

令和3年度 第1回静岡地方労働審議会 議事録

日時 令和3年11月24日(水) 午前10時から正午まで

場所 静岡中央ビル 5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 森藤 剛正 委員

使用者代表 秋山 辰巳 委員 内田美紀子 委員
田中 秀幸 委員 (欠) 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	石山 玲子	労働基準部長	戸田 剛
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	内藤 匡樹	監督課長	廣瀬 格也
賃金室長	松下 晴美	健康安全課長	松本 政浩
労災補償課長	新井 紀子	職業安定課長	加子 勝巳
職業対策課長補佐	成岡 和子	需給調整事業課長	峰野 員明
訓練室長	小谷野守弘	総務課長	東 尚史
総務企画官	三浦 徹	総務課長補佐	小坂 光輝
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 渡辺 加絵

令和3年度第1回静岡地方労働審議会

日時：令和3年11月24日（水）
午前10時00分から正午まで
場所：静岡中央ビル 5階大会議室

1 開会

○司会（三浦総務企画官）

それでは、定刻になりましたので、ただいまから「令和3年度第1回静岡地方労働審議会」を開催します。私は、本日の司会を担当いたします静岡労働局総務部総務企画官の三浦といいます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

はじめに、本日の出席状況を御報告いたします。公益代表委員は6名全員が出席、労働者代表委員は6名全員が出席、使用者代表委員は田中委員が欠席で、6名中5名の出席をいただいております。以上、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を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 静岡労働局長挨拶

○司会（三浦総務企画官）

それでは開会にあたり、静岡労働局長から御挨拶申し上げます。

○石丸（労働局長）

皆さま、おはようございます。静岡労働局の石丸です。どうぞよろしくお願い申し上げます。本日はお忙しい中「令和3年度第1回静岡地方労働審議会」にお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より各委員の皆さま方には労働行政につきまして、御理解・御協力を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、会長の選出や部会委員の指名、運営規程の改正、今年度上半期の行政運営の進捗状況、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、よろしくお願いいたします。

令和3年度も半年以上経過しましたが、この間、新型コロナウイルス感染症の拡大が経済社会活動、生活活動に多大なる影響を及ぼしています。また、この感染症の拡大は、行政運営、業務の遂行にも影響を及ぼしておりまして、監督署、ハローワークの窓口業務、事業所への指導、説明会等、各種支援策についても、制約された中での実施ということになりました。現在、新規感染者数は減少しておりますが、依然として油断ならない状況が続いています。県内の雇用情勢につきましては、感染が最も拡大していた時期である昨年9月に0.91倍だった有効求人倍率が、今年9月には1.21倍ということで、令和3年6月以降、4か月連続して全国値を上回っています。また、8か月連続で1倍台ということになっており、徐々に改善が進んできている状況でございます。しかしながら、今後も新

型コロナウイルス感染症の拡大が、減少傾向を保ち続けるとも限りませんので、雇用情勢についても引き続き注視していく必要があると考えております。

このような状況の中、静岡労働局では今年度、三つの最重点施策を掲げております。その一つ目として「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」ということで、特別相談窓口の設置による事業主からの休業や助成金に関する相談や、雇用調整助成金等の活用による雇用を維持するための対策に取り組んでおります。さらに、ハローワークにおいては、新規学卒者や非正規雇用労働者、外国人に対する就職支援の他、高齢者、障害者の就労を促進する取り組みを行っております。

最重点の二つ目として「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備」ということで、ウィズコロナ時代の新たな日常の下、テレワークの活用による柔軟な働き方の支援を行うとともに各種法令、ガイドラインに基づいた適正な労務管理の周知に取り組んでおります。また、労働条件の確保改善として、引き続き労働基準監督署の労働時間相談・支援班によるきめ細かな相談、支援等に取り組む、働き方改革を推進しているところでございます。さらに、多くの労働災害が発生している状況から、安全衛生確保対策にもいっそう取り組んでおります。

最後に、最重点の三つ目として「女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進」を掲げております。令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法の適用範囲が拡大するため、対象企業への働きかけや「えるぼし」「くるみん」認定の取得促進などの取り組みを推進しております。また、同じく来年の4月からの改正労働施策総合推進法により、中小企業主に対してもパワーハラスメント防止のための措置が義務付けられることから、あらゆる機会を通じて改正法等の周知徹底を図るとともに、各種ハラスメント防止のための計画的な指導を行っております。

この後、各部室長より詳しく御説明いたしますが、各委員の皆さまにおかれましては、忌憚のない御意見を賜ることをお願い申し上げまして、簡単ではございますが、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

3 議題

(1) 会長の選出について

○司会（三浦総務企画官）

続きまして、令和3年10月1日付で委員の交代がございましたので、お手元の配布資料の委員名簿に沿って、委員の皆さまを紹介させていただきます。各委員、五十音順で御紹介いたします。まず、公益代表委員を御紹介します。大石委員でございます。

○大石（委員）

大石です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

高妻委員でございます。

○高妻（委員）

高妻と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

笹原委員でございます。

○笹原（委員）

笹原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

佐藤委員でございます。

○佐藤（委員）

佐藤です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

牧田委員でございます。

○牧田（委員）

牧田と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

山本委員でございます。

○山本（委員）

山本です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

次に労働者代表委員を御紹介します。石川委員でございます。

○石川（委員）

石川です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

内山委員でございます。

○内山（委員）

内山です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

西村委員でございます。

○西村（委員）

西村と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

古川委員でございます。

○古川（委員）

古川と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

松浦委員でございます。

○松浦（委員）

松浦です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

森藤委員でございます。

○森藤（委員）

森藤でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

続きまして、使用者代表委員を御紹介します。秋山委員でございます。

○秋山（委員）

秋山でございます。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

内田委員でございます。

○内田（委員）

内田です。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

なお、内田委員は、本日所用により 11 時 50 分に退席する予定でございます。

田中委員でございますが、本日は欠席となります。

松下委員でございます。

○松下（委員）

松下と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

望月委員でございます。

○望月（委員）

望月です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

山崎委員でございます。

○山崎（委員）

山崎です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

次に労働局側の紹介をいたします。先ほど、御挨拶を申し上げました石丸労働局長です。

○石丸（労働局長）

よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

千葉総務部長です。

○千葉（総務部長）

千葉です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

石山雇用環境・均等室長です。

○石山（雇用環境・均等室長）

石山です。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

戸田労働基準部長です。

○戸田（労働基準部長）

戸田と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

奥谷職業安定部長です。

○奥谷（職業安定部長）

奥谷と申します。よろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

以上で、委員及び労働局の紹介を終わらせていただきます。

それでは「次第」の3の（1）会長の選出を行います。会長につきましては、審議会令第5条第1項の規程により、公益を代表する委員のうちから選出することになりますが、どなたか立候補はございませんか。

ございませんので、どなたか推薦していただけませんでしょうか。

○佐藤（委員）

よろしいでしょうか。

○司会（三浦総務企画官）

お願いします。

○佐藤（委員）

佐藤です。会長は、前会長代理の大石委員にお願いしたいと思います。

○司会（三浦総務企画官）

ただいま佐藤委員から、会長には大石委員をという推薦がございましたが、いかがでしょうか。

○一同

異議なし。

○司会（三浦総務企画官）

異議がございませんでしたので、各委員の御賛同をいただいたとして、大石委員に審議会会長をお願いいたします。

○大石（会長）

承知しました。よろしくお願いいたします。

（2）会長代理、部会委員の指名について

○司会（三浦総務企画官）

次に審議会令第5条第3項により、会長より、公益代表委員のうちから会長代理となる方を指名していただきたいと思います。大石会長、お願いします。

○大石（会長）

では、会長代理は、笹原委員にお願いしたいと思います。

○司会（三浦総務企画官）

それでは、会長に大石委員、会長代理に笹原委員が選出されましたので、御承認いただきますようお願いします。大石会長、御挨拶をお願いします。

○大石（会長）

あらためまして、静岡経済研究所の大石でございます。ただいま、会長に選出いただき、誠に光栄に存じます。どうぞよろしくお願いいたします。冒頭に一言だけ御挨拶をさせていただきます。

先ほど、労働局長様の御挨拶にありましたように、昨年からの新型コロナウイルス感染症の蔓延、拡大により、雇用労働を取り巻く環境は大きく変化しております。緊急事態宣言によって、休業や離職、あるいは収入減を余儀なくされた方も多くいらっしゃいます。雇用調整助成金等により、ある意味では、予想されたよりも失業者を多く出さずに済んで

おりますが、まだまだ不安定な状態が続いています。

また、密を回避する新しい生活様式や、新たな日常が求められている中で、人々の価値観の多様化、働き方の変化が、非常に大きく進んでいるように思っております。従って、ウィズコロナ、あるいはポストコロナ時代における雇用労働政策が求められていると考えております。

一方、これまで取り組んできた働き方改革の実現、魅力ある職場づくり、生産性の向上や職種のミスマッチといった問題も、なかなか解消しておりません。人手が不足している業種がある一方で過剰になっているところもある。このあたりも、審議会の中で話題になってくるかと思っておりますので、是非、皆さまの御意見をいただきたいと思っております。

いずれにしましても、地方労働審議会の役割というのは、ますます重要になってきますので、皆さまの御協力をいただき、会議を円滑に進めていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会（三浦総務企画官）

ありがとうございました。会長が選任されましたので、ここからの議事進行につきましては、会長にお願いしたいと存じます。大石会長、よろしくお願いいたします。

○大石（会長）

それでは、お手元の「次第」に従い、会を進行していきます。まず、部会委員の指名を行います。審議会令第6条第2項により、各部会の委員は会長が指名することになっております。委員名簿の案を作成しておりますので、事務局から配布してください。

それでは、委員名簿を御覧ください。まず、労働災害防止部会の委員には、公益代表は高妻委員、笹原委員、佐藤委員。労働者代表は、内山委員、古川委員、松浦委員。使用者代表は、秋山委員、田中委員、山崎委員を案として作成しております。

また、家内労働部会の委員には、公益代表は牧田委員、山本委員と私。労働者代表は、石川委員、西村委員、森藤委員。使用者代表は、秋山委員、田中委員、山崎委員を案として作成しています。この名簿の通り、各部会委員を指名したいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、労働災害防止部会の部会長を選出します。審議会令第6条第4項により、部会長は、部会に属する公益を代表する委員のうちから選出することになっておりますが、立候補はございますか。

ございませんので、どなたか御推薦をお願いします。

それでは、笹原委員をお願いします。

○笹原（委員）

経験が豊富な佐藤委員を推薦いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○大石（会長）

労働災害防止部会の部会長には佐藤委員をという推薦がありましたが、いかがでしょうか。

○一同

異議なし。

○大石（会長）

異議がなかったことから、委員各位から御賛同いただいたとして、部会長は佐藤委員に

決定させていただきます。

○佐藤（委員）

承知いたしました。

○大石（会長）

では、部会長代理は、審議会令第6条第6項により部会長が指名することになっておりますが、佐藤委員、いかがでしょうか。

○佐藤（委員）

部会長代理は、笹原委員にお願いしたいと思います。

○笹原（委員）

はい。承ります。

○大石（会長）

それでは、佐藤委員、笹原委員。部会長、部会長代理をよろしくお願いします。次に、家内労働部会の部会長を選出しますが、立候補はございますか。

ございませんので、どなたか御推薦をお願いします。

○牧田（委員）

はい。

○大石（会長）

牧田委員、お願いします。

○牧田（委員）

部会長には、前部会長代理であった大石委員にお願いするのが適切かと存じます。よろしくお願いします。

○大石（会長）

家内労働部会の部会長には私をという御推薦がありましたが、いかがでしょうか。

○一同

異議なし。

○大石（会長）

異議がなかったことから、委員各位の御賛同をいただいたとして、部会長は私に決定させていただきます。よろしくお願いします。次に部会長代理は、部会長が指名することとなっておりますので、牧田委員にお願いしたいと思います。

○牧田（委員）

よろしくお願いします。

○大石（会長）

よろしくお願いします。

（3）静岡地方労働審議会運営規程の改正について

○大石（会長）

では続いて、議題の方に入っていきたいと思いますが、まず議題「静岡地方労働審議会運営規程の改正について」です。事務局より説明をお願いします。

○事務局（三浦総務企画官）

お手元の資料の中に「静岡地方労働審議会運営規程（改正案）」という見え消しの資料

がございますので、御覧ください。事務局から運営規程の改正について、御説明いたします。今般、内閣官房行政改革推進本部事務局から、書面、押印、対面の手続きを見直すという方針が示されたこと。また、テレビ会議システムの普及状況を踏まえ「静岡地方労働審議会運営規程」を案の通り改正したいと存じます。内容に変更がございますのは、第3条と第6条です。

第3条につきましては、テレビ会議システムを利用することを想定した改正となっております。第1項において、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システムを利用して審議会に出席することができること、第2項において、この方法による審議会への出席も審議会の成立条件である出席者数に含めることについて定めております。

第6条につきましては、議事録の署名に関する改正となっております。議事録の作成は引き続き行うものの、メール等により出席委員全員に御確認いただくことを前提に、議事録への委員署名を削除したものです。その他の改正点としては、2桁以上の数字を半角表示にする等、体裁を整えるものであり、内容の変更はございません。なお、この改正は、本省から示されている「運営規程準則」に沿った見直しとなっておりますことを申し添えます。以上でございます。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、ただいまの事務局からの説明について、委員の皆さまから、何か御質問等ありますでしょうか。

ないようでしたら「運営規程（案）」について、御承認いただくということによろしいでしょうか。

○一同

異議なし。

○大石（会長）

ありがとうございます。それでは、異議がございませんでしたので、この「改正案」を審議会として承認することといたします。

（4）令和3年度上半期行政運営実施報告及び今後の方針について

○大石（会長）

それでは、次の議題「令和3年度上半期行政運営実施報告及び今後の方針について」となります。労働局側から、座ったままで結構ですので説明をお願いします。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。それでは「令和3年度上半期 静岡労働局の重点施策に係る進捗状況等」に基づいて説明させていただきます。こちらは、上半期の実績や下半期における取組方針についてまとめた資料となっております。表紙をめくっていただくと目次になりますが、Ⅰでは「静岡労働局の最重点施策」の三本柱を掲げています。Ⅱは、最重点施策ごとに関係する各種施策を盛り込んだ内容となっております。

ページをめくっていただきますと、三本柱の枠組みとして、一つ目の「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」では、新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用の維持・継続の支援として、雇用調整助成金等の活用等を、新規学卒者の就職支援として、

担当者制によるきめ細かな個別支援の強化を、離職者等の早期再就職として、求職者の状況に応じた職業相談や求人開拓の支援の強化を盛り込んでいます。

二つ目は「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備」でございます。「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、適正な労務管理の下における良質なテレワークの普及促進を、安全で健康に働くことができる職場づくりとして、職場における感染防止対策の推進、ワークライフバランスの推進、安全で健康に働くことができる環境整備、新型コロナウイルス感染症・過労死・石綿関連疾患に係る的確な労災補償を、同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保として、「パートタイム・期雇用労働法」等の周知を盛り込んでいます。

三つ目は「女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進」でございます。女性活躍、男性の育児休業取得の推進として、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男性の育児休業取得の促進を、総合的なハラスメント対策の推進として、労働施策総合推進法の中小企業への適用に向けた取組支援、早期の紛争解決の支援を盛り込んでいます。

なお、総務部では労働保険適用徴収業務を所掌しており、その適正な運用について、27ページを御覧いただきまして、御説明いたします。

労働保険適用徴収業務の施策の柱は二つあり、「令和3年度の目標」として、一つ目が労働保険料の適正徴収でございます。今年度、静岡労働局は、昨年度の全国収納率98%以上との目標設定に対し、9月末現在の収納率は41.8%となっております。昨年度は法定納期が延長されましたが、41.8%という数値は、コロナ前とほぼ同水準となります。また、感染拡大防止や行政手続きのデジタル化の流れの中、電子申請の利用を進めています。電子申請の利用件数については、昨年度の当局における利用件数9,519件以上との目標設定に対し、9月末現在は1万960件と、前年同期比133%となっております。

二つ目の目標は、労働保険未手続事業一掃対策の推進でございます。労働保険料の公平な負担を図るため、加入勧奨、手続き指導等、当該業務受託団体と連携し、積極的に労働保険の加入促進を図っております。今年度は、年間1,730件以上の保険関係の成立との目標設定に対し、9月末現在は559件となっており、年度後半に向け、より一層の取組を進めてまいります。私からは以上でございます。

○大石（会長）

ありがとうございました。御意見、御質問については、説明が全て終わった後にまとめてお願いします。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、静岡労働局の最重点施策の中で「1 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」の（1）から（9）について御説明します。時間の関係上、ポイントを絞っての説明になりますが、御了承いただきたいと思っております。

まず2ページの「（1）雇用の維持・継続に向けた支援」について御説明します。御案内のとおり、雇用維持施策の柱として、昨年度より雇用調整助成金の迅速な支給に努めてまいりました。本年度は、それに加え、在籍型出向による雇用維持に取り組む事業主を支援する施策の展開も開始しました。雇用調整助成金の実績について、令和2年4月から令和3年9月末までの1年6か月間の累計ですが、申請が約13万8000件、支給決定は13万5000件で、支給額は1161億円となりました。令和2年の8月がピークで、この時は約1

万 2000 件の申請がございました。令和 3 年度は、各月 7,000 件台で推移してきておりましたが、9 月末の緊急事態宣言の影響により、しばらく申請のなかった事業者や、新規の事業者の申請が増加してきている関係で、令和 3 年 10 月の申請件数は 8,200 件を超えており、申請が落ち着いてきたとは判断できない状況になっております。リーマンショック時の有効求人倍率が 0.38 台まで落ち、令和 2 年度では、0.9 倍台が底であったことを考えますと、当該助成金の支給は、解雇や人員削減等が一定程度抑制された大きな要因の一つであったとの認識をしております。雇用維持を図る観点から、申請から 2 週間以内の支給が、労働局に課されている命題ですので、引き続き、それを果たすための必要な体制等を整え、迅速な支給に努めていきたいと考えております。

続きまして「(2) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進」について、(その 1) と (その 2) を合わせて御説明します。ハローワークにおいては、職業紹介業務について、主要業務としての数値目標の設定及びその目標管理を実施しております。上半期においては、コロナ禍の影響で若干、進捗が遅れている指標もございますが、年度後半に十分リカバーできると考えております。また、年度後半においては、ハローワークインターネットサービスの機能向上を踏まえたオンラインによる職業紹介サービスを推進することになっており、求人・求職者双方の利便性の充実に努めることとします。一方、対面による支援サービスもハローワークの従来からの強みでございますので、デジタル化の利便性とアナログ的なサービス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ます。また、公共職業訓練については、受講が必要な方への周知勧奨が漏れないよう、こういう制度の存在を知らなかったという声がないように、引き続きハローワーク利用者に対して訓練受講の働きかけを強化していきたいと考えております。

続きまして、5 ページの「(2) 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進 (その 3)」について御説明します。ここは、地方労働局と自治体との連携についての項目となります。静岡労働局では、自治体との連携について積極的に進めており、静岡県、それと県内 11 の市との間で雇用対策協定を締結しております。令和 2 年 3 月末時点で、締結数は全国 4 番目の数字となっております。また、静岡労働局内では 8 か所で、県と市との間で一体的実施事業を行い、地域特性を踏まえ、様々な対象者に対する支援を行っています。他の労働局と比較しても、県内の自治体の雇用施策への関心や期待は高い傾向にあります。島田市との一体的実施施設であるママハロのように、地方自治体からのニーズによる特徴的な連携施設を運営している等、地方自治体との連携については、全国的に見ても先進的な労働局であると考えています。その関係性も良好で、コロナ第 5 波の時、ハローワーク掛川の職員にコロナ感染者が出た場面がありましたが、日頃から連携している掛川市より検査キットが提供されたことにより、関係職員に迅速な検査の実施ができ、ハローワークが閉庁することなく業務を継続できた事例がありました。日頃から、顔の見える関係ができていくことの証左であると考えております。今後も県内各自治体からの要望や期待に応えていく姿勢を示しながら、良好な関係のもと連携を進めていきたいと考えております。

続きまして、6 ページの「(3) 新規学卒者の就職支援」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 月末時点で過去最高の 71.5% となっております。また、大学卒業者についても、現在、各大学から情報を収集している段階ですが、概ね順調に推移していると判断しております。引き続き、高校、大学等との連携を密にしながら、

年度後半の支援を強化していきたいと考えています。現状の実績等で、進捗が遅れている点もございますが、このあたりにつきましても、年度前半の支援対象者は「昨年度の卒業生」が対象となっており、年度後半は「来年度の卒業予定者」が支援対象となってきますので、年間目標は達成可能と考えております。

続きまして、7ページの「(4) 非正規労働者の再就職支援」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、進捗が若干遅れているところがありますが、年度後半に支援を注力していこうと考えています。現在、若者向けの周知対策として、YouTubeを利用した、支援施設の紹介を行っております。このようなツールを活用しながら支援対象者に対して、施設や支援メニューについて、改めて周知に力を入れていきたいと考えております。

続きまして、8ページの「(5) 医療、介護、福祉保育等分野への就職支援」について御説明します。いわゆる人手不足分野への就職支援ですが、これに関しては特効薬的な取り組みはございませんので、業界団体の方や事業者の方とも連携しながら、地道にセミナーや面接会を実施しているところです。取り組みの効果は、少しずつ上がってきていると感じております。これに加え、雇用管理改善の助成金等と併せて、支援を継続していきたいと考えております。

続きまして、9ページの「(6) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施」について御説明します。氷河期世代の活躍支援については、年度後半についても、非正規労働者対策と人手不足分野への対策とも関連させながら実施していきたいと考えております。現在、労働局が事務局となり、県内の就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを構築しております。また、各ハローワークにおいても、プラットフォームを利用、活用しながら、各支援を実施しているところです。先般、静岡市においても、市独自のプラットフォームを立ち上げたところでございます。今後は、静岡市の独自プランとも併せ、県内全体での支援を行えるよう調整を図っていきたいと考えております。

続きまして、10ページの「(7) 高齢者の就労・社会参加の促進」について御説明します。御案内の通り、本年4月1日より改正高齢者法が施行されております。70歳までの就労機会の確保が努力義務とされていることがポイントですが、まずは周知広報に努めていきたいと考えております。また、高齢者を取り巻く雇用状況については、資料の棒グラフにある通り、65歳以上の求職者の割合が5年間で1.6倍となっております。また、令和2年度のハローワークにおける全求職者の4人に1人、また、就職件数の5人に1人は60歳以上という状況です。このように、高齢者の方の就職意欲の上昇については、数字からも確認できる場所であり、ハローワークは、様々な業務を展開しておりますが、近い将来、メイン業務が高齢者雇用にシフトしていくことも想定される場所です。引き続き、年度後半においても各種支援策、施策を実施していきます。

続きまして、11ページの「(8) 障害者の就労促進」について御説明します。県内の障害者雇用者数と実雇用率は上昇傾向にあり、障害者雇用が着実に進展していると判断しています。しかし、障害者雇用状況報告対象企業の54%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は、大企業と比べると遅れが見られるなどの課題もございます。このため、年度後半について、これらの課題を念頭に置いた雇用指導を実施していきます。また、率先して障害者雇用を進めるべきである公的機関において、雇用率未達成機関が現

時点で13機関ございます。民間企業を指導していく手前、公的機関がそれを守っていないということは、由々しき事態でございますので、早期に改善するよう厳正な指導を実施していきます。

最後になりますが、12ページの「(9)外国人材に対する支援」について御説明します。県内の外国人労働者数については、資料の棒グラフの通り6万5734人です。この数字は全国で7位であり、また、雇用者数の半数が西部地区に集中している状況にあります。静岡県は、製造業の割合が全国比よりも高く、永住者、定住者など、身分に基づく在留資格の割合が半分以上、57.0%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あります。外国人労働者の方は、地域の労働力の一翼を担っておりますので、その雇用管理改善及び就職支援については、重要な課題として捉えているところです。これまで、外国人の半数以上を占める定住外国人に対する支援に重点を置いて実施していましたが、令和元年4月から、新たな外国人材を受け入れるための在留資格である、特定技能の受け入れが始まりました。コロナ禍で入国制限されている現状ではございますが、今後も外国人雇用は拡大していくと見込んでいます。国の方針としても外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して暮らせる社会の実現を目指しています。静岡労働局としても、年度後半において、事業主に対する関係法令の順守や職場環境の整備についての周知・啓発を行い、外国人求職者のニーズに応じた就職支援を展開していきたいと考えております。駆け足でございましたが、私からの説明は以上になります。

○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、労働基準部長をお願いします。

○戸田（労働基準部長）

労働基準部長の戸田でございます。よろしく申し上げます。私の方からは最重点施策の二つ目「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備」を中心に御説明申し上げたいと思っております。

資料14ページの「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備」のうち「(2)安全で健康に働くことができる職場づくり ①長時間労働の是正」でございます。改めて述べるまでもなく、日本においては、昔から長時間労働が問題になっています。過労死が多く発生しているため、労働基準行政におきましては、従前から労働時間の是正について、非常に厳しく対処しているところです。令和3年度は、目標の795件に対し、9月末の速報値で265件となっており、半数に満たない状況ですが、コロナ禍においても、真に調査が必要な事業場に対しては、しっかりと立入調査をしています。一方で、やはり外部の者が立入調査することについて、センシティブな状況でしたので、国の機関として、そのあたりも考慮しつつ実施していた状況でした。その下の「令和3年度後半における取組方針」ですけれども、本省からもコロナ対策の緩和について示されておりますので、それを踏まえ、○の一つ目ですが、長時間労働が疑われる事業場への立入調査を徹底し、その全数を調べていきたいと思っております。資料右側の円グラフを御覧いただくと、実際にお邪魔させていただいた265件のうち、違法な時間外労働が101件、全体の4割弱ほど認められました。長時間労働是正の取り組みが進んできているとは思いますが、逆に言えば、まだ4割も違法な時間外労働をさせている企業が残っているということです。これは、法律の最低限の

部分であり、是正させなければいけないところですので、今後も労働基準監督署でしっかり対策していきたいと思っていますところではあります。

続いて、15 ページの「①長時間騒動の是正（その2）」でございます。御案内の通り、働き方改革の一環として、労働基準法が改正されました。既に大企業のみならず中小企業にも適用されていますが、法改正があったからといって、いきなり「あなたは法令に違反しています」とするのはあまりにも乱暴です。「令和3年度後半における取組方針」の〇の一つ目ですが、特に中小企業を中心として、周知・支援にしっかり取り組んでいくことを考えております。そして、〇の二つ目ですけれども、労働基準監督署の中に労働時間相談・支援班というものを組織し、御要望があれば、丁寧に相談対応していくことを考えております。資料の右の方を御覧いただきますと、本年度も引き続き、改正労働基準法に関する説明会を開催しており、令和3年度は9月までに20回、合計558社に御参加いただきました。労働時間相談・支援班の訪問支援実績ということで、昨年度同期216件に対し、今年は364件となっております。これは、いきなり抜き打ちで押しかけて御説明するといったわけではなく、世の中の事業場に、こういった説明へのニーズがあるかどうか、アンテナを高くして把握した上で、支援班がお邪魔させていただいて、丁寧に御説明し、御理解いただくというものです。一番下の〇ですが、支援センターによる相談支援が484件となっております。支援センターにもたくさん御相談はいただいていると思っておりますが、これが静岡県下全てに至っているか、正確な数字を持ち合わせておりません。いずれにしても、しっかりと働き方改革を推進していきたいと考えておるところでございます。

続いて、16 ページの「②労働条件の確保・改善」でございます。ウィズコロナの中でも労働基準法を守っていただくため、様々な取り組みを行っています。9月末現在の現状・実績ですけれども、立入調査について、前年度は830件でしたが、今年度は1,264件となっております。これもコロナウイルスの感染防止に配慮の上で立入調査を行ったということでございます。違反の割合については、前年度に70.1%であったものが、今年度は70.3%となっております。監督署では、法違反が疑われる事業場にお邪魔させていただいておりますが、結果的に法違反なく空振りになることもあります。それは事業場が適切に運営されているということでもあります。逆に言えば、違反割合の高さは、私たちの情報の選定方法の精度の高さを表しているものと考えております。引き続き、立入調査を行い、労働条件が確保されているかどうかを確認させていただきたいと思っております。資料右側の送検状況について御説明させていただきます。重大な法違反については、司法警察権を用い、地検へ書類送検させていただいております。今年度は労働条件関係2件、安全衛生関係2件の計4件となっております。例年より件数は少ないですが、これは、賃金等の関係についても、社会の様々な状況を考慮してこういった数字になっています。例年だと、概ね労働条件関係10件、安全衛生関係10件ほどになりますが、今年度は何もしていないかというと、そうではありません。労働基準監督官の資質の向上のため、模擬の説明会や、災害発生時に、効果的に調査し、再発防止につながるような能力を高めるための訓練等、自らの能力を高める活動にも努めているところでございます。

続いて、17 ページの「最低賃金制度の適切な運営」でございます。今年度、最低賃金審議会を開催し、静岡県最低賃金は、時間額885円から28円引き上げられ、913円となり、令和3年10月2日に発効いたしました。特定最低賃金もそれぞれ引き上げがなされ、こち

らは12月20日に発効する予定でございます。そして、現状・実績等の○の一つ目の中の(3)ですが、最低賃金の改正額について、やはり皆さまに知っていただかないといけません。地方公共団体の広報誌等を通じ、事業主の方のみならず、働かれている皆さまにも知っていただくことが重要ですので、しっかりと周知に取り組んでまいります。

続いて、18ページの「③労働者の安全と健康の確保(その1 安全)」でございます。令和3年度は、死傷者数4,018人以下、死亡者数20人未満という目標を立てていましたが、資料右側の災害発生状況を御覧いただきますと、死亡者数については目標20人未満に対して、既に18名亡くなられている状況です。その右の方に「労災死亡事故多発警戒中」を載せておりますが、こういったリーフレットを出し、働く皆さまにも労働災害に注意していただく様に取り組んでいるところです。また、労働災害のパターンを分析したところ、静岡局では転倒災害が全体の22%を占めており、非常に多く発生しております。「ぬかづけ運動」を従来から行っているのですが、引き続き運動を推進するとともに、第3次産業、サービス業において、転倒災害が多発していますので、そういった業種に特化したパンフレットを作成し、周知・啓発に取り組んでいるところです。

続いて、19ページの「労働者の安全と健康(その2 健康)」でございます。これは、長期的にばく露することにより身体に重大な影響が残るものについてのお話になり、令和3年度は、過労死防止と健康管理対策、化学物質、石綿ばく露防止対策を掲げております。資料右側に様々なリーフレット類を掲載させていただきましたので、御覧ください。まず、新型コロナ対策になりますが、職場における感染防止も、私どものスコープに入っておりますので、職場において感染防止をしていますか、というものです。その他、メンタルヘルスや溶接ヒュームの新たな規制に関するパンフレットも載せております。また、世の中で大きな話題となった熱海の土砂災害について、ボランティアに参加される方もいらっしゃいます。二次災害に遭われる方が出ないように、そういったボランティアの方に向けたリーフレットを作成いたしました。土砂災害の現場は、狭い場所なので、私どもが入るとかえって邪魔になってしまいます。ですので、このリーフレットを皆さまが必ず通るボランティア受付センターに置かせていただき、注意喚起をさせていただきました。さらに、熱中症に遭われる方がないように、資料右下の写真に写っていますが、県内の作業服販売店にリーフレットの掲示依頼を行いました。熱中症に遭われる方は、実際に働いておられる方です。このお店は、空調服のようなものも多く取り扱っていることもあり、そういった危険に遭われる方へのアピールに最適と考え、掲示を依頼させていただきました。続いて、20ページの「④ 労災保険の迅速かつ公正な運営」でございます。労災保険につきましては、不幸にして被災された方に対して、迅速かつ公正に給付するということで、資料の右側に最近のトレンドを書かせていただいております。いずれも審査が難しい案件であるとか、背景事情が複雑である案件をまとめております。まず脳・心臓疾患、精神障害ですが、これも長期的に見ると増加傾向にございます。石綿関連疾患については、昨年、最高裁で判決が出た影響もあり、増えている状況にあると思っております。資料左側の「現状・実績等」の下から二つ目の○ですが、新型コロナウイルス感染症の請求件数を載せています。これは、医療現場においてコロナウイルスに感染したとか、職場において集団感染が発生したといったような、コロナ感染の原因が業務上にあると疑われる案件での労災請求が、昨今増えていることを表しております。労災保険は、判断が難し

いケースが増えてきていますが、引き続き迅速かつ公正な給付に努めていきます。

続いて、22 ページになりますが「(5) 治療と仕事の両立支援」でございます。働かれている方の中には、病気を持ちながらお勤めされているという方もいらっしゃいます。かつては病気になると仕事を辞めてしまうといったように、治療と仕事の両立は難しい部分があったかと思えます。しかし、病気を理由として労働現場から抜けてしまうということではなく、治療をしながら働いていただくことが、その人のためにも企業のためにもなりますので、治療と仕事の両立支援にも取り組み、周知に努めているところでございます。以上、駆け足で申し訳なかったですが、労働環境の御説明になります。

○大石（会長）

ありがとうございました。続けて、雇用環境・均等室長をお願いします。

○石山（雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室の石山です。よろしくをお願いします。私からは最重点の「2 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備」のうち「(1) 「新たな日常の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備」 「(4) 同一労働同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」 「3 女性活躍推進・総合的なハラスメント対策の推進」について御説明をさせていただきます。

それでは、資料の 13 ページを御覧ください。新型コロナウイルス感染症拡大下における新しい働き方としてテレワークが広がっている中、良質なテレワークの普及・促進を図るため、あらゆる機会を捉えて、3月に改訂されたテレワークガイドラインや、人材確保等支援助成金のテレワークコースの周知や活用促進を働きかけているところです。併せて、静岡働き方改革推進支援センターにおいて、中小企業の取り組みを支援しております。9月末までの実績として、働き方改革推進支援センターにおけるテレワークに関する相談支援が 41 件、助成金の決定件数は 2 件となっております。引き続き、様々な機会を捉え、テレワークガイドラインや助成金の周知、活用促進を図ってまいりたいと思います。

続きまして、資料の 21 ページを御覧ください。「(4) 同一労働同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてですが、今年の 4 月からパートタイム・有期雇用労働法が、中小企業も含めて全面的に施行となりました。そうしたことから、引き続き個別相談会などを開催して周知を行うとともに、事業所訪問などによる雇用管理状況の把握などによって法の履行確保を図っているところです。9月末までの実績ですが、パートタイム・有期雇用労働法に関して、60 社の事業者訪問、195 件の助言を行い、速やかに是正をしていただきました。また、オンラインの個別相談会を実施し、18 社が参加したところです。派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保として、4 回の説明会を開催、235 件の指導監督を行ったところです。下半期におきましても、引き続き中小企業等への取り組み支援を行うとともに、法の履行確保を図ってまいります。

続きまして、資料の 23 ページを御覧ください。「3 女性活躍推進・総合的なハラスメント対策の推進」ということで「(1) 女性活躍推進・男性の育児休業取得の推進」についての説明となります。令和 4 年の 4 月から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定、届出等の義務が労働者 101 人以上の企業に拡大されます。そのため、今年度はその周知や、義務となる企業の取り組みを支援するとともに、引き続き「くるみん」や「えるぼし」の認定取得を働きかけているところです。また、男女雇用機会均等法や育児・介護

休業法の履行確保のため、企業訪問を実施し、必要な助言・指導を行っているところです。9月末の実績ですが「くるみん」「えるぼし」は16社を認定しました。また、来年4月から義務化される労働者数101人以上の企業につきましては改正女性活躍推進法に関するオンライン個別相談会を実施し、18社に取組支援を行いました。また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法については、実績欄の一番下に記載の通り、訪問指導を実施しているところです。下半期におきましては、来年の4月1日時点で女性活躍推進法に基づく101人以上の企業からの行動計画策定届出等が100%確保できますよう、説明会の開催や対象企業への個別の働きかけを行う予定です。また、今年の6月に育児休業法が改正されました。来年の4月から順次施行されることとなっておりますので、男女とも育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、来年の10月から施行されます産後パパ育休などについて、きちんと理解された上で取り組んでいただけるよう、あらゆる機会を通じた周知等に努めてまいります。

続きまして、資料の24ページを御覧ください。「女性のライフステージに応じた活躍推進」、「児童扶養手当受給者に対する就労支援」についてです。県内6か所のマザーズハローワーク、マザーズコーナーを中心とした就職支援による就職率について、本年度は、目標である93.4%以上に対し、9月末時点の実績は98.7%となっております。下半期についても、引き続きマザーズハローワークなどにおいて、子連れで来所しやすい環境を整え、子育て中の女性を対象にきめ細かな職業相談、就労支援を行うこととしております。

続きまして、資料の25ページを御覧ください。「(2)総合的なハラスメント対策の推進」についてです。来年の4月から中小企業にも職場におけるパワーハラスメント対策が義務化されることから、今年度は、その周知・広報を行うとともに、事業所において実効性のあるハラスメント対策が講じられますよう、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメント対策と併せて、ハラスメントの防止について事業主への指導等を行っているところです。9月末までの実績として、実績欄の一つ目の丸にある通り、事業所に対して是正指導を行いました。また均等法に関するハラスメント関係の相談件数が80件と、均等法関係の3割を占め、パワーハラスメント関係の相談も102件となっております。法に基づく是正指導とともに、ハラスメントをはじめとする労使紛争については、当事者の意向も踏まえつつ、労働局長による援助や調停といった方法で解決を促しているところです。下半期におきましては、来年の4月の中小企業におけるハラスメント対策の義務化に向けまして、あらゆる機会を捉えて、パワーハラスメント防止対策の義務化について周知広報を行うとともに、今後も事業所への指導等で履行確保を図ってまいります。特に、12月はハラスメント撲滅月間となっておりますことから、この月間を中心にあらゆる機会を捉えた周知、相談窓口の設置によって対応をしてまいりたいと思います。

続きまして、資料の26ページを御覧ください。労働局と県内7か所の労働基準監督署に設置した総合労働相談コーナーにおける取り組み状況をとりまとめております。資料右側の中央にある「民事上の個別労働紛争相談内容別件数」の円グラフを御覧ください。相談の傾向として、いじめ・嫌がらせが最も多く949件、続いて自己都合退職に関する相談が435件となっております。相談者の希望により労働局長による助言・指導やあっせんにより紛争解決の促進を図っていますが、助言・指導の申出は下の円グラフの通り合計223件、あっせん申請件数は73件で、いずれもいじめ・嫌がらせに関する事項が最も多くなってお

ります。下半期につきましても、引き続きこれらの制度を活用して個別労働紛争の解決促進に取り組んでいくこととしております。私からは以上となります。

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が、ここから、ただいまの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。どなたからでも結構です。よろしくお願いいたします。

それでは、秋山委員をお願いします。

○秋山（委員）

経営者協会の秋山です。よろしくお願いいたします。施策が本当に多岐にわたっており、それに加えてコロナという難敵がありましたので、施策の推進は大変だったと思います。特に、雇調金ではたくさんの企業が大変お世話になっており、感謝申し上げます。

コロナと働き方改革ということでお話をしたいと思います。昨年1月、横浜にて日本初のコロナ感染が確認されましたが、そこから1年10か月が経ちました。最近、静岡県では感染者がゼロという日がありますので、このまま第6波は来ないよう願っています。ただ、この間、我々の想定を超えた様々な変化があったことも事実です。「コロナの対応」という意味では、1年10か月、大変長い期間でしたけれども、一方で「変化」という意味では短い時間だったと思っています。例えば、東京一極集中を止めようと地方創生が叫ばれていました。なかなか成果が出なかったのですが、それが一気に地方への流れへと変わりました。他にも働き方改革で、長時間労働の削減や休暇の取得が叫ばれていましたけれども、これが一気に在宅勤務になったこともあります。これの前提になるのがデジタル化ですが、5年や10年にかかる想定していたことが、ここ1年で一気に変わったと思っています。

テレワークについても、二つのパターンがあったのだと思います。一つは、緊急事態宣言が出たので、システム構築が不十分なまま、とりあえず在宅勤務だとテレワークを進めたところですが、こういうところだと、宣言が解除されると元の体制に、つまりは通勤というところに戻ってしまっています。もう一つのパターンは、コロナ前からテレワークをやっていたところですが、その時は、子育てや介護といったものに限定されていたものが、今回、全社員に行き渡った。これが、今では従業員が自由に働く場所を選び、その生産性を高める手段として位置付けられたというものです。こういった会社では、今でも在宅勤務がなされているところですが、この間の流れを鑑みると、コロナは新たなテクノロジー活用で柔軟な働き方を抜本的に進めた、いわばビッグプッシュのような存在なのだと思います。

先日、JR東日本の方と話をしました。コロナの関係で、長い間乗客数が落ちていました。緊急事態宣言が終わった10月以降はお客さんも戻ってきて、定期券の売り上げが7割まで回復しましたが、それ以上には戻らないとのこと。これは、毎日電車で通勤する人が、その分だけ少なくなっているということで、定期券の売り上げがコロナ前に戻るといったことはないだろうという話をしておりました。そのあたりが、資料13ページの「新たな日常」の下での柔軟な働き方というところになるのだと思います。

資料のテレワークの導入・定着の促進という部分について、お願いがあります。先ほどの運営規程の改定にもありましたが、まず、労働局さんから、会議やセミナーについて、現地に行って参加したり、オンラインでも参加できるというハイブリッド型のようなものにしていただけたらと思います。

もう一つは、次の14ページ以降、「立入調査」という言葉が出てきますが、このあたりも少し、先方の事情をよく聞いてほしいと思います。今回、テレワークになって、ほとんどの社員が在宅勤務になり、社内の会議も全てオンラインになった企業もたくさん出てきました。そういった企業は、事務所を賃貸でワンフロア借りていたところ、スペースを半分返したりして、会議室のスペースも無いというところもありますので、そのあたりも、よく先方の事情を聞いていただきたいと思います。

また、経営者協会では、今月も色々とセミナーを主催しております。ただ、最近では小さな規模のセミナーであっても、現地に出張しての参加を認めないという方針の会社が増えており、4分の1くらいはオンライン参加するという企業が出てきていますので、こういった状況にも対応できるようにしていただきたいと思います。

最後に、資料15ページ右側の時間外労働の上限規制の適用猶予業種について、建設と運輸が載っていますが、これらの業種の他に医師もあったと思います。今回のコロナで大変な思いをした業種ですけれども、その記述がないのですが、今どうなっているのか教えていただけたらと思います。以上です。

○大石（会長）

秋山委員、ありがとうございました。今の御意見につきまして、事務局から御説明お願いできますか。

○戸田（労働基準部長）

今いただいたお話は全部で3点、1点目は会議・セミナーのテレワークについて、2点目は立入調査について、3点目は上限規制の医師についての御質問であったと理解しております。2点目と3点目につきまして、労働基準部の方からお答えします。

立入調査につきましては、予告してからお邪魔すると、本来の姿が見えなくなってしまう恐れがありますので、基本的には、アポイントメントなしでお邪魔させていただいております。ただ、お邪魔させていただいた後、各事業場で色々事情があると思いますので、そういったところを踏まえて監督・指導させていただいております。立入調査について、連絡して差し支えないものについてはもちろん事前に連絡しておるのですが、労働基準監督の本質の部分につきまして、原則としてアポイントメントなしでお邪魔させていただいているということで、悪しからず御理解いただければと思います。

3点目の働き方改革の医師の関係についてですが、御指摘の通り、建設業、運輸業のほか医師については、あと2年半ほど適用が猶予されることになっております。申し訳ございません、確かに医師については書き漏れていました。基本的にこの3業種については、その特殊性から、働き方改革に即座に対応することが難しいので、より長く猶予期間が設けられています。労働局自ら働きかけるのはもちろんのことですが、それぞれの業界団体や業種を所管しております省庁からの働きかけも重要だと認識しています。例えば、建設業については県、地方整備局と、運輸業については県トラック協会と連携したということを書かせていただいております。医師については、静岡県の方で働き方改革に関する推進

センターが設置されており、そちらで主体的に取り組みされております。労働局としましては、リクエストがあれば、お手伝いさせていただいているところです。働き方改革については、一昨年ごろ、病院等を対象とした説明会を集中的に開催し、法改正の周知をしました。突然対応することが難しいからこそ5年の猶予期間があるので、今のうちから準備を進めてくださいとアナウンスしています。勤務医の分野については、県が主催しているセンターの方に色々お手伝いさせていただくことで進めているところでございます。

お答えになりましたかどうかわかりませんが、以上になります。よろしく申し上げます。

○大石（会長）

ありがとうございます。それでは、局長お願いします。

○石丸（労働局長）

一つ目の御意見であるオンライン会議の関係についてお答えします。地労審の運営規程改正でもオンライン会議を可能とすることになりましたが、国では、システム上での外部の方とのやり取りにおいて、セキュリティ上の制約が厳しい実情がございます。本省とも協議しながら、できるだけ早期にオンラインで会議、説明会等、開催できるようにしたいと思います。なお、説明会については、昨年からホームページ上で動画を公開するというやり方も一部行っており、引き続き、デジタルの手法に乗っていけるよう、取り組んでまいります。

また、働き方改革で、先ほど安定部長からの説明にもありましたが、就職氷河期の就職支援をやり始めようという時に、ちょうどコロナが重なってしまいました。同じように、今、基準部長が話した医師の関係についても、この猶予期間で準備をしてくださいという時にコロナが重なってしまったところでございます。今の実状を見ると、難しい面もありますが、コロナによる影響も永遠に続くわけではないと思いますので、何とか決められた施行時期に間に合うように、我々としても周知・徹底を図ってまいりたいと思っています。以上でございます。

○大石（会長）

どうもありがとうございました。それでは、他に御意見等ございますか。

山崎委員、お願いします。

○山崎（委員）

質問させてください。コロナ禍の中、一番手を差し伸べなければならないことが明らかになってきたのが、シングルマザーの方々だと思います。シングルマザーの方々への対応支援策を詳しく教えていただきたいと思います。実は、社外の方からなのですが、シングルマザーの方から相談を受けました。その方は、ハローワークだと思うのですが、シングルマザーとして支援をお願いし、紹介していただいた企業に就職されました。ですが、実は詐欺まがいの企業だったようで、パートで勤めたいと思って面接を受けたら、個人事業主として入っていただきたいと言われたようです。細かくお話すると時間がかかりますが、非常に厳しい内容で、雇用契約書ももらえず、結局、個人事業主を辞めたというかたちになったそうです。シングルマザーを紹介する企業の選定に関して、内情もよく見ていただきたいと思います。彼女は、その後、無料弁護士相談を受け、企業側が悪いことは明白だが、訴訟には費用と時間がかかるとのことで、あきらめたそうです。シングルマザーの方々には、もっと手厚い支援をお願いしたいなと思います。

それから、資料 20 ページの労災のところに関してですが、新型コロナウイルス感染症の請求のところで「ワクチン副反応にかかるもの 38 件」と載っていますが、いくつか事例を紹介していただけないでしょうか。

最後に 25 ページですが、事業所訪問して、ハラスメントに関する助言をしているということですが、どういった企業に訪問し、助言をしていただいているのか教えていただけるとありがたいです。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。では事務局の方から、御説明いただけますか。

○奥谷（職業安定部長）

御質問ありがとうございます。まず、1 点目のシングルマザーの件について御回答します。ハローワーク紹介後の相談の対応に関して、私個人としても大変よくない事例だと感じております。シングルマザーの方の相談に限った話ではありませんが、求人内容に相違があった場合は、まず、その相違について事業主に確認し、それが直らないのであれば求人を停止する措置をとっております。ただ、最初に求人を受け付けるときは、性善説といいますか、その内容についてよほどの法令違反がなければそれを受け付けることになっています。その後、問題が起きた場合は、当然、きちんと指導することになっていますが、その基本ができていなかったことは、本当に反省する点です。シングルマザーの方は、さらにそういう御事情を抱えているので、きちんと寄り添っていかないといけないところなのに、全く指導もしなかったという点については、各ハローワークにおいて、もう一度点検したいと思います。シングルマザーの方については、コロナ禍において大変厳しい状況になっており、女性が多く占めるサービス分野の非正規労働者の方は、シフトの減少等で苦しんでいる状況にあります。今、マザーズハローワークやコーナーの利用者、他にも市の方で住宅の確保、給付金をもらっているシングルマザーの方を誘導するという取り組みも行っていますので、こういう事態が二度と起きないようにすると同時に、就職支援についても重点的に実施していきたいと考えております。

○大石（会長）

ありがとうございます。

○戸田（労働基準部長）

御質問の中にありました、コロナの副反応についてお話しします。個別具体的に承知はしていませんが、ワクチンを接種して発熱するということが非常に多いという印象を受けております。世の中でも色々と言われているところですが、副反応により、お勤めになることができないような厳しい発熱が出たことについての請求が 38 件あったということになります。よろしくお祈りします。

○大石（会長）

ありがとうございます。それから、雇用環境・均等室長お願いします。

○石山（雇用環境・均等室長）

ハラスメントに関する指導、事業所訪問を行っている対象はどういったところかといった御質問についてお答えします。対象企業につきましては、例えば労働相談などで、会社でハラスメント対策が講じられていないことが疑われているところの他、私どもの方で各法律に基づいて、法律の施行状況を確認するために年間何件と決めて事業所訪問をしてい

ますが、その中で近年、こういった関係の調査を行っていないところなどを抽出して訪問しているところです。

なお、労推法のパワーハラスメント関係につきましては、まだ中小企業については努力義務となっておりますので、この6件については大企業を対象に調査を行ったところです。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、その他の御意見はありますか。

松浦委員、お願いします。

○松浦（委員）

労働者代表の松浦でございます。資料16ページについて、立入調査の実施件数が昨年と比べて400件近く増えていますが、この点について教えてください。

また、申告を受理した227件中、賃金不払が183件あったとのことですが、法違反に対する労働局のアクションについても教えてください。横の円グラフを見ると、労働条件関係、安全衛生関係含めた送検件数が4件ということは分かるのですが、その内訳と申しますか、どういう風にこの申告処理の賃金不払の処理をしたのでしょうか。

立入調査した結果、法違反が888件ある中、嚴重注意で済ませたものもあると思います。送検状況が4件というのは、この中でも特に悪質なものを摘発したという意味合いで良いのでしょうか。

賃金不払とその他の違反がどれくらいあったのか、もう少し教えていただきたいのと、この立入調査が400件増えたというところの意味合いをお聞かせいただきたいと思えます。

○大石（会長）

ありがとうございます。では、事務局の方からお願いします。

○戸田（労働基準部長）

まず、立入調査の件数が830件から1,264件に増えた件について御回答します。御案内の通り、昨年度の前半は、緊急事態宣言で街から人がいなくなってしまうほどコロナによる影響が大きい時期でした。一方で、今年前半におけるコロナの影響は、確かに厳しい状況が続いていましたが、去年ほどではありませんでした。そんな中、昨年度末の積み残しを、今年度しっかり対応したというところもございます。ここで挙げさせていただいた数字は、非常に増えた印象を受けるかと思いますが、このような状況にあった結果ということになります。

その次、申告処理については、働いている方から労働基準監督署に対して、法違反の申告をしていただいたことを契機として調査しており、その結果、賃金不払に関する違反が183件あったということです。これは、前年度より100件少なくなっております。この資料の「立入調査における法違反」というのは、賃金関係の他に労働安全衛生関係の違反であるとか、色々込みで888件あったということです。私どもが立入調査といったアクションを起こすのは、賃金不払に限った話ではありません。賃金不払についても、私どもが承知しているソースの中の一つであり、他のソースを契機として調査を行うこともございます。ですので、数字の見せ方は難しいのですが、賃金不払は888分の183というシンプルな形ではなかなか表せないというところで御理解いただければと思います。

資料の右の円グラフ、送検状況についても御説明します。労働基準監督官は、法違反が

認められると是正勧告をしますが、遵法意識があり、直していこうという意思があるものの、たまたま法令を知らなかった結果として違反状態にあったようなものまで全て書類送検することはやり過ぎです。ですので、やはり重大悪質な事案について、司法という厳しい手段をもってしっかりと対応させていただいております。送検状況の安全衛生関係の2件については、死亡災害がございます。これは絶対にあってはならないことですので、送検させていただいたということがございます。数字のつながり方がスムーズでなく大変恐縮ですが、そういったものということで御理解いただければと思う次第でございます。よろしく申し上げます。

○大石（会長）

ありがとうございました。

それでは、内田委員お願いします

○内田（委員）

内田です。どうぞよろしく申し上げます。資料の方は、多岐にわたったところもありながら、非常に簡潔にまとめていただきましてありがとうございます。その中で、質問と要望が2点ずつございます。

一つ目の質問は、14、15 ページの長時間労働についてです。時間外労働が著しく多いということで、80 時間を超えていると考えられる企業への立入調査について載っています。昨年度と今年度につきましては、コロナの関係で労働時間は減っているかもしれませんが、是正指導が入った効果による労働時間の減少の実態感を教えていただけないでしょうか。また、説明会や労働時間の相談、支援班の訪問支援等も 364 件ということで、昨年度よりも増えていますが、支援された企業に対し、その後フォローアップのようなことはされていらっしゃるのでしょうか。

二つめの質問としましては、資料 23 ページの女性活躍に関わる場所です。弊社の方でも、静岡県さんからの委託事業で、アドバイザー派遣ということで、一般事業主行動計画の策定に携わらせていただいています。その中で、今まで計画策定の義務でなかったところや更新時期を忘れていたところに、労働局さんの方から連絡をもらったという話があります。こういうフォローアップは、何か月前にとか、定期的であるとか、期限が切れる直前にとか、どういうタイミングでやっていらっしゃるのでしょうか。期限が切れる直前になってまとめて作ることは大変ですので、そういったタイミングについてお聞きしたいと思います。また、こういった事は非常に労力がかかると思いますので、リマインドのデジタル化のようなことは検討されているかどうかをお聞きしたいです。

要望としましては、男性の育休取得が進まない実態として、大きく分けて二つの要因があります。一つは経営者側が、女性の育休取得については当たり前のように容認しているものの、男性の育休取得についての意識改革が進んでいない点がございます。もう一つは、育休取得をしなくても有給休暇で取得が賄えてしまうことです。会社としては、男性の育休取得もウェルカムなのですけれども、100%給料が出る有休の方が取りやすい現実があります。有休が余っているのだったら、そちらで取りたいという方が多く、育休を進めたくても、それほど進まないという実態があります。今、育児休業給付金の支給率は 67%のお金が出たと思いますが、そこをさらに 33%補填している企業も少しずつ出てきています。そういった余力があるところは良いですが、そうではないところもたくさんあります。両

立支援の助成金は、来年度以降どうなるか分かりませんが、是非、地方の労働局からも厚生労働省に声を上げていただくとか、静岡独自の助成金がありましたら、男性の育休取得がもっと進むのではないかなと思っております。それが要望の一つ目です。

要望の二つ目は、些末なことになってしまいますが、働き方改革の流れの中でペーパーレス化も進んでいます。私たち審議会の委員も、この流れに乗り、色々な事を見直していけばいいかなと思ってます。差し出がましいようですが、例えば、審議会の資料を減らしていくようなことも考えられます。委員の皆さまに事前に資料を配っていただいているのであれば、それを当日持参する等、私たち自身もできるだけペーパーレス化するか、メールのやり取りの手間を簡略化できないかとか、そういった要望も挙げさせていただきます。

○大石（会長）

内田委員、ありがとうございました。それでは、ただいまの御質問、御意見について、事務局の方からお願いします。

○戸田（労働基準部長）

労働時間相談・支援班についての御質問についてお答えします。支援班の活動については、かなり対応していると思っておりますが、正直、まだまだ長時間労働となっているところがたくさんあると感じております。全体の数に対し、支援が行き届く部分が限られておりますので、まだまだ足りないなと体感しております。だからと言って嘆くのではなく、これからも長時間労働を減らしていけるよう、様々なツールを使い、労働基準行政として取り組んでいきたいと思っております。

支援班のフォローアップについてもお話があったかと思いますが、1回だけではなく、その後も御要望があれば対応させていただくことになっていきます。ただ、私自身は、複数回の御要望をいただいたという事例は承知していません。1回目で御理解いただけたかどうか分かりませんが、フォローアップについてのお尋ねに対しては、申し訳ございませんが、しっかりとした数字は持ち合わせていない状態です。

○石山（雇用環境・均等室長）

行動計画のフォローアップ、注意喚起についてお答えします。行動計画につきましては、義務化の対象企業については、計画期間が終了になる2か月から3か月ほど前に第一報のお知らせを入れることになっていきます。ですので、11月現在は、1月から2月末ごろに行動計画の期間が終わる企業について、次の計画を作るように働きかけをしているところです。これについては、労働局で保有しているデータを元に手作業でやっておりますが、デジタル化につきましては国全体のシステムとの関係もあり、可能であるかどうか、今のところ目途が立っていないところです。

また、男性の育休取得については、法改正の中で、経営者に対する意識改革やそういった取り組みもすることになっていきますので、きちんと対応していきたいと思っております。助成金関係につきましては、今後の具体的な連絡は来ていない状態ですが、そういった要望があるといったところは、国の方に伝えていきたいと思っております。

○大石（会長）

よろしく申し上げます。

○千葉（総務部長）

総務部長の千葉でございます。ペーパーレス化につきましては、ありがたい御提案をいただき感謝しております。委員の先生方に負担のないよう考えつつ、進めてまいりたいと思います。何とぞ御協力方よろしくお願いいたします。

○大石（会長）

ありがとうございます。それでは、他に御意見はございませんか。

それでは、内山委員お願いします。

○内山（委員）

連合静岡の内山です。今の内田委員の御意見と重複する部分があるかもしれませんが、均等行政の方を中心に御提案をさせていただければと思います。

資料 23 ページの「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」について、令和 3 年度、県内から多くの企業が「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」の認定をされたという御報告がございました。こうした企業につきましては、取得前提で取り組みを進めていらっしゃると思いますので、言い方は悪いですが、放っておいても制度整備も進んでいくと思っています。逆に、静岡県として全体の底上げをしていくという話になると、こういった企業以外に対して、法改正の説明であるとか、より取得のしやすい提案をしていくべきだと思っています。特に、今年の 9 月から育児休業給付金の要件が変更になります。これまで給付を受けられなかった人たちが、給付の対象となっている可能性もあると思います。制度自体が複雑なので、労働者だけが給付金について知っていても、企業の担当者が知らなければその要件に合致した恩恵を受けられない、逆もまた然りです。そうした問題が社内で起こることにより、ハラスメントや採用控えにつながるといったことはあってはならないと思います。法改正の細かな点の周知等、労働局としても色々工夫、努力を重ねておられると思います。先ほどの報告の中で、資料 15 ページの労働時間相談・支援班の訪問支援実績が 364 件だったとお話がありました。労働局には、分かりやすく良い資料がたくさんありますので、企業を訪問した際、今日は労働時間の関係で来たけれども、こういう法改正もありますといったように、例えば他の部室の資料を置いていくということもできるのではないのでしょうか。労働局として、様々な法改正の資料について、パッケージのようにして、もし気になるのであれば見ておいてくださいという促し方が横断的にできると、少しでも多くの企業が情報を受け取れるということにつながるのではないのでしょうか。縦割りで致し方ないところはあるとは思いますが、労働局全体として取り組んでいただければと思います。もちろん、やっつけるところもあるかもしれませんが、余計な御提案かもしれませんが、是非 1 件でも多くということに対応をお願いします。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。事務局の方からお願いします。

○石山（雇用環境・均等室長）

今のお話ですが、例えば何かの法律の改正があったときに、メインとして説明するのはその法改正に関するのですが、関連する別の制度や法律の御案内を資料として配付するという事は、今までもやってきております。また、御指摘いただいたように、企業を訪問する際、様々な種類の資料を置いてきて御覧いただくように勧めるということは、少しずつやっているという状況です。今後も御指摘を踏まえ、そういった取り組みをより拡大

できないかどうか、検討してまいりたいと思います。

○大石（会長）

局長の方からお願いします。

○石丸（労働局長）

貴重な御意見をありがとうございます。横断的な連携につきましては、労働局も発足当初からの課題として取り組んでいるところです。静岡局内も4部室ございますが、私を含め、各部長、室長が事業所団体、労働者団体、企業に行く際は、他の部室の資料やパンフレットも持って行くよう、部室横断的に取り組んでいるところです。なお、出先機関となるハローワークや監督署につきましては、局から通達を出し、進めておりますが、特に均等行政の場合は出先機関がございませんので、そこはやはりハローワーク、監督署を利用・活用して、周知・広報しないとイケません。ともすると対面して対応している用務に気をとられ、なかなか他の部室に関する周知というのが難しい面はあろうかと思いますが、今後もしっかりと指導して連携を図っていきたいと思っております。

○大石（会長）

ありがとうございました。

それでは、森藤委員をお願いします。

○森藤（委員）

お世話になっております。連合静岡の森藤でございます。連合静岡としても、年間1,000件ほど労働相談をお受けしていますが、先ほど、山崎委員がおっしゃっていたシングルマザーの方についての話も、決して聞いたことがない事例ではなく、働き方の多様性が進んでいる今の時代の一つの象徴かなと思います。個人事業主としての働き方を求められるということは、連合静岡へも相談が寄せられており、自分も対処した経験があるので、今後、適切な対応をお願いしたいと思います。

一つ、御提案を申し上げたいのですが、事前に投げ込みされているかまでは承知しておりませんが、今日は報道関係の方が来ていませんね。非常に良い意識を持った労働局の取り組みに対する進捗を確認し、今後、どうしていくべきなのか検討する場です。そして、静岡県の労働環境や経済をより良く、安定した就労によって各個人の家庭生活も安定する状況を作っていこうという会議です。本日、公益の先生には、静岡新聞の佐藤さんもいらっしゃいますが、色んな方を巻き込みながら適正なワークルール、様々な形の就業に対する支援を目指していく意思を県下に示していくべきだと思います。戸田労働基準部長もおっしゃっていたように、違反件数につきましては、毎年のように努力していただいて、人的な限りがある中、誠心誠意やっただいていただいていると受けとめております。ただ、中小企業、地場産業を中心に、まだまだ法令が守られていないところがあるのが事実で、大手や本日集まっていたいただいている企業様、労使も含め、未だにそんな会社があるのかと驚くようなこともあります。今さら有給休暇が使えないようなことはないでしょうという感覚が大方だと思いますが、実態としてはそうではありません。やはり、色々なうねりを作りながら発信していくことを考えていただきたいと思います。

連合静岡は、先ほども言いましたが、年間1,000件程度の労働相談を受けております。本日も話がありました育休についてもそうですが、長時間労働の猶予措置の撤廃、社会保険の適用枠の拡大、ハラスメント関係の措置の義務の拡大といったような様々な法改正が

来年、再来年と続いていくわけです。来年1月から毎月、連合静岡もそういった法律を適正に守りましょう、良好な労使関係を築きましょうというちらしを配りながら、駅に立って街頭演説をしていく予定です。たまには審議会も午前10時から午後12時ではなく、午後3時から午後5時にしませんか。閉会后、皆さまで駅に出て、ワークルールの適正化に向けた旗を揚げ、報道機関にも来ていただき、うねりを起こしていくようなことをしてみませんか。審議会は良い場だと思っていますので、できる、できないはともかくとして、そういう意識があつたらいいかなと思っています。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。事務局からお願いします。

○千葉（総務部長）

総務部長の千葉でございます。貴重な御意見をありがとうございます。検討させていただきます。

○大石（会長）

ありがとうございます。

それでは、佐藤委員をお願いします。

○佐藤（委員）

佐藤です。よろしくをお願いします。今、森藤委員からお話がありましたけれども、私は新聞社に勤めており、新聞でコラムを書いています。先日、1日しか働かなかった国会議員が100万円もらった話について、いかがなものかというコラムを書きました。その際、パートで働いている知人の話として、その方の時給を900円としていました。時々、コラムに対して、お叱りや励ましの電話を掛けてくれる方がいらっしゃいますが、その時は「おいおい、静岡県の最低賃金は913円だよ。その人に教えてあげた方がいいよ」と親切な電話をいただきました。私は、その知人の話というのは、いつ、どこで聞いたとかまでは書いてないものですから、どこの誰の時給900円かというのは、いくらでも言い訳ができます。しかし、資料の17ページにあるポスターを事前に見ていたら、もうちょっとコラムでも気をつけた書き方ができたのではないかなと、そんな風に思っているところです。

そこで、そういう情報発信ですけれども、今日の報告を見ても、労働局では色々なリーフレットを配ったりポスターを使ったりして、啓発や情報提供をしています。例えば、最低賃金について、まず一番気にする人は、これから働く人だと思うのです。では、バイト探しをするときにどうするかというと、最近ではスマホでサイトを見てバイト探ししたりする人が多いと思います。そういう、一番気にしている人たちに向けた最低賃金の情報提供をネット社会に合わせ、デジタル化していった方が良いのではないかと思います。静岡労働局に限らず、情報提供、啓発に関してネットの利用というのは、もう試みられているのでしょうか。それとも試みようとしてされているのでしょうか。

○大石（会長）

ありがとうございます。事務局の方からお願いします。

○戸田（労働基準部長）

お尋ねありがとうございます。最低賃金の周知方法、特にデジタル化との付き合い方についての御質問であると理解しています。最低賃金のリーフレットは、東京、大阪といった労働局ごとに適用される額を入れ替えた、全国斉一的なものがございます。これ以外に

も、静岡独自のものを作成し、周知に努めております。デジタル化につきましては、静岡労働局のホームページに最低賃金について載せていますが、労働局のホームページ自体、もっと周知が必要であると考えております。

もう一点、バイト探しのお話について、実は募集する方も最低賃金にかなり気を使っているようで、結構な数の会社が、最低賃金ぎりぎりの額を出しています。もちろん、だからと言って応募する人は大丈夫かという、そういうことでもありませんので、幅広く周知をしていきたいと思っています。回答になっているか分かりませんが、以上になります。よろしく申し上げます。

○大石（会長）

ありがとうございました。局長、お願いします。

○石丸（労働局長）

全国的な話になりますが、厚生労働省の方では、Twitter アカウントを作成し、そこでも様々な制度についての周知を行っています。そういうSNS等を使った広報についても、徐々に進んできています。ただ、地方局独自でというのは、まだ進んでいませんが、今後はそういったデジタル化についても検討を進めてまいりたいと思っています。

○大石（会長）

ありがとうございました。そろそろ時間が迫ってまいりましたので、最後にもう一方、どなたかあれば。

お二人いらっしゃいますね。それぞれ簡潔にお願いします。

○松下（委員）

三協紙業の松下と申します。就職氷河期世代の対応に関することですが、私が所属している中小企業家同友会では、キャリア教育とあって、小学校に様々な業種に中小企業が赴き、どんな仕事をしているのか、どんな想いで働いているのか等を紹介する活動をしています。10年後に静岡の企業で働いてほしいという思いからの活動です。子どもたちはもちろん、親御さんも先生も、大企業と違い、中小企業はどんな会社なのか、実態が分からない方が多いです。先ほど局内の横断的な連携という話がありましたが、局と教育機関との連携といったことはされているのかお聞きしたいと思います。

もう一つ、働き方に関して、テレワークができるところ、できないところ、繁忙期の有無、業種によって様々で、色々な意見が出てきます。これは要望ですけれども、大変かと思いますが、中小企業の本音のざっくばらんな声というのを、たくさん聞き出していただけたらうれしいと思っています。よろしく申し上げます。

○大石（会長）

ありがとうございます。

それでは、簡単に御回答お願いします。

○奥谷（職業安定部長）

教育機関との連携ということで、特に高校卒業者の就職については、ハローワークが一貫して管理しながら対応しています。その前段階として、生徒の皆さまが地場、地域にどういった企業があるかというのを知らないとな就職活動も難しいので、企業見学を連携しながら実施しています。また、学校の先生と企業の方の名刺交換会を地域で開き、進路指導する側の方にも「こういう良い企業がありますよ」と紹介する取り組みなどを通して、各

地域で教育機関との連携をしているところです。

○大石（会長）

ありがとうございます。雇用環境・均等室長お願いします。

○石山（雇用環境・均等室長）

教育機関との連携といえるかどうかは分かりませんが、局のホームページで、大学や専門学校を対象に説明会、セミナーのような事をするとPRしています。毎年、いくつかの大学等から講師派遣の依頼をいただき、大学の講座の中の一つとして労働法の講座を設けさせていただいているところもある状況ですので、付け加えて御報告させていただきます。ありがとうございます。

○大石（会長）

ありがとうございます。

では、高妻委員、お願いします。

○高妻（委員）

社労士の高妻と申します。時間もありませんので、1点だけお話をさせていただきたいと思えます。男性の育休に関して、皆さま、報道等で男性の育休の取得期間が短いことを御存知かと思えます。社労士として活動していく中で、問題ではないかとお話している中に、育休を月末の1日だけ取る男性の方がいらっしゃる場合があります。なぜかと言いますと、それにより1か月分の社会保険料が免除になるからです。それを目的として育休を取得する方と、そうでなく純粋に取る方もいらっしゃると思えます。本日は労働者代表・使用者代表の方も労働行政の方もいらっしゃるの、私からこの場でお話ししたいことがあります。まず、労働行政の方に対しては、男性育休の取得件数ではなくて、期間の分析をしていただきたいというのがあります。労働者代表・使用者代表の方には、育休を取る段階で、本当に1日でもいいのか聞いていただきたいと思えます。本来は父母、両親で子育てをするということが目的なのだと思いますので、1日ではなく、もう少し長く取った方がよいのではないかという話をしてもいいのかなと思えます。そういったところを皆さままで考えていただきたいと思います。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。では、事務局の方、お願いします。

○石山（雇用環境・均等室長）

男性の育児休業の取得については、御指摘のように、1日しか取得をしないところが多々あるのは、私どもも承知しております。ただ、現行法では、取得日数に関する規制はありません。何日取るかというのは、取るも取らない含め、本人の御意思によるものだと考えておりますので、致し方ない面もあるのかなとは思えます。

社会保険料の件につきましては、今回の改正法と併せて、月末1日だけで社会保険料が免除になる点については、制度改正されると聞いております。そのあたりも明らかになりましたら、またPRをしていきたいと思えます。また、男性の育児休業の改正の周知に当たりましては、御指摘いただいたように、育児のために休業するということを皆さまに御理解いただくことも、今回の法の周知で取り組む事項の一つとなっておりますので、そういったところも強調して周知をしていきたいと思えます。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、これで質疑・意見交換を終了させていただきたいと思っております。本日、皆さまから非常に多岐にわたる御質問・御意見をいただきまして、ありがとうございます。非常に活発に質問をいただき、事務局には丁寧に説明していただきました。ありがとうございました。若干、時間が過ぎてしまいまして申し訳ございません。

私の方から、本日感じたところについて申し上げます。コロナ禍の中で、色々な施策を打っていただいておりますので、一つ一つ、知らしめていくということが大事だと思っております。そのあたりは、皆さまにも協力していただきたいと思っております。委員の方から、具体的な事例もたくさんいただきました。本来なら、もう少し時間があつた方がいいのかなと思っておりますが、その中で、審議会の開き方やこれからの周知の方法、デジタル化の流れの中での会議のあり方、施策の伝え方などについても御意見をいただいたかと思っております。是非、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したいと思います。

それではこれで、本日予定されていた議題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。よろしく申し上げます。

4 閉会

○司会（三浦総務企画官）

大石会長、ありがとうございました。本日、選任いただいた会長及び部会長を記載した委員名簿につきましては、後日、審議会議事録とともに委員各位にお送りすることとしております。なお、各部会の委員の任期につきましては、調査・審議が必要になってから、調査・審議が終了するまでとなりますので、部会を開催する際に任命の通知をさせていただきます。また、次回の審議会は令和4年3月18日金曜日、今回と同様に午前10時からの開催を予定しております。年度末の業務多忙の折だと思っておりますが、是非とも御出席のほどよろしくお願い申し上げます。それでは閉会にあたり、石丸労働局長から御挨拶を申し上げます。

○石丸（労働局長）

本日は、貴重な御意見をありがとうございました。上半期に緊急事態宣言等、コロナ禍における制約がありました。後期はその制約も多少は緩和されておりますので、労働行政を一層推進していきたいと思っております。引き続きご支援のほど、よろしくお願いいたします。本日は、どうもありがとうございました。

○司会（三浦総務企画官）

以上をもちまして、本日の審議会を終了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）