

令和3年度 第1回岩手地方労働審議会

事前質問一覧

内は資料の該当ページ数を示す

資料3-1「令和3年度主要重点施策の上期における実施状況等」についての 質問・意見

1 コロナ禍における雇用支援

1 雇用の維持・継続に向けた支援

P2 「雇用調整助成金等の支給」

「新型コロナウイルス感染症対策休業支援金・給付金の支給」

【問1】

雇用調整助成金等の特例措置を多くの事業所が活用し雇用の維持が図られていることは、雇用主やそこで働く労働者にとってのセーフティネットとなっていると受け止めている。

コロナ禍からの改善は将来を見通すことが大変難しく、雇用調整助成金の活用が増加している背景には、雇用主が助成金を受けなければ経営維持が限界に近付いている企業もあるのではないかと推測します。

雇用調整助成金等の今後の未透視や、それらに変わる対策等について、また、財源の確保についてどのように考えているのか確認したい。

労働者代表 鈴木委員

【回答】

- 雇用調整助成金の特例措置については、現行の助成内容を12月末まで継続することが決定しております。

1月以降の取扱いについては、現在、本省で検討中であり、11月中に改めて公表される予定となっております。

- 雇用保険財政の状況については、雇用調整助成金の支給増等により厳しい状況にあると認識しています。

今後の財政運営については、本省において、雇用保険制度のセーフティネット機能が十分に発揮できるよう、労働政策審議会の意見も伺いながら、検討を進め

ていると承知しております。

- 雇用調整助成金は多くの事業所の雇用維持を支えている一方で、休業の長期化による労働者のモチベーションの低下や生産性の低下などの懸念もあります。

そのため、今年2月には、在籍型出向を促進するための「産業雇用安定助成金」(※)が創設されており、この助成金の周知などにより在籍型出向の促進に取り組んでまいります。

(※) 新型コロナの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向を行うことにより労働者の雇用の維持を図る場合、出向元・出向先双方に助成するもの。

また、事業の縮小等によりやむを得ず離職された方の再就職支援についても、各ハローワークできめ細かく取り組んでまいります。

2 業種・職種を超えた再就職等の促進

- P3** (2) 成長企業等への再就職支援、在職型出向による雇用維持や企業合理化等への対応

【問2】

在職出向は、切れ目のない労働移動として素晴らしい方策であると思う。しかし、同業種への移動は相互に理解を得られやすい点もあるが、異業種への移動は、特に労働者側に大きな負担を伴うものが多いと予想される。

在籍出向の実績、異業種間での移動を比較的容易とするものがあればお知らせ願いたい。

使用者代表 熊谷委員

【回答】

- 岩手労働局助成金相談コーナーに提出された「産業雇用安定助成金」の出向計画受理状況は、11月9日現在で出向労働者数29人、出向元事業所数8所(10件)、出向先事業所数9所(10件、県外事業所2件含む)となっています。
業種別に見ると、出向元・先とも最多は製造業(出向元3件、出向先5件)であり、出向が成立したもののうち異業種への出向割合は66.7%と全国平均(65.3%)とほぼ同率となっています。
- 岩手労働局、産業雇用安定センター岩手事務所では、在籍型出向の出向元・先を開拓するための事業所訪問や窓口での案内による周知を行っています。

異業種間であっても、在籍出向のメリットや出向先の業務内容、出向条件を丁寧に説明することで出向契約に結びついた事例も見られ、引き続き「在籍型出向」の周知に努めてまいります。

P3 (4)「雇用対策協定」による地方自治体との連携

【問3】

県・北上市との雇用対策協定に基づく取り組み状況やその内容について確認したい。また、雇用対策は震災復興工事の減少等により沿岸地域でも潜在的課題が生じているが、沿岸地域への人材の定着を目指し、県とどのような協議を行っていくのか方向性について伺いたい。

労働者代表 鈴木委員

【回答】

(雇用対策協定について)

○岩手県とは平成 26 年から、北上市とは平成 28 年から協定を締結しています。

○協定の締結により、下記に連携して取り組んでいます。

(岩手県との協定)

- ・震災からの復興推進のための支援
- ・地方創生への支援
- ・若者・女性への支援
- ・高齢者への支援
- ・障がい者雇用の促進
- ・職業訓練の効果的な実施のための連携

(北上市との協定)

- ・人手不足企業に対する援助
- ・若年者等の就職促進に係る支援
- ・生活困窮者等の就労支援
- ・女性の活躍推進
- ・高齢者、障害者の雇用対策の推進

- ・適正な外国人雇用の推進

○具体的には、

- ・イベント（就職面接会、事業所見学会等）の共同開催
- ・若者支援施設の一体的実施（ジョブカフェいわて、新卒応援ハローワーク）
- ・双方の施策の広報での協力

等の連携により、双方の強みを活かして、成果をあげるべく取り組んでいます。

（震災工事終了後の沿岸地域への人材の定着施策について）

○被災地での人材確保等については、県との雇用対策協定により、連携して取り組むこととしています。

○具体的には、県・労働局が下記に取り組むこととしています。

（岩手県）

- ・被災地での産業振興
- ・新事業創出や経営支援
- ・企業誘致
- ・農林水産業などの産業振興施策による雇用の創出
- ・被災地の事業所への「事業復興型雇用確保助成金（※）」の支給による雇用と人材確保の支援

（※）被災地で事業を再開した中小企業が、被災求職者を雇用する場合の助成金（1人当たり120万円、1事業所当たり上限2000万円）。

（岩手労働局）

- ・事業所に対する人材確保支援（求人受理、職業紹介、就職面接会や事業所見学会の開催）
- ・被災地の求職者に対する就職支援
- ・「事業復興型雇用確保助成金」の周知

○引き続き、協定に基づき県と連携して被災地域の人材確保に取り組んでまいります。

3 非正規雇用労働者やシングルマザーなど社会的弱者に対する支援

P4 (3) 派遣労働者への就労支援

【問4】

コロナ禍において、特に東京などに本社を置き、全国でブランド展開をしている企業様が多々ある中で、現場では不足している人材の中から、さらに派遣労働者を減らしていくという方針をやむを得ず動いている企業が、我々の周りでも聞こえております。こういった状況を受け入れざるを得ない状況である派遣労働者の方が、次の就業先へ、行政の支援を受けながら、スムーズに転換できるような支援ができるよう、わかるような情報共有の施策等があれば、お聞かせいただくと幸いです。

(現場で働いている我々にも、どうしたらいいのだろうという相談の声が聞こえてくるため。)

労働者代表 遠藤委員

【回答】

- 労働者派遣法においては、平成 24 年改正により、「派遣先は、派遣先の都合で派遣契約を解除する場合は、派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣元による休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置が義務化」されており、労働者派遣契約の締結に当たっては、これらを定めております。
- また、平成 27 年改正により、「派遣元は、同一の組織単位（課やグループ）に継続して 3 年間派遣され、個人単位の期間制限に達する見込みがある有期雇用派遣労働者に対して、派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置（※））を講じなければならず、1 年以上 3 年未満見込みの有期雇用派遣労働者については、努力義務」となっております。
- これらの法改正により、コロナ禍において派遣契約の中途解除や不更新があった場合でも、派遣元・派遣先の会社には新たな派遣先の提供などの措置が義務づけられています。
 - (※) 雇用安定措置
 - ① 派遣先への直接雇用の依頼
 - ② 新たな就業機会（派遣先）の提供
 - ③ 派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用
 - ④ その他安定した雇用の継続が図られると認められる措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣等）
- なお、これらの規定によってもなお離職された方々については、ハローワークできめ細かな再就職支援を行い、次の就職先へのスムーズな転換を支援

してまいります。

5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

- P6** (1) 都道府県プラットフォームによる支援等
(2) ハローワークにおける専門窓口の充実

【問5】

いわゆる“就職氷河期”を、どの年代にあたるのかをご提示頂けないでしょうか。
私が大学4年時、就職活動において、県外で大学生活を送っていながらも地元で働きたいという人たちが多くいたため、採用がある度に人が集中しておりました。当時は、自分がこういう仕事をしたい、こういうことで貢献をしたいという想いはそっちなので、どうにか地元企業に勤められるかどうかの世代でした。

社会人経験をある程度経て、中堅世代になった現在、働きながらハローワークに行くというしろめたさを払拭できるような、オープンな行政発信の転職活動ができる場を設けて頂けると、中堅世代のやりがい、地域活性化につながると思います。そのあたりもお話を伺えると幸いです。

労働者代表 遠藤委員

【回答】

- 就職氷河期世代については、明確な定義はないものの、概ね 1993（平成5）年から 2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指しています。浪人・留年がない場合、2020（令和2）年4月時点で、大卒で概ね 38～49 歳、高卒で概ね 34 歳～45 歳になっておりますが、就職氷河期世代支援事業では概ね 35 歳以上 55 歳未満の方とされております。
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）に盛り込まれた「就職氷河期世代活躍支援プログラム」ではこの世代の主な対象者として
 - ①不安定な就労状態にある方（不本意ながら非正規で働く方）
 - ②長期にわたり無業の状態にある方（就業希望はあるが、「希望する仕事がない」などの理由で、就職活動などに至っていない方等）
 - ③社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方（ひきこもりの方など）

を位置付けています。

- 岩手労働局では、令和2年4月に「就職氷河期世代支援窓口」をハローワーク盛岡菜園庁舎内に設置し、専門のスタッフが個別相談、各種セミナーや求人説明会の開催、求人の開拓等の就職氷河期世代の方への支援を積極的に行っております。

また、県内の各ハローワークにおいても就職氷河期世代の方への支援を積極的に行っており、「就職氷河期世代支援窓口」と同様に多くの方に利用いただいております。

なお、県内のハローワークにおける令和3年9月の就職氷河期世代の方を含む新規求職者（パートを除く常用）のうち42%が在職者となっているなど、多くの在職中の方にハローワークを利用いただいております。

- また、今年9月に機能を追加したハローワークインターネットサービスでは、オンラインでのハローワークからの紹介やオンラインでの自主応募も可能となっています。在職中の方など窓口の利用が困難な方は、インターネットサービスもご利用いただきたいと思いますと考えております。

2 多様な人材の活躍支援

4 外国人に対する支援

P13 (2) 外国人労働者の労働条件の相談、支援体制の強化

【問6】

雇用形態はどういったものなのでしょうか？工場等での雇用が多く聞かれておりますが。

現在はコロナ禍で停滞しておりますが、今後の状況、インバウンド需要の復活、さらには、特にアジア圏で広がる良い意味での“日本の田舎（地方）”をSNS等で取り上げる個々の海外の方はいらっしゃいますが、就業という観点から、岩手県在住の海外の方が目の目に当たるような職や機会を与えられるような行政であってほしいと考えております。（免税店の通訳、駅や街中での案内人、外国語の教室など）

労働者代表 遠藤委員

【回答】

- 令和3年1月29日に公表した「岩手県における「外国人雇用状況」の届出状況」

によれば、外国人を雇用している事業所は 960 事業所で前年同期比 5.8%、53 事業所の増加、また、外国人労働者数は 5,407 人で前年同期比 4.5%、231 人増加しています。

- 産業別では、製造業がもっとも多く、304 事業所 2,965 人で、外国人を雇用する事業所全体の 31.7%、外国人労働者全体の 54.8%を占めています。
- また、在留資格別の状況は、技能実習が 3,405 人で全体の 63.0%を占め、続いて身分に基づく在留資格 1,027 人（同 19.0%）となっています。
- 県内で活躍される外国人労働者は年々増加しており、労働局としては、引き続き、外国人労働者を雇用している事業所への雇用管理改善指導、就職を希望される外国人の方々への就職支援などに取り組んでまいります。

3 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 ウィズコロナ時代に安全・健康でかつ安心して働くことができる職場づくり

P18 「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」

【問 7】

労働災害の発生が増加傾向にあり、死亡災害においても同様に増加している。コロナ禍前と現在で労働局の取り組みの変化があるか伺いたい。また、コロナ禍における取り組みについて意識して行っていることを伺いたい。

労働者代表 鈴木委員

【回答】

労働災害防止への取組として、これまで集団指導として参集型の指導・研修会を実施してきたところですが、令和 2 年以降はコロナ禍により参集型による指導が従来通り実施できず中止や、書面会議、WEB 会議に替えたところも多数あり、これらの手法はアフターコロナの時期においても一定程度継続されるものと考えております。

参加人数の制限(従来全員参加が役職者のみの出席等)や開催時間の短縮により、対面での点検、確認等相互チェックが省略され、労働災害防止のための基本的な事項が個々に任される傾向もあるものと考えられるところ、引き続き、労働災害防止に係る基本的事項の順守を呼びかけていく必要があり、ホームページや WEB 発信等を一層

利用しながら周知を図っていく必要があると考えています。

なお、令和2年以来、職場における新型コロナウイルス感染防止対策の徹底については、局署において、あらゆる機会に感染防止の5つのポイント、職場におけるチェックリストを配布し、感染防止対策の徹底を呼び掛けてきたところです。

P20 「産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」

【問8】

パワハラ等により精神障害事案が増加している。メンタルヘルス対策として、ストレスチェック制度の活用以外に考えられるものはないか。

使用者代表 熊谷委員

P23 「過労死等事案に係る迅速かつ公正な労災認定」

【問9】

精神障害は各企業においても大きな問題であり、その対応は重要なものとなっている。効果的な啓発・周知活動や組織的な対応の一層の強化を望む。

使用者代表 熊谷委員

【回答（問8及び9）】

メンタルヘルス対策に関しては「労働者の心の健康保持増進のための指針」（H18年施行、H27年改正）などにより様々な対策が策定されておりますが、ストレスチェックは、労働者にストレスへの気づきを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図ることを目的として、事業主に実施が求められているものです。

それ以外のメンタルヘルス対策としては、

- ・心の健康計画の策定
- ・事業場の方針の明示
- ・労働者の相談に応ずる体制の整備
- ・関係者への教育研修の機会の提供
- ・事業場外資源とのネットワークの形成

等があります。

なお、労働安全衛生法ではストレスチェック制度以外に、衛生委員会でのメンタルヘルス対策に係る調査審議が義務付けられているほか、長時間労働者への医師による面接指導の実施や健康管理等を実施するために必要な情報の提供など産業医の権限も強化されています。

当局としては、労働者の心とからだの健康保持増進対策を重要な施策と位置付けており、引き続き周知、啓発していくことで、職場におけるメンタルヘルス対策の強化を図っていきたいと考えております。

P23 「過労死等事案に係る迅速かつ公正な労災認定」

【問 10】

パワハラ等により精神障害事案が増加している。パワハラ等への規制をもっと強化する対策はないのか。

使用者代表 熊谷委員

【回答】

パワーハラスメント防止対策を定めた労働施策総合推進法は、現在は大企業のみ義務化されておりますが、令和4年4月1日から中小企業に対しても義務化され全ての企業が適用となることから、より実効性のある防止措置が図られるよう一層の周知、啓発を図っていくとともに、必要な助言・指導を行ってまいります。

P24 「治療と仕事の両立支援」

【問 11】

「働き方改革」の中で、治療と仕事の両立支援ということが言われるようになっていますが、この件に関する相談などもでてきていますか。（でてきているとすれば、どういったものがあるのでしょうか。）

また、「治療と仕事の両立支援助成金」は、どの位（件数、金額）支給されているのでしょうか。

公益代表 河合委員

【回答】

治療と仕事の両立支援に関する具体的な相談業務は、「治療と仕事の両立支援推進チーム」の構成員である岩手産業保健総合支援センターや県立病院、岩手医科大学のがん相談支援センター等でそれぞれ具体的な相談を受けているものと承知しておりますが、岩手産業保健総合支援センターで対応している両立支援の事例としては、

- ①がん治療が必要になった労働者からの申し出をきっかけに、予想される治療期間（約2年間）にわたって使用可能な休暇制度を創設して労働者への支援を行った。
- ②がん治療から職場復帰をする労働者のため、労働者への配慮を主治医から意見を求めて、復帰後の職場環境、職務内容の見直しを行った。

などがあります。

なお、両立支援助成金については、厚生労働省の委託事業の一環として独立行政法人労働者健康安全機構で一括受付しているところですが、その受付、支給件数は非公開とされており、件数、金額ともに当局でお示しすることはできません。

今後とも、岩手産業保健総合支援センター等の各機関との連携を深め、好事例の収集等に努めてまいります。

2 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の促進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

P25 「○最低賃金制度の適切な運営」

【問 12】

「最低賃金審議会の運営に当たり、公労使の議論を深められるよう積極的に情報収集を行い、審議会委員に対して提供を行うなど最低賃金審議会の円滑な審議運営に努めた」と記載されているが、何を根拠にそう判断するのか具体的にお示しいただきたい。

実際に審議会に関わらせていただいた立場からの意見として、現在の審議会のあり方について多少の疑問をもっています。法の根拠に準じてしっかりと議論がなされているのかという疑問をもっております。最低賃金に関する関係法令については、「最低賃金法」、「最低賃金審議会令」、「最低賃金法施行規則」等、審議に際して必要不可欠な法令について、しっかりと認識をもって議論していくべきものだと思っております。

また、今年審議会が紛糾した事象がありました。事務局から提出された資料に疑義が生じ、議論が紛糾中断した場面がありました。提出された資料は、局内で使用している資料（研修で使用しているQ&A資料を岩手用に加工したものとの事）が1点と、内容に全くの不備が発見されたもの1点が指摘され、議論に入る前段で審議資料として適切ではないとの公労使判断のもと、資料の回収に至り、審議会が紛糾し議論が止まってしまった事態がありました。結果的に本論に要する十分な審議時間が足りなかったという事態に至りました。

是非、今後の審議会の在り方、進め方につきまして、何よりも法の趣旨、目的に則った、公正公平な審議会になるようお取り計らいをお願いいたします。

労働者代表 吉田委員

【回答】

地方最低賃金審議会の運営に当たり、様々な統計資料の収集及び提供、中央最低賃金審議会における審議状況に係る情報提供、特に、上部組織等からの情報がない公益委員に対しては、逐次、情報、資料の提供を行うほか、会長等に対し審議会等の進行等に係る事前説明を行いました。

また、新任審議会委員に対して、最低賃金制度の説明とあわせ、昨年度に議論された課題等を共有することによって早い段階で審議会の状況把握ができるよう説明を行ったこと等を根拠に円滑な審議会運営に「努めた。」と表現しました。

しかし、ご指摘のあった資料については、

- 今年度、岩手県の地域別最低賃金が答申どおり引き上げられた場合には、この地域別最低賃金の金額を下回る特定最低賃金が2産業存在しておりました。

特定(産業別)最低賃金の改正については、最低賃金法第16条により「地域別最低賃金を上回るものでなければならない」とされており、事務局では、その旨を審議会委員の皆様を確認していただくべく「地域別最低賃金額を上回る金額で改定することができるかどうか見極める必要がある。」との内容が記された資料を提出いたしました。岩手県最低賃金の金額を下回る特定最低賃金が2産業あるにも関わらず、そのうちの1産業である百貨店、総合スーパーのみを例にとった資料を提出したものであり、このことは配慮に欠けたものであったと反省しております。

- また、「百貨店、総合スーパー最低賃金」は、実質的には、「各種商品小売業」から「百貨店、総合スーパー」に移行したような形で新設されたという経緯から、もともとあった各種商品小売業最低賃金の欄に百貨店、総合スーパー最低賃金を併記する形で表を作成し、タイトルは各種商品小売業のままとした資料を提出しました。本来は別の特定最低賃金でありますので、一緒にすべきではありませんでした。

配慮に欠けた、また不備のある資料を提出し審議を紛糾させ、審議予定の時間を経過したことから日を改めて審議することになったことについては、大変申し訳なくお詫び申し上げます。提出資料については、今まで以上にしっかりと内容を確認した上で提出してまいりたいと考えております。

最低賃金改正の諮問、意見の公示、答申、決定等については、法令に基づき行っておりますが、具体的な審議方法、運用については、中央最低賃金審議会における公労使委員の審議に基づく答申の考え方を基本に、また、当局地方最低賃金審議会の過去の運用を指針として審議を行っているものです。

当局といたしましては、最低賃金法の趣旨、目的に則った、公正公平な審議会が行われるよう審議会運営に意を払ってまいりたいと考えております。

3 総合的なハラスメント対策の推進

P30 「早期の紛争解決に向けた体制整備等」

【問 13】

「いじめ・嫌がらせ」と労働者が感じて相談に至るケースは増加しているようですが、いわゆる不当配転であったり、理不尽な降格であったりといった場合（人事にかかわるようなもの）も、「いじめ・嫌がらせ」にカウントされていますでしょうか。また、このような人事にかかわるもので、労働者が職場いじめやパワーハラスメントと感じているようなものは、「職場におけるハラスメント関係指針」などで定義されている、「職場におけるパワーハラスメントの内容」（①～③）に該当するのかもしれないのか、労働局としての認識を教えてください。

公益代表 河合委員

【回答】

「不当配転、理不尽な降格」について、相談者が「いじめ・嫌がらせ」によるものと申し立てがあった場合には、「いじめ・嫌がらせ」にもカウントしています。

また、人事にかかわる事案かどうかに関わらず「職場におけるパワーハラスメントの内容」（①～③）に該当するか否かは、事案の内容により、個別に判断しています。