

日時：令和2年10月28日（水）

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1回栃木地方労働審議会

会 議 録

令和2年度第1回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 令和2年10月28日(水) 10:00～11:55
- 2 開催場所 地方職員共済組合栃木県職員会館ニューみくら 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(欠席)

杉田 明子

江田 和宏(欠席)

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(欠席)

松谷 正明(欠席)

山本 純子

今井 キヨ(欠席)

八木 幸子

塚田 義孝

4 次第

1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

3. 議題

会長挨拶

資料確認

議事録署名人指名

4. 議題

(1) 令和2年度労働行政の推進状況について

- (2) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について
- (3) 報告事項
- (4) その他

5. 閉会

司会（金田総務企画官） 定刻より若干早いのですが、皆様お揃いになりましたので、ただいまから令和2年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。本日司会を担当いたします総務課総務企画官の金田でございます。会長より議事を進めていただくまでの間、進行役を務めますのでどうぞよろしく願いいたします。本日は外部会場ということもあり、12時終了を予定しておりますので、議事進行にご協力のほどよろしく願いいたします。

本日、審議会については運営規程第5条に基づき公開で開催いたします。本日の傍聴人、マスコミ関係者はおりませんのでご報告いたします。

最初に、本日の審議会は公益代表の荒木委員、横山委員、江田委員、労働者代表の相羽委員、使用者代表の奈良委員、松谷委員、今井委員の7名が欠席になっておりますが、公益代表3名、労働者代表5名、使用者代表3名の委員の方々が出席されておりますので、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ておりますことをご報告いたします。

ここで、審議委員についてのお知らせをいたします。いずれも職場の人事異動の関係によるもので、公益代表の坂本委員の後任に江田委員、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のでご紹介いたします。ただ、お2人とも今日の審議会は都合により欠席されております。

初めに、栃木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。本年9月より栃木労働局長を務めております藤浪でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日はお忙しい中、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、皆様方におかれましては、日ごろより労働行政の運営につきまして多大なご支援、ご協力をいただいておりますことを深く感謝申し上げます。

さて、今年に入りましてから、新型コロナウイルスの感染拡大によりまして、これまで全く経験したことのないさまざまな事態が発生しているところ

です。特に経済への影響は極めて大きい状況となっています。全国的にはもちろんですが、本県において見ていきますと8月の有効求人倍率は0.97倍となっており、2カ月連続で1倍を切るという状況になっております。6年8カ月ぶりの低い水準となっていて、昨年までの人手不足基調から一転して雇用情勢が厳しい局面に移ってしまったというところです。

厚生労働省といたしましても、このような事態を受け雇用調整助成金の特例措置を打ち出し、当局においても迅速な支給に努めるなど、雇用の維持に向けて全力を挙げて支援を行っているところです。

一方で、このようなコロナ禍にありながら、私ども局においては、働き方改革関連法の円滑な施行や職場におけるハラスメント対策など、新型コロナウイルス感染症の有無にかかわらず取り組んでいかなければならない重要な課題が多々あるところです。当局においては、コロナ禍におけるさまざまな制約がある中で、これらについても工夫をしながら取組を進めているところです。

本日は、令和2年度栃木労働局行政運営方針に掲げております各種施策に関して、本年度上半期の実施の状況と下半期における取組についてご報告などさせていただくこととしています。委員の皆様におかれましては、様々な観点から忌憚のないご意見をいただければ幸いです。本日はよろしくお願ひ申し上げます。

司会（金田総務企画官） 続きまして、塚本会長よりご挨拶をいただきます。よろしくお願ひいたします。

塚本会長 皆さん、おはようございます。労働法制も変わっていろいろ労働行政も大変だということでここ2～3回やってまいりましたが、急にコロナの影響が出てきて、さらに輪をかけて大変な状況になっております。この春の会議はコロナの影響でこうやって対面でということはできなかったわけですが、ちょうどあのころにコロナが広がり始めて、今後どのようになるのでしょうかというところで、見通しが不明の中で労働関係の諸施策がどう変わっていくのかわからないままというか、いろいろなチャレンジをしながら半年が過ぎたような気がします。

そういう大変な中、労働局の皆さんもいろいろご苦労があると思います。

また、現場の社会的ないろいろな活動も影響を受けていると思いますので、本日はいろいろな角度からご意見をいただければと思っております。よろしくお願ひいたします。私からの挨拶は以上です。

司会（金田総務企画官） 次に、本日の資料の確認をさせていただきます。資料については各委員宛てに事前に送付させていただいておりますが、最初に次第、座席表です。大変申しわけありませんが、机上に座席表を1枚配付しております。お名前が一部間違っておりましたので、差しかえをお願いいたします。続きまして委員名簿、審議会の参加者名簿が審議会委員のものと栃木労働局の職員の名簿です。栃木労働局の職員名簿の10番、賃金室長が前任のお名前になっておりましたので、差しかえをさせていただきます。平井秀雄が今年の賃金室長の名前です。よろしくお願ひいたします。

次に、各議題の資料です。まず、若草色の議題（1）関係のものです。労働行政推進状況説明資料です。1から4まで項目があります。続きまして議題（2）関係は黄色い表紙で、栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正です。こちらは1から3の資料です。引き続きまして水色の表紙が議題（3）です。報告事項説明資料ということで1本だけになります。最後にピンクの表紙はその他の参考資料ということで、①から⑫まで資料がそれぞれ入っております。こちらが本日の資料です。何か不足等がありますか。大丈夫ですか。

（配付資料の確認）

司会（金田総務企画官） それでは、これからの議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項に基づきまして、会長に議事の進行をお願いいたします。塚本会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

塚本会長 改めて、塚本です。よろしくお願ひいたします。これからは着座で失礼いたします。

最初に、議事録署名人の指名についてでございます。栃木地方労働審議会運営規則第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委員の2名が署名することになっております。これまでの慣例から労働者側

と使用者側から1名ずつということになっておりますので、私からご指名いたします。労働者側から中原委員、使用者側から山本委員にお願いしたいと思います。これは会長指名ということですので、よろしくをお願いいたします。

それでは議題に入ります。最初に「(1) 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。

藤浪栃木労働局長 それでは私から、緑の資料の「労働行政推進状況説明資料」に基づいてご説明いたします。

令和2年度におきましては、緑の表紙に掲げております1から4までの4つの柱を特に重点として取り組んでいるところです。この順に沿って説明を進めてまいります。

1 ページ目が「1 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」です。資料の左側がこれまでの取組の現状、右側は今後の取組について記載しております。何分全体の分量が多いので、各重点の中でもさらに重点としている箇所として色塗り部分のみご説明いたします。

まず「(2) 雇用調整助成金の周知及び迅速な支給」です。先ほども触れましたが、雇用調整助成金は何より迅速に支給することが大切です。ですので、申請から支給決定まで2週間以内を目指して取り組んでおりまして、2週間前の申請数に対して、9月末時点で100%を超える支給決定ができていているという状況です。また、申請全体に対する支給決定の割合も9月末時点で9割を超える水準となっております。

また、その下の○にあります、多くの事業主の方々に利用していただけるよう、助成金の周知等については、様々な機関やセミナー等を通じて行っているところであります。

右側の今後の取組についてですが、雇用調整助成金の特例措置が12月末まで延長されています。これからも多くの申請が出てくると想定されますので、引き続き迅速な支給決定に努めていきたいと考えております。

次に、裏面の2ページをごらんください。「(5) 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」です。最初の「○労働者派遣事業への対応」です。新型コロナウイルスの影響で派遣契約の中途解除等がないかの確認を、製造業務への派遣を行っている派遣元事業所へ訪問等を行ったところです。

右側が今後の取組ですが、引き続き労働者派遣事業の適正な運営等につい

て、派遣元・派遣先事業所への周知・啓発を行うとともに、その過程で、これは当然であります。派遣法違反が確認された場合には是正指導等厳正な指導監督の実施を徹底してまいりたいと考えているところです。

その下の「○母性健康管理対策」です。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に、新型コロナウイルス感染症に対する措置が新たに規定されましたので、必要な措置が講じられるよう、助成金と併せて周知・啓発を実施しています。また、これは今月からですが、母性健康管理措置に関する特別相談窓口を、局の雇用環境・均等室に設置したところです。右側ですが、引き続き周知・啓発に努めてまいります。

3つ目の「○雇用維持・経済回復に向けた公労使共同宣言」であります。新型コロナウイルスの影響によりまして県内の雇用や経済が厳しい状況にある中であって、経済を回復させるためには、経済団体、労働団体、行政機関がこれまで以上に連携して様々な対策に取り組むことが必要ということで、6月23日に公労使10団体による「雇用維持・経済回復に向けた公労使共同宣言」を実施したところです。

お手元のピンクの資料をご覧ください。参考資料の表紙をめくっていただいたところに公労使共同宣言についての文書発表の資料をつけております。

共同宣言を行いました。これに基づく具体的な取組として、8月20日に、県の主導で「第1回とちぎ雇用維持確保・テレワーク等推進会議」が開催されております。

右側をご覧ください。この推進会議については、雇用維持とテレワークのそれぞれに実務者レベルの部会も設けられていますので、引き続き県と連携して、継続的に取り組んでいくこととしています。

資料をめくっていただきまして、今度は大きな柱の2つ目にまいります。「2 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、「(1)長時間労働の是正」です。長時間にわたる過重な労働が要因となって労働者の健康を損なう事態があってはならないということで、時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、また過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、令和元年度ですが516件監督指導を行い、また中小企業に対しても支援等を行ってきたところです。

今年度については11月が過労死等防止啓発月間ですので、これを契機に精力的に取り組むこととしております。具体的には「過重労働解消キャンペ

ーン」の実施、長時間労働の是正のための監督指導の重点的な実施、また労使団体に対する協力要請、さらには長時間労働の解消に積極的に取り組んでいる企業をベストプラクティス企業と言っていますが、ここを訪問しまして当該企業の取組の広報等を予定しているところです。

次に、「(2) 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」についてです。正規・非正規等の雇用形態の違いにおける不合理な待遇差の解消ということで、計画的な企業訪問による雇用管理の実態把握を行っています。大企業に対しては法の履行確保、また法が施行されていない中小企業については、法に沿った取組の促進について、9月末までで58件実施しているところです。

また、どのように取り組めばいいかが分かるように、取組手順書や点検・検討マニュアルを活用した支援を行っているところです。

さらに、局内の雇用環境・均等室、需給調整事業室内に特別相談窓口を設置して、相談対応を行っているところです。

今後につきましても、引き続き進めていくこととしています。

裏面の4ページをごらんください。「(3) 働き方改革に取り組む中小企業等に対する支援」です。「ア 相談・支援体制の整備」ですが、今ご説明した同一労働同一賃金の義務化については、来年4月から中小企業等に適用されるということでもありますので、昨年度に引き続き「栃木働き方改革推進支援センター」の利用促進を通じたきめ細かい支援を、ここに記載しているとおり実施しており、今後についても、引き続き同センターの利用促進をすることによって支援を展開していくこととしています。

次に5ページ目です。大きな柱の3つ目、「3 安全・安心に働くことができる職場づくり」です。まずは「ア 労働災害の防止」です。栃木労働局においては、令和2年、休業4日以上死傷災害を前年比4%以上減少させることを目標としていますが、9月末時点でその数が前年同期と比較して7人多い1,242人、また死亡者は前年同期と同じ8人となっている状況です。

こういったことから、下の色塗りの部分ですが、労働災害防止団体に働きかけを行い、本年9月15日「安全活動共同宣言」を採択し、共同で労働災害の減少に取り組むこととしたところです。

また、労働災害の詳細を見ていくと、昨年に続き小売業や社会福祉施設等における転倒災害、あるいは高年齢労働者の災害が目立つことから、今後

つきましては、それらを中心に指導を行っていくこととしています。

裏面をごらんください。「(2) 総合的なハラスメント対策の推進」です。まずは企業訪問によりまして実態を把握の上、違反が見つければ是正指導を行ってまいります。

また、様々なハラスメントがあるので、それを一元的に扱う相談対応をとり、併せてハラスメント防止に向けた周知・啓発を行っているところです。

また、被害を受けたといった相談について、早期解決に向けた対応を行っているところです。実績等はこの左欄に記載しているとおりです。

今後も引き続きこれらを展開していくとともに、12月を「ハラスメント撲滅月間」として、セミナーの開催や特別相談窓口の設置などを集中的に行っていくほか、監督署等の関係機関と連携して説明会等の実施を予定しているところです。

7ページ、最後の柱になります。「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」です。まずは「(1) 人材確保対策の総合的な推進等」です。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等を行ってきたところですが、新型コロナウイルスの影響によりまして、冒頭お話ししましたが雇用情勢が厳しい局面に入ってしまったということです。

現状におきましては人手が不足している医療や福祉の分野などについては引き続き集中的に支援していきますが、現下の雇用情勢を踏まえ、ハローワークに来られる求職者の方々へのマッチング支援にこれからは力を入れていく必要があると考えているところです。

また、コロナ禍ということで、今後についてもオンラインを活用したセミナーや職業相談等に試行的に取り組んでいくこととしています。

次にその下、「イ 女性の活躍促進」です。まず、改正された女性活躍推進法ですが、本年6月から301人以上の企業は女性の活躍に関する情報公表が強化されました。職業と家庭の両立に資する雇用環境の整備等の実績公表が義務化されておりますので、その周知とともに、これらの情報公表のために女性の活躍推進企業データベースの利用を進めてきたところです。今後も引き続きこの観点で進めてまいります。

その下の「○中小企業に対する女性活躍推進の取組促進」です。女性活躍に関しては、301人以上の規模の企業は行動計画を策定し届出なければいけ

ないことになっています。300人以下の中小企業については現在努力義務となっていますが、本年度に28社が新規で増えたところです。

令和4年4月からは101人以上の中小企業に対しても義務化されるので、今後も引き続き行動計画策定勸奨を行ってまいりたいと考えています。

次に一番下の「ウ 就職氷河期世代の集中支援」です。就職氷河期世代とは、年代で言いますと概ね平成5年（1993年）から平成16年（2004年）に学校卒業期を迎えた世代で、年齢としては今年度で大卒で概ね38歳から49歳、高卒で概ね34歳から45歳の方々にいらっしゃいます。

こういった世代の方々への支援については、政府のみではなく、自治体、支援団体、産業界の協力なくしては困難ということで、各地域にこれらの関係者を構成員としたプラットフォームを設けることとなりました。本県においても「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置したところです。

このプラットフォームにつきましては、今後3年間の事業実施計画を策定し、具体的な数値目標も設定していますので、その進捗管理等を今後行っていくとともに、こういった世代の方々のマッチングを進めるために、その年代に限った求人の設定や各種セミナー、見学会も予定しているところです。

最後の8ページです。「エ 若者に対する就職支援」です。本年度におきましては、県、県教育委員会、労働局の3者連名による新規学卒者の求人及び採用に関する経済団体への要請を行うことと併せまして、宇都宮市と連携して、オンラインを活用した合同企業説明会を2回実施したところです。また、新卒応援ハローワーク等の窓口において、就職支援ナビゲーターによる個別支援や求人開拓も展開しているところです。

年度後半においては、県、宇都宮市と連携した2日連続の合同面接会を実施するほか、特に高校生に対して県内3会場で合同面接会を予定しているところです。また、年度末に向けて、未内定者への個別支援を行ってまいります。

また、新卒応援ハローワーク等を利用してもらうことを目的に、大学・短大等の学生のみならず、保護者に対してもSNSや県の広報を活用して積極的に周知を行っていくこととしています。

最後に、「オ 障害者の活躍促進」です。栃木県につきましては障害者雇用は着実に進んでおり、民間企業の雇用率は2.07%です。前年度が2.0%でし

たので増加をしています。ただ、一方で全国が2.11%、法定雇用率が2.2%ですので、取組を強化していかなくてはならないと考えているところです。

また、近年、精神障害の方の就労が増えていきますので、トータルサポーターによるきめ細かな支援も行っているところです。

今後につきましては、こういった指導・支援を継続していくことに加えまして、さらにこの一番下の「○公的機関向け障害者職業生活相談員講習の実施」にありますように、5人以上の障害者が勤務する公的機関においては「障害者職業生活相談員」を選任することが義務づけられましたので、それに向けた講習を今年度から新たに実施することとしているところです。

私からの説明は以上です。

塚本会長 ありがとうございます。皆様のところに『2020 栃木の労働行政』という冊子があると思いますが、これを見ていただければわかるように、ことしの重点施策4つがあります。それに従って計画が立てられたというのがこの冊子になるかと思います。それに従って半年活動をしていただいた実績報告がこちらのA3の説明資料ということで、印象としては概ね着実に進んでいると視えました。資料と『2020 栃木の労働行政』と今のご説明に関してご質問、ご意見がございましたらお願いいたします。杉田委員。

杉田委員 杉田です。途中退席してしまうので早目に申し上げます。ご説明ありがとうございます。幾つか細かい点ではあるのですがご質問いたします。

1つ目は、新型コロナウイルス関連の1ページにある「(1) 特別相談窓口における相談対応」のところで、先ほど新卒者の内定取り消し等の特別相談窓口を設置していろいろやっていたということでしたが、具体的に、この相談窓口にどのぐらいの相談が来てどのような対応をしているのか、内定取り消しの状況の実態がどういうものを把握したかったのか、その点をご説明いただければと思います。

2つ目は、(5)の対応のところですが、労働者派遣事業への影響を確認するため状況確認を行ったと書いてありますが、状況確認を行った結果について、これもお話しいただける範囲で構わないのですが、どのような状況だったのか、何か問題があってどういう対応をしたのかについて、アンケートの結果も含めてご説明いただければと思います。

3つ目は、6ページ目の「(2) 総合的なハラスメント対策の推進」の「ア 職場における総合的なハラスメント対策の推進」というところで、それぞれの法律に基づいて実施していただいた結果、何らかの法違反を確認し是正指導を行った件数をそれぞれ書いていただいています。どういう違反が多かったか、是正指導の内容もどういう違反状況があるのかについて、実態というかどういう状況にあるのか知りたいので、お話しいただける範囲でお話しいただければと思います。

塚本会長 ありがとうございます。多岐にわたるので説明者が何名かになるかもしませんが、そちらで判断してよろしく願いいたします。

前村総務部長 では、相談の状況についてご説明いたします。資料1ページの一番上の相談状況のところについては、コロナ禍が始まりまして相談窓口を設けたのがことしの2月17日です。それから9月29日までの相談件数の合計が2万3,971件と多くなっております。今日の資料には細かい時期的なものはいれていないのですが、一番多かったのが3月下旬から4月上旬までの時期です。細かい数字までは持ってきていないのですが、4,000件以上あったかと思えます。そこから少しずつ下がってきて、現在は、うろ覚えですが月間2,000件前後になっていたかと思えます。

内容に関しましては、これも1ページの相談内容別のところに書いてあるのですが、圧倒的に雇用調整助成金の相談が多くなっています。あとはそのほかに労働基準法第26条というのがあり、これは休業手当のことです。他は解雇・雇い止めといった内容が比較的多くなっているという状況です。

杉田委員 新卒者についてはどのようなになっているのか。

鈴木職業安定部長 新卒者の特別相談窓口の状況につきまして、私からお答えします。この特別相談窓口を今年4月13日に設置したところ。当初の目的は、令和2年の卒業生に対する採用内定の取り消しや入職時期の繰り下げがないか等について、相談窓口を設けたという状況です。栃木県に関しては内定取り消しはなかったと把握しています。

引き続き来春の卒業生に対する相談を受け付けているところです。来春の卒業生の内定解禁日が10月1日ということもあり、現在においてはそういった相談はありません。ただ、引き続き雇用情勢がこういう状況ですので、そこに対しての相談に適切に対応していきたいと思っています。

2つ目のご質問についてです。派遣元事業主に対する指導の状況ということで、この指導については、リーマンショックの時に大量に雇い止め等の状況があり、特に派遣労働者の不更新や雇い止めが社会問題化したこともあったので、そうした部分に対する取組を厚生労働省として行っています。特に製造業へ派遣を行っている事業者に対しては、訪問して状況を確認したというところです。

公開ということですのでざっくりした数字だけをお答えしますと、契約の中途解除があった派遣元が10事業所、契約の不更新があった派遣元事業所が51事業所です。中途解除は派遣先と派遣元の間での中途解除になりますので、中には別の派遣先で雇用が継続されている方もいますし、残念ながら次の派遣先が見つからない、もしくは折り合わないということで退職された方もいます。

不更新についても同じような状況で、雇用継続されている方が多数いる反面、退職されている方も一定数いるという状況です。リーマンショック時との違いというところで申し上げますと、労働者派遣法については、派遣元事業主に対する責務として、派遣労働者に対する雇用安定措置を図ることになっていますので、必ず、更新ができない場合においても次の派遣先を提供するなどの支援が求められています。それを図った結果と受けとめています。

今後は、定期訪問の中で、引き続きそういったところをしっかりと見て、先ほど局長が申し上げたように、不適切な取り扱いがあればそこをしっかりと指導していくというスタンスでいます。

以上です。

下平雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の下平と申します。よろしくお願ひいたします。3点目のご質問、6ページのハラスメント対策についてです。1つ目の○にある是正指導の部分でのご質問についてお答えいたします。均等法、育介法、労働施策総合推進法それぞれについて、法律上は事業主に対してハラスメントがないように措置を講ずるという義務が課せられています。それ

に対する違反ということになりますので、中には措置プラス何か事案があった場合の事後対応が適切かどうかという部分も含めて聴取をしております。今年度行った中では、そうした事後の対応が不適切だったという指導は該当するものがなく、基本的には措置義務が適切に講じられていなかったという点での指導が中心になっています。以上です。

塚本会長 杉田委員、よろしいですか。

杉田委員 ありがとうございます。

塚本会長 あと1つぐらいいいですよ。

杉田委員 今の回答の措置義務違反についてですが、具体的にどんな感じなのでしょうか。お話いただける範囲で構わないので。

下平雇用環境・均等室長 措置義務としては、事業主にハラスメントがあってはならないという方針を明確化していただいたり、何か相談があった場合の対処の方法を明確化していただいたり、相談に適切に応じられるような体制をつくっていただくということも含まれています。併せてプライバシーの保護といった措置も講じなければいけないといった内容です。均等法のセクハラについてはかなり前から取組が進んでいるので、それと併せて取り組んでいる会社では育介法のマタハラの部分や今回入ったパワハラの部分もできている会社が多かったとは思いますが、パワハラについてまだ具体的に盛り込まれていなかったというところが一番多かったかなと思います。

杉田委員 ありがとうございます。

塚本会長 ありがとうございます。確かにパワハラはどんな職場でも難しいですね、いろいろな意味でグレーなところが多くて。でも、グレーだからといって許されることではないのでご苦勞の多いところだと思いますが、やはり少しずつでも進めていただくということだと思います。よろしく願います。

私から関連して。先ほど第2の観点でリーマンショックと比べてというと

ころで具体的な数字はいただいたのですが、あのときと今回で、労働行政をやっている実感として同じでしょうか、あるいはここが違うという質的な側面で感じられることがあったらご紹介ください。無理でしょうか。

鈴木職業安定部長 私が全般的にはお答えできない部分もありますが、雇用情勢の状況としてリーマンショックとの違いは、雇い止めなどの社会問題になるような事業者の取り扱いは、リーマンショック時の方が多かったと認識しています。

塚本会長 リーマンショックの方が多かったのでしょうか。

鈴木職業安定部長 はい。全国的にそういう状況の中で、今回、特に派遣元事業主に対する確認を全体的に行ったという状況です。今回は全ての事業所には訪問していませんし、特に大手の事業所に訪問していますので、その結果として、労働者派遣法における雇用安定措置の履行や休業補償を派遣先にしっかり求めており、措置が履行されている事業者が多かったところです。そのため、リーマンショックの時と比べては、派遣労働者に対する現状での影響は少ないと認識しています。

塚本会長 ありがとうございます。確かにリーマンショックの場合はかなりV字回復して、特にアメリカの経済がよくなったということもあって世界経済も持ち直したわけですが、今回の場合は何となくまだ先行きが見えなくて影響がじわじわと来るかなという気もしています。そんなに経済史は詳しくないですが、戦時経済は巨額な借金の下、戦争を遂行する。それと比較するのは適切ではないかもしれませんが、今のコロナ対策は、国費を投入して経済を支えています。これがいつまで続くのか、いつまで続けるのかということです。下手をするとその後遺症が何年後かに国の財政として出てきて、それが今後の経済状況にも影響するのかもしれないですね。ちょっと先の話なのできょうのテーマではありませんが、一言言うとする、リーマンショックほど現在の規模は大きくないけれども、これが長く続くかもしれないということは少し考えておく必要があるという気でお伺いしました。ありがとうございます。杉田委員、よろしいですか。

では、ほかの委員からご質問等がありましたらお願いいたします。

吉成委員 ご説明、また日ごろから大変お世話になっております。共同宣言のところでは本当に労働局長初め皆様に大変ご尽力いただきました。コロナで相当雇用が参りまして、県民の皆さんが大変不安に思っているということで、労働局に相談に行ったら、すぐに労働局と共に県が主導で共同宣言を出していただいて今に至っております。

 その中で8月に第1回、今月に第2回とテレワークでの会議がありました。私は第1回に出まして、第2回は事務局長が出ました。失業及び雇用移動の話に大変興味があり、産業雇用安定センターとも連携して、ぜひ連合としてもできることをということで連携を進めようとしております。その中で労働局との連携がこれからカギになってくるのかなと思っておりますので、その辺に對しましてよろしく申し上げます。

鈴木職業安定部長 今、吉成委員からご質問があった件については、今回資料の中には含まれておりませんが、栃木県の関係機関を含めて人材をうまくシェアしていこうということで、「人材シェアマッチング事業」という、関東経済産業局が主導している事業です。その中でコロナ禍における企業が、人が余っているといいますかちょっと今働かせることができない企業と、人手が不足して受け入れたいという企業をうまくマッチングしていこうという取組に対して、県、労働局、関係団体で力を合わせてそこを支援しようという取組を行っていかうとしているところです。

 関東経済産業局との関係においても今調整を進めておりまして、リーフレット等ができましたら、それを各団体に周知していただくというところです。労働局としましてもハローワークが企業の雇用を一番受けとめられる、特に助成金などを利用している事業所といったところ、求人を出している事業所であればそこは人を欲しがっていることがわかります。今回は在籍出向という形になりますので直接的なマッチングでは携われないところはありますが、そこに対して、まずは受け入れ企業を開拓する、送り出し企業を募集するというところについては積極的にやっていきたいと思っております。

塚本会長 ありがとうございます。ほかの委員からご質問、ご意見等ございましたら。鈴木委員、お願いします。

鈴木委員 お世話になります。2点ほどあります。まず1ページ目の「(2) 雇用調整
雇用助成金の周知及び迅速な支給」についてです。迅速に対応していただき
大変ありがたいと思っています。これはどういうことなのかなという部分
があります。一番上の○で、申請が約1万7,000件で支給決定が1万5,000
件で割合が92.2%ですが、もう1つ、最後の○の休業支援金・給付金のところ
も、申請件数3,970件、支給決定件数が1,924件で決定割合が58.4%となっ
ています。対象にならないところが持ってきたからこれだけなのか、それと
も書類の不備なのか。これだけの件数を少人数でやっているのだから、本当だっ
たらここが間違っていて直してもらえれば通るよとかいうのがあって、事業
者はもう面倒くさいからいいやとなっているのか。100%には多分ならないと
思いますが、特に最後の○は50%ぐらいの支給なので、割合が低いのがなぜ
なのかをお伺いしたいと思います。

それと、3ページのピンク色がついていないところの「イ しわ寄せ防止
対策」についてです。きょうのピンクの添付資料の「③11月はしわ寄せ防止
キャンペーン月間」があります。やはり大企業から下請け、中小企業は当然
ということですが、昨日、特定最賃の一般機械の専門部会の席上、使用者側
の方から、賃上げができない理由の1つとして、今は材料費が高くなってそ
れを製品に転嫁できない、つまりコストを上げることができない、上げると
メーカーが引き取ってくれないということを示しているのだと思います。下
請けの本音だと思います。実際に多くのところでもっと上げたいのだけれど
も、親会社の顔色を見て製品単価が上げられない厳しい状況下にあるとい
うところが本音なのかなと思います。ここをぜひとも監督署を中心に
指導やキャンペーンを精力的に行っていただきたいと思います。これは要望
です。よろしくお願いします。

鈴木職業安定部長 助成金のご質問についてですが、資料を詳しくご説明します。雇用調
整助成金の制度については、もともとあった制度を今回特例措置で段階的に
引き上げることで対応してきたところですが、コロナが発生した当初から徐々
に申請件数が増えていく中で、政府としては2週間以内での支給ということ
で、1つ目の2週間前の申請に対する支給決定割合100%以上を目指してい
ます。中には書類に不備があって2週間以上かかっている事業者もあります

が、全体的な支給申請に対する支給決定を早めていくという数値目標として100%以上を目指していました。

その下の申請件数に対する支給決定状況については、9月末、直近でも9割を超えているところですが、ここも今回の特例措置が段階的に引き上げが延長されているということもあり、申請期間についても第1回の支給期間は8月末だったのが9月末に延長されたことか、支給時期に合わせて申請が駆け込みのような形で増えていくところもありました。当初の支給決定割合は9割もなくて、7割や6割程度のところから日々支給をすることで上げていている状況です。

雇用調整助成金については、そういった状況の中で9月末の第1期申請期間が駆け込みの処理をして、ある程度高水準ではありますが一定数の申請にとどまっているという中で、9割ぐらいの支給を維持しているという状況です。

これに対して一番下の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金というのは、今回、事業主命令で休業させた労働者に対して休業補償がされなかったというケースに対しての補償で、かなり緊急的に措置した制度です。これは本年7月中旬ぐらいから申請を受け付けたところです。違いとしましては労働者が申請人になっていますので、書類の不備などは事業主申請に比べて手間がかかっているというのは実態としてあります。ただ、一方でこの58.4%という数字をどう見るかということではありますが、直近では62.3%と日々上げているところです。ご指摘のとおり、雇用調整助成金に比べればまだ支給決定割合が低い状況にあるので、日々努力して迅速な支給に努めていきたいと考えています。以上です。

小嶋監督課長 監督課長の小嶋でございます。ご質問ありがとうございます。しわ寄せ防止対策の関係でお話をいたします。しわ寄せ防止対策については、特に監督署としても力を入れている状況です。今回は11月のお話をさせていただいておりますが、11月に限らず年間を通して監督指導を実施しています。その中で取引関係については必ず確認した上で、今事例として挙げていただきましたけれども、それを理由に最賃が払われていないという部分については当然確認をしているところですし、また、元請けが時間外労働の上限規制を守るために下請けに仕事を下ろして、そこで労働時間が長くなっているといっ

た実態も考えられるところですので、そういった面も含めて全般的に確認をいたします。なかなか下請けのほうは言い出しにくいところがあるので、それは匿名で情報提供できる仕組みになっています。また、私どもがお伺いしたときになかなかその場では言えないという場合には、通報シートを必ずお示しした上で、これを直接お送りいただくことで通報ができますよということで、全般的に広く情報を把握できるような仕組みになっています。それを引き続き徹底していきたいと考えています。

塚本会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。鈴木委員の質問の2番目とちょっと関連するけれども、『2020 栃木の労働行政』の5ページ目をご覧ください。今、しわ寄せ防止対策ということで具体的な施策がありました。究極の目標は長時間労働の是正だと思います。

「栃木県の労働時間の推移」という表をご覧ください。以前のこの会議でも全国の平均に比べて栃木県は高いということが議論になっていて、その理由が何かということで説明をいただきました。改めてこの資料を見せていただくと、結構いい資料だなと思うのですが、破線の所定外労働時間に関しては2017年までは全国をかなり上回っているのに、2018、2019年はほぼ全国並みになっています。急激な変化があるのですが、ここら辺は何か思い当たるところがありましたらお願いします。栃木県としての長時間労働の是正に関して努力をなさってきた結果だと思いますけれども、その辺のことについて分析がありましたらお願いします。

小嶋監督課長 ご質問ありがとうございます。監督課長の小嶋です。今ご質問いただいた2017年から2018年にかけて急激に下がっている部分ですが、全国の水準を見ていただくと横ばいに見えてしまうところです。この11月を過労死の防止啓発月間と申し上げましたが、これは平成26年11月に法律が施行された上で、長時間労働について是正というところで、働き方を見直していこうというトレンドが大きく出てきて、なおかつ2019年4月から改正労働基準法ということで上限規制の施行がされるというところで、前々から広く全国的に周知をしている中で、栃木としても中小企業を含めて手厚い支援をするなど広く周知した結果です。2019年4月の前の2年、2018年、2017年は特に周知に力を入れた期間ですので、全体的に働き方改革に取り組もうという機

運が高まったのではないかという分析をしているところです。

塚本会長 ありがとうございました。それでは、ほかの委員のご質問を。沼子委員、
お願いします。

沼子委員 8ページの右側の中段にあります精神障害者雇用トータルサポーター、こ
ちらはハローワーク宇都宮に配置されているということでございますが、何
名いらっしゃるのか、またカウンセリングの件数を教えていただければと思
います。お願いいたします。

鈴木職業安定部長 今ちょっと手元に正確な数字がないので、後で提供させていただく
ということをご了承いただければと思います。

沼子委員 ありがとうございました。

塚本会長 これは、後で調べて、通知の方法はしかるべく考えていただくということ
でよろしいですね。ありがとうございます。そういうことにさせていただきます。

 ほかの委員、ご意見等がございましたら。今日のお話に限らずとも何か日
ごろから思っておられることでも構いません。何かご意見等がございました
らお願いします。吉成委員。

吉成委員 同一労働同一賃金に関しまして、10月13日、15日に5件の判決が出まし
た。あの内容に取り組みられているとは思いますが、企業側から労働局に相当
数相談があつて、払わなくていいというのもあり得ると思います。私はどち
らかというと最悪な結果だと思っているところです。ぜひ相談員には、今あ
る状況を下げることのないように、強くお願いしたいと思います。労使でし
っかり確認し取り組まれて結果があるのであればよいのですが、そうではあ
りませんということのないように、ぜひお願いいたします。今後の行く末を
占うようなことでございますので。これからもいろいろ同一労働同一賃金が
進んでいくとそのような判例が出てくるかと思っています。これは要望になるの
ですが、よろしく申し上げます。

塚本会長 せっかくの機会ですから、今日の一連の流れとは別件ですが、一応そういう意見もあったということで労働局に受け取っていただければと思います。それへの対応の仕方はお任せいたします。

残りがもうちょっとなのですが、いかがですか。何か質問等でもよろしいのですが。中原委員。

中原委員 2件あります。1件は鈴木委員からあった内容で、お願いという形になります。下請けの部分で、先ほど鈴木委員からあったのは原材料の高騰によるという形があったと思います。ぜひ原材料の高騰の状況を見ながら、下請けの部分に、高騰した場合には本当に大丈夫なのかという確認をお願いできればと思います。

もう1点は労働時間の関係です。テレワークというキーワードが出てきたと思います。ただ、これは私も委員なので自分の首を絞めるような形になりかねないかなと思います。テレワークに関しての労働時間の管理をどうやっていくかというのは、まだまだ決められていないと思います。どこまでどういうふうにするのが正確なのか、多分これからいろいろな議論を重ねて最終的には決めていくのかなと思っています。この部分について、やはり労働側、経営側がお互いの意見をきちんと聞いていただきながら、きちんと枠組みを決めてもらって、働く者がきちんと理解できる形をぜひつくってもらえれば。過重労働等はどうしても家庭と労働をなかなか切り分けができない状況になるという部分もありますので、ぜひそこも含めて指導力を発揮してもらえればと思います。よろしくをお願いします。

塚本会長 ありがとうございました。ほかにございますか。

なければ私から。1つはこちらの冊子をごらんいただきたいのですが、14ページ、「女性の年齢別人口に占める雇用者の割合」ということで一番下に表があります。先ほど雇用環境・均等室からいろいろな施策の話がありましたが、これを見ると全国と栃木県はほぼ同じような感じかなと思います。以前「えるぼし」の取り組みについては全国とどうなのですかという議論になりましたが、結果から見ると女性が働いているというところは同じかなと思います。ただ、これはあくまでもマクロ的な指標で、杉田委員を入れると今回

は女性委員の出席率が高いので、栃木県固有の女性雇用の事情について何か感じるところがありましたら。山本委員、いかがですか。

山本委員 固有のですか。

塚本会長 固有というか、日々感じて、あるいは全国と栃木が同じですというように言われて、いや、実は栃木県のほうが遅れていますとか、同じですとか。

山本委員 弊社のこと、もしくは取引先のお客様の一部の事情を知る形のみで、どこまでというのはちょっと言いがたいのですが、女性が生き生きと働いている状況というのは周りを見回しても十分にあるのかなと思います。

ただ、管理者となってくると、ご本人のキャリアの問題だけではなくご家族の理解など、会社側だけではなく個人的な事情が大きく左右してくると感じますので、管理者までいくとまた選択肢があるのかなと思います。

通常の従業員の皆さんを考えると、お子さんが増えてもまた戻ってきてくださることもありますし、今はいろいろな働き方があるので、社員さんだけではなくサポーターさんみたいなもの、パートやアルバイトさんといったいろいろな形で社会に出て参加していただいている方が多いという実感がすごくございます。

塚本会長 ありがとうございます。突然振ってすみません。

もう1点、9ページ、今回のコロナのこともありましたので雇用安定というところでお話がありましたが、「栃木県における労働災害の発生状況の推移（全産業）」という表をごらんください。これは先ほどの安全・安心ということで本日の資料の5ページになりますか。前年比4%以上減少させることを目標としているのだけれども、これは誤差の範囲内であると思いますが、実態としては下がっていない。この表を見ますと、かつてここの会議でも問題になりましたけれどもなかなか下がっていないというか、見方によっては増えているかもしれません。ここら辺への取組をどうしているのか、そして今後どうしていこうと考えているのかという点で、今の実態をご説明いただければありがたいと思います。

井口健康安全課長 健康安全課長の井口でございます。栃木県についてはなかなか減っていない状況の中、局長から冒頭お話ししましたように、その原因として、転倒災害の多発、高齢者の災害が多発しているということがあります。高齢者の災害が占める割合が、50歳以上で休業4日以上災害の5割以上を占めています。60歳以上にしても26～27%を占めています。この状況の中で高齢者の災害をいかにして減らせるかということで、これまで監督指導や個別指導など安全衛生指導はやってきましたが、働き方改革だけではなくて地方自治体や経営者団体、あるいは今回特に高齢・障害・求職者雇用支援機構など高齢者の雇用確保の機構とも連携しながらこれまでにない取組を行っていきたいと考えています。また、栃木労働局としても多発傾向が見られる災害防止に視点を当てて栃木独自のリーフレットを配布するなど、幅広く対策の周知を図っていこうと考えています。

塚本会長 ありがとうございます。よろしく申し上げます。

荒木労働基準部長 追加いたします。ご質問ありがとうございます。基準部の荒木と申します。今お話ししたのは現状の話が中心でしたが、ご承知のように10年ほど前から今に至ると少子高齢化がすごく言われるようになって、高齢者の方々の労働市場への参画が随分高まってきている状況がございます。そういうことが背景にあるということも1つあるということで、高齢者の災害が大きくなっているということをご説明いたしましたので、ご理解いただければと思います。よろしく申し上げます。

塚本会長 ありがとうございます。いずれにしても目標を高く持つということで、一応意見をいたしました。よろしく願います。

所定の時間より過ぎているのですが、最後に一言これだけはどうかがございましたらお願いします。よろしいですか。

ほかに質問がないようですので次の議題に入ります。

本日の議題「(2) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」です。ここで局長から最低工賃の改正について諮問をしたいということでございます。

(栃木労働局長から栃木地方労働審議会委員長に諮問書を交付)

ありがとうございました。ここに書面がございますけれども、改正について諮問がございました。事務局から諮問文の写しを配付するということがございますので、朗読をお願いいたします。

平井賃金室長 賃金室長の平井です。よろしくお願いいたします。ただいま配付しました諮問文を読み上げます。確認をお願いいたします。

栃労発基 1028 第 1 号 令和 2 年 10 月 28 日。

栃木地方労働審議会 会長 塚本純 殿。

栃木労働局長 藤浪竜哉。

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（諮問）。

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、栃木県電気機械器具製造業最低工賃(平成 20 年栃木労働局最低工賃公示第 1 号)の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上、よろしくお願いいたします。

塚本会長 ありがとうございました。このような諮問がございました。この諮問の背景につきまして、事務局 賃金室長からご説明をお願いいたします。

平井賃金室長 それでは、私から最低工賃の改正について説明をいたします。説明は黄色い表紙の議題（2）関係で「栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正」という資料をもとにご説明いたします。

初めに、栃木県の最低工賃について説明をいたします。資料は「栃木県の最低工賃」という黄色いリーフレットです。こちらにあるように、栃木県の最低工賃については、栃木県衣服製造業最低工賃と栃木県電気機械器具製造業最低工賃の 2 つがあります。今回改定の諮問をいたしました最低工賃は、リーフレットの下側にあります栃木県電気機械器具製造業最低工賃となります。

最初に、なぜ栃木地方労働審議会が栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について諮問するのかと思っておられる方もいると思います。まずはその辺の入り口からご説明いたします。

皆さんも既にご承知のように、ピンクの表紙のその他の参考資料の⑦にあります。栃木県の最低賃金は、本年度は昨年の最低賃金を1円引き上げて、時間額854円に改正されて10月1日に発効となっています。この栃木県最低賃金は、最低賃金法に基づき栃木地方最低賃金審議会において調査・審議を行い、改正決定されたものです。

先ほど局長から諮問のありました栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正は、家内労働法に基づくもので、家内労働法では、最低工賃の改定が必要と認められるときは地方労働審議会の調査・審議を求め、その意見を聞いて決定することができるかと規定されております。以上のことから、先ほど局長より諮問をさせていただきました。

それでは、資料により最低工賃の改正諮問に至った理由等についてご説明いたします。

最初にホチキスどめの資料「家内労働法に基づく栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」で説明いたします。資料右下にページ数が記載されております。ページ数を読み上げる形でご説明いたします。

1ページ、最低工賃決定のフロー図です。真ん中の二重線で囲んだような流れとなります。本日、局長より栃木地方労働審議会会長あて諮問をいたしました。本日の諮問を受けて、地方労働審議会では専門部会を設置し、最低工賃について調査審議を行います。専門部会で調査・審議した結果を地方労働審議会に報告し、報告を受けた栃木地方労働審議会会長は改定された内容について局長へ答申を行います。答申を受けて局長は改正決定の手続を行うこととなります。

次に2ページ、栃木県電気機械器具製造業最低工賃の概要についてです。これが本日諮問いたしました最低工賃の現在の状況です。「1 適用する家内労働者および委託者の範囲」、「2 最低工賃額」の品目、工程、規格、金額となります。

次に3ページ、栃木県電気機械器具製造業最低工賃に適用される委託者数・家内労働者数の推移です。平成19年から令和元年までの状況がわかる資料です。左側の区分を見ていただきますと、1段目が栃木県内の電気機械器具製造業に係る委託者数・家内労働者数の推移です。2段目は電気機械器具製造業最低工賃のうち、今回の改正諮問に該当する委託者数・家内労働者数です。先ほど2ページで説明したコネクタ差しに該当するものです。3段

目、4段目は、参考値として栃木県、全国の委託者数・家内労働者数の推移です。参考値は業種を問わず全てのものの家内労働の現状となっています。

今回の改正諮問に該当する委託者数・家内労働者数は、令和元年委託者数が5人、家内労働者数が40人であります。参考値の全国で家内労働全体で見て、令和元年の委託者数が7,328人、家内労働者数が10万5,054人です。

家内労働についてですが、通常大量生産を目的とした製品また各種部品については、生産性向上、品質管理等から工場で一貫して生産が行われます。ですが、手作業の必要なもの、自動化が難しいもの、さらに特注品や少量生産品等の製造については家内労働によるものであり、家内労働は我が国の製造業を下支えする重要な役割を担っています。

次に4ページ、全国の電気機械器具製造業における最低工賃の状況についてです。今回改正諮問させていただいた栃木県の最低工賃と同じような最低工賃のある都県の改定状況等について記載しております。

次に5ページ、栃木県最低賃金の推移（平成19年～令和2年）、栃木県電気機械器具製造業最低賃金の推移（平成19年～令和元年）になります。それぞれの引き上げ額、改定率がわかる資料です。

次に6～7ページには、家内労働法の最低工賃の関係する条文を載せております。最初に、今回の最低工賃の改正諮問は家内労働法に基づくものだとご説明いたしました。6ページの第一条に家内労働法の目的、第八条に労働局長は労働局に置かれる政令で定める審議会、これは地方労働審議会になりますが、地方労働審議会の調査審議とその意見を聞いて最低工賃を決定すること、そして7ページの第十三条に最低工賃は当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないと規定されています。

資料2ページにあるように、栃木県電気機械器具製造業最低工賃は、平成20年4月20日に改正の発効を行って以来、現在まで12年間改正を行っておりません。

なお、栃木地方労働審議会においては、平成22年、平成25年、平成28年と改正諮問を見送っております。一方、栃木県電気機械器具製造業最低賃金は、資料5ページにありますように毎年改正審議を経て改正決定を行っており、前回最低工賃の改正を行った平成20年と現在適用される最低賃金を比

較すると、131 円上昇しております。

また、資料 4 ページにあるように、同じ種類の最低工賃を設定している都県の改正審議の状況を見ると、一部を除き改正審議、改正決定が行われております。

以上から、栃木県電気機械器具製造業最低賃金との均衡を図り家内労働者の労働条件の改善を図るため、今般、最低工賃の改正諮問を行うものであります。

以上で私からの説明を終わります。よろしく申し上げます。

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がございましたらよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 諮問の趣旨は、12 年間改正を行っていないので、改正の方向で考えて検討をしていただけないかと理解をしました。

そうであれば、具体的な手続についてお諮りいたします。今読み上げていただきました最低工賃につきまして、家内労働法第 21 条第 1 項に基づいて最低工賃の専門部会を設置したいと思います。そこでご検討をいただきたいというご提案ですが、よろしいですか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございます。では、ご意見がないようですので、専門部会を設置いたします。

専門委員についてですが、地方労働審議会令第 7 条第 1 項の規定によって会長が指名するということになっています。一方で、家内労働法第 21 条第 2 項に基づきますと、労働者代表、委託業者、これは経営をするほうだと思えますが、委託者代表、それから公益代表それぞれ 3 名の 9 名で構成されることとなります。それから、労働者代表と委託者代表のそれぞれ 1 名については本審議会の中から指名することになっているようです。ということで、残り 2 名は臨時委員を関係労使団体から意見を伺った上で指名するというこ

とになります。

公益代表の委員については本委員会から1名、2名は当該公益代表委員と相談の上で臨時委員を指名するという方向で決めたいと思います。決め方の説明と私からの提案です。

専門委員はこの審議会から3名を選ぶということになりますが、公益代表委員は、お帰りになりましたが事前に杉田委員にお頼みしているのですよね。ありがとうございます。杉田委員、労働者代表からは菊嶋委員にお願いしたいと思います。使用者代表からは八木委員にお願いします。菊嶋委員、八木委員、よろしいですか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございます。この3名をご指名するというのが私からの今日の提案です。

労使代表の4名の臨時委員につきましては、それぞれの委員からご意見をいただきまして、指名は私に一任していただきたいということでございます。そのようにしてよろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございました。それでは、そのような形で専門部会を設置いたします。

次に、地方労働審議会令第6条第7項の規定により、専門部会の部会長が本審議会の委員である場合には、最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とすることができるということになっております。ですので、先ほど指名しました3名のうちどなたかに部会長を務めていただいて、そこで議決をいただくことをもって審議会の議決としたいというご提案ですが、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございました。ご異議がないようですのでそのように決定いた

します。ありがとうございました。これで議題（２）は終わりいたします。

次に議題「（３）報告事項」です。事務方から用意があるようですので説明をお願いいたします。

鈴木職業安定部長 報告事項の説明をいたします前に、先ほど沼子委員からご質問がありました件について確認がとれましたので、ご回答いたします。

精神障害者雇用トータルサポーターの配置状況につきましては、宇都宮所に計５名います。そのうち２名は駅前にあります新卒応援ハローワークで、特に明確な精神障害というわけではないようなグレーゾーンの方も多く来所されますので、そういった方の対応をさせていただいています。

ただ、一方で宇都宮所に５名配置することで、県内全域を出張相談という形で対応しているところもあり、そこは宇都宮所の新卒応援ハローワークのサポーター対応もしております。

年間のカウンセリング件数は、令和元年度の実績としまして、トータルで3,296件です。これは延べ人数です。直近の状況を申し上げますと、令和元年９月末までの状況が1,583件に対して、令和２年９月末までが1,551件となっています。このニーズについては、コロナ禍ではありますが同水準の相談があったという状況でございます。

先ほどの回答については以上です。

それでは報告事項に入ります。資料はお手元の水色の表紙の資料です。今回の報告事項につきましては、既に令和２年９月８日付の局長名の通知を皆様にお送りしてございまして、地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域の地域雇用開発計画に係る意見の照会をさせていただいています。

枠組みとしては、ポンチ絵の左上の水色にあります雇用促進地域は、雇用情勢が特に厳しい地域として、有効求人倍率が全国平均の３分の２以下、労働力人口に対する求職者割合が全国平均以上といった基準を満たす地域について、都道府県が計画を策定することでそこに対する取組を促進し、右側の国の支援という形で地域雇用開発助成金を使って後押ししていくという枠組みです。

今回の報告につきましては、この基準に佐野市が該当した状況になったことから、栃木県が佐野市に意見聴取を行った上で、９月１日付で佐野地域雇

用開発計画が知事から厚生労働大臣あてに提出されたところであります。

その前提としまして、当該審議会における意見の聴取を行わせていただきました。書面での聴取になりまして詳しい説明を行えなかったところですが、そこについてのご意見をいただきご了承いただいたという形で進めています。

その結果、先般、10月1日付で厚生労働大臣から正式に同意されまして、佐野市が地域雇用開発計画の同意地域となりました。

今後につきましては、この計画に沿って取組を進めていくとともに、労働局として地域雇用開発助成金の活用促進などを促しながら、地域の雇用情勢の回復に努めてまいりたいと思っております。

報告については以上です。

塚本会長 ありがとうございました。何かご質問等がございましたらお願いいたします。よろしいですか。先ほど押していると申しましたが、うまく巻いて多少時間が余りましたので、私から1つ質問です。佐野はどういう基準で該当したのでしょうか。

鈴木職業安定部長 先ほどご説明した有効求人倍率と労働力人口における求職者割合が下回った地域については、その地域が地域雇用開発促進法における基準を満たした地域として、県が計画を立てることができることになっております。ここは特に判断があったわけではなく、雇用情勢が特に厳しい地域という法律が設けた基準に該当したということです。

塚本会長 ありがとうございました。なぜそういう質問をしたかということ、一般的には県北や東のほうなど、いわゆる過疎といわれる地域に行くだろ制度が一般的だと思うのですが、今回の制度はちょっと趣旨が違うということでしょうか。どちらかということと人口がある程度いるけれども仕事がないところに、どのように助成ができるかという観点のように聞こえて、それに偶然佐野地域が該当していたということでしょうか。

鈴木職業安定部長 有効求人倍率は地域における求人と求職のバランスによって決まるものですから、必ずしも一般的な過疎であるということが該当してくるわけではないということだと思います。また、現状としましても県北では矢板市

が対象地域になっているという状況でもありますので、当然県北も厳しいです。

地域雇用開発促進法につきましては、同意地域だけではなく、もともと過疎地域についても支援の対象に含めておりまして、そういった部分も含めて、幾つかの観点でその地域雇用開発を進めていくということになっております。

塚本会長 わかりました。今回の事例がそういうことに該当するかは別ですが、大きな企業が撤退してしまったようなときにその失業者が一時的に増えるけれども、その人たちの受け皿をその地域でどうするかというようなイメージに使えそうな感じがしました。これは制度の趣旨がそういう感じだということですね。ありがとうございました。ほかに質問はございますか。吉成委員。

吉成委員 一昨日この場で栃木県との意見交換をさせてもらって、その中で菅総理も言っていますけれどもデジタル庁、栃木県で言えばデジタル局でしょうか。

塚本会長 デジタル戦略室ですね。

吉成委員 はい。きょうの新聞に出ていましたが、そういった方向に中小企業が進んでいくと思います。相談する相手がどんどん進んでいるのに労働局が進まなかったら話が始まらないと思います。その辺はどのような感じなのでしょうか。

鈴木職業安定部長 職業安定行政に関する取組をご報告します。厚生労働省で、デジタル化が進む中で、ハローワークについてもシステムを更改して、求人の取り扱いをオンラインですするという取組を既に昨年から実施しています。

雇用保険の関係でも、特に事業者の手続、取得や喪失といった手続は電子申請を進めていまして、5割ぐらいは電子化に移行しています。

この場で申し上げますと、今年度から一定程度の規模の大企業については電子化を推進するという観点で、政府としても社会保険手続きの義務化という形で進めています。また、雇調金についてもオンライン化の申請を始めましたし、そういった一定程度の申請手続に対しては順次電子化を進めている

ところであります。一例ではありますがご紹介しました。

荒木労働基準部長 私は基準部なので労働局全体の話はふさわしくないかもしれませんがご案内申し上げますと、今日お配りした資料には残念ながら入っていませんが、コロナ禍にあつて私どもが推進しているものがあります。先ほど安定行政から電子化という話がありましたが、局全体の電子化の話を申し上げます。

『2020 栃木の労働行政』の4ページ下に、従来ではそれぞれの窓口にお届けいただくということがありましたが、コロナ禍ということもあり、届出の電子申請を局全体として進めています。これらを通じて電子化を一層進めたいと思っておりますので、追加してご案内申し上げます。

塚本会長 ありがとうございます。デジタル化がおくれているというのが明らかになったところまでは確かだと思います。だから何かしなければいけないというところは確かだと思います。でも、まだどういう方向に持っていくのかというところがちょっとわかりません。今お答えいただいたように、いろいろな行政の電子化に真面目に取り組んでいくということは1つ必要なことですので、よろしくお願いします。

多分吉成委員がおっしゃったのは、今はやりのいろいろな意味でのプラットフォームをつくって、大きなことで言えばイノベーションを起こして企業を創生しようというような大きな流れがあつて、デジタル戦略室はそういうことを考えているようです。そういうことでいうと、労働行政とは少しずれるのかもしれませんが。

これは私のホームの大学の話になりますが、デジタル戦略室と少しお話を進めているようなところがあつて、菅総理がやろうと思っているのは多分地域創生なので、地域創生にデジタルをどう絡めるのかという話で、地域にある中小企業あるいは何か商売を興したいというような思いと、いろいろな県内にある知識をマッチングさせて、より企業を活性化するのに県も関与できないかというのが、多分デジタル戦略室が考えていることだと思います。

その中でという流れなので、吉成委員の質問に私がうまく答えられたかはわかりませんが、そういう流れの中で労働行政を効率化するという方向で地方経済の活性化、最後にお話しになったのはどうやって雇用を守るのかということですから、そういう方向で労働行政より少し遠いところに仕事をつく

る、企業を育成するという側面はあるはずで、そこにピンポイントで関係するわけではないけれども労働行政としても何らかの形でご協力いただければと、吉成委員のご意見は私なりに聞こえました。これは私の意見です。

ちょうど時間になりましたが、ほかにご質問等がございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは、「(4) その他」とありますが事務局から何かございますか。大丈夫ですか。

委員の皆様から何か追加でございますか。よろしいですか。

では、12時ということですが、5分前が原則ということですので、何もなければこれにて閉会といたします。

以上をもちまして本日の審議を閉会といたします。ありがとうございました。