

令和2年度第2回熊本地方労働審議会

令和3年3月18日（木）10:00～12:00

北口雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、あらためまして、定刻前ではございますけれども、皆さんお集まりいただきましたので、ただいまより令和2年度第2回熊本地方労働審議会を開催させていただきます。

審議に入るまでの間、私、事務局として雇用環境・均等室の北口が司会進行をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それから、時節柄、コロナ関係ということで、間に板を置かせてもらったり、間をちょっと広めに取らせていただいたりしておりますので、よろしくお願いいたします。

それです、定足数の関係ですけれども、定足数は18名の定員に際しまして17名の委員のご出席ですので、地方労働審議会令第8条の規定により、委員の3分の2の出席ということで成立要件を満たしていることをご報告させていただきます。

なお、今日、出席者の皆様方についてはレジュメの1ページに、各委員の皆様のお出席委員という形にさせていただきます。なお、使用者委員の加来委員さまにつきまして、今日、欠席という形でご連絡をいただいております。

それでは、議事に入ります前に、局長の木下よりごあいさつを申し上げます。

木下局長

では、おはようございます。お忙しい中、お集まりいただき本当にありがとうございます。ちょっとアクリル板が低いので、飛沫防止のために座ってあいさつをさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、日頃は労働行政にご協力とご理解をいただきまして、本当にありがとうございます。

昨年の審議会におきましては、令和2年度の取り組みについて紹介をさせていただきました。皆様方もご存じの通り、昨年の今頃、ちょうどコロナウイルスが感染拡大し始めまして、労働局にも2月14日に特別相談窓口を設けて、相談が増えてきたな

と。

そういった中で、令和2年度におきましては、働き方改革関連法が順次施行されるということもあり、政策目標を掲げつつも働き方改革を政策目標の1として、2番目に人手不足対策という順番にしておいたんですけれども、ご存じの通り、新型コロナウイルスの感染拡大とか、熊本県におきましては7月豪雨という未曾有の被災がございましたことから、後に各担当から説明を申し上げますが、政策目標の1番目はやはり雇用の維持確保だろうということで、政策目標の順番を入れ替えております。

そういった意味で、雇用維持確保に努めながら新しい日常に基づく新しい働き方をしっかりと定着させると。新型コロナウイルス感染拡大の関係で、実際、テレワークがちょっと脚光を浴びたりしておりますし、法令関係でいくと育児・介護休業法改正により、男性の育児休暇の取得というところも法令にのっとって進めていくというところがございますので、まずは雇用を確保しながら、さまざまな働き方が実現できるような。4月からは70歳まで働けるように努力義務とかいうこともありますので、安心して長期にわたって働き続けられる職場環境の整備というものを政策目標の2として掲げているところでございます。

そういった中で、その取り組みについて各担当から説明をいたしますので、各委員からはさまざまな忌憚（きたん）のないご意見をいただければと思っております。

首都圏の緊急事態宣言も、解除の方向に動いているところでございますが、変異株の感染防止というのも出てきているということで、新型コロナウイルス感染に関しましては、依然として予断を許さない中での令和3年度の行政運営ということになってまいりますけれども、労働局としては感染防止に配慮しながら、目標に向かって機動的かつ効率的に行政運営をしていきたいと思っておりますということでもよろしくお願ひしたいと思ひます。

短い時間ではございますが、皆様方のご意見を元に実効ある令和3年度の行政にしていきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

北口雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、早速、議事に入らせていただきますが、以降につきましては、地方労働審議会令第5条1項の規定によりまして、渡辺会長に議事の進行をお願いしたいと

思います。渡辺会長よろしく願いいたします。

渡辺会長

皆様、今日はお集まりいただきまして本当にありがとうございます。私も座って進行させていただきます。

今日も、このように感染防止の対策を取りながら、皆様とこのお時間で意見交換できることを嬉しく思っております。本日の議事進行のご協力をよろしく願いいたします。

また、今日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規程第6条第2項により原則として公開となります。

お手元に皆様、資料がございますでしょうか。

それでは、早速、議事に入ってまいりたいと思います。

議事の1番目、「熊本地方労働審議会運営規程の一部改正について」でございます。事務局からご説明をお願いいたします。

北口雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室の北口でございます。

私から説明をさせていただきます。着座にて説明いたします。

レジュメの3ページ、4ページをお開きいただければと思います。

ここにありますように、提案理由といたしましては、テレビ会議のシステムとして、現在、広く活用されていることを踏まえて、この熊本地方労働審議会運営規定の改定ということで、こういう形のテレビ会議システムを使いたいということ。

それと、もう一つが、今、内閣府の改革推進本部事務局に書面の押印署名の事務簡素化手続きという形で流れております。通達が来ておりますので、それに沿って議事録の方につきましては、署名人の方に署名をしてありますけれども、それについても廃止という形でできればということで提案をさせていただきたいということになります。

一つ目が、テレビ会議のシステムでの審議会の開催ということですが、これも本省の方で現在開催されておりますし、新型コロナウイルス感染症の観点から、あるいは移動時間の短縮や、拘束時間の短縮ということからも、テレビ会議システムがいろんなところで開催されているという形になっております。

資料の1番、ナンバーなしの方で地方労働審議会令というのが1枚、この資料に入れてありますけれども、そちらの8条のと

ところで、会議を開催するにあたっては委員の出席が必要だということ規定されております。

テレビ会議システムにおいては、その出席要件を満たさない可能性があるということで、テレビ会議においてもこの出席要件を満たすというような形での議事改定の変更、そういうのが必要ということです。いざテレビ会議で実際やりたいっていうときに、この要件を満たさないということでなかなか会議ができないということになるといろいろありますので、そういうので事前にこういう形の改正をさせていただければということで、1つ提案です。

それと今、1つは先ほど申しましたけれども、議事録につきまして、今、会長が指定する署名人の方、会長さまに署名していただくという形で議事録を作成しております。これの署名の部分についての廃止というか省略、そういう形で、当然、議事録は当たり前ですけど、今まで通り作成はいたします。そういう形で書面の廃止の提案という2つの件です。

それにつきまして、4ページで現行の分と改正後の規定ということで記載させていただいています。それと、改正の日につきまして、16条で審議会での議決をもって改正するという規定で決まっておりますので、今日、もし3月18日議決ということでしていただければ、今日からの施行という形でできればと考えております。

本審議会におきまして、ご検討のほどよろしく願いいたします。

渡辺会長 ただいまの提案について、ご質問、ご意見はございませんでしょうか。

私からですが、署名者になる確認者のようなものでいいのでしょうか。

北口雇用環境改善・均等推進監理官 今までもですけども、最終的には会長署名、労使、労働者代表の方、使用者代表の方から署名という形でいただいております。各委員の皆様には議事録を署名をいただく前に内容を確認していただきまして、その後に署名をいただくという形にしておりますので、そういう形で皆様方に確認をしていただくということは、当然、今まで通り実施するとい

うことになっておりますので。

渡辺会長 そうすると、署名者という者がなくなるので、全員に確認に
してもらおうという、その手続きでということですか。

北口雇用環境改善・均等推進監理官 今も確認はして。

渡辺会長 そうですね。今も確認をしていただいた上で、それぞれ署名者
を決めて署名していただいていたんですが、これからは署名が
なくなったので、全員に確認してもらおうことで、それで全員が確
認しているということですね。分かりました。

 今回も、これについて、労使の方々も最終責任者みたいなこと
を決めなきゃいけないかなと思ったんですが、全員が確認する
のでということで、今まで通りの確認はしていただいた上です
ので、議事録の作成をしていくということですね。ありがとうござ
います。

 私ばかりが質問しましたが、よろしいですか。

 それでは、熊本地方労働審議会運営規定の改廃につきまして
は、本規程第16条に審議会の議決に基づき行くと規定されて
いますので、本提案につきまして採決を行いたいと思います。

 皆さん、これについてのご意見いかがでしょうか。

（「異議なし」という声あり）

渡辺会長 では、異議がないということですので、事務局の提案通り、改
正日につきましては、本日、令和3年3月18日、本審議会から
適用といたします。

北口雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございました。ただいま議
決していただきました規定につきまして、皆様方の元に配布さ
せていただきたいと思いますので、改定後の部分ということで
ご確認ください。

渡辺会長 では、皆様お手元に改定後のものが配付されましたら、ご確認
をお願いいたします。

 では、続いて、議事の2に移ってまいりたいと思います。

「令和3年度労働行政運営方針（案）」について、順次一括してご説明をいただいた上で、質疑、意見交換を行うことといたします。各自からの説明には、事前質問があった部分についての回答も含めてご説明をいただきたいと思っております。では、ご説明よろしくお願いたします。

杉原職業安定部長 職業安定部長の杉原でございます。日頃から委員の皆様におかれましては、職業安定行政の推進にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

私からは、政策目標1の的確なマッチングによる雇用機会の確保についてご説明をさせていただきます。着座にて説明させていただきます。

資料につきましては、資料1と一部資料2について配布資料のご説明をさせていただきます。まず、1-1の1ページ目をご覧ください。最近の熊本県における雇用失業情勢を載せております。

最近の熊本県における雇用失業情勢につきましては、熊本地震からの復興事業が一定の落ち着きをみせていたところに、令和2年4月以降、新型コロナウイルス感染症の影響や7月から豪雨災害に伴う影響がみられましたが、県内の有効求人倍率を見ますと1.17倍となっております。直近の令和3年1月の県内の有効求人倍率は、1.17倍となっておりまして、対前月比で0.01ポイント上昇しております。

また、新型コロナの影響があった以降も、求人が求職を上回っている数値でいるという状況でございますが、引き続き、新型コロナウイルス感染症や令和2年7月豪雨の各方面に与える影響を十分に注視していく必要があると考えております。

こうした中、職業安定行政としては労働者の雇用維持に重点を置いて取り組んできましたが、次年度においては引き続き雇用の維持継続に係る支援を行いつつ、政策目標1として掲げた的確なマッチングによる雇用機会の確保の取り組みを行っていくこととしております。

それにかけた取り組みを4ページ以降に記載していただいております。

まず、1の雇用維持継続に向けた支援でございます。雇用調整助成金については、引き続き、迅速な支給に努め、雇用維持に取

り組む企業を支援してまいります。また、感染症の影響が長期化する中においては、一時的な在籍型出向によって、労働者のモチベーションを維持しつつ雇用を維持する視点も重要であることや、人手不足企業が積極的に出向者を受け入れる動きもみられるところがございます。このため、令和2年度第3次補正予算で創設された産業雇用安定助成金の活用や、産業雇用安定センターとも連携しまして、在籍型出向による雇用維持を行う企業の支援も図ることとしております。

続きまして、5ページの大枠の2のマッチング機能の強化による就職支援でございます。(1)をご覧ください。(1)はハローワークシステム刷新の職業紹介所のマッチング強化です。こちらについては、引き続き、ハローワークインターネットサービスや求人者、求職者マイページの積極的な導入を呼びかけていくこととしております。

続いて、(2)業種・地域・職種を超えた再就職等の促進でございます。コロナの影響が長期化する中においては、業種や職種を超えた再就職等への支援も重要となってまいりますので、ハローワークの専門相談員等によって個別支援に取り組んでまいります。また、くまジョブでの支援など、地方公共団体や地方公共行政が実施する施策と連携した取り組みも進めてまいります。

さらに、コロナ禍においては、非正規雇用労働者や女性の方が特に影響を受けているということもありますから、こうした方々への支援が特に重要となってきます。そのため、マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就職を希望する方への支援も引き続き取り組むこととしております。

続きまして、6ページの(3)非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者の就職支援でございます。非正規雇用者の方については、ハローワークの早期再就職支援コーナーにおいて、担当者制による早期の就職支援に取り組むこととすることとしております。また、生活困窮者への就職支援や定着支援に取り組んでまいります。特にコロナ禍の中で生活困窮者となった方への就労支援に力を入れてまいります。

続きまして、新規学卒者への就職支援です。こちらについては、資料2の1ページ目をご覧ください。令和3年3月、県内新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況でございます。今年度は、コロナの関係で選考開始期日が1カ月後ろ倒しとなっておりますの

で、選考の開始期日から3カ月半後の状況、昨年の選考開始期日から3カ月半後の状況と比べております。

県内希望者の内定率は2.3%を上回っておりまして、県内の就職内定率の2.4ポイント上回っております。コロナ禍においても、県内企業の皆様には中長期的な観点からの新規学卒者への採用活動を行っていただいたことによるものと考えており、誠にありがとうございます。

来年度も、経済情勢、雇用情勢は引き続き予断を許さない状況でございますが、熊本新卒支援ハローワーク等を中心としまして、第2の就職氷河期世代をつくらぬよう、早期の支援を行ってまいります。

また、第1回の審議会においてご意見をいただきましたが、学生の方への心理的サポートも非常に重要ですので、大学等との連携強化によって、早期からの心理的サポートも含めた支援を実施していくこととしております。

続きまして、資料1にお戻りいただいて、7ページの(4)。コロナ禍においても、引き続き、人手不足が継続している事業所がございますので、こうした事業所に対してはハローワークの下に設置した人材確保対策コーナーを中心に、求人者と求職者のマッチング支援というものをしております。

続いて、(5)の就職氷河期世代です。ハローワーク熊本に設置した就職氷河期世代専門窓口を中心として、チーム支援による伴走型による就職支援に取り組んでいくほか、職場体験実習や資格等の取得支援助成金といったツールも活用し、熊本県のくまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて取り組み状況を共有しつつ、令和5年3月末までの期間、目標達成に向けて集中的に取り組んでまいります。

続いて、(6)の高齢者の就労、社会参画の促進です。こちらについては、資料2の5ページをご覧ください。令和2年の高年齢者の雇用状況集計結果の回答をつけております。

県内の65歳までの高年齢者の雇用確保措置のある企業は99.8%となっておりますので、引き続き100%を目指して、高障求機構と連携して指導支援を行うこととしております。また、66歳以上働ける制度のある企業については、対前年比で増加しているところでございます。コロナ禍においても、高年齢者の雇用のための環境整備を進めていただいております。企業

の皆様には大変感謝申し上げます。

ご案内の通り、本年4月1日から施行される改正、高年齢者の職業安定法に基づいて、70歳までの就業機会確保等が努力義務となりますので、その環境整備に取り組んで、生涯現役で働くことのできる社会の実現に向けたさらなる取り組みを行ってまいります。そのほか、働くことを希望する高年齢者の方に対しては、県内6カ所のハローワークに設置している生涯現役支援窓口がございますので、そうしたところを中心として就職支援を行ってまいります。

続いて、(7)の障害者の就労支援です。こちらについては、資料2の7ページをご覧ください。令和2年の障害者雇用状況の集計結果の概要をつけております。

民間企業における法定雇用率は、昨年6月1日時点で2.2%であったところ、熊本県において実雇用率が2.35%となっておりまして、法定雇用率を上回るとともに前年比も上回っているということとなっております。また、雇用障害者数や法定雇用率達成企業割合もその前年比を上回っている状況でございますので、コロナ禍において非常に厳しい雇用情勢の中においても、企業の皆様におかれては障害者雇用への取り組みを進めていただいております、大変感謝申し上げます。

こうした障害者雇用の進展を受けまして、本年3月1日に法定雇用率が0.1ポイント引き上げられたことに伴いまして、新たに障害者を雇用すべき企業が生じることや雇用すべき障害者数が不足する企業もございますので、そうした企業に対しては採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施しまして、障害者の雇入れ支援等の強化に取り組んでいくこととしております。

続いて、(8)外国人に対する支援です。こちらについては、資料の11ページをご覧ください。資料2の11ページに、令和2年の外国人雇用状況の集計結果の概要をつけております。

熊本県における昨年10月末現在の外国人労働者の数は、外国人雇用状況届出が義務化されて以降、過去最高の人数を更新しておりまして、また外国人の方を雇用する事業所数も過去最高を更新しているという状況でございます。

こうして、外国人労働者の数や雇用する事業者が増加する中において、非常に重要となってくるのが、外国人労働者の適正な

雇用管理でございますので、雇用管理に関する助言指導について、計画的に事業所訪問等をしつつ行っていくこととしております。

最後に、(9)の派遣労働者の雇用の安定です。労働者派遣法に基づく雇用安定措置が適正に講じられているかなどについて、厳正な指導監督を実施するとともに、労働局に設置している派遣労働者相談窓口において、派遣労働者等からの相談への適切な対応を行っていくこととしております。

重点施策に関する説明は以上でございますが、ちょっと重点施策とは別に、お手元に議場配布資料、プレスリリース資料を置かせていただいております。大卒の1の関係で説明した在籍型出向の関係でございますが、熊本県における在籍型出向を推進するための協議会を3月26日の10時から開催することとしております。

記載の通り、出席者のところを見ていただくと記載しておりますが、熊本県知事や、熊本市長の代理として副市長にお越しいただくほか、熊本1区ご選出の木原稔内閣総理大臣補佐官もご参加いただく予定となっております。こちらのプレスリリース資料については、本日、既にプレスをしている状況でございます。

私からの説明は以上でございます。

桑原雇用環境・均等室長 熊本労働局雇用環境・均等室室長の桑原です。皆様方におかれましては、当室の業務運営にご協力いただきまして、厚く御礼申し上げます。では、座らせてご説明させていただきます。

私からは、資料1と資料3に基づいてご説明をさせていただきます。まず、資料1の4ページをご覧くださいでしょうか。

ご質問が幾つかございますので、質問の方からまずご説明をさせていただきます。資料6ページの3、申告、相談等の状況ですけれども、皆様方には先に12月末現在の数値をお渡ししていますが、本日は最新の速報値ということで、2月末現在の数値を書かせていただいております。

ご質問は、「昨年12月末までの相談件数が前年でプラス1,639件、月平均当たりプラス136件と、かなり相談件数が増えているんですけれども、内容的にはコロナ関連でのご相談が多いのでしょうか」

回答としましては、労働災害が増加した要因としては、コロナ感染症の影響がある労働相談に加えまして、令和2年7月豪雨災害に伴う労働相談の影響も考えられます。

次の質問は「コロナ関連の相談が多くなれば、各社経営上が引き続き厳しくなることが予想されますが、令和3年もさらに相談数が増える可能性があります。行政の対応強化をお願いいたします。」です。

私どものところには、切実な相談が多いため、相談のを丁寧に伺い熊本県や熊本市経済産業局などと連携を図りながら、さまざまな支援制度に結びつくよう対応してまいりたいと思います。

次に、この資料の2ページ目をご覧くださいませでしょうか。2ページ目ですけれども、政策目標2では、新たな目標のもとでも安心して働き続けられる労働環境の整備の確保になっています。先ほど、局長が説明した通り、新しい生活様式についてはテレワークが一番なじむだろうという話を伺っております。

ご質問は、テレワーク実施率表のところですが、まず上の方からです。「特に、東京や福岡だと伸び悩んでいるのだけれども、どうして東京と福岡では若干低調しているのでしょうか。その原因はどんなことでしょうか」ということです。

特に、東京や福岡がとは言えないかもしれませんが、緊急事態宣言中はこれまでテレワークを行っていなかった企業も急にテレワークを行っていらっしゃるんですけれども、宣言解除後はテレワークになじまない業務や周辺機器が不足していること、会社の方針として出社としたことなどが考えられます。また、テレワークができる業務であっても、組織としてテレワークの推奨を継続するというメッセージが明示されていないと出社が増えていくと思われれます。

その下の表ですが、熊本県における規模別実施率を見ましたところ、少人数企業ほど実施及び規模数が多く、大人数企業の実施数がかなり低くなっておりますけれども、その業種は何でしょうか。

実施数や実施規模の実数だけを見ますと、確かに少人数企業の方が多くなっております。しかしながら、回答社数に対する割合を見ていただきますと、実施済みで5～9人規模企業では46社で回答社数の4.1%、100～299人規模企業では4社ですが、10.5%となっております。同様に、実施希望数も回

答社数に対する割合を見ていただきますと、ほぼほぼ同じ場合になっていると思います。大人数企業の実施数が少ないとは一概にいえないと思われます。

引き続きまして、テレワークのご質問が入っております。

「テレワーク等の新たな改革取り組みへの啓発推進などが重要と記載されています。テレワークの実施率については、熊本は全国と比べてはるかに低く、その理由としてはテレワークでは代替できない第1次産業の従事者が多いことと、とりわけ中小零細事業者において資金不足と高齢化から、テレワーク導入の前提となるIT設備の導入、利用が進んでいないことの両面が考えられるかと存じます。

加えて、テレワークの導入と定着には、会議のオンライン化、電子化、社内手続きの見直しなど、さまざまな制度改革、規則の改正が必要となる点もあるかと思われますが、これらについて具体的にどのような形で支援をなさるご予定でしょうか。例えば、士業の方々との連携により、相談室などの設置などはあり得るのでしょうか。とりわけ高齢化が進んでいる事業主への情報発信について、IT化を進めていく際には困難も多いと伺っておりますので、その支援策などございましたら、回答をお願いいたします」

こちらの質問については、資料3でご説明をさせていただきたいと思っておりますので、資料3の2ページ目をご覧くださいませでしょうか。

まず、2ページですけれども、これまでは令和2年度、急きょコロナ禍の関係もあった関係で、各団体がテレワークの支援をそれぞれで行っていらっしやいました。このため、テレワークを推進するため、九州総合通信局にもご参画いただき、オール熊本として連携を図ることといたしました。

3ページをご覧ください。熊本労働局では、各団体が行っている取り組みをまとめ、当局ホームページに公開し、各団体にリンクいただいたり、支援メニューを配布させていただくことによりまして、「ここについては、ここに行けばいいのかな」と分かるようにし、どこに相談しても的確にテレワークを実施するまでの伴走・手助けをする流れを作ることとしました。

次に、4ページをご覧ください。労働局ホームページで、テレワークに取り組んでいる企業の好事例を収集するたびに公開し

てまいります。

5 ページ目でございます。良質なテレワークを普及させるため、テレワークガイドラインの周知啓発と助成金による事業主の支援を一体的に行うこととしました。新たに、テレワークの導入実施から事業主に対しまして、人材確保等支援助成金（テレワークコース）の活用促進を図ってまいります。なお、より一層、テレワークを普及させるために、テレワークガイドラインが3月までに改定される予定となっております。

次に、両立支援につきまして、6 ページをご覧ください。先ほど、局長がご説明しました通り、少子化対策として男性の育児休業取得の促進のために、新たに育児休業の創設や、妊娠したときから継続就業しやすい雇用環境を整備するため、改正法案が現通常国会に提出されました。

法案成立後は、7 ページになります両立支援と助成金の活用と併せて、改正法の周知を行ってまいります。7 ページの両立支援等助成金ですが、本年度に新型コロナウイルス感染症対策の助成金として、介護休業及び小学校や臨時休業に対応する助成金でしたが、令和3年度では両立支援等助成金に組み込まれ、熊本労働局で支給決定を行います。

8 ページをご覧ください。少し見えづらくて申し訳ないのですが、すけれども、晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加する中、不妊治療と仕事の両立ができるよう、新たに不妊治療両立支援コースの助成金を創設予定となっております。

9 ページです。妊娠中の女性労働者は、コロナ感染する恐れへの心理的なストレスが大きいものと考えられ、母体への影響が大きいことから、母子の命を守るため、昨年5月7日に男女雇用機会均等法に基づく指針が改正され、新たに助成金制度ができました。内容を変えて、令和3年度も引き続き助成をする予定となっております。有休の休業を希望する場合には、女性労働者に寄り添い、意向を十分調査した上で、助成金の活用について、企業への働きかけを行ってまいります。

10 ページをご覧ください。働き方改革を推進するための働き方改革推進支援助成金に、真ん中ですがすけれども、労働時間適正管理推進コースが新たにできました。これは、新たにITシステムを用いた時間管理方法を採用した場合の助成金を支給いたします。また一番上の労働時間短縮・年休促進支援コースの要件を

取得いたしまして、不妊治療のために利用できる特別休暇を導入した場合も、助成の対象とすることにいたしました。

以上で説明を終わります。

佐保労働基準部長 労働基準部長の佐保と申します。委員の皆様方には、日頃より労働基準行政にご理解、ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。それでは、私から労働基準関係の基本方針についてご説明をさせていただきます。着座にてご説明いたします。

お配りしております運営方針(案)及び別添の資料3-3の11ページ以降が基準部の資料ですので、11ページ目以降でご説明をさせていただきます。まず、運営方針(案)の5ページをお開きください。

政策目標に、新たな日常の下でも安心して働き続けられる労働環境の整備で、②安全で健康に働くことができる職場づくり。これを労働基準行政の主な取り組み事項として掲げさせていただいております。

続いて、運営方針の3ページ目をご覧ください。これら取り組みを行う上での現状を書いております。その中間、労働災害の状況が書いておりますけれども、こちらについては恐縮ですけど前のページに戻りまして、2ページ目の左上段のグラフをご覧ください。

労働災害の状況ですけれども、令和2年の休業4日以上 of 災害は2月速報値で1,958件となっております。このグラフの令和元年以前は確定値ですので、昨年2月の速報値と比べますと44件。このグラフにはございませんけれども、44件、2.3%災害が逆に増加しております。おそらく確定値は2,000件ぐらいになるのではないかと予測しています。

死亡災害の合計は、資料でお出ししておりませんが、令和2年は10件となっております。過去最少となる可能性が強まっております。一方で、労働災害の増加は誠に憂慮すべき事態と考えております。労働災害が増加する主たる要因としては、やはり高年齢労働者の割合が増加し続けていることが挙げられます。

資料3の11ページをご覧ください。全労働災害に占める60歳以上の割合は、平成26年の23.7%から令和2年の速報値30.5%、約3人に1人というレベル近くまで上昇し続けて

いるという状況でございます。

なお、11月の審議会で、委員の方より高年齢労働者の定義についてご質問がございましたけれども、そのとき調べましたところ、労働安全衛生法では定義は別に定めておりませんでした。私どもの業務統計では、1つの資料として50歳以上と60歳以上に分けて、災害統計は取らせていただいているということでございます。正確な回答ができずに、大変申し訳ございませんでした。

続いて、労働基準法関係の状況ですけれども、運営方針（案）の4ページに記載しておりますけれども、これについては別添資料3の12ページをご覧ください。まず、定期監督等の実施状況ですが、令和2年はコロナ感染症で緊急事態宣言が発出された等の中、感染拡大の防止の観点から前年の約75%の2,358件の監督を実施しております。

しかしながら、過重労働や労働災害時の監督等、優先度の一番高い監督、あるいは労働者から申立のあった救済的な意味合いの含まれた申告勧告等は確実に実施しております。

これらの状況を踏まえ、令和2年度に政策目標に掲げる施策を講じてまいりますけれども、まず運営方針の11ページをご覧ください。安全で健康に働くことができる職場づくりとして、まず労働条件面では、働き方改革関連法が順次施行され、労働時間の上限規制等が導入されておりますけれども、中小規模の事業場に対する丁寧な周知啓発活動として、監督署に設置しております労働時間相談支援班による個別訪問を引き続き実施することとしております。

さらに、過重労働対策として11月の過重労働解消キャンペーン月間を中心に、監督等を実施説明してまいります。また、労働災害防止対策といたしましては、まず最初に高齢者対策を掲げております。高齢者を雇用し災害が多い業種の事業場に集まってもらい、例えば建設業や社会福祉施設、あるいは荷役作業を行う等の業種の事業所に対し、周知啓発を行う集団指導を実施してもまいります。

併せて、令和2年3月に策定されました高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインの周知を図ってまいります。また、高齢者対策以外でも、監督署による安全に係る監督や個別指導、中間指導、自

主点検、リスクアセスメントの普及促進、関係団体への周知広報を引き続き計画的に行っていくこととしております。

さらに、労働衛生の対策として、運営方針11ページの下段にございますけれども、令和3年度はコロナ感染症の職場での感染防止対策を引き続き行ってまいります。これについては資料3、13ページ以降にリーフレットを入れておりますけれども、職場における感染防止の5つのポイントが記載されたリーフレットを使用して、事業場に周知する活動を現在行っているところです。引き続き来年度も行ってまいります。

また、メンタルヘルス対策として、ストレスチェック制度の普及、さらには人吉、八代地区で災害復旧工事が今、起こっておりますけれども、石綿の飛散防止対策を強化していきたいと考えておりまして、これにつきましては、改正石綿規則等の周知等も行っていくと考えております。また、本資料集に、放射線の被ばく防止を定めた電離放射線規則の改正を行いますけれども、この周知も行ってまいります。また、労働衛生面では、その他、化学物質対策や治療と仕事の両立ですが、ここも重点的に行っていくこととしております。

最後に、添付資料3の17ページのリーフレットをつけておりますけれども、労働保険制度の保険給付を行っておりますけれども、業務中、コロナ禍に感染した場合、労災保険制度の保険給付が受けられることとなっております。これについて、周知広報を現在しておりまして、今、熊本県内では50件を超えるコロナ関連の労災請求が出ておりますけれども、請求があった場合は迅速な処理を行っていくこととしております。

私からは以上です。

桑原雇用環境・均等室長 引き続きまして、資料3の18ページから説明をさせていただきます。

ハラスメント防止対策についてですけれども、ご存じの通り、令和4年4月1日から職場におけるパワーハラスメントの雇用管理上の措置義務の対象が中小企業にも拡大されることを踏まえ、企業で直接、効果的な防止対策を行うよう説明し、早期の防止対策の実施につながるよう支援してまいります。また、当局にはまだ相談はないのですが、昨今のコロナ禍において、テレワークのハラスメントに関する相談があった場合には、労働

者が業務を遂行する場所は職場であり、職場において生じたハラスメントにつきましては、適切に対応をしております。

次に、19ページでございます。雇用形態にかかわらず公正な対応の確保に向けて、パートタイム・有期雇用労働法が昨年4月に施行され、本年4月からは中小企業にも適用されてまいります。法の着実な履行確保に向け、行政指導や事業主に対する支援を実施しております。働き方改革推進支援センターでは、オンラインセミナーの開催や個別企業の実情に応じた懇切丁寧な相談対応等を行い、きめ細やかな取り組みを進めてまいります。

以上で説明を終わらせていただきます。

池田 総務部長 では、引き続きまして、総務部長の池田でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より行政運営に関しまして、ご理解、ご協力をいただき誠にありがとうございます。

私からは、労働保険の適用徴収に関する項目と行政展開にあたり、共通の基本的事項についてご説明申し上げます。着座にて説明させていただきます。

まず、労働保険でございますが、ご案内の通り、原則として労働者を1人以上を雇っている場合、必ず入っていただくなくてはならない強制保険になってございます。熊本県内におけます適用事業場数は、2月末時点でおよそ4万3,500事業弱となっております。令和元年度末と比べまして、1.8%、770件ほど増加となっております。

コロナ禍における経済活動におきまして、事業を閉じるというところもある一方で、新たに従業員を雇うこととなり、労働保険の適用を受けるというところもございますが、ただ新たに雇うこととなった事業場の中には、労働保険に入らなければならないということをご存じない事業主の方、もしくは義務は知っているんだけど、従業員も少ないし事故は起きないのではないかと、そういったこともあって保険加入を怠る方もおり、その結果、労働保険の保険料の納付に至っていない、そういった事業場もございます。

行政運営方針資料の1の行政運営方針(案)の13ページ上段になりますけれども、保険への加入手続きをしていただきませんと、労働者災害補償保険と雇用保険の総称であります労働保

険の健全な運営にも支障をきたしますので、労働保険制度の適正かつ健全な運営という観点で、未手続きの事業主の方々に保険に入っていただくという取り組みについて、継続的ではありますが、令和3年度も着実に進めていきたいと考えてございます。

なお、熊本地域におけます平成27年度時点の未手続き事業の数はおよそ2,700件となっておりまして、直近、半期集計となる昨年9月の結果となりますけれども、その段階ではおよそ1,200件になっております。一定の進展はみられるところでございますが、これは熊本のみならずオールジャパンの目標となっておりますので、制度全体の目標値ということで、年度末まで残りわずかではありますけれども、ぎりぎりまで取り組むこととしてございます。

続きまして、14ページからになりますけれども、基本的事項でございます。冒頭申し上げましたが、この巻頭は行政展開にあたっての基本姿勢となります。この中でもポイントとしては、14ページ下段にあります電子申請の利用促進でございます。新型コロナウイルス感染症の感染拡大もありまして、昨年の今時分、熊本労働局として労働局や労基署、ハローワークをご利用される方々に、「来庁せずとも郵送や電子申請により非接触、非対面でも受付や手続きが可能ですので、ぜひご利用ください」と呼びかけてきたところでございます。

これら取り組みは、コロナが収束したら手続きも元に戻すというのではなく、政府のデジタル手続きの実行計画において、行政手続きの9割をオンライン化するという方針が示されております。加えて、労働保険の年度更新手続きでは、電子申請が義務化されている法人もございまして、これら行政手続きにおける電子申請につきまして、利用促進に向けた周知など取り組みを推進することとしております。なお、令和2年度の労働保険の年度更新手続きにおける電子申請の割合でございまして、手続きが必要な事業場数の17.8%、前年度が14.3%でございましたので、3.5ポイントの増加となっております。

このほか、職員には、労働局や労基署、ハローワークを利用される方々の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応や応接手法、事務処理の改善に向け、日々取り組みを進めてまいりますが、残念ながら最近ではコロナ禍も影響しているのかもしれない

けれども、職員の応対に過剰な反応を示される方や、ビデオやスマホのカメラで撮影をしながらいらっしゃる方もお見えになっています。他の地域ではございますけれども、その結果、職員が負傷したり、庁舎のトイレの不審火といった事案も発生しているところがございます。一般にはカスタマーハラスメントにあたるのかもしれませんが、これら行政対象暴力を受けた場合には、いくら利用される方であったとしても、職員もそうですけれども、他の利用者の方にも被害が及びますので、その場合には警察当局と連携し、厳正な対処を行う所存であることを最後のパートにあえて明記させていただきました。

以上、令和3年度の行政運営方針についての説明となります。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した。

それでは、これから質疑、意見交換に入りたいと思います。事前に公益代表委員の高木委員と、使用者代表委員の岩永委員からご質問等をいただいております。ありがとうございます。

お2人からいただいた質問については、今、事務局に説明の中で説明をしていただいているようですが、よろしいでしょうか。

各委員

はい。

渡辺会長

では、会場にいらっしゃる皆様方、積極的にぜひ意見交換の挙手をお願いします。

多分、労使双方の委員の皆様方のこのコロナ禍であったり、労務災害であったり、いろいろな状況の中で、今、さまざまな社会変化に対応して動かれているかと思います。もちろん、公益委員の皆様もそうだと思います。そのような中で、ここでせつかく労働局の行政運営について意見を言う場がございますので、ぜひご意見等をいただければと思います。

田中委員お願いいたします。

田中委員

田中でございます。

労働災害の関係で、高齢者の災害が多く出ているということなんですけれども、これはまだ労働局としては指導をしていくということなんですけれども、どのような指導をされるのか。いわ

ゆる労働環境については、企業側がおおよそ改善されるかどうかというのはあるっていうふうに思うんですけども、局としてどのような指導をされるかというのをお伝えしていただければと思います。

渡辺会長 では、お願いいたします。

佐保労働基準部長 田中委員ありがとうございます。質問でありまして、高齢者におきましては、非常にやっぱり災害が多いということで、何を具体的にやっているかという質問だと思うんですけども、先ほどエイジフレンドリーガイドラインを周知していきますという話がありましたけれども、ここの中身にもあるんですけども、そもそも高齢者の特有な災害の特徴がございまして、例えば職場環境ですね、無理な姿勢とか、それから作業台からの転落、あるいは移動時の不安定行動とか、それからなかなか身体バランスとかも低下していますので、そういったものだとか。ですから、それから高齢者の方でも、特に仕事を変えられた方は安全衛生教育が不十分だと、それでまたけがをするという形、そういった特徴がございまして、エイジフレンドリーガイドラインでは、そういったものをリスクとして洗い出して、どういう職場にどういう高齢者がいて、その方の作業が合っているのかどうか、それから補助的な、例えば機械の運転とかはできないのか、あるいは人的な配置はそれでいいのか、そして健康診断の状況、こういったものを丁寧にみていってくださいというふうにガイドラインではなっております、まさにこれを監督署の監督とか個別指導、あるいは集団指導において、各企業や団体に周知をするということを行っているところです。

渡辺会長 田中委員いかがでしょうか。

田中委員 ありがとうございます。指導はそういう形で指導されるのでしょうかけれども、実際、指導をする該当箇所があった場合に、そのフィードバックというんですかね、どういう改善をされたのか、こういったことまでを聞き取り、そういうのもされるのでしょうか。

佐保労働基準部長 個別に事業所に、監督、指導に行った場合は、法令違反だけではなくいろんな安全に関する指導を行い、それで具体的な改善等、回答いただくということまで聞いております。

木下局長 高年齢者に関する措置というのは、安全衛生法に明記されていない方法を指導することになるんですね、従いまして、今、佐保が話しましたように、通常、是正勧告とかということとは全然違った行政指導を行っています。行政指導を行った場合であっても、監督署はその改善結果の報告をまとめますので、結果として、例えば、段差のない階にしましたとか、加齢による運動機能の低下を自覚していただいて、それに基づいたリスクアセスメントをしましたとかということが返ってくることを想定しています。

田中委員 ありがとうございます。

渡辺会長 では、ほかにご意見等ございませんでしょうか。
永田委員お願いいたします。

永田委員 日頃よりいつもお世話になっております。永田です。
障害者雇用の方で、発達障害者の就労支援に関しての質問なんですけど、私どもも自動車学校をされていて、免許を取りにこられる発達障害者の方がすごく増えているんですけど、就労を1回して逆に続かないという方が結構多く、辞めたので免許取りに来られるという方が多いような気がして、ちょっと定着率というのは実際にされているのか。

杉原職業安定部長 発達障害者の方の定着率というのは、把握していない状況でございます。大変申し訳ございません。

永田委員 やっぱり、企業なんかもいろいろ障害者の受け入れ体制の強化もすごく必要かと思っ、特に障害者の方については、1つの言葉でもすごく傷ついたりされるので、そういうのもすごく必要じゃないかなというのを感じていますので、よろしく願いいたします。

もう一つ、外国人の雇用についてなんですけど、アルバイトで

すね、これは多分把握はできないですよ。結局、労働時間が長くて、留学生、困窮しているからバイトをさせて、やっぱりオーバーさせてしまって国外退去をさせられたという事例を2、3個、私どもの外国人スタッフから聞いて。それって何か雇入れをやる時に雇い主側がちゃんと把握して、合わせて週28時間ってそういうのもできないと、わざわざ日本に来て、働きに来て生活のためにというのがあるので、自己管理が一番大事なんですけど、そこら辺の指導というのはなかなか難しいんですよ、アルバイトとかです。

渡辺会長 では、何かこの場で回答が出そうですか。

杉原職業安定部長 外国人労働者関係のご質問については、後日ご回答させていただきたいと思いますが、発達障害者の方への企業理解というのは、一昨年とかそのぐらい辺りから、企業に出張で精神障害者とか発達障害者の方を雇用する上での留意点というか、このように雇用した方がいいよというセミナーなどを開いておりますので、そういったことで企業理解を促しているところをごしています。

渡辺会長 ありがとうございます。今の関係で、私からお尋ねしてもいいですか。

 その企業へのお出張セミナーというのは、実際何件ぐらい実施されたんでしょうか。

杉原職業安定部長 今年度については、コロナの関係もあって出張というのやっていないのですが、資料で集めて行うといった形式のもの3回ぐらいやっているところをごしています。

渡辺会長 企業としては幾つぐらい参加されているのですか。

杉原職業安定部長 細かいデータは、ちょっと今持っておりません。また後日、ご回答させていただきます。

渡辺会長 今の永田委員の問題意識の通り、せっかく採用をされたとしても、そこで定着率が悪いとせっかく採用したところの意味が

なくなってしまうので、そこにおいて使用者側のそういう雇用の心構えとかそういったものを知っていただくというのは、非常に重要だなと思いましたので、積極的にそういうセミナーなどを行っていただければいいなと思いました。ありがとうございます。

ほかはご意見、ご質問はございますでしょうか。

ありがとうございます。花岡委員お願いいたします。

花岡委員

よろしくお願いいたします。

4ページの中段のところ、3の申告、相談の状況の始めのところで、労働相談件数のうち、男女雇用機会均等法に関する相談件数と、その下の育児・介護休業法に関する相談件数が示されて、前年より多くなっているということなんですけれども、企業さんにおかれましても、そういうセクハラとかマタハラの相談受付窓口が設置されていると思うんですが、そちらの方で相談しづらくって、直接相談があっているのでしょうか。

桑原雇用環境・均等室長

私どもの方に相談が多い、相談件数が増えているところですが、相談状況をみますと2通りございます。

まず、1つは企業に相談したけれども対応をきちんとしてもらえない場合、それから、そもそもセクハラについて該当するかどうかという相談等も入っております。多くの相談の場合につきましては、ハラスメント対策等とか、あと企業に接する場合のアドバイス等を行いましたところ、自身で解決される方が多いかと思われま。

渡辺会長

花岡委員よろしいでしょうか。

花岡委員

もう一つ。企業に設置されている相談員の方の、やはりいろんな働き方も変わってきていますし、こういうコロナ禍でもあるし、いろんな相談の対応も変わっていくんだらうと思うんですけれども、相談員の方々のセミナーっていうか、そういうキャリアアップっていうか、そういう開催ということはやっておられるのでしょうか。すみません、私が知らないのかもしれない。

桑原雇用環境・均等室長

ハラスメントの説明会等は随時行っております。

して、また、個別相談会も行っているところですが、ただコロナ禍の関係で、令和2年度はそれほど多くは開催できておりません。

ただ、令和3年度におきましては、本省委託事業としてハラスメントについてのセミナーを開催する予定です。私どもの方でも、中小企業がハラスメント防止対策をきちんとできるような対策を行ってまいりたいと思っております。

ただ、相談員さんを対象にしたというよりも、企業を対象にして対応を行っていくと考えております。

花岡委員

ありがとうございます。企業における相談員の方の選定といえますか、何と言うか、相談員をどういう方をそこに設置するかって企業さんの考え方なんだと思うんですけども、こんな言い方したら失礼かもしれませんが、相談しにくい方をそこに設置されたりとかっていう、そういうのを聞いたこともありますし、はなから相談しづらいような環境といえますか、そういうこともちょっと見聞きしたこともありまして、相談員の方に対して、やはりそういう直接じゃなくていいから、セミナー的なものがなされたらいいのかなと思ったところです。

ありがとうございます。

桑原雇用環境・均等室長

どうもいろいろ教えていただきまして、ありがとうございます。そうした今、お話されました通り、相談しやすい体制づくりについては、私どもも企業に周知を徹底してまいりたいと思います。

渡辺会長

では、ほかにご意見、御質問等ございませんか。
小葉委員お願いします。

小葉委員

今年度は、コロナ禍関係でいろいろ企業さんも大変であったと思うんですけども、その中で非常にICT関連の施設に対する変化というのも起きたと思うんですね。

私自身も、まさか自分がYouTubeに動画をあげるようになるとは思わなかったんですけども、授業等をですね、動画をYouTubeにあげたりというようなことするようになって、動画の編集の技術なんて自分が身につけるとは思わなかつ

たんですけれども、そういう技術をこの1年で身につけたんですけれども。

テレワークの推進ということだけではなくて、そういった関連のICTの技術の進歩、それからコロナで加速していると思いますので、テレワークの推進を越えてSociety 5.0の該当か、デジタル政府というような言葉もありますので、そういったところへの支援というかですね、が必要になると思います。

その点で言いますと、このマッチングもやはり変わってくると思うんです。必要な人材の種類が変わってきていると、そういった人材をどのように供給していくかということもあると思いますので、マッチングの悪化にもつながりかねないという点で、その辺りを注意していただきたいなということで。

2点あるんですけれども、まず1つはマッチングでどのような人材を企業が欲しているのか、そして私、大学の教授ですけれども、大学であったり、教育機関であったりというところは、こういった人材を供給すればいいのかということについての情報の共有を円滑にできるように、ご支援いただければありがたいなと思います。

支援といいましても、補助金でインセンティブづけるとかそういったことではなくて、もう新しい技術を導入しなければ会社が利益をあげられないんだということであれば、民間企業は自動的に新しい技術を導入しようとしますので、情報の円滑な共有というような側面でのご支援をいただけるのがいいんじゃないかなと思います。

もう一点は、そういったデジタル化、デジタル政府という点で言いますと、労働局さんも頑張っていたいただきたいなということがありまして、ちょっとこれはしょうがないかもしれないんですけれども、例えば、たくさんの資料を労働局さんから頂くんですけれども、それは本当にありがたいことなんですけれども、PDFでくれないかというような場合があったり、あるいはファクスで送り返してくださいっていうのもあるんですけれども、ファクスっていうのは、これは正直思うところあるんですよ。

もちろん、しょうがないです。こういった会議は使える人、使えない人がいると、使えない人に合わせないといけないですけれども、もしかして使えない人はいないかもしれないですね。そういったところから、行政さんの方からも新しい技術っていうの

に明るくなっていただかないと、これを導入したら生産性上がりますよとか言って、どうして行政がそれを導入していないんだということになりかねないと思いますので。

2つですね。1つは、情報のどんな人材が、今、企業が必要としているのか、どういう人材を大学は育てなきゃいけないのかってということについての情報共有の点と、もう一つは行政もIT技術の導入等を積極的にやっていただきたいという、その2点です。

以上です。

渡辺会長 では、労働局から答えありますでしょうか。

杉原職業安定部長 1点目についてご回答させていただきます。やはり、労働局と大学の方で共通認識を持って、就職支援に取り組んでいくということが非常に重要と考えておりますけれども、今もナビゲーターの方とセンターの方と常に連携しておりますが、そういったどんな人材を欲しているのかということについて、そういった情報も共有するとかですね、一体となって取り組んでいけたらなと考えておりますので、まずはよろしく願いいたします。

木下局長 2点目、行政のデジタル化というところなんですけれども、おっしゃる通りだと思います。

本省は、もう既にタブレットを各委員に配って電子的に資料配布もして、審議会等を進めているところでございますので、したがって、この審議会の皆さんにタブレットをお配りして、資料を格納して、こうやってめぐりながらというふうに、ゆくゆくになっていくんじゃないかと思えますし、おそらくこの新型コロナウイルスが完全に収束するっていうことはないので、行政運営に関しても非接触型の行政運営とかりモート型の行政運営をやっていかなきゃいけないんで、集団説明会をするときも来ていただいてもいいんですけれども、オンラインでの参加できますよという形を3年度から少しずつやっていきたいなと思っておりますのでございます。

その範囲内、先ほどの冒頭の議事録署名をやめましょうとかですね、そういったところからコツコツとやってまいりたいと

思いますので、そういうご理解をお願いしたいと思います。ありがとうございます。

渡辺会長 では、ほかご意見、ご質問等はございますか。
 では、岩下委員お願いいたします。

岩下委員 岩下でございます。来年度の運営方針、理解させていただきました。ありがとうございます。

 今、小葉委員が発言なさったマッチング機能の強化による就職支援というところは、非常に重要というふうに私の方では感じております。

 資料2に、高等学校卒業予定者の内定率がアップしたというご報告がありましたけれども、この高等学校卒業生については、事業者さまと高等学校の先生方の信頼関係の中で成り立っている数字で、この数字はちょっと現状にどうかなと感じまして、実際は学卒の学生さんたちは非常に厳しい、本当に厳しい就職氷河期を迎えております。その辺をもう少し深くご理解いただけると、ありがたいなと感じたところです。

 あと、お尋ねしたいのは、ハローワークがやはり非常にきめ細やかなご支援をしていただるところになるであろうなと感じているんですけども、ハローワークさんが抱えておられる課題がやはりたくさんあると思うんです。私どもが寄り添うのは、やっぱりハローワークさんですし、学生もそこ。

 そこで、多分たくさん課題を抱えてらっしゃるんだろうなと感じておりますが、その辺の吸収、それから改善と導き、その辺について考えをどんなふうにしておられるのかということで、お尋ねしようと思いました。

渡辺会長 今のご質問についてはいかがでしょうか。

杉原職業安定部長 ありがとうございます。大変、ハローワークにおいては、いろいろ課題を抱えておまして、雇用の維持であったりとか、今後はよりマッチング機能の強化ということも必要になってきておまして、その辺もうまく、そういったことも含めてハローワーク全体をうまく進めていくためには、やはり職員の方の資質の向上というのは一番ではないかなと考えておりますの

で、職員の資質の向上というのも、そもそも労働局のハローワークにおいてはもう取り組んでいるところですが、引き続きそういったことに取り組んでいって、事務の機能の強化ということに努めていきたいと考えております。

岩下委員

ありがとうございます。資質は非常に高くていらっしゃるというふうに私は認識しております。ずいぶん勉強していらっしゃるというふうに感謝しています。

ただ、課題がたくさんおありだと思います。例えば、現状と大学側や高等学校側と障害者を持っていらっしゃる方と、自分たちがどんなふうにつながりたいかというようなこととか模索しながらやっていらっしゃると思うんです。その辺のお導きを、いろんな策を打ってしていただければいいなというふうに感じております。

以上です。ありがとうございました。

渡辺会長

ありがとうございました。ほかにご意見、ご質問等。猿渡委員お願いします。

猿渡委員

ありがとうございます。猿渡です。

私たちが学習会等を企画、実行させていただいていまして、の中で熊本の状況ということではいろんなデータを入れさせていただいているんですが、1つ非常に気になる点ということで、県外高卒就職者の県外就職率ですね、これ非常に気になっていまして、私どもの調べでは、平成29年のデータでいくと全国平均は19%、お隣、福岡でも20%しかないのに、なぜか熊本だけが40%ということでワースト4位だったんですね。その前の年のデータを見ると、ワースト5位だったんですけど、悪化しているなというのがございまして、ちょっと異常かなと思っています。

何かこの辺の取り組みとしては、前回の審議会でもお聞きしたんですけど、熊本独自で採用情報などの提供なんかをされているということでもございましたけれども、この辺の、その全国との違いだとか、受け止めとか、要因だとか、対策ですね、もしか詳しく教えていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

杉原職業安定部長 熊本県での就職が低いとすれば、いろいろ要因はあると思うんですが、前回でもちょっとお話したことと同じになってしまうんですが、その中で地元の企業を知らないということが中にはいっぱいあると考えておりまして、そうしたことに對しては、地元の企業を知ってもらうためにいろいろ企業の情報について、内定者というか入った方の声も含めたPRをしているところがございますので、まずはそういったことで改善をしているという状況ではございます。

そのほかの要因については、ちょっと今後の分析も必要かと思いますが、すいません、以上でございます。

木下局長 あと、高校の先生に聞くと、「求人の方が熊本は遅い」という話がありましね。だから、先に求人した方に学生を充てるので、熊本の求人が出る頃にもう内定とか出ているのがいるので、労働局としてもなるべく求人を早めに出していただきたいというお願いをしているところです。

猿渡委員 また、すいません。この資料では令和3年度まで出ておりますけれど、令和3年度の全国数値みたいなのかな、お持ちであれば教えていただきたいんですけれども。

杉原職業安定部長 今ちょっと手元にないので、またこれは後日、回答させていただきます。

渡辺会長 猿渡委員、よろしいでしょうか。
ほかご意見、ご質問等ございませんか。
田中委員お願いいたします。

田中委員 すいません、田中でございます。
局長の冒頭のあいさつの中で、雇用維持確保、大変重要なことだろうなと思いました。当然ながら、われわれも働く側とすれば働き続けること、これが一番重要であろうと思うわけです。
そういう思いの中で、今回の労働行政の目標、そういったものを作られていると思うんですけれども、大きくいって局長の目指されている部分がどういう指標の中で、これは目標達成をし

ているかとかそういうものがあればお聞かせ願いたいと思います。

木下局長

ありがとうございます。難しい質問ですね。

まずは、長く働き続けられるということで、今年、新型コロナがあつて、池田総務部長から保険手続きの事業場が増えたと、これ実は雇用調整助成金の支給申請をするにあたって、保険に加入してなきゃいけないというところがあつたんで、新規の保険を成立させた事業場がそこそこ出てきたということもありました。

何を言いたいかというのと、雇用調整助成金を使って何とか雇用を維持したいという事業者さんが多いのかなと。雇用調整助成金の支給申請件数なんかを見ても、よく熊本は1%経済とか言われますけれども、その1%を大きく超えた比率で件数が出ているところなので、雇用の維持確保に努めている事業場が多いなということで大変心強く思っていますし、新型コロナに関連した解雇とか雇用の不安定を表す指標も、毎週、厚生労働省で発表して、これまで9万人ということが出ていますけれども、それに関しても熊本は1%を大きく下回る割合になっています。

従いまして、労働局の取り組みがどこまで功を奏しているかというところは、ちょっと推し量ることはできないんですけども、結果として熊本県の経営者の方々は、何とか雇用を維持しようとしているし、解雇はなるべく避けようとしているというようなこともありますし。

経営者の中には、新型コロナウイルス感染症で都会に就職するよりも、地元に戻り始める動きがあるんじゃないかということで、これまで都会で就職をしていたような良質な人材を確保するチャンスだとおっしゃる方々もいらっしゃるんで、そういった意味では、私の肌感覚としては、しっかりと雇用を確保するとともに良好な人材を確保しようとするモチベーションの高い経営者の方がたくさんいるんじゃないかなと思っていますので、そういった意味では、ある程度の伝わっている感というのはあると思っています。

渡辺会長

田中委員、いかがでしょうか。

田中委員 はい、ありがとうございました。

渡辺会長 ほかご意見、ご質問等ございますでしょうか。
柿田委員、お願いいたします。

柿田委員 連合熊本の柿田です。
私からは、資料3、テレワークの促進というところで、6ページ、アネシスさまの取り組みの事例がありまして、すごく見やすいですし、今後の課題等も見えてくる部分だと思います。
こういった企業、取り込まれている企業のデータ等を組み合わせただけであれば、これから検討を考えているところ、それとIT、ICTに強い担当の方がいらっしゃれば進められるんでしょうけど、そうではない中小の部分についても、参考になって促進が図れるものと思っております。
それと、ハラスメント撲滅の取り組みのところで、テレワークによるハラスメントも出てきていますというお話がありました。具体的にいえばどういったことが事例として挙げられているのでしょうか。教えていただければと思います。

桑原雇用環境・均等室長 熊本労働局の相談において、まだテレワークに関するハラスメントの相談はないところです。ただ、報道等を見ますと、そうしたものがあるということはよく伺っているところです。
私どもといたしましては、テレワークのフル促進を図る上で、ハラスメントも併せて行わないような職場環境の整備をしようと呼びかけてまいりたいと思います。

柿田委員 ありがとうございます。テレワークとなると、例えば、職場であるならば同僚の方の目があったり、そういった部分で何といたしますか、承服というかそういうのがあるんでしょうけれども、オンライン上、1対1というところになると、なかなか声がいきにくい状況もオンラインからの性格もあってですね、厳しくなってしまうのかなと考えられますので、今後、テレワーク促進という部分で周知等も行われる部分では、そういったハラスメントが懸念される点についても、ぜひ周知の方を行っていただければと思います。以上です。

渡辺会長

ほかにご意見、ご質問等はございますか。
では、清田委員お願いいたします。

清田委員

熊本日日の清田でございます。お世話になります。

雇用の維持の一環で、在籍型出向を進めるというご説明があったと思うんですけども、一部、全国的には大企業なり、自治体受け入れというところで報道等がありますが、熊本県での実例というのは進んでいるのでしょうか。その現状を教えてください。その現状を教えてください。

あともう一点、3月26日にそういったための支援協議会を設けられるということで、報道資料を参考資料として手元に頂いておりますけれども、なかなか、かなり行政機関が多いという印象を持っておりまして、具体的に熊本の方では、例えば、メンバーを見ると行政機関での受け入れというのも想定されているのかなとちょっと想像したところはあるんですけども、今後の事業進捗のイメージ等を説明していただければと思います。よろしくをお願いいたします。

杉原職業安定部長

熊本への在籍型出向の状況で、参考となるのが助成金の問い合わせ状況かなと思っておりますが、助成金は2月の施行日以降、電話で何件か問い合わせがありまして、事業所からは約13社の問い合わせがあったことや社労士からは7件の問い合わせがあったということで、大体20件程度の問い合わせがあるという状況でございました。

今後の状況でございますが、現時点において公務部門の方での受け入れというところまではまだどうなのかというのは考えてはおりませんが、まだ第1回としては在籍型出向があるという、そういった支援策があるということと、それを行うための助成金というものがあるということをいろいろな方に知っていただくとともに、各機関がどういう役割分担で企業の方にお知らせしていくとか支援をしていくのかっていうのは、また確認させていただこうかなということで考えております。

第1回を行った後に、また来年度において進捗状況を確認しつつ、課題点や好事例等があれば共有してさらに進めていけたらなと考えております。

今のところの想定は以上でございます。

清田委員 ありがとうございます。関係機関がいろいろ含まれていらっしゃるし、金融機関も入っていらっしゃるので、きめ細かい情報が届くのかなというふうにも思いましたので、ぜひよろしく、これは期待しておりますので、よろしくをお願いします。

木下局長 今回の協議会は、在籍型出向ってなかなか相談しづらいんですね、人員整理になるじゃないかなという捉え方をしてらっしゃる。だから、ただ、まずは在籍型出向というものをちょっとを前向きに捉えていただくとともに、関係行政機関としては事業所管官庁の国土交通省とか、例えば建設業どうですかとか、運輸業どうですかとかいう形で、事業所管官庁がある程度、型を取っていただいた方が、その事業に関する在籍型出向の送り出しなり、受け入れが促進されるんじゃないかということでご参加いただいているところでございます。

渡辺会長 では、ほかにご意見、ご質問等はございますか。よろしいでしょうか。

それでは、意見も出尽くしたというところで、以上で「令和3年度熊本労働局労働行政運営方針（案）」についての質疑、意見交換を終了いたします。委員の皆様、本日はたくさんのご意見ありがとうございます。本日出された意見につきましては、事務局において今後の取り組みに反映させていただくようお願いいたします。

次に、議事の3番目に移りたいと思います。熊本県和服裁縫最低工賃に関する議事でございます。事務局よりご説明をよろしくお願いいたします。

中野 賃金室長 労働基準部賃金室長の中野でございます。皆様には、日頃より最低賃金と賃金関連につきましてご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

今年度の熊本県和服裁縫業最低工賃改正見送りの経緯につきましてご説明させていただきます。すいません、着座にて説明させていただきますたいと存じます。

資料としまして、青い色の3枚紙の次からでございます。資料

ナンバー1、「熊本県内の家内労働者委託者の皆さまへのリーフレット」の(1)にございます「熊本県和服裁縫業最低工賃、(手縫いの業務)」の一覧表、続きまして、めくっていただきまして、資料ナンバー2、「令和2年度熊本県和服裁縫業家内労働実態調査結果」、続きまして、最後から2枚目になりますけれども、資料ナンバー3、「熊本県和服裁縫業最低工賃の改正諮問関連資料」を配布させていただいております。あと、冊子でございますけれども、「家内労働のしおり」という冊子がございまして、家内労働法の概要についてがこちらの中で記載がされております。

まずは、家内労働についてご説明させていただきます。家内労働とは、製造・加工業者や販売業者(問屋など)、和服裁縫業でいいますと、呉服店などから完成前の製品の提供、反物などを受け、個人または同居の家族と物品の製造や加工を行うことでございます。製造・加工業者や販売業者(問屋など)、呉服店等を家内労働法では委託者と称しております。

家内労働者は、労働基準法の適用がなく工賃の最低額や安全衛生、その他、家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の生活の安定に資することを目的とした家内労働法が適用されます。また、最低工賃は、各業種の作業ごとに工賃が定められています。

熊本では、資料ナンバー1の「熊本県内の家内労働者・委託者の皆さまへ」のリーフレットにございますように、3業種、本日議題の和服裁縫業のほか、縫製業、電気機械器具製造業に最低工賃が定められています。

では、なぜ本審議会でも最低工賃についてご報告するのかと申しますと、「最低賃金が最低賃金審議会でも審議されるもの」と同様にして、最低工賃につきましては、「熊本地方労働審議会に労働局長が改正・廃止の諮問を行い、当審議会にて議論されること」となっているからでございます。

その最低工賃の改正・廃止につきましては、実効性の確保を図るため、3年を周期とする「最低工賃新設・改正計画」に従い、見直しを行うこととされており、本年度は「和服裁縫業」の改正が計画されておりましたので、実態調査を実施いたしました。

資料ナンバー3、最後から2枚目になりますけれども、そちらの方も「熊本県和服裁縫業最低工賃の改正諮問関係資料」がございまして、そちらの1に詳細についての説明がございまして、そして、

実施いたしました実態調査が、資料ナンバー 2、「令和 2 年度熊本県和服裁縫業家内労働実態調査結果」でございます。和服裁縫業の最低工賃につきましては、現在、資料ナンバー 1 - (1) の通り、適用する家内労働者は和服裁縫業に係る手縫いの業務に従事する家内労働者となっております。

続きまして、資料ナンバー 2 でございます。めくっていただきまして、1 ページの 1 - (2)、調査対象の「イ」に記載しております通り、家内労働者に対し、和服裁縫業に係る手縫いの業務を委託する委託者を調査対象とするため、まず県内和服裁縫業に対して、どれくらい最低工賃の適用となる手縫いの業務を委託させているのか分かりませんので、県内の 2 3 の和服裁縫業者に対し調査を行いました。調査回答につきましては、4 にございます調査件数等に記載してあります通り、調査対象者 2 3 件のうち 1 2 件が「委託有り」となっております。この 1 2 件が、現在の「熊本県和服裁縫業最低工賃」が適用されるものでございました。

下の、次の第 1 表ですが、平成 2 8 年以降の実態調査の結果により、取りまとめた熊本県内における和服裁縫業に係る委託者数及び家内労働者数の推移でございます。和服裁縫業の令和 2 年度の委託者数は 1 2 件でございます。これは、平成 2 8 年度の 2 2 件から比べ、4 5 % の減少となっております。また、和服裁縫業の令和 2 年度の家内労働者数は 5 5 名でございます。これは、平成 2 8 年度の 6 9 名と比べ、2 0 % の減少となっております。

次に、2 ページの第 4 表の 1 をご覧ください。平成 2 8 年 1 0 月以降の工賃改定状況でございます。調査回答をした委託者 1 2 社中 1 0 社は、平成 2 8 年 1 0 月以降の工賃の改定を行っておりません。

次に、3 ページの第 7 表の 1 をご覧ください。過去 1 年間の委託量の推移でございます。調査回答した委託者 1 2 社中 1 0 社は委託量が減少しております。

最後に、資料ナンバー 3、最後から 2 ページになりますけれども、「改正諮問関連資料」でございます。その 2 の部分につきましては、先ほど申し上げました数字でございますので、説明は割愛させていただきます。

3、結論でございます。一番最後のページになります。3 の結

論のところ、今般、改正の諮問の見送りをさせていただいた理由について記載をしているところでございます。理由について申し上げますと、1点目に熊本県和服裁縫業最低工賃が適用される家内労働者数の減少傾向が継続しているということがございます。2点目といたしまして、適用委託者の8割が工賃単価の改定を行っていないというような状況がございます。3点目は、委託量の減少でございます。今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響もでございます。

以上によりまして、本年度「熊本県和服裁縫業最低工賃」につきまして、家内労働法第10条（最低工賃の改正等）の「都道府県労働局長は、最低工賃について必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる」に該当しないものと判断をし、改正の見送りをさせていただいたところでございますので、報告をさせていただきました。

以上でございます。よろしく願いいたします。

渡辺会長

ただいまのご説明について、ご質問、ご意見等はございますでしょうか。

岩下委員お願いいたします。

岩下委員

岩下です。

見送りということところで話が流れそうでしたので、もう流れたということなんですけれども、一言申し上げておきたいなと思って、手を挙げさせていただきました。

最低工賃に関する意見、19ページに委託者の方、それから家内労働者の方のご意見が記載されておりますけれども、文化的な側面から、もう少し熊本の文化、それから熊本でそのような長い歴史を抱えて生活をして、それから新しい世代に受け継ごうとしておられる方々の伝承の意思等の分析、そのような部分からも分析を少ししていただけるとありがたかったかなと感じております。

熊本は他県と比べて、このような和服、染め物、織物等に関する文化が非常に高いと感じております。そのような観点からも、今度ご要望がおありになったときには、改定を進めていただければありがたいなと思ったところです。

以上です。

渡辺会長 ありがとうございます。賃金室長から何かコメントはございますか。

中野 賃金室長 よく賜りました。確かに、高齢化とかもかかっておりますけれども、調べましたとき、和服裁縫とかになりますと、和裁技能士とかいう特殊な級を持っておられる方、非常に技術が高い方もいらっしゃると思います。そういったところで、各委託者、家内労働者につきまして、そういった方々のご意見、伝承につきましてですね、次回になりますけれども、反映することができればと思います。

 貴重なご意見、どうもありがとうございました。

渡辺会長 ほかに、この件につきましてのご意見、ご質問等はよろしいでしょうか。

 それでは、次の議事、4番目の「その他」に移ります。委員の方々で特に何かこの場でお話しておくことがございますでしょうか。ございましたら、挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。

 事務局からはよろしいでしょうか。

 特になければ、これで令和3年度第2回熊本地方労働審議会を終了いたします。本日は、議事進行にご協力ありがとうございました。

 最後に、労働局長から一言お願いいたします。

木下局長 どうも、長時間にわたりご意見ありがとうございました。ご意見を踏まえて、令和3年度、どういう状況となるかは分かりませんが、田中委員からありましたように、目標の到達へ向けて、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。どこまでいったら100点満点になるかというのは分かりませんが、ひたむきに頑張ってもらいたいと思っておりますので、皆様方もくれぐれも感染防止に留意しながら、お過ごしいただければと思います。

 あと、お手元に「労働関係法のポイント」というのをお配りさせていただいております。これは、先ほど総務部長からもありましたけれど、この冊子をわれわれが監督署、ハローワークの窓口

の担当が手元に置いて、さまざまなお相談に対応していくということでございます。

巻頭には、今年の4月から施行される高齢者の70歳まで努力義務とかさまざまなことがありますので、そういう意味で読んでいただければと思います。

あまり部数がないので、これを何百部も欲しいということにお答えはできませんけれども、こういったものを元にわれわれは窓口対応しているということで、ご承知いただければと思います。

どうも、本当にさまざまなお意見ありがとうございました。引き続き、私どもの取り組みに対するご理解とご協力をよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

北口雇用環境改善・均等推進監理官　　本日は長時間、ご協議いただきまして、貴重なご意見どうもありがとうございました。

あと、すいません、今日、車で来られている方おられるかと思えますけれども、申し訳ありません、今回につきましては、駐車場がうちの方で精算ができませんので、申し訳ありませんけれど、随時ご精算していただきますようによろしくお願いいたします。

それでは、審議会につきましては、これももちまして閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。