

令和2年度第1回岩手地方労働審議会

日時 令和2年11月9日（月）10時00分～12時00分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階会議室

1 開 会

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

皆様おそろいのおようですので、ただいまより令和2年度第1回岩手地方労働審議会を開会させていただきます。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。次第3の議事まで進行を務めさせていただきます岩手労働局雇用環境・均等室の菊池と申します。よろしくお願いたします。

初めに、本審議会は、岩手地方労働審議会運営規程第5条により原則として公開すると定められております。

また、同規程第6条により議事録を作成するとされております。議事の内容を正確に把握するため、本審議会中は録音させていただきますとともに、議事録は後刻当局ホームページで公開することとなりますので、あらかじめご了承をお願いいたします。

また、ご発言の際には、恐れ入りますが、マイクをご使用いただきますようお願いいたします。ご使用後は事務局においてマイクを除菌した後、次の発言者にお渡しすることとしております。

なお、マスクの着用のままでは不明瞭な部分があると思いますので、ご発言に当たりましては、お手元にフェースシールドをご用意してございます。発言しづらいという場合につきましては、フェースシールドをご装着いただければと存じますが、必ずということではありませんので、適宜ご使用くださいますようお願いいたします。

続きまして、本日配付しております資料を確認させていただきます。まず、令和2年度第1回岩手地方労働審議会と記載があるレジュメ、続きまして配付資料の一覧を添付してございます。資料につきましては、資料1-1から1-4、資料2-1から2-4、そして資料の3、資料の4、参考資料といたしましてナンバー1からナンバー5、最後に令和2年度第1回岩手地方労働審議会事前質問一覧となっております。

不足はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

続きまして、本日ご出席いただいております委員の皆様をご紹介させていただきます。本日は、新任の委員の方のみのご紹介ということで、ご了承をいただきたいと思います。昨年度から引き続きご就任の委員につきましては、レジュメにございます委員名簿と座席表にてご確認をお願いいたします。

労働者代表委員でありました及川圭子氏が退任され、9月10日付をもちまして千葉裕子委員に新たにご就任をいただいております。千葉裕子委員から一言よろしくお願いたします。

○千葉裕子委員

富士通ゼネラル労働組合一関支部執行委員長の千葉裕子と申します。よろしくお願いたします。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。

続きまして、本日の委員の出席状況についてご報告をさせていただきます。委員定数は公益代表、労働者代表、使用者代表それぞれ6名の計18名となっております。本日は、公益代表委員は渡部委員がご欠席で5名のご出席。労働者代表委員につきましては、帷子委員と吉田委員がご欠席で4名のご出席、使用者代表委員につきましては、志田委員がご欠席で5名のご出席となっております。したがって、委員18名のうち14名のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条の規定による出席者委員3分の2以上または公労使各代表3分の1以上の定足数を満たしておりますので、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

2 岩手労働局長挨拶

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、開会に当たりまして局長の小鹿よりご挨拶申し上げます。

○小鹿労働局長

岩手労働局長の小鹿でございます。本日は、寒さが一段と厳しくなる中、また新型コロナウイルス感染症につきまして拡大傾向が続くのではないかとといったような状況の中、ご出席を賜りましたこと、感謝申し上げます。

本日、私ども事務局としてご審議をお願いしたい事項は、大きく2つございます。一つは、電気機械器具製造業の家内労働者の委託工賃につきましての改正の諮問でございます。いま一つは、今年度の行政運営の活動の展開におきまして、上半期の実施状況についてご説明を申し上げた後、委員の皆様方からご意見を頂戴させていただき、それを基に下半期に向けての取組のしるべ、あるいは方向性というのを確かなものにしていき

たいと思っています。

活発なご審議方、お願いいたしたいと思います。どうぞよろしくごお願い申し上げます。

3 議 事

(1) 岩手県電気機械器具製造業最低工賃改正諮問について

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、次第3、議事となります。以後の進行につきましては、当審議会の会長であります水野会長にお願いいたします。

本日の議事につきましては、先ほど局長から話がありましたとおり2点でございます。

1点目は、岩手県電気機械器具製造業最低工賃改正諮問について、2つ目につきましては令和2年度主要重点施策の上期における実施状況についてとなっております。

なお、資料ナンバー3「ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の令和元年度結果と令和2年度目標について公表します」及び資料4「実践型地域雇用創造事業」につきましては、資料の提出をもちまして審議会の報告と代えさせていただきます。

それでは、水野会長、よろしくごお願いいたします。

○水野雅裕会長

水野です。どうぞよろしくごお願いいたします。座って進めさせていただきます。本日の議事は2件ございますので、よろしくごお願いいたします。

まず初めに、岩手地方労働審議会運営規程第6条第1項の規定により、議事録署名人を指名いたします。今回は、労働者代表委員は熊谷委員に、使用者代表委員は橋本委員に議事録の内容確認と署名をお願いいたします。また、公益代表委員は、会長の私、水野が内容を確認して署名することとしております。議事録署名人には、後日事務局から署名用紙、議事録及び議事要旨が送付されますので、その際は内容をご確認の上、ご署名をお願いいたします。

それでは、早速ですが、議事(1)の岩手県電気機械器具製造業最低工賃改正諮問につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○松田賃金室長

労働基準部賃金室の松田と申します。どうぞよろしくご願います。

早速ですが、説明させていただきたいと思います。まず初めに、資料1—2としてお配りしております家内労働法及び最低工賃についてという資料をご覧いただきたいと思います。この資料により、まず家内労働について簡単にご説明いたします。第2条に定義が記載されておりますが、家内労働者とは、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者としております。一般的には、内職の方々となります。

第1条に規定されておりますが、工賃の最低額、安全及び衛生、その他家内労働者に関す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、労働法上の労働者とはならず、労働基準法の適用対象外であります。労働者に準じた者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。

家内労働に関する最低工賃につきましては、今日お配りしている資料1—3のとおり、岩手県では岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃、こちらは裏のページのところがございます。それから、この資料1—3の一番最後のページの、岩手県電気機械器具製造業最低工賃、この2つの最低工賃が設定されております。最低工賃の改正決定につきまして、岩手労働局では令和元年度を初年度とする3か年計画、第13次最低工賃新設・改正計画を策定しております。この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、令和2年度に電気機械器具製造業の最低工賃の改正を行う計画としております。

昨年度の第1回地方労働審議会において、家内労働に関する4項目について調査付託をさせていただいておりますが、家内労働部会長より資料1—1にございますとおり、調査付託に関する報告書が審議会長宛て提出されているところです。

資料1—1をご覧いただきたいと思いますが、2枚目に審議結果がございます。その調査審議事項、(1)のところでございますが、世界シェア2位の半導体記憶装置フラッシュメモリー製造会社の新工場が操業を開始することによる電子部品・デバイス製造業に与える影響、それから家内労働者への委託状況の変化、これらに係る事項がございます。

これらの調査審議結果として、3番目の(1)をご覧いただきたいのですが、「少なくとも委託者の事業に影響が生じ、そのことによって家内労働者の委託状況に変化が生じる可能性は極めて少ないと考えられる。そのことを懸念して「第13次最低工賃新設・

改正計画」を先延ばしする必要はなく、改正の必要性が認められるのであれば計画どおり実施すべきである」との報告をいただいているところです。

以上を踏まえまして、本日の諮問に当たりましては、資料1―4の工賃の実態調査に基づき改正に係る要件に沿って諮問の必要性を検討したところでございます。その要件は、資料1―2の下の方にありますとおり、1番目、前回の改正から3年以上経過しているもの、2番目、継続性のある業種で、適用家内労働者が300人以上存在するもの、3番目、他地域との関連性が強い業種、4番目、管内の主要業種に関連するもの、5番目が工賃が低廉な業種、これら5項目のいずれかに合致するものから優先的に改正を行うとされております。

1項目の、改正から3年以上経過しているものということについては、先ほどご覧いただきました、資料1―3に、電気機械に関わる最低工賃については平成28年5月となっており、既に4年6か月が経過しております。いずれかに合致するものということで、この項目だけで改正要件に合致することとなります。2項目の労働者数については今年度275人ということで300人を切っている状況となっておりますが、その他の項目の検討結果も考慮しながら諮問することとした次第でございます。

次に、ご審議いただく際の審議会の構成についてご説明申し上げます。資料1―2の中ほどの下の方に揚げております、最低工賃の設定に関する家内労働法第8条の1項において、政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最低工賃を設定するとされております。この政令に定める審議会につきましては、厚生労働省の組織令で地方労働審議会とされてございます。

そして、次のページの家内労働法第21条の1項ですが、「審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない」とされております。金額審議は、労働審議会に既に設置されている家内労働部会ではなく、最低工賃専門部会を組織してご審議いただくこととなります。

専門部会の構成につきましては、参考資料ナンバー1をご覧くださいと思います。参考資料ナンバー1の地方労働審議会令第7条の1です。家内労働法第21条の1項の規定により審議会に置かれる専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名するとされております。また、専門部会の委員の人数につきましては、次の参考資料ナンバー2、岩手地方労働審議会運営規程第14条の3で公労使、それぞれ3名とされており、さらに参考資料ナンバー5岩手地方労働審議会最低工賃専門部会運営規程第2条で、労使

代表のそれぞれ3名について、少なくとも1名は本審の委員から指名し、公益委員につきましては全員本審の委員を指名することとされております。

なお、臨時委員の任命につきましては、公示手続等の規定はなく、労使各側からご推薦いただき、任命するという方法が通例となっております。専門部会の委員の指名につきましても、ご協議いただきたいと考えております。

次に、専門部会の開催及び答申について説明させていただきます。専門部会は、1月から2月までの間で合計3回程度開催してはりましたが、本年度は委員の方々の調整がつくのであれば、1回目の専門部会を12月に開催したいと考えております。専門部会の日程につきましては、臨時委員も含めて各委員のご都合を調整させていただきながら、後日各委員にお知らせする予定としております。

それから、参考資料ナンバー2をご覧いただきたいのですが、岩手地方労働審議会運営規程の第11条の1項です。部会長が委員である部会または最低工賃専門部会がその所掌する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。具体的には、3月開催予定の審議会で専門部会の部会長から結果をご報告いただき、その上で岩手労働局長に対して審議会長から答申を頂戴するということとなります。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○水野雅裕会長

ありがとうございました。

ただいま最低工賃の改正に係る諮問と専門部会の付託について説明がございました。これにつきましてご質問、ご意見等があればお願いいたします。いかがでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○水野雅裕会長

ご質問、ご意見がなければ、諮問をお受けすることといたしますが、ご異議はございませんでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○水野雅裕会長

ありがとうございます。

それでは、当審議会といたしまして、岩手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をお受けいたします。

以後の流れにつきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、これから事務局が諮問文の写しを委員の皆様にお配りいたします。

その後、事務局から諮問分を読み上げ、読み上げが終わりましたら、水野会長と局長におかれましては議場中央にご移動いただき、局長から水野会長に諮問文を手交いたします。

それでは、諮問文を読み上げます。

賃金室長、よろしくをお願いいたします。

○松田賃金室長

それでは、読み上げます。

岩労発基1109第1号、令和2年11月9日、岩手地方労働審議会会長、水野雅裕殿。岩手労働局長、小鹿昌也。岩手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）。家内労働法（昭和45年法律第60号）第10条の規定に基づき、岩手県電気機械器具製造業最低工賃（平成28年岩手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。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、水野会長、局長、議場中央にご移動をお願いいたします。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、局長、諮問文を水野会長に手交願います。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。水野会長、局長におかれましては、お席にお戻り願います。

○水野雅裕会長

ただいま岩手労働局長より諮問をお受けいたしました。最低工賃の調査審議につきましては、家内労働法第21条により専門部会を設置し、同部会により調査審議を行うこととなっておりますので、地方労働審議会令第7条の規定に基づき、専門部会の委員を指名したいと思います。

委員の指名に当たりましては、家内労働部会の委員を中心に指名いたします。

公益代表委員につきましては、山田委員、高橋委員、河合委員、労働者代表委員につきましては佐々木委員、使用者代表委員につきましては熊谷委員を指名したいと思います。

す。また、労使代表の各2名の臨時委員については、労使各側からの推薦を待って後日指名したいと思っておりますので、推薦の手続きをお願いいたします。

なお、推薦手続については、事務局がサポートするようにお願いします。

委員の指名についてご異議ございませんでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○水野雅裕会長

異議がないようですので、指名いたしました委員の皆様にはご苦勞をおかけしますが、よろしくをお願いいたします。

(2) 令和2年度主要重点施策の上期における実施状況等について

○水野雅裕会長

それでは、議事(2)の令和2年度主要重点施策の上期における実施状況等につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○小鹿労働局長

それでは、ご説明申し上げます。少々時間が長くなりますので、着席したままで説明申し上げます。

本日配付しております資料2-1をご覧いただきたいと思っております。新型コロナウイルス感染症の影響下における令和2年度岩手労働局の業務運営についてでございます。

まず、上半期の業務運営でございますが、それを概括的にご説明を申し上げます。各種会議・会合、集団指導や集団説明会、合同就職面接会等の原則中止、延期でございます。これらの各種会合等は、いわゆる集団的な手法を用いた取組でございますが、これを上期は原則中止または延期としたところでございます。

ご案内のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、本年の4月に緊急事態宣言が発令されたところでございます。厚生労働本省におきましても、当局を含め全ての地方労働局に対しまして、こうした集団的な手法を用いた取組について、密な多人数が集まる行事であるということから、原則中止または9月以降に延期するよう指示があったところでございます。

これを受けまして、当局においても、ほぼ全ての集団的な手法を用いた取組について、中止または延期したところでございます。

また、4月22日から5月10日にかけては、当局において業務継続計画、BCPを発動いたしまして、在宅勤務等を導入して職場に出勤する職員を減らし、窓口や業務体制を3割ほど縮小して実施をしたところでございます。職員間の感染や、あるいは通勤に伴う感染リスクを抑制するため、こういった措置を講じたところでございます。

なお、これを実施する間におきましても、雇用調整助成金でありますとか、あるいは雇用保険関係の業務につきましては、現下の厳しい雇用情勢を踏まえて縮小せず、むしろ拡大ということで取り組んできたところでございます。

集団的な手法につきましては、原則中止または延期ということでありましたけれども、事業所訪問だとか個別指導、監督指導等、いわゆる個別的な手法を用いた取組については、例年に比較して抑制的ではあったものの、実施を継続したところでございます。

この結果、上半期の業務運営の実施状況でございますが、新型コロナウイルス感染症に関連します支援策、雇用調整助成金の迅速支給でありますとか、あるいは特別労働相談窓口の設置等を除きまして、ほぼ全ての業務において例年と比較し大幅に縮減された状況で運営されたものとなっております。

2ページをご覧ください。このコロナ禍において上半期、大幅に業務を縮減してきたところでございますが、今、申しました特別労働相談窓口の設置、雇調金の迅速支給など、新型コロナウイルス感染症関連の支援の取組につきましては注力し、積極的な展開を図ってきたところでございます。県内におきまして、上半期は急速に景気、雇用情勢が悪化したところでございます。これに対応するために、ここについては取組を強化したというところでございます。

それに当たりましては、ハローワークの職員のみならず、労働局、そして監督署の職員も動員いたしまして応援体制を整備して、支援策について強化を図ったところでございます。

私どもは、多くの県民やあるいは県内企業にこうした取組について周知をしていきたいと考えておりますところ、直接的に県民やあるいは県内企業に対します周知というのはなかなか難しい状況であったことから、事業主団体あるいは業界団体に対しまして、団体傘下の企業に対して雇用調整助成金あるいは特別労働相談窓口の設置についての周知広報方、協力を依頼するとともに、各報道機関におきましても支援策の取材方について強く勧奨させていただくなど、積極的な周知広報に努めたところでございます。

なお、地方最低賃金審議会につきましては、関係する審議会の公労使のご理解、ご協

力を得まして、県最低賃金の改正決定を行ったところでございます。

上半期の状況は以上でございますが、下半期に向けての基本姿勢として、そこに書いておりますように、県民や県内企業に直接的に働きかけるような取組について、上期に抑制してきた集団的な手法を用いて展開をしていきたいと考えております。間接的な取組、周知広報等については、引き続き継続してまいりますものの、県民や県内企業に直接的に働きかけるのは効果的な手法であろうと考えております。また、これらについて、個別的なものではなくて、集団的な手法で取り組むことによりまして、より効率的な周知啓発につながるだろうと考えております。

下半期におきましては、新型コロナウイルスの感染拡大に十分留意しつつ、直接的に働きかける取組、かつ集団的な手法を用いた取組、それを積極的に展開していきたいと思っております。

ここでちょっとお時間を頂戴いたしまして、特別労働相談窓口あるいは雇用調整助成金の状況について、直近の数値に基づきご説明を申し上げたいと思っております。5ページをご覧ください。別添1でございます。こちらは、特別労働相談窓口の取扱い状況でございます。10月30日現在で相談者数の累計は1万334名ということで、ほとんどが事業主、あるいはその事業主の代理の方だろうと思われる社会保険労務士の方々からの相談でございます。

相談内容につきましては、雇用調整助成金あるいは休業、解雇、雇止めということで、なかんずく雇用調整助成金に係る相談がほぼ全てを占めているといった状況でございます。

業種でございますが、新型コロナウイルス感染症が問題になった3月当初におきましては、宿泊、飲食業における相談件数が非常に多かったわけですが、その後、その動きが製造業にも広がってきておりまして、10月30日現在では製造業における相談の取扱件数が24%、そしてまた宿泊、飲食についてはやや落ち着いてはおるものの、両方合わせますと製造業に比肩するような構成割合となっております、引き続き特別労働相談に寄せる県民、県内企業の期待も高いと考えております。

相談者数の推移について、折れ線グラフで下のほうに描いておりますが、4月、5月は月間で2,000件から3,000件ほど相談件数があったわけですが、ここ直近の1か月ではそれが500件ほどになっておりまして、少し落ち着いてきたのかなと考えているところでございます。

次に6ページでございます。雇用調整助成金の支給実績等でございます。支給実績の欄でございますが、支給申請書の受理件数につきましては1万870件ということになっております。それに対しまして、私ども支給決定した件数がほぼ同数の1万563ということで、支給申請があったものについてはほぼ支給を終えているといった状況になっておるところでございます。

雇用調整助成金の申請の推移でございますが、折れ線グラフで描いております。3月、4月以降でございますが、ピーク時には月間で約3,000件ほどの申請がございまして、それを受理してまいりました。現在、直近では9月25日と10月30日を比較していただければ分かりますとおり、約2,000件ということで、ピーク時に比べましたら3割ほど申請が減っているところでございますが、なお依然として県内の厳しい景気情勢等を反映して、高い水準での申請がなされているといった状況でございます。

そして、6ページの下でございますが、雇用調整助成金と並びまして新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等の支給実績について書き込んでおります。こちらは、企業のほうから休業せよと指示されたにもかかわらず、休業手当が支払われない中小企業に働く労働者からの申請を受けて支給するというので、雇調金は事業主に対して支給するものでございますが、こちらの休業支援金については労働者からの申請、そして労働者に支給するというのでございます。こちらを7月の下旬から受付を開始しておりますが、増加してきております。10月30日現在で支給申請件数が1,372ということで、1週間に6.5%の増加を見ており、雇調金もさることながら、直接困っている中小の労働者に対しましてこの休業支援、こちらに対するニーズも高まっていると私ども考えておるところでございます。

次に、お手元の資料2-2をご覧ください。以下、今年度の行政運営方針を策定し、それに基づきまして上半期どのような取組をしてきたのかということ、そしてまた下半期どういう方向に向かっていくのかについて、各取組ごとに概括的に説明を申し上げます。

今年度の運営方針でございますが、3つの柱で構成をいたしておりますが、1つ目の柱が東日本大震災からの復興への支援でございます。こちらは、復旧・復興の工事に係る労働災害の防止というのが一番の課題ということでございます。復旧・復興工事でございますので、沿岸部が中心になろうかと思いますが、現状につきましてご説明申し上げますと、その表の中の「うち沿岸管轄署：建設業」と書いた欄がございます。こち

らは震災前、平成22年は1年間で死傷者数が64名でございましたところ、その後震災の復旧・復興工事等がなされるに従って、約1.5倍から2倍と一定の状況で死傷者数が高止まりで推移をいたしております。本年、令和2年9月末現在、1月から9月までの数値でございますが、62名ということで、震災前の平成22年とほぼ同数の数字になっておりまして、残り3か月あるわけでございますが、かなりの数、死傷者数が増えていくのではないかと考えておるところでございます。

こちらの沿岸部での建設に係る死傷者数につきましては、東日本大震災の復興工事はもうピークアウトを迎えておりますものの、なお依然として沿岸部において多数の建設工事現場が存すること、そしてまた例年の台風被害等により復旧工事が発注されているという状況。その復旧工事については、安全管理が大企業と比較して脆弱な中小のゼネコンで起きるといったことが多いこと、そうしたことから死傷者数が増加するというのを私ども懸念をいたしておるところでございます。

これに対しまして、上半期でございますが、個別の監督指導や、あるいは個別指導につきましては、工事現場を中心にいたしまして実施をしたところでございます。しかしながら、集団指導に係るものについては作業員の方々を集めるような手法になることから、手控えたということでございます。

また、3ページのところでございますが、工事関係者連絡会議の開催というところがございます。こちらの工事関係者連絡会議の中に発注者の方、あるいは地元の警察署が入っておるわけでございますが、この会議の開催と、あとそれぞれの監督署の中で近接する複数の建設現場においてエリア別の協議会を開催していただくということで、いわゆる集団的な手法になるわけでございますが、それを例年開催し、安全活動、災害防止活動について啓発あるいは指導等を行ってきたところでございます。こちらは、残念ながら関係連絡会議については資料の配布ということで会議の開催に代えたこと、またエリア別協議会についても同様でございますが、本年の上半期においてはこうした取組ができなかったということでございます。

それで、下半期でございますけれども、新型コロナウイルスの感染防止に引き続き留意しつつ、関係者連絡会議、そしてまたエリア別の協議会について、既存のものについては開催を働きかける、そしてまた新たに建設現場ができ、エリア別協議会の設置についての必要性が認められるものについては、協議会の設置について強く勧奨していき、集団的な取組、自主的な取組を促していきたいと考えているところでございます。

次に、4ページでございます。4ページは、運営方針の2番目の柱の働き方改革による労働環境の整備等でございます。ご案内のとおり、本年の4月から時間外労働の上限規制、月80時間以内にするといったことについて、中小企業に適用が開始されているところでございます。また、同一労働同一賃金について、大企業は既に適用がなされておりますが、中小企業については来年の4月から適用が開始されるということでございます。そうしたことを踏まえて、私ども働き方改革について2番目の柱として掲げたところでございます。

まず、時間外労働、残業時間でございますが、こちらについては4ページの2つ目の黒丸でございます。長時間労働の是正に向けた監督指導ということで、集団的な指導等については手控えておりましたものの、長時間労働の是正について情報が寄せられていることから、長時間労働について危ぶまれるような企業等に対する個別の監督指導は手控えることなく、実施をしたところでございます。

この監督指導に当たりましては、申すまでもなく、違法ということでございますので、是正勧告ということになるわけでございますが、それだけではなく、なぜ上限規制についての実現が困難であったか、その困難な理由を中小企業が中心でございますが、事業主の方々に理由、背景等をお聞きし、場合によったら助成金の活用、あるいは様々な相談対応等、相談支援に行き届いた形での監督指導を実施することといたしておりますが、上半期においてもそうした形の監督指導、個別の指導を行ってきたところでございます。

下期におきましては、今月、11月に過重労働解消キャンペーン等を予定いたしておりますので、これらを含めて、いわゆる集団的な手法等を講ずることにより、さらに時間外労働の規制についての周知啓発を進めていきたいと思っております。そのことは、5年間適用が猶予されております自動車、建設、医療保健についても同様でございます、下期に向けて業界団体等に対して集団指導等を行っていきたいと考えております。

なお、時間外労働の動きでございますが、昨年1年間、中小企業に適用される前の直近でありましたけれども、監督指導を実施した結果について、過日、新聞発表、プレスリリースをいたしております。その中におきまして、月の80時間超え、あるいは月100時間超えの時間外労働等の違法な対応を取っている中小企業は大幅に減少いたしております。

また、今年に入って新型コロナウイルス感染症により生産活動が停滞あるいは縮減という中で、残業時間についても縮減される傾向で推移しているのかなと思っております。

ただ先ほど申しましたとおり、違法な時間外労働、長時間労働に関する情報は個別に寄せられている状況の中、引き続き個別指導、そして啓発等に向けての集団指導、これを抜きなくやっていきたいと考えているところでございます。

次に、7ページでございます。最低賃金制度の適切な運営でございます。ご案内のとおり、本年中央最低賃金審議会から目安額が示されない中、関係公労使のご理解を得て、審議会の運営等を行わせていただいたところでございます。改めて感謝申し上げる次第でございます。

その結果、本年度は3円引き上げられて793円となり、10月3日から発効されているところでございます。履行確保に向けて万全を期していきたいと思っております。各誌、各公報媒体についての掲載依頼等についても措置済みでございます。

次に、8ページでございます。働き方改革と併せて労働者が安心できるための環境整備ということで、災害防止ということでございます。こちらは、現状のところを見ていただければ分かりますとおり、死亡者数は9月末現在で8名ということになっており、前年同期比で2名増加をいたしております。他方で、休業4日以上死傷者数につきましては、前年同期比で22人、2.4%の減少となったところでございます。死亡者数が増えていることについては、慚愧の念に堪えないところでございますが、4日以上死傷者数については、全業種計としては減少ということになっております。

しかしながら、重点対象業種の死傷者数のところを見ていただければ分かりますとおり、製造業において前年同期比25人の増加、14.7%の増加ということで、生産活動がコロナ禍において停滞しているというような話をいたしました。製造業においては死傷者数が増加しているといった状況になっておるところでございます。

その背景、要因につきましては、9ページのところに書かせていただいておりますが、巣籠もり需要等があり、食料品製造業において、スーパーマーケットやコンビニに卸すような食料品の需要が増加しているということ、そういった中において、先行きの不透明感から人を新たに雇入れずに既存の人員体制で行うということ、そしてまた納品時間帯等の制約等があることから、所定外労働時間を増やすことでの対応が困難であるといったこと等から、労働密度が増大するといったことを要因として、事前の作業打合せや安全管理活動あるいは基本的な作業手順の遵守についての声かけ、こうしたものがおろそかになっていることにより、食料品製造業で増加しているのではないかと考えております。

また、製材業においては、住宅ローン減税の特例措置を踏まえて、一部建材の需要が増加しているということを背景にして、稼働が増加しているという事業者があるわけですが、これも先行きの不透明感から、人員あるいは機械設備を増設することなく対応するというので、機械を止めないまま修理、調整、点検などの、いわゆる非定常作業を同時に行うといったことにより、災害が増加しているのではないかと私どもは考えておるところでございます。

いずれにいたしましても、製造業について増加しているということについては、このコロナ禍においてやはり重要な点だろうと思っておりますので、個別指導あるいは集団指導におきまして、今言った背景等も踏まえて、関係する事業者あるいは事業者団体について啓発等を行っていきたいと考えております。

次に、12ページの同一労働同一賃金でございます。こちらの当県における現状でございますが、本年の7月から8月にかけて、県内の労働者数101人以上の中小企業を対象といたしまして、自主点検をしたところでございます。その結果を取りまとめたものでございます。

内容を見ますと、今、支給基準が異なる、あるいは理由が不明確というところについて懸念されるところでございます。昨年度実施した大企業、すなわち法の適用1年前という意味では同じでございますが、大企業の状況とほぼ同様の数値となっております、今申しました支給基準が異なる等で何らかの対応が必要なものが1割から2割ぐらいあるわけですが、来年の4月の適用に向けて改善を促していく必要があると私どもも考えているところでございます。

それと併せまして、101人以上の中小企業というのはかなり大きな企業でございますので、この自主点検の対象外であった100人以下の中小企業、小規模事業者あるいは零細企業等につきましては労務管理体制等の対応が脆弱であるといったようなことから、対応の遅れを懸念いたしております。10月から11月に開催しております局主催の集団説明会等において、これら小規模事業者、零細事業者を中心にしまして周知啓発を進めていきたい、あるいは文書の送付だとかウェブ活用等についても進めてまいりたいと考えております。

こうした行政直轄で実施するものに併せまして、働き方改革推進支援センターでございます。こちら今年度、県の社会保険労務士会から民間企業に委託を移しておりますが、働き方改革推進支援センターということで、今年度も活用を行っております。こう

した行政直轄を補完する役割として、このセンターについての活用を促進していきたいと思っておりますが、こちらのほうも集団的な手法であるところのセミナーの実施回数につきましては、昨年同時期よりやはり上期はかなり低い割合、半減以下という状況になっております。下期におきましては十分に感染防止に留意しつつ、働き方改革推進支援センターにおきましても、集団的な手法を含めた取組について積極的に行っていただくよう指導してまいりたいと考えております。

また、13ページでございます家内労働対策の推進、これの諮問を先ほどお受けいただきました。円滑な審議会運営あるいは専門部会運営に努めてまいりたいと考えております。

次に、17ページをご覧ください。行政運営方針の第3番目の柱であります人材確保支援や多様な人材の活躍促進等々でございます。これに係るものとして、現状として県内の雇用情勢について少し揭示をさせていただいております。ご案内のとおり、本年の8月でございますが、有効求人倍率がついに1倍を切り、0.99倍となったところでございます。7年3か月1倍以上が続いていたわけでございますが、ついに本年の8月、1倍を切ったところでございます。その後9月の有効求人倍率は、僅かながらに回復をいたしておりますけれども、その動きは力強いものにはなっていないと私ども考えております。

令和2年9月の2つ目の白抜きの丸、月間有効求人数（季節調整値）のところでございますが、この9月も含めて前年同期、すなわち人手不足期と比較いたしまして、大体2割から3割、有効求人数が減少する状態には変わりはありません。卸売・小売業、宿泊・飲食業について、とりわけ求人が大幅に減少いたしております。

一方で、有効求職者数のほうは増加基調ということで、求人数が大幅に減少する中において選択肢が人手不足に比して限られている、非常に限定的になっているということから、なかなか再就職に踏み出せないといった求職者の方々が多くなってきており、有効求職者数が増加しているといった状況にあるわけでございます。

こうしたことを考えますと、有効求人倍率については一方的に改善していくというものではなく、おそらく県内の感染状況、そしてGo To キャンペーン等の政策効果等の中で決まっていくものになると思っておりますが、一方的に力強く改善していくということではなく、1倍を挟んで前後するような状況がしばらく続くのではないかと考えているところでございます。

こうした状況の中、人材確保支援でございますが、コロナ禍においても高齢化やあるいは定着率について課題に変わりがない業種が見られます。介護だとか建設、警備、運輸でございます。月々アップダウンはございますが、基調としてみますと引き続きコロナ禍においても人手不足といった状況が続いております。こうした業種につきましては、関係団体と連携を取り、集団的な手法を下期は展開をしていくこととし、また、各ハローワークにおいて、求人条件の緩和指導等を行うことにより、人材が充足されるような形での指導を行っていきたいと思っております。

また、県内において、いくつかの企業において雇用管理の改善を果たし、人材が充足されている状況がございます。そうした優良企業等を講師としてお願いをし、人材不足に悩む、あるいは雇用管理の改善に悩む企業に対する企業セミナーといったものをできれば下期に開催していきたいと考えております。それによって、人材不足を解消していきたい、雇用管理の改善を図っていきたいと考えております。

次に、19ページでございますが、企業の合理化等への対応ということで、全般的な運営方針、今ご説明いたしましたとおり、策定期間がコロナ禍が始まる頃に策定したということがありまして、人材不足を大々的に掲げておりますが、企業の合理化等の動きも見られるということがありましたので、企業の合理化への対応というのを、この部分でございますが、運営方針の中に用意をし、ハローワークに対する取組等を促したところでございます。

その結果、上期における実施状況でございますが、私どもはハローワーク自体の需給調整機能はもとより、その補完的な役割を果たすものとして、失業なき労働移動等について産業雇用安定センター、県内においても岩手事務所が設置されておりますが、そこに対しまして、事業所撤退等の動きを把握した際は、当該事業所の了解を得られた場合については、当該事業所が撤退となって生ずる余剰労働力等の情報、それについて産業雇用安定センターに積極的に情報提供するよというのを運営方針の中に書いておりますが、上期はなかなかそこについての動きが展開していないと考えておるところでございます。

下期は、より厳しい雇用失業情勢下になると考えておるところでございますので、補完的な役割を果たす産業雇用安定センターの活用について、積極的にハローワークに取り組むように指示を出したところでございます。

また、人手不足等ということで一億総活躍社会の名の下、高齢者やあるいは女性、障

害者、そして就職氷河期世代、こうした方々の能力発揮を進めることによって、人材不足等を解消していき、そしてまたこれらの方々の就職の促進を進めていきたいということで、以下書いておりますが、1つは、19ページの高齢者の就労・社会参加の促進でございます。来年の4月1日から高年齢者雇用安定法が改正されまして、4月1日から60代後半、65歳から70歳までの雇用機会ではないのですが、就業機会の確保について努力義務が課されることになっております。県内においては、他県に比べて働いている高齢者の方々は比較的多いという状況でございますが、60後半にも努力義務が及ぶということでございますので、下期、コロナ禍ではございますけれども、県内企業に対しまして周知広報等を進めていきたいと考えております。

そしてまた、19ページでございますが、就職氷河期世代への支援でございます。就職氷河期世代、年齢で申しますと30代後半から40代前半、そしてまた40代の後半といったところでございますけれども、県内においてもかなりの数の氷河期世代の方々が依然非正規の就労下において、厳しい労働条件の中で働いておられるということでございます。

それを踏まえまして、他の労働局も同じでございますが、就職氷河期世代活躍支援プラットフォームというのを設置しております。これは、県レベル、そしてまた関係する事業主団体、そして労働団体のご協力を得て、書面開催でございますが、第1回目プラットフォームを立ち上げたところでございます。現在その立ち上げを踏まえまして、そのプラットフォームで行う事業計画の案について議論をしておるところでございます。事業計画が成りましたら、その計画の下に実施に移していきたいと思っております。

その中におきまして、非正規で働いている氷河期世代の方はもとより、いわゆる無業者の方だとか、あるいはひきこもりの方々がおられるわけでございますが、各ハローワークでこうした方々を把握する能力というのはなかなか限られております。一番情報を持っておるのが地元の市町村でございます。こうした多くの情報を有する地元の市町村に対しまして、市町村レベルのプラットフォーム、その働きかけを県の保健福祉部と私ども労働局が一体となって、プラットフォーム設置に向けて勧奨していきたいと思っております。なかなか市町村も人員体制が脆弱ということもありまして、プラットフォーム設置に至っておりませんけれども、県と一体となって、福祉部局と一体となって市町村レベルのプラットフォームの設置に向けて働きかけを進め、無業者、ひきこもりの方々についても注意をし、事業を進めていく対象とすべく取組を進めていきたいと考えています。

以上でございます。

○水野雅裕会長

ありがとうございました。

ただいま事務局から令和2年度主要重点施策の上期における実施状況等について説明がありました。

これから質疑に入りますが、委員の皆様からは事前にくっつかのご質問を事務局に頂戴しておりますので、まず事前質問の内容及び回答につきまして、事務局から一括して報告いただき、その後皆様からの質疑を頂戴することといたします。

また、質疑につきましては、終了時刻の目安を11時55分までとさせていただきたいと思っております。限られた時間でございます。なるべく多くの質疑をお受けしたいと思っておりますので、各委員におかれましては、恐縮ですが、簡潔なご発言にご協力願います。また、事務局においても同様に願います。

それでは、事務局より報告願います。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、お手元にお配りしております事前質問一覧をご覧ください。こちらは、委員の皆様からいただきました事前質問を資料2-2の項目順に並べ替えたものです。恐縮ですが、この場では回答のみとさせていただきます。回答につきましては、当局各部室の所掌ごとに一括して行わせていただきます。

それでは、はじめに、労働基準部所掌事項につきまして、部長の麦倉よりご回答いたします。

○麦倉労働基準部長

労働基準部の麦倉と申します。それでは、問1の本年度行政運営方針の第1の柱である東日本大震災からの復興への支援の項目中、工事関係者連絡会議の開催についてのご質問の件でございます。こちらにつきましては、菅原委員からのご質問で、工事関係者連絡会議の開催についてのご質問であり、菅原委員のご意見を踏まえまして資料2-2、3ページの工事関係者連絡会議の開催につきましては、上期における実施状況及び課題及び下期への対応を修正しております。具体的な内容につきましては、資料2-2、3ページのとおりでございます。主に下期の署における取組といたしまして、2点掲げさせていただきますところでございます。

1点目といたしましては、各署において設置しております東日本大震災復旧・復興工

事の関係者連絡会議、こちら地区単位レベルの会議でございますが、こちらの開催についての働きかけを積極的に行い、関係発注機関との連携強化を図ります。

2点目といたしましては、各署の管内地域内に複数設置されておる既設のエリア別協議会、こちら現在19か所設置されておるところですが、そちらの開催を指導してまいります。

また、今後新たな工事が発注されることにより、複数の工事が近接、密集して行われる際には、新型コロナウイルスの感染防止対策を徹底しつつ、新規のエリア別協議会の設置、開催について指導してまいります。

なお、エリア内の工事が終了すると同時に、エリア別協議会自体は解散するというようになります。このような表現に改めさせていただいたところです。

続きまして、第2の柱であります働き方改革による労働環境の整備等についての中で、問3でございますが、こちらは資料2-2の7ページでございますが、こちらは労働者側代表、佐々木委員からのご質問でございます。特定労働分野における労働条件確保対策の推進についてでございますが、技能実習生に関する監督指導及び障害者虐待に関する監督指導についての指導内容についてでございますが、個別の監督実施状況につきましては公表しておりませんので、概要について簡潔にご説明させていただきます。

まず、技能実習生に関する監督指導についてですが、寄せられた情報につきましては、年休、健康診断、時間外労働、割増賃金、賃金控除など一般的労働条件に関するものであり、特に技能実習生特有の問題ではなく、事業全体を通じて問題が確認された点について監督指導を行い、改善させておるところでございます。

なお、技能実習生に関する監督指導の案件の、8件中4件につきましては外国人技能実習機構より連絡を受けたものとなっております。

次に、障害者である労働者に関する監督指導ですが、2件とも経済的虐待に関する情報であり、監督指導を行ったところ、1件につきましては法違反の特定には至りませんでした。1件については賃金未払いに関しての法違反が認められたため、適正に処理をしたところでございます。本件につきましても、健常者に対しても同様の対応をしておるところでございますが、障害者だけを特別扱いとしているものではございません。

続きまして、問4でございますが、資料2-2、8ページでございますが、こちらにつきましましては、労働者側代表の熊谷委員からのご質問でございますが、「第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進について」において、高齢者における転倒、

墜落、落下などの災害に対する対策のご質問でございますが、こちらにつきましては資料2-2の8ページでございますとおり、転倒、墜落、転落災害に関しましては、高年齢労働者に限ったものではないことから、これらの対策につきましては監督指導、個別指導のみならず、集団指導、各種会合などあらゆる機会を通じまして、労働災害防止に係る取組の推進について指導を行ってまいります。

また、関係機関、災害防止団体との連携を行うことにより、今後につきましては、いわて年末年始無災害運動、局署・県土整備部・建災防支部の合同による安全パトロール、署・団体合同による安全衛生パトロールなどを実施していく予定としております。

また、重点とされております業種に対しましては、的確な監督指導、集団指導を行うことにより、「STOP！転倒災害プロジェクト」などの周知について、あらゆる機会を通じて団体への要請を行ってまいります。

なお、各労働基準監督署における取組といたしまして、花巻監督署におきましては高年齢労働者に配慮した職場改善に取り組むためのリーフレットを独自に作成し、転倒予防体操の実施の推奨をしており、岩手労働局ホームページに掲載するとともに、事業場指導、集団指導に活用を行っておるところです。

また、盛岡監督署におきましても、労働災害防止対策などに係る集団指導を開催する場合には、転倒予防体操の実例指導を実施する予定となっております。

続きまして、問5及び問6でございますが、こちらは資料2-2、10ページでございます。高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援ということでございまして、問5につきましては西村委員、問6については橋本委員からいただいたところですが、こちらの質問に関しましては、いずれもエイジフレンドリーガイドラインについての具体的な周知方法に関するご質問であることから、一括してお答えさせていただきます。

主な周知方法といたしましては、3つの方法を予定しておるところでございます。まず、1点目としましては、エイジフレンドリーガイドラインのパンフレットが作成されたことを受け、岩手県商工会議所連合会、岩手県商工会連合会、岩手県経営者協会及び岩手県中小企業団体中央会などの主要4団体を含む関係団体に対しまして、当該パンフレットを送付し、団体傘下の会員の方々への周知を行っていただくよう要請を行っていく予定です。

なお、12月1日から予定されております、いわて年末年始無災害運動が開催されるこ

とから、11月末までに送付を行い、要請を行っていく予定としております。

2点目ですが、令和3年1月下旬に陸災防主催による高年齢ドライバーを含む労働者に係る労働災害防止対策セミナーが開催される予定となっており、これに局の職員が講師としてエイジフレンドリーガイドラインを説明する予定となっております。

3点目ですが、岩手労働局のホームページにエイジフレンドリーガイドラインなどの記事を掲載しており、広く事業主への周知を図っている次第でございます。

続きまして、問7でございますが、こちらは資料2-2、11ページの過労死等事案に係る的確な労災認定についてでございますが、こちらは公益代表の大久保委員からのご質問ですが、該当部分につきましては12ページの過労死事案の決定件数についてのご質問でございます。今年度決定した件数は、精神障害事案6件、心臓疾患事案1件となっております。まず精神障害事案の6件についての概要ですが、1件目は漁協の市場販売従事者が上司とのトラブル等によって発症した事案でございますが、こちらは業務外と認定しております。

2件目は、骨材運搬大型トラック運転手の自殺事案に関して、同僚等からの暴行、いじめ、嫌がらせにより発症した事案として、業務上と認定したところでございます。

3件目は、調剤薬局事務員が上司とのトラブルなどにより発症した事案でございますが、こちらは業務外と認定したところでございます。

4件目は、研究員が爆発事故により重度の負傷によって生じた事案でございますが、こちらは業務上と認定しております。

5件目ですが、建設業現場代理人の自殺事案でございますが、こちらは2週間以上にわたる連続勤務及び恒常的長時間労働により発症した事案として、業務上と認定しております。

6件目でございますが、派遣労働者であるシステムエンジニアが上司とのトラブルなどにより発症した事案でございますが、こちらは業務外と認定しております。

続きまして、心臓疾患事案についてですが、こちらは土木工事現場作業員が急性大動脈解離を発症した事案でございますが、こちらは業務外と認定したところでございます。

最後に資料2-3、今年度の行政運営方針の中における28ページ、ウ、外国人技能実習に関する実地検査や相談援助などの体制強化についての公益代表の高橋委員からのご質問でございますが、こちらに関しましては、「また」以下の外国人労働者の労災補償などはどの程度行き届いているのかについてご回答をさせていただきます。

労災補償制度につきましては、外国人労働者に対しても日本人と同様に認められておるところでございます。その制度の周知には、労災保険請求のガイドブック及び相談ダイヤルなどを広く活用しております。

また、労働災害が発生した際には、災害時監督、災害調査及び死傷病の報告書の提出をもって外国人労働者の負傷や死亡を確認しておるところでございます。把握した際には労災保険制度の説明及び請求の確認を行っておるところでございます。

労働基準部関係の回答につきましては以上です。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、雇用環境・均等室所掌の事項につきまして、室長の山村よりご説明いたします。

○山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の山村と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、まず問2、本年度行政運営方針の第2の柱であります働き方改革による労働環境の整備等につきましてご質問いただいております。資料2-2の5ページになります。働き方・休み方改善に向けた取組の推進や取引環境の見直し等について、使用者代表の西村委員からいただいたご質問でございますが、助成金の件数に関するものでございます。資料2-2、5ページに当年9月末現在の交付申請件数、支給決定件数、それから前年同期の実績、令和元年度の累計の交付申請の件数と支給決定件数を追記いたしました。支給額につきましては、本年度の現時点での年間推計支給総額ですけれども、業務改善助成金は1,250万円、働き方改革推進支援助成金、これは昨年度まで時間外労働等改善助成金と呼ばれていたものですが、それがおよそ6,900万円となっております。昨年度の年間の支給総額は、業務改善助成金がおおよそ420万円、時間外労働等改善助成金がおおよそ6,000万円となっております。

本年度の支給総額を推計としていることにつきましては、これらの助成金は事業主による2段階の申請となっております。最初に事業内容に関する計画を作成していただき交付申請を行い、交付決定された計画に基づいて事業を実施した後に支給申請を行っていただき助成額を確定、支給するという流れになっておりますので、年度途中の段階ではまだ計画が終了していないものが多いため、こういった形でお示しいたしました。

続きまして、問8になります。これは、資料2-2、12ページになりますが、同じ第

2の柱のうち、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保や非正規労働者の処遇改善について、3人の委員からご質問をいただいております。まず、問8につきましては、使用者代表の西村委員からご質問をいただいておりますが、自主点検結果の内容につきまして、この自主点検は先ほど局長からも説明がありましたが、中小企業に対する令和3年4月1日からのパート有期法の適用を控えまして、同一労働同一賃金に関する状況把握のため、今年の7月から8月にかけて常時使用する労働者101人以上の中小企業に対して実施したものであります。具体的な回答の理由については、自主点検の項目としておりません。

また、ガイドラインの見直しについてのご質問もいただいておりますが、現時点で把握している情報はございませんが、本省では、今回の最高裁判決は個別の事案に対する判断を示したものとして、今後十分精査していくことにしていると聞いておりまして、ガイドラインの見直しをするのかどうかも含めて本省において対応を検討しているのではないかと思います。見直しに関する情報がございましたら、速やかに皆様に提供いたします。

続きまして、問9、これは使用者代表の菅原委員から頂戴したご質問でございますが、働き方改革推進支援センターにつきましては、働き方改革を効果的に進める上で重要な施策の一つでありまして、厚生労働省においては令和3年度についても予算の概算要求がなされております。私どもといたしましても、本省に対して事業の継続を要望してまいりたいと考えております。

続きまして、問10、これは使用者代表の橋本委員から頂戴したご意見でございますが、同センターの実績状況につきまして、資料2-2の4ページに記載をさせていただきました。本年9月末、それから昨年同期の実績値を書かせていただいております。先ほどの局長の説明にもございましたように、今年度につきましては新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、年度当初に同センターに対しましてセミナーの開催を自粛するようにと指示したこともありまして、件数が非常に少なくなっておりますが、窓口相談派遣の申込み件数は、新型コロナウイルス感染症対応もありまして昨年度の倍以上となっております。そのほかにも昨年度並みの申込み状況となっておりますが、上期に当局及び同センターが行った団体への利用勧奨によりまして、セミナーはワークショップ方式によるものも含めて下期で50回の開催が決定していると聞いております。また、窓口相談派遣についても、週単位あるいは月単位で定期的に窓口を開設していただいている団

体が複数ありまして、また上期に窓口を開設していなかった団体からの申込みも複数あると聞いております。

しかしながら、来年4月からの同一労働同一賃金の中小企業への適用を控えまして、特に小規模、零細事業所の皆様への導入支援が課題であるということから、このセンターをご活用いただけるよう広報に努めてまいりたいと思っております。具体的には、セミナーや団体等の窓口相談から個別企業への訪問支援につながるよう、セミナー開催と窓口派遣に注力しております。セミナーにつきましては、対面方式によるものに加えてウェブによるものを開催するよう同センターに要請したところでありまして、また窓口相談派遣につきましても市町村とか業種別団体へセンター長が訪問しまして要請を行っているところです。局におきましては、県中小企業団体中央会様にご相談しましたところ、12月に中央会傘下の組合の会員の企業様を対象としたセミナーを開催いただけることとなりました。引き続き、こうした取組を進めて、円滑な施行に向けた周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、問11となります。資料2-2は14ページとなりますが、職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施です。使用者代表の菅原委員から頂戴したご意見となりますが、いじめ、嫌がらせ相談につきましては、9月末のものを新たに掲載しております。これについては、パワハラに関するものも含め、昨年度と比べますと若干減少はしておりますが、相談内容別では引き続きトップとなっています。

また、本年6月からパワハラ防止対策が大規模事業主に義務化され、令和4年4月からは中小企業にも適用されますことから、パワハラを含む総合的ハラスメント対策は引き続き重要課題であると認識しておりまして、令和3年度におきましても行政運営方針の中で積極的に対応してまいりたいと考えております。

最後となりますが、事前質問一覧は最後のページとなります。新型コロナウイルス感染症に関連して、公益代表の大久保委員から質問を頂戴しております。医療関係者からの相談状況につきましてですが、これについては労働基準部に関わる部分もございまして、雇用環境・均等室からまとめて回答させていただきます。

まず、相談状況についてですけれども、資料2-1の5ページ、別添1のところに特別労働相談窓口で受けた相談の一覧が載っておりますが、その業種別の⑧のところに医療、福祉の相談件数を書いてございます。10月30日現在で216件の相談が寄せられております。主な相談内容としましては、休業手当、雇調金などの助成金、慰労金に関する

もの、それから出張や私用で県外に行ったり、発熱等で体調を崩したときに一定の期間の自宅待機を求められる、こういうものに関するものが大半で、こうした相談は業種にかかわらず多い内容となっております。

業種に特有な相談でございますが、非常に少ない件数ではあります。新型コロナウイルス感染者対応のための業務負荷の増加に対する勤務体制の見直しですとか、逆に患者数減少に伴う労働時間の見直し、職場で感染したら労災適用になるかといったような相談も見られました。

なお、医療機関における感染防止対策については、同じ厚生労働省の医政局が中心となりまして、都道府県衛生主管部へ通達を发出したり、各種支援策を展開しているところです。委員もご承知のとおり、従前から岩手県内では医療過疎の問題が根底にありまして、重要課題である医療体制の確保に向け、岩手県、医大、医師会等が連携しながら取り組んでいるところです。

また、当局では先般医療系の労働組合より医療環境の改善に向けた要請を受けたところですが、その際、現下のコロナ禍において、医療関係者は自らが感染リスクもある中、新たな業務への対応等で精神的負担も感じつつ職務を遂行しているとのことであり、今後過重労働に係る相談が寄せられ、あるいは改善を求める声に対しましては、従前どおり適切に監督指導を行うこととしております。

雇用環境・均等室からは以上となります。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、職業安定部所掌事項につきまして部長の和田よりご回答いたします。

○和田職業安定部長

まず、事前質問一覧の3ページ目一番下のほうに企業の合理化への対応とあり、こちらからになります。資料2-2の19ページになります。使用者代表の橋本委員からの質問になり、産業雇用安定センターへの情報提供は7社にとどまっており、少ない情報提供の現状についてどのように考えているのか。また、同センターの周知と更なる活用を図ることの具体的方策について質問がありました。

そちらについては、現在、新型コロナウイルス感染症の影響によって企業の経営環境が厳しい状況にあり、余剰人員が発生することも予想されることから、ハローワークによる離職前からのきめ細かな職業相談とともに、同センターが行う企業間の出向、移籍という手段によって、これらの労働者の企業間の失業なき労働移動を実現していくこと

も、より一層重要となっております。

しかしながら、ハローワークから同センターへの企業撤退情報の提供については、当該企業の同意が得られないことにより低調に推移しております。ハローワークと同センターとの連携強化、特に同センター業務の周知が課題であると認識しております。

よって、下期においては、労働局及びハローワークにおいて、事業所訪問、事業主の来所時などの機会を捉えて、積極的に同センターの事業周知に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、事前質問の4ページ目になります。問いの13番目として、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、資料2-2の19ページになります。こちらは、労働者代表の佐藤委員からの質問になります。新規登録者数159名、正社員就職22名とあるが、ひきこもり、無業、正規以外でいうと内訳はどのようなになるのかという質問をいただいております。

新規登録者数及び就職者数ともに正規以外であり、不安定な就労状態になる方になります。よって、ひきこもりや無業に該当する者は含まれておりません。不安定な就労状態にある方、正規以外への支援についてになりますが、ハローワーク盛岡において就職氷河期世代専門窓口を設置し、担当者によるチーム支援を実施するとともに、就職氷河期世代に特化した求人の開拓等によりマッチングを進めております。特に先ほどあった長期にわたり無業の状態にある方及び社会参加に向けた支援を必要とする方、ひきこもりの方については、支援対象の把握を含めていわて就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて検討することとしております。

なお、労働局においては、上記プラットフォームを活用した支援事業として専用サイトを開設し、PR動画等を活用した就職氷河期世代に関するキャリア情報や企業情報、プラットフォームの支援内容等の情報を発信し、就職氷河期世代の就職及び社会参画の支援を行うとともに、当該世代の支援に関する社会的関心を高める取組を行うこととしております。

次に、問いの14番目になります。新卒者等への正社員就職の支援として、資料2-2の20ページになります。こちらは、労働者代表の佐々木委員より、新規高校卒業者の就職が厳しくなっていると聞いているが、現状はどのように把握をしているのかということ、今年の高卒新卒者に関して内定取消しはどの程度あったのか。それに対してどのように対応したのかという質問がありました。

こちらについては、令和3年3月、新規高等学校卒業予定者の9月末現在の求人受理

状況は、求人件数2,092件、求人数4,964人となり、新型コロナウイルス感染症の影響により、いずれも前年度から減少しております。主な業種では、建設業以外は全般的に減少し、減少幅で比較すると多い順に宿泊・飲食サービス業、製造業、卸売・小売業、医療・福祉となっております。ただし、前年同月比における減少幅は徐々に縮小しており、持ち直しの動きが見られております。

県内就職希望者の求人倍率は2.46倍で、過去10年間では4番目の高さとなり、一定の水準が確保されていると考えております。令和3年3月、新規高等学校卒業予定者の内定状況については、採用の選考の開始が10月16日に1か月後ろ倒しされたことから、県内各学校において10月末の状況を取りまとめております。今後各ハローワークにおいて学校と緊密な連携を図り、未内定者の早期把握に努めるとともに、就職支援ナビゲーターによる巡回相談の実施、未内定者を対象とする就職相談会への誘導等、未内定者の早期の採用内定に向けて支援を進めてまいります。

また、令和2年3月新規高卒者の内定取消しは発生していませんが、専門学校生については2名の内定取消しがあったものの、いずれも再就職済みとなっております。引き続き、来年度の令和3年3月新規高卒者等においても内定取消しが発生しないよう、事業主に対し、雇調金の支援制度の周知を進めるとともに、内定取消しの防止に努めてまいります。

次に、女性のライフステージに対応した活躍支援として、問いの15番目になります。資料2-2の23ページ目となります。こちらは、3人の委員から質問を頂戴しておりますが、まず問いの15番目、使用者代表の橋本委員からになります。マザーズコーナーの実績について前年同月を下回っているが、原因をどのように分析をしているのかということと、マザーズコーナーは県内5ハローワークに設置しているが、それ以外のハローワークに対してマザーズコーナーを設置する考えはないのかという質問をいただいております。

そちらに対する回答といたしましては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響によりまして、本年3月以降求人数は昨年度同時期と比較して大幅に減少しており、雇用環境は厳しさを増しております。マザーズコーナーにおいては、子供連れで来所することにより感染リスクが高くなることから、求職活動を控えざるを得ない方が多く、新規求職者数は昨年度同時期と比較して大幅に減少しております。一方で、求人数の大幅な減少に伴い、仕事と子育てが両立しやすい求人等も減少していることから、就職件数

についても昨年度同時期と比較して大幅に減少しております。

マザーズコーナーの新たな設置についてになりますが、厚生労働省の定める本年度のマザーズコーナーの設置基準は3つあります。①管轄地域の人口がおおむね10万人以上、②年間新規求職者数がおおむね1万人以上、かつ③自治体等から要望のあったハローワークと定められております。本県において同コーナーを設置していないハローワークにおいて、同基準を満たすハローワークはありませんが、子供連れで来所しやすい環境を整備するために、要望は引き続き本省へ行っていきたいと考えております。

なお、マザーズコーナーを設置していないハローワークにおいても、同コーナーにおける支援が必要と思われる方に対して、担当者制による職業相談であったり、個別求人開拓など必要な支援を積極的に行ってまいります。

次に、問いの16番目として、公益代表の高橋委員からの質問になります。こちらは、課題のほうにある就労支援セミナーとはどのような内容なのかというところで、資料2-2の23ページの問いになります。

本県では5か所のハローワークにマザーズコーナーを設置し、子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置など、子供連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保など、総合的かつ一貫した就職支援を行っております。

このうち求職者への支援の一環として、就職支援セミナーを実施しており、就職活動に当たっての具体的な支援の内容として、応募書類の書き方、面接のポイントなど、就職活動のノウハウの提供を行っております。

また、地方公共団体との連携による保育サービス、保育所に係る説明会だったり、職場見学会等を実施しております。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響によって、8月末までは就職支援セミナーの開催ができませんでしたが、9月以降は新たな生活様式に沿った感染予防策を徹底しつつ、個別求人開拓、就職支援セミナーや求職者の積極的な参加を組み入れた対話により交流するグループワーク等を積極的に実施していきます。

次に、問い17番目、労働者代表の千葉委員からのご質問になります。資料2-2の23ページになります。母子家庭のお母さんが仕事を失い、厳しい状況に置かれているとの報道がありますが、ハローワークではどのような対応を行っているのかというところと、生活が困窮している人に対しては、どのような支援を行っているのかという質問をいた

できました。

こちらについては、新型コロナウイルス感染症の影響によって雇用環境が厳しさを増しており、ハローワーク、またはマザーズコーナーにおいて、母子家庭の母で早期の就職を希望する方に対して、担当者制による支援を集中的かつ計画的に実施をしております。求職者への支援策として、きめ細かなコンサルティングであったり、公共職業訓練への誘導、子育てに配慮した求職者ニーズに応じた個別求人開拓を実施するとともに、トライアル雇用奨励金等の活用による雇用機会の拡大等を図っております。

職業相談等を実施するに当たって求職者の生活状況を聞き取りする中で、就職までの間の経済的な困窮が著しい場合などは、地方公共団体と緊密な連携を図り、生活保護や住宅確保給付金、生活福祉資金貸付などの生活支援の活用について説明した上で、求職者の了承を得た場合は実施機関につなげる支援を行ってまいります。

次に、問18になります。こちらは、労働者代表の佐藤委員から、障害者の就労促進として、資料2-2の24ページ目になります。障害者活躍支援計画のホームページでの確認が取れなかった機関が18機関、国、県、市町村の内訳はどうなっており、どのように対応するのかという質問をいただいております。

障害者活躍推進計画について、ホームページにおいて確認が取れなかったのは9市町村、9市町村教育委員会の18機関となります。国は、それぞれ本省で対応となっており、該当はありません。また、岩手県庁については、ホームページにおいて確認が取れております。新型コロナウイルス感染症の対応等によってホームページ公表が遅れている18機関に対して、11月中に労働局幹部が訪問等により、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要であることから、障害者活躍推進計画の作成に必要な助言等の支援を行い、早急に計画を作成し、ホームページ等で公表するよう働きかけを行ってまいりたいと考えております。

次のページの間2、外国人技能実習に関する実地検査、公益代表の高橋委員より質問をいただいております。先ほど基準部長が「また」以下をお話ししましたが、それ以前の「外国人技能実習生の名のもとに」というところで、こちらの実態把握と立入検査が徹底されているかお伺いしたいという質問をいただいております。

外国人技能実習生に係る実態把握と立入検査については、外国人技能実習機構が主体となって実施しているところになります。労働局としては、機構が行う検査に事業所が

協力しない場合など、機構からの要請を受けて立入検査に同行し協力することとなっておりますが、本年度はこれまでのところ協力要請は受けておりません。

なお、機構が単独で行った立入検査において労基法違反等の疑いがあるものについては、相互通報制度にのっとり、労働局労働基準部に通報いただき、監督指導を行うことになっており、今年度の上期において機構からの通報により実施した外国人技能実習生の受入れ事業所への監督指導は4件となっております。

次に、最後になります。その他の質問等の労働局に対する要望等、問2として労働者代表の佐藤委員より質問をいただいております。労働者福祉中央協議会では、国に対して雇用保険の基本手当について、所定給付日数、給付率の引上げを行うことを求めていると、国に本県でもそのような意見があったことを伝えていただきたいという質問がありました。

労働者福祉中央協議会から国に対して政策・制度2020年度政策制度要請として、安心の社会保障、くらしの安全・安心の確保等に関して、政策課題の要求、提言事項を取りまとめており、その中に8安心・信頼できる社会保障の構築、(2)失職等に伴う社会保障の充実、②に雇用保険の基本手当の所定給付日数・給付率の引上げを行うことについて要求が出されていることは承知しております。岩手県においても、そのような意見があったことを厚生労働本省に伝えてまいりたいと考えております。

安定部のほうからは以上です。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

最後に、総務部所掌事項につきまして部長の立花よりご回答いたします。

○立花総務部長

総務部長の立花といたします。よろしく申し上げます。公益代表の河合委員からご質問がありました行政運営方針の33ページでございます(2)の災害対応の実施状況の「災害」というものについてのご質問ですが、ここで言う災害というのは、大規模な自然災害のことを意味しております。ここは確かに委員ご指摘のとおり、ちょっと分かりづらい部分があったかと思っておりますので、次年度以降につきましてはこの記載内容については検討していきたいと思っております。

以上です。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

事前に頂戴しておりました質問に対する回答は以上のとおりとなります。

○水野雅裕会長

ありがとうございました。

続きまして、委員の皆様からの質問をお受けします。発言される方は挙手をお願いします。

橋本委員、お願いします。

○橋本良隆委員

橋本です。1点、今年度は特に新型コロナウイルス感染症対応ということで、雇用調整助成金が果たした役割というのは非常に大きなものがあると思っておりますし、また対応に当たっていただいた労働局のほうでも大変なご苦労があったことと思います。

そうした中で、この雇用調整助成金をめぐって、期限が12月末ということに一応されているわけですが、いろんな報道等によれば10月以降も継続して必要な財源を令和2年度の第三次補正予算案に盛り込む方針というような報道もありました。その一方で、国内の雇用環境、そういうものを見ると依然として、ご説明の中にもありましたとおり、不透明、不安定な状況でございます。完全失業率を見ても、3%まで悪化をしているというような全国的な状況もあるわけです。雇調金については、今後需要が見込まれるのではないかなと見ていますし、特例措置の期限延長について、差し支えない範囲でどのような国の対応方針になっているのかをお伺いしたいと思います。

ただし、一方で、この特例措置については、段階的に縮小して元に戻していく必要性というような議論もあるやに伺っておりますので、制度設計についての変更もあり得るのかなという気がいたしますけれども、この辺について局としてどの程度の情報、動向を把握されているのか、お知らせをいただければと思います。よろしく願いいたします。

○水野雅裕会長

それでは、ただいまの橋本委員のご質問に対しまして、事務局お願いいたします。

○和田職業安定部長

雇調金の12月末までの特例措置の延長等についてですが、確かに報道等では三次補正に盛り込む等々ありますが、現在私どもには何も情報が本省から下りてきていないというところが実情としてあります。先ほど橋本委員からお話があったとおり、雇調金の特例措置によって完全失業率が抑えられているとか、雇調金の特例措置があることによって雇用の維持が図られているということは、ほかの使用者の委員の方からもよく聞きま

すので、その情報については本省にお伝えする機会がありますので、まずは特例措置の12月末までの期限について、こうした地労審の場で使用者の委員から更なる延長という話があったことから、まずは特例措置の延長をし、例えば、新型コロナウイルスのワクチンができてから段階的縮小に移行していくとか、いろんな考え等はあると思いますが、まずは、この12月末の期限が切れるものについては、できれば延長していただきたいという要望は引き続き出していきたいと考えております。貴重な意見をいただきましたので、本省には、きちんと伝えてまいりたいと思っています。

○橋本良隆委員

この点については、経営者側にとっても大変重要な課題と認識しておりますので、どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○水野雅裕会長

ありがとうございます。

それでは、ほかにございますでしょうか。

河合委員、お願いします。

○河合墨委員

資料2-2の12ページのところの(2)の同一労働同一賃金に関して、自主点検結果の概要についてのご説明をいただいたのですけれども、支給基準が異なる場合、理由が不明確な場合ということで、数値を上げられております。こちらの12ページのところで、特に基本給とか賞与は支給基準が異なるというのはガイドラインに照らしても、そうだろうなというところなんです、通勤手当とかこれは支給基準がそもそも異なっていること自体が問題ということではないのかなと思ったのですが、もしそうであれば、今後改善を促していかれる際に、ここは多分特に求めていくことになるということではないのでしょうか。確認です。

○水野雅裕会長

それでは、ただいまの河合委員のご質問に対しまして事務局、お願いいたします。

○山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の山村です。今ご指摘いただいた部分については、河合委員がおっしゃるとおりでございまして、支給基準が異なること自体が不合理な待遇差というようにガイドライン上なっておりますので、そういった部分については見直していただくよう指導してまいります。

○水野雅裕会長

河合委員、よろしいでしょうか。

○河合墨委員

ありがとうございました。

○水野雅裕会長

間もなく終了予定となりますが、西村委員、お願いいたします。

○西村豊委員

今の話なのですが、単純に悪いことだとも言えないような気が実はして、支給基準が異なるという、通勤手当であればですよ、1週間の勤務日数がそもそも違うということであれば、正規の社員については月20日なり22日なりで、いわゆる通勤の定期でもって払ったほうが安い。しかし、非正規の方で週2日とかであれば、いわゆる回数券でそれを実費弁償したほうがいい。そうすると、その支給の基準が個々異なりますので、異なっていることについて不合理であるという言い方は、これはないと思いますので、先ほど質問しなかったのですけれども、ここはちょっとグレーといえればグレーなのですけれども、基準が異なる。しかし、それが要は不合理であるというふうなことには直ちにはならないと思っていましたので、このところ、最高裁の今回の判決で、第一小法廷と第三小法廷の2つに郵政とそれ以外に分けたのは、やっぱりそういうところも実はあったのではないかなと思って、郵政のほうはああいう結論になりましたけれども、メトロコマースの件については非常に、私の質問の中であったのですが、比較するその同一の労働の意味を誰と比較すればいいのかというところが、ガイドラインの中では明確に示されていないと思っていますし、早急にこれは国に対して、中央に対して政策の部分を含めてガイドラインの中にはこうしたほうがいい、こうあるべきだ的な感じで書かれている部分が非常に多いです。

ただ、今回出された最高裁の判断、個別の事案に対する判断ではありますけれども、明らかに最高裁の判断より以上のものをガイドラインの中で企業に求めていると思われる節がありますというか、箇所が実際ありますので、私傷病のところとか。あれは政策を出す話なのか、法律が変わったことよっての法律の解釈、運用のガイドラインなのか、そここのところをはっきりしていただかないと、中小はいずれ来年の4月用意ドンでスタートですので、誰と比較する、これを具体的に示してもらいたいし、そこら辺の最高裁の判断との違いというのをちゃんと早く示してもらわないと、中小は制度設計でき

ませんので、これは明確に伝えてください。お願いします。

○水野雅裕会長

ただいまの西村委員のご発言に対しまして、事務局からもし何かありましたらお願いします。

○山村雇用環境・均等室長

まず、通勤手当につきましてですけれども、私ちょっと説明をはしょってしまいましたので、西村委員からお話があったとおり、支給基準が異なるのが全て悪いと捉えられるような説明してしまいましたが、支給基準が異なっても実質的に不足が出ないような支払い方法になっていれば、それはよいという形になっております。

ガイドラインでは、不合理と考えられる例と、不合理でないと判断される例と2通りあって、その真ん中の辺りがグレーゾーンで、個別の企業によってよく話し合って不合理でない待遇差にさせていただくようにとお願いをしているところです。

それと、誰と比較するかという部分についてはなのですが、ガイドライン上は全ての労働者と比較をすとなっておりますので、特定の者を想定してというよりは、その企業の中で不合理な待遇差がないようにやっていただくということになるのですが、委員がおっしゃるように、特に小規模、零細企業においては、なかなかその辺りの判断が難しいところもございまして、岩手働き方改革推進支援センターを活用していただきながらということに当面はなりますが、本省にはそういったお話があったことをお伝えしたいと思います。

○水野雅裕会長

西村委員、よろしいでしょうか。

それでは、予定の時刻となりました。議事（2）に関する質疑につきましてはここまでとさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

熊谷敏裕委員、お願いします。

○熊谷敏裕委員

すみません、時間のないところで。質問というより、お願いというか、要望という部分になると思うのですが、資料2—2の5ページのところで働き方改革推進支援助成金ということで増えてきていますよというようなことの詳細もいただきまして、ありがとうございます。

先ほども小規模事業者の話が出ましたけれども、生産性向上とか就業規則の作成とい

うことで、今回のこのところは物すごく、手前どものところの相談も非常に多くなっているということで、そういうところを推進するという意味では、この助成金の活用というのは非常に重要なのかなと思っております。今、一生懸命推進のための連絡等々していただいていると思いますが、我々も頑張っておりますけれども、ぜひここを一層進めていただきたいということと、あと来年以降のことを言うことではないでしょうけれども、拡充していただければありがたいなと思っております。

以上でございます。

○水野雅裕会長

事務局のほうから、もし何かありましたらお願いします。

○山村雇用環境・均等室長

ただいまのご意見、どうもありがとうございます。拡充につきましては、本省のほうに伝えてまいりたいと思っておりますし、広報周知にこれからも努めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○水野雅裕会長

それでは、以上をもちまして議事（２）の審議を終了させていただきます。そのほか事務局で準備しているものはございますでしょうか。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

ございません。

○水野雅裕会長

それでは、以上で議事を終了させていただきます。

議事進行にご協力いただきありがとうございます。

進行を事務局にお返しいたします。

4 閉 会

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

水野会長、長時間大変ありがとうございました。

それでは、最後に局長の小鹿より一言ご挨拶を申し上げます。

○小鹿労働局長

本日はご審議いただきましてありがとうございます。事前にいただいた質問、そして

また本審議会、限られた時間の中で出された意見、こうしたものを私ども下期の行政運営のしるべ、あるいは方向性を間違わないように確かなものにしていくための貴重なご意見と受け止めて、業務運営に努めていきたいと思っております。

また、来年度に係る、あるいは年明けに係るもの等ございますけれども、予算措置あるいは政策措置のより一層の改善の要望等を出していただきました。そうしたものは、局で対応、責任範囲を超えるものがございますけれども、ぜひとも本省のほうには本審議会において要請、要望等が出たということについては、しかと伝えていきたいと思っています。

本日はどうもありがとうございました。

○菊池雇用環境改善・均等推進監理官

以上をもちまして令和2年度第1回岩手地方労働審議会を終了いたします。皆様、大変お疲れさまでした。

最後に、事務連絡を4点ほどさせていただきます。1点目につきましては、議事録の署名人についてでございます。先ほど水野会長からご指名のありました委員の方におかれましては、事務局で議事録を取りまとめた後、ご署名いただくこととなっております。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

2点目といたしまして、本日お車でお越しの方で、当合同庁舎駐車場にお止めの方につきましては、駐車券を事務局のほうに提示をお願いいたします。

3点目につきましては、本日の出席に係る謝金についてでございます。今月中にはご指定いただきました口座に振込を予定してございます。

最後、4点目といたしまして、フェースシールドにつきましては、そのまま机上に置いていただいても構いませんので、ご協力方よろしくお願いいたします。

それでは、皆様、大変お疲れさまでございました。

以上となります。