

## 第 10 期 第 4 回 東京地方労働審議会 議事録

- 1 日 時 令和 2 年 12 月 14 日 (月) 午後 14 時から 16 時
- 2 場 所 九段第三合同庁舎 11 階共用会議室 1-1、1-2
- 3 出席者 公益委員 5 名 使用者側委員 5 名 労働者側委員 4 名

### 4 議事録 企画課長

大変お待たせいたしました。定刻より少し早いですが、皆さまおそろいになりましたので、ただ今から第 10 期第 4 回東京地方労働審議会を開催いたします。委員の皆さまにはお忙しいところ、また新型コロナウイルスが収束しない中、ご出席いただきありがとうございます。本日は感染防止対策といたしまして、入場時のアルコール消毒それからできる限りの間隔を空け、机と机の間には仕切り板を設置しております。また扉を少し開けての換気も行ってもおります。本日の閉会予定時刻は 16 時ですが、進行が早まった場合には予定時刻よりも早めに閉会させていただきますのでご了承ください。

私は冒頭の進行を務めます雇用環境・均等部企画課長の田谷と申します。よろしく願いいたします。それでは審議会の開催にあたり、事務局を代表いたしまして東京労働局長土田浩史からごあいさつを申しあげます。

### 労働局長

皆さんこんにちは。東京労働局土田でございます。年末のお忙しい中、委員の皆さま方にはお集まりいただきまして本当にありがとうございます。また日頃より東京労働局の業務運営につきまして、ひとかたならぬご支援ご協力をたまわっていることにつきまして、改めてこの場を借りまして御礼申し上げます。どうもありがとうございます。

新型コロナウイルス感染症第三波といわれるような状況になってまいりまして、先を見通せない状況が続いておりますが、本日は先ほど司会のほうからお話がありましたように、感染防止対策を取りながら開催ということといたしましたのでどうぞよろしくお願い申し上げます。

さてこの新型コロナウイルス感染拡大につきましては、我が国の経済活動に大きな影響をもたらしております。雇用環境にも大変な影響をもたらしているということでございます。雇用情勢を見てみますとこの 10

月の有効求人倍率、東京では昨年同月で2.08倍だったものが、1.19倍という状況になっておりまして、宿泊業や飲食業では求人の減少が続いております。この10月は東京がGO TOトラベルの対象になった月でございまして、そういった中でハローワークの窓口では宿泊業や飲食業の皆さまからほっとした声も聞こえる中で、9月と同水準の1.19倍という状況になったところでございます。ある意味短期間になるかもしれませんが底を打った状況だったわけでございます。本日夜、霞が関での対策会議では、東京のGO TOトラベルの扱いもまた検討するというところでございますので、今月以降の指標につきましては一層注意する必要があるのではないかと考えているところでございます。

今年度の業務運営につきましては、これからご議論いただくわけでございますが、ふりかえってみますと年度が変わって4月は10日もしないうちに緊急事態宣言が発令され、異例のスタートになったところでございます。4月下旬には雇用調整助成金の特例が発令されまして、また7月には新たな休業支援金や給付金などの制度が設けられたということで、このコロナウイルス対策の関係で雇用の維持や生活を守る観点からの業務を最優先課題として、局、監督署、ハローワークが一丸となって取り組んできたところでございます。一方この緊急事態宣言解除後におきましては、業務運営方針にありますような働き方改革やあるいは人材確保対策の推進につきましても、並行して取り組んできたという状況でございます。詳細につきましてはこのあと各部長から説明させていただきますが、引き続き感染防止対策を講じたうえで、東京労働局として、一丸となって業務運営に取り組んでまいりたいと思っております。本日は皆さまから忌憚のないご意見をいただきまして、今後の行政運営に反映させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

企画課長

続きまして、本日の委員の出席状況を報告いたします。欠席されている委員は公益代表坂爪委員、労働者代表澤登委員、同じく反町委員、使用者代表湊元委員、以上4名が欠席です。したがって委員定数18名のうち、14名が出席です。地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立しております。以上ご報告いたします。

また本審議会は運営規則第5条第1項の規定に基づき、公開の会議とさせていただきます。議事録につきましては、発言者名を含め公開とさせていただきますので、ご了承願います。

次に資料の確認をいたします。まず次第が入っております。出席者名簿、座席表、審議会資料、そしてコロナに関する労災保険給付のチラシが1枚

です。以上となっております。配布漏れなどございましたら、お知らせください。

それではこれより議事に入ります。これから先の議事進行につきましては野川会長にお願いしたいと思っております。これより説明する方は着座でお話をしてください。それでは野川会長よろしくお願ひいたします。

野川会長

これ使ったほうがよろしいですか。それとも私地声がこうやって大きいのですけれども、いかがですか。

企画課長

マイクを使っていただけますでしょうか。

野川会長

分かりました。それではこれから進行いたしますが、ただ今もご案内ありましたとおりこういうご時世でございますので、同じ部屋の空気をできるだけ長い時間みんなと一緒に吸っていたいと思われる方はおそらくいないであろうと思っておりますので、できるだけ円滑、かつ迅速な進行にご協力をお願いいたします。

それではこの会議の議事録の作成につきましては、東京地方労働審議会運営規定第6条第1項の規定により、会長のほかに2名の委員に議事録への署名をいただくこととなっております。つきましては本日の議事録の署名人には労働者側は吉岡委員。

吉岡委員

はい。

野川会長

使用者側は川本委員にお願いしたいと存じます。

川本委員

はい。分かりました。

野川会長

よろしくお願ひをいたします。

吉岡委員

お願ひします。

野川会長

それでは早速議題(1)『東京労働局・労働基準監督署・ハローワークにおける新型コロナウイルス感染症への取組について』でございます。なおご意見ご質問につきましては、次の議題(2)のあとまとめてご発言いただければと存じます。それでは労働局からお願いいたします。

総務部長

東京労働局の総務部長の小林でございます。本日はよろしくお願ひ申しあげます。今年に入りまして新型コロナウイルス感染症の拡大が世界中に見られる中で、国内でも感染者の増加が見られました。この間の、局長からもありましたけれども4月には緊急事態宣言が発令されまして、外出の自粛などが行われて、その解除後においても新しい生活様式に対応した行動が求められる中で、飲食業、旅行業などを中心とした企業活動の停滞により、国内経済に大きな影響を与えているところであります。こうした中で今年度東京労働局の行政運営につきましても、新型コロナウイルス感染症への対応というものが最重点課題となっております。この後各部からの説明の中でも説明があると思うのですけれども、冒頭

私からは東京労働局における新型コロナウイルス感染症に関連した各種対策、支援策の概要を横串的にご説明したいと思います。

資料の 3 ページをご覧くださいと思います。東京労働局における新型コロナウイルス感染症に対応した取組としましては、まず初めに本年 2 月 14 日から事業主、労働者からの相談をワンストップで応じる特別労働相談窓口を開設しております。右側の一番上の表に実績を掲載しておりますのでご覧ください。特別労働相談窓口や、署所の窓口における新型コロナウイルス感染症関連の相談内容としては、この表にあるとおり、雇用調整助成金に関するものが全体の 83.7%と 8 割強ということで圧倒的に多くなっておりまして、その次の休業が 6.8%、これと合わせると全体の 9 割を占める状況になっております。お配りしているペーパーにはないのですが、業種別に相談件数を見ていきますと、やはり飲食業が一番多くなっておりまして、続いて卸売小売業、その次に製造業が多いという結果になっております。これも表にはないのですが、月別の相談件数を見てみますと、緊急事態宣言が発令された 4 月の相談件数が最も多くなっておりまして、それ以降については月を追うごとに徐々に減少しているというような状況になっております。相談が最も多かった雇用調整助成金や、新設された新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金につきましては、雇用の維持や労働者の生活支援のための重要な施策であることから、労働局、監督署、ハローワークで応援体制を組みますとともに、臨時の増員も行うことによりまして、東京労働局全体の総力を挙げて、迅速な支援に取り組んでいるところであります。右側の真ん中と下に雇用調整助成金と、休業支援金・給付金の取扱い状況を載せておりますけれども、こちらについては後ほど職業安定部のほうから詳細をご説明させていただきたいと思います。

次に 3 ページの左上になりますけれども、雇用調整助成金や休業支援金以外にも、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応して上のほうから見てみますと労働保険ですね。

年度更新期間の延長あるいは保険料納付の特例猶予、それから小学校等の休業や妊婦の母性健康管理措置としての休業に対応する特別休暇制度の導入についての企業への働きかけ、あるいは助成金による支援、それから労働者派遣事業者に対する派遣労働者の雇用維持の要請、こういったものも実施しておりまして、これらの支援策につきましては局のホームページに掲載しているほか、労働局、監督署、ハローワークによってあらゆる機会を通じて周知に備え、有効に活用していただけるように、働きかけております。

また労働局、監督署、ハローワークの窓口等における感染防止対策としては、左上のところに写真を載せているのですけれども、例えば署所の窓口の飛沫感染防止シートの設置、あるいは庁舎内の消毒液の設置等を行うほか、左下のほうにあるのですけれども、ここの記載のとおり4月に緊急事態宣言が発令された以降、窓口業務や企業訪問、各種セミナー、説明会、各種申請などについて、可能な限り電話や郵送、電子申請等に切り替えて署所に来所しないでもいい、接触がなるべく少なくなるようにというような対策を講じているところであります。現在は第三波とも呼ばれる感染拡大が見られる状況でございますけれども、雇用環境が厳しい状況になる中で国民のニーズを的確にとらえていくために、引き続き感染防止対策の徹底を図りつつ、事業主や労働者、求職者の方々への支援について、迅速かつ的確に対応していきたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。私からの説明は以上になります。

野川会長

ありがとうございます。それでは続きまして議題の(2)『令和2年度における重点施策事項に係る進捗状況(上半期)』について、労働局から順次ご説明をお願いいたします。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部の野添と申します。よろしく申し上げます。私からは、雇用環境・均等部の今年度の重点の進捗状況を説明いたします。今年度の重点は昨年度と引き続きまして、働き方改革推進の取組ということになります。資料の4ページをご覧ください。この中でも企業の取組支援、特に中小・小規模事業所の事業者に対する取組支援をきめ細やかにやっていくということで、委託事業になりますが、東京働き方改革推進支援センターで各種事業を行っております。主な事業内容として、企業からの相談対応、それから関係法令、助成金など施策の説明会、出張相談会、それから複数回の企業訪問による個別支援などを行っております。コロナの関係で説明会や出張相談会などが、4月5月なかなか開催できませんでしたが、6月以降徐々にこういった説明会などの依頼が増えているという状況にあります。課題としまして企業訪問による個別支援というのは、実際にどういう支援をしてもらえるのかというイメージがつかみにくいせいか、件数が伸び悩んでいるという状況にあります。企業の雇用管理の状況をヒアリングなどで把握して、課題と解決策を提示するというようなこともできますので、相談から個別支援へと、下半期はつなげていきたいと考えております。

続きまして、雇用環境・均等部が所管しております主な法律の施行状況を5ページ右側にまとめております。まず法律の周知につきましては、こちらもコロナの影響で大規模な説明会を開催することが難しいというこ

とで、法律の周知につきましては資料送付やホームページへの掲載などが中心となっております。

それから相談の状況ですが、今年 6 月から改正労働施策総合推進法の施行により、大企業にパワハラ防止対策が義務付けられたということもございまして、相談件数は 10 月末現在、昨年同期と比べて、40%増の 9,646 件という状況にあります。また各法律に基づく援助・調停の申請件数も、昨年同期に比べるとかなりのパーセンテージ増えているということになっておりますが、これもパワハラ関係の申請が急速に伸びているということからこういった数字となっております。

6 ページの、続いて左側をご覧ください。4 月 1 日から大企業を中心に、パートタイム・有期雇用労働法が施行されております。ここに載せておりますグラフは、相談件数の月ごとの推移を表したものとなっておりますが、ご覧いただいておりますとおり施行前後の 3 月から 5 月にかけての相談が増えております。また今回の法律改正によりまして、有期雇用労働者も法律の対象となりましたので、5 月以降も昨年度に比べると相談は増えているという状況にあります。この法律は来年度から中小企業も対象になることから、今年度は法律の周知というのが非常に重要になってまいりますが、これがなかなか説明会が開けないという事情にありましたので、6 月に中小企業を対象に自主点検票を送付して、自社の取組状況を確認してもらうことによって、取組を促しました。また、取組未着手企業が取り組むにあたり、必要な情報をコンパクトにまとめた資料を合わせて送付するなどの工夫を行っております。下半期は自主点検の結果、取組未着手企業への説明会、それから個別相談会を開催し、個別相談会につきましては毎週水曜日に局内で開催することにしております。こういった案内を出すことにより取組を進めていきたいと考えております。

右ページ今度はハラスメント対策で、先ほどから申しましたように、6 月から大企業を対象にパワハラ防止対策が義務付けとなっております。2 月以降説明会が開けない状態にありますので、こちらにつきましては法律が適用になった大企業に自主点検票を送りまして、取組を促しております。また今月はハラスメント撲滅月間ということで、労働局に特別相談窓口を設置しております。

7 ページまいりまして、女性活躍推進法こちらも今年度改正法が施行されまして、新たに一段高い『プラチナえるぼし』の認定が開始されております。東京で 1 件認定されております。全国で 6 件という状況です。こちらの法律につきましては令和 5 年 4 月から、この法律に基づく一般事業主行動計画の策定義務が、101 人以上 300 人以下企業にも拡大される

こととなっておりますので、これから令和4年の円滑な施行に向けて、中小企業における取組促進を図っていくこととしております。

最後8ページ、局それから監督署に設置しております総合労働相談コーナーに寄せられた相談、個別労働紛争解決援助制度に関する状況でございます。上半期に寄せられました相談は、昨年同期と比べますと8.7%増の8万2,967件となっております。相談の内容は昨年と同様にいじめ、嫌がらせが最も多いということになっておりますが、新型コロナウイルスの影響で、休業に関する相談も今年度増えているというのが特徴となっております。

この総数のうち、民事上の個別労働相談件数は前年同期に比べてこちらは12.8%減少して、1万3,880件、これによりまして労働局長による助言・指導それからあっせんの申請件数も減少しております。現時点では、昨年度に比べて減少状況にありますが、今後の経済雇用情勢いかにによりまして、民事上の個別労働相談や、紛争解決援助制度の申請も増えていくことが考えられますので、引き続き的確な相談対応それから個別紛争の円滑迅速な解決に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

労働基準部長

続きまして労働基準部の中村です。9ページ以降説明させていただきます。「働き方改革の推進とコロナ禍における労働環境の改善・整備」です。1点目が長時間労働の是正・過重労働による健康障害防止に係る監督指導等についてです。この長時間労働の是正に係る監督指導については、今年度におきましても重点事項として積極的な監督指導を実施しており、9月までに、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対しては505件、長時間労働にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導については119件を実施しております。また感染症の影響によって大量整理解雇等のおそれのある事業場に対しましては、報道、それからTSR情報などの各種情報を収集して、ハローワークなどの関係部署と連携して、まず雇用調整助成金の活用等による雇用の確保と、さらに関係法令が順守されるように啓発指導を実施しております。9月までに179件を実施しております。下半期につきましては、このコロナ関係の啓発指導を積極的に行った上に、11月が過重労働解消キャンペーン期間でしたので、長時間労働の是正に向けた重点監督の実施、さらに全国一斉の相談ダイヤル、これは11月1日に実施しております。あとベストプラクティス企業への局長の職場訪問を予定しております、11月はできなかったのですが12月に訪問する予定です。

右側の改正労基法等の周知徹底のための相談・支援です。このコロナ禍でありまして、働き方改革に関する周知は非常に重要であり、上半期におきまして説明会、それから個別訪問を実施しております。4月から9月の間で、主には6月以降の実施ですが、79回の説明会、事業場の訪問が1,547件実施しております。今後ともこれらを集中的に行いまして、改正労基法等の周知を進めていきたいと思っております。特に下の方に記載している4番ですが、中小企業が自主的に改善を図ることができるように好事例集をまとめ、その好事例集を持って監督署の職員が中小企業を訪問して、こういう事例がありますよと示しながら支援をしていくといったことをしております。

10ページです。労働基準監督機関に対する申告・相談等への迅速・的確な対応です。申告につきましては前年同期比で2.5%増ということで、申告が少し増えている状況であります。未払賃金立替払制度ですが、認定申請につきましては4月から9月の間で、前年度比25.6%減ということで、今のところ増えていないということです。しかしながら、今後とも動向を注視しつつ、立替払認定申請があれば早期に処理をするということで進めていきたいと考えております。

右側の(3)番の外国人労働者相談コーナーの拡充です。令和2年、今年の4月から、対応言語をカンボジア語、モンゴル語、韓国語、タイ語、インドネシア語を追加し、また新宿労働基準監督署にも新たな外国人労働者相談コーナーを設置し、また、11月から品川労働基準監督署にも外国人労働者相談コーナーを設置しております。また今年6月に四谷にできました外国人在留支援センター、FRESC内に、出入国在留管理庁やハローワークの東京外国人雇用サービスセンターなどとともに外国人特別相談・支援室を設置しまして相談コーナーを拡充しております。

次に11ページの労働災害の防止対策です。昨年、令和元年の状況ですが、死亡災害につきましては過去最少の47人となっており、13次防の目標が56人以下を目標にしておりますので、このままいけば達成できる見込みと考えています。一方で休業4日以上の死傷災害については、令和元年は1万570人ということで、2年連続で1万件を超えてきているといった状況になります。本年10月末の現在の状況ですが、死亡災害については16人減少の21人、死傷災害については1.7%減となっております。

グラフの右側の休業4日以上の死傷災害ですが、前回社会福祉施設についてどうなっているのかと、ご審議の中でご質問ありました。社会福祉施設ということではないのですが、保健衛生業の労働災害の発生件数を令和元年と令和2年を入れております。なお、令和元年の保健衛生業792

件のうち、社会福祉施設は 616 件です。令和 2 年の保健衛生業の 1,160 件のうち、社会福祉施設は 676 件であり、社会福祉施設については増加しております。さらに左側の緑色のところにかっこ書きで書いてありますが、社会福祉施設における業務上腰痛が 93 件で、前年同期比プラス 20 件という状況になっております。これらを踏まえて下半期の状況ですが、労働災害防止講習会を Web で開催し、これらによって周知を行っているといったこと、また高齢労働者の労働災害防止に向けて Web 上に動画を作成しています。また、ビルメンテナンス業につきましては、昨年、令和元年の死亡災害が 8 件発生していましたが、昨年 9 月から業界団体と連携をして、合同パトロールや説明会を開催して、現在のところ死亡災害については交通事故が 1 件発生していますが、墜落災害のような死亡災害は発生していないという状況です。

次に 12 ページの職場におけるメンタルヘルス対策です。まずストレスチェック制度実施の推進ということで、個別指導の実施、それから自主点検を実施しております。それから (3) 番ですが、治療と仕事の両立支援につきましては、毎年 1 回東京地域両立支援推進チーム会議を開催しておりますが、今年度につきましては Web で 10 月 26 日に開催しました。また、熱中症防止対策につきましては、昨年はこの会議室いっぱいになる何百人も入ってセミナーを開催したのですが、なかなかコロナ禍で人を入れてセミナーを開催することができなかったものから、YouTube で動画を限定公開して、会社の方に参加していただき、YouTube の視聴回数が 2,359 件となりました。約 2 か月間でこれらのセミナーを開催していたところでした。今後の下半期につきましては、まずはメンタルヘルス対策については個別指導を実施することと、好事例集の作成をしていきます。また、治療と仕事の両立支援につきましては、新たにリーフレットを作成していきます。また、石綿につきましては、規則が改正されましたので、それに向けてセミナーを開催するといったことを予定しております。

次に 13 ページの最低賃金制度・最低工賃制度の適切な運営です。

最低賃金につきましては時間額 1,013 円と、昨年と変わらない状況ですが、周知につきましては各種広報誌や大学などに依頼しまして周知を行っているところでした。今後とも周知を進めるとともに、最低賃金の履行確保に関する監督指導を行ってまいりたいと考えております。

最後のページ 14 ページの迅速・適正な労災補償の実施です。労災保険給付の迅速・適正な処理ということで、これにつきましては今後とも迅速・適正な処理を行ってまいりたいと思っております。(4) 番、新型コロナ

ナウイルス感染症の給付請求事案への的確な対応ということで今回書かせていただいておりますが、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求につきましては、迅速・適正に認定を行うとともに、集団感染を発生した事業場に対しましては労災請求の勧奨を実施しております。また、下の青いところの3番ですが、業務による感染が労災保険給付の対象になることについて、積極的な周知を行うということで、今回リーフレット1枚入れさせてもらいました。このリーフレットを使って労災請求を促すといったことを進めております。9月末現在で請求件数が436件、決定件数が239件となっております。以上でございます。

職業安定部長

職業安定部の栢本と申します。よろしくお願いたします。私のほうからは15ページからになります。冒頭、総務部長のほうから今年の重点として、職業安定部所掌の雇用調整助成金や休業支援金・給付金に係る取扱いについて説明がございましたけれども、この詳しい説明については一番最後に説明させていただきたいと思っております。職業安定部としましては令和2年度におきましては、人材確保対策の推進、多様な人材の活躍促進、人材投資の強化、この3つを重点としてこれまで取り組んできたわけでございますけれども、ご案内のとおりコロナ禍の中でハローワークにおいては、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を強化することが重要ということで、ハローワークには不特定多数の来所者がお見えになるということで、その部分においてはそちらの資料の左側の上のほうの一番下のほうにありますように、緊急事態宣言を受けて感染防止対策を図るために、4月13日から専門施設、庁舎外窓口、ふるさとハローワークを閉鎖し、なおかつその上の3行ですけれども、感染防止対策を徹底したうえで電話や郵送、できるだけ来所を求めない方式による求人受理、職業相談、職業紹介業務を展開してまいりました。

結果的には15ページの右上に表がございますように、いろんな指標が書いてありますけれども、ハローワークの主要指標としても3番目の就職件数、それから下から2番目の充足数につきましては、就職件数が63.6%の達成率、充足数が66.5%の達成率ということで、大変厳しい状況が続いているところでございます。そのため下期におきましては、ウィズコロナ対策を行ったうえで、求人者、求職者支援をより強固なものとして、マッチングの向上にしっかりと取り組んでまいりたいというふうに思っております。

続きまして次の16ページをご覧ください。吸収力の高い分野への重点支援というかたちで説明のほうに書いてありますように、介護、医療、保育等々ですね。吸収力の高い分野の求人、求職者支援につきましては、都

内 7 か所のハローワーク内に設置しています人材確保・就職支援コーナーを中心に、個別担当制によるきめ細かな職業相談、職業紹介、それから面接会やセミナー等のイベントを、昨年度は重点的に実施してまいったわけでございますけれども、先ほど申しあげましたように上半期はコロナ禍の影響でほとんどのイベントを 6 月いっぱい停止しておりまして、7 月からやっと再開できたという状況でございます。

件数につきましては総じて前年の 10 分の 1 程度になっておりますけれども、そちらの表にありますように目標の 33.6%の進捗実績ということで 6,609 件の実績にとどまっているところでございます。下期の取組については最初のアンダーラインにありますように、Web 会議システム等を活用したオンライン開催を含めた面接会、各種セミナー等を積極的に開催するという事で新たな取組をはじめ、いろいろな対策についてしっかりと実施してまいりたいと考えております。

続きまして 17 ページでございます。大きな 2 項目目で就職氷河期世代活躍支援プランの実施というかたちで、昨年これについては池袋、立川所に昨年 11 月に専門窓口として『ミドル世代チャレンジコーナー』というものを設置して、今年に入りまして飯田橋、渋谷、新宿、足立の 4 所を加えまして、都内 6 か所のハローワークにおいて支援窓口を拡充して、力を入れて取り組んでまいりましたけれども、上半期についてはなかなか厳しい状況が続いておりまして、結果的に表のようなかたちで進捗率は 35.2%にとどまっているところでございます。下期におきましては、就職氷河期世代の正規雇用化促進、それからそのため就職氷河期世代対象求人の確保強化や、セミナー・合同面接会の開催、さらには民間事業者の創意工夫による総合的支援である『不安定就労者再チャレンジ支援事業』など、幅広いメニューを用意するところに、7 月に労働局と東京都を中心に、皆さま方主要経済労働団体等で構成いたしました『東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム』を設置しまして、10 月に実施計画を策定しまして、令和 5 年 3 月まで地域で一体となった支援に取り組んでまいりたいと思っております。

右側の大きな 3 番、若者に対する就職支援のまず (1)、新規学卒者の関係でございます。①が高校、②が大卒等の就職支援の状況でございますけれども、表にございますように高校生の 10 月末の内定率は 47.6%、前年度比マイナス 6.1 ポイントです。②の大学生等につきましては 10 月 1 日現在内定率 69.8%、前年比マイナス 7.0 ポイントというかたちで大変厳しい状況でございます。採用抑制等々もありまして展開しておりますけれども、これを踏まえて下期の取組については、第二の就職氷河期世代を

作らないということで、しっかりと新卒向けの求人の確保、それから学校と連携した未内定者に対する個別支援については「あきらめない、一人にしない」という合言葉の中で、しっかりと支援に尽力しまして、感染防止対策を徹底したうえで東京都と連携しながら就職面接会などを開催したいと思っております。

続きまして18ページをご覧ください。(2)で若者に対する就職支援でございます。先ほどの就職氷河期ということで35歳から54歳までを年齢設定しました関係で、若者支援というのは34歳以下の支援を実施しているということで、特に都内3か所のわかものハローワークを中心に、イベント等を実施して支援をする予定でございましたけれども、先ほど冒頭申しあげましたように付属施設を閉鎖したということで、かなり実績については低迷しているところでございます。下期につきましては、10月から今年12月までを『若者正社員就職応援キャンペーン』期間というものを設定して、都内わかものハローワークを中心に集中的な若者向け面接会・セミナーを実施していくこととしております。2月には4月から正社員雇用を目指す、若者合同就職面接会の実施を予定しております。また一番最後の丸ポツのところにありますように、SNSを活用した情報発信や、Twitterによるツイート、民間情報サイトでの面接会周知用バナーなど、情報発信を強化してまいりたいと思っております。

続いてその右のページでございますけれども、4番目の公的職業訓練を活かした就職支援等ということで、こちらのほうも5月までは申込みやあっせん数が減少しておりましたけれども、6月以降、緊急事態宣言が解除されたあとは新規求職者の増加とも相まって、前年を上回る実績で今推移しております。職業訓練受講者に対する就職支援では、来所を求めない支援を進める中で、求職者マイページという新たなシステムを積極的に活用した、きめ細かな個別担当制などによる就職支援に取り組んでおります。下期におきましては、雇用情勢が厳しさを増す中で、キャリアアップ、キャリアチェンジの好機として公的職業訓練に期待する求職者が増えていることから、新規支援を受ける方に、公的職業訓練を幅広くかつ的確に周知、誘導がなされるような取組、また修了3か月以内の早期就職を目指し、ウィズコロナの中でも支援を提供してまいりたいと思っております。

19ページでございますけれども、5番目の女性、外国人、障害者、高齢者等の多様な人材の活躍促進ということで、まず(1)の女性の活躍促進というかたちで、女性の支援につきましては専門施設であるマザーズハローワークを、こちらのほうも6月末まで閉鎖した影響もあって実績に

については低調でございます。下期につきましてはマザーズハローワークをはじめ、都内マザーズコーナーを設置しておりますので、お子さん連れでも安心して来所できるよう感染防止対策を徹底したうえで、個別支援による支援を強化してまいりたいと思っております。

右側の(2)番外国人材受入環境整備でございます。先ほど基準部長からもございましたように②番のところでは本年7月に新規開設された外国人在留支援センター(FRESC)の中に、外国人雇用サービスセンターが移転しまして、国の機関、監督署の機関も含めて一体的な外国人留学生に対する支援を強化しているというかたちになっております。下期につきましては、この外国人雇用サービスセンターと上智大学の間で、全国初となる外国人留学生の就職支援に関する連携協定を締結しまして、留学のときから日本特有の習慣やルールなどを教えるなど、計画的な支援を実施して国内での就職促進に努めていくこととしております。

続きまして20ページでございます。(3)障害者等の活躍促進ということで、障害者就職支援における公務部門の障害者雇用に対する指導、支援をする際のセミナーや職場見学会、大規模な面接会、こういうものを今年上半期中止してまいりました。下期につきましては最初のポツにありますように3月1日に法定雇用率が引き上がることを踏まえて、制度の周知を図るとともに、しっかりと感染防止対策を徹底してチーム支援を中心とした就職支援を実施してまいりたいと思っております。

右側の(4)番、高齢者雇用対策の推進でございますけれども、こちらのほうは特に65歳以上の就職支援に関しましては、各所に支援を特化した『シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)』を設置しておりますけれども、このコロナ禍の影響で高齢者がハローワークに来ないということもあって、減少傾向になっております。下期につきましてはウィズコロナ対策を含めて、感染予防も踏まえてしっかりと対応してまいりたいというのと同時に、下期の取組の最初のポツにありますように、法律を改正しまして、令和3年4月1日に施行となる65歳を超える定年、継続雇用制度の導入等、70歳までの就労機会の確保について努力義務になりますので、こちらのほうも積極的な周知・啓発を実施してまいりたいと思っております。

続きまして21ページでございます。6点目の地方公共団体と一体となった雇用対策の推進ということで、こちらも例年実施しております地方公共団体と一体となった雇用対策では、引き続き東京都の雇用対策協定や、真ん中にあります地域雇用問題連絡会議の開催などにおいて、地域の雇用・就業施策と連携を強化して、ハローワーク、自治体それぞれの強み

を活かした一体的な雇用対策を進めることで、地域住民サービスの強化に努めてまいりたいと思っております。

最後に 22 ページでございます。冒頭でも述べましたけれども、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、年度当初から社会経済活動が停滞する中で、休業手当による雇用維持に努める多くの企業に対する雇用調整助成金や、休業手当が支給されない中小企業の従業員の生活の安定を図るための休業支援金・給付金というものが創設されて、その迅速支給を課題として職業安定部だけではなくて、労働局全ての部署、それからハローワーク、監督署一体となって早期支給に尽力してまいったところでございます。そのページの左上の表につきましては、今年度の 4 月から 11 月までの申請支給状況でございます。その下のオレンジのグラフでございますけれども、リーマンショック時の、そのときに取り扱った平成 22 年から 28 年までの雇調金の支給状況、それから右側は今年度の月別の支給状況を表したものでございますけれども、リーマンショックのとき一番多かった支給決定件数は平成 22 年の、年間で 8 万 3,102 件でございましたけれども、右を見ていただいてそれに匹敵するような数字が今年 7 月以降続いておりまして、この 11 月末で累計で 36 万 4,817 件ということで、この平成 22 年この 1 年間の 8 万 3,102 件の 4.4 倍の取扱いになっております。支給額においては国全体で 2 兆円を超える中で、4 月から 11 月までに支給した総支給額につきましては雇調金で約 6,700 億円というかたちで、過去最高が平成 21 年に約 680 億円払っているのですが、その約 10 倍近い支給額を今現在取り扱っているところでございます。右側の休業支援金につきましても、今年新たに創設されまして、取扱い件数についてはグラフのとおりでございます。最初 7 月から支給を受け付けた関係で、体制の整備が図られていなくて、かなり厳しい支給割合でございましたけれども、10 月以降しっかりと体制を整備し、各所の応援もいただきながら、なんとか 11 月 19 日現在で 7 割を超える状況までできております。下半期につきましては、まだまだこちらの雇調金、休業支援金について特例措置というものが 2 月末まで延長されたということと併せて、だんだんこの 12 月になって支給申請件数が低下してまいったところでございますけれども、コロナの状況が第三波と呼ばれる状況を踏まえると、年明けからどういう状況で動いていくか、まだ予断を許さない状況でございます。先行き不透明感が強くなっておりますけれども、しっかりと雇用調整助成金、休業支援金・給付金の事務処理体制をまたさらに強化して、迅速支給に労働局を挙げて全力で取り組んでまいりたいと思っております。私のほうからは以上でございます。

需給調整事業部長 需給調整事業部の村田です。よろしくお願ひいたします。私からは本年度の需給調整事業部の取組についてご説明をさせていただきます。資料は 23 ページ 24 ページでございます。まずは資料の一番上の四角囲みの部分でございますが、新型コロナウイルスの感染拡大に対する対応として、3 点お話しさせていただきます。1 点目が感染防止対策の徹底といたしまして、できるだけ不要な来所を求めずに業務を展開する中で、従来行っておりました多くの参加者を集めて実施する説明会を取りやめまして、代わりに三密対策を徹底した小規模説明会、個別相談会を回数を増やして実施するなどによりまして、来所者のニーズに応じたきめ細やかな周知・相談を行うように取り組んでおります。

2 点目は何よりこのコロナ禍において、派遣労働者の雇用維持でございます。5 月 13 日から派遣労働者相談窓口を設置いたしまして、派遣労働者などからの相談を受け付けるとともに、アウトリーチの取組といたしましては、労働者派遣事業者への訪問、または電話による現況把握や管内の全労働者派遣事業者に対し、労働局長名で雇用維持要請を数次にわたり実施いたしました。先般、雇用調整助成金の 2 月末までの延長措置が公表されたことに伴い、また年末の労働者派遣契約の更新時期をにらんで、11 月 30 日付で改めて要請を行っており、資料にある計 5 回が現時点では 6 回となっておりますことを補足させていただきます。

続いて 3 点目がコロナ禍における 2 つの特例措置についてご説明をさせていただきます。1 つ目は財産的基礎要件の特例措置でございます。労働者派遣事業、職業紹介事業ともに事業を的確、安定的に遂行するに足る財産的基礎要件を要件として求めておるのでございますが、許可の更新時期がコロナ禍の経済情勢と重なったためにこの要件を満たさないケースであっても、1 年後までに要件を満たすことを前提といたしまして、更新を認める取扱いを行っております。2 つ目が派遣労働者の同一労働同一賃金に係る労使協定についてでございます。本来ならば直近の賃金動向をふまえた改定が前提となるところ、来年度については派遣労働者の雇用維持・確保を目的とした労使協定を前提といたしまして、前々年の賃金統計等を用いるということを認めるものでございます。このような臨機取組を通じて、引き続き派遣労働者の雇用維持を図ってまいります。

続きまして資料の下の部分になりますけれども、労働者派遣、職業紹介事業の概況についてご説明をさせていただきます。まず左側の 1 の事業所数の推移でございますが、こちらはストックの動きとなっております。青線の労働者派遣事業につきましては、平成 30 年の許可制の一本化から、赤線の職業紹介事業につきましては平成 27 年度以降、一貫して増

加傾向で推移をしております。続きまして、中ほどの2の許可件数の推移でございますが、こちらはフローの動きとなっております。上の段の労働者派遣事業につきましては、青色グラフが新規許可、赤色グラフが更新となっております。まずは青色の新規許可でございますけれども、平成31年4月から令和元年6月までの特定派遣の切り替え更新の山を越えますと、その後は微増微減しながら一定数で推移しております。一方で赤色グラフの許可更新につきましては、グラフから少し分かりづらくて恐縮なのですけれども、本年度のどの月をとっても昨年度を上回って推移しており、増加基調で推移している状況でございます。続いて下の段が職業紹介事業ですが、青色グラフの新規許可については、本年度若干弱含みの状況となっておりますが、赤色グラフの更新につきましては、派遣事業と同様に増加基調で推移しております。これを受けまして右側ですが、今年度下半期の取組といたしまして、労働者派遣事業、職業紹介事業ともに引き続き迅速かつ的確に許可申請の処理を実施していく必要がございますが、特に1点目といたしまして、届出制の旧特定派遣事業から許可制に移行した事業者の最初の更新時期を迎えることから、急増する更新の許可申請に対して、事務処理体制の強化を図ってまいります。また2点目といたしまして、今年度施行した派遣労働者の同一労働同一賃金に係る労使協定につきまして、事業報告と合わせて提出いただくことも含めて、徹底いただくよう周知を図ってまいりたいと思っております。

ページをおめくりいただき、続きまして、指導監督・法制度の周知状況についてでございます。左側の資料は申告・相談の状況となっております。申告につきましては、今年度上半期で35件、昨年度同期が26件ですので3割増となっております。多くは労働者派遣事業に係るもので、内容としては就業条件の明示や、多重派遣、偽造請負が絡む事案が大勢を占める状況となっております。苦情・相談につきましては、左側の表の円グラフが労働者派遣事業に係る苦情・相談、右側が職業紹介事業に係るものとなっております。

表を見ていただきますと、労働者派遣事業、職業紹介事業、いずれの事業におきましても、大幅に苦情・相談の件数は減っております。内訳では事業主側からの苦情・相談が減少しております。これは、コロナ禍において緊要度の低い問い合わせ相談が減少したものと考えられます。一方で左側の派遣につきましては、労働者からの相談は大きく増えておりまして、円グラフの内訳で多いものから順にご紹介させていただきますと、正規と非正規の待遇差については水色部分で6.7%、派遣・請負の区分基準については一番上の青色の部分で6.5%、その隣の赤色が就業条件の明示

で 5.3%、右側にある色相の違う赤色が雇用安定措置で 4.9%となっております。続いて右側の職業紹介の円グラフについて見てみますと、労働条件の明示で 2 割弱、個人情報の取扱いで 1 割弱となっております。

こうした情報を受けて指導監督を行うわけですが、続いて資料右側で、本年度上半期の指導監督の状況についてご説明をさせていただきます。労働者派遣事業、それから職業紹介事業ともに 656 件、201 件と、それぞれ昨年度から 4 割ほど減少しております。こちらについては、コロナ禍で特に年度当初に定期指導を控えておりまして、申告など緊要度が高く、事実関係の把握などに時間がかかるものなどを中心に組み込んだ結果となっております。他方でそのような是正指導につながる可能性がある事案を中心に組み込んだために、是正指導率は昨年度から大幅に上昇しているという状況でございます。是正指導率が 100%を超えておりますのは、1 事業所で複数の指摘を受けるケースが含まれるためでございます。これを受けまして資料の右下になりますが、下半期の取組としては、やはり何より新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響をより一層注視し、労働者派遣法に基づく雇用安定確保措置などの履行確保に重点を置いた指導を行ってまいります。そのほか本年度施行いたしました同一労働同一賃金の適正な履行確保を中心として、また申告や苦情等について迅速に対応してまいります。当部の取組については以上でございます。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部の小平でございます。よろしく申し上げます。私からは労働保険適用徴収担当分野におきます重点対策の進捗状況につきましてご説明いたします。東京労働局管内におきます労働保険料等の徴収決定額は、全国の約 3 割に及んでおります。労働行政を運営するための財源を確保するという役割におきましても、当局の位置付けは極めて重要なものになっていると考えております。

それでは資料最終の 25 ページをご覧くださいと思います。労働保険徴収部では今年度も昨年度から引き続きまして、労働保険未手続事業一層対策の推進、労働保険料等の適正徴収、労働保険事務組合に対する指導等、この 3 本柱で取り組んでいるところでございます。1 点目の労働保険未手続事業一層対策につきましては、今年度が第 6 次労働保険未手続事業の一扫対策 3 カ年計画の最終年度となっていることから、未手続事業の的確な把握、それから受託事業主と連携した加入勧奨、度重なる加入指導にもかかわらず手続きを行わない事業主に対する、職権成立に取り組んでいるところです。資料右上の一扫対策の推進状況をご覧くださいと思います。今年度の成立目標件数につきましては、前年度と同数の

9,200件としております。上半期の成立件数が5,852件、年間目標に対します進捗率63.6%となっております。前年度と比較すると、成立件数で1,847件、率にして20.1ポイント上回っているところです。これは雇用調整助成金の支給申請に係る相談過程におきまして、未手続事業場であるということが判明し、遡及適用事案が大幅に増加したことが要因の一つでありますけれども、引き続き労働局と監督署、ハローワークが連携し取組を進めてまいります。

下期におきましては11月の労働保険適用促進強化期間に、当局ホームページ、および地方自治体の広報誌への記事掲載、関係機関への協力依頼を行うなど、広報活動を展開するなどし、未手続事業の解消に取り組んでいるところでございます。

2点目の労働保険料等の適正徴収につきましては、年度更新の適切な運営のほか、口座振替納付や、電子申請の利用促進等の取組を進めております。今年度の労働保険料の目標収納率につきましては、新型コロナ税特法に基づく特例納付猶予制度などがございますので、これら猶予許可額を分母から除外して算出した収納率を、昨年同様99.35%以上にしたいところでございます。資料中段の収納状況等をご覧ください。10月末現在の状況でございますけれども、徴収決定額約7,445億円に対しまして、収納額は3,212億円ということで、収納率43.15%となっております。この収納率は昨年同期と比べますと0.59ポイント下回っている状況でございますけれども、先ほど申しあげました納付猶予額が現在約147億円許可してございます。今後の推移を注視していきたいと考えております。

なお、下半期におきましては、労働保険の年度更新業務一区切りつきましたので、算定基礎調査を加速するほか、滞納事業主に対する納付督促を実施し、昨年度を上回る収納率の達成に努めていきたいと考えております。

3点目は労働保険事務組合の指導等でございます。東京労働局管内の労働保険事務組合数は、本年3月末時点で753組合でございます。この労働保険事務組合に事務を委託している事業所数が、約17万3,000ということで、都内の適用事業所全体の37.5%を占めております。労働保険事務組合制度が十分に機能し、その信頼性を確保するため、計画的な監査・指導を実施しているところですが、今年度のに事務組合監査につきましては、コロナ感染防止ということから、昨年度に新たに3組合を認可しておりますけれども、こちらの3組合の監査を除きまして1年先送りということといたしました。なお重点指導対象となっている事務組合指導につきましては、十分な感染防止策を講じたうえで、訪問指導を再開し

たところでございます。下期におきましても、事務組合の重点指導を継続するとともに、経験の浅い担当者もおりますので、こうした組合の担当者を中心とした研修会を開催しまして、事務組合の支援に努めてまいりたいと思っております。私からは以上です

野川会長

ありがとうございました。それでは議題 1 の説明についてのご意見ご質問いただきますが、議事の効率的な進行のために、ただ今最初に総務部長から、それから雇用環境・均等部はじめ各施策担当部の代表の方から計全部で 6 つのご説明いただきましたので、まずは順番にそれぞれについてのご意見ご質問をお伺いし、最後に全体についてあるいはその時点でまた改めてお気づきになった点についてのご意見ご質問を伺おうと、このようにして進めたいと存じますのでよろしく願いいたします。

それでは初めの総務部長からご説明のありました東京労働局労働基準監督署、ハローワークにおける新型コロナウイルス感染症の取組についてでございますが、この資料で申しますと 3 ページになりますが、これにつきまして何かご質問ご意見ございましたら、まずはお願いいたします。いかがでしょうか。長江委員お願いします。

長江委員

コロナの状況下で、先が見えない、答えが分からないところで非常に積極的に活動なさっていることにまずお礼申し上げたいと思います。

私からコメントなのですがすけれども、若年と非正規の失業というのがコロナショックが原因で失業になった方が、直近だけでなく、ずっと続けていく可能性が高いことは想像に難くないので、特にそちらを重点的に取り組んでいただきたいです。特に若年雇用の停滞というのが長期化してくると、引きこもりやニート化するというケースも増えてきますので、若年者の相談等があったときに、職業訓練として主に IT 系統の職業分野に力を入れられたらどうでしょうかというコメントでございます。以上です。

野川会長

ありがとうございました。ご要望ご意見でございますが、何か事務局のほうからコメントございますでしょうか。ご要望として承ってテイクノートしておきたいと存じます。ありがとうございました。

ほかに 3 ページにつきまして何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。また最後に改めてございましたらご発言いただくとして、次に 4 ページ以降の雇用環境・均等担当部署の施策について、縷々ご説明いただきましたが、8 ページまでですね。この 4 ページから 8 ページまでに関する先ほどのご説明につきまして、ご質問ご意見等ございましたらお願いしたいと存じます。いかがでしょうか。長江委員お願いします。

長江委員

ご説明ありがとうございました。この部分でお聞きしたかったことな

のですけれども、2点ございます。まず、セミナーを徐々に行われる、開催することができるとおっしゃっていたのですけれども、最初はできなかったけれども、そのときのセミナーの方法について zoom 等を使ったオンラインのセミナーへの取組というのをどの程度やっていたのかということをお聞きしたいです。周知徹底にもつながることですけれども、SNS や、YouTube、zoom を使った活動もある程度できるかと思しますので、そういったところをどの程度チャレンジされているかということをお聞きしたいのが第1点です。

2点目ですけれども、1点目に絡んだハラスメントの問題です。これまで働き方というのは、在宅就労というのがそれほど大きな比重を占めていなかったときは、オンライン上でのハラスメントはあまり議論されてこなかったと思います。オンライン上でのハラスメントに対して、現状では、どのように取り組んでいかれると考えていらっしゃるか、もしくはすでに取り組まれているのであればその状況をお伺いさせていただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

野川会長

それでは、雇用環境・均等部長のほうからお願いいたします。

雇用環境・均等部長

どうもありがとうございます。まず1点目のセミナーの関係ですが、東京の働き方改革推進支援センターにおいて、zoom などを使ってというのは、金融機関と連携して開いているセミナーなどでオンラインセミナーをやったことがあるというような状況にあります。それから雇用環境・均等部の改正法の説明会につきましては、なかなか労働局において zoom が使えない状況にあるということで、今のところパート・有期雇用労働法などにつきましては、本省が作成した動画がございますので、そういった動画をご紹介しますり、あと関係機関の説明会でウェブを使った説明会をさせていただいているというのが現状です。

ただ、ようやく年明けぐらいから、zoom も使える環境が予算措置により図られましたので、今後はそういった zoom などを使って、もっと幅広く説明会が行えるようにやっていこうと思っております。

それから2点目の在宅で就労される方のハラスメント関係ということで、こういったご相談については、今のところものすごく増えているという状況ではないのですが、ご自宅で仕事をするようになってかえって業務量が増えたなど、そういったご相談がちらほら入っている状況にあります。本省でテレワークに関する検討会が現在開かれている最中です。今のガイドラインなどを改定していくという方向で検討が進んでいると伺っておりますが、今後も在宅でそういったハラスメントを受けたというようなことがあれば、適切に相談ののって対応していきたいと考えてお

ります。

野川会長

ありがとうございました。よろしいでしょうか。ほかにこの雇用環境・均等担当部のところがございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは次に、労働基準部の担当の9ページから14ページまでの施策につきまして、先ほどご説明いただきましたが、この領域でご質問ご意見等ございましたら、お願いいたします。脇坂委員お願いします。

脇坂委員

外国人雇用の質問です。10ページ目です。細かい質問になってしまうのですが、どちらかというと、うちのゼミ生や院生がこの外国人雇用、特に技能実習生ではなくて高度人材のところにもものすごく研究テーマが多いものですから、お聞きします。10ページの一番下に外国人特別相談支援室というのを設けたとあります。特に高度人材です。これは英語や中国語、これは事業者を外国人人材を雇う事業者を対象としたものなのですね。でも英語でも中国語でやるということは、日本語がおぼつかない事業者にサービスをする、まずその点はいいのですか。もう1個あるのです。どうぞ。

労働基準部長

基本的には企業に対してですので、日本語での対応になります。

脇坂委員

ここに英語と中国語とあります。

労働基準部長

英語と中国語は、高度人材を含む労働者の方への対応になります。労働者からの相談も受けています。

脇坂委員

労働者の相談も受けるのですね。

労働基準部長

相談に来られる方は中国の方も多くて、中国語と英語であれば大体対応できる状況ですので、それで英語と中国語ができる方を配置しています。

脇坂委員

単に事業者だけではなくて、労働者で英語や中国語の相談ですね。

労働基準部長

そうです。

脇坂委員

分かりました。すみません。それで、それに絡んで、さっきの院生がよく調べているのですが、この高度人材の人数は増えているのですが、国別の統計がなかなか見つからないのです。必ずどこかにはあるはずですよね。それを今でなくてもいいですから、どこかにあるということで教えてください。ひょっとしたら公表できないかもしれませんが、公表しても全然問題がないような気がします。

労働基準部長

私、今すぐこの高度人材の数がどこにあるか出せません。

脇坂委員

数は分かっているのです。国別です。

労働基準部長

国別ですね。

脇坂委員

国別です。おそらく中国が多いのです。中国が多いのですけれども、どの程度かがよく分からないのです。どういう国が増えているのかななどで

す。

労働基準部長

調べてみます。

脇坂委員

お願いします。

野川会長

ではよろしくお願いいたします。宿題ということです。ほかに労働基準部の領域ではございますか。

労働基準部長

すみません。会長、前々回の宿題で1個説明し忘れしました。

野川会長

そうですか。お願いします。

労働基準部長

唐澤委員から建設業の一人親方の災害件数というのを前々回の審議会で、御質問がありました。私どもの方で調べた数ですと、少し古くて申し訳ないですが、平成30年で一人親方の建設業の死亡災害は3件、中小企業主などを含めると合わせて6件となっています。

死傷病報告の提出がないものですから、休業4日以上というかたちだと出せなくて、申し訳ありません。これが前々回の宿題の回答ということでお願いいたします。すみません。

野川会長

ありがとうございます。吉岡委員。

吉岡委員

多分、今すぐには分からないと思うので今後の対応で結構ですが、以前いただいた資料で、業務上、新型コロナに感染した場合には労災保険給付の対象となるとありましたが、昨今、世間で言われている、ソーシャルなお仕事、医療従事者、介護従事者、流通・小売り従事者等で業種や職種別にどのような状況であったのか、労働災害発生件数がどのような発生状況だったのか、新型コロナ感染拡大状況下、どうだったのか、件数的なもので把握されていたら、ぜひ、教えてください。

労働基準部長

労災請求の件数につきましては、基準部の最後のページにあります。可能な範囲で業種別に出すようにいたします。

野川会長

宿題がちょっと多いのですけれども申し訳ありません。よろしくお願いいたします。ほかに、長江委員。

長江委員

すみません。1点、長時間労働のことについてお聞きしたいのですけれども、これはコロナに伴って在宅就労が増えてくる中で、実際に対面で仕事をしていたときと比べると、入社と退社という時間がぱっと分かるという状況ではなくなっていると思うのです。そういった長時間労働の状況というのを、東京労働局さんではどうにかたちで把握されているのかということと、そこから類推しうる問題点みたいなことがございましたら、お聞かせいただきたいと思います。よろしくお願いします。

労働基準部長

テレワークの労働時間の把握につきましては、厚生労働省のガイドラインの中で示されております。まずは、事業主の方に労働時間の把握をしっかり行っていただくということを考えています。先ほど雇均部長もテ

レワークのガイドラインが議論されているという話もありましたが、今の段階で我々ができることはテレワークの労務管理をどうするかということ、Web 上などで説明できたらと考えています。今のガイドラインの話、それからストレスの話もありますので、それらも合わせてできる範囲の周知・指導をしたいと思っています。把握がどうなのかと言われると、こうですとはお答えできなくて申し訳ございません。

長江委員  
野川会長

ありがとうございます。

ありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。ではまた思い出されましたら最後に伺うことにして、次に職業安定部の担当部の説明につきまして、15 ページから 22 ページになりますが、ご質問ご意見ございましたらお願いいたします。脇坂委員。

脇坂委員

細かいのですけれども、20 ページに高齢者のありまして、右上に青の線と赤の線があるのですが、赤の部分が私初めて見たので、一生懸命考えたのですが、青が定年なしと 65 歳以上定年ですね。赤が希望者全員 66 歳以上ということは、定年なしと定年が 66 歳以上ということになるのでしょうか。この青と赤の差は 65 歳定年だと、そういうふうになりますか。若干分かりにくいのですけれども、一生懸命考えたらそういう解釈になるのです。

野川会長

この説明、分かりやすくということですが、いただけますか。青の線が定年なし 65 歳以上定年、赤の線は希望者全員 66 歳以上と、この表現が確かに分かりにくいですね。

脇坂委員

一緒にするのが、まあいいのですが。この差は 65 歳以上定年に見えるのです。表を作るときに違った分類をしたほうがいいような気がするのです。誰か説明してください。

野川会長

これはあれでしょう？ 希望者全員が 65 歳以上というのは、65 歳までの定年制があつてという企業ですよ。その中で 66 歳以上まで働けると、そういう意味でしょう。

脇坂委員

そういう意味ですか？ 定年制があつてですか。

職業安定部長

そうです。定年制があつてです。

野川会長

定年制があつてです。

脇坂委員

定年なしは入らないのですか。

野川会長

定年なしは入らないのです。

脇坂委員

定年なしは入らないのですね。

野川会長

入らないです。入らないでしょう？

職業安定部長

はい。

脇坂委員

そういうことですか。定年なしは入らないのですか。

野川会長 入りません。

職業安定部長 定年制があって、かつです。

野川会長 定年制があって、そのあと 66 歳以上で働ける、ないものは全部上に含まれます。

脇坂委員 66 歳以上ずっと働けるというのは、その定年なしとそれを足さなければいけませんね。

野川会長 そういことです。

脇坂委員 そういことですね。

野川会長 そういことですね。

脇坂委員 どれをとるかによって、イメージがかなり違ってどんどん増えるはずですから、おそらくですね。

職業安定部長 分かりやすい表記にするようにします。

脇坂委員 そうしてください。すみません。

野川会長 法律の枠組みにのっとった書き方なのです。

脇坂委員 これはそうなのですか。

野川会長 そうなのです。法律がこういう書き方になっています。

脇坂委員 こうい書き方になっているのですね

野川会長 はい。なっています。

脇坂委員 分かりました。

野川会長 齊藤委員。

齊藤委員 要望事項になりますが、大手企業などでリモートワークが主流化している中で、女性や障害者の雇用を担っていた業務というものがなくなってきていたり見直されたりということになっていると思います。新しい働き方ということで、在宅勤務、リモートワークというものは定着していくというような中で、今まで担っていた女性や障害者の業務というものが、少なくなっていくところに、女性や障害者の雇用を作っていく、創出しなければいけないと思っておりますので、ぜひ職業訓練や能力開発など積極的に行っていただき、女性などの失業が長期化しないように、マッチングの努力について、ぜひ東京労働局の皆さんに努めていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

野川会長 ご要望ということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。ほかにこの職業安定部署のところでご意見ご質問ありますか。會津委員でしようか。お願ひします。

會津委員 18 ページの公的職業訓練のところ、コロナ禍の影響でいろいろと就職が難しくなっている、受講者数が増えているということ。東京都の職業能力開発センターでも、10 月入校生、後ろにいったもので

すから 11 月入校というのがあるのですけれども、これが非常に前年比より増えているので、新しい統計の中でこういった厳しい中でも職業訓練を受けたいという若い人たちがいろいろな増えてきていると思いますので、引き続き適切な訓練体制を整えてほしいということと、今たくさん話題になっていますリモートワークで、働き方が変わっていくとリモートワークにならざるを得ない、そうすると能力向上訓練や、どのようにとらえて、これからリモートワークが増える中でスキルアップにつながっていくのか、いくのかというのを教えていただければと思います。

野川会長 2つあって、1つはご要望で、あとのほうはご質問かと思いますがいかがでしょうか。

職業安定部長 皆さんご指摘のとおり、リモートワークというのはこれから増えていく可能性がかなり高い分野でございます。これにあわせているような職業訓練とか能力開発という分野を、しっかりと制度設計しながら、対応してまいりたいと思いますけれども、公共訓練の中でも東京都の実施する訓練、それから高・障・求機構が実施する訓練というものに分かれておりますので、それぞれに対して意見要望を出しながら、期待にあったような訓練が実施できるように、我々としても提案してまいりたいし、その場で議論をしていただければというふうに思っております。

野川会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。どうぞ。

會津委員 要望事項なのですが、東京労働局の方々をお願いするというのは変な、管轄が違うのかもしれないのですが、技能五輪全国大会が来年 12 月東京で開催されます。ぜひこの機会に、技能振興の機運を高めていくような、あるいはもの作りだけではなくて情報やサービス産業、そういった 23 歳以下の若い人たちが活動する競技会です。今年先月愛知県でありましたけれども、無観客ですがなんとか開催しました。この状況が続くか分からないのですが、ぜひこういった機会に若い人たちに働く魅力やそういうものを PR していただければと、本当にこれは要望です。ぜひよろしくをお願いします。

野川会長 ありがとうございます。

職業安定部長 技能五輪などで訓練生が一生懸命がんばっていることを対外的に知らしめるこのような催しは、大変良い催しだと思っておりますし、これは中央職業能力開発協会というところで所管しているわけですけれども、その中の地方協会の委員に我々の東京労働局の職業安定部の訓練課長も構成員として入っておりますので、その辺はまた開催等が決まりましたら、しっかりとハローワークを通じて、関係機関・関係者に伝えてまいりたいと思っておりますので、引き続き周知に努めたいと思っております。

- 吉岡委員 現在、東京都が主管で開催しています東京技能五輪・アビリンピック推進会議には東京労働局も使用者団体もそして、労働団体代表として連合東京も委員として参加させていただいており、常に開催に向けての情報の共有化は行っています。
- 野川会長 ありがとうございます。来年は東京でオリパラだけでなく技能五輪も開かれるのということですね。
- 吉岡委員 そうですね。アビリンも含めてです。
- 野川会長 みんなでここで確認したいと思います。よろしくお願いいいたします。他にございますでしょうか。職業安定部署についてです。それではまた最後にお聞きすることにして、需給調整事業部のご説明 23 ページ 24 ページにつきまして、ご質問ご意見ございましたらお願いいいたします。小西委員お願いいします。
- 小西委員 24 ページの下半期の取組と書かれているところで、そこで調査等なされるのかなというふうに思いますけれども、労働者派遣法の改正に伴って、労使協定方式でそれを担保するというようなケースというのが、大体何件ぐらいすでに把握なさっているのか、もし可能でしたらそれがどのぐらいの割合なのかというところが現段階でお分かりでしたらご教示いただければと思っております。よろしくお願いいいたします。
- 野川会長 ありがとうございます。いかがでしょうか。
- 需給調整事業部長 ありがとうございます。厚生労働本省の審議会で報告されている資料で、労使協定のサンプル調査の結果として、労使協定方式が約 9 割という公表されている資料がございます。
- 東京労働局におきましては、事業報告と合わせて提出いただきました労使協定につきまして、今まさに足りない部分は助言、指導させていただきながら確認作業を行っており、集計したものが東京労働局ではない状況ですけれども、全体の傾向としては全国で 9 割という状況となっております。
- 野川会長 ありがとうございます。ほかに需給調整事業部の領域でございましてでしょうか。川本委員。
- 川本委員 意見というのではなくて感想といいますか。つぶやきでございます。雇用調整助成金、今回大変な活躍をして、多くの方の雇用の下支えになっているわけでありまして。先ほど金額のご説明もありましたけれども、すでに不足になってきて、失業等給付の積立金から借り入れをしている状況かと思っております。つぶやきは、過去古くからこの雇用調整助成金あるいは雇用保険制度については、様々な意見が出されてきたところでありましてけれども、今回このような中でこの雇用調整助成金がいかに重要であり、そし

ていかに積み立てをきちんとルールにのっとってしておくことが大事かということが、再確認されたということについて、大変うれしく思っているということでもあります。かつて否定的なご意見を言われる方がかなりおられたり、あるいは困ったらそのときに保険料を徴収すればいいじゃないか的な意見も言われていましたけれども、不景気の中で保険料は上げられないわけですので、こういうルールを作ってきた先人たちの議論とその結論に対して非常に敬意を表したいと思っておりますし、こういう制度をきちっと今後も残していく、あるいは充実していくように、祈っているところでございます。以上です。

野川会長

ありがとうございます。実は私も労働政策審議会の雇用保険部会に長らくおりまして、今のご議論はよく分かります。積み立てがいつも4兆円5兆円とあると、ほかから常に手を突っ込みたがる動きがありまして、そういうことではないのだということ、私どももアピールしてまいりました。どうもありがとうございます。他にございますでしょうか。需給調整事業部の関係です。よろしいでしょうか。それでは最後に労働保険徴収部のご説明につきまして、ご質問ご意見等ございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか、特にございませんでしょうか。

それでは改めて、最初から総務部長からの説明全体についてのご意見ご質問、あるいはその時点では今思い出した、忘れたけれども今思い出したというのがございましたら、どうぞご遠慮なくおっしゃっていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。脇坂委員。

脇坂委員

今、川本委員から雇調金の有用性のお話があったので、私もずっとそういう立場で、そうでない経済学者がいっぱいまして、一緒に研究をやったこともあるのですが、とはいえ失業する人も必ずいるわけです。こういうデータを出すときに、失業給付がどのぐらいあって、どうなっているのか出すべきだと思うのです。失業給付もどれくらい出て、雇調金はこれだけ出ている、もらえる金額は一緒なので、それを考える材料といいますか。私は立場的には雇調金があるから、特に積み立てがあるからこういうふうならいいのですけれども、データとしては必ず雇調金がどうなっているかという金額と、いわゆる雇用保険で失業給付をもらった人員、金額はデータとしては出したほうがいいのかというふうに思っています。

野川会長

ありがとうございます。今日いただいた中でありましたでしょうか。今のご質問、求職者給付や東京都のデータございましたか。

脇坂委員

ありましたか？

職業安定部長

今回示してございません。

野川会長

そうですか。

脇坂委員                    そうですね。

野川会長                    分かりました。これも宿題ということです。東京都の分かります？

職業安定部長                出ています。帰ればあります。

脇坂委員                    それはもちろん調べれば分かるのですが、こういうデータを作るときは、セットがいいのではないかと思います。

野川会長                    分かりました。

職業安定部長                承りました。

川本委員                    よろしいですか。

野川会長                    川本委員お願いします。

川本委員                    今ご意見があったので、それについて私も補足の意見を申しあげようと思いました。資料にいわゆる雇用保険本体の失業給付のデータを出すということで、両方出すときに失業等給付の雇用保険料は労使折半、つまり事業主と労働者の折半が財源であり、一方、雇調金等の雇用保険二事業の保険料は事業主のみの負担によって成り立っているということは明確に記述をしていただきたいと思います。また同時に本来は公労使といいますが、政府もきちんと負担を持つところが徐々に下がってきたという状況があるわけで、これは大変議論になる話なのではありますが、そういうことも分かるように主要なところを書いておいていただくというふうにしていただければなと思っていますところでもあります。以上です。

野川会長                    ありがとうございます。お願いします。

職業安定部長                参考までに資料の 15 ページをご覧ください。右上の表を先ほど紹介関係で出しましたけれども、そのすぐ下の表に雇用保険受給者取扱い状況 4 から 9 月分ということで、今年度の上期と昨年度の上期を比較したものです。まず受給者の関係でいきますと失業給付を受けている方、2 番目の受給者実人員というところをご覧くださいと、昨年同時期が 3 万 7,407 人、今年が 5 万 804 人ということで、昨年より 35.8%増加しているという状況でございます。この辺でよろしいでしょうか。

脇坂委員                    そうでしたね。このデータがありました。

野川会長                    今日いただいた資料で分かるところはそういうことですね。ありがとうございます。

職業安定部長                あと先ほどの労使折半や、保険料の負担割合につきましてもできる限り次回、可能であれば作りたいと思います。

野川会長                    ご検討よろしく願いいたします。ほかに何か全体的にあるいはこの点について改めてということございますでしょうか。よろしいでしょうか。

                                  私先ほど伺って一つ思いついたのは、リモートワークでのハラスメン

トの問題ですが、私がよく知っている労働問題を担当する弁護士、何人もが異口同音に言っているのは、実は増えているということです。というのはパワーハラスメントは特に会社で、上司から行われるハラスメントが多いのですが、いまだに上司というのは大体年配の男性ですね。そうするとメールの使い方等に十分習熟できておりませんで、対面であれば顔色や声色や態度や話しぶりなどで分からせることができても、それが全くなくて文面だけでとなると、そういうおじさま方は、これやれ、あれやれいつまでというふうに非常に冷たい突っぱねた言い方で、配慮に満ちたメールの書き方というもののリテラシーがないです。それで非常に追い詰められるような方も多いということで、そういう相談が非常に多いのだそうです。そういった点も少し今後ご検討いただければと思います。

それでは特にごさいませんでしたら、今日は本日予定しておりました課題以上となりますので、以上をもちまして第10期第4回東京地方労働審議会を終了させていただきたいと存じます。ご協力ありがとうございました。それでは進行を事務局にお戻しします。

企画課長

野川会長ありがとうございました。それでは事務局からお知らせをいたします。次回の審議会についてです。次回は3月に開催を予定しております。具体的に日程につきまして、委員の皆さまと調整のうえ改めてお知らせいたします。

最後になります。委員の皆さま本日は長時間ご審議大変ありがとうございました。以上をもちまして散会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。