

令和3年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 令和3年11月26日（金曜日）
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3年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和3年11月26日（金）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、桑村委員、中村委員

労働者代表 加藤委員、今委員、橋本委員、星委員

使用者代表 稲妻委員、大内委員、今野委員、佐藤委員、只野委員、成田委員

【事務局】

小林局長、栗村総務部長、佐藤雇用環境・均等室長、本多労働基準部長、竹内職業安定部長、下山労働保険徴収課長、内海雇用環境改善・均等推進監理官、佐々木監督課長、佐藤賃金室長、菅原健康安全課長、熊谷労災補償課長、立花職業安定課長、荒井職業対策課長、内藤訓練室長、本田需給調整事業課長

4 議 題

(1) 会長の選出について

(2) 会長代理の指名について

(3) 家内労働部会委員の指名について

(4) 宮城地方労働審議会運営規程の一部改正について

(5) 令和3年度上期 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、ご出席を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ます。

開会に先立ちまして、事務局より2点、ご案内申し上げます。

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ナンバー1から11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5条、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、お時間となりましたので、会長の選出まで私が進行役を務めさせていただきます。どうぞよろしく願います。

このたび、10月1日付で審議会委員の改選がございましたので、辞令を机上に配付させていただきます。

それでは、委員の皆様をご紹介します。皆様、着席のままで結構でございます。お手元の出席者名簿の順にご紹介いたします。

公益代表委員の高木委員です。

砂金委員です。

中村委員です。今年の10月より新たにご就任をいただいております。

桑村委員です。

鈴田委員、藤本委員は本日ご欠席となっております。

労働者代表の阿部委員、杉山委員は本日ご欠席です。杉山委員は今年の11月よりご就任をいただいております。

加藤委員です。

今委員です。

星委員です。

橋本委員です。今年の10月より新たにご就任をいただいております。

使用者代表の大内委員です。

稲妻委員です。今年の10月よりご就任をいただいております。

今野委員です。

佐藤委員です。

只野委員です。

成田委員です。今年の10月よりご就任をいただいております。

続きまして、宮城労働局職員をご紹介します。前列の職員のみご紹介させていただきます。

宮城労働局長の小林でございます。

総務部長の栗村でございます。

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

労働基準部長の本多でございます。

職業安定部長の竹内でございます。

以上、ご出席者をご紹介いたしました。

2. 宮城労働局長挨拶

○事務局・最上

それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶を申し上げます。

○小林宮城労働局長

おはようございます。10月1日に赴任してまいりました宮城労働局の小林でございます。よろしくお願ひしたいと思います。

今回、本年度について第1回目となります宮城地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げたいと思います。

皆様方におかれましては、本日お忙しい中、ご出席いただいたことに対して感謝申し上げます。また、日頃から労働行政の推進に当たり格別のご指導とご協力を賜りまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症につきましては、令和3年度につきましても緊急事態宣言、またまん延防止等重点措置が発せられたところでございますが、ようやく9月末をもって全国的に全ての宣言あるいは重点措置が解除されているところでございます。また、毎日のように宮城においても感染状況について報道がされておりますが、基本的に一桁もしくはゼロということで、感染状況については収束に向けた兆しが見えるというふうに思っているところでございます。

管内の状況、雇用情勢について若干説明いたしますと、有効求人倍率については、直近9月の数字でございますが、季節調整値で1.36倍となっているところでございます。前月比0.01ポイント若干下回っておりますが、求人が求職を上回っている状況で推移しているところでございます。ただし、この求人倍率の水準を見ても、前年同月で1.13ということで昨年に比べて持ち直しをしておりますが、コロナ感染前の前々年の水準を見ても1.61倍になっておりますので、やはり前々年のコロナの前の状況にはいまだ達していない状況でございます。

この間、国としてはコロナ禍において従業員についての雇用の維持を第一に優先すべきだということで、雇用調整助成金等の特例を来年3月まで延長するという方針を決めているところでございます。また、休業手当を事業主のほうから受け取ることができない労働者に対しましても、休業支援金等の支援措置を来年3月末まで延長することも決めているところでございます。

この間、宮城労働局で受け付けた雇用調整助成金についての申請件数は約7万件、また先ほど言いましたように休業手当を支給されない労働者からの申請の休業支援金等についても約4万件を受付しているところでございまして、基本的に迅速な支給に努め、しかるべき事業主あるいは労働者に対して給付金等を支給しているところでございます。

本日の審議会においては、このようなコロナに対する対策のほか、令和3年度上期における業績についての進捗状況についてご説明させていただくとともに、委員の皆様方からの忌憚のないご意見を賜りまして、今期下期における行政運営に資する形にしたいと思っておりますので、この限られた時間ではございますが、皆様方の忌憚のない意見等を承り、我々としてもご質問等について十分時間を取ってお答えさせていただきたいというふうに思っておりますのでございます。

また、各委員の皆様方におかれましては、引き続き労働行政についてのご協力を賜りますようお願いして、簡単ではございますが審議会における冒頭の挨拶と代えさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

○事務局・最上

続きまして、委員の出席状況を事務局からご報告いたします。

本日、全委員18名中、14名にご出席いただいております。委員の3分の2以上の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。

3. 議 題

(1) 会長の選出について

○事務局・最上

それでは、まずは議題1の審議事項ですが、本日改選後初めての審議会の開催となりますので、会長の選出に入らせていただきたいと思います。地方労働審議会令第5条によりまして、公益委員を代表する委員のうちから委員が選挙するということになっております。ご異存がなければ、事務局より提案させていただきたいと存じますが、いかがでしょうか。

ありがとうございます。事務局の提案といたしましては、会長には高木委員を推薦したいと思いますのですが、いかがでしょうか。

ありがとうございます。ご了承いただきましたので、高木委員に会長をお願いしたいと思います。高木会長からご挨拶をいただけますでしょうか。

○高木会長

皆さん、おはようございます。

ただいまご指名いただきました高木と申します。短くご挨拶させていただきますが、先ほど局長のほうからご挨拶にありまして、まずコロナということが、今この世間のいろいろな体制あるいは考え方を激変させている要因だと思っております。これに関して、労働問題についていえば、昨今のニュースで特に若い女性の自殺率が非常に上がっているというようなことも報じられております。非常に残念なことです。そうしたことについて、この審議会でも政府のほうにどのような対策を早急に講ずるべきなのか、そういった観点から皆さんも考えていただければと思っておりますが、ただ、他方で、労働行政、粛々と淡々と進めなければいけない課題は多くあります。そうしたことも踏まえて今日の審議の内容、皆さんからご活発なご意見をいただければと思っております。どうぞ

本日はよろしくお願ひいたします。

○事務局・最上

それでは、ここからの進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程の第4条によりまして、高木会長にお願いしたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(2) 会長代理の指名について

○高木会長

それでは、議題の(2)に入っていきますが、審議事項の会長代理の指名を行いたいと思ひます。地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故あるときは、公益を代表する委員の中から、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理すると規定されております。会長代理を私が指名するということになっておりますので、よろしいでしょうか。

それでは、既に私、こういうことになればいかがでしょうかということの内諾をいただいておりますが、本日欠席となっておりますが藤本委員に会長代理をお願いしたいと思っております。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

(3) 家内労働部会委員の指名について

○高木会長

それでは、続いて議題の3の家内労働部会委員の指名についてであります。家内労働部会は当審議会に置かれている部会でありますけれども、部会の設置目的あるいは運営等についてご存じない委員もいらっしゃると思ひますので、議題の委員の指名も含め、基準部長からのご説明をよろしくお願ひいたします。

○本多労働基準部長

説明させていただきます。

審議会資料インデックス4、家内労働部会関係資料をご覧ください。

1 ページには本審議会と家内労働の2つの部会との関係を記載しております。裏面には関係法令や規定の抜粋を載せております。

家内労働とは、メーカーや問屋など部品、原材料の提供を受けて、個人または同居の家族と物品の製造や加工を行うものであり、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ることを目的として家内労働法がございます。

家内労働法では、労働局長は最低工賃の決定、改正などを地方労働審議会へ調査審議を求め、意見を聞いて最低工賃を決定することができるとされており、そのために家内労働部会委員の指名をお願いするものでございます。

2 ページ目をご覧ください。

家内労働部会の設置に関する規程につきましては、地方労働審議会令第6条第1項で、審議会は、その定めるところにより部会を置くことができるとされており、当労働局では審議会運営規程の第9条にて家内労働部会を設置しております。その運営方法に関しましては、家内労働部会運営規程によっているところでございます。

運営規程の第2条では、家内労働部会は家内労働者代表、業務を委託する側の委託者の代表及び公益代表の各3名の計9名の構成となっており、その中で選出された部会長が運営するものとなっております。

前ページの1ページに記載されている本審議会に設置されております最低工賃専門部会におきましては、最低工賃の決定や改正に関する事項を審議していただいておりますが、家内労働部会では家内労働に関するそれ以外の事項、具体的には家内労働の実情などを踏まえた最低工賃の新設や、改正に関する計画の審議、また計画に基づき実施状況などを審議していただいております。そのため、毎年の審議ではなく、計画に合わせておおむね3年に1度開催してご審議いただいております。来年度は、新しい3カ年計画が始まることから、家内労働部会での審議が必要となるところでございます。

なお、当労働局で実施した昨年の実施調査によりますと、年々減少はしておりますが、県内には1,039名ほどの家内労働者がいらっしゃいます。宮城県では、現在電気機械器具製造業と男子服・婦人服製造業の2種類の最低工賃が定められており、その適用される家内労働者は電気が84名、男子服・婦人服が56名となっております。

家内労働部会の運営では、審議会令の第6条第2項で、部会に属する委員、臨時委員は会長が指名することとされております。この委員というのは、本審議会の委員のことであり、従来部会の委員として本審議会の公益代表の委員からお一人を会長にご指名いただいております。また、臨時の委員は、本審議会委員以外から指名される方々となり、労使各団体からの推薦による方々や公益を代表する方となっております。

なお、審議会運営規程の第10条第1項で部会長が委員である部会がその所管事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とするとされております。

以上、家内労働部会についてご説明を申し上げます。部会の開催に当たり、本審議会委員より家内労働部会委員をご指名いただきたく、ご審議のほどよろしく願います。

○高木会長

ありがとうございます。

ただいま家内労働部会の委員の指名について基準部長から説明していただきましたが、これまで部会の運営に当たる委員として、従来本審議会委員より委員を指名してきたという経緯があります。そこで、以前にも家内労働部会の委員として、これまでも審議に加わっていただきました桑村委員を指名したいと思いますが、皆様よろしいでしょうか。桑村委員、よろしいでしょうか。

また、その他の部会の委員の指名については、私のほうで事務局との間で調整をして指名を行うということにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。それでは、ご了承いただきましたので、委員の指名は私に一任していただきまして、しかるべき時期に家内労働部会を開催させていただきたいというふうに存じます。

(4) 宮城地方労働審議会運営規程の一部改正について

○高木会長

それでは、続いて議題の4の宮城地方労働審議会運営規程の一部改正についてということですが、これについては雇用環境・均等室長から説明をお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長

それでは、皆様のお手元の資料ナンバー5をご覧ください。

宮城地方労働審議会運営規程（案）でございます。今回の改正でございますが、内閣官房行政改革推進本部より書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示されたことにより改正するものでございます。

第3条の赤字の部分をご覧ください。この規程は、テレビ会議システムを導入するということで、委員の皆様がテレビ会議システムにより会議に出席することができるということを定めたものでございます。

2点目の改正でございますが、一番下のところに第6条がございます。こちらは、議事録の作成に当たり署名を必要なしとしたものでございます。ちなみに、議事録はホームページ上で公開になりますが、発言した方はもちろん委員全員の皆様に事前に議事録の内容を確認いただいた上でホームページに公表させていただきますので、申し添えさせていただきます。

以上3条と6条の2点の改正になります。本規程の改廃は、審議会の議決に基づくということになっておりますので、ご審議をよろしくお願いいたします。以上です。

○高木会長

ただいま事務局のほうから提案がありましたとおりであります。宮城地方労働審議会運営規程について一部改正、3か所の改正であります。この改正をしてよろしいかということについて皆さんのほうのご意見があればということですが、よろしいでしょうか、このような改正をさせていただくということで。（「なし」の声あり）

ありがとうございます。それでは異議なしということですので、宮城地方労働審議会運営規程は本日から改正ということになります。

（5）令和3年度上期 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、続いて議題の5の審議事項であります。令和3年度上期 宮城労働局における労働行政の推進状況について、労働局から説明をお願いいたします。様々なご意見、ご質問があると思いますが、それは全ての説明が終わった後でまとめて発言していただきたいと思っております。

それでは、まず宮城労働局長のほうからの説明をお願いいたします。

○小林宮城労働局長

局長の小林でございます。事務局から頂いた時間が全部で30分でございますので、各所掌については各部・室長から説明させていただきますが、前段の資料について構成をちょっとお目通しいただきたいと思っておりますが、表紙をめくっていただいて2枚目のところでございます。目次になりますが、第1部がコロナ対策、第2部が雇用機会の確保、第3部が労働環境の整備と生産性向上の推進ということで、3部構成で資料を作らせていただいております。それぞれの部分についてはタイトルバックとしては赤、オレンジ、

ブルーで統一しておりますので、各部における説明についてはその順番に従って説明させていただきます。局長のほうからは第1部のコロナ対策について、これは各部・室にわたりますので、局長のほうからまとめて説明させていただきます。

早速でございますが、お手元のページ、3ページ目をめくっていただけますでしょうか。これは先ほど私、冒頭から説明させていただいておりますが、やはりコロナ禍において雇用の維持、確保ということが、行政当局としては最優先であるべきだということで、雇用調整助成金、あるいは助成金の休業手当を支払われない方に対する支援金との2本建てで行っているところでございます。雇調金についてはコロナ特例ということで、かなり助成率あるいは支給額について、特例措置としてかなりの額あるいは支給率の下に行っているところでございます。具体的な支給実績についてはお手元の2、3ページの下欄、ちょっと折り返しで見にくいのですが、左のほうは雇調金についての支給実績、右のほうは休業手当を支給されないところに対する、直接労働者に対する休業支援金の部分でございます。

ピークを見てみますと、雇調金については令和2年度の第2四半期がピークでございまして、申請、支給いずれについても1万6,000件を超えているところでございます。直近令和3年度第2四半期になりますと、いずれについても1万件前後。あと休業支援金については、若干支給する時期がずれておりましたので、立ち上がりについては少しペースが遅くなっておりますが、この棒グラフを見てみますと、ピークが令和3年度の第1四半期4-6月がピークでございまして、1万件を超えた数字になっているところでございます。直近になりますと雇調金と支援金については同じようなペースで進んでいるのが現状でございます。

また、お手元4ページに移らせていただきますが、このような雇用の維持というのは緊急対応としては必要だということで、令和2年度から特例措置を講ずることによって雇用維持のための休業手当等を支給するということが第1スキームにしたところでございますが、令和3年度になりますと、ある程度雇調金による休業状態が長期にわたるといことになりまして、若干休業による休業者についての能力アップが必要ではないかという声も大きくなりましたので、そういう意味で休業を基本としながらも第2スキームとして在籍出向という形で、身分を維持しながらも出向契約に基づく出向先でのトレーニングというか、実際仕事をすることによって当該出向者の能力をアップする機会を確保するということが、在籍出向型の雇用維持スキームを発動するということが、令和3年度におきましては、ここに書いてありますように協議会を設置いたしまして、基本的なスキームとしての主体は産業雇用安定センターが行うマッチング機能を主体としながらも、経済団体、労働者団体、あるいは関係機関を構成とする協議会を設けまして、マッチング機能の強化のためにいろいろな出向情報とか、あるいはノウハウ等についてマッチング支援に提供していくという形で送り出し、あるいは受入れ企業とのトライアングルを円滑に進めるために協議会で情報共有をする場を設けさせていただいたところでございます。

第1回目が令和3年度の5月14日、第2回目が直近でございましたが11月24日に開催をしているところでございます。11月24日には、特に協議会発足後半年間たちましたので、その間における在籍出向の状況について産業雇用安定センターのほうか

ら報告を受け、かつこのスキームを利用する送出し、あるいは受入れ企業、あるいは出向者のご出席を承りまして、具体的な運用についての課題あるいは要望等についても各協議会メンバーで共有させていただいたところでございます。

また、次の5ページ目になりますが、コロナの感染が特に職場において蔓延をするということがありましたので、そのためにコロナによる労災事案ということについては積極的に認定をしていこうじゃないかということで、休業4日以上死傷病報告のベースで見てみますと、管内の状況、今年の1月からの状況を見てみますと、やはり3月、4月がピークになっておりまして、最近ではもう落ち着いているという状況でございます。

あと、どういうところで職場感染が広がったかということになりますと、右の円グラフを見ていただくと分かりますように、やはり対人サービスをしている業種であります保健衛生が約半分の地位を占めているところでございます。

また、職場における感染防止のために、我々としてはここに書いてありますように取組の5つのポイント、あと感染防止のための職場内でのチェックリストを配布いたしまして、点検をすることによって履行確保を図っていただくことを事業主に対して強く要請をさせていただいたところでございます。このチェックリストやポイントを具体的に示すことによって、このグラフにありますように5月以降については基本的に一桁に収まっているというのが現状でございます。

また、次の6ページでございますが、コロナの関連ではいろいろなことが発生をしているところでございます。特に、コロナによって休業する事業主以外に、あるいは廃止登記をするとか、あるいは解散をするような企業も出てきたところでございます。そのような情報については、ハローワークのほうに大量解雇、大量整理情報については報告をいただいておりますので、それを基にして労働基準監督署と情報共有をしながら具体的な指導等を行わせていただいたところでございます。具体的な実績数については5件と数は少ないのですが、具体的な内訳としてはやはり解雇事案として4件、あと退職勧奨等が1件、雇止め1件等の内容でございました。

また、未払賃金、会社が解散した後で基本賃金あるいは残業代等のしかるべき払うべき賃金等が未払いで解散した場合に当たりましては、未払い賃金の立替払制度に基づいて解雇等をされた労働者に対して賃金を立替えるという制度がございます。これは、年度ごとに見たものが6ページの右の棒グラフでございます。29年度から実績を示しているところでございますが、全体件数が申請件数そして決定件数が両方同じ棒グラフで図示しております。単独で表示してある緑色の部分を見ていただくと分かりますが、これは申請件数のうちで決定をしていない、要するに次年度に繰り越した数字でございます。単年度でできないものについて繰り越す状況が続いていたところでございますが、立替払制度については、特にコロナの関係については特に最優先で処理すべしということで、直近令和3年度については全体14件のうち既に12件が処理済みということで、過去の年度に比べて速やかな決定をするということで積み残し分がない状況に至っているところでございます。

次に、お手元の7ページのところについては、特にコロナにおいて小中学校等が一斉閉校される場合もございました。その場合に当たって預かった生徒等が自宅におられるということで、働く方々がその面倒を見るということで会社を休む事態に至ったという

ことが発生いたしましたので、我々行政としてもそういう方々に対する休業補償を行うということで、両立支援等助成金を創設するとともに、今年8月からは再度コロナの感染が広がるということを用意して、8月からまた小学校休業等対応助成金を復活させているところでございます。

あと、右の欄の母子健康管理措置については、特に妊産婦について、コロナ感染をすると治療薬等の治療行為を行うのが難しいということで、妊産婦は特に職場における出勤をためらうことがあったということなので、そういう意味での母性健康管理措置について、休業した場合についての手当についても助成金等の措置を講じているところでございます。

また、8ページになりますが、コロナに関する労働相談の状況について、お手元の棒グラフ、折れ線グラフで示しているところでございます。折れ線グラフの部分が全体の受付をした相談件数でございます。ほとんどの相談件数の内訳を見ますと、雇調金の件数がほぼ90%以上でございます。ピークが令和2年の4月に9,000件弱。今直近の令和3年の9月になりますと3,000件ということで、ピークに比べて約3分の1まで収束をしているところでございます。どういう方が相談に来られたかということについて示したものが棒グラフでございます。直近令和2年の2月から図示しておりますが、当初立ち上げのときについては、労働者あるいは社会保険労務士が事業主と併せて大きな比重を占めておりましたが、令和3年の4月以降についてはほぼ事業主側からの相談にほぼ占められているというのが状況でございます。

なお、管内における感染状況について最後のページになりますが、9ページのほうに示しております。基本的に全国の第1波から第5波についてと同じような傾向をしておりますが、若干山の高さについてかなり差が出てきておまして、特に全国平均で見ますと第3波と第4波が同じような水準に至っておりますが、宮城管内においては第3波に比べて第4波が約3倍ほどピークの高さを迎えているところでございますが、これは3月11日の震災から10年をメルクマールにするということで、外部の来訪者が宮城管内に来られたということ踏まえた感染がより大きなインパクトになった結果ではないかというふうに理解しているところでございます。

以上、簡単でございますが、コロナ対策についての説明でございました。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは続いて職業安定部長のほうからの説明をよろしくお願いいたします。

○竹内職業安定部長

それでは私のほうから10ページ、このオレンジの部分について説明をさせていただきます。

ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保ということで、まず11ページのほうをご覧ください。

ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化ということで、まず宮城県の有効求人倍率ですが、先ほど局長の挨拶の中でもありましたように、9月では1.36倍というふうになっておまして、グラフを見ていただくと分かりますように、昨年の9月が1.13倍で、こちらを底に有効求人倍率としては緩やかな回復基調とな

っております。特に製造業におきましては、半導体、自動車、マスクなど好調でございまして、コロナ前の水準まで戻ってきているような状況でございます。

また、左下のハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務ということでございますが、今年の9月にシステムの更改を行っておりまして、ハローワークでもオンラインで職業紹介ができるようになっております。

具体的に詳しい内容は、お手元の資料の6と7にそれぞれリーフレットを配付させていただいておりますので、後ほどご覧いただければと思います。求職者の方、事業所の方それぞれハローワークインターネットサービス上にマイページというのを開設、登録いただけることになっております。例えば求職者の方ですと、マイページ上で求人検索条件の登録をしたり、お気に入り求人保管したり、求人者と直接メッセージが交換できるというほか、ハローワークからオンラインで職業紹介を受けるということができるようになっております。まだまだ始まったばかりですので、マイページの開設というのを促進しているところでございまして、9月末現在では求人者の73.5%、求職者の30.2%がマイページを開設しているという状況で、今後さらに周知を図っていきたいというふうに考えております。

また、同じページの右側でございますが、主要3指標ということで、ハローワークの重要指標といたしまして就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数について記載をしております。年間目標に対しまして順調な進捗状況ということになっております。

続きまして、12ページでございます。

職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得ということで、公的職業訓練につきましては、新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響というのが非常に長期化していく中で、離職を余儀なくされた方の再就職を支援するために非常に重要な役割を果たしております。雇用保険受給者向けの離職者訓練、雇用保険受給ができない方向けの求職者訓練、どちらも真ん中のほうに就職状況を載せておりますけれども、共に就職率の目標を達成していますほか、一番下の欄に充足状況ということで、開講した訓練コースに対してどの程度受講生を送り出せたかということなのですが、充足状況につきましては、宮城県は見ていただくと分かるように8月は離職者訓練3位、求職者訓練1位ということで、全国でも上位の実績を上げているところでございます。

続きまして、13ページになります。

非正規雇用労働者、新規学卒者への就職支援ということでございますが、新規学卒者の就職支援につきましては、来春卒業予定の高校生の就職内定率ですね、折れ線グラフになってございますが9月末時点で60.4%となっており、昨年よりも高い実績となっておりますし、ちょっとグラフにはないんですけども、10月末時点ではもう既に8割近い内定ということで、コロナ前の令和元年度より既に高い数字となっております。

右下のほうに仙台のわかものハローワークやわかもの支援窓口の実績というのを載せてございますけれども、相談件数、就職者数とも昨年を上回っておりまして、新規学卒者、非正規雇用労働者の就職につきましては、関係機関ともしっかりと連携して支援をしてまいりたいと思っております。

続きまして14ページでございます。

就職氷河期世代への就職支援ということでございますけれども、宮城就職氷河期世代活躍支援プラットフォームというのを設置しております。今年度は6月11日に第3回の会議を開催いたしまして、各関係機関の取組状況を確認しております。また、ハローワーク仙台のほうに就職氷河期支援コーナーというのを設置しております。担当者制によるきめ細かな相談ですとか各種セミナーなども実施しております。その結果、紹介による正規雇用に関わった氷河期世代の件数というのが左の一番下に載せてございますけれども、9月末現在で1,009人ということで、昨年度の同時期を大きく上回る実績となっております。

続きまして、15ページになります。

高齢者の就労促進と特性に配慮した環境整備ということでございますけれども、高齢者の雇用状況につきましては、令和2年度の報告によりますと、宮城局では65歳までの雇用確保措置実施企業は99.9%となっております。その中でも65歳以上まで働ける企業は下の折れ線グラフにありますように83.1%と、全国平均の80.4%を上回る実績となっております。

下に高齢者活躍促進セミナーというのがございますけれども、資料は昨年度の実績を載せておりますけれども、今年度も11月19日に高齢者活躍促進セミナーを開催させていただきました。実績は、この昨年度載せております42社53名を上回る49社58名のご参加をいただいております。

また、右の欄になりますけれども、ハローワークでもやはり高齢者の求職者の割合というのが高くなってきておまして、55歳以上の方にきめ細かな支援を実施する生涯現役支援窓口というのを県内5か所のハローワークに設置をしております。実績を記載しておりますけれども、65歳以上の就職件数、就職率におきましては前年実績を上回る、また目標を上回る実績となっております。

次は16ページになります。

障害者の就労支援ということでございまして、障害者の雇用状況でございますけれども、令和2年の6月1日現在で障害者雇用率のほうは2.17%となっております。法定雇用率は満たさないんですけれども、全国平均が折れ線グラフの赤でありますように2.15ということでございますので、全国平均を上回って年々増加しているという状況でございます。達成企業割合につきましても51.4%ということで、こちらも下の棒グラフのほうになりますけれども、全国平均の48.6%を上回っているという状況でございます。

障害者雇用率につきましては、今年の3月1日にさらに0.1%引上げとなっております。現在2.3%に引き上げられております。今後とも宮城県や高齢・障害・求職者雇用支援機構の宮城支部とも連携を取りながら、しっかり雇用率達成指導に向けた取組を行ってまいりたいと思っております。

また、右の上のほうにハローワークでの障害者の就職件数、雇用率未達成企業への指導といったものを載せてありますが、いずれも前年同期を上回る実績となっております。

また、右の中段のところがございますように、令和2年から障害者雇用優良中小企業を認定いたします「もにす認定制度」というのが始まっております。宮城県内では今年の9月に第1号を認定いたしまして、先週11月19日に第2号の認定式を行いまして、

地域において障害者雇用の身近なロールモデルとして地域全体の障害者雇用の促進が期待されているところでございます。

続きまして、17ページでございます。

外国人労働者の適正な雇用管理ということでございますけれども、宮城県内の外国人労働者の数につきましては、令和2年10月末現在で外国人労働者数が1万3,797人と前年度比1.5%の増加。雇用事業所数は2,539事業所ということで、前年度比11.9%の増加ということで、下の棒グラフにありますように労働者数、事業所数とも年々増加しているという状況でございます。

右の上にありますように、今ハローワークでは外国人を雇用する事業主に対する訪問や電話による指導を実施しておりますほか、仙台の新卒応援ハローワークにおきまして、右の下の欄に書いてございますけれども留学生コーナーというのを設置いたしまして、就職支援を行っております。いずれも前年度を上回る実績を上げているところでございます。

続きまして18ページでございます。

治療と仕事の両立支援ということで、治療と仕事の両立につきましては先週11月17日に対面で宮城県地域両立支援チームと長期療養者の就職支援担当者連絡会議というのを合同で開催いたしまして、関係機関が一同に集まり、これまでの取組ですとか令和4年度からの5か年計画についての議論を行っております。

ハローワークでは、一番下に書いてございますように、がん患者の方など長期療養者の方の就職支援の特別窓口を設置いたしまして、病院への出張相談も含めて実施しております。コロナ禍で相談が難しい時期などもございましたけれども、相談件数、紹介件数、共に前年度を上回る実績となっております。

最後に、19ページになります。

民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進ということで、労働者派遣事業が適正に運営されるように宮城労働局では新規の許可事業主向けのセミナーというのを開催しておりますほか、求職者向けの派遣法のセミナーというのを開催しております、いずれも昨年度を大きく上回る実績を上げているところでございます。

指導監督につきましても計画的に実施はしているものの、上半期はコロナ禍で事業所訪問が難しいといったこともございましたので、下半期には集団指導なども取り入れながら効果的な指導を行ってまいりたいというふうに考えております。

私のほうからは以上です。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、続いて労働基準部長のほうからの説明をよろしく願いいたします。

○本多労働基準部長

ご説明させていただきます。

21ページをご覧ください。

長時間労働の抑制に向けた監督指導でございます。コロナ禍におきましても長時間労働の情報、相談等が寄せられております。それらの情報を基に監督指導を実施しております。本年度上半期4月から9月末までで120事業場に臨検監督を実施し、そのうち

違法な時間外労働、三六協定超えや三六協定がないなどが認められた事業場が60事業場、50%となっております。本年度の全国集計がまだ公表されておられませんので、昨年度の数値と比較してみますと、違法な時間外労働などが認められた割合、全国37%に對しまして、宮城県では昨年度56%と例年宮城のほうが高い傾向にございます。原因といたしましては、労働基準関係法令への理解や認識不足の事業場がいまだに多いことが考えられております。長時間労働を是正することにより労働者の健康被害を防止することは言うまでもございません。これらの事業場に対しては、引き続き監督指導を行っていくとともに、労働関係法令のセミナーや説明会の開催などを通じてきめ細やかな対応を行ってまいります。

次に22ページをご覧ください。

監督指導を行う一方で、働き方改革に事業主自らが前向きに取り組まれますように、設置4年目を迎える働き方改革推進支援センターにおいて、専門家による相談や個別企業の取組に応じた助成金の活用などを支援しております。また、各監督署におきましては労働時間相談支援コーナーを設け、説明会や訪問支援を行い、こちらでもきめ細やかな対応を努めております。本年度上期におきましては、緊急事態宣言の発令等もあり説明会の開催等が難しい状況でしたが、下期については積極的に取り組んでいるところでございます。

続きまして23ページをお願いいたします。

年次有給休暇の取得促進等による部分でございます。年次有給休暇の取得促進につきましては、ゴールデンウィークや夏休みなどの季節ごとにポスターを県内各地に配布するなど周知啓発に努めております。

また、事業主に対しては三六協定の見直しやボランティア休暇の導入をしつつ、生産性の向上のための機器を購入するなどの費用を援助する働き方改革推進支援助成金の活用を促しております。

宮城県の年休取得率につきましては、11月9日に発表されました就労条件総合調査によりますと、令和3年58.2%となっております。全国平均が56.6%ですので、働き方改革以前の平成31年の47.4%と比較いたしますと10ポイント以上アップしており、同じく平成31年4月に施行されました有給休暇の5日付与の義務化による取得率向上の効果が見られることから、今後もさらに事業場に対する周知啓発に努めてまいります。

続きまして24ページをご覧ください。

法定労働条件の確保についてでございます。グラフ1には年間労働時間の推移を記載しております。若干見えにくいグラフで恐縮ですが、薄緑の折れ線グラフは宮城県の年間の総実労働時間、紫の折れ線は全国の総実労働時間となっております。令和2年では、宮城県では年間1,757時間。全国平均が1,678時間と比べて、まだまだ79時間くらい多い状況にございます。また、所定外労働は青い棒グラフが宮城県、薄い水色が全国平均となっております。

右側のグラフの2のほうは、監督署の監督官が実施する定期監督の状況となります。昨年はコロナの影響により活動が自粛を余儀なくされておりますが、今年に入りましてコロナ以前の件数に戻りつつございます。

下の段でグラフ3は労働関係法令の相談件数、4が監督署に申告処理した件数でございます。いずれも減少傾向となっております。5のグラフにつきましては重大悪質事案につきまして送致した件数の、3年度は9月末までの数字でございます。

続きまして25ページをお願いいたします。

25ページは労働安全に関することでございます。宮城労働局では平成30年から令和4年までの5年間の計画期間といたしまして、第13次労働災害防止推進計画を策定し、業種ごとに目標を設定し、労働災害の減少に努めております。

青い折れ線グラフは全産業の休業4日以上死傷者数、赤い折れ線グラフが死亡者数でございます。今年1月から9月までに発生した休業4日以上死傷者数は2,011人となっており、前年同期と比べまして458人、29.5%増加しております。また、死亡者は8名で、前年同期と比べて2名減少しております。グラフの中の点線は5か年計画の目標値を示しております。今年の災害の特徴といたしましては、特に社会福祉施設と陸上貨物運送事業での増加が顕著となっております。原因といたしましては、社会福祉施設においては、転倒と新型コロナウイルスによるものがほとんどとなっており、陸上貨物運送事業におきましては転倒と腰痛が多くを占めている状況でございます。

このような状況に対しまして、労働災害防止のための主な実施状況は右側に列記しております。業種横断的な取組といたしましては、左側の下段にありますSafework向上宣言の登録を促進しております。当局では令和元年6月に独自ロゴマークの「Safeworkゼロ災MIYAGI」を制定いたしまして、その活用によって安全性意識の向上のための取組を推進しております。

また、昨年5月からは、健康で安全に働くことのできる職場環境づくりに向けた事業主の意思をSafework向上宣言として企業内外に表明する制度を設立して、建設業を対象として運営をしてまいりました。その結果、今年6月時点で140を超える事業場が宣言を行い、また建設業におきまして死傷災害が減少するなどの一定の効果が認められました。このため、今年7月におきましては対象を全業種に拡大し、さらに登録事業場を当局ホームページで公開することといたしました。10月末現在では200事業場が登録いただいております。

続きまして、26ページをご覧くださいませでしょうか。

最低賃金と賃金引上げに向けた生産性の向上に関するページでございます。最低賃金につきましては地域別最賃を10月1日に改定し、3産業の特定最低賃金を12月15日に改定となりましたので、現在県下市町村広報紙、FMラジオなどのマスコミを通じた周知等を展開しております。

また、新型コロナウイルス感染拡大の影響下において、最低賃金の引上げに伴う中小企業の生産性向上を支援する業務改善助成金の活用促進にも努めております。今年度はコースの増設や年度内の2回の申請を可能とするなど要件緩和を行い、昨年度より申請件数は増加しております。引き続き、積極的にご活用いただけるよう周知を図ってまいります。

以上、基準部からの進捗状況の説明となります。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは続いて雇用環境・均等室長の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

それでは、引き続き青いページの27ページをご覧ください。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。本年4月から全面施行となっておりますパートタイム・有期雇用労働法の施行業務となります。非正規雇用労働者の待遇を正社員と比べて均等・均衡に確保することが、この法律の大きなポイントとなっております。左上を見ていただきますと、私どもが今一番力を入れておりますのは、この法律に基づいて個別に企業を訪問させていただいて、均等・均衡待遇が確保されているかどうかなど法律の対応状況を確認させていただいております。上期で80件訪問いたしました。

また、右側を見ていただきますと、労働者などから相談を受け付ける特別相談窓口を設置しております。さらに、中小企業への対応についてですけれども、やはり中小企業については丁寧な説明と具体的な対応策がより必要というふうに思っておりますので、働き方改革推進支援センターの活用ですとか、キャリアアップ助成金、こちらのオレンジのところですが助成金の活用などをお勧めして、より適切に進めていただけるように支援をしているところでございます。

次に、28ページをご覧ください。

改正女性活躍推進法の施行に向けた取組でございます。この法律につきましては、令和4年4月から施行される予定でございます。現在は行動計画をつくる義務が301人以上の大手の企業が対象になりますが、来年の4月からは労働者数101人以上300人未満の事業主に行動計画の策定、届出、公表が義務になります。これにつきましては、説明会を県内で複数回開催をして周知を図ったところでございます。

現在の届出率ですが、下の赤い表の部分をご覧ください。下の欄に101人以上から300人企業、均等室で把握している562社のうち97社ということで、届出率17.3%ということでまだ低い状況にございます。この下期から個別に相談支援を行いながら、この届出率をアップさせていきたいというふうに思っております。

次に29ページをご覧ください。

男性の育児休業取得促進、仕事と家庭の両立支援対策でございます。こちらも法律が改正されまして、改正育児・介護休業法が令和4年4月から施行になります。今回の改正のポイントですけれども、男性が育児休業を取得しやすいように、子供が生まれる労働者に対して個別に手続の周知を会社側に義務づけるというものでございます。左側に育児休業取得率の推移を示した表がございます。男性の取得率でございますけれども、令和2年度のところを見ていただきますと、男性が6.0%ということになっております。全国の数字がこの括弧内なんですけど、12.65ということで全国が跳ね上がりましたので、ちょっと今、差をつけられてしまっているところでございます。こういう状況もございますので、改正法の周知、そしてさらには助成金の活用、そして「くるみん」の認定制度なども様々な方法を駆使しまして、男性の育児休業取得率の向上に努めてまいりたいというふうに思っております。

次に、30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。令和4年4月から、こちら中小企業を含む全ての事業主に対しましてパワハラ防止対策が義務化されるということになりますので、こちら上期中心に説明会を開催して、丁寧に中小企業を中心に説明をしてきたところでございます。右側に一番上がいじめ、真ん中がマタハラ、最後の紫がセクハラということで相談件数を書いております。見ていただきますとおり、黄色の部分のいじめ・嫌がらせの相談が一番多くなっておりまして、特に今年度、半年で一番右のところに998件となって、去年の括弧の中よりもさらに大きく受付件数が上回っております。こういう状況もでございますので、一層の法の周知が必要というふうに認識しております。相談に適切に対応すること、そしてまた紛争の解決などにも力を入れて推進して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

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の説明をよろしくお願いいたします。

○栗村総務部長

それでは、総務部長の栗村でございます。

私からは、労働保険の運営についてご説明させていただきます。

労働保険の保険料は、そもそも労働災害に遭われた方の療養費、休業給付あるいは失業された方の失業給付はもとより、先ほどからあります雇用調整助成金、あるいは働き方改革関連の助成金の財源となっているようなものでございます。そういう観点から制度の健全な運営、あるいは費用の公平負担等を配慮しながら徴収法という法律に基づき各事業者さんから納付いただいているということに努めております。

この資料の32ページの左側は、そういう中で労災給付の一例をちょっと紹介させていただきます。労働基準法が改正されまして、長時間労働の残業の上限というものが出て、脳・心臓疾患いわゆる過労死といったようなものの請求自体は若干減ってきています。その中で右側の精神障害、これの請求件数、昨今で主張される内容としてはいじめだとかパワハラ、セクハラといったようなものを原因に請求事案がなかなか横ばいという形になっております。

次に、先ほど公正な労働保険の納入、納付という観点から加入促進、これをしっかり図っております。32ページの右側の令和元年と令和2年の年度末を比べていただきますと、労働保険には労災保険と雇用保険の2つがありまして、双方それぞれ増えている。これは雇用調整助成金等の助成金の支援を受けたいという事業者さんで自らがしっかりと申告してくれているということにも寄与しているかと思えます。

それとは別に、その真ん中の段に新規の成立した事業所さんもありますけれども、これも増えている。さらに一番下の段には我々自らいろいろな資料を突合しながら新規の加入という部分を促進した数字が一番下の表になっております。

その次の33ページのほうにいきまして、このように労働保険料の確定がしましても、中にはなかなか納付していただけないという事業主さんもいらっしゃいますので、そういう方々に関しましては、徴収法に基づきましてこのような督促状を出したり、納付の督促で最悪な場合は差押えといったような形で納付いただいているという形にしており

ます。

最後に33ページの右側ですけれども、当然行政コスト、これを削減していきたいという観点から、資本金が1億円以上の事業所さんにつきましては昨年の4月から電子申請というものが義務化されております。これはまだまだ100%には至っていないんですけれども、安定所の窓口さんあるいは説明会等を通じて、この促進という部分を今現在さらに推進されるように努めているところでございます。以上でございます。

○高木会長

ありがとうございました。

ただいま、宮城労働局の各部署の責任者から説明がございました。この説明内容についてご質問、ご意見を賜りたいと思っておりますけれども、事前に質問をされている委員がお二方いらっしゃいます。これについて事務局のほうから質問内容を読み上げさせていただきます。労働局からの説明という順番で進行していきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

それでは、事務局のほうで質問内容のご紹介をよろしく申し上げます。

○事務局・最上

では、事務局のほうから読み上げさせていただきます。

公益代表の桑村委員から頂いております。

行政運営方針17ページ(5)にある雇用型テレワークについて、4点お伺いします。

テレワークは、通勤時間の削減による仕事の効率化だけでなくワークライフバランス、障害者の就労促進、仕事と治療の両立などに寄与するものであり、ウィズコロナ、アフターコロナの時代においても推進していくことが必要であると考えています。しかし、内閣府の調査によるとテレワーク実施率は、2021年4月から5月時点で全国で30.8%、地方圏で21.9%にとどまっています。

そこで、宮城県におけるテレワークの現状(実態調査があるか)と、恐らく低い水準にとどまっている要因について、どのように分析されているかお伺いします。この点について、厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」第4回で提出された実態調査(テレワークの労務管理等に関する実態調査速報版)によると、テレワークを実施していない理由のうち、上から2番目に情報セキュリティの確保が難しいという点が挙がっています。これについては、総務省のテレワークセキュリティガイドラインが今年度改定されており、この点も周知に努める必要があるのではないのでしょうか。行政運営方針には、この点の記載がないのでお考えをお尋ねします。

さらに、今後のコロナの感染状況にかかわらず労働行政の安定性を確保するという観点や、テレワークを推進する機関として宮城労働局内で電子化や会議・審議会のオンライン化、職員のテレワーク化を実施することが望ましいと考えていますが、宮城労働局において会議・審議会のオンライン化やテレワークの実施等がどの程度進められているのか、現状をお尋ねしたいとの内容です。

事務局からは以上です。

○高木会長

桑村委員、付け足すことはございますか。

はい。それでは、今桑村委員の質問内容を事務局から紹介していただきましたが、労

働局からの説明をよろしく申し上げます。

○佐藤雇用環境・均等室長

貴重なご意見とご質問、大変ありがとうございます。

雇用環境・均等室のほうで民間企業に対するテレワークを担当しておりますので、民間企業に対する取組につきましては私のほうから、労働局の取組は総務のほうで担当しておりますので、総務部長からお答えさせていただきます。まずは私からお答えさせていただきます。

テレワークの宮城県導入状況、1つ目のご質問でございますけれども、実態調査がございました。まず総務省が発表いたしました令和2年通信利用動向調査というのがございます。それでテレワークを導入済みと回答した事業場は、全国で47.4%でございました。宮城県のほうは令和2年度の労働実態調査というのを県のほうでやっております、それによりますとテレワーク導入済みと回答した事業所が21.5%という状況です。そして、導入予定はないと回答した事業所が59.7%でございました。民間の調査にも県別のものがございまして、同じく宮城が20%でしたので、大体このあたりなのかなという数字を把握しております。おっしゃるとおり宮城は低いという状況がこれで把握できました。産業別で見ますと、高いのが情報通信業で57.1%ということで一番高くなっています。低いのが医療福祉5.2%、あと宿泊飲食サービスが7.7ということで、業種によって少し差があるということになっております。

2番目のご質問で、恐らく宮城は低い水準でどういう理由かというご質問ですけれども、それにつきましては、ちょうどこの総務省の調査で導入しない会社の理由というのが載っております、それを見ますと、まずテレワークができる仕事がないという、現場の仕事が主で、ないという回答が一番多くて78.2%でした。次いで、テレワークでは業務の進行が難しいというお答えが33.2%。そして情報漏洩が心配だからというのが18.9%というふうになっておりました。これは県内調査ではございませんが、恐らく宮城県内でも同じ傾向になるのではないかなというふうに労働局では考えております。先生がご指摘いただいたように、情報漏洩が心配だからという情報セキュリティの問題も導入しない理由として上位にやはり入っております。ですので、総務省で今年度改正したテレワークセキュリティガイドライン、私ども、総務省のほうとも連携しております、私どものガイドラインとこちらのガイドライン、一緒に周知するように指示を得ておりますので、こちらのガイドラインの周知を積極的に努めてまいりたいと思っております。

当審議会の、先ほど説明した資料にはテレワークの取組というものは掲載していないんですけれども、テレワークを普及する啓発活動という必要性は十分に感じておりました、現状の取組としましては先ほど申しましたテレワークガイドラインというのを今年の3月に発表しておりますので、そのガイドラインについて経営者団体ですとか市町村等に周知依頼を行っておりますし、あとは各種セミナー、私ども改正法たくさんございますので、そこでガイドラインの説明をさせていただいております。それとホームページ、メールマガジンというものを毎月2回ほど発行しておりますので、そこにもガイドラインを載せております。さらには、助成金、あまりちょっと件数は振るわないんですけれどもテレワーク助成金の支給なども行って、引き続き、民間企業に対してテレワー

クの推進を図っていききたいというふうに思っております。

私からは以上でございます。

○栗村総務部長

では、続きまして宮城労働局内で行っている取組についてご紹介させていただきたいと思っております。

まず、電子決裁につきましては原則として電子決裁システムを利用しております。ただ、一部契約の手続だとか支払いの手続だとか、電子決裁だけでは行えないというものについては若干紙が残っていますけれども、基本的には電子決裁システムを利用しています。

それと、会議のお話にありましたけれどもオンライン会議、これは部内においては例えば安定所、管内に10の安定所、5つの監督署ありますけれども、そこでの会議等につきましては原則オンライン、これを積極的に推進してまいりました。

ただ、外部との接続できるツールがシステム上有してなかったということで、外部の会議が今までできておりませんでした。ところが今月11月から、これは全国の労働局、監督署、安定所も入るんですけれども、teamsというアプリケーション、これを入れていただいた。それとciscoというアプリケーションを入れていただいたことで、今後においては外部とのオンラインの会議等も積極的に進めていきたいというふうに考えているところでございます。

それと、テレワークの実施なんですけれども、労働局で使用しているシステム自体が、業務システムが基本的にイントラネットのシステムになってしまっていますので、自宅にあるパソコンの環境だけですと、なかなかこの本体ホストのほうに入ってこれないという制約がおのずとあってですね、それと一部の業務システムの中にはモバイル端末、これを配布しているシステムもあるんですけれども数に限りがあって、そのような制限の中でやるにはやっているんですけれども、なかなか推奨するだけの実績が上がっていないというのが今の現状でございます。

この辺の端末の制約だとかこういうものにつきましては、今後本省のほうにもしっかりと上申しながら、この端末の増加だとか業務システムに係るモバイルの提供だとかといったようなものを上申しながら、今後一層推進していきたいというふうに考えております。このような状況です。

○高木会長

ありがとうございます。桑村委員、よろしいですか。

○桑村委員

ご回答ありがとうございました。この運営方針の中では記述が少なかったので、お尋ねしました。

最後の点は、宮城労働局内のことで、民間企業の問題とは直接関係しませんが、2年近くコロナ禍で、民間企業や大学も、どうテレワークを実施していくか考え、かなり努力しながらテレワークを進めてきたところです。宮城労働局内で何か実施できないような困難があるとすれば、それは民間企業でも直面している問題であって、実際行う中で、ガイドラインも含めて現在の対応策でいいのか、何か別の観点からアプローチが必要じゃないかという問題意識が出てくると思います。定着の促進を図るという方向性が運営

方針の中でも示されていますので、なぜそれが進まないのか、現状の分析をした上での対応が必要とっておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

○高木会長

ありがとうございます。ただいまのご意見も踏まえた上で、対応お願いいたします。

それでは、続いてもう一方、成田委員のほうから事前の質問が出ておりますので、これについて質問内容の紹介と、そして回答をよろしくお願いいたします。

○事務局・最上

では、読み上げさせていただきます。

労働局の取組状況については、網羅的支援になっており評価している。

一方で、最近感じることもある。最近の報道によると、昨年の働く女性の自殺者数が前年までの5年間平均より3割増えているとのこと。厚労省もコロナ禍による環境変化、働く女性の半数が非正規労働者であることが大きく影響しているとの見立てになっている。非正規については女性、男性に関係なく、経済的な格差の問題に加え、日本経済を回していくためにも雇用確保と処遇改善が必要。ただし、コロナ禍で低下した企業体力の回復度合いやサプライチェーン全体での公平・適正なコスト負担とか、いろいろ課題があり、時間がかかるものと思われる。しかし、自殺の件は足元の話であるため、相談によるケアなどということになるのかとは思いますが、そこに目を配ることも必要ではないか。やることには限界があろうが、大事な視点と感じている、との内容です。

事務局からは以上です。

○高木会長

これについては特に、事務局のほうから、雇用環境・均等室長あたりがご説明ということになりますか。はい、では成田委員、どうぞ補足お願いします。

○成田委員

遮って申し訳ございません、成田でございます。

ちょっと補足をしたいと思います。今月になってから自殺対策白書の報道がありまして、それを見て感じたことだったんですけども、昨年の女性の自殺者数が前年より15%増加したと。特に仕事を持つ女性の自殺が前年までの5年間平均より3割増えたことに引っ張られているということです。今ほどの説明にもありましたけれども、厚労省もコロナによる環境変化が一因と分析をしていて、働く女性の半数が非正規労働者であることが大きく影響しているということです。しかし、この非正規・有期雇用労働者は、雇用者全体の約4割ということで非常に大きい割合になっており、女性の自殺ということがこの報道では出ているんですけども、私のイメージというか感覚では、女性の自殺というよりは非正規という弱い立場の方々の問題ということなのではないかなと感じております。そういったところで、先ほどありましたとおり男女関係なくということでこのお話しをさせていただいたということです。

この件については、使側も労側も注意すべき話ではありますが、行政としてもそういう方面にやはり目を配ることも必要なのではないかなと、そういう認識の共有も必要ではないかなということで話をさせていただいたという次第でございますので、よろしくお願いいたします。

○高木会長

ありがとうございます。ただいまの補足のご意見も踏まえた上でご回答をよろしくお願いたします。

○佐藤雇用環境・均等室長

大変貴重なご意見ありがとうございます。成田委員のご意見のとおり、女性労働者に与えた影響というのは大変大きいと感じております。

今お話があったとおり非正規雇用労働者の問題ということになりますけれども、まず今コロナで私どもが対応できることというのは、感染症の影響が長期化しまして雇用への影響が非常に長引いている中で、非正規で働く女性が経済的に生活が不安定になることがないようにですね、会社が休業したものの休業手当が支払われない労働者がいるわけです。雇調金がきちんと手続していればいいんですけれども、そういう手続もできないという事業主さんの下で働いている労働者、その方たちに対して休業前賃金の原則8割を支給する支援金、コロナウイルス感染対策の支援金給付金の制度がございますので、これをフルに活用させていただいて、そういう方たちがまずは目の前の生活に困らないようにというふうに思っております。

あとは、長期的にはその非正規の問題というのは、私が先ほど説明したとおりパートタイム・有期雇用労働法で均衡・均等待遇ということで、やはり同じく働いている人に対しては同じ待遇をするというそういう基本的な考えに事業主さんのほうで考えていただけるように、地道に個別企業訪問をして一つ一つの手当、給与、ボーナスなどをチェックをして、その手当を払っている目的が何なのか、そして均衡待遇がきちんと取られているのかどうかということを見させていただいて、ちょっとこれは長期のスパンにはなりますけれども、地道に非正規雇用労働者の待遇改善に努めてまいりたいというふうに思っております。

それと、まず今、自殺を考えている女性を助けるための相談先なんですけれども、労働局内がございます。まず、私ども労働局、この庁舎と、あと県内5か所に監督署がございます。そこで総合労働相談コーナーというのがございまして、様々な相談を日々受けているわけがございます。その中でやはりメンタルの問題が非常に深刻だなというふうに思われる相談者に対しましては、日本産業カウンセラー協会に委託しております心の耳という相談窓口がありますし、あと同じくカウンセラー協会の東北支部、仙台で開設しておりますが、心の相談室というのがございます。そちらのほうと連携をしまして、ちょっとメンタルがという方はそちらのほうを紹介するというような仕組みを取っております。

また、ハローワークで求職活動をしている方もかなり様々なストレスによって心身の健康に不安を感じておられる方がおります。その方に対しましてはストレスチェックを行って、あとメール相談などの案内なども行っております。さらには、臨床心理士をハローワーク仙台的のほうに配置をしております。心に負担を感じている求職者を対象にメンタルヘルス相談ということで、週2回、月曜日と水曜日なんですけれども、求職中の様々な不安や悩みにお答えするような専門家が対応させていただいております。

特に女性の自殺というお話があったのでさらに申し上げますと、仙台市の男女共同参画推進センターというのがございまして、非常に相談体制が充実しております。女性が多く悩みの原因になっているDVの問題ですとか、あとはシングルマザーとしての生活

の不安、そういうことにもそれぞれの専門家が対応するというようなシステムがきちんと整っておりますので、そういう相談機関とも連携しながらやっております。

こういう方たちを生じさせないために予防というものがまず大事だと思うんです。職場での予防という意味からも対策をしておりますして、社内でメンタル不調者を出さないために仕事の不安などについての相談先をきちんと確保することですとか、あとは皆さんの会社でもやっていたらいいかと思いますが、ストレスチェックというものを実施するように会社のほうに指導しております。

これらの予防対策については、私ども労働局の13次労働災害防止計画の目標にもなっておりますので、今後も引き続き、心身の健康の確保としての観点から労働局としても進めてまいりたいと思っております。

以上、長くなりましたけれどもよろしくお願いたします。

○高木会長

成田委員、よろしいでしょうか。

○成田委員

はい、分かりました。結構でございます。ありがとうございました。

○高木会長

今の話は非常に深刻な重要な話ですので、どうぞハローワーク等窓口において相談窓口で幾つか、複数の今紹介されたようなところがあるのだということの周知も徹底していただければよろしいのかなと思います。ありがとうございます。

それでは、そのほかこの会場で質問、あるいはご意見あるという方がいらっしゃいましたら、挙手の上ご発言いただきたいと思いますと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞ。加藤委員。

○加藤委員

お疲れさまです。UAゼンセンの加藤と申します。

私のほうからは質問ではなく意見、意見というよりお願いという形でちょっとお話しをさせていただければと思います。

UAゼンセン、我々は小売業あるいは飲食・サービス業の組合員さんがかなり多い組合でございますして、先ほど成田委員のほうからもお話があった非正規パート労働者が6割、あるいは6割が女性という組合で構成されております。その組合員さんたちはエッセンシャルワーカーと言われて、不特定多数のお客様をお相手するという、こういった職場で働いているんですけれども、この中でちょっと常識的に外れたお客様とトラブルになるという、俗にいうカスタマーハラスメントというんですか、昨今話題にもなっていますカスハラというんですけれども、こういったことで非常に悩んでいる組合員さんがいらっしゃいます。アンケート調査によって大体売り場に立っている5人に1人の方がこういったカスハラを受けたという、いろいろ様々な事情があると思いますけれども、そういったアンケートもあつたくらい、かなり社会問題になっているんじゃないかなと思っています。これに対して、UAゼンセンも国あるいは地方行政に対してもいろいろな働きかけを議員を通してやっている次第でございます。

先ほど来からある、ここに新型コロナウイルスが重なってきまして、新型コロナウイルスがある程度落ち着いてきてワクチンが行き届いてくると、その中でマスクを外した

りとか、そういった方で店舗に入ってきたり、サービス業のところに来てその組合員さんとトラブルになるという非常に迷惑な話なんですけれども、そういったことが徐々に起き始めてきたんです。

この中で、我々宮城県支部としまして県議会のほうにいろいろ申請とかさせていただきました。やはりマスクを使用して店舗に入る、サービス業のところに行くという形をしごく徹底していただきたいということと、あるいは連合宮城も通しまして仙台市、あるいは宮城県のほうにもいろいろこの啓発活動のお願いをさせていただきまして、そういった作業をさせていただいております。

ぜひ、労働局のほうでもこういった事情も把握していただきまして、これは労働者の安全を守ることにつながると思いますので、ぜひ啓発活動のほうもひとつよろしくお話しをさせていただきまして、ありがとうございます。

○高木会長

加藤委員、ありがとうございます。どうぞ今のご意見を受け止めていただければ。では、室長のほうからよろしくお願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長

貴重なご意見ありがとうございます。カスタマーハラスメントについては、パワーハラスメントの法律である労働施策総合推進法の中で既に述べられておりまして、私どもどうしても社内のハラスメントだけに防止対策を求めがちなんですけれども、やはり外からのお客様、逆になかなか言えない、取引先というのは社内よりもむしろ難しい立場にある方たちだと思いますので、その辺のところは会社内として社員を守ることの観点から防止対策を講じるようにということで、社内のハラスメントとカスタマーハラスメント両方の防止対策を一緒にするようということで併せて周知しているところでございますので、今のご意見を踏まえまして一層取組を強めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

○高木会長

ありがとうございます。

ほか、委員の方々、何かご質問、ご意見ございます方は、どうぞ挙手を遠慮なくお願いいたします。

それでは今委員。

○今委員

藤崎労働組合の今と申します。よろしくお願いたします。

この資料の29ページに男性の育児休業取得の推進のデータが載っておりますけれども、ちょうど育児の法律が改正されるころですのでちょうどいい機会かなと思ひまして、これは要望になります。育児の取得率の推移ということで男性、女性というふうに載っておりますが、女性のほうは大分高い取得率で推移をしていることが見てとれますが、男性も徐々に増えてきているということがあります。自身の周り、あとは自分の会社のことを見てみますと、なかなか取りたいと思ひていても取れないというような感想を抱いている男性が多いかなというふうに受け止めているところです。この男性の育児休業の取得を推進していく上で、この取得率を公表することも大事だと思うんですが、取得日数を公表していくということも大事かなというふうに思ひています。恐らくそう

いった取得日数のデータもお持ちなんだと思うんですが、今後こういったデータを公表する際に取得日数も併せて公表していただけると、ああ、このくらいだったら取れそうだという事も受け止めるほうが感じられるようなデータの公表だと嬉しいなというふうに思っております。それが、平均がいいのか最低がいいのか、最長がいいのかというところはまた議論が必要なところかと思っておりますので、そこはそれぞれ考えがあろうかと思っておりますので、お任せしたいところであります。

また、あわせて、好事例といったものも私どもは知っていくと、これだったらやれそうだというところでどんどん進められるかなと思っておりましたので、要望としてご意見させていただきました。以上でございます。

○高木会長

ご意見ありがとうございます。労働局の方はいかがでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長

大変貴重なご意見、ありがとうございます。おっしゃるとおりで、取得率が上がってきても男性は1日とか2日とか、せいぜい1週間しか取らないというのであれば、正直あまり取得率が上がったというふうに堂々と言える状況じゃないというふうに私も思っております。

ちょっと今調査を持ち合わせておりませんが、この同じページに紫のところに出生時両立支援コース（男性の育休）という助成金がございます、今年度半期で118件の県内の事業所さんの男性が育休を取ったということで助成金を出しております。こういう助成金の中身などを見たり、あとはほかの調査などで、ちょっと手持ちないですけども、確かに男性は1週間以内が非常に多いです。この助成金も実は5日以上取ればもらえる助成金なので、ぎりぎり5日とか1週間とか、そういう方がやはり多いなというふうに思っております。

ただ、何年も経過して見ておりますと、徐々にですけども1か月取る男性、1年取る男性というのも複数出てきているんですね。ですので、確実に若い世代を中心に男性の育児休業というのは広まってきているなというのは肌感覚ですごく感じます。やはりその辺の取得率を上げるだけじゃなくて、やはり本当の意味で子育てを主体となるという育児休業を取るように、私どものほうも併せてそこは周知していかなきゃいけないなというふうに思っています。

今回の来年の4月からの改正育・介法ですけども、まさにそこが一番のポイントになっておりまして、会社側が男性、奥さんが、子供さんが生まれる人に対しては、あなたは育児休業取るの取らないの、こういう制度があるからぜひ取ってというふうに個別に進めるということが義務になります。そういうふうな法律の改正になっておりますので、法の周知と併せて取り組んでまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○高木会長

今委員、よろしいでしょうか。

○今委員

はい。ありがとうございました。

○高木会長

ほか、ご意見、ご質問ある方いらっしゃいますか。

はいどうぞ。それでは佐藤委員。

○佐藤委員

カネサ藤原屋の佐藤です。

たくさんのご説明をいただきましてありがとうございます。コロナによりまして本当に大変な打撃を受けました私ども関係の飲食業なんですけれども、緊急事態宣言が解除になりましてコロナの感染者が減少に伴いまして、かなり人出が戻ってきたというお客様が戻ってきたというのは大変うれしいことなんですけれども、今になって本当に人手不足が厳しい状況をどこでも抱えております。6番と7番のところにインターネットによる求人求職のようなご案内をいただいておりますけれども、先ほどの説明では求人のほうがまだ登録が少ないというようなお話を伺いました。このマイページを導入することによってどのような状況になっているかというようなこと、また、これからその求人のほうの登録を多くするということによって、それが人手不足が解決できるのかどうかというようなことを併せまして、ちょっとお話を聞かせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○高木会長

労働局のほう、よろしく申し上げます。

○竹内職業安定部長

ハローワークシステムの更改については、資料の11ページのほうでご説明をさせていただいたんですけれども、これは人手不足対策と直結したものというよりは、ハローワークの利便性をより高めていこうというものでございまして、今までは求人者さんがハローワークに来て求人の申込みをしていただいていたんですけれども、そちらをわざわざハローワークに来なくても事業者さんのコンピューターを使って申込みができますよと。さらには、ハローワークのほうから職業紹介もそのコンピューターでできますよといった、その利便性を高めるといった趣旨のものになっております。ただ、求職者さんもコロナの中でなかなかハローワークに行くのをためらうような方も、逆にコンピューターでご自宅からハローワークの求人を見て応募ができたりといったメリットもありますので、そういった活用方法をしていただきたいと思いますと思っております。

一方で、人手不足の件につきましては、やはり飲食・サービス業につきましては、今営業時間の短縮などもなくなりまして、人手が必要になるといったところでいろいろ求人を出していただいているところですので、そういった求人に対しての充足を上げていくということで、ハローワークのほうでもミニ面接会を開催したりとか、出していただいた求人を求職者さんにハローワークに来ていただかなくてもこういったシステムを使ってご案内をしたりとか、そういったことで活用させていただいております。以上です。

○高木会長

佐藤委員、よろしいですか。

はい。ほかの委員の方々、いかがでしょうか。では、砂金委員。

○砂金委員

砂金です。

2点ほどお伺いしたいと思います。まず、コロナでもし情報があればということなんですけど、コロナで宮城県で労災の申請があって認定を受けられた方がいるのかどうかと

いう点をお伺いしたいと思います。なかなかコロナで労災の認定が受けられるというところの情報周知が何か徹底されていないような気がいたしますので、そのあたりの情報周知というのをどのようにお考えになっているのか、お伺いできればと思います。

それから2点目。2点目についてはパワーハラスメントについてです。我々のほうでも電話相談とか受けておりますが、その中でやはり一番多いのがパワハラとかのハラスメントになっております。中小企業に関して来年の4月から適用されるということは先ほどの説明でも何度もありましたが、その中で実際に4月に施行されてから中小企業においてそういった措置が取られていない場合に関して、労働局としてはどのように対応されていくのか等を。あとはその4月以降、中小企業は実際に措置を取っているかどうかというところの調査とかをどのようにされていくことを検討されているのかどうかについて、お伺いできればと思います。よろしく申し上げます。

○高木会長

それではまず1点目、労災、労働局のほうはいかがでしょう。

○本多労働基準部長

労働基準部からご説明いたします。

先ほどの資料ナンバー1の5ページに新型コロナウイルスの感染拡大で、ここで1月から9月までに合計216名の方が労災となっております。特に1月から9月までで死傷災害が先ほどご説明しました2,011名件ありますが、その中でコロナ感染が216名というところで約10%程度がコロナというところとなっております。

私のほうからは以上でございます。

○砂金委員

宮城県ではどうなんでしょうか。

○本多労働基準部長

これは全部216が宮城県でございます。

○砂金委員

宮城県ということですか。

○本多労働基準部長

はい。

○砂金委員

分かりました。

○高木会長

では、第2点目のパワハラについて中小企業の未対応についてどうするかという件。

○佐藤雇用環境・均等室長

パワーハラスメントについてですけれども、中小企業に適用になるということで、先ほど私の説明の中で企業訪問に今力を入れているということで、80件訪問させていただいたということを説明させていただいたんですけれども、実際に防止対策というのが具体的に10個ありまして、まずはパワハラというものは何なのかということをしちんと羅列して知らしめるといふこと。あと、相談窓口を設けるとか、もし本当にパワハラが起きたときの行為者に対する懲戒処分ですとか、あとはプライバシーに気をつけることとか、実際起きてしまったら会社が責任をもって事実確認をなさいとこといふこと

で、合計10項目防止対策があるんですが、それを具体的に会社のほうが就業規則なり書面で定めて、非正規も含めて全部の社員に周知して、うちの会社はもうパワハラを起こさないよということを宣言しているかどうかというのを訪問をしてチェックをしております。なので、もしそれが1個でもされていない場合は指導をして、もし時間がかかるようであれば書面で指導書を出して、是正されるまで最後まで指導するという、そういう方法を取っておりますので、制度的にはそれである程度整う。あとは運用のほうは会社のほうでやっていただくんですが、そこの周知にとどまらず運用もきちんとやってくださいということも併せて周知していく、そういう方法を取っております。

2点目の調査なんですけれども、今のところは調査の予定はないんですけれども、県内の事業所をそうやって訪問して、ある程度どの程度進んでいるかというのは把握できるのと、あともう一つ、県庁が毎年労働実態調査というのをやっております。県内の事業場に対して。そこで、既にハラスメント防止対策の導入状況というのを調べておまして、セクハラ、マタハラ、パワハラについてその10項目全部ではないんですけれども、そのうちの幾つかをきちんと導入しているかどうかというのを調べておりますので、そういう調査を毎年毎年チェックをして、導入率の向上を把握してまいりたいというふうに思っております。

○高木会長

基準部長のほうから。

○本多労働基準部長

すみません、先ほどちょっと言い間違えましたので、少し訂正させていただきます。

先ほど216件と申しましたのが、死傷病報告の速報値でございまして、11月15日現在で、その中で労災申請されたのが197件で、実質決定したのが154件、約8割でございます。これは、申請が遅れているから現在決定の手続をやっているところでございます。以上でございます。失礼いたしました。

○高木会長

砂金委員、よろしいですか。

はい。関連して、ちょっと今、コロナの労災ということについて、たしか労災保険金の支払いの割合がそこから除外するというニュースがちらっと入ってきたんですが、それはいつからなんですか。

○本多労働基準部長

今日の多分ニュースでお聞きになられたんだと思います。もう公開されていますが、今日、多分労働政策審議会の分科会のほうで審議されることとなりますので、また情報ございましたらご報告させていただきます。

○高木会長

そうですね、そうすると労働者のほうも申請しやすくなるということになりますね。分かりました。ありがとうございます。

そのほか、他の委員の方々どうぞ、挙手の上。

もしなければ私のほうで。今資料を見て気づいた点、3つほど確認させてください。

まず1つが3ページの雇調金の申請決定件数なんですけど、これは確認だけです。例えば令和2年の3期目のところ、申請件数よりも決定件数が多いというのは、要するに前

のものが繰り越されてきたからこうなったということなんではないでしょうか。申請よりも決定が多いというので、多分そんなところなのかなと思いましたがいかがでしょう。

○竹内職業安定部長

はい、そのとおりでございます。前に受け付けたものが次の四半期のところで決定されているということで、若干数字のずれがございます。

○高木会長

はい、その確認です。

それからもう一つが23ページの年休の計画的付与についての記述で、1日単位の付与について労使協定を結べば年、5年の範囲内です。これはミスプリですよ。

○本多労働基準部長

はい。

○高木会長

はい、それが、気づきました。ということで、それは確認だけの話でございますので私のほうからは以上であります。

ほかの委員の方よろしいでしょうか。総務部長、どうぞ。

○栗村総務部長

すみません、先ほどの、本日の審議会の補足ですけれども、これは徴収に係る話で、各事業者さんが労災請求した場合というのは翌年のメリット制というところでメリット率が上がっちゃうんですね。今日の答申で出る中身というのは、コロナで労災請求してもそれはメリット制には反映しませんという内容の答申が本日出る予定になっておまして、しっかりとコロナの事業所内で感染した場合には労災請求してくださいと。政府としましても、コロナについては国で感染症法の中の一つですので国で面倒を見るんですけれども、労災の場合、明らかに事業所で感染したということが明確であれば労災給付の対象になるということで、そちらのほうをしっかりと請求してくださいという意図でございます。ちょっと補足させていただきました。

○高木会長

ではまた最新のニュースが入りましたら、どうぞお知らせください。

加藤委員のほうでご質問あると。

○加藤委員

U Aゼンセンの加藤です、すみません。

私のほうから御礼、ちょっとお話しをさせていただきたいんですけれども、今回の新型コロナウイルスの感染症によって、かなり業種によって打撃を受けているところが結構多いんです。それで、今回も県南のほうでちょっと縫製工場の大きな合理化がありました。この報告を受けて我々も団体交渉を繰り返しながら退職の条件等々で一応折り合いがある程度つきまして、ちょっと生々しいですけれども、昨日、それを県南のほうの工場で今度組合員の職場集会を開いてご説明をしました。という形で、今回、日頃からお世話になっている産業雇用安定センターの方々、あるいは今回白石市の労働局の方々に非常にお世話になりまして、非常にタイミングが早くいただいておりますので、今後の再就職に向けてまた一層よろしくお願ひしたいと思います。すみません、この場を借りて。

○高木会長

ご報告とご意見ありがとうございます。

ほか、委員の方々からございませんか。よろしいでしょうか。

4. 閉 会

○高木会長

それでは、ほかにご発言がないようですので、本日の議事については以上で終了とさせていただきます。

労働局におかれましては、どうぞ今日出ました様々なご意見、あるいはご質問というものを踏まえた上で、今後の労働行政の運営に活かしていただければと思います。

以上をもちまして閉会とさせていただきます。お疲れさまでした。ありがとうございました。