

第 42 回
奈良地方労働審議会

日時：令和 2 年 11 月 16 日（月）

14：00～15：30

場所：奈良労働局 別館会議室

【事務局 今西監理官】

それでは、そろそろ始めさせていただきたいと思います。時間的には2分前ということですが、全員おそろいのようにありますので、始めさせていただきたいと思います。

本日の進行役今西でございます。精一杯やらさせていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは、最初に資料の確認をさせていただきます。まず大きく申し上げて資料のほうは事前にお配りした資料と、本日机の上に配布させていただいております机上配布が、事前にご質問いただいた内容の物と、もう1種類事前配布資料があって、大きく山が3種類ということになっております。事前にお配りさせていただきました資料は、お手元ご確認していただきながらということになるのですが、表紙、次第、皆様方の名簿と途中で使います家内労働・労働災害防止部会等の委員会の名簿（案）等々がありまして、その後各部室の資料ということになっております。

各部室の資料につきましてはそれぞれ資料ナンバーを打ってありまして、資料ナンバーにつきましては、それぞれの部室ごとということになっておるのですが、すべて右上のほうに資料ナンバーを打ってあります。資料のほうは何枚もあるものもあれば、1枚ごとというものもありますので、よろしくお願いしたいと思います。

早速お詫びということになってしまうのですが、本日配らせていただいております次第のところ、配布資料のところを見ていただけますでしょうか。配布資料のところ、総務部関係というのが資料1~3となっておりますが、これは資料1のみということになっておりますので、~3のところを消していただけるようによろしくお願いしたいと思います。

皆様方、資料の不足等、もしありましたらおっしゃっていただければ用意させていただきます。

次に移らせていただきます。もし途中で資料の不足等あれば事務局のほうにおっしゃっていただければと思います。

それでは、ただいまより、「第42回 奈良地方労働審議会」を開催させていただきます。委員の皆様方には、お忙しい中、特にコロナウイルス感染症への対応の中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。

また、質問書の事前提出にご協力いただき誠に感謝申し上げます。

本日はご案内させていただきましたとおり、開催時間を短縮して、出席者を絞った形で開催させていただきます。

ちなみに私は雇用環境・均等室の今西でございます。精一杯がんばらせていただきます。限られた時間の中ではありますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは早速ですが、審議会令第8条1項ということで、定足数の確認をさせていただきます。本日は17名ご出席いただいております。公・労・使、それぞれ6名のうち、各3分の1以上出席されておられるということになりまして、審議会令に定める定足数を満たしております。以上から、本会が成立しておることをここにご報告申し上げます。

ちなみに本日は公益委員の村上委員がご欠席ということになっております。

委員の皆様方及び労働局の出席者につきましては、お手元の出席者名簿、座席表によりまして、ご紹介にかえさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、本審議会の開催にあたりまして、局長の川村よりご挨拶申し上げます。

【川村労働局長】

奈良労働局長の川村でございます。本日はお忙しい中、「第42回 奈良地方労働審議会」にご出席いただきましてありがとうございます。

皆様方には日頃から私ども奈良労働局の行政運営につきまして、格別のご協力を賜り、この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

さて、本審議会は奈良労働局が担う行政全般にわたりまして、ご審議をいただく場として開催させていただいているところでございます。

前回、3月の審議会は新型コロナ感染拡大の影響で急遽開催方法を変更し、皆様には大変ご面倒をおかけいたしました。今回は感染防止策を講じて開催をさせていただくこととなりました。委員の皆様におかれましては、ご理解、ご協力を賜りましてありがとうございました。

本日は令和2年度上半期の行政運営の取組状況等につきまして、ご報告と、そして下半期の行政運営につきまして、各担当部長から説明をさせていただき、ご審議を賜りたいと存じます。

参考資料としまして、令和2年度の行政運営方針と、その要点をまとめた労働行政のポイントというのが最後に付けております。本年度は改正労基法による時間外労働の上限規制、中小企業への適用、パート・有期雇用労働法による同一労働同一賃金の企業への適用などを踏まえまして、この行政運営方針の働き方改革の推進、人手不足対策等を主な内容としておりました。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の拡大が、社会経済活動に予想をなかった大きな影響を及ぼしたため、人手不足基調であった雇用情勢が急激に悪化をいたしました。

本日は、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響というパワーポイントの資料をお付けしておりますので、少し紹介をさせていただきます。

開いていただきますと1の(1)ということで、奈良県の雇用情勢をお示ししてございまして、このグラフからわかりますように、本年4月以降はコロナ禍の影響もあり、求人が大幅に減少し、直近の令和2年9月は有効求人倍率が1.09倍、就業地別でも1.20倍と低下傾向にございます。

1ページ開いていただきまして2のところでございますが、そのような中で雇用調整助成金を大幅に簡素化し、また、助成額等についての特例を設けまして、この特例が9月30日までのところではございましたが、これを年末まで延長して、事業主の皆様にはこの雇用調整助成金の活用により雇用の維持を図っていただいているところでございます。

左の真ん中あたりに支給申請件数、支給決定件数をお示ししてございまして、奈良局管内でも雇用調整助成金と、雇用保険の被保険者ではない緊急雇用安定助成金を合わせまして、既に1万3,000件近くの支給決定を行っております。

その一方で次の3番のところのデータでございますが、県内企業からの解雇等の状況につきましては、右上の表の、右から2列目の解雇等見込み労働者数、これが10月14日現在で480人ということで、全国のデータからすると1%にも満たないような状況にありまして、県内の企業には雇用維持に努めていただいているということではないかと思っております。

その一方で、下段のところの4番のハローワークにおける新規求職者の動向のところでございますが、いわゆるコロナ離職者、コロナの影響で解雇されたり雇止めにあたりした離職者というのも増えております。これはハローワークの相談記録から拾い出したもので、正式な統計ではないので公表はしてございませんが、大体9月末現在でやはり1,000人近くの明らかにコロナ離職者の方がハローワークに訪れております。その内訳を見ますと、過半数は県外事業所からの離職者でございます。

また、そういったコロナ離職の中にも下段の右下にありますように、収入の減少からWワークを希望する方とか、世帯主の収入減により求職を申し込みする方とか、個人事業主の廃業等による求職活動とか、電車通勤への抵抗感から県内企業に就職希望をするなど、さまざまな形の求職者がいらっしゃるということでございます。

このような状況の中で、上半期は雇用維持、失業の予防に重点を置かざるをえないという状況にございました。

また、感染リスクを極力回避するため、上半期は参集型のセミナー、説明会、企業訪問などの行政活動も一定の制約を受けることになりました。経済活動の再開による諸情勢の改善を踏まえまして、各方面の行政活動も通常ベースに戻しつつあるところではありますが、ご承知のように、現在再び感染症が拡大する傾向が見られるということで、先行き不透明感があるところでございます。

アフターコロナ、ウィズコロナの取組が求められているという中で、さまざまな労働行政の課題をどのように解決すべきか、創意工夫をしながら適切な行政運営を図ってまいりたいと考えております。

各委員の皆様方におかれましては、それぞれの立場から忌憚のないご意見、ご助言をいただければ幸いです。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

【事務局 今西監理官】

続きまして、熊谷会長よりご挨拶をいただき、議事録署名委員の指名、その後の議事進行につきましてよろしくお願いいたします。

熊谷会長、よろしくお願い申し上げます。

【熊谷会長】

はい。進行を務めさせていただきます熊谷でございます。

本日は新型コロナウイルスの対応の中お越しいただきまして、皆様のご協力を得まして、短時間で出来るだけスムーズに充実したものとなりますように努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。ここから着席で進めさせていただきます。

議事録署名委員につきまして会長の他に2名の委員の議事録をご署名いただくことになっております。労・使各1名ずつ出席委員からお願いいたします。

本日の審議会署名委員は、労働者側から水野委員、使用者側から乾委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか、よろしくお願い致します。

続きまして審議会の各部会委員の指名です。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、委員の指名を行いますが、今回新任委員の方もおられますので、労働災害防止部会と家内労働部会について事務局より説明をいただき、委員指名に関して提案をお願いいたします。

【事務局 今西監理官】

それでは、ご説明申し上げます。

まず皆様方に本日お配りさせていただいております審議会の次第からページをめくっていただきますと、家内労働（最低工賃専門）部会委員名簿(案)、労働災害防止部会委員名簿(案)とい

うのがありますので、そちらのほうをお開けになっていただきましてよろしくお願ひします。

各本審議会委員名簿にそれぞれの案がありますが、本審議会の元に労働災害の防止に関する事項を審議する部会として、労働災害防止部会、家内労働全般について審議する部会として家内労働防止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ます。よろしくお願ひいたします。

【熊谷会長】

ただいま事務局のほうから委員提案がありましたが、これについて何かご意見・ご質問等ありますでしょうか。

では、ご意見・ご質問等がございません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。

続いて、会議次第に基づき、審議に入ります。

本日の資料は、事務局から各委員に事前送付をさせていただいており、時間の都合もございませんので、事務局からは重点項目を中心にご説明をお願いいたします。

それでは、議題につき審議を始めさせていただきます。各関連資料に基づき、事務局からご説明をお願いいたします。

なお、ご意見・ご質問は事前に提出いただいておりますので、事務局から説明させていただきます。

この場での質問につきましては、時間の許す範囲でお聞きすることとしたいと思います。それでは順番にご説明をお願いいたします。

【青木雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の青木でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。着席で説明をさせていただきます。

私も雇用環境・均等室でございますけれども、担当している業務でございますが、局全体の広報窓口、労働相談や個別労働関係紛争解決、均等法、育児介護休業法などの法律施行業務、さらに、法を上回る部分を含めての働き方改革の推進、助成金の支給、これらを主な業務としております。

私の説明で使います資料でございますが、事前にお送りさせていただきました資料のうち、インデックスで雇均室という青いインデックスがついている部分で説明をさせていただきます。

このインデックスのついているペーパーをご覧くださいますと、大きく項目が5つございまして、まず新型コロナウイルス感染症関連支援策、2つ目として「働き方改革」の推進、3番として法施行状況、4番として「同一労働同一賃金」・「総合的ハラスメント対策」、最後の5番目ですけれども、女性活躍・次世代育成支援、以上の流れで説明をさせていただきます。

では、項目の1つ目、新型コロナウイルス感染症関連支援策についてでございます。

まず資料の1と2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についてでございます。今年の5月、新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理措置、これが改正となっております。

適用の期間につきましては、今年の5月7日から来年1月31日までとなっております。改正の内容ですけれども、資料1、中ほどの青い囲みの2つ目の項目でございますが、妊娠中の女性労働者が新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが、母胎または胎児の健康保持に影響があるとして、主治医等の指導を受け、事業主に申し出た場合、事業主はこの指導に基づき、休業等の措置を講じなければならないという内容でございます。

さらに、次の資料2でございますけれども、こちらにございますとおり全国の労働局におきまして、母性健康管理措置に関する特別相談窓口を設置して、新型コロナウイルス感染症について、不安やストレスを感じたり、通勤や働き方などでお悩み、お困りの妊婦の方からのご相談をお受けし、会社に対し有給で休むことができるよう働きかけを行っているところでございます。

この新型コロナ母性健康管理措置に関連しまして、次の資料3でございますが、休暇取得支援助成金などの制度も併せて創設をいたしているところでございます。

その他、雇均室で扱っております新型コロナ関係の助成金といたしまして、資料4にございます両立支援等助成金の介護離職防止支援コースの新型コロナ対応特例、資料5 働き方改革推進支援助成金の特例コースがございます。

これらの助成金は、交付申請期限を9月末から来年1月まで延長するなどの措置が取られておりまして、申請などの状況につきましては資料6のとおりとなっております。

続きまして、資料7からは項目の2つ目、働き方改革の推進についてでございます。

今年度も引き続き働き方改革の取組や資料8にございます、昨年度からスタートいたしました「しわ寄せ」防止の周知を行ってまいりますほか、資料9にございます奈良県社労士会に委託をしております事業「奈良働き方改革推進支援センター」の利用勧奨などに取り組んでまいります。

資料10でございますが、こちらはセンターが開催するセミナー、出張相談会のリーフレットでございます。例年ですと年度当初からセミナーを開催しているところ、今年度前半はコロナの影響を踏まえまして、経営者の優先課題は働き方改革関連法への対応よりも、事業の継続ですとか雇用維持が最優先であると考えましたことから、4月から6月にかけては働き方改革に代えまして、雇用調整助成金などの支援策をテーマに商工会などに出向いて出張説明会、相談会を延べ35回開催いたしましたほか、ZOOMによるリモートセミナーなども実施いたしました。その後、経済活動再開などの流れもありまして、9月から働き方改革セミナーを再開させたところでございます。

テーマをご覧くださいますと、中小企業にも来年4月から施行されます同一労働同一賃金や、働き方改革関連の助成金などについても取り扱っているほか、ハラスメント対策などについても取扱いをさせていただいております。

10番のリーフレットのタイトルの下に第6回～第11回と書いてありますけれども、すでに第1回～第5回までにつきましては9月、10月にかけて実施済みとなっております。

続きまして、資料11からは項目の3つ目、法制施行状況についてでございます。

時間の関係で資料のご紹介のみとさせていただきますが、まず資料11につきましては、均等法、育児法、パート法などの施行の状況ということで、平成30年度と31年度、そして令和2年度につきましては、9月までの上半期の件数を計上させていただいております。

こちらが3ページほど続きまして、資料12でございますが、労働相談、個別労働紛争解決制度の今年度上半期の実施状況で、その次にございます横になっております折れ線グラフがござ

いますが、こちらは本年2月の途中から全国の労働局で開設いたしました「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」の奈良労働局管内での相談状況でございます。

この窓口につきましては、局と県内4ヶ所ございます監督署、5ヶ所ございますハローワークすべてを合計したものでございます。

コロナ関係の相談件数でございますが、2月末に出されました学校休業要請を受け、3月から増え始めまして、4月の緊急事態宣言を受け、4月にピークを迎えたところです。

日付で見ますと、一番相談の多かった日は、奈良県が休業要請を行う方針を示した4月21日でございます。管内で231件の相談を受けております。

資料13でございますが、こちらが昨年度の労働相談、個別労働紛争解決制度の状況で、今年7月にプレスリリースを行っているところでございます。

資料14でございますが、こちらは今年2月に県内の社員5人以上の企業262社からご回答いただきました。同一労働同一賃金、パワハラ防止策などに関するアンケートの結果でございます。主な内容といたしましては、パート有期法の対応のめどがついている企業の割合が32.6%、パワハラ防止対策については72.9%の企業が対策を講じているという結果になりました。こちらでもプレスリリースを本年7月に実施をいたしております。

次の資料15でございますが、項目の4つ目、同一労働同一賃金、総合的ハラスメント対策についてでございます。大企業については今年4月からパート有期法、いわゆる同一労働同一賃金が施行されておまして、来年の4月からは中小企業にも適用されます。

パート有期労働ポータルサイトでは、同一労働同一賃金への取組のため、自社の取組状況を点検して待遇改善に向けてどのように取り組むべきか、事業主が確認できるチェックツールなどを用意いたしております。

その次の資料でございますが、資料16でございます。ハラスメント対策でございますけれども、今年6月から大企業に義務化されましたハラスメント防止対策についての周知資料でございます。中小企業につきましては、再来年の4月から義務化となります。

これらにつきましては、先ほどご紹介いたしました働き方改革推進支援センターのセミナーでもテーマとして取り扱っておりますので、多くの企業にご参加いただき、理解を深めていただきたいと思いますと考えております。

また、私ども雇均室でも来年1月下旬に説明会を奈良市内で2回、橿原市内で1回の計3回の開催を計画しておまして、開催案内が出来次第ホームページや郵送等で広報を行いまして、参加を呼びかけてまいります。

資料17でございますが、最後の項目、女性活躍次世代育成支援についてでございます。

この17番でございますが、改正女性活躍推進法について再来年の令和4年4月1日から現在301人以上の企業に義務付けられております行動計画の策定、届出、情報の公表義務につきまして、これを101人以上の企業に範囲を広げるということを義務化することについての周知資料となります。対象となります企業に改正内容を周知いたしまして、改正法に基づく取組を進めるよう働きかけを行ってまいります。

この女性活躍推進法には「えるぼし認定」という制度がございますが、次の資料番号18にございますとおり、先月御所市にございます田村薬品工業株式会社様を県内2社目のえるぼしの認定をさせていただいたところでございます。

裏面には、えるぼし認定の認定基準と、田村薬品工業様の認定基準の達成の状況を記載してご

ざいます。

また、次の資料 19 でございますが、県内の次世代法に基づく「くるみん認定」の実績と計画届出の状況をお示ししてございます。裏面でございますが、女性活躍推進法に基づく、えるぼし認定の実績と計画届出の状況を掲載してございます。今後も県内の認定企業が増えますよう制度の内容や認定のメリットを周知いたしまして、認定取得に向けた企業の取組を支援してまいりたいと考えております。

まとめになります。資料 20 からでございますが、今年から再来年にかけて、様々な法改正が予定されております。一番左の列に企業区分がございますので、今後自社にどのような法改正の対応が必要かをご確認いただき、裏面にはその改正内容がどこで確認できるかという情報を掲載して、ホームページや窓口などで周知を行っているところでございます。

また、コロナの影響で今年度上期が参集型の説明会の開催ができなかったことから、資料 21 にございますとおり、企業や団体からのご要望により、担当者を派遣しての出張セミナーを新たに開始いたしました。

また、裏面のほうをご覧くださいますと、改正法に対応する個別相談、こちらも併せて申込を受け付けておりますので、これらについても適切に対応してまいりたいと考えているところでございます。

長くなりましたが、以上雇均室からございました、よろしくお願いいたします。

【恒吉労働基準部長】

続きまして、労働基準部長の恒吉からご説明させていただきます。着席させていただきます。

労働基準部が行っております 4 分野につきまして、労働基準部の資料、参考資料の中の一つ、労働行政のポイントも時々使用させていただきます。

労基法、主に労働基準監督、安全衛生法、最低賃金法、労災補償法の順になります。

1 番目の監督関係につきまして、本年度は労働基準法改正に関連しまして、1 点目、長時間労働の是正と、2 点目、中小企業を中心に周知と支援を行うという 2 項目を重点課題として取り組んでおります。

長時間労働の是正に関しまして、令和 2 年労働行政のポイントの 5 ページをご覧ください。

黒丸の一番上のところですが、各種情報から時間外労働時間が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられている事業場や長時間にわたる過重な労働による過重過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を徹底するとの目標に沿って行っております。

これに関連して資料 No. 1 をご覧ください。毎年 11 月が過労死等防止啓発月間となっており、この月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。労働基準監督署において長時間労働が疑われる事業場などに対し、重点的な監督指導を行っております。

資料 No. 2 をご覧ください。過重労働解消セミナーのチラシですが、9 月から 11 月まで健康的に働ける職場作りを本気で実現したいと考える経営担当者や労務担当者をサポートするものです。今年度はオンラインで開催しております。

資料 No. 3 は過労死等防止対策推進シンポジウムのチラシです。今年度は先週末の 11 月 13 日金曜日に奈良商工会議所 大ホールで実施いたしました。

元の参考資料、令和 2 年度労働行政のポイントの 5 ページに戻ってください。

中小企業等を中心とする改正労基法の周知及び支援の取組としまして、本年 4 月から中小企

業にも時間外労働の上限規制が適用されていることに関連しまして、黒丸の2点目ですが、管内の労働基準監督署において、労働時間に関する法制度の周知及び支援を行うための特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」の編成及び「労働時間相談・支援コーナー」設置の取組を通じて、主に中小企業に対し改正労働基準法など法制度のきめ細やかな周知、長時間労働削減のための助言・支援を行うことにより、各種事業場の実情に応じた自主的な改善を促します。

これに関連しまして資料 No. 4 をご覧ください。10 月から開催している働き方改革関連法に関する説明会の案内状です。本年度は働き方改革推進支援センターと連携することで監督署が説明する改正労働基準法に加えて、推進センターから同一労働同一賃金をテーマとした講義、さらには個別相談のための相談コーナーの時間を設けるなど内容を充実いたしました。

資料 No. 5 は労働局の労働時間管理適正化指導員が行う個別訪問のチラシです。本年度はコロナ対策により、事業場の希望を取っての個別訪問といたしました。7 月から 28 件の申込を受け付けており、順次実施しております。

資料 No. 6 につきましては、新しい働き方と労務管理のポイントに関するチラシです。今年度は新型コロナウイルス感染症を防止するためにも、新しい働き方への転換が求められていることから事業者に対してテレワークや時差出勤、また、裏面にあります通勤時の接触機会を減らすためのフレックスタイム制、中段に掲げられている週休三日制などの出勤日数を減らすための措置として、変形労働時間制が適していることなど、これらについて集団指導などを通して紹介しているところです。

続きまして、2 番目の安全衛生についてご説明いたします。資料 No. 7 本年 1 月から 9 月末までの業種別労働災害発生状況の速報値です。9 月末時点の労働災害による死亡者数は前年同期 6 名に比べると 1 名増加して 7 名の方が亡くなられており、休業四日以上之死傷者数は 826 人と 49 名減少しているのが現状です。

裏面につきましては、昨年の令和元年の業種別労働災害発生状況の確定値です。令和元年は死亡者数及び死傷者数共に大きく減少しました。死亡者数は昨年過去最小、昭和 24 年から統計を取っておりますが、6 名となっております。平成 30 年 10 月に比べ、4 名の減少となります。死傷者数につきましては 37 名減少し、1,350 名でした。年末を迎える中で一人の被災者も出さないという基本理念の元、労働災害防止対策に尽力してまいります。

続きまして、法令改正の概要について 6 点ご説明いたします。

1 点目、資料 No. 8、9 をご覧ください。資料 No. 8 が屋内作業、資料 No. 9 が屋外作業で、いずれもタイトルにありますように金属アーク溶接等作業について健康障害防止措置が義務付けられるというものです。また、直下の説明文のとおり厚生労働省では「溶接ヒューム」と申しまして、金属アーク溶接などの作業で過熱により発生する粒子状の物質、こちらについて労働者の神経障害などの健康障害を起こすおそれがあることが明らかになったことから政省令を改正し、新たな告示を制定しました。令和 3 年 4 月 1 日から実施・適用いたします。

2 点目は資料 No. 10 をご覧ください。1 行目から金属アーク溶接作業等以外で塩基性酸化マンガンを取り扱う場合の健康障害防止措置が義務付けられるようになります。こちらの化学物質も神経障害を及ぼすおそれがありますので、政省令を改正しました。令和 3 年 4 月 1 日から施行・適用します。

3 点目は資料 No. 11 をご覧ください。粉じん障害防止規則等の改正です。趣旨といたしましては、トンネルにおける粉じん対策で、トンネル建設工事の作業環境をより良いものにするために、

作業環境を把握するための適切な手法の選択肢を広げ、作業環境管理と健康障害防止につなげるものです。

1 (1)の下線部のとおり粉じん作業を行う坑内作業について、半月以内ごとに一回、定期に、当該坑内作業の切羽（キリハ）といわれますトンネル掘削の最先端箇所。こちらに近接する場所の空気中の粉じん濃度を測定し、その結果を評価するよう事業所に義務付けております。

裏面は割愛いたしまして、3 ページ目の2の(1)ずい道等の掘削作業主任者の職務についてこちらが追加されております。

黒丸の1番目のとおり、換気等の方法を決定し、労働者に使用させる呼吸用の呼吸用保護具を選択すること等が追加部分です。

その裏面の一番下の施行等につきましては、予定という文字を取っていただき、令和3年4月1日からのものと、令和4年4月1日からのものとがございませう。

続いて4点目のご説明にまいります。資料No.12と13をご覧ください。石綿関連で資料12のほうが工事受注者に宛てたもの。資料13が発注者に宛てたものとなっております。タイトルのとおり建築物、工作物、船舶の解体、リフォーム、修繕などの改修工事に対する石綿対策の規制が強化されます。本文のとおり石綿は平成18年9月から輸入・製造・使用などが禁止（罰則あり）とされておりますが、それより以前に着工した建築物、工作物、船舶は石綿が使用されている可能性が高く、解体工事、改修工事で飛散した石綿の粉じんを吸い込むと、肺がんや中皮腫を発症するおそれがあります。このため、適切な対策を求めるものです。資料No.12の詳細にあります施行時期以降の徹底を図ってまいります。

5点目につきましては、資料No.14をご覧ください。タイトルのとおり令和3年4月1日から「改正電離放射線障害防止規則」が改正されます。本文2段落目のとおり今回の改正では眼の水晶体の被ばく限度の見直しなどを行っております。

6点目に付きまして、資料No.15をご覧ください。作業環境測定の省令を改正し、個人サンプリング法を導入するものでございませう。個人サンプリング法とは、一番下の※のところにありますとおり、作業に従事する労働者の身体に装着する試料採取機器等を用いて行う作業環境測定にかかるデザイン及びサンプリングのことを言います。

改正の趣旨については、現行の作業測定は試料採取機よりサンプラーを定点において空気中の有害物質を採取していましたが、空気中への発散の変動が大きいときや、作業者の移動が大きく、場の測定のデザインが困難なときなど適切に評価ができない場合があったため改正を行いました。施行は令和3年4月1日です。これも資料中の予定の文字を削除してください。

次に最低賃金に関するご説明です。資料No.16・17に関連いたします。

最低賃金につきましては、こちらの地方労働審議会と同様に公・労・使の三者構成による、「奈良地方最低賃金審議会」を設置いたしまして、毎年、地域経済の動向や実情を考慮し、最低賃金の決定を行っております。

最低賃金に関しましては、都道府県ごとに定められる地域別最低賃金のほか、産業別に定めている特定最低賃金の2つがございませう。

前者の地域別最低賃金につきましては、本年10月1日から「時間額838円」となりました。こちらのパンフレット・リーフレットのとおりでございませう。引き上げ額が前年比プラス1円で引き上げ率は0.12%となります。

後者の特定最低賃金につきましては、奈良県では4つの産業が設置されており、一般機械器具

製造業、電機関係製造業、自動車小売業、木材・木製品製造業の4つが設定されております。

本年は、このうち木材・木製品製造業を除く3つの産業につきまして、奈良地方最低賃金審議会から改正の答申をいただきましたので、今後の本省による官報公示を経て、今年12月31日の発効を予定して事務処理を進めております。

労働局におきましては、この改正賃金を広く県内に周知・広報を行うため、労働基準監督署やハローワークのほか、各行政機関、経済団体、労働組合、学校、公共機関などに対して資料No.16・17の周知用リーフレット・パンフレット及び絵柄のポスターを配布し、改正についての広報を行いました。今後もあらゆる機会をとらえ、最低賃金の周知・広報を実施し、確実に履行が確保されるよう努めてまいります。

特定最低賃金につきましても、官報公示がなされましたら、同様に周知・広報を実施いたします。

続きまして、家内労働部会につきまして、先ほど選任された委員の方々を中心に概要等をご説明させていただきます。

家内労働部会につきましては、家内労働全般について扱っておりますが、特に本年度は3年に1度行っております、靴下製造業における家内労働実態調査の対象年度となっております。

この調査の取りまとめを今後事務局が行いまして、来年2月頃になりますが、部会を開催させていただき、そのようなご報告をさせていただきたいと思っております。

また、家内労働部会の委員には、本審の委員のほか、臨時委員として本審以外の委員の方にもご就任をいただくこととしております。ご承知おきください。

本日、家内労働部会委員にご就任をいただきました皆様には、後日、部会開催の日程調整をさせていただきますので、その節はお手数をおかけいたしますが、よろしく願いいたします。

最後に労災補償関係です。資料No.18に平成26年度から昨年度までの労災補償状況を添付しております。

この表のうち、過重労働に関して上から2つ目の脳・心臓疾患等にかかる労災補償は請求件数4~11件の範囲で推移をしております。

3つ目の精神障害等労災補償状況につきましては、請求件数は、平成25年は5件と少なかったのですが、その他の年では13件~19件と多い傾向が続いております。

次に、資料No.19は「複数事業労働者への労災保険給付 分かりやすい解説」という資料です。法改正の後、本年9月1日から複数事業労働者への労災保険給付が開始されました。

「複数事業労働者」とは、“兼業や副業をされている労働者”のことです。

2ページに法改正のポイントがまとめられておりますが、これまでは複数事業労働者への労災保険給付は災害が発生した一つの事業場の賃金額を基礎として保険給付額を決定しておりましたが、今回の改正法によりまして、1つ目のチェックの下線部のとおりでございますが、すべての就業先の賃金額を合算した額を基礎として保険給付額を決定いたします。

また、脳・心臓疾患や精神障害につきましては、これまで一つの事業場のみの業務上の負荷・労働時間やストレス等を評価して労災認定の判断をしていましたが、今回の法改正によりまして、3つ目のチェックの下線部のとおり、一つの事業場のみでは労災認定できない場合であっても、事業主が同一でない複数の事業場の業務上の負荷(労働時間やストレス等)を総合的に評価して労災認定できることとなります。

労災保険給付に対しましては、認定基準等に基づき迅速適正な事務処理を行ってまいります

とともに、労災保険に関しご相談があった場合には、親切丁寧な対応に努めてまいります。
以上でございます。

【杉山職業安定部長】

皆様こんにちは、職業安定部長の杉山でございます。4月に私が着任をしております。本日はよろしくお願いたします。

冒頭、各委員の皆様におかれましては、平素より労働行政の推進に当たりまして、多大なるご協力をいただいております。この場を借りて感謝を申し上げます。

私からは、職業安定部の行政運営について説明させていただきたいと思っております。時間も限られておりますので、大きく4点に絞って説明させていただきます。

以下、着座にて説明させていただきます。

最初に「新型コロナウイルス感染症対応」ということで、いわゆる新型コロナウイルス感染症に対する取組について説明させていただきます。

お配りしております、「新型コロナウイルス感染症の雇用への影響」の資料と、「令和2年度の奈良局の行政運営について」の資料を併せてご覧いただければと存じます。

冒頭に、川村局長からの挨拶にもございましたが、当県の雇用情勢を振り返りますと、昨年12月をピークに有効求人倍率につきましては、受理地別及び就業地別ともに今低下傾向にございまして、直近では、受理地別では1.09倍という状況になっております。

次に下段の「求人・求職の状況」を見てみますと、全体的に低下をしているわけなのですが、建設、運輸、介護等の、いわゆる人手不足の業種におきましては、依然として高水準という状況となっているところでございます。

続きまして、次のページですけれども、2番目の項目の雇用の維持及び失業の予防というところで、上半期においては、ご案内のとおり、新型コロナウイルス感染症が拡大をする中で、4月に緊急事態宣言が発令されまして、さらには自治体からの休業要請もなされたという中で、経済活動が縮小をする中で雇用の維持・失業の予防が喫緊の課題となる中で、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金を活用いたしまして、雇用の維持に努めてもらえるよう取り組んできたところでございます。

支給実績につきましては、こちらも中段のほうに書いてありますけれども、業種別では製造業、卸売・小売業、宿泊・飲食等のところが多くて、先ほど局長のほうも冒頭の挨拶で数値のほうがありましたけれども、先週13日の状況を取りますと、累計で雇用調整助成金の申請件数につきましては、1万件を超えておりますし、緊急雇用安定助成金につきましては4,000件を超えております。

続いて、支給決定も両助成金合わせて、14,000件を超えている状況でありまして、支給決定額のほうもこちらは累計になりますけれども、奈良局ですと100億円を超えている状況でございます。

また、いわゆる休業手当の支給がない、労働者に対しましては新型コロナウイルス感染症対応の休業支援金・給付金制度を設けて支援を行っているところでございます。

一番下段のほうに支給実績を載せておりますけれども、直近では、累計で申請件数が約5,000件、支給決定件数が約4,000件となっております。こちらの支給金額につきましては約2億円というふうになっている状況でございます。

さらに、次のページの3番目になりますが、いわゆる新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整の状況を見ますと、宿泊業・飲食業・製造業をはじめ、多くの業種で雇用調整が行われている状況でございます。離職者に対する就職支援につきましては労働局とハローワークが連携をして取り組んでいるところでもございます。

現在、緊急事態宣言が発令された自治体を視察されて、自治体からの休業要請を出された時期に比べますと、当時、ハローワークにいらっしゃる求職者も少ない状況でありましたが、解除後、経済活動が再開をする中で、新たに就職活動をするためにハローワークに来所する求職者も最近では増えてきている状況です。

こちらの求職者の声ということで、何点か挙げさせていただいておりますけれども、やはりこのコロナ禍の中で、感染を避けるために県を跨いでの通勤、嫌厭する者も一定程度居るところでございますので、ある意味、ピンチはチャンスでございますので、当局の懸案事項であります、県内就職の促進にも取り組んでいきたいと考えているところではございます。

なので、これから冬に向けまして、新型コロナウイルス感染症の感染拡大というのも十分想定される場所ではあるのですが、新型コロナウイルス感染症関連の解雇ですとか、雇い止めの件数につきましては、全国で7万人を超える状況となっております。年末に向けて派遣労働者等の、いわゆる非正規労働者についても大きな影響が生じることが想定をされますし、さらには増加することも予想をされる中で、引き続き雇用調整助成金等を活用して雇用の維持・失業への防止に努めていきたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、ハローワークの基本業務の推進ということで、令和2年度奈良労働局行政運営について、2番目の項目になります。

こちらは資料 No.1「令和2年度奈良労働局職業安定行政の課題と取組」を併せて参照いただきたいと思っております。

先ほど、説明を申し上げたとおり、上半期においては、コロナ禍の中で労働者の雇用の維持、失業の防止対策のため、雇用調整助成金等の支給に人的資源も最大限投入いたしまして、優先的に取り組みまして、併せて新型コロナウイルス感染症拡大防止に資するために、こちらの「課題と取組」の3ページに記載しております。これまで取り組んでまいりました窓口の相談業務、さらに事業所指導業務等を上半期におきましては、中止・自粛をしておりますが、現在においては、雇調金等の迅速な支給にも目途が立ちつつある状況でございます。ついては、下半期に居ては感染防止対策を講じたうえで、順次、こういった記載されている基本業務を再開していくこととしているところでございます。

今コロナ禍の中で、これまでの生活常識が変わる中で、下半期も以前のまま特にハローワークでは対面業務を中心に行ってまいりましたが、この状況下では、いわゆるリモート等も活用をして、例えばこちら29ページにもありますけれども、「ネットを活用した面接会」等も活用しまして、可能な範囲で取り組んでいることとしております。

続きまして、3番目。「高年齢者・障害者雇用の推進」ということで、こちら行政運営の3番目の項目になります。言うまでもありませんけれども、これらも基本業務の一つでありまして、課題と取組の13ページから16ページに記載をしておりますけれども、コロナ禍の中で可能な範囲の中で取り組んでまいりますが、今般、一部その制度改正を予定されておりますので、この2つについては特出しさせていただきました。

こちらは配布したリーフレットもございますので、ご覧いただければと思います。最初に高年

齡者雇用につきまして机上配布をしている資料のほうです。改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されることとなりまして、来年度から70歳までの就業確保措置を導入することがこちらの努力義務ということになりました。

なお、従前から65歳までの雇用確保措置実施企業が取り組んでいる雇用確保措置の実施企業につきましては、奈良労働局ですと、99.5%となっております、こちらはもう残り5事業所になりますけれども、奈良労働局といたしましても、引き続き雇用確保措置の導入に向けて助言・指導を行ってまいりますけれども、一億総活躍ですとか、生涯現役社会というような実現も目標とされておりますので、この就業確保措置につきましては、努力義務になりますけれども、70歳までのこの就業確保措置の導入についても、併せて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、障害者雇用の関係です。こちらは資料が、こちらはリーフレットを配っておりますけれども、3番目ですからNo.3ですね。

障害雇用につきましては、来年3月にまず民間企業につきましては、現行の2.2%から2.3%、国、地方公共団体につきましては2.5%から2.6%、都道府県等の教育委員会につきましては2.4%から2.5%に引き上げることとなりまして、その関係で併せて対象事業主の範囲がこれまでの「45.5人以上から43.5人以上」ということになります。

当県におきましては、直近の法定雇用率が2.79%ということで、こちらは全国トップになっておりますけれども、やはり、この今回の雇用率の引き上げによって、対象となる事業所も増えることとなりますので、引き続き障害者雇用の促進に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、4番目のその他の業務の推進の関係というところになります。

先程来も触れておりますけれども、この課題の取組の3ページに記載がありますとおり、奈良労働局におきましては、ハローワークの基本業務を中心に様々な施策に取り組んでまいりましたが、上半期におきましては新型コロナウイルス感染症の影響等もございまして、十分な取組ができていなかったというところが現状でございます。

ついても、下半期におきましては、引き続き労働者の雇用の維持・失業の防止を最優先として取り組むこととしておりますけれども、コロナ禍の中で様々な制約がある中でハローワークの業務のみならず、他の業務につきましても、労働局とハローワークが一体となって取り組んでまいります。

続きまして、課題と取組のこのレジュメにはございませんけれども、配布資料として就職氷河期世代対策ということで、奈良プラットフォーム事業実施計画を配布しておりますので、説明させていただきます。

就職氷河期世代に対する就労・就業支援につきましては、今年度から三箇年の集中取組期間を設けまして、都道府県に支援の基盤となります「就職氷河期世代支援プラットフォーム」を設置して取り組むこととなりますけれども、奈良県におきましては、第1回就職氷河期世代活躍支援奈良プラットフォームを会議持ち回りで上半期開催しております、7月10日付けで奈良プラットフォームが設置されております、先月19日に第2回会議を開催しまして、こちらの事業実施計画が作成されたところでございます。

就職氷河期世代の支援といたしましては、すでにハローワーク奈良とハローワーク大和高田において専門窓口を設置して取り組んでおりますけれども、局におきましても、いわゆる不安定

な就労状態にある方の支援といたしまして、民間・業界団体が行う資格取得訓練ですとか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り組む短期訓練に対しまして、「職業訓練受講給付金」を含む、職業訓練支援指示等に取り組むこととしております。

なお、こちらの「奈良就職氷河期プラットフォーム」におきましては、当県における就職氷河期対策のいわゆる司令塔になるものでございまして、国・県のみならず就労準備支援機関ですとか、自立相談支援機関も構成員として参画してございまして、コロナ禍の中ではございますが、今後はこちらの事業計画に基づきまして就職氷河期世代に対する支援に取り組むこととしております。

資料 No. 4 につきまして、一般職業紹介の資料を配布しておりますけれども、こちらは説明を省略させていただきたいと思っております。

駆け足となりましたけれども、私からの説明は以上となります。

よろしく願いいたします。

【安達総務部長】

それでは私、総務部長の安達と申します。よろしく願いいたします。

日ごろから委員の皆様方には、労働行政にご協力いただきまして、大変ありがとうございます。説明としては最後になりますので、座って説明させていただきます。

使用する資料につきましては、参考資料の一番最後に資料 No. 2「労働行政のポイント」というものがついておりますので、こちらがよくまとまっておりますので、これに沿って説明させていただきます。資料 No. 2「労働行政のポイント」の 13 ページをご覧ください。私のほうからは労働保険制度につきまして説明させていただきます。

労働保険制度につきましては、ここに書いてありますとおり、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、各種の施策を推進する大事な財政基盤となるものでございます。そのために、制度を適切に運営するために、ここに書いてありますとおり、労働保険の未手続事業の一掃対策ということと、労働保険料等の適正な徴収ということを重点課題として取り組んでいるところでございます。この取組は、従来から変更をしていないところでございます。

まず、一つ目の労働保険の未手続事業の一掃対策の取組につきましては、ご存知のとおり、労働保険は労働者を雇用するすべての事業主に対して加入を義務付けてございまして、公正な負担を求めているところでございます。

これらの費用負担の公平性を確保する観点、それから労働保険制度を健全に運営することによって、労働者の福祉の向上等を図っていく観点から、労働保険の加入手続きを行っていない事業場を無くしていくということは極めて重要な取組と考えております。

取組の具体的内容としましては、まずは労働保険の加入手続きを行っていない事業場を的確にまず把握をしまして、次にそのような事業場を把握した場合には加入の勧奨をしっかりと行うことを取り組んでおります。

奈良県におきましても、商業・サービス業等の小規模零細事業を中心に未手続事業が少なからず存在しておりますので、引き続き、未手続事業の的確な把握と加入の勧奨に取り組んでいきたいと考えております。

それから、2 つ目の「労働保険料等の適正な徴収」の取組につきまして、ご説明いたします。これは、労働保険には加入をしたものの、その後、適正な申告がなされず、滞納を繰り返してい

る事業場に対しまして、滞納整理や納付督促などの徴収業務を実施するという取組でございます。

労働保険の収納状況が今どのようになっているかと申しますと、少し前の資料に戻りますが、総務部というタグが付いている資料が1枚付けておりますので、ご覧ください。総務部というところの資料 No.1 と書いてあるのですが、29番のところに奈良県が入っております、奈良県につきましては、令和元年度の収納率98.49%となっております。これは近年の徴収業務の取組によって、年々この収納率が向上しているところでございます。

今後につきましても、前年度以上の収納率を達成することを目標としまして、取り組んでまいりたいと考えております。

特に100万円以上の高額滞納事業主や複数年度にわたって滞納を繰り返している事業場に対しましては重点的に納付督促等を実施してまいりたいと考えております。

簡単ではございますが、総務部からの説明は以上となります。

ありがとうございました。

【熊谷会長】

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、委員から事前にいただいているご意見、ご質問等を皆さんにお配りしておりますので、回答を事務局からお願いいたします。

その後、時間が許すようであればこの場でのご意見、ご質問等をいただきたいと思います。その場合は議事録の作成上、挙手の上、お名前をおっしゃってからご発言をお願いいたします。

【杉山職業安定部長】

はい。職業安定部長の杉山です。事前に池田委員のほうから質問を頂戴しておりますので、回答させていただきたいと思っております。机上にも質問項目は配布させていただいておりますけれども、コロナ関連ということで、こちらに対する回答なのですが、私も先ほど若干説明したのですが、この「課題と取組」の29ページに8月下旬から順次そのオンラインを活用した企業説明会、就職支援セミナー等を開催しております、コロナ禍での対応を図ってきたところでございます。

現在は感染拡大防止を行いながら、対面による企業説明会等を前年度並みに実施しているところでありますし、またオンラインを活用した企業説明会を対面と併用しながら実施しているところでもございます。

また、各ハローワークにWi-Fiを設置しまして、通信料がかからず今インターネット等に利用できる環境が少し遅れておりますけれども、12月に目途が立っておりますので、オンラインの実施する企業説明会等の動画を各ハローワークで視聴できるようにしていきたいと考えております。

ハローワークに来場する求職者においても、動画などで事業場紹介をする機会を増やしまして、県内就職促進を図っていくことを考えているところでございます。奈良のハローワークには附属施設が6市1町ですね、奈良市・生駒市・大和高田市・天理市・橿原市・五條市・王寺町にあることから各ハローワークの利用状況を見まして、Wi-Fiを附属施設に設置することにより求職者に対し、より一層、事業所を紹介する機会を増やしまして、マッチング強化に努めていきた

いと考えているところでございます。

続きまして、2問目になりますけれども、障害者雇用の促進です。こちら私先ほど障害者雇用の関係でも取組で説明させていただきましたけれども、令和元年の奈良県における障害者雇用状況の集計状況では民間企業の実雇用率が2.79%と、前年より0.12ポイント増加しております。先ほど申し上げたとおりですね、うちが全国で1位となっております。法定雇用率達成企業割合におきましては、59.8%となっております。前年より2.4ポイント増加しております。

いろいろ分析いたしますと、障害者に対してハローワークを中心に障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、特別支援学校等の密接な連携のもとで個々の障害者の状況に応じたチーム支援が効果的に実施できたこと、また、事業所に対しましては、今申し上げた関係機関との連携のもとですね、職場実習から始まり雇入れ時から採用後の職場定着支援、今でも継続した支援を実施しております。企業に対して障害者雇用についての安心感を与えることができた結果と分析しております。

さらに奈良県とは、平成25年2月から「障害者はたらく応援団なら」を共同で運営しております。障害者雇用にかかる様々な取組を行っております。県内企業への雇用の意識が高まったと認識しております。「障害者はたらく応援団なら」では、障害者雇用の理解があり、職場実習に協力的な企業を募っております。登録企業が53社となっております。企業誘致や企業支援につきましては、奈良県の施策となっておりますので、その中で障害者雇用に関して取組が必要なものがあれば奈良県と連携していくこととしていただいております。回答は以上になります。

【熊谷会長】

ありがとうございます。では、ほかにご意見、ご質問等、もう少し時間がございませうけれども、ありますでしょうか。はい。お名前をおっしゃってお願いいたします。

【労働者代表 山原委員】

連合奈良の山原です。少し何点か質問をさせていただきたいと思っております。

まず、この「新型コロナウイルス感染症の雇用への影響」のこのカラー版の横の資料についてであります。やっぱり今回のコロナ禍によつての雇用調整というのは非正規の方々のところにしわ寄せがいつているという実態がこの表からも読み取れると思っております。例えば、この3の「新型コロナウイルス感染症による雇用調整の状況」という表が右側にあると思うのですが、そこを見ておられますとやはり解雇等見込み労働者数のうち、その非正規労働者の方々の数が宿泊、サービス業そういったところに多いなという、これも連合奈良の労働相談とか、いろいろ入ってくるころからすればこういう傾向だなと理解はしております。その中の飲食業ですが、解雇等見込み労働者数304人のうち非正規労働者が10人ということになっていまして、この数字が少しどうなのかなという思いをいたしました。

それと実際この集計は5月後半より集計となっておりますけれども、むしろコロナの影響が出始めた2月、それから緊急事態宣言があった4月、この辺りの状況をもう少し見るべきではないかなと思っております。それをもってどういうふうに対処していくのかというふうなところにも行きついてくるのかなと思っております。いずれにしても、やはりこの雇用調整が非正規労働者の

方々のところにいるというこの実態は、やはり非常に大きな問題だと思っておりますし、将来に向けて格差社会を助長するということが十分に想定されますので、ここの対策が公的支援なども含めて必要ではないかなと思っております。

それからもう1点が、若者の活躍推進。資料は職業安定部さんの3ページの奈良労働局職業安定行政の課題と取組（概要）のペーパーがあると思うのですが、そこで若者の活躍推進という箱があります。就職氷河期世代等正社員就職実現プランの実現、それから地域限定正社員制度の積極的な導入。私自身思っておりますのは、地域限定正社員制度、これもいい制度だというふうに思うのですが、あまりデメリットの面も考慮しますと、この制度を積極的に導入するというのはどうかという思いも少ししているところであります。この導入、積極的にするというふうな考え方が少しあれば聞かせていただきたいなと思います。以上です。

【杉山職業安定部長】

失礼しました。一応、山原委員からの質問に、まず少し先に回答させていただきたいと思っておりますが、まずこの雇用の影響の資料の3番目の雇用調整の状況というところでご質問いただいていたかと思っておりますけれども、いわゆるこの解雇等見込み労働者に対して、うち数の非正規労働の数が少ないのではないかなというふうなまず指摘があったかと思うのですが、こちらにつきましては、そもそもこの解雇見込み数につきましては、そのハローワークにおける相談のあった事業所・労働者等に対して集計したものでありますけれども、この飲食業における解雇等見込み労働者のうち、非正規労働者の数におきましては、こちらの記載のとおり5月後半から集計を開始しております。一方でこの解雇等見込み労働者につきましては、2月からの集計ということで集計の開始の時期が違ってございまして、その2月から4月分の非正規労働者の数というのが無いと、こちらの数値につきましては、ハローワークの窓口での把握できたものの数字であるのと、このうち非正規労働者の数につきましては、遡っての集計ができないものですから、結局この差が生じてしまっている状況でございます。ついては実際にはこの数字以上にやはりこの今回の新型コロナウイルスの影響を受けている方がいらっしゃるのではないかなというふうには局としては考えているところでございます。

あともう1件は、非正規労働者の方ですよね。セーフティーネットの確立と公的支援の拡充というふうな確かにあったと思うのですが、こちらにつきましても先ほど私が説明申し上げたとおりですね、いろいろ雇用調整助成金の拡充ですとか、あと新型コロナウイルス感染症の休業支援金ですね。こちらのほうで対応しているところでもありますし、失業された方の雇用保険につきましても、個別の延長給付の特例などを設けるなど様々な支援の拡充を行っているところでございます。なかなか非正規労働者ですとかに対する影響というのは、委員のおっしゃるとおりまさに影響が大きいというふうに考えておりますので、雇用調整助成金休業支援におきましては、雇用保険の被保険者の方だけではなく、それ以外の未加入の非正規労働者についても支援対象となっておりますので、こういったものを活用して、引き続き雇用の維持につなげていきたいと考えております。

最後に、この課題と取組の概要3ページですね、この若者の活躍推進と。就職氷河期世代の取組というのもしこに入っているのですが、さらにこの地域限定正社員の影響について、山原委員もおっしゃったデメリットの面ですよね。少し必ずしも十分に分析できてないところございまして、もちろん非正規労働者の正規的な雇用というところになると地域限定とはいえ、やは

り正社員の身分のやはり安定するという面もございますので、非正規と比べればもちろん地域限定と言われる正社員のほうが良いというような考え方もあると思いますけれども、一方で逆にデメリットもあるというのもお伺いいたしましたので、それにつきましてはいただいたご意見を参考にさせていただいて今後の取組に活かしていきたいと考えております。

【熊谷会長】

今の回答についていかがでしょうか。よろしいですか、はい。

【労働者代表 山原委員】

ありがとうございました。回答いただいたところでご理解をさせていただきたいと思います。ただ、新型コロナウイルスの関係でのその非正規労働の労働者にとっての不安感、いろんな制度などがこの間できて、それが救いの手になっているというのも一方で見ております。なかなかやはり非正規労働者にとって見えない問題が私たちと言いますか一般の目からして見えない問題というのが、やはり被さってきておりますので、そういうところに手の届く行政の力、発揮できればなというふうに思っておりますし、私たち労働組合もそのことについてしっかりと取組を進めたいと思っております。

地域限定正社員の関係については、例えば事業場が限定された上での採用ということからすれば、その事業場が例えば閉鎖になった場合、雇用止めというのか雇い止めというのか、そういうことになりかねますので、そういった不安が働く人にとってはやはり不安感として残ってくるのが地域限定正社員だというふうに思っております。だから積極的に導入すべきでないというふうな言い方をさせていただきましたけれども、不安感の、働く以上はやはり安心して働きたいですし、安心して生活したいですし、そういった制度を上手く利用できる、そういう仕組みづくりをあればなと思っております。以上です。ありがとうございました。

【熊谷会長】

はい、ありがとうございました。ほかにご意見、ご質問等いかがでしょうか。はい、お名前おっしゃってからお願いします。

【労働者代表 水野委員】

連合奈良の水野です。私のほうからも3点事前に質問を出しておりませんので、答えられる範囲でお願いしたいのですが。全般的な話しとしては新型コロナの関係で働く環境としては、急激に在宅勤務を中心としたテレワークを導入している企業が増えました。一方で、メリットとしてはその通勤から解放されるということであったりあるとは思いますが、一方で労務管理が徹底できないというところの部分からサービス残業であったり、長時間労働につながるということもありますので、そういった面で監督行政として指導されるときの、これが面談とかなかなかできないということも監督行政の立場としてもコロナの影響を受けているのではないかというふうな部分が、これは想像の話なので、もし影響がないということであればよろしいですし、影響があるということでしたらどのような対策を取られるのかなというのが一点。これは全般的な話しです。

2点目は、この新型コロナウイルス感染症雇用の影響の2番なのですけれども、雇用の維持及

び失業の予防というところのページの先ほどから出ている雇用調整助成金等との話しの件なのですが、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の全国と奈良局の件数が出ていますけれども、ざっと計算すると全国が62%少し、奈良局は75%少し、支給決定件数の率になっているのですが、申請された件数に対して100%ならないとは思いますが、例えば申請されて決定するまでの体制が整ってないということであれば遅れているということの理由があるのか、また内容に支給条件に合致しないということなのか、その辺が少し分かりにくかったのでそれが聞きたいと思います。

あと、3つ目なのですが、安定部の資料の資料No.1・2の中で12ページですが、若者の離職率の数字が出ていますが、少し古いですが、平成28年3月となっていますけれども、全国の離職率に比べて奈良が高卒も大卒も少し高いという離職率の割合が高いということが出ておりますけれども、何かその奈良として特徴的なものがあるのか、ないのか、もしあればということで教えていただければと思います。

【尾形監督課長】

お答えさせていただきます。監督課長をしています尾形と申します。

1点目の監督についてですが、ご想像のとおり監督指導は4月と5月において少し停滞しておりました。しかし、そのような状況の中でも長時間労働など情報があつた事業場や法違反の疑いのある事業場については、優先的に実施するよういたしました。現時点で、年間計画の7割程度にとどまっている状況です。その代わりというわけではありませんが、新型コロナ感染症が拡大する中、テレワークなどの労務管理が求められていることから、この間、新しい働き方に関する労務管理について、セミナーなどの集団指導を積極的に取り組んでいる状況であります。

【杉山職業安定部長】

引き続き安定部になりますけれども、まず2点目ですね。この休業支援金の支給率が75%程度で、何で100%近くいかないのだからという趣旨だと思いますけれども、体制的な面で言いますと、この体制十分整っている状況でございますので、結局申請の不備ですとか、いろいろあるものですから現時点において支給決定が遅れているという状況ではございませんので、そういった書類が整っていないに伴うやり取りもございますので、そこでの最大の要因かなというふうに考えております。

もう1点、若年ですかね、12ページですね。なかなか現在、十分分析できてないものでして、確かに全国に比べて数値が高いというのはこの数字が示しておりますので、少しここは安定部でたびたび内容を分析させていただいて、しかるべき内容に改良させていただきたいなと思っております。

【熊谷会長】

はい。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。そろそろお時間なのですが、どうしてもご質問、ご意見という方ありますでしょうか。よろしいでしょうか。

はい、それでは以上をもちまして、本日の地方労働審議会を終了いたします。それでは進行を事務局にお返しいたします。

【事務局 今西監理官】

熊谷会長、議事を円滑に進行していただきまして、本日はどうもありがとうございました。感謝申し上げます。

また、限られた時間の中でございますけれども、奈良労働局の行政運営につきまして、ご審議を賜り、誠にありがとうございます。

今後とも当局の行政運営に対しまして、ご指導、ご鞭撻をいただければ幸いです。

本日の審議会等もありがとうございました。これにて審議会を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。