

令和2年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 令和2年12月8日（火曜日）
午前10時00分～午前12時00分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

令和2年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和2年12月8日（火）午前10時00分～午前12時00分

2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共用会議室

3 出 席 者

【委員】

公益代表 高木委員、砂金委員、門委員、桑村委員、藤本委員

労働者代表 阿部委員、伊藤委員、加藤委員、今委員、星幸司委員、三浦委員

使用者代表 大内委員、今野（彩）委員、今野（薫）委員、佐藤委員、只野委員、星幸一委員

【事務局】

毛利局長、多和田総務部長、佐藤雇用環境・均等室長、石田労働基準部長、山下職業安定部長、下山労働保険徴収課長、小野寺雇用環境改善・均等推進監理官、政木監督課長、早坂賃金室長、西村健康安全課長、立花職業安定課長、森職業対策課長

4 議 題

（1）行政運営方針追加項目に関する報告について

（2）令和2年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

1. 開 会

○事務局・最上

本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の最上と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今日、労働者代表の藤崎委員ですが、10分ほど遅れておりますので、先に始めさせていただきます。

開会に先立ちまして、事務局より2点、ご案内を申し上げます。

まず、1点目、本日の審議会資料ですが、皆様のお手元に審議会議事次第、出席者名簿、席次表、審議会説明用資料として資料No.1から6をお配りしております。資料などの不足はございませんでしょうか。ご確認をお願いいたします。

また、1つ訂正がございます。出席者名簿の公益代表の桑村委員ですが、所属が東北大学大学院法学研究科教授となっておりますが、こちら准教授ということで訂正させていただきます。大変申し訳ございませんでした。

ご案内の2点目です。本審議会につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第6条により、原則として審議内容を公開すると定められております。したがって、事務局で議事録を作成し、ホームページに掲載を予定しておりますので、皆様ご承知おき願います。

それでは、時間となりましたので、議事の進行につきましては宮城地方労働審議会運営規程第4条により、会長をお願いいたします。高木会長、よろしくお願いいたします。

○高木会長

皆さん、おはようございます。この後座ってご挨拶させていただきます。

申すまでもありませんが、昨今のコロナ禍によって、我々が関係している労働界、それから産業界共に大きな被害をこうむっている、非常に不安の中に置かれているというのは言うまでもありません。そうした中で、このように皆さんにお集まりいただきました。会議によっては隣同士密接したような会議も二、三、出席させていただきましたが、今日は十分にその辺の配慮を行った上でこうして集まって会議を開くということになります。

これから今年度第1回の宮城地方労働審議会を開催いたしますが、どうぞ今日の審議、本当に実のある審議内容となりますようにお祈りしております。どうぞこれからの進行についてご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、続いて事務局から本日の定足数の確認と、本日の出席状況の確認をよろしくお願いいたします。

○事務局・最上

事務局です。本日全委員18名中17名、3分の2以上のご出席をいただいております。また、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上ご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有効に成立していることをご報告申し上げます。

○高木会長

ありがとうございました。

それでは、これから議事に入りますが、その前に宮城労働局長からご挨拶をいただきま

す。よろしく申し上げます。

2. 宮城労働局長挨拶

○毛利宮城労働局長

宮城労働局長の毛利 正でございます。3月31日に着任をしております。

本日は皆様、大変お忙しいところをお運びいただきまして、誠にありがとうございます。座って挨拶させていただきます。

県内の雇用情勢でございますけれども、このコロナの経済活動低迷というものを受けて、年明けから8か月、ずっと有効求人倍率が低下をしておりました。8、9月が1.14倍というところまで下がったところで、10月には1.16倍ということで0.02ポイント上昇したというのが現状でございます。

しかしながら、新規の求人数は前年比で2割減という、非常に厳しい状況が続いております。ハローワークの窓口では、新型コロナの影響から離職を余儀なくされた求職者も多く、失業給付窓口もかなり混み合っているということでございます。ハローワークにおきましては、再就職に向けた支援を積極的に展開しているところです。

私どもの施策としまして、新型コロナの影響で休業を実施した事業所に対しましては、労働者の雇用を維持していただくために雇用調整助成金の活用をお願いしております。この取扱いが非常に大きな課題ということで取り組んでまいりました。これまで12月6日時点までの申請件数は3万420件という多数に及びまして、ピークは越えましたが、現在でも1日当たり百数十件の申請があるということでございます。支給決定は、このうちの97.8%ということで迅速に処理をさせていただいております。金額にすれば、これまでに260億円余りお支払いをしているという状況でございます。

この雇用調整助成金が従業員の雇用維持に大きな効果があると考えており、引き続き制度をご活用いただき、雇用の維持を図っていただきたいと思いますと考えております。

本日の審議会におきましては、これらの取組や課題につきまして、令和2年度上半期の業務推進状況としまして、担当部室長より説明をさせていただきます。その後、皆様の忌憚のないご意見を頂戴しまして、年度後半に向けて職員が一丸となって業務を進めてまいりたいと考えております。

引き続き、ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

3. 議 題

○高木会長

ありがとうございました。それでは、これより議事に移りますが、まず初めに宮城地方労働審議会運営規程の第6条の第1項の定めによって、議事録署名人の指名をさせていただきます。

初めに労働側ですが、星委員にお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。それ

から使用者側委員としては、大内委員にお願いしたいと思いますので、よろしいでしょうか。それでは、お二人の方、よろしくお願いいたします。

(1) 行政運営方針追加項目に関する報告について

○高木会長

それでは、議題の審議事項に入っていきますが、議題の(1)の審議事項、行政運営方針追加項目に関する報告について、労働局から説明をお願いいたします。質問、意見は全ての説明が終わった後でまとめてお願いしたいと思います。

それでは、雇用環境・均等室長、説明をよろしくお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。座らせていただきます。

昨年度末からのコロナウイルス感染症の拡大に伴いまして、宮城労働局の施策の重点を変更せざるを得ないような事態になっております。既に、今年度の運営方針の内容は昨年度中に決定済みではございますけれども、追加をさせていただきたいと思っております。

皆様にお配りしております別添資料No.1をご覧ください。宮城労働局行政運営方針という冊子でございますが、その後ろから2枚目の20ページをご覧ください。追加させていただいた部分になります。第4としてコロナウイルス感染症拡大に対する対応といたしました。

施策の内容を簡単に説明させていただきます。

まず、感染拡大が確認されてきました2月14日に、労働局、仙台労働基準監督署、ハローワーク仙台に特別労働相談窓口を開設いたしました。これは全国一斉の取組でございました。また、当初仙台のみでの設置でございましたが、感染の拡大によりまして県内全ての監督署、ハローワークで相談対応に当たっております。

次に、雇用調整助成金でございます。コロナにより事業活動を縮小せざるを得ない中で、雇用が維持されて生活の安定が保てるように特例措置を大幅に拡大しまして、迅速な支給に努めております。

また、休業していても事業主から賃金を受け取ることができない労働者に対しても、直接支援金、給付金を支給する仕組みもございます。

さらには、別の助成金になりますが、小学校の臨時休業に対応して労働者に有給の休業を与えるとか、コロナが不安な妊産婦に対して休業を与える、またテレワークの新規導入を行うなど、コロナに対して様々な取組をなさった事業主に対してもそれぞれの助成金を支給いたします。

労働局、監督署におきましては、コロナの影響による大量解雇の情報を把握した場合には、雇用調整助成金の活用を促して雇用維持に努めております。また、未払賃金立替払制度を活用して労働者の救済を図って、職場内の感染防止のためのチェックリストの活用を勧奨しております。

一方、ハローワークにおきましては、雇用保険の支給、再就職支援、採用内定の取消し

等に対する丁寧な支援、職種転換を検討する求職者に対して人材不足分野の職業についての理解を深めるように取り組んでいるところでございます。

以上が、新たに追加いたしました新型コロナウイルス感染症拡大に対する主な施策でございます。

(2) 令和2年度宮城労働局における労働行政の推進状況について

○高木会長

それでは、続いて労働基準部長からの説明をお願いしたいと思います。

○佐藤雇用環境・均等室長

すみません、もう一度私から、施策の推進状況をご説明します。

○高木会長

分かりました。では、どうぞ続けてお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

それでは続きまして、上半期の行政の推進状況について、各担当部長から順番に説明させていただきますが、まず私のほうから説明させていただきたいと思います。

資料はNo.3をお出してください。横長になりますパワーポイントの資料になります。

この資料の3ページ目が運営方針の目次になっておりますので、ご覧いただきます。横長資料の3ページ目、この目次の中の大きな2番のIの働き方改革、そして2の同一労働同一賃金、そして3のハラスメント対策、そして大きなIIの2の(4)の女性の活躍、そして最後、先ほど付け足した部分の第4の新型コロナウイルス感染対策の一部について、説明させていただきます。

資料、さらにめくっていただきまして5ページをご覧ください。

初めに、働き方改革でございます。本年度で設置3年目を迎えます働き方改革推進センターと各労働基準監督署に設置しております労働時間相談・支援コーナーの取組についてでございます。

私ども労働局と出先機関の監督署、そして一方民間に委託した働き方改革支援センターは、それぞれ行政として民間としての特徴、得意分野を生かしながら、連携して働き方改革に取り組んでいるところでございます。

資料左側は、民間のセンターの相談件数などを掲載しております。1の電話やメールによる相談件数は241件ということになっておりますが、昨年同時期に比べて倍以上に増加しているところでございます。それは、コロナに係る相談が増えているということも大きく影響しております。休業や助成金などの問題もこの中に入っているところでございます。それ以外、セミナーやワークショップ、企業訪問などは、コロナの影響によりまして非常に活動が制限されておまして、昨年と比べて五、六割程度の件数ということで、少なくなっております。

また、一方監督署の労働時間相談・支援コーナーの取組でございますが、5ページの右下のところに四角く囲んでございます。説明会17回、訪問支援58回ということで、特に年度当初がコロナによって非常に実施が困難になっておりましたが、現在少しずつ回数

を重ねて取組を進めているところでございます。

コロナによってこの説明会が開催できないという状況でありますと、特に来年4月から中小企業に対してパートタイム・有期雇用労働法が施行になります。その周知が間に合わなくなるということを非常に危惧しております。それに対しては、このページの右上の写真にございますとおり、感染防止対策をした上での少人数制のワークショップを開催するというので、1対1もしくは二、三企業で対話形式でパート法についての説明やアドバイスをするというのでございます。少人数制というのはとてもいいこともございまして、待遇差に合理性があるのかないかとか、どのような見直しをしたらよいかということを考えるに当たっては、それぞれの会社がどのような形態の社員を雇用しているのかとか、どのようないろいろな手当を払っているのかということによって個別具体的に判断が必要になってきます。そういう意味でもこの少人数制のワークショップというのは、非常に有効であると考えているところでございます。労働局と各ハローワーク8か所で月に2回ずつ、10月から来年の3月まで長い期間で実施をすることにしております。企業の都合の良いときに来てもらえるようにしております。現在も各地域で開催中でございますけれども、一企業で90分くらいかけて細かいところまでやり取りをして、もしそれでも足りなければセンターのほうに個別に企業訪問させていただいて、さらにその続きをやるというようなことで丁寧に対応しているところでございます。

これらの取組については、もちろん企業に個別に文書もお出しして、あとはホームページ、メルマガなど様々な方法で周知をしているところでございます。ただ、3月までの開催でございまして、まだまだ人数に余裕がございますので、皆様のお近くの企業の方でもぜひ周知をいただければありがたいと思います。この資料にございますとおり別添4でオレンジのチラシをお入れしております。裏側には3月までの日程表も書いてございますので、ぜひ広報していただければ大変ありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

次に、7ページに移らせていただきます。

改正労働基準法の遵守、また連続休暇やボランティア休暇などを推進するために、季節ごとにポスターやチラシを主要な駅や自治体に送付して広報に努めているところでございます。

また、右側の表をご覧ください。中小企業が様々な休暇制度を設けて、社内で生産性が高まる機器を購入するなどの取組に対して助成金を支給しております。特に今年はコロナ対策としての特別休暇制度の導入に対して、特例コースとして助成金を支給しております。一番上の特例コースですけれども、これは資料にあるとおり10月末までに242件というたくさんのご申請をいただいているところでございます。全国的にもこの助成金は非常に申請が多く、12月1日で受付を終了させていただいたところです。その他インターバル導入した企業ですとか、あとは団体で取り組んだ企業に助成金を出すというのもございますが、いずれも年度途中で受付を終了ということになっております。

さらに、この資料の下のところに、働き方改革を各機関で連携して取り組むための宮城働き方改革推進等政労使協議会を去る9月に開催をいたしました。今年度はコロナ禍におけるテレワークの先進事例を企業からご発表いただいで、参加機関のテレワークの取組に

ついて情報共有をいたしたところでございます。

それでは、12ページをご覧ください。

左側からご説明をいたします。先ほど、パートタイム・有期雇用労働法についてワークショップをするというお話をさせていただきましたが、こちらはその法律の履行状況の確認についての取組でございます。対応が具体的に行われているかどうかを個別に確認するために、大企業38社、中小企業41社を個別に訪問して、法に沿った取組が必要であれば追加で助言をするというようなことしております。その他、パート法、有期法ではない別の法律で訪問した場合にも、必ずこの新しい法律については説明をしております、全部で125企業くらいは県内訪問させていただいて、パート・有期法の施行に備えているということでございます。

その際には、自分の会社の非正規雇用労働者を整理していただいて、それぞれの賞与とか手当などの支給があるのかなのか、支給目的は何なのかというようなことを明らかにしていただいて、待遇差があった場合にその待遇差は合理性があるかどうかというのを自ら点検していただくということを重要視しております。そのためにこの下にオレンジの冊子がございますが、取組手順書というものを活用していただいているところでございます。

さらには、右側にブルーのポータルサイトがありますが、これは法律の説明動画ですとか取組事例などを掲載して、企業が自分のペースで勉強できるようにということで設けたサイトでございます。

さらには、下の表になりますけれども、法に沿ってパート労働者の賃金アップや様々な待遇改善に取り組んだ事業主に対しては助成金を支給するというところで、キャリアアップ助成金というものも準備してございます。

次に、13ページをご覧ください。

ハラスメント防止対策でございます。右側の表は、色別になっておりますけれども、黄色がいじめ・嫌がらせの件数で、オレンジがいわゆるマタハラというものです。青がセクハラの件数になりますが、過去3年分の相談件数、そして一番右側に今年度上期の相談件数を掲載させていただきました。

これを見ますと、下のほうから、セクハラは減少傾向にございます。一番上のいじめ・嫌がらせは増加傾向にあります。マタハラは一時減少傾向にありましたが、今年度になりまして少し増加に転じております。本年6月から改正労働施策推進法が施行されまして、パワハラ防止対策が大企業に義務化されたことで、この3つのハラスメントの防止対策が全て事業主の義務化ということになりました。まずは、新しいそのパワハラの防止対策が適用になります大企業に対して、県内6か所、計13回説明会を開催して周知をしたところでございます。

また、左側の下に表がありますが、個別の企業がこれらのハラスメント対策を適正に防止対策を講じているかどうかというの、やはり企業訪問させていただいて状況を把握したところでございます。9月末現在でございますが、このような件数で訪問させていただいて、どの法律も半分くらいはまだ、私どもの法律に沿ってもうちょっと手直しが必要ということで助言させていただいているところでございます。後期も引き続き、指導に当たりたいと思います。

次に、14ページになります。

労働紛争の解決の促進でございます。円グラフのほうは、いじめを含む様々な相談の内容別の割合になります。いじめ・嫌がらせが一番多いというのは宮城と全国、同じような傾向を示しております。

右側のグラフに行きますと、相談件数の最近の推移になります。棒グラフが宮城の数字で折れ線が全国の数字になりますが、全国も宮城も少しずつ相談件数が増えているという傾向でございます。

その下のグラフは、相談を対象に助言指導やあっせんに移行した件数になりますが、宮城は同じ棒グラフですけれども、年によって増えたり減ったりしている状態でございます。

これらいろいろな相談は、労働局と各監督署に総合労働相談コーナーというのを設置しておりますので、そこでワンストップで相談に当たりますと、労使が希望すれば解決の援助も迅速、無料で行うという、本制度の特徴を生かして今後も適切に対応してまいりたいと思っております。

次に、またちょっと飛びまして、21ページをご覧ください。

女性の活躍推進でございます。女性の活躍推進につきましても働き方の重要な課題と認識しております。女性労働者の数は年々増えてきておりますが、女性の役職者は諸外国に比べて日本はまだ少ないという現状でございます。また、会社の中心的な業務に関わっている女性はまだまだ少ないですし、非正規雇用には女性が多いという状況はいまだ変わっておりません。

女性労働者の量を増やすだけではなくて、併せて決定権を持つポストに女性を配置していくということを目指して、女性活躍推進法の定着に取り組んでいるところでございます。

左側の表になりますが、この4月から今後2年間で、準備期間を十分取った上で法の改正をする予定でございます。1つには、今までの優良企業に認定する「えるぼし認定」というのがありますが、その制度に新たにもう一段高い「プラチナえるぼし認定」というものがあります。この21ページの下に銀色のマークがございます。これがプラチナえるぼし認定のマークになります。

さらに、行動計画の策定義務が、今まで従業員301人以上ということで、大きな会社だけがこの行動計画をつくる義務になっていましたが、さらに対象を広げて101人以上の企業に拡大されます。より多くの企業が女性活躍の取組が求められるということになります。改正内容については説明会を開催しまして周知を図っているところでございます。

えるぼし認定につきましても、真ん中の表になりますが、今年度3社増えまして、県内では計8社です。まだまだ少ないですが、引き続き取組をしていきたいと思っております。

それと、次のページ、22ページをご覧ください。

男女ともに仕事と育児、介護の両立ということでございます。

左側でございますが、育児・介護休業法も改正になります。来年の1月からということで、半日、単発で取得できる看護休暇と介護休暇というのがありますが、それをさらに細かく時間単位で取得できるということで、非常に便利になります。

下のオレンジの表を見ていただくと、全国の育児休業の取得率でございます。少しずつですが、男性の取得率も伸びてきております。元年度で7.48%ということで、わずか

つですが伸びています。参考までに宮城では別の調査なので単純に比較はできないんですが、直近で男性取得率5%ということになっております。その前年が1.9%ですから、宮城もかなりは伸びておりますが、まだまだ途上というところだと思います。

対策としましては、くるみん認定を周知していくことも非常に効果があるというふうに考えております。くるみん認定につきましても今年度4か所追加で認定いたしました。認定の内容を見ますと、男性の育児休業期間が、前は短かったんですが、最近は1か月以上取る男性や、あとは1つの会社で複数人男性の育休者がいるということで、取組内容が少しずつよくなってきているという印象を受けております。

また、左側の紫の表に男性の育児休業が出た場合の助成金の件数が書いてございますが、今年度93件ということで、昨年78件ですので大分伸びてきておりますので、男性の育児休業も県内で少しずつは進んできているというのが見てとれるかと思っております。

31ページまで飛んでいただきます。

コロナウイルス感染症の拡大に対する対応になります。2月14日に相談窓口を設けてから、棒グラフで見るとおり4月に相談が増えまして、徐々に落ち着いているというところですが、内容を見ますと、事業主からの相談が9割です。内容は雇用調整助成金が9割という状況です。労働者からのご相談は、休業させられる不安ですとか、賃金が支払われていないなど、いろいろな相談がございました。

コロナに関係する助成金などの情報は、とにかくスピードが大事と思っていますので、ホームページとかメールマガジンで早急に情報発信をするということを第一にまず努めたところでございます。

また、右側にありますとおり、雇用調整助成金以外の助成金も次々と制度化されております。コロナ関係ですが、小学校の休業に伴い休まざるを得ない保護者に有給休暇を与えた事業主に対する小学校休業等対応助成金支援金、これらは全国で15万件という申請をいただいております。全国センターで一括して取りまとめているものですから、宮城で何件というのは分からないんですが、宮城のほうでも相談対応などは行っているという状況です。

また、次のページ、32ページに移りますが、妊娠中の女性労働者への対応でございます。均等法の指針を改正いたしまして、コロナに対する不安が母体に影響を及ぼすと医師が判断した場合には、事業主が配置転換をしたり、休業の措置を取ることを新たに規定したところです。これは来年の1月末までの時限措置でございます。産婦人科ですとか市町村に周知をする、相談窓口を設けるなど、妊婦を休ませた事業主への助成金の支給など、様々な方法を使ってお休みしやすいような取組をしているところでございます。

下の枠もコロナ関連の助成金になっております。介護の離職の防止の助成金ですとか、テレワークに取り組んだ助成金等、様々な助成金も用意しているところでございます。

コロナウイルス感染症に対しましては、今また第3波ということで大変な状況になっております。労働局としても今後も引き続き重点的に取り組んでまいりたいと思っております。

以上でございます。

○高木会長

室長は以上でよろしいですか。

○佐藤雇用環境・均等室長

はい、以上でございます。

○高木会長

それでは、労働基準部長から説明をお願いします。

○石田労働基準部長

労働基準部長の石田でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃から労働基準行政に多大なご支援、ご協力をいただいておりますこと、この場をお借りしまして御礼を申し上げたいと思います。

私からは、行政運営方針の労働基準行政の部分につきまして、資料3を基にご説明をさせていただきます。座らせていただきます。

私からは、3ページの目次といいますか見出しがございます、その部分の第2のローマ数字Iの1長時間労働の是正云々という部分、それから2の最低賃金、賃金引上げ云々という部分の最低賃金の関係の部分、それから4の治療と仕事の両立支援の部分、そして第4のコロナウイルス感染症拡大に対する対応の基準行政関係の部分についてご説明をさせていただきます。

それでは、資料6ページをまずご覧いただきたいと思います。

最初に長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止という部分でございます。長時間労働の是正につきましては、相談など各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えているというふうに考えられる事業場、あるいは長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場、これに対して的確な監督指導を行っていくということを徹底しているところでございます。

資料にあるデータは上半期のものでございまして、69事業場に対しまして今申し上げた監督指導を実施しているというところでございます。このうち、約64%に当たります44の事業場におきまして、結果として36協定を締結していない、あるいは36協定の時間数を超えるような時間外労働、いわゆる違法な時間外労働をさせていたといったような違反が認められたところでございます。

また、このような違法な時間外労働が認められた事業場につきまして、最も時間外労働が長い労働者の方の状況を見てみますと、その違反のあった44事業場のうち約7割の31事業場におきまして、いわゆる過労死ラインと言われていた月80時間を超える時間外労働が行われていたという状況が認められたところでございます。

なお、本年度上半期でございますが、新型コロナウイルス感染症の対応ということでございまして、緊急事態宣言の発令といったようなものもありました。その間、我々が行う監督指導につきましても自粛というか、縮小を余儀なくされたところでございまして、したがって、昨年と比べて監督件数というのが大幅に減少しているというところでございます。ちなみに昨年度の上半期では、200事業場に対して監督指導を実施しております。違反等の状況については、本年度とほぼ同じような傾向にあったという状況でございます。

そして、続きまして資料の8ページをご覧ください。

今度は法定労働条件の確保・改善対策という部分でございます。法定労働条件の確保ということで、各種実績等につきましてご説明をさせていただきます。

まず、1の相談件数の推移でございます。これを見ますと、平成27年度以降4月から9月までの相談件数の推移ということでございますが、おおよそ毎年1万件前後で推移をしている。とりわけ、本年度の上半期の相談内容が1万593件でございますが、この内容について見ますと、休業手当を含む賃金に関する相談が例年の4割増し程度に増えているという状況でございます。数字を申し上げますと、元年度におきましては1,875件であったところが令和2年度は2,594件と、いわゆる休業手当の相談ということでございます。やはりこれはコロナ関連のものが大きく影響をしているというふうに考えられるところでございます。

右のグラフに行きまして、2の定期監督実施状況でございます。令和元年度でございますけれども、この定期監督につきましては、昨年度監督官を大幅に増員した状況がございますので、834件という、全ての定期監督が大幅に増加をしているということでございます。法定労働条件の確保・改善対策の監督指導でございますが、本年度上期は先ほど申し上げましたように、緊急性を要するものに絞って実施をせざるを得なくなったということでございますので、件数としては大きく減少し、421件というような状況となっております。

3の労働者の個別救済ということに当たります申告処理の部分でございます。申告処理において監督指導を実施した件数でございます。今年度上半期は300件を割り込んで、例年に比べるとやはりこれも減少しているというところでございます。内容については、ほぼ例年と同様の状況で賃金不払いに関するものが大多数を占めているという状況でございます。

それから、右側の4、送致件数でございます。これは、いわゆる検察庁に送検をした件数ということでございますが、本年度上半期は9月末時点で3件ということになっておりますが、下半期にかけて数件、送検する見込みとなっているものがございますので、ほぼ例年ベースになるのではないかなというふうに考えているところでございます。

続きまして、9ページをご覧ください。

今度は、安全衛生の関係になります。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備というところでございますが、まず左側の過重労働による健康障害防止というところでございます。ここで大きく4点ほど項目を起こして記載をさせていただいております。

まず、改正労働安全衛生法の履行確保ということでございます。これは、産業医や産業保健機能の強化、長時間労働者の面接指導等についての改正ということでございますが、これについて周知、指導の徹底を図ってきたところでございます。これにつきましては、引き続き適正な履行確保するための周知・啓発、指導を行っていきたいと考えております。

2つ目の長時間労働を原因とする労災請求事案への対応というところでございます。こちらにつきましては、労災請求事案、いわゆる長時間労働を原因とする労災請求事案があった場合は、その全数について事業場に対して調査・指導を行っていくということでございまして、これは監督部署と安全衛生部署が連携をして調査・指導を行っているところでございます。こちらにつきましても迅速・適切に取り組んできているところでございます。

が、今後とも引き続き取り組んでいきたいと思っております。

それから、メンタルヘルス対策の推進というところでございます。こちらにつきましては、ストレスチェックの実施などによる心の健康確保が図られますよう、啓発・指導を行っているところでございます。また、本年度におきましては、労働者50人以上の事業場に対しまして、心の健康づくり計画の策定などを含めた取組状況の自主点検を実施いたしました。2,706事業場に対して実施し、回答があったのが1,858事業場ということになっております。今後は、その回答がないところ、あるいは回答があっても十分な対策が取れていないと思われる事業場等に対しまして、更なる確認あるいは支援・指導を実施する予定としているところでございます。

また、今後、宮城産業保健総合支援センター等との共催によりましてメンタルヘルス対策の取組について、各地区で計7回のセミナーを開催する予定としているところでございます。

それから、次の健康診断及び事後措置等の徹底の周知・啓発というところでございますが、これにつきましては、この9月も職場の健康診断実施強化月間、あるいは10月の全国労働衛生週間などを中心にしまして周知・啓発を行うほか、県あるいは仙台市などとも連携をした取組を行ってきているところでございます。

また、定期健康診断の有所見者数は年々上昇しているところでございます。一定の健診項目に異常所見が認められた場合に、労災保険により無料で二次健診や特定保健指導を受けられるという二次健康診断等給付というものがございますので、その利用についても積極的に周知・利用勧奨を図っていききたいと思っております。

なお、その二次健診の利用実績は、本年度分がまだ出ておりませんので元年分ということになりますが、1,635件ということになっており、これは前年より14.4%の増という状況となっております。

それから、右ページの業務上疾病の予防等というところでございます。こちらも4項目ほど挙げております。こちらのほうは、石綿障害予防規則などの労働安全衛生法関係の法令改正が相次いで行われたところでございます。石綿の部分でございませうとか、あるいは2つ目の丸の化学物質の部分ですが、溶接ヒュームが今度は特定化学物質になるということで、そのばく露防止対策といったようなものが強化をされることになっております。その内容について周知を図るということで、今取組をしているところでございます。今後におきましても説明会の開催のほか、様々な媒体等を活用しての周知・広報を強力に実施していきたいと思っておりますし、また、有害業務を行った、行っていた方が離職後も健康診断が無料で受けられるという健康管理手帳制度の周知についても努めていきたいと思っております。

その下のほうの小規模事業場等への支援というところでございます。ここににつきましては、産業医の選任義務のない50人未満の小規模事業場に対しましては、宮城産業保健総合支援センターの出先であります地域産業保健センターの利用について、更に周知、利用勧奨を図っていききたいと思っております。

続きまして、10ページをご覧ください。

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備というところでございます。

まず、上のほうに労働災害の関係でございますが、労働災害の防止対策に関しましては、現在第13次労働災害防止推進計画というものを定め、その目標として令和4年度までに死傷者数を2,265人以下、死亡者数を14人以下という目標を立て、それを達成すべく各種対策を講じてきているところでございます。

そうした中、本年10月末時点の全業種における休業4日以上死傷者数というのが1,770人。前年同期と比べ0.2%、プラス3人の微増となっております。また、死亡者数は10人ということで、前年同期と比べ、こちらは5人の減少という状況でございます。主要な業種別で見ますと、建設業や陸上貨物運送事業が前年同期と比べて死傷災害、死亡災害共に減少している状況が見られます。現時点では概括的にはこうした状況となっておりますが、本年、休業4日以上死傷者数は、それまで対前年で減少傾向にあったものが7月から逆転し増加に転じまして、8月末時点では前年同期比の3.5%の増というような状況となりました。また、9月末時点では、今度は業種別に行きますと、製造業において死傷者数が11.5%もの増加、死亡者数も製造業で4人増の5人といった状況、また第三次産業における死傷者数も5.5%増加するといった大変憂慮すべき状況に陥ったところでございます。

こうした災害増加の要因というところでございますが、まず基本的なその災害の内容を見ますと、基本的な安全ルールの不徹底が要因であると考えられるものが多く認められたところでございます。そして、その背景といたしましては、1つに職長など第一線の安全管理を実施する者の知識や理解の不足、2つ目に経験豊かな労働者の最新の情報やノウハウの不足といったようなことが考えられ、さらにはこの新型コロナウイルス感染症の拡大防止の取組ということで、安全衛生教育や研修、日常の安全ミーティングなどの安全衛生管理活動が十分に行われていない、その結果、安全作業手順の遵守等の確保がおろそかになってきているというようなことが考えられたところでございます。

そこで、まずこうした状況を改善するというところで、新型コロナウイルス感染症拡大防止に取り組みながらも、安全衛生教育を行っていくということで、ウェブを活用した安全衛生教育、あるいは研修などの実施を推進していこうということで取組を今しているところでございます。

また、被災者の方の25%以上が60歳以上の高齢労働者の方になっております。そうした状況も踏まえ、助成金の活用も含めましたエイジフレンドリーガイドラインが厚生労働省から出ております。そのガイドラインの普及啓発につきまして年度途中から取組を開始したところでございます。そうした大きな枠組みでの取組の下に第13次労働災害防止推進計画の重点対策業種に対する取組を推進していくことにしたところでございます。

エイジフレンドリーの関係でございますけれども、この枠組みの中に青字で書いておりますが、エイジフレンドリーガイドラインの普及というところでございます。これにつきましては、具体的には安定行政と連携を図りまして、ハローワークの窓口などにおきましても資料を配布させていただいておりますし、高齢・障害者・求職者支援機構宮城支部とも連携をいたしまして、そちらから事業場訪問を行う際に周知・啓発を行っていただいているところでございます。

それから、高齢労働者が多くを占める事業場が多いと考えられる業種団体や個別の事

業場に対しましても、補助金制度や労働災害防止団体による個別支援といった支援ツールについて、直接訪問をして周知、利用勧奨を行っているところでございます。

今後におきましても、高年齢労働者の災害をいかに減らすかというのが非常に大きな鍵であると思っておりますので、高年齢労働者が安心して安全、健康に働くことができますよう、事業場に対し職場環境の改善を図っていただくための取組を推進していきたいと思っております。

なお、業種別対策として、下の中にそれぞれ1、2、3、4、5、6つほど囲っております、それぞれのこういった取組をしているということでございます。

建設業につきましては、「S a f e W o r k ゼロ災 M I Y A G I」というもの、これは昨年から取り組んでいるところでございますが、これを一步進めまして「S a f e W o r k 向上宣言」という取組を行っております。これは、向上宣言を行った建設業の各事業場におきまして、経営幹部のほうから安全衛生に関する取組についての宣言を行っていただくというものでございまして、今現在その取組を推進しているというところでございます。それにつきましては、建設業労働災害防止協会の宮城県支部のホームページでその事業場名を公表しているということでございます。これによって、多くの建設関係者が働きやすい職場環境の改善などに自発的に取り組んでいただいているという状況でございますので、引き続き多くの事業場がこの活動に参加をしていただけるよう、周知・啓発に取り組んでいきたいと思っております。

それから、製造業に関しましてですが、ここ一、二年、製造業においてはクレーンや移動式クレーン、フォークリフトなど機械による重篤な災害が目立っている状況でございます。そのような機械を保有する鉄鋼業、金属製品製造業などを重点に指導を進めているところでございますが、このほかにも機械による「はさまれ・巻き込まれ災害」が非常に多い食料品製造業に対しましても指導を重点的に実施をしている状況でございます。

陸上貨物運送業につきましては、荷役災害の防止が最重要課題ということでございます。さらには、荷役災害の多くは荷主先で発生をしている状況もございます。そうした観点からの周知・啓発、指導、荷主に対しての周知・啓発につきましても取り組んでいるところでございます。具体的には、例えば荷主の団体も含めた協議会の開催であるとか、労働災害防止団体と連携した事業場に対する個別支援の実施といったことに取り組んでいるところでございます。今後ともそうしたところとの連携を密にしながら、その防止対策を進めていきたいと思っております。

林業につきましては、今年の1月、2月と連続して死亡災害が発生したところでございまして、大変危惧されたところでございますが。本来は監督指導、安全衛生指導ということを行うこととなりますが、やはりコロナ対応ということでなかなかそういった活動ができないという中で、労働災害防止団体との連携によりまして、自主点検や安全対策徹底のための文書要請を行ったところでございます。その後、災害発生状況は落ち着きが見られるようになってまいりましたが、冬に入りますと今度は冬山ということで、作業が盛んになる時期になります。気を抜かずに関係団体等とも協力しながら、対策を進めてまいりたいというふうに考えております。

また、小売業や社会福祉施設に関しましても、転倒災害、あるいは腰痛防止といったよ

うな観点からの指導、自主点検の実施あるいは関係団体と連携した個別支援、訪問等も含めた個別支援の実施といった取組を進めております。下半期も更にこの取組を進めていきたいと思っております。

続きまして、11ページをご覧ください。

最低賃金の関係でございます。左側でございますが、令和2年度の最低賃金というのが今年でございます。今年も7月に審議会を開催をいたしまして、専門部会での慎重なご審議をいただいた結果、8月3日に当局としましては5年ぶりに全会一致ということでございますが、答申をいただきまして、手続を経て10月1日から改正の最低賃金が適用となっております。今年は1円の引上げということで、時間額825円という状況となっております。

これにつきましての周知広報でございますが、官報公示直後から、まず県内各自治体広報紙への掲載依頼というものを行っております。現時点で既に36市町村中33の市町村、91.7%の広報紙に掲載をいただいたところでございます。あと3つほど残っております。こちらについても粘り強く掲載を依頼していきたいというふうに思っております。また、今年の周知用資料というものを使用しまして自治体などのほかにも労使団体や教育機関、そういったところに1,000か所近いところに資料を配布して周知をお願いしております。

さらには、書いてございますとおり、のぼりを作ったり、県内に10局ほどFM局があるそうなのですが、そこでの広報依頼を行ったり、県内の9大学に対しまして、これは新しい取組というか昨年度からやっているのか、大学内でSNSを活用した就職活動等も行われていますので、就職担当課のほうに行きまして、SNSを使った最低賃金の情報発信というようなことも依頼を行ったところでございます。

また、最低賃金の履行確保という部分でございますが、これは毎年でございます、来年の1月から3月にかけて集中して履行確保のための監督指導を実施するというふうに行っているところでございます。

なお、宮城県内では、この地域別最低賃金のほかに3つの業種の特定期最低賃金が定められているところでございます。ここはちょっと記載はしてございませんけれども、電子部品等の製造業、それから自動車小売業、そして鉄鋼業、それぞれ3業種については業種別の最低賃金が定められているということでございます。こちらのほうも全て年内に改正額が発効するというような状況となっているところでございます。

続いて、右側でございますが、中小企業や小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金、事業場内最低賃金というものですが、これの引上げを図るために活用していただくということで、業務改善助成金という助成金制度を設けているところでございます。概要はちょっと字が小さくて恐縮ではございますが、ここに書いてあるとおりでございますけれども、他の助成金に比べても実はこの利用というのが低調になっております。これについては大きな課題だというふうに考えております。引き続き、利用促進のための取組を行っていきたいというふうに思っておるところでございます。

次に、15ページにちょっと飛ばさせていただきます。

治療と仕事の両立支援という部分でございます。治療と仕事の両立支援としましては、

企業の両立支援制度の導入を促進するべく、その周知・啓発を行うとともに、一度職場を離れた方の病状や治療状況を踏まえた就職支援というものに取り組んでいるところでございます。

左側の緑色の囲みのおり、1つはガイドラインやマニュアルの普及促進、それから両立支援コーディネーターの養成、相談窓口を開設している医療機関などとの連携、それからハローワーク仙台に設置されております就職支援ナビゲーターなどによる就職支援について、取り組んでいるところでございます。

また、右側の欄に記載してありますとおり、治療と仕事の両立支援の周知、あるいはその取組の促進ということで、各種シンポジウムやセミナー等についても随時開催をしております。なお、本年度はコロナの関係からウェブによる開催という形で取組を行っておりますが、このほか宮城独自といたしまして、宮城産業保健総合支援センターとの共催によるセミナーというものも複数回開催する予定としております。こちらはウェブではない形での予定としております。

それでは、大変恐縮ですが、33ページのほうに飛ばさせていただきます。

コロナ対策の関係でございます。基準行政につきましては大きく3点でございます。一つ目は法令遵守の啓発・指導というところでございます。これは新型コロナウイルスの関係で大量整理解雇等を行った事業場に対しまして、雇調金の利用勧奨も含めた法令遵守を指導するというところで、実施件数は12件ということになっております。下半期も引き続きこの取組を進めていきたいと思っております。

それから、未払賃金立替払制度につきましては、新型コロナウイルスの関係で大きく倒産件数が増加するのではないかと見込んだところでございますが、雇調金等が影響を与えているというふうを考えられまして、倒産件数等が非常に少ないという状況でございます。したがって、立替払制度について申請件数がこんなに少ないということでございますが、この新型コロナウイルス関連で倒産して立替払の申請があったところに対しましては、速やかに、30日以内に処理を行うというような目標を掲げて処理をしております。上半期は1件該当事案がございました。それについては30日以内に処理をしているということでございます。

それから、右側、職場環境の整備につきましては、事前に資料でもお配りをしておりますけれども、チェックリスト等も用いながら周知・啓発をして、職場における感染拡大防止の取組を推進している状況でございます。

ちょっと時間をオーバーして申し訳ございませんでした。私からは以上でございます。

○高木会長

ありがとうございました。

それでは続いて、職業安定部長から説明をお願いいたします。

○山下職業安定部長

職業安定部長の山下でございます。

日頃から職業安定行政へ、ご理解、ご協力賜りましてありがとうございます。

私のほうからは、同じ資料の16ページの魅力ある職場づくりを通じた多様な人材の確保、活躍の促進というところでご説明をさせていただきます。

説明に入ります前に、既に皆様、日曜から月曜の報道でご案内のとおり、ハローワークの石巻で、管内のハローワークで初めて陽性者が職員から出ているというところがございます。幸い、日曜日のうちに消毒作業を進めておりまして、月曜日からは通常の業務で運用しているところがございます。この間、窓口、電話等々で求職者の方であったり事業主の方からも不安の声とか寄せられているというところがございます。ご迷惑をおかけしているところがございますけれども、業務については通常どおり行っているところがございますので、改めてご報告させていただきます。

それでは、私のほうから資料を説明させていただきます。

1枚めくっていただきまして、17ページでございます。

ハローワークのマッチングの関係でございます。先ほど局長の挨拶にありましたとおり、コロナの中で求人求職の状況が非常に鈍いというところがございます。有効求人倍率については、このグラフでございますとおりの10月の時点で1.16倍というところで、前年同月と比較すると、これほど差があるというところがございます。なかなか求人が伸びる状況が見えないというところと、求職者については減ったり増えたりというところが一進一退というところではありますけれども、全体の雇用情勢というのが楽観できない状況が続いているというところがございます。

右の表ですけれども、就職件数、充足件数、雇用保険の再就職件数といった、我々が主要な3つの指標と掲げているものについても、10月末の実績の時点で目標の半分ないしは届かないくらいというところがございます。今、第3波が課題となっているところもございますので、ハローワークの利用状況についてはなかなか思うように進まないところがあるのかなというふうに感じているところがございます。

そういった状況の中ではございますけれども、緊急事態宣言が解除されて以降、少しずつ通常の業務のほうに移行させていただいておりまして、求人の確保であったり、ハローワークのシステムが昨年度に更新されてございます。その関係で様々な情報の掲示というのが可能になってきておりますので、そういった形での情報の収集等々に努めているというところで、少しでもこういった中ではございますけれども、求人の確保ないしはマッチングの促進のほうに努めているというところがございます。あわせて、求職中の方々に対しては右下に掲げているとおり、職業訓練の活用も含めたマッチングの促進に努めているというところがございます。

続きまして、18ページでございます。

こちら就職氷河期世代の新プランに基づく施策の推進ということでございます。ちょうど1年前の時点では、コロナがなければこの事業が我々の安定行政の中では一番目玉の事業というふうになり得たものでございます。

就職氷河期世代が大きな塊としてあるという中で、そういった方々に対して集中的に取り組ましようということでございます。県内においても、みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームというものを設置させていただきまして、私ども労働局、宮城県、仙台市といった行政機関と、今日ご参加いただいている経済団体、労働団体の方々にもご出席いただき、また当事者を支援されている団体、機関の方々も参集いただいて、去る9月7日に実際の参集していただいた形での初めての会議を、形式上は第2回ということにな

っておりますけれども、させていただいたというところで、実施計画等を策定して意識の共有を図っているというところでございます。

ハローワークにおいては仙台所に専門の窓口を置かせていただいたりということと、併せてスキルアップ等々のための訓練制度の設置であるとか、それに伴う事業の実施といったことを進めているというところでございます。

こういった状況ですので、就職氷河期世代に関わらずあらゆる世代の方々が厳しい状況でございますけれども、もともと厳しい状況に置かれていた方々については、現在の状況がさらに追い打ちをかけるのではないかとということも考えられますので、引き続きこういった方々に対しての支援をしていくということでございます。

続きまして、19ページでございます。

高齢者の就労支援の関係でございます。おかげさまで企業における高齢者の雇用確保措置については、おおむねほとんど全ての企業が導入していただいていると。さらに65歳を超えて働ける企業についても増加傾向というところで、そういった意味での仕組みについては一定広まってきているというところかと思っております。今、ハローワークの窓口でも全体の求職者が減る中で、高齢層の求職者については純増してきているというところでございますので、今後も人口構造がこういった高齢化のほうに傾斜していく中では、ハローワークにおいてもこういった方々に対しての支援というのがウエートを占めていくということは想像できるというところでございます。

そういったことを踏まえまして、事業主向けのセミナーであったり、ハローワークの中にも窓口、現時点で5所に設置してございますけれども、そういった窓口を通じた支援ということを進めているということと、あとは自治体にも国からの委託事業という形で事業を実施していただいているというところで、そういった形でこれから先さらに重要になってくる高齢者の就職の促進ということを支援していきたいというふうに考えております。

続きまして、20ページでございます。

高齢者の次は若年者、若者の関係でございます。こういった状況でございますけれども、これから先、我が国の経済を担っていただく若い方々に対しての支援ということでございます。なかなか年度前半にはいろいろなイベントごとができなかったところでございますけれども、年度後半にかけては面接会等の実施を行うというところでしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

左側ですけれども、新規学卒者の就職支援というところでございます。各ハローワークにナビゲーターを設置して、学卒者の在学中から就職後まで一貫して支援を行っているというところでございます。

高校については今年度の始めて内定率を11月末に出したところでございますけれども、昨年度より若干落ちて59.3%というところでございます。東北圏内で見ると内定率は実は下がっているのは宮城と岩手だけでございまして、それ以外のところは上がっているというところでございます。なかなか理由を、これだというものは探しづらいところではございますが、同期で見ると東京であったり大阪であったり、ブロックの中心地の内定率は下がっているという状況も見てとれるというところでございます。宮城の場合には、東北各県から就職希望者がやってくるというところが1つありますし、全国的な傾向かもし

れませんが、今年度については県内就職を希望される方の比率が若干伸びているというところがございます。特に仙台圏で就職を希望される方が多いように思われますので、そういった仙台、県内での就職のパイを県内の方と県外から来られる方が奪い合うような形に若干なっているのかなという気もするところではございますけれども、これは10月16日から採用選考が始まって半月の数字でございますので、これから先当然数字は伸びていくというところかと思っておりますので、引き続きしっかりと支援をしていくと。ここに書かれているような面接会等も含めて就職の支援をしていくということをやっていきたいと思っております。

次は大学等でございます。こちらも同様でございますけれども、なかなか企業就職活動が対面方式でできない、実際に体を動かしてできるということが限られるという状況にあつて、学生、高校生も含めてですけれども、企業情報に触れる機会というのがなかなかないというところが大きなところで、例年やっているところではございますけれども、関係機関と連携をして事業主団体様のほうに要請をさせていただいているというようなところ、また、ウェブを使っての企業説明会を実施予定であるということも含めてしっかりと支援をしていきたいと思っております。全国の内定率については先般出ておりますけれども、抽出調査でございますので全ての大学等の集計ではございませんけれども、やはり落ちているということでございます。県内については今月末の会見で公表ができればと思っておりますが、恐らくそれほどいい数字にはならないだろうというふうには思っております。

次、右側のほうですけれども、5月の要請に続いて先般、新規学卒についても要請を再度させていただいているというところがございます。また、若年者の雇用にしっかりと取り組んでいただいている企業に対しては、ユースエールという制度を使って認定をしているというところがございますけれども、県内で現時点で認定しているところが13社というところで、なかなかこちら伸び悩んでいると。さらに、一度認定を受けても離職者が出たりするとまたその認定を外れてしまうということもございまして、なかなかこういった、一度認定してもそれをキープするということが厳しい状況がございまして、こういった仕組み、さらに普及促進を図った上で若い方が安心して働けるような企業の周知ということも含めて、こういった方々に対しての就職支援をしていきたいと思っております。

フリーター等に対しての就職への支援が、その次に書かれてございます。ハローワーク仙台中心に担当者制で正社員に向けた就職の取組を行っているというところがございます。先ほどの氷河期世代の支援ともリンクするところではございますけれども、関係する機関とも連携をして就職につなげていくということを引き続きやっているというところがございます。

少しページが飛びまして、次が23ページでございます。

障害者の関係でございます。多分また次の障害者の雇用状況については、来年になってからの公表になるかと思っておりますけれども、直近の数字で申し上げますと2.11%、達成企業の割合は50.4%ということで、全国の中では2.11というのは全国平均と同じなわけですけれども、順位的には若干落ちてしまうというところですので、ただ、こちらのグラフにございますとおり少しずつ率的には上がってきているというところですので、こ

ちらも自治体等と連携をしてしっかりと取り組んでまいります。こちらについても先ほどの学卒関係と同様に、事業主団体の皆様のほうに要請をさせていただいているというところがございますけれども、こういったコロナ禍で厳しい状況ではございますが、引き続きしっかりと取り組んでまいりたいというふうに思っております。

今年の10月末の数字については右側のほうに書かれてございますけれども、いずれにしても同期比で見るとどうしても落ちてしまうというところがございます。他方で、公的機関については、こういった状況にあって比較的安定して就職が見込める部分でもございますので、未達成機関が依然としてございますので、そういった自治体に対しての指導要請のほうを進めさせていただいているというところがございます。

以下、それぞれの障害特性に応じた支援というのいろいろなイベントごと自体がなかなかできない状況の中ではございますが、一部中止になったりしているところもございませぬけれども、可能な範囲で進めさせていただいているというところがございます。難病等の患者の方々に対しての支援についても関係機関と連携を図って、引き続き支援をさせていただいているというところがございます。

続きまして、24ページでございます。

外国人の関係でございます。県内で働かされている外国人の労働者数については、こちらでも年を追うごとに増えている。またそれを雇われている事業主、事業所の数も年を追うごとに増えているということでございます。増加率については、全国と比較しても直近の数字が非常に高いというところがございます。これだという理由はなかなか、率直なところ分からないというところがございますけれども、県のほうでも外国人との共生社会についていろいろと支援を進めているというところもございませぬので、そういったことも含めて進めてきている。ないしは、技能実習生の活用というの企業の中で特に進んでいるところがございますので、そういった影響もあるのかなと思っておりますが、特定の事由というところについてはなかなか分析はしきれていないというところが率直なところがございます。

下のほうには外国人労働者の労働条件の確保対策というところで、相互通報の制度がございますので、そういったものを活用してしっかりと支援、保護をしてきているというところがございます。また、外国人を雇用している企業に対してのそれぞれ係る制度等について周知・啓発をするということが重要でございますので、右側に書かれているとおり、こちらのセミナー等を使って支援をさせていただいている、周知をさせていただいているというところがございます。なかなか実際の会場を使ってというのが厳しいところがございますので、今年度についてはオンラインでの開催も行っているというところがございます。

去る11月は、外国人の労働者の雇用啓発月間でもありましたので、そういったタイミングも含めて様々な周知、広報をさせていただいているというところがございます。

最後に留学生の方々についてですけれども、ハローワーク仙台の新卒応援ハローワークの中に専用のコーナーを設置して支援を行っているというところがございますし、関係大学機関等で構成する会議等々でも参画をして支援をしているところがございます。

続きまして、25ページでございます。

生活保護受給者等の就職支援というところでございます。自治体と労働局、ハローワークが連携をして、こういった方々に対しての支援をさせていただいているというところでございます。関係機関との協議会等によって情報交換をさせていただいておりますし、こちらに掲げているとおりの支援策、各種プログラムを実施をすることで必要な支援をさせていただいているというところでございます。

ただ、県内のハローワークの状況を見ますと、こういった方々の支援の状況については、今般のコロナの影響を受けまして、大きく数を上げているかと言われると決してそうではなくて、数自体は非常に落ち着いていると。仙台市内の福祉の窓口のほうからもコロナを契機にした生活保護の申請とかそういった形での大きな増加はないと聞いておりますので、こういった方々については今の時点では比較的落ち着いている状況がある、少なくともハローワークの窓口ではそういった状況であるということでございます。

次のページ、26ページですけれども、民間の労働力需給調整事業、いわゆる人材ビジネスに関しての部分でございます。こちらについては、制度の適切な運営というところがございまして、周知・啓発、指導監督等々をしっかりとやっているというところでございます。ほかの施策と同様、年度前半についてはなかなかこちらから積極的な対応というのはできなかったというところでございますので、セミナーについても開催回数は非常に少ないというところ。また、開催しても参加される人数もなかなか増えないというところでございますけれども、これはこつこつと引き続き実施してまいります。他方で、指導監督につきましては、前年並みくらいまで数字のほうは上げてきてございますので、引き続きしっかりと対応していきたいと思っております。

最後に、コロナ関係の部分でございますけれども、さらにページを飛んで、34ページでございます。

冒頭の局長の挨拶にもあったとおりでございますけれども、雇用調整助成金につきましては一定程度落ち着いてきているというところでございます。ただ、先般特例の期間が来年2月まで延長されたというところでございますので、引き続き必要な方々に、企業のほうに支援ができるようにしっかりと努めてまいりたいと思っております。

あわせて、コロナ感染症の休業支援金・給付金のほうですけれども、こちらについても2月まで延長されているということになりますので、こちらは個人からの申請ということになりますけれども、そういった方々に対しても適切に支給ができるようにしっかりと周知等々に努めてまいりたいと思っております。

最後でございます。35ページでございます。

この間、昨年度の終わりから直近に至るまで数度にわたり事業主団体ないしは派遣事業者等に対して雇用維持等の要請をさせていただいているところでございます。引き続き雇用調整助成金の活用等をいただきまして、労働者の方々の雇用維持等に努めていただければ幸いです。

長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、総務部長から説明をお願いします。

○多和田総務部長

総務部長の多和田でございます。

私からは、労働保険制度の適正な運営ということで資料ページが28ページ、こちらについて説明をさせていただきます。座ってやらさせていただきます。

労働保険制度ということでございまして、労働保険の保険料につきましては、保険給付等に要する費用の財源として徴収法に基づき徴収しているというものでございます。当該保険につきましては、原則として労働者を1人以上雇用する全ての事業に適用ということで、そういった中で未手続事業場がないようにということで、適用促進業務をやっているというところでございます。

資料28ページの左側、労災保険給付の迅速適正な処理ということでございます。労災保険、特に、脳・心臓疾患と精神障害ということで挙げてございますけれども、こういった事案については一定の調査期間が必要になりまして、これをなるべく早くということで迅速に給付しましょうということでやっているとございまして、見てお分かりいただけるように、近年、精神障害の請求が非常に多くなっておりまして、過重労働を理由とするものをはじめ、いじめ、パワハラ、セクハラが原因というような主張する事案が非常に増えてきておりまして、調査が多方面に及ぶために決定に時間を要するというようなことになっております。引き続き迅速適正な決定に努めてまいりたいと考えてございます。

28ページの右側でございますけれども、労働保険の加入促進ということでございまして、件数的にはこのような感じになっておりますが、労働保険は、1人以上雇い入れる事業場はということなんです、やはり毎年事業が終了する事業場があり、また新たに立ち上がる場所があるという中で、新たに立ち上がって未手続になってますというようなところは、いろいろなところから情報を取りまして、潰していくというような作業を毎年やっているとございまして、関係機関との連携を図りつつ、情報の収集と加入促進について継続的に取り組んで参ります。

29ページでございますけれども、左側は積極的な滞納整理ということで、労働保険の費用負担の公平性の確保と労働者への福祉向上等の観点から労働保険料の未納を解消するという必要がございます。そうした中で、場合によっては差し押さえまで行うというような形で、滞納保険料の回収に努めているというところでございます。

なお、この新型コロナウイルス感染症関連で著しく納付が困難となった事業主の方には、この猶予制度がございますので、こういったものについてもホームページ等で周知をしているところでございます。

29ページ右側でございます。電子申請の関係でございます。電子申請の利用促進というのは、行政のコスト削減という点においては最優先施策ということで各窓口も含めているいろいろな取り組んでいるというところでございます。

私からは以上です。

○高木会長

ありがとうございました。

ただいま進捗状況について各部長から、説明がありましたが、以上の説明についてご質問、ご意見を賜りたいと思っておりますが、事前に質問を寄せられた方が3名おられます。順番

にこちらで指名させていただきますので、質問をしていただき、そして労働局からご回答をお願いします。

まず、使用者代表の星委員から質問が出ておりますので、どうぞご紹介ください。

○星 委員

使用者委員の星でございます。

私からは資料3の11ページです。最低賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援ということで、先ほど労働基準部長様からこの業務改善助成金の利用率が低調であるという話がありました。これに関してご質問させていただきます。

ご承知のとおり地域別最低賃金ですが、左側のグラフで見ますように、今年は1円増にとどまっておりますが、過去数年間、二十数円台の大幅な引き上げが続いていまして、中小企業に対する影響が年々拡大している、影響率が大きくなっているというところがございます。そして今般のコロナ禍でございます。中小企業の経営がですね、一層厳しさを増しているということでございまして、事業の継続と雇用の維持に向けまして生産性向上が待ったなしの課題になっているという話はよく聞くところでございます。

ただ、現状ですね、中小企業が独力で生産性向上させていくにはちょっと体力不足であるということには否めません。そこで、ここで言う業務改善助成金みたいな政府による支援策の重要性、必要性というのはいずれ一層増している状況にあるのではないかという認識でございます。

こうした中で、2年9月末、申請件数8件と。この件数を行政当局としてどのように評価されているのかと。また、こういう現状を踏まえて今後の方向性についてご教示いただければと思います。

以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。今ご質問があったとおり、特にこのコロナ禍において最低賃金、1円上がったということもあります。これについて業務改善助成金の申請件数が9月末現在で8件にとどまっている。これをどう評価するかというご質問。

それから、もう一つは現状と課題を踏まえた今後の方向性についてどのようにお考えかということについてであります。均等室長から、よろしくをお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

最低賃金は労働基準部ですが、業務改善助成金は雇用環境・均等室が担当しておりますので、私のほうからお答えさせていただきます。

星委員がご指摘のとおり、最賃の引上げやコロナの影響によって中小企業の事業主の皆さんが大変負担が大きくなっているというのは、ご指摘のとおりだと思っております。そのような時に、賃金をアップして設備投資をすることで生産性を上げるための助成金というのは、非常に有効な施策であると考えております。

しかし、残念ながらご指摘のとおり、大変利用が低調という現状がございます。この理由につきましても、私どものほうで考えるところによると、やはりこの助成金は最低賃金、一番事業所内で賃金の低い方たちの賃金を30円とか60円上げて、そして生産性を上げるような機器を購入した事業主に助成金を出すものなので、まずは非常に賃金を上げると

いう経済的負担が伴うので、有効な助成金ですけれども、その経済的負担が大き過ぎるのかというふうに思っているのと、似たような助成金があり賃金を上げなくても、例えば就業規則に特別休暇を入れるだけとか、そういうことだけでやはり生産性を上げる、機器を買う同じような助成金があります。そちらに事業主の目が行ってしまっているというような状況から、伸び悩んでいるのかというふうに思っています。

ただ、この助成金は賃金が実質アップするという大変良い助成金だと思っていますので、最低賃金審議会においてもその利用促進についてぜひ取り組むようにということでご意見も頂戴していますし、本省のほうにこの制度のさらなる使いやすい制度への改善を具申したいと思っております。

現実にこの助成金、毎年毎年よくはなっています。例えば金額を細かくいろいろ選べるようになっていたり、規模も小さい事業所だけではなくもう少し大きいところも対象にするというようなことで、少しずつ使いやすくなっていますが、もう少し使いやすくなるように引き続き意見を具申していきたいと思えます。

特にまた、私ども地元労働局でも個別企業訪問したときには、この助成金のお勧めをしたりとかということを積極的にやっていきたい。今年も実は利用すれば効果的だと思われる業種を訪問したところです。コロナということでその業種に打撃がありまして、利用に結びつかなかったという現実もございました。引き続き、事業主の皆さんに使いやすいように周知を図ってまいりたいと思えます。よろしく願いいたします。

○高木会長

ありがとうございます。基準部長から、なにか補足ありますか。よろしいですか。

星委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、お二方目、労働者側代表の伊藤委員のほうからご質問を賜っておりますので、まず質問内容をお願いいたします。

○伊藤委員

トヨタ自動車東日本労働組合の伊藤と申します。

ご説明ありがとうございます。

私からは2点ございまして、6ページの長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止のところでありまして、長時間労働が疑われる事業場とは主にどのような業種に多く見られるのかということと、また、なぜ違法な時間外労働となっていたのかということをお教えいただきたいと思えます。

それから、もう1点が13ページになります。職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施のところでありまして、妊娠、出産、育児、介護の相談及びセクハラ相談件数については、ご報告にあったとおり減少傾向にあります。これはやはりこれまでの周知・啓発であったり、法改正の成果の表れかというふうに思いますが、一方でいじめ、嫌がらせについては増加傾向にあるということで、労働局としてこうした実態を踏まえてどのように分析というか、見ておられるのかということをお教えいただければと思えます。

以上です。

○高木会長

ありがとうございます。

大きく2つ、ご質問があったと思います。基準分野と雇用均等分野です。まず、今最初の質問ですが、長時間労働が疑われる事業場とはどのような業種なのか。また、なぜ違法な時間外労働になっているのかということのご質問であります。基準部長からよろしくお願ひします。

○石田労働基準部長

それではお答えいたします。

まず、長時間労働の関係でございます。本年度監督対象とした69事業場、あまり数は多くないですが、このうち主な業種別の内訳を申し上げますと、商業、いわゆる卸売小売業等を中心とした商業が16、それから運輸交通業が12、製造業が11、そのほか保健衛生業が9といった主な業種としてはそのような状況となっております。また、違反のあった44の事業場の業種別の内訳を申し上げますと、商業及び運輸交通業が9、製造業及び保健衛生業が6といったような状況となっております。

こうした長時間労働が行われていた要因という部分でございますけれども、例えば突発的な業務量の増加、これはコロナ禍であっても突発的に業務が増加したというところもございませう。あるいは個人や所属部署への業務が過多、いわゆる偏っているといったような状況、それとあとはやはり慢性的な人員不足といったようなもの、これがいろいろ複合的に絡んできてしまっているというようなところもございました。

ちなみに去年200事業場に監督指導しておりますが、そのうちやはり61%の122事業場で労働時間関係の違反があつて、そのうちの7割の85事業場において月80時間を超えているものがあつたといったようなことで、業種別の傾向についても去年と今年、ほぼ同様の状況になっている。ただ、去年建設業がありました、今年建設業がそれ程多くないといったようなことが1つ特徴的なこととして申し上げられると思つております。

以上です。

○高木会長

ありがとうございます。伊藤委員、いかがですか、今の回答について。

○伊藤委員

はい、ありがとうございます。長時間労働については、この資料のリード文にもありますように、やはり健康障害防止ということはもちろんですけれども、36協定の数値ですとか、色々な管理値、数字があまりにも前面に出し過ぎて、労働者の方が「これ以上つけられない」といった「サービス残業」につながるようなことが絶対あつてはならないと思ひますので、そうしたところも見ていただきたいと思ひます。昨今コロナ禍で在宅勤務ですとかテレワークというものが大体主流になってきていると思ひます。パソコンのオンオフなどで、労働時間がしっかりと把握できる、そういったインフラの整備ができていればいいですが、できていない事業所においては、やはり在宅勤務が長時間労働に結びつくというような案件もあると思ひますので、是非そうしたところについても問題意識として受け止めていただければと思ひます。

○石田労働基準部長

今のご意見、十分踏まえた上で今後取り組んでいきたいと思ひます。

○高木会長

ありがとうございます。それでは2番目の質問ですが、これについては雇用・均等室長からよろしく申し上げます。

○佐藤雇用環境・均等室長

それではハラスメントについて私のほうからお答えいたします。パワーポイントの資料では13ページということでございますが、おっしゃるとおり、セクシャルハラスメントについては年々減少傾向にございます。この防止対策が定められたのが平成11年ということで、約20年くらいセクシャルハラスメントについては防止対策を続けておりますので、やはりおっしゃるとおり効果が出てきているのかというふうに思っています。どういことがセクハラに当たって、どういう対策を自分の会社でしなければいけないというのは、ほぼ企業の皆様にご理解いただいていると指導していても印象を受けております。

妊娠出産のマタハラにつきましては少しずつ減ってきましたが、今年、半年で見たところ少し増えました。というのは、4月に緊急事態宣言などが出たときに育児休業から復職する女性が増えました。そのときかなり均等室に相談が多かったです。復職するに当たって保育園がやってないとか、会社のほうも動いていないとか、そのようなことでかなり妊娠中、育児休業を取った方と事業主とのトラブルというのが4月中心に膨れ上がったという感覚を持っています。その辺のところ、今年に入ってから増えたかなというふうに思っています。

いじめ、嫌がらせ、パワハラですけれども、これはずっとこの10年、増えてきて、数的にも一番多く、私どもの助言指導やあっせんなどもやはりパワハラの場合が一番多い状況はずっと変わらないです。やはりこれは非常に難しい問題で、セクハラ、マタハラ以上に仕事の指導とハラスメントの境が非常に難しい問題であると認識しておりまして、やはりその辺のところ、事業主は指導だと、労働者から見ればパワハラだということで、認識の差が大きいと思っております。

ここにきて法律もできまして、パワハラという名称が一般化してきて、自分が今まで悩んできたことを外に訴えていいんだということで相談が増えている印象を持っています。ですので、引き続きそれぞれのハラスメント対策を一緒に指導して、効率的にやっていきたいと思っております。

特に、今月、職場のハラスメント撲滅月間ということになっておりまして、労働者側の委員の皆様にはチラシの配布もお願いしたところでございますけれども、雇用環境・均等室において、また、今日と明日ハローワーク仙台で特別相談窓口ということで、ハローワークに来たハラスメントで困っている方たちが相談に乗れる窓口を設けて今やっているところでございます。引き続き、防止対策に努めてまいりたいと思っております。

以上です。

○高木会長

ありがとうございます。伊藤委員、よろしいですか。

○伊藤委員

はい、ありがとうございます。こうした問題は職場内にかかわらず、昨今コロナということで医療従事者ですとか、スーパー、小売店関係への心ないいじめですとか嫌がらせというのも大きな社会問題となっておりますけれども、是非そうしたいじめ・嫌がらせにつ

いては、こうしたことが原因でメンタル疾患により会社を休むという方も出てきております。最悪のケースは自殺ということも聞いておりますので、是非そういうことがないように、また、そのように疑われる事業者があれば、是非、監督指導のほうをお願いしたいと思います。ありがとうございました。

○高木会長

ありがとうございます。

それではお三人目、労働者側代表の三浦委員のほうからご質問が出ておりますので、よろしくをお願いします。

○三浦委員

情報労連宮城県協の三浦と申します。

私のほうからは、働き方改革による労働環境整備の中で、現在コロナ禍の中で働き方も多様化して、先ほど伊藤委員からもありましておりに在宅勤務とかりモートワークが推進をされています。長時間労働もそうですが、それを管理する労働時間の管理、また新たなメンタルヘルスの不調ということで健康障害なども非常に危惧をされる状況になると思っています。今後の新たな働き方改革の課題だと認識をしておりますけれども、ガイドライン、指針などあれば、現時点の考え方、労働局からお聞きをしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○高木会長

ありがとうございます。ただいまのご質問、今のコロナ禍の中で様々な労働問題、特にメンタルヘルス不調等々が出ています。これについてガイドラインなど現時点でどのようなお考えを持ってらっしゃるかということでお聞きしたいということ承りました。均等室長から、よろしくをお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

今日の資料の中に資料6ということで、テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインということでこの資料をお入れいたしました。

これは、コロナがここまで感染拡大が広がる前にできたガイドラインになります。今現在は、コロナということでますますこのテレワークが注目されているところでございます。テレビによく出るコロナウイルス感染専門家会議の提言の中でも新しい生活様式の実践例の中で、こういうテレワークというものが非常に重要であると示されたところでございます。

ただ、一方そのテレワークを行う上では、先ほどご意見にもあったように労働時間の管理とか長時間労働の抑制とかやはりそういうもの、一人で作業するというところでメンタルの問題もございますし、安全衛生の確保など様々な問題が出てくると思っております。

そのためにこのガイドラインを使っただけであればと思いますが、この中には労働基準法関係の法令の適用の関係、休みをどういうふうにするか、中抜けした場合はどうかというような具体的な事例なども含めて留意点を書いてあります。こういうものを設けて一般に周知を図っていきたいというのと、ネットのほうを見ていただくとポータルサイトというのもございまして、そこにも導入事例や導入方法、私どもテレワークの助成金も、今年は締め切ってしまったけれども、機器の購入などもできるようになっています。その

案内もホームページのほうで掲載しておりますので、広くご活用いただければと思っております。

やはり、このガイドラインはコロナの前にできたので、厚生労働省で、これからのテレワークということで新しい検討会が8月にスタートしました。これは今回のコロナを踏まえての検討会ということで、今11月に第4回目を開催したところで、有識者の方々に集まっていたいろいろな議論を深めているところでございます。先進的な会社の事例を研究したり労働時間についてももう少し踏み込んだところまで決められないかというようなことで今やっております、ホームページでもその4回の開催状況、資料などが見れるようになっています。とりあえず年内に一定の取りまとめをして報告をするという見通しでやっていると聞いておりますので、皆様その報告についてご注目をいただければと思っております。

以上でございます。

○高木会長

国としての指針も間もなく新しいものが出るというご紹介でもありました。三浦委員、よろしいでしょうか。

○三浦委員

はい、ありがとうございます。コロナの感染リスクがあつてこういう環境が、推進するように拡大しておりますけれども、一方でニューノーマルということでコロナの感染リスクが、収束後もこういった環境での働き方ということを推進していく方向にありますので、労使協議ができる労働組合等があればいいですが、ない事業所のほうが多い状況もありますので、こういうガイドラインの周知浸透、必要があれば指導というものが重要だと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、事前に質問承った方は3人の委員の方ですが、ほかに出席の委員の方で今日の労働局の説明について何かご質問、ご意見ある方いらっしゃいましたら挙手の上でお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

4. 閉 会

○高木会長

それでは、特にご発言がないようですので、本日の議事についてはこれで終了といたします。

労働局のほうにおかれましては、ただいま委員の皆様からご質問、ご意見が出ましたから、そうしたことを踏まえて、今後の労働行政を進めていただければと思います。

本日はどうもありがとうございます。お疲れさまでした。

○事務局・最上

事務局でございます。本日は大変お疲れさまでした。お車でお越しの方で押印がお済みでない場合は事務局までお申し出ください。

本日はありがとうございました。お気をつけてお帰りください。