

令和2年度第2回
埼玉地方労働審議会

令和3年3月11日（木）

埼玉労働局

午前 10時05分 開会

○雇用環境改善・均等推進監理官 申し訳ございません。まだお一人オンライン参加に入られておりませんが、定刻を過ぎておりますので、始めさせていただきたいと思えます。ただいまより令和2年度第2回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

今回の地方労働審議会はオンラインでの開催とさせていただいております。御出席の形式は別添の令和2年度第2回埼玉地方労働審議会出席委員名簿のとおりでございます。オンラインによる御出席は8名、御来場による御出席が9名でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。申し遅れましたが、私、埼玉労働局雇用環境・均等室の千葉と申します。これから議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

初めに、配付させていただきました資料の確認をさせていただきます。今、申し上げました別添の名簿がございまして、さらに本日の次第と座席表がございまして。加えて、本日の資料といたしまして、令和2年度第2回埼玉地方労働審議会資料を配付させていただいております。こちらの資料の表紙を開けていただきますと、資料目録がございまして。資料につきましては、No.1からNo.3まででございます。こちらの資料につきましては、事前に送付させていただいているものと同一のものでございます。よろしいでしょうか。

以上、資料の確認でございました。

それでは、開催に当たりまして、埼玉労働局長から御挨拶を申し上げます。よろしくお願ひいたします。

○局長 埼玉労働局長の増田でございます。開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、年度末の大変忙しい時期に、第2回埼玉地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、荒居会長をはじめ、オンラインでの参加も多数いただき感謝申し上げます。私どもの労働行政の推進に当たりましては、日頃から、皆様方から多大な御協力、御支援を賜っておりますこと、心から御礼を申し上げます。

さて、前回は11月25日に第1回の地労審を開催させていただきまして、埼玉労働局におけます、特に新型コロナウイルス感染症への対応を含む上半期の取組状況について御報告申し上げ、御意見を頂戴いたしました。当時は新型コロナの第3波が広がりを見せ始めていた時期でございましたけれども、その後、年末にかけて感染者が急増し、御承知のとおり1月7日に緊急事態宣言の再発令が行われ、2度の延長を経て現在に至っているところでございます。

この間、雇用失業情勢につきましては、昨秋以降の経済持ち直しの動きを受けまして、直近1月の埼玉の有効求人倍率につきましては、12月から0.05ポイント上昇して0.98倍と

なっております。建設や運輸など新規求人が前年同月でプラスになるなど、改善が見られる業種もございますけれども、全体としては1倍を下回る厳しい状況が続いておりまして、さらに新型コロナウイルス感染症の雇用への影響に一層注意が必要な状況でございます。

国ではこのような状況を受けまして、「新たな雇用・訓練パッケージ」を打ち出し、雇用調整助成金の特例措置の延長、また、大企業についても助成率を最大10分の10にするなど、拡充することで企業の雇用維持を最大限支援するほか、出向を対象とした新たな助成金を創設し、マッチング支援体制の強化によりまして、在籍型出向による雇用シェアに向けた取組を進めているところでございます。

本日は令和3年度の行政運営方針について御審議いただきますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で、ウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応した雇用の安定、働き方の推進が重要課題だと考えております。私からは2点御説明を申し上げます。

1つ目は、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保でございます。先ほどお話し申し上げましたが、引き続き、雇用調整助成金等により雇用維持に取り組む事業主を支援するとともに、関係機関、労使団体の皆様方の御協力を得まして、マッチングを支援することで雇用シェアを推進してまいりたいと考えております。

2つ目でございますが、職場における感染防止対策の徹底を図るとともに、テレワーク、デジタル化に対応した働き方改革を推進してまいります。テレワークは新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を図りつつ、時間や場所を柔軟に活用できる働き方でございます。感染防止と働き方改革を促進する両面から、推進が求められております。今年度中に改訂予定のテレワーク・ガイドラインを周知し、良質なテレワーク等の導入・定着に向けて取組を進めてまいります。

本日は皆様方から、ぜひ忌憚のない御意見を賜り、令和3年度の行政運営に取り組んでまいりたいと考えておりますので、どうかよろしく願いいたします。

簡単ではございますが、開催に当たりましての挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

なお、冒頭、オンライン参加の委員の方でまだお入りいただいていないと申し上げましたが、先ほどお入りいただきまして、これで委員の皆様全員そろっております。改めてよろしく願いいたします。

続きまして、当審議会の荒居会長から御挨拶いただきます。荒居会長、よろしく願いいた

します。

○会長 本日は委員の皆様には、大変お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。本日はオンラインでの出席とさせていただきます。

令和2年度は4月7日に緊急事態宣言が行われ、埼玉県においても施設の使用制限要請、生活維持のために必要な場合を除く不要不急の外出自粛要請、学校休業要請などが行われました。そして緊急事態宣言の再発令により、現在も3月21日までを期限として、埼玉県を含めた1都3県に緊急事態宣言が発出されており、飲食店に対する営業時間短縮要請、外出自粛の要請、テレワークの推進などが行われております。埼玉県内の雇用情勢は厳しさが見られ、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある状況にありますが、少子高齢化、人口減少という構造的な課題を抱えていることは何も変わっておりません。

本日は労働局から、ウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応した雇用の安定の確保と働き方改革の推進について御説明いただくことになっております。委員の皆様には幅広い観点から御審議をいただき、労働局におかれては、審議結果を今後の業務運営に生かしていただくようお願いし、委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

では、引き続きこの後の審議の議事の進行に当たりましては、荒居会長にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○会長 それでは、令和2年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。初めに本日の委員の定数について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 本日の委員の皆様の出席状況について御報告いたします。

本日の出席委員は定数18名のうち17名でございます。欠席は労働者代表の竹内委員でございます。したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規程による委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本審議会は埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただきます。また、同運営規程第8条第2項により、議事録についても公開させていただきますことになっておりますので、御了承いただきますようお願い申し上げます。

なお、本審議会は埼玉地方労働審議会運営規程の公開要領に基づき公示をいたしましたが、傍聴の希望者はございませんでしたので、併せて御報告いたします。

事務局からは以上でございます。

○会長 次に、議事録署名人の指名を行います。埼玉地方労働審議会運営規程第8条第1項に

より、会長が指名となっておりますので、私から指名させていただきます。労働者代表委員より平尾委員、使用者代表委員より廣澤委員にお願いいたします。平尾委員、廣澤委員、よろしくお願いいたします。

それでは、手続はこれで終了し、審議に移らせていただきます。議題、埼玉労働局労働行政運営方針（案）についてです。（１）「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保のために」について、労働局から御説明いただきます。お願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の吉田でございます。

労働局からの説明については、お手元の資料No. 3-2、令和3年度 労働行政のあらまし、及び資料3-3、参考資料を使って御説明いたします。

まず資料3-2、令和3年度 労働行政のあらましの2ページを御覧ください。まずは第1としまして、雇用維持・継続に向けた支援といたしまして、先ほど局長からのお話にもありましたように、休業・出向等への支援を掲げてございます。その内容につきましては、雇用維持・継続のための休業、教育訓練、出向等に対応する雇用調整助成金、そして労働者からの申請によります休業支援金を継続してまいります。今のところ、4月末までの特例措置を適用してまいります。現在、雇用調整助成金等につきましては、埼玉労働局でこの特例措置を使いまして、817億円ほどの支給になってございます。休業支援金につきましては38億円という支給になってございます。

また、企業間のマッチング支援による雇用シェアにつきましては、産業雇用安定助成金というものがございます。こちらは資料の13ページにございますが、内容については説明しませんが、下の絵にありますように、送り出し企業から受入れ企業に対して、労働者をマッチングさせて在籍出向の形で支援していくという形で、産業雇用安定助成金はこの送り出し、受入れ双方の企業に対してお金が出ていくという形になってございます。

また、その下に書いてありますように、労使団体等関係機関で構成されました埼玉県在籍者出向等支援協議会を立ち上げまして、在籍型出向についてのスキームをつくっていかうということでございます。委員の皆様方の中には、こちらにも参画いただく予定でございます。どうかよろしくお願ひしたいと思います。

続きまして、3ページに移りたいと思います。まず真ん中辺の3、業種・地域・職種を超えた再就職等の促進でございますけれども、コロナの影響を受けました非正規とか女性向けをはじめました、職種転換を希望する人や地域のニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を提供する、職業訓練を通じた就職、職業スキルや知識習得を推進するという項目がございます。

それから4番に行きますと、生活保護受給者、非正規労働者等の再就職支援の関係でございますけれども、生活保護受給者等からの早期自立の促進ということでございます。下のほうにあります一体的実施事業、市役所・区役所内に設置したハローワークの常設窓口が県内11市にございまして、そちらで支援してまいります。

続きまして、4ページでございます。新規学校卒業者に対する就職支援でございます。5ページ目のグラフにございますように、就職内定率の推移でございますけれども若干下がってございます。この表には12月末の数字が載っておりますが、1月末の数字は求人倍率が2.53倍、内定率は93.3%になってございます。引き続き、あと400人弱の学生が残っております。内定を目指して、最初の四角にありますように、「未就職者ゼロ作戦」を取りまして、100%の就職率を目指していくということでございます。大学生の就職支援につきましては、協定を結んでおります大学はもとより、その他の大学に対しても出張相談等の支援をしてまいります。それから、埼玉新卒応援ハローワークなどがありますので、そちらで各種セミナーとかオンライン相談を活用するなどの対策を支援していくということになってございます。4ページの右下にありますように、LINEのアカウントを持っております。こちらでプッシュ型の情報提供をしていくという形になってございます。

5ページ目の真ん中辺になります。若者の正社員化の推進としまして、埼玉しごとセンターとか、埼玉わかものハローワークといったような若者専門の窓口がございまして、そちらで支援してまいる予定です。その下の3つ目の四角のところにありますユースエールの企業の認定制度を設けております。現在23社、令和2年度に2件増えております。あと1社が今、認定の申請中でございます。

その次、5番のところは、コロナ禍でも人手不足状態が続いております医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援でございます。こちらは埼玉県福祉人材センターにおける、介護分野に再就職した者への貸付金制度の周知などを通じて、こういった分野への就職支援をしてまいります。

6ページ目でございます。就職氷河期世代活躍支援プランの実施でございます。3年間の集中プログラムの中間年となっております。労働局ハローワークの取組としましては、その下の四角に列記してあります。専門窓口として、35歳からの就活サポートコーナーを県内4か所に設置してございます。この真ん中辺に書いてありますが、川口の窓口が3月に新設されました。それから求人につきましては、就職氷河期世代限定求人とか歓迎求人の開拓を進めてまいります。それから、その下の四角の中では、就職氷河期世代職場実習・体験といった機会を

拡大するための事業所の開拓を進めております。現在9つの事業所でその整備を進めていて、今、希望者の掘り起こしをしておるところでございます。その下の四角は、特定求職者雇用開発助成金の中の氷河期世代のコースを使って、助成金としての正社員転換の取組を促すという制度も促進してまいります。

次の7ページでございます。高齢者の就労・社会参加の促進でございます。現在、65歳までの雇用確保措置につきましては99.9%となっておりますけれども、これにつきましては現在もう100%になってございます。その下の四角、今年の4月から改正高年齢雇用安定法の努力義務ということで、今度は70歳までの就業機会の確保に向けた環境整備を整えるということで、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業に対して、65歳超雇用推進プランナーとハローワークの雇用指導官などが提案型の相談・援助を行ってまいります。その下の四角の中では、生涯現役窓口というのもハローワークに設置してございます。下から2番目の四角には、高齢者が社会参加できるように技能実習などをシルバー人材センターに委託してやっております。また、県の委託訓練の中にもITコースとかポリテクの在職者訓練も用意してございます。

飛ばしまして9ページ目、9の障害者の就労促進でございます。障害者の実雇用率につきましては、令和2年の61調査でございますけれども、2.30%と昨年よりも0.08ポイント上昇してございます。雇用率達成事業所は49.5%と、こちらも前年に比べて0.7ポイント上昇しております。一番下の絵にありますように、引き続きハローワークを中心とした企業向けチーム支援を実施して、雇用を推進していくということにしております。

10ページ目でございます。最初の四角は、公的部門における障害者雇用を推進するための公的機関向けセミナー・職場見学会等を実施するという事になってございます。こちらはまだ達成していない公的機関につきましては、こういった機会を通して法定雇用率をちゃんと達成していただくというような形を取ってまいります。

それから、その下の四角でございますけれども、精神障害者、発達障害者につきましては、受入れ側の会社の従業員さんを、そういった精神障害者、発達障害者の働く仲間とどう付き合っていくかをフォローしていただくような精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものを実施しております。

その下の四角でございますけれども、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小事業主の認定制度としまして、この右側の共に進むというのを基に考え出した「もにす」というのをトレードマークにしまして、認定した会社にこういうマークを使っていただくような制度もござい

ます。全国で22社認定されておりますが、埼玉でも早く、今年度中か来年度初めには認定できるように準備しております。

それから10、外国人に対する支援でございます。令和2年10月時点で埼玉県内には8.2万人の外国人が働いていらっしゃいます。県内10か所のハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおきまして、専門相談員による職業相談とか、通訳者の配置、多言語に対応した音声翻訳機器の導入などにより対応してまいりたいと思っております。

安定局からは以上です。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の手塚でございます。恐縮ですが、8ページにお戻りいただきまして、8の女性活躍・男性の育児休業取得の推進につきましては4項目ございます。まず、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備を推進いたします。不妊治療と仕事の両立支援につきましては、まずは掲載しておりますような資料等を用いての周知・啓発を行います。それとともに、職場環境の整備に取り組む中小事業主に対しましては、助成金による支援を行ってまいります。

次に、女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援や新型コロナウイルス感染症に関して、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知等を図ってまいります。女性活躍推進法につきましては、令和4年4月1日以降、一般事業主行動計画の策定・届出や情報公開の義務が常用労働者101人以上の企業に拡大されますので、令和3年度中に策定・届出を対象事業主に働きかけをしてまいります。また母性健康管理につきましては、妊娠中の女性労働者の職場環境整備を行う事業主に対しては、助成金の支給を行ってまいります。

3項目めは、子育て等によって離職した女性の再就職の支援を行ってまいります。マザーズハローワークやマザーズコーナーにおいて、求職者のニーズに応じた支援を実施することとしています。

4項目めは、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援を推進いたします。育児・介護休業法について、法に基づく両立支援制度の周知・徹底を図るとともに、仕事と家庭が両立できる職場環境整備を行う事業主に対しては、助成金の支給による支援を行ってまいります。男性の育児休業取得促進につきましては、埼玉県と連携してキャンペーンの実施といったようなことも行ってまいります。また、男性の育児休業取得促進を中心とした育児・介護休業法の改正が現在国会に提出されています。

それから、9ページになりますが、相談等から、労働者の権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案につきましては、是正・指導等を行ってまいります。また、「くるみん」や「プラチナく

るみん」認定の取得を促進してまいります。

「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保のために」につきましては以上となります。

○会長 それでは、続いて（２）、「ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上のために」について労働局側から御説明をお願いします。

○雇用環境・均等室長 引き続きまして、手塚でございます。

12ページを御覧ください。初めに、「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備として2項目ございます。まず、「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着を推進してまいります。テレワークは新型コロナウイルス感染症の流行を機に導入が飛躍的に進んでいますが、ウィズコロナ・ポストコロナの時代を見据えると、事業主が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークの推進が重要でございます。このため、テレワークガイドラインが、これまでの労働時間管理や安全衛生における留意点に加えまして、人材育成や人材評価等も含めた労務管理全般に記載されたものに改訂されます。

また、テレワーク導入を進める事業主を支援するための助成金も強化されますので、テレワーク相談センターや働き方改革推進支援センターを活用しまして、ガイドラインの周知と助成金の支給による事業主の支援を行い、良質なテレワークの普及・促進を図ってまいります。また、自営型テレワークやフリーランス等の雇用類似の働き方につきましては、相談窓口の周知や、副業・兼業を行う労働者についての支援等も行っております。

私からは以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の藤中でございます。あらましの同12ページ、下段の2、ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり以降につきまして、9項目にわたりまして御説明させていただきます。

まず、1項目でございます。12ページの下段にございます職場における感染症防止対策の推進でございます。こちらにつきましては13ページの上段にございます、少し小さいですがリーフレット、パンフレットを見ていただければと思います。左側にございますのが職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト、真ん中のリーフレットが職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための職場の5つのポイント、一番右側が、厚生労働省のホームページに掲載されておりますけれども、新型コロナウイルス感染症に関するQ&Aでございます。これらツールを活用しまして、労使皆様方の御協力をいただきながら、職場における感染症防止対策について取組を推進してまいります。

2項目、各リーフレットの下になります働き方改革の実現に向けた取組でございます。こちらにつきましては、従来から、埼玉働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談サービス窓口におきまして、関係機関や厚生労働省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナ時代の新しい働き方改革を含めた戸別訪問支援、出張相談、セミナーの実施等きめ細やかな支援を引き続き実施してまいります。

3項目、その下でございます。長時間労働の是正につきましては、中小企業にも昨年から適用されております時間外労働の上限規制等につきまして、説明会の開催や中小規模事業場への個別訪問等によりまして、きめ細やかな相談・支援を行っているところでございます。

このような状況の中で、一番下の枠を御覧ください。令和3年4月から36協定届が新しくなります。こちらにつきましてはポイントが2つございます。1点目は、使用者の押印・署名が不要になります。36協定の適正な手続に向けましては、労働者代表についてのチェックボックスが新たに新設されております。その一番下でございますが、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、できるだけ労働基準監督署での窓口の届出は避けていただき、電子申請や郵送をお願いすることとしております。

14ページにまいります。中段の「埼玉県公労使会議」の開催についてでございます。埼玉労働局、埼玉県及び労使団体が構成員となっております協議会におきまして、地域の中小企業・小規模事業者の取組状況や各種支援策等につきまして、情報を共有することにより構成員が連携を図りまして、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した雇用の安定及び働き方改革の推進を図ってまいります。

15ページにまいります。5項目、一番下を御覧ください。埼玉第13次労働災害防止計画の目標及び推進状況であります。

16ページの2段目のグラフ、左側を御覧いただきます。令和2年の労働災害の発生状況でございます。6,284名の方が被災され、うち17名の方が亡くなっている状況でございます。こちらにつきましては第13次労働災害防止計画の目標値でございます、令和4年度までに、平成29年に比べて年間死亡者数を20%以上減少させる。また死傷者数全体につきましては、同様に7%以上減少させるということになっておりますが、今年度時点におきましては、死傷者数全体については、目標達成が厳しい状況となっております。

このページの一番下を御覧いただきます。なお、新型コロナウイルス感染症による令和2年の死傷者数は161人となっております。こちらの数字をただいまの6,284人から引いたとしても、目標には届かない状況となっている現状でございます。

次に6項目、18ページ、迅速・公正な労災補償のためにを御覧いただきます。労災補償につきましては迅速・公正な事務処理に努めていくこととしておりますが、引き続き新型コロナウイルス感染症に係る労災補償につきましても、迅速かつ的確な調査及び決定を行い、労働者から相談があった場合には懇切丁寧に対応することとしております。また、集団感染が発生した事業場が確認されました場合には、必要に応じ事業場などに対し、労働者への請求勧奨の実施について積極的に行っていただくように依頼を行ってまいります。

続きまして19ページ、大きな項目では3番の最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一同一など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保から入ります。

中段の最低賃金制度の適切な運営についてでございます。こちらが7項目になります。どうぞこの表を御覧いただければと思います。埼玉県の最低賃金につきましては、去年10月1日に改正・発効しまして、その前に比べまして2円のプラスになっております。また特定最低賃金につきましては、非鉄、電子部品、輸送用機械、光学機械、自動車小売等の業種におきまして、それぞれ上段から948円、これはプラス4円でございます。次に954円、プラス3円、966円、5円のプラス、963円、4円のプラス、962円、5円のプラスでございます。こちらの金額につきましては、埼玉地方最低賃金審議会におきまして、公益の先生方、また労働者代表の皆様、使用者代表の皆様から、コロナ禍にありましても非常に積極的な御発言をいただきまして、全てプラス、さらには全会一致という状況を見たところでございます。改めてこの場をお借りしまして、感謝を申し上げます。

20ページ、次のページを御覧いただきます。上段の写真を御覧いただければと思います。ただいま御紹介させていただきました最低賃金が改正されたことによりまして、周知・広報を積極的に行っているところでございます。この中に今までであった写真が一部載っておりません。埼玉地方最低賃金審議会の各委員が大宮駅西口のデッキでティッシュを配りながら周知を行っていたんですけれども、今回はコロナ禍の中で中止しております。一方で、この写真の右側の上でございます。これは秩父鉄道の駅ですが、左から2番目に「928円」という大きなポスターがかかっております。コロナ禍の状況を踏まえましても、各労働者、使用者、御家族、皆様方々に広く周知するという事で、しっかりと広報いただくということに努力いたしました。

8点目になります。その写真の下でございます。雇用形態にかかわらず公正な処遇の確保につきましては、令和3年4月より中小企業等にも適用されますパートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保を図るために、新型コロナウイルス感染症防止の観点から、オンラインを活用した説明会の実施、同一同一に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施します。その

上で、埼玉働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口におきまして、労務管理等の専門家によるウィズコロナ・ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえ、取組事例の提供等も含めた支援やセミナーの開催等、きめ細やかな支援を実施していくこととしております。

9項目ですが、資料にないところで説明させていただきます。大変恐縮でございますが、本審議会の部会でございます。家内労働部会に係る御報告とさせていただきます。コロナ禍におきまして、最低工賃の改定につきまして基礎調査を充足し、また委託者、受託者から御意見等をお伺いしたところでございます。現在埼玉には5つの最低工賃がございます。革靴、紙加工、電気、足袋、縫製となっております。改正計画の中では今年度、革靴、紙加工、電気機械器具、製造業が対象でございましたけれども、ただいま御紹介しました調査等の結果、本年度改正の諮問につきましては見送ることとさせていただいております。以上、御説明させていただきました。

労働基準局の資料につきまして、若干触れさせていただきます。添付の労働基準部の資料でございます。

まず1ページ目、新型コロナウイルスの感染症拡大防止のため、労働基準監督署への届出、電子申請を活用しましょう。こちらには電子申請ができない場合には、郵送により届出、申請することが可能ですとっております。

次に3ページの資料でございます。職場における新型コロナウイルス感染症防止対策のために実施していただく取組の5つのポイントでございます。5つのポイントは中段より下のところに示しております。テレワーク・時差出勤等の推進、体調が優れない人が気兼ねなく休めるルール、そして職員間の距離の確保など、また休憩の場、更衣室などの場の切替りや飲食の場など、リスクが高まる5つの場面での対応、そして5つ目が手洗いや手指消毒の徹底でございます。

こちらにつきましては、各企業で点検していただくこととしましてただいま実施しているところですが、具体的な事例としまして、次の4ページ、5ページ目にこのような取組がございますというところを案内しております。

それから7ページ目、最後の労働基準部の資料でございます。先ほど御説明させていただきました、新型コロナウイルス感染症につきましても労災補償給付の対象となるということの周知を行うリーフレットでございます。この中で対象となりますのは、感染経路が業務によることが明らかな場合、また感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合、そして、医師、看護師や介護の業務に従事されている方々に

つきましては、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象となります。ということをもちまして、周知を行っているところでございます。

労働基準部からは以上でございます。

○雇用環境・均等室長 次に、恐縮ですが、あらましの21ページにお戻りいただいて御覧いただきたいと思います。総合的なハラスメント対策の推進についてですが、4点目の大きな柱でございまして、3項目ございます。

まず、職場におけるハラスメント対策の集中実施ということで、12月をハラスメント対策強化月間として、埼玉県と連携して、セミナーの開催や個別相談会の実施により周知・啓発を行います。また、法に基づくハラスメント防止措置についての事業主に対する助言・指導、労使の紛争解決援助につきましては、引き続き適切に行ってまいります。

それから令和4年4月1日からパワーハラスメントの防止措置が中小企業についても義務化されますので、中小企業へのハラスメント対策の取組支援として、令和3年度は周知のためのセミナー等を行ってまいりたいと思っております。

22ページを御覧いただきますと、3項目めになりますが、早期の紛争解決に向けた総合労働相談等の実施でございます。総合労働相談コーナーはワンストップであらゆる労働問題に対応してまいります。労使の紛争がある場合には、紛争調整委員によるあっせん等によりまして、個別労働紛争の早期解決を援助してまいります。

次に、治療と仕事の両立支援とございます。埼玉県産業保健総合支援センターとの連携による治療と仕事の両立支援に取り組む事業主への支援、埼玉県両立支援推進チームによる両立支援に係る取組の支援、また、がん患者に対する就労支援を行ってまいります。

私からは以上です。

○総務部長 総務部長の田代でございます。

引き続きまして、あらましの23ページを御覧いただきたいと思います。6、労働保険適用徴収業務の適切な運営でございます。労働保険につきましては、労災保険給付や失業給付等を行うセーフティネットといたしまして、労働者を1人でも雇っている事業主の方には自動的に加入いただくことを基本としておりまして、未手続事業場の一掃対策等に取り組んでいるところでございます。

23ページの中段のグラフを御覧いただきますと、令和3年1月末現在の適用事業場数がございます。こちらが20万2,205事業場ということで、年々着実に増加している状況でございます。手元に令和3年2月末現在の適用事業場数がございますが、こちらは20万2,

854事業場となっております。この数字は、令和3年度末時点での目標としておりました20万2,500事業場を既に超えている状況でございます。したがって、この目標につきましては上方修正をさせていただきます、20万5,450事業場を目指してさらなる適用促進に取り組むこととしております。次に、労働保険料の徴収決定額がその下のグラフにございます。令和元年度末としまして848億円となっておりますが、こちらにつきましても令和3年1月末現在は約866億円という状況となっております。このように徴収決定を行った労働保険料等につきましては、確実な徴収及び収納率の向上を目指しまして、引き続き取り組んでまいります。

議題(2)の「ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上のために」についての御説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、質疑に入ります。質疑では、このように手を挙げていただいて、御発言の意向を私に知らせていただくと考えておりますので、よろしく願いいたします。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 教えていただきたいことなのですが、同一労働同一賃金と最賃が上がっていく中で、扶養家族の収入が上がっていかない理由は何でしょうか。当社でもあくまで扶養家族でいたいという方がいて、労働時間がどんどん減っていくという現象が出ていて、最賃が上がっていくのですから上げていただいて、しかも同一労働同一賃金の中で、今、基本的な賃金、最賃ではなく社内的にも統一していくと、毎年労働時間が減るという現象が出ていて、本人は働きたい、でも駄目だよと言われている状態が続いている中で、最賃が上がるのであれば当然扶養家族のところも上げていただかないと、働きたい人が、女性群、特にうちの場合には30名ぐらいの雇用保険のみの女性たちがいまして、扶養家族を外すことができないからもう働けませんという形になっているのですが、ここのバランスが悪くなる原因は何でしょうか。

○会長 労働局側からお願いします。

○雇用環境・均等室長 栗田委員からお伺いした質問は時々出ることがあるのですが、そのバランスは特に取られていないという状況です。といいますのは、扶養家族のままでいたいというか、女性で夫の扶養の範囲で働きたいという部分がまだ残っているかと思うのですが、今、そういう考えは政策としては持っていないということです。扶養の範囲というか、所得の扶養に係る制限というのは、扶養の範囲で働く人のためのものではなくて、課税最低限という部分で考えています。女性が働くことを考えたときに、必ずしも扶養の範囲で働くということは将

来的にも、年金のことなど様々なことを考えたときに、必ずしも有効なことではないという、そういった考え方になっております。

○栗田委員 ありがとうございます。基本的に今のお話で分かるのですが、うちの場合、それをおっしゃる方は御主人が大企業に勤めている方が中心です。そうすると、大企業の扶養控除が大きなものであるというところと、働いていらっしゃる男性群がそれに対しての付加価値を奥様に認めていないところがあるのかと思うので、ぜひその辺の何か対策も講じていただくと。我々は仕事をしてほしいです。またはいろいろな手当もつけたいけれども、つけると怒られるという現象も出てきてしまうので、なかなかバランスの悪い状況が続いている状態で、本人たちもずっと家にいるのは嫌だから働きたいというバランスの悪いところがあって、それは大手企業さんに対して何か対策を講じていただくと、我々も同一労働同一賃金の中での動き方がもっとできるようになるのかと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

先ほど手を挙げられたということですので、平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 労働側の平尾といいます。資料の2ページの休業・出向等への支援ということで、今回、埼玉県でも在籍型出向等支援協議会も立ち上がると聞いております。我々としても、在籍出向ということで、雇用を維持するための仕組みとしては非常に大事で、かつ重要な取組だと認識しております。その中でこれまでも在籍型の出向というと、ある程度同業間とか、企業内グループ間といったことにはよく使われている仕組みだったと思います。今回は、新型コロナウイルスの影響によって雇用がもう維持できない、大変な影響を受けている業種・業態と、非常に人手不足にもなっている業種・業態との間での在籍型出向は、業態・業種に大きな違いがある中で、本人の労働者側に立って見た場合に、スキルとか、適正をみたり、あるいはそのための訓練とかを支援する仕組みとしてはすごくいいんですけれども、実際に、マッチングを行ったり、その調整役の人材だったり、あるいはその体制づくりとか非常に課題が多いものかと感じております。今回、令和3年で取組に当たってどういったスケジュール感、特にこれはスピードも要求される取組だと思っておりますので、その辺をもう少し詳しく教えていただくとありがたいです。以上です。

○会長 労働局側、お願いいたします。

○職業安定部長 安定部長の吉田です。平尾委員がおっしゃるように、この取組についてはまだまだ、埼玉の場合は戦略会議でも議論になっていたことで、先行事例として全国に打って出ようかと思っていたのですが、今現在のところ1例だけ、この産業雇用安定助成金の申請とい

うか計画届で、トラックの運送会社さんがトラックの会社に運転手を出向させるというような事例がございます。これはほとんどそのままいけると思うんですけれども、さっきおっしゃいましたように業種が全然違うとかいったもののマッチングにつきましては、今現在、埼玉のマッチングの登録を見ますと受入れ側の希望が多いという状態で、送り出し側がほぼゼロとなっておりますので、そういった送り出し企業の開拓も含めて、協議会は3月29日に開催させていただくんですけれども、そんな中でも議論させていただいて、とにかく今、余剰人員を抱えて休業されている企業は多分いっぱいあるわけですので、そういった人たちをどう受入れとマッチングさせていくか。産業雇用安定センターのノウハウも含めて、他県の例も結構あるものですから、そちらも共有しながら、とにかく送り出し企業の意識を変えていかないとけないというのを問題意識として持っております。

いずれにしても今回、緊急事態宣言も延びておりますので、こういった事態の中でどう時機を逸せずにやっていくかというのは、また皆さんで知恵を出していただきながら、私どもも考えていきたいと考えてございます。以上です。

○平尾委員 ありがとうございます。送り出し側の企業のエントリーが少ないというのが、こちらとしては少し意外な気がしましたけれども、それだけ今、雇用調整助成金を使って雇用を維持している証左かもしれないと感じております。ぜひスピード感を持って、我々も含めて取組を進めさせていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

それでは、そのほか御質問お願いいたします。小松委員、どうぞ。

○小松委員 12ページから13ページにかけてですけれども、テレワークについては、埼玉県も命を守るテレワーク認証みたいな形で非常に推進されていると、こちらの労働局がやっているというのはすごく伝わってくるのですが、実際の現場の職場でテレワークが困難な事業体もかなりあるかと思えます。そういうコロナ対策、感染予防をしている事業所に対する何かインセンティブのようなものは、チェックリストだけだとチェックするので終わってしまうんですけれども、何かテレワーク以外の感染防止の事業所を後押しするような施策というのは考えられないものでしょうか。以上です。

○会長 労働局側、お願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部でございます。只今、御発言いただきました内容については御要望としてお受けさせていただければと思います。なお、テレワークの活用につきましては、先ほど御紹介させていただきました労働基準部資料の4ページ、テレワークの積極的な活用につ

いて、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点をまとめたガイドライン、こちらを使いまして、導入に向けてしっかりと無理のない方法が選択されるように引き続き周知を行ってまいります。いずれ御発言いただきました内容につきましては、御要望としてお預かりさせていただきたいと思っております。

○会長 小松委員、よろしいでしょうか。

それでは、そのほか御質問、御要望をお願いいたします。廣澤委員、どうぞ。

○廣澤委員 よろしくをお願いいたします。先ほど平尾委員もお聞きになっていたことに関連で、2ページの件で質問させていただければと思うのですが、先ほど労働局の回答の中に送り出し側の意識の改革ということがあったと思うのですが、その一方で、送り出しというのは主に外食産業とかが多いと思うのですが、そういうところはこれまで人手不足で相当苦勞してきたことがあったと思います。そういう中で人を出すというのは、在籍型出向がうまくいけば出しやすいということがあると思いますが、実際には、受け手側は転籍を希望している技術者等の職務を希望している事例が非常に多くなっていることもありますので、そのように考えますと送り手側の人手不足対策も、要するに今後コロナが終わった後もあまり人手を介さないで外食産業が成り立つような、例えば外食は一つの事例ですが、そういうのも含めてサポートしていかないと、潜在的には人手不足がなかなか一步を踏み出せない要因になってしまっていて、この施策が実際のところでうまくいかない状況が続いてしまうのではないかという危惧があるのですが、いかがでしょうか。

○会長 労働局側、お願いいたします。

○職業安定部長 確かに外食産業、今現在は休業時間の短縮とか、そもそも閉めてしまっているところとか、空き店舗もどんどん増えているような状況になっておりますけれども、これで一旦コロナが収まれば元に戻る。そのときに人手を使わずにいかにして、人手不足はもう分かっているのか、どうやっていくのかというのは確かにおっしゃるとおりでございます。どうすればいいのかというのは何とも……労働時間の、極端な例で言いますと、ロボットの活用とかでそもそも人手をなくすという手段もあろうかと思っておりますけれども、そうでない、どうしても人手がかかるところで人手不足が予測される場所につきましては、端的に言えば、賃金を上げるとか待遇を改善させるとかいったものでより魅力ある職場にしてもらおうとか、なかなか言いようがないのですが、そんなお答えしかできませんので、すみません。

○会長 廣澤委員、よろしいでしょうか。

○廣澤委員 ありがとうございます。個人的なイメージとしては、今、吉田部長がおっしゃ

っていたように、ロボットの活用とかそういう部分のサポートもしていかないと、なかなかこの枠組みの中だけで労働移動がうまくいくかと。しかも在籍型出向だけに限定していると受け手側もなかなか受けてもらえないような現実がここ何か月でございますので、その辺の課題がクリアできないのではないかと、思って御質問させていただきました。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございました。

先ほど柿沼委員も手を挙げられていたということなので、お願いいたします。

○柿沼委員 労働側の柿沼です。私から9ページの障害者雇用について確認させていただければと思うんですけども、今年の6月1日時点で障害者雇用率が0.08ポイント上昇したということですが、上昇した、実際に雇用を増やした、新たに雇用した企業の事例みたいなのは、何か捉えているものはあるのでしょうか。気になっているのは、今、テレワークであったり仕事の中でデジタル化が進む中でいくと、障害者の方が仕事できるチャンス、環境が増えるのではないかと、思っております、もしそんな事例なども捉えているのかどうか、まずは教えていただければと思います。

○会長 労働局側、お願いします。

○職業安定部長 安定部です。事例としてどこが増えているかというのは、テレワークに関連しては捉えていません。この4月以降、テレワークを推進するために障害者のトライアル制度が拡充されて、テレワークを使った雇用を前提としたトライアルができるようになります。詳しくは、普通は3か月のトライアル期間ですが、その期間を6か月にすることで見極める期間を長くするという制度ができますので、普通のトライアルは職場で一緒に見ながらトライアルで見極めるので3か月に済むけれども、一定離れた位置での在宅勤務とテレワークによってなかなかその状況が見えない中で、6か月まで延長すれば見極めができるだろうというような制度になってございます。こういったものを活用していただいて、精神障害者とかいった方については、多分、自宅のほうが環境はいいと思うので、テレワークが向いている方にとっては、職場に行かずに自分の部屋でできる仕事があれば、そういったトライアルも使いながら就職を決めていただくという手段はありかと思えます。今、現状は分かりませんが、すみません。

○柿沼委員 ありがとうございます。これからの取組でありますけれども、ウィズコロナ・ポストコロナということでは、マイナスだけではなく、こういった観点でいくとプラス、新たな雇用の創出といいますか、仕事の環境を整えることもできるのかと捉えております。今後、チーム支援も行っていくということでもありますので、先ほどのトライアルのような事例であった

り、そんなところもチームの支援の中に活用して、より促進していただければと思います。

ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

栗田委員、手を挙げておられたというのが入っておりますが、お願いいたします。

○栗田委員 要望になるかもしれないのですが、昨日たまたま業界の集まりがあって、食品業界の人と話し合った中で、どの経営者も雇用を守ることに對して、大変意義を持って活動なさっています。でも、今の業態では成り立たないということも感じていて、次のステップに行きたいけれども、模索の方法が分からない。業界に要望を受けたのは、新しい業態にどう行ったらいいか、そういうセミナーをもっとやってくれという要望を受けて、私、昨日からずっと悩んでいるのですが、競合する仲間の中でどんなセミナーをやっていたらいいか分からない。言われた中で、SARSが3年かかったんです。このコロナは何年かかるんだというときに、今のままではもたないだろうと。その中で、確かに雇用を守るところでいろいろな補助金はいいのですが、経営者としてはその次のステップに行く何かのつてを、これは経産省かもしれないですが、そこを援助してくれる何か欲しいというのは、昨日の話合いの中ですごく感じていて、じゃ、業界として何をしていくんだというのが課題になっているんです。

経産省的なのかと思うのですが、そういうところも援助して、例えばうちでもあったタブレットを支給しようとする、その費用をどうするんだ、コロナになった子（社員）にPCを持って帰らせる、家のネットワークが悪くて全然電波が入ってこなくてテレワークにならなかったとかいろいろなことがあって、何をしたらいいか分からないという状態で、今うちの場合にはコロナテレワークがあった中で、全然駄目でした。彼の家ネットが全く駄目だったということがあって、持ち帰りのそういうものもプラスで、パソコンはあるけれども、ネットを持っているものは、外に出すネットがなかったこともあって、テレワークもそうだし、何か違うところからの攻め方をしていただけると、もっと新しい仕事が広がってくるのかと感じています。

○会長 労働局側からお願いします。

○職業安定部長 御指摘の点、いつまでも雇用維持、雇用維持と言っているけれども次の展開が見えないというのは本当におっしゃるとおりだと思います。そこら辺は産業政策かもしれないですけども、私どもいろいろな雇用を求人者の方々とお話しする中で、求人票のメンテナンスなんかもさせていただいています。そういった中で、こういう事業展開をしていけばもっと人が集まるんじゃないのというようなアドバイスはしておりますので、そういった流れの中での御

援助はできるのかと思っております。

ただ、こういうのだったらもうかるとかいうのはなかなか難しいですけども、新たな事業展開に向けて、新聞とかを読ませていただくと、このコロナ禍でも半数を超える企業は結構もっているというか、利益を上げているところもあったりして、それなりに頑張っている企業さんは頑張っている。そこを抽出してどこがいいのか、どこが悪いのか、悪いところを見てもしょうがないですけども、同じ食品の会社さんでも随分売上げを上げていて、例えばEC、インターネット・コマースとかいったものに進展して行って、新たな冷凍技術を使った事業展開を普通の居酒屋さんみたいなところでもできるようになっているとか、そういったものがどうやら始まっているようですので、コロナが終わるより前にそういった展開に切り替えていく企業さんもあるやに聞いておりますので、労働局がやるかどうかは別として、そういった情報を横展開していけばそれなりに活路はあるだろうとは思っております。

感想めいたお話ですが、そんなことであります。

○会長 ありがとうございます。

岩田委員、手を挙げられていたように見えてましたが、お願いいたします。

○岩田委員 2点あるんですけども、まず1点目でございますが、8ページの女性活躍推進法の認定マーク「えるぼし」、「プラチナえるぼし」、それから9ページの次世代育成支援対策推進法の認定マーク「くるみん」、「プラチナくるみん」とか、10ページの障害者雇用に関する優良な中小企業者に対する認定制度があるんですけども、こういった認定を受けると、企業側に何かメリット、インセンティブになるようなものがあるのかどうか、具体的にどういったものがあるのかを教えていただきたいのが1点。

もう1点は、先ほどもありました扶養控除等の話ですけども、配偶者等に対するものは、税制上の均衡は配偶者特別控除制度を通じて、逆転現象が起きないように措置されているのではないかと思うんですけども、なかなかそこら辺が国民、県民の方に十分周知されていない面がある。これは労働局の問題なのか、国税庁の問題なのかあると思うのですが、そうした制度的な周知がもっと必要なのではないかと思えます。一方で企業側から支給される扶養手当については、そうした段階的な支給というような措置はございませんので、バランス等は確かに不十分な点があるのかと思えます。働き方改革の一環にもなるかと思えますので、例えば段階的な支給等をした場合は助成されるなど、こういったインセンティブが国のほうで出来上がっていけば、そういった逆転現象も是正されるのではないかと。これはお話を伺った感想ですけども、そのようなことを考えましたので、1つ、今の企業側のは全くのアイデアですけれ

ども、そういったことを考えております。以上です。

○会長 ありがとうございます。労働局側からお願いいたします。

○雇用環境・均等室長 まず「くるみん」と「えるぼし」についてですけれども、どちらも企業様にとっては優れた人材を集めていただくためのものがございます。「えるぼし」に関しましては、女性活躍推進を進めた場合に助成金がございますので、そういったものもインセンティブにはなろうかと思いますが、基本的には女性が活躍している企業、また仕事と育児が両立できる企業であることを広く示していただいて、優秀な人材を集めていただくことに御利用いただくということが基本となっております。

それから、扶養手当等の件に関しましては、御意見としてお伺いしたいと思います。ただ、女性の働き方という観点から見た場合に、企業が支払っております配偶者の扶養手当につきましては別の形というか、なくしていく方向というのもございます。いずれにしましても、そういった動きや考え方などを広く周知していく必要があるかと思っておりますので、御意見として伺いたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。岩田委員、よろしいでしょうか。

○岩田委員 了解しました。扶養控除に関する周知なども、労働局側でも意を用いていただければと思います。以上です。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの御質問、御要望をお願いいたします。野本委員、どうぞ。

○野本委員 あらましの3ページのところですが、ハローワークに就職支援ナビゲーターを設置して、担当者制による個別支援、それで業種を超えた再就職支援を行っていくということが書かれているのですが、どのような求職者の方に対してこういうフォローをしていくということなのか。多分、求職者全員に対してこういうのは物理的になかなか大変だろうと思いますが、その辺どういうイメージでされようとしているのか、教えていただければと思います。

○会長 労働局側からお願いします。

○職業安定部長 安定部です。確かにおっしゃるように、これは全員にできるわけではなくて、一番上の2番にありますように、「機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図り」と書いてありますけれども、この中でマイページを開設していくことができるようになっています。求職者については一部まだ機能が限定的ですけれども、ハローワークインターネットサービスの強化はどういうことをやっているかといいますと、ハローワークに来て、検索のパソコンあるのですが、それとほぼ同じ機能がインターネット上でも見られるようにな

っております。この9月から、その機能に加えまして、紹介状のようなものを交付することもできますので、自分で探せる人はそのまま行っていただく。けれど、ハローワークインターネットサービスを見ても迷ってしまうとか、そうやって自分で行っても何回も失敗してしまうとかいう方々は、その下にあります来所による支援が必要な求職者と分類させていただいて、相談窓口へ誘導するという形になっております。

ですので、自分でできる人以外の方を担当者制ということで、課題解決支援サービスと呼んでおりますけれども、求職者それぞれ個別の課題に対してアドバイス、キャリア・コンサルティングとか、職業知識のない方についてはその知識を植えつけるとか、必要に応じて訓練に行ってくださいとかいったことに対して、必要な人には必要な支援をしていくような形です。ハローワークの窓口の誰がどうだという限定はなくて、支援を受けたいという方に対しては、基本、担当者制、それからチーム支援、職業訓練といったメニューを用意して、今までの持つてこい紹介みたいなことはもう、そこは自分でできる人は自分でやってもらうというような仕分をして、ハローワークの窓口はそういった方々に寄り添っていくという形を取ることにして展開してまいる予定です。

○会長 野本委員、よろしいでしょうか。

○野本委員 ありがとうございます。

○会長 先ほど武藤委員も手を挙げられたと思うのですが、武藤委員、お願いします。

○武藤委員 ありがとうございます。私からは個別の部分ではないですが、全般を通して労働局側をお願いしたいと思うことを意見として述べさせていただきます。

言うまでもなく今、コロナの影響で県内の多くの中小企業が大変厳しい経営環境に置かれております。御説明いただいた雇用を守る、あるいは良好な労働環境を確保する、非常に重要な課題であるということは分かっておりますけれども、これを実現するためには、各企業が健全な経営を継続できる、そのためには十分な高収益を上げるということが大前提になります。運営方針の中にも埼玉県の戦略会議との連携に言及している記述もございましたけれども、今の厳しい状況を乗り切るためには経済の復興が最優先になると思っております。働き方改革の推進など各企業の努力・対応が求められる部分もございます。実現に向けての支援策をいろいろ講じていただいていることは大変ありがたいと思っておりますけれども、経営の維持・回復に取り組む企業に過度な負担にならないような柔軟な対応というのも、ぜひお願いしたいと。例えばコロナ前に立てた計画とかスケジュールに縛られることのないようにというところをお願いしたいと思います。

また、今は緊急事態宣言が発令中ということで、感染拡大防止が最優先であることは十分理解しておりますし、できるだけ分かりやすいメッセージということで理解するのですが、例えばテレワークで出勤者を一律7割の削減というような部分、業種・業態によっては大変厳しい、テレワークになじまないところもございます。あるいは無理にテレワークを実施することで生産性を低下させるとか、その他の感染防止対策も企業の負担になる部分もあります。宣言の解除後は、経済活動も後押しするようもう少しきめの細かい発信をぜひお願いできればと思います。感染防止、公衆衛生を担当しているのは同じ厚生労働省かと思っておりますし、経済政策を担当している経済産業省さんとか、あるいは埼玉県などの関係機関と連携を取って、各施策を推進していただければ大変ありがたいと思っております。以上でございます。

○会長 ありがとうございます。御要望ということでよろしいでしょうか。

○武藤委員 結構でございます。よろしくお願いたします。

○会長 労働局側から何かございますか。

○雇用環境・均等室長 1点だけ、お答えということではないのですが、テレワークについて補足させていただきたいと思っております。規模とか業種によって、仕事の内容によってテレワークが実施しづらいものもあるというようなことでございますが、そういった点も加味して、昨年度から中央でテレワークに関する、検討会が行われまして、その結果がテレワークのガイドラインの改訂という形に結びついているわけですけれども、その中でテレワークを実施しているところに対して労働時間管理をどうするといった部分はもちろんあるのですが、今実施していないところに対してどういったように導入していけばいいか、どんなふうに導入できるか。例えば先ほど労働側の柿沼委員から出た御意見のように、障害者の方で、例えばテレワークの特徴的なものとして中抜け時間ができる場合があるといったようなことがあるのですが、そこにそういったものがうまく活用できる場合があるのではないだろうかとか、あとテレワークをするような家の環境がないといったことに関しても、例えばサテライトオフィスなどを検討することができるのではないかとか、あと費用負担の問題も、今はもしかして何となく個人負担でやっておられるところもあるのかもしれませんが、手当を払うとか、費用負担の問題もどのように解決していくのか、そういった部分もガイドラインで大まかな部分を示してあります。

ガイドラインがあるので、テレワークをお考えのところがあれば参考にしてほしいという周知を行うとともに、導入していきたいといった、事業主の方々に対しては、テレワークの助成金を強化して支給することにしておりますし、その御相談についてもテレワーク相談センター

の機能強化や、あと働き方改革の中で捉えるという観点で、テレワーク相談センターと働き方改革推進センターが連携いたしまして、個々の事業主の方々からの相談を受け、また個別に訪問して、導入していくために助成金なんかも活用しながら導入していくといったようなアドバイス、あるいは働き方改革センターはよろず支援拠点とも連携するということをやっておりますので、事業主の方が経営の改善について、例えばテレワークのために機材を導入するためにどういうふうに経営を改善していくかを併せて相談されたいということであれば、そちらとも連携してきめ細かく支援を実施していきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○会長 ありがとうございます。

手を挙げられていたということで、津村委員、お願ひします。

○津村委員 よろしくお願ひいたします。10ページの障害者雇用推進取組で質問させていただきたいと思ひます。

真ん中の段のところに、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」とあるんですけども、同じ労働者の立場として、精神障害とか発達障害をお持ちの方をどのようにサポートして一緒に働いていけばよいかという声が企業の中でも非常に多くあります。この取組を見させていただいたのですが、出前講座と書かれてありまして非常にいい取組だと思うんですけども、今はこの御時世なので、これに限らず、オンラインでの開催といったことはされていないのかということをお問ひさせていただきます。もしされていないのであれば、ぜひ実施を検討していただければと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

○会長 労働局側からお願ひします。

○職業安定部長 すみません、オンラインではやっていません。御要望としてお聞きして、検討したいと思ひます。確かに本当にオンラインに合いそうな気がしますよね、という意味で検討させていただきます。

○津村委員 ぜひよろしくお願ひします。いろいろなこういったものが、先ほどからテレワークとかずっとそういうお話をされている中で、Zoomとかいった非常に便利な機能もあると思ひますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

○会長 小松委員、お待たせしました。どうぞ。

○小松委員 恐れ入ります。22ページの早期の紛争解決に向けた労働問題のところ、労働調整委員会あっせん等の事例が載っておりますこのグラフを拝見しておりますが、文章には新型コロナウイルス云々等となっておりますが、これは令和元年のデータであります。令和2年

がまだ年度途中だからデータがないのは理解しておりますが、令和元年とはかなり違った数字になるのではないかと非常に危惧しております。要するにコロナが本格的にいろいろ労使に影響が出てきたのが令和2年だと思うので、その辺をどうとらまえていらっしゃるのか聞いておきたいと思います。なぜなら、私は県の労働審判員もさせていただいているのですが、コロナからの業務減少の労使紛争が増えつつあるので、この辺は早めに対応を考えておいて、令和2年の事例はあまり参考にならないのではないかと考えておりますが、いかがでしょうか。

○会長 労働局側からお願いします。

○雇用環境・均等室長 総合労働相談コーナーの相談につきましてですが、数的にはまだ確定数字ではないのですが、元年の約5万7,000件に比べて、かなり何千件かは多いのではないかと、2月末の数字を見るとそのように思っております。まだ、一方で総合労働相談に来る民事的な紛争の件数は、元年より減っていくのではないかとこのような方向性も出ています。

その差というのは、法制度の問合せや、あるいは労働基準監督署に対する休業手当や解雇などの問合せが増えているのではないかとすることも考えております。まだ、数的にきれいに分析されているわけではないのですが、これまでのところ、内容的には、コロナだからというものはまだあまりはっきりとは現れていない状況だと感じております。

コロナ禍を理由としたはっきりとした雇い止めとかいったものはあまり聞かれず、いじめや嫌がらせの中で、コロナで経済状態も悪いからもう少し休んだらどうだといったような相談が増えているような形です。あとは、あっせんもコロナ関連は今のところ薄いというような状況です。

○小松委員 サポート体制、相談窓口が充実してくれば、要するに民事上の紛争に行かない、結果的には紛争の件数が減るという流れはいいことだと思うんですけども、理解としては、相談サポート体制は充実しているよということによろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室長 頑張ってまいりたいと思います。

○小松委員 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございました。そのほか、御質問、御要望はございませんか。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 要望です。なかなか働くところがないと言われているのですが、でも、我々のような製造業は新卒の募集、応募がないというのが実態で、インターンシップ募集をしているのですが、そこもない。そうしたときに製造業に対して、加点的なインターンシップ的なところは

できないでしょうか。通常のインターシップよりも、製造業に行った場合に、プラスで何か学生さんに加点がある。我々も一生懸命インターンシップの方々には対応しているのですが、まず来ないと魅力が発信できないところもあるので、来るようなチャンス、今まだ就職なさっていない方がいますが、当社から見ていると、製造業というだけで親御さんが反対するとか、本人もそこに行かないという傾向が時代の中でまだありますので、せめて学生時代にインターシップ体験をする場のときに、ほかの業態よりも少し加点をいただけるという考え方ももしできるのであれば、対応していただきたいと思います。

もう1点です。これは多分、労働局なのか厚生労働省なのか、コロナについて今マスコミで出ていることがほとんど正しいことではないという、本当に正しい情報を発信してほしいな、それは企業主にもそうだし、労働者についてもそうだと思っています。それと、この後出てくるワクチンについての情報も、マスコミのふわふわとした情報ではなく、本当にこの意味が、ワクチンを打つことによってどんな作用が起きてどうなるということについて、各企業向けに何か小冊、パンフレットを配っていただいて、コロナの収束に向けてワクチンをすることに意義があるというようなものも必要ではないかと思っています。実際にワクチンは打たないほうがいいというような社内的な情報も入ってきていて、我々、社内から見たら効果があるんだから打ってねというところがあるけれども、危ないとかいろいろなことを言っている方々の情報を見てただ怖がっているだけ、でも実際は違うというのは当然政府でも押さえていらっしゃって、でもその発信がない。それを身近な労働局さんから、各企業にパンフレットとかチラシで配布していただいて、社内で何か配ることができるとうれしいと思います。あくまでも要望です。

○会長 御要望をいただきましたが、労働局側から何かコメントはございますか。

○職業安定部長 高校生のインターシップの関係ですけれども、確かに求人倍率は先ほど御説明しましたように2.5を超える状況、つまり1人の学生に対して2倍以上の求人があって、その多くは製造業の求人も結構あるのですが、そこには行かないという状況は事実であると思います。そういったところでどうやって結びつけていくかは永遠の課題といたしますか、学生さんに大きな影響がある先生に対するセミナーをやったりとか、親御さんに対して理解を求めるとか、地道な活動をしていかなければいけないと思っております。私どもハローワークの窓口に来てもらうだけではなくて、実際に学校とも連携してそういった理解を深めながら、製造業はこんなにいいんだよとか、実際に職場の中で、そんなに悪いものじゃないよというのか、意識を改革するところから意識づけをしていければいいと思っております。御要望としてお承りい

たします。

○会長 ありがとうございます。そのほか、御質問、御要望はございますか。

平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 12ページのこれまでも幾つかテレワークの話が出たんですけども、要望を1点させていただきたいと思います。

今回、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進のためということでのテレワークの導入、定着促進とあるんですけども、確かに労働者側としても、テレワークの導入に対して様々な労務管理を含めた支援について、理解できるのですが、今回、コロナでテレワークが進んだ後、テレワークの実態としては少しリアルに戻ってきているところ。実際の現場を見ると、テレワークができていいる職場では、例えば書類がデータ化、デジタル化しているとか、手続がネット上で、もしくはメールでワークフロー化されているとか、各種業務、例えば受発注処理とか各種会議、出張精算等々ありますけれども、そういったオペレーションがネット上で運営できているとか、あるいは総務、人事、経理、業務等のマネジメントがネットを活用しながら運用できているとかいったところは、テレワークを導入しても結構そのまま継続されているところが多いという認識を持っています。

したがって、テレワークを導入する、特に中小企業の皆さんに対して、業務的な支援というんですか、そういう運用のところも支援していかないと実際の、ただテレワークをすればできるかという現実にはできないという実態もあると思いますので、「働き方改革推進支援センターとテレワーク相談センターが連携し」とありますので、ぜひそういったところの実態の業務にも少し入り込んで支援をしていただく、場合によっては予算をつけて支援を強化していただくといった取組をしていただけるとありがたいです。以上です。

○会長 ありがとうございます。これも御要望と承りましたが、労働局側から何かございますか。

○雇用環境・均等室長 御要望として承りまして、様々なものの周知・啓発や導入支援、導入支援の中でも労務管理面だけではなく、支援できる範囲でしっかりと取り組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。そのほか御質問、御要望はございませんか。いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。少しまだ時間があるようですが、おおよそ御発言はいただいたと考えております。

よろしいでしょうか。まだ御発言をいただけてない方から何かございますか。

それでは、大体時間になっておりますので、この議題につきましての質疑は以上で終了したいと思います。委員の方々の御意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考にしていただき、よりよい行政が推進されるように、審議会として要望いたします。

以上をもちまして、本日の審議が全て終了しました。委員の皆様には活発な御意見をいただき、ありがとうございました。

最後に事務局から連絡をお願いします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 冒頭、会長より議事録の署名人として御指名のありました平尾委員と廣澤委員のお二人には、後日、御署名のお願いを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。

また、本審議会の議事録に御署名をいただいた後につきましては、当局のホームページに掲載することとしておりますので、念のためお知らせいたします。以上、御報告申し上げます。

最後に、当局、増田局長から御挨拶申し上げます。よろしくお願いいたします。

○局長 本日は委員の皆様方におかれましては、現場を踏まえたいろいろな、また切実な御意見を賜り、深く感謝を申し上げます。

業種または企業、地域によって本当に様々な課題があるということを改めて認識させていただきました。新型コロナウイルス感染症に対応することはもちろん、将来的な人手不足をにらみながら、働き方改革も待たなしの状況であると考えております。これら雇用の安定、働き方改革、また事業の継続・発展を行っていくためには、生産性向上と様々な働き方による能力発揮が有効に行われることが極めて重要であると思っております。

現在、コロナ禍の中ではございますけれども、政府はもとより、県、政府については、労働関係だけではなくて、金融関係、または経済産業省の政策についても、働き方改革につながる、生産性向上につながるデジタル化をはじめ、様々な支援策が打ち出されているところでございます。厳しい状況ではございますけれども、企業によっては将来をにらんで、今、取組を始めて、また考えていらっしゃる企業もあると思っておりますので、ぜひこれらの施策を十分に活用していただき、埼玉は特に人手不足の状況が強い地域でございます。これまでも働き方改革をしっかり進めていただき、その成果で、学生さんたちにとってなかなか就職が厳しい状況ですが、そういう方々がこれまで就職していなかったような業種とか、また地元の企業に目を向けていただくという機会でもあると思っております。

私どももそういうことを含めまして、新卒応援ハローワーク等で企業の紹介をさせていただ

きながら、先ほどマークの紹介もございましたが、そういうマークについても今、若い方は非常に重視していらっしゃる傾向がございます。人を大事にする企業であるということをお分かっただきながら、困難の中でも、1つでも2つでも埼玉の県内企業の雇用、労働が前に進むようにしっかり対応させていただきたいと考えております。

また、私どもだけでは対応できないような要望等もいただきましたけれども、これについて国全体としてしっかり考えていく必要がある内容がほとんどであると考えております。埼玉の地労審の意見としてしっかり厚生労働省にも伝え、さらなる政策が進むように対応していただきたいと思っております。

本日はお忙しい中、御出席を賜りありがとうございました。

○雇用環境改善・均等推進監理官 長時間にわたりまして御審議いただきまして、ありがとうございました。また、オンライン開催ということでございまして、進行に御協力いただきまして重ねてお礼を申し上げます。

以上をもちまして、令和2年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。どうもありがとうございました。

午前 11時55分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
