

令和4年度第1回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和4年11月22日(火) 午前10時から正午まで

場 所 静岡地方合同庁舎 4階共用大会議室

出席者 公益代表 大石 人士 会長 高妻 理愛 委員
笹原 恵 委員 佐藤 学 委員
牧田 晃子 委員 山本 公敏 委員

労働者代表 石川 豊子 委員 内山 千穂 委員
西村堅一郎 委員 古川 未帆 委員
松浦 信司 委員(欠) 森藤 剛正 委員

使用者代表 内田美紀子 委員 鈴木 良則 委員
田中 秀幸 委員 松下恵美子 委員
望月 清史 委員 山崎かおり 委員

※(五十音順、敬称略)

静岡労働局

局 長	石丸 哲治	総 務 部 長	千葉 裕子
雇用環境・均等室長	小野 聡	労働基準部長	稲毛 健一
職業安定部長	奥谷 賢吾	労働保険徴収課長	望月 直己
雇用環境改善・均等推進監理官	森 好寿	監督課長	松本 政浩
賃金室長	横山 仁之	健康安全課長	野元 紀男
労災補償課長	松下 晴美	職業安定課長	河原崎佐敏
職業対策課長	伊藤 祥	需給調整事業課長	小池 清司
訓練室長	小谷野守弘	総務課長	峰野 員明
総務企画官	片岡 裕也	総務課長補佐	坂田 和也
雇用環境・均等室長補佐	海野みゆき	雇用環境・均等室長補佐	福島 陽子

静岡県

経済産業部就業支援局長 佐野 一弘

令和4年度第1回静岡地方労働審議会

日時：令和4年11月22日（火）

午前10時から正午まで

場所：静岡地方合同庁舎4階共用大会議室

1 開会

○司会（総務企画官）

定刻になりましたので、只今から「令和4年度第1回静岡地方労働審議会」を開催いたします。私は、本日の進行を担当いたします、静岡労働局総務部 総務企画官の片岡と申し上げます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

はじめに、今年、委員の交代がありましたので御紹介させていただきます。使用者代表委員の秋山委員が退任され、鈴木委員が選任されました。どうぞよろしくお願いいたします。なお、鈴木委員には、秋山元委員と同様、家内労働部会、労働災害防止部会の両専門部会委員を兼ねておりますので、よろしくお願い致します。

続いて、本日の出席状況を御報告します。公益代表委員は6名全員が出席、労働者代表委員は松浦委員が欠席で6名中5名の出席、使用者代表委員は6名全員が出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、全体の3分の2以上の出席、労働者関係、使用者関係、公益関係の各委員の3分の1以上の出席を満たしており、本会議が成立しておりますことを御報告申し上げます。さらに、静岡県経済産業部から就業支援局長に御出席いただいておりますことを御報告いたします。

なお、本審議会につきましては、静岡地方労働審議会運営規程に基づき、議事録を静岡労働局ホームページに掲載し、公開させていただきます。

2 静岡地方労働審議会会長挨拶

○司会（総務企画官）

それでは開会にあたり、大石会長から御挨拶をお願いします。

○大石（会長）

皆さま、おはようございます。本審議会の会長を務めます、大石でございます。冒頭に一言だけ御挨拶させていただきます。新型コロナウイルス感染症との闘いも丸3年を迎えようとしており、感染症を踏まえた働き方や事業活動が徐々に定着しつつあるように思っています。求人等についても回復基調になってきているように感じていますが、「労働移動」という面では十分な形ではなく、人手不足が業種によって偏りのある形で出てきているようにも思っております。また、円安が極端に進んでおり、それに合わせるような形で原材料やエネルギー価格が高騰してきています。こういった要素も、経済活動に影響を与えると感じており、本日は、そのあたりを踏まえた上での審議もあるかと思っております。一方、政府の「人への投資」について、特にDX、デジタルトランスフォーメーション関係の人材、あるいは医療・介護・保育等の人が担うべき分野での人手不足といった新たな課題が雇用労働環境の政策にも現れてきており、大きな変化の一つであると思っております。

本日は、令和4年度上半期の行政運営実施報告及び今後の方針について、労働局より御

説明いただいた後、委員の皆さまから御質問、御意見等いただく予定です。時間は限られておりますが、今回の審議が有意義なものになりますように、御協力のほどよろしくお願ひします。

3 静岡労働局長挨拶

○司会（総務企画官）

ありがとうございました。続きまして、石丸労働局長から御挨拶申し上げます。

○石丸（労働局長）

静岡労働局の石丸です。本日はお忙しい中、令和4年度第1回静岡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、日頃より委員の皆さま方には、労働行政につきまして、御理解・御協力いただいておりますことを、この場をお借りして御礼申し上げます。本日の審議会では、今年度上半期の行政運営の進捗状況と年度後半における取組方針について御説明させていただきます。皆さま方、どうぞ御審議のほどよろしくお願ひいたします。

令和4年度も半年以上が経過しましたが、新型コロナウイルスの感染者数は減少・拡大を繰り返し、最近では第8波が来ているとも言われており、油断ならない状況にあります。このような中、先月閣議決定された総合経済対策の現状認識にもありますように、ウィズコロナのもと社会経済の正常化が進展する一方、原材料価格の上昇や円安の影響によるエネルギー、食料品等の物価上昇が国民生活や事業活動に大きな影響を及ぼしているところです。足元の県内の雇用情勢を見ますと、有効求人倍率は9月で1.33倍ということで、20カ月連続の1倍台で緩やかに改善しておりますが、やはり原材料やエネルギー価格の高騰が雇用に与える影響に注意する必要があると考えております。

今年度、静岡労働局では新型コロナウイルス感染症への対応と同時に、少子高齢化、生産年齢人口の減少という構造的な課題がある中、持続可能な経済社会の実現を目指し、三つの最重点施策を掲げ、労働行政を推進しているところでございます。

一つ目は「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、多様な人材の活躍促進」です。コロナ禍の中、雇用の安定と就業の促進が主要な課題となっており、引き続き雇用調整助成金等を活用し、雇用維持の取り組みを支援していきます。また、医療・介護・保育といった人手不足分野における人材確保支援、デジタル分野における円滑な再就職支援などを行っています。

二つ目は「誰もが働きやすい職場づくり」です。新型コロナウイルス感染症は、働き方を見直す契機ともなっていますが、特に中小企業・小規模事業者に対しては、労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」をはじめとするきめ細かな相談・支援に取り組み、これからの働き方改革を推進してまいります。

三つ目は「女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進」です。本年4月から段階的に施行されている「育児・介護休業法」や、同じく4月から中小企業の事業主にも義務化された「女性活躍推進法」に基づく行動計画の策定・届出等に加え、「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について、その履行確保の徹底を図っております。

この後、各部室長より詳しく説明させていただきますが、委員の皆さまには忌憚のない御意見を賜ることをお願ひ申し上げまして、簡単ではございますが、御挨拶とさせていただきます。

できます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○司会（総務企画官）

それでは、ここからの進行は会長にお願いしたいと思います。大石会長、よろしくお願いいたします。

○大石（会長）

それでは、ここからは私の方で会を進行させていただきます。お手元の「次第」を御覧ください。「令和4年度上半期行政運営実施報告及び今後の方針」について、労働局側から説明をお願いします。御質問、御意見等は、説明が全て終わった後にまとめてお願いします。まずは、総務部長からお願いします。

○千葉（総務部長）

総務部長の千葉でございます。私からは、先ず今年度の静岡労働局の最重点施策について、説明させていただきます。

資料「令和4年度上半期静岡労働局の重点施策に係る進捗状況等」の1ページを御覧ください。静岡労働局では、最重点施策として三つの柱を掲げており、一つ目の「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、多様な人材の活躍促進」では、雇用調整助成金等の活用による雇用維持の支援、また、一時的な在籍型出向によって労働者のモチベーションを維持しつつ雇用維持を図る出向元・出向先双方へ一体的な支援を行っています。また、ハローワークの人材確保対策コーナーにおいて、医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援の強化、デジタル分野での訓練コースの設定等により、円滑な労働移動の促進を図っています。さらに、地方公共団体や経済団体、各種関係団体との連携により、女性、新規学卒者、非正規雇用労働者、就職氷河期世代、高年齢者、障害者、外国人の方々といった多様な人材の就労・就職の支援を行っています。

二つ目の「誰もが働きやすい職場づくり」では、新型コロナウイルス感染症は働き方を見直す契機となっている面もあるところ、これからも働き方改革を推進し、特に中小企業・小規模事業者の方々に対して、監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会や個別訪問、「静岡働き方改革推進支援センター」と連携したセミナーや個別相談、労働局の「働き方・休み方改善コンサルタント」等による専門家支援、「働き方改革推進支援助成金」などの各種助成金等の支給など、引き続き、寄り添った相談支援に努めてまいります。その一方で、違法な長時間労働の疑いや過重労働が原因と考えられる事案につきましては、立入調査を徹底する等、厳正に対処いたします。

三つ目の「女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進」では、令和4年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法に産後パパ育休制度が新設されましたが、こうした改正内容の周知を図るとともに、法の着実な履行確保に加え、助成金の活用促進に取り組んでいます。また、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等が、同じく本年4月から中小企業にも拡大されましたので、その着実な履行確保を図ります。さらに、パワーハラスメント防止措置につきまして、こちらも同じく本年4月から中小企業においても義務化されており、全ての企業における総合的ハラスメント対策の推進に取り組んでまいります。

続けて、総務部が所掌している労働保険適用徴収業務について御説明します。資料の28ページを御覧ください。労働保険適用徴収の施策には二つの柱があり、一つ目は労働保険

料の適正な徴収です。今年度は、コロナ禍前の全国収納率である 98.9%以上の保険料徴収を目標に取り組んでおり、9月末現在の実績は 42.8%で、全国とほぼ同水準となっております。また、行政手続きのデジタル化の中で、電子申請の利用促進を進めていますが、年間 14,500 件以上という目標に対し、9月末現在が 11,638 件であり、前年度比 106.2%となっています。二つ目は、労働保険未手続事業の一掃対策の推進です。保険料の公平な負担を図るため、関係機関や事業の受託者との提携を強化し、労働保険の加入勧奨等を行っています。こちらも年間 1,810 件以上の保険関係の成立という目標に対し、9月末現在で 579 件となっており、年度後半に向けて、より一層の取り組みを進めてまいります。私からは以上になります。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは続けて、職業安定部長をお願いします。

○奥谷（職業安定部長）

職業安定部長の奥谷です。私からは、職業安定関係の業務について御説明します。

まず、資料 2 ページの「雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」について御説明します。コロナ禍の雇用の影響に対応するため、雇用調整助成金等の特例措置を講じた上で、申請受理から 2 週間以内の迅速な支給による支援を行ってまいりました。その一方で、緊急的・短期的な政策が長期化することで有効な人材活用が進まず、人手不足問題が顕在化してきております。10 月 28 日に閣議決定された総合経済対策において、構造的賃上げに向け、人への投資の抜本的な強化と成長分野への労働移動を強力に推進することとされました。これを受け、厚生労働省では、雇用維持を目的とする雇用調整助成金の特例措置について、12 月からは、原則として通常制度に移行する旨の見直しを行うことを公表したところです。引き続き、支援が必要な事業主に対する迅速支給の体制を維持しつつ、制度移行の状況についても丁寧な周知、広報を行っていきたいと考えています。また、雇調金等の不正受給事案は、全国的にも大きな問題となっており、当局においても雇用調整助成金センター内に不正受給対応チームを編成し、不正が疑われる事業主への対応を強化しています。不正受給については、真に必要な事業主に対する支給事務の妨げになるおそれがあるため、当局においても厳正に対応していきたいと考えております。また、悪質な事案については、警察とも連携しながら調査を進めていく方針としています。

資料 3 ページの「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」について御説明します。ハローワークの主要業務である職業紹介業務の数値目標の設定と目標管理を実施していますが、上半期はコロナの影響もあり、若干進捗が遅れていると認識しています。これを受け、現在、各ハローワークに対し、上半期の状況確認及びそれを踏まえた今後の対応について指示しましたので、下半期には目標の数字までリカバリーできると考えております。また、ハローワークインターネットサービスの機能を生かしたオンラインによる職業紹介サービスを推進し、引き続き求人・求職者双方の利便性の向上を図っていきたいと考えています。一方で、対面によるマッチングサービスもハローワークの強みですので、両面の利便性のベストミックスを意識しながら業務に取り組んでいきたいと考えています。

続きまして、資料 4 ページについて御説明します。公共職業訓練の利用促進は、離転職時におけるリスクヘッジのツールとして重大な課題であると位置付けております。訓練受講が必要な方への周知・勧奨に漏れが無いよう、引き続きハローワーク利用者に対して受

講の働きかけを強化していきます。また、関係機関とも連携し、県内全体への周知広報にも注力していきたいと考えております。

続きまして、資料5ページについて御説明します。今年度は、従来から人手不足分野とされている医療・福祉、建設、警備、運輸業に対する支援に注力しました。上半期は、コロナの影響により各種セミナーの開催数が低調であったため、全体の進捗が若干遅れている状況です。人手不足分野対策は重要課題の一つと考えていますので、下半期においても福祉人材センター、ナースセンターをはじめとした関係団体との連携を図りつつ、各種支援に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、資料6ページについて御説明します。静岡労働局では、自治体との連携を積極的に進めています。現在、静岡労働局の雇用対策協定の締結数は全国3位であり、静岡県、それと県内12の市との間で協定を締結しています。また、静岡県内の8か所で、県と市との間で一体的実施事業を行い、地域の特性を踏まえ、様々な対象者に対して支援を行っています。他の労働局と比較しても、県や自治体の雇用施策への関心は高い傾向にあると感じております。静岡県の特徴として、島田市との一体的実施施設におけるママハロや、今年度から浜松市に開設された高齢者就職支援窓口シニア専用デスクといった、地方自治体からのニーズを捉えた特徴的な連携施設を運営しています。今後も県内各自治体の要望に応じていく姿勢を示し、良好な関係の下、連携していきたいと考えています。

資料7ページの「デジタル化の推進」について御説明します。各ハローワークにおけるデジタル化の取り組みのひとつとして、オンラインによる職業相談を推進することとしており、現在、静岡・浜松新卒応援ハローワークにおいて、学生を中心にオンライン職業相談を実施しています。また、令和4年度から、学生以外にも障害者や長期療養者といったハローワークの窓口利用が困難な方を対象としたオンライン職業相談体制を整備し、予約制による個別支援を開始したほかデジタル分野の公的職業訓練のコース設定及び受講者を増やすために取り組んでいます。ハローワークの求人部門と連携を進めながら、デジタル分野の再就職の促進を図ってまいります。

資料8ページの「新規学卒者等への就職支援」について御説明します。来年度の新規高卒予定者の就職内定率は、9月末時点で過去4番目の69.9%となっております。大学卒業予定者についてはこれから発表となりますが、収集した情報を分析すると、例年になく順調に推移しているものと思われれます。引き続き、高校や大学との連携を密にしながら、年度後半の支援についても確実に実施していきたいと考えています。また、今年度から新たに「出張大学セミナー」を実施しております。これは、県内就職意欲を向上させるため、大学生等に対し、早期から静岡県の地域特性や地元企業の魅力等を発信するという内容となっており、大学側の理解を得られ、県内5大学で合計8回開催しました。しかし、コロナの影響で多くがオンライン開催であり、そのほとんどが課外授業の枠であったことから、集客面には課題があるものと認識しています。一方、受講者からのアンケート結果は概ね好評であったので、取り組みの方向性は間違っていないものと考えています。上半期では大学1年生を対象としていましたが、下半期は、インターンシップ前の2年生、3年生を中心とした働きかけや、大学のカリキュラムに組み込んでもらうことも検討し、集客拡大を目指します。

資料9ページの「治療と仕事の両立支援」のうち、安定部が所掌している「長期療養者

の両立支援」の部分を御説明します。現在、14の病院と「診療連携拠点病院」という協定を締結しており、がん等のために長期にわたる治療を受けながら就職を希望する方に対して、出張相談を9月末時点で73回実施し、職業紹介による就職支援を行っています。また、県立がんセンターとの共催による事業主啓発セミナーを通じて、当事業の周知を行い、治療と仕事の両立に配慮していただける求人の確保についても取り組んでいます。その他、長期療養者に向けたオンライン相談を実施しており、こういったサービスについても積極的に周知していきたいと考えております。

資料10ページの「非正規労働者等へのマッチングやステップアップ支援」について御説明します。フリーター等の正社員就職については、9月末時点で目標の64.2%と順調に進捗しており、年度後半においても引き続き支援に力を入れていきたいと考えています。また、静岡労働局は、地方自治体との連携関係が良好であり、生活保護受給者等の就労支援についても進捗が順調であるため、今後も両機関一体となり、支援に注力していきたいと考えています。

1ページ飛んで資料12ページの「就職氷河期世代の活躍支援」について御説明します。こちらは、非正規雇用労働者対策や人手不足対策とも関連しておりますので、下半期も同じように、分野ごとの対策の連携を図りながら確実に実施していきたいと考えています。具体的には、ハローワークのミドル・チャレンジコーナーにおいて行っている、就職氷河期世代を中心とした個別担当者支援に注力していきたいと考えています。また、労働局が事務局となっている「しずおか就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」ですが、令和4年度までの3年間集中取組期間を「第一ステージ」、令和5年度からの2年間を「第二ステージ」として延長になりました。また、静岡市が独自にプラットフォームを立ち上げておりますので、県全体と静岡市とのプラットフォームを連携しながら支援活動に力を入れていきたいと考えています。

資料13ページの「高齢者の就労・社会参加の促進」について御説明します。令和3年4月1日より改正高齢者雇用安定法が施行されており、70歳までの就業機会の確保への取り組みがポイントとなっておりますが、まだ十分に浸透していない部分もありますので、引き続き周知広報に努めていきます。また、高齢者を取り巻く雇用状況について、この5年間で65歳以上の新規求職者が約1.4倍に増加しております。令和3年度の数字ですが、ハローワークにおける全求職者の4人に1人、就職者の5人に1人が60歳以上という状況になっております。就職を希望する高齢者の支援が今後ますます重要になっていくと考えられますので、引き続き、ハローワークの専門窓口である「生涯現役窓口」を中心に支援を実施していきたいと考えています。

資料14ページの「障害者の就労促進」について御説明します。県内の障害者雇用数・実雇用率は上昇傾向にあり、障害者雇用は着実に進展していると総括できます。しかし、障害者雇用状況の報告対象企業の55%を占める「企業規模100人未満」の企業の障害者雇用について若干遅れが見られるという課題もございます。下半期においては、課題を念頭に置いて指導を実施したいと考えています。また、民間企業より率先して障害者雇用を進めるべき立場である公的機関において、14機関が雇用率未達成となっておりますので、早期解決に向けて厳正に指導を実施していきたいと考えています。

資料15ページの「外国人に対する支援」について御説明します。県内の外国人労働者

数は、全国7位の66,806人であり、雇用者数の半数が西部地区に集中しています。静岡県では、永住者・定住者等の身分に基づく在留資格の外国人の占める割合が全体の半分以上を占めており、全国と比較してもブラジル国籍者の割合が多いという特徴がございます。外国人材を適正に受け入れて共生社会の実現を図り、日本人、外国人が共に安心して暮らせる社会の実現というのが国の大きな方針です。静岡県でも、外国人労働者の方が地域の労働力としての一翼を担っており、雇用管理改善や就職支援は重要な課題として捉えています。年度後半においても、事業主に対する関係法令の遵守や職場環境の改善等の周知啓発をするとともに、外国人求職者のニーズを捉えたきめ細やかな就職支援を行っていく予定です。また、現在実施中であるウクライナ避難民への就職支援についても、静岡局は、精力的に各自治体と連携して実施していますので、引き続き取り組みを続けていきたいと考えています。

最後になりますが、資料25ページの「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」のうち、マザーズハローワーク関係について御説明します。各ハローワークの取り組みとして最も認知度の高いマザーズハローワークですが、子育て中の女性だけでなく、個々の状況に合わせた支援を実施しており、「重点支援対象者の就職率94.0%」という目標は9月末時点で既に達成いたしました。また、新たな取り組みとして、静岡局内のマザーズハローワーク、マザーズコーナーについて、本年3月からLINEの公式アカウントを開設し、利用者の取り込みを図りました。まだまだ足りないとは思いますが、窓口利用者、イベント会場等で周知した結果、登録者数は9月末現在で500名となっております。今後もこういったツールやイベントの開催等を通じ、マザーズハローワークの利用促進を図って就職支援に繋げていきたいと考えております。私からの説明は以上となります。

○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、労働基準部長をお願いします。

○稲毛（労働基準部長）

労働基準部長の稲毛です。委員の皆さま方には日頃より大変お世話になっております。私の方からは労働基準行政ということで、県内に7か所ある労働基準監督署における業務を中心に御説明します。

資料16ページの「柔軟な働き方がしやすい環境整備と長時間労働の抑制」を御覧ください。その中の「労働基準監督署の訪問支援」について簡単に御説明します。従前より労働基準監督官は、労働基準法等の違反を是正させるため、非常に強力な権限を有しています。監督官が事業場に臨検し、法違反等が認められた場合、是正勧告書や指導票を交付して是正させるほか重大悪質な事案に関しては司法処理に付す業務を行っています。しかし、労働基準監督署に求められる役割も時代と共に変化しており、平成30年4月から労働基準監督署の中に「労働時間相談・支援班」を設置しています。支援班の職員は、先ほど御説明した監督業務を行う労働基準監督官と同一人物ですが、支援班として事業場に伺った時には、法違反の指摘は行わず、事業場に対してどのように労働時間管理を行えばいいか助言する等の業務を行っています。そのため、支援班業務としての名刺を別途作成し、従来の強権的な指導ではなく、事業場の労務管理改善のため助言するよう取り組んでおり、監督署の業務には二面性があるということで御理解いただければと思います。年度後半においても、支援班の業務や説明会を開催し、長時間労働の自主的な改善が図られるよう取り組

んでいくことを予定しています。

資料 17 ページの「柔軟な働き方がしやすい環境整備と長時間労働の抑制」を御覧ください。こちらは、従前より労働基準監督官が行っている法違反の是正に関する内容が中心となっています。資料右側の「長時間労働が疑われる事業場に対する立入調査結果（上半期）」ですが、立入調査実施件数 309 件のうち違法な時間外労働が 95 件、調査した事業場のうち約 31%に違反が確認された旨記載しております。昨年度、静岡県内で実施した同調査結果の違反率は 36%であり、それと比べると現状は若干低くなっております。なお、参考までに近隣の県の状況を申し上げますと、令和 3 年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果の違反率ですが、愛知県は 28%、岐阜県と三重県は 33%、山梨県と長野県は 37%で、概ね指導実施件数のうち 3～4 割程度となっております。また、11 月は過労死等防止啓発月間であり、「しごとより、いのち。」というポスターを商業施設や駅の構内等に掲示していただき、長時間労働抑制・過労死等防止の周知を図っています。

資料 18 ページは、トラックやバス・タクシーといった自動車運転者に関する指導の項目となります。これらの業種に関しては、令和 6 年 4 月 1 日から労働時間の上限規制が適用されるほか、労働時間の改善基準告示も改正される予定ですので、説明会の開催等によりその周知を図っています。

資料 19 ページの「労働条件確保・改善」を御覧ください。こちらは、労働基準監督官の立入調査の結果や悪質な事案の送検状況を示したものとなります。令和 4 年度も複数の重大悪質な事案があり、定期賃金不払、虚偽報告、労働安全衛生法に基づく措置を講じていなかったもの、無資格で作業を行わせたもの、いわゆる労災かくし等の事案について検察庁に書類送検しました。

資料 20 ページの「労働者の安全と健康の確保」を御覧ください。静岡県は、令和 4 年 9 月 23 日の夜から翌日にかけて台風 15 号により大きな被害を受けたところです。県内各地で復旧工事が行われ、今でも一部の工事が続いているため、労働災害防止の徹底について、関係団体あてに協力要請を実施しました。また、死亡災害が 8 月以降急増している憂慮すべき状況であるため、関係団体に対する労働災害防止の要請や、監督署による指導の強化といった対応を図っています。労働災害全体を見ると、全国的にも同様の状況ですが、介護、小売業を中心に転倒災害や腰痛災害が多発しています。対象となる事業場数が多く、個別に指導を行ってはいは対応が追い付かないため、今年度から新規に「SAFE 協議会」を立ち上げ、取り組みに問題がある事業場へ指導するのではなく、労働災害防止に積極的に取り組んでいる事業場での取組内容をまとめ、広く普及を図る事業を始めました。

資料 21 ページを御覧ください。労働者の健康確保について、職場における感染症対策、メンタルヘルス対策、化学物質による健康障害防止対策等、それぞれの法令に基づく対応が図られるように指導しているところです。また、最近の法改正として、今年の 10 月より歯科検診の結果について、事業場の規模に関わらず監督署長に対する報告が義務付けられたので、周知を図っているところです。

資料 22 ページの「労災保険の迅速かつ公正な運営」を御覧ください。不幸にも労働災害の被害にあってしまった方に対し、労災保険を適正かつ迅速に支払われるよう取り組んでいます。労災請求件数は、コロナに関するものを含めて増加しており、特に、脳・心臓疾患の請求件数が長期的には増加傾向にあることがわかります。請求件数が増加する一方で、

認定件数は減少していますが、引き続き、適正かつ迅速に決定するよう対応を図っていく所存です。

最後に、資料 23 ページの「最低賃金・賃金引上げに向けた環境整備」を御覧ください。今年度も最低賃金審議会、特定最低賃金の専門部会が開催され、本日参加されている一部の委員には、最低賃金審議会にも御協力いただきましたことを改めて御礼申し上げます。静岡県の最低賃金は 10 月 5 日から 31 円引き上げの 944 円で発効され、特定最低賃金の三業種は 25 円引き上げられ、12 月 21 日に発効する予定となっています。なお、タイヤ・チューブについては、今年度の改正は無く、静岡県最低賃金が適用されることとなります。最低賃金額については、新聞や地方公共団体の機関紙等、積極的に周知を図るように関係機関に働きかけているところです。また、最低賃金を引上げする事業場について、業務改善助成金を活用されるように周知を図っています。この助成金は今後さらに拡充される見込みであり、正式な内容の判明次第、関係機関に働きかける等周知を図る予定です。

○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、雇用環境・均等室長をお願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室の小野と申します。どうぞよろしくをお願いします。

資料 11 ページの「非正規労働者等へのマッチングやステップアップ支援」を御覧ください。昨年度から、パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用され、履行確保を図っています。雇用環境・均等室は様々な法律を所管しており、資料の「報告徴収」とは、事業所を訪問して人事の方とお会いし、雇用管理状況を聞き、法律の趣旨の説明や改善が必要な事項については是正をお願いして法の履行確保を図る取り組みです。令和 4 年度の上半期は 122 社を訪問し、助言指導した件数が 333 件となりました。主な内容は、労働条件の明示や正社員への転換推進措置、もしくはその周知等です。是正率は 98.4%ですが、この数字はタイムラグがあり、ほぼ全ての事業所に御理解いただいていることから、将来的には 100%になる見込みです。下半期においても、法律の趣旨の説明や同一労働同一賃金ガイドライン、働き方改革推進支援センターにおける中小企業事業主の支援の周知やオンラインセミナーの開催等に取り組んでいきたいと思っております。

資料 16 ページの「柔軟な働き方がしやすい環境整備と長時間労働の抑制」を御覧ください。雇用環境・均等室の今年度の目標として、良質な雇用型テレワークの導入・定着促進を掲げており、企業訪問の際にテレワークガイドラインの周知やテレワーク相談センターの御紹介をしています。下半期においても、同様の取り組みを続けていく予定です。

資料 24 ページの「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」を御覧ください。今年度は、段階的に施行されている改正育児・介護休業法に基づく男性の育児休業取得の推進、産後パパ育休や分割取得についても、オンライン説明会の開催等により周知に取り組んできました。今年度は「プラチナえるぼし」の認定はありませんが、「えるぼし」6 社、「くるみん」15 社、「プラチナくるみん」3 社を新たに認定いたしました。女性活躍推進法の改正により、労働者数 101 人以上 300 人以下の中小企業についても行動計画策定と届出が義務化されたところですが、働きかけの結果、提出率 100%を達成しました。また、女活法に基づく男女賃金の差異に関する情報公表が義務化されたため、下半期は、オンライン説明会の開催を含めて周知に取り組んでまいります。

資料 26 ページの「総合的なハラスメント対策の推進」を御覧ください。均等法や育・介法のほか、労推法に基づくハラスメント防止措置が義務付けられたため、周知に努めているところです。9月末現在の事業所訪問等による助言件数は、セクハラ等の均等法関係が166件、育・介法のハラスメント関係が168件、労推法のパワハラ関係が102件となっています。また、労働局長による紛争解決援助制度を御案内するケースもあり、9月末現在の制度利用数は、均等法関係が2件、育・介法関係が1件、労推法関係が20件となっています。紛争解決援助制度でも折り合いがつかない場合、調停という制度も御利用いただけます。9月末現在の調停申請件数は、均等法関係が3件、育・介法関係は0件で、労推法関係が12件となっています。

最後になりますが、資料 27 ページを御覧ください。こちらは個別労働紛争に関する内容となっています。雇用環境・均等室や各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置しており、解雇、退職関係等の様々な相談に御対応しています。民事上の個別労働紛争相談内容別件数を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が最も多く670件、あっせん受理件数は49件です。私からの説明は以上になります。

質疑・意見交換

○大石（会長）

ありがとうございました。事務局より、一通り説明をいただきました。ただいまの説明内容や事前に配布されました資料等に関して、委員の皆さまから御意見、御質問をお願いしたいと思います。時間は限られていますが、できるだけ多くの委員から御意見いただきたいと思っています。どなたからでも結構ですので、よろしく願いいたします。

それでは、鈴木委員お願いします。

○鈴木（委員）

経営者協会の鈴木です。最重点施策の三本柱で、一つ目が雇用維持の関係、二つ目が働きやすい職場づくり、三つ目がハラスメント対策となっています。使用者代表委員として、自らを律するためにお話しますが、長時間労働抑制を含めた働きやすい職場づくりやハラスメント対策は今に始まった話ではありません。これらは、使用者側の立場としても由々しき問題と認識しており、我々も様々な対策を講じていますが、こういった話は依然として減少しません。人材不足の話や、高度なデジタル技術を有する方が少ないことも事実なので、多様な人材の活躍促進も重要ですが、個人的には最重点施策の二つ目と三つ目の柱が特に重要であると考えています。戦争やコロナ等、世の中が大きく変わっていく中、遅々として解決しないトラッドな問題はありますが、その一方で、外部環境の変化による新しい問題も生じ、労働行政のフェイズが変わってきていると感じています。

最近の出来事です。経団連は、パートナーシップ構築宣言を十倉会長自ら推進しています。経団連が賃上げを推奨するというのは違和感がありますが、その背景には取引価格の適正化・価格転嫁が不十分で、いわゆる下請いじめにつながっている等の大きな問題があります。価格転嫁が適正なら労働時間や賃金の問題、労働環境のあらゆる問題が解決できることから、我々もパートナーシップ構築宣言にはもちろん参加しており、取引慣行を是正し、本来あるべき商取引に戻すため、大々的に各企業に取引の適正化を呼び掛けます。当然ですが、価格転嫁がままならないところは、コスト削減のために労働時間や賃

金等、労働者の締め付けに繋がるので、大元の問題をしっかりと正さなければなりません。個人的には労働行政も、「新たな取引慣行」を含めた従来とは違う意味での指摘を行い、メスを入れていかなければならないと思っています。

そうは言っても、最重点施策の柱の中で、今まさにこれから進めようとしているところの問題として、まず人材確保対策コーナーというのが目につきましたので、もう少し説明していただきたいと思います。

もう一点、長時間労働抑制のために立入調査した中で、違法な時間外労働が3割ほど認められたと説明を受けました。過労死等人の命に直結する大事な話であるにも関わらず、3割の事業場が違反しているのはとんでもない話です。どのように対策していくか深掘りしていく必要がありますし、「厳正な対処」とはどういうことなのか教えていただきたいです。長くなりましたが、以上になります。

○大石（会長）

鈴木委員、ありがとうございました。それでは労働基準部長、御説明をお願いします。

○稲毛（労働基準部長）

御質問ありがとうございました。取引慣行の是正やしわ寄せ防止への対応について、お役所仕事の回答となってしまい恐縮ですが、こちらは行政の方でも権限が分かれており、どうしても指導できる範囲に限界がございます。そのため、これらの問題については、しるべき機関からきちんと指導いただくことが重要と考えております。本省指示により、今年の3月末ごろから、監督指導の際、しわ寄せの状況が認められた場合、各種情報を国土交通省や公正取引委員会に通報することになっております。その一方、事業場によっては、通報されると犯人捜しが行われ、取引に支障が出るのではないかと懸念され、なかなか通報実績が上がらない実情がありますが、しっかりとこういった取り組みを進めていきたいと考えています。

また、違法な長時間労働はあってはならないと御意見いただきましたが、まさにおっしゃる通りです。様々な情報が署に寄せられる一方、マンパワーにも制約があるため、特に優先度の高い案件を見極めた上で監督指導を行っています。法違反が改善されない場合ですが、私どもの最も強い権限として司法警察権があるので、本当に重大悪質な事案については書類送検しています。検察庁に送検した場合、ホームページやマスコミに事案を公表するため、社会的にも非常に厳しい対応になると考えています。私からは以上になります

○大石（会長）

ありがとうございました。続いて職業安定部長、よろしくをお願いします。

○奥谷（職業安定部長）

職業安定部から、人材確保対策コーナーの関係について御回答します。人材確保対策コーナーは、運輸・介護・看護といった事業者の方からの求人充足への要望が強い分野へのマッチング支援を行っています。業界と求職者を結びつけることに重点を置いており、業界団体・事業主の方にもセミナーや説明会に御参加いただき、具体的な説明をしてもらう活動をしています。そして、雇用保険受給の関係で来庁いただいた方をセミナーに勧誘するといったように、潜在求職者の掘り起し作業を人材確保対策コーナーで一括して行っております。そのため、業界の方との連携が非常に重要になっており、看護・介護業界とは、ナースセンターや福祉人材センターと恒常的に連携しています。今年度は、運輸の関係で

中部運輸局バス協会と連携してバス運転手の仕事の相談会を実施しました。なお、昨年度はトラック協会とセミナーを開催しましたが、今年度はコロナの影響で未実施となっています。コロナが収束したら、また業界連携セミナーを開催したいと考えています。以上でございます。

○石丸（労働局長）

労働基準部長からも説明がありましたが、監督指導の際の違反率について補足で発言させていただきます。この違反率は、全ての企業に対するものではありません。監督官は、法違反が疑われる事業場をターゲットとして指導を行っていますので、どうしても違反率が高くなってしまふことは御理解いただけたらと思います。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、内山委員よろしく申し上げます。

○内山（委員）

連合静岡の内山です。経協の鈴木委員からも御指摘のあった監督行政のところでお尋ねします。労働時間相談・支援班が労働時間の管理に関する助言を行っていることについて、監督指導の前段階の取り組みであると理解しました。助言を受ける企業側としても、監督指導の一步前ということで非常に助かるのではないかと感じています。その上で違反率について教えていただきたいのですが、違法な時間外労働が 30.7%であり、その内訳として 36 協定の届出なし、36 協定の限度時間超過とありますが、この中で是正が見込めるのはどれくらいあるのでしょうか。「法律を分かっている上で締結・届出をしていない」ケースと、「届出が間に合わなかった」とか「36 協定を知らなかった」といったものでは悪質性が異なるように感じます。違反率だけを見て判断するよりも、その中身を教えていただけないでしょうか。

また、資料 20 ページの安全と健康の確保について、従来どおり取り組みが低調な事業場に対する指導も必要とは思いますが、それに加えて SAFE 協議会で、好事例を紹介して普及を図ることは非常に試みだと思えます。相談・支援班が動く時は、指導を前面に出すよりも、好事例の普及を図った方が良いと思えましたので意見させていただきます。

もう一点、育児・介護休業法が段階的に施行されていますが、我々もいくつか御相談を受けています。例えば、働いている方が事業主に産後パパ育休の申請をしたところ、「就業規則にないからちょっと分からない」と言われる等、法律を理解していない、あるいは法律を知らなくて適切な対応ができないといった事例や、事業主の方から「マタハラが怖くてなかなか注意ができない」というような事例がありました。法の周知徹底は基本中の基本ですが、私たち連合静岡も労働者に対して啓発していきますので、一緒に取り組んでいただければと思います。

長くなって恐縮ですが最後に 1 点、静岡労働局が Twitter を始めたということで、私もこっそりフォローをさせていただいております。先ほど、安定部長からマザーズハローワークで LINE を開設して、登録者数が 500 人もいらっしゃるというお話がありました。Twitter の方でも連携して様々な情報が展開されていますので、私も先日、あるセミナーに出席できました。SNS を強化した取り組みについても改めてお願いしたいと思います。以上でございます。

○大石（会長）

内山委員、ありがとうございました。それでは、労働基準部長、御説明をお願いします。

○稲毛（労働基準部長）

御意見・御質問ありがとうございます。1点目の、立ち入り調査の結果の評価についてですが、36協定の届出無しが36件あり、このうち7件が、「36協定自体があることを知らなかった」というケースです。さらに、36件中19件が、「36協定は知っていたが届け出を怠っていた」というものです。また、協定自体は知っていたものの、事業場ごとの届け出が必要とまでは知らなかったケースもございます。悪質性の評価はなかなか難しい部分がありますが、いずれにしても労働基準監督署は、法違反が認められた場合、是正されるまで必ず指導を行います。仮に法違反の状態が是正されなかった場合、一般的には重大悪質な事案として司法処分に付すことになります。

2点目の労働災害防止対策に関する取り組みの幅広い周知ということですが、御指摘のとおり、従来どおりの指導にとどまると、今の状況は改善していかないと考えています。労働局の職員が事業場を訪問した際に広く普及を図ることはもちろん、それ以外にも関係団体との連携や広報の工夫も考えられます。どうしても役所の広報は字数が多く分かりにくい事が多いので、改善を図っていきたいと思っています。

○大石（会長）

ありがとうございます。続いて、雇用環境・均等室長をお願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

御指摘ありがとうございます。雇用環境・均等室にも改正育・介法に関して、事業主の方から制度の内容や就業規則の規定方法等の問い合わせが来ています。また、労働者の方からも産後パパ育休の取得方法に関する相談が寄せられているため、今後とも連携しながら分かりやすく周知していきたいと考えています。

今年から新たにTwitterを開設しており、ハローワークで行うセミナーの御案内をはじめとして様々な情報を展開していますので、御利用いただきありがとうございます。こういったツールも利用して、色々なセミナーやイベントを周知していきたいと考えています。

○石丸（労働局長）

先ほどの育・介法もそうですが、労働局の職員も理解することが大変なほど、制度が目まぐるしく変わってしまい、労使の方々には申し訳なく思います。監督署・ハローワークは県内十数か所ありますが、どうしてもマンパワーが足りませんので、少しでも皆さまに行き渡るように新たにTwitterを開設する等取り組みを行っています。国の機関であるため、様々な制約はありますが、何とかそれをクリアしながら周知していきたいと考えていますので、今後ともよろしくをお願いします。

○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、山崎委員をお願いします。

○山崎（委員）

人材不足は、建設・医療・介護分野で深刻になっているとお話がありましたが、製造業においても技術職、特に現場で働く人たちの雇用が難しくなっていることを身に染みて感じています。ハローワークインターネットのマイページがとても使いやすくなり、事業所としても比較的簡単に募集ができるので、本当にありがたく思っています。ただ、私が若い人達に求職の話の話を聞いていると、若者のハローワーク離れが起きているのではない

かと感じました。私たち中小企業としては、業績を上げて働きやすい環境を整え、良い人材を採っていきたくと考えています。しかし、人材を採る時、具体的な名前は出しませんが、民間の求人サイトで募集しないと若い人はなかなか集まりません。就職活動の際、まずはどのサイトを見ているか尋ねると、やはり民間の求人サイトという答えが返ってきます。特に新卒の方になりますが、ハローワークを見るか聞くと、「知りません」とか「見ませんでした」といった答えが返ってきます。民間の求人サイトで募集すると、1回30万円ほどかかるので、私たち中小企業としては厳しい状況です。転職者の方については、ハローワークも見の方が比較的多いかと思いますが、求職者がハローワークをもっと利用していただけるように、ぜひ広報活動に力を入れていただきたいと思います。

○大石（会長）

山崎委員、ありがとうございました。それでは、職業安定部長お願いします。

○奥谷（職業安定部長）

大変貴重な御意見ありがとうございます。まだまだ不十分とは思いますが、ハローワークインターネットサービスの事業主向けマイページが使いやすくなったと言っていただき感謝いたします。御指摘いただいた若者のハローワーク離れ、本省も含め、我々も本当に重要な課題と認識しております。ハローワークは、利用が増えている高齢者向けのサービスは充実していますが、次世代を担う若者がハローワーク離れをしていると、地域における労働力のバランスが崩れてしまいます。求職者の方にどのようにハローワークに来ていただくか、労働局としてまずやらなければならないことは、御指摘のとおり周知広報です。そして、来庁者の方には、ハローワークの模擬面接や検索サービス等のロコミをしていただくよう、丁寧に接客しています。また、就職についてまだそこまで考えていない高校生や大学生の間に、ハローワークの利用方法やサービスメニューについて周知する必要があります。求職の際、最初に見るものはやはりスマートフォンです。インターネットサービスのスマートフォン版もありますが、どうしても広告力が強い方に流れてしまいます。高校の職業講話や、大学への出張セミナーを通じ、ハローワークの利用方法やサービス内容を若いうちに知っていただく取り組みをしています。もちろん、将来的にハローワークを使う必要がないことが一番ですが、そうなってしまった場合にハローワークを思い出していただければと考えています。また、若い人に対する周知広報については、Twitter等のデジタル関係が有効なので、ハローワークの若い世代の職員からも色々なアイデアを集める取り組みを始めていますので、年度後半以降、力を入れていきたいと思っております。御意見、本当にありがとうございました。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、佐藤委員お願いします。

○佐藤（委員）

よろしく申し上げます。資料16ページのテレワーク相談センターについて教えてください。テレワークは、上司、同僚の目がない環境の中、信頼関係や強い意思があればコロナ禍でなくても柔軟で生産性の高い働き方につながると思います。その中で、テレワーク相談センターというのは初耳だったのですが、これは労働者個人に向けての相談センターなのか、あるいは企業の人事担当者に向けてのセンターなのでしょうか。また、相談センターはどこにあり、どういう職員が相談対応しているのか教えてください。

○大石（会長）

佐藤委員、ありがとうございました。それでは、雇用環境・均等室長をお願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

御質問ありがとうございます。テレワーク相談センターについては、パンフレットを使って周知しているところで、主に事業主の方を対象としたサービスになります。企業のテレワーク導入に精通した相談員が、セキュリティ上の注意点や必要機材、労働時間管理、安全衛生の確保に関するものといったように様々な相談を電話又はメールにて受け付けています。

○石丸（労働局長）

テレワーク相談センターは、本省の委託事業で、当初は日本テレワーク協会という全国組織が受託しており、導入に際しての問題点、ガイドライン、労務管理といった相談が中心になっていました。そのため、テレワークをかなり経験してきた方々が相談員・コンサルタントとして活躍されていると聞いています。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、内田委員をお願いします。

○内田（委員）

丁寧な御説明ありがとうございました。多岐にわたる取り組みの中で、働きやすい職場づくりや女性活躍、総合的なハラスメント対策の推進について大変興味を持ちました。その中で、内山委員からも御意見ありました資料 26 ページのハラスメント関係について質問させていただきます。今年度からパワハラ防止措置が中小企業に対しても義務化されましたが、対象となった企業は 100%防止措置を講じているのか、数値把握はされているのでしょうか。また、均等法ハラスメントやパワハラ関係の件数が、前年度と比べ非常に増えていますが、この背景をお伺いしたいと思います。最近、ハラスメント防止措置に関するセミナーのニーズがあるようで、中小企業からよくお声がかかります。「パワハラと指導の境」の問題で、特に若い人に向けて強く叱れなくなってきた企業が増えてきており、個人的にも興味がありますので、年度後半、労働局が開催するハラスメントをテーマとしたオンライン説明会の内容について教えていただきたく思います。

また、パワハラにも少し関連していますが、資料 21 ページのストレスチェックについて質問いたします。最近、鬱によって休業される方がとても増えているという声を企業様から聞いているところですが、ストレスチェックが義務化されている企業のうち、実際にどれくらいの割合で実施されているのかお伺いします。

最後に、これは要望になります。労働者数 101 名以上の企業は、女性活躍推進法に基づく措置が義務化されましたが、労働者数 100 名以下の努力義務の企業についても、ぜひ女性活躍や次世代法の届出をしていただきたいと思えます。職場改善が採用・定着に繋がっていきますので、自然と届出も増えていってほしいのですが、努力義務だとなかなか届出するインセンティブが働きません。例えば、「こうのとりのカンパニー」のように、次世代法を届け出すと、入札のときに査定で有利になるといったように、女性活躍推進法や次世代法についても何かインセンティブを与えることはできないのでしょうか。これは、もしかしたら静岡労働局というよりも国の方の管轄になるかもしれませんが、こういう動機付けを今後検討してもらいたいと思えます。

○大石（会長）

内田委員、ありがとうございました。まずは雇用環境・均等室長からお願いします。

○小野（雇用環境・均等室長）

御質問ありがとうございます。パワーハラスメント関係について御回答します。本日お配りした資料の中に令和4年4月1日よりパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務化された旨のリーフレットがございます。この中にパワハラ の定義が赤字で載っていますので、参考にしていただければと思います。「優越的な関係を背景とした言動」、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」、「労働者の就業環境が害される」といった3要素全てを満たすということがポイントになります。なお、「優越的な関係」というのは、上司から部下といったものだけではなく、部下がきちんと協力しないと仕事が成り立たないといったようなケースも該当する可能性があります。リーフレット裏面には事業主の方針の周知・啓発や相談窓口の設置やパワハラが起きてしまった場合の事後措置、パワーハラスメントを防止するために講ずべき措置が記載されています。また、助言件数についてですが、パワーハラスメントについては令和3年度17件に対し今年度上半期で102件となっています。これにつきましては、前年度までは、中小企業の案件については労推法上のパワーハラスメントとして件数をカウントしていませんでした。つまり、昨年度の17件は大企業のみ数でしたが、今年度は、大企業のみならず防止措置が義務化された中小企業の案件についてもカウントしているという事情がございます。

オンラインセミナーにつきましては、次回12月16日に開催予定です。静岡労働局ホームページ雇用環境・均等室専用サイトに申込みURLを掲載しておりますので、ぜひご活用いただければと思います。

女性活躍推進法に基づく措置の努力義務の企業についてもインセンティブを与えられないかという御要望についてですが、県の方でも100人以下の事業所に対して啓発に力を入れているようなので、連携していくことで少しでも届出が増えるように取り組みたいと考えています。

○石丸（労働局長）

最後の件で補足しますと、労働局としては、届出してもらったからといってインセンティブを与えることはできないという側面があります。努力義務の企業でも届出・計画達成していただければ「えるぼし」の認定を行うので、それが間接的にインセンティブになればと考えています。

○大石（会長）

続いて、労働基準部長お願いします。

○稲毛（労働基準部長）

ストレスチェックの実施状況について御回答します。令和3年のデータですが、県内の労働者数50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施率は、81.5%となっています。全国平均は79.9%なので、若干上回っているものの、やはり100%にする必要があるため、今後も指導を行っていきます。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、田中委員お願いします。

○田中（委員）

中小企業団体中央会の田中と申します。まず、先に情報提供させていただきますが、中央会では、情報連絡員という、中小企業の情報を収集する事業があり、10月分のデータが揃いましたので御報告します。一点目は、原材料が加速度的に高騰しているので、価格転嫁が難しいという報告が多くありました。二点目は、総括だけ申し上げますが、宿泊・運輸・建設業の人材不足感がかなり厳しいという話が出てきています。特に宿泊に関しては、人流が戻ってきた中、接客するスタッフが足りずお客様への対応が難しい現状がございます。建設業につきましても、工事数は比較的戻りつつありますが、工事が大型化しており、それを請け負う人材が不足しています。また、運輸業は、高齢化に加え、荷の状態が非常に多く、多品種少量化しており、ドライバーの確保が難しいという話がありましたので御報告いたします。

色々とお話を伺った中で、何点か申し上げたいと思います。私ども中央会では、中小企業の雇用維持・人材確保・女性活躍・長時間労働是正を含めた働き方改革の4点が非常に重要と考えています。全ての業種に共通することですが、経営者の方も含め、自動化できる部分は積極的に自動化を進め、人がやらなければならない分野に人を集中していかなければなりません。昨年度から、デジタルサポートセンターを設け、組合を通じて自動化を推し進め、人材不足の対応、過重労働の軽減に繋げるために取り組んでいるところです。資料7ページにデジタル人材の育成とありましたが、中小企業において、デジタル化の促進に関する一番の課題は、企業内にデジタル化に精通した人材がいないということです。それにより、デジタル系の会社に勧められるがまま多大な設備を導入してしまうという問題も生じています。そのため、今後ともデジタル人材の育成と就職支援を併せて行い、こうした人材の供給を継続してお願いしたいと思います。

2点目ですが、最終的には生産年齢人口がかなり減っていきますので、誰もが様々な形で働けるような就労環境を作ることが、企業としての最重要課題の1つだと思っています。ただ、様々な働き方を提案し、自由に選択できることが理想ですが、当然ながら企業ですので、それによって生産性が向上するといったように、ある程度新しい付加価値がないとなかなか進まないという面もございます。資料16ページにある「雇用型」テレワークの導入、これは大変重要なものと感じています。現状のテレワークは、産前・産後の従業員や、濃厚接触者となった職員が制度を活用して仕事をするという人事的な関係で使っているケースが多数となっています。しかし、テレワークは、誰もが働ける手法の1つですので、テレワークの仕事で雇用されるケースがあってもいいのかなと感じています。

長くなって恐縮ですがもう1点、資料15ページに外国人の労働力についてのお話がありますが、最近では外国人技能実習生に関する課題を耳にします。実習生の方が企業に馴染み、御本人も働き続けたいという意思がありながら、制度としては3年ないし5年で帰国せざるを得ない状況がございます。実習生の方が知識・ノウハウを積み、その会社の中で今後も働きたいと希望する場合はそのまま残れるような、そんな形の制度もお考えいただけるとありがたいと思います。

もう1点ですが、中小企業は情報発信力が非常に弱いです。そういう意味で、先ほど山崎委員からもお話がございましたが、ハローワークのマイページの開設は大変ありがたいと思います。しかし、まだマイページを知っている方が少ないのではないかと感じますの

で、更なる利活用の広報をお願いしたく思います。

最後に、若者のハローワーク離れについての御提案となります。資料8ページで出張大学生のセミナーを開かれ、5大学で8回実施されたとのことですが、例えばこういった所にハローワークの職員が参加し、ハローワークの立場から見た就職あれこれこぼれ話のような話をしながら活用を促していくといったことも1つの方法ではないかなと思います。もし時間があればお教え願いたいのは、この出張大学生のセミナー、具体的にどういった方が講師になり、どういったことをされているのかを参考に教えていただければ大変ありがたいと思います。長くなってしまい恐縮ですが、以上になります。

○大石（会長）

田中委員、御意見・御提言ありがとうございました。最後の部分は御質問とさせていただきます。それでは、職業安定部長をお願いします。

○奥谷（職業安定部長）

マイページについては、重要課題として目標設定をしておりますので、今後も取り組みを進めてまいります。

出張大学生のセミナーにハローワークの職員が参加し、利用方法等説明するという話は、先ほど山崎委員からも御提案がありましたので、来年度のメニューとして検討したいと思えます。セミナーの内容についてですが、これは国からの委託事業でオーダーメイド方式となっており、アルバイトの始め方、簡単な労働法規について、静岡県の企業の御紹介といったように多岐にわたるものとなっています。また、セミナーの中で評判が良かったものは、県外から静岡に来て活躍している企業の方に参加してもらい、静岡やこの企業を選んだ理由等を話していただき、模擬面接や名刺交換のやり方を教えるといったものでした。参加した大学生から質問が飛び交う熱意ある授業になったようで、来ていただいた事業主の方からもやって良かったという感想をいただきました。私も報告を受け、大学生は、「実際に自分が静岡にいて、定着したらどうなるか」という簡単なシミュレーションのような実際の体験の場が必要だと思えました。来年度は、メニューの中に、企業見学のバスツアーや参加者に大学の単位を与える等、リアル感とメリット感を前面に押し出してブラッシュアップを図りたいと考えています。

○大石（会長）

ありがとうございます。時間が迫ってまいりましたので、牧田委員、最後によろしくをお願いします。

○牧田（委員）

弁護士の牧田です。本日は丁寧に御説明いただきありがとうございました。御質問にすると長くなってしまうので、御要望ということで、資料22ページの労災保険の申請の関係でお話しします。先ほど、過労死等事案の脳・心臓疾患と精神障害の労災請求が増加傾向にある一方、認定件数は減少傾向にあると御説明を受けました。私自身、平成30年頃を境に、精神疾患での労災申請が、死亡に限らず増えているように感じています。私は、使用者側の代理人として、よくパワハラ案件を扱っていますが、こうした案件で会社側を訴える方のほぼ100%が、病院に通って診断書を貰った後に請求を起こしています。そういう意味では、精神障害の診断書を持ってパワハラの実事があると主張すれば、事実上、労災申請は全件できるのだと思います。今、労災請求があるのは本当に氷山の一角で、請求し

ていないだけの案件も沢山あるのだと思います。こうした請求が、これから 100 倍ぐらいのペースで増えて行ってもおかしくないというのが実感です。請求件数が増える一方で認定件数が減っていく傾向は、今後も続くと思いますので、そのギャップの埋め方については御検討いただきたく思います。私自身、労災ではありませんが、県や市の公務災害認定の審査請求の委員もしています。特に、事実認定と判断の部分の業務量は相当な負担になっており、扱っている職員の方が過労死してしまうのではないかと感じるほどなので、その部分に関しては、全体的に何らかの対応が必要なのかなと思います。本当は質問でしたが、時間が無いので要望ということでお願いします。

最後に御提案ですが、委員の人選が良いのか、今までの審議会ではなかなか発言する時間がありませんでしたので、今日は喋らせていただきました。次回からは質疑応答の時間をもう少し取っていただけるとありがたく思います。以上です。

○大石（会長）

牧田委員、ありがとうございます。それでは、今の御意見について簡単に御回答願います。

○稲毛（労働基準部長）

労災の請求と認定の状況について御説明します。例えば、令和 3 年の脳・心臓疾患の認定率は、静岡県 35% に対し全国 33% であり、若干上回っています。精神障害については、静岡県 25% に対し全国 32% であり、年によってその割合は増減しています。私どもとしては全国統一した認定基準に基づき、認定・不認定の判断をしていますので、引き続き適正に実施していきたいと思っております。件数が増えている中、いかにこの認定業務を効率的に行うかは、大きな課題だと思っております。

○大石（会長）

ありがとうございます。ただいま御意見をいただいた質疑応答の時間の件ですが、今後、事務局と打ち合わせしながら進め方を検討していきたいと思っております。

それでは、これで質疑、意見交換を終了します。委員の皆さま方には、この会議に限らず、御意見等を労働局に寄せていただくことが重要だと考えていますので、よろしく願いいたします。やはり、働き方改革が労使双方から言われるようになり、意識に変化が見られる中であって、制度も大きく変わってきているため、制度の理解に追いついていくのが難しい部分がたくさんあるように思います。また、先ほど複数の委員から御意見をいただいたように、そういうものがなかなか周知できない現状もございます。これは、若い人たちはネットで知りたい、多くの経営者を中心とした年配の方々は紙ベースで知りたいといったように、情報を受け取る側のメディアへの対応という問題もあるかと思っております。また、ネットについても、人によってアクセス方法が全然違いますので、周知方法は色々工夫していただく必要があるかと思っております。それだけ制度内容にも受け取る側の意識にも大きな変化が起きていますので、今後も委員だけでなく多方面から御意見をいただきながら、いろんな施策に取り組んでいくことが必要かと思っております。行政当局におかれましては、本日の審議内容を踏まえて、円滑な行政の推進に努められるようお願いいたします。それでは、予定されていた議事を全て終了いたしましたので、進行を事務局にお返ししたいと思います。よろしくお願いいたします。

○司会（総務企画官）

大石会長、委員の皆さま、ありがとうございました。本日の議事録は、後日、委員の皆さま方に送付させていただきます。次回の審議会は、令和5年3月13日月曜日、午後2時から午後4時までを予定しております。年度末の業務御多忙の折かと思いますが、御出席の程、よろしくお願い申し上げます。最後に、家内労働部会事務局及び労働災害防止部会事務局より事務連絡がございます。労働基準部長、お願いします。

○稲毛（労働基準部長）

時間が超過していますので、手短に御説明します。本審議会の下に、家内労働部会と労働災害防止部会が設置されており、審議会委員の一部の方には、部会委員もお願いしております。

家内労働部会ですが、現在、実態調査を行っているところであり、調査結果を踏まえ、本審議会の下に設置されている家内労働部会に審議をお願いするか決めることになります。審議をお願いすることになった場合は、最低賃金の決定と同じようなプロセスで決めさせていただきますので、委員の皆さまに御参集いただき部会を開催したいと思います。

次に、労働災害防止部会ですが、現在、労働災害防止のための5か年計画の最終年にあたり、年度末に向け、次期計画の策定の準備を進めています。こちらについては、部会は開催せず、個別に委員の皆さまから御意見を伺って策定を進めていきたいと思っています。また委員の皆さまに御相談させていただければと思いますので、よろしくお願い致します。

○司会（総務企画官）

それでは、以上をもちまして、本日の審議회를終了とさせていただきます。
本日は長時間にわたり誠にありがとうございました。

（ 終 了 ）