

# 令和2年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 令和3年3月11日（木曜日）  
午前10時00分～午前12時00分

場 所 仙台第四合同庁舎2階大会議室

## 令和2年度第2回宮城地方労働審議会議事録

### 1 日 時

令和3年3月11日（木）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、桑村委員、鈴木委員、藤本委員

労働者代表 阿部委員、加藤委員、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、  
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）令和3年度宮城労働局行政運営方針（案）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。どうぞよろしく願いいたします。

開会に先立ちまして、事務局より3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けれども、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ナンバー1から10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。

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、当会場におきましては報道の方が傍聴することとなりますので、あらかじめご了承をお願いいたします。また、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。

御案内の3点目です。本日使用者委員としてご出席いただいております株式会社ユーメディア様が、女性の活躍推進の状況が優良であることから、このたび「えるぼし」認定が決定いたしました。せっかくの機会ですので、当審議会終了後にユーメディア今野取締役様に「えるぼし」認定通知書を局長から交付させていただきますので、委員の皆様にもお立ち会いいただきますよう、よろしくお願いいたします。

本日、労働者代表の今里織委員が急遽都合によりご欠席となっております。

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をいたします。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。着席のままでご挨拶させていただきます。

コロナ禍で、皆さん何かと心気ぜわしい中で、こうして忙しいときにお集まりいただいて感謝いたします。今日、我々宮城・仙台に住んでいる者にとっては忘れられない大震災の起きた日です。初めに異例ですが、短い時間、黙禱をさせていただきたいと思っております。よろしくお願い致します。

黙禱。

(黙禱)

### ○高木会長

ありがとうございます。

それでは、ただいまから令和2年度第2回宮城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様のご紹介につきましては、先ほど司会のほうからありましたお手元の出席者名簿によってかえさせていただきますと思います。

それでは、次に事務局から本日の定足数の確認をお願いいたします。

### ○事務局・最上

事務局です。本日全委員18名中13名、3分の2以上のご出席をいただいております。

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す。

## 2. 宮城労働局長挨拶

○高木会長

それでは、議事に入る前に、毛利宮城労働局長からご挨拶をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○毛利宮城労働局長

労働局長の毛利でございます。

本日は、コロナの中、また震災から10年という節目の日にお忙しいところお集まりをいただきまして、本当にありがとうございます。

皆様には、日頃から労働行政の推進に多大なご協力をいただいていることを、この場を借りてお礼を申し上げます。

以下、座ってお話しさせていただきます。

県内の雇用情勢につきましてですけれども、有効求人倍率が1月で1.22倍ということで、12月の1.14からは0.08ポイント上昇ということでございました。求人が求職を上回っている状況ではございまして、求人にも持ち直しの動きが見られるということではございますが、コロナ前と比べますと新規求人数はまだ2割ぐらい減ったままというようなことでありまして、依然として厳しい状況が続いております。

コロナの影響から、宮城労働局におきましては、雇用維持に向けた取組を強化しておりまして、雇用調整助成金をはじめ、この2月からは新たに産業雇用安定助成金を創設をしまして、在籍型出向による労働移動によって雇用維持の支援に取り組んでおります。

また労働者に対しては、休業支援金を活用しながら雇用支援を継続しているところでございます。

3月8日現在、雇調金においては4万1,000件の申請がございまして。また休業支援金は1万5,000件の申請を受け付けておりまして、県内全域にわたって多くの方々の雇用維持に努めているところでございます。

本日も審議をいただきます行政運営方針は、こうしたコロナ感染症との共存を図る状況の下、雇用機会の確保を図り感染防止に取り組むつつウィズコロナ時代に対応した働き方改革を実現していくために力を入れて取り組むべき施策を踏まえて作成をしたものでございます。

行政運営方針（案）の内容につきましては、後ほど担当部室長よりご説明させていただきますが、職員一丸となりまして、この困難な状況にしっかり対応し最大限努力してまいりたいと思っております。

本日限られた時間ではございますが、委員の皆様からの忌憚のないご意見を頂戴しまして、次年度の行政運営方針を策定してまいりたいと考えておりますので、ご審議のほ

どよろしくお願ひいたします。

以上、審議会の開催に際しましてご挨拶とさせていただきます。本日どうぞよろしくお願ひいたします。

○高木会長

局長、ありがとうございました。

### 3. 議 題

○高木会長

それでは、ただいまから議事に移りたいと思います。

まず初めに、宮城地方労働審議会運営規程第6条第1項の規定によって、議事録署名者の指名をさせていただきます。

労働者側から阿部委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。それから使用者側は今野 薫委員にお願いしたいと思います。それでは、お二人よろしくお願ひいたします。

#### (1) 令和3年度宮城労働局労働行政運営方針（案）について

○高木会長

それでは、議題1の審議事項ですが、令和3年度宮城労働局労働行政運営方針（案）について、労働局から説明をお願いいたします。

それから、それについての質問、意見等は全ての説明が終わった後にまとめてお願ひしたいと思います。

それでは職業安定部長、説明をよろしくお願ひいたします。

○山下職業安定部長

職業安定部長の山下でございます。日頃から労働行政への理解、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、今お話のあった行政運営方針の安定行政の関係についてご説明をさせていただきますと思います。

では座ってご説明いたします。

資料の1と2がございますが、2の本文のほうで説明をさせていただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

ページをおめくりいただいて3ページ目でございます。

第1の行政運営基本方針の1番のところになります。

ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保を図りますということでございます。

先ほど局長のご挨拶にもありましたけれども、コロナが課題になってから、もう1年以上たつというところでございます。新年度になってもコロナの影響なしには、我々の行政も進まないということではありますので、そういったことを前提に雇用機会の確保・維持をどういうふうに図っていくかということが課題になるのではないかと考えております。

こちらに記載しておりますとおり、基本的には今年度やってきた業務の延長線にあると理解をしております。先ほどの挨拶にもありましたとおり、雇調金よっての雇用維持に努めていくほかにも、しっかりと維持継続の支援をしていくということ。併せて離職された方々、求職中の方々に対してのマッチング支援につきましては、後ほども少し触れますけれども、ハローワークのシステムを昨年1月見直し、刷新を図っているというところがございますので、そういった機具を使いながら、マッチングにより努めていくということでございます。

さらには、これも従前から、コロナ云々の話ではありませんけれども、立場の弱い方々については、これまで以上に一層支援をしていく必要があるだろうということが、こちらの基本方針の第1に書かれているところがございます。

具体的な施策については、ページをめくっていただいて5ページ目でございます。

重点施策の1番というところで、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保という見出しでございます。

雇用の維持・継続に向けた支援というところがございます。課題としましては、こちらにございますとおりコロナの影響によって休業を余儀なくされた方々がいらっしゃるという中で、その維持・継続のための対策を講じる必要があるということと、併せて今般新しく助成金制度ができましたけれども、休業だけでは休んでいる労働者の方々のモチベーションないしはスキルの維持ということにも影響しかねないというところで、在籍型の出向という形での支援ということも必要があるだろうということを掲げてございます。

その施策としては、繰り返しになりますけれども雇用調整助成金よっての支援ということと、今般新しく創設された産業雇用安定助成金よって、一時的に過剰となった企業と人手不足の企業のマッチングということで、関連機関としての産業雇用安定センターを含めた関係機関での連携をしっかりとやっていくということでございます。

今、個別に皆様方をお願いしているところがございますけれども、来年度、5月を目途にこちらについての関係者での会議の開催を検討しているところがございますので、またその際には、様々な形でご協力を願えればと思っております。

次の2番でございますが、業種・地域・職種を越えた再就職の促進というところがございます。

コロナがあることを前提に、引き続き雇用の維持を支援するということと、一方で仕事を探されている方々に対しての再就職等の支援ということで、職業訓練による支援のほかハローワークないしは関連の地域の自治体機関等との連携を含めて再就職の支援をしていくということでございます。

目新しい施策というのは、これとってあるわけではございませんけれども、昨年と大きくこの部分が変わっているわけではございませんが、1つ目としてハローワークのシステム刷新を踏まえた紹介業務の充実強化というところがございます。

ハローワークのシステムを変えたというところで、それを活用してハローワークに来所しなくてもハローワークのサービスが一部利用可能になるということもございますので、そういったことも含めてしっかり活用を図っていくということと、他方で、それだけではどうしても就職につながらないということも当然ありますので、そういった支援

の必要な方々に対して着実に支援が行き届くように、窓口でのしっかりとした対応と、担当者制を含めてしっかりとその個人個人の課題に寄り添ったサービスを提供するというところでございます。

求人者に対しては、ハローワークシステムが刷新されて、求人を出す場合にはハローワークに直接出向く必要が、これからは少なく、機会が必要なくなってくるということがございますので、そういったことでの企業との関係構築のところが新たな課題ができませんので、そういった意味でしっかりと信頼関係を構築するということが、より一層必要になってくると。

併せて、その際の事業所や求人の情報をしっかりと収集することで、ハローワークで収集している求人の中身の充実を図るということで、結果としてマッチングの促進にしっかりと努めていくということでございます。

次が職業訓練による支援のところでございます。

こちらも従前と大きく変わるわけではございませんけれども、しっかりと関係者と連携をしながら、訓練のニーズを汲み取って実施をしていくということでございます。

今回のコロナ禍にあっては、幸いにして離職者が大幅に増えているというような状況ではありませんけれども、他方で一昨年と比べますと、訓練の設定枠に対しての充足率というのがかなり埋まってきているという状況もございますので、そういったことも踏まえながら、しっかりと職業訓練による再就職の支援に努めていくということでございます。

次がハローワークの就職支援ナビゲーターによる再就職の支援ということでございます。

こういったコロナ禍にあって、ハローワークにも必要なスタッフを拡充するというところで、より一層中身の濃い支援ができるようにということで努めていくということでございます。

次の（４）が求人の確保と求人充足サービスの充実というところで、先ほどハローワークシステムの話申し上げましたけれども、それと絡めてですけれども、そういった仕組みを使いながら、やはり求人は雇用情勢が悪くなって大きく下がっているとはいえ、一定の数は毎月いただいているというところが一方でございますので、少しでもそういった求人のニーズに応える必要があるということと、求職者の方もそれぞれいろいろな事情の中で仕事を探されているというところで、画一的な求人の中身だけですと、なかなか求職者ご本人様の要望に応えるということも難しくなってくる場合がございますので、そういった場合にあっては、なるべくご本人が働きやすい対応ができないかということも事業主さんに働きかけながら、求人の充足に努めていくということでございます。

（５）が自治体との連携による支援ということでございます。

当県においては、各自治体関係機関との関係というのは比較的良好であると理解しております。いろいろな様々な場面で連携したイベントを行ったり、障害者、新規学卒者の採用に関しての要望も連名で行うなどして取り組んでございますので、引き続きそういった取組を進めていくということでございます。

次の見出しでございます。個々の対応に応じた就職支援というところでございます。

障害者、高齢者を含めて多様な背景、課題を持つ求職者の方々が日々ハローワークを

利用されているというところでございます。

今般のコロナウイルス感染症の影響による離職という新たな課題もその中に加わってくるという中であって、こうした方々それぞれの個々のニーズを踏まえた支援が必要になっているということでございますので、そういった方々に対しての一層のマッチング支援を努めていく必要があるということでございます。

ページをおめくりいただきますと、1つ目が非正規労働者、新規学卒者等への就職支援というところでございます。

前のページで1回触れてございますけれども、1つ目がナビゲーターによる支援ということでございます。ハローワークないしは新卒応援ハローワーク等々の機関にそういった専門のスタッフを配置しているところでございますので、そういったスタッフによる担当者制を含めたきめ細かい支援を引き続きやっていくということでございます。

次が生活困窮者への就職支援というところでございます。

こちら自治体との連携が必要になってくるところでございますけれども、生活保護の受給者や困窮者等の就職支援の実施というところと、併せて定着支援というところまで一貫して行うという中で、就労の自立支援を促進するというところでございます。

現在のところは、生活保護受給者の大幅な増加とか、そういったところは自治体のほうからはご報告はないわけですが、いずれそういった可能性というのは常に今の状況を考えればあるというところの中で、これまで以上に自治体さんとの連携を密にしながら、いつそういう状況が発生してもいいように、しっかりと準備をしていくということが必要になってくるだろうと思っております。

こういった方々に対しては、そういった立場の弱い方々を雇い入れた場合の助成金、特定求職者雇用開発助成金というのがございますので、そういった助成金の活用によっての支援というのをも併せて引き続きやっていくということでございます。

次が新規学卒者等への就職支援ということでございます。

今年度の行政の大きなテーマは、コロナがなければ就職氷河期世代への支援というのが大きなテーマでございました。そちらについては、昨年にプラットフォームを形成して関係者で集まってということの対応をさせていただいたところとでございますが、今新規学卒者が置かれている状況も非常に厳しい状況があるというところかと思えます。そういった方々を対象にして、こちらにも新卒ハローワーク等に配置されているスタッフによる支援ということをしっかりやっていくということ。併せて各種学校や大学等の連携をするという中で、様々な支援策を講じて就職に向けた取組を引き続き進めていくということでございます。

冒頭に申し上げましたとおり、こういった取組については関係機関で構成する人材確保本部がでございますので、そういった中で課題の共有等を含めてしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

余談でございますけれども、今年度の高校生の学卒の内定状況は、幸いにして数字的には非常に、昨年度が一番近年で高い数字でございましたので、そこほどではございませんが、現状では内定率は非常に高い数字が出ていると理解してございます。

一方で、就職から進学に切り替えた高校生も非常に多くなっているというふう聞いてございますので、その結果、求職者の数は昨年よりも13%強減っているという中で



の内定率の維持ということになります。今、今回減った人たちが専門学校等に進学されるということになりますので、これから2年後、3年後の就職状況までしっかりと考えていかなければいけないということが大きな課題の1つになるかと思えます。

次が就職氷河期世代への就職支援でございます。

今申し上げたとおり、昨年プラットフォームを形成したところでございます。各種機関の状況、情報共有や連携を含めてしっかりと支援していくと。その中であって、我々の行政においてはハローワークにおいてしっかりと担当者による支援をやっていくということと、事業主に対してもしっかりとそういった方々に対しての支援策の周知を含めてやっていくということでございます。特に求職者の多い仙台地方については、専門の窓口を設置してしっかりと対応していきたいと考えております。

それに関しまして、現在ある若者サポートステーションないしは県の機関であるところのジョブカフェともしっかりと連携をして、それぞれの対象者の中には就職氷河期世代に該当する方々もおりますので、そういった中でしっかりと連携を含めて取り組んでいくということでございます。

この対策に併せて新たな訓練コースができたり、そういった施策の拡充がされているところでございますので、そういったものも活用しながら対応していくということでございます。

さらには、民間企業によるノウハウを生かしたこういった方々への就職の支援も併せて並行してやっていくということで、関係者がそろってこういった就職氷河期世代への対応を進めていくということでございます。

こちら来年度に再度プラットフォームの会議を第1四半期に恐らく開催することになりますので、またその際に状況を含めて情報共有をしていきたいと思っております。

次は高齢者の関係でございます。ご案内のとおり、先般、高齢者雇用安定法が改正されるという中で、70歳までの雇用確保ということが求められるということになりました。そういったことに対してしっかりと対応していくということで、こちらについては独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携によって、各種助成制度であったり、セミナー等々含めた対応ということで、少しでもこういう機会、就労機会が確保されるような取組を進めていきたいと思っております。

ハローワークにおいては、マッチングというところでございます。県内の5か所に専門の窓口を設置して、それぞれの状況に応じたマッチング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。

1つ飛ばしましてエのところの多様な就業機会の確保というところでございます。必ずしも高齢者の皆様が現役バリバリで働きたいというわけではないということの中にあっては、ニーズも多様化してくるということの中にあって、シルバー人材センターとの連携による、もう少し緩い生きがい就労といった面での支援ということも引き続きさせていただきたいと思っております。

次が障害者の関係でございます。今般の障害者雇用状況報告では、引き続き障害者の雇用状況改善が見られたところでございます。そういった意味では、取組を全体として継続してやっていくということでございます。

中小企業に対しては、ここに書かれておりますとおり就業・生活支援センター等々の、

障害者に関しても多くの関係機関がございますので、そういったところとの連携を引き続き行いまして、特にまだ障害者を一人も雇ったことのない企業に対しては、引き続き積極的にアプローチをしていく必要があるだろうと思っております。

次ですが、精神障害者、発達障害者、難病患者等、障害者も従前と比べていろいろと多様な様態があるという中で、それぞれに応じた支援が必要になってくるという事で、関係機関もどんどん増えてきているという経緯がございます。そういったところとしっかりと連携をして、ミスマッチにつながらないような、本人の状況をより把握した上での適切なマッチングが必要になってきますので、そういったところについて引き続きしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

ウが公務機関の問題でございます。民間の機関だけではなくて、公務部門においても当然民間部門に対して率先垂範して障害者の活躍の場を持っていただく必要があるというところでございます。県内の状況を見ますと、若干全国平均よりは達成している機関の割合が低いという状況がございます。こうしたことを踏まえまして、労働局の幹部を含めて関係する自治体さんのほうに訪問なりして、状況を踏まえた対応をお願いしたいということで、より民間と同様積極的に障害者の方が活躍する場面が増えるように、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

次のページでございます。10ページですけれども、外国人の関係でございます。

こちら先般1月に外国人の関係での雇用状況、届出の公表がございました。当県においては、前年とほぼ同数の数字と。コロナの関係で外国人の方の出入りがほとんどなかったという中であって、ほとんど数字が大きく変わったことはないということでございます。1年前の数字が前年比で2割以上増えているという状況がございましたので、そこからは一旦落ち着いた形にはなってございますが、傾向とすれば、外国人の労働者の方々はどんどん増えてきていると。併せて外国人を雇用されている企業がどんどん増えてきているということになりますので、そういった方々が適切に働いていただけるように、雇用管理をしっかりしていただく必要があるということでございますので、こちらについてはしっかりと適切な雇用管理していただくように、ハローワーク、労働局として企業に対しての周知啓発を引き続きやっていくということでございます。

次が留学生の就職支援というところでございます。

こちら外国人労働者が増えるということと併せてですけれども、少しずつ県内、地元の企業で働かれる留学生の方々も増えているというふうには理解してございます。ハローワークのほうに相談に来られる方々も一定数おられますので、そういった方々に対して地元企業の情報を積極的に提供するという中で、マッチングにしっかりと努めていきたいと思っております。

ウですけれども、今ハローワークのほうには、いわゆる簡易な翻訳機を措置してございますので、仮にハローワーク仙台であるとか、そういったところには通訳の方が定期的に来られるような措置を取ってございますけれども、そうでない場合であっても、簡単な相談ぐらいはできるようにというところで多言語の翻訳機を置いてございますので、必要な場合にはそういったものも含めて活用させていただくということでございます。

次が、治療と仕事の両立支援のところでございますけれども、安定行政の関係で申し上げますと、次のページの11ページでございます。3行目から、就労支援についてナ

ビゲーター、またこれも専用のスタッフと拠点病院としっかり連携をして、これまでもやっておりますけれども、しっかりとした相談支援体制を引き続き実施しながら支援をしていくということでございます。

最後が4番目の民間等の労働力需給調整の適正な運営というところでございます。

人材ビジネスの関係でございまして、こちらは県内の中で適正に運営されるように引き続きしっかりとした指導監督を行っていくということが、従前と変わらないですけれどもしっかりしていく。その中には、派遣法の周知等々も含めてしっかりとしていく必要があるということでございます。

県内にあっては、従前、冒頭にも若干お話ししましたけれども、リーマンショックのときに派遣切りがあったということは大きく問題になったところでございますけれども、各派遣会社さんのほうでは、そういった反省を踏まえて様々な取組をされているようでございますので、大きくそういった意味で派遣切りが問題になっているというような状況は、こちらとしては今のところは承知していないところですので、しっかりと適切に取り組んでいただいているのかなと思っております。

一通り後で終わった後に、またお話しすることがあるかと思っておりますけれども、現在、派遣労働者の方々に対しても、雇用の維持等に対してはお願いをしているというところがございまして、引き続きそういったことを含めて労働者全体の方々の雇用の維持並びに就職の支援というところに、来年度も取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上でございまして。

○高木会長

ありがとうございます。

続いて労働基準部長から説明をよろしく願いいたします。

○石田労働基準部長

労働基準部長の石田でございます。いつもお世話になっております。

委員の皆様方には、労働基準行政の運営につきましてご協力、ご理解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ます。

私のほうからは、労働基準行政、来年度の重点施策の概要につきまして、資料1で説明をさせていただきたいと思っております。座らせていただきます。

まず、労働基準行政です。来年度におきましては、これからのウィズコロナ時代におきまして職場での感染防止対策、拡大防止対策を進めますとともに、ますます働き方が多様化をしている中であって、新たに生じるであろう課題に対応した取組、あるいは引き続き我が国の大きな課題となっております中小企業等の働き方改革の実現のための取組、そして何よりそれらのベースとなります労働条件の確保あるいは職場の安全衛生の確保といったような対策を重点としまして来年度取り組むこととしたいと考えているところでございます。

では、資料1の5ページをご覧ください。

労働基準行政の関係でございまして、まず大きなⅡのところからでございます。

1の(1)職場における感染防止対策等の推進でございます。

職場での感染防止対策、拡大の防止対策ということで、これはしっかりとやっていかなければいけないということでございます。

そこで、本日資料でお配りをしております資料4です。これは5つのポイントというものを作成し、あらゆる機会、監督署なりに来署していただいた皆様に対して、これをお配りして5つのポイントをチェックしていただきます。そして、1枚めくっていただきますと中には具体的な取組事例も記載させていただいております。これを参考にして取組をしていただくということをお願いするものです。

そして、資料5でございますが、さらにこれは拡大を防止するための具体的なチェックリストとなっております。これにつきましても、必要に応じましてお配りをしてまいります。このほかにも12月の審議会の際に資料でお配りをしてありますが、資料集というものも作成しております。そうしたものも配布をして各事業所における感染拡大防止の取組をお願いすることを徹底してまいりたいと考えております。

それから続きまして、5ページの1の(2)のところでございます。働き方改革の実現に向けた取組というところでございます。

まず1つ目は、これは従来から引き続きということになりますが、過重労働が行われている疑いのある事業所に対しまして、監督指導を徹底実施するということです。あるいは、毎年11月、過労死等防止啓発月間という月間を設定しておりますが、そこでの集中した取組や、あるいはシンポジウムの開催といったようなものによりまして、過労死防止への周知啓発を行ってまいりたいと考えております。

それから、時間外労働の上限規制が労基法で定められたところですが、その猶予となっております自動車運送業あるいは建設業といったような業種につきましては、令和6年4月から適用となっておりますが、それまでの間に円滑に対応できるように、各所管の行政官庁や、あるいは団体といったようなところと連携をしまして、長時間労働削減の自主的な取組というものを促進してまいりたいと考えているところでございます。

それから、特に下請あるいは中小企業の皆様の長時間労働につながりやすいと言われております取引環境についてでございます。これにつきましても、11月に毎年しわ寄せ防止キャンペーン月間というものを設定しております。その中で集中した取組、しわ寄せ防止のための周知啓発といったような取組を基準行政としても取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

それから次に、働き方改革に取り組んでおられます中小企業の皆様に対しまして、引き続き監督署での相談支援班による支援、あるいは宮城働き方改革支援センターによる相談支援についても、懇切丁寧な相談支援を実施してまいりたいと考えているところでございます。

なお、この資料1の右側のほうにQRコードがついております。これは、スマホでかざしていただくと関連するホームページが閲覧できるようになっております。今年度からの取組になっております。

そして続きまして、6ページにまいります。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。まず、本日資料6でお配りをしております昨年度の労働災害発生状況、まだこれは速報でございます。これによりまして、本年2月末の速報値では、死亡者数は15人ということで、前年よりも2名減少をしているところでございますが、いわゆる休業4日以上死傷者数は2,352人で、0.7%の減となっておりますけれども、ほぼ昨年と同水準という状況でございます。

ご承知のとおり、我々としましては、現在第13次労働災害防止推進計画というものを策定して、とにかく労働災害を大きく減少させようという取組をしているところでございますが、非常に今厳しい状況にあるところです。来年度は、その4年目、計画は5年でございますけれども、その4年目に入るということでございます。その目標達成のために、特にやはり建設業や運輸交通業、製造業といった重点業種に対しまして「Safe Work 向上宣言」という取組を現在進めているところでございます。その自主的な安全衛生水準の向上という取組でございますが、それを推進していきたいと思っておりますし、また特に運輸交通業におきましては、荷主事業主の事業場に対します取組指導も進めてまいりたいと考えているところでございます。

それから、今は業種別の話を若干申し上げましたが、次に横断的な取組ということでございまして、特に60歳以上の高齢者の方が労働災害に遭うという割合が多くなっております。そのため、昨年、対策としてエイジフレンドリーガイドラインというものも策定されたところでございます。そのガイドラインの周知や、あるいは同じく昨年制定されましたエイジフレンドリー補助金制度というのもつくられたところでございます。この補助金を活用した高齢者の労働災害防止のための取組対策、事業所における対策というものを促進してまいりたいと思っております。

また、労働災害全体の25%を占めている転倒災害がございまして、これを減らさないと労働災害が大きく減らないという状況にございまして、特にこの冬は久しぶりの降雪、凍結がありまして、実は1月、2月の転倒災害が非常に増加しております。そうしたことから、転倒災害防止の取組、特に冬期間における転倒災害防止の取組ということを中心に進めていきたいと考えているところでございます。

それから、本日は大震災から10年目ということになりますけれども、いまだにやはり震災の復旧復興工事は行われているところでございます。また、令和二年には東日本台風の災害による復旧工事も多く発注をされてきているところでございます。こうした復旧復興工事における災害防止対策というものも、まだまだ必要と考えておりますのでそれらについても取り組んでいきたいと思っております。

次にエの部分になりますが、衛生関係の部分でございます。これにつきましては、1つは特にメンタルヘルスなどの健康確保対策が非常に重要視されているところでございますので、産業保健活動の充実を促進して、宮城産業保健総合支援センターあるいは地域産業保健センター、関係行政機関と連携をしたメンタルヘルス対策等の取組を進めていきたいと考えているところでございます。

それからオのところでございます。衛生関係ですが、昨年非常に多くの重要な法改正、規則改正がなされたところでございます。溶接ヒュームというものが特定化学物質の規制対象物になりまして、金属アーク溶接の作業で作業主任者が必要になります。あるいは建築物の解体等に係る石綿障害予防規則、いわゆるアスベストの話ですが、それも改正をされて規制が厳しくなっております。さらには電離放射線の関係でございますが、そちらも規則改正がなされて健康障害防止措置の強化が図られております。これらにつきまして、その周知と措置の内容の徹底も、取り組んでいかなければいけないと考えているところでございます。

それから7ページになります。

(4)は飛ばしまして2の部分でございます。最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進という部分でございます。

(1)でございますけれども、ここにつきまして労働基準行政としましては、宮城地方最低賃金審議会を運営しているところでございます。来年度も引き続き最低賃金審議会の円滑な運営を図りながら、設定された最低賃金の周知徹底というものを図ってまいりたいと考えております。

また併せまして、業務改善助成金という、賃金引上げのために係る助成金という制度がございます。なかなか活用が進んでいない状況にはございますけれども、来年度も雇用環境・均等室とも連携をしながら、その周知を行って利用促進を図ってまいりたいと考えているところでございます。

それから5ページに戻っていただきまして、5ページの一番上の(6)でございます。治療と仕事の両立支援の部分、これは先ほど安定部長のほうからも若干説明がございましたが、我々としても他行政とも連携をして取り組んでいくこととしております。関係者と連携をしながら、来年度はここにありますガイドラインの周知等によりまして、この両立支援の取組の機運醸成を図ってまいりたいと考えているところでございます。

私のほうからは、簡単ではございますが以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。

続いて雇用環境・均等室長のほうからご説明をよろしくお願いします。

○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。

それでは、引き続き同じ資料の7ページから説明させていただきます。

一番上の雇成型テレワークの導入・定着促進でございます。

テレワークにつきましては、コロナウイルスの感染拡大によりまして急速に導入が広まりました。労働時間の把握の問題ですとかコミュニケーションの問題など、多くの課題がまだございます。導入をするに当たっては、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及が重要になることから、テレワークガイドラインというものを現在本省において作成中でございます。来年度につきましては、このガイドラインを活用した企業への説明ですとか、民間に委託しております働き方改革推進支援センター、こちらを活用して個別企業にテレワークガイドラインもしくはテレワークの導入方法等についての支援を行っていきたいと思っております。

また、東京にもテレワーク相談センターというものがございまして、導入に当たっての様々な悩みにお答えするセンターがございますので、そちらの活用も促すこととしております。

さらには良質なテレワークを新規に導入いたしまして、一定の利用実績を上げて労働者の人材確保等の効果を上げた中小企業事業主に対しては助成金を新たに支給するというように準備しておりますので、こちらの支援もしていきたいと思っております。

次に、同じ7ページでございますけれども、真ん中辺りに雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と、その下の非正規雇用労働者のキャリアアップの推進ということで、こちらについて併せてご説明をさせていただきます。

いわゆるこちらは同一労働・同一賃金の対策でございます。いよいよ来月から、中小企業にもパート・有期雇用労働法が適用になります。今年度につきましては、中小企業には施行前ということで、説明会ですとかワークショップをやったりして、中小企業に周知を行ってまいりました。来年度はもう法が施行になるということになりますので、法違反の是正を促すための個別企業指導を実施してまいりたいと考えております。

とは言いましても、中小企業ではなかなか課題が多いと思っておりますので、民間に委託している働き方改革推進センターを活用して、個別のお悩みにお答えするような支援をしていきたいと思っております。また、そういう中でも非正規雇用労働者の処遇の改善に取り組んだ事業主さんに対しては、キャリアアップ助成金という助成金を活用しまして支援を引き続き行っていきたいと思っております。

ここで別添7のパート・有期法の新しい資料がございますので、ご紹介させていただきます。お手元の資料ナンバー7でございます。これは法律の施行直前につくったリーフレットでございます。簡単に分かりやすく、最終チェックは済みましたかというような内容で、法のポイントだけをピックアップして分かりやすくしたリーフレットでございます。

特に黄色いところを見ていただきますと、パート・有期法のポイントとして通勤手当とか皆勤手当とか、手当関係については、もうほぼほぼ正規と非正規は同じ支給基準にしなければいけないという解釈になっておりますので、その辺を特に注意してというような呼びかけをするリーフレット、また裏面になりますと、いろいろなことでお悩みについてはこういう相談のツールがありますよというご紹介もしてございます。こういうリーフレットを活用しながら、懇切丁寧な指導を目指していきたいと思っております。次に8ページをご覧ください。

女性の活躍推進でございます。こちら法律が令和4年4月から、改正女性活躍推進法が施行されます。この法律によりまして、各企業が一般事業主の行動計画というものをつくっていただきまして、届出、そして情報公表義務が、今までは大きな会社、従業員301人超だけが義務だったんですけれども、それが令和4年からは101人以上の企業も全部対象になるということで拡大されます。

新たに義務化される事業主に対しましては、来年度中に行動計画の策定届出が行われるように、私どもで未提出事業所というものを把握してございますので、そこに対して計画的な働きかけを行って行動計画の策定、届出を促進してまいりたいと思っております。

こちらの8ページの資料でございますように、女性活躍に積極的に取り組んだ会社には「えるぼし」認定制度があるんですけれども、こういうマークがございまして、段階もございまして、今回一番右側に銀色のマークがあり、今までの3段階のマークプラス一番高いプラチナ「えるぼし」認定というものが、新たに法律の改正によって加わりましたので、女性の活躍促進に積極的に取り組んでいただいて、これらの認定をもらう企業が宮城県内で増えていくように周知支援に努めてまいりたいと思っております。

次に、ポスターがございまして、その下にイということで母性健康管理措置でございます。こちらはコロナによって不安が増している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しまして、コロナに対する不安が母体に影響を及ぼすという

ことで医師が判断した場合には、事業主はその指示に基づきまして配置転換をしたり、休業をさせるというような措置を取ることを新たに指針で規定いたしました。それで、医師と事業主の連絡に使用する母性健康管理指導事項連絡カードというのがございます。それらのカードの周知を積極的に図ってまいりたいと思っております。

また、そのような措置によって休業する妊娠中の女性労働者に有給休暇としてお給料を出して休暇を取得させる事業主に対しましては、助成金の支援を行っていきたくと思っております。それによりまして、女性労働者が安心してコロナの心配をせずに休暇を取得して、出産後はまた元気に復帰して、継続してその会社で活躍できるというような環境の整備を図ってまいりたいと思っております。

次に8ページの下、(2)でございます。男性の育児休業の取得の推進でございます。今年の1月1日より、子どもの看護休暇とか介護休暇が時間単位で細かく取れるようになりました。そのような改正をはじめとして育児介護休業法に基づく様々な両立支援制度がございます。それらについて労使に理解を深めてもらって、制度を取得しやすい職場環境が整備されるように周知啓発を積極的に行ってまいりたいと思います。また、事業主に対しては企業指導をして法の確実な履行確保を図ってまいりたいと思っております。

この男性の育児休業の取得促進については、宮城県の調査によりますと取得率5%ということで、まだまだ低い数字になっておりますので、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場づくりに取り組む事業者が増えるように、休業を実際に取得した男性労働者が生じた事業主に対して、子育てパパ支援助成金を支給して活用を図ってまいりたいと思っております。

併せて次世代育成支援対策推進法にも認定制度があって、くるみん認定、プラチナくるみんというのがあるんですけども、その認定は男性の育児休業者が出るのが要件になっていきますので、そういう認定制度も積極的に働きかけを行って男性の育児休業取得については特に力を入れて取り組んでまいりたいと思っております。

次に、9ページになります。最後のページになります。

ハラスメント対策になります。パワーハラとセクハラ、マタハラといういろいろハラスメントがございますが、これらを総合的、一体的に未然に防ぐということが一番大事だと思っております。令和4年4月からは、パワーハラスメントの防止措置が中小企業に義務化されるということもございますので、労働局内の各部署や関係機関と連携しまして、事業主向けの説明会の開催をはじめとして、あらゆる機会を活用しまして労働施策総合推進法という法律なんですけれども、パワーハラスメントの防止対策措置について周知を図ってまいりたいと思っております。

また、ハラスメント防止措置の確実な履行確保のためには、企業指導を実施しまして助言指導等を行っていきたくと思います。また、一方ではハラスメント被害を受けた労働者からの相談に当たっては、迅速に対応できるような体制を整えまして、個別労働紛争の解決制度も活用しまして丁寧な対応を行ってまいりたいと思います。

12月はハラスメント撲滅月間というのがございますので、そのときにはまた特に集中的に広報したり、特別相談窓口を設けたりして周知を強化してまいりたいと思っております。



次に、（２）労働関係紛争の早期解決の促進でございます。

県内の監督署とこちらの労働局に設置しております総合労働相談コーナーというのがございます。労働相談にワンストップで対応することになっておりますので、それらの機関が皆さんに知っていただけるように周知をしていきたいと思っております。

特に今年度、来年度、新型コロナウイルス感染症を理由としたいじめや嫌がらせなどの相談をいただいておりますので、それらの事案に的確に情報提供を行えるように、相談員たちの研修をやったり業務指導をしまして、資質の向上を図って的確な相談対応ができるように努めてまいりたいと思っております。

また、労使で紛争になった場合には、個別労働紛争解決制度を活用しまして、積極的に効果的に助言指導などを行ったり、また弁護士が委員を務めるあっせん制度というものもございますので、そちらを活用して無料で迅速に解決していきます。さらには、コロナという時代でなかなか対面できない場合もございますので、リモートあっせんというのを今年から始めております。リモートあっせんをますます活用して、皆様にご利用いただけるように努めてまいりたいと思っております。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは最後に総務部長のほう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説明させていただきます。ここから座ってやらさせていただきます。

資料ナンバー２の２２ページでございます。労働保険制度の適正な運営ということで、（１）としまして給付の部分ですね。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。労災保険制度の給付について、通常のけがとかであれば直ちに支給ということが出来るんですけども、脳・心臓疾患、精神障害などのいわゆる過労死等事案というっておりますけれども、こうしたものについては非常に調査が多岐にわたるということで、なかなか給付決定に手間取るという部分があるところでございます。そうした中、請求される方に対してなるべく早く、そして正確な判断を行うということでございます。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症を発症したという場合には、業種や職種、業務以外の感染の可能性などを把握して、これも速やかに決定するとともに、そういうふうなお話があるというのであれば、労災の請求勧奨というものも並行して行ってまいりたいと考えてございます。

次に（２）労働保険料の適用徴収業務でございます。労働保険制度、これは労働者のセーフティネットということで、労災保険と雇用保険の両方の財源として労働保険という形で費用をご負担いただくというようなことをやっておるところでございますけれども、セーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤という側面もございまして、令和３年度におきましては労働保険適用促進計画、これを策定いたしまして、労働保険の加入促進業務、これは本省のほうで委託している事業者があるんですが、こちらと連携して推進してまいりたいと考えてございます。

未続事業場の勧奨指導、これを行うんですけれども、自主的に手続を行わない事業所に対しては、職権による加入手続を進めてまいります。費用負担の公平性の確保から、労働保険料の未納というものがあるからには、これを解消する必要があるというところでございます。未納の事業所に対しては、督促状の発送、納付遅れにより勧奨してまいりますけれども、納付に応じない事業主に対しては差押え等の行政措置を行って、その解消に努めてまいりたいと考えてございます。

なお、新型コロナウイルス感染症関連で、著しく納付が困難というような事業主の方には猶予制度というのがございますので、これにより柔軟な対応を取ってまいりたいと考えてございます。

(3) 電子申請の利用促進ということでございます。

電子申請の利用促進につきましては、行政コストの削減という観点から利用促進、これに努めているところでございます。また、今年度、令和2年4月から労働保険、雇用保険料の一部手続については、一定規模以上の法人につきましては電子申請が義務化されたというところもございますので、引き続き利用促進を図るための周知広報、これに努めてまいりたいと考えてございます。

私からは以上です。

○高木会長

ありがとうございました。

以上、宮城労働局からの説明がございました。

これについて、これから後は皆様からご質問、ご意見をお願いしようと思っておりますが、事前に質問を寄せられた方がお二人いらっしゃいます。それらの方々の質問から、まずお答えしていただきたいと思いますが、初めに使用者側代表の佐藤委員から質問が寄せられております。まず佐藤委員のほうから質問の趣旨等をご説明お願いいたします。

○佐藤委員

カネサ藤原屋の佐藤と申します。

資料2の5ページなんですけれども、2の業種・地域・職種を超えた再就職等の促進のところの(2)職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得というところがあるんですけれども、具体的に職業訓練の支援として、どのようなところをどのように強化したのかということと、それから、今後どこに力を入れていくのかという計画があれば教えてください。

○高木会長

それでは、これについてのお答え、回答を安定部のほうからお願いします。

○山下職業安定部長

安定部長の山下でございます。ご質問ありがとうございます。

訓練につきましては、都度そのときのニーズ等々を踏まえてコースの改善等には努めているところでございます。そういう意味では、中身的に大きくということではないですけれども、今年度から来年度にという意味でありますと、先般、宮城県における地域職業訓練実施計画を策定させていただいたところなんですけれども、それを踏まえまして、今年度当初の訓練の枠は、特に求職者支援訓練、こちらはいわゆる非正規の方、雇用保険に入っていない方々を中心に対象としている職業訓練なんですけれども、

こちらは年度当初には550名だったところが、令和3年度、来年度については942名という枠で、約倍増ということで、コロナ禍におけるそういった去年のニーズ、特に非正規の方々、先ほどご説明したとおり、離職者については一定抑えられていると認識しておりますけれども、特に非正規の方々については、いろいろと課題があるところが多いというところもございます。そういったことも含めて、年度当初からの訓練枠として942名というところで大きく増やされているというところがございます。

併せて委託訓練につきましても、求職者訓練の部分、こちら微増ですけれども、令和2年度は1,398名だったところが来年度については1,417名というところで微増と。特に今般は就職困難者の方々の被る影響というのが多いだろうというところで、そういった見直しをしているということと、併せてこの求職者支援訓練を受講するに当たっては、いわゆる訓練を受けながらお金をもらえる仕組み、受講給付金というのがあるんですけれども、そちらについても、よりもらいやすくするようというところで、若干の改善というところを図っているところがございます。

また、これらの訓練のコースについても、従前の考え方で言いますと、訓練の基準というのがあって、月に100時間とかやらなければいけないとかという基準があるわけですけれども、そちらについても一部弱めるという形で、訓練の設定を柔軟にしているということが大きく見直されているところがございます。特に非正規の方々でありますと、どうしてもわずかでも仕事をしていながらでないとなかなか食べていけないというところがございますので、訓練の設定に当たって、そういったところ、仮に在職中の方であっても、一部受けやすいようなところが可能な限り設定できるようにというところでの見直しというのが図られたというところが大きなところかなと思ってございます。

これから年度始まってから、さらに訓練のニーズが増えるようであれば、今年度も、先ほど年度当初で550と申し上げましたけれども、補正予算で枠がどんどん増えてきたところがございますので、仮に来年度期間中にさらに雇用情勢が悪化して訓練のニーズが高まるということであれば、そういった形での枠が増やされるということは、当然あり得るかなと思ってございます。

今のところはそういった状況でございます。

#### ○高木会長

ありがとうございました。

佐藤委員、よろしいでしょうか。

それでは、お二人目、これも使用者側代表の星委員のほうからも事前の質問が出ています。まず質問の趣旨をご説明ください。

#### ○星委員

宮城県経営者協会の星と申します。

先ほどの行政運営方針の説明にもございましたが、本年4月から雇用形態に関わらない公正な処遇の確保を目的とするいわゆる同一労働・同一賃金改正法が中小企業に適用されます。また、70歳までの雇用確保措置を努力義務とする改正高年齢者雇用安定法も施行されます。これはいずれも企業経営に非常に大きな影響を与えるものでございますが、それぞれの法改正につきまして、個別企業の監督指導に当たりましての基本的な考え方についてご教示いただければと思います。

○高木会長

ただいまの質問については、均等室長のほうからお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

私のほうから改正パートタイム法をまずご説明させていただきます。

指導に当たっての基本的な考え方ということでございますけれども、来年度からは法律が施行されるということで、個別企業の企業指導ということで、1軒、1軒訪問して法律に適しているかどうか、もし法律違反などがあれば是正をいただくというような活動にいよいよ入っていくわけですが、その件数ですとか、重点業種とか、目標数というのを決めまして、年度当初から動き始めます。具体的な計画はまだ決めておりませんが、月々の目標件数を決めて県内広く企業を訪問させていただくということで予定をしております。

おっしゃるとおり、手当とか給与とかボーナスということで、本当に企業の経営に大きく関わるので、やはり中小企業にとっては、とても大変な法律だと認識しておりますので、今までどおり民間の働き方改革支援センターの無料の相談機関を利用させていただくとか、こちらのセンターは就業規則の改正とか手当の改正について、丁寧に1件、1件指導してくれますので、そういう機関の活用ですとか、インターネットを見ていただければ様々な事例などもございますので、そういう取組を1つ1つお示ししながら、一方では法律の指導もさせていただくということで、来年度から計画をしております。よろしく願いいたします。

○高木会長

併せて安定部長のほうからもご説明をお願いします。

○山下職業安定部長

高齢者の関係でございますけれども、今ご案内があったとおり、あくまで今般施行される改正法については努力義務でございますので、そちらに義務として強硬な指導をするということは当然ございませんので、まずは制度の趣旨を理解していただくための周知ということが取組の最初になってくるということになるかと思っております。

ご参考までに、今年の1月に公表した当県の雇用状況の確保措置の関係でございますけれども、65歳までの確保措置の割合ですけれども99.9%ということで、ほぼ全ての会社さんで導入していただいているということであるかと思えます。こちらの65歳までの雇用確保は義務でございますので、そういった意味での義務は果たしていただいているんだと思っております。

他方で、65歳以上まで働ける企業の状況ですけれども、70歳以上働ける制度が導入されている企業の割合は、今回の調査でいうと33.8%というところで、前年比で申しますと3.4ポイント増えているというところで、65歳まで引き上げるということと併せて、それぞれの企業さんのほうでは高齢者の活用ということをしっかりと取り組んでいただいているところだと思っておりますので、こういったところが、まずは法律上の仕組みとしてそういった制度が取り込まれたということについては、しっかりと知っていただく必要があるという中で周知を図っていきます。

その中で、さらにこれまでの65歳の義務から、もう少し上のところまでというところを、様々な施策を使って支援をしていくというところを考えているところでございま

す。

確保措置については、従前あった定年の引上げであるとか、継続雇用制度の導入であるとか、定年の廃止と、これが従前の制度ですけれども、それに加えて業務委託であったりとか、社会貢献事業に従事できる制度の導入、こういったものが併せて加わっているというところで、こういった仕組みを導入するかということについても、これからさらに好事例とかを収集しながら広めていくということになるかと思っておりますので、まずはこういった制度が変わったこと自体、具体的にどうかということについては、まだまだということですので。65歳まで上げるのもかなり苦勞されていたということも経緯としてありますので、他方でこれから少子高齢化が進んでいきますと、当然若い方の確保というのが厳しくなってくるということ踏まえれば、必然的に年齢の上の方の活用ということをそれぞれの企業さんで考えていただくことになっていくのかなと思っておりますが、まずは周知という形でしっかり取り組ませていただきたいと思いますので、この後、また本省から様々な状況の変化があれば、当然情報提供等させていただきながら一緒に取り組んでいきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

○高木会長

星委員、よろしいでしょうか。

○星委員

ぜひ、法律の趣旨についての十分な周知活動を行っていただきますとともに、適切な指導、助言等を各企業へ行っていただきますようよろしくお願いいたしますと思います。

○高木会長

ありがとうございます。

今、二人の事前の質問について、質疑がされましたが、今日のご説明を聞いて、皆さんのほうから何か確認あるいは質問したいということがあれば、挙手の上、所属を名乗った上でご質問いただければと思いますが、いかがでしょうか。今野委員、どうぞ。

○今野委員

ユーメディアの今野です。説明ありがとうございます。

資料1の7ページにありますテレワークについて質問させていただきたいんですけれども、前回の審議会でテレワークのガイドラインに関する新たな指針が出るというお話をお聞きしまして、その検討部会の情報がホームページに上がっているというお話がありましたので、さらっと拝見させていただいたんですけれども、特に労働時間の把握に関して、私は柔軟なほうに振れていくのかなというふうに読み解けたところがあったと思っておりますが、その理解で間違いはないかということと、いつ頃、この新たな指針が出てくるのかというのを教えていただきたいと思います。なぜかという、中小企業ならではの、だからこそテレワークの難しさを感じておりまして、会社としてもある程度指針を出していかなければいけないということですか、特に労働時間の把握に関して法律はどうなっていくのかなど、そういったことを気にしながら指針をつくっていききたいなと思っておりますので、現時点でご説明いただけるところで結構ですのでお願いいたします。

○高木会長

ありがとうございます。均等室長、よろしくお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

私もホームページを見ている程度の知識しかなくて、本省からガイドラインは来てないんですけども、確かに労働時間については少し緩和されるような感じで、中抜け時間の扱いですとか、あまりがんじがらめに事業主が管理しなくてもいいというようなことも、書いてあり、少し本人に任せられる方向でいくのかなという、私もその程度の認識しかなくて、大変申し訳ございません。

ガイドラインについては、一応本省から年度内に示すと言われておりますが、まだ労働局にガイドラインが示されていませんので、3月中にというふうには断言はできないのかなと。とりあえず5回の審議が行われて、12月が最後ですが、そこで提言はまとめたみたいなので、今、つくっている最中、年度当初には少なくとも私どもの手元に来るのではないかなと思っていますところでございます。

○今野委員

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。

そのほか。はいどうぞ。

○加藤委員

お世話になってます。UAゼンセンの加藤でございます。

私のほうは質問というよりも、直近の相談がありまして、気になるところがあったので、今後の検討材料の1つとしてお聞きしていただければと思います。

昨今、コロナでやはり経営が悪化しているということで、企業のほうが労働者にダブルワークの推奨というのをしておりその中で、労働者の前向きなダブルワークの使い方であれば、私は何ら問題ないと思うんですけども、逆にそれが合理化によってせざるを得なくなった場合のダブルワークの使い方、こういうことがほとんど今、パートですとか契約社員の方々、そういうところの弱いところの非正規社員のところから来て、その次に正規社員に来ると、こういった状況が顕著になっているのかなと思っています。

そういった場合の労働条件の格差ではなく、やはり通勤途上の災害ですとか、長時間労働ですとか、それからメンタルヘルスの問題とか、いろいろな様々なデリケートな問題がそこに発生するのではないかと思っております。労働組合があるところでしたら、労使協定ですか、そういう中でできるんですけども、特に宮城県は労働組合の組織率も非常に低いので、そういった場合どうすればいいのかとか、今後のこれからの検討材料にいただければと思っております。以上です。

○高木会長

加藤委員、何か説明、回答は求めますか。

○加藤仁委員

何かございましたら。何でもいいです。

○高木会長

労働局のほうからお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

副業、兼業ということですね。そちらもガイドラインというものが既にありまして、労働時間の管理とか、おっしゃったように労災保険の取扱いとか、一応のガイドラインはできているようですが、こちら先ほど言ったように労災の考え方なども前ですと例えば、2つの仕事をしていて片方のところで起きた場合には片方の労働時間、収入だけを見ての給付という形だったのを、今度は両方2つ働いているんだから、収入ももちろん両方だということで、両方を加味したような労働時間とか給付にしていくというような形で検討され、ガイドラインも、新たに見直しを図られ、現状に合うようにつくられているものと認識しておるところでございます。

○石田労働基準部長

私のほうから若干補足をさせていただきます。

やはり労働条件関係、特に労働時間あるいは労災保険の取扱い、労働災害の取扱いについては規則改正がなされまして、先ほど室長からお話がありましたように、複数の事業所で行われている場合は、休業した場合にそれぞれの賃金をベースに日額を算出するというような改正等も行われているところでございます。また労働時間につきましては、2つの事業所で働く場合、基本的には労働者の申告によって、どちらがどういう責任を負うのかというようなところを明確にしたところでございます。こうした内容につきまして、周知をしていかなければいけないと思っております。一概にはこういう形でいいですよ、というのも難しいところではありますが、事案、事案に応じて丁寧に対応していきたいと考えているところでございます。

○高木会長

加藤委員、よろしいでしょうか。

○加藤委員

ありがとうございます。

○高木会長

室長、先ほどのガイドラインというのはいつ頃出てくるんでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長

令和2年9月に改定したのが最新のものとございます。

○高木会長

それについてのガイドラインというのは、既に出ているということですか。

○佐藤雇用環境・均等室長

そうですね。「副業・兼業の促進に関するガイドライン」ということで、ホームページに載っております。

○高木会長

加藤委員、どうぞご参照ください。ありがとうございます。

ほかに皆さんのほうからございますでしょうか。

なければ、私から、資料2の9ページ、所属しているのが教育機関なものですから、微妙な問題で、ここどうなっているのかということでお聞かせ願いたいんですが、9ページのイのところ、まず精神障害、発達障害等ですが、そのイの第3段落、「特に大学等における発達障害者等の増加を踏まえ」云々ですが、「大学等と連携して支援対象者の早期把握を図る」とあるんですが、発達障害者ということは、ご本人にとってはプラ

イバシーの問題になって、大学あるいは所属の学校で各担当部署で把握するのは当然として、支援のために、それが労働局等々の外部機関との連携となると、一体どういうふうにするんだろうかというのが分からなくて、一応うちの所属校のこういった部局に関係する仕事をしているものですから、ちょっとお聞かせ願いたいと思いました。

○山下職業安定部長

安定部長でございます。おっしゃるとおりで、個人の情報に関するところでございますので、なかなかここに書かれたとおり、きれいにうまくいくということでは、必ずしもないのかと思いますし、ご本人の希望とかそういったところも踏まえなければいけませんので、そういった中で我々とする、ハローワークの障害者の部門とも連携をしておりますので、よりそちらのほうに疑いが濃いというか、そういうことであれば、通常の方の支援には合わないのではないかと、そういったところをまさしく個別に見させていただく中で、ご案内を少しずつしていくということだと思っております、なかなか本人の希望、特に精神障害者の方ですと、自分がそういう障害を持っているということを表に言いたがらない方というのも当然いらっしゃる中で、ハローワークの中での支援も当然やや限定するところもあったりする中でのお話ですので、そこは大学ともしっかり連携をさせていただきながら、関係者の中でしっかりとどういうふうに行っていけばいいかということになりますので、当然、ご本人の意思を無視してとか、そういうことはできないと思っておりますが、ただ他方で、既にいろいろとご案内のとおり、入社されてから結局そういうことが問題となって、なかなか会社になじめないかというところにもつながるということではありますので、是々非々ではあるんですが、あらかじめ本人がそういう状況を先に把握していたほうが良いという考えもありましょうし、そこはというところで、まずは就職してからというところもいろいろと考え方はそれぞれの状況によって変わってくると思いますけれども、当然、今若い方、別に今に始まったことでは当然なくて、こういった障害の種類がいろいろと診断される技術というか、そういうのが発達してきたので、こういうことになってくるということだと思っておりますけれども、それがはっきり決めてやったほうが良いのではないかと場合もありましょうし、そうではない場合もあるかと思っておりますので、それはあくまでご本人の状況を見ながら個別の対応をさせていただくと。

ただ、そういうことを支援するに当たっては、障害であるとかそういったことの支援に長けている部門ともしっかり連携をしながらやっていくということが当然必要になってくるということでございますので、あくまでそれは当然、学生・生徒さんの対応をするに当たっては、そういうところを踏まえながら関係機関と連携してやっていくということでもありますので、あまり必要以上に何かということではないと承知しております。

○高木会長

ご丁寧な回答、ありがとうございます。

それでは、ほかに皆さんのほうからご質問、ご意見等はございませんか。

それでは、特にご発言がありませんようですので、労働局におかれましては、今複数の委員から頂戴いたしましたご意見を踏まえて、今後の労働行政運営方針の取りまとめに尽力していただければと思います。



皆様、それではよろしいでしょうか。（「はい」の声あり）ありがとうございます。

それでは、本日の議事については以上で終了となります。

本日は本当にありがとうございました。

それでは、この後、進行を事務局にお返しいたしますので、よろしくお願いいたします  
す。

#### 4. その他

##### (1) 新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書について

###### ○事務局・最上

事務局です。

ご審議いただきありがとうございました。

続きまして次第の4. その他、新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する  
配慮に関する要請書について職業安定部長よりご説明申し上げます。

###### ○山下職業安定部長

続いての発言で申し訳ございませんが、資料10ですけれども、既に関係団体さんの  
ほうには本部のほうから情報が行かれていますかと思えますけれども、今月の3日付で、  
本省で各経済団体様に改めての雇用維持の要請をさせていただいているところでござい  
ます。我々としましても、こういった本省の動きを踏まえまして、各都道府県労働局単  
位でそれぞれの事業所団体様のほうに、今年度既に9回、昨年度の終わりからやってご  
ざいますので、繰り返し要請をさせていただいているというところでございます。そう  
いったことを含めまして、内容的に何か大きく変わっているというところではございま  
せんけれども、年度末、このタイミングということもございまして、改めて要請させて  
いただいているというところでございます。

今、当県におきましては知事と局長の連名で改めて県内の団体様に同趣旨の要請をさ  
せていただこうと考えてございますので、来週中には訪問ないしは発送で連名での要請  
をさせていただければと思えますので、改めてご了知いただければと思えます。これま  
で同様、雇用の維持等に配慮していただければと思えます。今回こういった地労審の場  
で皆様お集まりのところでございますので、改めてお話をさせていただいたというところ  
でございます。以上でございます。