

日時：令和3年3月16日（火）

場所：地方職員共済組合栃木県職員会館

ニューみくら 2階207、208会議室

令和2年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 錄

令和2年度第2回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 令和3年3月16日(火) 9:55~11:55
2 開催場所 地方職員共済組合栃木県職員会館ニュームくら 2階 207、208 会議室

3 出席者 【委員】

公益代表 塚本 純(会長)

原田 淳

荒木 宏(欠席)

横山 幸子

杉田 明子

江田 和宏

労働者代表 吉成 剛

鈴木 正

中原 康則

沼子 直美

菊嶋 貴之

相羽 加津美(欠席)

使用者代表 奈良 摩弥子

松谷 正明

山本 純子

今井 キヨ

八木 幸子(欠席)

塚田 義孝

4 次第 1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

3. 栃木地方労働審議会会长挨拶

4. 議題

(1) 令和2年度労働行政の推進状況について

(2) 令和3年度栃木労働局行政運営方針(案)について

(3) 栃木地方労働審議会運営規程の改正について

5. 報告

(1) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃改正決定について

6. その他

7. 閉会

司会（金田総務企画官） 定刻前ですが、委員の皆様がお揃いですので、ただいまより令和2年度第2回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は司会を担当いたします栃木労働局総務課総務企画官の金田と申します。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めますのでよろしくお願ひいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開で開催いたします。本日、傍聴人、マスコミ関係者はおりません。

最初に、本日の審議会では公益代表の荒木委員、労働者代表の相羽委員、使用者代表の八木委員の3名が欠席となっていますが、公益代表、労働者代表、使用者代表それぞれ5名の委員の方が出席されていますので、地方労働審議会令第8条第1項により本日の審議会が成立しますことを報告いたします。

前回の審議会でもお知らせいたしましたが、新たに就任いただいた委員について、今回ご出席ですので改めて紹介いたします。公益代表の坂本委員の後任を江田委員に、使用者代表の市川委員の後任を奈良委員にお願いしております。本日おいでいただいておりますので、両委員から一言挨拶をいただきたいと思います。初めに江田委員、よろしくお願ひいたします。

江田委員 おはようございます。下野新聞社の江田と申します。昨年前任者から引き継いだのですが、前回の会議は日程が合わず参加できませんでしたので、今回が初参加となります。マスコミ業界、社内関係も含めてリアルとオンライン併用の会議が多い中、リアル会議の開催ということで非常に新鮮な感じがいたします。皆さん足を引っ張らないように頑張りたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

司会（金田総務企画官） ありがとうございます。続きまして使用者代表の奈良委員、よろしくお願ひいたします。

奈良委員 皆様よろしくお願ひいたします。日産自動車栃木工場で人事・総務を担当しております奈良と申します。以降お見知りおき願います。前任の市川から2020年4月に引き継ぎましたが、今回が初めての参加となります。よろしくお願ひいたします。

司会（金田総務企画官） ありがとうございます。

それでは、初めに労働局長の藤浪よりご挨拶を申し上げます。

藤浪栃木労働局長 おはようございます。委員の皆様には、年度末の大変お忙しい中、お集まりいただきましてまことにありがとうございます。また、日ごろより労働行政の推進に多大なるご支援、ご協力を賜りまして、深く感謝申し上げます。

前回の審議会は昨年10月の開催でしたが、その後、新型コロナウイルスの感染拡大によりまして再び緊急事態宣言の発令ということで、本県も今年1月から2月上旬にかけて対象地域となったところです。現状、本県の感染状況は幾分落ち着いてきているようにも見えますが、首都圏の感染状況が大変気になるところです。

そういう中、本県の雇用情勢ですが、ここ数カ月求人倍率は上昇しており、直近の今年1月の有効求人倍率は7カ月ぶりに1倍を超える1.06倍となったところですが、主な要因は、コロナの影響によって求職活動を控えるということで、ハローワークに来られる求職者の方が減ってきてることでの求人倍率の上昇として、今後の動向については慎重に見ていかなくてはいけないと考えているところです。

いずれにしても、雇用情勢は、新型コロナウイルスの感染状況によって今後も短期的に大きく変化することが想定されますので、これまで同様、当局としては、雇用調整助成金の迅速支給による雇用の維持や、離職された方々の早期の再就職支援に全力を挙げて取り組んでいきたいと考えています。

一方で、このようなコロナ禍にありながら、働き方改革関連法の円滑な施行や職場におけるハラスマントの対策と、取り組んでいかなければならない課題は山積しているところです。これらについてもコロナ禍におけるさまざまな制約がありますが、引き続き感染防止に努めながら工夫をして取り組みを進めていきたいと考えています。

本日の審議会では、令和2年度の労働行政の進捗状況と、来年度令和3年度の栃木労働局行政運営方針（案）について説明することとしています。委員の皆様には、さまざまな観点から忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いです。本日はどうかよろしくお願ひ申し上げます。

司会（金田総務企画官） ありがとうございます。続きまして、塙本会長よりご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

塙本会長 おはようございます。会長の塙本でございます。今局長さんの挨拶にありましたように、コロナが1つ大きなことになっています。ある意味で私の反省として考えてみると、昨年10月は私の頭はコロナで占められて会議を運営していたかと思います。他方で、私の専門の経済学でいうと、短期的な視点と長期的な視点を明確に分けて、それぞれの課題に対してきっちり解決策を考えることが重要だと言われています。コロナという短期的な動きと、今局長さんからありました労働行政の長期的な流れは、両方とも大事なのだと思います。本日もその辺のメリハリといいますか関係性を考えながら、もしもしたらコロナが長期的な労働環境を変えるかもしれないというところもありますが、一方で今、コロナ対策で行われていることはかなり画期的なことが多く、それも重要なことですので、ここら辺をきっちり明確にしながら議論ができればと思っています。本日はよろしくお願ひいたします。

司会（金田総務企画官） ありがとうございます。次に、本日の資料を確認いたします。資料については事前に各委員様に郵送していますが、幾つか差しかえがあり、本日机上に配付しています。クリップ止めで、審議会次第、審議会委員の皆様の出席者名簿、座席票、もう1つは議題（3）栃木地方労働審議会運営規程の改正についての資料が差しかえです。よろしくお願ひいたします。それと、既に郵送しています審議会委員の名簿、労働局側の出席者名簿、議題（1）と（2）の資料、報告（1）の資料、その他の参考資料が1つ付いています。もう1つは2020年度の栃木の労働行政という水色の資料。こちらが本日使う資料となりますのでよろしくお願ひします。何か不足等はありますか。大丈夫ですか。

(配付資料の確認)

司会（金田総務企画官） なければ、議事に入ります。それでは、これから議事については、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項により、会長に議事の進行をお願いいたします。塙本会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

塙本会長 これからは着座にて失礼いたします。それでは議事を進めさせていただきます。

最初に議事録署名人の指名についてでございます。本日の審議会の議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第6条第1項により、議事録を作成し、会長のほか会長の指名する2名の委員が署名することになっております。ということで私からの指名となります。労働者代表からは中原委員に、使用者代表からは山本委員にお願いしたいと思いますが、よろしうござりますか。ありがとうございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは議題に入ります。「(1) 令和2年度労働行政の推進状況について」と「(2) 令和3年度栃木労働局行政運営方針（案）について」 事務局から説明いただき、その後質疑をしたいと思います。

それでは「令和2年度労働行政の推進状況について」説明をお願いいたします。

前村総務部長 栃木労働局総務部長の前村と申します。私からは、1つ目の議題「令和2年度労働行政の推進状況について」ご説明いたします。資料ですが、お配りしている「議題（1）関係 令和2年度労働行政の推進状況」をご覧になりながらお聞きください。

まず表紙をご覧ください。本年度の労働行政運営方針は、「1 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」、「2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」、「3 安全・安心に働くことができる職場づくり」、「4 人材不足への対応、多様な人材が活躍できる職場づくり」という4つの大きな柱を立てて取り組みを進めてきたところです。順番に各項目について説明してまいります。

1ページをご覧ください。1つ目の大好きな項目の「新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」です。基本的に、資料の中のピンクで塗ってあると

ころについて説明いたします。

1ページのピンク塗りのところは、「(2) 雇用調整助成金の周知及び迅速な支給」です。雇用調整助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の縮小を余儀なくされた場合、従業員の雇用の維持を図るために、労使間の協定に基づいて雇用調整、休業ですね、これを実施した事業主の方に休業手当等の一部を助成するものです。これに関しては、申請から支給決定までを2週間で行うことを念頭に置いて実施してきているところです。実績としては、本年2月までの数字ですが、2週間前の申請に対する支給決定の割合は101.2%となっています。2週間より短い期間で支給決定したものもありますので、100%を超える数字となっています。件数でいいますと、申請件数32,948件に対して、支給決定したものが31,784件で、97.0%について支給となりました。

同じページの2つ目の○は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についてです。新型コロナウイルス感染症及びその蔓延防止措置の影響により休業することとなった中小企業の労働者の方で、休業中に休業手当を受けることができなかつた方に対して支給するのですが、2月23日までの実績で申請が11,185件、支給決定が8,859件、割合としては91.0%となっています。

2ページをご覧ください。1つ目の大項目の「(5) 新型コロナウイルス感染拡大に対する対応」です。一番上の○は、栃木労働局では今年1月、経済4団体さんと313社の派遣事業主に対して、雇用の維持に関する要請を実施したところです。これと並行して、派遣事業者に対して、労働者派遣契約の中途解除や不更新等の状況等についてアンケートを実施したところです。回答いただいたのは240社ですが、令和2年11月から令和3年1月の間に中途解約という回答があったところが3社、更新しませんという会社が17社ありました。

2つ目の○は、母性健康管理対策になります。こちらは男女雇用機会均等法に基づく妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置です。これは、新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして主治医等から指導を受けて、当事者の方がそれを事業主に申し出た場合は、事業主の方はこの指導に基づいて必要な措置を講じなければならないという規定があります。これは従前、今年

1月31日までの措置とされていたのですが、適用時期が令和4年1月31日まで延長されましたので、これに係る周知を引き続き行っているところです。併せて、これに係る特別相談窓口を設けているのですが、これも令和4年1月31日まで延長することとしたところです。

3つ目の○は、「雇用維持・経済回復に向けた公労使共同宣言」です。令和2年6月23日に、栃木県を初めとする公労使10団体が共同で「雇用維持・経済回復に向けた共同宣言」を実施したところです。

4つ目の○は、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の強化です。これは労働局や労働基準監督署において、職場における感染拡大を防止するため、5つのポイントと実際の実践例を書いた資料を配布して、取組に係る周知を図っているところです。

資料にはないのですが、職場における感染拡大を防止するためのポイント5つをご紹介しますと、「テレワーク・時差通勤の推進」、「体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールづくりを定めて実行できる雰囲気づくり」、「職員間の距離の確保・換気・マスク等密にならない工夫」、「休憩所・飲食の場所など感染リスクが高まる5つの場面での対策の呼び掛け」、「手洗い・咳エチケット等感染防止のための基本的な対策の実施」といった5つのポイントをチェックリストのような形にして記載し、さらに実践例を紹介した資料を使って取り組みの周知を図っているところです。

併せて、集団感染等が発生した場合には労災保険の給付の対象となることも周知しているところです。

以上が、1つの大項目の新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応に関する部分です。

3ページをご覧ください。4つある項目のうちの大きな項目の2つ目「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」です。

まず、一番上の「(1) 長時間労働のは是正」です。最初に監督指導の話ですが、各種情報より時間外労働・休日労働が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対し監督指導を実施しているところです。1月末現在の本年度の実績ですが、448件実施しているところです。

2つ目の○は、労働基準監督署に労働時間相談・支援班といったものを設置しています。先般、働き方改革関連法の一環として労働基準法が改正されていますので、これに関する周知や支援を実施しているところです。これに

つきましては1月末までに379件実施してきたところです。

次に、3ページの下のピンク「(2) 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」の部分です。これも働き方改革関連法の一環ですが、この周知に関しましては、働きやすい職場づくりセミナーと題して、当初予定では昨年12月から今年2月までの間に11回ほどこのセミナーを行うことを企画していました。ただこの時期に栃木県にも緊急事態宣言が出されましたので、企画した11回のうち8回は中止せざるを得なかったということで、代替措置として音声つき資料を労働局のホームページに掲載したところです。このほか、派遣労働者の同一労働同一賃金セミナーの開催や雇用管理セミナーで周知を図ってきたところです。

続いて4ページをご覧ください。引き続き「働き方改革」の関係で、ピンク色の部分です。こちらは「働き方改革推進支援センター」といいまして、働き方改革関連法に中小企業の方々が対応するために、いろいろな相談や支援を行う施設です。この活動状況を見てみると、相談に応じていますが、1,000件の目標を立てていたところ、実績としては1月末現在で1,237件の相談をいただいています。セミナーは、目標70回に対して、1月末現在までで65回。今も進行中ですので目標は達成する見込みです。専門家の方を個々の企業へ派遣する支援も行っておりまして、これは目標250件のところ、実績は314件。また商工団体等の団体への派遣も行っています。こちらは目標250件に対して、274件の実施となっています。

以上が、2つ目の大項目「働き方改革」の関連部分になります。

続いて5ページをご覧ください。3つ目の大項目、「安全・安心に働くことができる職場づくり」です。

労働災害の防止ですが、栃木労働局では、第13次労働災害防止計画という計画を立てて、労働災害の防止に取り組んでいるところです。令和2年に関しては、休業4日以上の死傷災害を前年比で4%減少させる、具体的には1,853人以下とすることを目標にしてきましたところです。実績ですが、まだ速報値で確定の数字ではないのですが、ちょっと上回ってしまいまして、休業4日以上の死傷災害は1,898人と去年より21人増えています。目標と比べても45人増えているところです。死亡災害につきましては、1月時点の速報値で、昨年より7人減って9人となっております。

次は5ページの下の方で、ハラスメントの関係になります。職場における

総合的なハラスメント対策の推進ですが、12月がハラスメント撲滅月間となっております。同一労働同一賃金の関係でセミナーの話をしましたが、同じイベントの中でハラスメントにもこまを設けて周知を行うことを予定していました。予定は11回だったのですが、緊急事態宣言と重なってしまったために8回は中止とし、代替措置として音声つきの資料をホームページに掲載しました。

6ページ、上から3つ目の○、企業訪問による雇用管理の実態把握及び是正指導をご覧ください。これは法律ごとに項目が異なるのですが、幾つか切り口がありまして、男女雇用機会均等法に基づくもの、育児・介護休業法に基づくもの、労働施策総合推進法に基づくものといつといろいろな切り口で行っているところです。男女雇用機会均等法に基づくものとしては、71事業所に対して実態把握を行いまして、何らかの法違反が認められた件数104件について指導したところです。育児・介護休業法に基づくものは、同じく103事業所に対して、574件の違反がありました。労働施策総合推進法に関しては、11事業所に対して実態把握を行い、4件の違反が認められて指導を行ったという実績となっています。

次にその下の○、様々なハラスメントの一元的相談対応です。相談の実績ですが、妊娠・出産等のハラスメントに関するものは1月末現在で34件のご相談がありました。セクシュアルハラスメントは103件、パワーハラスメントが一番多くて217件となっています。

以上が、3つ目の大項目の「安全・安心に働くことができる職場づくり」に関する部分になります。

続きまして7ページをご覧ください。4つ目の大項目の「人材不足への対応、多様な人材が活躍できる職場づくり」です。

上のピンク色をご覧ください。産業・地域の特性に応じた人材確保対策の推進です。これに関しましては、ハローワーク宇都宮に「人材マッチングコーナー」を設置し、人材不足分野に特化した面接会、事業所見学会、今年はオンラインでやりましたがオンラインによるセミナー等の開催、担当者制による求職者支援等を実施したところです。4月から12月までの間に945の方に支援を行いまして、人材不足分野に496件の就職が実現したところです。

同じページの下のピンク色の部分をご覧ください。こちらは、中小企業に

対する女性活躍推進の取組に関する部分です。現在、労働者数300人以下の企業さんに関しては、一般事業主行動計画の策定と届出が努力義務となっていますが、これらの努力義務となっている企業さんから1月末現在で349件の計画策定届をいただいている。中小企業さんに関しては、労働者数101人以上300人以下の企業に関して現在努力義務となっている部分が、令和4年4月1日から義務になります。これを踏まえて行動計画策定に係る勧奨を実施しているところです。

8ページをご覧ください。引き続き4つ目の大項目ですが、氷河期世代への集中支援です。これに関しては、「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」という協議会のようなものを設置しまして、地域一体となつた取り組みを行っているところです。

2つ目の〇、ハローワーク宇都宮にある専門窓口「ミドル世代支援コーナー」が、若者サポートステーション等の関係機関と連携して支援を行っているところです。

若者に対する就職支援に関しては、本年5月に、栃木県、教育委員会、労働局の3者連名で、新規学卒者の求人及び採用に関して経済団体さんに要請を実施したところです。

若年者地域連携事業として、栃木県、宇都宮市と連携して、合同企業説明会・面接会を3回実施しました。こちらも感染症の関係がありましたので、3回のうち2回はオンラインで実施したところです。

最後は障害者の活躍促進の部分になります。こちらは、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、「精神・発達障害者しごとサポーター養成による職場定着推進事業」による支援や出前講座等を実施してきたところです。

以上が、今年度の労働行政運営方針に対する取組状況です。

塙本会長 次に、今年を踏まえてということになると思いますが、次年度の運営方針（案）についてご説明をお願いいたします。

藤浪栃木労働局長 続きまして私から、「令和3年度栃木労働局行政運営方針（案）について」ご説明いたします。資料につきましては、「議題（2）関係」と表紙に書いてあるものです。

めぐりますと、「2021 栃木の労働行政」となっています。

昨

年度同様に、労働局の取り組みをわかりやすく対外的に周知・広報できるように、リーフレット形式で作成しています。表紙では、令和3年度における重点施策3本柱を記載しています。1つ目が「ポストコロナ時代の雇用対策の推進」、2つ目が「多様な人材が活躍できる職場づくり」、3つ目が「誰もが働きやすい職場環境の整備」です。この重点施策3本を、順を追って説明いたします。

4ページをお開き願います。「栃木労働局の重点施策」の1つ目「ポストコロナ時代の雇用対策の推進」です。初めに「ポストコロナ時代」というワードですが、さまざまな捉え方があろうかと思いますが、ここでは新型コロナウイルス感染症がいまだ収まっていない現状を含めた今後の時代も含めた意味で使っています。

そういった中での雇用情勢に的確に対応するべく、ここの柱の中では3点をさらに掲げています。1つ目が「◆雇用機会の確保に向けた支援 雇用の維持・確保のための対策」です。本県における新型コロナの感染状況について冒頭お話ししましたが、かなり落ち着いてきている感はありますが、これまでの長引く経済への影響に応じて、多くの事業主、特に製造業、宿泊・飲食業、生活関連サービスといった事業主の方々は、労働者の雇用の維持に大変苦労されているところです。このため、引き続き雇用調整助成金の活用を進めています。併せて、休業も長期化しますと労働者のモチベーションにも影響が出てきますので、在籍出向型という形で雇用の維持を進めていくということで、新しく産業雇用安定助成金が設けられています。これを周知し活用促進を図っていきたいと考えているところです。

次に、「◆ハローワークにおける電子化・オンライン化の推進 オンラインによる申請・職業紹介等の普及促進」です。新型コロナウイルス感染症の影響により、窓口に行かなくても行政サービスを受けられる、行政サービスのデジタル化への対応がより一層求められているところです。既に取り組んでいますが、労働保険関係の手続や雇用関係の助成金の電子申請の活用について、積極的に利用していただけるよう周知してまいりたいと考えています。

また、ハローワークにおいては昨年1月からオンラインによる求人申し込みが始まっていますが、この利用促進を図っていきたいということと、今年9月から、求職申し込み・職業紹介もオンラインでの利用が可能となりますので、この普及を進めていきたいと考えています。また、職業相談や各種セ

ミナーについても、オンラインによる実施を今後展開してまいります。

次に5ページ、「◆コロナ禍における産業・地域の特性に応じた就職支援」で、まず初めに「コロナ離職者等に対する早期再就職支援」です。コロナの影響により、非正規労働者の方々を中心に離職を余儀なくされる方が増えていきますので、こういった方々について、専門の相談員によるきめ細かな個別指導を通じて、早期の再就職の実現をサポートしていきます。

次の「生活困窮者等に対する就職支援」ですが、同様に、コロナの影響によりまして生活困窮状態にある方々に対しましては、自治体と連携して福祉事務所等への巡回相談を行うこと等を通して、一人ひとりのニーズに応じた就労支援を実施してまいります。また、再就職を進めるために、必要な知識・技能を習得するための職業訓練も推進したいと考えています。

最後に「◆新規学卒者への就職支援」ですが、この春の新規学卒者については、コロナ禍にあってもほぼ前年並みの就職内定率となっていますが、来年春の新規学卒者については、一部の業種においては採用を絞り込む動きも見られますので、来年春の新卒者を取り巻く環境は先行きが見通せない状況にあると考えています。いわゆる第2の就職氷河期世代をつくらないため、ハローワークにおいて、大学と連携し、支援が必要な学生を確実に把握した上で、支援が必要な学生に対して積極的なケアを含めた支援に取り組みたいと考えています。

また、若者の採用・育成に熱心で、雇用管理が優良な中小企業を認定する「ユースエール認定」というものがあります。5ページにもこのマークが出ています。現在栃木県では24社が認定されていますが、この取得勧奨も積極的に行っていきます。

以上が、1つ目の柱の「ポストコロナ時代の雇用対策の推進」です。

次に6ページ、2つ目の柱の「多様な人材が活躍できる職場づくり」です。

「◆高齢者、女性、障害者等の多様な人材の活躍促進」ということで、それぞれの人材についてまとめています。まず初めは「高齢者の就労・社会参加の促進」です。本年4月から高年齢者雇用安定法が改正され、事業主は70歳までの就業機会の確保が努力義務となります。掲載のグラフをご覧いただければおわかりのとおり、66歳以上働く制度のある企業はまだ多くありませんし、大きい企業ほど進んでいないという実態にあります。ですので、来年度におきましては、65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引き上げ等に

対する提案や助成を行いながら、継続雇用の延長等に向けた環境整備を図っていきたいと考えています。また、ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、65歳以上の方が活躍である求人の開拓等を推進し、高年齢者の再就職支援に取り組んでいきたいと考えています。

次に「女性の活躍推進」です。女性の活躍推進をさらに進めて、男女ともに働きやすい職場環境を整備するため、法改正によって来年4月から101人以上の企業に行動計画の策定が義務づけられることになっています。先ほども若干説明がありました。来年の施行ではあるのですが、早い段階から改正法についての周知徹底を図り、計画的な働きかけを行って、行動計画の策定・届出を推進してまいります。

また、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業の認定制度である「えるぼし」、取り組みが特に優良な企業の認定制度である「プラチナえるぼし」、ここにマークが記載されていますが、これらの取得についても促進してまいります。

次に7ページ、仕事と家庭の両立支援の推進です。本年1月から施行されています子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含めて、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知を図ってまいります。

また、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対して支給する両立支援等助成金の活用を促進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ってまいります。

また、子育て中の女性等の就職を支援するため、ハローワークに設置しているマザーズコーナー等で、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施してまいります。

次に8ページ、「障害者の就職促進」です。栃木県で働く障害者の数は伸びていて、下のグラフをご覧いただきますと、昨年6月1日現在で4,847人と、過去最高を更新しています。法定雇用率も2.2%に対して実雇用率2.18%と全国平均を上回ります。一方で、下の円グラフにありますように、法定雇用率未達成企業数が544社、そのうち322社は一人も障害者を雇用していないという現状です。一方で、この3月から法定雇用率が2.3%に引き上げられましたので、関係機関と連携を図りながら、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組むことと併せて、障害者を一人も雇用していな

い企業に対して障害者の雇用ノウハウを提供し、また採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を行っていきたいと考えています。

また、精神障害者、発達障害の方々が増えていくので、それぞれの障害に関する専門知識等を有する精神・発達障害者雇用トータルソーターをハローワークに配置し、個々の課題や状況に合わせた就職支援を推進していきます。

さらに、昨年新たに設けられた認定制度「もにす」のマークがページの中ほどにありますが、これが出来上りましたので、これを普及させて、さらに障害者雇用の促進と安定を図ってまいります。

次に9ページ、「就職氷河期世代への集中支援」です。先ほど説明がありましたが、いわゆる氷河期世代の方々は、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している方が多いかと思います。このため、本県に設置したプラットフォームを通じて、社会全体で就職氷河期世代を支援していくという機運の醸成、そしてハローワーク宇都宮に設置した窓口を通じて展開していく。また、「就職氷河期世代限定求人」が受理できるようにしてありますので、その確保を行って、チーム支援によって職場定着まで一貫した伴走型支援を展開していくと考えています。

最後に「外国人に対する支援」です。栃木県における外国人労働者数は、昨年10月の時点で見ますと、コロナ禍にあるものの過去最高の人数となっています。このように増加する外国人材については、法令違反や人権侵害が生じることのないよう、関係機関と連携して、事業主に対して雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開催等、雇用管理改善に向けた相談・支援の充実をしてまいります。

最後に3つ目の柱、「誰もが働きやすい職場環境の整備」です。

まず初めに「◆『新たな日常』の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 テレワークの導入・定着促進」です。コロナ禍における新たな日常の下での働き方としてテレワークが広がってきてますが、労働者の労働時間管理や健康管理を適切に行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進が重要であるということで、テレワーク相談センターや栃木働き方改革推進支援センターといった機関と連携し、個別相談の充実やセミナーにより、テレワークの実施に関する支援を行います。

併せて、資料には 2021 年●月ということで、何月かまだ入っていませんが、3 月中には良質なテレワークの普及を図るためにテレワークガイドラインの改訂版が出る予定になっていますので、これをもとに良質なテレワークの普及を進めていきたいと考えています。

次に「◆コロナ禍であっても安全で健康に働くことができる職場づくり」で、1 つ目が「職場における感染防止対策等の推進」です。職場においてクラスターが発生しないように、資料に一部掲載していますが、拡大を防止するためのチェックリストや、先ほど紹介があった 5 つのポイントの確認をお願いしてきていますが、引き続きこれらを活用した職場における感染防止対策の取組を進めてまいります。

また、感染防止対策の実施状況を確認していただくための実践例の紹介や、新たに局内に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止相談コーナー」における相談対応について積極的に行っていきます。

次に 11 ページ、「長時間労働の是正」です。グラフにありますように、栃木県は全国平均より労働時間が長い傾向にあります。来年度におきましても、長時間労働や過重労働による健康被害等を防ぐために、時間外・休日労働時間数が月 80 時間を超えていると考えられる事業場や、過重労働による労災請求が行われた事業場を対象に監督指導を行ってまいります。

また、昨年 4 月から、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されています。ただ、中小企業の中にはこれに関する知識や労務管理体制が十分でないところもあると考えられますので、引き続き法令遵守に向けて懇切・丁寧な対応を行ってまいります。

資料の下の方には「36 協定届の適正な締結を」とあります。言うまでもなく重要な事項であり、また 4 月から様式も変わるということで、ここにスペースがありましたので 36 協定の内容を盛り込んであります。

次に 12 ページ、「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。現状について先ほど報告がありましたが、第 13 次労働災害防止計画の目標達成に向けてさまざまな対策を行っていくこととしていますが、1 つ目が「産業に着目した労働災害対策」です。産業別に見ていきますと、第三次産業では 4 年連続で死傷災害が増加しています。特に小売業、社会福祉施設における転倒災害や無理な動作による腰痛などが多くなっていますので、業界団体と連携し、転倒災害防止対策、腰痛予防対策に重点的に取り組んでいく

ことにしています。

また、建設業においても災害が多いため、引き続き墜落制止用器具の着用の徹底をはじめ、墜落・転落防止対策の充実強化を図ってまいります。以下、製造業、13ページに入り陸上貨物運送事業、林業、あるいは労働者に着目して高年齢労働者、外国人労働者、それぞれの労働災害防止についてさまざまな対応がありますので、それに応じた対策を着実に行って、死傷災害、死亡災害の発生を抑えていきたいと考えています。

14ページ、産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進です。栃木県では定期健康診断における有所見率が年々高まっており、ストレスチェック制度等の取組みが各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導を行います。

また、化学物質対策、石綿ばく露防止対策、熱中症予防対策についても徹底してまいります。

次に15ページ、「◆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」です。本年4月から、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を図る、いわゆる同一労働同一賃金が中小企業にも適用されることになります。これが実効あるものとなるように、事業主等に対する法制度の周知を図っていくとともに、雇用環境・均等室に労働者が安心して相談できる窓口を設置して取り組んでいきたいと考えています。

最後に16ページ、「◆総合的なハラスメント対策の推進」です。昨年6月から、大企業を対象に、パワーハラスメントの防止措置が義務化されました。栃木県でも職場におけるパワハラについての相談が増加してきており、引き続きあらゆる機会を通じてパワーハラスメントに関する指針の周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を提供することにより、労使の具体的な取り組みの促進を図ってまいります。

17ページ以降は重点事項以外の内容ですので、説明は省略させていただきます。

私からの説明は以上です。よろしくお願ひいたします。

塙本会長

ありがとうございました。それではご質問等がございましたらよろしくお願ひいたします。杉田委員お願いします。

杉田委員

杉田です。幾つか申し上げさせていただきます。

令和2年度の資料の2ページ目、「(5) 新型コロナウイルス感染拡大に対する対応」の1つ目の〇で、派遣労働者の雇用維持等についてアンケートを実施していただいたということですが、アンケート結果の特に数値の部分、中途解除が3社あったとか不更新が17社あったということについて、労働局側ではこの数値をどのように受け止めているのか。コロナの影響もあるのか、これまでがどうだったのかということもあるので、比較がなかなか難しいところもあると思いますが、この数値をどのように受け止めていて、アンケート結果についてどのような対応等を考えいらっしゃるのか教えていただければと思います。

2点目は、3ページ目の「(1) 長時間労働の是正」のアのところで、各種情報から1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対して監督指導等を実施したということで、件数等を書いていただいている。前年度から減っているのはいいところだと思いますが、例えば元年度は531件で、今年度は今までのところで448件ということですが、この数字の中に入ってくる企業というのは重複しているのか。細かいところまではいいですが、結局毎年同じようなところが指導を受けているとすると、是正されていないということになって、今後どういう指導をしていくのか考えていく必要があると思います。新しいところがどんどん増えていくのも問題だと思いますが、毎年同じようなところが指摘を受けているのかというところで、何かわかるところがあれば教えていただければと思います。

余り長いと申し訳ないのであと1点だけ。6ページ目の3つ目の〇、企業訪問による雇用管理の実態把握及び是正指導ということで、特に上の2つについては昨年度の数値と比較すると大分減っていると思うので、これは前年度と同様に実施していくべきといいと思いますが、例えば今年はコロナの影響もあって企業訪問がなかなか実施できなかつたことによって数値がそんなに大きくなかったのか、そこら辺何かあれば教えていただければと思います。

あとは、先ほどの長時間労働のところとも重なるのですが、昨年度指摘された企業がまた重複するようなことがあるのかどうか。もしわかれれば教えていただければと思います。よろしくお願ひします。

鈴木職業安定部長 派遣労働者の関係については職業安定部から回答いたします。派遣労

働者の雇用維持に関しては、労働局、厚生労働省として経済団体や派遣元事業主に数次にわたって要請してきている中、特にリーマンショック時の影響が大きかったので、それを指摘したいという思いから要請しております。

今回の中途解除が3社、不更新が17社というところについては、調査対象の313社は、本社機能が県内にある派遣元事業主に対しての調査です。本年8月にも1度調査をしていますが、こちらは調査対象が100人以上の製造業務に派遣する派遣元ということで大企業中心に調査をしたのですが、そのときは中途解除が10事業所、不更新が51事業所と、今回の調査よりも多かつたところです。

この評価というか受け止めにつきましては、要請の中で、雇用調整助成金の活用や休業支援金の活用もしっかり派遣労働者に対して周知するように併せて要請をしていまして、そういうものの効果がかなり効いているのではないかと受け止めています。

新型コロナウイルス感染状況が見通せない中で、今も雇用調整助成金の特例措置が継続しておりますので、引き続き派遣元事業主に対しては、助成金の活用などを含めて雇用維持をしっかり図っていただきたいと考えておりますし、今後も要請していきたいと思っています。以上です。

小嶋監督課長 続きまして、2の(1)のア、長時間労働のは正に向けた監督指導の関係について説明いたします。ご質問いただきありがとうございます。

ここは、各種情報からということで、労働基準監督署に日ごろからいろいろな相談が寄せられたり、メール窓口等いろいろなチャンネルを用意した上で、情報を把握して監督指導を実施しているところです。令和元年度、今年度と繰り返し違反の情報をいただいている事業場が少なからずありますが、具体的な数は集計しておりません。

ただ、一般的に監督指導においては、80時間を超えている実態が認められれば、その時間がより短くなるように丁寧に時間をかけて指導していくことになりますので、繰り返し後戻りという事業場は少なからずありますが、基本的には少ないとお考えいただければと思います。以上です。

下平雇用環境・均等室長 3点目について、雇用環境・均等室の下平からお答えいたします。6ページのハラスメント、3つ目の○のは正指導についての質問ですが、

昨年度と比べて減っているのは、指摘のとおりコロナの関係で、指導先にまづ連絡を取り、今訪問できる状況かを事前に確認して実施していましたので、企業の意向によって延期したりする部分もあり件数は減っています。

基本的には、連続して指導対象を訪問先にすることはしていませんが、計画的に訪問、プラス、相談があった緊急性があるものについては直ちに対象にしています。そういう選び方をしていますので、連続してということは余りケースとしてはありません。

塚本会長 よろしいでしょうか。

杉田委員 はい。

塚本会長 ほかの委員の方からご質問等がございましたらお願ひいたします。

それでは、私から 1 つ。大きな話として、令和 3 年度はデジタル対応とかオンラインという形になっていると思います。きょうの話でいうと、例えば 3 ページの同一労働同一賃金等のセミナーについても、音声つき資料を作成しということです。ほかにも何ヵ所か出てきていますが、実際に、今年度の取組としてオンラインの活動はどこまで展開していると考えられるのか。それを受け、次年度に向かってどのような展開を考えられるのか。少なくとも今年度の取組については多分いろいろな部署でやられたと思うのですが、それぞれやった手応えみたいなものをご説明いただけるとありがたいのですが。

藤浪栄木労働局長 行政サービスのデジタル化ということで電子申請関係は既に始まっています。リモートの会議につきましては、なかなか行政側の体制・設備の準備等が整わない状況がありまして進んでいなかったのですが、ハローワークにおける職業相談や各種セミナーをオンラインでできるように準備を進めています。

ちょうど昨日、新卒応援ハローワークの主催で、公務員を希望する学生に向けて「公務員座談会」というものをリモートで初めて開催しました。参加団体は当局や県庁、宇都宮市といった 7 団体の方々、学生は参加者 78 名で、画面の中に各団体が入ってそれぞれ業務説明等を行い、最後には学生から質問を受けるなど、非常にスムーズでした。約 2 時間半、私は最初からずっと

見ていたのですが、できるものだなという印象を受けました。

最初は対面の職業相談から活用していこうかと思っていたのですが、ちょうど公務員座談会を一旦中止していた中で、せっかく機器が揃ったので挑戦してみようということになりました。非常にうまい具合にできたので、これは今後いろいろな場面で活用できるのではないかと考えているところです。これは今年度行ったものですが、来年度以降もさまざまな場面で活用ていきたいと考えています。

塙本会長 ほかの方から何かございますか。

荒木労働基準部長 今、局長からお話ししたほかのことを申し上げます。例えば人を集め周知するということになると、先ほど会長からお話がありましたように機材の問題もありますので、できるところからということで、音声つきのものや、あとは会社側の機材が整っているならばオンラインでのセミナーを行うとか、そういうところから徐々に進めているのが現状です。特に緊急事態宣言が発令されていたときには、収容人員の制限もあり、なかなか人を集めてできる状況ではなかったので、少しずつデジタル化を進めています。行政の場合、人を集めることは周知の一つの大きな役割になっていますので、今後ともオンライン化や音声つきの説明資料の配布等を通じて、法律関係の周知を図っていきたいと思っています。

塙本会長 ありがとうございました。もう1つ関連する質問ですが、オンライン化に関する予算的な措置は、これは栃木という問題よりは全省庁的な問題だと思いますが何か取組はされているのでしょうか。今ある機材で工夫しなければいけないということなのでしょうか。

鈴木職業安定部長 職業安定行政、特にハローワークにつきましては、今回のコロナによって非接触型サービスが大きく影響を受ける状況の中で、行政自体がオンライン化を進めていくという方針になっています。

その点に関しては、職業安定行政、ハローワークのオンライン化についての予算というのは、厚生労働省から配付していただいて、それを使って機材の整備等を進めているところです。ソフトに関しては、契約上、多少予算は

かかりますが、それほど莫大な予算がかかるものではないので、ある程度全体的に資金を融通しながらそこは進めていきたいと思っています。

塙本会長 ありがとうございます。私も大分年齢が上の方になってきて、大学の授業もオンラインに苦しめられた方ですが、若い先生に話を聞きながら工夫していると結構いろいろできるものだという実感があります。慣れる意味でもいろいろ工夫していただければありがたいと思います。吉成委員お願ひします。

吉成委員 労働者側委員の吉成です。よろしくお願ひします。まずは御礼ですが、昨年6月23日に、「雇用維持・経済回復に向けた公労使共同宣言」を労働局長を初め皆様の働きかけが県に通じて実現でき、感謝申し上げます。私たち労働者は、企業が倒産してしまったりすると雇用が失われるわけで、きょう出席の企業の皆様にも、雇用を維持いただいたことに本当に感謝申し上げます。

今、春闘の取り組みで、商工3団体、経済同友会、中小企業家同友会をそれぞれ回らせてもらって要請もしています。要請といいましても、例年ですと春闘ですからそこを力強く申し上げていたところですが、今年は、コロナに関して雇用維持の御礼ということで全て回らせてもらって、状況を確認してきました。

栃木は他県に比べて、ということで伺って大変良かったと思うのですが、これは表向きのことであって、実は今回のコロナについては業種・業態が限られたところが大変苦労されています。さらに、弱い立場の派遣や期間の定めのある方が大変苦労されているということです。

先ほども質問がありましたが、もう一度私から。先ほどの説明を聞き漏らしたのかもしれません、アンケートは、派遣313社に対して240社から回答があったのですね。3社が中途解除、不更新17社という結果をどのように見るので。他県と比べて少ないのか。また、これに対してどういう対応をされているのかお聞きしたいというのが1つでございます。

もう1つ、弱い立場といいますと、中央では孤独対策大臣ができまして、対策室も。これは厚生労働省ですよね。これは栃木としてどのような受け止めができているのかお伺いしたいと思います。この2点よろしくお願ひします。

鈴木職業安定部長 派遣元事業主へのアンケート結果につきまして、もう少し詳しくご説明いたします。313社に対してアンケートを実施し、240社の回答がありました。派遣の中途解除は3社。中途解除は派遣先と派遣元との間であった対象者数は5人となっています。5人のうち、引き続きほかの派遣先で雇用を継続している方が1名、離職された方が4名。契約不更新があった派遣元17社のうち、対象労働者が44名で、雇用継続が19名、離職が25名という状況を確認しています。

これについて、労働局としては、中途解除や不更新は契約に基づいて行われているものですので、その際にしっかりと派遣労働者に対して雇用安定措置が図られているかというところが指導の観点では重要です。そこについてはしっかりとなされている、雇用が継続されている方もいらっしゃいますので、雇用を継続されていない離職した方に対する支援を今後しっかりといかなければならないということが、認識として確認できたところです。

評価は非常に難しいですが、このアンケートの目的は、大量の中途解除や不更新が全国的にあるのではないかという観点です。全国の数値は今手元にないのですが、11月から1月の状況においては、そこまで危惧するほどではなかったという受け止めかと思っています。ただ、この後に緊急事態宣言が発令されたり、年度末における不更新が危惧される状況の中で、引き続きの雇用維持を要請していくという姿勢は変わらない。また、定期指導においてしっかりと指導をしていくというスタンスは、引き続きしっかりとやっていきたいと思っています。以上です。

藤浪栄木労働局長 2点目の孤独対策の関係ですが、コロナ禍にあって、孤独という状態に陥ってしまう方々もあろうかと思います。そういう方々がいらっしゃるということで、この対策を担当する大臣ができたということです。厚生労働本省から各労働局に対して、孤独対策についての具体的な指示等はまだ届いていません。今後、指示があれば、しっかりと対応してまいります。

塙本会長 ありがとうございました。これからということですね。ほかの委員の方から質問がございましたらよろしくお願いします。沼子委員。

沼子委員 令和3年度も女性活躍推進ということをうたっていらっしゃいますが、2

年度の取組状況の中で、6ページ、育児・介護休業法に基づく法違反を確認し是正指導があったのが574件。ハラスメントについては、相変わらずセクシュアルハラスメントやマタニティハラスメント等、ハラスメントが横行している状況です。こういう状況にあって、女性活躍というのは、「プラチナくるみん」や「プラチナえるぼし」を取るだけではなかなか難しいのではないか。もしかしてキャリアプランを履行できる人たちだけに対しての女性活躍推進なのかなと。ハラスメントをなくすようにもうちょっと強化していただいて、全ての働く女性が活躍できるような何か方針立てをしていただきたいというのが、お願いというか意見でございます。

塚本会長 意見ということでしたが、何かお答えはございますか。

下平雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。ハラスメント対策、育児・介護休業の関係を担当しています。

ハラスメントは、いよいよ中小企業にも義務がかかるようになりますので、しっかり次年度は対策を取っていきたいと思います。

育児・介護の方は、先月末に育児・介護休業法の改正法案が国会に提出されています。内容としては、男性の育児休業の取得促進や、期間雇用の方が育児・介護休業を取りやすくするなどの内容が主ですが、こうしたことを進める中で女性がより活躍できる社会になっていくように、こちらも成立しましたら精力的に周知等を図っていきたいと思います。

併せて、一番大事な女性活躍推進法に基づく取組については、令和4年度からは、労働者101人以上の企業に対しても「行動計画」の策定届出と情報公表等が義務化されます。こちらは単にこういったことをしてくださいというだけではなく、なぜそれを進める必要があるかというところを理解した上で皆さんに取り組んでいただけるように、周知の方法なども工夫していきたいと思います。

塚本会長 ありがとうございます。ほかの委員の方からございますか。今回初めて来られた江田委員は何かございますか。

江田委員 ありません。

塙本会長 原田委員いかがですか。

原田委員 結構です。

塙本会長 それでは、もうちょっと時間がございますので、令和3年度の運営方針(案)は、大分つくりが違っているというか、本年度と取り組み方が変わったという気がしています。先ほど私からも申しましたが、昨年度は突然コロナが来て、最初にあった方針にコロナ対応を取つてつけたような感じがどうしてもありました。それは致し方ないことなのですが。それが今度のキーワードとしては、ポストコロナをにらみながら、長期と短期の問題をうまく融合させながら、ということだと思います。そこら辺は工夫されたと感じています。

それに関連して、中小企業で同一労働同一賃金への対応が進んでいくという説明が先ほどあったと思います。もう大企業の方は進んでいるということですので、今年度、大企業が進んでいたことへの労働局としての対応状況と、今後の見通しに関してご説明いただければありがたいと思います。よろしくお願いします。

下平雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。同一労働同一賃金の関係ですが、パートタイム・有期雇用労働法は、今年度からます大企業について適用になっています。今年度はコロナの関係もあって企業を直接訪問させていただく機会が少なかったので、栃木の状況についてなかなか具体的な話ができるのですが、全国的な情報としては、労働政策研究・研修機構（JILPT）が去年の10月から11月で調査した結果を見ますと、同一労働同一賃金のルール、内容を知っていると答えた企業は64%で、大分周知が進んでおり、何のことかわからないという企業は少なくなってきたていると思います。必要な対応をしていただいているかという点は、必要な見直しを終わった・行っている・検討しているという答えを合わせますと 45.8%ということで約半分をちょっと切っていますが、何らか行動を起こしている、もしくは、やり終えているという回答となっています。

一方で、対応方針で未定とかわからないという企業が 19.4%ということなので、2割程度の企業はまだ悩んでおられるということだと思います。

来年度からは中小企業にも適用になり、全面適用になりますので全ての企業において正社員と非正規との不合理な待遇差をなくしていく取組をしていく必要があります。同じ調査の中では、行政に求めたい支援としては、ルールの内容などを説明するホームページや資料といったご要望が 36.2%、他社の取組事例の紹介が 31.6%といったところが高くなっていますので、引き続きわかりやすい説明と周知を広くやっていきたいと思っています。

それに当たっては、今年度もありましたが、栃木働き方改革推進支援センターで個別支援も行っていますし、今後はオンライン形式のセミナー等も多く検討しながら、コロナ禍においても十分行き渡るように工夫していくたいと思います。

塙本会長 ありがとうございました。もうちょっと時間がございますが、委員の皆様から議題（2）の令和3年度の運営方針（案）に関して個別のご意見、要望等がございましたらよろしくお願ひします。吉成委員。

吉成委員 今会長が言われた内容で、障害者雇用の関係が（案）の8ページにあります、私も、544社中332社で（障害者雇用が）ゼロというのは大きな問題と捉えております。ここで、労働局としては「一貫したチーム支援を行います」という内容でございます。この332社はなぜ雇用ができないのか。恐らく問題は、障害者の雇用ノウハウを提供や採用の準備といった入口から問題があって、その認識の上でのチーム支援ということだと思います。実際に具体的に支援チームみたいなものをつくるてそれに取り組んでいくのか、またその問題・課題についての対応はどういう内容になるのか、ご説明をお願いします。

鈴木職業安定部長 障害者の雇用に関しましては、なかなか一足飛びで進むものではなく、企業の理解を得ながら進めいかなければならぬと思っている中で、ここ数年、企業側への指導だけではなく、支援というものの重要性を労働局としても思っています。

そうした中でこのチーム支援というのは、ハローワークと、なかぽつセンターといわれる障害者就業・生活就労支援センターと、地域障害者職業センターといった関係機関が就職に向けて適切な支援を行えるように、関係機関

が連携した上で企業側への支援を打ち出して行っています。こここのところがなかなかゼロ企業に対して進んでいかないというか、まだまだ数が残っているところではありますが、労働局としては、令和2年度の結果、全国との比較で、法定雇用率がもともと低かったということもあります、0.11ポイント上昇して全国で一番伸びているところで、こうした取組の成果は徐々に出てきているのではないかと思っています。

ただ、今年の3月に法定雇用率引き上げがあり、対象企業が拡大してくるとゼロ企業が増えることになりますので、そこに対するチーム支援をより拡充してしっかりと取り組んでいかなければならないと認識していますので、体制の強化も含めて来年度に向けては行っています。こうしたことを含めて、一つひとつの企業に対する支援にしっかりと取り組んでいきたいと思っています。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。もしなければ、私から最後に1つ。きょうの答申の3番「誰もが働きやすい職場環境の整備」の中で、これはもう何回目かになる話なのでさらっと答えていただければいいと思いますが、栃木県は労働時間が長くて、労働災害の発生状況も少なくないような感じがします、ということで何回かやり取りさせていただいたのですが、現状を労働局としてはどう認識されているのか、最後にお話しitただければと思います。

小嶋監督課長 ご質問いただきありがとうございます。まず栃木県の労働時間の推移の関係でお話ししますと、11ページの中で、栃木県の労働時間は全国に比べて長いという数字が出ているところです。この点については、具体的にこういう理由と1つの理由を言うのはなかなか難しいところですが、全国に比べて長い一つの要因として、第二次産業の製造業の占める割合が高いことがあります。国内総生産に占める割合は、全国でいうと第二次産業は26%程度になるのですが、栃木県は46%ということで、二次産業の比率が非常に高いことが影響しているのではないかということです。

ただ長期的に見ると、働き方改革関連法が2019年4月から施行され、その前から広く周知に力を入れていたというところで、一定の成果は出ています。

塙本会長 先ほども言いましたように、決して責めているわけではなくて、そういう事実を踏まえながら継続的な努力をお願いしたいということで意見を申し上げました。

ありがとうございます。多少時間は早いですが、ほかに質問等がございませんでしたら次の議題に移ろうと思いますが、よろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

塙本会長 ありがとうございます。それでは、「(3) 栃木地方労働審議会運営規程の改正について」、事務局より説明をお願いいたします。

司会（金田総務企画官） 事務局より「栃木地方労働審議会運営規程の改正について」ご説明いたします。本日、配布した資料「議題（3）関係 栃木地方労働審議会運営規程の改正について」をご覧ください。

昨年、内閣官房行政改革推進本部事務局より、押印、署名、対面の手続を見直すとの方針が示されました。また、テレビ会議システム普及の状況を踏まえて、本省の地方労働審議会運営規程規程準則の一部が改正となりました。これを受けまして、今回、栃木地方労働審議会運営規程の改正案を提出いたします。

資料を1枚めくり、栃木地方労働審議会運営規程新旧対照表をご覧ください。赤字で表示されている部分が改正後、変更となっている箇所となります。また、右側の青字の部分は変更前の箇所ということで見ていただければと思います。

最初に第1条ですが、ここは全角表示を半角表示に変更しただけで、内容については変わっていません。

次に第3条、今後テレビ会議システムを利用することも想定しまして、第1項には「委員は、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する方法によって会議に出席することができる」という項目を追加いたしました。

また第2項については、「テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項に規定する会議への出席に含めるものとする」という項目を追加いたしました。審議会令第8条第1項と

は、冒頭に私からお話ししましたが、審議会の開催成立に必要な委員数を定めたものになります。また第2項は審議会の議事の決議について定めています。テレビ会議システムを利用する方法による会議の出席については、参考型の本日の会議と同じように取り扱うことになります。

次に第6条、右側の青字の箇所です。「議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする」とありますが、この項目を削除いたしました。これは、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が確認することを前提に、委員からの署名を削除するものとなっています。現在は、議事録を作成し、会長と会長の指名した委員2人に署名していただき、議事録を確定させています。今後は、議事録を作成したら各委員へ郵送し、各委員の了解をいただき、議事録の確定としたいと思っています。了解をいただく方法ですが、「ご意見がある場合、いつまでにご意見をお願いいたします、期日までに連絡がなかった場合は了解を得たと判断させていただきます」という一文を添えて議事録を送付する形で確定させたいと思っています。

次に第7条、右側の青字の「単に」という言葉を削除しているだけです。

第8条についても、第1条と同様に全角を半角に直す形になります。

最後に、本日の審議会でこの規程が承認されれば、本日令和3年3月16日からの施行という形になりますが、令和2年度第2回審議会の議事録については、署名を行って確定させたいと思っています。

以上が改正箇所となりますので、ご検討をよろしくお願ひいたします。

塙本会長 ありがとうございました。今の説明に関してご質問等がございましたらお願ひいたします。

江田委員 ご説明ありがとうございます。冒頭の挨拶でもリアルの会議は久しぶりだという話をいたしました。対外的な会議もリアルとオンライン併用が大半です。私は、国では公正取引委員会と郵政の方の会議にも出席させていただいているが、いずれもオンラインと書面審査という形で行っています。今回リアルでやったという部分でいえば、テレビ会議の規程の改正がないとなかなかオンラインでできないのかなということと、前段のオンラインの話の中で機材云々という話もありましたので、そういう部分もあるのかなと思ひ

ます。

ただ、一方で、本日は窓を開けて換気されていますし、アクリル板等もありますので、感染対策は十分にされていると思いますが、例えば運用規程で、持ち回り審議で可決して、改めてリアルとオンライン併用という形が取れなかつたのか、その辺の柔軟な対応が取れなかつたのかという素朴な疑問でございます。ご説明願えればと思います。よろしくお願ひします。

司会（金田総務企画官） テレビ会議システムの利用ということで今回改正させていただくのですが、あくまでもこちらについては、今年度、コロナ禍の関係で参集がなかなか難しいという状況がありましたので、緊急のときにテレビ会議で開催できるように変更するという提案です。これが通ったことすぐさまテレビ会議をするということではありません。

塚本会長 局長からご説明いただけますか。その前に前年の例を言うと、多分昨年の3月の会議は、今委員がおっしゃられた形でいうと持ち回りでやったと思います。要するにこの会議は新年度の運営方針を審議して認めなければいけないので、労働局から資料を出していただいて各委員からご意見をいただき、ご意見に対する労働局からの返答を委員にお配りしてお認めいただくという形にしました。その意味で既に持ち回りはできている中、いろいろなお考えはありますが、それでもこのように対面で直に話をしていろいろ意見交換をしたいとか、あるいはオンラインで書面ではなくてオンラインで意見交換したいとかいろいろな選択肢がある中で、今回はオンラインという一つの選択肢を増やしましたという提案だと私は理解していますが、いかがでしょうか。

藤浪柄木労働局長 今、会長がご説明されたとおりです。昨年の前回の会は持ち回りで行っていますので、持ち回りは開催可能かと考えています。状況に応じてですが、プラスして、このテレビ会議システムということです。

先ほどご質問がありましたが、昨日の公務員座談会を見ておりまして、これであればこの審議会もリモートで開催できるのではないかという印象を持ったところですので、今後、会長が必要と認めていただければ、リモート開催についても検討していきたいと考えています。

塙本会長 よろしいですか、もうちょっと追加があれば。

江田委員 いえ、どうもありがとうございました。昨年3月の件については、まだ私は委員になっておりませんでしたので承知していませんでした。もちろん、我々も新聞業界なので対面で話をする大切さは十分に理解しています。ただ、昨今の会議が先ほど申したような形で、ほとんどがリアルとオンライン併用で開かれていますので、素朴な疑問として質問させていただきました。

塙本会長 そういう意味では、委員からの希望があればできるだけオンライン参加を認めるという方向も考えなければいけないかもしれませんですね。その辺は、これからいろいろな推移に従って、事務局、会長と相談しながら進めさせていただきたいと思います。この件に関してほかにございますか。

杉田委員 杉田です。私もテレビ会議システムを推進していただくのはとてもいいことだと思うのですが、きょうは残念ながら傍聴の方はいらっしゃらなかつたのですが、この会議は原則として公開となっていると思います。さすがにテレビ会議システムを利用しての傍聴者のことまではまだ想定していないかもしれません、多くの方に栃木の労働行政を知っていただくという意味では、そういうことも含めてご検討いただけるといいかと思います。よろしくお願ひします。

藤浪栃木労働局長 ありがとうございます。傍聴の関係ですが、昨日の座談会も、各団体が画面に出て説明し、学生はいわば傍聴するような形で、質問があればチャットで質問するという形式でしたので、一つの方策として、委員の皆様が全員画面に入っていただいて、傍聴希望者がいれば、傍聴可能なURLを事前に送つておいて、そこから入って視聴していただくという形で傍聴が可能ではないかと考えています。引き続きまた検討させていただきたいと思います。

塙本会長 オンラインの会議については、不特定な者が入ってくる危険性は当然あるのですが、その辺はセキュリティの問題が最近いろいろ工夫されているようですから、それが確保されることを前提に傍聴を認めることになるのかなと思います。

それから、本日の第6条に関しては、署名人を指名するという会議は、私
幾つかの会議に出ていて、ここだけです。きょうの提案は、やめるという話
ですか、それともやらないこともあるという話ですか。その辺がはっきりわ
からなかつたのと、署名をする方式について皆さんからご意見があれば聞い
ておきたいと思ったのですが。まず事務局から。

前村総務部長 今回の改正により、今後も議事録は作成しますが、署名をいただいたりし
ない、という意図でございます。

塙本会長 当然、作成した後で各委員に見ていただきてご意見をいただく。修正は、
最終的には事務局と会長の方でいろいろな意見はまとめる形になりますが、
そういう進め方でよろしいでしょうか。いかがですか。その辺は、これまで
の経緯があるのではないかという部分があつて、事務局提案、会長の判断と
いうよりは、皆様の意見を聞いた方がということですが、大丈夫ということ
であればそのようにさせていただきたいと思います。よろしゅうございます
ね。

(「はい」の声あり)

塙本会長 ありがとうございました。それでは、このことを含めましてこの改正案に
ついてご承認いただきましたので、令和3年度の栃木地方労働審議会からは
改正された運営規程により運営をお願いします。

以上で審議項目は終わりますが、委員からは特別ございませんね。ありが
とうございます。

それでは、次に報告が1件ございます。「栃木県電気機械器具製造業最低工
賃改正決定について」です。これは前回の審議会において専門部会を立ち上
げて、確か杉田会長だったと思いますが、ご審議をいただきました。既にそ
の結果は出ています、前回のこの審議会でお認めいただきましたように、
部会の決定において決定になっています。この経緯について事務局からご報
告をお願いいたします。

平井賃金室長 賃金室長の平井です。よろしくお願いします。私の説明資料としては、「令

和2年度第2回 栃木地方労働審議会 報告（1）関係 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定」になります。

1ページ資料1は、審議会 塚本会長から局長への、栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、答申文の写しになります。

3ページ資料2は、最低工賃専門部会 杉田部会長から審議会 塚本会長への、最低工賃の改正決定について、専門部会報告書の写しになります。

今回、最低工賃の改正について専門部会でご審議いただいた専門部会委員（公益代表委員、家内労働者代表委員、委託者代表委員）の氏名がそれぞれ記載されています。

ページをめくって4ページ別紙は、最低工賃改正内容になりますが、この後、この答申文の説明で併せて説明いたします。

5ページは、専門部会審議経過一覧です。記載のとおり、専門部会を1月27日、2月17日に開催し調査審議を行い、2月17日の第2回専門部会において、家内労働者代表委員、委託者代表委員の全会一致により今回の改正について議決しました。

資料3は黄色のリーフレットになります。これは、今回改正決定した最低工賃のリーフレットになります。

それでは改正決定の内容について説明いたします。資料1の塚本会長から局長への答申文の写しを読み上げる形で説明報告いたします。資料1の1ページをご覧ください。

栃木地労審発第1号 令和3年2月17日。

栃木労働局長 藤浪竜哉 殿。

栃木地方労働審議会 会長 塚本純。

栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改定決定について（答申）。

本審議会は、令和2年10月28日付け栃労発基1028第1号をもって貴職から諮問のあった標記について、慎重に審議を重ねたところ別紙の通り結論に達したので答申する。

資料をめくって2ページ目が別紙になります。これが今回の最低工賃の改正内容になります。

- 1 適用する家内労働者。
- 2 適用する委託者。
- 3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額。

4 効力発生の日。発効日は令和3年4月20日を予定しています。

規格については従来のとおりで、今回は金額のみ改正となりました。最低工賃の改正は、平成20年4月に改正して以来12年ぶりとなります。1ピンにつき40銭だったものを、6銭引き上げて46銭に改正しました。

なお、答申を受けた後、局長は、家内労働法第9条第2項に基づき意見に対する異議の申し出の公示を、2月17日から3月4日まで行いました。公示の結果、異議の申し出の提出はありませんでした。

今後、家内労働法第12条に基づき官報公示等所定の手続を行い、公示の日から起算して30日を経過した令和3年4月20日発効予定としています。

また、改正した最低工賃については、県内市町及び家内労働者、委託者等へ広く周知を行ってまいります。

以上、ご報告とさせていただきます。

塚本会長 ありがとうございます。今の説明に関してご質問等はございますか。ございませんね。

手続を進めてこのように改正することになるようございます。4月20日ということで先ほどご説明がございました。

ということで、この報告を終了させていただきます。

それでは「6 その他」になりますが、事務局から何かありましたらお願ひいたします。ございませんね。

委員の皆様から何か言い残したこと等、何でもいいですがご発言がありましたらお願ひいたします。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。なければ、これで今年度第2回の栃木地方労働審議会を閉会させていただきます。ご協力ありがとうございました。