

令和2年度
第1回熊本地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和2年11月20日(金) 午前10時00分～午前11時30分
- 2 場 所 ザ・ニューホテル熊本
- 3 出席者
(公益代表委員)
井寺委員、岩下委員、清田委員、小葉委員、高木委員、渡辺委員
(労働者代表委員)
柿田委員、猿渡委員、乗富委員、山本委員
(使用者代表委員)
岩永委員、永田委員、福田委員、渡邊委員

【事務局】

(熊本労働局) 木下労働局長、池田総務部長、桑原雇用環境・均等室長、
佐保労働基準部長、杉原職業安定部長、
北口雇用環境改善・均等推進監理官

4 議事内容

○北口雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、定刻になりましたので、ただいまより、令和2年度第1回熊本地方労働審議会を開催いたします。

時節柄、コロナウイルス感染症対策につきまして、皆様方の間にアクリル板を設置しております。ご協力をお願いいたします。

審議に入りますまでの間、事務局として進行を務めさせていただきます熊本労働局雇用環境・均等室の北口と申します。よろしくをお願いいたします。

本日は、お手元にお配りしております熊本地方労働審議会次第に沿って進めさせていただきます。

それでは、まず定足数の報告をさせていただきます。

本日は、18名の委員のうち、14名の皆様にご出席いただいております。従いまして、地方労働審議会令第8条の規定により委員の3分の2以上の出席として成立要件を満たしておりますことをご報告いたします。

次に、委員の皆様のご紹介についてですが、お手元にあります名簿により代えさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

なお、使用者代表委員の方で1名交代がございましたので、ご紹介させていただきます。熊本県経営者協会岩永委員です。よろしく願いいたします。

一言お願いいたします。

○岩永委員

熊本県経営者協会の岩永でございます。前任の当協会専務の加島から引継ぎ参加させていただくことになりました。労働行政、労働問題等専門知識が全くございません。皆さんのお話を聞かせていただきながら、私も一緒に勉強させていただきたいといった形で参加させていただいております。何卒よろしく願いします。

○北口監理官

ありがとうございました。

労働局も4月に人事異動があつておりますのでご紹介します。

労働基準部長の佐保でございます。

○佐保労働基準部長

佐保と申します。よろしく願いいたします。

○北口監理官

雇用環境・均等室長の桑原でございます。

○桑原雇用環境・均等室長

桑原です。よろしく願いいたします。

○北口監理官

職業安定部長の杉原でございます。

○杉原職業安定部長

杉原と申します。よろしく願いいたします。

○北口監理官

私、監理官の北口も4月からということになります。よろしく願いいたします。

本日は、労働者代表の方の田中委員と、急きよ本日ご連絡をいただきましたが花岡委員、使用者代表の阪本委員と加来委員、4名の方がご欠席でございます。

それでは、局長の木下よりご挨拶を申し上げます。

○木下局長

皆さん、おはようございます。

本日はお忙しい中、本審議会に出席いただき、本当にありがとうございます。ようやく審議会を開催できることになり、1年ぶりの審議会でございます。どうぞよろしく願いいたします。

また、日頃から、労働行政の推進にご理解、ご協力いただいております、この場をお借りして御礼を申し上げます。

今年度、令和2年度の労働行政運営につきましては、今年の3月、皆様方に文書でお諮りしたように、「働き方改革などによる安心して働き続けられる労働環境の整備」、「求人、求職者双方の状況を捉えた着実なマッチングによる人手不足への対応」という2つの政策目標を掲げて行政運営をしていこうとしていたところでございます。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の拡大や、熊本県におきましては令和2年7月豪雨という災害もございまして、県の経済が大きな打撃を受けるとともに、雇用情勢に関しても深刻な状態が発生したところでございます。

われわれの行政運営に関しましても、集団指導や個別訪問などが4月、5月はほとんどできない状況でございました。そういった中で、この2つの政策目標の達成に向けまして、私ども職員の感染防止にも注意しながら、さまざまな工夫をしながら取り組んだところでございます。

後ほど説明がありますけれども、熊本労働局では新型コロナに関しては、2月14日に特別労働相談窓口を設置するとともに、ゴールデンウィーク期間中もハローワークを開庁して、さまざまな雇用不安に関して対応させていただくなど取り組んできたところでございます。また、この今回の新型コロナに関連して、テレワークへの関心が高まっているところでございますので、テレワークの推進に関しても、力を入れて推進してきているところでございます。

そうした中で、各種助成金の迅速支給とか皆様方に求められていることに関しまして、的確に対応するとともに、こうした助成金の特例措置が矢継ぎ早に出ましたので、そういった内容がつぶさに共有されるように、助成金に関する情報に関しても、各経営者団体、労働団体、相談窓口を開設していただいている団体に提供することにより、より安心して熊本県民の方々が生活していただけるように努めているところでございます。

今日は、今年度、今申し上げましたように、工夫をしながら取り組みました上半期の取り組み状況について説明させていただくとともに、新型コロナウイルス感染症や7月豪雨に関連して取り組んだ内容について説明をさせていただきます。

たいと思っております。

皆様方の忌憚のないご意見をいただき、下半期、残り4カ月半でございます。取り組んでまいりたいと考えております。よろしくお願いいたします。

○北口監理官

それでは、議事に入らせていただきます。以降につきましては、地方労働審議会令第5条第2項の規定により、渡辺会長に議長をお願いいたしたいと思えます。渡辺会長、よろしくお願いいたします。

○渡辺会長

皆さん、こんにちは。今回は書面のみでの審議会となりましたので、今日は1年ぶりの審議会となります。新型コロナの影響もあって速やかな進行とともに、久しぶりに皆さんとお会いしますので、活発な忌憚のないご意見を色々聞かせていただければなと思っております。速やかな議事進行、ご協力よろしくお願いいたします。

まず、議事録の署名人の指名をさせていただきたいと思えます。審議会の議事録署名人を決めておく必要がございます。会長と会長が指名したお2人の委員に署名をお願いすることになっております。本日の議事録の署名ですが、労働者委員から猿渡委員、お願いしてもよろしいでしょうか。お願いします。使用者委員からは岩永委員、よろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

具体的には、後日事務局から連絡をさせていただきます。

また、今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会運営規程第6条第2号により、原則として公開ということになっております。

それでは、事務局より資料の確認をお願いいたします。

○北口監理官

それでは、資料の確認をさせていただきます。皆様のお席にクリアファイルに入った資料が置いてあるかと思います。レジュメの後に資料一覧がございます。その資料一覧がNo.1～4までとなっており、それぞれー（ハイフン）という形で枝番を付けて1－1、1－2と資料番号をつけております。

1－1の「令和2年度熊本労働局行政運営方針政策目標進捗状況」、

1－2が「令和2年度熊本労働局行政運営方針概要」、

その後に資料2として雇用環境・均等室、資料3として労働基準部、資料4として職業安定部からの資料を配布しております。

資料1－1につきましては、事前に皆様方にご送付している資料となりますが、内容につきましては、最新の数値としております。

資料2-1、2-2、3-1、3-2、につきましては、冊子となっておりますので、別途4冊置いてございます。よろしくお願ひいたします。

これから主に資料1-1に沿って説明させていただきますが、委員の皆様から事前にご質問いただいたものにつきましては、説明の際に触れさせていただきます。

以上が本日の資料になります。

○渡辺会長

では、議事に入ります。議事の(1)令和2年度労働行政運営方針政策目標進捗状況につきまして、資料No.1-1にて一括して説明を受けた後、質疑・意見交換を行うことにします。それではお願ひいたします。

○桑原雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の桑原です。本年4月に大分労働局から着任いたしました。よろしくお願ひ申し上げます。委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進につきまして、ご協力賜りお礼申し上げます。

今年度の行政運営方針の進捗状況につきましては、先ほどご説明しました通り、2つの政策目標を実現するために取り組んだことと、後半の取り組み予定についてご説明をさせていただきます。

資料No.1-1、こちらをお手元にご用意いただいでよろしいでしょうか。私の方からは、この資料、No.1-1の1ページ目の政策目標、働き方改革などによる安心して働き続けられる労働環境の整備についての1の2～4ページ目の①～③についてご説明させていただきます。

2ページ目の①ですけれども、先ほど局長の説明にありました通り、今年4月から大企業にパートタイム・有期雇用労働法が適用となり、企業規模を問わず全ての企業に労働者派遣法が適用となりました。

いわゆる同一労働同一賃金がスタートしております。来年4月には、中小企業に対しましても、同一労働同一賃金がスタートすることから、上半期は法律の内容と支援制度の周知を図っております。

先ほど、資料説明がございましたが、2冊の冊子を作りまして配布するなど、広報に重きに置いて実施いたしました。冊子は、働き方改革関連法の資料、それから助成金に関する資料となります。

個別企業ヒアリングでは、法施行後の状況把握と履行確保の指導となり、中小企業に関しましては法施行前の取り組みについてのアドバイスを中心にヒアリングと説明を行っております。実績につきましては、記載のとおりです。

下半期は、法施行前の取り組みとして、同一労働同一賃金特別相談窓口につき

ましても再度の周知、パートタイム・有期雇用労働法に関する自主点検を2,000社に対して行ったことにより、企業自らが法律に沿った雇用管理ができているかを確認いただき、分からないことがあれば個別相談会をご利用いただき、各社の事情を伺いながら支援を行ってまいります。個別相談会の資料は、資料No.2-3にご用意いたしました。また、後ほど説明いたします熊本働き方改革推進支援センターでは、改正法等に関して常時相談を受け付けるとともに、個別訪問を行っております。

次に、3ページのパワーハラスメント防止対策についてです。パワーハラスメント防止対策につきましては、本年の6月から大企業に対する取り組みが義務化され、中小企業は令和4年4月から適用になります。パワハラによる不利益取扱の事案につきましては、本年の6月から全ての企業が法の適用となるため、法律の周知と理解を促してまいりました。

事前質問も複数受けておりますので、説明させていただきます。まず、相談体制についてです。総合労働相談件数は増加傾向であるため、本年4月に熊本労働基準監督署の総合労働相談コーナーに相談員1名を増員いたしました。4月から6月にかけて相談が増加しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響もございましたが、職員及び非常勤が在庁し、集中して相談対応にあたりました。

7月豪雨災害につきましては、人吉監督署、球磨安定所の電話が不通になった際には、当局の監督課及び職業安定課への電話転送サービスを行いました。また、被災者をご自宅などから電話相談しやすいよう、7月23日から熊本労働局の専用ダイヤルに通話料無料のフリーダイヤルを設置し、一元的に労働局の特別相談窓口において相談対応を行うこととしました。今後も、相談状況をみながらも、相談者目線で懇切丁寧な相談対応に努めてまいります。

続いて、ハラスメントの内容や相談が多い要因、傾向ですけれども、パワハラを含めたいじめ、嫌がらせに関する相談が多い要因、そしてセクハラに関する相談が昨年同時期と比較し、1.5倍に増加している要因についてですが、まず1つ目は令和元年5月に可決成立した労働施策総合推進法の改正により、パワハラ防止対策が創設され、令和2年6月から施行されたことで、社会的関心が高まったこと、併せてセクハラ、いわゆるマタハラについても対策が強化されたこと、このような状況の中で、自らが受けている行為を雇用環境の問題として捉え、事業場に対応を求めたいと考える労働者が増えたとともに、啓発用ホームページ等で相談窓口として総合労働相談コーナーが周知されていることなどが考えられます。

上半期の相談では、中小企業に勤務する労働者や家族からの相談が多かったこともあり、中小企業も含めて法律上の措置義務の対策を取っていただいているかということを確認することが必要と判断いたしました。それを踏まえて、約

2,000社の企業に対して自主点検を実施、12月ハラスメント撲滅月間によりハラスメント対応特別相談窓口の設置、個別相談会の開催、個別相談会に出席するのが難しい医療、福祉業を対象にオンライン説明会を開催いたします。

相談窓口の資料として、資料No.2-4をご用意しております。

次に、「相談については、全て解決しているのでしょうか」というご質問ですが、相談者の大半が相談だけで終了しております。相談者のうち、労働紛争解決援助制度を利用された方は一握りの方です。紛争解決援助制度を利用しても解決に至らない場合もあります。また、紛争解決援助制度を利用しなかった個別労働紛争に関する相談者のうち、当室が所掌する男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法等に関する相談者については、後日、フォローの電話を入れております。そのときに、労働局からのアドバイスを受けて解決した方もいますし、やはり名前を出して労働局が会社に接するというのを希望しない方もいらっしゃいました。

次に、相談件数のカウントの仕方ですが、同一人物による同じ相談内容でも、6月1日、7月1日、8月1日のように相談日が違えば、それぞれカウントをしております。また、同一人物の相談でも、セクハラ、マタハラ、パワハラのように、法律の条文が異なればそれぞれカウントをしております。

次に4ページでございます。熊本働き方改革推進支援センターについてです。

民間の力により、働き方改革に向けて、中小企業、小規模事業者の方々が抱えるさまざまな課題に対応するため、ワンストップ相談窓口として、熊本働き方改革推進支援センターを設置しています。本年で3年目となります。センターに配置しております社会保険労務士などの専門家が、無料で事業者の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、働き方改革関連法に沿った雇用管理、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行っております。上半期の実績につきましては、記載の通りです。

センターへの相談につなげるために、当局による働き方改革関連法等説明会を21回、月6回開催の集団的報告徴収前にセンターの説明時間を確保するとともに、センター独自のオンラインセミナーを20回開催することにより、中小企業、小規模事業者への支援を行ってまいります。

ここで修正があります。センターの取り組み結果における表のうち、窓口派遣における相談件数が157件となっております。事前に送付した資料では、9月末現在13件となりましたけれども、136件の誤りでした。訂正してお詫び申し上げます。

以上で説明を終わります。

○佐保労働基準部長

続きまして、労働基準部長の佐保から、労働基準部関係の政策目標及び進捗状況についてご説明させていただきます。

お配りしております資料1-1の5ページ目をお開きください。政策目標として「労働災害の減少に向けて高齢労働者の労働災害防止対策の充実を図る」ことを掲げております。

熊本県における労働災害の状況ですが、5ページの中段左側の表をご覧ください。休業4日以上災害が、平成初期は3,000件弱であったのが、平成24年には1,700件弱にまで減少し、その後平成30年度までに2,000件まで微増、令和元年が1,972件、令和2年は9月までで1,295件で、ほぼ昨年と同じペースの災害発生状況となっています。

一方、死亡災害につきましては、5ページの中段右側の所をご覧ください。昭和50年ぐらいまでは年平均で60件以上発生しておりましたが、その後減少し、平成26年には年間10件まで減少いたしました。平成29年には、22件まで増加しましたが、本年は9月までで4件、10月に3件発生しましたが、過去最少を記録する可能性を残しております。

労働災害の詳しい資料につきましては、3-3に別途資料を入れておりますので、お時間のあるときにご確認いただければと存じます。

休業4日以上災害が増加した要素としては、高齢者の災害が増加したことが挙げられます。60歳以上の災害に占める割合は令和元年に30%となり、本年も9月まで35%を占めている状況です。

労働局では、これら労働者の災害を防止するため、今年度上半期に労働局及び監督署から14の労使団体及び災害防止団体、高齢者が多く就労する社会福祉施設などを中心に、個別企業1,300事業所に対し、転倒や腰痛発生の防止対策、さらにはコロナウイルス感染防止対策等を講じていただくよう文書による要請を行ったところです。

また、下半期の取り組みとして、10月に高齢者労働災害防止セミナーを実施し、11月には労働局からビルメンテナンスやクリーニングの協会など17団体に対し、高齢者安全健康確保ガイドラインの周知や安全性教育の実施、作業方法の改善等を要請いたしました。また、期間を通じ、監督署における集団指導を実施することとしております。さらに、働きながら適切な治療が行える治療と仕事の両立に向けた職場環境の整備を引き続き図ってまいります。

この件につきましては、事前に2名の委員より、具体的なご説明やのご要望やご意見をいただいておりますので、ご説明いたします。厚生労働省では、治療と仕事両立支援ガイドラインを定め、がん、脳卒中、糖尿病などの疾病を抱える高齢者も含んだ労働者が、治療を受けながら働き続けられるための取り組みを進めることを推進しております。

このガイドラインの中では、企業による両立支援に関する制度、体制等の整備、両立が可能な場合の両立支援プランや職場支援プランの策定等が推奨されております。

これらの取り組みを行う事業に対する支援策として「両立支援助成金」制度が創設されており、企業への訪問サポート等を委託事業にて行っております。また、平成29年から当局においても、県や医師会、主な労使団体等で構成される熊本県地域両立支援推進チームを設置しており、両立支援促進が行われ、シンポジウムなどの開催を行って、チームの醸成を図っているところです。両立支援につきましては、労働局として今後も積極的に取り組んでまいります。

続きまして、資料の6ページをご覧ください。長時間労働の是正をはじめとした監督指導の実施を政策目標に掲げております。現在、熊本労働局管内では6つの労働基準監督署において、労働基準関係法令に基づく監督指導を実施しております。

今年度上半期においては、計613事業場に監督を実施し、うち333事業場で違反を指摘するとともに指導を行っております。そのうち、最も重要性が高いと思われる80時間以上の長時間労働が疑われる事業場に対する監督は、6ページ中段にございますが、55事業場に実施しております。

事前に委員より、この監督指導の読み方について質問を受けておりましたのでご説明いたします。長時間労働が疑われる55事業場を監督し、47事業場に労働時間以外も含めて何らかの労働基準法や労働安全衛生法等に違反が認められました。当該違反事業場の中で、最も長い労働者の労働時間が80時間を超えているのは19事業場、うち100時間を超えているのは14事業場、うち150時間超えが5事業場、同様に200時間超えが2事業場です。

なお、最長労働時間が100時間超えの14事業場では、全ての事業場で何らかの労働時間関係の違反が認められ、内容としては36協定の未届け、協定限度時間超え、時間外労働手当の未払い、新しく改正された時間外労働の上限規制である1カ月の時間外労働と休日労働の合計が100時間を超えていたという違反がそれぞれ複数事業場で認められ、指導を行っております。

また、「違法な長時間労働を行う事業場が減少しているか」についてのご質問も受けておりますが、毎年、一定数、長時間労働に係る監督指導を実施しており、結果として多くの事業場で違反が認められる結果となっております。相談については減少しておりますが、一定数の相談をいただいております。対象の増減は経済状況にのみならず自然災害等の影響も受け変動しているものと承知しております。一概に増減をお示しすることは困難ではございますけれども、違反事業場が減少するよう、単に違反指摘にとどまらず、いかに是正を図らせるかといった点も含め、監督指導を展開してまいります。

続きまして、6 ページ後半の下半期の取り組みをご覧ください。11月は「過労死等防止啓発月間」であり、過重労働解消キャンペーンを実施いたします。この月間の活動として、過重労働の重点的な監督を実施することとしております。また、長時間労働の防止のため、下半期を通じ、法令の周知や相談に応じる「労働時間相談・支援班」による相談受付や個別訪問、集団指導を行い、周知啓発活動を行うこととしております。

過重労働の関係の資料で資料の3-4と3-5も配布しておりますので、お時間があるときにご覧ください。

私からは以上でございます。

○杉原職業安定部長

職業安定部長の杉原でございます。本年4月に厚生労働省本省からまいりました。よろしく願いいたします。

私からは、政策目標に7~12ページまでにある部分、その取り組みについて進捗状況と、下半期の取り組みについてご説明をさせていただきます。

まず、8ページをご覧ください。

人材確保等支援助成金についてですが、こういった助成金については毎年度見直しを行っております。今年度も見直しを行いましたので、新しい内容についてホームページに記載するほか、生産性向上を図った事業主の方には上乘せ助成というものも行っております。そういったことの見落としがないかについても掲載するといった取り組みを行っております。

また、新型コロナの関係で外出自粛があった中において、企業の方がハローワーク等への来所を控えられた結果、助成金に関しても電話による相談が例年よりも多くあったと感じているところです。こうした電話による相談があった場合には、必要に応じて、先ほどご案内したホームページの助成金のページに掲載した資料をご案内し、その画面を見ながらわかりやすい説明に努めるとともに、希望のあった企業の方には申請等に必要な書類の郵送を行うといった取り組みを行っております。

取り組みの実績については、記載の通りでございます。

下半期におきましては、非正規労働者の雇用環境悪化に歯止めをかけ、雇用管理の改善に取り組む事業主を支援するため、建設・介護・保育といったいわゆる人手不足分野の企業の方を中心に、年度内に助成金等を案内するリーフレットを約3,000社に送付することを考えております。

また、上半期においては、セミナー等を集団的に説明する機会がなかなか得られませんでした。下半期においてはこうしたセミナー等を積極的に行っていく、人材確保等支援の推進等の活用を周知し、皆様への活用を促していきたいと

考えております。また、周知の内容、方法については、利用者目線に立って随時改良しているところがございますが、ご意見をいただきながらより分かりやすいものになることが重要と考えておりますので、何かありましたら、随時ご意見をいただければ幸いです。

続きまして、9ページをご覧ください。こちらにつきまして、上半期においては、コロナの関係で企業の方の来所が控えられた傾向があり、また感染拡大の防止を図るために、ハローワークも積極的な企業訪問を控えている中において、電話での相談や来所された場合等の機会を捉えまして、特に求職者の方が重要視している事項を確認、上半期の取り組みに記載しているものでございます。こういった項目を中心に管内求人状況を踏まえつつ、求人充足につながるよう条件見直しの提案を行いました。

また、各ハローワークにおいては求人充足会議というものを定期的を実施しておりまして、こちらについては求人部門の担当者と求職部門の担当者の方が集まって、求人充足のための議論等を行っているものです。この会議においては、提出があった求人のうち、例えば「新規求人のうち受理後1週間経過しても紹介記録のない求人」や「求人条件緩和によって充足の可能性が高まると推測される求人」など、各ハローワークで選定した求人について、充足につながるような条件緩和の内容を議論して、その結果を企業の方が来所された際や電話によって口頭でお伝えするほか、「求人条件緩和提案書」の手交や郵送を行うといった取り組みとなります。

上半期の取り組みの実績についてですが、上半期においては、「求人条件緩和提案書」の作成実績が11件ございまして、このうちの半数以上の6件の企業で、この提案に沿った条件緩和を行っていただきました。このうち2件の求人に対して、それぞれ1名ずつ採用が決まっておりますので、こういった「求人条件緩和提案書」を作成した効果であったものと考えております。また、もう一つ掲げていた求人条件別充足状況については、主に企業訪問等のときに利用することを考えておりましたが、上半期においては企業訪問の機会が少なかったことから、実績はございませんでした。

下半期においては、企業訪問を行っていることや対面受理の機会が増えたことから、これらの施策を積極的に活用して、魅力ある求人を確保し、求人充足に引き続き努めていきたいと考えております。

続きまして、10ページをご覧ください。2、3でございます。上半期においては、ハローワーク熊本に設置する「人材確保対策コーナー」が主体となって、新型コロナウイルス感染防止対策を講じた上で、6月以降、毎月、介護、看護の就職相談会を実施したほか、9月には業界団体との共催による「福祉の就職総合フェア」を開催いたしました。

また同コーナーにおいては、求職者の方に対して、退職理由に関するアンケートを実施しているところです。例えば、「労働時間が長いから退職した」等退職理由を聴取しまして、その集計結果を企業に提供することによって、企業の労務管理改善等の参考にしていただくという取り組みを行っております。上半期の取り組みの実績等については、記載の通りでございます。

なお、取り組みに記載しました「マッチング支援」ですが、企業と求職の方を結び付けるハローワークが取り組む、あらゆる施策のことを指しますので「マッチングによる就労実績」となると、就職実績のことを指します。

下半期においては、引き続き求職者や企業の方に対してきめ細かな支援を実施していくこととしています。また、人手不分野に限らず、企業の中には離職防止、職場定着、人材育成など、雇用管理改善に関してさまざまな悩みを持っておられるかと思っておりますので、ハローワークにご相談いただければ雇用管理の改善に関する他社の好事例などをご紹介します。雇用管理の改善に関して、助言、アドバイス等をさせていただくことも可能ですので、お困りの場合は、まずハローワークにご相談いただければと考えています。また、下半期においては、毎月3～4回をめぐり、人手不足分野に関する面接会を実施していく予定もございます。

続きまして、11ページをご覧ください。ハローワークでは求職者の特性や状態を見極めて、希望を的確に把握した上で、それぞれの求職者の課題に応じた解決支援など効果的に行えるよう努めているところでございまして、その手法として、求職者担当者制の実施や、求人の提案、応募書類の作成支援、模擬面接等の準備支援などを行っているところです。上半期の取り組みの実績についてですが、常用の就職件数と雇用保険受給者の早期再就職件数を実績として載せております。「常用」とは、期間の定めのない雇用や4カ月以上の雇用期間が定められているものを指しまして、早期再就職というのも定義でございますが、これは雇用保険の所定給付日数の3分の2以上を残して再就職した件数の実績となっております。

これらの目標件数については、ハローワーク総合評価の目標としても掲げているものでございます。

昨年度は、いずれも労働局全体としては、年間目標件数を上回っていましたが、今年度の進捗状況については、やはり新型コロナウイルスの影響もありまして、就職件数につきましては、9月までの実績が想定を下回っております。一方で、早期再就職件数については想定を上回っている状況でございます。

これも要因を考えたところ、雇用保険の受給者について、早期に再就職した場合には、一定の要件を満たせば再就職手当が出るといったインセンティブが働いていることによるものというふうに考えております。

下半期においても、コロナ禍の状況ではありますが、引き続ききめ細かな支援を行って、求職者の方の就職につなげていくとともに、利用者からのさらなる信頼を得ていくために、職員の資質の向上を図って、よりよい利用者サービスの提供に努めていく所存でございます。

続きまして、最後でございますが、12ページをご覧ください。⑤でございます。平成31年度以降、ハローワークを現在利用していない方であって、就職を希望しているけれども具体的な求職活動していない方を対象に、ハローワークの支援内容をアピールして、利用登録を促すための求職開拓事業というものを実施しております。求職開拓事業には2種類ございまして、国が直接実施するものと、民間事業所に対して委託するという2つがございます。

それについて、上半期においては新型コロナの影響がございますので、多くの参加者を集めてイベントを開催することはなかなか難しい状況にあったために、委託実施部分については見送ったところです。直接実施分については、9月に熊本県しごと相談・支援センターとハローワーク熊本で、9月の下旬から「子育て女性のための再就職支援プログラム」というものは、13日間の研修を行ってございまして、その中の1コマを利用して、直接実施の求職開拓事業を行いました。

こちらについては、マザーズハローワークの支援内容や求職活動の具体的な方法について説明を行って、利用登録を促したところです。

取り組みの実績にもございますように、アンケートを取った結果、説明の満足度は高く、その結果として実施直後に利用登録がございました。それ以降も、同プログラムの実施中に、受講者に対しては機会を捉えて案内をしていくことがございますので、今後も随時登録状況については、フォローアップしていきたいと考えております。

下半期でございますが、委託実施分は資料に載せておりますように、11月中に3回、県北、県央、県南で開催することとしております。また、直接実施分については、来年2月をめぐりに関係機関と開催に向けた準備を進めているところでございます。そして、ハローワークについて知っていただき、支援サービスを活用してもらうことで就職につなげていきたいと考えております。

以上、ご説明した通り、1～5の各項目について、今後の雇用条件を踏まえ、徐々に取り組んでいく所存でございます。なお、今後の求職や有効求人倍率、ハローワークに相談のあった解雇見込み数等の雇用情勢の動向については、新型コロナウイルス感染症の感染状況や同感染症が経済や雇用に与える影響、また政府が行っている経済対策、雇用対策など、さまざまな要因が影響してくるかと考えていますので、一概に申し上げることはなかなか難しいと考えております。

なお、厚生労働省としては、新型コロナに伴いまして、雇用維持を図る事業主を支援するため、雇用調整助成金について、リーマンショック時以上の特例措置

を講じており、熊本局としては迅速な支給に努めているところでございます。最近では、熊本県における新型コロナウイルス感染症の感染者数がゼロではない日が続いておりますので、そういった状況も注視しまして、熊本局としては、事業主の皆様に対しては雇用調整助成金の活用による雇用の維持をお願いしていくとともに、引き続きその迅速な支給に努め、雇用維持を図る事業主を全力で支援していきたいと考えておりますので、お困り事があれば、またハローワークにご相談いただければと考えております。

以上で説明を終わらせていただきます。

○池田総務部長

総務部長の池田でございます。引き続きよろしくお願いいたします。委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政全般にわたりまして、ご理解、ご協力をいただいております。重ねて御礼申し上げます。

今年度の熊本労働局の最重点事項にあたります政策目標に掲げた取り組み、進捗状況につきましては、ただいま、雇用環境・均等室長及び両部長の説明の通りでございますが、そのほか上半期のトピックス、大きな出来事といたしまして、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う取り組みと、本年7月の豪雨災害に関する取り組みがございますので、こちらをご報告させていただきます。

初めに、新型コロナ感染症につきましては、資料の13ページとなります。

まず、熊本労働局といたしまして、各種の相談窓口を設けております。代表的なものとして、特別労働相談窓口を2月14日に労働局及び熊本市内の労働基準監督署、ハローワークに開設、その後、相談件数の高まりですとか、外出自粛要請、そして緊急事態宣言の動きもありましたことから、4月下旬には労働局に新たな専用電話番号を用意し、回線を増強、ゴールデンウィーク期間中も相談に掲げる体制を敷いたところでございます。

また、雇用調整助成金に関する相談やお問い合わせに対応するため、ゴールデンウィーク期間中は県内全てのハローワークに相談窓口を開設したほか、審査体制を強化し、早期支給に向けた取り組みを展開したところでございます。

このほかにも、資料に記載の相談窓口を設置し、それぞれ専門的に応対していたところでございます。

次に、先ほどの説明でも一部触れておりましたけれども、労働局からさまざまな要請を行わせていただきました。雇用維持等に対する配慮に関する要請や、職場における感染拡大防止に向けた対応に関する要請など、4月以降、今月10日までの間に合計15件あつてございます。

助成金、支援金につきましては、雇用調整助成金の特例措置のほか、小学校休業等対応助成金・支援金や母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の新設

などが行われているところでございます。そして、これらを含む広報や情報提供の取り組みといたしまして、労働局ホームページの最上段に特設ページを開設したほか、業界団体や他の支援制度と合同で雇用調整助成金の説明会を実施しております。

そのほか、例えばですが、労働保険の年度更新につきまして、本来であれば7月10日が期限とされているところ、8月31日まで延長されるなど、労働関係法令の特例措置が講じられているところでございます。

これらの取り組みの主な実施状況を14ページに記載してございます。相談窓口開設以降、先月末までに1万8,500件余り、最近は鈍化しておりますが、単純平均で月2,500件弱の相談をいただいているという状況でございます。

代表的な助成金の支給状況につきましては、11月中旬までの状況、資料に記載の通りでございます。

また、コロナ関連のご報告として、資料に記載はございませんが、本年7月下旬、職員に新型コロナの陽性反応が確認されまして、消毒などのためにハローワーク玉名を3日間臨時閉庁いたしました。利用される方々にご不便をおかけいたしました。幸いにも利用者や職員へ感染が広がるということはありませんでした。熊本労働局といたしましては、早い段階から飛沫防止シートの展開ですとか、手指のアルコール消毒の徹底など、安全・安心して施設を利用いただける取り組みを行っておりますが、引き続き感染防止策に細心の注意を払い、行政サービスの提供に努めることとしております。

続きまして、資料15ページの令和2年7月豪雨への取り組みでございます。

まず、資料にはございませんけれども、この豪雨によりまして、人吉・球磨地域を中心に甚大な被害が生じたところでございます。この地域には、人吉労働基準監督署及びハローワーク球磨がございますが、いずれも建物への浸水被害はなく、電話通信回線の不具合により一部の業務に制約が生じましたが、7月6日月曜日の朝から業務を行っております。

豪雨関連の取り組みといたしまして、まず労働局を含みます県内全ての労働基準監督署、ハローワークに相談窓口を設置したほか、電話相談については、先に雇用環境・均等室長からもありましたが、7月23日には通話料無料のフリーダイヤルを設けたところでございます。また、7月14日には、コロナの分と重複する部分でもございますけれども、雇用維持等への配慮に関する要請を行っております。このほか、労働保険料の納付猶予制度ですとか、労働保険の年度更新に関する期限の延長措置などを講じてきたところでございます。

資料16ページになりますが、これまでのところ、豪雨関連だけで雇用調整助成金や解雇・雇止めに関する事、雇用保険に関する事など、労使問わず合計500件以上の相談が寄せられております。

このほか、労働安全衛生法関係になりますけれども、建築物の解体に伴う労働災害防止とアスベストの健康障害防止に関する相談対応を、特に被害の大きかった人吉と八代の労働基準監督署で行っておりますが、その周知啓発活動の1つといたしまして、復旧活動を行っている現場で防塵マスクを配布する取り組みを行ってきたところでございます。

以上、本年度の熊本労働局における上半期のこれまでの取り組み、進捗状況の報告となります。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

○渡辺会長

ありがとうございます。では、質疑に入る前に、事前にいただいた質疑、意見がございまして、ただいまの説明の中で踏み込んでいただいたものもありますが、踏み込まれていない部分がございますので、そちらについてのご説明を事務局の方からお願いいたします。

○杉原職業安定部長

職業安定部長の杉原でございます。では、私の方から、事前の質問についてお答えいたします。事前の質問で、「さまざまな助成金制度があるが、申請方法が複雑であり、各企業の担当者だけでは対応できないこともあることから、分かりやすく判断できないのか」というご質問でございました。

まず、雇用・労働分野の助成金制度については、雇用の維持、職場環境の改善や仕事と家庭の両立支援、生産性向上など、政策に沿った取り組みを支援するため、令和2年度時点で27種83コースの助成金制度を設けているところでございます。各助成金については、政策目標を達成するために、また適正な支給を行うために、必要な要件を設けていることをまずはご理解をいただければと思います。

なお、これら全ての助成金については、局のホームページに説明資料と申請用紙等も含めて掲載しているところですが、申請等に当たってご不明な点があれば、申請書の作成支援なども含めて支援を行っておりますので、お問い合わせいただければと考えております。

また、本省においても、いろいろな、ご意見を踏まえつつ、不断の見直しを行っておりますので、まずはこの簡素化の要望をいただいていることについては、本省にも伝えてまいります。

以上でございます。

○渡辺会長

そのほか、本日ご欠席ですが阪本委員からも、これはご意見ですかね、いただ

いておりますので、これに関しまして事務局からお願いいたします。

○池田総務部長

本日ご欠席の阪本委員からの質問でございます。読み上げます。

「このコロナ禍の中、正規、非正規に限らず、本意ではないことでの離職が多く、企業も思うように動けないでいる状況に不安を感じます。また、熊本の企業は、リモートワークで成り立つところは少ないのではないかと感じております。

このような中、労働局の役割は多岐にわたっていて、大変だと思っております。

その上で、政策目標の1の課題でございますけれども、多様な人材が個々の実情に応じて、安心して働ける職場環境を実現していくには、時間のかかることとは思いますが、順調に進んでいるというふうに感じております。取り組みについては、生産年齢人口の減少の中、高齢者の労働人口が増えていくことに対しての労働災害防止策は、必要なことだと思います。取り組み結果にあるように、高齢者が多い業種をピックアップして、集中的に周知啓発をすることは、大いに有効なことだと思います。

下半期の取り組みの3つの施策は、治療と仕事の両立など安心して働ける高齢者向けならでの取り組み。大きな成果になることを期待したいと思っております。

政策目標の2につきまして、その取り組み、雇用管理改善、生産性向上は事業主の希望でありながら、なかなか取り組みが難しいところなので、支援があることで進めやすくなると思っております。就職に向けて模擬面接や書類作成など、求職者支援はもとより、就職しやすいことにつながっていくこともあり、求職者にとって心強いのではないかと感じております。最後に、多くの助成金があることで、企業が存続でき、労働者の働き方改正ができればすごくありがたい施策だと思っております。」

以上でございます。

○渡辺会長

ありがとうございました。それではここで、今、会場にいらっしゃる皆さんと、質疑や意見交換などを行っていきたいと思っております。皆さん、忌憚なくご意見、ご質問等いただければと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

渡邊委員、お願いいたします。

○渡邊委員

今のちょっと確認と考え方についてですが5ページの政策目標1の中ほどに、取り組み結果というものがございますね。その3つ目の項目ですが、60歳以上が453人ということで35%、これは構成比ですよ。60歳以上というのは

「高年齢労働者」ということで定義してよろしいんですか。

それから、60歳以上で、さっき説明の中で増加しているというふうな表現がありました。453人というのはここ何年のトレンドから見て、どれくらい増加しているのでしょうか。

2つ目が5ページの下の方で、高年齢者雇用対策で集団指導されていて、製造業、建設業、社会福祉施設等があります。これが3-3の裏の方ですね、見てみると、3-3のグラフの資料の左上ですね、死傷者数が多いのは、まさに製造業、建設業、運輸業、それと保健衛生業ということになっていますけれども、特にそのうち、その右側の増減数という所がありますけれども、ここで特に保健衛生業がここ2年ほどは増えています。そのうち、保健衛生業は、その前のページを見ると、社会福祉施設というふうになっています。なぜ社会福祉施設が増えているのか。もちろん、社会福祉施設自体もどんどん増加していますし、あと30年間は65歳以上人口が増え続ける中で、そういうふうになっているのか。

それと、先ほど申しました60歳以上が増加しているというのは、これは60歳以上の就業者も増えておりますので、結局母数が増えているから増えているのか、その辺はどう見ていったらいいのかということですね。

3つ目が、7ページのグラフがございましてけれども、他のところは最新データなのに、この7ページのグラフはコロナ禍の前のデータで、ここに持ってきても全然意味がないんじゃないかと思えます。そして、課題の中で、堂々と令和2年1月の熊本県有効求人倍率って、10カ月前のデータをここでなんで持ってきておられるのか。

この3つについて、教えていただきたいと思えます。

○池田総務部長

まず、この資料構成の関係で、7ページのことについてご指摘いただきました。こちらの資料構成、この7ページは、実は1-2でお渡ししているこのカラー刷りの行政運営方針の概要というものでございまして、年度当初にこういったものを掲げてますという比較対照のために載せているものでございます。

ですので、これを再掲したということでご理解いただければと思っております。

○渡邊委員

型通りいけば再掲していると思えますけれども、コロナ禍っていう、非常に何十年に一遍という特殊な状況の中で、実態を全然反映していないデータをここに持ってくるというのは、非常におかしいんじゃないかと思えます。もちろん、評すればでしょうが、このコロナ禍の実態でどういうふうに有効求人倍率が落

ちていつてるのか。令和2年9月まで出ていますが、相当ひどい状況になってきていると思います。実際、コロナ禍で非常に皆さん方、厳しい、苦しい状況の中での実態というのをなぜ見せていただけないのか。それがちょっと疑問でございます。

○木下局長

最新版の有効求人倍率が1.10になって、全国平均よりはまだ熊本県は高いのと、九州では上から2番目。九州の中でも沖縄と長崎が1を下回っている状況でございまして、いわゆる観光業にウエイトの高い所はちょっと厳しいのかなという印象は持っております。

今後も、今後の有効求人倍率の状況につきましては、新型コロナウイルス感染症や政府が行う経済・雇用対策等も影響してくるかと考えております。

実は熊本も全国に対する割合は大体1%強というふうな経済指標で言われておりますけれども、この雇用調整助成金の申請件数については、熊本はそれを大きく上回っているところなので、雇用調整に頑張らせていただいている企業は熊本は多いと考えているところでございます。渡邊委員がおっしゃるように、そのときどきの状況をみながら、しっかり対応してまいりたいと思っております。

○渡辺会長

すみません、2つ目のご質問について。

○佐保労働基準部長

では、高年齢労働者のご質問につきましてご説明いたします。

私どもが統計上拾っているのが60歳以上で拾っておりますので、それをご紹介しているような形になります。

人数的には、資料5ページの中段の1,972人が令和元年、全労働者が被災された数ですが、そのうちの30%、1,972人の30%ですので約600人ぐらいが60歳以上であるということです。その割合が、平成20年は16%だったのが、今年は35%まで上がってきていて、これを重点的に対策を取っているというところでございます。

渡邊委員のおっしゃる通り、社会福祉施設は基本的に高年齢者だけでなく、表の3-3のとおり、労働災害全体が非常に増えており、これについては社会福祉施設は急激に高齢者が増加することによって、社会福祉施設への入居者が増えている中で、労働者も増えてきており、その中で、雇われている方も高年齢者が増えて、母数が増えているということがございます。

作業的に体を使ったお仕事をされて、そこで、例えば無理な反動により腰を痛

めたりとか、転倒が多くなっておりまして、社会福祉施設に対しては高年齢労働者も含めた安全を呼びかけているという状況でございます。

○渡辺会長

よろしいでしょうか。先ほどのご指摘があった7ページの資料が、最新のものではなくて令和2年の1月時点になっているのは、というご指摘だったんですけども、今日は令和2年度の第1回になりまして、上半期についての何か振り返りをするというところが重点になっておりますので、おそらくその後も、求人倍率などに関しては、第2回、3月頃に行うところに出てくるのかなというふうに思っております。

もし、ご希望があれば、直近のデータを皆さんにお持ちした方がよろしいければ。いかがでしょうか、渡邊委員。

○渡邊委員

いえ、もう毎月、労働局さんから送られてくるんですよ。それで大丈夫です。

○渡辺会長

来てますよね。はい、分かりました。

では、ほかに何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

はい、小葉委員、お願いします。

○小葉委員

さまざまな政策に取り組まれていただいて、ありがとうございます。つい先日、厚生労働省の方から、学卒の内定率というのが出たと思うんですけども、九州は都会の方が内定率は高いので、九州の方、地方になりますと、内定率は平均よりもちょっと低くなって、今は大体3分の1の方がですね、10月1日現在ですけれども、3分の1の方が就職したいけれども、内定はもらっていないということになっているわけでございます。

3分の1という数になりますと、私は大学で働いておりますけれども、雰囲気はちょっと違います。もう疲れているんですね。就職、就活をしている学生たちがですね。今、有効求人倍率の話もございましたけれども、求人が確かに下がっている、コロナのせいで労働需要が下がっていると思うんですが、一方で労働供給の方ですね、コロナで相談に行けないということも多分あるかと思うんですけども、もう一つは、私、大学で感じただけのデータしか持っていませんけれども、就業意欲を喪失してしまうという方々がちょっと出てきてしまっているのではないかという、ちょっとそういう気がしているんですね。

大学の方でいいますと、通年採用ということも最近行われてきていますけれども、これもこういう厳しい状況の中で、一年中いつでも面接来ていいよということも、ありがたい反面ですね、気持ちが持続しないというところもあるかなというふうに感じているところがございます。

それで、ぜひ、労働者の就職、就業意欲というものを折れさせないような取り組みも、考えていただければなということをお願いいたしたいと思います。

以上です。

○渡辺会長

事務局の方から何かコメントはございますか。

○杉原職業安定部長

ありがとうございます。こういった状況の中だと、不安の中、就業意欲が折れてしまうことも考えられますので、何かそういったことができないかということについて考えていこうと思っています。

○渡辺会長

はい。高木委員お願いします。

○高木委員

熊本大学の高木でございます。各種施策をうかがって大変ご努力をなさっていると思います。質問といたしますか、全体的なことでございますけれども、コロナ、それから水害の件でも、被災された方、事業主、事業所で働いていらっしゃる労働者の中に、外国人の方いらっしゃるのではないかと思います。その外国人労働者に対する労働局として何らかの取り組みというのはなさっているのでしょうか。対応とかですね。そういったことを、ちょっとお聞かせいただければと思います。

○渡辺会長

今のご質問についてはいかがでしょうか。

○木下局長

基本的には、外国人労働者であるか否か、国籍にかかわらず、労働基準関連法令が適用になります。労働基準部では監督指導の中で、そういった外国人がいた場合であっても、同じような労働条件にしてくださいということと、労働安全衛生の関係でいうと、事業場内の表示とかマニュアルとかをなるべく外国人の母

国語の表現をしてくださいということを指導しているところでございます。

さらには、ハローワークでは、外国人を雇いたい、最近では技能実習生とか特定技能とかいうものがございまして、そういったところに関しては、外国人労働者の雇用管理改善指導というのをハローワークでは行っておりまして、外国人の方々の方が定着しやすいような雇用管理に関しての指導をしている外国人の方々の方が定着しやすいような雇用管理に関しての指導をしているところでございます。

○桑原雇用環境・均等室長

あと、労働条件につきましては、労働条件相談ホットラインを設けておりまして、土日祝日、全国どこからでも無料で相談できるようになっております。

固定電話や携帯電話、どちらからでもご利用いただけます。このホットラインでは、日本語に加え、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、ネパール語、韓国語、タイ語、インドネシア語、カンボジア語（クメール語）、モンゴル語の14言語に対応しております。

また、私どもの方では、助言、あっせんを行っているんですけども、今年度からタブレット端末の翻訳でも対応できることになりました。こちらも同じように、14カ国語に対応いたしているところです。

それ以外にも、外国人労働者向け相談ダイヤルでも相談を受け付けており、何かご不明な点がありましたら、できる限りの対応を行っております。

○渡辺会長

他にご意見、ご質問ございませんでしょうか。

はい、清田委員。

○清田委員

熊本日日新聞社の清田でございます。お世話になります。先ほどの渡邊委員の指摘というかご意見に、ちょっと関連するところがあるんですけども、政策目標を掲げられたときというのは、コロナ前の政策の流れだったと思います。その後、コロナで状況がかなり一変しておりまして、その後、7月に熊本豪雨ということがございまして、熊本はこういう事情もあるということがあると思います。

毎月、資料を送っていただいて、新聞等でも有効求人倍率の報道等もしているんですけども、皮膚感覚で結構なんですけれども、熊本の雇用情勢、先ほどのご説明であれば、九州の中では高い方だというようなお話もありましたけれども、その辺の分析というか、今、コロナも第3波が来ているという話もありまして、今後、予断を許さないという状況もありますので、今の熊本の雇用情勢を肌感覚でどういうふうに分析されているのか。今後こういったところに力を入れ

ていかないというふうに考えておられるか。資料には出てこないですね。生の感じでの感覚を教えていただければと思います。ちょっと難しい質問かもしれませんが、よろしく願いいたします。

○杉原職業安定部長

ご質問ありがとうございます。雇用情勢の感覚でございますが、9月までの数字を公表しておりまして、4月以降、新型コロナの影響が出てきたところでございますが、段々と求人について、前年との減少幅が落ち着いてきている状況なのか、9月の時点までは、そのように考えております。

今後の取り組みとしては感染者の状況を見つつ、まずは雇用維持を図っていただくということを積極的にお願いしていかなければいけないという状況で既に離職されている方も多いので、そういった方々に対して、適格な紹介を行っていく必要があると考えています。

○木下局長

県南、県北、県央、阿蘇地域というように、地域別にも違いが出ていますね。

もう阿蘇は、国道やJRが開通したりという、ちょっと雰囲気明るくなっていると感じています。しかしながら、人吉などの県南はまだ被災家屋の解体が始まっていて、その分、建設業にかかる数字がちょっと上向きになっている状況がございます。

熊本市内の中心市街地に関していうと、飲食業等に関してはちょっとまだまだ厳しい状況がございますが、反面、ホームセンターとかスーパーマーケット等の小売業はしっかり繁盛している。

そのように、地域、業種等によって一括りにはなかなか行政としては把握できないんですけれども、きめ細かく状況を把握して、しかるべく対応を行っていくことが重要と考えております。

今年は雇用調整助成金の支給業種等が、飲食店とか小規模とか、これまで雇用調整助成金をもらったことがない事業場からたくさん申請が来ており、結果として、被保険者が増えているということになっています。遡って保険適用するかということもありまして、そういった意味では、ちょっと把握の幅は少しずつ広がったと思っていますので、そういったところを的確に捉えて対応していきたいと思っています。

○渡辺会長

よろしいですか。他にございませんか。

はい、山本委員。

○山本委員

山本です。日頃から、大変、労働局の皆様にお世話になってますし、積極的な対応されているのは、十分感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございます。事前質問票を出しておりませんので、大変、事前通告がなくて申し訳ございませんが、2、3申し上げたいと思います。

1つは、罰則付きの上限規制というのがありました。先ほどご説明をいただきました中では21件でしたっけ。何件か、100時間を超えるということがあったということでしたが、罰金は発生しているんでしょうか。ちゃんと支払いされているのが質問の1つです。これはスタートしたばかりの制度だと思いますので、少し教えていただければというのが1つです。

それから、局長もおっしゃった通り、業界だとか会社によって、業務と人員、このミスマッチが今、コロナの関係、それから水害の関係、かなり出てきていると思います。離職をされた方、会社が倒産しましたとか、そういう方についてはハローワークでの対応ということでご説明を先ほどいただいたところですけども、もう一つの仕組みとして、雇用関係は結びながら在籍出向をやるという「産業雇用安定センター」でしたか、そういった仕組みもあると思っています。労働局もそちらの「センター」とは連携は図っていらっしゃるだろうというふうに思っています。

やっぱり、こういう状況になってきたときに、これから先、雇用調整助成金のコロナの特例だとかいうことも、これもありだと思います。コロナ特例の関係が今後、どういう風になるのか、情報があればそこも教えていただきたいんですけども、当面、今の段階では、雇用関係を結びながら人手が足りない所に、うちのスキルのある者を出向という形で、「しばらく活躍する場をいただけませんか」逆に「こういう仕事があります、仕事が増えてきている」と。「こういうスキルのある者が実は不足しているんだけど、直ちに人を雇うわけにいかない」「あそこにはこういう人材の方がいらっしゃる」というマッチングの方法、これは離職をされた方に対して、ハローワークがやるということだけではなくて、既存の仕組みでもそういうことがあるかと思っていますので、そういった連携の在り方について考え方などがあれば、お聞かせをいただきたいというのが2つ目です。

それと、これは大変難しいと思いますけど、私も有効求人倍率の話、先ほども出た通りで大変厳しい状況にはなっているだろうと思います。心配していますのは、やっぱり第2の就職氷河期世代が、この2、3年、何年になるか分かりませんが、そういうことがやっぱり発生するのではないかなというふうに思っています。就職、新規採用の関係も、ぜひお願いしますと、こういう話を労

働局からさまざまなところに働きかけをされて、経営者団体の皆さん方にもお話されてるというふうには思っていますけれども、現実、そうは言ってもうちは来年何人か雇う体力が今ないというところだってあるんだろうというふうに思います。

だから、難しい課題かと思えますけれども、第2の就職氷河期世代を、今どういう手を打てばいいのか、もうしっかりイメージが、僕もいろいろ考えますけど、知恵ってそんなに浮かびません。就職のために、適量に国から予算を出して、何人雇っていいですよっていうわけにもいかんのかもしれませんし、何かそういう話題でも厚生労働省の中でもあろうかと思えますので、またそういう情報などがあれば、課題認識として共有だけでもできればというふうに思っています。

以上です。

○渡辺会長

3点ありましたが、事務局の方からお願いします。

○佐保労働基準部長

山本委員の質問にお答えいたします。上限規制につきましては、昨年度は大企業に、今年度から中小企業に適用になっておりまして、これまでは大臣告示での指導を行っていましたが、法改正の後は法に基づく監督指導を行っているところでございます。私どもが監督に行きました55事業場というのは、基本的には情報があつたところに行っておりますが、違反としては、例えば割増賃金の一部払われてなかったとか、あるいは60時間を超えると割増率は50%になりますけれども、それが守られていなかったり、法改正の部分の違反で、賃金未払いが生じているという企業が複数ございました。

基本的には、中小企業にも法が適用になったということで、労働基準監督署が監督に行く場合、懇切丁寧な指導、説明を行っております。企業に配慮しつつもそういった法違反がある場合は、是正指導を行い、ご理解いただいたうえで是正をしていただいている状況でございます。

○山本委員

今年度、書類送検したというのは、実際あるんですか。

○佐保労働基準部長

今年度、書類送検したのは、いわゆる労災請求事案の過労死事案は1件はありましたけれども、基本的に行政指導による是正をしておりますので上限規制に基づいて送検したというものはございません。

○杉原職業安定部長

2つ目の、産業雇用安定センターの関係でございます。雇用調整助成金の活用だけではなくて、そういった出向という方法もあると考えておりまして、報道等でも航空会社だとかほかの会社に出向させるというような話もあります。熊本局におきましては、産業雇用安定センターについて、まずは企業の方に知ってもらうということで、周知している状況でございますけれども、それに加えて労働局、ハローワークが、産業雇用安定センターとやり取りをしております、そういった出向の方法もあるということでございますので、そういった方法も活用しつつ、まずは雇用の維持、いろんな形での雇用の維持を図るということで今後行っていきたいと考えております。

次に、第2の氷河期世代をつくらないという観点でございます。熊本労働局でも、やはり第2の氷河期世代を作らないということで、今後臨んでいきたいと考えております。そのためには、求人、求職をきめ細かにやっていくということで、特に新型コロナの中において、熊本県の状況でいえば、今までよりも県内で働きたいという方が多くなっていると思いますので、こういう中にはありますが、今まで熊本県の学生を取りたかった所、採用できなかった企業が、採用できるチャンスなども増えますので、中長期的な視点に立って、学生の方の採用をお願いしているところでございます。

○木下局長

企業によっては、今、部長から説明があったように、東京に就職したいと思っていた方々が、やっぱり東京は危ないから地元で就職したいというマインドが少し出ていることもあり、企業にとっては逆に優秀な人材を確保するチャンスだというふうに捉えている企業も中にはいるということなので、このマインドとセットとして、チャンスだなど思っている所と、厳しいからちょっと萎縮気味だなどという所は、両方あると感じております。

○渡辺会長

よろしいですか。

○山本委員

はい。

○渡辺会長

ほかご意見、ご質問等ございますか。

○猿渡委員

猿渡でございます。私が、多分聞き漏らしているかなと思います。ちょっと質問でございます。3ページのハラスメント関係でございますけれども、すごい件数の相談を受けていただいておりますけれども、要因とか傾向とか何か分析をされているのであれば、ちょっと教えていただきたいのと、それが下期にかけて取り組みに反映されているのかと、その辺教えていただきたい。

もう一つが細かいことで申し訳ないんですが、6ページの違反事業場という長時間労働、47事業所とありますけれども、内訳、時間ごとに記載してございますけれども、合計すると40件にしかならないんですが、残り7件についてどうなっているのかのいうのと、これらの違反事業所数の傾向ですね、増えてるのか減ってるのか、その辺。説明あったかと思いますが、すいません、聞きもらしていたら説明をお願いしたいと思います。

以上です。

○渡辺会長

お願いします。

○桑原雇用環境・均等室長

分析ですが、一つはやはりパワハラ防止対策につきまして法律ができる前から研究会報告がありまして、何がパワハラかとか、どうしたら減らすことができるのかといったところからさまざまな審議が行われておりました。パワハラ防止対策ができると同時に、いわゆるセクハラとかマタハラにつきましても、強化をする方向で対策は進められました。

そうしたことから、国民の関心は高まり多くの方々が、もしかしたら自分たちが受けている、これはパワハラじゃないのかなとか、セクハラについては従前から周知している関係で意識が高まっており、あとかつてのさまざまな発言等で軽んじられた方々から大きなうねりとなって、国内でも訴訟があったり等ということもございました。そうした観点から、関心が高まったということはあるだろうと思っております。

熊本労働局では、ホームページなどさまざまな周知活動を行っておりまして、そのため相談が少しずつ増えてきているだろうと思っております。ただ、私どもに寄せられる相談は、氷山の一角だというふうに自覚しているところです。

次に、対策なんですけれども、上半期の相談では、中小企業に勤務する労働者や家族からの相談が多いという状況がありました。パワハラ防止対策等につきましては、法施行はまだなんですけれども、中小企業を含めて法律上の措置義務に

ついでに、県内で労働者数が10人以上の会社につきまして約2,000社の企業に自主点検、これは同一労働同一賃金、パワハラ防止対策、女性活躍推進法についても含みますが、自主点検を行ってきまして、チェック方式なんですけども、既に自主点検を実施し、回答もいただいております。

それをチェックすることによって、「あれ、自分たちはこれができてないんじゃないかな」というふうに気が付いてもらう。気が付いたときには、個別相談で相談いただく。そちらも申し込みが入ってきております。単なる周知広報だけではなかなか取り組みが進まないというふうに感じておりますから、個別相談会で1社1社について、会社の事情を伺いながら対応をする方がいいだろうと。

また、中小企業につきましては、私どもの方もヒアリングを行うことによって、各会社の実情を把握しながらアドバイスを行っていくこととなっております。

○佐保労働基準部長

猿渡委員のご質問にお答えいたします。6ページ目の真ん中の、長時間労働が疑われる事業場に対する事案とか指導件数につきまして、60の違反事業場が47でございますけれども、そのうち80時間超えが19、その19のうち100時間超えが14事業場、この14事業場のうち150時間超えが5事業所とありますので、逆に言えば、この19から47を引いたものを8時間未満という形になりますので、恐縮ですけれども、そういった形になります。

あと、違法な長時間労働につきましては、実際、相談が以前よりは減ってきている形にはなっておりますけれども、実際、事業場に監督に行ってみますと、違反率という形では、それほど下がっているわけではなく、やっぱり毎年同じように違反が出てきますので、必ずしも違法な長時間労働を行っている事業場が減っているという評価までは現段階ではできないかなというふうに考えています。

○渡辺会長

よろしいですか。

私の方からも、ちょっと話しておいていいですか。補助金等に関しては、新型コロナだったり、豪雨災害だったり、いろいろとあって、特例措置が取られたりするなどして、変わっていく中で、本日の配布資料にもありますが、助成金関係の資料を随時新しい情報に更新していただいているのが、非常にありがたいなと思っております。弁護士として相談対応することもあります。今の制度がこれで間違いはないか、と思ったときに、どれが最新なのかなと確認する際に活用させていただきます。

雇用調整助成金は先ほど14ページで、今の支給状況というか、支給決定件数

があって、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金については、かなり支給が進んでいるのかなと思っていますけど、休業支援金・給付金については、ちょっとまだ支給決定件数は少ないように思ったんですが、これは何か要因があるんでしょうか。

○杉原職業安定部長

ご質問ありがとうございます。休業支援金・給付金の支給決定件数が進んでいない要因でございますが、先ほど局長からも話がありましたが、熊本局については規模に比べて雇用調整助成金の申請が多くございます。やっぱり雇用調整助成金について多くの企業の方が知っていただいているので、まずはそちらを利用いただいている状況です。結果として休業支援金・給付金については利用が進んでいないと見えるのかというふうに考えております。

○渡辺会長

支給決定率はどうですか。

○杉原職業安定部長

支給決定の比率につきましては、大体が8割弱ぐらいとなっていると思うんですが、この給付金の制度の仕組みとして、支給申請があつてから、まず別の所で一次審査を行って、その後に労働局にという流れになっておりますので、そういったまだ労働局に来ていない支給申請件数があつたり、審査時に確認を要する件数が多いということもありまして、支給決定件数が進んでいない状況になっております。

○木下局長

行政としてどちらかというとは雇用調整助成金側に誘導している状況もややあります。企業に休業補償をきちんとしてもらって、雇用調整助成金でリカバリーしていく。やむなく休業支援金とか給付金になった場合に、これは事業主の協力が得られないケースで、事業主が記載する部分が記載していない申請も中には出てきているところなので、そこはわれわれ職員が会社の方に連絡し、事情を確認した上で支給するというところで、新しい給付金制度ということで、申請内容について、ちょっと審査が慎重になっている部分はあるのかなと思います。少し慣れてきましたので、今後決定率は上がってくるんじゃないかなと思っています。

○渡辺会長

ありがとうございます。

雇用調整助成金については、今の山本委員の話もありましたけど、私も1月以降、どうなるのかというところが非常に気になっているところです。また、きちんとされないと雇用維持がどうなっていくのかなと不安に思っているところではあります。

そろそろ時間ですが、皆さまよろしいでしょうか。

今、いただきました令和2年度労働局行政運営方針政策目標進捗状況についての質疑、意見については、事務局において今後の取り組みに活かしていただくように、よろしく願いいたします。

その他特に今回の議事と関係なくご発言がある方はいらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

それでは、これで令和2年度第1回熊本地方労働審議会を終了いたします。

最後に、労働局長から一言お願いいたします。

○木下局長

さまざまなご意見、本当にありがとうございました。令和2年度は、これまでにない年でございます。新型コロナウイルスにしても、それに7月豪雨災害があり熊本は若干ダブルパンチが来ているところなので、そういった中でどういう行政運営をしていくかということと、労働時間の上限規制等コロナ禍で厳しい状況であるのに、「働き方改革を本当にやるんですか」ということも聞かれました。先ほども申し上げたように、この時期をチャンスだというふうに考えておられる事業場もいらっしゃいますので、新型コロナウイルスの感染によっても新たに変わって、働き方が変わればテレワークが導入されたり、いろんなことの生産性の向上に努めているというポジティブに捉えている事業場もしっかりいらっしゃいますので、そういったところを捉えながら、雇用維持等をやっていきたいと思っております。

安定行政についてもある程度、有効求人倍率も下がり方が減っているという状況なので、底を打ってほしいという希望はございます。求職者数も少しずつ上がってきていますので、求人については現在、建設業のみ少しプラスになっていますけれども、それ以外の業種でも活発な動きが出てくればと考えております。

本日いただいた意見を踏まえまして、またさまざまな工夫を凝らしながら、残りの4カ月半しっかりと行政運営をしていきたいと思っておりますし、3月の審議会でこんなことに取り組んだ結果、こんな結果が出ましたということが話すことができればよいなと思っております。今日のような形になるかもしれません。引き続き、またコロナがありますので、皆様方の感染予防もお願いしながら、この審議会の最後のあいさつとさせていただきます。今日はどうもあ

りがとうございました。

○渡辺会長

速やかな議事進行に御協力いただきどうもありがとうございました。労働局の皆さんも、このような状況の中、感染防止対策についても万全を期していただきましてありがとうございます。大きなパネルで、安心感を持って臨むことができたと思います。ありがとうございました。

