

令和2年度 第2回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和3年3月12日(金)10:00～12:00
場所 石川県勤労者福祉文化会館2階ホール

令和2年度第2回石川地方労働審議会

令和3年3月12日

出席委員

公益代表委員 奥井めぐみ 織田 明彦 表 志津子 坂本 二郎
中村 雅代

労働者代表委員 小山恵美子 須戸由紀子 種井 一平 徳本 喜彰
福田 佳央 松長 照

使用者代表委員 川端 典秀 橋本 政人 東野 哲郎

【五十音順】

【中嶋総務指導官】 それでは、定刻となりましたので、只今から「令和2年度第2回石川地方労働審議会」を開催いたします。

委員の皆様には、大変お忙しいところ、ご出席いただきまして、ありがとうございます。私は、冒頭の進行を務めさせていただきます、総務課の中嶋でございます。よろしくお願いいたします。

なお、前回と同じく、新型コロナウイルス感染防止のため、①座席の間隔を空けソーシャルディスタンスの確保、②飛沫防止アクリル板の設置、③使用の都度のマイクの消毒、④定期的な換気等の対策を講じ、さらに、出席者の皆様には検温、マスクの着用、手指の消毒のご協力をお願いしております。

本日の審議会は、石川地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開の会議として、同規程第6条により、議事録についても発言委員の皆様のお名前を含めて公開させていただきますこととなっておりますので、御了承いたします。

それでは、議事次第の2、審議会の開会に当たりまして、武隈義一石川労働局長から御挨拶を申し上げます。

【武隈労働局長】 石川労働局長の武隈です。皆さん、おはようございます。

本日は、年度末の大変お忙しい中、令和2年度第2回石川地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、皆様方には、日頃から労働行政の運営につきまして、格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼を申し上げます。

さて、首都圏においては緊急事態宣言が発出されておりますが、県内の感染状況については、落ち着きつつある状況を踏まえまして、第1回と同様にこのような形で、対面での開催をすることといたしました。どうぞ皆様の御理解と御協力のほどお願いいたします。

また、今回は、後ほど事務局の方から御紹介申し上げますが、労働者を代表する委員のうち、新たに福田委員をお迎えしての開催であります。改めて、よろしくをお願いいたします。

さて、石川県内の雇用失業情勢は、新型コロナウイルス感染症の影響により、1月の有効求人倍率は1.22倍で、前月と比べ0.08ポイント上昇しましたが、昨年の1.69倍からすると大変低い水準となっております。石川労働局としましては、県内の雇用情勢は注意を要する状態にあると判断しております。

このような中、令和3年度の行政運営方針としましては、何といたっても、まず第1に、コロナ禍の中で県内の労働者の皆様の雇用の維持確保を図っていくということであります。また、新しく在籍出向型の制度についても設けられましたので、それもしっかりとやっていきたいと考えております。

第2につきましましては、人口減少社会におきまして、働く方々にとって働きやすい職場の実現が人材確保、定着、それが企業の成長、それがまたさらなる働きやすい職場の実現に結びつくという好循環、労使双方にとっての好循環を石川県全体で広げていきたいと考えております。これにつきましましては、あらましの1ページのほうに、基本的な考えにつきまして、こちらのほうに記載しておりますので、後ほど御覧になっていただければと思います。

続きまして、異例ですが、行政運営方針の項目立てについて若干説明させていただきます。先ほど資料の説明がありましたが、私のほうから行政のあらまし、項目比較について説明させていただきたいと思っております。

まず、3で、何といたってもやっぱり新型コロナウイルス対策につきましてということで、1、2の次に、一番最初に重点としまして、新型コロナウイルス対応について記載しております。その中では、雇用の維持確保のほかに、職場における感染防止、それから各種の相

談窓口について記載しております。

続きまして、4ということで、ウィズコロナ、ポストコロナを見据えた働きやすい職場の実現についてです。

これにつきましては、令和2年度のほうと見比べていただければと思いますけれども、令和2年度の3の働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進の内容について、時間の経過とともにブラッシュアップしたものが主ではありますけれども、今回のコロナを踏まえまして、テレワーク等、新しい働き方が広がってきてつつありますので、それへの対応等を新たに記載しております。

また、働き方改革についてですが、引き続き石川働き方改革推進支援センターの活用促進等を進めてまいります。

また、パートタイム・有期雇用労働法につきましては、本年4月から中小企業にも適用されますので、法施行後も引き続きしっかりと中小企業に対する相談とか支援等を行っていきたいと考えております。

また、この中で、男性の育児休業促進についての記載があるんですけども、これについては、2月26日に法律の改正案が国会に提出されたところです。改正案が通りましたときには、労働局においても、しっかりと円滑な施行に取り組んでまいりたいと考えております。内容につきましては、男性についても、育児休業を取りやすい柔軟な仕組みの創設ということになっております。

また、次に行きますと、職場のハラスメント防止につきましては、令和4年1月1日から、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が中小企業にも拡大されることを踏まえまして、あらゆる機会を捉えて働きかけを行うこととしております。

それから、令和3年度の5としまして、働きやすい職場を実現した企業への人材確保、支援についてです。これにつきましては、令和2年度の4を令和3年度では分けて、5と6ということにしております。

繰り返しになりますが、コロナ禍ではありますが、私も昨年の7月以来、20社以上の企業トップとお話しさせていただいたところですが、意外にも人口減少社会を背景としてか、先を見据えている企業の皆さんにおかれましては、人材確保に積極的に取り組まれているということをお聞きしましたし、言い方を変えますと、人材確保について経営課題として挙げられる場合が多いというふうに感じております。また、最近、ある金融機関様か

ら、顧客企業において人材確保に悩みを抱えていると、このことについて労働局と何か連携できないかというようなお話もいただいております。

この3月の高校卒業者の内定状況について見ますと、採用選考が1か月遅れたため10月には前年同月比で10%以上の減だったところですが、1月末現在では、前年同月と比べて0.7%減と、前年と大分遜色がない状況になってきているところです。これにつきましては、労使の皆様、関係の皆様の御協力、御尽力のたまものだとは考えておりますが、もう一つあるのは、やはり高学歴化とかもありますし、人口減少社会ということも背景にあって、大分採用に一生懸命取り組まれているのではないかというふうにも考えております。

そのような中で、働く人にとって働きやすい職場の実現が人材確保、定着、それが企業の成長、さらなる働きやすい職場の実現に結びつくという好循環を石川県全体で広げたいと考えております。

企業によっては、4の関係ですけれども、労働条件の改善、労務関係の改善を行うにも、人手不足が原因でできないという企業も少なからずあろうかと考えておりますので、労務管理の改善と人材確保支援を労働局の各行政一体となって取り組んでいきたいと考えております。

6につきましては、ほぼ前年度と同内容ですが、人材の活躍促進です。

最後に7です。これが本当は一番の基本ではありますけれども、労働者が安全で健康に安心して働くことができる職場づくりを項目として立てております。

以上が令和3年度の石川労働局としての行政運営の柱立ての案になりますが、本日は各部室長から令和2年度の下期における各施策の取組状況と、令和3年度の行政運営方針案について御説明申し上げます。本日は、皆様から忌憚のない御意見をいただきまして、ぜひ来年度の行政運営に生かしていきたいと思っておりますので、どうかよろしく願いいたします。

そして、地方公共団体、関係団体と緊密に連携して、今後とも県民の期待や信頼に応えられるよう努力してまいります。本日はどうぞよろしく願いいたします。

【中嶋総務指導官】 次に、議事次第の3、委員の紹介に移りたいと思っております。

令和2年11月9日をもちまして、労働者代表委員の渡邊雅人氏が退任されました。それに伴い、労働者代表委員として、福田佳央委員に御就任いただきました。

【福田委員】 福田です。よろしく申し上げます。

【中嶋総務指導官】 本日の審議会は、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者

代表委員3名、計14名の委員の御出席をいただいております。したがいまして、地方労働審議会令第8条第1項の規定、委員の3分の2以上の出席により本委員会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

それでは、地方審議会令第5条第2項により、会長が会務を総理するとされておりますので、以降は織田会長に議事を進めていただきたいと存じます。

それでは、織田会長、よろしくお願いいたします。

【織田会長】 委員の皆様におかれましては、お忙しい中、本日も委員会に御出席いただき、ありがとうございます。

本日は、通常の議事のほかに運営規程の改正という議案もありますし、また、多くの委員から事前にたくさんの御質問、御意見をいただいております。つきましては、この審議に十分な時間をかけたいと思いますので、行政運営についての各部長、室長の説明につきましては、簡潔に、予定時間を上回ることはないようお願いしたいと思います。

それでは、円滑な議事の進行に御協力をお願いいたします。

早速、議事に入っていきたいと思います。議事次第4の議事に入ります。

本審議会は、石川地方労働審議会運営規則の一部改正についてと、令和2年度下期における石川労働局の行政運営状況について及び令和3年度石川労働局行政運営方針（案）について審議のために開催を求められたものであります。

まず第1の石川地方労働審議会運営規則の一部改正についてをお諮りいたします。事務局から改正案について説明をお願いいたします。

【山本総務課長】 総務課の山本と申します。

石川地方労働審議会運営規則の一部改正について、説明をさせていただきます。

都道府県労働局における地方労働審議会運営規程につきましては、平成13年9月に、厚生労働省本省から通知された地方労働審議会設置及び運営についての別添にあります地方労働審議会運営規則準則を参考に作成しております。

今般、内閣官房行政改革推進本部事務局から、書面、押印、対面の手続を見直すことの方針が示されたこと、またテレビ会議システムの普及状況を踏まえまして、準則の一部が改正されたことから、石川地方労働審議会運営規則の一部を改正することになりました。

改正内容につきましては、クリアファイルに入れてお配りしてあります石川地方労働審議会運営規程新旧対照表を御覧ください。下線の部分について改正をしてございます。

まず、第1条と、裏面のほうになるんですが、第8条及び第10条から第14条につき

ましては、数字の部分について、1桁については全角、2桁以上については半角に改正を
してございます。

戻っていただきまして、第2条及び第7条につきましては、「単に」という言葉を削除し
てございます。

次に、第3条につきましては2つの項を新設しておりまして、1項目は、審議会をテレ
ビ会議システムで開催できるとした内容、2項目は、テレビ会議への出席は、審議会令第
8条、これは審議会出席定数に係る条項になりますが、その8条に規定される会議の出席
に含まれるとした内容の、この2項について新設しています。

第6条につきましては、議事録の作成に関し、議事録の署名の部分について削除をして
おります。

以上、石川地方労働審議会運営規程の一部改正についての説明とさせていただきます。

【織田会長】 ありがとうございます。

ただいま事務局から改正案について説明がございましたが、御意見等ありますでしょ
うか。テレビ会議ができるようになったことと議事録の署名をなくしたことという2点
が要点かと思いますが、時代に即した改定かと思しますので、皆さん、よろしいでしょ
うか。

(「異議なし」の声あり)

【織田会長】 御異議がないようですので、お手元の石川地方労働審議会運営規程案の
とおり改正し、本日付で施行するということにしたいと思います。

続きまして、議事の2、令和元年度下期における石川労働局の行政運営状況について及
び令和3年度石川労働局行政運営方針(案)について、各部室長から順次説明があります。
また、その審議につきましては、労働保険適用徴収業務についての説明の後にまとめてお
願いしたいと思っております。

それでは、まず最初に、新型コロナウイルスへの対応について、総務部長、説明をお願い
いたします。

【中嶋総務部長】 総務部長の中嶋と申します。よろしくお願ひいたします。

失礼ながら座って説明させていただきます。

では、私からは、石川労働局における新型コロナウイルスへの対応の下半期の取組状況
等について御説明したいと思います。

それでは、資料の3ページ目を御覧いただきたいと思っております。1の概要でございま
すけれども、上半期に引き続き、下半期においても主に雇用調整助成金等、各種助成金の活用

促進による雇用の維持、新型コロナウイルス感染症に係る特別相談の実施、職場における新型コロナウイルス感染拡大防止チェックリスト等による労働者の感染防止策、その3つに取り組んでまいりました。

これらの取組状況につきましては、新型コロナウイルス感染拡大をめぐる動きとともに時系列で整理しております。下半期、10月以降の取組は、4ページ目、中段以下にまとめておりますので、お時間のあるときに御覧いただければと思います。

5ページ目を御覧いただければと思います。こちらは、コロナ禍とリーマンショック時の有効求人倍率の推移を比較したものでございます。参考として、こちらも併せて御覧いただければと存じます。

次に、6ページ目でございますけれども、2、雇用の維持、(1)助成金についての取組状況でございます。左側の四角い枠を御覧いただければと思います。上半期に引き続きまして、雇用調整助成金の特例措置、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金制度の的確な運用に取り組んでいるところでございます。

雇用調整助成金の特例措置につきましては、緊急対応期間を緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末、令和3年4月末が今見込まれておりますけれども、まで延長する措置とともに、令和3年1月8日以降の休業につきまして、雇用維持要件の緩和や緊急事態宣言等対応特例を実施しております。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金につきましても、雇用調整助成金と同様の対象期間の延長とともに、従前の中小企業の労働者に加えまして、大企業に雇用されるシフト労働者等を対象とする措置を行っております。

それから、下半期から新たに令和3年1月28日に成立した、令和2年度第3次補正予算にある新たな雇用・訓練パッケージの作成、在籍出向者等支援の実施に取り組んでおります。新たな雇用・訓練パッケージは、令和2年12月8日に閣議決定されました、国民の命と暮らしを守る安心と希望のための総合経済対策の迅速かつ適切な執行、雇用の下支え、雇用創出効果の円滑な発現に向けた取組でございます。さきに御説明いたしました雇用調整助成金の特例措置による雇用の維持や、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の企業に雇用されるシフト労働者等への対応も含まれております。

パッケージの中には、さらに仕事と訓練受講の両立への環境整備、職業能力の向上及びステップアップへの支援、職業訓練の強化、ハローワークでの積極的な職業訓練の周知、受講あっせん、就職支援等がございます。内容については、参考資料6を御覧いただけれ

ばと思います。

在籍出向等支援につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足等の企業との間で行う在籍出向型により雇用を維持する取組を支援するものでございます。地域における公労使、金融機関や地方自治体等から構成される協議会の設置により、情報連携や理解促進を図り、産業雇用安定センターの連携によるマッチング支援、産業雇用安定助成金の創設を柱に取り組んでいくものでございます。なお、協議会の設置は次年度に予定しております。参考資料4及び5を御覧いただければと思います。

これらの実施に当たりましては、下半期に取り組んでおり積極的な周知による活用の促進、助成金の迅速な支給、体制強化として、常勤の任期付職員及び非常勤職員を年度内で130人の増員を図っております。

実績につきましては、ページの右側に雇用調整助成金等、それから休業支援金等の実績がございました。

雇用調整助成金等につきましては、去年の9月末には、1週間の申請件数が2,000件を超えていましたものの、その後およそ500から1,000件程度で推移しております。申請件数の累計は3万8,574件、支給決定件数の累計は3万6,130件で、支給決定額の累計は約338億円になります。

休業支援金等につきましては、10月以降はおよそ100件から700件程度の間で推移しておりまして、申請件数の累計は1万1,388件、支給決定件数の累計は1万265件で、支給決定額の累計は2億7,000万円となっています。

次に、7ページ目でございます。左側の取組状況を御覧いただきたいと思っております。

雇用調整助成金をはじめ、各種助成金等の積極的な周知及び迅速な支給につきましては、広報資料の労働局等の窓口による説明、労働局ホームページへの掲載、事業主等を対象とした説明会等における周知、関係団体への資料送付等とともに、増員等の体制強化や審査の効率化に取り組みました。周知広報につきましては、参考資料2、5、7、8、9を活用しております。

その他の助成措置の取組状況といたしましては、各種助成金の支給実績は記載のとおりでございます。

次に、下の段の2の(2)労働保険につきましては、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の申請に伴う未手続事業一掃対策といたしまして、休業手当が支払われて

いない労働者等から支援金等の申請が行われたことを端緒とした労働保険の加入勧奨を62件実施いたしました。実績は、2月末時点で自主成立50件、加入済3件、取下げ2件、非該当2件、職権1件、指導中4件となっており、同支援金・給付金の支給に一定程度寄与できたと受け止めております。

労働保険等の適用等の納付猶予の特例につきましても、引き続き取り組んでいるところであり、対象事業主で令和3年2月1日までに納付期限が到来する労働保険料等の納付猶予申請書の受付や周知を行っております。

次に、8ページ目でございます。3番の特別相談につきましても、新型コロナウイルス感染症に係る特別労働相談窓口を県内5か所に設置し、2月末現在の累計相談件数は4,622件となっております。特別労働相談の実績につきましても、下の段にグラフがございますけれども、各施策の周知が進むにつれ、11月、12月は100件を切っておりますが、1月、2月はまた100件台が続いており、注視が必要な状況となっております。

それから、次の4、労働者の感染防止等につきましても、下半期は12月、1月、3月の3回、職場における新型コロナウイルス感染症の感染予防、健康管理の強化について、関係団体に要請するとともに、業務により新型コロナウイルスに感染した場合の労災補償給付の対象となることについての周知を12月に行っております。参考資料は10、11、12でございます。

令和2年度の石川労働局における新型コロナウイルスへの対応を踏まえまして、令和3年度の行政運営方針につきましても、新型コロナウイルス感染症の影響への対応に引き続き取り組んでまいります。令和3年度石川労働局行政のあらまし2ページ目、3ページ目でございます3の新型コロナウイルス感染症への対応といたしまして、2つの取組を柱にして施策を推進してまいります。

1つ目は、2ページ目の1、雇用の維持、継続に向けた支援でございます。引き続き雇用調整助成金、3の雇用安定助成金等の活用促進とともに、採用内定取消しや入社する時期の繰下げの防止に係る事業主等への働きかけ、新型コロナウイルス感染症の影響により離職された方への支援を行います。

2つ目は、3ページ目の2、職場における感染防止対策と新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償でございます。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のチェックリスト等を活用した職場における感染防止対策の推進、新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償、母性健康管理措置等に係る特別相談窓口

の開設などによる相談対応に取り組んでまいります。

これらの取組により、引き続き令和3年度の企業、労働者、求職者の方の支援を推進してまいります。

私からの御説明は以上となります。

【織田会長】 ありがとうございます。

続きまして、雇用環境・均等行政につきまして、雇用環境・均等室長、説明をお願いいたします。

【大高雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室長の大高です。本日はよろしくお願いたします。

私も座って説明させていただきます。

資料につきましては、10ページをお開きください。順次、担当業務について説明させていただきます。

まず1つ目は、10ページの働き方改革についてでございます。下半期の取組として、主に4点御報告したいと思っております。

まず1点目が助成金の活用でございます。資料は右下のグリーンの枠を御覧ください。

まず、業務改善助成金ですが、申請件数が2月末現在21件でございます。東京、大阪、大規模地域も含めた全国の申請件数では13番目に多いという件数でございました。今年度、経済団体の会員様7,500社にチラシを送付していただくなど、昨年度に引き続き労働局としても周知に力を入れてきたところでございます。問合せも増えてきている中での件数というふうに思っております。

また、働き方改革推進支援助成金につきましてですが、いわゆる勤務間インターバル導入コースは80件にとどまりました。これは10月で予算を超えて、申請を締め切ったということもあったと思っておりますが、下の職場意識改善特例コースというのが有給の特別休暇制度を導入した企業を対象としているということで、現在のコロナ禍において企業のニーズがあって、こちらの利用が増えたということではないかと見ております。

また、労働局として力を入れている団体推進コースでございますが、昨年度より1団体多い19団体に利用いただきました。資料の17に利用いただいた団体の一覧等をつけております。お時間あるときにお目通し、御覧いただければと思っております。

働き方改革の取組で下半期2点目として、11月にしわ寄せ防止キャンペーンを実施いたしました。取組状況の下のほうに記載しているものでございます。こちらは資料16に

周知資料を参考につけているところがございますが、郵送、それから訪問により40団体、91社に要請、また依頼を行いました。

続きまして、3つ目の取組としまして、石川働き方改革推進支援センターを通じた個別企業への支援でございます。資料、取組状況の中ほど、相談体制のところの実績を載せております。このところを、少し詳しく御報告させていただきたいと思っております。

働き方改革推進支援センターについては、石川県経営者協会に委託をして取り組んでいるところがございますが、商工会議所、商工会、業界団体等に積極的に利用を働きかけてきたという状況で、周知にこちらも力を入れてきた結果、多くの企業、特に小規模事業所に利用していただきました。

具体的に実績を載せておりますが、いずれも年度初めに示されている目標件数をクリアしております。例えば、セミナー、66回ですが、目標60回のところ66回、最終的には70回を予定しております。また、相談会、目標200回のところを2月末時点で241回、最終的には242回ほど予定しています。また、この相談会で実際に204件の相談を受理いたしました。また、戸別訪問、こちらは目標150件のところを2月末時点で234回、最終的には237件ほど予定をしているところがございます。

また、続きまして、4つ目の主な取組といたしまして、また取組状況の下のほうにありますが、11月27日にいしかわ働き方改革推進協議会を集合形式で開催することができました。コロナ禍での働き方の変化等をテーマに、主に県内のテレワークの導入状況やその課題などについて構成員間で意見交換を行いました。最後には、引き続き関係機関が連携して、県内企業の働き方改革の支援を引き続き継続をしていくということを申し合わせることができました。

働き方改革については以上でございます。

資料を1枚めくっていただいて11ページ、またこれも働き方改革関連法の一つでございますが、パートタイム・有期雇用労働法の周知等でございます。こちらでも下半期、引き続き改正法の周知、それから個別企業支援に取り組みました。参考資料の18番に、一番新しく周知に活用している資料をつけております。ちょっと御覧いただければと思います。

来月、4月には中小企業に適用になるということで、適用間近ということで、パート・有期に対し待遇差を説明できますかというのをキャッチコピーに、中をめぐっていただくと、それぞれの待遇ごとに違いを不合理でないと言明できるかなど、改正法適用前の最終チェック事項を簡潔に示しております。この資料は従業員5名以上の事業所、全国に送付をし

ているとされているところでございます。

また、個別支援という点におきましては、先ほどお話しした働き方改革推進支援センターの事業において、いわゆる同一労働同一賃金をテーマに各商工会議所等で66回セミナーを実施、資料11ページの一番下のところに載せております。その後、相談会や専門家の派遣といったところにつなげて個別支援を行いました。

11ページを通しまして、令和3年度の重点といたしましては、働き方改革関連法の周知は引き続き行っていくということ、特に同一労働同一賃金の周知については、センターが主体的に行っていくと考えております。また、新しい働き方として、良好なテレワークの導入推進ということがポイントになります。あらましのほうは、4ページ目に載せておりますが、テレワーク導入推進のために新設で人材確保等支援助成金というのが予定されております。こちらもしかりましたら利用勧奨していく、それからテレワークガイドライン、この改定が予定されておりますので、こちらもしかりましたら周知をしていきたいと思っております。

あと、同一労働同一賃金については、全事業所適用になりますので、労働者からの相談があれば適切に対応して、企業指導、紛争解決援助などを利用して法の適切な履行に対応していきたいと考えております。また、資料19には周知資料が載っております。後ほど併せて御覧いただければと思います。

働き方改革については以上となります。

続きまして、総合的なハラスメント対策ということで、資料は18ページ目を御覧ください。

下半期の主な取組といたしまして1つ御報告したいのが、取組状況の一番上の記載しております、12月にセミナーを開催いたしました。石川産業保健総合支援センターとの共催で行うことができまして、単に法律の内容を説明するだけではなく、専門家を招きまして裁判例も紹介したり、またハラスメント行為による企業におけるメンタルヘルス対策についても、産保センターのほうから説明してもらうことで、企業がなぜハラスメント防止対策に取り組まなければいけないのかということについて、具体的に理解していただけるような構成といたしました。Zoom参加者も含めて160名ほどの参加を得たということです。

それから、労働施策総合推進法、大企業について昨年6月から施行になっているということで、数は少ないんですが、県内12社を訪問して取組状況の確認をいたしました。

いずれも適切に対策が講じられていたという状況でございました。

続きまして、19ページ目、個別労働紛争解決制度の相談対応状況について記載しているページを御覧ください。こちらも下半期の取組としましては、10月にいしかわ労働相談強化月間を実施いたしました。この期間中に、関係機関、団体と合同で総合労働相談会を開催することができました。また、県内5か所の総合労働相談コーナーにおいて、引き続き相談に対応したということで、相談内容別の件数を記載のとおり対応しております。

総合的ハラスメント対策及び個別労働紛争解決制度について、令和3年度の重点といたしましては、先ほど局長の話にもあったところですが、あらましですと7ページに載せているところでございますが、引き続き、事業主がハラスメント対策を講じることの重要性についての理解を促しながら、企業において実効性のあるハラスメント防止対策を講じられるように、法の周知、法の履行確保を図っていくことを予定しております。

資料では、資料の31、32、いずれも後ほど御覧くださいで恐縮ですが、周知資料を添付しております。そういったものも活用していきたい。

それから、個別労働紛争解決制度については、労使間の民事的なトラブルについては、引き続き適切かつ迅速に解決を目指していきたいと思っております。

続きまして、次の施策で20ページ目を御覧ください。仕事と家庭の両立支援の推進でございます。こちらは、先ほど局長から話もありました育児・介護休業法につきましては、男性の取得促進という観点で、国会に改正案が提出されているところですが、私ども下半期の取組といたしましては、2つ目にありますように、企業訪問を行って法の履行確保ということで、育児・介護休業規定未整備の企業に対する指導を行いました。

また、次世代法につきましては、表に記載のとおり、行動計画の策定、届出については、現在、301人以上を含めて100%の届出率を維持しております。また、認定制度の新たな認定企業も選びまして、令和2年度の新規の認定企業はくるみん4社、プラチナくるみん1社を新たに認定し、現在記載のような県内の認定状況になっております。

最後に、女性活躍推進ということで25ページになります。こちらと同じく法の施行、履行確保ということで下半期は対応しております。

女性活躍推進法の届出については、義務企業100%という状況でございますが、努力義務の中小企業については69社ということになっています。女性活躍推進法については、令和4年4月1日から行動計画の策定義務、届出義務企業が101人以上に拡大する予定となっております。来年度はまさに施行前の周知最終年度ということになりまして、対

象企業はおよそ370社あると思っております。今の届出件数からいくと、しっかり周知、働きかけをしなければいけないという状況ですので、来年度末には届出率100%を目指すところが課題となっております。

報告は以上でございます。

【織田会長】 ありがとうございます。

続きまして、労働基準行政について、労働基準部長、お願いします。時間が押していますので、簡潔にお願いします。

【田沼労働基準部長】 基準部長の田沼と申します。どうぞよろしくお願いします。

それでは、座って説明させていただきたいと思います。

最初に、令和2年度の行政運営方針、行政運営の状況について、パワーポイントの資料を使いながら話をしていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

まず、13ページ目を見ていただければと思います。これは下半期の特徴的な取組になります。タイトルを見ていただくとおり、長時間労働の是正等という形になっておりまして、これは基本的に監督指導がメインになっています。

また、例えば長時間労働になりやすい医療業、トラック、そういうところに対して、年度末、11月以降も関係者を含めた協議会で周知・協力依頼等を行ってまいりました。

また、右側の表を見ていただければと思いますが、監督の総実施件数、これは令和2年、まだ集計が終わっておりません。ただ、下のほうを見ていただくと、申告事項別申告件数というのがあるんですが、これはどういうものかという、労働者側のほうから、このような形で労働基準関連法令について違反があると申入れがあったものについて監督をしてきたというケースになります。

特徴的なところが1つありまして、コロナ禍ということで、景況はかなり厳しいのかなというふうに皆さん思われるかなと思うんですが、賃金不払い件数がなぜかとても減っております。これは、全国的な傾向か石川独自の傾向が、数字をきちんと分析したわけではないので詳細は分からないんですが、個人的に思うんですけれども、雇用調整助成金をはじめとした国、地方自治体の各種助成措置がかなり効いているのかなとも思っております。

続きまして、14ページになります。後半期では、説明の詳細は省かせていただきますけれども、1月以降には特定（産業別）最低賃金についても周知に努めていきたいと思っております。

続きまして、どんどん飛ばしていきまして15ページになります。これは労働災害の推

移になります。

令和2年度については、一応速報値という形で数値は出ております。青いほうが死傷病災害になるんですけれども、前年と比べると減少しているように見えますが、実はこれが速報値なものですから、この後、どんどん事業所から報告が来たり、我々の集計が遅れていたりとか、様々な理由でどうしても最終的な確定値は増えるものですから、最終的な数字は前年より若干増えてしまうかなと思っております。

また、死亡災害を見ていただくと、8件から9件になっております。これが赤の棒グラフのほうになります。実は、9件のうち4件が道路交通法の交通事故になります。もちろん非常に痛ましいことなんですけれども、なかなか労働基準関係というか、私たちが手が出せないところがありまして、なかなか厳しい数字になっております。

続きまして、16ページを見ていただければと思います。これは具体的にどんな形で労働災害の取組をしたかということになっております。労働災害の防止も監督署における監督指導、個別指導、非常に大事だとは思っておるんですけれども、ただ、意識啓発、そういうものも大変大切だと思っております。

こうした背景を基本に、ちょうど昨年の12月、ここら辺の真ん中ぐらいにありますが、12月4日、政労使合同パトロールを実施させていただきました。本審議会の委員の先生であります福田連合事務局長、橋本経営者協会専務には多大な御協力をいただきまして、改めて感謝申し上げたいと思います。

また、右側の棒グラフを見ていただければと思います。昨年度は道路交通業がちょっと増えております。道路貨物運送業の多くは、実は交通事故ではなくて、特に休業4日以上、いわゆる亡くなった方が出ないケースについては、荷役中の転落、あと普通の転倒災害が非常に多くなっております。腰痛も結構あります。しかも、これは荷主先で起きているケースがかなりあるんですね。そういう意味で、左側の真ん中ら辺ぐらいにありますが、荷役災害の協議会、または担当者教育を引き続き行っていきたいと思っております。

すみません、どんどん飛ばしますけれども、17ページになります。これは詳細な説明は省きますけれども、タイトルどおり、迅速、公平な労災給付というのが非常に大事ななと思っておりますので、引き続き努めていきたいと思っております。

それから、21ページになります。これが治療と仕事の両立支援についての取組の促進という形になります。ここは、細かい説明は省かせていただきますけれども、好事例の取

集、またはそれを周知するというのが非常に大切だと思っております。今年度も非常にそこを重点でやってきましたし、来年度もそこを重点にやっていきたいと思っております。

続きまして、これは今年度の後半の取組のところで、来年度の行政運営方針について簡単に、柱だけになりますけれども説明していきたいと思えます。あらましという資料を見ていただければと思えます。

あらましを本当に簡単に説明していきますけれども、まず5ページ目になります。来年度ももちろんですけども、やはり働き方改革の取組、労働条件の確保・改善という形で、これは監督指導に尽きるかなと思っております。その意味で、一定程度、来年度も監督件数を確保していきたいと思っております。

また、次の6ページの上のほうを見ていただくと、④のところで自動車運送業、建設業、情報サービス業について特別に挙げさせていただいております。これらの産業は、実は見ているとおり、三六協定で時間外労働の上限時間が猶予されていたり、また研究職が多い情報サービス業になっております。ここら辺について重点的に監督指導をしたいと思っております。

続きまして、8ページになります。5番目ということで、最低賃金制度の適切な運営というのが書いてあります。

最低賃金の審議会については、労使の意見が一致することで強制力を行使する上で説得力があると思っております。本審議会の委員の先生の皆様の中には、地方の最低賃金審議会、または特定最低賃金審議委員の先生になっていらっしゃる方、またなっていた方が多いと理解しております。何分、労使の意見の一致に大変御苦労していただいております。この場を借りて改めて感謝申し上げたいと思えます。本当にありがたいことだと思っております。

また、審議会の運営だけではなくて、決まった最低賃金を周知していくことですか、業務改善助成金の周知にも努めていきたいと思っております。

続きまして、14ページ、ローマ数字でVIになりますけれども、労働災害の防止の措置でして、先ほど申し上げたとおり、災害増加業種として、例えば、道路貨物業の対応もあるんですけども、ここに2番目に記載している高齢者の災害が多いために、そのためのガイドラインもございますし、さらにその補助金もありますので、その周知等をやりたいと思っております。

あと、なかなか知られないのですけれども、4番の化学物質対策になります。化学物質

については、有害物は誤った使用によって人体に多大な影響を与えてしまうために、化学物質のラベルの表示、またはそのデータ資料の管理とそれに基づく適切な使用方法の徹底ですとか、あと石綿障害予防規則、電離放射線障害防止規則も改正がありましたので、この周知等を図っていきたいと思っております。

あと、15ページについては労災補償であります。労災補償については、適切、迅速が非常に大事だと思っておりますので、引き続き努めていきたいと思っております。

すみません、かなり飛ばした雑駁な説明でしたけれども、詳細につきましては本日記付させていただいたあらしのほかに、行政運営方針、または各種資料がございますので、それを参考にさせていただければと思います。

どうもありがとうございました。

【織田会長】 簡潔な説明、ありがとうございます。

続きまして、職業安定行政につきまして、職業安定部長、お願いいたします。

【杉山職業安定部長】 職業安定部長の杉山でございます。よろしくをお願いいたします。

座って説明させていただきます。

私からは、21ページ以降の高齢者、就職氷河期世代、多様な人材の活躍促進、人材投資の強化のうち、職業安定部関係につきまして御説明させていただきます。

23ページでございます。高齢者の就労支援環境整備。

取組状況でございますが、令和2年9月1日現在の定年制の廃止、引上げ、継続雇用制度の導入といたしました雇用確保措置を取っております県内31人以上の企業、1,848社ございますが、その割合は100%でありました。また、右下のグラフにもございますように、高年齢者の求職者が増えております。多様な就業機会の確保として、ハローワークの生涯現役支援窓口ですとかシルバー人材センターによる支援を引き続き行ってまいりました。

さらに、石川県人材確保・定住推進機構に委託して実施しております生涯現役促進地域連携事業、地域協働コースにおきまして、セミナー等を開催することによりまして、高年齢者の就業確保の整備を進めてまいりました。

来年度の取組でございますが、まずはこの4月に施行されます70歳までの就業機会の確保を目的としました高年齢者雇用安定法の周知を引き続き行ってまいります。対象となる資料につきましては、資料の35でございます。これに関しまして、県内企業、先進的な取組などを収集し、これを広めていくことも行っていきたいと考えております。

続きまして、24ページ、若者、就職氷河期世代に対する就職支援でございます。

取組状況でございますが、令和3年3月新規卒業予定者の今年1月末現在の内定状況ですが、高等学校卒業予定者が96.1%、大学等卒業予定者が88.2%と、若年層の人口減少ですとか進学率の上昇などによる就職希望者数の減少も影響しまして、例年の同時期と近い数字になりました。

しかし、いまだに就職活動を行っている学生さんもいらっしゃいまして、就職希望者が全て就職できますように、ハローワークにおいて就職支援ナビゲーターなどによります担当者制による個別支援を行っております。

また、就職氷河期世代支援につきましては、ハローワーク金沢の就職氷河期世代支援コーナーでのチーム支援を行うとともに、いしかわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの開催、各種支援施策の周知広報に力を入れてまいりました。

来年度の取組でございますが、新卒者等につきましては、就職環境はさらに厳しくなるという見方もございます。第2の就職氷河期世代をつくらないためにも、ハローワークにおいて新規学卒予定者向けの求人の確保をしっかりと行っていく必要があり、先日の会議においても指示しております。また、新卒者への支援としまして、就職支援ナビゲーターによります個別支援、出張相談、求人情報等の提供、就職内定者向けセミナーを行ってまいります。

就職氷河期世代に対する就職支援につきましては、引き続き専門窓口によるチーム支援の実施、いしかわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じた就職支援の機運の醸成、そして、こちらにつきましても求人の確保に力を入れてまいります。

26ページでございます。障害者の就労支援、就労促進でございます。

取組状況でございますが、ハローワークにおける令和3年1月末の職業紹介状況は、新規求職申込み件数が前年同月比1.4%減の1,830件、就職件数が前年同月比13.2%減の869件となっています。新型コロナウイルス感染症の影響によるところも大きく、就職件数についてはハローワークで面接会、セミナーの開催、関係機関と連携した就職支援、定着促進に取り組んでおりますが、苦戦しているところでございます。

また、前回の審議会でも申し上げましたが、この3月1日に法定雇用率が0.1%の引上げになりましたことから、その周知なども行ってまいりました。

来年度につきましても、引き続き法定雇用率引上げの周知及び引上げにより雇用率が未達成となるおそれがある企業への雇入れ支援の強化を行ってまいります。

また、就職促進として、障害者の就職応援セミナーの開催、ハローワークにおける障害者向けの求人の確保、ミニ就職面接会を実施してまいります。

27ページでございます。人材確保対策の総合的な推進等です。

取組状況としましては、医療・福祉、建設、警備、運輸分野等を主としました人手不足分野の求人者支援とミスマッチの解消に努めてまいりました。特に、現在は新型コロナウイルス感染症の関係で医療・福祉分野の支援が主要となっております。ハローワーク金沢の人材確保対策コーナーにおきましては、これらの分野への面接会や説明会の開催などの充足支援を行ってまいりました。

来年度につきましては、引き続き人材確保対策コーナーを中心に、先の4分野の求人者、求職者に就職支援、マッチングの実施、各分野の関係団体と連携した就職説明、面接会や企業ガイダンスを実施してまいります。

また、雇用環境・均等室で実施しております医療労務管理支援事業の周知ですとか、労働基準部の会議との連携、認定企業制度により認定された企業に対するハローワークにおける積極的な支援として、人材確保対策の提案なども行ってまいります。

続きまして、28ページでございます。ハローワークにおけるマッチング機能の充実です。

取組状況でございますが、ハローワークのマッチング目標の達成のため、事業所向けサービス、求職者向けサービスを実施してきたところでございますが、下の表にあるとおり、今年度は新型コロナウイルス感染症もあり、目標を下回っている状況となっております。

来年度につきましては、ハローワークのシステムの刷新により機能強化しましたハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえ、ハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設、活用を働きかけてまいります。

一方で、来所が必要になる求職者に対しましては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集、蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと合わせた事業所訪問に積極的に取り組むなど、必要な方に必要なサービスを確実に提供してまいります。

また、マッチング目標関係での御報告となりますが、令和3年度につきましては例年と異なりまして、上半期について就職件数などの目標値は設定せず、ハローワークが独自に取り組んだマッチング向上に関する事例の収集を厚生労働省の方で行っていくこととして

おります。なお、下半期につきましては、例年どおりの評価方法とするか、上半期の取組を継続するかについては追って示されることとなっております。

最後に、行政運営方針における新型コロナウイルス感染症への対応でございますが、先ほど総務部長からも説明がありましたように、雇用維持に関する取組に加えまして、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した方、特に非正規雇用労働者ですとか女性などに対しまして、求職者のニーズを踏まえた求人の確保などにより支援を行ってまいります。また、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方が仕事と訓練受講を両立しやすい環境づくりとしまして、新たに雇用・訓練パッケージが発表されましたが、これによる取組も行っています。

なお、事業活動の急激な縮小により大量の離職者が発生した場合には、これを防ぐのが第一でございますが、発生のおそれも含めた情報収集を行うとともに、仮に発生した場合には労働局を挙げて離職者の円滑な支援を行ってまいります。

駆け足でございますが、以上でございます。

【織田会長】 ありがとうございます。

それでは最後に、労働保険適用徴収業務につきまして、総務部長、お願いいたします。

【中嶋総務部長】 それでは、労働保険適用徴収の適正な推進につきまして御説明させていただきます。資料30ページになります。

労働保険適用徴収の適正な推進においては、主に労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料収納未済歳入額の縮減、電子申請の利用促進、この3つを柱に推進しているところでございます。

労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、新設会社、医療業等で未手続と見られる事業所に対する労働者雇用状況調査に基づく加入勧奨の実施を行う。また、11月には適用促進強化月間にキャンペーンを行いまして、周知広報を強力に行っております。今回、新たな試みとして北陸税理士会に協力依頼をしております。

実績ですけれども、加入勧奨件数が1,400、1月末現在で、前年同期と比べまして若干増えている状況でございます。また、新規加入数につきましては306件ということで、前年同期に比べると若干減少はしておりますけれども、コロナ禍の厳しい経営状況の中で、こうした新規加入件数を維持できたのは評価できるのではないかなと考えております。

続きまして、労働保険料収納未済金額の縮減につきましては、コロナ禍の影響により財産調査、差押えがなかなか難しい状況で進んでいないのが現状でございますが、積極的な

滞納処分、長期滞納事業場の納付計画の見直し等を実施しました。

また、口座振替制度の利用促進も併せて行っております。こちらにつきましては、新規申請件数が621件、2月末現在ということでございますけれども、前年同期に比べると若干減少はしているものの、口座振替制度の利用状況を見ますと、前年度の21.5%と比較して24.8%と伸びを見せておりまして、口座振替制度が定着したのかなと考えております。

次に、電子申請の利用促進でございます。こちらは年度更新申告での電子申請の利用率でございますけれども、18.9%、前年度14.6%ということで、コロナ禍が後押ししたという側面もあるかと思っておりますけれども、従前からの経済団体や社労士会等の文書による利用促進などの積極的な広報に努めた結果でございます。

令和2年度の取組は以上でございます、次に令和3年度でございますけれども、あらしの15ページでございます。

労働者が安全で健康に安心して働くことができる職場づくりの中に、7番目の項目といたしまして、労働保険適用徴収業務の適正な運営を位置づけております。引き続き電子申請の利用促進、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収入未済額の縮減について取り組んでまいりたいと思っております。

私からの説明は、簡単でございますが以上でございます。

【織田会長】 ありがとうございます。

それでは、審議に入りたいと思っております。労働局から説明がありましたが、事前に5名の委員から御意見、御質問をいただいております。順次、御意見、御質問の内容を説明いただき、労働局から回答をお願いいたします。なお、指名の順番は五十音順とさせていただきます。説明、回答は、できるだけ簡潔をお願いいたします。

まず、奥井委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いいたします。

【奥井委員】 3つございます。

1つ目ですが、行政運営状況についての資料の5ページ目に関連して、コロナ禍により新卒学生の就職が今後さらに厳しくなることが懸念されますが、見通し等、分かれば教えてください。

2つ目です。あらしの4ページの下に関連することですが、テレワークの導入については正社員が中心な気がします。非正規社員にも利用が浸透しているのか、また正社員と非正規社員とでテレワークの利用について違いがあれば教えてください。

最後は意見です。行政運営状況についての資料の12ページ等に関連しますが、様々な認定制度のマークが存在しており、もっと多くの人に知ってもらって、企業のアピールポイントとできるようになればよいと感じております。特に、就職活動を始める学生に知ってもらいたいと思います。

以上、3点です。

【織田会長】 それでは、労働局から回答をお願いいたします。

【杉山職業安定部長】 御質問ありがとうございます。私、職業安定部長からは、御質問の1番目と3番目について回答させていただきます。

まず、1番目のコロナ禍の新卒学生への影響でございますが、令和4年3月、新規学校卒業者につきましては、一部の学校からは就職関係について懸念の声を聞いているところでございます。報道にもありますが、一部の鉄道、航空、観光関係の企業では、4年3月卒の新卒採用を縮小するところも見られるところでございます。

新規学卒者の就職内定率につきましては、リーマンショック時には、その年度よりも翌年度のほうが企業の採用計画の絞り込みなどのために就職内定率が下がっているということから、4年3月卒の新卒採用についても、注意深く状況を注視した上で対策を講じていく必要があると認識しております。

一方で、リーマンショックの際には大半の業種が採用を抑制したところでございますが、今回は業種にもよりますが、企業の採用意欲が継続しているところもございます。ハローワークからも今後の若年層の人口減を懸念しまして、この機を捉え、積極的に新卒採用を行っていく企業もあるという声を聞いております。

新型コロナウイルス感染症の影響により、今後を正確に見通すことは難しいところでございますが、石川労働局としましては、早期に学生の希望職種を把握した上で、必要に応じて企業への働きかけや求人情報の提供を行うことが肝要であることから、より早期の段階で学校等と密接に連携をしつつ情報収集を行っていくとともに、就職支援ナビゲーターによる求人開拓の実施や、大学等の要望により構内での求職登録会、相談会の頻度を増やしまして、支援が必要な学生を孤立させないように、学生が安心して就職活動に臨むことができるような必要な支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、3番目の認定制度マークの……。

【須戸委員】 すみません。発言の途中に申し訳ないんですが、マスクのこともあって、早口だとちょっと聞き取りにくくて、申し訳ないんですが、少し分かりやすく。すみませ

ん、申し訳ないですが。

【織田会長】 マイクを近づけてお話してください。

【須戸委員】 時間はありますので。

【杉山職業安定部長】 もう一度申し上げます。

令和4年3月、新規学卒予定者につきましては、一部の学校からは、就職関係について懸念の声を聞いているところでございまして、報道にもありますが、一部の鉄道、航空、観光関係の企業では、4年3月卒の新卒採用を縮小するところも見られるところでございます。

新規学卒者の就職内定率につきましては、リーマンショックの際には、その年度よりも次の年度のほうが企業による採用計画の絞り込みなどのため、就職内定率が低下しているということから、4年3月卒の新卒採用についても注意深く状況を注視した上で対策を講じる必要があると認識しているところでございます。

一方で、リーマンショックの際には大半の業種が採用を抑制したところですが、今回は業種にもよりますが、企業の採用意欲が継続しているところもありまして、ハローワークからも今後の若年層の人口減を懸念し、この機を捉え、数年後を見据えて積極的に新卒採用を行う企業もあるということをお聞きしております。

新型コロナウイルス感染症の影響により、今後を正確に見通すことは難しいところでございますが、石川労働局としましては、早期に学生の希望職種を把握した上で、必要により企業への働きかけや求人情報の提供を行うことが肝要であることから、より早期の段階で学校等と緊密に連携をしつつ情報収集を行っていくとともに、就職支援ナビゲーターによる求人開拓の実施や、大学等の要望に応じ、構内での求職登録会、相談会の頻度を増やし、支援が必要な学生を孤立させないなど、学生が安心して就職活動へ臨むことができるような支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、3番目の御質問、認定制度マークにつきましてはですが、厚生労働省の認定制度などにより、認定を受けた企業に対して申請動機を確認しましたところ、人材確保が目的というところが非常に多かったところでございます。こうした認定企業によい人材が供給されることは、働きやすい職場づくりのための取組促進、認定企業への人材確保、企業の成長、さらなる働きやすい職場の実現という好循環に結びつくとともに、ひいては認定を受けていない企業の認定制度への関心の高まりによる、県全体としての働きやすい職場づくりの取組を促す効果も生むことが期待されるところでございます。

石川労働局では、従来からの取組としまして、認定通知書交付式における報道機関への資料提供ですとか、局長から企業のトップに対して認定に向けた働きかけを実施するほか、学卒求人説明会、各種セミナー、労働法制セミナーでの周知に加え、学生等の求職者向け配布資料、こういったものを活用しまして制度の周知を図ってきたところでございます。

今年度については、認定制度の周知等の取組についてさらなる強化をハローワークに指示したところでありまして、各種説明会等での周知や市町の広報紙などへの掲載依頼なども実施しております。

今後も、認定制度について、新規学卒者への知名度アップのため、新卒応援ハローワークのフェイスブックでの紹介、ジョブカフェ石川との連携による認定制度の周知、大学等での求職登録会や相談会及びキャリアセンターへの訪問の機会などを捉えまして積極的に周知を行ってまいりたいと思います。

以上でございます。失礼しました。

【織田会長】 この1、3について、奥井委員、よろしいですか、それに対して。

【奥井委員】 ありがとうございます。大丈夫です。

【織田会長】 それでは、2番の説明をお願いします。

【大高雇用環境・均等室長】 2番についてお答えいたします。

テレワークの利用に対しましては、雇用形態の違いというよりは、業種や職種による偏りがあるということは聞いているところでございます。ただ、やはり企業情報が流出するですとか、システムの流失するおそれがあるということでの情報管理や、システムを導入するといった初期経費がかかるといったことから、企業によっては正社員のみならず導入するといったことはあり得るのかなと思っているところでございます。

非正規社員への利用浸透具合については、把握はしておりませんが、労働局としましては、非正規社員であるということのみを理由に、一律にテレワークを非正規社員に利用させないということがあれば、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということを目指して改正されたパートタイム・有期雇用労働法の規定に違反をする可能性があるという問題がございます。労働者からそういった相談があった場合には、適切に対応していきたいと考えております。

以上でどうでしょうか。

【織田会長】 ありがとうございます。

【奥井委員】 ありがとうございます。

【織田会長】 それでは次に、坂本委員、御意見、御質問の説明をお願いいたします。

【坂本委員】 それでは、ハローワークでのオンライン職業相談についての質問です。

コロナ禍になってから、他県のハローワークでもオンラインでの職業相談等が導入されている事例がありまして、これができる、石川県での就職を希望する遠隔地居住の方を対象とした相談を受けることができ、石川県での就業者の獲得にもつながると期待されるわけですが、県内のハローワークでの導入についてはどうなっているかということをお聞かせください。

以上です。

【織田会長】 ありがとうございます。

それでは、安定部長、お願いします。

【杉山職業安定部長】 御回答させていただきます。

現在、多くの企業、自治体などにおきまして、オンラインセミナーですとか説明会、面接等が導入されているところでありまして、石川労働局においても、オンラインによる職業相談などについて、求職者ニーズの高まりを感じているところでございます。

ハローワークにおける職業相談、職業紹介業務などにつきましては、感染を避けるため、ハローワークへの来所を希望しない、又は控えざるを得ない求職者が増えているということから、今後は、ハローワークに来所しなくても、これらの求職者に対しまして職業相談などの機会を提供していくために、加えて、個別ニーズに対応するための支援手法の拡充策の一つとして、厚生労働省全体でオンラインによる職業相談などを実施していくこととなりました。

石川労働局としましては、まずはニーズの高い若年者向けに金沢新卒応援ハローワーク、こちらにおいてオンラインの職業相談を実施することとしておりますが、先行しているほかの労働局の状況ですとか、金沢新卒応援ハローワークでの経験、ノウハウを生かしまして、その後、ほかのハローワークへの展開及びオンラインによるセミナーですとか説明会など、その他のサービスへの拡大ということを考えております。

なお、オンライン職業相談につきましては、実施環境を整えた後の今年の4月中をめどに開始する予定でございます。

以上でございます。

【坂本委員】 よく分かりました。ありがとうございます。

【織田会長】 では次に、種井委員から御意見、御質問の内容の御説明をお願いいたし

ます。

【種井委員】 種井です。

4つあります。

行政運営状況についての6ページの新型コロナウイルスのというふうにあります。雇用調整助成金が、とりわけ新型コロナ対応の特例について今後どうなっていくのかをまず1つ教えてください。一定の報道がありますが、期限がいつまでなのか、あるいは特例の部分が縮減していくんじゃないかということを知っていますけれども、どういうふうになっていくのかということで、分かる範囲で結構ですので教えてください。

要望としては、非常に厳しい状況に置かれている職場もありますので、新型コロナ特例に関しては、できる限り存続を要望したいと思っております。これが1点目です。

それから、2点目ですが、同じく6ページで休業支援金がありますけれども、これは後に追加をされた制度かと思えます。雇用調整助成金以上に一部利用されていない等々の課題がある、そういう報道があったかと思えますけれども、6ページに出ている件数とか金額は石川県内のものかと思うんですけれども、どのように評価できるのかということをお教えいただきたい。つまり、思った以上に利用されているのか、逆に使われていないのか、何かそういうふうな傾向が分かることがあれば教えていただきたいなと思っております。

それから、3点目ですが、11ページにパートタイム・有期雇用労働法、同一労働同一賃金の点が触れられておりますけれども、先ほどの説明にもありましたけれども、中小企業はこの4月からの施行かと思えますけれども、現状をちょっと教えていただきたい。つまり、施行はこれからですけれども、いろんな形での中小企業からの相談等々があるかと思うんですけれども、そういう中で何か特徴的なことがあるのか、一定の何か傾向があるのか、もし分かることがあれば教えていただきたいなと思っております。

それから、19ページ、個別労働紛争の件ですけれども、この中の下のほうに青色で件数の比較、昨年と直近とがあるかと思うんですけれども、この中で、解雇とその他の労働条件のところ、前期よりも今期のほうが増えているのがあるんですが、これは新型コロナの影響が見られるものなのかどうかというのを教えていただきたいと思っております。

以上です。

【織田会長】 それでは、1番、2番につき、安定部長、お願いします。

【杉山職業安定部長】 それでは、回答させていただきます。

まず、1番目の雇用調整助成金の関係でございます。雇用調整助成金のコロナ特例につ

きましては、期限は今年の4月30日まででございます。今後につきましては、雇用情勢等を総合的に考慮し、改めて判断することとしておりますが、現段階ではその内容、方向性は具体的に示されておりません。方針が示され次第、周知を迅速に行ってまいります。

特例措置はいずれ終了するものではございますが、コロナが収束しても、即時に雇用情勢が大きく改善しない限りは、段階的に縮減されるものと考えております。

また、御要望につきましては、現在の申請状況から見ましても、現段階で特例措置が終了すると、県内の経済運営への影響は非常に大きいと考えておりますので、あらゆる機会を通じまして厚生労働省本省のほうに伝えてまいりたいと思っております。

2つ目でございます。新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金の現状の評価についてでございますが、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金につきましては、全国において実際にどれぐらいの方が支援金の支給対象となるといった具体的なデータがないことから、石川県においても支給対象となる方への支給がどの程度行われているかということは、お示しできないのが現状でございます。

参考までに、3月4日現在の石川県における支援金等の支給状況につきましては、資料6ページにございますとおり、支給申請件数1万1,388件に対し支給決定件数は1万265件で、支給決定率は90.1%となっているところでございます。

なお、全国の実績に占める石川県の割合、これは0.92%となっているところでございますが、全国に占める石川県の就業者数の比率、こちらが0.93%であることからしますと、平均的な件数ではないかと考えております。また、北陸3県で見ますと、石川県の申請件数は富山県の4,761件、これは石川県の4割程度、福井県でいうと3,801件、石川県の3割程度となっていますので、石川県が大きく上回っている状況であると見ております。

回答は以上でございます。

【織田会長】 種井委員、1番、2番に関してよろしいですか。

【種井委員】 大丈夫です。ありがとうございました。

【織田会長】 続きまして、均等室長、お願いします。

【大高雇用環境・均等室長】 いわゆる同一労働同一賃金の相談の状況ということで御質問いただいた点でございます。

今、労働局に寄せられている相談ですが、やはり事業主の方からの相談がほとんどを占めておりまして、次いで社会保険労務士からの相談という状況でございますので、適用前

の準備ということで取り組んでいただいている中での相談と受け止めております。内容については、各企業として経験した結果から顕在化してきた課題への対応とか、出てきた待遇差の理由が不合理と判断されるかどうかといった、かなり個別具体的な相談が多いという印象でございます。

私ども、個々にどうかという判断はできる立場ではないものですから、参考までに、そういった相談が寄せられた際には、同一労働同一賃金のガイドラインで問題となる例ですか、裁判の判例などを紹介しながら、それぞれの企業が実情に応じて判断できるようなアドバイスをしているというところでございます。

以上です。いかがでしょうか。

【種井委員】 労働相談もありますが。

【大高雇用環境・均等室長】 では、4番も続けて回答いたします。

個別紛争の数字ということで、資料19ページでございますが、御指摘のとおり、解雇が450件でございます。ちなみに、コロナの特別労働相談窓口においても、コロナ関係での解雇に関する相談というものを集計しておりまして、それが約70件ほどございます。そこから見ると、やはり今回450件ということで、前年同期より増えている部分というのは、御指摘のようなコロナの影響があると見ております。

また、もう一つ増えているその他の労働条件でございますが、こちらも典型的な相談の内容として、休業手当の支払いに関することが含まれるという内容から見ると、同じくコロナの影響があるというふうに私どものほうでも捉えております。

以上です。

【種井委員】 ありがとうございます。

3番の同一労働同一賃金ですが、例えば相談内容で典型的にこういうふうなものが多いとか、傾向とか特徴みたいなものはあるのでしょうか。特段そういうのがなければいいんですが。

【大高雇用環境・均等室長】 やはり各企業、企業さんの状態ということで、ちなみにですが、厚生労働省で、資料の19ページにも紹介している、今後、企業の取組事例をサイトで紹介していくというのを本省でやっておりまして、その中で、まだ掲載されていないのですが、今後石川県の企業さんの取組事例も2社ほど紹介される予定になっておりまして、典型的ということではないのですが、ある意味先行した取組の事例ということであれば、例えば家族手当とか慶弔金とか、法定外の休暇制度、そういったものを、取組前はパー

トタイム労働者や有期雇用労働者には無支給だった、対象外だったところを、正社員と同様の基準で支給をするような見直しをした例などが、典型的というよりは、ある意味少し成功した事例として紹介される予定ということをご参考までに紹介させていただきます。

【種井委員】 ありがとうございました。

【織田会長】 それでは次に、徳本委員、御意見、御質問の内容を御説明をお願いします。

【徳本委員】 徳本です。よろしくお願いいたします。

資料12ページになります。認定制度についての中で、えるぼしとくるみんにおいて、あらゆる機会に制度紹介、周知はされておりますし、さらにはこれらの制度はプラチナ制度も活用されまして、大変よいことだと思います。

ただ、もう少し認定企業が多くていいのではないかなと感じておりまして、労働局としまして、どれぐらいの企業数を想定しておられるか、現状の認識などをお伺いできればと思います。それが1点目です。

もう1点が、えるぼし、くるみんの制度は、企業の人材確保にとって大変有効な手段かとも思います。これらの制度は、人材確保が厳しい中小企業も対象になると思いますが、こちらに対しての取組方針等がありましたらお聞かせいただければと思います。

以上です。

【織田会長】 それでは、労働局から御説明をお願いします。

【大高雇用環境・均等室長】 まず、数字的なものということですが、御承知かもしれないですが、いわゆるくるみんの認定企業数については、国の少子化大綱の中で政府目標が設定されております。ちなみに、昨年新しい大綱ができたのですが、その前のときに、2020年までに3,000社というのが1つ目標と設定されて、それは昨年12月末現在、全国で3,400社がくるみんの認定を受けているということで、目標達成をしたということです。

今後、新しい少子化大綱では、2025年までに4,300社を認定するという政府目標の下、労働局も取り組んでいるところですが、実は石川労働局独自の目標数というのは定めておりませんので、より多くの企業に認定制度を受けるべきと理解いただいて、申請を目指していただきたいということで取り組んでいる状況でございます。1つ、目標数の設定というのは、進めていく上でいいアイデアかなと思って聞かせていただきまして、参考にさせていただきたいと思っております。

もう一つ御質問いただきました中小企業の取組ということですが、先ほど、すみません、

ちょっと時間を超過しながら御説明をさせていただきました女性活躍推進法のほうの行動計画の届出で、いわゆる努力義務の企業さんが69社しかないという話をしました。この認定を受けるに当たっては、まず初めに行動計画をつくって、それを策定届を労働局に届け出ていただくというのが大前提になっておりまして、そこがなかなか進んでいないというのが、1つ、中小企業さんの場合はあるかと思っています。

それが進んでいない理由の一つとしては、なかなか計画をつくる人材がいない、人手が足りない、よく分からないといったような問題もあるかと思っておりますので、そこについて私どももサポートをするような事業をいろいろ取り組んでいるというところが1つございます。

あともう一つ、くるみんにつきましては、認定要件の問題もあると思っております、くるみんの認定については、男性の育児休業取得者が一定数いることが認定要件になっているのですが、小規模事業所等であると、そもそも対象となる男性社員がなかなかいないといったことになりますと、認定申請が難しいのではないかと。また、えるぼしの女性活躍推進については4つの基礎項目があるのですが、例えば継続就業について、勤続年数で男性と女性の勤続年数の差があまり大きいと要件を満たさないということになります。女性の勤続年数を延ばすというのは、短期間でできることではなく、少し長期的な取組が必要になってくるということもあるかと思えます。

労働局では、昨年、行動計画、中小企業の届出を増やしたいということで、ミニ説明会をコンスタントに開きましてたくさん相談を受けました。そういった相談があった方々が、今すぐ申請できなくても何とか申請にこぎ着けられるよう、たどり着けるような継続的な支援を行っていくということで、中小企業・小規模事業所からの認定申請が増えていけばいいなと思っているところです。

以上です。

【徳本委員】 大変よく分かりました。ありがとうございました。

【織田会長】 それでは次に、松長委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いいたします。

【松長委員】 雇用調整助成金や各種助成金によって、局の積極的な周知と支給事業で多くの支給をなさるということについては、本当に感謝申し上げたいと思っています。

意見のほうになるかと思いますが、私からは、産業雇用安定助成金の周知、活用と助成率、助成額の改定のお願いをさせていただきたいと思っております。

1つは、コロナということで、1つの企業、それから雇用を守るためにも在籍出向というのも非常に有効かと思いますが、中小企業においては、やはり人材がなかなかいないということがあります。中小企業でも少し景気が戻ってきて人材不足というところも出てきました。国としても、大企業から中小企業への人の動きを活性化させるという方針もありますので、この産業雇用安定助成金が有効に使えないだろうかと思いますが。基本的には、大企業は雇用を守るのが大原則ですから、安易な人の移動というのはなかなか認めるものではありませんが、中小企業の活性化につながるのがあれば、そういう支援対策が必要かと思っています。

実際、私も労働組合の役員としての経験としましては、「申し訳ないけど出向に応じていただく」ということについては、やはりロイヤルティーをつけてあげないとなかなか受けてくれないというのも事実であります。

そういう意味では、この制度では賃金の115%まで助成することとなっております。しかし、雇用調整助金と同じような助成率となっており、助成額も1万2,000円が上限となると、少しスムーズな移動について企業は手を挙げるのかな？と思えます。当然、周知も大事ですが、持ち出しがある程度あると、なかなかそれも進まないのも実態であります。大企業から中小企業へ動かすとなれば、大企業ほど助成率を高くすれば、もう少しスムーズにいくのではないかと思っています。

それと、今実際、転籍出向で転籍になったというケースもあるので、話を聞いてみると「やりがい」もあるけれども、やっぱり賃金ダウンが「きつい」という声があります。しばらくは助成を含めて賃金維持は出来ると思いますが、助成が無くなると、やはり賃金ダウンになるのではないかと思います。

なぜかといいますと、銀行からの出向で経理・管理担当の方はある程度受け入れられるのですが、製造現場ですから、急に来た者が給料高くて、すぐに役職をということでは、職場では、なかなか受け入れられない。やはり1年間ぐらいは現場で働いて汗を流して、それから課長・役職とかになっていくなれば、ある程度職場で受け入れやすい。しかし、その間、どうしても賃金ダウンせざるを得ない。そういうときの補填として、支援ができるような制度をお願いしたいなと思っています。業種によっては、こういうケースもないと思いますが、やはり製造現場ではそういうことが多々ありますので、よろしく、御検討をお願いしたいと思います。

2点目ですが、母性健康管理について少しお願いがあります。

平成19年4月1日に雇用均等法が改正されまして、母性保護の管理が強化されております。いろんな形の中で、是正があると、企業名の公表などのペナルティーを設けられています。昨年、JAM労働条件調査ということで、JAM加盟単組の就業規則を読み直すと、なかなか母性保護の改定が十二分にされていないというのが実態としてありました。

申し訳ないですが、母性保護の関係も含めまして、労働基準法・育児介護法などの改定が結構頻繁に行われています。今年も、子の看護休暇や介護休暇を時間単位での取得の可能性になりましたので、そういうことの周知もしていくのは本当に大変で、企業のほうも就業規則・規定等の変更は大変です。基本的には労働局でしっかり周知はしていただきたいのですが、労働法等の変更・施行と就業届の変更のタイミングや提出時期により漏れがあるなどと思いますので、チェックリストをつくられて、事前にチェックさせて提出をさせるということも大事だと思っています。就業規則を見ていると「別途定める」みたいなものもありますから、別途定めるということだと、そこでは就業規則では見えませんので、規定等を同時に提出してもらおうということも大事だと思っていますので、そういうのを含めてチェックリストと、規程・規則とかの提出分も合わせてやると、ある程度企業のほうもチェックが入って、就業規則・規定・規則の改訂が進むと思いますので、少子化の中、母性保護というのは大事だと思っていますので、ぜひともその御検討をいただけないかというのでお願いいたします。

以上です。

【織田会長】 それでは、労働局から回答をお願いいたします。

【杉山職業安定部長】 まず、1点目の産業雇用安定助成金の関係につきまして回答させていただきます。

在籍型出向などにつきましては、現在、産業雇用安定センター石川事務所と連携して、出向先及び出向元となる企業の情報収集及び必要な相談支援等を行っているところでございます。また、石川労働局としましては、今後、経済団体や労働団体、石川県、金融機関、関係省庁の地方組織を構成員としました在籍型出向等支援協議会をできる限り早い時期に開催し、協議会のネットワークを利用して出向情報の共有を図るとともに、産業雇用安定助成金の有効活用等を希望する労働者と出向元、出向先の企業間の出向が円滑に実施されるよう取組を進めてまいりたいと考えております。

御指摘のありました産業雇用安定助成金の助成率や助成額につきましては、今後、制度の利用状況や効果を踏まえて、さらに各都道府県で開催されます協議会の議論などを通じ

まして、厚生労働省において必要な見直しがされることがあるものと考えております。

また、この助成金の対象となります出向につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、企業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図ることを目的に行う出向としておりますので、委員からも御指摘ありましたとおり、出向者にはストレスがかかるということでございますので、転籍まで積極的に進めるものではないと承知しております。

しかしながら、一時的な出向から転籍、特に労働条件が低下するような転籍になるケースもあり得ることから、御指摘を踏まえまして、助成金の助成率や助成額も含めまして、機会を捉えて厚生労働省本省のほうに伝えてまいりたいと思います。

【織田会長】 1点目はよろしいですか、松長委員。

【松長委員】 まあまあ。多分御意見として厚生労働省に上げるしかないんだと思っていますので、そういう回答で結構です。

【織田会長】 御意見としてお伺いしたということで。

では、2点目、お願いいたします。

【大高雇用環境・均等室長】 母性健康管理措置の周知ということでのいただいた御質問への回答でございます。

まず、母性健康管理措置の就業規則の点検等の、私どもの取組の現状を御紹介させていただこうと思うのですが、男女雇用機会均等法に基づく措置ということで、雇用環境・均等室が所管をしております。雇用環境・均等室においては、育児介護休業規定の履行確保も含め、先ほど御説明したような形で、企業を個別に訪問して規定を確認させていただくという取組をしております。ちなみに、令和元年度、そういった取組の中で、母性健康管理措置についての助言をした企業というのは60社ほどありました。

現状を見ていると、規定には入れていないけれども、希望者には措置を講じている企業というのも一定数あるといったところもございました。そういった企業に対しても、やはり規定に整備することが重要だということを説明して取り組んでいる状況でございます。母性健康管理措置が就業規則にしっかり規定されるような助言というのは、今後も続けていきたいと思っております。

その際の周知資料として、私ども雇用環境・均等室のほうで分かりやすい、チェックリストになるのか、母健の措置の規定については、規定例などもつくってお渡しをしているというところで、取り組みやすいような工夫はしているといった現状でございます。

また、母性健康管理措置につきましては、コロナ禍において、資料7ページにつけているのですが、裏面になるのですが、昨年5月に指針が改定され、またさらにそれが改定しているのですが、新型コロナウイルス感染症に関する母健措置ということで、感染するんじゃないかという不安やストレスが母体等に影響がある場合には、休業を含めた何らかの措置を講じるということが今現在、事業主の義務となっております、令和4年1月31日まで適用となっております。

そういったことから、これを機に母性健康管理措置という内容を知っていただいたり、その重要性、今、委員も御指摘いただいた母健措置が大事だということについて、認識を広めている、理解も深まっている状況でありまして、周知にはまた取り組んでいきたいと考えております。

直接的な回答じゃないかもしれないんですけども、いかがでしょうか。

【松長委員】 企業の人事担当者によくお話をさせてもらうのですが、法律が変わったことは知っても、就業規則をつくり直すときはタイミングを図るというのは事実でありますので、さりとて、運用面での実施でいうと、いずれ担当者が忘れ就業規則への反映漏れになってしまうのは事実ですので、チェックリストというのは結構有効だと思います。就業規則を遵守させる点で細かい事項かもしれませんが、例えば、三六協定届出書でもチェック欄が入っています。実際現場では、企業側が労働側に意見を聞くようになってみたり、書面の取り交わしが進んでいます。それを見ていると、チェック欄を入れるだけでも、相当使用者側の認識が変わるのだなという体感しましたので、そこを御検討いただければと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

【大高雇用環境・均等室長】 今回の御質問の確認なんですが、母性健康管理措置の部分のチェックリストということによろしいでしょうか。

【松長委員】 取りあえずは。

【大高雇用環境・均等室長】 分かりました。そちらについては工夫していきたいと思ひます。

【織田会長】 それでは、よろしくお願ひいたします。

ここで、事前に提出された質問、御意見の回答が終わりましたので、出席されている委員の皆様からの御意見、御質問をお受けしたいと思ひますが、どなたか御意見、御質問はございませんでしょうか。

特にないようでしたら、種井委員から事前に追加で2つの御意見等をいただいております。

すので、種井委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いいたします。

【種井委員】 18ページのハラスメント対策です。既にもう説明がありまして、今後も周知に努めるということでおっしゃっていただいたので、特段質問等々ではありません。

ハラスメントの防止は、実際に法律や制度、それから職場において各種の就業規則等々で定めができたとしても、現実にはそう簡単に人間関係は口にできないというのが正直なところなので、何よりも事前の周知がとても大事になってくると思いますので、引き続きの周知活動の徹底をぜひお願いしたいという要望であります。

それからもう1点は、21ページに治療と仕事の両立支援というのがあるかと思えます。先日、私が受けた労働相談もあって、ある病気にかかってということで、仕事ができないわけではないんですけれども、今治療に入っている。しかし、そのことを会社のほうに言えないと。言えば解雇になるんじゃないかという危険を感じていますと。医者にも相談したけれども、担当医からも、現状を見たときに、言わないほうがいいんじゃないかというアドバイスをもらっているというので、最終的にどういう話になったかという、信頼できる同僚にはまず話をして、現場においてとにかく対応をまずしていきましようかというような話をするしかなかったというのが現状です。

そういう意味では、治療との両立ということ自身も、なかなか社会的にそういうことに対する認知が進まないと、相談事項も浮かび上がってこないというのが実態ではないかなと思いますので、先ほど既に今後の活動でお話しありましたけれども、より一層の周知活動等々をお願いしたいと思っております。

2点とも要望ですので、特別の答弁とかを求めるわけではありませんので、答弁についてはどちらでも構いません。ありがとうございました。

【織田会長】 ありがとうございます。

では、御意見ということですが、労働局から何かありましたらお願いします。

【大高雇用環境・均等室長】 御要望いただきありがとうございます。しっかり取り組んでまいりたいと思っております。周知と併せて、もし労働者からの相談等、問題があれば、そちらについても法に基づいて適切に対処していきたいと思っております。ありがとうございます。

【織田会長】 それでは、そのほかに御意見、御質問等、ございませんでしょうか。

【田沼労働基準部長】 じゃ、治療と両立支援の話を。ちょっと時間がありますので、少しゆっくり行きたいと思えます。

御存じのとおり、治療と両立支援、まず労働者の健康を整えて、きっちり産業医を含めて三者でやっていきたいと思いますという形にはなっております。当然、私たちも経営者協会ですとか医療機関など12団体を集めた両立支援のチームをつくらせていただいて、活動しております。

これ、話を長くするととてつもなく大変な話でして、もともと島耕作さんの漫画を使用して周知を始めたもので、治療も実はがんを想定しております。がんとか、たしか爆笑問題の田中さんが脳出血か何かで倒れて、職場に戻られたというのがニュースで話題になっていましたが、ああいう生命に関わるものというのは、職場復帰すると、よく出てきましたね、頑張りましたね、みたいな形で治療した労働者を迎えてくれるものです。そのため、中堅企業については、委員の言うようなあまり厳しい意見は聞かないです。

ただ、それでも好事例を集めさせていただかなきゃいけないというのは、それでも何年も仕事に制限が続くと周りで嫌な顔をします。人事部の担当者、当たり前ですけれども、そういうことをするといろいろとまずいなという意識がある。でも、どちらかという現場。目の前の現場で1年完全に仕事をするのを待ってねといったときに、どうやって理解をしてもらおうかということで非常に好事例の周知が大切だと思っています。ただ、今も言いましたけれども、生命に関わるがんとか、そういう話は比較的、周りも緩やかです。ただ、それでも、大企業じゃなくて中小零細企業になってくると、1人欠けられると大変ということなので、これはかなり深みがある議論になってきます。じゃ、企業単独で患者をフォローはできない。何か行政から補助してほしい、そのお金どうするんだという議論に発展し、労働局だけではなかなかできない。

それから、種井委員のお話を聞いていると、私も何人か知っていますが、最近メニエール病とか知られるようになってきましたけれども、低血圧で出勤が厳しいといったああいう、亡くなるわけじゃないけど治療が難しい難病などで、出勤が厳しいといったケースもあります。

雑談ですけれども、私の知り合いがぎっくり腰で倒れて、それだけで2週間出勤できなかった。労働者本人はつらいかもしれませんが、周りになかなかうまく言えない。生命の危機ではないけれど先の見えない治療のものについては、どうしても時間がかかるし、周りの理解が得られない。あと、ちょうど委員もおっしゃっていましたがけれども、若年認知症もすごく多い。

まず、周りに「助けなければいけないんだ」という意識をつくるには、まず事例の周知が

大切だと思っています。ただ、どうしても中小零細企業には、当たり前ですけれども、労働者10人でやっているのに1人いなくなるということについての痛手が非常に大きくで、それについて解雇しないではなかなか言えにくいものもあります。これ、まだ始まったばかりの取組で大層なことは言えないんですけれども、まず事例を集めて、問題点を整理して、いろんな事例のパターンの中で組み込みをやっていかないとできないかなと思います。いずれにしても、こういう協議会をつくりながら丁寧にやっていきたいなと思います。

ちょっと長いコメントでしたけれども、以上にしたいと思います。

【織田会長】 ありがとうございます。

雇用契約、労働の提供の対価として報酬を払うというのが契約の内容なので、治療等で労働の提供がそもそもできないという問題は、契約の本質的な部分に根差している問題であると思います。それをいかにいろいろな政策等でカバーして乗り切ることが出来るかという問題だと思いますので、労働局として何が出来るか、十分に検討していただきたいと思っています。

そのほか、御意見等ございませんでしょうか。

ないようでしたから、ここで本日の審議を終了したいと思います。

なお、議事録は、先ほどの運営規程の一部改正により、今回からは署名がなくなり、各委員の皆様にご確認いただき作成することとなります。後日、事務局から連絡がありますので、よろしくお願いいたします。

本日は、議事の円滑な進行に御協力をありがとうございました。

【中嶋総務指導官】 会長、ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、武隈局長から御挨拶を申し上げます。

【武隈労働局長】 本日は、重ねてですけれども、年度末のお忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございました。

また、活発な御意見をいただきまして、それについてはしっかりと踏まえて対応して、来年度の行政運営に生かしていきたいと思っています。

どうも本日はありがとうございました。

【中嶋総務指導官】 それでは、これもちまして、令和2年度第2回石川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。