

令和 2 年度第 1 回和歌山地方労働審議会

議事録

和歌山労働局

令和2年度第1回和歌山地方労働審議会

1 日 時

令和2年10月23日(金) 14時00分～16時00分

2 場 所

ホテル アバローム紀の国3階 「孔雀の間」

3 出席者

【出席者】

公益代表 : 森口委員、月山委員、池田委員、熊谷委員、服部委員

労働者代表 : 池田委員、北道委員、高信委員、湯川委員

使用者代表 : 池田委員、内町委員、岡委員、岡田委員、児玉委員

【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長他

4 議 題

(1) 令和2年度和歌山労働局行政運営状況について

(2) その他

5 議 事

事務局（福田）

それでは定刻となりましたので、令和2年度第1回和歌山地方労働審議会を開催させていただきます。

本日の進行を務めさせていただきます和歌山労働局雇用環境・均等室の福田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料の確認から、事前送付の資料として郵送で送らせていただいた資料がございます。まず資料1が「行政運営方針の上半期における行政運営の概況」、資料2が「新型コロナウイルス感染症への対応」、続きまして、資料3が「行政運営方針の追記版」となっております。その他、「和歌山労働局のとりくみ」という空色の冊子と右側に1—1から3—12までインデックスが貼られた関係資料がございます。

また、本日、机上配付をしております参考資料として、参考1が本日の委員名簿となっており、めくっていただきまして参考2が事務局の名簿、参考3が座席表、参考4が和歌山労働局行政運営方針、参考5が地方労働審議会令、最後のページが参考6の審議会運営規程となっております。

以上が資料となっております。不足がございましたら、挙手にてお知らせください。

続きまして、本審議会の定足状況につきまして御報告申し上げます。本日御出席の委員は、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名の合計14名の委員の出席をいただいております。委員総数18名のうち、3分の2以上、各代表委員3分の1以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに、有効に成立となりますことを御報告申し上げます。

続きまして、議事録の公開について御説明させていただきます。和歌山地方労働審議会における会議議事録、資料につきましては、和歌山地方労働審議会運営規程第6条第2項において、原則として公開するとされており、本日の議事録につきましては、発言者名を明記して作成、公開となりますので、御承知いただきますようお願いいたします。また、御発言につきましては、マイクをお持ちいたしますので、挙手をさせていただくようお願いいたします。

続きまして、本審議会の委員の異動について、昨年9月30日に第9期委員の任期期

間が満了となり、当年10月1日付で第10期委員を任命させていただいたところですが、この4月に公益代表委員に異動がございましたので、御紹介させていただきます。

公益代表の石井委員から辞任の申し出がございまして、石井委員の後任といたしまして、公立大学法人和歌山県立医科大学保健看護学部の池田敬子准教授に第10期委員に御就任いただきました。池田委員、よろしく願いいたします。

○池田委員

池田です。どうぞよろしく願いいたします。

○事務局（福田）

その他の御出席の委員につきましては、お手元の参考1の出席者名簿により御紹介にかえさせていただきます。

事務局の職員につきましても、お手元の参考2の名簿により紹介にかえさせていただきます。また、本日は、新型コロナウイルス感染拡大の防止のため、事務局の参加人数を制限いたしておりますことを申し添えます。

それでは、開会に当たり、事務局を代表いたしまして、和歌山労働局長の池田から御挨拶を申し上げます。局長よろしく願いいたします。

○池田 和歌山労働局長

和歌山労働局長の池田でございます。令和2年度第1回和歌山地方審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

委員各位におかれましては、日頃より和歌山の労働行政に多大な御協力をいただいておりますことを厚く御礼申し上げます。また、本日はお忙しい中、出席を賜りましたことも合わせて御礼申し上げたいと思います。

本年度の行政運営方針の策定に当たりましては、3月の本審議会におきまして御審議いただく予定にしておりましたところ、新型コロナウイルスの感染防止のため会議開催は控えることとして、各委員から御意見や御質問をいただき、これに文書で回答するという形で行政運営方針を策定させていただきました。

森口会長をはじめ、各委員の皆様におかれましては、例年になく対応に御理解・御協力を賜りましたことを改めて御礼を申し上げます。

さて、令和2年度の和歌山労働行政運営方針におきましては、「働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上」と「多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」、この2点を重点施策として推進をしたところでございます。

上期における取組の状況につきましては、この後、各担当の部室長から説明させていただきます。

本年度はもう一点、コロナ禍における雇用労働問題に的確に対応していくということが大きな課題となっているところでございます。今般の新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、人の参集や移動の自粛、業種によっては営業時間の短縮、営業自体の自粛が求められる等、我が国の経済社会に大きな影響を及ぼしております。労働局、労働基準監督署、ハローワークにおきましては、三密の回避や飛沫感染防止の措置を講じつつ、雇用調整助成金等による雇用の維持の支援、特別相談窓口の設置による各種相談対応に、労働局全体で取り組んでいるところでございます。

一方、現在に至ってもなお、この新型コロナウイルス感染症の収束の見込みが立っておらず、8月の新規有効求人倍率、季節調整値でございますが、こちらが0.97倍と5年6カ月ぶりに1倍を切るという状況となり、この新型コロナウイルス感染症が雇用情勢に与える影響について、引き続き注視する必要があると思っております。

今年度後半におきましては、この新型コロナウイルス感染症による影響を考慮した行政運営が求められると思っております。例年にない状況下でございますが、このような状況下だからこそその労働行政の運営につきまして、各委員から忌憚のない御意見をいただき、今後の行政運営に活かしてまいりたいと思っておりますので、御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

以上、簡単ではございますが、開催に当たりまして御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局（福田）

それでは、以降の議事進行につきましては、森口会長にお願いしたいと思います。

会長、よろしくお願いいたします。

○森口会長

それでは、お手元の議事次第に沿って進めさせていただきます。

本日は、局長からの御挨拶にもありましたように、本年度上半期の行政運営の報告と、それを受けての下半期の取組、さらにはコロナ禍における対応について説明されるということでございます。

このようなタイミングでの機会というのは非常に貴重でございますので、各方面からの様々な、御活発な意見が出れば非常に幸いに思います。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、議事に入りたいと思いますが、その前に本日の議事録の署名委員を指名させていただきます。審議会の運営規則第6条におきまして、作成した議事録には会長と会長が指名した委員2名が署名するものと規定されております。

労使それぞれの代表委員として、労働者代表委員から池田委員を使用者代表委員から児玉委員のお二人にお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(異議なし)

では、そのような形でお願いしたいと思います。

お手元の議題でございますが、議題の1の「令和2年度和歌山労働局行政運営の概況等について」を議題といたします。

これにつきましては、先ほど資料の御案内もありましたが、各委員には事前に送付されている資料ということでお読みいただいていると思いますが、まず、これにつきまして事務局より説明をいただき、説明が一通り終わりましたら各委員からの御意見、御質問等をお受けするということにしたいと思います。

なお、議事進行上、事務局の説明及び委員の質疑等は着席のままをお願いしたいと思います。

ということで、議題1につきまして、事務局よりできるだけ簡単な説明をお願いしたいと思います。

○藤田 雇用環境・均等室長

それでは、資料について御説明をさせていただきたいと思います。

私、雇用環境・均等室の藤田と申します。本日はよろしくお願いいたします。

資料について、冒頭、司会から説明がございましたとおり、資料1から3までの3種類がありますので、各資料につきまして順番どおりに説明させていただきます。

まずは、資料1についてですが、お手元の配付資料等に、令和2年度の行政運営方針、これのPR版になります水色のパンフレットがございます。資料1は、こちらのパンフレットの内容に沿った構成となっております。資料1をページ順に御説明申し上げますと、説明担当の部室が入れ替わりしてしまうため、説明の効率と時間の短縮を考慮しまして、昨年度と同様でございますが、説明担当の部室ごとに、担当ページをまとめて御説明させていただきたいと考えております。

まずは、雇用環境・均等室から資料1について御説明申し上げます。資料1を1枚めくっていただいて、資料右下にページ番号が振ってございますが、1ページ目の「働き方改革の推進」を御覧ください。働き方改革につきましては、昨年度に引き続き労働局の委託事業で和歌山働き方改革支援センターを設置しており、労働基準監督署やハローワークも含めた労働局全体で取り組んでいるところです。

本年度につきましては、時間外労働の上限規制が中小企業に適用となり、同一労働同一賃金の関係では改正派遣法の施行、パートタイム・有期雇用労働法が大企業に施行されております。また、中小企業については、パートタイム・有期雇用労働法の施行が来年度に控えているという状況にあるところです。働き方改革に関する活動状況については、資料記載のとおり、コロナ禍の状況ではございますが関係機関との協力連携もあり、一定の活動実績は上がっているところです。

また裏面になりますが、関係機関の協力の下、働き方改革推進協議会、中小企業小規模事業者支援部会についても開催されたところです。

上半期につきましては、企業においても感染症拡大に対する懸念から相談対応などで直接接することに対する警戒感があつたこと、企業側の喫緊の課題がコロナ禍への対応にシフトしてしまったこと等から、働き方改革に関しましては、企業個々に対する細かな支援まで行うことは困難な状況にありました。下半期につきましても、上半期同様、感染状況にも留意しつつ、引き続き中小企業への相談対応等の支援を実施してまいります。また、企業に具体的な改革の取組を促していくことが重要だと考えておりますので、感染拡大防止に十分配慮した上でということになりますが、支援センターによる定期相談会、こちらを和歌山県内の広範囲で実施するとともに、個々の企業が抱える課題に個別に対応していくため、専門家の派遣や労働局のコンサルタント派遣などによる訪問支援などを推進して

まいります。また、資料の下半期の取組の一覧の末尾に、支援センターによるICTを活用したセミナーを検討する旨の記載をしておりますが、こちらに関しましてはオンラインによるセミナーを既に試行的に1回を実施しております。感染拡大防止との両立には有効でありますので、今後、年度内に複数回の実施を予定しているところです。その他、資料に記載はございませんが、労働局におきましても予算上の目途がつかまりましたので、オンラインを活用した周知セミナー等の実施を検討している状況でございます。

これらICTも活用しまして、働き方改革の推進を下半期も継続して取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、少しページが跳びますが、5枚ほどめくっていただきまして、12ページになります。「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」について、こちらは働き方改革にも関連する内容となりますが、本年度からパートタイム・有期雇用労働法が大企業に施行され、中小企業は来年度の施行が控えており、資料に記載のとおり、周知広報や相談対応等を実施しているところです。

企業に対する業務指導につきましては、緊急事態宣言解除後の状況を見ながらの実施でございましたが、概ね昨年度並みの企業訪問による指導が実施できております。今後も感染症対策に万全を期しながら、また、企業の意向も慎重に踏まえながら、丁寧な業務指導を実施してまいりたいと考えております。

また、パートタイム・有期雇用労働法の施行対応に関しましては、業務指導等で接する予定がない442社を対象にリーフレットなどを送付した周知を行い、併せて、取組の自主点検表を送付、自社の取組状況の把握をお願いしたところです。

当該自主点検表において、進捗が遅れている、あるいは取組に躓いている企業を把握しまして、これら企業につきましては、前述のオンラインの活用も含め、支援センターとも連携して、これら企業の取組支援を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、ページを2枚ほどめくっていただきまして、17ページになります。「男女均等確保対策と企業における女性の活躍推進」についてです。

均等法の履行確保につきましては、資料に記載しておりますが、事業所訪問による業務指導や相談窓口による相談対応を実施しているところです。業務指導については、感染拡大防止に配慮しながらの実施となりましたが、企業側の協力もございまして、概ね昨年並みの実施実績となっております。

女性活躍推進法につきましては、昨年6月に法改正があり、本年度から順次施行されて

おります。改正法の対象となる企業につきましては、改正内容の周知徹底や業務指導を引き続き実施してまいります。また、本改正では、行動計画の策定届出が義務とされる企業の拡大がございます。こちらは施行が2年後からとなりますが、同じように行動計画の策定・届出を求めている次世代育成支援の行動計画において、届出が義務とされる企業と同じ企業規模となりますので、これらと合わせた一体的な策定を促すなど、女性の活躍の効果的な推進等に努めてまいります。

また、「えるぼし」の認定について、上半期は2件、うち1件は改正法に基づく「プラチナえるぼし」となりますが、2件の認定があったところです。下期においても引き続き、認定制度の周知を行い、認定の取得を促してまいりたいと考えております。

続きまして、1枚めくっていただきまして、19ページ、「総合的ハラスメント対策」についてです。均等法や育児・介護休業法におけるハラスメント対策につきまして資料記載のとおり、周知広報や相談対応を実施しております。また、本年6月からは改正労働施策総合推進法に基づき、大企業の職場におけるパワーハラスメントの防止措置が義務化されております。また2年後、令和4年度からは中小企業にもこれが適用されることから、均等法や育介法の業務指導に合わせて、中小企業には改正法の周知徹底を行い、既に施行されております、セクハラや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど他のハラスメントと合わせて総合的な対策を講じるよう、周知啓発や指導に取り組んでおります。また、労働者等からの相談につきましては、労働局の相談窓口の他、各監督署に設置されております総合労働相談コーナーとも連携して的確に対応してまいります。

続きまして、20ページ、「個別労働関係紛争の解決の促進」についてです。労働局と監督署に設置される総合労働相談コーナーにおいて相談対応しているところですが、8月末の実施状況は資料の記載のとおりとなっております。近年、相談件数自体が増加傾向にあるところ、今般のコロナ禍により、労働法制や支援制度等に関する相談が増えたということもあり対前年同月比で相談件数が増加という結果となっております。

上半期に関しましては、コロナに関する事業主からの相談が多く見られたところですが、今後、経済状況の悪化等により、労働者からの相談や個別の労使紛争状態にある相談の増加も想定されることから、引き続き相談対応を的確に行うとともに、相談者の意向を踏まえ、積極的な助言対応やあっせんによる早期の紛争の解決支援等を進めてまいります。

続きまして、次のページ、21ページ目、「仕事と家庭の両立支援対策の推進」についてです。育児・介護休業法の履行確保につきましては、資料の記載のとおり、相談対応を行

うとともに業務指導を実施しております。事業所訪問による業務指導については、コロナ禍における感染防止拡大に配慮しながらの実施となりましたが、企業側の協力も得られまして、概ね順調に実施できているところです。

次世代法の一般事業主行動計画の策定・届出につきましては資料記載のとおりです。

引き続き、先ほど申し上げました女性活躍推進法の行動計画とも合わせまして、一体的な策定・届出を促進してまいります。また、100人未満の努力義務となっている企業、こちらに関しても計画策定を促してまいります。

また、「くるみん」の認定に関しましては、上期に2件の認定があったところです。「くるみん」につきましても、周知広報、認定取得に向けた企業からの相談に対応していきます。また、両立支援助成金の活用も含め、両立の支援を推進していきたいと考えております。以上、駆け足ではございますが、資料1について、雇均室からは以上でございます。

一点、資料について補足がございます。事前にお配りしている資料の中で、インデックスが貼られた資料がありますが、資料番号、雇用環境・均等室1—6、助成金制度の御案内の資料について補足させていただきます。本資料の中央に「働き方改革推進支援助成金（旧時間外労働改善等助成金）」というのがございます。こちら、3つのコースが記載されておりますが、上の2つ、労働時間短縮・年休促進支援コースと勤務間インターバル導入コース、こちらの2つにつきまして、全国的に予算が尽きたということで、10月15日に申請を締め切っております。また、その下に記載がある職場意識改善特例について、こちらのほうは9月30日ということでアナウンスされておりますが、こちらは10月初旬にホームページで掲載・告知しておりますが、来年の1月4日まで交付申請の受付が延長されております。以上、補足させていただきました。

雇用環境・均等室からは以上です。続きまして、労働基準部から御説明を申し上げます。

○片野 労働基準部長

労働基準部の片野でございます。よろしくお願いいたします。

私からは労働基準行政運営に係ることで、資料1の3ページから6ページまでについて、御説明を申し上げたいと思います。

まず3ページ目でございます。長時間労働の是正と労働条件の確保・改善対策についてです。

昨今、広告代理店の過労死事件などもきっかけとしまして、長時間労働の過労死の問題

といったものが大変に社会の耳目を集めている状況にあります。また、時間外労働に関する労働基準法の改正によるものもありまして、各企業にその新たな枠組みにどうフィットしていただくかというのが、一つの課題となっています。こうした中では労働基準行政の基本スタンスとしては、指導の徹底というのが大きな柱となるわけですが、一方では改正法を円滑に施行するための取組であるとか、支援といったものを掲げつつ、また各論として特定分野の対策、またいわゆるサービス残業の防止といったものにも取り組むこととしているところでございます。

具体的な取組としては、まず長時間労働の過労死防止対策として、月80時間を超える時間外労働が疑われるような企業、過労死の労災請求が行われた企業に対して全数監督というものを行っております。独自に今年も行う予定ではございますけれども、過労死等防止啓発月間として定められている11月に過重労働解消キャンペーンというものを実施しており、今年も実施する予定でございます。資料は2-1, 2-2-5を御覧ください。

このキャンペーンのメニューの一つになっている、過重労働重点監督。この中では昨年、過半数となる52.4%で違法な時間外労働が認められたという結果になりました。ただし、これはその疑いが高い事業場を重点的に監督をしている結果でございますので、県内企業が多く違法残業があるというものではないという点は補足いたします。

また、法改正もありましたが、いわゆる時間外労働の上限規制が始まった影響で、中小企業を中心に若干混乱があります。そこで、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響もあったものの、4月から8月に93件の訪問支援、後は9月から10月には7回の説明会も実施して、中小企業支援を図っているところでございます。新型コロナウイルス感染症に関しては、我々の活動にもかなり大きな制限というものが出るところでございますけれども、各企業の方々と調整・連携しながら、ニーズに応じているという状況でございます。

そのほかの定期的な指導というものにも取り組んでおります。直近では4月から8月に302件の監督指導を行っております。監督指導の結果は、違反率69.2%という数字を書かせていただきましたが、これも違反のおそれの高い事業場に監督をしている結果ですので、県内企業全体で違反率が高いというわけではございません。また、法違反があるのじゃないかという労働者の方々から申告というものがなされることがありますが、これも1月から8月にかけて113件お受けしているところでございます。ここにその内訳がありますが、例年の推移を見ていくと、今年はやはり休業手当に関する件数が上がっております。理由は、言わずもがな新型コロナウイルス感染症を原因とする休業が増加したこ

とによるものではないかと思われるところでございます。

今後の課題としまして、過重の労働防止対策はもちろんですけれども、また新しい法規制に対して不安を持つ中小企業もおられますので、ここにどう支援できるか。また、いわゆる下請けへの「しわ寄せ」への対応。さらには、企業における労働条件の問題といったものが課題として考えられるところでございます。

こうしたことから、下半期も引き続き、基本的な監督指導を着実に進めるということは第一としつつ、中小企業への訪問支援、支援への積極的な実施、後は関係機関と連携しながら「しわ寄せ」防止を含めた取引環境の改善といったものに努めてまいります。

また、新型コロナウイルス感染症によって影響を受けた企業の情報というものを積極的に収集しながら、それらの企業に必要な情報を紹介していくといった支援にも合わせて努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

1 ページおめくりください。最低賃金制度の適正な運営についてでございます。

現在の和歌山県内では3種類の最低賃金が設置されております。1つは県内企業全体に効力を有する地域別最低賃金、これは、この夏に和歌山最低賃金審議会において大変熱心な御審議をいただいた結果、10月1日に1円上がり、時間額831円となっているところでございます。後の2つは、業種別に定めている特定最低賃金といわれるものでございまして、鉄鋼業では時間額948円。百貨店、総合スーパーで時間額850円となっております。これは現在、年内発行を目指して最低賃金審議会の中で金額の必要性について、これも熱心な御審議をいただいているところでございます。

改定した最低賃金については、当然各企業に確実に順守していただく必要もありますので、ポスターやリーフレット、資料の2-3のところにありますが、こういったものを活用したPRというものを進めてまいります。また、県や市町村の広報誌掲載なども依頼をさせていただいております。今年の地域別最低賃金は、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、近年では小幅の引上げとなっております。ただ、影響率は7.5%とか、決して僅少というわけではありません。県内企業の経営状況の悪化というものも懸念される場所もありますので、下半期には、引き続き周知・広報といったものにしっかりと努めていくということがありますが、一方で年明けを中心に最低賃金に係る個別の指導というものをを行いながら、県内企業に最低賃金法の遵守をお願いしたいと考えているところでございます。

5 ページ目になります。労働者の安全と健康の確保についてでございます。

職場の安全衛生に関しましては、まず総合として労働災害をいかに防止するかという課

題があるわけですが、近年は主に健康面に関する様々な課題が各論として表れています。メンタルヘルスですとか熱中症、またニュースで取り上げられることも非常に多くありますが、飲食店などの労働者などの受動喫煙の対策。さらに、治療と仕事の両立支援。これは、がんなどの疾病にかかった労働者をいかに職場復帰していただくかといったことでもございますけれども、これについても関心を持たれることが大変多くなっております。

こうした中で、平成30年度を初年度とする5カ年計画である第13次労働災害防止計画、いわゆる13次防と呼ばれるものがございますが、現在これを展開しており、主たる目標として、死傷災害を5年で10%減少するといったことを掲げ、労働災害防止対策を進めているところでございます。資料2—4に詳細を書かせていただいております。

労働災害件数は、こうした計画の進捗と相まって減っていくのが理想ではございますけれども、実は、前年度と余り変わらない状況にありまして、残念ながら計画全体としても目標達成というのはやや厳しい見込みとなっております。ただ、引き続き労働災害を1件でも減らしていくべく、災害多発業種を対象とした集団指導や、各企業に対する自主的な点検、仮に災害が発生させた事業場があった場合には監督指導の実施、業界団体の要請といったものも行います。あの手この手で、啓発指導に努めていきたいと考えております。

また、健康対策の部分でもメンタルの把握にいち早く気づくために、ストレスチェックを実施するということが有効だとされております。また、化学物質を使用する事業場での健康障害防止対策といったものについても、引き続き啓発指導を進めてまいりたいというふうに考えております。

6ページ目でございます。労災補償の迅速・適切な処理等でございます。

労働災害は防止することがまず第一でございますけれども、不幸にして労働災害に遭われるケースというものもございます。そういった方々に対して、迅速・適正な労災保険給付を行うといったことは、被害者救済の観点から極めて重要なことであると考えております。

ただ、最近の傾向としまして、脳・心臓疾患に関するものと精神疾患に関するもの、いわゆる過労死の事案になるもの。そのほか、アスベストに関する事案などの、複雑で困難な事案というものも一定数見られるところでございまして、こうした事案が長期化する場合も若干出てきているところでございます。労災請求そのものも、全体としてはやや増加傾向です。複雑困難事案の迅速な処理というものもありますので、今後も引き続き綿密な調査計画を立て、適正な処理を徹底すると同時に労働局と労働基準監督署が一体となって

対応することで、長期未決事案の早期、適正な処理といったものに努めてまいりたいと考えております。

以上、全体としては、法令重視に向けた地道な取組というのが主体となる労働基準行政の分野でございますけれども、今後、新型コロナウイルス感染症の影響が表れてくるといったことも十分に想定をされているところでございますので、引き続き、着実な行政の推進を図ってまいりたいというふうに考えております。

雑駁で恐縮でございますが、私からの説明は以上です。ありがとうございます。

○新平 職業安定部長

職業安定部長の新平と申します。職業安定部関係の業務について、御説明を申し上げます。

資料に入ります前に、まずはインデックスがついております参考資料の、職業安定部の資料3—2を御覧いただければと思います。

最初に、少し総括をさせていただければと思います。3—2の最近の雇用失業情勢についてでございます。グラフで和歌山県の有効求人倍率等の推移をお示ししてございますけれども、令和2年に入ってから、徐々に有効求人倍率が下がっておりまして、新型コロナウイルスの影響で、特に感染拡大をしておりました3月、4月、5月と求人数が減少している状況でございます。6月以降を見ていただきますと、求人数は若干回復をしているところですが、昨年度と比較すると、まだかなり減少しているという状況でございます。

一方で、求職者は増加傾向にございまして、有効求人倍率自体は減少していくという状況でございます。資料では、7月は1.00倍となっておりますが、この後、8月にさらに下がりがまして、0.97倍となっております。

まさに今、ハローワークでの職業紹介機能の強化というのが求められる場面でございますけれども、令和2年度上半期におきましては、感染拡大防止のために各種説明会を延期や中止したり、事業所訪問等を差し控えざるを得なかったりするような状況がハローワークでございました。また、雇用調整助成金の申請をたくさんいただいておりますが、相当業務量が増大したという状況もあります。マッチング機能に制約がある程度あったという状況ではございますけれども、その中でも上半期にできることを工夫しながら何とかやっけていこうということでやってまいりました。その内容について、御説明を申し上げればと

思います。

資料1のほうにお戻りいただきまして、8ページでございます。8-1にお戻りいただければと思います。

「8-1 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進」ということで、和歌山県の正社員転換・待遇改善実現プランの推進について御説明をしております。正社員転換・待遇改善実現プランにつきましては、地域の若者等の雇用機会を確保して、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を進めるとというのが目的としまして、平成28年度から5カ年計画を策定して取り組んでまいりました。プランにのっとり、待遇改善・正社員転換等々取り組んでおりまして、これは職業安定部だけではなくて、労働局全体で推し進めるということになってございますが、待遇改善の育休の推進やハラスメント対策等は既に御説明がありましたところになりますので、この報告では主にハローワーク等での施策の進捗状況について御説明を申し上げます。

取組状況を御覧いただければと思いますけれども、まず正社員の転換等につきまして、点線で困っているところが目標に対する進捗状況ですけれども、正社員の求人数や転換数というのは、少し苦戦をしているという状況でございます。図に挙げておりませんが、和歌山県内の正社員に係る有効求人倍率は、昨年度平均で0.93倍で、10月、11月、12月は1.00倍にまで改善していたところですが、令和2年度に入ってから悪化しており、8月末現在で、0.72倍に落ち込んでいる状況でございます。資料にもありますように、目標に対して進捗状況は少し悪化しているというところでございます。

1枚おめくりいただきまして、10ページ、評価と今後の課題でございますけれども、下半期におきましては感染拡大防止策を講じながら、正社員等の良質求人、つまり求職者にとって魅力ある求人を確保するというために、求人開拓を行っていくとともに、就職支援策やキャリアアップ助成金の活用促進に向けた周知にも取り組んでいくこととしております。

また、下半期の取組ですけれども、求人状況を見直していただくため、求人充足を考慮していくためにハローワークでの対策を進めていくことに取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、11ページにお進みいただきまして、8-2は、非正規雇用労働者の中でも特に「就職氷河期世代に対する支援」ということで、1枚おつくりしております。

昨年度来、就職氷河期世代と呼ばれる方々への支援を重要施策として位置づけて取り組んでおります。新型コロナウイルス感染症によりまして、全世代で現在雇用情勢が悪化しているというような状況ではございますけれども、氷河期世代の方への支援は喫緊の課題と位置づけており、今年度も重要課題として取り組んでおります。

取組状況でございますけれども、まず、ハローワーク和歌山に就職氷河期世代の専門窓口といたしまして、「正社員チャレンジコーナー」を設置してございます。こちらで支援を強化しているところでございます。

就職氷河期世代と呼ばれる方々の中には、不本意ながら不安定な仕事に就いている方、長期間無業、仕事をしてないという状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方など、様々な状況があると考えておりまして、一人一人の状況に応じた支援が必要となると考えております。そのため、和歌山県内の経済団体、労働者団体、地域若者サポートステーションや福祉分野関係機関などに御参画いただきまして、本年7月に「和歌山県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」というものを立ち上げてございます。様々な御意見、御協力を賜り、必要な施策がどのようなものかというものを考えながら進めてまいりたいと考えております。

おめくりいただきまして、13ページ、「10 自治体等と連携した雇用対策」でございます。

県や市町村と協定や共同宣言を結びまして、各地域の住民の方々に必要な施策を展開しているところでございます。前回の審議会からの進捗状況としまして、特に取組状況の①のところでございますが、和歌山県と雇用対策協定を締結いたしました。これまでも若者の就職支援など、協力してきたところではございますけれども、この協定に基づきまして、これからより関係を強固にしながら進めてまいりたいと考えております。

そのほか、協定に基づきまして、「ハローワークサロンほんまち」や「ワークプラザ河北」というような窓口を設置させていただいておりまして、各種支援施策を行っております。いずれの窓口も去年のこの時期より利用件数は減っている状況でございます。下半期におきましては、感染拡大防止に配慮しながら、セミナーなどを開催していきまして、引き続き窓口の利用促進に努めてまいりたいと考えております。

15ページ、「マッチング機能の充実強化」でございます。こちらは、「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」の主要指標について、御紹介しております。平成27年度から全国で実施しております取組でございますけれども、ハローワ

ークの状況というものを数値で評価するというものになってございます。昨年度の評価結果、今年目標につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響で少し遅れております。まとめ次第、また改めてお知らせさせていただければと思います。

主要指標の状況ですけれども、取組状況のところでは3指標の進捗状況を書いてございます。①常用就職件数、②常用求人の充足件数につきましては、前年同期よりも2割強減少しているという状況でございます。新型コロナウイルスの影響で、製造業、宿泊業、飲食・サービス業、それに付随する様々な産業と影響を幅広く受けているところでございまして、求人数は全体的に落ち込んでおります。その一方で求職者が増えており、なかなか就職に結びついていないというようなところが原因と考えております。

③雇用保険受給者の早期再就職件数は、前年度より低下はしておりますけれども、上2つの指標に比べると、減少幅は少なめとなっております。緊要度が高い求職者でございまして、その支援に取り組んだ結果と考えております。

16ページ、下半期の取組でございますけれども、まずは求人数を増やしていくということがハローワークとして重要と考えておりますので、様々な手法、電話等も活用しながら行っていくこととしております。

また、上半期には控えざるを得なかったマッチング支援の強化が最重要課題と考えておまして、求職者への支援として、求職者担当者制の強化などに加えまして、今後、ハローワークに来所しなくてもオンラインで職業相談、職業紹介を受けることができるというような取組を試行的に実施することを検討しております。こちらは、後ほど資料2のほうでまた御説明申し上げたいと思っております。

それから、条件緩和指導等により、求職者から見て魅力がある求人数を増やしていくというようなところを取り組んでまいりたいと考えております。

おめくりいただきまして18ページ、「4 女性の就業希望の実現」でございますけれども、こちらは、ハローワーク和歌山・ハローワーク橋本に、マザーズコーナーを設置しております。引き続き、このコーナーの利用の促進ということを努めてまいりたいと考えております。

22ページにお進みいただきまして、「8 障害者の就労促進」でございます。

毎年、6月1日の雇用状況を公表しておりますけれども、今年は新型コロナウイルスの影響で、公表時期が遅くなっております。昨年度は、実雇用率2.46%と非常に高い、過去最高の雇用率になってございまして、県内の各事業所での御協力のおかげと考えてお

りますけれども、本年度も引き続き雇用率を上げていく取組を進めてまいりたいと考えております。

23ページが「9 高齢者の就労促進」になります。今年度の新しい取組としまして、ハローワーク田辺に「生涯現役支援窓口」を設置しております。

また、右下の下半期の取組の1つ目の丸でございますけれども、令和3年4月より法改正がございまして、70歳までの就業機会の確保を努力義務とする法律の施行が予定されておりますので、引き続き高齢者の就労促進を様々な場面で進めてまいりたいと考えております。

24ページにお進みいただきまして、「10 若者の雇用対策の推進」でございます。

まず、来年度の新規高卒者の採用状況でございますけれども、取組状況の点線の中にありますように、今年度は採用選考時期が後ろ倒しになっております。先週から採用選考が開始したという状況でございますが、求人倍率を見ますと1.67倍ということで、去年よりは下がっているものの、過去と比べるとかなり高い水準となっております。一方で求人数自体は下がっておりまして、高校生の就職先として求人の確保に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

25ページにお進みいただきまして、若者の雇用促進のための「ユースエール認定企業」について、7月に新規1件認定いたしまして、8社に認定しております。若者にとって魅力ある会社ということで、引き続き増やしてまいりたいと考えております。

26ページ、「11 生活困窮者等の活躍促進」でございます。これは、和歌山市と協定を締結しまして、和歌山市役所内に窓口を設置しております。なかなか上半期はコロナウイルスの関係で利用が伸びない部分もありましたけれども、下半期は引き続き連携を密にしながら取り組んでまいりたいと考えております。

最後になりますが28ページ、「12 ハロートレーニングの推進と職業訓練の支援」でございます。29ページで下半期の取組を御紹介してございます。ハロートレーニングアンバサダーとして、AKB48のチーム8のメンバーを任命しており、広報活動を行っていただいているという現状です。今後、和歌山では地域担当のアンバサダーの方に職業訓練を体験していただきまして、それをメディアに取り上げていただくというメディアツアーを予定しておりまして、職業訓練の活用・促進というのをより多くの方に進めてまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○齋藤 総務部長

続きまして、総務部から説明いたします。総務部長の齋藤でございます。どうぞよろしくをお願いします。

私のほうからは、労働保険の適用・促進及び適正徴収について、御説明させていただきます。資料１の７ページになります。

皆様の御案内のとおり、労働者を一人でも呼び入れる業務や、自主的に労働保険への加入の手続をしまいにあります。そして、事業主に納めていただきました保険料が労働保険の検出になると。この、労働保険制度の健全な運営を図っていく上で、費用の交付性、公平負担は、大変重要なものと認識しており、労働保険の適用徴収といたしましては、目標といたしまして、可入勤奨による成立事業場３３５件以上、労働保険料の収納率を９９．２４％以上の２点を挙げております。

また、近年は政府全体で事業主の行政手続コストの２０％削減に向けて取り組んでおりまして、この取組への対応といたしまして、年度更新手続における電子申請利用の促進に取り組んでおりまして、目標といたしまして電子申請による年度更新手続件数１，５００件以上を挙げております。

さて、上半期の業務の進捗状況についてでございますが、加入勤奨による成立事業場につきましては、８月末現在で目標３３５件に対しまして、成立事業場は１２３件と目標の３６．７２％でとどまっております。新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、加入勤奨の活動を控えざるを得なかったことが低迷している要因と考えておりますが、引き続き、年金事務所、金融局等の関係機関からの情報収集等と労働保険事務組合連合会との連携によりまして、引き続き事業場への加入勤奨に努めてまいります。

次に、労働保険料の収納率についてでございますが、労働保険に加入している全ての事業主が、納付期限までに保険料全てを納めていただければ、収納率はほぼ１００％になりますが、事業場の経営状況等から納付期限に納められない、倒産により納付できない等がございます。このような中、当局といたしましても口座振替制度の周知、高額滞納事業場を重点にした実効ある滞納整理計画を策定の上、納付が滞る事業場からの債務承認書の徴収、財産調査等により適正徴収に進め、収納率の向上に努めてまいります。８月末現在の状況では、収納率３１．５１％だと、前年同期の３５．６３％を若干下回っているところでございます。

本年度は、新型コロナウイルス感染症への対応として、年度更新の期間を７月１０日か

ら8月末まで延長したところでございますが、8月末の時点での収納率が、昨年度と比較して若干下回っている要因の一つと考えておりますが、引き続き収納率の向上に努めてまいり所存でございます。

最後に、年度更新における電子申請件数についてでございますが、今年度は新型コロナウイルス感染症の拡大防止の一環としても、電子申請利用を促進した結果、前年度から123件増の1,922件となり、目標を達成いたしました。今後も、事業主の行政手続きコストの削減、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、年度更新における電子申請の利用・促進に努めてまいり所存でございます。そのような内容でございます。

さて、本年度は、新型コロナウイルス感染症の流行拡大といった社会環境に大きな変化があり、上期の行政運営においても様々な制約や影響を受けたところです。新型コロナについては、いまだ収束の目途が立っておらず、冬期に向けては再流行の可能性も否定できない中で、下期の行政運営につきましては、感染防止対策を徹底しながらも行政ニーズに的確に対応した取組が必要になると考えております。

下半期の取組等につきまして、各委員からの忌憚のない御意見等を頂戴したいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○藤田 雇用環境・均等室長

続きまして、資料2について御説明させていただきます。令和2年度上半期の行政運営について説明させていただく上で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響については切り離せないものと考えております。つきましては、一部は資料1からの再掲となるものも含まれますが、資料2としまして、新型コロナウイルス感染症に係る労働局全体の取組をまとめた資料を作成いたしました。

労働局全体に跨がる内容となりますが、こちらも効率的な説明のため、1ページが目次になっておりますので、2ページから3ページまでを雇用環境・均等室から、4ページの雇用調整助成金以降を職業安定部からまとめて御説明させていただきたいと思っております。

資料2の説明の後、資料3につきまして、総括的に総務部から説明させていただきます。

それでは、資料2について、2ページ目、「主な取組の状況」に「1. 相談窓口の設置」の記載がございます。新型コロナに関する労働相談等の状況になりますが、労働局や和歌山労働基準監督署等に設置しましたコロナに関する労働相談全般に対応する特別労働相談

窓口の他、新卒者内定取消等特別相談窓口、派遣労働者の相談窓口、母性健康管理措置等に係る特別相談窓口といったように、相談内容に対応した特別相談窓口も設置して対応しているところです。また、これら特別労働相談窓口に限らず、労働局、監督署、ハローワークにおきましても、当然、労働相談等を受付、対応等しております。

資料記載の相談件数は、和歌山労働局全体として、特別労働相談窓口も含んだ件数となりますが、相談件数等の数値を上げております。少し小さくて見づらいのですが、特別相談窓口を設置した昨年度2月14日からの相談件数の推移を棒グラフで示しております。左側の青いグラフが相談者の数、そして、一人で複数相談される方もいらっしゃいますので若干多くなりますが、赤いグラフが相談件数となります。そして、その相談件数のうち、白い棒グラフで表したのが、雇用調整助成金の相談件数となります。これは、相談件数の内数となりますので、相談のほとんどが雇調金に関するものであり、事業主からの相談が多数であったことも踏まえても、コロナ禍において雇用の維持というのが企業の最大の課題であったと考えられるところです。

右側の折れ線グラフのほうにつきましては、御参考的なものになりますが、相談件数を業種ごとに見た場合に、相談件数が上位にくる業種の件数推移を示しております。コロナの感染拡大が大きく全国的に広がったとき、まずは移動の制限等で影響を受ける旅行業、や宿泊業の相談件数が多く見られたところ、4月早々の緊急事態宣言から、飲食業の夜間業務の営業自粛等がございました5月にかけて、飲食業や小売業の件数が伸びてきております。その後、相談件数自体は下がってきた業種もあるのですが、7月以降大きく減ることはなく高止まり、という状態で推移しているところです。

続きまして、次のページでございます。「2. 企業（事業主）、労働者への支援」について、こちらは感染症の影響を受ける企業に対する適切な労務管理に関する指導等ということになります。労働局、監督署、ハローワークにおいて、大量整理解雇等の恐れがある企業に関します情報共有を密にし、必要となる場合は速やかに労務管理に関する啓発指導を行う体制で取り組んでいるところです。

続いて、その下になりますが、持続的な感染症対策が講じられた労働環境の構築に向けた支援について、こちらは、厚生労働省の新型コロナウイルス接触確認アプリ、あるいは職場におけます感染症拡大防止のチェックリストの周知啓発を行い、また、周知についての関係団体の協力要請等も行ったところです。

その下、労働保険の関係ですが、まず、雇用保険では、新型コロナウイルス感染症に伴

う所定給付日数の延長、臨時特例等に関する法律に基づきまして雇用保険の基本手当の所定給付を60日に延長し、求職者、離職された方の生活維持安定を図ったところでございます。労働保険の納入に関しましては、先ほどの総務部からの説明と重なるところがございますが、労働保険料の特例猶予措置としまして、資料記載のとおり、年度更新の期間延長も含めまして対処させていただいたところでございます。

続きまして、次のページ、4ページからは職業安定部より御説明させていただきます。

○新平 職業安定部長

それでは、4ページ目以降、御説明申し上げます。まず、「3. 助成金による企業（事業主）や労働者への支援」でございます。

まず1つ目が、雇用調整助成金における特例措置でございます。雇用調整助成金は経済上の事情によりまして、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対する支援でございますけれども、対象となる事業主の緩和等のほか、4月から12月までの緊急対応期間におきましては、最大で中小企業に休業手当分の10割を助成するなどの特例措置を行っております。ここに書いてはございませんけれども、加えて和歌山県におきましては、教育訓練を行った場合に、さらに助成を上乘せしているという状況でございます。

同様に休業した場合の助成としまして、労働者に直接支援するものとして、新型コロナウイルス感染症休業対応支援金・給付金を創設してございます。原則としましては、企業が労働者を休ませた場合に休業手当を払って、雇用調整助成金を申請していただく流れになりますけれども、それでも休業手当を支払われていない労働者の生活の支援を行うために、創設されたものでございます。

両方とも、迅速な支給が非常に重要な課題でございまして、上半期は労働局、ハローワークで迅速支給を最優先として取り組んでまいりました。

おめくりいただきまして5ページ目、その他の助成金でございます。

まず、1つ目は小学校休業等対応助成金・支援金でございます。こちらは、臨時休業した小学校等に通う子供の保護者に対して、有給の休暇を取得させた場合の企業への助成金でございます。こちらも、休暇の対象を12月31日まで延長して取り組んでいるところです。

その他の助成金としまして、両立支援等助成金の中で、母性健康管理措置による休暇取得を支援するコースや、介護離職を防止するために介護休暇を取った場合に有給の休暇を

与えた、事業主に対する助成金がございます。こちら上半期におきましては、周知に取り組みまして、活用していただいているという状況でございます。

その次の新型コロナウイルス感染症に係る働き方改革推進支援助成金は、テレワークの新規導入等をしていただいた場合への助成金でございます。

おめくりいただきまして6ページ目、「4. 求職者と求人企業のマッチング支援」でございます。まず1つ目、「感染防止対策を講じた企業説明会等の開催」でございますけれども、上半期におきましては、感染防止策を講じた上で、場合によってはWEBの活用を行いながら、企業と求職者、学生等とのマッチング支援を実施してきております。

2つ目の丸、「ハローワークにおける求人開拓・受理求人のフォローアップ業務」でございますが、求人の減少と求職者の増加が見られる中で、求人の確保に力を入れるために様々な手段で求人確保を行っております。事業所訪問を控えざるを得ないという状況もございましたので、電話を活用しながら、できる限りの支援をさせていただいているところです。その場合に、求人者マイページといたしまして、企業の方、求人者の方がWEB上で求人申込みなどができるサービスもございますので、こちら利用勧奨をしております。

おめくりいただきまして7ページ目、「5. 雇用維持等の要請」でございます。雇用調整助成金の活用等によりまして雇用を維持していただくことや、新規卒卒者の選考に配慮いただくこと、職場における感染拡大防止のために様々な工夫を行っていただくというようなことを経済団体の方々に要請させていただきまして、傘下の企業への周知をお願いするということをしております。

派遣労働者に関しまして、派遣元事業所に雇用を維持していただきたいという要請もさせていただきます。

「6. 新規学校卒業者への支援」でございますが、来年3月に高校を卒業する生徒の採用選考のスケジュールが後ろ倒しになっているのは、先ほど申し上げたとおりでございます。また、上半期は特に感染拡大がしているような時期にある説明会等々を中止してございましたけれども、労働局のほうでホームページを活用する等の代替処置を講じている所でございます。

8ページ目が、課題と下半期の取組でございます。課題の丸と下半期の丸とそれぞれ対応しておりますけれども、まず1つ目の労働相談ですけれども、今後の企業経営等への影響を鑑みますと、引き続き需要があると考えておりますので、引き続き労働局全体、監督署、ハローワークを含めて、迅速かつ的確に対応してまいりたいと考えております。

2つ目の丸ですけれども、新型コロナウイルスの影響で、解雇や休業等の労働条件の確保に関する問題が生じている企業もあると考えております。労務管理の啓発・指導を的確に行う必要がございますので、労働局としましては、労働局、監督署、ハローワークにおきまして、大量解雇や休業等の情報を収集し、必要に応じて共有するというを通常時よりも強化して取り組んでいき、必要な支援を行ってまいりたいと考えております。

3つ目の丸ですけれども、雇用調整助成金や休業支援金等につきましては、引き続き迅速支給と同時に不正受給への対応も進めてまいりたいと考えております。

4つ目の丸、求職者への支援でございます。上半期は電話等を活用しながら、職業相談・職業紹介を行ってきましたが、やはりきめ細かな支援が必要ということで、下半期は来所による対面指導も行っていきたいと考えております。ただ、感染を避けるために、ハローワークへの来所を希望しない。あるいは、リスクが高くて控えざるを得ないというような求職者もいらっしゃるかと思いますので、そのような方への支援としまして、オンラインで来所を求めない職業相談、職業紹介を行うことを検討しているところでございます。まずは、ハローワーク和歌山で試行的に実施することをしておりまして、対象者もある程度絞って考えております。

また、マッチング支援としましては、下半期は企業説明会を、安心して参加してもらえようように感染防止策を取りながら、行ってまいりたいと考えております。

次の丸は求人開拓ですけれども、電話による求人開拓も必要であり、そちらも強化していくとともに、事業所訪問等による求人開拓も、地域の実情を見ながら再開してまいりたいと考えております。

最後の丸ですけれども、未内定の高校生や大学生等への就職支援ということで、説明会や相談会等々の開催を予定しております。

以上、様々な行政手段を用いながら、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける企業、労働者、求職者等に対する支援を労働局として行ってまいりたいと考えておりまして、引き続き、周知等に協力いただければ幸いです。

資料2は以上になります。

○齋藤 総務部長

続きまして、資料3を御覧ください。令和2年度労働行政運営方針（追記版）でございます。

令和2年度の行政運営方針については、「働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上」と「多様な人材の活躍促進、人材投資の強化」を本年度の和歌山労働局が取り組む重点事項としておりまして、下期も本運営方針に基づき行政運営を図ってまいります。

しかしながら本運営方針は、新型コロナウイルスが、国内での感染拡大の兆候を見せ始めたときに作成されたものであることから、新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえての具体的な取組等について記載されてはおりません。

つきましては、下期の行政運営の取組に当たり、資料3を行政運営方針に追加したいと考えておりますが、この追記する内容等につきまして、審議会の皆様から御意見を頂戴いたしたいと思っております。

資料3につきましては、時間制約もあり、内容の読み上げ等は割愛させていただきますが、資料3を追記版とするやり方及びその内容につきまして、御審議いただきたいと思っております。

以上、簡単ではございますが、事務局からの説明となります。

○森口会長

それでは事務局各担当からの説明は終わりましたので、ここから委員からの御意見・御質問をいただきたいと思うのですが、今回、資料が3部立てになってございます。内容を見ていただきますとお分かりのとおり、資料1が上半期における行政運営の概況で、資料2と3につきましては、新型コロナ感染症に関することについて特記されたものになっています。議論を錯綜させないため、まずは資料1について、いろいろ御意見・御質問をいただいた上で、その後、資料2、資料3について御意見をいただきたいと思っております。

なお、発言等は皆さん方着席のままをお願いしたいと思います。それでは、委員の皆様方、御意見等いかがでしょうか。岡田委員お願いします。

○岡田委員

はい、何点かございます。まとめて発言したらいいですか。

○森口会長

何点ぐらいありますか。

○岡田委員

1、2、3、全部で4点。

○森口会長

2つぐらいから行きましょうか。それでは、お願いします。

○岡田委員

はい。「えるぼし」の認定とか「くるみん」の認定とやってらっしゃるのは、前々から、これまでもお聞きして、すごく良い活動だなと思うのですけれども、もしかしたら以前にも言わせてもらったかもしれないのですが、もし仮に言っていたら状況が変わってないのだなと思ってお聞きいただきたいのですが、今、制度として、どこでも有給休暇の取得だとか、それから産休とか育休の制度は基本的には設けられている企業が大半だとは思いますが、その実態についてですね。私、企業主導型の保育事業を立ち上げまして丸二年になるのですが、2年前その保育園をつくるきっかけになったのが、私自身が高齢出産をしまして、若いお母さんたちから結構相談を受けるようになり、どういう内容かという、「妊娠したので会社に報告したら、会社から、いつ辞めるのだから言われた。」とか、弊社の保育園に取材に来られた記者さんにその話をすると、「そんなのはマシな方で、私なんて明日から来るなと言われました。」と、「有給消化してさっさと辞めてくれと言われた。」と。そんな実態があるそうです。また、育休は何とか取得できたのだけれども、なかなか、何というのですかね、会社から復帰を催促されてゆっくり休んでいられないとか、あと、一番のきっかけになったのが、「母乳で育児をしたかったのだけれども、断乳せざるを得なくて、すごくつらい。」というようなお母さんたちのお声を聞きまして、たまたまその当時、弊社に1人妊婦さんがいましたので、彼女に何とか、「赤ちゃんが泣いているから、おっぱいあげておいでよ。」と言ってあげられるようにと思って、保育園を立ち上げました。

そんな中、2年間保育園をやっている中で、保育園に児童、お子さんを預けに来られる保護者の方の理由で何人かいらっしゃったのが、「育休を取得しているのですけれども、会社から催促されて急に復職することになったので、すごく急ぎですが預かっていただきたいです。」というのが、私が知っている限りでも3人いらっしゃいました。そういう実態です。実際にそういう（両立支援の）活動をされている企業さんも、すごく素晴らしいことですし、そういう企業を認定するという活動があって、そういうところが減ってくれ

ばいいのですが、まだまだ実態はですね、制度はあるけれども利用ができないという企業は多いのではないかなと思いましたので、お伝えさせていただきます。まず1点目となります。

2点目は、最低賃金のことについてなのですが、もちろん生活困窮者の方も増えておりますし、貧困家庭も増えているというようなことも聞きますので、皆さんの賃金というのはすごく大事だと思いますし、上がればいいのになあと思う反面ですね、こちらの実態の話をしていただくと、例えばですけれども、障がい者の就労支援を、私はA型就労支援事業所をやっているのですが、障がい者の中でも、すごく良く出来る方と、なかなか仕事が出来ない方がいます。A型事業所は最低賃金をお支払いすることになっており、皆さん、最低賃金をお支払いしている中で、良く出来る方にはお給料を上げたいという気持ちはあるのですが、最賃がどんどん上がってくるので、その最賃を払うことに必死になっている状態で、実際に作業が出来る方を昇給することができないという実態があったりして、弊社ではありませんが、A型事業所に取り組んでいるところは、やっぱり、年々最低賃金が上がっていくことで、雇用を守っていけない、A型事業所として続けていくことが非常に難しくなって、結局、B型事業所に切り替えたというところも何社か存じ上げております。

あとですね、湯川委員には耳に蓋をしておいてもらわないとあかんのですけれども、弊社は下請け製造業でして、やっぱりお客様からいただいた加工費で成り立っているわけなのですが、その加工費の値上げに長年応じていただけない、というのが実態でして、その中で最低賃金がどんどん上がっていくと、最低賃金上がるにつれて派遣社員さんの時給もどんどん上がっていくという中で、非常に経営を圧迫するような状態になるというのが実態です。全部結局は、その値上がりした分、自社で吸収しなくてはならないというような実態がございます。それに耐えていかないと生き残っていけないというのもありますし、やっぱりまだまだ海外へのシフトというの、製造業ではのんびりされているところなので、その辺の対応、これはどうしても、というわけではないのですけれども、そういう実態も知っていただきたいと思い、発言させていただきました。

まずは以上、2点です。

○森口会長

ありがとうございました。これに関して、いかがでしょうか。

○藤田 雇用環境・均等室長

先ず1点目について、雇用環境・均等室から、御回答といたしますか発言をさせていただきます。

今の岡田委員からお話があったことに関しましては、実際の現場で活動されている方の、肌感覚として感じられていることだと思っておりますので、その点につきましては貴重な意見をいただいたということで、これも踏まえて下半期の事業推進に取り組んでいきたいと考えております。

実態としまして、委員から発言がありました、そういった企業等があるのも事実かと思っております。先ほど説明申し上げましたとおり、関係法令に関しては、事業所への業務指導等を行っており、法令に反する企業があれば当然に是正指導等を行うこととなります。

また、実際に労働者が困っているようなこと、事業主さんに話を聞いてもらえないようなことがあれば、雇用環境・均等室が相談窓口となりますので、法令に違反するようなものであれば行政として指導することとなりますし、あるいは、法違反まではない場合であっても、個別労働紛争等の解決に向けた支援もございますので、これら相談窓口も含め、積極的に周知広報をいたしまして、よりの確な事業者指導、あるいは紛争解決に繋がってきたいと考えております。

「くるみん」の認定につきましては、よりよく制度を運用して両立支援の実績も出している企業が認定されるものであり、まだまだ数は少ないと心得てはございますが、こちらにつきましても、引き続き普及促進に取り組んでいきたいと考えております。

個別事例についての回答は難しいですが、雇用環境・均等室からは以上でございます。

○片野 労働基準部長

最低賃金に関する話がございました。いただいた意見に関しては、おそらく障害者施策であったり、成長戦略とか、こういったものと個別の現状が齟齬しているのかなというふうに思うところです。

率直に申し上げますと、その是非についてはコメントしづらい立場でもあるのですが、少なくとも我々としては、そうした個別の状況などをしっかり踏まえた上で、最低賃金審議会の運用を、事務局として適切に進めていきたいというふうに考えつつ、御意見としては、しっかりと頂戴したいと思います。

○森口会長

岡田委員、よろしいでしょうか。

○岡田委員

初めにお答えいただいた件なのですけれども、私は和歌山県の労働委員会の委員も務めさせていただいているので、そういう紛争関係は存じ上げているのですが、実態としては、結局そういうお母さんたちが、会社側にやっぱり言えないし、何ていうのかな、そういう相談窓口に行ってそういうことを訴えると、結局は自分のところの会社にも伝わってしまうということをすごく危惧していて、なかなかそこに踏み切れない、のが実態になっていることだけお伝えさせていただきたいです。

○森口会長

その他の委員の方いかがでしょうか。

高信委員お願いします。

○高信委員

今、岡田委員からの言葉に対して私も感じていることがございます。

まず1点の質問とさせていただき、残り1点は意見として言わせていただきたいと思います。ページで言いますと18ページ（ページ15）の、ハローワークの方、職業安定の方になるかと思うのですけれども、「女性の就業希望の実現」ということで、ちょっとこの中で興味があったのは、去年は149名の支援対象者ということで、今年は107名と3分の2程度に落ちたのに対して、就業率が92.5%ということで約2%上がっています。この就業が上がったというのは、女性の活躍推進ということで企業の方が取り入れが多かったのか、それに対して、もしくは正社員なのかパートなのかというものにも大変興味がありました。

それをお答えいただきたいのと、残りの1点は、いろいろ聞いておりました、御丁寧な御説明をいただきました。コロナ禍の中で、労働局では相談窓口とか助成金制度を設ける等たくさん実施していただき嬉しく思っておりますが、まだまだ世の中に浸透していかないのが実情だと思います。自分の知らない点が多々ありましたが、引き続き支援していただきたいと思います。

また、ジェンダーという言葉もありますし、そういう格差もあり、一人親世帯の貧困率というのは、日本は最下位といってもいいぐらいの数字だと思うのですね。女性が働くことや子育てををするということは、今の状況であれば、まるで罰が課せられているような状況のようにも自分なりに思っているのですけれども、女性が働くということは、仕事と家庭のバランスが不可欠だと思っております。ディーセントワークの実現と、男女が同じようになることではなく、性別に関わることなく、もしくは多様性の尊重を求めて、これから差別のない生活保障制度という形のシステムになるように、ともに取り組んでいきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします

ありがとうございます。

○森口会長

はい、いかがでしょうか。

○新平 職業安定部長

職業安定部でございます。まず1点目の御質問につきまして、今年は就職率が上がっている理由につきましては、詳細に分析できておりませんので、申し訳ございません。もしかしたら就職支援がうまくいったのかもしれませんが、求人の質がよかったのかもしれませんが、今、お答えできる状況ではございません。

それから、正社員かどうかというところまでは、おそらく取っていなかったと思いますので、こちらもお答えできず、申し訳ございません。

○森口会長

いかがでしょうか。

○高信委員

女性側のパートとか派遣という言葉が多いというのが、全てのことに繋がっているというのがあるかと思うので、この数字を見て上がったというのは、正社員なのかパートなのかというのがすごく興味がありました。もし、また分かれば、できる範囲で結構ですので、教えていただければと思います。

ありがとうございます。

○森口会長

2件目は御要望ということでよろしかったですね。

○高信委員

はい、結構です。

○森口会長

それでは、その他の委員いかがでしょうか。月山委員。

○月山委員

先ほど岡田委員がおっしゃったことは、多分ですね、僕なりに考えて思ったところは、子育てにしてもいろんなことを非常に良くやっている企業と全くそうでない企業との間に非常に格差がある。その格差をなくすために、例えばもっと教育なり指導なり、いろんな事業所を回って、労働局のほうでいろんな手を尽くせないのかな、という御意見のように僕はうかがったのですが。

○岡田委員

はい、ありがとうございます。

○月山委員

その辺はどうなのかなと、どうなのでしょうね。

○藤田 雇用環境・均等室長

今の御指摘につきましては、御説明申し上げたとおり、事業所を訪問して企業に直接業務指導等を実施しておりますが、育児休業であれば育児・介護休業法に沿った制度が整備運用されているか等について、これは毎年ですが、計画的な業務指導等を行っております。ただ、繰り返しになるのですが、岡田委員が経験された、あるいはお聞きになったような、制度はあるけれども実際は利用できていない、正しく運用されていないのではないかと、そういった懸念もあるかと思えます。これにつきましては、これもまた繰り返しになって恐縮なのですが、労働者側からの相談等に基づいて企業に指導等を行っていくことになるか

と思います。一方、先ほど岡田委員の御発言にもあったと思いますが、相談に基づいて指導等を行う場合、相談をしたということが企業側に知られてしまう可能性があり、実際問題として、そういったことが企業に知られてしまうと会社に居づらくなる、そういったことで躊躇してしまうことがあるかと思います。そこにつきましては、当然、相談者の意向というものを最大に尊重して慎重に進めていくこととなります。会長代理（月山委員）から御指摘がありました企業指導につきましては、現在、コロナ禍の状況ではありますけれども、ほぼ計画どおりに事業所訪問を行いまして業務指導等を行っているところであります。今後につきましても、冬を迎えて感染状況がどうなるかというのがありますが、感染拡大の防止に最大限に配慮しながら、引き続き個別企業に対する丁寧な指導を行っていきたいと考えております。

○森口会長

月山委員、よろしいですか。

○月山委員

今、おっしゃられたことの意味は分かるし、どこまでそういう個人の訴えをオープンにしていかにという問題もあると思うのですが、企業訪問をする際には、そういう声があるということ、御社ではないのだけれども、他で幾つかそういう例があるので、ぜひ御社のほうでも真剣に対応してほしい、という一言をつけたほうがいいのかという気がしましたもので、御参考にしていただければと思います。

○森口会長

その他委員の皆様、いかがでしょうか。池田委員。

○池田委員（労働者代表）

コロナ関係の意見は後が良いですか。

○森口会長

コロナについては後ほど。まずは資料1に関する意見をお願いします。

○池田委員（労働者代表）

コロナに関する質問なので。

○森口会長

では池田委員のご意見はコロナの方でよろしいですね。

○池田委員（労働者代表）

はい。

○森口会長

分かりました。では、他の委員の皆様方、資料1について。

はい、服部委員。

○服部委員

様々な御丁寧な説明をどうもありがとうございました。よく分かりました。

私からは、外国人労働者に関しまして、細かい実態調査とかそういうのがあるのかどうかということと、どちらかといいましたらこちらのほうなのですが、今後の期待というものをお願いしたいと思います。入管法及び法務省設置法とか改正しましたし、在留資格なんかも創設されたのですけれども、日常生活上、もしくは職業生活上、または社会生活上の支援を実施することが求められています。私自身、那賀地域岩出市で外国人の日本語とか生活の支援の活動を行っておりますが、その中で職場でのコミュニケーションでありますとか、様々な困難に出会ったときの対応や相談について、コロナ禍の影響で個別に設置されたところには行けない、それぞれ外に出られないようなことになっている人たちもおります。外国人の人材の受入れの環境整備ということも述べられておられ、また、障がい者とか高齢者、女性や若者という項目について細かく御報告いただきましたが、本来はその中に含まれるべきものではあると思うのですが、これから、和歌山が魅力的で活力ある地方として外国人の人たちにも選ばれるような都市になっていくという意味におきましては、もう少し外国人という項目というか視野も意識していただいて、それこそ訪問地等で個別の調査をしていただくとか、どうなっているのかということも教えていただけるような方向で、多様性の尊重という御意見もありましたが、異なる背景を持った国が違う方々

への、言葉も含む状況についての今後の対応といたしますか、政策といたしますか、そういうことも期待したいと思っております。

ほとんど、意見でございますが、今、されている何か情報とかがあるようでしたら教えていただければと思います。

○森口会長

それでは、お願いします。

○佐藤 監督課長

労働基準部監督課の佐藤と申します。

外国人の受入れに関しての環境整備、就業環境、雇用環境の整備に関しましては、先生のおっしゃったとおりの問題意識で我々全体として取り組んでいるところです。特に外国人労働者の方が、我々の行政でいえば、安心して働くことができるというところですね。その環境のために、一つは外国人向けの相談対応として、今、全国で13言語の外国人向けの相談窓口を開設しております。また、土日祝日を含めまして、労働条件相談ホットラインということで、こちらと同じく13言語で対応できるようにしております。生活というようなところから始まってということなのですけれども、こちらのほうは、昨年度、外国人共生センター構想、これも御存じかもしれないですけれども、出入国在留管理庁を所管する法務省、それから、経済産業省、外務省、そして我々厚生労働省のほうで一致協力しまして、この共生センター構想に基づいて、今年7月に東京になるのですけれども、外国人在留支援センターを新たに開設をしております。そこではまずは、受入れの段階のところでは外国人の方が、まず日本で生活していくに当たっての御相談を受けたりとか、手助けをしていく。それから実際に働き始めたとき、こういったところに関しては、東京労働局の出先機関として特別相談支援室がその支援センターの中に入りまして、労働者の方からのみならず、外国人を受け入れる会社側からの御相談であるとか、外国人の方が仕事上のけがをしないように、安全衛生管理に関する指導をしたりとか、そういったところも含めて対応しているということでございます。

そういったことで、外国人の方が安心して生活をして働ける、それから、受入れる企業にとっても受入れやすいよう、我々としてはそのお手伝いをしていくということに関係省庁と連携して対応していくというところでございます。

今のところ、まだ和歌山県における在留外国人の方の数は比較的少ない現状にはなりま

すけれども、今後そういった外国人の方が増えることも想定して、しっかりとそういったコンセプトに基づいて対応してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○森口会長

よろしいでしょうか。

○服部委員

ありがとうございました。私も、東京の在留支援センターのお話はコロナ時にうかがいまして、いろいろ御検討いただいているということは知っていますけれども、例えば、私がやっている活動でも、日本語を勉強したいから来たいといっても、「40分かかるが自転車でも来たいという意味はあるのだけれども、残業が非常に増えた、急な残業が出た等で来られない。」ということや、実際、外国の方が今どんどん増えていらっしゃるけれども、日本人とのコミュニケーションがなく、日本での生活が面白いと思われないうちに帰ってしまうということは残念なことだと、教育に関わる人間として思います。

あと、地方の外国人が多く勉強しているような専門学校で、これから介護に関わろうとしていらっしゃる方々も、最終的には都市部の方に、大阪や京都や別のところに就職してしまうというのは、非常に残念なことだと思います。その辺の対応といいますか、これからの課題だと思うのですが、考えていただけるような方向性で取り組んでいただけたらいいのかな、と思います。

ありがとうございます。

○森口会長

いろいろ御意見をいただきまして、ありがとうございました。

岡田委員から、まだ3点目、4点目が残っているのですが、資料2、資料3についても御意見を賜らなければなりませんので、資料1については、一旦休憩という形にさせていただきますまして、先に資料2、資料3についての御意見、御質問等を伺いたいと思います。池田委員からお願いします。

○池田委員（労働者代表）

労働者代表委員の池田でございます。

岡田委員の質問も、まだ二つ残っているということなので、私はコロナの関係について1点だけ質問をさせていただきたいと思います。

コロナ禍ということで、まだまだ出口が見えない状況の中ではございますが、いわゆるコロナショックということで働き方に様々な影響が出ている一方、新たな働き方も定着をしており、その一つにリモートワークがあると思うのですが、働きやすくなった反面、時間管理であるとか、あるいは人事考査・評価ですね、こういった課題も浮き彫りになっているのかなど、そんなふうに思っておりますが、こういった課題、特に時間管理の問題は関係あると思うのですが、これら課題に対する認識や受け止め、あるいは対策があるのであれば、教えていただきたいと思います。

○森口会長

はい、新しい働き方等々に関する労働管理の問題ですかね。いかがでございましょうか。

○佐藤 監督課長

労働基準部監督課の佐藤でございます。特に今、池田委員がおっしゃった中でも、テレワークをする場合の労働時間管理、ここは確かにおっしゃるとおりで非常に難しい。会社にとっての勤怠管理、テレワークを導入するのはいいのだけれども、適正な形で運用していくというのが難しいと、こういった声も頂戴するところでございます。そういったところにつきましては、我々のほうでテレワーク導入に当たっての支援といいますか、テレワーク相談センターというんですが、そこを通じてやらせていただいているところです。そういったところで事後のフォロー的な部分まで含めて、個別に相談対応させていただきながら、適正な形になるように、継続的に支援をしていかないというふうに考えております。

また、その労働時間管理という部分で不適正な部分が出てくれば、これはテレワークであっても監督署のほうで守備範囲となるわけですから、問題の事案がありましたら従来の我々のスタンスどおり、必要な指導を会社に対して行っていくというところでございます。

受け止めというところに関しましては、ちょっとコメントし難いという部分はあるのですが、問題意識として確かにおっしゃる部分もあると思いますので、御意見を踏まえながら、今後の行政の運営に活かしてまいりたいと考えております。

○森口会長

はい、池田委員。

○池田委員（労働者代表）

おっしゃるとおりで、なかなか難しいと思うし、労働時間も会社が管理するということなのですけれども、既にリモートワークやテレワークが始まっている中で、会社に任せっきりにするのではなくて、ある程度ルールであったり法律であったりということを整理しないと管理が杜撰になるので、そういったことも含めて何か前向きに考えていただければと思います。

答えまでは求めないので、要望ということでは言わせていただきましたので、よろしくお願い致します。

○森口会長

現時点では御要望ということで承らせていただきます。

その他、資料2、資料3、コロナ関係のところについて、いかがでございましょうか。

池田委員（公益代表）、お願いします。

○池田委員（公益代表）

公益代表委員の池田です。少し教えていただきたいことなのですが、コロナ感染の対策のところで、相談窓口の相談件数として、医療、福祉業の方が445人相談されているという数字が示されているのですが、コロナに対してはやはり、医療従事者の方は常に感染のリスクを抱えながら医療を支えている現状があります。それで万一といいますか、和歌山においては要請解除されていない比較的閑静なときは少ない方でありましたが、これからどういう状態になるかが見えにくい昨今の状況の中で、リスクを常に抱えている。そうになると、感染した場合、途端に業務が成し得ないということにもなりますし、その病院の中でも運営がしづらいという状況になるかもしれず、そうなった場合、労務災害というか保険というか、そういう補償等々に関して、医療従事者の方にはどのような対応をなされているか対策的なことについて、もし、お考え等がありましたら、少しお聞きしたいなと思いました。

○片野 労働基準部長

労働基準部から説明させていただきます。医療機関で、医療に従事される方々が、新型コロナウイルスに感染したという場合に労働災害になるかどうかというのは、まず、これは本来の労働災害の考え方で業務起因性があるかどうか、業務に基づいてそれになったかというところから判断をされていきます。ただ、昨今の状況を見ていきますと、医療従事者の方が新型コロナウイルスを発症したときには、業務と労働災害との関連性が非常に高く業務起因性があると考えられておりました、確実ではありませんけれども、医療機関におけるこういった新型コロナウイルスに感染したような医療従事者の方がいた場合には、労災保険の対象となり、医療費でありますとか、休業補償といったものの給付がなされることになると思います。

一方で、各医療機関において、どのような対策を講じられるかというのは、なかなかちょっと医療機関の専門家ではないところもありまして、具体的に申し上げるのは難しいところもありますけれども、一般的な会社における感染防止対策については、厚生労働省でもチェックリストをつくって、御周知をさせていただいているところでございます。医療機関では、少し特殊なところもあると思いますので、実際はその医療の現状に基づいて、それぞれの医療機関に考えていただくしかないものになるのかなというふうに思っております。

○森口会長

池田委員、よろしゅうございますか。

そうしましたら、資料2、あるいは資料3につきましていかがでしょうか。コロナ関係ですが、よろしゅうございますか。

なお、資料3につきましては、本審議会の御意見をいただきましたので、事務局において、これらを踏まえて検討してもらいたいと思います。

なお、事務局で検討した追記につきましては、これは令和2年の行政運営方針に追記する形で、和歌山労働局のホームページに掲載して公表することとなります。

つきましては、その公表に当たりましての事務局の検討や字句の修正等についての審議会の意見につきましては会長に一任という形でお願いしたいと思うのですが、よろしゅうございますか。

(異議なし)

ありがとうございます。では、この件についてはお認めいただいたものとさせていただきます。

ということで、資料1についての審議に戻りますが、これにつきまして岡田委員から3番目、4番目があることを既に承っておりますので、残り時間許す限りでお受けしたいと思います。岡田委員、どうぞ。

○岡田委員

度々ですみません。

ハローワークさんのことなのですが、弊社の保育園で、いつも保育士さんの求人を出させてもらったら、保育士不足の中ですが、求人を出した途端に本当にタイミングよく紹介していただけて、非常に助かっていたのですが、最近、ちょっと保育士の中でも管理職ができるような人が欲しいなと思ひまして、探しているのですけれども、結構いろんな方や知り合いを通じて、「こんな人がいてないかな」と声をかけています。そうすると案外紹介いただけることがあって、すごく良い方を紹介していただけるのですけれども、その方々に求職活動をしていないのかと聞いたら、皆さん大体おっしゃるのが、仕事をしたいと思っているが、長く現場を離れており、わざわざ自分から職安に仕事を探しに行こうという一歩がなかなか踏み出せない、何か40歳を過ぎるとなかなか採用してもらえないのではと思う、といったように、ちょっと、勇気を持って踏み出せないという方が結構いらっしやって、たまたま保育士さんを募集している際にそういうことがあったのですけれども、結構そういう女性って多いのではないのかなと、一旦子育てで仕事から離れて、再度、もう一度という方、先ほどの説明での、お母さんたちが求職活動しやすいようにというのは、あれはあれですごく良いことだとは思ひのですけれども、多分、若いお母さんのことかなと思うので、子育てが終わった方たちが一歩踏み込んでハローワークさんとかに行く勇気を持たせてあげるような、何か活動をしてあげられることで、もっとお仕事される女性が増えるのではないかと、いうふうに思ひました。これは意見として申し上げさせていただきます。

何ていうのか、男性とかは、特に製造業なのですからけれども、技術者とか専門的な知識を持った方なんかは、結構定年で退職された後も、そういう求職活動をしやすい。支援しているところもあって、しやすいのかな、というふうに思ひたのですが、そういった形で女

性も何か、再就職できるような支援をしてほしいなというところ です。

人材紹介さんとかも、もちろんすごく使うのですけれども、非常に良い方を紹介してく れるのですが、良い方はやっぱりお給料も高い。お給料は高いということは、お給料に比 例して紹介料が高くなるのです。だから、そういうのって人材紹介する会社も大事な企業 さんなのでしょうけれども、そういう、何ていえばよいのか、特殊な技術とか、専門職の 方とかも、普通にハローワークさんで見つかるようになると、我々みたいな中小企業でも 良い人材を採用できるのかなと。紹介料を払う分あったら給料に回したいなと思うぐらい 高いので、そういう策も練っていただきたいと思いました。

それから、仕事と家庭の両立のところ、ちょっと担当はどこになるのか分からないの ですが、説明には出ていたと思うのですけれども、恥ずかしながら私、自分の夫の教育も ろくにできてないのにこんなことを言うのはなんですが、やっぱり仕事と家庭を両立する というと、女性の方の負担が大きいと思うのですね。家事の分担とかも、すごく上手にや っていっちゃる家庭も多いとは思いますが、実質、やっぱり男性の家事の参加率とい うか負担率というのは、やっぱり女性より低いというのは、いろいろ調査とかでも出て いる状態ですよ。

あと、この間、県警の女性の警察官の方に講演の依頼をいただいたのですが、その理由 というのが、女性の警察官の方が昇進、昇級をするような試験を受けてくれないと、それ にはやっぱりどうも両立するのが難しいから、なかなか受けてくれないので、もっと受け るように促すような講演をしてほしいと言われたのですが、私、それは講演する相手が間 違っていると思いますと言わせてもらったのです。管理職をやっている、おっちゃんら を集めてくれと言ったのです。やっぱり、そういう私も、父から子供のときからずっと、 女の子は嫁に行って幸せになるのが一番だと、家庭に籠もれというふうに言われて教育を 受けてきたので、そういう世代の方たちをまず、教育と言ったら失礼ですけれども、そう いうお話を。しっかり実態を分かっていたかないと、なかなか若い世代でも、男性 が例えば育児休暇を取るということとかに理解を示せといっても、なかなか上司に理解を 示してもらうことも難しいでしょうし、家庭との両立というのは、女性にすごくハードル が高いのかなというふうに思いました。

質問というか、意見は以上2点なのですが、あともう一つ、意見とか質問じゃなくて、 こういう会の後、発言させてもらったことが、その結果どう動いて下さってどうなったの かというのがいつも分からないので、また同じことを私は言っているかもしれないと思

ながら発言させてもらっています。ぜひ、この次の会の際に、今日発言したことがどういうふうに動いていただいたのかというのを、お伝えいただけたら嬉しいと思います。

以上です。

○森口会長

今、いただいた3点目の御指摘は非常に重要だと思いますので、今度、労働局のほうで御意見にどう対応したかということ。あるいは、来年度にどう反映されるかという形でも結構ですので、何か分かるようにしていただければ、確かによろしいかと思います。

前の2点につきまして、岡田委員の御意見について、何か。

はい、どうぞ。

○新平 職業安定部長

安定部から1点目のお話で、なかなかハローワークにお越しただけでない方への周知ということで伺っているのかなと思っております。ハローワークにまず来ていただくというのが、非常に重要だと思いますので、来ていただくための広報活動というものも、これまで行ってきたところがございます。今年は、コロナの関係で、そもそも来所をなかなかしただけでないという状況もありますし、求職者も増えているというような状況もございますので、なかなか積極的にできているものではないのですけれども、状況を踏まえながら、ハローワークでこんな紹介ができますということをアピールできるようにしていきたいというふうに考えておりますので、また御意見を伺いながら取り組んでまいりたいと思います。

安定部からは以上です。

○藤田 雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等室です。岡田委員から御指摘等をいただきましたことにつきまして、確かに御指摘のとおり家庭内での役割分担等が女性のほうに偏っている、そういった現状はあるかと思います。労働行政としまして家庭の役割分担をどうこうするということは、ちょっと難しいというかできないところもございます。

こちらにつきましては男女共同参画の問題と思われ、これは和歌山県をはじめ自治体等でも取り組まれていると思われませんが、労働局でもこれらと連携協力等いたしまして、そ

の辺の意識改革の方についても微力ながら力を尽くしていきたいと考えております。

また、岡田委員から御指摘がありました昇進の問題については、例えば社内資格等で育児休業を取った関係で経験年数が足りなくて資格が取れないとか、そういった事例があるということは、幾つかの実際の相談等においても寄せられているところでございます。昇進試験の受検資格ですとか、社内資格を取るに当たって、育児休業を取ったということが不利に働いているということに関しましては、単純に女性だから男性だからという差ではなくて、業務経験というものが必要とされる資格というものもあると思いますので、一律的に良い悪いという判断は難しいところがあると思います。ただ、単なる性別、ジェンダーに基づいた差別ということであるならば、当然、是正等していきたいと考えているところです。

今の委員のお話の流れの中でいきますと、育児休業というのが女性の取得に偏っていて、男性のほとんどが取れていないというのが一つポイントとして上げられるのかなと考えております。昨年の実績で申し上げましても、女性の育休取得率が83%あるのに対しまして、男性のほうは、ちょっと比較対象にもできないぐらい低い、7.5%弱という低水準にとどまっております。これに関しましては、政府方針としましては、2025年に男性の育休取得率を30%というのを目標にしているところですが、現状は遠く及ばない状況にあるということは認識しているところです。こちらにつきましては、引き続き、男性の育児休業の取得、促進というものを周知・啓発等を図っていきたいと考えております。

また、現状のコロナ禍の影響を受けまして、経済状況が悪化する等によって、もしかしたら職場で育児休業そのものが取りづらい雰囲気、あるいは取ったことに対する不利益な取り扱いを受ける、こういったものが出てくる可能性もあるかと思えます。あるいは、その企業の規模縮小などにより、休業復帰時に部署変更等を余儀なくされる等、様々な相談とかの可能性もありますので。こちらに関しましては、引き続き、事業所訪問や業務指導を続け、相談窓口の周知、相談における的確な対応、こちらのほうも徹底してまいりたいと考えているところです。

また、岡田委員からの指摘につきましては、行政運営に当たりまして、現場の状況に関する、実経験に基づいた貴重な御意見として伺い、念頭におきながら取り組んでいきたいと考えております。

○森口会長

まだまだ御意見がいろいろある方がいらっしゃるでしょうが、時間の関係もございます。ということで、資料1につきましてはこの辺で審議を終了したいと思います。

ただ今、多くの委員の皆さん方から、御意見あるいは御要望をいただいたところでございます。事務局に置かしましては、これまでいただいた御意見・御要望を踏まえて、下半期も行政運営に反映させていただきたいと思っております。

では、議題（1）については、以上とさせていただきます。

次いで議題（2）その他ということでございますが、特に決まった議題があるものではありませんが、この場ということで何か御意見があれば。

はい、児玉委員。

○児玉委員

それでは、経営者協会の児玉でございます。先週に最高裁の判決が、非正規、正規について、使用者側にとっては大きな判決が3件出たのですけれど。ちょっとまだ、今日の資料には反映されていなかったようでありますので、労働局さんのほうの受け止め方と、これから下半期で非正規の方々、また正規の方々、非正規から正規に転換できればいいのですけれども、今現在の非正規の方々、あるいは企業の皆さん、我々のほうに、どんなふうに周知していくか、いかれようとするのか。その辺お考えがあるのでしたらお聞かせいただければと思います。

○森口会長

どうぞ。

○藤田 雇用環境・均等室長

今委員から御指摘がありましたとおり、先日、最高裁におきまして、非正規雇用労働者に対して退職金又は賞与の支払いがないということが不合理ではないという判決が出されたということは、新聞報道もされており承知しております。先週、13日と16日に5つの事案についての判断がなされており、うち2件が退職金・賞与について、不合理とまで評価することができないとの判断。うち3件が扶養手当とか年末年始の勤務手当等についてですが、支払われていないということは不合理である、というふうに判断が示されております。

判決の内容等につきましては、個々の訴訟に係るものでもありますので、内容に言及することは差し控えさせていただきたいと考えております。

最高裁の判断において、いわゆる不合理とまでは言えないとされたのが、賞与・退職金についてですが、こちらに関しましても、判決の中におきまして、正規、非正規両者の労働条件の相違が退職金あるいはまた賞与の支給に係るものであったとしても、不合理と認められるものに当たる場合はあり得ると、判断に当たっては他の労働条件の相違と同様に、使用者における退職金あるいは賞与の内容やこれを支給することとされた目的を踏まえて、業務内容の責任の程度などを考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評することができるものであるか否かを検討すべきもの、と判決の中で示されているところです。

要は、今回の判決におきまして、例えば、額が大きな賞与であるとか退職金というものの格差が無条件で是認されているものではない。格差の中身を個別に精査して判断する必要があり、そこについては他の労働条件と同じように、その性質や目的といったものや業務内容の責任の程度なんかを考慮しなければいけないということで、今現在、同一労働同一賃金で進めているものと全く差はないものと考えております。

ついでには、今後とも、労働局はじめ和歌山働き方改革支援センターによる相談支援や関係助成金も含めた事業者の取組支援を引き続き行い、雇用形態に関わらない、公正な待遇の確保、同一労働同一賃金の実現に向けた取組を推進してまいりたいと考えているところです。

○森口会長

よろしゅうございますか。その他の御意見はございませんか。

ないようでしたら、これを持ちまして令和2年度第1回和歌山地方労働審議会を終了させていただきたいと思っております。

代表委員の皆様方、熱心な御議論、どうもありがとうございました。

最後に、事務局から御案内があるようでございますので、進行を事務局にお返しします。

○事務局（福田）

森口会長、委員の皆様、本日はありがとうございました。次回の令和2年度第2回の地方労働審議会は、令和3年3月初旬の開催としたいと考えております。

次回は、下期の行政運営の状況と次年度の行政運営方針案などにつきまして御議論いた

だくこととしております。つきましては、次回開催の日程調整を12月初旬早々にもさせていただきたいと考えておりますので、御多忙のところ恐縮ですが、御協力をお願いしたいと思います。

それでは、以上をもちまして、令和2年度第1回労働審議会を終了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。

会 長 森口 征樹

労働者側 池田 祐輔

使用者側 見玉 征也