

令和4年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 令和4年11月18日（金曜日）
午前10時00分～午前11時22分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

令和4年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

令和4年11月18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、一言委員、藤本委員

労働者代表 加藤委員、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、成田委員

【事務局】

小林局長、新井総務部長、富塚雇用環境・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、大庭労働保険徴収課長、内海雇用環境改善・均等推進監理官、佐々木監督課長、小熊貸金室長、菅原健康安全課長、齋職業安定課長、本田職業対策課長、佐藤訓練室長、大谷需給調整事業課長

4 議 題

- ・令和4年度 宮城労働局における労働行政の推進状況について

1. 開 会

○事務局・遠藤

皆様おはようございます。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・均等室の遠藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

開会に先立ちまして、事務局より2点、ご案内を申し上げます。

まず1点目。本日の審議会資料ですが、皆様のお手元に審議会議事次第、出席者名簿、席次表、審議会説明用資料として資料ナンバー1から10を配付しております。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、当局のホームページに掲載を予定しておりますので、皆様ご承知おきいただきますようお願いいたします。

また、10月21日より新たに審議会委員に就任いただいた方をご紹介いたします。着席のままで結構でございます。

公益代表委員の一言委員です。どうぞよろしくお願いいたします。

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。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから令和4年度第1回の、宮城地方労働審議会を開催いたします。今日ご参集の委員の方々のご紹介につきましては、出席者名簿によって代えさせていただきます。

それでは、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・遠藤

事務局です。本日全委員18名中14名、3分の2以上のご出席をいただいております。また、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上ご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有効に成立していることをご報告申し上げます。

○高木会長

ありがとうございました。

2. 宮城労働局長挨拶

○高木会長

それでは、これから議事に入るわけですが、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。よろしく申し上げます。

○小林宮城労働局長

宮城労働局長の小林でございます。本日は誠に忙しい中、ご出席賜りましてありがとうございます。審議会に当たりまして、一言挨拶を申し上げます。

中身としては、今、次のいろいろな補正予算の関係、あるいはいろいろな経済対策が取りまとめられておりましたので、その状況。また、上半期の状況について、トピック的なものについて私からコメントさせていただくという内容でございます。

まず、皆様方には、日頃労働行政の推進に当たりまして、ご協力、ご理解をいただきましたこと、改め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。

宮城の有効求人倍率については、9月直近の数字でございますが1.39倍でございます。県内の雇用情勢については求人が緩やかに持ち直し、求人が求職を上回る状況が長期にわたって継続しているところでございます。

新型コロナウイルス感染症につきましては、メディアを中心として第8波の入り口に立ったというような専門家の意見もあるという報道もされているところでございますので、引き続きコロナ感染の状況については注視していく必要があると思っているところでございます。

また、一方でウクライナ情勢を踏まえた原料高あるいは円安等が、かなり経済はもとより雇用に与える影響も懸念されるところでございますので、その点についても一層注視していく必要があると思っているところでございます。

またその中で、政府としては、10月28日に物価高克服経済再生実現のための総合経済対策が閣議決定され、また、それを実現するための第2次補正予算が11月8日、閣議決定されたところでございます。

主な内容としては、新しい資本主義の加速、また物価高騰、賃上げへの取組強化という2つの柱が主な、我々としては関心を持っているところでございます。その中で、人への投資への抜本的な強化ですとか、あるいは成長分野への労働移動の円滑化について、主な柱として予算化をしているところでございます。

具体的には、非正規労働者の正社員化、非正規労働者の処遇の改善、また、高い賃金での新たな人の雇入れに対する支援拡充ですとか、あるいは働く人が自らの意思でリスクリングに取組み、そのキャリア形成をする企業への支援、また労働者自らのリスクリングへの支援というような取組を強化させていただいているところでございます。

特に、今現在デジタル化の推進ということで、担い手としての人材育成というものが課題となっているところでございます。2026年末までに政府全体で230万人の育成を目指すという目標に向けて、ハローワークとしても各地で実施される訓練コースを拡充しまして、我々としてもそういう訓練コースへの受講促進ということで、宮城における、地場におけるデジタル人材の育成について受講あっせんや就職支援を積極的に実施することによって、実現を支援していきたいと思っているところでございます。

またあわせて、コロナ関係については3年目が終わるような時期でございます。雇調金につきましては、今年12月以降は特例措置の段階的な縮減、また状況の厳しい企業に配慮した中で、通常制度へ移行するというような展開を図っていきたいと思っているところでございます。

また、育児・介護休業法の改正が今年4月から段階的に施行され、具体的には10月

からは産後パパ育休というものが施行されたところでございます。これの円滑な施行に当たりましては、企業はもとより労働組合も含めた職場内での周知、休暇を取りやすい環境整備が必要でございます。管内における説明会を複数回開催しているところでございますが、経営者団体あるいは労働組合の方々の協力の下に、各企業における休暇を取りやすい環境整備について、一層努力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、今年の4月にはパワーハラスメントの防止措置義務の対象が中小企業に拡大して、規模を問わず全面的に全企業に適用されたところでございます。いわゆるパワーハラスメントはもとより、セクシュアルハラスメントあるいはマタニティーハラスメントなど、職場におけるハラスメントの阻止についての履行確保ということについては、労働者から被害があった、あるいは申出があった場合は、速やかにその解決を図るため、労働局長による紛争解決援助や調停会議による調停によって、被害の回復を速やかに行うという権利救済を制度化しているところでございます。

また、近年に当たりましては、就職活動中の学生に対するセクハラ、あるいは消費者からの事業に対するカスタマーハラスメントについても課題となっているところでございますので、事業主に対するハラスメント防止指針の中では法律で盛り込まれておりませんが、望ましい取組という形で指針に盛り込み、その徹底を図っていききたいと思っているところでございます。

また、男女賃金格差ということについては、諸外国に比べて日本では特に格差が温存されているということが指摘されているところでございます。女性活躍推進法の中で賃金格差を見える化するということで、常用労働者301人以上の企業については、その差異の情報公表が義務づけられたところでございます。単に格差の数字を出すだけではなくて、差異を生じたその原因を分析し、それを公表するという形で、企業内における賃金格差がないような取組を自主的に促すという制度趣旨でございますので、この見える化あるいは公表化を起源として、積極的な賃金格差の是正に向けた取組が望まれるところでございます。

また、13次労働災害防止計画については、平成30年から5年間の計画でございませぬ。今年度については、最終年の5年目に当たるわけでございますが、新型コロナウイルス感染症が広がるということによって、死傷者数が従来の労働者の死傷者数に上乗せされた原因によりまして、目標となる数値のクリアというものがかなり厳しくなっているところでございます。また、社会福祉施設あるいは小売業等について、特に第三次産業を中心とした業種については、増加傾向が顕著であるということについても目標クリアのネックになったところでございます。

今後につきましては、職場における新型コロナウイルス感染症が広がらないように感染防止の徹底を図るとともに、業種横断的なSafeworK向上宣言の取組を各企業に促していくという形で、全県にわたった災害防止の徹底あるいは実践を強化していきたいと思っているところでございます。

また、働き方改革関連法につきましては、中小企業へ2020年4月から適用され、残る猶予された自動車運転手の業務、建設業、また医者等の3業種については、令和6年4月1日から施行されるということで、残り僅か1年と4か月になったところでござい

ますが、残された猶予業種については業界を挙げてその趣旨を理解し、施行に向けた準備をしていただくように、我々としても頑張っ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。

ただ今、次の経済対策あるいは上期における傾向について、述べさせていただいたところでございます。具体的な取組とその課題については、各担当の部長、室長から説明させていただき、またご参集の委員の方々からご意見を伺う形とさせていただきたいと思っております。限られた時間で資料が多いわけですが、我々としては精いっぱい具体的に分かりやすく説明をしながら、ご意見の場をセットしてい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。

簡単でございますが、開会に当たっての挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○高木会長

ありがとうございました。

3. 議 題

・令和4年度 宮城労働局における労働行政の推進状況について

○高木会長

それでは、これより議事に移らせていただきます。次第にありますとおり、本日の審議事項は、令和4年度宮城労働局における労働行政の推進状況についてであります。労働局のほうから説明をお願いしたいと思います。

それでは、初めに職業安定部長のほうから説明をお願いいたします。

○竹内職業安定部長

皆さん、おはようございます。職業安定部長の竹内と申します。本日はよろしくお願いいたします。

私のほうからは、資料のナンバー1、令和4年度第1回宮城地方労働審議会、宮城労働局における労働行政の推進状況という資料に基づきまして、説明をさせていただきたいと思っております。着座にて失礼いたします。

資料をまず1ページおめくりいただきまして、目次でございますけれども、私のほうからは目次のⅠの雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、Ⅱの多様な人材の活躍促進の2まで説明をさせていただきます。

まず、3ページをご覧ください。

3ページは雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援となります。新型コロナウイルス感染症の影響は長期化しておりますが、行動制限もなくなっておりますことから、雇用調整助成金、休業支援金とも、令和4年度第2四半期の申請件数、下のほうにグラフをつけておりますけれども、申請件数はピーク時と比べまして、もう4割以下となっております。

このため、資料4に1枚紙の新聞発表の資料をつけておりますけれども、その裏面の一覧表を見ていただきますと、雇用調整助成金につきましては、先ほど局長の挨拶にも

ございましたが、12月以降、通常制度に戻すとともに、状況が厳しい事業主につきましては、一定の経過措置として1月末までは日額上限、助成率を通常制度よりもやや高率という取扱いとしているところでございます。

次に、資料1のほうに戻っていただきまして、資料1の4ページになります。

4ページ、産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援ということで、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成を行う「産業雇用安定助成金」という制度が令和3年2月に創設をされております。産業雇用安定助成金につきましては、一番左の一番下に書いてありますが、9月末現在の実績で、支給決定件数が83件となっております。昨年度末からは31件の増加となっております。

産業雇用安定助成金につきましては、右の下の枠に書いてありますけれども、今年の10月以降拡充がされております。支給期間を1年から2年に延長するとともに、出向元の支援対象者数の人数上限というのが500人とあったわけですが、その人数上限を撤廃したほか、出向元に帰った後に、出向によって習得したスキルをブラッシュアップしてもらう訓練といったものに対する助成も新設をされているところです。

次に、資料の5ページになります。

「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」ということで、左の上のほうにハローワークの主要3指標というのを載せてございます。就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数というのが主要3指標となるわけですが、年間の目標値に対しまして上半期で進捗率を見ていただきますと、おおむね5割ということで順調な進捗となっております。

その下のほうに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書かせていただいておりますけれども、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。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にマイページというのを開設していただいて、マイページ上で求職者の方であれば求人を探す条件を登録したりとか、ハローワークからオンラインで職業紹介というのを受けることができるようになっております。そのマイページの開設状況でありますけれども、令和4年9月末現在で求人件数の80.9%、求職者の27%がマイページを開設していただいておりまして、全国的にもかなり進んでいるほうでございますが、今後さらに周知促進を図っていきたいと考えております。

また、右上に宮城県の有効求人倍率を載せておりますが、先ほどの局長の挨拶にもありましたが、現在回復基調となっております。9月の有効求人倍率1.39倍となり、人手不足感が高まってきているところでございます。

その下に、地方自治体との連携を載せてございますけれども、昨年度から市町村との雇用対策協定を進めておりまして、これまで宮城県だけとの雇用対策協定だったんですけれども、今年の1月に登米市、3月に大崎市、8月に栗原市と雇用対策協定を締結いたしまして、若者の地元就職に向けて、就職面接会など協力をして取り組んでいるところでございます。

一番下に人手不足分野における求人充足サービスの充実というのを設けておりますが、医療、福祉、建設、警備、運輸など、特に人手不足の分野につきましては、ハローワー

クの人材確保対策コーナーというのを設けておりまして、そちらのほうでセミナーですとか実際のお仕事を体験してもらったりとか、個別面談会といったイベントも開催しております。

次に、6ページをご覧ください。

6ページは、「職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得」となります。公的職業訓練につきましては、デジタル化の進展や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、成長分野等への再就職を支援するために、引き続き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、雇用保険が受給できない方向けの求職者支援訓練と2種類ございますけれども、ともにデジタル分野の訓練規模を拡充しておりますほか、充足率、就職率の目標達成に向けて取り組んでいるところでございます。

左の下のほうに載せさせていただいておりますけれども、職業訓練を幅広く周知するために今年9月にハロートレーニング・メディアツアーというのを開催いたしまして、宮城県内で活動を行っているシンガーソングライターで、「ほやドル」としても知られております萌江さんに一日労働局長になっていただき、訓練施設でプログラミングや溶接などの訓練を体験いただきPRを行っていただき、おかげさまでNHKですとか地元新聞のほうで取り上げていただいたということでございます。

次に、Ⅱの「多様な人材の活躍促進」になります。お手元の資料の8ページになります。

「非正規雇用労働者、新規学卒者等の就職支援」でございましてけれども、新規学卒者の就職支援につきましては、左の真ん中にグラフを載せてございますが、来春卒業予定の高校生の就職内定率は9月末で60.5%と過去2番目に高い水準となっております。

右の真ん中にありますが、生活保護受給者等就労自立促進事業につきましては、前年同期から支援対象者数はやや減少しておりますが、就職率としては64.1%ということで、前年同期より5ポイント以上高い数字となっております。

また、右下に仙台わかものハローワークやわかもの支援窓口の実績を載せてありますが、上半期は支援対象者の困難性が高まっていることもありまして、就職者数が減少はしておりますが、関係機関とも連携してしっかりと支援に取り組んでまいりたいと思っております。

次、9ページになります。

「就職氷河期世代の活躍支援」となります。みやぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを設置いたしまして、今年度は6月16日に第5回会議を開催し、各関係機関の取組状況を確認しております。左の下のほうの正社員就職者数の実績であります、9月末時点で1,050人ということで、昨年度同時期を上回っている数字となっております。

また、ハローワーク仙台に設置をしております就職氷河期世代支援窓口におきましては、担当者制によりますきめ細かな相談や各種セミナーなどを実施していますほか、就職氷河期の方の歓迎求人というものの確保に努めているところであります。

次に10ページになります。

「マザーズハローワーク等による子育て中の女性に対する就職支援」になります。子育てをしながら就職を希望する女性の方などを対象としまして、専門窓口マザーズハロ

ワーク、マザーズコーナーにおきまして、担当者制、予約制による就職相談を行っております。コロナ禍で就職活動がちょっと長期化する傾向にはありまして、就職率の目標につきましては、右の上にございますが、94%の目標に対しまして、現在実績が93.6%ということで、まだ達成はできておりませんが、仕事と子育ての両立がしやすい求人の開拓というものに積極的に取り組んでおりまして、求人件数も1,147件ということで、前年度に比べますと5割増しの求人を確保しておりまして、マッチングのほうにつなげていきたいというふうに考えております。

また、託児つきのセミナーですとか、オンラインセミナーを積極的に開催しておりますほか、今年の2月からLINEを開設いたしまして、LINEを通じてセミナーや訓練などの情報を幅広く発信をするようにしております。

次に、11ページになります。

「高齢者の就労・社会参加の促進」というテーマになりますけれども、高齢者の雇用状況につきましては、令和3年度の報告を見ますと、宮城局では65歳までの雇用確保措置実施企業が99.6%となっております。その中でも66歳以上まで働ける制度のある企業は、下の折れ線グラフにありますように年々増加をし、42.2%と、全国平均の38.3%を上回っている状況となっております。

ハローワークでも高齢求職者の割合は高くなっておりまして、右のほうに書いてありますように、55歳以上の方にきめ細かな支援を実施します生涯現役支援窓口を県内5か所に設置をし、65歳以上の就職件数、就職率ともに目標を上回る実績となっております。

また、高年齢者活躍促進セミナーというのも毎年開催をしておりまして、今年度も1月11日に「高齢社員戦力化に向けた活用促進と能力開発」といったテーマで、講演ですとか事例発表を実施しているところでございます。

次に、12ページになります。

「障害者の就労促進」ということでございますが、障害者の雇用状況につきましては、下のグラフにありますように、令和3年6月1日現在で2.21%となっております。法定雇用率にはまだ満たしておりませんが、全国平均よりは上回っております。達成企業割合につきましても50.7%ということで、全国平均を上回っている状況となっております。宮城県や高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部とも連携して、雇用率達成の指導に向けた取組をしっかりと行っていきたいと思っております。

また、右上の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企業数につきましては、ほぼ前年同期と同様の実績を上げているところであります。

また、中央に書いてございますけれども、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9月末現在で4社認定をしております。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につながることを期待されますことから、認定企業を引き続き増やしていきたいというふうに考えております。

13ページになります。

「外国人労働者等に対する支援」であります。宮城県内の外国人労働者数は、令和3年10月末時点で1万3,415人と、前年度比では2.8%の減となっております。

が、外国人雇用事業所数のほうは2,628事業所と、前年から比べて3.5%の増加、過去最高となっております。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は留学生コーナーというのを設置しまして、留学生の就職支援なども実施しているところでございます。

14ページでございますが、「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、治療と仕事の両立につきましては、左の下のほうに書いてありますように、今年9月5日に「宮城県地域両立支援推進チーム」と「長期療養者の就職支援担当者連絡会議」を合同で開催いたしまして、関係機関が一堂に集まり、これまでの取組の共有や、さらなる連携に向けた議論を実施しているところでございます。

また、右側の真ん中あたりでございますけれども、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、特別窓口を設置して、病院への出張相談も含めて行っておりまして、コロナで対応が難しい時期もございましたが、今年度は相談件数も増加し、就職率も100%となっているところでございます。

最後に15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、労働者派遣事業や職業紹介事業が適正に運営されるように、宮城労働局では新規許可事業者向けのセミナーを開催しているほか、求職者向けの派遣法のセミナーなども実施をしているところでございます。

指導監督につきましては、下に表を載せてありますが計画的に実施をしており、昨年度同時期を上回る実績となっております。下半期には集団指導なども取り入れながら、効果的な指導を実施していきたいというふうに考えております。

また、右側に今年10月に改正された職業安定法の改正の概要を載せておりますけれども、求人等に関する情報の的確な表示に関する事、個人情報収集・使用・保管する業務の目的を明らかにすることなどが新たに定められておりますので、幅広い周知を図っていきたいと考えております。以上です。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、続いて雇用環境・均等室長からのご説明をお願いいたします。

○富塚雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の富塚です。どうぞよろしくをお願いいたします。

私は、次のページから説明をさせていただきます。失礼して座らせていただきます。

次のページ、16ページは、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備についてでございます。産後パパ育休の創設を含む改正育児・介護休業法が、今年4月1日から順次施行されたため、説明会の開催等により改正内容の周知を図りました。今後は、来年4月から施行される男性労働者の育児休業の取得状況の公表の義務づけについて、引き続き周知を図ってまいります。

また、男性の育児休業取得促進など、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に助成する両立支援等助成金により、企業の取組を促しています。

男性の育児休業取得率は、令和3年度に行われた県の調査で14.6%と急上昇して

おります。取得期間については県の調査がございませんので、全国調査の結果を参考までに申し上げますと、男性の育児休業取得期間は、かつては5日未満が過半数でしたが、令和3年度の調査では5日以上2週間未満が最も多く、26.5%。次いで、5日未満が25%、1か月から3か月未満が24.5%となっております。このたびの法改正を機に男性労働者の育児休業取得に関する相談が増え、1か月を超える休業を希望する相談も珍しくなくなったと、日々の業務から感じているところでございます。

次世代育成支援対策推進法に基づく企業認定につきましては、8月末現在の認定件数を記載いたしました。9月の認定件数を加えると、今年度上期は、くるみん5社、プラチナくるみん1社の認定を行いました。

なお、両立支援等助成金の申請件数を記載した表の下から2番目と、それから一番下の助成金、こちらは新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等により、子の世話をするため仕事を休まざるをえなくなった保護者に、有給特別休暇を与えた事業主に対する助成金で、昨年9月から実施しておりますが、制度の周知と感染拡大により、今年度の申請件数が全国的に増加しております。今月30日までに取得した休暇が対象となっておりますが、来年3月まで延長される予定となっております。関連資料の6としてプレス発表資料を配付させていただいております。

次に、17ページをご覧ください。

女性活躍推進のための企業の取組支援についてでございます。今年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等の義務の対象が、労働者数101人以上の企業まで拡大されたため、未届け企業に対して、行動計画策定届出等の働きかけや指導を行いました。新たに義務化された企業の9月末現在の届出率は、92%となっております。早期に100%となるよう、引き続き指導等を行ってまいります。

また、局長挨拶にもございましたが、今年7月8日の省令改正により、常時雇用する労働者数301人以上の企業に対し、男女の賃金の差異の状況把握と情報公表が新たに義務づけられたため、関連資料7として配付したリーフレット等により周知を行っております。今後は、説明会の開催等を計画しているところでございます。

次、18ページをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置と不妊治療と仕事の両立支援についてでございます。新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、妊娠中の労働者に与える特別有給休暇制度の導入等を支援する助成金の支給や、母性健康管理に関する相談対応を行っております。不妊治療と仕事との両立支援については、次世代育成支援対策推進法に基づく指針により、一般事業主行動計画に不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施を盛り込むことが望ましいとされていることから、行動計画を策定する企業に対して、これを盛り込むよう促しております。

また、不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する新たな認定制度、くるみんプラス認定とか、中小企業に対し不妊治療に利用できる休暇制度等の導入を促す助成金の周知を行っております。

次、19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す。パートタイム・有期雇用労働法に基づき、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理について、事業主に対する調査

と助言等を行うことにより、法の定着を図っております。

また、今年度も民間委託により働き方改革推進支援センターを設置し、同一労働同一賃金に向けた社内制度の見直し等に関する中小企業の相談に応じ、社会保険労務士等の専門家を個別に派遣するなどの支援を行っております。

1枚めくって、21ページをご覧ください。

テレワークの導入・定着促進についてでございます。宮城県のテレワーク導入済事業所割合は、令和3年に県が行った調査で23.5%となっており、初めて調査した令和2年と比べて2ポイント上昇いたしました。業種や従業員規模によって導入状況には差がございます。

導入に向けての課題については、テレワークに適した仕事がないという回答が最も多く、60.4%。次いで、テレワークでは業務に支障を来すおそれがある、37.1%。テレワークができる環境が整備されていない、24.7%、外部への対応に支障がある、21.6%などとなっております。引き続き、雇用型テレワークのガイドラインと、テレワークを制度として導入する中小企業への助成金を周知するほか、今年度より厚生労働省が総務省と連携して実施している、テレワーク・ワンストップ・サポート事業。具体的には、先進的な取組事例など、テレワークに関する様々な情報を提供するテレワーク総合ポータルサイトや、労務管理と情報通信技術の相談にワンストップで対応するテレワーク相談センター、企業向けセミナーの開催情報などについて周知し、テレワークの導入と定着促進を図っております。

次に、22ページをご覧ください。

フリーランスと副業・兼業の環境整備についてでございます。今年度上期に労働局総合労働相談コーナーに寄せられたフリーランス関係の相談件数は、3件でございました。フリーランスから発注者とのトラブルについて相談があった際は、フリーランスと発注事業者等とのトラブルについて、ワンストップで相談できるフリーランス・トラブル110番を案内することとしております。その際、請負契約等の契約名称にかかわらず、労働実態が労働基準法等の労働者に該当する場合は、労働基準法等の保護を受けることから、フリーランスから労働基準法等に関する相談等があった場合には、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が連名で策定したガイドライン「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、関係部署で連携して対応を行っております。

副業・兼業関係の相談件数も多くはありませんが、増加傾向が見られます。希望する方が安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における、労働時間管理や健康管理等について示した、副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知等を行っております。

少し飛びまして、25ページをご覧ください。

働き方・休み方の改善についてです。生産性を高めながら働き方改革に取り組む、中小企業等に対する働き方改革推進支援助成金により、勤務時間インターバル制度や、年次有給休暇の計画的付与制度の導入等を促進しています。

また、働き方改革推進支援センターにおいて、働き方改革に関する中小企業の相談に

応じるほか、セミナーの開催や、企業訪問によるコンサルティングなども行っております。

また飛びまして、28ページをご覧ください。

ハラスメント防止措置義務の履行確保についてです。職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等ハラスメントに関する労働者からの相談に対しては、ハラスメントの定義、措置義務の内容等について丁寧な説明を行っています。また、法に基づき、防止措置の実施状況について事業所に対する調査と助言等を行ったほか、紛争当事者の申請により、紛争解決援助や調停を行いました。そのほか、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルや、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントについて、労働局が相談に応じること等の周知を行っております。

29ページをご覧ください。

個別労働紛争の解決の促進についてです。総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応し、問題点や解決方法、処理機関等について情報提供を行っております。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談については、紛争当事者の申出により、個別労働紛争解決促進法に基づく助言指導やあっせんを行いました。

以上、雇用環境・均等室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、続いて労働基準部長から説明をお願いいたします。

○本多労働基準部長

おはようございます。労働基準部長の本多でございます。日頃より委員の皆様におかれましては、労働行政のご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

私からは、労働基準行政の部分の、資料1の推進状況の23ページからご説明させていただきます。では、着座にて説明させていただきます。

23ページをご覧ください。

職場における感染防止対策等についてです。グラフは、新型コロナウイルス感染症のり患による休業4日以上労働災害として監督署に提出された労働者死傷病報告を集計したものでございます。り患後に会社から提出となりますので、感染状況とはタイムラグが生じているところでございます。業種別では、当然ながら、保健衛生業が最も多い状況になっております。今後も引き続き、監督署の窓口などにおきまして、職場における感染防止対策に関する指導等を継続していくこととしております。

続きまして、24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。本年度上半期まで、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導では、192事業場に臨検監督を実施いたしまして、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は100事業場となっております。全国集計がまだ公表されておきませんので、昨年度の数値で宮城県と全国を比較してみますと、違法な時間外労働が認められた割合は、宮城県が昨年38.8%、全国が34.3%と、例年宮城県のほうが高い傾向にございます。こちらに関しましても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。

1枚飛びまして、26ページをご覧ください。

労働条件の確保・改善対策につきましてです。上の段の左、グラフ1、年間労働時間の推移でございます。若干見えにくいグラフで恐縮ですが、グリーンの折れ線は宮城県の総実労働時間、紫の折れ線は全国となっております。令和3年で見ますと、宮城県では年間1,764時間、全国では1,008時間。全国より宮城県は56時間多い状況でございます。また、所定外労働は、青い棒グラフが宮城県、薄い水色が全国となっております。令和3年では、宮城県の所定外労働時間が138時間、全国が139時間となっております。

上の段の右のグラフは定期監督の状況になります。本年度はコロナの影響も少なく、コロナ以前の件数に戻っております。下の段のグラフ3から5は、左から労働相談件数、真ん中が申告件数、右が立替払いの件数です。ともにコロナ感染拡大以降、減少傾向となっている状況でございます。

続きまして、27ページをご覧ください。

労働者が安全で健康に働くことができる環境整備についてでございます。宮城労働局では、平成30年度から令和4年度までの5か年計画として、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て、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、赤い折れ線グラフは死亡者数を示しております。今年の1月から9月までに発生した休業4日以上死傷者が2,826人、死亡者が11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。この死傷者数2,826人から、新型コロナ関連の死傷者を除きますと1,742人となり、実にコロナ関連の死傷者数が1,084人。全体の死傷者数の約4割弱を占めている状況となっております。

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、左下段にあります、SafeworK向上宣言の登録を促進しております。これは、健康で安全に働くことができる、職場環境づくりなど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でございます。9月末現在、県下426事業場にご登録をいただいております。登録事業場を当局ホームページ上で公開し、展開、拡大を図っているところでございます。

また、第三次産業対策といたしまして、小売業と介護施設を中心に転倒や腰痛等の作業行動を起因とする労働災害が増加している状況に対応すべく、本年度からリーディングカンパニーや地方公共団体、関係団体などを構成員とした、宮城県小売業と介護施設のSafeworK推進協議会を9月から設置し、多店舗展開企業を対象として、自主的な安全衛生管理の導入への支援や、大規模ショッピングセンターなどの施設管理者を通じた周知啓発を行うなど、業界全体への浸透を図ってまいります。

さらに、これから年末年始にかけては、県内の防災団体などの協賛の下、12月、1月の間、宮城年末年始労働災害防止強化運動を実施いたします。この一環として、東北ブロックの労働局長が一斉に建設現場パトロールを実施するなど、ブロック連携して労働災害防止の取組を行うこととしております。

続きまして、30ページをご覧ください。

最低賃金関係でございます。最低賃金につきましては、地域別最低賃金は10月1日に改正し、3業種の特定期最低賃金が12月15日、改定となります。現在、市町村広報誌やFMラジオなどのマスコミを通じた周知を展開しております。

また、ページの右側にあります、最低賃金の引き上げに伴う、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も進めております。この助成金につきましては、10月28日に閣議決定されました総合経済対策に明記され、2次補正予算により拡充が予定されております。この拡充内容が決定次第、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所存でございます。

そのほかといたしまして、資料10をお開けください。

10月14日に公表いたしました、技能実習生の監督指導の結果を添付しておりますので、簡単に概略をご紹介させていただきます。

全国的に、技能実習生の劣悪な労働環境が報道されることも多うございます。宮城局におきましては、今回初めて監督指導結果を発表することといたしました。先ほどの資料1の26ページに記載した、一般の定期監督の違反率が56.6%と比べますと、技能実習生に関する令和3年の違反率は72.2%と高い状況になっております。主な違反としては、最も多かったのが安全基準で、いわゆる機械設備に係る違反が多く、次いで労働時間に係る違反となっております。技能実習生の労働条件確保につきましては、今後とも的確に対応いたします、重大悪質な事案に対しましては司法処分を行うなど、厳正に対応することとしております。

以上、労働基準部の進捗状況の説明になります。ありがとうございました。

○高木会長

ありがとうございました。ただいま、以上宮城労働局のほうから説明されましたが、これについてご質問、ご意見を皆様のほうから賜りたいと思っておりますが、まずその前に事前に質問されている成田委員のほうから、ご質問をよろしくお願ひしたいと思います。

○成田委員

はい、ありがとうございます。宮城県経営者協会の成田でございます。

事前に質問させていただいておりましたので、その内容について、趣旨を含めて発言させていただきます。

障害者の就労促進に関してなんですけれども、要旨とすると、障害者にどういう仕事をやってもらうのかという事例共有が重要となってきたと思うので、そういうことについて当協会でもやっていきたいと思うし、行政としても取組をいただければということで意見を申し上げたいと思います。

障害者の雇用促進、就労促進については、多様な人材に活躍してもらうという点でも重要なテーマであるというふうに認識をしております。一方で、企業の障害者雇用の現場ではですね、身体障害者の高齢化、さらに退職、精神障害者の早期離職といった以前から課題がある中で、法定雇用率クリアに努めているわけなんですけれども、それに加えて、業務のデジタル化などの進展によって、障害のある社員が今まで行ってきた業務の見直しもだんだん課題となってきました。事務作業であるとか郵便物仕分けであるとか、そういった仕事が、減少あるいはなくなってきたということでございます。また、

以前からの傾向ではありますけれども、当協会のアンケートでも会員企業に雇用できていない理由を聞きますと、適した業務がないというのがもう6割ぐらい、多くを占めているということです。

そういうことからしますと、多様な障害特性を考慮した上で、新たな業務の創出ということも考えていく必要があるんだろうと考えますけれども、個人的にはですね、今そういう障害者にどんな業務をやってもらうかという部分で、だんだん過渡期になってきているんじゃないかなというふうに感じております。そこに法定雇用率も上がりますので、クリアできる企業、できない企業というのが、どうしても格差が出てくると思いますし、ではクリアできている企業はどんなことをやっているのかなというところの紹介などもますます重要になってくるんじゃないかと思っております。そこが肝になってくるんだろうと感じているところです。

ということで、当協会でも会報で事例紹介したりということはしていますし、今後も機会を捉えて事例共有を考えていきたいと思っておりますけれども、行政としても引き続き雇用率アップに向けて……（「成田委員、ちょっと待ってください、マイクが入っていないようなので」の声あり）はい、すみません。当協会としても会報で事例紹介をしたりですね、今後も機会を捉えて事例共有を考えていきたいと思っておりますけれども、行政としても引き続き、雇用率アップに向けてそうした取組をしていただければありがたいというふうに思った次第でございます。よろしく願いいたします。これ1点目、意見ということでございます。

2点目は簡単に質問ですけれども、法定雇用率に週20時間未満の短時間勤務を算入しようということで方向性が示されていますけれども、その辺最近の動きはどうなっているかということが、もし分かれば教えていただきたいと思ひまして、ご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。それでは、労働局のほうからこれに対する回答といえますか、方向性を示していただければと思います。

○竹内職業安定部長

職業安定部長の竹内です。

成田委員、ご質問ありがとうございます。大きく2点のご質問をいただいておりますが、まず1点目の「障害者の業務について」でございます。おっしゃられるとおり、デジタル化の進展により、事務所とかでも紙の作業が少なくなって、今までシュレッダーとか障害者にお願いしていたのに、そういう作業がなくなったよといったような声も聞いております。デジタル化の進展を踏まえまして、障害者の業務そのものをやはり見直していく必要があるのかなというところでございますけれども、例えば、手書きの伝票をデータ入力するために、新たな障害者の入力システムというのを開発し、業務を開拓しているといったような好事例もございます。我々としてもこういったデジタル化の中でも新たに障害者の業務というのを開拓していく必要があると思っておりますので、こういった好事例も幅広く共有していきたいと考えております。

来月2日に宮城労働局のほうでも障害者雇用セミナーというのを開催することにしておりまして、そのセミナーの中でも、今紹介した企業の方にも参加いただいて、先進事

例の紹介などを行っていきたいと考えております。これからもそういった好事例を収集して、セミナーなどで共有させていただければと思います。

また、先ほど成田委員のほうからご説明の中でありましたように、なかなか雇用が進まない企業の中には、どういう仕事をやってもらったらいいか分からないという、そもそもものところがあるというお話もあったと思うんですけれども、そういう点につきましては、地域障害者職業センターという組織がございまして、そちらのほうで実際に事業所を見せていただいて、こういう業務ならこういう障害者さんならできるよとか、そういう職務の切り出しという業務もやっておりますので、具体的にもしありましたらハローワークのほうにまずご相談いただければと考えております。

また、2点目で「週20時間未満の短時間勤務も法定雇用率に算入」ということでご質問いただいておりますけれども、障害者雇用促進法の改正につきましては、現在、雇用義務の対象外となっております週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者に対しまして、就労機会を拡大するために、実雇用率においても算定できるようにするという改正法案が、今開催されております臨時国会のほうに提出をされております。国会で審議の上、法律が成立した場合には、再来年、令和6年の4月1日から施行される予定となっております。

その改正法案の中には、先ほど成田委員がおっしゃられた、加齢による障害者の問題といったものも一つ、今大きな問題になっておりまして、加齢に伴って職場への適応が困難となった障害者の雇用継続を支援するような、助成金を新設するといったような点も議論されております。回答としては以上です。

○高木会長

成田委員、いかがでしょうか。

○成田委員

ありがとうございます。よく分かりました。1点目については、そんなことでぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

あと、2点目のところを、ちょっと感想めいた話ではあるんですけれども、企業側も法定雇用率をクリアするのが大変で、以前と違って身体障害者だけじゃなくて精神障害者もせつせと雇用するわけですけれども、県内の数字なんかはちょっと持ち合わせてはいないんですが、さっきも言ったように精神障害者の早期離職なんていうのも課題になっていると聞きます。

それで、法定雇用率週20時間未満の短時間勤務も雇用率に算入となればですね、特に精神障害者には短時間勤務の方も多し、今後潜在ニーズもあると思ひますし、あと早期離職という課題の減少ということにもなっていくのではないかなと思ひます。それに呼応して、今度短時間雇用に対応する企業も出てくるのではないかなと思ひます。そんなことで障害者側、特に精神障害者、あと企業側にもやさしい制度になっていくんじゃないかなと思ひましたので、今後その辺の動きも注視しながら、我々も対応していきたいかなと思ひます。

以上です。ありがとうございます。

○高木会長

ありがとうございます。

それでは、事前の質問は成田委員のほうからのみでございますが、ほかに皆さんのほうから、委員の方々から、労働局から説明された内容等々について、ご質問ご意見があれば承りたいと思っておりますが、いかがでしょうか。挙手の上、所属を述べていただいた上で、ご質問、ご意見を述べてください。いかがでしょうか。

皆さん、考えていらっしゃる間にちょっと私のほうから一つ。成田委員の質問と関係があるんですが、たまたま相談を受けた方がいましてですね、その方はいわゆる障害者総合支援法に基づいて、就労継続支援Aで働いていらっしゃる方なんですが、パソコンの技術が非常にたけているんですね、話を聞いた限り。ですから、そういったものについて、今成田委員から話があったとおりにデジタル化、まさにDXも含めてデジタル化ということに対応するような働きぶりというのが、ちょっとすごいなというふうに思いました。そういったことも、いろいろ行政のほうでいろいろな示唆を与えていただければいいのかなというふうに思ったりしております。

ほかに皆さんいかがでしょうか。公益委員のほうから。はい、どうぞ。

○一言委員

一言です。よろしくお願いいたします。

私からは、質問と意見というところがちょっと混ざった感じになってしまうかもしれませんが、一つはですね、外国人労働者に関する支援のところの一つ質問がございます。

宮城県のところでは、前年度比からもちょっと減っているというところで、これからいろいろ雇用の安定みたいなのところですか、企業からしたら労働力の確保という点でも、外国人の雇用というところは非常に注目されるのではないかなというふうに思っているんですけども、そこの中の支援の一つになるのかなとも思うんですけども、東北の中では結構日本語学校とか日本語を教えてもらえるところというのは、ボランティアに頼っているところも多いところもあるというふうに聞いております。そういった中で、就職支援の中にそういった語学みたいなのところの支援とかサポートみたいなのを連携してですね、もっと充実させていくというところは、お考えとしてどのような方向性を持っているのかなというのが一つです。

もう一つは、いろいろな取組を幅広くやっていただいているというのを、今日の説明とか資料から拝見したんですけども、なかなかそれが全て企業だったりとか求職者のところに伝わっているのかなと思うと、紙媒体などをベースにした広報とか周知ですか、あとリアルをベースにした説明会とかセミナーが多いとですね、なかなかやはりそこに参加できなかつたりとか、知る機会自体が少なくなってくるかなと思いますので、特に若い人の世代ですとか、あと企業もですね、オンラインセミナーみたいなのところで、労働法の関連とかそういったところも充実させていただければ、より理解とか知る機会が増えて、ないしは適用外になってしまつたりとか違反つていうところも少なくなってくるのかなと思いますので、そうしたところの周知とか広報の充実みたいなのところでも、現状と課題みたいなのところがあれば、教えていただければというふうに思います。以上です。

○高木会長

労働局のほうでどなたがご回答されますか。

○竹内職業安定部長

安定部長でございます。

ご質問ありがとうございます。まず外国人の関係のご質問で、日本語教育というのは、非常にやはり就労する上で大事だなというのを我々も認識してはいるんですけども、基本的に今ハローワークに来られて就職相談をされる外国人の方というのは、日本でも働ける状態にある方が中心になりますので、そこから日本語教育を今から始めてというよりは、すぐに仕事に就かれてという形が中心になっております。もし、日本語教育を必要とされる方がいれば、市の施設とか、関連した施設をご紹介している状況でございます。

むしろ、ハローワークで実施しているのは、企業側への働きかけとして、例えば日本の企業の就業規則とか、かなり日本語が分かる方でも難しい日本語が並んでいると思いますので、「分かりやすい日本語」標記や説明というのを、リーフレットなども活用して推奨しています。

また、2点目の質問ですけれども、やはりハローワークの関係につきましても、いろいろな施策や制度がございますけれども、その施策や制度、いくらいいものを用意しても、皆さんのお手元に届かなければ意味がないので、やっぱり知っていただくというのは非常に大事だというふうに考えております。

従来、おっしゃるとおり紙媒体のリーフレットが中心ではありましたが、現在、各ハローワークのホームページを、宮城局内10か所のハローワークがございますが、全て見直して、分かりやすく、使いやすいホームページに変えさせていただいたりとか、あとは先ほど紹介させていただいたように、マザーズハローワークなどではLINEを活用して、なかなか子育て中で外に出られないお母さんたちにもLINEを通じて情報が届くようにしたりですとか、年内にツイッターも始めることにもしてまして、そちらのほうでセミナーや訓練の情報なども発信していきたいというふうに考えております。

○高木会長

一言委員、いかがですか。

○一言委員

よく分かりました。ありがとうございます。引き続き、充実をよろしく願いたします。

○高木会長

それではほかに何かご意見、ご質問、ございますか。はいどうぞ。加藤委員ですか。はい。

○加藤委員

UAゼンセン宮城県支部の加藤でございます。いつもお世話になっております。

事前に本当は質問すればよかったんですけども、先ほどもちょっと丁寧な説明があったので、いろいろ興味深い点があったので、一つもう少しお聞きしたいなということで手を挙げさせていただきました。

私のほうからは環境の整備ということで、27ページのところで、先ほど来、安全衛生の件ですけれども、製造業ではやはり、私どもはあらゆる職種があるので、製造業だとどうしても安全衛生をしっかりとやらないと死亡事故ですとかね、重大事故が結構ある

県も実際あるんですけども、そういった中でも最近ちょっと増えているのが、一番下に書いていますが第三次産業というところで、小売業や介護施設の組合も多いので、そういったところから死亡事故には至りませんが精神的な障害ですとか、あるいは小さな安全衛生の件、いろいろなことが我々に相談入っていますので、非常に興味深いなと思いました。

恐らく、この宮城県小売業あるいは介護施設SafeworK推進協議会の設置ということで、ここにちょっと興味を持ったんですけども、左の向上宣言が具体的にこういうことをやっていくのかなと思うんですけども、どのようなね、今後チーム構成にしてどういうふうに活動されるのかなということで、ちょっと興味があったので、教えていただければと思いますので、よろしくお願いします。

○高木会長

それでは、労働局のほうからいかがでしょうか。

○本多労働基準部長

労働基準部長の本多でございます。

ご質問ありがとうございます。第三次産業対策については、委員のご指摘のとおり、特に転倒とか腰痛災害が多うございます。いわゆる行動災害と言われるものですが、それが増加していることに対応すべく、SafeworK推進協議会を設置したのも、これは実は全国的な動きでございます。ニュースでプラスセーフ協議会なるものがあつたかと思いますが、これの宮城県版として、小売業の協議会と介護施設の協議会を9月から立ち上げております。構成メンバーとしては、いわゆるリーディングカンパニー、大きなところの企業の方と、宮城県や、今後、仙台市のほうもご協力をお願いしているところでございます。あと関係団体としては、そこの業界団体の方を構成員としております。

特に多店舗展開の企業から、まず対象として、自主的な安全衛生管理を導入して、中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンターの支援を受けたり、あとは大規模なショッピングセンターの施設管理者を通じて、安全管理の好事例となるようなことをできましたら、それを周知啓発して業界全体に波及していきたいというふうな考えで、今年から協議会を開催しているところでございます。

○高木会長

加藤委員、いかがでしょう。

○加藤委員

はい、ありがとうございます。

○高木会長

ありがとうございました。

それではほかに何か、そのほか、ご意見、ご質問ある方。砂金委員、どうぞ。

○砂金委員

弁護士の砂金です。

2点、質問させていただきます。まず1点目、長時間労働の件に関連してなんですが、数年前に導入された高度プロフェッショナル制度に関して、これも多分おとしぐらいに私のほうで、この審議会で質問させていただきましたが、この高度プロフェッショナル制度の届出が労働基準監督署のほうにされているのかどうかについて、教えていただ

ければと思います。

それから、届出がされた場合において、何か問題となっていた事案とかがあったのか。労働基準監督署のほうで、例えば指導とか勧告というものがあったのかどうかも教えていただければと思います。

それから2点目、ハラスメントについてです。28ページの上のほうですね、事業主の雇用管理上の措置義務が履行されていない疑いがある場合というような記載がありますが、この履行されていない疑いがある場合というのは、どのようなきっかけ、契機で疑いがあると感じられたのかというようなところを教えていただければと思います。

それから、労働局のほうでも、どんな形、何を目的なのかはちょっとまだ私詳しいことは知らないんですが、例えば労働基準監督署のほうで事業主のほうに調査とかが入るかと思います。そのときに、そういったこのハラスメントの防止措置義務が履行されているのかどうかというのは、調査項目になっているんでしょうか。もしなっていないのであれば、そういったものを上げるということは考えていらっしゃるんでしょうかという点です。

それからもう一つは、そのハラスメントの対策として、紛争解決援助の申立てや調停の申請ということがされているというご報告がありました。この結果についてですね。例えば、調停が申請されて、その結果うまくまとまったのかどうかというようなこと。ハラスメントが調停によってなくなったのかどうかというような結果についても、ご存じでしたら教え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。それでは労働局のほうから、どうぞ。

○本多労働基準部長

労働基準部、本多です。

1点目、高度プロフェッショナルに関しましては、昨年と同様の回答で、ゼロ件でございます。以上でございます。

○富塚雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室です。

ハラスメント関係のご質問についてですけれども、雇用管理上の措置義務が講じられていない疑いがある場合という判断についてですが、相談者の方から、これまでの経過などの情報を聞くところから把握してまいります。

雇用管理上の措置義務というのは、具体的には企業においてハラスメントは許さないという方針、ハラスメントを行った者に対しては、こういった厳しい対処をしますといった企業の方針を定めて、あらかじめ全ての労働者に周知啓発をすること。ハラスメントに関する相談窓口を設けて、その窓口が実質的に機能するように周知すること。そして、実際にハラスメントに関する相談があった場合には、そのハラスメントがあったのかどうか。本人、行為者とされた方に対する事情聴取などを行い、もし実際にあったということが分かった場合には、就業規則に基づいて懲戒処分をするといったようなことが、雇用管理上の措置義務となっております。

相談者の相談の中から、会社においてハラスメントに関する方針について周知啓発を受けたことがないであるとか、相談窓口がどこか分からないであるとか、また実際に相

談したけれども、会社は何も対応してくれなかったというようなお話があった場合には、雇用管理上の措置義務が講じられていないおそれがあると判断して、報告の請求等の対象にすることをしております。

このハラスメント措置義務に関する調査、指導を行う機関は、労働局の雇用環境・均等室となっております。今申し上げた相談をきっかけとして、企業に対して報告の請求をするほか、計画的な企業訪問などによる調査指導も行ってございまして、その中でハラスメントが調査項目に加えられているということでございます。

それから、紛争解決の援助の結果、どのように解決が図られているかということでございますが、この紛争解決援助、そういう調停につきましては、裁判などのような強制力はないということがございますので、解決には限界があるところではございますが、紛争解決援助の結果、金銭的な解決が図られたり、あるいは会社が事実確認や必要な措置を講じて、環境が改善されるといったような解決を見られているところでございます。実際に解決率の状況でございますが、調停において、まずおおむね3分の1の事案で解決になっております。

○高木会長

砂金委員。

○砂金委員

ありがとうございました。

○高木会長

よろしいですか。追加の説明がございしますか。それ以上の詳しい説明がもしあるとすれば、個別に砂金委員のほうに。今大丈夫ですか、答えられますか。それでは、追加で砂金委員のほうにご報告があれば、どうぞ個別にご報告をお願いしたいと思います。よろしいですか。

○砂金委員

はい。

○高木会長

それでは、そのほか皆さんのほうから、何かさらにご質問なりご意見ございしますでしょうか。

特にないようですので、最後、私のほうから一つだけ。9ページに、就職氷河期世代の活躍支援とあるんですが、ここにいらっしゃる皆さんは分かると思いますが、こうした公的なパンフレットのところ、厚労省のほうはたしか就職氷河期世代「35歳から55歳未満」と書いてあるんです。一体どの人達をいうのかということ、分かる人は分かるんですが、その辺りを丁寧にパンフレットに書いていただければよろしいかと思いません。

それでは、そのほか特にご発言がないようですので、本日の議事についてはこれで終了させていただきます。

4. 閉 会

○高木会長

労働局におかれましては、ただいま委員の皆様から頂戴いたしましたご意見等を踏まえて、今後の労働行政のほうに活かしていただければと思います。よろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして本日の会議を閉会とさせていただきます。お疲れさまでした。