

第 40 回 長野地方労働審議会  
議 事 録

令和 4 年 11 月 25 日

長野労働局

## 第 40 回 長野地方労働審議会

日時 令和 4 年 11 月 25 日 (金)

14:00~16:00

会場 長野バスターミナル会館 4 階国際

### 1 開 会

五味監理官

定刻となりました。ただいまから「第 40 回長野地方労働審議会」を開会いたします。

本日はお忙しいところ御参加いただき、誠にありがとうございます。本日の司会を担当させていただきます雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官の五味と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

山沖会長に議事の進行をお願いするまでの間、進行を務めさせていただきたいと思っております。

本年度は委員の皆様をお願いしております 2 年の任期の最終年に当たっておりますが、2 名の委員より任期途中で辞任届の提出があり、新たに 2 名の委員を任命させていただきましたので御紹介させていただきます。

公益委員島村暁代委員の後任として任命させていただきました成田史子委員でございます。続きまして、使用者代表水本正俊委員の後任として任命させていただきました平林靖久委員でございます。

本日の出席状況につきまして、お手元にお配りしている出席者名簿、当審議会の現在の委員総数は 18 名ですが、本日労働者代表村田由紀子委員、井沢登史委員、使用者代表春日孝之委員、沓掛由利子委員、小松ちよ子委員が欠席されています。本日出席いただいた委員は、公益代表委員 6 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 3 名の計 13 名でございます。従って、委員 12 名以上の御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 項に定められている委員の 3 分の 2 以上の出席を満たしており、会議が有効に成立していることを申し上げます。

なお、長野労働局からの出席者につきましては、出席者名簿をもって紹介させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

### 2 長野地方労働審議会会長あいさつ

五味監理官

それでは、次第に基づきまして、長野地方労働審議会山沖会長から御挨拶をいただきたいと存じます。

よろしくお願いいたします。

山沖会長

信州大学山沖です。いつもお世話になっております。どうぞよろしくお願いいたします。

会長挨拶ということで、前任者の徳井先生以来、これまで経済情勢を簡単に説明してきました。特に、今は為替相場が大きく注目されているので、お手元に配布した資料に基づき最近の情勢について解説したいと思います。グラフを用意していますのでご覧ください。

ここ1年間の為替相場は経済学の理論によって物の見事に為替相場の動きを説明できます。

左側の縦軸が為替相場を示しており、数字が上がるに従って円安になります。右側の縦軸がアメリカの政策金利、すなわちフェデラル・ファンドレートを示しています。この金利はアメリカの中央銀行、FRB（連邦中央銀行）が市場に介入して誘導する超短期の目標金利（無担保・オーバーナイト物）を指しています。これを赤い点線で示しています。

今年に入って、FRBは会合のたびに、この誘導目標金利を引き上げており、現在、4.0%（3.75%～4.0%）まで達している状況です。日本はご存じの通り、黒田総裁がゼロ金利政策を続けており、10年国債の金利をゼロパーセント近傍（0%～0.25%）に誘導しています。

このグラフは、年初、1月3日から示しています。グラフを見ていただくと分かる通り、120円と110円の間、おおよそ115円ぐらいとなっています。当時のアメリカのFFレートは0.25%です。通常、金利を引き上げるときは0.25%ずつとなっています。このため、3月16日はそのとおりに引き上げているのですが、5月4日は2倍の0.5%を引き上げています。その後、6月15日、7月27日、9月21日、11月2日と、それぞれ0.75%、すなわち、通常の上げ幅の3倍も引き上げています。

このように急激に金利を引上げた理由としましては、アメリカの消費者物価指数がかなり高水準で推移していることが挙げられます。グラフの右上にアメリカの消費者物価上昇率の対前年同期比を示しています。11月10日に発表された10月の上昇率は7.7%です。その前の9月は8.2%であり、今年に入って7～8%ぐらいで推移しています。

日本の消費者物価上昇率は、今、高い高いと言われていますが、総合指数で見ますと3.7%で、食料品とかエネルギーを除く場合、要するに不確定要素の多いものを除くと2.5%というような状況です。

以前も申しましたように、黒田総裁は1年間、2%の状況が続くようであれば金利を引き上げると言っています。今、ようやく一時的に2%を超えた水準にはなっていますが、逆に言えば、黒田総裁は消費者物価上昇率が2%以上の状況が1年間続かないと金利は引き上げないと言っているわけです。

なぜ1年かということかを説明します。皆さん、考えていただくと分かるのですが、消費者物価上昇率の対前年同期比とは前年の同じ月と比べて何パーセント上がったかということを示しています。ですから、一度、上がってしまうと、そこが出発点となります。すなわち、既に上がっておりますので、その後、さらに上がらない限りは前の年と同じ、すなわちゼロパーセントに下がってしまうということになります。

例えば、消費税率が8%から10%に引き上げられたとき、消費者への販売価格は2%上がり、このため、消費者物価指数、すなわち消費者物価の上昇率は、若干プラスアルファはありましたが、ものの見事に2%の上昇率となっていました。それが1年経ったところでガクンと落ちて、元に戻りました。すなわち、消費税率の上昇に合わせ

て 2%上がり、1年経ったところで落ちるといような台形型になっています。このように、持続的に消費者物価上昇率が 2%程度上がらない限りは金利は上げないということです。他の言い方をすれば、持続的に毎年毎年上昇する、今年は 100 円、来年は 102 円、その次の年は 104 円というように持続的に上がっていかないといけないということを黒田総裁は言っています。このように消費者物価が持続的に上昇しない限りは、やはり日本の景気が良くなったとはなかなか言いづらいところがあるということです。

もう一つの背景として、労働関係という側面から言うと、やはり賃金が物価の上昇分に見合っ上がるということも必要であると言っていることになります。ご存じの通りアメリカでマクドナルドに行ったら、もうハンバーガーが 500 円で食べられるという状況ではなくて、700 円、800 円、場合によっては 1,000 円ぐらいかかるという数字になっておまして、かなり日米の間で消費者物価に差があります。現状は日本だけが取り残されているという形かと思われま。

もう一つ重要なイベントとしましては 11 月 10 日が挙げられます。為替介入を財務省が行っております。9 月 21 日に少し円高に振れていますが、これは為替介入の影響です。しかし、グラフで見ても分かる通り、ほとんど円高とはなっていません。その後、どんどん円安が進行し、一番ピークで 150 円を超えるという状況だったのが、なんと、11 月 10 日を見ていただくと、かなりドーンと円安となっています。すなわち、146 円から 140 円ということで、6 円ぐらい円安となっています。

なぜこんなに円安になったかということ、そこに書いてあるように、10 月のアメリカの消費者物価上昇率が、市場の予想では 7.9%だったのが、7.7%だったことが挙げられます。市場関係者はこの 4%という FF レート、フェデラルファンドレート、これをもっと上げるかどうかということに注視しており、12 月以降も上げ続けるかどうかの判断材料となりました。このような物価上昇率であれば、FF レートの引き上げは鈍化するというような予想もあり、要は思惑でこれだけ円高が進み、現在は 139 円ぐらいとなっています。

このことから分かる通り、財務省は為替介入をしていますけれども、為替介入の効果はそんなに大きなものではなくて、急激に上がったたり下がったりするのを抑えることはできますが、為替相場の水準までコントロールするのはなかなか難しいということです。むしろ日米の金利差がかなり影響しているということが分かります。

経済学の世界では、金利平価説という仮説があります。日米の金利差によって為替レートが決まるという考え方です。金利が高い国には投資資金がどんどん流れていく。今回で言えば、アメリカの金利が高いのでアメリカにお金が行っています。アメリカにお金が行くということは、日本の円が売られてドルが買われるということで円安になっているわけです。これまで説明したとおり、金利平価説の経済モデルが見事に当てはまっています。ここまできれいに経済モデルが当てはまる例はそんなにないのですが、これこそが現在の我が国の状況です。

現在、来年度予算に向けて、政府ではまさに最後の詰めを行っているところです。皆さんご存じとは思いますが、12 月に入ると、来年度の経済見通しが発表され、それによって初めて税収が分かります。税収が分かったところで初めて予算が組めるのです。ですから、大体、いつも政府予算案が出てくるのが 12 月 20 日過ぎとなり、概算閣議によって決まります。その後は 1 円単位で計算の上、1 月に国会に提出され

るという形になります。

現在、物価対策も含めて、いろいろなこともやっておりますし、補正予算も今回盛り込む、あるいは経済対策もやるということで、政府としては、企業向けに対策を行っていくということではありますが、あわせて、その裏としては、先ほど言いました通り、企業の利益増の分を給料に反映されると毎年毎年 2%ずつ上がっていくという世界になっていくかと思えます。

その意味では、使用者側と労働者側がここに集まられていらっしゃるんですが、企業は新型コロナウイルスでなかなか苦しい中ではありますけれども、やはりそういう中でも利益が出たら、いかに労働者に配分していくかということも念頭に置いていただければと思っているところです。このような意味で、労働者側も給与を上げてもらう代わりに、当然、給料が上がれば消費に結びつき、物価も上がると循環することが重要であると思っているところです。

為替レートとアメリカの金利の話を中心にお話しさせていただきましたが、為替レートと物価上昇、給与はお互いに強い関係がありますので、労働審議会での議論は極めて重要であると思っております。皆さん、今日は忌憚のないご意見を出し合いながら進められればと思います。どうぞよろしく願いいたします。

五味監理官

山沖会長、ありがとうございました。

### 3 長野労働局長あいさつ

五味監理官

続きまして、長野労働局長、小野寺より御挨拶を申し上げます。

小野寺長野労働局長

改めまして、長野労働局の小野寺でございます。お疲れさまでございます。

委員の皆様には、大変お忙しい中、本日お集まりいただきまして誠にありがとうございます。そして、何よりも、日頃から我々労働行政の推進に対しまして、格別の御支援、御協力を賜っております。この場をお借りしまして、改めて御礼を申し上げる次第でございます。ありがとうございます。

いまさら私から申すまでもございませませんが、新型コロナウイルス感染症、第8波とも言われておりますが、発生から、もう早3年近くがたとうとしているところでございます。コロナ禍の当初は、有効求人倍率が一時は低下したものの、令和2年秋口ぐらいから徐々に回復してきておまして、ここ数か月でございますが、有効求人倍率1.6倍前後を推移しておまして、一部の企業におきましては、このコロナ禍におきまして人手不足の声も聞かれるところでございます。

かような状況の中で、私ども労働局といたしましても、様々な課題に対して対応しているところでございます。若干御紹介させていただきます。

一つ目でございますが、働く人たちが安心・安全で健康で働くことができる環境の整備というものがございます。我々、労災による死亡者を、「悲しみをゼロに」と、この言葉をスローガンにいたしまして、死亡災害の撲滅を目指して労働災害防止対策を

推進しております。

ただ、誠に残念ながら、事故が減りません。亡くなる方が後を絶ちません。そういった状況に危機感を覚えます。特に9月末から約半月の間で8名もの、労働者以外の一人親方等も含みますけれども、わずか半月の間に10名近い方が亡くなるというような状況になりました。異常事態だということで、当局では過去に前例がないのですが、死亡災害の緊急警報というものを県内に発令いたしまして、県内の関係各位、関係者に注意喚起をしつつ、この11月を重点期間といたしまして、監督指導等の緊急対策を今実施をしているところでございます。これが一つ目です。

そして二つ目でございますが、働き方改革の推進でございます。これもコロナ禍をきっかけに広がってきておりますが、在宅・テレワーク勤務でありますとか、オンライン会議の活用が進みまして、企業での働き方というものも大きく様変わりをしてきておりますが、こうした変容だけではなくて、今年4月から御案内のとおり、改正育児・介護休業法が段階的に施行されておりました、この10月からは産後パパ育休がスタートしております。こうした制度改正の周知・広報も含めまして、引き続き働き方改革推進というものを進めてまいります。

そして三つ目でございます。デジタル分野等の人材育成でございます。デジタル田園都市国家構想というものを政府のほうで推奨しております、デジタル人材の育成・確保、これが掲げられているところですが、長野県におきましても、しっかりとした対応が必要だと認識しております。来週の11月30日には、長野県地方職業能力開発促進協議会を立ち上げまして、第1回目の会合を開催する予定でございます。この協議会でいただく御意見などを踏まえつつ、デジタル人材の育成というものに取り組んでまいりたいと思っております。

今、大きく3点ほど御紹介をさせていただきましたが、もちろんこれ以外にも様々な行政課題がございます。複雑な行政課題に対しまして、長野労働局、各労働基準監督署、そしてハローワーク、これが一体となって対応をしているところでございます。引き続き労働行政の総合調整機関として、丁寧、迅速な対応をしてまいりたいと思っております。

この後、各部署から私どもの取組につきまして、より詳細な報告、それから御説明をさせていただきます。ぜひとも忌憚のない御意見、御指摘、助言をいただければと思います。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

五味監理官

それでは、これからの議事進行は、山沖会長をお願いいたします。

よろしく願いいたします。

山沖会長

それでは、先ほど事務局から報告がありましたとおり、出席者が足りているということですので、審議会は有効に成立しているということで議事を進めさせていただきます。

#### 4 議 題

##### 令和 4 年度長野労働局行政運営方針の重点施策に係る進捗状況等について

山沖会長

お手元の議事次第にあります 4 の令和 4 年度長野労働局行政運営方針の重点施策に係る進捗状況について入りたいと思います。

最初に事務局のほうからご説明をいただいた上で、質疑を行うという形にさせていただきます。

説明者におかれましては、議事をスムーズに進めるため、できる限りコンパクトなご説明をお願いできればと思います。

では、労働基準部から、順次、職業安定部、雇用環境・均等室、総務部の順番でご説明をお願いしますでしょうか。よろしく申し上げます。

紀伊労働基準部長

最初に、労働基準部長を拝命しております紀伊と申します。委員の先生方におかれましては、日頃から労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜っておりますこと、この場をお借りいたしまして、厚く御礼申し上げます。それでは説明に際しまして、着座にて失礼いたします。

まず、本日の審議会資料の資料 No.3 を御覧いただきたいと思います。

1 ページめくっていただいたところに、資料目次がございまして、私ども労働基準部の施策につきましては、この資料目次の「I 誰もが働きやすい職場づくり」の番号の 1 から 6 まで、一部他の部が所管するものもございまして、この 1～6 までにつきまして御説明申し上げたいと思います。

目次の次は 1 ページと振っております、こちらを御覧いただきたいと思います。「I 誰もが働きやすい職場づくり」、「1 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」というところでございます。

先ほど局長の挨拶にもございましたが、我が長野労働局といたしましては、「労災による死亡者を悲しみをゼロに」を合い言葉に、局を挙げて労働災害の撲滅に取り組んでいるところでございます。

今、私がしております腕章は、10 月 21 日、労働災害の急増に合わせまして、死亡災害緊急警報を発令いたしまして、そちらの警報を発令したということで、腕章を着けさせていただいております。

それでは、1 ページを御覧いただきたいと思います。

「現状・今年度前半の取組」ということで、9 月末の数値を挙げております。上段右のグラフに掲げておりますが、労働災害は、長期的に減少傾向にございましたが、ここ数年増加傾向に転じております。令和 4 年 9 月末現在ですが、死亡災害が 12 件、12 名の尊い命が失われておりました、休業 4 日以上死傷者数につきましては、1,610 人ということになっております。

これらの災害につきまして、この二つ目の丸ですが、特に車両系建設機械、一般に重機と呼ばれるものの死亡災害が昨年度以来多発しておりますことから、重機等災害防止の緊急要請というものを 5 月 12 日に行っております。その写真が右下です。こちらにつきましては、報道機関等に公開して、広く県内の事業主、労働者をはじめ、県民の皆様にも周知させていただいたところでございます。

それから三つ目の丸ですが、全国安全週間、それから準備期間に合わせた取組として、長野駅前の街頭啓発や安全旗掲揚式等、記載の事項を行っております。

続いて2ページを御覧いただきたいと思います。

先ほど申し遅れましたが、行政では、最重点施策のことを「一丁目一番地」と呼んでおりますが、まさにこの労働災害の防止は一丁目一番地施策として、各種の取組を行っているところでございます。昨年度から始めました丸の一番目ですが、死亡災害等速報については、今年度前半に10件を作成して、これらを労働災害防止団体だけでなく、広く業界団体の方に周知し、同種災害の防止を徹底していただいております。

それから、各種報道機関向け広報ということで、労働災害の防止の意識の啓発ということで、これまでいわゆる報道機関・マスコミに公開してこなかった無災害表彰の伝達式等を新たに公開したり、そのほか、先ほど申し上げた安全旗の掲揚、街頭啓発など、記載の事項について行っております。また、当局のホームページに各種の特設コーナーを設けまして、さらに労働災害の現状をお伝えするとともに、労働災害防止の意識の醸成を図っているところでございます。

これらにつきましては、関係団体の皆様の御協力も得て会報紙に掲載したり、あるいはその他のところに書いてございますが、各種団体様の会報等に合わせまして、周知・啓発を呼びかけているところでございます。

それでは、4ページを御覧いただきたいと思います。労働基準監督署における取組でございますが、行政運営方針を踏まえまして、集団指導、個別指導、それから安全パトロールなどを計画的に取り組むほか、広報関係を充実いたしまして、これまで取り組んでおりますものをさらにバージョンアップして、記載のとおり事項を行っております。

また、昨年からはじめました松本城のライトアップにつきましては、右上段のほうに写真を掲載しております。これは安全のシンボルカラーであります緑色で、松本城をライトアップして広く県民の皆様にお知らせするというところで、これにつきましては、NHK長野放送局のニュース番組でも取り上げられたところでございます。

5番目でございますが、治療と仕事の両立支施策でございます。こちらについては、労働衛生関係の大会において周知しておりますとともに、これはハローワークでも取り組んでございますが、そちらについても記載しているところでございます。御覧のとおりでございます。

続きまして6ページへ進んでいただきたいと思います。今度は法定労働条件の確保・改善対策及び長時間労働の是正というところでございます。

右のほうに「しごとより、いのち。」という、これは全国版のポスターでございますが、今、厚生労働省では、この11月を過労死等防止啓発月間と位置づけておりまして、過重労働防止キャンペーン等展開しているところでございます。

本審議会におきましては、前半の取組ということでございますので、前半の取組について申し上げますと、記載のとおり、労働基準監督署におきましては、月80時間を超える時間外労働、いわゆる残業を行わせておりました事業場、あるいはそれら長時間労働が行われていると考えられる事業場に対する監督・指導等を徹底しております。

(1)の丸のところですが、監督署の実施事業場については記載のとおりとなっております。また、労働時間制度等に関する相談対応につきましても、引き続き行っているところでございます。



7 ページでございます。今年度後半に向けた取組といたしましては、引き続きこうした長時間労働の是正に対する指導を行っていくということと、先ほど申し上げました県内も行っておりますが、11月の過労死等防止啓発月間に実施する過重労働解消キャンペーン期間中ということもございますので、各種の取組を行っているところでございまして、(4)の③ベストプラクティス事業場への訪問ということで、先般こちらの新聞各紙で報道されましたが、11月17日に株式会社システックスという企業を訪問いたしております。

また、11月14日の過労死等防止対策シンポジウムにつきましては、既に実施済みでございまして、こちらにつきましても、NHK長野放送局で報道をいただいているところでございます。

続きまして8ページ、中小企業に対する適切な労務管理の助言等ということでございます。労働基準監督署におきましては、監督・指導とは別に労働時間・相談支援コーナーというものを設けております。こちらで、特に中小企業様に向けた働き方改革関連法の指導等を行っているところでございます。

今年度後半に向けた取組でございます。これらの施策につきまして、引き続き行うということといたしております。

続いて10ページ、現下の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた労務管理の啓発指導ということでございまして、各労働基準監督署におきましては、特別相談窓口を設けておりますので、今後につきましても引き続き実施いたしますとともに、こうした感染症等の影響による大量整理解雇が行われるおそれのある事業場に対しまして、啓発・指導を行っております。その件数につきましては、10ページの下段にあるとおりでございまして、今後こうした指導を引き続き行わせていただきます。

続いて11ページで、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進ということでございます。順番が施策の都合上1と2となっておりますが、まず、最低賃金に引上げに係る対応ということでございまして、最低賃金が引き上げられたことによりまして、厳しい状況にございます中小企業・小規模事業者に対する業務改善助成金の拡充、それから助成率の引上げなどを行いまして、事業場に対する支援を徹底しているところでございまして、今後ともこれらを継続してまいります。

12ページでございます。最低賃金制度の適切な運営というところでございます。最低賃金につきましては、既に御案内のとおり、政府方針を受けまして、引上げの対応を行っているところでございまして、こちらについては審議会で慎重な審議を経た上でその答申を受けて金額を決定しているという流れでございまして。

本年度につきましては、10月1日発効で、時間額908円ということになっております。この最低賃金額の周知・広報に当たりましては、昨年度来この周知を充実しております。今年度前半におきましても、長野駅におきまして周知のイベント等を開催し、横断幕や街頭ビジョン等を使って、広く県民の皆様へアピールをしているところでございます。

また、今年度新たな取組として、中段の丸の四つ目ですが、一般公募したポスターデザインの最優秀作品を用いたポスター・リーフレットを作成し、関係団体に配付する周知を行うとしておりますが、このポスターデザインの選考が終わりまして、来週火曜日、11月29日9時から、当長野労働局で表彰式を行うことといたしております。

今年度後半に向けましては、長野県の業種別の特定最低賃金のうち、改定されます

3 業種の特定最低賃金につきまして、既に審議が終わっておりますが、これらについての周知を行ってまいり所存でございます。

また、最低賃金の履行確保という観点からは、重点監督を令和 5 年 1 月から 3 月に実施する予定となっております。

労働基準部から最後、13 ページでございます。迅速かつ公正な労災認定等ということでございます。中段辺りに過労死等事案ということで、過労死等事案というのはどうということかと申しますと、その内訳の脳の脳・心臓疾患事案と、イの精神障害事案に分けておりますが、これらを合わせたものでございます。

近年、特にこの精神障害事案の請求件数が増加しております。これらにつきまして、労災認定基準に基づきまして、迅速かつ公正な労災保険給付を行うことといたしております。

私のほうからは以上でございます。

#### 元木職業安定部長

職業安定部長の元木と申します。平素委員の皆様方に労働行政の御理解、御支援をいただきましてありがとうございます。私も着座にて御説明をさせていただきます。

今御覧いただいている資料 3 を基に御説明をさせていただきますが、その前に、先ほど局長の挨拶の中でも少し触れさせていただきました最近の雇用情勢について簡単に補足をさせていただきます。

お配りしている資料の 5 を御覧ください。「最近の雇用情勢 令和 4 年 9 月分」といった資料をお配りしております。

この上のほうのグラフを御覧いただければと思います。全国の有効求人倍率と長野県の有効求人倍率を比較したものでございます。全国が 1.34 倍に対しまして、9 月の長野県の有効求人倍率は 1.58 倍となっております。全国の順位としては 11 位というところでございまして、令和 2 年の夏頃までは全国値を下回る水準だったところですが、ここから順調に回復してまいりまして、かなり高い水準で推移をしているところでございます。

というところを踏まえまして、資料 3 にお戻りいただきたいと思っております。項目数が多いので駆け足の御説明になってしまいますが、御容赦ください。

資料 19 ページを御覧ください。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感染拡大を受けまして、雇用維持のために雇用調整助成金を特例措置を講じて支給をしております。助成率、助成額を引き上げ、また要件等々を緩和いたしまして支給してまいりました。支給決定件数につきましては 9 万件弱、支給決定金額については 800 億円余りとなっております。

また、雇用保険被保険者でない方を対象としまして、同じような支援をしております。こちら緊急雇用安定助成金という名称で運用しております。

次の 20 ページ、在籍型出向制度の周知でございます。

こちらのマッチングにつきましては、産業雇用安定センターというところが実施しているところですが、私どもとしましても、セミナーであったり、事業所訪問といった形での制度の周知に努めております。

また、この雇用維持を目的として在籍型出向を行う場合に、その賃金ですとか経費

の一部を助成する助成金を御用意しています。こちらの支給決定件数としまして 97 件、支給決定金額は 5,874 万円となっております。

次の 21 ページ、人材不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進でございます。

医療・福祉・建設・警備・運輸といった人材不足分野のマッチング支援を実施しております。中でも、医療・福祉分野の人材不足に関しましては、関係団体と連携いたしまして、「福祉の職場説明会・就職相談会」といったものを開催いたしまして、福祉分野の魅力を発信しておるところでございます。

次の 22 ページ、次は職業訓練に関する御説明になります。

離職者向けの公的職業訓練の実施コースをこの表でお示ししております。公共職業訓練と称するものがポリテクセンターで実施しているもの、長野県で実施しているもの、その長野県で実施しているものと委託で訓練を実施しているもの、こういった区分けで実施しております。

また、その下の求職者支援訓練というものは、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が認定した講座を、民間の教育訓練実施機関が実施するものとなっております。こちら、また後ほど求職者支援訓練については別出しで御説明させていただき予定をしております。

その下に介護労働講習という介護関係の訓練をお示ししております。年度後半にかけて、県のほうで高齢者向けの訓練コースを実施する予定となっております。こういったものも取り組んでおる次第でございます。

次のページでございます。都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援でございます。

東京銀座に長野のアンテナショップである「銀座 NAGANO」というものがございまして、その建物の 5 階に「長野県移住・交流センター」というものを設置しております。これは県と共同運営しているものでございますが、令和 3 年 10 月にリニューアルオープンをいたしまして、長野県とハローワークで連携しまして、移住相談と職業相談を一体的に実施しております。

この施設の中で市町村などが移住関連のイベントなどをかなり頻繁に行っておりまして、そのイベントにお越しになった方に求職相談につなげて、私どもハローワークのサービスを御提供しているというものになります。

また年度後半にかけましては、首都圏の大学に進学した学生さんが、あまりこの施設を御存じないという話も聞こえてくるところでございますので、東京近郊の大学を御訪問させていただき、学生の方も相談の対象であることを周知してまいりたいと考えております。

次の 24 ページ、デジタル化の推進です。

デジタル化の中で一つ、求職者の方々にデジタル分野のスキルを習得していただくという取組でございます。表にお示ししているとおり、IT 人材育成、パソコン、Java、C 言語、Web デザインといった訓練を様々行っておりまして、コースとしましては 16 コース、受講者数は 163 人となっております。また右側のグラフのとおり、このコース数・受講者数共に増加傾向でございます。

また私ども、職業訓練を企業内で実施された際に、その経費と賃金の一部を助成する人材開発支援助成金というものをかねてより御用意しておりますけれども、その中で今年度から、人への投資促進コースというものを新たに創設いたしまして、これま

での既存のコースよりも、高率・高額の助成によりまして、デジタル・IT分野の企業内における人材育成を支援する制度を設けております。

続きまして 26 ページを御覧ください。もう一つ、デジタル化の切り口といたしまして、私どもの運営するハローワークでのデジタル化の取組でございます。令和 3 年 9 月に私どものハローワークで使用している基幹システム・ハローワークシステムが刷新されまして、オンラインでの求人・求職の申し込みができるようになっております。

また、令和 4 年 3 月からは、求人の方が求職者の方にメッセージを送って、私どもの会社の面接に来ませんかというリクエストができるようになっております。この求人の方がオンラインで求人を出すものの窓口を「マイページ」と称しておるのですけれども、このマイページを経由して申し込んでいただいた求人の割合が現在 44.1%、半分弱といったところでございます。

少しページが飛びまして 29 ページでございます。マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援でございます。

私ども県内のハローワーク、長野・松本・上田・飯田の 4 か所にマザーズコーナーというものを設置しておりますけれども、こちらで就職実現プランに基づく個別就職支援などを実施しております。

また、自治体との連携の取組として、令和 4 年 7 月に須坂市の駅前に子育て就労総合支援センター「bota」というものを開設したのですが、これを機に、須坂市長、教育長の方々と私どもハローワーク須坂の所長が、子育て世代の就労支援に係る連携についての覚書を締結いたしました。その締結式の様子が右の写真でございます。これによって、子育て世代向けのセミナーの開催や面接会、こういったものを共同実施するという取組を進めておるところでございます。

また、少しページが飛びまして 31 ページでございます。新規学卒者等への就職支援でございます。

新規学卒者、既卒 3 年以内の方も含めてというところですが、履歴書、エントリーシートの作成支援ですとか、模擬面接、適性検査などを行っております。また、臨床心理士の方による相談などもお受けしているところです。

また、企業説明会ですとか職場見学のバスツアーなども実施しております。そういった企業理解が進むよう、若い方々に様々な取組をしておるところでございます。

続けて 32 ページ以降が非正規雇用労働者の方へのマッチングやステップアップ支援というところでございます。

具体的な取組としましては、34 ページまでお進みください。先ほど少し御紹介しました求職者支援制度でございます。こちら、雇用保険を受給できない非正規労働者の方などが、月に 10 万円の給付金を受給しながら職業訓練を無料で受講いただける制度となっております。こちら、コース数としては 33 コース、受講者数としては 243 人となっております。

次の 35 ページ、生活困窮者等に対する就労支援です。

こちらは地方自治体と連携しまして、生活保護受給者等就労自立促進事業というものを実施いたしまして、生活面・就労面での一体的・集中的な支援を実施しております。支援対象者数につきましては 684 人、就職者数は 587 人となっております。

続けて 36 ページ、就職氷河期世代の活躍支援でございます。

こちらは令和2年度に就職氷河期世代の支援が必要であるという機運が高まってきたところで、具体的な動きをし始めた令和2年度に取組を始めたとともにコロナが来たというところで、なかなか表だつての取組が非常にしづらい中、徐々にコロナ禍、ウィズコロナの流れの中でこういった取組も進められるようになってきたところでございます。私ども、就職氷河期世代サポートコーナーというものを設置いたしまして、チーム支援や職場定着の支援を実施しております。

次の37ページ、この就職氷河期世代の方々の就職支援の一環としまして、助成金を御用意しております。特定求職者雇用開発助成金、この中に就職氷河期世代安定雇用実現コースというものを設けており、支給決定件数につきましては99件、支給決定金額につきましては2,985万円となっております。

次に38ページ、地域若者サポートステーションでございます。

こちら就職氷河期の括りに入っているのので分かりづらいのですが、基本的には若者の方を支援するものという理解をいただければと思います。長野・上田・塩尻・飯田に設置しております。生活が不規則だったり、コミュニケーションが苦手な方、様々な課題を持っている方に対して個別の支援を実施しております。

少し進みまして40ページ、41ページが高齢者の方々への就職支援でございます。

令和元年4月に改定高齢者雇用安定法が改正されまして、65歳以上の定年引上げですとか、70歳までの就業確保措置の推進をしております。この取組と、41ページでは、私どもハローワークに設けております生涯現役窓口での支援の状況についてお示ししております。

駆け足になって恐縮ですが、44ページまでお進みください。障害者の就労促進でございます。

令和3年3月に法定雇用率を引き上げております。こういったことを受けまして、就労支援を強化しておることから、実雇用率が増加となっております。実雇用率2.29%、前年比で0.04ポイントの増加となっております。こちらは令和3年の状況でございますので、また令和4年の状況が取りまとまったところで御案内させていただくことになろうかと思っております。

少し飛びまして49ページ、50ページ、外国人に対する支援を御紹介させていただきます。

外国人の方は、令和3年の調査で2万ほどいらっしゃいます。ベトナム、中国、フィリピン、ブラジル、こういった国からお越しになっております。丸の三つ目、外国人就労・定着支援研修事業というものを実施しており、コミュニケーション能力の向上やビジネスマナーについて外国人の方に知識を習得していただいているというものでございます。また、雇用管理に関する助言・援助なども実施しております。

駆け足で申し訳ございません。私からは以上でございます。

#### 渡邊雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の渡邊でございます。皆様方には、日頃から私ども行政に御理解、御協力いただきまして誠にありがとうございます。

私からは、雇用環境・均等室が中心になって行っております施策の進捗状況について御説明させていただきます。着座にて説明いたします。

資料No.3の14ページを御覧ください。働きやすい職場環境の整備です。

(1) 総合労働相談・ハラスメント防止対策の推進でございます。県内10か所の総合労働相談コーナーにおきまして、職場のトラブルに関する御相談や解決のための情報提供などの労働相談、そして紛争調整委員会によるあっせん等によりまして、個別労働紛争の早期の解決を促進しております。

また、今年4月から労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が、中小企業にも義務づけられました。これによりまして、これに基づく措置を実施していない事業主に対しては、指導等の対象になりますので、法の履行確保を図っております。

また、12月になりますけれども、職場のハラスメント撲滅月間というのを厚生労働省が定めております。これにつきましても、集中的な広報・啓発を実施するとともに、特別相談窓口というものを設けまして、労使等からの御相談に対応してまいります。

続きまして16ページ、(2)生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援です。

こちらにつきましては、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業事業者、それから生産性を向上させて事業場内の最低賃金を引き上げる中小企業・小規模事業者に支給する助成金がそれぞれございまして、この支給を通じて支援をしております。

また、働き方改革推進支援センターというものを私ども労働局の委託事業でやっております。こちらで使用者の方からの御相談や専門家による個別相談、訪問コンサルティングなどを通じまして支援をしております。

そのほかに、好事例紹介、助言等ということで、各サイトを通じまして好事例を紹介したり、働き方・休み方コンサルタントによる企業への支援等を実施してまいります。

また、17ページ右上にございます長野県版の年次有給休暇取得促進のポスターなど、こういうものをつくりまして、年5日取得義務の周知等を行っております。

また、年度後半におきましても、引き続き助成金による支援ですとか、働き方改革推進支援センターによる支援等を通じて、中小企業者の方々への支援を引き続き行ってまいります。

次に18ページ、柔軟な働き方がしやすい職場環境整備のための周知・啓発ということですが。

兼業・副業ガイドライン等周知につきまして、分かりやすいパンフレットを用いまして周知・広報を行っております。また、テレワークに関しましては、雇用型テレワークのガイドラインというものが昨年3月に改定されておりますので、そのガイドラインに沿った良質なテレワークの促進、定着がなされるよう引き続きガイドラインの周知を行うとともに、関係助成金の活用ですとか、テレワーク相談センターの紹介などを行っております。

次に、ページが飛びまして27ページ、多様な人材の活躍促進という項目です。

この中の1の(1)として、男女とも仕事と育児をしやすい職場環境の整備に向けた企業の取組支援ということで、局長の挨拶にも冒頭ございましたが、改正育児・介護休業法が今年4月から段階的に施行されておきまして、10月からは産後パパ育休がスタートしております。これにつきまして、改正内容の周知ですとか、労使等からの御相談対応、事業主の方への指導ということによって履行確保を図っております。

また、雇用環境整備に向けた企業への取組支援ということで、イクメンプロジェクト等において作成した資料等の紹介や、両立支援等助成金の活用、次世代育成支援対策推進法に基づく各種認定制度と新たな認定について、周知・広報を実施しております。また、事業主の皆様へ新たな制度などについて取得を働きかけております。

次のページ、年度後半の取組につきましては、ちょうど今月 6 日に、長野ホテル犀北館で開催されましたイベントに出展いたしました。産後パパ育休をはじめとする改正育児・介護休業法の内容ですとか、労働局の各種施策に関する PR キャラクターや認定制度も含めまして子育て世代の方々への周知を行っております。

左側のキャラクター図鑑というのが、労働局の施策の PR を担当するキャラクターということで、こちらの「たしかめたん」「ハロトレくん」「ぱゆうちゃん」というキャラクターそれぞれございますが、こちらのキャラクターの塗り絵などを用意しまして、来場する子育て世代の方のお子様塗っていただくというイベントもやっております。集まった塗り絵を現在労働局の 1 階のロビーに飾っておりますので、機会がありましたら御覧いただけたらと思います。

こちらの施策につきましては、フォトレポートという形で、机上配付の資料の資料 4-5 に入れさせていただいておりますので、後ほどお目通しいただけたらと思います。

また、次のページに移りまして 30 ページ、(3) 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でございます。

今年の 4 月から、改正女性活躍推進法に基づいて、一般事業主行動計画の策定等の義務が、常時雇用する労働者 101 人以上の企業に拡大されております。この拡大された対象事業主に対して個別に働きかけを行ったりいたしまして、さらに新規把握の企業に対しても周知・督促を行って、確実に行動計画の策定等を行っていただいております。

また、女性の活躍推進企業データベースへの登録勧奨、えるぼし認定等の周知につきましても、併せて行ってまいります。

さらに、7 月 8 日から常時雇用する労働者 301 人以上の企業につきまして、男女の賃金の差異、これについては情報公表の必須項目に加わってございますので、それらにつきましても引き続き周知を図ってまいります。

最後に 33 ページに移りまして、同一労働同一賃金の取組になります。

働き方に関わらない、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保ということで、引き続き企業に対する助言・指導ですとか、働き方改革推進支援センターによる窓口相談ですとか、ニーズの高いセミナーの開催、個別支援に加えて、業種団体等への支援など、きめ細やかな支援を行ってまいります。

以上、雇用環境・均等室が中心となって行っている取組について説明させていただきました。どうぞよろしく願いいたします。

岡久総務部長

総務部の岡久から、労働保険についての御説明をさせていただきます。資料は参考資料のカラーのリーフレットがたくさんついているものがあるのですが、右肩に 4-6 という番号が振ってあるものを御覧ください。では、座って説明をさせていただきます

す。

この資料は、「11月『労働保険未手続事業一掃強化期間』です」というリーフレットになっていると思います。よく御存じの方もいらっしゃると思うのですが、労働保険について簡単に御説明させていただきます。労働保険とは、労災保険と雇用保険を合わせた言葉ということになっております。この労働保険ですが、基本的に事業主さんは労働者、これはパートタイマー、アルバイトなど、一人でも雇用していれば、業種とか事業の規模にかかわらず、加入手続を行い、労働保険料を納付しないといけないというふうにされております。雇用保険に関しては、若干加入の要件があるのですが、基本的に労働者の方を一人でも雇った場合には、この労働保険に入っていく必要があるということです。

保険の内容については、労災保険は労働者が仕事や通勤によってけがをしたり、病気になった場合に、その被災された労働者や家族を保護するために必要な給付を行うもの。雇用保険は、労働者が失業した場合に労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するために必要な給付を行うもの。この二つの保険が合わさったものを労働保険と呼んでおりまして、労働者やその家族を守るために国が運営している保険制度で、セーフティーネットとしての役割を担っているものです。

また、この労働保険料として納めていただいた保険料は、労働保険特別会計という特別な財源になっておりまして、長野労働局はもちろんですが、厚生労働省全体の労働行政を推進するための財政の基盤を支えているという仕組みになっております。

この労働保険の制度ですが、昭和50年に適用になって大体50年ぐらいたっているのですが、全国で約337万事業場が労働保険に加入しています。ただし、現在においても相当数この手続を行っていない事業場があるというふうに見られています。

長野県の状況を見ますと、令和3年度、経済センサスの速報集計結果によりますと、民間事業所数は約10万という数字が出ています。一方で、令和3年度末の労働保険に加入している事業所数は約5万と、大きな差が生じています。もちろんこの10万の事業所の中で、労働者がいない事業場とか、家族だけでやっている事業場であるとか、労働保険に加入義務がない事業場もあるとは思いますが、本来であれば労働保険に加入が必要である事業場であっても、加入していない事業場が一定数あると考えております。

もちろん全ての事業場が意図的に加入していないというわけではなくて、そもそも制度を知らずに加入をしていないという事業場もたくさんあると考えております。ですので、我々としては、そういった事業場に対して労働保険の制度の周知を行っていくことも重要であると考えております。

長野労働局では、平成17年度から未手続事業一掃対策というものに取り組んでおりまして、事業主団体、個別事業場へ訪問して、制度の説明や指導をして、保険の加入手続を行ってもらうというように取り組んでおります。

昨年度、令和3年度の実績ですが、長野労働局として把握した未手続事業、未手続の可能性のある事業場は約3,000ありました。そのうち半数の1,500は、労働者がいないなどの理由で労働保険の加入が必要のない事業場でした。残りの1,500事業場のうち約800の事業場に対して加入勧奨を行い、労働保険に加入していただくことができました。残りは持ち越しということになっております。

全体からすると小さい数字ではありますが、こうした取組の積み重ねが未手続事業



場の解消を図り、その結果が労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、あとは労働者の福祉の向上につながるものと考えており、長野労働局としましては、引き続きこの未手続事業一掃対策に取り組んでいきたいと思っております。

最後になりますが、そのリーフレットに書かれています 11 月というのが、労働保険未手続事業一掃強化期間と定めて、労働局としてはこれらの取組の強化を行っているところであります。そういう意味では、駅前に陸橋があるんですけども、そこにこの「未手続事業一掃強化期間」という横断幕を出しておりますので、もしお見かけになることがありましたら、審議会の場で労働局の人が言っていた話だなというふうに見ていただくとともに、もし事業場さんからそういう相談があった場合には、労働局のほうにつないでいただければ、我々から制度の説明をさせていただきたいと考えております。

以上、総務部の取組でした。ありがとうございました。

## 5 質疑・意見

山沖会長

ありがとうございました。

残りおおよそ 1 時間弱ございます。ここで質疑、あるいは意見交換という時間に入りますが、あらかじめお手元にありますとおり、8 件のご質問、ご意見が出ております。以前からお願いしておりますとおり、いきなりこの場で質問されても調べるのに、結構、バタバタしたりということもありますので、最近は、あらかじめ質問等を取らせていただいています。

まず先にこちらの方についてご質問、ご意見をお伺いした上で、残りの時間はこの他についてご質問等を行うということで進めたいと思います。

まず、No.1～5 が労働者代表委員の小松委員から出されておりますので、それぞれ No.1～5 まで一括で、趣旨等も含めてご説明いただけますでしょうか。それに対して労働局からご回答いただくということをお願いいたします。

小松委員

よろしく申し上げます。労働者代表委員の連合長野の小松でございます。

では、五つ趣旨も含めて説明させていただきます。

まず一つ目ですが、資料 No.3 の 2 ページで、いろいろ広報、労働災害が急増している状況に対していろいろな取組を行っていただいておりますし、プレス向けの広報も今まで非公開だったものを公開にしたということで積極的に行っていらっしゃるということですが、職場にいて、日々生活をしていて、なかなか今長野県の労働災害の状況が厳しい状況であるということとの周知の輪が広がっていないのを肌として感じてくることはなかなかないかと思っています。ただ、広報というものは 1 回やればすぐ広がるというものではないのは私も分かっていますので、継続していただくことを希望いたします。

二つ目ですが、労働災害について、とかく周知や対策の対象が建設業も含めた製造業向けになる傾向があるかと考えている次第です。労働局長の安全パトロールも常に行われているところの写真も見させていただきましたけれども、パトロールの対象を

製造業・建築業だけではなくて、どこに労働災害の芽があるか分かりませんので、非製造業、例えばサービス業であったり交通であったり、いろいろなところがあるかと思えます。そこまで広げるなどの対応が必要と考える次第であります。

三つ目です。これも資料 No.3 の 2 ページ目ですが、死亡災害等速報をメールで送ってもいただいておりますし、ホームページでも確認もさせていただいております。連合長野の方でも月に 1 回行われます執行委員会のほうで、この資料を出ささせていただきます、情報の共有を進めているところではあります。

この速報につきましては、状況と対策というものがよくまとめられていると私としては考えている次第であります。個人情報に問題のない範囲で、被災者の年齢であったり、その現場での経験年数、雇用形態、例えば正社員であるとか、パートさんであるとか、派遣労働者であるとか、その辺の情報の追加をいただければ、例えばやはり若年層が多く被災するとか、経験年数が浅い方、場合によっては経験年数が長いベテランの場合もあるとか、そういうような形の傾向が読み取れるのではないかと考えておりますので、情報追加の要望をさせていただきます。

四つ目ですが、これは資料 No.3 の三六協定のところですが、ちょうど 6 ページの真ん中のところ、監督指導のところの事業所数で、うち違法な時間外労働を行った事業場数が 120 事業場、前年同期が 86 ということで増加しております。この要因について労働局の見解をお聞かせいただきたいということと、この中に 2 年連続して違法が確認された事業所があるのでしょうか。あるとすればその数を教えていただきたいということです。これは働き方改革の前提になるものだと思っています。

最後ですけれども、12 ページの最低賃金の周知活動を労働局の御理解を得た上で労働局、長野県、連合長野合同で周知活動を行わせていただくことができました。この三者合同で行う周知行動というのは全国的にも珍しい内容でありまして、関係各位に感謝申し上げます。来年は使用者側のほうにも参加いただきたく考えている次第であります。以上です。

山沖会長

ありがとうございます。

では、順次、答えられる部分があれば事務局からご回答ください。

紀伊労働基準部長

それでは、今、小松委員から御質問、御意見がございました No.1～No.5 につきまして、労働基準部長の紀伊のほうからお答えさせていただきます。

まず第 1 点目ですが、労働災害の周知・広報につきまして、年度後半も継続していただくことを希望されるということでございます。御意見を頂戴いたしましてありがとうございます。当局における労働災害撲滅に向けました周知・啓発活動につきましては、上半期のみならず下半期におきましても、10 月 21 日の死亡災害緊急警報の発令をはじめ、11 月 1 日の長野県小売業 SAFE 協議会の設置、11 月 11 日、長野労働局と長野労働基準監督署の合同による緊急安全パトロールなどにつきまして、既にプレス向けに広報を行いまして、いずれもテレビ放送や新聞各紙で大きく報道されたところでございます。

今後とも、事業者や労働者はじめ、県内に広く周知が行き渡るよう、積極的に周知・啓発・広報を行ってまいります。引き続き、関係各位のお力添えもお願いさせていただければと存じますので、よろしくお願ひいたします。

続きまして、No.2 でございます。安全パトロールの範囲を非製造業まで広げるなどの対応が必要との御意見でございます。御案内のとおり、工業的業種とひとまとめに呼んでおりますが、建設業や製造業などでは、ひとたび労働災害が発生しますと、死亡災害や重篤な災害に至る可能性が非常に高いということから、意識啓発を含めまして、安全パトロールを重点的に行ってきたところでございます。

しかしながら、これらの業種以外のいわゆる非工業的業種でございます小売業や社会福祉事業におきまして、転倒災害をはじめとして労働災害が増加していることから、先般長野県小売業 SAFE 協議会を立ち上げさせていただいたところでございまして、今後介護事業についても同様の協議会を設置することといたしております。

こうした取組の中では安全パトロールに限らず、労働災害撲滅のための様々な取組を実施してまいりたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひいたします。

続きまして3点目でございます。死亡災害速報についての御意見でございます。年齢、経験年数、雇用形態などの情報の追加の要望と承りました。死亡災害等速報につきましては、個人情報保護の観点からこうした取組を開始するに当たりまして、少なからず当局内でも躊躇する意見等もございましたが、何よりも同種災害防止の観点から、事業主や労働者の皆様に迅速に再発防止対策を講じていただきたいとの思いから始めたものでございまして、今後それを後押ししていただける意見を賜りましたことに深く感謝を申し上げます。

御指摘のございました追加情報の公表の可否につきましては、死亡災害等速報などの公表に際しまして、引き続き個人情報保護の観点から、問題のない範囲内において検討をいたしてまいりたいと存じます。

続いて No.4 でございます。時間外・休日労働に関する監督指導についての御質問でございます。要因についての見解でございます。第1点目の要因の御質問でございますが、違法な時間外労働を行っていた事業所数は、令和3年度の4月から9月が86事業場、令和4年度4月から9月が120事業場でございまして、確かに一定の増加は見られますが、その要因につきましては、様々なことが考えられまして、一概に述べることは非常に困難と考えております。

しかしながら、その要因の一つとしては、いわゆるコロナ禍からの経済情勢の回復の期待感が高まったことによりまして、平成3年度に比べ、平成4年度の経済が活性化したことによる労働時間の伸びなどが推認されるところでございます。

続きまして第2点目でございますが、2年連続して違法が確認された事業場数についての御質問でございます。2年連続で違法な時間外労働の認められた事業場は4事業場ございました。なお、この4事業場でございますが、労働基準法第32条の違反が認められたというものが4件ということでございまして、4件全てが2年連続で長時間労働を行っていたということではございません。2年連続で長時間労働が確認された事業場につきましては、この4事業場のうちの2事業場というふうになっております。

最後の御質問でございます。No.5 でございます。長野県の最低賃金の周知についての御意見でございます。改定されました最低賃金の周知・広報につきましては、9月

30日の駅前街頭啓発のほか、初めての取組として周知用ポスターデザインコンテストを開催するなど、積極的な広報を展開しているところでございます。

ポスターデザインは入賞作品が決定いたしまして、先ほど申し上げましたとおり、11月29日来週の火曜日でございますが、長野労働局におきまして、9時から表彰式を行います。そのポスターにつきましては、資料4-4で最優秀作品を入れておりますところでございます。

また、9月30日の駅前街頭啓発でございますが、長野県、それから連合長野様との共同によるものでございまして、昨年、本年度と引き続きまして、複数のメディアの取材がございまして、また昨年度、今年度ともテレビ放送、それから県内の主要各紙に大きく報道されたところでございます。次年度以降も戦略的・効果的な広報に取り組んでまいりたいと思っております。非常に効果があったと私どもも自己分析をしております。

なお、最優秀作品を採用しましたこの周知用ポスターのリーフレットにつきましては、先ほど申し上げましたとおり資料No.4-4で入れさせていただいておりますが、今後県内関係団体やコンビニエンスストア等に配付いたしまして、広く周知を行っていきます。こうした最低賃金の周知広報につきましては、世間では最低賃金の引上げという事実が一部報道されておりますが、それらにつきましては、県民の皆様にも広く周知されることが非常に重要かと思っておりますので、引き続き、この最低賃金の周知・広報につきましては取り組んでまいりたいと思っておりますので、どうか引き続き御協力方よろしくお願いいたします。

私のほうからは以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。最後の部分については、使用者側に対しての要望という話がありますので、また来年度の話ではございますが、今、何かございますでしょうか。

紀伊労働基準部長

そうしたことにつきましては、特に個別の行事のみならず、引き続き皆様の御理解を賜って周知・広報に努めてまいりたいと考えているところでございます。

山沖会長

ありがとうございます。特に、平林さんの方から何かありますか。今すぐこの場でという話ではないと思っておりますが。

平林委員

私見でいったらとんでもないことを言いそうですから、ここはおとなしく、恐らくまた先々どうなるか分かりませんが、ある程度、ここは労働審議会という名前自体、私は何とも言えないのですが、本来これは労働・使用・公益という形ですが言い方も変えていかないといけないのではないかという思いも、労働局という名前がいかがいかは私には分かりませんが、何が言いたいかという、労と使と公益という、この関係が、私は今日初めて参加させていただきまして、少し違和感というか、何かあるなという感じがしないでもないところがあります。

それはさておき、使用者側も参加するかということはここで即答はできませんけれども、最低賃金については、これは了解を得ての話だと思しますので、やらないとここで言えるわけではなくて、ちょっと検討したいとこの場ではお答えさせていただきたいと思っております。以上です。

山沖会長

ありがとうございます。ご回答をいただきましてありがとうございます。  
三者構成については何か労働局の方からご説明されますか。よろしいですか。

小野寺局長

三者構成というのはどういったことでしょうか。

山沖会長

要は、日本だけではなくて、労働側、使用者側、公益代表という一応三者で大体どこの労働審議会も構成されていると私は認識しているのですが、その辺の御説明を、要は長野県だけではなく、日本だけではなく、ILOの考え方に従ってだと思のですが、そこら辺は御説明されますか。

小野寺局長

正解かどうか、今、会長がおっしゃっていただきましたように、我々独自で決めているわけではございませんので、そこは御理解をいただきたい。そういった意味で、大きく俯瞰的にももの見方をすれば、最賃審議会や本審議会、それからいろいろな協議会、検討会、法律に基づくものでもない私的な諮問機関での検討会というものはあるわけでご覧になって、ただそういう中で、いろいろ行政の中だけではない外部の人、第三者の意見を求めようとしたときに、役人的な考え方になってしまうのかもしれませんが、やはり労働者側の意見も聞きたい、でも使用者側の意見も聞きたい、でもそうすると、誤解を恐れずに言えばガチンコになってしまうので、その中立的な立場で公益委員という形でセットするのがいいのかなというふうには思っております。

話は戻って、なぜ本審議会が公労使なのかとなりますと、役人的な考え方をするとそういうことになるのですみません。回答にはなりません。

山沖会長

違和感があるかと思うのですが、私も厚生労働省で仕事をすることがありまして、そのときにやはり中央の労働審議会に出席していました。そのときもこういう三者で構成されていました。私は事務局として出席していましたが、そういう構成になっていましたので、それがどうもこの世界では通例のようであります。普通の審議会から見ると違和感があるかもしれません。

平林委員

なぜそういうことを言ったかということ、昨日もこういう分け方でやっている委員会がありまして、要するに、今年から私もこういうところに参加しているものですから、どちらかということ、こういう区分けをやたらと多くしているものですから、ほとんどこ

れなものですから、これは日本国含めて、世界に向けてもまた考えていかないといけないのではないかと個人的な見解と理解していただければいいと思います。

山沖会長

ありがとうございます。たぶんこういう分け方をしているのは、私が知っている限りは労働関連ぐらいだと思います。

では、続きまして質問事項があと三つございます。6番、7番が公益代表委員の成田委員からということです。よろしくお願いします。

成田委員

信州大学の成田と申します。よろしくお願いいたします。些末な質問で大変恐縮ですけれども、まず1点目、No.6ですが在籍出向型の周知を図っているということですが、主にどのような業種で活用されているのかということと、労働局側としては、何か業種にターゲットを絞っているのかということをお教えいただきたいです。

もう一点が、No.7のところですが、外国人労働者に関して、職場に定着するためにやっている様々な事業の一環として、日本語やビジネスマナーの習得を目指しているとのことですが、長野県だけではなくて日本全体そうですけれども、外国人労働者といっても様々なタイプの方がいらっしゃると思います。一定期間日本で働いて母国に帰るといった方もいらっしゃるし、日本人の配偶者としていらっしゃる方など、様々なタイプの方がいらっしゃいますが、その中でやはり日本語の習得というのは、生活していく上でも仕事をしていく上でも非常に重要になっていくと思います。具体的にどの程度までの日本語の習得を目指しているのか、どのような講座を設けているのかということをお教えいただければと思います。お願いします。

元木職業安定部長

御質問いただきありがとうございます。私のほうから御回答いたします。

まず、一つ目の在籍型出向の助成金の関係につきまして、こちらの助成金というのが、まず背景といたしまして、そもそもコロナ禍で雇用調整助成金などを活用いただいて休業する事業所さんがたくさん出てきた。ただ、その休業が非常に長期化していく中で、やはり従業員の方々のモチベーションが下がっていくのではないかと。そういった休業している方々をもっと活力を持って仕事をしていただける場を提供するべきではないかというところで、在籍型出向の促進というところで助成金が創設されたところでございます。

そういった背景を踏まえまして、まずこの助成金、コロナでの雇用維持を目的としたものという大前提がございます。その上で、こういった業種で使われているかと申しますと、長野県においては、97件と書いてあって、これは助成金の支給決定の件数なのでボリューム感が表しづらいので出向の人数で御説明させていただきますと、出向の送り出しと受入れ、これはたまたま同数ですが、製造業の42人が一番多いです。次いで宿泊飲食サービス業が、送り出しが23人、受入れが27人となっております。

じゃあ、この送り出した方々はこういった関係性の同業種なのか異業種なのかということも加えて御説明いたしますと、製造業同士の出向の方が38人、飲食サービス業同士の出向というのが18人、異業種間での出向は3割程度となっております。

じゃあ、ターゲットをどこか絞っているのかというところかというと、制度設計時、これは私の推測も入るのですが、コロナで、例えば航空業界が非常に事業運営が難しくなった、観光バスも止まってしまった、旅館も動かないといった方々をもっと広く人材活用していくというような、オールジャパンでの政策ビジョンというのはあったかと思います。

ただ、長野県においてはどちらかというところといった製造業での活用が多かったというのが実態でございます。まずこれが一つ目の御回答です。

二つ目に、外国人就労定着支援研修事業について御質問いただきました。ここで日本語のどういった研修がなされているのかというところですが、もちろんお察しのとおり、外国人の方でも日本語の能力というのは非常にまちまちでございます。ただ、その本事業においては、一定の日本語能力のある方を対象としております。受講前にレベルチェックテストというものを行っております。日常会話程度はできる、日本語のコミュニケーションは一定レベルではできる方というところを対象としております。

では、この研修で何をしているのかといいますと、日常会話レベルではその職場でのコミュニケーションが取りづらい、そこに支障が生じるというところを受けて、例えば電話の取り次ぎの仕方であったり、上司とか同僚への報告の仕方、あともうちょっと足元の話で言うと、今日仕事を休もうと思いますという休暇の取り方。見積書や請求書というビジネスで一般的に使う言葉、そういったものを習得いただくための講習を実施しております。

ただ、この研修の対象というのは、既に仕事をされている方であったり、仕事を探していらっしゃる方々を対象としておりますので、その御家族の方などは対象とはしておりません。こういった方々に対しましては、県内の日本語学校などで無料ないし低廉な金額での日本語講習を自治体なども関与して実施していると承知しております。私からは以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。よろしいですか。

それでは最後の8番は使用者代表委員の春日委員からの質問です。本日、お休みをされているので、質問の趣旨はここに書かれているとおりでございますが、それも併せたところで事務局の方からご説明をお願いできますでしょうか。

五味監理官

今、会長のほうから御説明がありましたが、御質問をいただきました春日委員、本日都合により欠席されております。事務局のほうから代読をさせていただきます。回答のほうをお願いできればと考えております。

項目といたしますと、都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援という項目になります。移住したい県で1位にも選ばれたことのある長野県の魅力を就労にも生かせるように、産業界としても労働局・長野県と連携して取組を強化したいと考えている。特にUIJターンについては長野県から移住就業に関する補助金が出されているため、移住就業を検討される方々には積極的に紹介していきたい。

こうした取組の首都圏の戦略拠点として、「銀座 NAGANO」の機能向上に期待を寄

せている。今後オンラインの活用と併せて、労働局主催での就職面接会等も企画されているようだが、令和3年10月にリニューアルした「銀座 NAGANO」の長野県移住交流センターにおける成果について、定量的な数字があれば、今後の目標として合わせて御開示いただきたいという内容になっております。

山沖会長

では、よろしく申し上げます。

元木職業安定部長

こちらにつきましても、私から御説明いたします。先ほど資料の23ページで御説明したところもございますけれども、移住・交流センターにつきましては、東京銀座という立地のことから、特に令和2年度に外出自粛があった際に非常に直接的な影響を受けまして、いらっしゃる方がほとんどいなくなってしまうというような状況になりました。銀座の町並みから人が全くいなくなった時期でございます。

2年度のその影響を引きずって3年度もなかなか利用実績は低調のまま回復をしなかったという状況でございますが、先ほど御説明いたしました令和3年10月のリニューアルですとか、そのウィズコロナの機運で移住関連イベントが再開されたことなどを受けまして、相談件数は徐々に回復しております。

令和4年度に関しましては、これまで10月末までの実績でございますが、相談件数647件となっております。この647件がどれぐらいの規模感かと申しますと、過去5年間の平均の年間の相談件数がおおよそ578件ですので、既に過去5年間の平均を超えております。このまま順調に行けば、年間で1,200件程度まで相談件数が伸びるのではないかとということと、逆になかなか十分な御相談の時間が確保できるのかという心配さえしておるところでございます。

ただ、移住しての就職というのは、思い立ってすぐに実行できるというものではございませんでして、やはり転居を伴ったり、場合によっては御家族への説明ということも必要になってまいります。なかなか一定期間の検討が必要というところを受けて、就職までつながる方というのは多くないのですが、今年度既に7の方が移住での就職を果たしております。

長野県への移住ニーズ、春日委員からの御指摘でもそうですが、移住ニーズは非常に高いものですので、そういった御期待に添えるよう、取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

山沖会長

ありがとうございました。

では、事前にいただいたのは8項目ということで、まだ時間が20分弱ありますので、皆さん、この場で何かプラスアルファでご質問あるいはご意見等ございましたら挙手をしていただけますでしょうか。

栗原委員、どうぞ。

栗原委員

栗原と申します。本日いただいた資料の3の13ページにあります労災認定等の過



労死等の事案のところに、括弧の中の「脳・心臓疾患事案及び精神障害事案」とあるのですが、この精神障害というのはどんな内容なのか、今お手元で分かりましたら教えていただきたいと思います。

紀伊労働基準部長

いわゆる鬱病や、精神科、あるいは心療内科に関わる疾患でございます。

栗原委員

それは仕事上のパワハラとかそういうことから起きた内容ですか。

紀伊労働基準部長

そういったものも含まれます。

栗原委員

分かりました。

山沖会長

ありがとうございます。

ほかはございますか。

飯塚委員、どうぞ。

飯塚委員

長野県医師会の飯塚です。2点御意見を聞きたいのですが、まず14ページにハラスメントの相談コーナーのお話がありましたけれども、お客からハラスメントを受けているのだという相談はありましようか。お分かりですか。例えばサービス業の方がお客さんからしょっちゅうハラスメントを受けていて困りますというような相談はあるかないかは、ここではまだ分かりませんか。

渡邊雇用環境・均等室長

ございます。

飯塚委員

それにもちゃんと応えると。

渡邊雇用環境・均等室長

それも含めた職場におけるハラスメントにつきまして、御相談をいただいております。

飯塚委員

なぜお聞きしたいかというのと、医療現場では、介護の現場もそうですが、非常に顧客からハラスメントを受けることがとても多いです。そういう人たちが、ここの相談窓口にご相談をしてもいいということですね。

渡邊雇用環境・均等室長

大丈夫でございます。

飯塚委員

ありがとうございます。

もう一点は、46 ページに障害者の職業紹介状況があつて、一番下のところに「その他の障害」の下に「うち発達障害者」という項目がありますが、この「発達障害者」とひとくくりになっていますが、特に特性は分かりますか。例えば自閉症スペクトラム症の人が多いか、注意欠陥多動性障害の人が多いか、もしお分かりになれば教えていただきたいと思ひます。

元木職業安定部長

なかなか詳細の分析というところが、各個人の方々が複合的な要素をお持ちなのでその分類というのが、マルチで捉えていかなければならないというところ、私どもも定量的、統計的に集計がしづらいところがございます。

ただ、やはりおっしゃるとおり、例えば学習障害であったり、一般的な発達障害というところが一番多いと思ひておひまして、今後またそういった傾向分析はほかの障害者支援施設などとも協力しながら進めてまいりたいと思ひておひます。

飯塚委員

どうもありがとうございます。

山沖会長

ありがとうございます。

ほかにございますか。

織委員

弁護士の織です。感染症対策下で雇用調整助成金が労働者を守るために非常に大きな役割を果たしていたのですが、他方、不正受給等の問題が徐々に明らかになりつつあります。長野労働局管内で雇用調整助成金の申請受給において、不正があつたと疑われるような案件はあつたのか。あつたとすればどの程度の問題意識をお持ちなのか、差し障りがない範囲で教えていただきたいと思ひます。

元木職業安定部長

御回答いたします。まさに委員御指摘のとおり、私ども、雇用調整助成金、これまで迅速に支給をするということを第一義的に優先してまいりまして、それは事業所が倒産などをしてしまつては元も子もないというところで、可能な限り早期支給というところを一番に考えてまいりました。

ただ一方で、その申請書類等々を非常に省略化したというところも踏まえまして、不正受給というものも幾つか出てきているところがございます。また、支給段階で疑義があるものというものも出てまいりまして、そういったものに対しては、私ども事

業所に出向いて調査を実施するなど、適正支給に努めるようにしております。

現在、長野労働局が不正受給処分をしたものが 12 件ございます。金額といたしましては 1 億 7,000 万円ほどの返還額、取消し額となっております。返還が全てにおいてされているわけではありませんけれども、不正受給をした場合については、その不正受給をした額の 2 割程度のペナルティー、それから支給時点から計算した延滞金を課すこととなっております。

そういったところも事業所の皆様方にはしっかり御理解いただきながら、こういった不正受給というものがこれ以上広がらないよう、発生しないよう、支給審査を適正に実施してまいりたいと考えております。以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

織委員

世界的な競争の荒波を労働者と手を携えて懸命に乗り越えようとする真面目な使用者さんからしてみると、許しがたい行為ですので、労働行政の信頼を維持するためにも、指導、回収を徹底していただきたいと思います。

元木職業安定部長

今後とも取り組んでまいりたいと思います。

小野寺局長

そういう意味では、今、安定部長のほうから言った金額的なペナルティー以外に、企業名の公表もして、まさに今委員がおっしゃっていただいた視点で注意喚起もしているところでございますので、参考までにと 생각합니다。

織委員

ありがとうございます。12 件というのは決して大きくないようには思います。全体的には真面目な県民性と思っています。

山沖会長

ほかに、ありますでしょうか。

星沢委員、どうぞ。

星沢委員

使用者代表委員の中央会の星沢でございます。本日は、各施策につきまして、それぞれのご説明いただきまして誠にありがとうございました。

御説明を聞いているのと、資料を拝見させていただく上で、何々について周知したとか、こういうことを実施したというお話はあるのですが、それに対する経過やどういう効果があったとか、そういうものがなかなか見受けられないことが多いかと感じます。あと、数値目標を掲げられるものについては数値目標を掲げて、俗に言う PDCA が資料の中に盛り込まれてくると、極めてどういうことを具体的にやっているのかと

ということが分かりやすくなると思いますので、ぜひ今後そのような対応をしていただければ、非常に分かりやすい労働政策の在り方が見えてくるかと思います。これは質問というか要望でございます。以上です。

山沖会長

よろしいですか。労働局の方からありますか。

渡邊雇用環境・均等室長

御要望いただきましてありがとうございます。資料の作成等、また次回以降の審議会の際に検討して工夫してまいりたいと思いますので、御意見いただきまして、どうもありがとうございます。

山沖会長

たぶん資料の作成というよりは、そもそも論として、今まではインプットでどういうことをやりましたという内容でしたが、最近アウトプット、さらに最近アウトカムというように、成果がどのようなであったかを求められています。最近、大学の方はインパクトまで出せと言われるくらいで、インパクトになるとどこまで何を出せばいいのかというのが議論されるくらいです。最近、最低でもアウトカム、要はどういう成果があったかについては出せるようにした方がいいと思います。

そういうことを考えますと、やはり目標が必要だと思いますので、資料だけの問題ではなくて、考え方とか、そういうところではないかと思うのです。いかがでしょうか。

星沢委員

おっしゃるとおりだと思います。

平林委員

せっかく今 PDCA の話が出たものですから、実はすばらしく資料をまとめられているのですが、今日の発表ではない、以前配られた資料でハローワークのところで目標や評価指標とか出ていたのですが、実はここでやっているのかどうか分かりませんが、紹介件数や就職件数の、いわゆる就職率や紹介率ということで評価をしているところは、これはこれで一つの目標でいいのですけれども、実はその後のことが大事で、その後その方がどういうふうにその職に就いて、何年か経過してどうだったのかというところまで追っていかれるかどうか分かりませんが、いわゆる定着率と言っていいのか分かりませんが、そこまで見ていかないと、本来の本当の意味での PDCA サイクルにはならないのではないかと。

これは行政にみんな共通して、国もそうですが言えることで、県も少しくレームを入れたのですが、いわゆるインターンシップだってやって、そのインターンシップを県でも一生懸命就職に向けて学生もやっているけれども、その子供たちが就職してどうだったのかは何も見えていないのです。ただ、インターンシップを何十人受けたというその数字だけが出ている。本来それで終わってはいけないだろうというのが、これからの日本は人が大事ですので、ぜひそこまで見ていただければ、次の計画にもつ

ながっていくし、目標も定められていくのではないかと思います。よろしく申し上げます。

元木職業安定部長

御指摘いただきありがとうございます。ハローワークの報告のほうも御覧いただきましてありがとうございます。

まず目標管理のハローワークの目標管理というところで少し補足をさせていただきますと、私どもハローワークの運営につきましては、就職率、求人充足率、それから雇用保険被保険者の早期再就職の件数といったところを主要な指標といたしまして、毎年目標設定をして業務管理をしておるところでございます。

ただ、前年度に関しましては、コロナの影響で目標設定自体を見合わせるという全国的な動きの中で、私どもとしても、目標の設定などにつきましては省略いたしまして、できる範囲の中でしっかりやっという取組でございました。

御指摘の定着率に関しましては、なかなか御指摘いただいた部分、私個人としては大変おっしゃるとおりというところの感覚ではあるのですが、いざ行政に携わる者としての見解として申し上げますと、なかなか個人の方をその後どう追いかけていくのかというところが、個人情報保護との兼ね合いの中でなかなか難しいというところがある。では、それをもう少し統計的に調査が取れるのかというところは、ここは我々施策を動かす部署というよりかは、統計を担っているような部署も厚生労働省にはございますので、そういったところで何らか調査をしている可能性もございますので、また調べて確認したいと思っております。こんな御回答でよろしゅうございましょうか。

山沖会長

これは、今すぐ何とかできるものではないと思いますし、常日ごろ、頭の片隅に置いておいて、何かプラスアルファで成果を示すことが考えられます。例えば移住の関係で、結局、移住者の就職まで結びついたのは7人ありましたということなどが挙げられます。このように説明されると、我々もそういう成果までであったのかという感じになります。今後は、一つ一つそういう目線で見ても、もし説明できるようなことがあれば、次回以降、このような内容も資料に盛り込んでいただけると、より理解しやすいのではないかと思います。もちろん、全部ができるわけではないと思いますし、できるものからやっていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

元木職業安定部長

ありがとうございます。私も、常日頃から就職件数1件というものの重みの違いというところは常々口を酸っぱく言っているところでもございまして、例えば就職が非常に容易にできる方は、やはりハローワークのさほどサポートがなくても就職できる方はいらっしゃいます。その方も就職件数1件です。

一方で、例えば障害者の方であったり、非常に困難を抱えていらっしゃる高齢者の方であったりというところの就職支援、我々パブリックの立場としてしっかりした中で就職につながっていく、その1件というのも大事にしていきちょうとすることを口にしておりますので、今いただいた御意見を踏まえて、また私ども精進してまいりたいと思っております。

山沖会長

ありがとうございます。

そろそろいい時間ですが、どうしてもここでという方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、今回もいろいろなご意見がございましたので、ただいま出された意見を今後の行政運営の推進に当たって積極的に活かしていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

山沖会長

では最後に、小野寺局長よりご発言をお願いいたします。

小野寺長野労働局長

本日は大変御多忙中のところ御出席いただきましてありがとうございます。加えて、様々な貴重な御意見、助言をいただきまして、重ね重ね誠にありがとうございます。いただきました御意見、御助言、真摯に受け止めさせていただきまして、今後とも様々な施策一つ一つ全力を挙げて取り組んでまいりますので、また引き続き、いろいろな場面場面、時々、各委員の御指導等々を賜ればと思います。

本日は誠にありがとうございました。

## 6 その他連絡事項

山沖会長

事務局の方から連絡事項があればお願いいたします。

五味監理官

事務局から連絡事項を申し上げます。本日の議事録についてですが、長野労働局ホームページで公表させていただきます。公表に先立ちまして、後日素案を各委員に提示いたしますので、御確認をお願いいたします。

また、次回審議会でございますが、年が明けまして令和5年3月6日から3月17日の間で開催できればと考えております。年が明けましたら、また日程調整を行い、具体的な開催日を決めてまいりたいと思います。年度末のお忙しい時期になろうかと思いますが、御出席いただきますようお願い申し上げます。

## 7 閉会

山沖会長

それでは、これもちまして審議会を終わらせていただきます。

長時間にわたりましてご協力いただきましてありがとうございます。

一同

ありがとうございました。

(丁)