨城県からこの計画（案）の提出を受けまして、厚生労働大臣は、関係行政機関の長と協議を行い、そして、この計画に同意をするかどうかを判断することとなります。また、地元茨城労働局は、この計画（案）に対しまして、本日の地方労働審議会の委員の皆様方から、ご意見をお聞きし、ご意見をいただいた場合、労働局から計画を策定しました茨城県に対しまして意見を伝えるということとなります。

また、今後、この計画が厚生労働大臣から同意を得た場合、高萩市・北茨城市が同意開発促進地域として国から指定され、国の支援措置として、地域雇用開発助成金の地域対象ということになります。

この地域雇用開発助成金につきましては、まず労働局へ事業の計画書を提出したうえで、対象地域で事業所の設置、あるいは、整備、創業を行い、その地域に居住する高萩市・北茨城市の労働者の方を雇い入れた場合、事業所の設置・整備費用と増加した対象労働者の数に応じて助成金の支給を受けるということとなります。

なお、わたくしども労働局、そしてハローワーク高萩におきましても、計画を策定した茨城県、そして高萩市・北茨城市と連携の下、地域雇用開発助成金の積極的な活用を促し、地域における雇用対策、雇用機会の拡充を図る支援の取り組みに努めてまいります。

わたくしの説明は以上となります。どうぞよろしく願いいたします。

木島会長：

はい、ありがとうございました。

ただいま説明がありましたこの計画（案）についてですが、事前に、皆様にはメールでお知らせしておりましたので質問がありました。このご質問・ご意見について、小林職業対策課長から、回答をお願いいたします。

小林職業対策課長：

はい、まず、質問が2つございまして、1つ目につきましては、本来であれば、この計画を策定しました、茨城県の担当者の方から、ご回答いただきたくべきところですが、現在、まん延防止重点措置におきまして、ちょっと身動きが取れないということでしたので、事前に茨城県の担当者の方に、私から質問を投げかけまして、メールで回答をいただいておりますので、そちらを読み上げさせていただければと思います。

『豊かな自然といった、「地域資源」を活かすことで雇用の創出に繋げるとの貴重なご意見をいただき、感謝申し上げます。

本県としては、地理的条件や観光資源など、各地域の個性や特徴、魅力を活かし、持続的な地域づくりを進めることが必要であるとの考えのもと、茨城県総合計画においても重要な政策課題の一つとして「ビジット茨城～新観光創生～」を盛り込み、県北地域における自然を活かした、キャンプ場の開発支援など、地域資源を活用した新たな観光の創造に取り組んでいるところです。

なお、平成28年経済センサスによりますと、2市における産業分類別の従業者数構成比をみると、製造業は構成比で36.6%、卸売業・小売業については17.9%、医療・福祉につきましては12.7%という順となっていることから、今回の計画においては、これら産業分野と関連する取り組みを中心に記載し、同記載をもとに2市へ意見照会をいたしたところです。

委員ご指摘の地域資源に着目した新事業・地域ビジネスの育成、支援につきましても県として、2市と連携し、引き続き力を入れて取り組んでまいります。』

との回答でございました。

2つ目につきましては、こちらの労働局への質問かと思っておりますので、私から回答をさせていただきます。

茨城労働局と茨城県では、「茨城県雇用対策協定」を締結し、それぞれの強みを活かして、雇用対策や地方創生に関する施策を総合的かつ効果的に実施をしております。加えまして、地方公共団体と「雇用対策協定」を締結し、同協定に基づいた一層の連携強化を図っているところです。また、ハローワークが行う無料職業紹介と地方公共団体が行う各種支援を一体的に実施する施策にも取り組んでいるところではございますが、引き続き、地方公共団体と雇用対策や地域の課題に対し、それぞれ共通認識を持ち連携して取り組みを推進してまいりたいと思います。

以上です。

木島会長：

はい、ありがとうございます。それでは、その他ご質問ご意見等はございますでしょうか。

あれば、挙手をお願いいたします。

それでは、特にないようですので、ご質問ご意見ないということで、いわゆる茨城県地方労働審議会の意見としましては、この計画（案）に異議なしということでよろしいでしょうか。よろしければ、挙手をお願いします。

はい、ありがとうございました。

それでは、異議なしということで、労働局から茨城県に対して報告させていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは、ありがとうございました。

続きまして、議事の（3）、令和4年度の茨城労働局労働行政運営方針（案）についての説明と、それに対する審議です。

できるだけ効率的に進めたいと思いますので、ご協力をお願いいたします。それでは、次第に従いまして、まずは、労働局から説明頂き、その後に質疑応答の形で意見交換の時間を確保したいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは浦橋総務部長よりお願いいたします。

浦橋総務部長：

総務部長の浦橋でございます。議員の皆様方におかれましては、日頃より労働局労働行政に関して、ご支援を頂いておりますことに対して、まず感謝申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。

それでは、私から、令和4年度の茨城労働局労働行政運営方針（案）について説明をさせていただきますと思います。ボリュームがありますので、少し駆け足で、説明をさせていただくこととなりますが、どうかご了承をいただきたいと思います。

茨城労働局の行政運営方針（案）ですけれども、今年度は、第1章と第2章に分けて、作成しております。第1章は令和4年度の重点施策、それから第2章は、令和4年度の主要施策としております。

それではまず、令和4年度の重点施策であります「『成長と分配の好循環』の実現に向けた働き方改革の推進」について、説明を申し上げたいと思います。

ページをめくっていただきまして、1 ページ、2 ページになります。

左から、項目が2 つありますけれども、1 つ目の「働き方改革による生産性向上等の推進」についてご説明申し上げます。

まず現状でございますけれども、労働時間、こちらは令和2年度の毎月勤労統計によりますと、事業所規模5人以上では、全国平均の総実労働時間は135.1時間。これは前年比2.8%減です。これに対して茨城県は5.2時間上回りました140.3時間。前年比1.0%減となっております。それから、事業所規模30人以上でございますけれども、こちらは全国平均の総実労働時間は140.4時間、対前年比2.8%減。これに対して茨城県は5.3時間上回りました145.7時間。対前年比0.6%減という状況となっております。

次に、賃金の状況でございますけれども、事業所規模5人以上では、全国平均の平均給与総額は318,387円、対前年比1.2%減。これに対して茨城県は、1,973円上回っております320,360円、対前年比0.6%減となっております。それから事業所規模30人以上でございますけれども、こちらは全国平均の平均給与額は365,100円、対前年比1.7%減。これに対して、茨城県は7,351円下回りました、357,749円、対前年比2.4%減という状況でございます。

それから最低賃金についてですが、こちらは「経済財政運営と改革の基本方針2021」というものが令和3年6月18日に閣議決定されておりますけれども、「より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指す」とされております。そのような中、茨城県の最低賃金は、令和3年10月1日から時間額879円となっているところでございます。

今般の最低賃金引き上げに対する支援策といたしましては、中小企業・小規模事業者向けに、業務改善助成金や働き方改革支援助成金の支給により支援を行ってまいりました。

特に、コロナ禍で売上高が30%以上減少している事業者に対しまして、業務改善助成金の助成上限額の拡大、それから対象経費の範囲を拡大を行い助成しております。

資料には、1月末の申請件数をお示ししております。左の真ん中からちょっと下あたりにあるように、多くの事業主の皆さまにご活用いただいているという状況でございます。

なお、現在3月31日まで、業務改善助成金については、コロナ禍で売上高等が30%以上減少している事業主に対しまして、助成上限額の対象経費の更なる拡大というものが行われておりました。昨年7月16日以降、12月31日までの間に30円以上の賃金引き上げを行った事業主に対しまして、特に手厚い支援を遡及して行うための特例的な取り扱いを行っております。

また、同じくコロナ禍での支援策である小学校休業等対応助成金につきましても、大変多くの事業主、保護者の皆さまにご活用いただいております。こちらは、昨年の夏休み期間の延長やオンライン授業等に伴いまして、小学生等の子どもの世話をするため、仕事を休まざるを得ない保護者に対しまして、特別の有給休暇を取得させた事業主の支援を行うといったものでございます。

また、特別有給休暇が与えられない保護者の方向けには、個人でも申請できる仕組みを活用いたしまして支援を行っております。本日、資料はございませんけれども、コロナ禍での支援策として併せて、この場でご報告をさせていただきます。

続きまして、それに対する課題でございますけれども、行の下の方になりますが、令和4年度に向けての課題ですが、中小企業・小規模事業者の皆さま自身が、働き方改革に積極的に取り組むことが出来ますように、引き続き、支援の強化が求められているといった現状にあります。また、助成金等の支援策を十分に活用いただくためには、関係団体と連携させていただきまして、更なる周知徹底を図ること、新型コロナの収束が見通せない中、大きな影響を受けている方向けには、引き続き、手厚い支援が必要であると考えております。

これらを踏まえて来年度の取り組みを行って参りたいと思います。

隣の行の上の方から取り組みになりますけれども、7項目ほどございます。

上から順に説明を申し上げますと、まず1つ目は、県内全ての監督署に設置しております「労働時間相談・支援班」が説明会や中小規模の事業場への個別訪問によりまして、改正労働基準法の周知を行います。

2つ目として、大企業、親事業者の働き方改革に伴い、下請け等中小事業者への「しわ寄せ」が起こらないよう、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」等を中心に周知啓発等を行ってまいります。

3つ目でございますけれども、既に全面施行となっている「パートタイム・有期雇用労働法」でございますが、これに基づく報告徴収をしっかり行って、どのような働き方を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるように支援をしてまいります。

4つ目、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用や、労働局に配置した「働き方・休み方コンサルタント」の個別訪問により支援を行ってまいります。

それから 5 つ目です。医療従事者の働き方改革については、同じく委託事業である「医療勤務環境改善支援センター」において、2 年後に迫った医師についての時間外労働の上限規制への対応など、丁寧な支援を行ってまいります。

6 つ目、生産性向上支援につきましてですけれども、ポリテクセンター茨城に設置した、生産性向上人材育成支援センターにおきまして、企業の人材育成に関する相談支援、互いに合わせた人材育成プランの提案、在籍者訓練や生産性向上支援訓練など、事業主及び労働者の支援を行ってまいります。

最後ですけれども、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金等、各種助成金についてしっかりと周知をしております。これらの取り組みをしっかりと進めるためにも、特に周知徹底につきましては、皆さまや関係機関と連携をして、取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして重点の 2 つ目の課題でございます。「雇用維持・労働移動・人材育成の取り組みへの支援」でございます。こちら現状と課題をまとめて説明させていただきますと、令和 2 年 1 月 24 日以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、休業など雇用調整を余儀なくされた事業主に対して、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の迅速かつ適正な支給についてです。

その実績ですが、令和 2 年 1 月 24 日より、令和 4 年 1 月 31 日までの期間で雇用調整助成金の支給申請件数は 55,947 件、支給決定数は 55,303 件、支給決定率は 98.8%となっております。

それから緊急雇用安定助成金は、支給申請件数が、16,965 件。支給決定件数が 15,320 件、支給決定率は 90.6%という現状となっております。

これらの助成金ですけれども、これまで手続きの大幅な簡素化、支給限度額の引き上げなど、特例措置を講じてきております。この措置について、先ほど令和 4 年 6 月末まで、継続するという決定がされております。

また、一時的に雇用過剰となった企業が、雇用維持を目的として、人手不足企業との間で、在籍型出向を活用する場合ですけれども、産業雇用安定助成金の支給により、出向元・出向先、双方に対して一体的に支援を行っております。

この他、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、デジタル化の加速等で求められるスキルの変化により、ミスマッチが拡大しているという状況になりまして、時代と産業界のニーズに合った能力開発を講じていくといった必要がございます。これに対する取り組みですが、右側になります。以上のような現状から、大きくは 2 点ほど考えております。

1点目ですが、引き続き、雇用調整助成金や、出向による雇用維持を図る事業主への支援というものを行っていくこと。それから2点目、成長分野、人手不足分野への再就職支援や、職種転換に必要な時代と産業界のニーズに合った能力開発の取り組みが求められていると考えております。

まず1点目ですが、引き続き、雇用調整助成金等の迅速かつ適正な支給を行いまして、また在籍型出向支援につきましても、「産業雇用安定助成金」の支給及び産業雇用安定センター等関係機関で構成しております「在籍型出向等支援協議会」での情報共有を行い対応してまいります。

それから2点目、新型コロナウイルス感染症の影響により、やむを得ず離職した方の再就職を促進するために、就職に必要なスキルを習得できる「求職者支援制度」等、ハローワークトレーニング（公的職業訓練）の活用が図られるよう、積極的な周知、広報に取り組んでまいります。

それから、デジタル分野のような成長分野や人手不足分野、介護・障害者福祉分野における人材確保といったところの人材確保支援をするために、一定の要件を満たした公的職業訓練コースについては、訓練委託費の上乗せを実施し、訓練受講者に対しましては、訓練受講中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型の支援により再就職の実現を図っております。

このほか、ハローワークトレーニングのコース設定にあたりましては、地域の関係者が参画する「茨城県地域訓練協議会」におきまして、これまでの訓練コースの実績を踏まえた検証・見直しを行うとともに、地域の人材ニーズをより適切に踏まえた訓練コースの設定を促進してまいり、ということにしております。

以上が、第1章の重点施策についてでございます。

続きまして、第2章、こちらは令和4年度の主要施策ということになります。最初にページをめくっていただいて、3ページ目からでございますけれども、「安全で健康に働くことができる環境作り」、これは主に労働基準部が取り組んでまいる施策でございます。

最初の1項目、「長時間時間労働の是正に向けた監督指導等」でございます。

まず長時間労働の是正に向けた監督指導の一つ目につきましては先ほど重点施策で申し上げました「労働時間相談・支援班」についての説明でございますので、割愛させていただきます。

2つ目、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働が疑われる、事業場や、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を行ってまいります。

それから労働条件の確保・改善対策でございますが、こちらはいくつか項目がございますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、大量整理解雇等に関する情報収集・情報共有に努めております。

関係部局と連携を図りまして、適切な労務管理がなされるように、啓発指導を実施してまいります。また、労働時間適正把握ガイドラインの周知徹底をし、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導してまいります。

それから、外国人労働者や、自動車運転者等の、労働条件確保対策を推進してまいります。出入国管理庁や運輸局といった関係機関とも連携し、重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反事案に対しましては、司法処分も含めた厳正な対応をしてまいります。

次に2項目目「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」でございます。

こちらは最初に、第13次労働災害防止推進計画の進捗状況について、説明を申し上げます。

第13次労働災害防止推進計画の推進状況ですが、令和3年の労働災害による死傷者数（休業4日以上）ですけれども、新型コロナウイルス感染症の罹患によるものを除きまして、令和4年2月7日時点の速報値で2,995人となっており、前年同期比プラス79人でございます。これは、折れ線グラフの下の方に記載しておりまして、右上に数字がございます。第13次防では、災害の多い建設業、製造業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食業を重点業種と位置付けております。すいません、死亡災害の値をちょっと飛ばしました。先ほどのちょっと上にグラフがありますが、全体で21人となっておりまして、前年同期比プラス3人という結果です。

これを業種で見ると、建設業が7人、製造業が3人、陸上貨物運送事業が1人、それから、小売業が1人といった順番になっております。

休業4日以上の死傷者数を重点業種別に見ると、その下の折れ線グラフになりますけれども、製造業が786人、陸上貨物運送事業が423人、小売業が343人、建設業が326人の順に多くなっております。

特に、令和2年と3年は、小売業の死傷者数が建設業を超えたという状況でございます。ただ第13次防につきましては、後ろに資料を添付しておりまして、インデックスがあると思いますが、そちらに報告資料1というかたちで、現状と目標達成状況について

て添付させていただいております。

資料の方を見ていただきたいのですが、第13次防の、数値目標でございますけれども、死亡者数を前計画である第12次防の5か年計画期間中の人数から15%以上減少させることとしております。死傷者数では第12次防の最終年の人数に比べて、全業種で5%以上の減少としており、重点業種で10%以上を減少させることを目標としております。

まず死亡者数でございますが、製造業でやや目標値を超えてしまっているという状況にあります。全体的には、最終年である今年の死亡者数は、ここ数年の水準以内に収まれば、目標達成の見込みは高いといった状況です。4年計が87人で、目標104人ですから、マイナス17人となり、第13次防目標が130人なので、例年通りであれば目標が達成できそうです。判定は丸ということになっております。

続いて死傷災害についてですけど、全業種合計が、毎年、第12次防の、最終年の人数を上回ってしまっております。中央の表の3番目のところでありますが、R3年の死傷者数は2,995人となっております。R4年目標が2,764人となっております。これは比較するとプラス181人という数字なので、もうすでに上回っているという状況にあります。重点業種別に見ても建設業を除き目標達成はほぼ危機的、もうすでにできないという状況となっており、特に小売業と社会福祉施設の増加幅が多くて、陸上貨物運送事業も増加傾向にある、ということが目標達成を困難にしている要因ということになっております。

ではちょっと戻っていただきまして、3ページの右側の行、主要施策でございます。

このような第13次防の最終年になる本年ですけれども、転倒・腰痛などの行動災害が増加傾向にある小売業及び介護施設を対象として、県内のトップ企業等を構成員とする協議会を設置、運営しまして、企業同士の情報交換や労働災害防止についての発信を行っており、茨城県内の労働災害防止に関する機運の醸成を図っていくこととしております。

また重篤な災害に繋がりがやすい建設業について、墜落・転落災害の防止対策を行ってまいります。製造業における機械災害の防止対策も行ってまいります。陸上貨物運送事業における、荷役作業の安全確保対策についても促進を図っていくこととしております。

さらに、第13次防においては、ストレスチェック結果の集団分析実施事業場の割合を85%以上にするという目標を掲げておりまして、確実な達成とともに、法令上はストレスチェックの実施が努力義務とされている中小企業の事業主においても、当該制度の導入が進むように、産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターと連携しつつ、ストレスチェック助成金等について周知をしまっている予定です。

就業構造の変化に伴い、高年齢労働者の雇用割合が増加するという状況でありますので、労働災害に遭う割合が年々高くなっており、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金についても、多くの事業所について活用をいただけるように周知をしてまいります。

次に3項目目、4ページ目の左側になります。

「職場における感染防止対策の推進」についてでございます。

これは引き続き、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するために、「事業場において、特に留意すべき『取組5つのポイント』」の実施促進、「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための、チェックリスト」を活用した対策の実施について取り組みを継続してまいります。特に、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するための設備的対策にも、エイジフレンドリー補助金が利用できることを周知してまいります。

それから「迅速かつ公正な労災保険の給付」につきましては、労災保険の給付につきましては、令和3年度に引き続き被災労働者からの労災請求に対し、迅速かつ公正な事務処理につとめてまいります。

特に、新型コロナウイルス感染症に関する労災請求につきましては、迅速な決定を行うとともに、集団感染が疑われる事業場に対して労災請求を促すため、文書で要請をする取り組みを継続してまいります。

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案につきましては、最新の認定基準を踏まえた迅速かつ的確な調査により決定をしてまいります。

石綿関連疾患についての労災補償につきましても、今後も、新規の労災保険指定医療機関にパンフレットや石綿ばく露チェック表等を送付いたしまして、石綿による疾病の受診先に対して、労災請求、労災補償の積極的な周知を図っていただくよう、努めてまいります。

それから4番目の「最低賃金制度の適切な運営」につきましては、先ほど申し上げましたとおり令和3年6月には「経済財政運営改革基本方針2021」のなかで、最低賃金をより早期に、全国加重平均1,000円を目指すことが決定されております。

経済動向や地域の実情を踏まえながら、充実した審議を尽くせるように、地方最低賃金審議会の円滑な運用を目指していくということになります。

それから、最低賃金額の周知・広報の決定、これは右側の行になりますが、こちらは、改正された最低賃金額につきまして、使用者団体それから労働者団体、地方公共団体等の協力を得まして使用者、労働者等に周知を図っております。

その際、中小企業最低賃金引上げ支援対策費助成金である「業務改善助成金」について、併せて周知を行っております。

こういった助成金等の一層の活用により、最低賃金の履行の確保というものを行っていきたいと思っております。

それから、履行の確保につきましてでございますけれども、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる事業場については、監督指導を実施してまいります。

続いて最低賃金・賃金支払いの徹底と、賃金引上げに向けた環境整備でございますけれども、毎年1月から3月までの「転嫁対策に向けた集中取組期間」というものを行っております。最低賃金の遵守徹底を図りまして、賃金引き上げや転嫁対策関連の施策の紹介をしております。

また賃金不払いをはじめとする基本的な労働条件の履行確保を図るために、労働基準監督機関における定期監督において、最低賃金、賃金支払いの徹底のための指導を行い、併せて賃金引上げの意向や労働条件の改善状況を確認させていただきます。

さらに監督指導実施をした際に、賃金引き上げの阻害要因として「買いたたき」等の疑いの事案というものがございました場合には、公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省に通報するとしております。

続いて5番目の「治療と仕事の両立支援」についてでございます。こちら2通りありますが、働く方が、癌や生活習慣病の治療と職業生活と両立できるように、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」、それから助成金制度について、茨城県地域両立支援推進チームの活動を通じて、周知や利用の勧奨を行っております。

令和4年度からは推進チームにおいて策定いたしました「治療と仕事の両立支援対策推進計画」、これは5か年計画でございますが、これに基づき、地域の両立支援に係る取組みの効果的な連携と一層の促進を図ってまいります。

次に、ページをめくっていただきまして、「多様な人材の活躍促進」でございます。こちらは主に、職業安定部の施策ということになります。項目は5つほどございますが、まず1つ目の「女性・非正規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」について説明をいたします。

ハローワークでは、オンラインによる職業相談、就職支援セミナーのオンラインによる実施、SNSを活用した情報発信等を強化し、働きたい方の多様なニーズに応じて、自

宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図るとともに、オンライン上で様々なサービスを活用できる求人者・求職者マイページの開設も積極的に進めております。

非正規雇用労働者等の早期再就職支援につきましては、就職支援ナビゲーターが、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ってまいります。

また、子育て中の方にはマザーズコーナー、新規学卒者等には新卒応援ハローワーク、フリーターの方にはわかもの支援コーナー等のそれぞれ専用窓口において就職支援ナビゲーターが、担当者制による個別支援等きめ細かな支援を実施しております。

このほか、新型コロナウイルス感染症の影響を受けていると考えられます分野につきまして主な修業内容とする専門学校に対する支援というものを強化しております。

生活保護者や生活困窮者等に対する就労支援につきましては、地方公共団体の庁舎内に、ハローワークの常設窓口である「つなぐハローワーク」の設置運営や福祉事務所等へのハローワークの就職支援ナビゲーターによる巡回相談等により、福祉施策と雇用対策を一体的に行っております。

なお後ろに、「生活保護事業」とインデックスがあると思いますが、「生活保護受給者就労自立促進事業」の資料を添付させていただいております。

各「つなぐハローワーク」の今年度の事業実績及び次年度の事業運営計画に関する資料も含めて添付させていただいておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

行政運営方針にもどりまして、次の2の「人手不足分野や地域間の円滑な労働事業の推進」についてでございます。

医療・介護・保育分野など、雇用吸収力の高い分野のマッチング強化のために、ハローワーク水戸、ハローワーク土浦に「人材確保対策コーナー」を設置しております。こちらを中心に関係団体と連携をして支援を行っております。これとともに「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」というものを推進し、求人充足に向けた重点的なマッチングを行ってまいります。

また、東京圏に近い移住受入県といたしましては、ハローワークの全国ネットワークを活用いたしまして県内就職を支援しますとともに、地方公共団体と連携した雇用と移住のワンストップ支援を強化するために、雇用対策協定の締結をさらに推進してまいります。

次に3「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、ハローワークの専門窓口の支援ですけれども、ハローワーク水戸、ハローワーク土浦に設置しております「ミドル世代支援コーナー」におきまして、専門担当者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総合的に行ってまいります。

2点目は、短期間で習得でき安定就労に有効な資格等の取得支援についてございま

すが、資格等の習得と職場体験とを組み合わせた「短期資格等習得コース」につきましては、委託する事業主団体と連携をして、支援が必要な方へ周知を図ってまいります。

3つ目の地域若者サポートステーションとの連携でございますが、ミドル世代支援コーナー等、ハローワークの就職氷河期世代担当窓口は、「サポステ」、サポートステーションと連携した継続的な支援を行ってまいります。

4点目の就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇入れる企業への助成金等の活用についてでございますが、事業主に「特定求職者雇用開発助成金」や、「トライアル雇用助成金」を助成することによって、氷河期世代の方の正社員就職を促進してまいります。

続いて5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。就職氷河期世代の積極的な採用・処遇改善や、社会参加への支援に結び付くような環境を作るため、県内の関係機関・団体等を設置する「茨城就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を使いまして、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を行います。

令和3年度に引き続きまして、オンラインを活用した企業説明会やSNSによる周知広報にも取り組んでまいります。

続きまして4項目目の「障害者の就労促進」についてでございます。

1点目は、雇用率達成指導の徹底及び中小企業を始めとした障害者の雇い入れ支援等の強化でございます。

雇用率達成指導等につきましては、ハローワークが中心になりまして、関係機関である茨城障害者職業センター、それから就労支援機関、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関等と綿密に連携をしまして、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の支援をきめ細かく行う、企業向けチーム支援に取り組んでまいります。

2点目は、多様な障害特性に対応した就労支援についてでございます。

精神障害者、発達障害者、難病疾患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化につきまして、精神・発達障害者等の専門知識や支援経験を有する精神・発達障害者雇用トータルサポーターを、ハローワーク水戸、土浦それから筑西に配置いたしまして、求職者及び事業者に対する支援に取り組んでまいります。

また、難病患者就職サポーター、こちら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、これは茨城県立医療大学でございますが、こちらと連携しながら、症状の特性を踏まえたきめ細かな出張就労相談等による支援に取り組んでまいります。

それから、3点目の、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進についてでございます。

「公務部門向け障害者職業生活相談員資格認定講習」、こちらにより障害特性に応じ

た個別支援、障害に対する理解促進を図っていきますとともに、「精神・発達者しごとサポーター養成講座」を開催いたしまして、職場において精神及び発達障害者を支援する応援者を養成するなど、公的部門における精神及び発達障害者の雇用促進及び職場定着の一層の推進に取り組んでまいります。

次に5番目の、「高齢者の雇用の確保・就業促進機会確保の推進」についてでございます。

1点目は、ハローワークにおける生涯現役支援窓口などによるマッチング支援についてでございます。

令和2年度より、生涯現役支援窓口を県内10カ所のハローワークに設置しております。

就労経験や就労ニーズ等を踏まえた求人開拓や職業相談の他、高齢者対象としたセミナー、就職面接会、職場見学等を実施し就労支援に取り組んでまいります。

2点目は、70歳以上の就業機会確保に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う事業主について、色々ありますが、70歳までの職業確保等につきましては事業主と接触する機会を捉えまして、65歳を超える定年引上げや、継続雇用制度の導入に向けた意識啓発・機運醸成を図ってまいり他、労働局及びハローワークでは、パンフレットの配布やリーフレットの配架等通じまして、広く周知に取り組んでまいりたいと思っております。

令和4年度の主要施策の3番目です。「誰もが働きやすい労働環境の整備」についてです。こちらは雇用環境・均等室の主な取り組みになります。

1つ目の女性活躍・男性の育児休業等の促進についてでございます。

この中に項目いくつかありますが、最初の「女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援」について説明をいたします。

この4月から、女性活躍推進法に基づきます一般事業主行動計画というものがございますが、その策定や情報公開の義務が、101人以上の事業主に拡大をされます。

現在、対象となる事業主向けに個別に通知をさせていただくとともに、オンライン説明会を2月から3月までに集中的に開催をしている状況です。4月以降は未届け事業所を対象にしっかりと、履行確保に取り組んでいきたいと考えております。

また、情報公開のための、女性活躍推進企業データベースへの登録を促してまいりたいと考えております。

2つ目の「男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた企業の取組支援」についてでございます。こちら、この4月と10月、さらには来年の4月と3段階での改正が控えています。まず、4月からは、男性を含め育児休業取りやすい環境整備といたし

まして、相談窓口の設置や妊娠・出産を申し出た労働者に対する制度の周知や個別の意向確認が求められております。また、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件にあった、「引き続き雇用された期間が1年以上」というのがありましたが、この要件が撤廃をされることとなります。

さらに10月からは、本来の育児休業に加えまして、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能という「産後パパ育休」が創設されます。それぞれ分割をして取得できるようになります。

そして、来年4月でございますけれども、従業員数1,000人超の規模企業での育児休業取得状況の公表が義務付けられます。

この育児休業の改正につきましても、現在、オンライン説明会を行っておりますが10月の改正に向けては、これから細かな点が示されることとなっておりますので順次しっかりと周知をしまいたいと考えております。

2点目は、総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。

1つ目の「職場における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」につきましても、いわゆるパワハラ防止対策がこの4月から中小企業にも義務化されます。職場におけるパワーハラスメントは、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当の範囲を超えたもの、それから、労働者の就業環境を害されるものをいいますが、こちらも現在、オンライン説明会を行っているところですが、職場におけるハラスメント防止措置をしっかりと講じてハラスメントを生じさせないこと、また、やむなく生じてしまった場合はしっかりと対応すること、これを周知徹底し厳正な指導を行ってまいります。

8ページの真ん中より少し下のグラフ、これは、令和2年度までの相談状況となりますが、総合労働相談件数、個別労働相談件数ともに高止まりということになっております。また、円グラフは、令和2年度個別労働紛争の相談内訳になっておりますが、いじめ、嫌がらせがもっとも大きくなっているという状況でございます。

「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」なのですが、このような状況を踏まえまして、県内すべての監督署と労働局に設置いたしました総合労働相談コーナーで労働者や利用者の皆さまからの相談にしっかりと対応し、助言、指導による自主解決やあっせん、調停等をしっかりと運用してまいります。

2つめの「労働法制の普及促進」については、社会に出る前にしっかりと知識を身に付けていただくための取組みでございます。また、継続的に取り組んでおりますが、教員に対する労働法の教え方や学生がダイレクトに学べるアプリといったものがございます。コロナ禍で休校やオンライン授業が増えている状況であるからこそ、ご活用いただければと考えております。

以上少し駆け足で説明をさせて頂きましたが、長時間となりまして、大変申し訳ありませんでした。

以上でございます。

木島会長：

それではありがとうございました。

それではこのあと、意見交換に入りたいと思います。ご意見ご質問が御座いましたらお願い致します。

時間の関係もあるので、まず労使の委員から1名ずつお伺いした後、時間の許す限り意見等伺わせていただいて、その後質疑に対する回答をまとめていただくという形をとりたいと思います。労使の方については、特に事前に打ち合わせをしている訳じゃなく急に当ててしまって申し訳ないのですが、労側の委員としては高木委員で、使側としては加藤委員に、まずご意見ご質問等があればお伺いしたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、まず高木委員、何かご意見等がありましたらよろしくお願ひいたします。

労働者代表 高木委員：

はい、連合茨城の高木でございます。

多岐にわたる説明頂きましてありがとうございます。少し感じたところと、要望を1点ほどお話させて頂きたいと思います。

先ほど地域雇用開発計画のほうの確認を頂いたところでございます。そしてその後の説明もお聞きさせて頂きまして、わたくしとしては、その人口減少問題が非常に大きな課題であるという風な認識をしております。

2021年問題が、いよいよ今年の4月から始まる訳でございます、いわゆる新卒がどんどん激減をしていくという時代に入ってきたという事がいえるかと思えます。その事によって採用競争が激化をしていくという事なるでしょうし、そうなってきますと、企業としてはいかにその従業員が定着をして、そして活躍するような組織を作っていくか、という事が大きなカギとなるのでは、と考えております。

具体的に申しますと、まずは賃金の関係でございますが、同一労働同一賃金も始まりまして、いかに若い人の採用が難しい中で、高齢者の方への活躍とか、それからその女性を中心とした、パート労働者の確保、活躍、それは女性活躍推進にも繋がるかと思えます。また、外国人労働者等の問題というのも課題になっていると思っております。そのような総合的な、多様性を認めた様な、賃金システムというのを構築する術はあると、思っております。

あと、主なところでは、安全衛生の話頂きましたけども、いかにその安全で安心な

職場環境を作ってくかという事も大きな課題であると思いました。

そして、働き方改革を進める上で、中核となるのが、長時間労働の是正という事だと思えます。休日の確保であるとか、有給の取得促進であるとかいろいろあるかと思えます。特に茨城は非常に残業の多い県、と言われておりまして、時間外をいかに無くしていくか、いう事もありますし、また 36 協定、こちらの方を締結しないで労働をしているというところも大分散見されるという状況でございますから、そのような動向も直してかなければいけない、と思っております。

そういう事で、多くはその人手不足の中で、いかにみんながその共通の意識を持って働き方改革に取り組むか、ということではないか、と思っております。

それと、もう一つ要望でございます。連合茨城として、通年を通して労働相談を実施しておりますけれども、昨年度約 800 件弱の相談がございまして、先ほど報告も頂きましたけれども、その中で何が一番多かったのかというと、ハラスメントの相談が一番多かった。これは雇用問題、退職問題よりもハラスメントが多くて、その中でもほとんどがパワハラ問題ということでございました。そういう意味では、パワハラ対策、これはどの職場でも今顕在化をしている問題かなと思えますので、共通認識を持って、パワハラ対策にあたらなければいけないと、中小企業も 4 月 1 日から義務化ということになりました。非常に悩む人が多いものですから、是非この機会をとらえて労働局の方も、相談窓口を強化して頂いて、その対応にあたっていただきたいと思っております。

以上でございます。

木島会長：

はい、ありがとうございます。

いわゆる人口減少化における審議等の諸問題に関しての話、安全衛生の取り組み、あとは働き方改革に伴う長時間労働の是正等についての、今まで同様、労働局の行政運営を実施してほしいという意見と、さらに要望としては、ハラスメント問題が多く出ている中での、労働局の相談窓口についての強化をお願いしたいという意見とうかがって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、続きまして、加藤委員、よろしく願いいたします。

使用者代表 加藤委員：

はい、経営者協会の加藤でございます。

ご指名でございますので、発言させていただきます。

まず下角局長さんはじめ、関係者の方々の様々な取り組み、対応に感謝いたします。

今日の報告の中で、行政運営方針の3ページに、安全で健康に働くことができる環境づくり、という項目がございますが、これにつきましては、従業員、労働者が生き生きと働いていただくため、大変重要な分野と考えております。

その中で働く方々の病気やストレスを減らすためには、未然防止が大切でありまして、健康経営への推進が必要であると考えています。

たとえば4ページに、5の項目に「治療と仕事の両立支援」というのがありますけれども、これは必要な部分でありますけれども、結果責任という部分もありまして、本来は病気にならないのが一番でありまして、病気のリスクを減らす職場環境整備とか、ウォーキングやスポーツなどの奨励ということで、健康経営への推進が効果的であると考えております。

茨城県では、健康事業日本一プロジェクト推進事業を行っておりますけれども、その1つとして、茨城健康経営推進事業所の認定を進めております。経営者協会では、会報の2月号で、健康経営に関する特集ページを10ページ設定させて頂きました。

その中で、やはり健康経営はですね、従業員のかたの健康づくりをすることによって、生産性向上、また事業の業績向上、リクルート採用にも、好影響を与えるということで、ぜひこれを重点として進めていきたいと思っております。

3月15日には、国の認定制度のホワイト500を、3年連続で取られております、水戸ヤクルト販売の内藤社長さんから、特別講演会で講演いただく予定になっております。

労働局さんでも、県と連携しながら、健康経営認定制度に関する広報等をぜひ積極的に行っていただければと、いうことでお願いしたいと思っております。

これは、病気やストレスの未然防止と、これまでの両立支援との取り組み支援など、両面で、進めて頂ければと、いうことでお願いしたいと思っております。

また、審議会の進め方なのですけれども、色々な活動をされているので、報告部分が、大変時間がかかることは分かるのですが、木島会長さんのお話でもありましたように、労働局の活動に関する、委員さんの意見を頂く場ということもありますので、できればもう少し労働局の報告を簡潔に終了していただき、出席いただいている委員が発言できる時間を確保できないかということが、最後のお願いでございます。わたしから以上です。

木島会長：

ありがとうございます。

今、ご意見として、安全で健康に働くことができる環境づくりについて、積極的に取り組んでほしいということ、そのほかにも色々な意見等がありました。

さらには、この地方労働審議会がまさに委員の意見を聞く場なので、もう少し進行的

なことについては、進め方を考えてもらいたいということで、ご意見としてお伺いするということでよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

使用者代表 加藤委員：

ありがとうございます。

木島会長：

それでは、時間が少し押してきてしまっているのですが、先ほどの、加藤委員の趣旨に、反してしまう進行になってしまうのですが、その他ご意見等がある方につきましては、挙手のマークがあるかと思うので、そこを押していただけますでしょうか。

挙手のマークがわかりますか？もし分からなければ手を挙げて頂ければ。

それでは、特に発言の希望のある委員の方がいらっしゃらないようですので、何か局の方から発言があればお願いいたします。

どうぞ。

関雇用環境・均等室長：

どうもお世話になります。雇用環境・均等室長の関です。よろしくお願いします。

連合の高木委員の方からご要望があります、ハラスメント相談が増えていることに対してしっかりとした相談体制を取ってほしい、というようなお話でございます。現在、当局においては県内8カ所の監督署と労働局に、相談コーナーを設けております。こちらのコーナーで引き続き懇切丁寧な相談対応に努めてまいりたいと思っております。

また、ハラスメント関係で、法律に抵触するような問題が認められるような事案がございましたら、積極的に報告請求というような形で履行確保につとめて参りたいと思っております。

さらには、民事的な紛争に絡むような事案がございましたら、その辺は法律違反の判断も含めた形で行う「調停」というもので、紛争解決援助にあたっていきたいと思っておりますので、この辺の周知、広報を含めまして、引き続きしっかり行ってまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

木島会長：

はいありがとうございます。

関雇用環境・均等室長：

あと、この審議会の進め方についての質疑時間の確保に関しましては、引き続き行政の部分の説明時間のできるだけコンパクト化についても鋭意努めてまいりたいと考えております。よろしく、お願いいたします。

木島会長：

はい、ありがとうございます。そのほか、ありますか。

どうぞ、お願いします。

岡崎監督課長：

労働基準部監督課長の岡崎でございます。先ほど高木委員から、頂きましたご意見、長時間労働の関係で、2点お答え申し上げます。

1点目、長時間労働の是正につきましては、長時間労働が疑われる事業場に対しては、非常に重点的に監督指導を行っておる所でございます。引き続き、重点的な監督指導を行いまして、重大で悪質な法違反が認められた場合には、送検措置をとるなど、厳正に対処をしてまいります。

2点目、36協定の未締結事業場が多いというご指摘を頂きました。36協定の未締結事業場に対しましては、自主点検を行っております。その自主点検の結果に問題が認められる場合には、説明会の対象とするなど、適切な36協定の締結に向けた取り組みを進めて参りますので、引き続き宜しくお願いいたします。

木島会長：

はい、ありがとうございます。その他、ありますか。

よろしくお願いいたします。

田中労働基準部長：

労働基準部長の田中と申します。

私の方から安全衛生の関係で少し話をさせて頂きたいと思います。

まず、高木委員の方からありました、安全衛生のそもそもの問題という話なのですが、確かにこの第13次労働災害防止推進計画につきましても、災害の方が、減らなければならぬところが増えてしまっているという状況にありまして、非常に危機的な状況かと私も認識しております。

その中で特に、死亡には至らないのですが、腰痛や、重いものを持ちたりとか、行動に起因する災害、行動災害が非常に増えておりまして、その対策について、中小企業等をはじめ対策が進んでいないところであります。

その一つの原因としては、死亡災害に至らないというところから、そこにお金をかける余裕もないといった問題もあり、安全に働く設備環境がなかなか構築できないと、個人的には思っているところです。

そういったことで、来年度から、第3次産業に対する取り組み方を変えまして、まずは、腰痛などの災害が起こることが問題である、ということを改めて認識していただくため、運営方針の中にもありました協議会を設置して、意見収集のうえ、協議会のメンバーを中心に、周知広報などで県内の第3次産業の意識向上を図っていきたいと考えております。

あと、加藤委員のほうからありました、県で実施している健康経営の関係で、健康を害してからどうするかという政策ではなく、健康を害さない為の政策が必要じゃないかという内容かと思えます。

そういった意味では、科学的に私どもも何かを具体的にやっていることはあまりないのですけれども、1つとして、ストレスチェックですが、ストレスを受けて、どんどん悪くなっていく、病気になって休業してしまうとか、そういったものをできるだけ防ぐ必要がありますので、ストレスチェックを行うことによって、事前に、重くなる前に、把握をして頂き、何かしらの対応をしていくことが必要であり、非常に重要かと思っております。

そういった意味でも、ストレスチェックの普及に努めていきたいと考えております。

以上です。

木島会長：

はい、ありがとうございます。その他、局の方で何かありますでしょうか。

よろしいでしょうか？

そういたしますと、時間の方が

大分押しており、終了予定時刻が迫ってまいりましたので、意見交換につきましてはここまでとし、審議の方を終了とさせていただきます。

皆さんの意見を伺う時間が短くて本当に申し訳ありませんでした。今後の進行に付いては、事務局、局等も含めて協議させて頂きたいと思っておりますので、宜しく願いいたします。

皆様のご協力に感謝しまして私の方の議事進行は終了させていただきます。

それでは、事務局より、連絡事項等があればよろしく願いいたします。

前島総務課長：

木島会長におかれましては、長時間にわたる議事進行ありがとうございました。

委員の皆さまにおかれましても、長時間にわたるご審議、ありがとうございました。

事務局からのご連絡となりますが、令和4年度第一回の審議会は、本年秋ごろの開催を予定しております。新年度に入ってからとなりますが、早めに日時調整をさせて頂きたいと存じます。今後とも、議員の皆様のご出席につきまして、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、以上を持ちまして、令和3年度第二回茨城地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。

ありがとうございました。

閉会（午後12時00分）