

令和3年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 令和4年3月10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階共用会議室

令和3年度第2回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和4年3月10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階共用会議室及びテレビ会議システム（ZOOM）

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 高木委員、砂金委員、桑村委員、鈴木委員、中村委員、藤本委員
労働者代表 加藤委員、北館委員、今委員、杉山委員、鈴木委員、橋本委員、
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
※下線はテレビ会議システムによる出席者

【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、高橋総務課長、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) 宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の報告について
- (2) 第14次最低工賃新設・改正計画に関する報告について
- (3) 令和4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。

砂金委員のほうが出席予定ですが少々遅れているようですので、始めさせていただきます。

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が、皆様のお手元に審議会の議事次第、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12をお配りしております。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、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。

では、開会の前に審議会委員を2月4日より新たに就任いただいております委員の皆様をご紹介させていただきます。着席のままで結構でございます。

労働者代表委員の鈴木委員です。

北館委員です。

どうぞよろしく願いいたします。

それでは、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、どうぞよろしく願いいたします。

○高木会長

皆様おはようございます。何かと世の中騒がしい中で、こうして皆さんお忙しいところご参集いただきまして、ありがとうございます。会長の高木であります。

それでは、ただいまから令和3年度第2回になります宮城地方労働審議会を開催いたします。委員の皆様の紹介につきましては、お配りされている出席者名簿により代えさせていただきます。

続いて、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局・最上

事務局でございます。本日全委員18名中17名にご出席を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。

○高木会長

ありがとうございました。

2. 宮城労働局長挨拶

○高木会長

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のほうからご挨拶をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○小林宮城労働局長

宮城労働局の小林でございます。本日は大変お忙しい中、また年度末に向けてご多端の折、ご出席いただきましてありがとうございます。今回は、対面プラスリモートのハイブリット型の開催をしておりますが、若干事務局のほうでいろいろと不手際もあるかと思いますが、よろしくお願いいたします。委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進について格別の理解と御協力を賜りまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げたいと思います。

まず、冒頭でございますが、宮城県における有効求人倍率については、令和4年1月現在1.34倍でございます。県内の雇用情勢については、求人の持ち直しが見られる中、求人が求職を上回る状況が継続しているところでございます。ただし、新型コロナウイルスの関係で、経済状況について制約があり、一部の業種について厳しい状況が続いているところでございます。したがって、新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響については、今後とも注視していきたいと思っております。これから行政について簡略説明した後に、各担当の部室長から説明させていただきますが、私のほうとしては概要にとどめて説明をさせていただきたいと思っております。

まず、職業安定行政についてでございます。新型コロナウイルス感染症については、全国においてまだまん延が続いておるところでございます。宮城県においては宣言等が出されておりませんが、毎日のように感染状況については高止まりの状況が続いているところでございます。したがって、雇用助成金につきましても令和4年3月までとしていた特例措置の期限につきましても、今年6月末まで延長し、休業のほか教育訓練、出向を通じて雇用維持、事業主に対してしっかり支援をしていきたいというふうに思っているところでございます。

また、一方で現況は長期化することを見据え、単に休業するだけではなくて一時的な在籍出向等によって労働者のモチベーションの維持、雇用の維持対策を講じていく必要があることから、産業雇用安定助成金により出向元と出向先双方の企業を一体的に支援することによって、産業雇用安定センターと連携しながら在籍出向についての活用を促していくということを施策として展開をしていきたいというふうに思っているところでございます。

次に、雇用均等行政についてでございます。これにつきましても、小学校等の新型コロナウイルスの関係で休業により仕事を休まざるを得ない保護者に対する小学校休業等対応助成金について、支給を迅速にしたいと思っております。また、マスメディア等で報じておりますが、申請に協力を得られなかった場合における対応につきまして、保護者からのご要望に応じ、事業主に対して労働局から直接説明をし、申請手続等を行うように困難ではございますが行っていききたいというふうに思っているところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、特に飲食、宿泊等の業種については厳しい状況が続いているところでございます。その中で、非正規雇用労働者の雇用にも大きな影響を与えているところでございますが、パートタイム・有期雇用労働法に基づい

た均衡処遇、均衡待遇等については、この法の施行を踏まえ、着実な定着に推進してまいりたいというふうに思っているところでございます。

また、コロナ時代における新しい働き方としてテレワークが普及することが必要でございます。そのためにテレワーク相談支援センターを通じた当該テレワークの働き方についての浸透を図ってまいりたいというふうに思っているところでございます。

労働基準行政につきましては、新型コロナウイルス感染症による労働者の休業に当たります労働者死傷病報告で把握しているところでございます。休業4日以上その被災者につきましては、令和4年1月末現在、令和3年4月からの延べ人数でございますが、255名に達しているところでございます。オミクロン株による第6波の影響が1月から発生しておりまして、また1月については15名被災した報告が届いているところでございます。今後とも職場における新型コロナウイルスの感染防止のための取組の5つのポイントの確認や励行が極めて大事だというふうに思っておりますので、その普及を図っていきたいと思っております。

また、労働災害については、昨年増加に転じたところでございます。今年、令和4年については第13次労働災害防止計画の最終年でございますので、その最終年について1件でも労働災害のない状況をつくるために、各事業場の自主的な取組でございます。Safework向上宣言について、昨年7月から建設業はもとより全業種に展開をしておりますので、災害防止計画の最終年に当たりまして、この向上宣言を一企業でも多く宣言されるように運動を推進してまいりたいと思っているところでございます。

また、労働条件の確保、改善につきましては、中小企業におきましても労働時間の上限規制が、適用が2年に達しておるところでございますが、いまだ中小企業を中心として監督指導をした事業場の半数近くが、月80時間以上を超えた時間外労働が行われているというのが実態でございます。引き続き中小企業を中心としたきめ細かな丁寧な対応をして、違法残業のないような状況に持っていきたいと思っているところでございます。

また、最賃についても昨年10月から853円という、前年に比べて28円の大幅な引上げとなったところでございます。特に、中小企業を中心として引上げに対する経営に対する負担が多いというふうに今回もお聞きしているところでございます。

そういう観点で、生産性の向上と併せた指導というのが必要でございますので、労働条件向上相談窓口を監督署に設けますとともに、業務改善助成金等を利用することによる中小企業の実産性向上に支援を強化していきたいというふうに思っているところでございます。

簡単ではございますが、各行政の抱えた課題について説明いたしましたが、今回ご審議いただく令和4年度の行政運営方針に当たりましては、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野の労働移動の円滑化を支援する措置、また、賃上げしやすい環境整備等を重点的な事項として、今回案を作成させていただいたところでございます。今現在の内閣におけるモットーとしては、新しい資本主義の実現ということが最重要課題というふうに思っているところでございます。それを踏まえた労働行政としての取組を中心として案を立てたところでございますが、後ほど詳しく各担当部室長から説明した上で、今回の案について忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

最後になりますが、来年度以降についても労働行政についてのご理解、ご協力を賜り

ますように、厚く御礼を申し上げますとともによろしくお願ひしたいというふうに思っ
てございます。簡単でございますが、審議会の開催に当たった私の挨拶と代えさえてい
ただきます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

3. 議 題

(1) 宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の報告について

○高木会長

局長、ありがとうございます。それではこれより議事に移りたいと思います。それ
では、議題の1として宮城県電気機械器具製造業最低工賃専門部会の報告について、そ
の審議経過、そして答申を受けての対応について、部会長でありました桑村委員、そし
て本多労働基準部長のほうから報告、そして説明をお願いいたしたいと思います。それ
では、桑村先生よろしく。

○桑村委員

桑村でございます。

資料3をご覧ください。

電気機械器具製造業最低工賃専門部会において、宮城県電気機械器具製造業最低工賃
の改正について審議し、答申いたしましたので、経過等をご報告申し上げます。

去る令和3年12月1日に宮城労働局長から審議会会長に対して宮城県電気機械器具
製造業最低工賃の改正決定の諮問があり、これを受け、電気機械器具製造業最低工賃専
門部会で審議を行いました。

専門部会は、私を含め審議会会長が指名した公益代表委員、家内労働者代表委員及び
委託者代表委員、それぞれ3名の計9名の委員により、1月31日から3回にわたり審
議しております。

部会では私が部会長に選任され、事務局からこれまでの最低工賃改正状況、最低賃金
の改正状況、電気機械器具製造業の工賃に係る実態調査結果などの説明がなされ、労使
から基本的主張を述べていただき、その後に金額審議を行い、3回の審議を経て2月9
日、全会一致で結審となりました。

結審の結果は資料3-1のとおりで、部会長名で会長宛て報告いたしました。また、
資料3-2でございますが、同日会長名で宮城労働局長に答申しております。

改正された工賃額は資料3-3のとおりとなります。シールド線の端末加工、シールド
線のチューブ挿入、コネクタ差しシールド線、コネクタ差しリード線の4つの工
賃全て引上げ。引上げ率はそれぞれ8.54%、8.57%、10.42%、10.8
1%となりました。

家内労働法第13条に最低工賃は最低賃金との均衡を考慮して定めなければならない
旨、規定されておりますが、前回の改正から宮城県最低賃金は10.49%引き上げら
れており、労使ともこの引上げ率との均衡を十分に考慮し審議した結果となっているこ
とを申し添えます。

以上です。

○高木会長

桑村先生ありがとうございます。

それでは、続いて基準部長のほうから答申を受けての対応についての説明をお願いいたします。

○本多労働基準部長

労働基準部長の本多でございます。

続きまして、答申を受けての対応についてご説明いたします。

審議会からの改正決定の答申を受けまして、労働局長はこの答申を尊重し、2月9日、直ちに労働局長の決定として公示を行いました。2月24日木曜日まで異議の申出を受け付けておりましたが、異議を申し出る者はございませんでした。現在、厚生労働本省において官報公示の手続を進めており、順調に進んだ場合、本年4月15日金曜日の発行の予定となっております。

続きまして資料3-4をご覧ください。

周知広報用のリーフレットの案でございます。このリーフレットは県内の内職を委託している事業者、関係団体などへの郵送、当局のホームページへの掲載、メルマガの発信など、周知広報を図ることとしております。また、改正された最低工賃の履行確保につきましても万全の措置を講じることとしております。

以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。報告、説明していただきました。

ただいまの報告、そして説明について、委員のほうで何か質問、ご意見がありましたら賜りたいと思っておりますが、その際は挙手をお願いいたします。オンラインの方も分かりやすいように挙手をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

特に会場、そしてオンラインで参加している委員の方々から手を挙げられている方いらっしゃいませんようですので、お認めいただいたということにさせていただきます。よろしいでしょうか。はい。

(2) 第14次最低工賃新設・改正計画に関する報告について

○高木会長

それでは、議題の(2)第14次最低工賃新設・改正計画に関する報告について。これも家内労働部会会長であった桑村委員のほうからご説明、報告をお願いいたします。桑村委員よろしく。

○桑村委員

資料4をご覧ください。

第14次最低工賃新設・改正計画について、家内労働部会で審議した内容をご報告申し上げます。

家内労働部会は、私を含め審議会会長が指名した公益代表委員、家内労働者代表委員及び委託者代表委員、それぞれ3名の計9名の委員により、2月2日に全員出席の下に開催いたしました。

部会では、私が部会長に選任され、事務局から全国宮城県内の家内労働の現状、全国における最低工賃改正計画の実施状況、宮城のこれまでの最低工賃の改正状況、工賃新設・改正計画方針などの説明がなされ、家内労働部会において宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正諮問見送り、そして宮城における第14次最低工賃新設・改正計画、こちらは令和4年度から始まる最低工賃改正の3か年計画でございますが、こちらの計画について審議いたしました。

審議の結果、第13次最低工賃新設・改正計画で予定していた宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正諮問を見送るとともに、資料4の報告書のとおり第14次最低工賃新設・改正計画において、令和5年度に男子服・婦人服製造業、令和6年度に電気機械器具製造業の最低工賃の改定審議をすべきとの結論に至りました。

以上、家内労働部会の審議内容をご報告いたします。

○高木会長

ご報告ありがとうございました。

ただいま家内労働部会の会長から報告がありました。第14次最低工賃新設・改正計画の内容につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第10条の第1項で、部会長が委員である部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするに該当する事案となりますので、今後の最低工賃の改定に際しましては、本審議会の議決事案として尊重していただければと存じます。よろしいでしょうか。はい。

(3) 令和4年度宮城労働局行政運営方針(案)について

○高木会長

それでは、議題の(3)に移ります。議題の3は令和4年度宮城労働局行政運営方針(案)についてでございます。労働局からの説明をお願いいたします。この説明についての質問、あるいはご意見は、全ての説明が終わった後でまとめてお願いいたします。

それでは、職業安定部長から説明をお願いいたします。

○竹内職業安定部長

職業安定部長の竹内です。よろしくをお願いいたします。

それではお手元の資料ナンバー1の令和4年度宮城労働局行政運営方針につきまして、ご説明をさせていただきます。私のほうからは令和4年度の行政運営方針1枚めくっていただきますと目次がついているかと思いますが、目次にあります第2の宮城労働局における重点施策の大きなローマ数字のI番、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、ローマ数字のII番の多様な人材の活躍促進の1番と2番について、説明をさせていただきたいと思っております。

それでは資料の5ページをご覧ください。

資料の5ページ、上の段でございますけれども、第2宮城労働局における重点施策のIといたしまして雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応。その1といたしまして雇用の維持・在籍型出向の取組への支援でございます。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、休業を余儀なくされた労働者の雇用維持・継続のため、引き続き雇用調整助成金等による効果的な支援を実施してまいります。

局長の挨拶にもございましたけれども、雇用調整助成金につきましては、その特例措置が本年6月まで延長されることとなっております。資料ナンバー5といたしまして、最新のプレスリリース資料のほうをつけております。資料ナンバー5の裏面のほうに具体的に雇用調整助成金、休業支援金等の助成率、上限額を記載しておりますけれども、4月以降6月まで地域特例、業況特例につきましては最大の助成率10分の10、上限額1万5,000円が維持されることとなっております。

続きまして、元の資料のナンバー1のほうに戻りまして、5ページの下の段になります。産業雇用安定助成金による在籍型出向の取組への支援ということで、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響が長期化する中で、在籍型出向という形で労働者のモチベーションを維持しながら雇用を維持する企業に対しまして、産業雇用安定助成金による支援を実施し、雇用の維持・継続に向けた対策を引き続き実施してまいります。

産業雇用安定助成金につきましては、そちらに実績の表を載せてございますけれども、まだ利用件数がそれほど伸びているというわけではございませんので、来年度も引き続き在籍型出向制度、助成金の内容についてセミナーなどを通じて周知を強化してまいりたいというふうに考えております。

次にめくっていただきまして、6ページでございます。

6ページ上の段です。デジタル化を踏まえたハローワークにおける職業紹介業務等の充実・強化になります。ハローワークのシステムについては、前回の審議会でもご説明させていただいたとおり、昨年9月にシステム更改を行い、ハローワークでもオンライン紹介というのができるようになっております。

さらに、今月3月22日から、お手元の資料の6番としてリーフレットのほうを配布させていただいておりますけれども、ご覧いただけますでしょうか。資料の6番につけてございますように、オンラインで登録をされている方が求職情報をオンライン上で公開できたりとか、求人者が求職者の方にオンライン上で自社の求人に応募してほしいと直接のリクエスト、そういったことができる機能が新たに今月22日から付加されるということになっております。このようなオンラインの機能も活用しながら職業紹介の充実・強化をますます図っていきたいと思っております。

資料1の6ページに戻っていただきまして、今度は下の段でございます。人手不足分野における求人充足サービスの充実となっております。新型コロナウイルス感染症の影響で離職やシフトの減少が余儀なくされている方がいる一方で、グラフにございますように人手不足分野での人材確保というのが課題となっております。ハローワークの人材確保対策コーナーを中心としまして、警備・建設・医療・介護・保育など、雇用吸収力の高い分野について職場見学会や体験会、そういったものを開催しながらマッチング支援の強化を図ってまいります。

次に7ページになります。

7ページ、上の段でございますが、職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得ということになります。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が長期化する中で、離職を余儀なくされた方の再就職を支援するために重要な役割を果たしております。地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定が重要であるとともに、社会全体のデジタル化が加速する中で、来年度は特にデジタル分野の訓練の拡充

を図り、デジタル分野の再就職の実現というのを推進してまいります。

7 ページ、下の段になります。地方自治体との連携による再就職を支援する取組の支援ということで、国と地方公共団体が、それぞれの強みを生かして一体となって雇用対策を進めるため、雇用対策協定の締結を推進してまいります。グラフを見ていただくと分かりますように、宮城県とは雇用対策協定を結んでいたんですけども、市町村との雇用対策協定が非常に遅れておりまして、今年度登米市と1月14日に雇用対策協定を締結したほか、今月3月18日には大崎市と雇用対策協定を締結する予定となっております。来年度も地域の実情に応じた雇用対策を促進するため、引き続き協定締結に向けて取り組んでいきたいと思っております。

次、8 ページになります。

大きなローマ数字のⅡ番の多様な人材の活躍促進ということで、上の段、非正規雇用労働者、新規学卒者への支援になります。新規学卒者の就職支援につきましては、この春の卒業予定の高校生の就職内定率、グラフでお示ししておりますけれども、コロナの影響が残る中ではありますが、1月末時点で95%となっております。昨年よりも高い実績となっております。来年度も引き続き新規学卒者に対するきめ細かな個別支援を行ってまいります。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により非正規雇用労働者の雇用にも影響が生じておりますので、トライアル雇用助成金など助成金の支援策も活用しながら、個々の状況に応じた就職支援の強化を図ってまいります。

同じページ、8 ページの下の段、就職氷河期世代の活躍支援です。宮城就職氷河期世代活躍支援プラットフォームで各関係機関の取組内容を共有し連携していくとともに、ハローワーク仙台に設置しております就職氷河期コーナーにおいて、担当者制によるきめ細かな相談や各種セミナーなども実施するほか、就職氷河期の方の歓迎求人、こういったものの確保にしっかりと取り組んでまいります。

続きまして、9 ページでございます。

9 ページ上の段、マザーズハローワークによる子育て中の女性に対する就職支援です。今回これは新たに1項目立てさせていただいております。以前から項目としてはあったんですけども、今回は大項目として立てさせていただいております。子育てをしながら就職を希望する女性を対象としたハローワークの専門窓口マザーズハローワークやマザーズコーナーにおきまして、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と家庭が両立できる求人の確保を推進してまいります。また、より多くの方々にこういった支援が届くようにSNS、LINEを活用した情報発信も強化していきたいと考えております。

9 ページ下の段です。こちらは高齢者の就労支援、社会参加の促進となります。県内のハローワークでも高齢求職者の割合というのは高くなっておりまして、県内5か所に生涯現役支援窓口を設置して、55歳以上の方の再就職を目指す方に対して、高齢者のニーズに応じた職業生活の再設計に係る支援や、支援チームによる効果的なマッチング支援といったものを推進してまいります。

10 ページでございます。

10 ページの上の段です。(5) 障害者の就労支援、就労促進でございますけれども、

障害者の雇用状況につきましては上の段、グラフもつけてございますけれども、令和3年6月1日現在の障害者雇用率は2.21%ということで、法定雇用率2.3%には満たないものの全国平均を上回り、年々増加していますほか、達成企業割合のほうも全国平均を上回っているという状況になっております。障害者雇用率につきましては宮城県高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部とも連携いたしまして、雇用率達成指導に向けた取組をしっかりと行ってまいります。

また、④に書いてありますように、令和2年から障害者雇用優良中小企業を認定する、「もにす認定制度」というのが始まりまして、宮城県内では今年度3社の認定を行っております。地域における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ますので、来年度も引き続き認定を推進していきたいと思っております。

10ページの下段です。外国人労働者に対する支援になります。ハローワークでは仙台新卒応援ハローワーク内に留学生コーナーというのを設置しまして、留学生の早期就職支援を行っておりますほか、ハローワークの職業相談窓口で多言語音声翻訳機を導入しまして、外国人求職者の方に対する相談支援体制というのを整備しております。また、外国人を雇用する事業主の方に対しましては、訪問や電話による雇用管理指導、助言を引き続き実施してまいります。

11ページになります。

上の段ですが、(7)治療と仕事の両立支援に関する取組の促進ということで、疾病を抱える労働者の方が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、関係機関が連携をして支援を行ってまいります。また、ハローワークでは、がん患者の方など長期療養者の方の就職支援を、ハローワーク仙台に特別窓口を設置しまして、病院への出張相談も含めて引き続き実施をしてまいります。

11ページ下段です。民間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、職業紹介事業が適正に運営されるように制度の周知、求職者向けのセミナー、計画的な指導監督を来年度も引き続き実施してまいります。

なお、お手元の資料2のほうに各項目別に今年度の実績なども記載しておりますので、こちらのほうはまたお時間のあるときにでもご参照いただければと思います。

駆け足の説明ではありますが、私のほうからは以上です。ありがとうございます。

○高木会長

安定部長ありがとうございました。

続いて雇用環境・均等室長のほうから説明をお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

私からは資料ナンバー1の12ページからご説明をさせていただきます。

(1)男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援でございます。全国版のある調査で、男性が育児休業を希望していたけれども取得できなかった人が37.5%いるという結果がございます。取得できなかった理由は、収入が減少する、職場の理解がない、取得しづらい雰囲気、忙しいなどが挙げられております。一方、現実的に育児休業を取得した男性については、お手元の資料の12ページの右側のところに

数字が書いてございますけれども、男性の育児休業、一番右側です。直近の宮城が6%ということで括弧内が全国12.65%でございますので、差が少しついでございます。

このように、希望していても現実には男性が育児休業を取る方は非常に少ないという現状を踏まえまして、改正育児介護休業法が令和4年の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社内の環境整備をしたり、子供が生まれる労働者に個別に手続の周知を義務づけたりするものでございます。

また、その他、産後パパ育休ということで、子供の出産8週間以内に4週間まで取得できる休業で、通常の育児休業より柔軟な休業で、労働者と使用者が合意すれば途中一時的に職場に出るということも可能な制度になります。この男性の取得できない理由を少しでも改善する目的で改正された育児介護休業法を周知するとともに、併せて助成金の活用ですとか、子育て支援に積極的な企業を認定する、くるみん認定制度を推進しまして、男性の取得しやすい環境の整備に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、下の段をご覧ください。女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援についてでございます。右下にグラフがございます。男女の賃金格差でございます。これを見ていただきますと少しずつ差は縮まっているものの、男性を100とした場合に女性は75という数字になっております。これはいろいろな女性の会社での立場に影響していると思えます。例えば、会社の主になる仕事をしていないという配置の問題だったり、管理職になっていないという昇進の問題であったり、そもそも正規ではなくて非正規雇用者が多いといういろいろな問題があるかと思えます。会社自らがこれらの問題を解決するために、会社自体も成長するし優秀な人材を確保するためには女性の活躍推進が必要だということをもまず気づいていただいて、ポジティブアクションを推進することが重要だというふうに思っております。

そういう考え方を受けまして、改正女性活躍推進法は令和4年4月から施行される予定でございます。労働者101人以上300人未満の事業主に女性活躍に向けた行動計画の策定、届出、公表を義務づけております。私ども労働局としては、一つでも多くの会社に行動計画を策定してもらって、問題となるその配置や昇進に積極的に女性を登用していただいて、その結果もデータベースなどで公表して、学生さんや求職者にアピールをしていただくというふうに思っております。あわせて、取組が進んでいる会社にはぜひ、えるぼし認定に挑戦していただいて、県内の先進企業として大いにアピールしていただいて、優秀な人材の確保に役立てていただきたいと思っております。

次に、13ページの上段をご覧ください。

(3) 不妊治療と仕事の両立支援についてでございます。不妊治療をしながら仕事を継続するということは、女性にとっても男性にも時間の確保だったり、金銭的な面でも負担が大きいことでございます。このような状況を踏まえまして、この4月から健康保険が適用になっております。労働局としては職場環境の整備面からの支援を考えております。不妊治療と仕事の両立に取り組んだ実績を上げた事業主に対して、新たな認定制度というものを創設いたしました。そして、さらに治療のための休業制度を利用させた場合に助成金が出るというようなものもあります。それらの施策を活用して不妊治療と仕事の両立の推進を図ってまいりたいと思っております。

次に、下の段でございます。コロナ感染症に関する母性健康管理措置についてでございます。妊娠中の女性労働者は通勤や職場での仕事内容によりまして、感染への大きな不安があります。母体への影響が心配されます。不安が大きい場合には、医師等の指示に基づいて休業ができるような措置が男女雇用機会均等法の指針としてございます。それらについて周知をして、守られるように取り組んでまいりたいと思っております。また、休ませる事業主の負担も幾らかでも軽減できるように、有給でお休みをさせたということであれば、助成金を出すというような制度も活用をしてまいりたいと思っております。

次に、14ページをご覧ください。

(5) 同一労働同一賃金などの雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。令和3年4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が全企業に適用になってございます。右のグラフを見ていただきますと、正社員と正社員以外の賃金格差は年齢が高くなるに従って広がってきております。日本の場合は、仕事内容も責任も正社員と大きな差はないという非正規雇用労働者も大変多くいらっしゃいます。これらの方たちも含めて、均等均衡待遇が確保されるように個別の企業を訪問して、具体的に例えば通勤手当ですとか賞与などの均衡が確保されているかどうかということをご指導してまいりたいと思っております。ただ、中小企業についてはこの取組は大変困難な状況にあると思っておりますので、働き方改革推進支援センターなどの無料の相談窓口、訪問指導などを大いに活用していただくとか、また、このパート対策に伴うキャリアアップ助成金というものがございますので、これらを活用するなど、その企業に合った取り組みや方法をお示ししてまいりたいと思っております。

次に、下の段をご覧ください。テレワークの導入・定着です。コロナがきっかけでテレワークについては広がってきております。今後は感染の拡大に関わらずテレワークの有効な使い方についても徐々に理解が進んできておりますので、このまま広がっていくのではないかとこのように考えております。そういった場合に、適正な労務管理の下で仕事ができることが非常に大切だと思っております。それらを推進するためにガイドラインを作成しましたので、ガイドラインの周知、また、導入のために経費が足りないというような事業主さんに対しては助成金を活用していただく。また、困ったときに相談対応してくれるテレワーク相談センター、これらの利用を促してまいりたいと思っております。

次に、15ページをご覧ください。

フリーランスの支援と副業・兼業の環境整備でございます。各種労働法におきましては雇用者を対象としてございます。ですので、フリーランスについては何かトラブルがあったときに非常に困難に陥る場合がございます。ですので、フリーランスとして働いている方のための相談窓口を紹介したりとか、あとは労働者性が本当はないのかどうかという慎重な判断に基づいて労働者保護の施策を推進してまいりたいと思っております。

次に、ちょっと飛びまして17ページをご覧ください。

17ページの上段でございます。(2) - 2長時間労働の抑制、働き方・休み方改善支援でございます。右のグラフを見ていただきますと、宮城県の年休取得率、ブルーの折れ線になりますけれども、ここ数年右肩上がりになっております。ただ、まだ政府の

目標は今70%ということ掲げておりますので、それにはまだ届かない状況です。いま一つ、年休の取得促進に取り組んでいただくように、働き方改革推進支援センターと労働局が連携をして様々な施策を繰り広げて、PRなどを積極的にしてまいりたいというふうに思っております。一つの方法として、例えばインターバル制度などの活用なども併せて周知をしていきたいと思っております。

お手元の参考資料の一番後ろに黄色い資料12ですけれども、黄色いパンフレットにわたしの会社の働き方改革取組事例集というのを、厚い冊子になりますけれどもおつけいたしました。これは様々な会社の働き方改革、年休取得促進などについて取組を集めてまとめたものでございます。宮城県内からも3社、これに載っておりますので、ぜひ取組の参考にしていただくように、この資料も活用してまいりたいと思っております。

次に19ページ、また少し飛んでいただきまして19ページの下段をご覧ください。

総合的なハラスメント対策の推進でございます。右側のグラフを見ていただきますと、これはセクハラ、マタハラ、パワハラの防止対策の県内の取組状況の数字でございます。相談窓口が75%とか研修が60%取り組んでいるというような状況で、制度的な整備状況は進んできてはいます、確かに。ただ、もう一步進めていただきたいなということで、私ども個別企業の訪問をしております。また、一番大事なものは、規定だけ整えるのではなく実質的な対応がきちんと行われているかということが大事ですので、それらも個別の実態を把握して指導してまいりたいと思っております。

ハラスメントにつきましては、令和4年4月から中小企業を含む全ての企業に対してパワハラの防止対策が義務化されます。ですので、法的な裏づけもきちんとできましたので、なお一層指導に努めてまいりたいと思っております。そのときに、就活中のハラスメントや顧客からのハラスメントであるカスタマーハラスメントというのも非常に問題になっておりますので、それらの防止対策も併せて加えるように企業のほうに指導してまいりたいと思っております。

次のページ、20ページの上段をご覧ください。

個別労働紛争の早期解決でございます。右のグラフになりますけれども、青い折れ線グラフが相談件数を示しておりますが、ここ2年間で4,700件から5,300件近くまで増加しております。相談内容の内訳を見ていただくとさほど大きな変化はなく、相変わらずいじめ・嫌がらせが多い。27%を占めているような状況でございます。これらの相談に的確に対応して、本人が希望した場合には助言ができるように、また弁護士による紛争調整委員会によるあっせん、特に今コロナ禍でございますので、リモートによるあっせんを活用してございますので、それらを使って問題解決に努めてまいりたいと思っております。

次、20ページの下段をご覧ください。最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の推進についてでございます。最低賃金につきましては、全国加重平均1,000円を目指すということでございます。最賃の審議会の円滑な運営、またそこで決まりました賃金額について、きちんと広く周知を図って、問題があると考えられる業種には監督指導を行ってまいりたいと思っております。中小企業の引上げには生産性の向上が不可欠であるということから、業務改善助成金なども活用しながら、またセンターとも協力しながら中小企業の支援に努めてまいりたいと考えております。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

○高木会長

室長ありがとうございました。

それでは、最後に労働基準部長のほうからご説明をお願いいたします。

○本多労働基準部長

労働基準部長の本多でございます。労働基準関係法令、労働基準監督署を総括する部署を担当しております。

では、資料、ページが前後いたしますが、インデックス1の行政運営方針15ページの下段から説明させていただきます。

15ページ下段の2、安全で健康に働くことができる環境づくり。職場における感染防止対策についてご説明いたします。新型コロナは昨年夏の第5波以降、一時感染拡大が落ち着きを見せ、下段のグラフにありますように昨年10月以降においては業務に起因する新型コロナによる死傷者に係る報告はございません。なお、ご覧いただいているグラフは、昨年12月末時点の速報値に基づいて作成したもので、その後1月以降に遅れて提出された件数もございますので、正確には9月の感染拡大が反映されていないものとなっております。そのため、運営方針の正式版におきましては最新のデータのグラフに差し替える予定であることを申し添えます。

今年に入りまして、全国的に第6波に見舞われ、1月以降も業務に起因するコロナ感染の報告も提出されております。そのため、4年度も引き続き労働局や監督署の窓口において職場における感染防止対策に関する指導を継続していくこととしております。

続きまして、16ページをご覧ください。

長時間労働の抑制につきましてです。宮城県の長時間労働の状況につきましては、下段の円グラフ、これは令和3年1月から12月までに長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導、380事業場を実施しました。そのうち、違法な時間外労働、36協定超えや36協定なしが認められた事業場、181事業場が全体の48%となっております。そのうち、時間外労働が80時間を超えていた事業場が83事業場を占めているなど、いまだに宮城におきましても長時間労働の事業場が多い傾向にございます。原因といたしましては、労働基準法関係法令の理解や認識不足な事業場がいまだに多いことが考えられますので、引き続き監督指導を行うものとして、関係法令の知識を身につけていただくためのセミナーや説明会の開催を通じて、きめ細やかな対応を行ってまいります。

特に、②今後の取組のところですが、自動車運送業や建設業におきましては、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されることから、円滑な施行に向けて説明会等を通じた支援を継続して行うこととしております。令和4年度におきましても長時間労働、過重労働の防止に努めてまいります。

続きまして、17ページの下段でございます。

労働条件の確保・改善対策につきましてです。下段の棒グラフは、監督署の監督官が実施した定期監督の状況になります。令和2年はコロナの影響により活動自粛を余儀なくされ、定期監督の件数が減少となりましたが、令和3年はコロナ以前の件数に戻っております。

また、18ページの中段のグラフには、申告処理件数を記載しております。申告とは、労働基準法104条に基づいて労働者から監督署や労働基準監督官への申出を行うものです。申告についてはコロナ禍において減少はしておりますが、違反率は逆に高くなっております。このような状況を受けまして、令和4年度におきましても中小企業に対する監督指導や監督署での窓口において丁寧な指導に努めることはもちろんのこと、労働時間の適正管理の把握、賃金不払い残業の是正や新型コロナウイルス感染症の影響による大量解雇の情報共有による適切な労務管理に関する啓発指導を進めてまいります。

とりわけ、18ページの上段にあります③特定分野における労働条件の確保につきましては、外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者の労働条件の確保につきましては、令和4年度におきましても関係機関と連携の下、労働基準法関連法令の遵守を図ることとしております。特に、技能実習生に係る法令違反の疑いのある事業場に対しましては、確実に監督指導を実施し、重大悪質な事案につきましては司法処分も含め厳正に対処することとしております。

⑥のところをご覧ください。「パートナーシップによる価値雄増」が、これは「雄増」が誤字でございます。正しくは価値「創造」でございますので、正式文書につきましては修正させていただきたいと思っております。この⑥のパートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージの取組につきまして、ご説明させていただきます。

これは、令和3年12月27日に閣議決定されたものでありまして、基準部関係といたしましては最低賃金の履行確保や賃金支払いの徹底、賃金引上げに向けた環境整備などが入っており、特に監督署の監督指導時におきまして法令違反が認められなくても、賃金引上げの阻害要因として下請け企業への買いたたきなどが疑われる事案につきましては、監督署、労働局を通じまして公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省に通報する制度を設けたものでございます。この運用につきましても適切に令和4年も対応してまいりたいと思っております。

続きまして、18ページの下段でございます。

労働者が安全に健康で働くことができる環境整備です。令和4年は、5か年計画の第13次労働災害防止推進計画の最終年であることから、目標達成に向けて労働災害の防止に努めております。

しかしながら、18ページの右下のグラフのとおり、令和3年の速報値では休業4日以上の死傷者数が2,910人と急増となり、前年同期と比べましても500人以上の増加、死亡者は14人となっております。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。令和3年における主な災害増加の要因としましては、新型コロナウイルス感染症によるもの、また年当初に相次いだ凍結による転倒や交通事故の増加によるものが多く発生いたしました。当局では重点業種として製造業、建設業、陸上貨物運送業、小売業、社会福祉の5業種としておりますが、令和3年は特に社会福祉施設、陸上貨物運送業で増加が顕著となっております。

そのため、令和4年度におきましては、①にあります業種的、横断的な取組としてSafework向上宣言の登録をさらに促進してまいります。当局は、令和元年6月にここにあります独自ロゴマーク、Safeworkゼロ災MIYAGIを制定し、その活用により安全衛生意識の向上のための取組を推進しております。Safework向上宣言の登録は、令和2年に建

設業を対象として開始いたしました。昨年7月には対象を全業種に拡大し、さらに登録事業場を労働局ホームページに公開し、2月末現在建設業労働災害防止協会宮城県支部ホームページ掲載分と合わせて250事業場にご登録いただいております。令和4年度におきましても7月の安全週間、10月の衛生週間、年末年始などを中心として労働災害防止の取組を強化することとしております。

続きまして、19ページをご覧ください。

労働者が安全で健康に働くことのできる環境整備（健康の保持増進等）でございます。上段のグラフは定期健康診断における有所見率の推移でございます。有所見率とは、健康診断に何らかの異常が認められた労働者数を割合にしたものです。宮城県は、全国平均と比べて6.1ポイントも高い状況でございます。このような状況を踏まえ、働き方改革関連法に盛り込まれた産業医等による長時間労働者に対する面接指導を強化するとともに、ストレスチェックなどの制度をはじめとするメンタルヘルスを含めた産業保健活動の促進に取り組むこととしております。

また、今後、石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれることから、改正石綿則に基づくばく露防止対策の推進を図るとともに、特定化学物質障害防止規則などの改正に係る周知啓発を図ることとしております。

以上、労働基準部からの説明となります。今後も新型コロナウイルス感染症の感染拡大の行方が不透明であります。コロナ禍においても長時間労働、労働災害の増加、メンタルヘルス、精神障害の労災請求の増加など、労働者を取り巻く環境の整備は喫緊の課題であり、労働基準部、労働基準監督署の役割はますます重要度を増しているものと認識しております。令和4年度におきましても労働基準行政を的確に推進してまいりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

○高木会長

基準部長ありがとうございます。

以上、宮城労働局のほうから説明ありましたが、この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。まず事前に質問書を寄せていただいた委員がおります。桑村委員公益代表からの質問がございまして、この質問内容について、まず事務局のほうからご紹介をお願いいたします。

○事務局

事務局のほうから読み上げさせていただきます。

行政運営方針12ページの3(1)で「宮城県は全国に比べ男性の育児休業取得率が低い状態で推移している」とある。右にある育児休業取得率では、平成28年度からの数値のみが記載されているが、男性の取得率について宮城県と全国の差は大きいままである。「課題」の最後にある周知を行うことや、左に記載されている今後の取組に記載されていることは、これまでも行われてきたと理解しているが、それでも全国との差が大きい現状が変わっていない要因についてどのように分析されているか。平成30年度に全国の傾向と異なり、宮城県の数値が下がった要因と併せてお考えをお伺いしたい。宮城県に特有の事情があるのであれば、一般的な周知だけでは改善されないのではないかと思われるため、質問させていただきます。

以上です。

○高木会長

ありがとうございます。桑村委員、何か補足あるいは付け足し、ありませんか。はい、ありがとうございます。

それでは桑村委員の質問について労働局のほうから説明をお願いいたしますが、均等室長のほうからでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の佐藤でございます。ご質問ありがとうございます。それでは私のほうから回答させていただきます。

まず、30年度に宮城県の数値が下がったという要因、お手元の資料を見ていただくと、確かに30年度は上がっていたのがぐっと下がっているんですね。それについては宮城県庁が調査機関でございますので、確認をしてみました。そうしましたところ、30年度に調査対象になった大企業があったそうなんですけれども、そこで多くの出産者が出た。妻が出産した男性社員が多くいたということですね。そのうち育児休業を取得した男性が非常に少なかったという残念な結果だった。そのために、その大企業の、一企業の数字が全体の数字を引き下げてしまったという、理由だそうでございます。

本題のほうのご質問でございます。全国との差が大きい現状が変わっていない要因ということでございます。確かに先生のおっしゃるとおり、全国の取得率は着々と上がって、12.65まで上がっています。宮城は6%ということで、東北6県をちょっと見てみたんですが、東北6県も8%から11%程度なんです。ですので、やはり宮城が現在のところは一番低いという状況でございました。この県の調査の内容をもう少し細かいところまで見てみましたら、産業別で見ると金融保険業とか医療福祉では割と男性の取得率が高くなっているんですね。その他の業種が低いという状況でした。あと、規模別で見るとさほど変わらないんです、どこも低いということですね。あと、本社が宮城県外か県内かというのでも、ある程度県内企業が低いのかなと予想したんですけれどもそうでもなく、県外の本社のところも県内の本社のところもあまり大きな差がない。地域別で見ると、仙台市を含む仙台市周辺では少しずつ取得率が上がっているけれども、仙台以外の取得率の向上はあまり見られないという、そういう細かいところの状況でございました。ちなみに育児休業制度を規定している会社は非常に多くて、県内でも95%の会社が制度はきちんとあるということです。ただ、男性の利用が低い。

これらの結果を総じてみて分析してみますと、やはり会社内で実際に取得できる環境が、宮城の場合は男性の取得できる整備がされていないんじゃないかと。例えば社長や上司からの声かけがないとか、手続的なものが男性の場合はきちんとしたルートがないとかですね。あと、また全国調査で忙しくて取れないというのもありますので、やはり男性のほうに重要な仕事が偏っていて、取りにくい雰囲気があるんじゃないかというふうに分析をいたしました。

あと、金融機関とか保険会社などは、業種的に男性の育休に非常に熱心に取り組んでいるんですね。例えば、日本生命さんなんかは男性100%取得率なんですね。そういうことで業種的に取り組んでいるところもあるし、医療福祉で割と高いのは、看護師や介護士の男性が割と取っている。同業種の女性が多く取っている中でお互いさまということで取りやすい雰囲気があるんじゃないかなと思います。

あと、本社が宮城県内外あまり変わらないということであれば、宮城県内で育児休業が取りにくい、宮城県に入ってしまうと取りにくいという残念な状況があるのではないかとこのふうにも思います。

あとその他、これは予想でしかないんですけども単身赴任が多いとか、都市部よりは親が近くに住んでいて、夫が休むほどでもなく手伝える環境、親が手伝えるとか。収入減少することをおそれて取得しないとかというのものもあるかと思えます。

それと、私ども行政の取組が不足しているという面も確かに否めないと思っております。国や県、市などが積極的に男性の育児参加、イクメンとかイクボスなどの取組をしているところは確かに取得率が高くなった。例えば、広島なんかは非常に県知事をはじめ熱心に男性の育休を進めているんですけども、県内の取得率18.2%と全国を大幅に上回っています。そういう状況がございます。

ただ、宮城県内の男性の名誉のためになんですが、積水ハウスが実施した47都道府県の男女9,400人を対象とした男性の家事参加の調査によりますと、育児休業以外の男性の家事育児時間とか、あとは妻から見た評価、夫が協力してくれるかというようなことを見ると、宮城県の男性は全国で真ん中くらいということですので、育児休業以外では平均値なのかなというふうな分析をしております。

おっしゃるとおり、私が説明しました施策というのは毎年やっている施策がほとんどですので、確かにじゃあそれ以上何かしなければいけないんじゃないかというご指摘でございます。

ただ、なかなか行政のほうも難しいんですけども、いずれ令和4年、この4月から改正育児介護休業法が施行になります。先ほど申し上げたとおり、本当にこれは男性の育休取得促進のための改正なんですね。取得する本人に、会社のほうがうちの制度はこうなってるよ、お金はこのくらい出るよ、社会保険はこうなるよということを一一人に説明をして、あなた取るの取らないのというところまで確認するように義務づけております。ですから、そういう法律をきちんと事業主さんに理解をしていただいて、法律に沿った就業規則の改正などをしていただくということが大事なかなと思っております。

あわせて、パパ休暇ということで育児休業はもちろん一歳、もしくはそれ以上取れるんですけども、妻の出産後8週間だけはもっともっと柔軟な育休を取れるようにということで、例えば申出期間が2週間前で急な申出でもいいよと。あと分割取得も、途切れ途切れに取ってもいいよと。あと、労使協定さえあれば休業中は一時仕事に出てもいいよという、非常に男性にとっては取りやすいような制度になっていますので、これらの制度も徹底的に事業主さんのほうに周知をしてまいりたいと思っております。

あとまた、業種別の団体、業種で取得率が下がりますので、そういう団体に働きかけて業種に合ったような取組方法や事例などを紹介しながら進めていくというふうにも考えています。

あと、やはり育児休業と言いましても、仕事の分担が、会社の中で女性が取りやすく男性が取りにくいというのは、やはり男性にポストや中心的な仕事が偏っているんじゃないかということも思えますので、一方では女性の活躍推進、女性も会社の中心で働けるようにして、男性と両方家庭と仕事を相互に乗り入れできるような、本人の意思でそれをできるようにしていくということも大事なかなというふうに思っております。これ

らの施策を私ども労働局だけではなく、県庁ですとか市町村のほうも取組を働きかけて、連携を深めながらやってまいりたいというふうに思っております。

以上でございます。

○高木会長

ありがとうございます。ただいまの説明について桑村委員、何か補足でご質問等ありますか。

○桑村委員

ご回答ありがとうございます。原因分析については宮城に特有の事情ということはないのかなというふうにお聞きしました。こちらの資料では周知を行うということ、一般的な記述しかなかったのもう少しお伺いしたわけですが、例えば今分析にあったような、特に低い業種ですとか、仙台以外は低いというような若干の地域の特性もあるかもしれませんが、そういう低いところに特に重点的に説明会を行うですとか、あるいは同じような問題を抱えている他県の労働局で何か行政の取組として成功したようなことがあれば、それも共有しながら進めていくということもご検討いただければと。このように数値がちょっと差が広がっているように見受けられましたので、現状分析とそれを行政に生かしていくということで今後の取組をやっていただければと思います。

以上です。

○高木会長

桑村委員、ありがとうございます。

それでは事前の質問は桑村委員からだけなんです、この会場あるいはオンラインで参加している委員の方、労働局の各分野の質問について何か質問ございますならば挙手の上で。そして所属、お名前をはっきり述べていただいた上でご質問いただきたいと思います、いかがでしょうか。

まだ皆さん考えている途中なのかもしれませんが、その間私のほうから2点お伺いしたいと思いますが、1つは均等室長のほうの説明ですが、12ページにありますところで、女性活躍推進のためという施策の中で、ちょっと気になるのは、これは我田引水で申し訳ありませんが、私が所属している部署でもちょうど課長とか部長とか、そういう役職に就くような経験を得た女性たちの中には、なかなかその役職に就くことで家事の負担が増えてきて夫の協力が得られないという、そういう愚痴を言う方もいらっしゃるんですね。ですから逆に役職に就くのはちょっと遠慮させてもらいたいというふうなそういう意見を述べる方がいるので、ここで前にも一度お話ししたことがあるかもしれませんが、様々な施策の中に男性の育児、あるいは家事に対する参加ということをもう少し強く進めていただければ、女性の方々が安心して職場で重い役割を果たすことができるんじゃないかというふうな、そういうことを組織内で議論したことがあるんですが、均等室長はその辺いかがでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長

高木会長がおっしゃるとおり、私どもも企業訪問をしたときに、お宅の会社は課長さん、部長さん少ないですよと言うと、返ってくる言葉が、やはり能力がある人に声かけるんだけど辞退されると言うんですね。なので、やはりそういう意識がまだ日本の女性の中にはあるというか。やはり真面目で完璧にやらないきゃいけない、自分が管理

職になったからには完璧にやらなきゃいけないという意識が非常に女性の場合強くて、男性の場合は管理職のパターンというのは本当にいろいろあって、リーダーシップ型だったりみんなて協調型だったり、あと人に仕事をうまく割り振るのが上手だったりいろいろなパターンがあるので、決して女性も家事をやっているから育児をやっているからといって管理職ができないということではないと思うので、そういうところは私どもが訪問したときには企業の人事担当の方にも理解をいただくように努めたいと思います。

やはり数が必要だと思うんですね。もうちょっと女性も増えて、いろいろな管理職のパターンを、事例をつくっていく。そして、ああ、こんな人でもなれるんだから私もなれるやみたいな、むしろそのくらいの数をそろえてこそ、やはり女性も挑戦しやすくなるのじゃないかなと思いますので、まずは数を増やしていくというのは大事な取組だなというふうに思っていますし、もちろん男性の家事参加というのはこれも……やはり男性も生きていく上で家事というのは当たり前前で、どういう状況が自分の老後に待っているか分からないので、やはり家事育児をやっておいて損はないと思いますので、ぜひ男性の方にもそういうチャンスを与えて、充実した人生を歩んでいただきたいと思っているのが私の考えでございます。

以上です。

○高木会長

はい、ありがとうございます。今朝、朝ご飯を自分で作ってきたからこういうことを言うわけではありませんが、ぜひ労働局としても男性の意識改革ということにも力を入れていただければと思います。さて、皆さん委員の方々からいかがですか。労働局の説明について何かご質問ございませんでしょうか。

それでは、砂金委員のほうから手が挙がりましたので、よろしくお願ひします。

○砂金委員

弁護士の砂金です。フリーランスの契約支援に関する相談支援等について、ちょっと伺いたいと思います。

「フリーランスさんからの相談においても、その労働基準法等における労働者に該当するかどうかなど実態を踏まえて個別に判断した上で、引き続き必要な保護を図る」というような記載がありますけれども、具体的にどういったところを考慮しているのか伺いたいと思います。恐らく、こういうことが記載されているのでこれからはなくなるのかと思うんですが、以前は聞くところによると、契約上は請負なんだけれども、よくよく話を聞くともうほとんど労働者と変わらないような案件があつて、それを労働基準監督署とかに相談に行くと、いや、あなたの契約形態は請負だからこちらでは相談には乗れませんというような門前払いをされたというような話もちよつとは聞いております。なので、今後はそういったことはないというような理解でよろしいのでしょうか。

○高木会長

労働局のほうからご質問に対するご説明をお願いいたしたいと思いますが、いかがでしょうか。（「すみません、均等室でございます」の声あり）はい、均等室長。

○佐藤雇用環境・均等室長

フリーランスについてのガイドラインというのが令和3年3月26日に策定しております。まして、皆様のお手元にはちよつとないんですけれども、その中で、もちろんフリーラ

ンスは雇用者じゃないので労基法などは直接は適用にはならないけれども、例えば始業や終業の時刻がもう決められていて、ちょっと始業に遅れたときにもう遅刻だというようなことで仕事を頼んだ側から言われてしまうとかですね、あとは受けた仕事をするのにすごく非常に時間がかかって、もう自分はほかの仕事を受けられないくらいその専従みたいな対応をさせられているとか、あとは報酬が時間当たりもう時給幾らというような決め方をされているとか、そういうふうな対応をされた場合には、やはりそれは労働基準法上の労働者に当たるんじゃないかということが非常に疑われると思います。その辺の判断は、きちんと労働基準監督署なり私どもの雇用環境・均等室のほうで判断をして、労基法が適用になればそれは対応するというので、個別具体的に判断してまいりたいというふうに思っております。

○高木会長

砂金委員、何か追加でありますか。

○砂金委員

そうですね、その労働者に該当すると判断した場合に、できればその発注者側でその労働者とそうでないフリーランスとの、いわゆる労働契約とそうじゃない請負とのその違いというのを分かっている、知識不足の面もあるのかなと思いますので、そういうのは多分行政側、労働局のほうから指導していただかないとなかなか分からないのかなと思うので、そういったところを積極的に経営者側、もしくは発注者側に指導監督、助言していただければと思います。

以上です。

○高木会長

ありがとうございます。昭和の時代に備車運転手、トラックのドライバーについて、たしか国のほうで仕分けをした、あのあたりから随分その辺の区別が、ガイドラインができてきているような気がします、室長のほうからは特にございますか、追加で。

○佐藤雇用環境・均等室長

おっしゃるとおり、今こういうコロナ禍で宅配業者とかデリバリーなんかも増えて、非常にフリーランスの問題、注目されておりますので、先生がおっしゃったような周知に十分努めてまいりたいと思います。ご質問ありがとうございました。

○高木会長

砂金委員、よろしいでしょうか。はい。

ほかに何かご質問あれば、手を挙げていただければと思いますが、よろしいでしょうか。それではほかに……ありますか。（「中村委員と成田委員から出ております」の声あり）中村委員のほうから質問が出ているということですので、ではまず初めに中村委員のほうからよろしく願います。

○中村委員

私のほうからでよろしいですか。（「はい、どうぞ」の声あり）ご説明ありがとうございました。NHKの中村と申します。

私のほうからは、コメントを1件と質問1件になります。

コメントなんですけれども、まず9ページのほうにありますマザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援ということで、今回これを新たに大項目に昇

格していただいたということで、これは大変意義のあることだと思います。やはりコロナの影響もあって、こちらにも書いてありますけれども、離職を余儀なくされた子育て中のお母さんというのは多くいらっしゃると思いますので、ここはぜひ強化していただきたいというのがまず1点です。

もう1点ですけれども、8ページの下の段にある就職氷河期世代のところも大変重要な項目と感じております。地方自治体や経済団体等でプラットフォームを立ち上げられて進められているということで、この表に令和2年から4年の3年間のうち、現時点での進捗率が記載されているかと思えます。令和4年度末までに100%に向けて上げていくということで活動していかれると思いますが、この進捗率を上げていく上で課題と考えていらっしゃるのと、労働局としてここを強化していきたいというところを改め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

ありがとうございました。それでは労働局のほうでご説明、ご回答お願いしたいんですが。

○竹内職業安定部長

職業安定部長の竹内です。

ご質問、コメントありがとうございました。マザーズハローワークについてコメントいただきましたけれども、マザーズハローワーク、マザーズコーナー、宮城県内まだまだ知られていないところもございますので、今月中にLINEの発信も始めていきたいというふうに思っております。周知をしっかりと支援が届くように努めてまいります。

ご質問いただきました8ページの2番の就職氷河期世代の活躍支援でございますけれども、このKPI、3か年の計画となっております。正社員就職の件数につきましては、大体年間で1,500件の就職件数を上げていくというのが目標になっておまして、今のところこのペースでいけば来年度、最後の令和4年度に就職件数は達成できる見込みとなっております。

ただ、就職氷河期世代に関しましては、やはり企業側のイメージというのがまだなかなか、就職氷河期世代イコールひきこもり、といった感じで、仕事がちゃんとできるのだろうかという印象をまだ持っている方が非常に多いので、ハローワーク仙台のほうでは就職氷河期世代の求職者の方を数値で年代がどうなっているとか、過去にどういった職種を経験されているとか、そういった客観的なデータをお示しする求人者向けのリーフレットというのを作成しました。就職氷河期世代と一口に言っても、具体的にはこういう方々なんだよということをデータでお示しながら、求人者さんから特に就職氷河期の方を歓迎しますよという歓迎求人を取ってくる、求人を確保するという取組に力を入れております。これは今年度の下半期からやり始めたんですけれども、来年度もそういったことに力を入れて、まずは求人者の方に就職氷河期世代を理解していただく、こんなことできるよというのを分かっていたいて、その上で歓迎求人を確保して、マッチングにつなげていくといった取組をしていきたいと思っております。

求職者側への働きかけといたしましては、やはり自分が就職できるのかな、とためらっている方も多いと思うので、就職氷河期世代の窓口の支援を受けて就職された方の

「就職者の声」というのをハローワークに掲示をするようにしておりました、そういった、こういう苦労があったけれどもこういう支援を受けて就職できたよという実際の声を見ていただくことで、自分も頑張ろうと思ってもらえるような支援も行っており、引き続きしっかり取り組んでいきたいと思えます。ありがとうございました。

○高木会長

中村委員、今のお答えで何かさらに補足して、ご意見ありますか。

○中村委員

ご回答いただきましてありがとうございました。就職氷河期世代に関しては世代に対するイメージというのが少し、おっしゃいますようにあるのかなというのは確かにあるかと思えます。とはいえ、世代は世代でありますけれども、やはり一人一人のスキルにちゃんと注目していくというところが大切だと思っております。こちらの資料にも伴奏型支援というふうに書いてありますけれども、本当に寄り添って、一人一人というところが大切だと思えます。ぜひ取組を進めていただきたいと思えます。

以上です。

○高木会長

中村委員、ありがとうございました。

それでは、もう一方、使用者側代表の成田委員のほうからご質問が出ているようですので、よろしく願いいたします。

○成田委員

よろしく願いします。聞こえますでしょうか、大丈夫でしょうか。（「大丈夫です、聞こえてます」の声あり）

ちょっと2点お願いしたいと思えますが、先ほど女性活躍の話がありましたので、その関係で。当協会が調査をやっているのがありまして、一つその紹介をいい機会ですのでちょっとしようかなと思えて、させていただきたいと思えます。

女性の活躍を推進するに当たっての課題ということで、当協会の会員企業に聞いております。その中で、女性の管理職昇進意欲の向上が一番大きい課題として挙げられています。その次に女性の働きやすい勤務制度の充実導入だとか、女性の活躍を推進する社内の体制整備、雰囲気ということも含めての環境整備ということだと思えます。あと、男性の意識改革、これも先ほどお話が出ておりましたけれども、あとロールモデルが少ないということも先ほど出ておりました。あともう一つ、管理職の意識改革ということも課題として出ております。やはり女性の活躍に向けていろいろやっていくに当たっては、女性の個人個人の意識ということもありますけれども、周りの男性の意識ということだけではなくて、やはり管理職がどういうふうに、活用という言い方はよくないのかもしれないけれども仕事をつけていくかということ。それによっても一人一人の働きやすさに加えて働きがいというところにもつながっていくと思うので、やはりそういうところも大事なんだろうなというふうに思っています。そのためには、やはり管理職の研修の中で、女性活躍についての意識を上の方の人たちにも持っていただくということが大事だと思えますので、こういう調査結果なんかもですね、我々当協会のほうでも各会員企業に紹介をしながら、そういう意識啓発を図っていきたく思っておりますので、どうぞよろしく願いしたいと思えます。これが1点です。

もう一つ、続けてよろしいでしょうか。（「はい、どうぞ」の声あり）もう一つはですね、質問ではなくて高年齢者雇用に取り組む企業への支援のお願いということで1点コメントさせていただきたいと思います。

高年齢者の就労につきましては、前回法改正で70歳までの就業確保の努力義務が設けられましたけれども、それを受けて当協会の会員企業の中でも65歳以上の雇用の在り方について検討中、というよりはまだまだ研究、勉強中という企業もありますし、その雇用分、人件費ですね、その雇用分については企業の持ち出しにならざるを得ませんので、若い世代も含めた賃金カーブの見直しも考えないといけないのではないかなということで、いろいろと苦労されているところも多いようです。あと当協会にも高齢者雇用に関する労務相談室というのがあるんですけども、そういう労務相談もいたりしております。また、この年代は健康面とか必要な環境整備も、個人差もいろいろあると思いますし、企業にしてみれば勘のいいところは、いずれ努力義務から次は義務化されるのではないかなということも多分頭をよぎっているのではないかなと思います。

そういう中で、当協会では、この3月に労務対策について意見交換をいただいている一部会員企業さんの高齢者雇用に関する取組事例であるとか、今検討中の内容とか、そういうことを取りまとめをしております、それを各会員企業さんが検討するに当たっての参考にしていただければと、そういう取組を行っております。この高齢者雇用の対応については、人件費面だとか、将来的な労務構成面、あと今後の採用の在り方、さらにはモチベーションの維持とか、そういったいろいろと影響する課題がありまして、多くの企業では悩みながらも対応に努めようというふうなところなんです。我々も先ほど言ったように、そういった取組など引き続き行ってまいりますけれども、労働行政としても、監督指導という部分はもちろんあるんだろうなとは思いますが、今後も高齢者雇用の取組状況の情報発信であるとか支援、暖かい目線での支援というか、そういうことをお願いできればと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いたします。質問ではなくてお願いというか、意見ということでさせていただければと思います。よろしくお願いたします。

○高木会長

成田委員のほうから貴重なご意見を賜りました。これについては特に答弁は必要ないと思いますので、以上とさせていただきますが、ほかにご質問、ご意見ある方いらっしゃいますか。今手が挙がりました。ではお名前と所属をお願いします。

○加藤委員

U Aゼンセン宮城県支部の加藤でございます。本日はどうもありがとうございます。私のほうから2点ほど労働局のほうにお願いという形です。

先ほど来からありました、なかなか減らない長時間労働に関してなんですけれども、やはり長時間労働が多い、あるいは違法な時間外労働、いろいろな問題が必ず出てきますけれども、こういう中ではやはり安全衛生等々も絡んできますので、こちらのほうの徹底はよろしくお願したいと思うのと、新型コロナでここ数年ですね、私が担当している業種のほうでもかなり格差が出てきているというんですかね。長時間労働があるところとないところの格差が、かなり激しくなっているのかなという感じもしております。これに関しては、やはり人手不足ですとか、労働人口がかなり流動化しています

ので、こういった数字に出てこない、大手だけじゃなくて中小零細企業のこういった時間外労働もかなり反映……まだここに反映されているのかどうかちょっと分からないんですけども、もっと多いのかなとは私は感じています。労働局のほうでもいろいろな対応、対策をされていると思いますし、私どものほう、あるいは労使協調しながらこのDXを進めたりですとか、あるいは生産性を向上させるためにどのようにいろいろな労使交渉もしながら進めているんですけども、なかなか減らないというのも現状でございます。

ここで労働局へのお願いという形なんですけど、この中小零細のほうが中心になるんですけども、36協定ですね。36協定、先ほど来もまだ出していないところとか、もちろん違法なんですけれどもそういったところもある。こういうのは非常に数字がはっきりして分かるんですけども、本当に経営者が36協定に関して理解をしているのか。あるいは、その36協定に異議をつける労働者過半数代表の方が、本当にその過半数代表であるのかということですね。会社によっては民主的な過半数代表の労働組合があるところは、それはそれでいいんですけども、そうでないところは本当に過半数の代表者であるのかということが、労働者の代表でないという形であれば、この36協定の中に血が通わないという形になりますので、そういったところも大変難しい話になると思いますけれどもご指導等よろしくお願ひしたいと思ひます。

それともう一つが、前回もちょっとこの話をさせていただきましたけれども、カスタマーハラスメントが先ほども話が出てきました。本来、我々もカスタマーハラスメント、エッセンシャルワーカーの労働者が多いので、その皆さんの安全を守るということもありまして、今ちょうどまさしく3回目のワクチンが進んでいる最中でございますので、逆にこの3回目が進んだことによってマスクを外したり、そういった暴言を吐いたりとかね、こういったところもなかなか減っていないことが事実なんです。宮城県では特筆して事件というのがなかなか起きていないことはあるのかもしれませんが、実際に我々の業種の中でそういったこともありましたので、この辺のカスタマーハラスメントの防止徹底も引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

私のほう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。加藤委員、お願ひということでもよろしいですね、特に答弁は。はい。

ほかにご質問、ご意見ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、ほかにご発言がありません。今日は本当に貴重なご意見、それからご質問をいただきましてありがとうございます。ただいまの各委員の皆様から頂戴いたしました意見、あるいは説明、紹介等を踏まえて行政運営方針を取りまとめていただくようお願いいたしたいと思ひます。皆様よろしいでしょうか。はい。

それでは、事務局のほうに一旦戻します。

4. 閉 会

○事務局・最上

事務局でございます。本日はご審議をいただきましてありがとうございました。最後になりますが、労働局において次年度人事異動がございますので、総務部長、雇用環境・均等室長よりご挨拶を申し上げます。

○高木会長

よろしく申し上げます。

○栗村総務部長

総務部長の栗村でございます。このたび4月1日付で労働本省のほうに異動という形になりました。1年間という短い期間でありましたけれども、皆様方にはいろいろとお世話になってありがとうございました。今後とも宮城労働局よりお願いしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。ありがとうございました。

○佐藤雇用環境・均等室長

3月末で定年になります。本当に2年間、事務局として皆様には大変お世話になりました。御礼を申し上げます。引き続き宮城労働局をよろしく願います。

○事務局・最上

以上をもちまして閉会とさせていただきます。

本日はありがとうございました。

○高木会長

ありがとうございました。