

令和3年度 第2回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和4年3月9日(水)13:30～15:30

場所 石川県勤労者福祉文化会館2階ホール

令和3年度第2回石川地方労働審議会

令和4年3月9日

出席委員

公益代表委員 奥井めぐみ 表 志津子 坂本 二郎 坂野洋一
長澤 裕子

労働者代表委員 小水 康史 徳本 喜彰 平野 直美 村上 和幸

使用者代表委員 川端 典秀 小林 工 中村 俊介 橋本 政人
日根野 幸子

【五十音順】

【南出総務指導官】 定刻となりましたので、ただいまから令和3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御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南出でございます。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、座席の間隔を空けてのソーシャルディスタンスの確保、飛沫防止アクリル板の設置、使用の都度のマイクの消毒、定期的な換気等の対策を講じ、さらに出席者の皆様には、玄関エントランスでの検温、マスクの着用、手指の消毒の御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、御了承願います。

それでは、議事次第の2、審議会の開会に当たりまして、吉田研一石川労働局長から御挨拶を申し上げます。

【吉田労働局長】 どうも皆さん、こんにちは。本日は御参集、どうもありがとうございます。石川労働局長、吉田でございます。

本日は、本当にお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。皆様方には、私ども労働行政、多面にわたりまして格別の御理解、また御協力を賜りまして、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げたいと思います。

まず、県内の状況でございますけれども、いわゆる新型コロナ感染症関係でございますと、なお蔓延防止の措置が出ているという中で、今日の報道なんかを見ますと、少し感染者も減ってきたという傾向も見られるようですけれども、なお高水準ということで、我々労働行政といたしましても非常にやりにくい中ではありましたが、コロナ対応につきまして一生懸命取り組んできたところでございます。

有効求人倍率、雇用情勢につきましては、有効求人倍率、最新の数値が1.46倍ということで、2か月連続の上昇という形になっております。1.4倍台ということなので、皆様方が思っているよりも少し高めな印象があるかもしれません。

ただ、1月の末から蔓延防止の措置が発令されており、また延長になっているということと、あと実は季節的な要因で、少し2月に雪が降った関係で、ハローワーク窓口における求職者の方が少し減るのではないかと、そういったことも含めまして、まだまだ上昇傾向に入るという感じには少し遠いのかなという印象を持っております。

そういう中で、全体の雇用失業情勢の判断といたしましては、依然として注意を要する状態にあるものの、持ち直しの動きは広がっておりますが、まだ少し不透明な状況があるのかなと考えているところでございます。

先ほども申し上げましたように、今年度の運営につきましては、コロナ対策ということで、主に雇用維持、また在籍出向といった制度を活用しながら、職場における感染症の拡大防止も含めて一生懸命取り組んできたところですが、そのほかにも、働き方改革ということで、長時間労働の是正といったことにつきまして、石川働き方改革推進支援センターをはじめとする支援もいただきながら、なるべく小規模事業所にも浸透できるよう、中小企業に対する取組を支援してきたところでございます。

それから、法改正につきましては幾つか動きがありまして、まず4月から施行されるものとしたしまして、1つは、パワハラ関係の雇用管理上の措置義務を中小企業にも拡大していくといったこと、それから女性活躍推進法につきましては、行動計画の策定が301人以上から101人以上という形に拡大されるという動きが4月からあります。それから、御案内のとおり、改正育児休業法もこの4月から段階的に施行されるということで、こういった法改正の動きに対応して、それぞれ説明会を一生懸命開催してきたということがご

ざいます。また、来年度につきましては、10月になりますと、育児休業の分割取得が可能になるといったこともございます。そういったこともありますので、こういった法改正に対する対応を引き続きしていきたいと考えているところでございます。

それから、働き方改革に関連しますと、少し皆様方、忘れかけているところもございますが、関連法の中で、中小企業に対する月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率の引上げが1年後、これは令和5年4月からに迫っているということがございますので、来年度の取組としては、各種会合を利用しながら、こういった措置につきましても、しっかり周知に努めていきたいと考えているところでございます。

それから、労働災害の動向ですが、残念ながら、この1年間を振り返ってみますと、コロナの関係で労災の適用が増えたということもございますが、そのコロナの状況を除いても、令和3年1年間で大体10%程度、死傷者の方が増えております。特に小売業を中心に増えているということで、来年度につきましては、13次の労働災害防止計画が最終年度ということでございますので、なるべく達成に近づけられるように各種取組を強めていくということと、やはり小売業が増えているということですので、少しネットワークをつくりながら防止に向けて強化していきたいと考えているところでございます。

それから、冒頭にも申し上げましたように、この1年間、コロナの感染拡大がございまして、非常に我々行政としてもやりにくい状況ではございましたけれども、来年度につきましては、ハローワークにおける目標管理もしっかり行いながら、現在いろんなシステムの改修なども進めておりますので、そういったシステムをしっかりと効果的に活用しながらマッチングの促進、また、若者、就職氷河期世代、高齢者、障害者、そういった多様な人材の活躍促進に向けて、引き続き人材確保対策につきましても強化していきたいと考えております。

本日は、各部室長から今年度後半の取組等、また4年度の行政運営方針につきまして説明させていただきますので、どうか皆様方から、事前に質問を幾つかいただいておりますけれども、それも含めまして、ほかにも幅広く御意見、御審議をいただければ大変ありがたいと思っております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

【南出総務指導官】 次に、議事次第の3、委員の紹介に移ります。

令和4年1月31日をもちまして、労働者代表委員の福田佳央氏が退任されました。それに伴い、労働者代表委員として小水康史委員に御就任いただいておりますので、御紹介いたします。

次に、本日の出席状況を御報告いたします。なお、本日の審議会はZ o o mによるテレビ会議システムを併用し開催しておりますが、石川地方労働審議会運営規程第3条第2項によりまして、テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項に規定する会議への出席に含めるものとするとしてされております。

現在の出席状況は、公益委員5名、労働者代表委員4名、うちテレビ会議システム利用者が1名、使用者代表委員5名、計14名、うちテレビ会議システム利用が1名の委員の皆様にご出席いただいております。

したがって、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、本審議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、地方労働審議会令第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、以降は奥井会長に議事を進めていただきたいと思います。

それでは、奥井会長、よろしくお願いいたします。

【奥井会長】 奥井です。どうぞよろしくお願いいたします。

コロナ禍になってから3回目の3月ということで、まだまだ不透明なことも多いのですが、本日は、石川県の今後の雇用を考える上で建設的な意見交換ができればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。座って議事を進めさせていただきます。

それでは、議事次第の4の議事に入ります。

本日の審議会は、令和3年度下半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4年度石川労働局行政運営方針（案）についての審議のために開催を求められたものです。

まず初めに、令和3年度下半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4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。なお、審議につきましては、全部室長からの説明後にまとめてお願いします。

それでは、まず河村職業安定部長から説明をお願いします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

それでは、令和3年度下半期における石川労働局の行政運営状況及び令和4年度石川労働局行政運営方針につきまして、職業安定行政関係、私から説明をさせていただきます。

説明につきましては、お配りしております令和3年度第2回石川地方労働審議会資料行政運営状況について、令和4年3月9日パワーポイントの資料でございますけれども、そ

れに基づいて説明をさせていただきます、その中で令和4年度の取組の方向性についても触れるような形で説明を進めさせていただければと思います。

まず、資料の3ページをおめくりいただければと思います。タイトルとして、雇用維持、継続に向けた支援ということでございますけれども、こちらについては雇用調整助成金の特例措置と新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金制度についての資料となっております。

いわゆる雇調金の県内の実績でございますけれども、資料右側の図にありますとおり、雇用調整助成金等については、支給決定金額、約587億円となっております。次に、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等でございますけれども、こちらについては、支給決定金額、約22億円といった状況となっております。

来年度以降、雇調金がどうなるかということでございますけれども、それにつきましては、本日、資料2としておつけさせていただいているところでございますけれども、厚生労働省のほうで2月25日にプレスリリースを行っております。その内容につきましては、令和4年4月以降の雇用調整助成金の特例措置等についてということでございますけれども、特例措置については、令和4年の6月までは延長される方向が示されております。7月以降どうなるかということでございますけれども、それについては、雇用情勢への影響を慎重に見極めつつ、5月末までに改めてお知らせするということが現状はなっております。そのため、来年度も引き続き雇用調整助成金等の適正な支給について、労働局としては取組を進めていきたいと思っております。

続きまして、めくっていただいて4ページでございます。こちら雇用維持、継続に向けた支援ということで資料がございまして、これについては在籍型出向について説明した資料となっております。

在籍型出向につきましては、コロナによる雇用への影響が長期化する中で、労働者のモチベーションを高めつつ、雇用を維持するための取組として、出向元、出向先双方の企業の支援に取り組んでいるところでございます。具体的取組状況といたしましては、昨年12月3日でございますけれども、第2回の石川県の在籍型出向等支援協議会を開催いたしまして、具体的なノウハウの共有ですとか石川県内における実際の好事例等を報告したところでございます。

実際の在籍型出向の実績でございますが、これは資料の下の方に図をつけさせていただいておりますけれども、いわゆる産業雇用安定助成金、在籍型出向を支援する助成金で

ございますけれども、その実績が令和4年2月4日現在で出向労働者数256名となっております。

こちらの資料には記載しておりませんが、全国レベルでも在籍型出向の取組が進められておりまして、先日、本省のほうから、在籍型出向の対象者が1万人を超えたということでプレスリリースがあったところでございます。労働局といたしましても、令和4年度も引き続き在籍型出向については取組を進めていきたいと思っております。

続きまして、資料の10ページをめくっていただければと思います。こちらは、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保ということでタイトルをつけておりますけれども、取組状況に丸が2つございまして、下のところ、改正労働者派遣法の履行確保について説明をさせていただければと思います。

こちらは、令和4年4月1日から適用となりました同一労働同一賃金の関係でございまして、これについては派遣元事業主、派遣先事業主に対して周知、指導等を行っているところでございます。具体には、今年1月には、オンラインによりまして、派遣元と派遣先に対する集団指導という形で実施をしているところでございます。

続きまして、資料、飛んでいただきまして、15ページを御覧いただければと思います。こちらは、ハローワークにおけるマッチング機能の充実ということでございます。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組につきましては、平成27年度より実施しているところでございますけれども、令和3年度につきましては、コロナ禍の状況も踏まえまして、具体の数値目標ということでは設定をしておらず、過去3年度の実績も比較しながら進捗を管理いたしまして、継続的な業務改善に取り組んでいるところでございます。

具体の取組状況といたしましては、ハローワークのシステムがございまして、そのシステムを刷新することによって業務改革を行っているところでございます。具体的には、昨年9月21日からでございますけれども、求人者及び求職者の方がオンラインで作成できる求人者マイページ、求職者マイページでもございますが、それを通じたオンラインでの職業紹介を可能としたところでございます。

また、資料4を御覧いただければと思いますが、新たなシステムの刷新ということで、今月、3月22日からとなりますけれども、新たにハローワークインターネットサービスが便利になりますということで資料をおつけしております。具体的な内容につきましては、求人者マイページから求職者の方への直接リクエストが可能ということでシステム改修を

予定しております、こうしたシステムの改革を通じてハローワークサービスの向上につなげていきたいと思っております。

またあわせて、Z o o mを活用した形になりますが、ハローワークと学生さんや就職氷河期の方等々、求職者の方と、Z o o mを使ったオンラインでの職業相談についても、昨年の4月から金沢新卒応援ハローワークを実施していましたが、今年の1月からハローワークの金沢、小松、白山でも機器を導入して、順次取組を強化しているところでございます。

次に、まためくっていただいて、資料16ページを御覧いただければと思います。

こちらは、働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業の人材確保支援ということでございますが、こちらについては、取組状況の一番下の丸を御覧いただければと思いますが、連携協定を締結している金融機関と研修会を実施、具体には、のと共栄信用金庫さんでございますが、研修会を実施したところでございます。こちらについては七尾のほうで開催したところですが、ハローワーク七尾の職員が講師として出向きまして、対象としてはのと信の行員さんと顧客企業を対象といたしまして、具体のハローワークの求人づくり方等々、また働き方改革についてもございますが、そういったことについての研修会を昨年12月3日に実施したところでございます。

続きまして、まためくっていただいて、次の18ページを御覧いただければと思います。若者に対する就職支援ということでございます。

資料右側のグラフ、図を御覧いただければと思いますが、こちらは新規学校卒業予定者の就職内定率の推移、昨年12月末現在ということでございまして、こちらの令和4年3月卒は、上段が高校でございますが、高校が96.1%、下段が大学等で87.5%ということで、一定程度の水準にはなっているかなと認識をしているところでございます。

具体の取組状況といたしましては、学生に対するハローワーク支援サービスの周知広報ということが重要となりますので、写真をおつけしておりますが、金沢駅構内のデジタルサイネージで金沢新卒応援ハローワークの広告を、これは今年の1月から3月末までということでございますが、そこで掲示をしているところでございます。

また、その横に白い熊のぬいぐるみ、エールベアとありますが、これはユースエール企業、若者の声を応援する企業ということで厚生労働省が認定している制度でございますが、そういったものの認知度向上に向けたPRグッズというものも作成しているところでございます。

若年関係では、また、未内定の学生等々いらっしゃるのは事実でございます。引き続き来年に向けても、ハローワークの就職支援ナビゲーター等を通じて支援を実施していきたいと考えているところでございます。

また、資料をめくっていただいて19ページでございます。

こちらは就職氷河期世代活躍支援プランの実施ということでございまして、就職氷河期世代の支援につきましては、政府として3か年の集中的な取組により支援を強化していくということになっておりまして、令和3年度、今年度がその2年目でございます。令和4年度、来年度が最終年度となりますので、労働局、ハローワークといたしましては、来年度も引き続きしっかり氷河期支援には取り組んでいきたいと思っております。

具体の取組といたしまして、今年度委託事業といたしまして、氷河期世代を対象とした就職支援セミナーですとか合同企業説明会を開催したところでございます。資料につけてある写真が、2月9日にイオンモール白山で開催した面接会の写真でございますけれども、イオンモール白山という地理的なこともあったかと思いますが、民放のテレビ局もこの説明会については取材に来ていただいて、実際にテレビ放送もされたということで認識をしております。引き続き、氷河期支援は取組を強化してまいりたいと思っております。

また、めくっていただいて20ページでございます。こちらは高齢者の就労支援環境整備ということでございます。

高齢者につきましても、資料の取組状況、丸の2つ目のところに記載がございしますが、新規求職者全体に占める65歳以上の割合というのが、平成27年度8.7%だったものが、令和2年度15.2%ということで、6.5ポイント上昇をしているところでございます。そういった対象者の方が増えておりますので、引き続き労働局、ハローワークといたしましては、ハローワーク金沢、小松、白山でございますが、生涯現役支援窓口というものを設置しておりますので、引き続きそこを中心に、来年度以降もしっかり高齢者の方の就労支援の取組を強化してまいりたいと思っております。

続きまして、まためくっていただいて資料の22ページ、障害者の就労支援でございます。

障害者の関係でございますが、資料の右側に障害者の雇用率達成企業割合の推移ということで資料をつけさせていただいております。障害者の雇用率でございますが、令和3年度につきましては、令和2年度2.35%から2.45ということで上昇しております。以下の達成の割合、棒グラフのところでございますが、それは令和2年度56.4から53.

4ということで減少しております。障害者雇用率が上昇したこともございますので、そういったことも要因かとは考えておりますが、障害者の求職者等々が増えておりますので、引き続き障害者の就労、就職支援というの、労働局、ハローワークとして取組をしていきたいと思っております。

めくっていただいて、資料23ページでございます。

こちらは外国人材の受入れ環境の整備ということでございまして、資料右側の外国人労働者数の状況ということでグラフをつけておりますが、こちらは令和元年度をピークに、外国人労働者数については、コロナ禍の状況もございまして微減という形で、具体的に令和3年度については1万606人ということになっております。ただ、外国人雇用をされている事業者数が減っているかという、そういったところもございませんので、外国人労働者を雇用する事業者に対する雇用管理改善指導というのは、来年度も引き続き取組をしていきたいと思っております。

資料24ページ、めくっていただければと思います。こちらは、私から最後の説明となりますが、ハロートレーニング、公的職業訓練を活用した求職者の就職支援でございます。

職業訓練につきましては、コロナによる雇用への影響が長期化しております。そうした中で、求職者の方の職業能力の向上を図りまして、再就職や転職に結びつける、非常に大事かと認識をしております、取組を強化しております。

具体の取組状況、やはり訓練を知っていただくということが大事かと認識をしておりますので、資料、右側下に写真とかもおつけしておりますが、ハロートレーニングアンバサダー、これはAKB48チーム8、石川県出身の平野ひかるさんという方がいらっしゃいますが、その方を一日労働局長に任命いたしまして、実際にポリテクセンター等々、訓練施設の見学をするイベント、メディアツアーを開催したところでございます。こちらについては、当日の労働局長任命式からポリテクセンターの見学まで、マスコミも複数来ていただきまして、当日の夜のテレビ放送等もされたところでございます。

コロナ禍での職業訓練の強化は必要かと考えておりますので、来年度も引き続き、労働局、ハローワークとして取組を強化していきたいと思っております。

雑駁ではございましたが、私からの説明は以上でございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

続いて、労働基準行政について、田沼労働基準部長より御説明をお願いいたします。

【田沼労働基準部長】 石川労働局で基準部長をしております田沼と申します。どうぞ

よろしくお願ひいたします。

では、早速、座らせていただきまして説明に入りたいと思います。

最初に、今年度後半の取組ということになりまして、パワーポイントの資料がございます。令和3年度の行政運営状況についてという資料に基づきまして、今年度ちょっと特徴的なところだけピックアップして説明していきたいと思っております。

最初は6ページを開けていただければと思います。

右側に、コロナウイルス、労災給付の対象になりますというのが書いてありまして、左側、本文のほうの4番目の丸のところに労災補償給付の支給状況が書いてございます。今、1月で100件ということになりまして、去年より実は倍増しておるんですけども、残念ながら、今、石川のコロナ状況というのは、場合によっては1日500人という状況で、全然少ないですねというのが状況になっております。

これは致し方ない部分がありまして、私たちは労働災害なので、工作中的の災害ですねというふうに言えるケースのものなんですけれども、コロナの罹患件数、見ていただければと思いますが、家族からうつりました、学校からうつりました、あと患者さん同士でうつりましたというケースも多く労働災害といえないケースが多々あります。これは石川だけじゃなくて全国的にもかなり少ないという状況になっております。

ただ、右側を見ていただければと思いますけど、とにかく「コロナ疾病が労働災害の対象となること」を知らないんじゃないかというのがどうしてもありますので、あらゆる機会に労災給付の対象になります、休業もすると休業補償も出たりするものですから、こういう形で周知をしていきたいと思っております。あと、まれにですけれども、後遺症が残るケースがございますので、そういう方の補償にもなりますので、これは引き続き周知していきたいと思っております。

続きまして、駆け足になりますけれども、9ページ目を開けていただければと思います。

これは、右側の表を見ていただければと思います。下は前回出したものなので、上は定期監督等の監督件数云々と書いてあります。定期と申告は、どこに差があるのか質問を受けることもあるのですが、申告は、労働条件の違反がありますねという労働者側の申出に基づいて動いていくものになります。上は、逆に定期監督、これはなかなか業界の秘密もあって詳細な話は言えませんけれども、例えば、あんまりこの会社は行っていませんねとか、この製造業のこの業種は結構労働相談が多いですね、問題かなというふうに狙い撃ちして行くようなものが定期監督になっております。

ポイントは、令和2年の数字を見ていただくと、実は1,500から1,300とちょっと減っております。やはりコロナの関係で私たちもちょっと配慮しなきゃいけないということで、なかなか行かなかったという状況になっております。

ただ、本文を見ていただくと、左側ですけれども、まだ直近の数字で、年間の数字はちょっとずれたりするので、年間の数字はまた来年の今頃になっちゃうかもしれませんが、集計した数字をお届けしますけれども、速報値で見ると、去年の1月、これは4月から1月を数えた数字なんですけれども、去年度よりは件数はちょっと増やしております。ちょっと違反が増えたところもあって、何で違反が増えたかというのはいろいろ理由はあるかと思えます。悪いところばかりさらに絞り込んだというのものもあるんですけれども、そうはいつでも違反率が増え、コロナといっても、ちゃんと監督に行かないわけにはいかない、労働基準法違反は見過ごすわけにはいきませんので、そこらへんを考慮した数字になります。

続きまして、12ページ目を開けていただければと思います。すみません、ちょっと駆け足になっています。

これは最低賃金になります。一言で申し上げますと、前回と違うところは、特定最低賃金が追加になっておりまして、これが12月末に金額が上がった形になっておりまして、この周知をしっかりとしていきたいと思っております。

最後、13ページ目を開けていただければと思います。

これは家庭と仕事の両立支援、いろいろと好事例等、取組をしたという話は前もお話しさせていただきましたが、本文の下の一番最後の黒ポツ、今回、治療と仕事の両立のセミナーを開催させてもらっております。こういう取組をしているところになります。

どんどん特徴的なところだけ、飛ばしまして、今度は労働災害のほうは、簡単に話したいと思えます。26ページ目になります。

局長の御挨拶にもありました13次労働災害防止計画、中期計画なんですけれども、この目標の数字がちょっと厳しい状況になっているという話をさせていただきましたが、一言で言うと、死亡は過去最低なんですけれども、死傷病災害、要はけがも含めた災害は前年より増えている状況になっております。局長の御挨拶でも話をさせていただきましたけれども、次のページを見ていただくと、それを受けてどんな労災の防止をしてきたかということが書いてございます。

3つポイントがありますが、1つは、ちょっと見づらいんですが、店頭での転倒に注意

ということで、要は小売産業の転倒災害等がかなり増えております。そういう意味で、自主点検や指導を通常よりも強化しています。

あと、真ん中あたりにあるんですが、高齢者が相変わらず多くて、ここについても、エイジフレンドリーガイドラインという措置方法とか、補助金等、そういうものを周知させてもらっています。あと、どうしても雪国なものですから、凍結時に転倒しちゃうもので、そこも周知活動を強化していきたいと思っております。

また、上から3番目の第1回政労使合同パトロール、冬場にも実は実施していたんですけども、今年はコロナの関係もあって実施できなかったんですが、こういう形で労働災害が増えていきますということを県民に周知したい。ここにいらっしゃる委員の先生方もパトロールに参加していただくこともあるんですけども、本当にありがたいと思っておりますが、こういう形で、県民の皆様ぜひ労働災害防止に目を向けていただきたいという取組は引き続きやっていきたいと思っております。

雑駁ですけど、今年度、主なところの取組だけを話させていただきました。あと詳細はパワーポイント資料を見ていただければと思います。

これを受けて来年度どうするかということで、令和4年度の行政のあらましという縦の資料がございます。これも簡単に触れたいと思っております。

おおむね後半の取組と変わらないので、かぶらないように説明していきたいと思っておりますが、最初に7ページを見ていただければと思います。

7ページ目、(3) 職場における感染防止対策の推進ということで、ちょっと見づらいんですけども、リーフレットが幾つかございます。現段階でこのリーフレットを何枚配ったかというのは今ちょっと手持ちで資料がないんですけども、あらゆる機会でこういうものを配らせていただいております。テレワークをしてほしいとか、特に体調がすぐれない人はなかなか休みにくいものですから、そういうルールをつくってほしいとか、今回この場でもありますけれども、こういう間仕切りを作ったりとか、職員間の距離の確保ですとか、そういう形で5つのルールをまとめやすいような形でつくらせていただいております。これは、後半の取組だけじゃなくて、もうほとんど通年の取組になっているような状況になっていて、来年もこれは取り組みたいと思っております。

それから、8ページ目、(4) で長時間労働の是正というものがございます。これは監督行政なんですけれども、監督件数はちょっと増えたという話をさせていただきましたけれ

ども、引き続きこれは頑張っってやっていきたいと思っっております。

また、(1)自動車、建設業に特化して話をしておりますけれども、ここはどうしても長時間労働が統計上では長くなるという傾向があるのと、適用除外にまだなっております。たしか令和6年だったかな。なので、それまでは三六協定で天井がないものですから、そういう意味で、労働時間短縮に向けて努力していこうという形で特出ししております。また、協議会というのを設けさせていただきまして、あらゆる機会に長時間労働の改善を事業者の方々と協力しながら自主的にやっていきたいと思っっております。

それに絡んで、資料5を見ていただければと思っます。これも通年の取組で御存じの方もいらっしゃるかと思っますけど、またちょっと紹介していきたいと思っます。

何分コロナ禍なので、なかなか働き方改革、業況は厳しいだろうという事業者さんもございます。そういう意味で、中小企業の皆様に労働時間相談・支援センターという形で、監督というと、法違反を叱責するというイメージを持たれている方が多いと思っんですが、そうではなくて、実際にこういう運用をしましょうねとか、補助金を活用しましょうね、そういう形の支援班というのを設けさせていただきまして、いろいろな機会にサポートさせていただいているという御紹介になります。これも、もう働き方改革関連法案ができた頃ぐらいからやっております、当然来年度もやっていきたいと思っしております。

また、本文、縦横の、縦のあらましの資料に戻っていただいて、ここの資料になかったんですけど、1つだけ、局長の御挨拶でも触れさせていただきましたけれども、来年の4月1日から割増賃金が、中小企業も含めて60時間を超えると50%になるということで、なかなか知られてないものですから、この周知活動もしていきたいと思っます。

それから、9ページ目になります。9ページ目は労働災害への環境整備ということになります。

先ほど申し上げた、13次防という中期計画がなかなかうまくいかないものですから、局長の挨拶でも触れさせていただきました、例えば小売業につきまして、これは全国的な取組ですけれども、いい会社をピックアップして好事例を広げていこうという形の審議会等、協議会等も行っていきたいと思っしております。まだこの会社を選定するとか、細かい内容も決まっております。また、社会福祉法人もやろうかなと思っっています。石川はそんなに多いわけじゃないんですけど、これも全国的な取組でやっていきたいと思っしております。

また、2番目にありますけど、高齢者のところは増えているので、ここもきっちりやっ

ていきたいと思いをします。

それから、3番を飛ばして④のところになります。ちょっと見にくいんですけども、化学物質については現在検討しているというふうに書いてありますけれども、法令を少し見直そうという本省の意向がありまして、随時、これも分かり次第、皆様に周知していきたいと思っております。

あと、改正、石綿暴露対策云々ということなんですけれども、これは本文等、資料をつけていませんけれども、石綿について、例えば解体作業を行うときに、どれぐらい石綿が含まれているかを事前に調べていただいて、監督署に報告するという義務化が今年の4月からスタートするもので、その周知等をしっかりやっていきたいと思っております。

それから、早口になってしまって恐縮なんですけど、10ページ目の一番下のところ、治療と仕事の両立支援になります。

ここもいろんな形でガイドライン等がありますが、やはり好事例の周知かなと思います。去年も加賀屋さんに協力していただきまして、大分報道もされまして、やはり好事例は大事だと思っておりますので、来年度もしっかりやっていきたいと思っております。

それから、11ページ目、最低賃金の話になります。

最低賃金引上げというのは、当局は本当に7年連続で全会一致になっておりまして、この審議会の先生が最低賃金の審議会の先生にもなっていたり、または以前なっていた先生もかなり多くいらっしゃいます。なかなか全国的にこれほど全会一致になっている局はなくて、本当にありがたいと思っております。やはり全会一致というのは、最低賃金を指導するに当たってバックボーンとして強制力の裏づけになるものですし、いろいろあるかとは思いますが、良好な労使関係が続いているというイメージも与えますので、引き続き努力していきたいと思っております。

また、横が業務改善助成金というのがございます。なかなか今コロナ禍で厳しい中で、助成金等はできるだけ周知をしていきたいと思っております。

それから、最後のほう、下にありますが、これも労災がいろいろ書いてありますので見ていただければと思うんですが、新しいところ1点だけ説明していきたいと思いをします。

資料10、11になります。資料10はリーフレットになります。これはアスベストがあったときにどんな救済制度があるかというのをまとめたものでして、一番見やすいのは10ページ目の裏側の次のページ、3ページ目にこういう救済制度がありますという、まとめたリーフレットは、いろんなタイミングで配布しております。

新しく、資料11、次の、もう一つのところにありますけれども、建設現場で石綿に暴露した方について、新たに建設アスベスト給付金制度というのをつくらせていただいております。実際は、申請書の受付や審査は厚生労働省本省でやる制度なんですけれども、こういう新しい制度ができたということで、この周知も労働局でもやっていきたいと思っております。

以上、本当に特徴的なところだけ雑駁に説明していきましてけれども、私のほうからの説明は以上になります。ありがとうございました。

【奥井会長】 ありがとうございました。

続いて、雇用環境・均等行政について、八子雇用環境・均等室長、御説明をお願いいたします。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室長の八子と申します。よろしくお願いたします。では、座って御説明いたします。

私も、ポイントを絞って御説明したいと思います。

まずは、横長の令和3年度行政運営状況についての8ページを開いていただけますでしょうか。働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援ということです。

左側に取組状況の10月以降の件数があります。主に、真ん中、2番目の○の働き方改革支援助成金を活用した支援というものが広がっておりまして、右下に申請件数がございます。特に昨年と比べて多くなったのが、1の(1)の労働時間短縮・年休促進支援コース、1月末で230件です。あとは、2番目の、先ほども基準部長からも話がありました業務改善助成金、こちら62件ということで、1月末申請になっております。こういった助成金につきましては、主に団体推進コースと上にあるんですけれども、こちらの業種別団体、商工会さん等を通じて参加の企業さんに広めていただいているところです。

資料の19を御覧いただけますでしょうか。横長の石川県内の働き方改革促進企業で、助成金の活用事例がサブタイトルになっております。

こちらは、第1回の審議会で御要望のあったものの管内企業の事例についてでございます。当室の働き方・休み方改善コンサルタントが企業に直接訪問の上、掲載に御了解いただいた事例を取りまとめたものでございます。

本来なら業務改善助成金ということで御要望いただいているんですけれども、3年度62件の申請ですが、まだ計画の途中ということもございまして、もともと件数の多かった働き方改革推進支援助成金の事例としたものです。こちらにつきましては、既にホーム

ページに掲載済みでございます。また、今も事例は収集中でございますので、9社となっておりますけれども、今後追加していきたいと思っております。

横長の8ページに戻ります。

その下の○の相談体制としまして、石川県経営者協会様に委託しております石川働き方改革推進支援センターを通じた周知、支援を行いました。あとは、労働基準監督署における労働時間相談・支援班を通じた周知支援も併せて行っております。

以上が働き方改革の実施の状況でございます。

続きまして、10ページのほうで、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、ここは一言だけになるんですけども、取組状況の上のパートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日から中小企業も適用になったということから、事業所訪問、報告徴収も進めておりますし、先ほどの働き方改革推進支援センターですとか監督署の支援班が主催する働き方改革指導会で周知啓発等を実施しました。

では、次の11ページ、ハラスメント対策の推進についてです。

こちらにつきましては、12月に行事をしております、上の○の中ポツの3番目の職場のハラスメント撲滅月間ということで、特別相談窓口を設置し、説明会、出張相談を開催しております。なお、特にパワーハラスメントにつきましては、1月から2月の改正育児・介護休業法の説明会にも合わせて御案内をしているところです。

また、2番目の○の労働関係紛争の早期解決の促進に向けた取組状況ということで、こちらは研修についてです。下の2番目の労働相談・個別労働紛争解決制度の連絡会議は既に実施済みですけれども、それに基づいた相談会等も実施しております。

一番最後の紛争調整委員の会議も実施しております、こちらは主に弁護士の委員さんということになるのですが、最新の法施行状況ですとか、あるいは事例を提示しながら研さんを図っているところでございます。

では、次に行きます。21ページにお移りいただければと思います。

こちらは法改正にも関わる部分で、先ほど局長からも挨拶の中で申したところではございますが、女性活躍と男性の育児休業取得の推進になります。

左上の取組状況のところ、2つ目の○の2番目のポツ、電話による個別勧奨を1月下旬から約350社、まだ101人以上企業で届出をされていないところにつきまして個別勧奨を実施しております。

あとは、次の○のところ、男性の育児休業取得に向けた取組状況、改正育児・介護休業

法につきまして説明会を開催しております。下のほうにありますように、まずZ o o mと会場の併用開催ということで、金沢で1月から2月にかけて、あと小松と七尾。金沢は2月10日と2月17日は2回ずつ、午前・午後と開催しておりますので、合計7回開催しております。このときにも、併せて、先ほどの女性活躍推進法の改正の部分についても説明時間を設けて周知啓発を図りました。

以上が雇用環境・均等室の下期の本当に大まかな取組状況でございます。次に縦の令和4年度案となっておりますけれども、石川労働局行政のあらましの、まず3ページを御覧いただければと思います。

先ほどの改正女性活躍推進法と男性の育児休業取得等を内容とした改正育児・介護休業法の周知ということで進めていきたいと思っております。

特に、こちらにつきましては、1の(1)の①にありますように、男性の育児休業についての助成金も、また来年度もございますので、こちらは大企業も対象となりますので、こういったものも御利用いただきながら、法改正と併せて周知をしていきたいと思っております。

(1)の③です。実は、今回の改正育児・介護休業法と併せまして、次世代育成支援対策推進法の認定基準が変わります。ここにありますように、今までくるみん認定と、より顕著な取組をしたプラチナくるみん認定と、2つの認定制度でしたけれども、くるみん認定、プラチナくるみん認定のほかにトライくるみん認定という制度が設けられます。

もう一つは、マークがまだ未定となっているんですけれども、不妊治療の取組をされた会社、要はこの認定基準、トライくるみん認定基準以上のレベルに達している企業さんで、さらに不妊治療の取組をされた企業さんに対しては、不妊治療の認定も受けられるということになります。不妊治療対策の一貫ということになります。

あと、1の(2)、女性活躍推進法につきましては、こちらも引き続き、未届けの企業さんについては丁寧に対応して、なるべく多くの企業に届出をしていただくように、取り組んでいきたいと思っております。特に、真ん中の右にあります女性の活躍推進企業データベース、こういったものを周知しまして、事例等も紹介していきたいと思っております。

また、こういった認定制度につきましては、先ほどのくるみん認定もそうですけれども、公共調達の加点となり、有利な部分もございますので、こういったものも併せて認定取得の拡大に努めたいと思っております。

同じ3ページの2、パートタイム・有期雇用労働法については、引き続き継続して周知、法の履行確保を図っていきたいと思っております。

では次に、7ページに飛びます。働き方改革の部分になります。

こちら、昨年度、その前から引き続き実施していることですが、まず1番目の良質なテレワークの普及促進ということで、昨年3月末に改正されましたガイドラインの周知ですとか助成金の周知、あとはテレワーク相談センターの周知等も図ってテレワークの利用促進に努めたいと思います。

2番目につきまして、2の(1)で働き方改革に取り組む中小企業に対する支援体制も引き続き実施してまいります。

私の説明項目の最後になります。こちら、法改正関係ですが、10ページに飛びますが、よろしく願いいたします。

労働施策総合推進法のパワーハラスメントの防止対策につきまして、こちら、中小企業が今年4月1日から義務化されることになりましたので、こちらの周知及び報告の請求と言いますが、行政指導を積極的に実施していきたいです。また、様々な労働関係の紛争も多く、相談も増えてくることだと思いますけれども、適切に対応していきたいです。

以上で私からの説明を終わります。

【奥井会長】 ありがとうございます。

続いて、労働保険適用徴収業務について、中嶋総務部長、御説明をお願いします。

【中嶋総務部長】 石川労働局総務部長の中嶋でございます。よろしく願いいたします。着席にて説明させていただきます。

私から、労働保険適用徴収の適切な推進について説明いたします。

横長の資料、令和3年度行政運営状況の30ページを御覧ください。

まず、資料の訂正をさせていただきたいです。右側、中ほどの表、未手続事業の加入勧奨、手続指導状況の推移の令和3年度新規加入件数について、「243件」となっていると思いますが、「309件」に訂正いたします。大変失礼いたしました。

それでは、資料に沿って御説明いたします。

電子申請の利用促進等について、でございます。引き続き積極的な周知に努めておりまして、新規適用事業場宛ての電子申請利用案内の送付などを行いました。その結果、今年度の年度更新申告での電子申請利用率は24.7%となり、前年度19.1%から5.6ポイント上昇しました。

次に、労働保険の未手続事業一掃対策の推進について、でございます。引き続き新設会

社及び小売業への加入勧奨を行い、11月には未手続事業一掃強化期間を実施しました。関係各所への広報資料の配布、北陸税理士会への協力依頼等も行っております。その結果、新規加入件数は309件と、前年同期306件からほぼ横ばいですが、約1%増加いたしました。

次に、労働保険等の収納未済歳入額の縮減について、でございます。滞納整理及び口座振替制度の利用促進を図りまして、資料にはございませんが、下期の縮減率は2月中旬で50%を超えておりまして、着実に進捗しているところでございます。

次に、令和4年度の行政運営方針について御説明いたします。

行政のあらまし9ページでございます。(7)労働保険適用徴収業務の適正な運用を御覧ください。

令和3年度に引き続き令和4年度も、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及び収納未済歳入額の縮減の3つに取り組んでまいります。

電子申請のさらなる利用促進につきましては、積極的な広報、各種事業者向けの説明会での周知や、社会保険労務士会をはじめとする関係団体に対する協力依頼等を行いまして、促進を図ってまいります。

また、未手続事業一掃対策につきましては、今年度の業務分析を行いまして、重点的に取り組む業種等を定めた上で、関係各所や本事業の受託事業者との緊密な連携、労働保険事務組合への委託率の向上に取り組むことにより対策を推進してまいります。

収納未済歳入額の縮減につきましては、事業主に対する申告・納付の指導、口座振替制度の利用促進、高額滞納事業主及び長期滞納事業主を重点に確実な納付計画を作成させること、3点を中心に取組を進めてまいります。

駆け足になりましたが、御説明は以上でございます。ありがとうございました。

【奥井会長】 ありがとうございます。

それでは、審議に入ります。

以上、労働局から御説明がありました。事前に4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していただき、労働局から回答をお願いします。なお、指名の順番は五十音順とさせていただきます。また、時間の都合もありますので、説明、回答はできるだけ簡潔にお願いします。

最初に、表委員の御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【表委員】 表でございます。よろしく申し上げます。

丁寧な御説明、ありがとうございました。事前に資料を拝見させていただいて、2点、質問をお送りさせていただきました。

1点目は、治療と仕事の両立支援についてということで、ここで細かいことをお聞きするような内容ではなかったのかなというふうに思いましたけれども、資料の13ページにあります取組状況のところ、具体的なところがちょっとよく分からなかったのでお伺いさせていただいたという状況です。

具体的に、企業がどのように両立支援に取り組んでいるのかということや、全ての事業が取り組んでいるという状況ではないかもしれないんですけれども、その実態であるとか推移、少しずつ増えているのかということや、また、新型コロナの影響もあって、例えばメンタルヘルスの問題であるとか、なかなか受診しにくいとか、いろんな状況もあるんじゃないかと思ひまして、可能な範囲で教えていただければと思ひました。

1点目は以上です。

【田沼労働基準部長】 基準部長の田沼です。どうぞよろしくお願ひいたします。

質問は、治療と仕事の両立支援の企業状況かなと理解しております。

まず、これに取り組んでいる企業数はどれくらいあるんですかということについては、労働局として数字は持っておりません。ただ、参考になるものはございまして、経済産業省に健康経営優良法人があります。これの令和3年度の数字の適合状況から見ると、石川県内で112社適合していて、108社が仕事と両立支援の取組がありということなので、108社はあるんじゃないかと思ひますが、具体的に見ているわけではございせん。本事業、この経産省の事業については平成29年度からスタートしていますが、その推移等、細かいところはなかなか分からないというふうに考えております。

私たちも、こういうガイドラインを作らせていただきまして毎年セミナーをしておりまして、その後、中で取り組んでいる企業等を発表させていただいて、それなりに増加してきているのかなと思ひております。

また、セミナーでの発言等でどんなことをしているかということについては、まず相談窓口をつくりましょうとか、あと、労使、特に労働者のほうの取組について検証しましょうとか、治療との関係ですね、あと休暇制度、勤務制度、そういう制度的なものとか、労務担当者、産業医、そういう方々の体制整備ですとか、それから両立支援コーディネーターの養成ですとか、種々いろんな取組をしているところになります。

あと、新型コロナウイルスの影響等については、正直言って私たちも全く分からない状

況になっております。

労働局としても、引き続き、まずはこういう取組をしているガイドラインを周知することと、当然、好事例をつくるということで、石川県の産業保健総合支援センター等の相談対応ですとか、そういうところをやりながらパッケージとしていろいろ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。

【表委員】 ありがとうございます。働きやすい環境というところでお聞かせいただきました。また、経産省の資料も見てみたいと思います。

2点目です。新規就業者の離職についてということで御質問させていただきました。こちら、今、私も大学におりますので、4年生が卒業していく様子を見ますと、ずっとオンラインであったりとかソーシャルディスタンスということで、なかなか人とのつながりをつくりにくいような状況がありまして、そういった中で卒業して働き出すというところで、何かちょっとあると、すぐに仕事に出られなくなったりとか、離職ももしかしたら増えているんじゃないかという懸念があり、実際私がそういう状況を把握していないということもあるんですけども、新卒者の若者の離職率とか、もし把握されておられればということで構わないんですけども。

あと、離職防止対策というところで、何かこちらのほうで取り組んでおられることがございましたら教えていただきたいと思いました。よろしくお願いします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。表委員の質問に対して回答させていただければと思います。

委員に御指摘いただいた若年者の離職の関係でございますけれども、もちろん離職なので個々の理由、事情はあるかと思いますが、我が国として職業経験を蓄積するとか、職業能力の向上という観点からは、決して望ましいものではないのかなと私も思うところでございます。

実際、若年者の離職率はどうかという点でございますが、直近の離職率が上がっているか下がっているかというのは、ちょっと私、手元には持っていないのですが、厚生労働省が令和3年10月22日に公表した調査がございまして、それは平成30年3月卒、コロナ前ということになるかと思いますが、そういった方の3年以内の離職率、昔から3年以内離職率は七五三と申しまして、中卒7割、高卒5割、大卒3割ということをや昔は言われていたと思うんですが、そのときから比べると少し減ってきている、離職率は下がって

きているというものになっていまして、具体的な数値も申し上げますと、高校では36.9%、平成30年3月卒の前回調査よりも2.6ポイント減少、大学では31.2%、前年比1.6%減少ということで、この調査では少し減少しているという調査結果は出ているところでございます。

ただ、やはり若者の離職は一定の割合で生じておりますので、政府として取組が必要だということは認識をしているところでございます。

そうした中で、どういった取組を労働局、ハローワークでしているかということでございますが、ハローワークは離職した方が雇用保険で来るというイメージがあるかもしれませんが、在職中であっても職場での悩みなど、仕事に関することであれば幅広く相談が可能ですということを、管内の高等学校ですとか大学のキャリアセンターを通じて学生、生徒に対しては周知をしているところでございます。

また、具体的取組といたしまして、ハローワークでは職場定着支援として、新規学卒就職者に対して、先輩からのメッセージという形の文書を作って、それをハローワークの激励文、併せてアンケートとかも同封し、そういったものを送って定着状況をフォローアップしているところでございます。

まさに、委員おっしゃっていただいたように、なかなかコロナで人とのつながりが希薄になっているということもありますので、そういったことで、個々にアプローチをして、具体的に悩みなどを抱える方については、ハローワークへの相談を促すような形で個別に支援をつなげていきたいかなと思っております。

また、ジョブカフェ石川という施設がございますけれども、そこについては、ハローワークは平日開庁でございますが、ハローワークが開庁していない週休日における相談窓口というものも設けていまして、平日、ハローワークに来られない方への相談の受皿ということも整備しているところでございます。

また、政府としては、一旦、若者が離職して、それですぐ駄目じゃなくて、卒業後3年以内の既卒者についても新卒枠での応募受付をしてくださいということで、これは企業へのお願いという形になりますが、そういったお願いもさせていただきまして、離職しても再度チャレンジというか、働きやすい環境整備というのはつくっているところでございます。

今後とも、労働局、ハローワークとしても、個々の若い方の事情に応じた、きめ細かな相談ですとか支援というのは行っていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

【表委員】 また近いところで、周りの人たちに周知もしていきたいと思います。ありがとうございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

次に、徳本委員、御意見、御質問の内容の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。

資料は横長の行政運営状況についての9ページになります。

9ページの右側のグラフ、監督指導件数及び違反率の推移のところ、令和2年度が違反率73.1%と、ここ5年で一番高くなっております。これに対しまして、実際にどのような違反が多いのか、またなぜ減らないのか。そして、今後、この違反を減らすためにどのような施策などがあるのかについて、労働局としましての見解もお聞かせいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

【田沼労働基準部長】 基準部長の田沼と申します。

違反率が高いと、何か悪い会社ばかりなんじゃないかといろんな方に言われるんですけども、ここが私たちの業界と一般の方々の認識の差でして、まず状況を言いますと、石川は大体6万ぐらい事業場があるんですけども、監督官の方は100人いません。何をしなきゃいけないかという、いかに効率よく悪い会社を見つけていくかなんですね。そうすると、全国的に違反率というのは、今、表を持ってきましたが、大体70%ぐらいになっています。これが全然、6万もあるわけですから、事業場は1,500ぐらいしか行っていないので、到底追いつかないのが現状になっています。

なので、様々な方面からの要請等もありまして、監督官の人数は増やさせていただいたんですけども、あしたすぐ優秀な監督官が大量に出てくるということもございませんので、どうしてもそんなに数が増えるというものもないというのが現状になっています。そうすると、私たちの感覚からすると、悪い会社をどうやって見つけるかなんですね。なので、違反率が低いと、逆に選定を間違ったかなという、そんな議論なんです。

ところが、普通の外の方から見ると、こんなに悪い、この業種はこんなにいっぱいあるのかと言われてしまうものですから、どうしても認識のずれが出てくる。私たちは違反率が高いと、よく頑張ったみたいになるんですけど、一般の方々からすると逆なので、この数字はちょっとそこを注意していただきたいということになります。

なので、本当は統計法に基づいた一般の抽出統計というのが本当は指標として正しいのかなと思ったり、7割も悪い会社があるのかという、そんなことはほぼないと思って

いただいていいかなと思います。もちろん、じゃどれぐらいあるのかというのは誰も分からないんですけども、今はそんな感じかなと思います。

どんな違反があるかということなんですけれども、割増賃金とか時間外労働とか、そういうものが割合高くはなっております。

今日持ってくるのを忘れてしまったんですけども、労働時間につきましては、法律をつくったりとか、それからあと、この間シンポジウムでも調べてつくったり、かなり短くはなっています。ちょうど平成10年間のときは、いわゆる週60時間ぐらい仕事をしてきた人、過重労働の1つの基準になりますけれども、月80時間になっちゃうような方々というのは、俗に言う正社員では2割ぐらいいたんですね、5人に1人は過重労働だったんですけど、今それが半分以下。これは労働力調査というものになりまして、失業率を出している調査と同じ調査が基なので、労働者一般のアンケート調査ですから、うそをついている数字ではないです。事業場に「あなたは違反していますか」というと、誰もそんなことを書く人もいませんし、そもそも論として違反しているかどうかすらも気づかない会社がいっぱいあるんです。ちょっと話が長くなって恐縮なんですけど、最低賃金の違反の理由を尋ねると、ほとんど、半分以上は「上がったのを知らなかった」と答えるんですね。これはうそじゃないです。

なので、どうしても、ここら辺について、中小企業の支援班というのを設けさせていただいたのは、こういう制度をつくらないと難しいですよというのを、何分、6万近くある事業場に一つ一つ丁寧にやっていくというのは非常に大事な作業かなと思っています。

ただ、これは幸運なことなんですけれども、ありがたいことに、労働時間が減少しているというのは、数字的に明らかに減少していますので、そこら辺では、ちょうど働き方改革の気運が盛り上がって、電通など悲しい事件も幾つか起きて、何とかしなきゃいけないという気運はできてきたのかなと思っています。

そういう意味で、機運をつくるという意味で、こういう違反がありますよとか、こういう問題点がありますよというのは、個々の事例を話さなきゃいけないかなと思います。なので、ここはあんまり数字を追いかけないでほしいというのが本音です。

ただ、数字の御質問があったのでちょっと話をさせていただくと、今、過去最高で、ここ5年間で73%、最高になっております。全国的に7割ぐらいなので、外れという言い方は変な言い方ですけど、行ってみたらそんなに問題のない会社というのもどうしても出てきますので、それぐらいの率にはなってしまうかなと思っています。

違反がどんな項目があるかということについては、割増賃金が22%、それから違法な時間外労働に関する、要は割増賃金はちゃんと払っていたけれども、三六協定を超えて働かせていましたとか、そもそも三六協定をつくっとらんかった、そういう会社が21%ぐらいあります。あと、災害の関係でも実は監督をしておりまして、災害の問題点が11%ですとか、健康診断の意見聴取してないのが22%あります。

災害の関係11%というと、一瞬少ないように思われるかもしれませんが、ここはいろいろありまして、全事業場が母数なので、今、小売業とか、災害が増えているという話をしましたけど、小売業は実は安衛法の違反とかはなかなか出てこないんですね。転倒するのって違反って？ という感じなので、何もないんです。腰痛もそうなんです。反面、製造業とか建設業は、安全衛生規則という膨大な規則がございまして、そこで違反が出てくるんですが、製造業ばかり行っているわけじゃないものですから、これぐらい比率になっているというふうに御理解してください。

ちょっと話が長くなりましたけど、以上です。

あと最後、施策どうするかですけれども、先ほど申し上げました、こういう実際の相談あるんですとか、こういうふうに解消したらいいんですということで、なかなか私たち監督官が行くと、何か怖いなというのを事業者の方々は思われるんですけれども、そうではなくて、こういうふうに改善したらいいですよとか、そういう話をいかにしていくのが大事なかなと思っていますし、問題になった事業所さんとかについては、やはり社会問題になるので、その意味で、労使ともちょっと直さなきゃいけないなという機運を起さなきゃいけないのかなと思っています。

私からは以上です。

【徳本委員】 ありがとうございます。よく分かりました。ぜひ再発がないように、またチェックいただければと思います。よろしくお祈いします。

【奥井会長】 続きまして、中村俊介委員の御意見、御質問の内容の説明をお願いいたします。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村でございます。よろしくお祈いします。

前回御質問したら、そのまま議事録に残されて、それを読んでみると金沢弁丸出しで、何を言っているかよく分からなくて、分からないのをまた分からないように訂正を差し上げまして、恥ずかしい思いがあって、少し今回は正しい日本語でお話をできればというふうに思っております。座って御質問させていただきます。

実は、文書でお願いをしたのは、12ページ目の最賃のところ、皆さん御存じのように、最賃には地域別最低賃金のほかに、産業別とか特定最低賃金というのがございます。地域別最低賃金については、その地域における物価水準とか生活水準、そういうことで地域に差があるというのはまだ理解をしておりますけれども、産業別最低賃金の意義、これを設定している意義が、もう薄れてきているのではないかと考えています。

ここに書かれている業種の名称自体が、日本標準産業分類で中分類か、さらに小分類か、何かいろいろ重なっていると思いますけれども、こういう産業分類で基本的に特定をしていくような形態の産業自体が崩れていっているということと、もちろん高度成長のときは、こういう産業がリーディング産業として引っ張っていくという意味合いはあったと思いますけれども、私どももそうですけど、そもそもリーディングというか、引っ張っていくという力もどんどん薄れているというよりも、もっと力強い産業が出てきているということからすると、こういう産業を特定化して行って、そこに牽引を委ねるという方式が、特にコロナの変化によってEV化等があって、自動車よりも電気、でも自動車と電気とはまた最低賃金の差があるという、そういうことの差自体が、逆に言うと、そういう産業の構造変化に対して少し遅れてきているのではないのでしょうかということです。そこについて御意見を賜ればというのが今回の質問の趣旨でございます。よろしくお願いいたします。

【奥井会長】 では、御回答をお願いします。

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

特定最低賃金につきましては、まず基本的な考え方をお話ししたいと思います。

まず1つ目、関係労使の方々が労働条件の向上または事業の公正の観点から、その産業の年齢、業種などの一定の労働者を除外した基幹労働者に対して、要は正社員ですね、地域最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を必要と認める場合については、労使の申出によって設定されることとしているというふうになっております。特定最低賃金の金額は、関係労使の自主性に基づいて、尊重されて築くものですということになっておりまして、最低賃金法15条の規定の手続によれば、関係労使の申出が出て、局長のほうに決定の必要性を審議会に諮問して、全会一致で初めて成るという手続になっております。

できるだけ自由闊達にしゃべりたいと思うのでポイントをかいつまんで話すと、労使がまず合意しなきゃいけないと。労働条件の向上と事業の公正競争という2つの理由があるのですが、1つ目はとって好調な産業は地域最低賃金を引っ張っていただきたいと。春闘でトヨタに一生懸命引っ張ってほしいみたいなことをよく労働行政の話で出てくるんです

けれども、それと同じような発想があるのと、もう一つは事業の公正な競争、もともと高い水準を持っていた産業が地賃に引っ張られて下がるようなことがないように、そういう理由があるケースについては労使で十分議論していただいて、改正の必要があればやっていただくという制度になっております。

そういう意味で、ここはイニシアチブは労使のほうでやっていかなきゃいけないということで、今ちょっと枠組みの話も出ましたけれども、ここら辺は、今後どういう枠組みでやっていくかということについても、できるだけ事務局としても丁寧にやっていきたいと思っております。

以上です。

【中村（俊）委員】 おっしゃることは十分に理解いたします。いたしているんですけども、それでも日本の産業自体が、ある意味で衰退と言ったら、また議事録に載せると大変悪い言葉になってくるんですけど、弱体化をしていることは間違いないという中で、新しい産業というのは必ず芽生えてくる、そういう産業が、実際はリーディング産業に変わっていくということを考えれば、既存の、今まで引っ張ってこられたというか、我々もその中の一つなんですけど、引っ張ってこられた産業分類の企業というのは、ある程度役割が終わるということも当然あるわけですので、そこら辺をぜひ、労使もそうなんですけれども、労働局様、厚労省さん側も、先を見て、そっちのほうに引っ張っていくことをしていたかないと、それがずっと残ってしまうという、残っていて、ますます産業構造の変化を遅らせてしまうということにつながるかなという危惧を感じていますので、よろしく御指導のほうをお願いいたします。ありがとうございます。

【奥井会長】 よろしいでしょうか。

次に、村上委員からの御意見、御質問の内容の説明をお願いいたします。

【村上委員】 村上です。よろしくお願いいたします。

私からは、令和4年度の石川労働局行政運営方針の13ページに勤務間インターバル制度の導入促進について1点質問させていただきます。

厚労省は8時間から12時間ということが一定程度の目安として提示されていると思っておりますが、私たちが単組と話をする中で設定時間帯の幅が広いと感じています。8時間から12時間になった考え方や、例えば8時間から12時間で幅がある中、業種や働き方で妥当な時間、考え方がありようであれば御教示いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

以上です。

【田沼労働基準部長】 基準部長の田沼です。

インターバル制度につきましては、平成30年6月、働き方改革関連法案で努力義務という形でつくらせていただいております。この制度の導入に当たって、勤務間インターバル制度導入・運用マニュアルというのがございます。この中で、インターバル時間の設定は、労働時間はもちろんのこと、通勤時間、睡眠時間、生活時間等も考慮して設定するものですが、導入する企業等の労働時間等に関わる現状と課題を踏まえながら、労使の話合いによって定めましようとして書いてあります。自主的につくっていくというふうには聞こえないんですけども、そういうものなんですね。

したがって、労働時間に係る現状は各企業によって異なるので、導入後の運用状況を見ながら順次拡大していくということもあり得るかなと思っておりまして、一定基準がないという形になっております。どうしてもと言われてしまうと、何かすごく玉虫色なんですけど、やはり会社によって通勤時間、勤務時間、生活時間、いろいろ違うので、なかなかつかれていないというふうに言うと分かりやすいのかもしれないです。

ただ、やはりそれでもということで、なかなか導入が難しいということで、一応マニュアルの中では、業種版、IT版、建設版、いろんな形の導入マニュアルをつくらせていただきまして、最も働き方や運営の目安の近いものを使っていくのがベストかなと思います。

考え方は、先ほど申し上げたとおり、いろんな状況があるので、なかなか一律に示していないのがあって、そこは、特に睡眠時間は非常に大きいかなと思っているので、通勤も踏まえて、通勤時間をどれぐらいやらなきゃいけないので、どこら辺が妥当かなというのを十分労使で、会社、下手したら事業所単位でも違う可能性すらありますので、そういう形でつくっていただくとありがたいねというものだと理解していただければと思います。

以上です。

【奥井会長】 よろしいでしょうか。

そしたら、私から1点だけ御質問させていただきます。

横長の資料の16ページの右側に様々な認定制度が出ていますが、令和3年度は全体的に認定企業数がゼロというのが目立つように感じています。コロナ禍で認定のための資料作成が難しいということがあるかもしれませんので、資料の作成負担を軽減するような何か御提案等ございましたら御回答いただければと思います。

以上です。

【八子雇用環境・均等室長】 代表しまして雇用環境・均等室の私のほうから御回答いたします。

各種認定制度、たまたま1月現在、ゼロ件も結構あるんですけども、実は増えてきているところもございます。この認定制度といいますのは、働きやすい職場の実現が人材確保につながるということを周知しながら、労働者及び求職者に企業がアピールできるツールとしてお勧めをしているところです。

認定企業が増えれば、うちも取ろうかなと、マークが欲しいなという感じになって広まっていくので、局幹部職員が企業に訪問したり、あと幹部職員だけではなくて、報告徴収とか均等法の調査でお伺いしたときなどでもリーフレットを持参したりして、認定取得の依頼ですとか認定企業への支援対策などを説明しているところです。

具体的には、説明会でも周知はいたしますけれども、まず雇用環境・均等室が所掌していますえるぼし、くるみんについては、一般事業主行動計画の提出企業で、認定の可能性のある企業について個別に連絡をして取得をお勧めしています。職業安定部所管のユースエール、もにすにつきましても、やはり同様に、可能性のある企業に対してハローワークの窓口等で個別に働きかけを行っています。労働基準部所掌の安全衛生優良企業公表制度につきましても、まずは働きかけを行って、少しでも認定の見込みがあるようであれば、認定を取得していただけるように支援をしているところです。

御質疑にありました、申請につきましては、申請用紙はホームページからダウンロードできますし、実はえるぼしとくるみんにつきましては、既に電子申請も可能となっております。

また、ほかの認定制度につきましては、いまだ電子申請には対応しておりませんが、ユースエールは本省の若者雇用促進総合サイトに書類作成の支援ツールがありますし、安全衛生優良企業の表彰につきましても、職場の安全サイトで取組対応ですとか、申請に係る書類作成の解説などの支援を行っていて、そういったサイトを紹介させていただいております。

今後は、この制度の内容と併せまして、申請方法の周知も強化したいと思っております。また、電子申請が未対応の制度につきましては、御指摘を踏まえ、今後、厚生労働省本省に伝えていきたいと思っております。

【奥井会長】 どうもありがとうございました。個別に企業に働きかけるなどの努力を

していらっしゃるといのがよく分かりました。今後もよろしく願いいたします。

事前に提出された御意見、御質問への回答が終わりましたので、ここからは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っております。御質問、御意見、要望等ございましたら、よろしく願いいたします。

【村上委員】 JAMの村上です。よろしく願いいたします。

横長の資料「行政運営状況について」の18ページに若者に対する就職支援という項目があります。その中の、新規高等学校卒業予定者のいわゆる1人1社制に関する継続的な検討と記載されています。

議論の俎上に上がった背景と継続的な検討ということで、どれぐらい議論が進んでいるのか、教えてください。

【河村職業安定部長】 職員安定部長の河村でございます。

いわゆる高卒の採用選考に係る1人1社制についての御質問をいただいたところでございます。

高卒の採用選考に係る1人1社制でございますけれども、これは学業等と就職活動を両立する観点から、高卒の採用選考は毎年9月16日からスタートいたしますけれども、一定期間は高校生が応募する会社は1社ということでルール化をしているものかと認識しております。

どういった関係でその就職慣行に関する検討が行われるようになったかということでございますけれども、それについては、高校生の自立等々の観点で、最初に1人1社に絞ることがいいのかという論点も一定程度ございまして、そういった観点から、それが果たしていいのかどうかというのを各地域において検討をしていくということで、本省のほうからも話があると認識しております。

具体的に、石川県においてどのような検討がなされているかということでございますけれども、それについては、労働局、教育委員会等々が集まった会議がございまして、そういったところで、高校生にとって本来どういった形がいいのかということは話を進めておりまして、現段階で、いわゆる1人1社制を変更するという議論にはまだ至っていないのかなどは認識はしています。

そのため、今後とも、高校生の就職にとってどれが最適なのかという観点を持ちながら、継続的な検討は進めていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

【村上委員】 ありがとうございます。

石川県の実態は理解しました。他県の状況を把握していれば教えてください。

【河村職業安定部長】 そうですね。採用選考開始期日9月16日から複数社の応募が可能な県というのは実際にごさいますて、具体的には秋田県、沖縄県、それから昨年度からだと思いますが、和歌山県が加わったと認識をしております。

あと、最近の動きといたしましては、大阪府のほうでも採用選考期日開始から複数社の応募を認める方向ということで報道がなされたことは承知をしております。現状、私が把握しているのはその4つでございます。

【奥井会長】 よろしいですか。ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見、御要望等ございますか。お願いします。

【坂本委員】 働き方改革のほうで、石川県の働き方改革の活用事例の資料19を見せていただいて、これは非常にいい資料だなと思いました。

ホームページのほうも見せていただきましたが、ちょうど助成金の案内の近くに、こういった好事例を置いて、助成金を申請する人にうまく見せるということを工夫されているようなので、非常に良い取組だと思いました。

助成金というのは、割と、ほうっておくと、あまり有効に活用されないということも間々あるわけですが、こういう好事例を助成金のところで一緒に載せていると、ぜひとも助成金を申請して、自分ところでもやってみようかというモチベーションが上がりますので、非常に良い取組だと思いました。

そういうことを、できればほかの取組、例えば在籍型出向支援とかも好事例が大事であるということが書かれておりますし、治療と仕事の両立支援に対する取組の促進なんかも好事例が大事だという話が出ておりましたので、ぜひとも、申請する側であるとか、実施する側のモチベーションが上がるような好事例をいろいろ分かりやすく取り上げてアピールしていただくと良いのではないかなと思いました。

以上です。

【奥井会長】 どうもありがとうございます。

今の御意見に対して、労働局から何かございますか。

【八子雇用環境・均等室長】 代表して私のほうから。

実は、本省のホームページにも字だけの事例はあるんですけども、やはり分かりにくいというのと、企業さんの励みにもなりますので、支援している商工会にもまた情報発信

しようと思っているんですけども、ほかの好事例につきましても、また局内で検討して、出せるものを発信していきたいなと思っております。ありがとうございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

ほかに御意見、御質問、御要望等ございますか。お願いします。

【小林委員】 北陸鉄道の小林でございます。日頃はバス、鉄道、御利用賜りまして、誠にありがとうございます。

1点だけ、資料、横長の15ページのハローワークにおけるマッチング機能の充実で、昨年来からハローワークシステムが刷新されたということでございますが、求職者並びに求人者のシステム刷新による御反応というものはどんなものかなということも1点教えていただきたいのと、特に求職者のマイページの開設状況というのは、どれぐらいの割合で皆さん開設されているのかも知りたいので、よろしくをお願いします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

ハローワークシステムの刷新ということで御質問をいただいたところでございます。

まず、求人者、求職者の反応というか状況でございますけれども、今年の9月22日からハローワーク紹介等々をやっているところでございますので、実際の活用がなされているかという、まだまだ引き続きハローワークとして周知、広報が必要なのかなと思っております。

そのため、後段で質問いただきました求職者のマイページの開設状況でございますけれども、それも、すみません、具体的な数字は手元に用意はしてこなかったのですが、なかなか低調であるのは事実であるかなと認識をしているところでございます。

以上でございます。

【小林委員】 せっかくのシステムでございますし、ホームページ等々を見ていますと、また3月22日からまた改修されるということでございますので、利用者が増えて、迅速かつ正確にマッチングできればなというのが本当に期待して思っておりますものですから、今後ともよろしくお願いいたします。

【河村職業安定部長】 今、委員におっしゃっていただいたとおり、そういった基盤をつくるだけでは駄目かなと思っていまして、基盤をつくった以上は、それが有効活用されて、最終的にはハローワークの本来の目的である、人材を求める企業側と仕事を探す求職者側がうまくマッチできるような取組というのは、引き続き続けていきたいと思っております。

【奥井会長】 ありがとうございました。

ほかに、御意見、御質問等ございましたらお願いします。よろしいですか。あと1つ、2つ、時間はあると思うのですけれども。

お願いします。

【坂本委員】 先ほど少しお話も出ましたが、横長の資料の4ページ、在籍型出向等支援というのは非常にいいセーフティーネットだなと感心しているわけですが、前も質問したかもしれませんが、これは石川県の県内だけでの取組になるのでしょうか。それとも、もう少し広域で、ほかの県、例えば隣県、富山県であるとか福井県であるとか、そういったところも含めた形での取組にしていくと、もう少しいろんな効果が出てくるのかなと思ったのですけれども、その辺はいかがでしょうか。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

在籍型出向は、御指摘とおり、全国で行っている取組でございまして、そのため、出向についても県境をまたいだ出向というのも大いにあり得ると思っております、なので、雇用を守るという観点で、別にそのエリア限定ではなくて、全国的に支援をしているところでございます。

【坂本委員】 実際に県をまたいだ取組というのも、この数字の中にあるということなのででしょうか。

【河村職業安定部長】 そうですね。具体的に石川の企業から他県に出向している例もあると承知をしております。

【坂本委員】 全国的にこういうのがやられていると。例えば、石川県に、出向に来ていただいて、またそれをきっかけに石川県で就職というか、その職で定着する人が、それで増えるとかというような取組にもつながるのではないかなとちょっと思ったりもするんですけど、そういったことはあまりないですかね。

【河村職業安定部長】 その点につきましては、在籍型出向の制度が、コロナによって一時的に業績が悪くなったところから、雇用を守るために、人手不足のところ、企業に出向させるという観点ですので、基本は自社の企業を守るという観点になりますので、例えば石川に出向した人がそのまま、あるいは転籍してしまうというのは、そこはちょっと本来の趣旨とは変わってくるかなと思っておりますので、そこはそういった趣旨の下に運用しているということでございます。

【坂本委員】 分かりました。ありがとうございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

ほかに御質問、御意見等ございませんか。よろしいですか。

そのほか御意見、御質問等がないようでしたら、本日の審議を終了いたします。

なお、議事録は、令和3年3月の運営規程の一部改正により、署名がなくなっております。各委員の皆様には、御発言内容を確認して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、よろしく願いいたします。

本日は、議事の円滑な進行に御協力いただき、どうもありがとうございました。

【南出総務指導官】 会長、ありがとうございます。

それでは、最後に、吉田局長、何か一言ございましたらお願いいたします。

【吉田労働局長】 委員の皆さん、本日は貴重な御意見、御審議を賜りまして、誠にありがとうございます。

皆様方のお話を聞いていますと、まさにコロナ禍の中で、我々としても新しい取組を幾つかしているところなんですけれども、それに対する御関心とございますか、エールもいただきながら御指摘いただきましたし、基本的な監督行政に関する、また働き方に関する御質問なんかもいただいたと思います。皆様の意見、声をぜひ生かして、来年度もしっかり業務運営に取り組んでいきたいと思っています。

その中で、資料にございますように、労働行政のあらましという形にまとめていますので、また来年もしっかりと運営をしていきたいと思っています。どうも意見、ありがとうございました。

本日はありがとうございます。

【南出総務指導官】 それでは、これもちまして、令和3年度第2回石川地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございます。

— 了 —