

第 44 回
奈良地方労働審議会
議事録

日時：令和 3 年 11 月 26 日（金）

14：00～16：00

場所：奈良県コンベンションセンター

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

それでは皆様方、本日はお忙しいところをご参加いただきまして、誠にありがとうございます。
私は奈良労働局雇用環境・均等室の今西でございます。本日司会をさせていただきます。拙い司会になるかもしれませんが、皆様方よろしくお願い申し上げます。

まず、資料の確認から最初入らせていただきます。お手元に本日お配りさせていただいている資料として二つ、事務局から事前質問という用紙、それからもう一つ、令和3年12月以降の雇用調整助成金の特例措置等についてというリーフレットの二つがあらうかと思えます。それにプラス本日のメインとなります審議会資料、事前にお配りさせていただいております部分について、本日の資料ということにさせていただきます。それから念のためでございますが、本日のメインになる資料でございますが、まず次第がありまして、その次に配席図がありまして、その後名簿があります。名簿をさらにめくっていただきますと、今回審議していただく内容となります運営規程の案がございます。その運営規程の案を通り越しますと、本日説明させていただく資料ということで青い資料が出てくるかと思えます。青い資料以下につきましては、次第のところを書いてあるとおり、資料No.1から資料No.8という形でリーフレット等が付いてございます。もし無いようであれば、お手を挙げていただければ事務局から配布をさせていただきたいと思えます。

それでは資料の確認が終わりまして、改めまして皆様方お忙しい中、特に昨今コロナウイルス感染症の対応の中、審議会にご出席いただきありがとうございます。私は先ほども申し上げましたが、本日の司会をさせていただく今西でございます。よろしくお願い申し上げます。

早速でございますが、審議会令第8条第1項によりまして定数の確認をいたしました結果、本日は16名のご出席、公労使それぞれ6名のうち各3分の1以上の委員のご出席をいただいております。審議会令に定める定数を満たしております開催が成立しておりますことをここにご報告申し上げます。

本日は委員改選後初めての審議会ということになります。本来は全員の委員の皆様方のお名前をご紹介させていただくところでございますが、進行の都合上、今回新たにご就任いただきました方のみご紹介させていただきます。配布資料の名簿を皆様ご覧くださいませ。

そしたら名簿を見ていただきながら、まず新しく委員になられた方、公益委員の井川委員です。

【井川委員】

帝塚山大学の井川でございます。よろしくお願いいたします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。

その次、本日欠席されておられますが、高津委員です。

その次に労働者側委員の水谷委員です。

【水谷委員】

JP労働組合の水谷です。よろしくお願い致します。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。

その次に使用者側代表委員の藤山委員です。

【藤山委員】

奈良県商工会連合会の藤山です。よろしくお願いいたします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。以上の4名の皆様方が今回新たに委員になっていただいた方々です。労働局の出席者におきましては、お手元の事務局の名簿、配席図の配布にて今回紹介にかえさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

改めましてになりますが、本日は公益委員の高津委員、使用者側委員の乾委員がご欠席となっております。

それでは本審議会の開催にあたり、労働局長の鈴木よりご挨拶申し上げます。

【鈴木労働局長】

労働局長の鈴木でございます。皆様方におかれましては、労働行政に関して常日頃より格別のご理解、ご協力を賜っておりますことをこの場を借りて深くお礼を申し上げたいと思います。

また、本日お忙しい中、第44回になるようですが、奈良地方労働審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

先ほど紹介がございましたが、今回委員の改選がございました。本日は1回目の会議ということでございます。新しく委員にご就任いただいた皆様方、ご留任いただいた皆様方にそれぞれ感謝申し上げますとともに、引き続きのご協力につきまして何卒よろしくお願いしたいとお伝えしたいと思います。

この奈良労働審議会は、奈良県で労働局が担う各種の行政について、施策についての全般について内容を審議していただく場所です。労働行政というのは、公労使の皆様の意見を聞きながら進めているということでして、その奈良県版ということです。

昨年度は、コロナもあってなかなか開催が危ぶまれたということです。なんとか開催したとは聞いていますが、今年度も少しは落ち着いてきている状況かなと思いますが、決して我々油断することなく、場所も含めてより一層の感染対策を行いつつ、開催させていただくということにさせていただきます。この辺につきましても何卒ご理解のほどよろしくお願いいたします。

今日は各部署、特に総務で集中して上半期の行政推進状況についてご説明させていただきたいと思います。

資料はあらかじめお手元に配布させていただいているかと思いますが、説明はなるべく簡略化させていただきたいと思っています。その分、限られた時間ではありますが、せっかくの機会でございますので、皆様のご見識を労働行政に反映すべく、活発なご意見を賜ればありがたいかと思っています。

特に労働局、これから年度後半ですが、特に行政ですので年度単位で仕事を進めているということです。来年度の運営方針をこれから本格的に議論するという段階です。3月の時点でみなさんにお示ししたときはほぼ固まっている形ですので、その対応という話になるかと思いますが、

今日はある意味フリーハンドで、もっとこのようなことを労働局に期待したいとか、そういったご意見があればぜひ発言いただければ、我々としてもそれを踏まえて検討が進められるものかなと思っています。何卒よろしく願いいたします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございました。

では、引き続きまして次第2、議題というところに進ませていただきます。ここで本来であれば会長に議事の進行をお願いするところなのですが、本日は委員改選後初めての審議会でありまして、会長は審議会令第5条第1項の規定に基づき、公益委員代表から選出することになっております。皆様方のご推薦、ご意見を賜りたいと思います。いかがでしょうか。

【谷原委員】

はい。ご提案でございますが、従来会長代理をお務めいただいていた深水先生にお願いするという案はいかがでしょうか。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ご意見どうもありがとうございます。ただいま谷原委員から深水委員へのご推薦がありましたが、いかがでございましょうか。他にございますでしょうか。

【会場】

異議なし。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。他に特に意見がないようでしたら、事務局としましては、会長代理を務めていただいております深水委員に会長をお引き受けいただきますよう提案させていただきますと思います。皆様、いかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

【異議なし】

ありがとうございます。では、異議がないということで深水委員に会長のご就任をいただくこととしまして、以後の進行につきましては深水会長にお願い申し上げます。それでは申し訳ございません、深水会長、よろしくお願い申し上げます。

【深水会長】

はい、ありがとうございます。ただいま選出いただきました深水と申します。よろしくお願い申し上げます。微力ながら皆様のお力をお借りして議事進行に努めていきたいと思っておりますので、ご協力のほどお願いいたします。

それでは、次第に基づき審議に入りますが、その前に現在審議会において会長代理が不在になっております。今回新たに指名することになりますが、審議会令第5条3項の規定により会長が指名することになっております。つきましては、本日欠席ではあるのですが、高津委員に会長代理をお願いしたいと思います。高津委員は法学と公共政策等を研究していらっしゃる、会長代理としてふさわしい方だと思われ、事務局のほうから内諾を得ていただいております。委員の皆様

方のご意見いかがでしょうか。

【異議なし】

はい、ありがとうございます。ご賛同いただけるようですので高津委員にお願いしたいと思います。

それから議事録につきましては、これまで2名の署名人を決めて議事録に署名をお願いするということをしてまいりましたが、後ほど事務局から議事録の署名等についての運営規程の変更についての提案がございます。

そして、議事録については運営規程第6条によって原則として「公開」することになっておりますので、後日労働局ホームページにおいて公開いたしますので予めご了承ください。

続きまして、審議会の各部会の委員の指名についてお話いたします。

本審議会において労働災害防止部会と家内労働部会を設置することになっております。部会に所属する委員については、審議会令6条2項において会長が指名することとなっており、委員の指名を行います。

今回新しい委員の方もいらっしゃいますので、その前に労働災害防止部会と家内労働部会について事務局からご説明いただいて、委員の指名についてご提案をよろしくお願いたします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

それではご説明申し上げます。本審議会委員名簿にそれぞれの(案)がございます。労働災害防止部会委員名簿(案)、それから家内労働部会名簿(案)ということをもって、めくっていただいたら出てくると思いますのでご覧くださいませ。

本審議会委員名簿にそれぞれの(案)がありますが、本審議会のもとに労働災害防止部会は、労働災害の防止に関する事項を審議する部会。

家内労働部会は、家内労働全般について審議する部会を設置することになっております。

事務局からは、各部会の委員について委員名簿(案)のとおり提案させていただきたいと思っております。よろしくお願申し上げます。

【深水会長】

はい、ありがとうございます。ただいま事務局から説明と委員の提案がございましたが、これについて何かご意見があるとかご質問であるとかありますでしょうか。

【質問なし】

特にこの点に関してご意見、ご質問ないようですので、事務局からの説明のあった案で部会に属する委員の指名をさせていただきます。

次に事務局から奈良地方労働審議会の運営規程について、一部変更の提案がありますのでご説明をお願いします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、了解いたしました。それではご説明申し上げます。まず、本件資料、先ほど申し上げました家内労働部会等々の委員名簿をめくっていただきますと、奈良地方労働審議会運営規定(案)というのが出てまいります。そちらをご覧くださいながらよろしくお願いたします。

まず、添付資料の奈良地方労働審議会運営規程(案)の赤字のところにつきまして、一部変更の

提案をさせていただきたいと存じます。これにつきましては、令和3年3月1日付地発0301第1号の地方労働審議会運営規程準則の一部改正についてという厚生労働本省からの文書がありまして、それに基づきまして運営規程準則について署名押印、それから会議自体の対面の手続き等を見直すということの二つが来ております。

今回の本省からの準則変更は要約しますと、昨今のテレビ会議システムが普及してきたこと、また、行政文書の押印が廃止されつつあることから、厚生労働本省より変更されることになったものでございます。

奈良地方労働審議会運営規定は、実はこの準則を参考に作成されておりますので、このたび見直しをおこなうこととさせていただいたもので、先ほどの説明のとおり今回の変更内容案の概要につきましては、一つはテレビ会議システムを使用して、遠隔地において会議への出席を可能とするものです。

変更内容のもう一つは、審議会議事録の署名についてということです。以前から当審議会の議事録につきましては、運営規程により会長と労使それぞれの署名人2名を選任し、署名をお願いしておりましたが、今回この部分の規定を削除するというものです。

今後につきましては、作成いたしました議事録を全委員宛に送付させていただき、内容のチェックをお願いする方式にしたいと思っております。全委員の皆様方に送付し、その内容のチェックを経たうえで、奈良労働局のホームページに掲載するという形にしたいと存じております。事務局からの説明は以上でございます。会長、よろしく願いいたします。

【深水会長】

はい、ありがとうございます。ただいま事務局からテレビシステムで本会議に参加できるようにする。あと、議事録の署名人を削除するという二つの提案がありましたが、これについて何かご意見であるとかご質問ありますでしょうか。特にご意見ないですかね。

【意見なし】

なさそうですので事務局の説明にあった案で運営規程を変更させていただきます。

それでは続いて、会議次第に基づいて審議に入ります。本日の資料は事務局から各委員の先生方に事前送付させていただいており、時間の都合もでございますので事務局からは重点項目を中心に説明をお願いいたします。それでは議題について各関連資料に基づいて事務局から説明をお願いいたします。ご意見とかご質問については事前に提出いただいておりますので、事務局から事前提出いただいた分については説明をいただいて、この場での質問については時間の許す範囲でお伺いしたいと思います。説明のほうお願いいたします。

【事務局 安達総務部長】

奈良労働局総務部長をしております安達と申します。本日はよろしく願いいたします。着座にて説明させていただきます。

本日、私からは、令和3年度の上半期の行政運営の取組状況につきまして概要を説明させていただきます。説明につきましては、お手元の資料「令和3年度奈良労働局行政運営方針に対する取組状況」、青い横の資料に基づきましてポイントを絞って説明させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

なお、私から説明した中で特に説明がまた必要となる事項につきましては、後ほど担当部長か

らまた補足説明をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは早速ですが、まず1ページ開いていただきまして、労働行政を取り巻く情勢という項目があります。資料の3ページになります。まず労働行政を取り巻く状況について説明します。

令和3年9月の有効求人倍率の受理地ベースでは1.18倍、それから就業地別では1.29倍となっております。また、新規求人倍率は2.04倍、正社員有効求人倍率は0.94倍となっている状況です。

3ページ中段には有効求人倍率の推移を載せておりますが、平成30年度をピークに新型コロナウイルス感染症の影響から昨年度は受理地別で1.14倍となり、令和2年12月の1.04倍を底に徐々に上昇しているものの、依然としてコロナ前の水準を大きく下回っている状況となっております。このような状況から現在の雇用情勢につきましては、一部に持ち直しの動きが見られるものの、厳しさが見られると判断しているところでございます。

一方、直近では新型コロナウイルスの新規感染者が激減しておりまして、大都市中心に発令されていた緊急事態宣言も解除となるなど、情勢に変化も見られるところであります。以上の状況を踏まえまして、奈良労働局としましては、今後はウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用機会の確保対策を講じていく必要があると考えているところでございます。

雇用機会の確保対策につきましては、資料の5ページをお開きください。奈良労働局では、この5ページに記載しておりますとおり、雇用機会の確保対策として大きく1から4の4つの取り組みを行っているところでございます。特に現下のコロナ禍において最優先に取り組んでいますのが、お開きいただきまして6ページになりますが、ここに記載しております雇用維持に取り組む事業主への支援に取り組んでおります。ここに記載してありますとおり、雇用調整助成金の迅速支給、それから休業支援金等の迅速支給に取り組んでいるところでございます。また、一時的に雇用が過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で雇用の維持に努めてもらうため、在籍出向制度の活用による雇用維持への支援を行っております。

以上の支援策に取り組んだ結果、これまでのところ、コロナ関連の離職者が目立って増加していないことから、失業の予防という観点からは一定の効果があったと認識しているところでございます。

そのほかの取組としましては、7ページにあります職業紹介のマッチング業務の強化の他、8ページになりますが、就職氷河期世代への支援、それから9ページになりますが、新規学卒者への就労支援、それから少し飛びますが、16ページから19ページにございますが、高齢者や障害者の方への就労支援にも取り組んでいるところでございます。

特に障害者の就労支援につきましては、18ページを見ていただきたいのですが、ここに記載しておりますとおり、奈良県の雇用率は昨年6月1日時点で2.83%と全国トップになっているところでございます。今年度も引き続き全国トップを目指して取り組んでいきたいと考えております。

それからまた少し飛びますが、24ページをご覧ください。ここに記載しておりますとおり、地域の需給調整機関としまして奈良県等の自治体とも連携しながら地域の実情を勘案して、より効果的な雇用対策にも取り組んでいきたいと考えているところでございます。

続きまして、女性の活躍、男性の育児休業取得の促進についてご説明したいと思っております。資料は戻ってしまつて恐縮ですが、14ページをご覧ください。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表につきましては、令和4

年4月1日以降現在は努力義務とされている101人以上300人以下の企業についても義務化されます。

当局としましては、同法の周知を図るとともに、対象企業に対して早期に行動計画の策定・届出等に取り組んでいただきますよう、また、自社の女性活躍の情報を公表する場としまして、厚生労働省が運営するサイトである女性の活躍推進企業データベースがありますので、それをお勧めするなど個別に働きかけを行っております。

また、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定する「えるぼし認定」につきましては、企業イメージを向上させたい、社員のモチベーションを上げたいなどの理由から複数問い合わせをいただいているところでございます。

現在、えるぼし認定企業は4社となっておりますが、今後、多くの企業が認定を目指して取組を進めていただきますよう引き続き周知を図りたいと考えております。

次に、資料の15ページをご覧ください。

こちらは男性の育児休業取得の促進についてでございます。当局におきましては、男性の育児休業を促す育児休業制度及びいわゆるマタニティーハラスメント対策に重点を置きまして、育児休業規則の規定整備について企業指導を実施しております。

令和4年4月1日からは、さらなる男性の育児休業の取得促進を目的に改正育児・介護休業法が段階的に施行されます。同法の円滑な施行に向けて、あらゆる機会をとらえて周知広報活動を行っているところです。

男女労働者の育児休業取得率が一定以上の企業等を認定する「くるみん認定」につきましては、現在認定企業は24社。より高い基準を満たす「プラチナくるみん認定」企業は4社となっております。

当局では認定交付式を開催し、メディア等を通じて広報しており、今年度につきましては、すでに昨年度を上回るペースで認定申請が上がってきております。今後も引き続き、えるぼし認定と併せて周知を図りたいと考えております。

続きまして、行政運営の二つ目の大きな柱でありますウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進についてご説明したいと思います。資料は28ページをご覧ください。

新しい働き方に対応した適切な労務管理の周知・導入の支援としまして、労働基準監督署にあります労働時間相談・支援班による訪問支援を、ここにあります表1のとおり上半期は281件実施したほか、奈良産業保健総合支援センターや労働基準協会と連携しまして、図の1にありますようなテレワーク等の新しい働き方に関する集団指導の実施や、図2にあるようなYouTube動画を活用したテレワークにおける労働時間管理の周知を行っております。

また、下段に記載しておりますけれども、新型コロナウイルス感染症拡大に対する対策としまして、解雇・雇止めに対する雇用維持のための啓発指導を上半期4件実施したほか、電子申請の普及促進のための周知を図3のリーフレット等を用いて実施しており、上半期における36協定の電子申請率は表の2にありますとおり15.4%と大幅に上昇しておりますところでございます。

続きまして、職場における感染防止対策等の推進についてご説明いたします。資料は29ページをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る取組につきましては、令和3年2月3日に緊急事態宣言の延長が決定されたことを受けまして、令和3年2月15日より奈良労働局及び各労働

基準監督署において実施をしております。

取組の内容としましては、管内の主要な 91 の労使関係団体に対する感染防止の協力要請や奈良労働局の健康安全課に相談コーナーを設置したり、事業場に対する「取組の 5 つのポイント」のリーフレットを活用した感染防止対策の取組状況の確認と指導を行っているところでございます。

続きまして、30 ページをご覧ください。労働条件の確保改善対策としまして、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導を、表 1 にありますとおり上半期に 345 件実施したほか、労働基準監督署への 36 協定の届出時にその窓口において時間外労働の上限規制が超えていないかなどについての確認や指導を行っているところです。

また、業界団体等と連携しまして、図 1 にありますような働き方改革関連法に係る集団指導の実施や、図 3 にあるような YouTube 動画を活用した過重労働解消キャンペーンの周知を行っております。

なお、過重労働解消キャンペーンは 11 月がキャンペーン期間となっております。関係団体に対する奈良労働局長名の協力要請や過労死防止対策推進シンポジウムなどを実施したところでございます。

続きまして、労働者が安全で健康に働くことのできる環境の整備についての取組についてご説明します。資料 31 ページをご覧ください。

奈良労働局の第 13 次労働災害防止計画では、全体目標としまして平成 29 年度と比較して令和 4 年度までに死亡災害を 15%以上減少、休業 4 日以上の死傷災害を 10%以上減少するということを掲げております。

32 ページをお開きいただきますと、こちらに令和 2 年と令和 3 年の死亡災害と休業 4 日以上の死傷災害の月別発生件数の速報値をお示しております。

令和 3 年は令和 2 年と比較して増加傾向にあることが認められております。そのため、労働災害の増加傾向に歯止めをかけるため、パトロールや注意喚起の実施を予定しているところでございます。

次に、最低賃金についてご説明したいと思います。資料は 34 ページ、35 ページをご覧ください。

奈良県の最低賃金は、令和 3 年 10 月 1 日から時間当たり 866 円に改定されましたが、奈良労働局ではこの最低賃金額が県内の事業所及び労働者に周知されるよう、マスコミ発表を行うとともに、地方自治体、労使団体、教育機関、求人情報誌等の約 1300 ヶ所に対しポスター、リーフレットを配布しまして、広報誌やホームページへの掲載依頼を行ったところです。また、同時に最低賃金の引き上げに向けた環境整備を図る中小企業事業者を支援するために、各種の助成金の周知や個別相談会を実施したところでございます。

引き続き様々な機会を活用して奈良県の最低賃金を周知するとともに、今後は最低賃金の履行確保を図るため、最低賃金履行確保を主眼とした監督指導を実施する予定としております。

最後になりますけれども、職場におけるハラスメント対策についてご説明いたします。資料は 40 ページをご覧ください。

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及び妊娠・育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないものであり、働く人の能力発揮を妨げる行為であると認識しておるところでございます。

当局におきましては、労働者からの相談に対しては丁寧に応じるとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は、直ちに企業指導を実施しております。

また、職場におけるパワーハラスメントにつきましては、大企業についてはすでに令和2年6月1日から防止措置義務の対象となっておりますが、中小企業につきましても令和4年4月1日から適用となります。

上期においてはあらゆる機会をとらえてハラスメント防止措置の内容について周知・広報活動を行ってきましたが、来月12月を職場のハラスメント特別月間と設定しまして一層取組を強化したいと考えているところでございます。

雑駁ではございますが、私からの説明は以上となります。ご清聴ありがとうございました。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。それでは、引き続き補足説明がでございます。まず、安定部長よろしくお願いたします。

【事務局 杉山職業安定部長】

はい、職業安定部長の杉山でございます。

改めまして、平素より労働行政の推進に当たりまして、ご理解・ご協力賜りましてこの場を借りて感謝申し上げます。

私のほうからは若干補足説明をさせてもらいたいと思います。以下着座にてご説明いたします。

私からは雇用調整助成金の関係について説明したいと思います。

先ほど安達部長からの説明がありましたけれども、机上配付しております令和3年12月以降の雇用調整助成金特例措置等についてのペーパーをご覧ください。

現行の雇用調整助成金につきましては特例措置を講じておりまして、特例措置につきましては先般岸田総理からも令和4年3月まで延長するという発言があったところもございますが、こちらのペーパーの記載のとおり年内令和3年12月までは現行の特例措置を継続する予定となっております。

こちら資料にも書いてあるとおり1月以降3月の間も記載しておりますけれども、これにつきましては一応予定というふうにさせていただいております。関係する厚生労働省令の改正等必要となっておりますので、予定ということになりますのでご承知をいただければと存じます。

具体的な内容につきましては、こちらにも記載してありますとおり1月以降の助成内容につきましては、こちら1、2月分と3月に分けておりますけれども、1、2月分の休業につきましてはこちらは中小単位企業の原則措置と業況特例という二つに分かれておりますけれども、業況特例ですね、こちらは裏面に具体的な内容を書いてありますけれども、要は、売上等の生産指標が直近3か月平均と前年あるいは前前年度比で30%減少した場合等につきましては特例措置を適用することとなっております。

また、地域特例につきましては裏面にも書いてありますけれども、いわゆる緊急事態宣言が発令されている地域ですとか、まん延防止等重点措置対象地域によりますが、こちらに所在する事業所についても同様に特例措置を適用するところでありまして。

一方で特例措置が適用されない上段に書かせてもらった原則的な措置になりますけれども、

こちらにつきましては、記載のとおり助成率、例えば5分の4、10分の9と記載しているところになりますけれども、こちらにつきましては変更ございませんが、1月、2月分につきましては下段のいわゆる上限日額になるのですけれども、こちらを現行13,500円から1、2月分が2,500円減らして11,000円にし、さらに、3月につきましてはさらに減らしまして日額9,000円という予定となっているところでございます。

最後に私のほうからまた改めて説明させていただく点がありまして、安定部といたしましては、直近では新型コロナ新規感染者の増加が抑えられておるところではありますけれども、引き続き助成金等を活用いたしまして雇用の維持に取り組む事業主を支援するとともに、感染症の影響で離職を余儀なくされた求職者さんに対する再就職支援に取り組むこととしております。

また、ご案内のとおりコロナ禍も二年目に入りまして、ウィズ・ポストコロナを踏まえまして今後はこれまでのように対面業務だけではなくて、オンライン等も活用したいいわゆるハイブリットを取組を推進していくこととしております。引き続きご支援・ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。私からは以上になります。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

それでは、引き続きまして補足説明を雇用環境・均等室長からよろしくお願い申し上げます。

【事務局 池上雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の池上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて失礼いたします。

総務部長の説明にもありましたとおり、雇用環境・均等室におきましても新型コロナによって影響を受けた労働者の方や事業主の皆様方に対する支援、これを最優先に取り組むとともに、一方でコロナ以前から労働力人口の減少と企業における人出不足が続いておりますので、それを踏まえまして、女性労働者や子育てをしながら働く男女双方の労働者、また、非正規雇用で働く労働者を含めまして、すべての方々が活躍できる職場づくりにも取り組んでまいりましたので、これについて3点説明をいたします。資料の取組状況の14ページをご覧ください。

1点目でございますが、14ページに真ん中のところ、男女雇用機会均等法に基づく取組というところがございます。

雇用環境・均等室におきましては、年間を通じまして事業主の皆様方のご協力をいただき、企業に対するヒアリング調査を行っております。

上期におきましては、コロナの影響で当初の計画どおりになかなかヒアリングができないという状況にございましたけれども、今年度については新型コロナに関する母性健康管理措置、そしてセクハラやいわゆるマタハラ、妊娠や出産を理由とするハラスメントの防止措置、この2点に重点を置きまして、それにのっとった規定整備がなされているか、雇用管理がなされているか、この2点に重点を置いてヒアリングをさせていただきました。

母性健康管理につきましては少し説明をさせていただきますと、働く妊婦にとりまして、コロナに感染するのではないかという不安やストレス、これは非常に大きいと思います。もし医師のほうから不安やストレスが母体や胎児に影響があるので休養が必要と、そういった指示がもし出た場合に、その指示に従って母性健康管理措置として休業させるということが事業主に義務付けられております。この医師からの指導を事業主に伝えるための手段として14ページの右側に

少し載せておりますが、母性健康管理指導事項連絡カード、これを使っていただきますよう働く妊婦の方にお勧めしております。

これにつきまして添付資料の No. 3 をご覧ください。ピンク色の資料を入れてございます。このリーフレットですけれども、これは連合の西田会長や吉村委員長様はじめ、連合の皆様にご意見をいただきまして作成いたしました。誰に向けて広報するのか、ターゲットを絞って労働者の目線、働く妊婦の目線で作ると分かりやすいのではないかというアドバイスをいただきまして作りましたので、今日はこの場でご紹介をさせていただきたいと思っております。

この資料ですけれども、表面にカードの紹介、裏面に事業主向けの助成金制度を案内しております。

もし、コロナによる母性健康管理の措置としまして事業主が有給の休暇制度を投入して実際に利用者が出た場合に、事業主に助成金を支給しますというご案内を載せております。

この使い方なのですけれども、働く妊婦の方が医師の指示を受けて、休業を事業主に申し出る。その間の賃金についてはノーワークノーペイの原則によって事業主に賃金の支払い義務はございません。そこでこの助成金をご活用くださいという内容になっております。

もし妊婦の方からご希望があれば、当局から勤務先の事業所に対しまして助成金の申請の仕方、手続きについてご紹介をいたしまして、丁寧にご説明申し上げますので、どうぞご利用くださいと書いております。

次に添付資料の 4 番です。こちらと同じく連合の皆様からご意見を頂戴いたしまして、作成いたしましたのでご紹介させていただきます。

労働局では妊活、妊娠・出産、コロナ禍での育児とライフステージごとに安心して休むことのできる制度を導入いただくために事業主に支給する各種助成金を準備しております。

これも一つのパッケージとして労働者の方がこのリーフレットを見て、自分はこのどこに当たるのかなど。会社に助成金を受給してもらって働きやすい制度を導入してもらえたなど、そういうふうに見てもらえる資料があるといいのではと連合様のほうからアドバイスをいただきましたので、良い気付きを与えていただきまして、このようなリーフレットを作ることができました。誠にありがとうございました。この場を借りてお礼申し上げます。

今後は連合の皆様と連携をしながら、このリーフレットを使って必要とする労働者のいらっしゃる事業所に助成金をお届けしたいと考えております。

次に、2 点目に男性の育児休業の取得促進です。15 ページをご覧ください。

総務部長からご説明申し上げましたとおり、今般男性が育児休業を取りやすくするための法整備を行いまして、来年 4 月から改正法が施行となりますけれども、現行法においても男性の育児を促すための仕組みとして、パパ休暇と呼ばれる制度がありまして、その制度整備のための企業指導を行ってまいりました。

事業所におかれましては、法令遵守にご協力を賜り、誠にありがとうございました。

ちなみに、パパ休暇といいますのは、妻の出産後 8 週間以内に休業した場合には二度目の育児休業を取得することができるというものです。

ここにつきましてお配りしております資料の No. 5 をご覧いただきたいと思うのですが、これはせつかくの機会ですので、今回の改正法のポイントを少しご案内したいと思っております。

資料 No. 5 の裏面のところ、3 番のところに産後パパ育休というものがございます。この部分なのですけれども、今般法改正によって現行のパパ休暇の仕組みを変えまして、男性のニーズが

高い出生直後の期間、ここをより柔軟で利用しやすいように分割取得を可能に変更してございます。就業規則の変更などで事業所の皆様方には大変ご苦勞をおかけするかと思っておりますけれども、当局からは就業規則のモデル例の配布ですとか、ホームページの掲載などで周知をしておりますので、ご対応いただきますようお願い申し上げたいと思っております。

また、資料にはございませんけれども、12月と来年1月には事業主向けの改正法の説明会を開催いたします。説明会の開催に当たりましては、奈良経済産業協会様にはご後援をいただくということでご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。御礼申し上げます。

男性の育児休業につきましては、今後の男性の育休取得者が出ることのメリット、こういったものも労使双方の皆様方にお伝えしながら改正法の周知を進めたいと、奈良県と連携して今、どうしようかと相談をしているところでございます。今後検討しながら取り組んでまいりたいと考えております。

15 ページの下のほうに、くるみんの認定通知書交付式の写真を載せております。くるみん人形を持っておる男性が局長でございますが、この写真の後ろにくるみんマークの認定マークの付いたバナーが出ておりますが、これを会場の奥に今日置いております。これがこのバナーでございます。今年度新しく作ったものなのでございますけれども、こういう交付式の時に会場に置くということは勿論なのでございますけれども、くるみん認定取った企業さんに、なぜ認定申請を目指したのかお尋ねしましたところ、子育てサポート企業として厚生労働大臣から認定を受ける。それでもって子育てサポート企業であることを広く社会にPRして企業のイメージアップを図りたい。そして、社員の採用に当たって、たくさんの応募者に来てもらいたいということをおっしゃっておられました。

そこで、このバナーを使いまして当局で開催しております就職面接相談会。そこに認定企業がご出展なさる時にこのバナーを使っただけ。広く求職者の方にアピールしていただくということをやっております。

また、県の方でも再就職フェアといいまして、いったん子育てで退職なさった方が再就職をする。そういった時も会社を探すという就職面接相談会をやっておられますけれども、その時にもこのバナーを貸し出しましたところ大変喜んでいただきました。こういったこのバナーの出番が増えるよう、たくさんの企業に認定取得を目指していただきたいなと思って取り組んでおるところでございます。

3点目でございます。資料の37ページをご覧ください。

37 ページが雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と環境整備等というタイトルがついておりますけれども、これはどのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにしていくという目的で本年の4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が全面施行されております。

すべての企業におきまして、賃金は勿論、賞与、退職金、福利厚生などすべての待遇について正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止となっております。

当局におきましては、事業所の方々に必要な助言指導を行っておるところでございますけれども、特に、中小企業におかれましては、コロナによる経営状況の悪化によって待遇改善の対応が難しいとのお声をよくお聞きします。

そこで、私どもとしては働き方改革推進支援センターを通じまして、支援を行っております。それが39ページになります。

働き方改革推進支援センター、この中におきましては奈良県社会保険労務士会に委託をしてセンターを運営しております。ここで賃金規定の見直しですとか具体的な待遇改善の取組について、各種助成金の活用サポートまで含めまして、丁寧かつきめ細やかに個別企業への相談支援を行っております。

無料で問題解決のためのアドバイスを行っておりますので、このセンターをぜひご活用いただきますよう周知を図っております。

以上、今後のコロナの状況の変化も見極めつつ、必要な取組を進めてまいりたいと思っております。長くなりまして申し訳ございません。ありがとうございました。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、どうも。事務局からの説明は以上ということになります。

会長、よろしく申し上げます。

【深水会長】

はい、ありがとうございました。ここからは事務局から説明のあった重点項目について、各委員の方々から事前にいただいているご意見・ご質問を本日、机上配布としておりますので、回答は事務局からお願いいたします。

その後、この場でご意見・ご質問をいただきたいと思っております。その場合については、議事録の作成上、手を挙げていただいたうえ、お名前をおっしゃってからご発言をお願いいたします。

それでは、まず事前質問への回答について、いったん事務局のほうにお戻しします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、了解いたしました。

それでは、事務局のほうとしまして、すでにお配りさせていただいてある「事前質問」とありますが、皆様のお手元にごございますでしょうか。お手元の事前質問を見ながらということでもよろしく願いいたします。

まず1番「コロナ対策について」というところであります。

総務部より、よろしく願いいたします。

【事務局 安達総務部長】

はい。それでは事前質問をいただきました、「コロナ対策」につきまして、マスクと部屋の換気につきまして、ご説明いたします。

まずマスクにつきまして、奈良労働局の職員のマスク着用についてでございますけれども、奈良労働局の職員用にマスクを一括購入して配布をしているのですけれども、その場合には不織布マスクを一括購入して配布をしております。

それで、職員が個人で準備をして着用しているマスクにつきましては、局としては特に材質の指定等の注意喚起は行っていないところでございます。

それから部屋の換気につきましては、窓を常時開放して連続的な換気を行うようにしているほか、サーキュレーターですとか空気清浄機を新たに複数台購入・設置をしまして、換気の徹底

を図っているところでございます。

以上です。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。

また後でも結構なのですけれども、もしこの場で今の部分につきまして、再度質問等がありましたらいかがでございましょうか。

【質問なし】

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい。それでは次に行かせていただきます。

また、後にも質疑時間がありますので、その時にご質問をいただいても良いかと思えます。

そうしましたら、事前質問の2番のほうへ行かせていただきます。2番のほうは「ハラスメント対策について」というところでございます。

雇用環境・均等室からということになります。よろしく願いいたします。

【事務局 池上雇用環境・均等室長】

はい。ご質問どうもありがとうございます。

来年の4月1日から、パワーハラスメントについて中小企業も義務化となりますが、相談窓口について、「どのように指導を行っているか？」ということで、労働施策総合推進法に基づきまして、相談への対応のための相談窓口をあらかじめ定めて、すべての労働者に周知するよう指導をしております。この『すべての労働者』といいますのは、正社員だけではなく、パートタイマーとか、アルバイト、派遣労働者の方々など、非正規で働く方を含めまして、すべての方を対象としております。

そして、相談をしたいときに、どこに相談に行けばよいのか。すぐにわかるように、相談窓口を設けた担当部署・相談方法などを周知するよう、就業規則やリーフレットのモデル例といったものも事業主の方々にお示しをして、分かりやすい窓口としていただくよう指導を行っております。

社内では相談がしにくい場合もあろうかと思えます。その場合には、社外に相談窓口を設ける。例えば、顧問の社労士さんをお願いするといったようなことでも構いません。各企業の実情に応じて、相談しやすい実効ある窓口とするよう説明をしております。

それから、“実質的な対応ができるか？形式的なこととなっていないか？”面談だけではなくて、電話とかメールなど、複数の方法で受けられるよう工夫をするということも申し上げております。

それからもう一つは、相談窓口の担当者の方が適切に対応できるようにということも指導を行っております。事案によっては、相談者の方が心理的に大きなダメージを負っている場合も考えられますので、相談者の心身の状況に配慮しながら対応するようにですとか、また相談の内容や状況に応じては、例えばまだ現段階では「注意深く見守ったほうが良い」とか、「行為者に対して間接的に注意を促す」とか、「直接注意を言ったほうが良い」とか、どちらに即した対応が必要であろうということをお伝えしております。

それから、ハラスメントが実際に生じている場合だけではなく、ハラスメントに該当するか否

かの微妙な場合がありますけれども、その後ハラスメントに発展してしまうという可能性もありますので、幅広く対応をいただくように指導を行っております。

ハラスメントの事案というのは特徴があります。パワハラとセクハラとマタハラ。こういったものが混在しているという事案が度々ございます。なので、ハラスメント全般を一体的に受けることができる体制整備を整えておくことがここは望ましいというふうに申し上げております。

あとは、ご質問の中に会社の内部の人間が相談担当になった場合に、どのような点に気を付けるべきか？具体的な指導内容をご教授くださいとあります。

これにつきましては、「ハラスメント防止措置」と言いますが、事業主が使用者の責任として、『雇用管理上の責任で対応すべき』としておりますので、多くの場合、会社の内部に窓口を設けて、会社内部の方が相談対応をやっていらっしゃると思うのですが、非常にハラスメント事案というのは、個人情報にかかるセンシティブな内容となりますので、そこで働く方々が安心して相談できるように、十分にプライバシーを保護するように指導をしております。相談を受ける場所などにも配慮することが必要かと思っております。

また、相談したことを理由に不利益な取り扱いを受けないこと。相談を理由にペナルティーを与えることのないよう、内部のマニュアルですとか、就業規則などにあらかじめ定めて周知をしておくよう、指導をしております。

以上でございます。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、ありがとうございます。

引き続きまして、事前質問の3番。

【山崎委員】

すみません、一つ追加で質問させていただいてもよろしいでしょうか。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、申し訳ございません。

【山崎委員】

山崎でございます。詳しいご説明をありがとうございました。

私、弁護士をやっておりますので、わりと法律相談でパワハラとかセクハラとかの相談を受けております。当然ながら、会社の中に相談窓口はないですか？ということも聞くのですが、今までわりとなかったのが、これからたくさんあると。社内で相談したけどダメだったみたいな、相談になるのかなという感じもしているのですけれども。結局、パワハラとか、セクハラとか、ハラスメントがあったとなつて、その次、会社内部での対象が例えば「不満」となれば、場合によっては損害賠償ということにも発展することになるのですね。そのときにハラスメントをした方、上司の方とかと、あと、会社の責任もやはりセットで訴えることになるのですね、ほとんどの場合が。そうなったときに、相談者の立場がどういう立場なのか。自分が今まで相談者を頼って、相談者が親身に置いてくれているということで信頼して相談していた内容が会社の側に筒抜けになっている状況だと思うのですね。そうすると、ある意味相談者の方の守秘義務とか、会

社との利益相反とか、そういうことまで予定した窓口を作っているかどうか。あるいは「作るべきだ」というご指導もやはりしておいたほうが良いのではないかということを含めてのご質問をさせていただきました。そこはいかがでしょうか。結構その立場が難しいので、相談を受けた方の。

【事務局 池上雇用環境・均等室長】

そうですね。ちょっとお答えになっているかどうか。

やはり、ご相談を受けていますと、会社に相談したことが次の日になると会社中に知れ渡っているといったこともあったりするわけですが、まず絶対守秘義務は守っていただくということと、そのあと受けたものを、例えば人事のほうと連携をして、そこに持ち込んで会社として対応していただくと。そういったような連携も必要かなと思っておりますので、指導としてはそういったことを伝えながら事業所の方へ対応いただくようお願いをしております。

ご質問の意図としましては、そういったものがあります。

【鈴木労働局長】

先生が言われているような問題が今後起こってくることは十分想定されると思います。これは一番、弁護士の先生がご理解あることかなと思います。我々もすべてのことを配慮しながら、知識が足りない部分もありますけれども、この決まりも「企業の努力義務」ということの延長でのものじゃないかと理解をしております、今後とも事例を蓄積しながら、より適切な配慮を求めていくということになろうかと思えます。少し今の時点で、どこまでできるのかということに関しては明確な答えを持っていなくて申し訳ないのですが、今回ご指摘の点も踏まえて、我々として出来ることはやっていくし、今回の要望も本省にも伝えていきたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

【山崎委員】

はい、ありがとうございました。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

今の部分について、補足はありますでしょうか。

マイクをよろしく願います。よろしく願います。

【連合奈良 佐古委員】

すみません、連合奈良の佐古と申します。

今の部分のことなのですが、連合の労働安全衛生に関する調査 2020 年では、過去 3 年間にメンタルヘルス不調による休業者がいると答えた事業場は約 70%に上ります。そのうち休業者が増加している事業場は、減少している事業場の 2 倍以上となっております。

また、新型コロナウイルス感染症拡大はさらに職場のコミュニケーションを希薄化させており、メンタル不調が深刻化するケースもあると思います。

40 ページに記載されています「ハラスメント対策の推進」は大変重要な取組であると考えておりますので、今後もよろしく願いいたします。

こちら要望としてご意見させていただきました。以上です。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、貴重なご意見ありがとうございます。

引き続き、今の関連質問はございますか。

なければ、3番に移らせていただきます。

先ほども申し上げましたとおり、この後でまたフリーのご質問をいただくという形でご質問をいただければと思います。

それでは、事前質問の3番として「業務改善助成金について」になります。

雇用環境・均等室からよろしくお願ひします。

【事務局 池上雇用環境・均等室長】

「業務改善助成金の申請件数が増加したことについてその理由を教えてください」ということでいただいております。

この助成金なのですけれども、事業場内最低賃金を規定していただいた事業場に対して支給されるものです。

令和3年度の申請件数が伸びている理由につきましては、まずは今年度の最低賃金の引上げ額が大きかったことが考えられます。

実際にも最低賃金引上げ前の9月に駆け込みの申請が増えております。

今回の最賃引上げに際しましては、コロナ禍で大変厳しい影響を受ける、特に中小企業事業主の皆様方、ひいてはそこで働く方々につながる支援をしようということでメディアを通じた広報を行ったり、また県内各所で「個別相談会」も開催をして助成金の申請手続きの説明をワンストップで対応するよう説明を申し上げたところです。局がこういったものを行ってまいりましたが、一番は各経営団体の皆様方の、そして、ここの皆様方のご協力をいただきましたことが大変大きかったと思っております。深く感謝を申し上げます。

あと、特に個別相談会の開催にあたりましては、会場のほうを奈良商工会議所様などにも会場をお借りしまして、誠にご協力をいただきましてどうもありがとうございました。

以上のような取組でもって、多くの事業主の皆様方にご請求をいただきましたことが申請件数の増加につながったのではないかとというふうに考えております。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。

今の部分につきまして、関連質問がございましたらよろしくお願ひいたします。

それでは、今の部分の「関連質問」という形は。

はい、よろしくお願ひいたします。

【鈴木労働局長】

ちょうどいいタイミングなので、一つだけお願ひできればと思っています。我々はなかなかいろんなものを周知するということに関しまして、従来のやり方ですと、説明会をセットして、そ

ここに来ていただくというような形をとっているわけですが、こういう時代でございますし、皆さんもお忙しいということで、なかなかやりづらいというのが現実にあります。今回の件もそうなのですが、実は商工会議所様をお願いに行き、その地域、我々の監督署とか、安定所に来てくださいというのは簡単なのですが、皆さん普段行かれている企業の方が行かれているそういう場所で相談会をすること。その周知も商工会を使ってラインでやっていただくということで非常に周知が行き届いて相談は結構幅広く多くの方に来ていただけたと聞いていますから、こういった協力について今後とも我々としては提案をさせていただきたいので、ぜひともご協力をいただければと思います。

それから先ほどのリーフレットもございましたけれども、実際、労働者が利用する、労働者が請求するというようなものは我々役人が作ったものは非常に分かりづらい部分があるかなとも思っていて、今回は連合様にいろいろ提案をいただくなどご協力をいただいて、労働者の目から見て「わかりやすいもの」ということで、作成させていただきました。こういう形も良い取組の一つになったのではないかなと思っています。

今回の助成金も、どちらかという連合様にいろいろ会社と交渉されるような中でPRをいただいた部分もすごくプラスになっているのではないかなと思っています。引き続きご協力の程をよろしくお願いします。少し補足させていただきました。よろしくお願いします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

ありがとうございます。

そしたら「事前質問」は以上ということになりますので、会長のほうにまた返させていただきます。会長、よろしくお願ひいたします。

【深水会長】

はい。今回からかなり質問時間を長くとっておりますので、まだかなり時間に余裕があります。皆さんこの機会ですので、ご質問ですとか、ご意見とかございましたら挙手の上、よろしくお願ひいたします。

ありがとうございます。

【連合奈良 水野事務局長】

はい。連合奈良で事務局長をしております、水野と申します。

日頃は労働行政はじめ、監督行政ということで、しっかりとやっていただいていることに先ずは感謝を申し上げたいと思います。

冒頭局長からもありましたけれども、さきほど「業務改善助成金の申請」ということについての質問もありましたけれども、片側ですね、やはりその最低賃金のきちとした履行確保という部分につきましては、両輪でやっていただくということを改めてお願ひということにさせていただきます。

少し話は変わりますけれども、私からは1点。

こちらの委員のほうからも何点かございますのでよろしくお願ひします。

すみません、雇用調整助成金の関係の質問なのですが、連合が行っていた「連合なんでも労働相談ダイヤル」のほうでは毎年全国で15,000件ぐらいの相談が寄せられておまして、

2021年度は今集計中ですが、2020年度でも、もう18,000件を超える相談が寄せられているといったことになっていて、その相談内容の中で最も多いというのが、今回新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化が原因と思われる雇用関係ということになっています。この本審の資料のこのパワーポイントの「取組状況」の6ページに、雇用調整助成金の関係がありますけれども、まず先ほどのお話の中では利用を含めて一定の効果があったというふうにご認識をいただいておりますけれども、先ほどの局長様のお話にもありますように、「周知」「広報活動」「アナウンス」ということが大変重要なと思っています。知らなかったら申請できないということになると思うのですが、実際に私の友人からも休業手当が出ないという職場の相談が寄せられていて、そのときにも雇用調整助成金の話をアナウンスを事業主のほうにしてくれということでもあったのですが、やはりその末端まではなかなか届かない、タイムリーには行かないというところの部分で、「雇用が継続できない」ということで切られていくということがニュースにもならず、日々行われている職場もあるということがありますので、やはり一定の効果があったということなのではございますけれども、この分を十分活用いただいているかどうかという、労働局としての判断を少し教えていただければというように思います。

【事務局 杉山職業安定部長】

ご意見ありがとうございます。安定部長の杉山です。

回答のほうを差し上げたいと思いますが、正直申し上げて、事業所がそもそも雇用調整助成金自体を十分に活用できているかどうかというのは把握できない、承知していないというのが正直なところでございます。

一方で、今、委員がおっしゃったとおり、こちらにつきましては、すべてのところに末端までおそらく情報が行き届いているかどうかとなってしまうと、やはりそこは難しいのかなと思っております。ですからこちらにつきましても引き続き経済団体様と連合様を含めた皆様方と連携をいたしまして、その分さらに必要に応じて周知広報を図っていくということの対応をさせていただきたいと考えております。

については、連合様でも結構ですし、経済団体でも結構ですけれども、ご相談等あればもちろん個別に説明対応させていただきますので、こちらの労働局助成金センター等、関係機関へご連絡のほうよろしくお願い申し上げます。

【鈴木労働局長】

なかなか「周知」の点で我々至らないところがあるというのは十分承知をしているのですが、じゃあどこまでできるのかという部分が現実にあります。マスコミでこれだけ騒がれていても、そのニュースを気に留めない個々の労働者に一人一人説明をしなければいけないのか、どれだけコストがかかるのかという議論というのは常にあるのかなと思っています。今回の雇用調整助成金に関しては、はっきり申し上げて使用者の皆様、一定企業の規模の中小企業といわれるところも知らない方は居ないのではないかなと私自身は思っていますが、その労働者として自分がその休業手当を受け取れる権利があるかどうかというところについては、まだまだちょっと足りない部分というのは現実にあるかなと思っています。しっかりとその結果について分析をしながら、対応していきたいと考えています。支給決定額が219億、もう今230億ぐらいでした

か。と上がっているのですが、奈良県の経済、それから実際は奈良の方々は大阪で働かれている方も多ということだと思えるのですけれども、そちらからで奈良県民がもっているものも多いというふうに思えば、かなり経済の下支えをした観点では役立っているのかなと思っています。我々にしては1日も早く支給できるように、体制をしっかりと整えて対応していきたいと常に考えています。どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

他にもありましたら、よろしくお願いいたします。

【連合奈良 今西委員】

すみません、連合奈良の今西でございます。新型コロナによりまして、本当に多くの企業が厳しい状況となっている中で、本当に倒産や解雇というのが多く存在している状況でもあります。その中で、いろいろお取組いただいております、資料のほうの6ページなのですが、本当にいろんな取組していただいている中で、この1番下の在籍出向の活用による雇用維持の支援ということでお取組いただいているのですけれども、これの活用実績という数字はどういうふうになっているのか、少し教えていただきたいのですけれども。

【事務局 杉山職業安定部長】

はい。引き続き、私のほうから回答差し上げます。

とりあえず出向制度につきましては、具体的な相談・斡旋等につきましては、別の団体(産業雇用安定センター)で実施しているところでありますけれども、同センターからの報告によりまして、県外事業所1社等が斡旋が完了しております、県内事業で就労中だということを確認している状況でございます。

あと、こちら参考になりますが助成金制度設けておりまして、その在籍出向を支援する産業雇用安定助成金という制度がございますけれども、こちらの計画届けの受理件数は7社となっております、うち実際2社で現在支給しているところでございます。以上です。

【深水会長】

よろしいですか。

はい、どうぞ。マイクをお願いします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

マイクをお願いします。

【深水会長】

マイク持ってらっしゃいます。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

すみません。

【連合奈良 池田委員】

皆さん、お疲れ様です。連合奈良の池田と言います。

私のほうから資料の16ページですが、高齢者の就労、社会参加の促進についてということになりますけれども、最近は人生100年時代というふうになっていて、高齢者の就労意欲の高まりが見られるというところだというふうに思いますが、法的も高齢者雇用安定法により65歳までの雇用確保措置の実施が義務化されているというのが記載されているとおりですけれども、実施企業の割合が記載されていますが、引き続き措置を講じていない事業主への助言とか指導というものを実施いただきたいと思うというところと、その上で連合は45歳以上の有職者を対象にした調査では、65歳以降も働く場合の不安要素として自分の体力が持つのかとか、十分な所得が得られるかなとか、自身が希望する働き方で働けるのかなというようなことが上位を占めているということになっています。そうした安心安全にかかる懸念も踏まえた、健康に配慮した労働時間であったり、日数・賃金・意欲につながる仕事の提供が大切ではないかなと考えます。そんな中で高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針に従い、労働者諸条件を見直すなどの整理もしっかりとしていただきたいと思ひますし、そうした助言とかアドバイスの状況などもあれば少し教えていただけたらと思ひます。以上です。

【事務局 杉山職業安定部長】

はい。引き続き私から回答いたします。大変貴重なご意見ありがとうございます。

今、池田委員からもご指摘ありましたとおりで、今年4月に高齢者雇用安定法が改正されておりまして、いわゆる65歳までの雇用確保措置が義務付けられるとともに、さらに70歳までということではいわゆる生涯現役という概念がございますけれども、65歳以上についていわゆる努力義務ではあります、こちら就業確保措置という形になっておりますけれども、70歳までの定年引き上げを講じるとされたところでございます。参考までに奈良局の現状ですけれども、やはり今まで推進してきたこの65歳までの確保措置はようやく達成された状況でございます。資料にありますとおりで96%という段階になりまして、さらに70歳までということになると、こちらの記載のとおりなのですけれども、なかなか厳しい状況なのかなと認識しているところでございます。

特に65歳以上となりますと、やはり体力・能力などにももちろん個人差もございまして、個々の人によって考え方も多様であるというところもございまして、やはり高齢者のニーズに応じた措置を講じることが望ましいと私ども考えておりますので、そういった形で施策を推進していきたいと考えております。

一応、局の今の取組を少しご案内させていただきますと、ご案内のとおりそのハローワークにおきましては、いわゆる高齢者対応専用窓口ですね。生涯現役窓口と言ひますけれども、こちらを設置しております。まさにその多様な就労を希望する高齢者を支援しているところになります、こちらやはり年々相談に訪れる求職者がやはり増えている状況です、実際70歳以上の方の相談は決して珍しいことではなくて、その中でやはり実際問題その希望通りの職種で働くことができるかというところでは、高齢者も求人とのミスマッチというのは承知しておりますので、こちらやはり私どもノウハウ持っております職業相談を進めていく中で、新たな仕事に左右される場合も少なからずあるというふうには聞いているところでございます。今後とも労働局といたしましては、高齢者の能力や経験を生かしてもらえるためにも、さらにその生涯現役社会

で活躍し続けられるように多様な形態で雇用就業機会の確保を図っていくためハローワークとセミナーの開催、離職対応の求人開拓等を推進していくこととしておりますので、ハローワークをぜひともお勧めいただきたいと考えておりますのでご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

【深水会長】

はい。ありがとうございます。

ほかにはありませんか。よろしくお願いします。

【連合奈良 田中委員】

同じく連合奈良の田中でございます。よろしくお願いいたします。連合の労働相談では非正規の方の相談が6割、その内の7割近くの方が女性の相談というふうに聞いております。具体的な内容では解雇や契約の打ち切り、それから休業補償などが上位を占めているということなのですが、今般のこのコロナ禍においては、とりわけ女性のパートタイマーであるとか、アルバイトそれから契約社員・派遣社員など非正規で働く人の方にしわ寄せが来ているというのはもう明らかというか皆さんご存知だと思いますが、そこで資料の12ページなのですが、マザーズコーナーの就職件数、それから相談件数が前年に比べ減少している9月末実績ということでございますけれども、この減少している原因・要因を教えてくださいと思います。よろしくお願いいたします。

【事務局 杉山職業安定部長】

はい。連合さんから立て続けにご質問受けまして非常に安定行政に関心が高いのかなと再認識しておりますけれども、改めてマザーズコーナーの取組ですね。こちらこの集計した時点が9月末現在というところになっておりますけれども、昨年度はその新型コロナウイルスの影響でやはり特に子育て中の女性がハローワークに来所して相談することを敬遠していたようでございまして、むしろ電話相談等を活用していた結果、相談件数が増えているという状況となっております。就職はやはりこの新型コロナウイルスが収束、収まってからと考える方も多かったようですので、結果的に就職件数が伸び悩んでいるのかなというふうに認識しております。奈良局の取組になりますが、この現下のコロナ禍の中で一部オンラインを活用して説明会ですとか開催しておりますけれども、参加者の方にアンケート取っておりますが、オンライン活用の取組につきましては、やはりその実際開催場所に行く必要もなく、手軽に参加できたというようなこともございましたので、非常に好評だったのかなと思っておりますので、今後もそういった形でオンラインでの支援も取り組んでいきたいなと思っております。

また今年度、下半期の取組になりますが、直近ではご案内のとおり新型コロナウイルスが収まってきたのかなというところがありますので、もちろん安定部におきましては、これまで対面で各ハローワークでやってきたノウハウ等もございますので、対面によるセミナーですとか面接会もやりますし、今説明申し上げたオンラインも活用して1人でも多くの子育て中の求職者を支援することとしておりますので、就職者数につきましては、おそらくはその元年度の水準までは戻るのかなと思っておりますけれども、やはり新型コロナウイルスの発生以前の状況には今しばらく時間を要するのではないのかなと分析しているところでございます。私からは以上に

なります。

【深水会長】

はい、ありがとうございます。

ほかにご意見・ご質問ございませんでしょうか。はい。

【奈良女子大学 吉田委員】

すみません、奈良女子大学の吉田と申します。今日の資料に直接関わることではないのですが、今オンラインというワードが出てきたので、前々から伺ってみたいなと思っていたことがございまして、それは新型コロナの感染拡大がかなり酷かった頃には国や地方自治体になるべくテレワークにするようにということはかなり推奨されていたと思います。私の実家愛知県なものですから、愛知県ではやはり製造業が主で中々テレワークっていうふうに行政のほうから言われても非常に難しいっていうことがあって、地元の友達と話しをしたことがあるのですが、例えば奈良の中ではその実際にどれくらいテレワークに切り替えてお仕事が実際になされたのかということをお伺ってみたいということと、それと今少しお話しありましたけれども、ハローワーク等でお仕事を紹介される時に、やはりその製造業だったり、サービス業だったり対面ですのお仕事のほうが圧倒的にあるかと思うのですが、中でテレワークでも大丈夫だよというお仕事がウィズコロナ・ポストコロナという時代になってきまして、可能性はあるのかということですね。

それから大学でも急にオンライン授業になって、まず学生が困ったのはパソコンが自分で調達できないということと、それからなにはともあれまずWi-Fiのそのオンラインの環境が安定して手に入らないということだったので、そういうことを考えますとテレワークを推奨されて、テレワークでも仕事ができるよっていう環境になった時に、そのオンラインの環境というのを結構整えるのに料金がかかると思うのですよね。想像以上にかかるのですけれども、こうした点で何か支援というのはあるのでしょうか。で、それをどこから支援される可能性はあるのかなというのは少しすみませんが、お聞きしたいなと思いました。よろしくお願ひします。

【深水会長】

はい。

【事務局 杉山職業安定部長】

安定部長の杉山です。一部その私が説明差し上げるのは、いわゆる一応の局としてそのオンラインを活用してセミナーですとか、いろいろオンラインを活用して実施しておりますけれども、一部委員のほうからそういったオンラインで就業できるような例えば求人ですとか、そういった観点の質問も一部あったのかなと思いますけれども、しかしながら本日ちょっと情報を持ち合わせていないので、テレワークに対応した例えば求人が何件あるとかちょっと情報持ち合わせていないのですが、おそらくそれほど多くはないのかなという肌感覚のところではありますが、そのように私は認識しているところであります、はい。

【鈴木労働局長】

テレワークの問題は、その政府として目標数値を示して基本皆様にご協力をお願いしたというところが現実なのだろうというふうに思います。労働行政の中でテレワークのやり方ですとか、働き方に関する情報提供、それから助成制度これは後ほど説明しますが、あるのですが、その辺についてどの程度分析してどの程度実施されたかというようなデータはちょっと我々としては数字的には把握してないというところが現実で申し訳ないと思っています。

少し話しの中で出ていましたけど、ハローワークとか監督署もそうなのですが、現実には窓口業務をやる場所っていうのをどこまで縮小すべきなのかというのはこれは議論があって我々内部でもしっかり議論していくべき話しかなくて思うのですが、最低限の確保は常にしなきゃいけないというのが役所の使命だというふうに思っています、完全に閉めるということはなかなかできてないわけでございます。

それにオンラインという意味で申し上げると、なかなか我々非常に今そのコロナの問題も大切なのですが、情報の扱いというのが非常に難しく、その多分様々な個人情報などというのはその独特のそのクローズの世界でシステムしているものですから、それを自宅のパソコンにつなぐとか端末持って出るということは現実に困難でありまして、だからそういった観点での仕事を自宅でするっていうのは、なかなか難しいという結論にどこも出しているのではないかなと思っています。

ただ、工夫する余地というものがあって、例えばそこに研修みたいなものをそれはそういうオンラインの機械を使ってやるとか。これ国民の皆さんがどこまで許していただけるのか分かりませんが、さらに自主的なその勉強ですとか、それから公に説明会の資料みたいなもの。そういったようなことは自分でやろうと思ったらできるのではないかなというふうなことは頭の中で考えられるのですが、そういう仕事を実際にできる人間っていうのは多分ある意味私とかそういう立場の者で、その一般の職員じゃなかなか難しいのかなというふうに思っています。今ちょっといろいろご指摘いただきましたけども、新しい時代・新しい働き方というのは我々としても様々な情報提供をしていかなきゃいけないというふうに思っていますので、引き続き研鑽してまいりたいと思っています。問題提起ありがとうございました。

【事務局 池上雇用環境・均等室長】

すみません、まず国のほうでは今年の2月にテレワークのガイドラインを改正しまして、それまでの労働条件のみならず、例えば労務管理の仕方・人事評価の仕方、こういった言葉で捉えて、きちんと対応するよというものが出ております。それに絡みまして、国のほうでご用意しております助成金は、この会社の中で初めてテレワーク制度を導入して就業規則の中に謳い、ということをして事業主に対して支給する助成金制度でございますが、申請というのがなかなかございまして、県内どれぐらいの需要があるのか、どれぐらいの企業が導入しておられるのか、これ私どもが統計を取っておるわけではありません、少し県のほうにお尋ねしたことがあります。非常にコロナの感染拡大した頃には、4割ぐらいの企業がいったようですが、その感染が落ち着くにつれて今2割ぐらいだということをおっしゃっておられるように記憶しております。状況としては、どれぐらいの規模でやっているかということについてはそういった情報を私どもが把握していないというところでございます。

【深水会長】

すみません、私が先ほどの質問に関連して、すみません。私自身のいる事業所でテレワークの助成金の申請をしました。この労働局さんのものではなくて、経済産業省だったと思うのですが、結局労働局さんのは労働局の方がよく知っていて、経済産業省の人はあんまりご存知ない感じだったのかなという感じはしたりもして、尚且つ申請が滅茶苦茶難しいというのがあって、要件も厳しいというのがありました。やはりその個別のその行政の中の枠組みというのはあると思うのですが、ほかの省庁がしているものについても目配りいただけたらありがたいなと申請した時に思いました。

【山崎委員】

すみません、私ども助成金のことでその奈良県のほうでテレワークの助成金というのがあって、それを申し込もうとしたのですね。ちょうどこれ条件に合うなと思ったら、そしたら締め切りより遥かの手前で打ち切られていた。要するに殺到してもう終わったということもあったので、で、それはすごく条件というのが申し込みしやすいなという感じが。正直私あまり補助金の申請慣れてない自分でも思ったので、やはりそういうところに殺到するのかなというのもあるので、考えていただければと。

【鈴木労働局長】

少し今の点はうちも内部で議論があって、テレワークのこういった事業とか、厚生労働本省ベースでやっていることがある中で、県のほうが別の事をやっているのに気がつきまして、そもそも局内の担当者は知っているのかという話して、全然連携は正直取れてなかったというような実態がありました、今それはもうすでに話しをさせていただいて、今後一緒に情報共有しながらやっていこうという話しに進んでいるようですので、今日のご指摘の点も踏まえて適切に対応してまいりたいと思います。少なくとも、ほかのところもやっている助成金の内容関係する部署としては共有できて、求められれば情報提供できるぐらいのことはやるべきだなと思っていますので、引き続きしっかりやってまいりたいと思います。

【深水会長】

ありがとうございます。

ほかに、ご意見・ご質問ございませんか。大丈夫ですかね。では以上をもちまして、本日の労働審議会を終了させていただきたいと思います。それでは進行を事務局にお返しします。

【事務局 今西雇用環境改善・均等推進監理官】

はい、了解いたしました。深水会長、改めまして議事を円滑に進行していただき、誠にありがとうございました。また、限られた時間の中でございましたが、奈良労働局の情勢運営につきまして、たくさんのご意見、それからたくさんのいろいろなご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

今後とも当局の行政運営に対しまして、ご指導・ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

これをもちまして、本日の審議会を閉会というふうにさせていただきます。本日はありがとうございました。皆様方、お気をつけてお帰り下さいませ。

