

第39回鳥取地方労働審議会議事録

- 1 日 時 令和2年12月3日(木) 10時00分～12時00分
- 2 場 所 鳥取労働局 4階大会議室 鳥取市富安2丁目89-9
- 3 出席者

【委員】

公益代表 足立珠希 荒田鉄二 小林一 中野聡 安延久美
労働者代表 澤田陽子 林大介 本川博孝 吉田正
使用者代表 杉原充子 英咲子 原田昌 福田好延 宮城定幸 米田裕子

【事務局】

石田労働局長 友安総務部長
周藤雇用環境・均等室長 高橋労働基準部長 谷部職業安定部長
村川総務課長 福田総務企画官 樽見監督課長 黒阪職業安定課長

4 議 題

- (1) 令和2年度鳥取労働局行政運営状況(上半期)及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策について
- (2) その他

5 配付資料

- (1) 鳥取地方労働審議会運営規程
- (2) 令和2年度鳥取労働局行政運営状況(上半期)
- (3) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響から雇用を守るための対応
- (4) R2働き方改革にチャレンジ WITH コロナ
- (5) 職場におけるハラスメント防止対策が強化されます!
- (6) 改正女性活躍推進法が施行されます!
- (7) 小学校休業等対応助成金をご活用ください
- (8) 働き方改革推進支援助成金のご案内
- (9) 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金をご活用ください
- (10) 令和2年労働災害発生状況(速報)(令和2年10月末現在)
- (11) 第32回「ゼロ災55」無災害運動

- (12) STOP！冬の労働災害
- (13) エイジフレンドリーな職場づくりを進めましょう
- (14) 複数の会社等に雇用されている労働者への労災保険給付が変わります
- (15) 鳥取県の最低賃金
- (16) 冬期における年次有給休暇の取得促進について
- (17) 雇用調整助成金の特例措置等を延長します
 - ・ 鳥取地方労働審議会委員からの要望、意見、質問事項等

6 議 事

○福田総務企画官 皆さん、おはようございます。定刻より少し早いですが、皆さんお集まりいただきましたので、これより始めたいと思います。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。事務局を担当させていただきます総務企画官の福田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、まず、当審議会の成立の件につきまして御報告をいたします。

本日御欠席の委員は、公益代表の土居委員、労働者代表の坂本委員と長屋委員の3名でございます。18名のうち15名の御出席をいただいておりますので、3分の2以上の出席となり、地方労働審議会令第8条第1項により、本日の会議は有効に成立していることを御報告させていただきます。

それでは、ただいまから第39回鳥取地方労働審議会を開催いたします。

最初に、事務局のほうから何点か御説明をいたします。

前回の第38回地方労働審議会は、新型コロナウイルス感染防止対策のため持ち回りの開催となりましたが、委員の皆様には御意見などを提出いただき、大変御協力をいただき、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

なお、本日の審議会は、労働局の職員の人数を最小限にいたしまして、ドアであるとか窓を開けて換気をするなど対策を講じた上で運営をさせていただいております。委員の皆様におかれましては、入口での消毒液の御利用をはじめ、マスクの着用等に御配慮をくださいますようお願い申し上げます。

次に、議事録及び発言者の公開についてでございます。当審議会の内容につきましては、議事録を作成して当局のホームページに公開させていただきます。その中で、発言者のお名前も公開させていただきますので、あらかじめ御了承ください。

続いて、議事の公開の取扱いについて御報告をさせていただきます。11月24日から11月30日までの間、傍聴の募集を行いました。希望者はございませんでした。なお、本日は、まだお見えになっていらっしゃいませんけれども、報道機関1社が取材のためお越しになりますので、その点、御了解いただけたらと思います。

最後に、会議資料についてでございます。本日お持ちいただいているかと思いますが、事前に資料ナンバー1からナンバー15までお送りさせていただいております。これに加えまして、本日お手元に会議次第、それと「STOP!冬の労働災害」のリーフレット、審議会委員の皆様から事前にいただいた要望、意見等とそれに対する当局の回答を記載したものを、そして、追加資料としまして、資料ナンバー16と17を置いております。「STOP!冬の労働災害」のリーフレットにつきましては、令和2年度分のものできましたので、あらかじめ送付させていただいております資料ナンバー12のリーフレットと差し替えをしていただけたらと思います。

以上になりますけれども、お手元のほうを御確認いただいて、不足のある方はお申出いただけたらと思いますが、よろしいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

それでは、開催に当たりまして、鳥取労働局長、石田聡が御挨拶を申し上げます。

○石田労働局長 皆様、おはようございます。第39回鳥取地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。本日は、今年度における鳥取労働局のこれまでの取組と今後の方針につきまして御説明させていただく機会を設けさせていただきました。

御案内のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響は、雇用面にも大きな影響を及ぼしております。特に顕著なのは求人減少ということで見られておりますが、このところ、事業主都合による離職者の方も増加してきております。また今後、比較的大型の雇用調整案件なども予定されているというふうに聞いております。

今週火曜日に発表させていただきました10月の有効求人倍率は、1.20倍と3か月ぶりに上昇はしましたが、雇用情勢は今後も予断を許さない状況であるかと思っています。目下のところ、労働局では、雇用調整助成金ですとか本年7月に創設いたしました新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の支給など、雇用維持のための施策、それと離職者のコンサルティング、職業訓練の受講あっせんなど、再就職支援に注力しているところでございます。このほかにも働き方改革の支援ですとか就職氷河期世代の支援など、

労働局には重要な課題も引き続き遂行していかなければなりませんし、コロナの対応とその他の雇用施策の対応の両立を図っていかなければならないという状況かと思えます。

後ほど、各々の施策につきましては担当から御説明させていただきますが、今年度上期を振り返りまして、一言で言いますと、例えば面接会ですとかセミナーなど人を集める事業ですとか、あるいは求人開拓事業所訪問指導など、外に出向いていわゆる足で稼ぐような仕事というのがなかなか思うようにいかなかった部分もございました。一方で、雇用調整助成金ですとか、先ほど説明しました新型コロナウイルスの支援助成金・給付金につきましては、これの支給決定率は全国でも上位になるなど、うまくいっている部分もあるのではないかと考えています。

今後は、感染防止を図りながら、コロナ禍におけるこれまでの業務の進め方の見直しというのを進めてまいりたいと思います。本日は対面での開催とさせていただきましたが、様々な場面でオンラインによる会議ですとかサービスの提供などもこれから積極的に実施していきたいと、このように考えております。委員の皆様におかれましては、労働局施策の全般につきまして、忌憚のない御意見、アドバイスをいただければ幸いに存じます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○福田総務企画官 それでは、議事に入ります。

ここからは小林会長に審議会の運営をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○小林会長 御紹介いただきました小林です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、お手元に配付されております本日の会議次第に即して議事を進めさせていただきます。審議終了は12時を予定しておりますので、円滑な議事運営に御協力を賜りますようお願いをいたします。

最初に、議事録署名人の指名を行わせていただきます。鳥取地方労働審議会運営規程第6条第1項におきまして、審議会は議事録を作成して、その議事録には会長と会長が指名する委員2名の合計3名が署名することとなっております。また、冒頭、事務局から説明がございましたとおり議事録は公開することとなっております。

つきましては、会長のほかに署名する委員といたしまして、労働者代表の吉田委員、そして使用者代表の宮城委員、このお二人をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」と呼ぶ者あり)

どうぞよろしくお願いいたします。

では、早速議題に入りますが、本日は、行政運営に関する議題とその他の議題を合わせて2件が用意されております。1つ目は、令和2年度上半期の労働行政の運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策について、そして2つ目はその他となっております。それぞれの議題に即しまして、委員の皆様から積極的な御意見や御質問を頂戴したいと思います。これら2つの議題ごとに区切って質疑応答をさせていただきますので、御協力をお願い致します。

冒頭に局長からお話がありましたが、新型コロナウイルス渦中にあって私たち国民の暮らしと経済の基盤が大きく脅かされております。まさに国難とも言っている状況が生まれておまして、私どもの生活者としての健康とその安全に関わる根幹がまさに揺らいでいる状況にあります。また、経済につきましても、主要な指標であるGDP、あるいは雇用に関わる完全失業者数、労働に関わる実質賃金についてはいずれも落ち込みが続いており、予断を許さない状況にあります。こうした雇用、労働をめぐる困難な情勢の下で、経済活動の現場で緊急に対応を求められている課題がたくさん生まれてきております。本日は、鳥取県における労働、雇用をめぐる様々な問題につきまして直面する課題をできるだけ多く取り上げて、有効な会議となるよう進めてまいりたいと存じますので、御協力を賜りますよう、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議題の1つ目にある令和2年度上半期の鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策につきまして、事務局から説明をお願いいたします。本日はこの部分が中心になります。

○友安総務部長 鳥取労働局総務部長の友安でございます。

事務局を代表いたしまして、私より御説明をさせていただきたいと思っております。それでは、着座して御説明をさせていただきます。

まず、資料の説明に入ります前に、先ほど局長からも少しお話がありましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響に伴います労働局の各種施策への取組状況について、概括的にお話しさせていただきます。

感染拡大防止のため、3月頃から緊急事態宣言の解除まで、緊急性の高いものを除き、事業所訪問であるとかあるいは事業場への監督指導、説明会やセミナー等については原則中止や延期などの措置を取らせていただいております。宣言解除後、6月あたりぐらいから、必要性や代替措置、こういったものを精査した上で、徐々にではありますが、各種取組を再開させていただきました。10月あたりからは、説明会等の参加人数の制限やイ

ベントの見直しや縮小などの制約はあるものの、特に重要施策については、年度前半の遅れを取り戻すべく優先的に取り組んでいる状況でございます。このような経緯がありますことから資料の順番が前後してしまいますが、まずは、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策への取組状況、こちら資料ナンバー3でございますが、こちらの説明を、その後続けて、3月に持ち回りで御了承いただきました平成2年度の鳥取労働局行政運営方針のうち最重点施策の運営状況、こちらが資料ナンバー2でございますが、これについて御説明させていただきます。

まずは、資料ナンバー3の新型コロナウイルス感染症拡大の影響から雇用を守るための対応、こちらの1ページを御覧いただきたいと思っております。まず、特別労働相談窓口につきましては、そこに記載がありますように2月14日から労働局総合労働相談コーナーに開設いたしました。3月23日からは倉吉監督署及びハローワーク米子にも拡充いたしまして、事業主及び労働者からの解雇、休業、雇用調整助成金等の労働相談に対応しております。相談件数は10月末までで6,545件に及び、そのうち8割近くが雇用調整助成金に関するものとなっております。そのほか休業に関すること、あと年度前半を中心に小学校休業等に伴う保護者の休暇取得に関すること、さらに解雇、雇い止めに関すること等、幅広い相談が寄せられている状況でございます。

また、新型コロナウイルス感染症対応助成金も各種創設されておまして、こちらを広く周知しているところでございます。特に、特別相談窓口で事業主から関連する相談を受けた際には助成金の情報提供を行い活用を促すケースであるとか、労働者からの相談をきっかけに、労働局から事業主に対して助成金を活用して休業制度を導入することを働きかけるなどといった支援を続けているところでございます。

続きまして、2ページを御覧いただきたいと思っております。雇用調整助成金の特例措置につきましては、4月1日から12月末までを緊急対応期間と位置づけまして、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受ける事業主に対して雇用の維持を図るための休業手当の費用を助成しているところでございます。特例措置の詳細につきましては、後ほど次の3ページのほうを御参照いただければと思っておりますが、主な内容といたしましては、支給要件の緩和や申請手続の簡素化、雇用保険の被保険者以外の労働者の休業も助成の対象にすることや、中小企業が解雇等を行わない場合は10分の10とするなど、助成率の拡充を図っているところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、休業手当を受け

ることができない労働者に直接給付する制度が新設されたものでございまして、概要は4ページのほうに添付しておりますが、7月より申請が開始されたところでございます。こちらの両制度ともに、労働者の休業中の生活の保障を図るために申請から2週間以内の支給が求められている中、労働局の駐車場にプレハブを設置して審査体制を構築した上で支給処理を行っております。こうした結果、申請に対する支給率につきましては、その赤字で書いておりますように、ともに9割以上となっております、全労働局の中でもトップクラスの迅速支給を実現しているところでございます。

年度後半の取組につきましては、以降、全ての項目で同様に黒矢印で記載させていただくこととなりますが、両制度とも12月末以降の対応については、雇用情勢等を総合的に考慮して改めて判断と記載させていただいております。本日お配りさせていただきました資料17に厚生労働本省のプレスリリースを添付させていただいておりますが、11月27日付でこの特例措置につきまして2月末まで延長することが発表されておりますので、引き続き積極的に周知並びに迅速な支給に努めてまいり所存でございます。

続きまして、資料ナンバー2の1ページを御覧いただきたいと思っております。最重点施策の1つ目の大きな柱でございます働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進についての説明をさせていただきます。

まず、(1)働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援といたしまして、アからエの4つの項目について御説明させていただきます。

アの各種支援策の周知と利活用の促進につきましては、10月末までに各種説明会や関係団体に対する周知の協力要請を実施したほか、職員やコンサルタントが企業を個別訪問し相談に応じているところでございます。

イの社労士会に委託して事業主支援を実施しております働き方改革サポートオフィス鳥取では、商工団体や地方公共団体等と連携して、セミナーによる関連法や支援制度の周知、出張相談の開催、窓口相談を行うとともに、個別企業への専門家派遣、アウトリーチ支援といったものを行っているところでございます。実績はそこに記載しているような状況になっております。

2ページ目に入りまして、ウの働き方改革の推進に向けた取引環境の見直しについては、その米印のところにありますように、大企業や親事業者の長時間労働の削減等が、下請等の中小事業者に対する短期発注などといったしわ寄せを生じさせないように、職員、コンサルタントが企業を訪問して周知を図っているところでございます。

エの労使団体等の関係団体から構成されております鳥取働き方改革推進会議につきましては、今年度は10月15日に書面で開催させていただきまして、今年度の推進会議の取組として、各構成団体が行うセミナー等の支援を一元的に情報発信することの徹底でありますとか、あと、昨年度作成させていただきましたサポート事例集、こちらの充実を図ることなどを確認させていただいたところでございます。

引き続き、あらゆる機会を通じて、支援策やサポートオフィスの積極的な周知、利用促進に努めるほか、新型コロナ感染防止の一環として、1月以降はオンラインセミナーの実施や、あと、資料4のほうに添付させていただいておりますが、昨年度こちらも作成させていただきました自主点検表、こちらはウィズコロナバージョンに更新したものになっておりますが、こういったものを広く事業主の方に配付して啓発活動を行い、機運の醸成を図ってまいることとしております。

続きまして、3ページ目を御覧いただきたいと思います。(2)の長時間労働の是正のための取組でございます。

まず、アといたしまして、長時間労働の是正のために、従前から時間外、休日労働が月80時間を超えると考えられる事業場に対する監督指導の徹底を行っておりますが、下の黒矢印のところがございますように、特に11月に過重労働解消キャンペーンとして長時間労働等を重点とした監督を実施したり、あと、過労死等防止シンポジウムといったものを開催し、取組を行っているところでございます。

次に、イの年次有給休暇の取得促進でございますが、労使団体や企業トップに対する要請のほか、個別企業訪問等により働きかけを行っているところでございます。県内企業の令和元年の年次有給休暇の平均取得率、そこに赤字で書かせていただいておりますが、鳥取県中小企業団体中央会様の調査によれば55.98%となっております、全国平均は下回ったものの、対前年を3ポイント近く上回る数値となっております。働き方改革に係る周知も相まって、年休の取得について機運が高まりつつあると考えているところでございます。

年度後半は、年末年始の有給休暇の取得しやすい時季を捉えて、関係団体等への周知、要請を行いますとともに、説明会、企業訪問等あらゆる機会を通じて取得促進を働きかけてまいりたいと考えております。

続きまして、4ページを御覧いただきたいと思います。4ページは、(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。今年4月からパートタイム・有期雇

用労働法等が施行された大企業を訪問して、履行状況の確認や好事例の把握を現在行っているところでございます。また、来年4月から施行されます中小企業に対しましては、企業訪問やセミナーにおきましてガイドラインに沿った対応や支援策の周知を図るほか、労働局に設置しております特別相談窓口での相談支援を行っているところでございます。さらに、先ほど御覧いただきました自主点検表、これを配布することにより、説明会等に参加されない事業主への周知啓発を行っております。引き続き、法の施行に向けてあらゆる機会を通じて改正法及びガイドラインの周知に努めるほか、こちらについてもオンラインセミナーを実施するなど、施行前の早期に取り組んでいただけるよう機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

次に、5ページ目を御覧いただきたいと思っております。（4）の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。

まず、アの第13次労働災害防止推進計画に基づく対策の推進につきまして、主な内容といたしましては、今年に入りまして特に災害の増加率が高い社会福祉施設、ビルメンテナンス業等について、事業場に対して直接労働災害防止のリーフレットと自主点検表を送付いたしまして、自主的な取組を求めたところでございます。同様に災害増加が著しく、死亡災害も発生しております林業につきましては、森林組合などの関係機関で組織しております災害防止協議会の取組といたしまして、事業場へのリーフレット配布のほか、リスクアセスメント研修、現場パトロールを実施し、災防対策の徹底を図っているところでございます。このほか、STOP転倒災害プロジェクトやSTOP熱中症クールワークキャンペーンの周知を行ったところでございます。なお、第13次防の目標を7ページに掲載しておりますので、後ほど御覧いただけたらと思っております。

次に、6ページ目に入りまして、イのメンタルヘルス対策の推進でございます。ストレスチェックにつきましては労働者50人以上の事業場に義務づけられておりまして、県内ではおおむね実施されているものの、一部未実施が疑われる事業場があることから、監督署において個別に指導を実施しているところでございます。また、産業保健総合支援センターなどと連携いたしまして、セミナーの開催であるとか、あるいはメンタルヘルス対策推進員による指導の取組を進めているところでございます。

結果でございますが、10月末現在の休業4日以上死傷者数は420人となっておりまして、前年同期比9.9%の増加となっており、さらに死亡者数は7人と、昨年から大幅に増加している状況でございます。詳細については、後ほど資料10の労働災害発生状

況を御確認いただけたらと思います。

今後の取組といたしましては、資料11にリーフレットを添付させていただいておりますが、鳥取労働局独自の取組でございます恒例のゼロ災55無災害運動を年末にかけて既に展開しております、労働災害防止、そして何より死亡災害の撲滅を労働災害防止団体と連携して図ってまいります。また、冬に向けて、雪や凍結による転倒災害防止のため、島根労働局と共同で作成したリーフレット、こちらも本日配付の資料に資料12、差し替え版を先ほど紹介させていただきましたが、そちらを活用するなどして労働災害防止対策の徹底を図ってまいります。

次に、8ページ目を御覧いただきたいと思います。(5)の職場における総合的なハラスメント対策の推進でございます。本年6月からパワーハラスメント対策が大企業に義務づけられるなど、職場におけるハラスメント防止対策が強化されたことから、説明会の開催でありますとか、関係団体と連携して法や指針の周知を図ってまいりました。あわせて、個別企業を訪問いたしまして、セクハラ、マタハラ、パワハラの各ハラスメント対策に係る法の履行状況を確認し、取組が不十分な企業に対して指導を行っているところでございます。また、令和4年4月からパワーハラスメントの対策が義務化されます中小企業に対しては、早期の取組を行うよう積極的に促しているところでございます。今後は、12月の職場ハラスメント撲滅月間を中心に、重点的に周知を図ってまいります。

次に、9ページ目を御覧いただきたいと思います。こちらは最重点施策の位置づけにはなってはおりませんが、今年度、最低賃金の審議が終了いたしまして改正となりましたので、御報告させていただきます。

鳥取県最低賃金は10月2日より792円に改正されました。昨年の790円から2円アップとなっております。また、特定最低賃金につきましては、電子部品等製造業最低賃金が12月30日から809円に改正されます。改正した最低賃金につきましては広く県内に周知する取組を引き続き実施するとともに、中小零細企業の皆様が賃金を上げやすい環境を確保できるように、助成金等の施策の周知に努めてまいり所存でございます。また、改正した最低賃金の履行の確保をするため、賃金の支払い状況の確認に特化した主眼監督を1月から3月にかけて集中的に実施することといたしております。

続きまして、10ページ目を御覧いただきたいと思います。こちらは、最重点施策として2つ目の大きな柱、多様な人材の活躍促進と人材確保支援についてでございます。

まず、(1)の人材確保対策の総合的な推進といたしまして、アのハローワーク鳥取・

米子に設置しております就職支援サービスコーナーを中心に人材不足分野における就職支援を行っているところでございます。このコーナーでは、求人への充足に向けた様々な取組でありますとか担当者制による職業相談のほか、ミニ企業説明会や、この資料の16ページに掲載しておりますような様々なセミナーを開催しているところでございます。今後は、17ページに添付しておりますジャンボタクシーをチャーターした企業見学ツアーを12月以降、主に人材不足分野を中心に開催いたしまして、求職者が自分の目で直接職場環境を確認して、経営者等から直接話を聞くことにより理解を深めていただき、マッチングの促進を図るような取組を予定しているところでございます。

次に、イにつきましては、事業主の雇用管理改善に対する助成金を周知いたしまして、人材不足分野の雇用環境整備を図っているところでございます。

次に、ウにつきましては、資格を持ちながらもそれを生かしていない潜在的な労働者を開拓するために、少人数制のセミナーでございまして、あと、ナースセンターや福祉人材センターの移動相談会をハローワークで開催させていただいているところでございます。

エにつきましては、求職者の能力向上や職業選択の幅を広げるハロートレーニングの活用を促進するために、自治体広報紙や新聞折込みなど様々な媒体で広報を行っているほか、訓練実施機関自らによる訓練説明会を9月以降、再開しているところでございます。実績といたしましては、訓練定員の充足率と就職率ともに、横の赤字にありますように8割以上となっております、全国的に見ても高い実績を上げているところでございます。

引き続き、潜在的な労働者をハローワークの求職登録へつなげる取組でございまして、雇用環境整備のための助成金の周知に努めるほか、ハロートレーニングにつきましては、特に訓練前のキャリアコンサルティングを積極的に実施することにより、より就職に資する訓練受講に努めてまいり所存でございまして。

次に、11ページを御覧いただきたいと思っております。こちらは、今年度からの新規施策であります(2)の就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。対象といたしましては、35歳以上55歳未満で、不安定な就労状態にある方や長期にわたり無業状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方などを対象として、関係機関と連携して、それぞれのニーズに応じた支援を行っているところでございます。

アにつきましては、ハローワーク鳥取のほうに4月から設置いたしました35歳からの就職サポートコーナー、こちらを中心に各専門支援窓口と連携してチーム支援を実施しており、今年度上半期の正社員就職件数は305件となっているところでございます。

イにつきましては、短期間のうちに就職に有利な資格取得等ができる就職氷河期世代支援コースといった訓練コースを設定いたしまして、訓練情報の提供、あっせんに取り組んでいるものでございまして、18ページを御覧いただきたいのですが、左側でございますように、医療事務（2か月）科という短めの訓練コースを設定させていただいたところでございます。年度後半につきましては、資料の真ん中と右側になりますが、大型及び二種免許の取得コースについて、それぞれトラック協会、ハイヤー・タクシー協会と連携して広く周知を図っていくこととしております。

続きまして、ウにつきましては、今年度から創設されました、正社員経験が少ない就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業に対する助成金でございます。現時点で支給要件に該当すると思われる雇入れ件数は県下で52名分ほど登録されており、今後、支給申請が提出される見込みとなっております。

エにつきましては、11月20日にプラットフォームによる第2回会議をオンラインで開催いたしまして、事業実施計画を策定することができました。今後は、その計画に基づきまして、構成機関と連携を図りながら支援対象者の多様なニーズに応じた就労支援に努めてまいり所存でございます。

続きまして、12ページを御覧いただきたいと思います。障害者の就労促進についての取組でございます。

まず、アにつきましては、公務部門の障害者雇用を推進していくために、今年度から職場適応支援者をハローワーク鳥取のほうに配置いたしまして、各職場に直接出向いての定着支援等を行っているところでございます。

イにつきましては、特にノウハウが不足しております障害者ゼロ人雇用の中小企業等に対しまして、障害者職業センターなどとチームを結成し、雇入れ準備から定着までの支援を行っているところでございます。

ウにつきましては、精神障害者など多様な障害特性に対応した就労支援員を各ハローワークに配置して、きめ細かい就職相談を実施しているところでございます。年度後半は公的部門の障害者職業生活相談員、これは、これまでの民間だけではなく公務部門についても障害者5人以上雇用する事業所に配置が昨年度から義務化されたものですが、この資格認定講座を11月25日に初めて開催させていただいたほか、障害者面接会につきましては、これまでの大規模なものからミニ面接会の開催に見直しをさせていただきます。12月までに計14回開催することを予定するなど、引き続き関係機関と連携を図りながら

支援策の充実を図ってまいりたいと考えております。

次に、13ページを御覧いただきたいと思います。(4)の高年齢者の就労・就業機会の確保についての取組でございます。

アにつきましては、ハローワーク鳥取と米子の生涯現役支援窓口におきまして、担当者制による職業相談から求人開拓まで行いながら就労支援を実施しているところでございます。今後も引き続き、高年齢者に係る求人の確保とキャリアの棚卸しに重点を置いた就職支援を実施してまいる所存でございます。

イにつきましては、令和3年4月1日から70歳までの就業確保措置が努力義務化されることから、高齢・障害・求職者雇用支援機構の65歳超雇用推進プランナーと連携した事業所訪問を実施して、積極的な周知を図っているところでございます。

ウにつきましては、シルバー人材センターや米子市生涯現役促進協議会が開催しております職場体験や技能講習事業などといったものの情報提供を通じまして、高年齢者の多様な就業機会の確保を図っているところでございます。

続きまして、14ページを御覧いただきたいと思います。(5)の外国人材の受入れ環境の整備についてでございます。

まず、アにつきましては、ハローワークの職業相談において、13か国語の電話通訳が可能な多言語コンタクトセンターの活用でございますとか、あと、労働局に設置した外国人労働者相談コーナーによる相談体制を整備しているところでございます。

イにつきましては、事業主に対して外国人材を受け入れる際の留意事項等に関する雇用管理セミナーの開催でございますとか、適正な雇用管理、労働条件を確保するため、技能実習生受入れ事業場などに対して必要な指導を行っているところでございます。また、鳥取県に設置されました多文化共生支援ネットワークに参加いたしまして、外国人雇用対策について説明を行うなど、関係機関と密接に連携しているところでございます。今後もこれらの取組を引き続き行ってまいる所存でございます。

最後に、15ページを御覧いただきたいと思います。(6)の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の推進の取組についてでございます。女性活躍推進法が改正されて、行動計画の策定や女性の活躍状況に関する情報公表の義務について、令和4年4月から、これまでの労働者301人以上の企業から労働者101人以上の企業に拡大されることとなっているところです。現行の義務企業につきましては既に届出率が100%となっているため、鳥取労働局といたしましては、特に新たに義務化の対象となります10

1人から300人以下の企業に対して、企業訪問等により積極的に行動計画策定の働きかけを行っております。

そして、その提出状況につきましては、赤字の一番下の括弧のところにありますように3月末時点で39社、届出率で19.9%だったものが、その上にありますように10月末で68社、届出率で34%まで増えてきている状況でございます。また、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定につきましては、今年度上半期に1社新規認定を行いまして、現在5社となっている状況でございます。引き続き、新たな行動計画の対象となる企業につきまして、行動計画策定支援ツールや助成金制度の活用を促しつつ、積極的に行動計画の策定を働きかけてまいる所存でございます。

以上、駆け足になりましたが、令和2年度上半期における最重点施策について説明させていただきました。

それでは、会長のほうにお返しいたします。

○小林会長 ありがとうございます。分かりやすい資料を作ってください、丁寧に御説明をいただきました。

以上、令和2年度上半期の鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染拡大に伴う雇用対策について御説明をいただきました。説明の柱は、1つ目は新型コロナウイルス感染症に関わる事項、2つ目は働き方改革をめぐって、さらに3つ目には多様な人材の活躍推進と人材確保支援、その他といたしまして最低賃金でございました。これから、説明を受けて、委員の皆様との間で質疑応答を進めてまいります。今日は、この時局を踏まえて、新型コロナウイルス感染症をめぐって一つ柱を立てさせていただき、本事項を先に取り扱わせていただきたいと思います。その後、働き方改革、そして多様な人材等に関わる事項を一括して審議させていただきたいと思います。

では、最初に、新型コロナウイルス感染症をめぐって、委員の皆様から御発言をいただきます。既にお手元に配付されております資料の形で、先に委員から出されている質問、意見等について事務局で整理していただいて、可能な限り多くの回答を付けていただいております。ですが、非常に重要な事柄がたくさん含まれておりますので、これらも繰り返しの構いませんので、委員の皆様から御発言をお願いしたいと思います。

では、新型コロナウイルス感染症対策をめぐって、御発言をどうぞよろしくお願いをいたします。

本会議室南側のガラス越しに下を見ていただきますと、3棟のプレハブができておりま

して、30名の臨時職員が雇用され働いておられることをお聞きいたしました。今年度末を目指して突貫的に事業が進められている様子を拝見させていただいております。

それでは、委員の皆様、御発言をどうぞよろしくお願いいたします。

米田委員、指名して申し訳ありませんが皮切りをお願いできますでしょうか。

○米田委員 米田でございます。

事前に幾つか質問して、それはこれにまとめてありますが、特に雇用調整助成金が実際、延べ人数が10万7,000人となると、かなりの人数がまずは雇用が守られている。12月で切れるという話でしたので、これが2月まで延びることなので、ぜひこれを我々もいろいろPRして行って、事業者さんのほうにもその部分で少し安心感が出るのかなとは思っています。

あとは、先ほど局長の御挨拶の中で、事業主都合の離職というのが増えてきたとおっしゃっていましたので、どういう業界が突出しているのか、そのあたりをもし教えていただければありがたいです。

○小林会長 質問事項が一つ含まれております。事務局からの回答はいかがでしょうか。

○谷部職業安定部長 まず雇調金の関係ですけれども、今回10月末時点の数字を出させていただきましたが、今、11月末時点の累計値が出まして、申請件数が8,389件になっております。実は8月がピークで1,741件の申請が上がってきたのですが、11月は985件と大体4割ぐらい雇調金の申請が減っております、これは一旦休業をやめて営業を再開する事業所が出てきているという状況だと見ております。ただ、今回、関西圏からの人の流れというのがまた抑制されるなど、GoToの自粛の関係もありますので、今後また休業が増えてくる可能性もあり楽観視はできないと考えています。今後、注意深く状況を見ていきたいと思っております。

2点目ですけれども、新型コロナウイルスの解雇の関係ですけれども、宿泊・飲食業等がやはり現状では件数が最も多いというのもありますし、あとは製造業も人数では結構出てきているような状況でございます。雇調金もこの解雇の関係も、やはり製造業と宿泊・飲食・サービス業、続いて卸・小売業、ここが大半を占めているような状況でございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。では、ほかの委員から。

原田委員、どうぞよろしく。

なお、発言される前にお名前を御紹介いただくようお願いいたします。と言いますのは、テープ起こしをして議事録を整理しますので、御協力ください。

○原田委員 原田です。よろしくお願いします。

コロナに関係したことということなので、外国人の技能実習生のことについてお聞きしたいのです。意見や質問事項等にも一部書いてあったのですが、私どもの会社も技能実習生を活用させてもらっていて、かなりの人数がいるのですが、帰国できなくて非常に困っているという状況が長く続いています。飛行機が飛ばないということで、多分県内で受入れをされている企業も非常に困っておられるところも多いのではないかと思います。国の特例措置で雇用延長はできるという制度があって、それを活用させてもらっていますが、やはり、帰れなくて帰国できなくて、本人たちも帰りたいし企業側も正直帰らせたいという、研修生についても帰れなくて非常に困っているというのが実情です。

もし情報を把握しておられたら聞きたいのですが、雇用の期間が3年とか5年とかあるのですが、その期間を満了して延長しておられる企業が多いというふうに聞いていますが、実際に延長しておられない企業もあると聞いたことがあって、延長せずに、ただ本人たちは帰れないというような企業が結構あるのかどうかというところを、もし労働局のほうで把握されていたらお聞きしたいと思います。

というのが1つと、あと、コロナのことで外国人の方が延長するということになったときに、企業の中で何か労働問題、その技能実習生との間で雇用に関して何か問題が起きていることがあれば、具体的にもし把握しておられたらお聞きしたいと。その2点をお願いできればと思います。

○谷部職業安定部長 延長した企業数とか、その辺りは実際どれぐらいかというのは把握してはいないのですが、これは労働局というよりは入管の所管ですが、もし帰れなかった技能実習生とか、あとは留学生とかも今いらっしゃると思いますが、そういう方々については特定活動という在留資格で、もう御存じかもしれないですけど、例えば6か月就労を可にして、アルバイト等で働けるような法整備というのが今なされているところです。こういった入管の制度を活用して申請をいただいて、ちょっとつないでいただくような形になるのではというふうに思っております。

○小林会長 原田委員、いかがでしょうか。

○原田委員 では、具体的に雇用契約を終了して、3年間とか5年間の契約を終了して、その状態で在留しているという会社があるかどうかは分かっておられないですか。

○谷部職業安定部長 調べれば分かるのかもしれないですけど、在留資格の所管は入管になりますし、手元に資料がなく具体的な数字まではちょっと申し上げられないです。

○原田委員 あと、何かその外国人をめぐる、会社側と何か問題が起きているような、そんな事例はありますか。

○谷部職業安定部長 今のところ把握しておりません。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

今、御質問がございました特例措置による延長に係る労働問題のトラブルについては、私が把握している範囲では、監督署のほうに相談は寄せられておりません。

○小林会長 ほかにいかがでしょうか。

○英委員 英です。

このコロナの時期に解雇という問題が出ておりますが、商工会議所のほうでも、契約終了の時期に解雇というか辞めていただいた場合、やはり時期がコロナ禍の時期、こういう時期だからでしょうか、どっちかといったら責められるじゃないですけども、こんな時期にと言われてつらい思いをした方がいらっしゃいます。取りあえず一応契約として1年なら1年、何年なら何年ということで契約して、その契約が終了したときに辞めていただくということは別に問題ないですよ、というようにいろいろな相談を受けたので、御報告です。

○小林会長 確認させてくださいということですが、いかがでしょうか。

○周藤雇用環境・均等室長 労働契約満了ということで、あらかじめこの契約期間で終了することが確実に労使で合意されていれば問題ないと思います。ただ、契約更新の可能性のある契約の場合は、納得されるまで契約終了の理由を説明する必要があると思います。

○英委員 はい、分かりました。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○英委員 はい。

○小林会長 どうぞ。

○福田委員 使用者委員の福田でございます。

私ども店舗を構えて商売をさせていただいていますが、この新型コロナの終息が見えない中で、定期健康診断というのを毎年実施させていただいております。会社としても強く求めて、99.9%の受診になっております。0.1%については、妊娠をされておられたり、休職をされておられたりという形で、個人の受診を促すというような状況になっておまして、私ども京都から山口県まで店舗がございまして、従来は鳥取の保健事業団に御協力をいただきまして、1車で全店巡回をしていただいております。私どもの店舗のほ

うで健康診断を実施していただいております。

ところが、先般、来年度は鳥取県以外はできませんと、県をまたぐということについて、事業団としても控えたいということの申入れがありまして、さあ、困ったなということで今、一生懸命引受け団体を探しているわけです。私どもは来年の2月から3月にかけて約1か月間巡回をさせていただいて、順次、店舗を閉めずに、全ての社員に対して定期健康診断の実施を進めております。来年度もやろうと思っておりますが、実際にそれが不可能だった場合、どうなるのだろうか。そういった受診に関して新型コロナ禍において特例的な措置を講じていただけるのか、私どもはまだ小さい会社でございますけど、大企業の方であれば数万という企業がたくさんあると思いますが、そういった動き、来年度の定期健康診断の推進という意味で、法上の特例、そういったものが考えられているのか、もしあれば教えていただければと思います。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

定期健康診断でございますが、皆様御案内のとおり、今年度は10月までは特例で猶予措置がなされておりました。現段階では、望ましいということで、いろいろ事業者の方々にお願いをしている段階でございますが、現段階で、来年度のその後のコロナの終息状況によって特例措置がまた再度出るかどうかについては、申し訳ありませんが、まだ中央から私どものほうには連絡が来ておりません。そういった特例措置等の連絡が参りましたら、また皆様方に周知をさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○福田委員 分かりました。ありがとうございました。

○小林会長 よろしいでしょうか。ほかにいかがでしょうか。

○吉田委員 労働者側委員の吉田でございます。

先ほどの説明の中で、今回のコロナウイルスの感染拡大防止のための各種の施策が示されというか、実施されていると。その中で、先ほどございましたように雇用調整助成金の来年の2月までの延長、現状を踏まえてそういうふうな措置になったということも承知をしながら、1ページの新型コロナウイルス感染症対応助成金の創設ということで、るる創設されており、その中で、上段のところなのですが、小学校休業等対応助成金については、厚労省本省での支給のため、県内企業の支給実績は不明だというようなことで表記されています。この部分ですが、ローマ数字のi、ii、iii、ivとあって、母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の実績が支給決定4件と。この部分から含めれば、全体は、そ

の上の職場意識改善特例コースですか、これも支給決定が15件というようなことを踏まえれば、やはり鳥取労働局としても県内の実情を把握しながら、有効に助成金を使ってもらうような施策で対応を打たれたほうが、当然県内の幅広い周知ということが必要ではないのかなと思っております。その部分についての見解をお示しいただければと思います。

それともう1点は、この下の各種の施策、これの再延長、国会での第3次補正予算の中でどうなるかということもございましょうけど、その部分の動向を含めて、2点お聞きします。以上です。

○小林会長 事務局から回答をお願いいたします。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤です。

まず、小学校休業等対応助成金につきましては、2月、3月の全国的な学校の休業を基につくられた助成金でして、かなり反響も大きいということもあり、厚生労働本省のほうで委託している団体に支給申請窓口を設けて、厚生労働本省のほうで支給決定をするという仕組みにしております。ですので、鳥取県内の支給実績は分からないのですが、コロナ関連の特別労働相談窓口でも助成金の相談を受けており、ここの相談窓口の件数にも上げておりますが、190件の相談を今まで受けていることから、相当の数の実績はあるのではないかと考えております。

また、今年の9月末までの休暇申請分が12月28日締切りとなっていることから、そこに漏れなく申請をしていただくということで、現在、全国の雇用環境・均等室に小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口を設けて周知をしているところです。事業主として、申請の手間が面倒であるとか申請方法がよく分からないということで申請をためらうケースもあるということですので、こちらの相談窓口のほうでコンサルティング的な、申請書はこういうものを添付してこう書けばいいですよというようなアドバイスをしております。

小学校休業等対応助成金につきましても、雇用調整助成金と同様に、2月末まで延長する方針であるということを聞いております。

3番目の働き方改革推進支援助成金につきましては、予算の関係上、12月1日をもって申請の受付を終了しております。

4番目の母性健康管理措置に関する休暇取得支援助成金です。母性健康管理措置と申しますのは、妊婦がつわりですとか、妊娠によるいろいろな体調不良等について医師の指導を受けた場合に休みを取ったり勤務時間を短縮できたりするというような措置ですが、新

型コロナウイルスに関連して、感染のおそれから心理的なストレスにより、胎児や母体に影響があるとして医師から休暇等の指導を受けた場合には、この母性健康管理の措置として休暇を取得させなければいけないということが指針の中で設けられています。この指針については1月31日までの期間となっております関係上、今のところ、令和2年5月7日から1月31日までの期間の休暇についての助成金ということになっております。ですから、この助成金がもし延長されるとすれば、こちらの指針のほうの改正を併せて行うこととなりますが、改正するかどうかということについての情報は来ていないというところ です。以上です。

○小林会長 吉田委員、よろしいでしょうか。ほかにいかがでしょうか。

○林委員 労働側委員をしております林と申します。

我々全国組織で、今ずっと昨年、一昨年あたりから、カスタマーハラスメントという ことで、いわゆる顧客による行き過ぎたクレームと申しますか、そういった対策をいろいろ国にも陳情したり、やっと来年から厚生労働省もマニュアルを作るというような話にも なってきているようです。このコロナ禍においてというところでは、特に4月、5月あたり、コロナが第1次の波のあたりマスク不足等々あって、現場の声で聞くと、普通するとき よりも結構そういったクレームもあったというふうに聞いております。労働局として、相談の中で、そういったことが実際に相談として上がってきているのかどうか把握しておら れれば、少しお聞かせいただけたらと思います。

○小林会長 カスタマーハラスメントということによろしいですか。

○林委員 はい、そうです。

○周藤雇用環境・均等室長 カスタマーハラスメントについての相談はなかったと思いま す。

○小林会長 そうですか。林委員のほうで差し迫った課題を抱えていらっしゃるようであれば御紹介いただけますか。

○林委員 実態としては、経営側からはお客さんに向けて悪質なクレーマーだとか、そういうことはなかなか言いにくいのですが、実際に働いている現場の者は、こういう状況でも一生懸命働いている中で、現場のところでいろいろ直接にいわれもない言いがかりをつけられたりとかというのがあるのです。そういった相談がどこで吸収できるかは、もちろん企業の中で吸収していればそれで全然構わないのですが、その取りこぼしのところが どうあるのかなということで、ハラスメント法案のところにも関連してきますし、来年以

降はまたマニュアル等々もできるということがありますので、それで参考までに聞いたかったということです。

○周藤雇用環境・均等室長 カスタマーハラスメントは、職場のハラスメント対策とは少し異なるため、ハラスメント対策の本体のところには入っていないのですが、やはりカスタマーハラスメントについても同様に事業主としてきちんと対応するようになっていると考えております。私どもハラスメント対策の法令の説明をする際には必ず、カスタマーハラスメントですとか、それから、就職活動中の方へのハラスメント、そういった方に対する対策も併せて取っていただくようお願いしているところでございます。

○小林会長 どうぞ。

○吉田委員 今の関連ですけど、使用者側のほうで何かそういうふうな情報があれば、できたらお聞きしたいと思うのですが、どうなんでしょうか。

○小林会長 カスタマーハラスメントに関わってということですね。

○吉田委員 はい。

○小林会長 吉田委員から使用者側に対して、もし関連することがあれば発言をお願いしたいということですが、いかがでしょうか。

○福田委員 使用者委員の福田でございます。

私ども店舗を構えさせていただいておりますので、先ほど林委員がおっしゃられたようにカスタマーハラスメント、年々そのクレーム、いわれのない攻撃というのでしょうか、というのが多うございます。特にコロナ禍で非常に感染が拡大された際にはマスク不足またアルコール消毒液の不足、そういったものから、店頭にないということ自体が悪だという形で、社員の保護のために社員がマスクをしていれば、あなたたちがマスクをしているじゃないかと、なぜ売らないんだと、隠しているんだろうというようなことまで言われるということで、非常に疲弊感が募った、また離職もややあったのではないかなというふうに感じております。

当然、その逼迫感が強くなってきますと、言葉尻も非常にきつくなってまいります。特に高齢者の方については、幾ら御説明を申し上げてもなかなか御納得いただけない方、最近ではなくなってまいりましたが、私どもの店舗でも営業時間がございまして、開店の1時間前ぐらいから外に並んでいただいて、実際にオープンをして目当ての商品がなければすぐ帰られる。非常に申し訳ない気持ちでいっぱいなんですけれども、その際に一言二言苦言を頂戴するというようなことがございました。

現状でいえば、私どもレジのところに透明なビニールカーテンをさせていただいておりまして、マスクを着用させていただいております。通常と同じ声量で話をしてもなかなかお客様のほうにうまく伝わらないということで、それでお叱りを受けるというようなこともいまだございます。ですので、アクリルの板を少し薄くしてみたりとか、ビニールクロスに替えてみたりとか、いろんなことをさせていただいておりますけど、今後もこの第3波の拡大、また、年末に向けて集客が多くなってまいります。そういった中で、自衛の中でもお客様に御納得いただければ、第一線の社員ではなく場長、所属長が出ていって、必ずお話を替わって受けるというような体制で、1人に負担、ストレスが過度に当たらないように対策をしていきたいというふうに社員のほうとも協議をさせていただいております。以上でございます。

○小林会長 ほかの事案等あれば。

○杉原委員 よろしいですか。

○小林会長 どうぞ。

○杉原委員 杉原でございます。

私どもの仕事というのが放送局ということですので、対象がテレビを見ていただく視聴者、ラジオを聞いていただく聴者ということで、非常に幅広く、視聴者から御意見をいただくのは毎日のことですので、毎日電話を受ける係がございます。きちんとその対応のマニュアルを作っております。けれど、それに合わないケースが非常にたくさんいろんな御意見がございます。全てが一応番組を見ていただいた方ですので、私どもにとってはお客様ということになりますから、それに対する対応には気をつけるということでマニュアルを作っておりますが、例えばこのコロナ禍で在宅率が高くなって、じゃあ、そういうテレビを見て、いろんな意見を言ってくる方が増えたかということ、そのように報告は受けておりません。ですので、一番多いケースは、こんなことを言うとなんですが、お年寄りの方が話し相手になってほしいみたいで、自分の意見を聞いてもらいたいというような、そんな視聴者の方もいらっしゃいます。これは私どもの商売の中ではもう致し方ないというよりも、伺わなければいけないことだという認識で取り組んでおります。直近の例で言いますと、支社のほうに電話がかかってきて、番組に対する苦情を言われたと。その方というのは何度も何度も、月に1回ぐらいはどうもかけてこられる方らしく、担当の女性が、怖くて電話を切ってしまったと。そうしたら今度は本社に、おたくの社員はどうなっているか、電話を途中で切られたということでまた返ってくる。そういう場合は、電話ですので

身の危険を感じるということはないと思いますが、どうしようもない、自分の範疇では処理できないことは上司と相談する、または会社の見解を出しますということで録音を取らせていただきますというような対応をなさいますとか、そういうマニュアルを作らせていただいております。どこまでがハラスメントで、どこまでが視聴者の御意見や御要望か、こちらの参考になるものもありますので、その線引きは非常に難しく、とにかくかかってくるらきちっと対応をするしかないのだというふうに私たちは思っております。

そういう視聴者ではなくてスポンサーからの例えばいろんな御要望に対しては、これはもうあくまでもお金を頂いてやることですので、それはハラスメントという受け方としては今のところはないかなと。

仕事柄でいろいろ違うかと思いますが、私どもの業務からいくと、そういうことになるのかなと思っております。

○小林会長 ありがとうございます。

御説明いただいた中で、今、新型コロナウイルス感染症対策に関連して問題あるいは課題の一つになっている、労働市場における新規就業者についてどんなふうになっているのかが大層気になるところであります。マスコミ報道等では厳しい状況にあることが報じられています。今日は鳥取大学及び公立鳥取環境大学から代表委員がおいでですので、新規学卒者の動きをめぐって状況を御説明いただけるとありがたいのですが。

○安延委員 鳥取大学の安延でございます。

本学の状況を最近聞きましたところ、10月現在のところで内定率に関しては、昨年度と比較して若干落ちているというふうに聞いております。しかし、詳細なデータは持ってきておりませんが、その理由は、面接とかが非常に遅れ遅れになったためであると、そのために今年度はちょっとポイント、パーセントが落ちているというふうに聞いております。また、内定取消しというようなことは、キャリアセンターとかには報告は入っていないというような状況です。したがって、前年度レベルでいけるんじゃないかという見通しを持っているというふうに担当部署からは聞いているところです。以上です。

○小林会長 では、荒田委員もお願いします。

○荒田委員 公立鳥取環境大学の荒田です。

私たちのほうも前年と比べると内定率は低いということで、先月の終わりぐらいにキャリア支援のほうから、4年生を持っている教員に、ゼミの学生がどうなっているのかももう一度確認してくださいという連絡が回ってきました。そういうことをしているぐらいな

ので、例年より低くて大学としても危機感を感じているのだと思います。環境学部と経営学部があり、私は環境学部のほうなのですが、環境学部のほうが低くて、なおかつ女子の内定率が例年と比べると低いという状況になっていると聞いております。

○小林会長 新規学卒者の就職をめぐって、県内の状況をもし事務局で把握していらっしゃる場所があれば、簡単に御紹介いただくとありがたいのですが。

○谷部職業安定部長 まず、新規学卒で、大学等の内定率でございます。大学等の「等」というのは短大とか高専とか専修学校の計16校を含めた内定率でございます。令和2年10月末で大学等の内定率が67.8%、令和元年の昨年の10月末が71.4%でしたので、3.6%の低下と、若干低下しているような状況でございます。そのうち大学3校、鳥大、環境大、看護大学がありますけれども、この3校の内定率で見ると69.5%、令和元年、昨年の10月末が75.0%でしたので、5.5%の減少という状況になってございます。

一方で、高卒のほうでございますけれども、令和2年の10月末で67.8%でございます。昨年の令和元年の10月末が84.8%でしたので、単純に10月と比較すると17%のマイナスということになります。ただ、ここで1点留意すべきこととして、高卒の場合は今年、9月16日から10月16日へと選考・内定開始日が1か月後ろにずれております。単純に比較してしまいますと内定開始から半月の状況と1か月半の状況との差になりますので、これを内定開始月の昨年9月の状況と比較すると、高卒の昨年9月が65.3%でしたので、逆に2.5%増えているような状況でございます。ただ、増えているとはいっても求人自体は15%下がっておりまして、まだ内定開始から少ししかたっていないというのがありますが、まずは12月の年内の状況をちゃんと把握して、支援をしていかなければいけないのかなと思っております。

加えて、こうした未内定学生というのがまだかなりいらっしゃいますので、12月に大規模な企業説明会ですとか、年度末の2月にもそういったイベントを開催して、未内定学生の支援というものを労働局としてもやっていきたいと思っております。以上でございます。

○小林会長 どうもありがとうございました。

時間が許せば、もっと新型コロナウイルス感染症対策に関わる事柄について質疑応答を続けたいのでありますが、時間の都合でそれができません。

では、質疑応答に関わる2つ目の柱といたしまして、働き方改革をめぐって、そして多

様な人材の活躍推進と人材確保支援を加えて大きな柱立てをいたしまして、委員の皆さんから御意見を頂戴したいと思います。その中には最低賃金を含んでいただいても構いません。どうぞよろしくお願いいたします。

最近取り組んでおられる働き方改革をめぐって、現場に出かけた活動は、新型コロナウイルスへの安全性確保の影響から当初計画どおりに進んでいないところがあると紹介されております。令和2年度中のこれまでの事業実績が整理されておりますので、御質問、御意見を頂戴したいと思います。どうぞよろしく。

○宮城委員 経営者協会の宮城です。

働き方改革に関連しましては、今、企業が一番反応が速いといひましようか、気にしているのは同一労働同一賃金の問題だろうと思います。当協会もそういったセミナーとか勉強会をしているのですが、先般、最高裁の判例が幾つか出まして、それについて問合せ等がやはり何件かございました。ただ、最高裁の判例についても機関誌で内容について説明させていただいているのですが、要は企業によって判例が違うというふうな、企業の対応といひましようか、という部分がありますので、一概に、例えば退職金とか賞与とかが同一労働同一賃金の対象となった場合、一般の正社員とそうじゃない社員の方との比較を単純にマル・バツでできないという問題が企業としては非常に悩ましい問題だと思っております。

大企業でのいわゆる働き方改革、いわゆる同一労働同一賃金については、これからのいろんな意味で指導等が行われると思いますが、いつも会議で申し上げているのが、問合せがあるのは、同一労働同一賃金に違反した場合、すぐに罰則になるのかとか、あるいはどういうふうな対応になるのかという問合せも結構あります。そういった場合、今のところ指導という形になると思いますので、いろんな諸手当も含めて、賃金、賞与も含めて、どういうふうな形で企業が捉えておられるのか、その意識づけといひましようか、手当をどういった理由で出しているのかということを経路整然と、理路整然とまではいきませんが、お考えによってマトリックスでもいいですので、そういった形で。

厚生労働省でもいろいろな書類とかひな形が出ておりますので、それを参考にさせていただきたいということで、分からなければまた問合せくださいというふうな形で出ておりますが、お願いしたいのは、要はいろんな裁判、最高裁の判例がこれからどんどん出てくると思うのですが、そういったものの情報提供を我々もするのですが、例えばいついつに最高裁の判例が出ましたとかをホームページのほうに掲載していただくと、それを見てく

ださい、内容を確認してくださいと言いやすい部分もあります。そういう情報提供も今後お願いしたいと思っています。以上です。

○小林会長 では、事務局から関連して御説明をいただきます。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤です。

同一労働同一賃金につきましては、中小企業については来年4月から適用になります。多くの企業では待遇差についての説明ができるという御回答はいただいているところですが、まだこれから取り組むというところもあると聞いております。

同一労働同一賃金ガイドラインの中で問題となる例、問題とならない例というものを具体的にお示ししているところですが、この問題となる例に該当するような非正規であることを理由として差別をしているということが明らかなものにつきましては、不合理な取扱いということで事業主のほうに是正を求めていくことになると思っております。

また、正社員と同様の働き方をしている人、お仕事の内容も一緒に、責任の程度も一緒に、人材活用の仕組みが同じというようなパートタイム・有期雇用労働者については、通常の労働者と同じように取り扱わなければいけないという形になりますので、こういった方についても待遇が違ふということであれば指導してまいります。ほとんどの場合、職務の内容ですとか責任の程度が異なる方ですので、待遇差を設けている理由について合理的な説明ができるのかどうかということを確認いただいて、できなければ改善に向けて努力していただく。そういった合理的な説明ができるようなところまで改善していただきたいとお願いしているところです。

最高裁の判例も幾つか出ているところでして、一昨年出たものにつきましては、既にパンフレットに掲載しております。順次そういった形で資料の中にも取り入れていきたいと思ひますし、また、提供できるものにつきましては、ホームページ等でもお知らせしていきたいと思ひしております。

○小林会長 ありがとうございます。宮城委員、よろしいでしょうか。

○宮城委員 はい。それともう1点追加で。今、合理的でないというお話が出て、企業の皆さんは合法的でないといけないという感覚をお持ちになっておられるようでして、合理的でないものに対しては駄目出しが出ますよと。合理的でないということは、合理的なものもあるけれども、合理的でない部分がどれぐらいの割合あるのかというふうな形ですよ、恐らく。ですから完全に合理的ではないと、いろいろな条件を鑑みて合理的ではないと言われたときに、いわゆる裁判になった場合には、支払いとかそういったものが起きる

わけですが、合理的ではないというのをどういう判断によって行われるのかというのはそれぞれの裁判で違います。そここのところの判断についてはそれぞれの企業がしないといけないと思うのですが、ではどこが問題だったのかというのをよくポイントとして弁護士の方も解説していただきますので、どこが問題だったのかというのが企業側に分かるような形で、いろんなセミナーとか、県のセミナーもありますし、国のセミナーもあると思いますが、その辺のところでは耳にたこができるぐらいお示しいただければ非常にありがたい。あとは企業の判断だと思いますので、その辺のところを徹底していただければありがたいと思います。

○周藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。今後行いますセミナーにおきましても、そういったことが分かりやすい資料、説明に努めてまいりたいと思います。

○小林会長 では、澤田委員、先にお願いたします。

○澤田委員 御指名ありがとうございます。私は、女性活躍推進法に基づく多様な人材のところ、今日の説明もいただきましたので、取り組んでいただいているということは十分承知の上であえてお願いです。労働者側といたしましても、自分の組合の中でもいろんな闘争や取組をする中で、男女平等がちょっと今回の場合は置いてけぼりになったのじゃないかと思う場面を見てきました。それはなぜかという、こんなコロナ禍の大変な状況の中で、男女平等のところは、ちょっと言い方は悪いですけど、それどころではないという場合があるのだろうということを感じたものですから。

実はこの行動計画の中に、今日の資料の中にも行動計画を提出している状況とか、それに基づく認定企業の、えるぼしの認定とかという取組がございます。この間、男女平等に取り組みながら感じているのは、何かしらあったときには必ず弱い立場と言われている、企業の中でも中小企業、そして労働者の中でも女性が、そして非正規がというような状況で、弱い立場のところは置いてけぼりになってしまう。決してそのことがないように、もちろん今日の説明の中で十分承知はいたしましたけれども、あえて発言をさせていただきました。

ぜひ引き続き、件数が少ないのは仕方ないと思いますが、努力をしていただいて、これに認定企業が増えたり、それから行動計画にきちんと策定をしてくれる企業が増えたりという取組に力を入れていただきたいと思います。

○小林会長 はい。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤です。

ありがとうございます。現在、101人から300人規模の企業が68社、届出率34%となっておりますけども、こちらのほうが100%になるように努力してまいりたいと思っておりますし、また、併せて100人以下の企業に対しても、助成金制度等も活用しながら進めてまいりたいと思っております。

○澤田委員 ありがとうございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。では、吉田委員、どうぞ。

○吉田委員 労働者側委員の吉田でございます。

働き方改革の中の取引環境の見直しの点について教えてください。

俗に言う、記載のとおり、しわ寄せ防止についての周知ということで記載されております。具体的にしわ寄せとは何かということも下のほうに記載はされておりますが、ちょっと言葉は悪いんですけど、要はサプライチェーンの問題を含めて、下請いじめ、これは管轄が中小企業庁になるのですが、長時間労働の削減等いろいろありますが、短期納期の発注とかが記載されています。その関係で教えてほしいのは、このしわ寄せ防止について、具体的に出向いて、出向いてじゃないですかね、120件の周知活動をやっておられるということで、具体的にどのような周知の仕方をされて、何かそういうようなことがあればその対応策ということは当然あると思うので、その辺について教えていただけたらありがたいと思ひ質問しました。以上です。

○周藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の周藤です。

しわ寄せ防止につきましては、労働時間等設定改善法と労働時間等設定改善指針の中で、週末発注ですとか週の初めの納入、それから発注内容の頻繁な変更のような長時間労働につながるような取引慣行、こういったものについての見直しを求めているところでして、職員、コンサルタントが個別に企業を訪問した場合に、資料を基に説明をさせていただいております。

もし問題等ございましたときには、経済産業局のほうに情報提供を行うこととしておりますし、また、様々な相談窓口もこちらのパンフレットに載っておりますので、そういったことが起こったときには相談するよう促しています。また、親事業者の場合には、そういうことをしないでくださいということを説明しているというところでございます。

○小林会長 よろしいでしょうか。

○高橋労働基準部長 すみません、追加でちょっと。労働基準部の高橋でございます。

今のしわ寄せですが、私どもの監督署の監督官も事業所に赴いた際には、例えば未払

い賃金ですとか、それから長時間労働、そういったものを把握した際に、その背景としてこういったしわ寄せとかそれから下請法違反、こういった事実があるかどうかを確認します。もし確認された場合については中小企業庁に通報する体制を取っておりますので、そういったところでも、やはり事業主の方々が働きやすい環境整備のためにこういった適正な取引環境は非常に重要だと考えておりますので、引き続き対応をしてみたいと思っております。

○杉原委員 下請法に関してちょっといいでしょうか。

私どもの業界でも、この下請法に関しては特に注意を促されているところであります。業務を発注する側として守らなければならないということで、特に我が社においても下請法に関しては、きちんとした契約書を出すとかいろんな取組をしております。

質問ですが、例えば、鳥取県内でそういう下請法に違反をして調査に入られたとか、そういう事例があるのでしょうか。

○周藤雇用環境・均等室長 今のところ県内ではございません。

○杉原委員 ということは、その下請会社のほうからも、こんな会社があつて困るみたいな申入れもあまりないということでもいいでしょうか。

○周藤雇用環境・均等室長 そういうところはないです。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

ちょっと1点補足させていただきます。

現場の監督官からの感触でございますが、事業主の方はこのしわ寄せですとか下請法の違反、こういったものをなかなか申し上げにくいというようなお話もよく聞いております。ですから、今のところ我々把握はしておりませんが、そういったものが潜在的にこの県内にあるかどうかについては、なかなか申し上げにくい部分はあるのかなというふうに感じております。

○足立委員 よろしいでしょうか。

最初におっしゃられましたけれども、パートタイム・有期労働者の同一待遇というところで、先ほどから裁判でいろいろ判決が出ているというお話も出ております。労働組合が強いところとか大きな企業については影響も大きいので、裁判できっちり白黒つけていただいて事例を集積していただくというのは大変よろしいかと思っておりますけれども、なかなか個人の労働者の方が裁判までするというのは非常に負担ですし、一方、中小企業についても、裁判を起こされたらその対応で非常に負担が大きいというようなところがあります

ので、やはりそこに行く前に解決するということが、どちら側にとっても重要なことだろうと思っています。そういう意味では、指導というところは非常に、紛争の芽を早い段階で解決していただくということで大変重要なところですので、どうぞよろしくお願ひしたいと思います。

また、当事者同士は、理屈のところよりも、そうなってくると感情対立というのが非常に大きくなってくるようなところもありますので、度外視してでも裁判だと、そのときには燃え上がったりしているところもあるような気がするのですけれども、裁判まで至る前のあっせんであるとか、裁判の一手手前の労働審判であるとか、そういうものもぜひ活用するように当事者の間でも働きかけていただいて、専門家が間に入って調整するというような解決をぜひお願ひしたいと思います。

コロナ、先ほどありましたけども、解雇がよく問題になるときに、コロナの解雇とかがあまりまだそこまで、もうコロナだからしょうがないかと思われているようなところもあるのかもしれないので、あまり法的紛争にまでなっているというような事例は聞かないのですけれども、同一待遇であるとかコロナであるとかというのが、あっせんとかの中ではどんな状況かというのはちょっと質問したいと思います。

○小林会長 今、足立委員より司法の立場から、同一労働同一賃金等をめぐる事項について御説明をいただきましたが、関連して事務局から御発言いただくことはございますか。

○周藤雇用環境・均等室長 ありがとうございます。雇用環境・均等室の周藤です。同一労働同一賃金につきましては、考え方についてまず、皆様に承知いただいて、望ましくない取扱いをしているところについては助言、指導を進めていきたいと思っております。また、個別労使紛争という形になった場合には、パートタイム・有期雇用労働法の中にも個別労使紛争解決援助制度を設けております。調停という制度もございますので、こういった制度を御活用いただいて、裁判になる前にトラブル解決に結びつけていただければと思っていますところでは。

○小林会長 ありがとうございます。

事務局からの説明を受けまして、新型コロナウイルス感染症対策、及び働き方改革等について、2つの柱を立てて審議をしていただきました。時間が参りましたので、審議の部分はこれで打ち切らせていただきたいと思います……。

○中野委員 コロナでいいですか。ちょっとすみません、終わりになってからで。

○小林会長 では、手短にどうぞよろしく。

○中野委員 手短にさせていただきます。公益委員の中野です。よろしくお願いします。

新型コロナ関係でちょっと確認したい点があります。資料ナンバー3の2ページですが、雇用調整助成金と新型コロナウイルス感染症対応休業支援金と2つあり、雇用調整助成金については、事業主が基準法の26条にのっとって休業手当をきっちり支払って、そのところで雇用維持をするために国のほうから支援しますという制度だと思っております。

もう一方の新型コロナウイルス感染症対応の、この下の方につきましては、本来は労基法上では休業手当を支払わないといけないけれども、事業主が払わないので、労働者が本来もらえるべき休業手当を申請すれば、国のほうが労働者に直接支払いますというふうに認識しています。本来これは基準法違反ではないかと思うところに対して、労働者に直接支払われるというところで、かなり件数があるという具合に見たのですが、この支払われた額というのは事業主には請求されないものになるのでしょうか。

○谷部職業安定部長 この休業支援金のほうなのですが、もちろん基準法で休業手当の支払いの義務というのは事業主側にあるのだと思うのですが、実は全国的に休業手当を支払ってくれない事業主が一定数いて、申請が上がってくるわけがございます。事業主側に一応休業だということを証明してもらって確認書というのが必要になるのですが、その確認を事業主側が、基準法に抵触して労基署に入られるんじゃないかというところで、ためらうケースが中にはあるというふうに言われています。ただ、これはあくまで制度的には休業手当を支払わない事業主に対する労働者保護の性質がございますので、あくまで26条の休業手当の支払い義務の該当性について判断するものではありませんということで周知させていただいているものでございます。ですから、追って事業主にその手当分を求めるとか、そういったものを想定しているものではございません。

○中野委員 分かりました。ということは、基準法違反は基準法違反だと思うのですが、そういうところの事業所が把握されれば監督に入ることにもなるということでしょうか。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

今御質問がありましたとおり、払わなければ確かに未払い、これは基準法違反でございます。ただ、片や、やはりこの支援制度ですと、休業手当が満額もしくは8割以上払われているパターンが多く、基準法ですと6割以上になっておりますので、ですから、労働者の方の保護の観点からいきますと、額的にはこちらの支援金をいただいているほうが多い。仮に、例えば労働者の方から申告等々ございましたら、もちろん監督のほうで対応さ

せていただきますが、その際には労働者の方にはこの支援金を返納していただいて、その上で事業主の方から6割以上の休業手当をお支払いいただくことになっております。

そういった背景もありますので、この案件につきましては、もちろん申告にはこれまでどおり適切に対応してまいりたいと思っておりますが、丁寧に取り扱っていただければいけないと思っております。

○中野委員 ありがとうございます。

続けてもう1点だけ、基準法絡みですが、先日、日本海新聞に技能実習生の、昨年度ですか、令和元年度の監督に入ったところで80%以上の法違反が確認されましたという報道がありました。法改正もあり、機構ができて、かなり厳しく指導されている中で、まだ80%も法違反があるのかとちょっと注目したところがありまして、鳥取労働局のホームページでその内容がプレス発表されておりました。

その中で見ていきますと、1つ気になったのが、事例2という中で、業務時間外に業務をさせられているという情報に基づき監督を実施。清掃や朝礼等が時間外に行われており、それに対して割増し賃金が支払われていないことが判明したため是正を勧告したということです。この内容からいくと、朝礼とか掃除、それが指揮命令下というか、時間外労働だということでは是正勧告を受けているように書いてあるのですが、この内容というのは、特に技能実習生を雇用している事業場ということにはならないのじゃないかと思っております。そういうことで、清掃とか朝礼とかも今後割増しの対象になるので気にしていかないといけないというのは、全事業所に対して当然言えることと思っております。今後そういうところは、きっちり労働時間管理していただくというのは全事業所に対してやっていただきたいと思っております。一応そういうところのお願いでした。以上です。

○高橋労働基準部長 労働基準部長の高橋でございます。

今、中野委員がおっしゃられたことは重々把握、理解しておりますので、そのように。

○小林会長 どうもありがとうございました。新型コロナウイルス感染症に関わる厚生労働省の対策として、大きな事業が現在進行中ですが、御紹介があったように、いろいろな直面する課題を抱えながらの進行になっておりますので、現場の状況に応じたきめ細かい行政指導等をお願いしたいと存じます。

また、中小企業を対象に、働き方改革の一環としての同一労働同一賃金に関わる制度が来年度から本格適用になるということで、いろいろな課題が緊急性を持って浮かび上がってきているようです。この点についても同様に適正な行政指導をお願いしたいと存じます。

し、現場からも、よりよい制度設計に向けてたくさんの要望が引き続き提出してもらえるように期待を致したいと存じます。

それでは、事務局から用意されておりました本日の議事の1つ目、令和2年度鳥取労働局行政運営状況及び新型コロナウイルス感染症拡大に伴う雇用対策についての部分は、これで打ち切らせていただきます。

○荒田委員 ちょっと最後に、時間があれば、よろしいでしょうか。

○小林会長 もう少し時間が残されていますので、申し訳ございませんが、この後に対応をお願いしたいと思います。

2番目の議題のその他に入ります。事務局で御説明があればお願いいたします。

○福田総務企画官 事務局のほうからは、特に準備はさせていただいておりません。

○小林会長 では、少し時間ができましたので、荒田先生に議事の1つ目に関わって御発言をいただきます。

○荒田委員 ありがとうございます。時間の押しているところすみません。

先ほど学生の内定が遅れているという御報告をさせていただいたのですが、これは私の印象で、どういう学生が遅れているかというと、鳥取県内出身で県内就職を目指している学生とか、あとは、他県から来ている学生でもやはり鳥取のような地方部の出身の学生で、地元就職を目指している学生とかが遅れているという印象を持っています。どうしてかというと、地方の企業のほうがオンライン面接への対応が遅れたからということです。大手企業はオンライン面接でやっても、地方のほうは対応が遅れたのかなという印象を持っていて、使用者側の方たちもいらしているので、その辺の対応状況はどうなのかなということで、オンライン面接はコロナが収まっても多分続くと思いますので、そちらのほうはどうなっているのかなということと、その辺に対して労働局としての知恵みたいなのはあるのかなということをもうちよっとお聞きできればと思います。学生のほうはずっとオンライン授業を受けてきたので、学生のほうは多分、全員オンライン面接への準備はできていると思います。

○小林会長 遠隔会議システム等を使った新しいメディア対応が流れとして生まれてきておりますが、今の新規就職者に関わる質問に関わって、事務局でもし状況把握ができておりましたら、回答いただければありがたいのですが。

○谷部職業安定部長 オンライン面接という観点ではありませんが、この12月から労働局のほうでもiPadを7台ぐらい購入して、例えば学生のキャリアセンターとか学生と

かとオンラインで職業相談ができるような体制整備というのを実施していけるような環境を整えております。実際に夏ぐらいに鳥取大学のほうから、そういったオンラインでできないかというような打診があったんですけども、うちのほうも整備がちょっと遅れていて、このたびやっと実施できるような環境が整いましたので、ぜひ活用しながら就職支援をしていきたいと思っております。

○小林会長 荒田先生、よろしいでしょうか。

議題1に遡りまして、浮いた時間を使わせていただきましたが、与えられました時間が参りましたので、本日の議事をこれにて締めさせていただきます。

それでは、第39回鳥取地方労働審議会をこれで閉会とさせていただきます。

進行を事務局にお返しいたします。

○福田総務企画官 小林会長、円滑に議事を進行していただきまして誠にありがとうございました。

次回の審議会は、来年3月頃をめどに開催したいと考えております。年度末の非常にお忙しい時期でもありますので、できるだけ早く、できれば今月中に日程のほうの調整に移らせていただきたいと思いますと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は本当にありがとうございました。お疲れさまでした。