

令和元年度 第2回山形地方労働審議会

<議事録>

令和2年3月9日（月）

山形労働局大会議室

○司 会

本日は、年度末のお忙しい中ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまから令和元年度第2回山形地方労働審議会を開会いたします。

本日の委員の出席状況ですが、あらかじめ連絡いただいております欠席委員の方は使用者代表の大沼委員、武田委員、あと労働者代表の金谷委員が連絡を受けております。あと、労働者代表の柿崎委員及び使用者代表の丹委員におかれましては、ちょっと連絡をまだいただいておりますので、まもなく来られるかと思っております。現在、18名中13名の委員の出席をいただいておりますので、ご報告をさせていただきます。

従いまして、「山形地方労働審議会令第8条」により、委員定数の三分の二以上、すなわち12名以上、又は公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各三分の一以上、すなわち各代表の2名以上の出席要件を満たしておりますので、本審議会は有効に成立していることをご報告させていただきます。

なお、本審議会は公開となっておりますので、本日、報道機関1社の申込みがあり、傍聴席にいらっしゃることをご報告させていただきます。カメラ撮影につきましては、頭撮りのみとさせていただきますので、ご了承願います。

本日は、令和2年度の山形労働局行政運営方針（案）について、ご審議いただくこととしております。審議終了予定時刻は17時を目処としておりますので、円滑な進行についてご協力の方、よろしく願いいたします。

審議に入る前に資料の確認ですが、資料はNo.1からNo.8-3まであります。No.4の令和2年度行政運営方針（案）については、すでに各委員の皆様についてはお配りしてはありますが、資料は添付しております。その他の資料を含め、配布資料一覧のとおり、お手元にありますでしょうか。

では審議に入りたいと思います。

本審議会の議長は、「山形地方労働審議会規程第4条」により、会長が行うこととなっておりますので、これからの進行につきましては峯田会長によりしく願いたいと思っております。

それでは、峯田会長、議事の進行をよろしくお願いいたします。

〔峯田会長挨拶〕

○峯田会長

会長の峯田でございます。ただいまから議事に入りますが、その前に一言ご挨拶申し上げます。

本日は委員の皆様におかれましては、お忙しい中、また新型コロナウイルスの対策が叫ばれている中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

昨年11月の第1回目の会議では、平成31年度、令和元年度の行政運営方針に係る進捗状況について、労働局からご報告をいただき、審議を行いました。

本年の2回目となります本会議では、令和2年度、次年度の山形労働局の行政運営方針が議題となっております。少子高齢化、人口流出による人口減少が進む山形県におきましては、長時間労働是正のための対策や、非正規雇用労働者から正社員への転換など、働き方改革による労働環境の整備、若者の県内企業への就職を促進し定着させていくといった施策と、高齢者の継続雇用など、県民の安定した雇用と生活を実現するとともに、地域経済の活性化のためにも、このような施策は重要であると考えております。

また、県内の雇用情勢を見ますと、本年1月の有効求人倍率は1.37倍と前年よりは低下してはいるものの、求人が求職を大幅に上回っている状況に変化はなく、基調判断としては引き続き改善しているとのこと。このため、人手不足対策が非常に重要な課題であると思われま。

後ほど、事務局から次年度の重要施策等の説明をいただきますが、ぜひ、総合労働行政機関として、実効性のある施策を進めていただければと期待をしております。

本日は、よりよい行政運営のためにも、公・労・使、それぞれの立場から、委員の方々から積極的にご意見を賜りたいと思っておりますので、どうぞご協力のほど、よろしくお願いいたします。挨拶は以上でございます。それでは、座って失礼します。

それでは、これより審議に入りたいと思いますが、その前に河西労働局長からご挨拶をいただきたいと思っております。では、河西局長、お願いいたします。

〔労働局長挨拶〕

○河西労働局長

労働局長の河西でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

委員の皆様方には、日頃から労働局の行政運営に一方ならぬ、ご支援とご理解賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、今日は年度末ということで、お忙しい中、この審議会にご出席をいただきまして、重ねて御礼を申し上げます。

新型コロナウイルスの感染防止ということで、労働局、労働基準監督署、ハローワークにおいては、不特定多数の方が一堂に集まるような会議、例えば合同の企業説明会ですとか、就職面接会といったようなものは中止させていただいているところでございますけれども、この審議会については、出席いただく委員は元より、傍聴いただく方に関しましても特定されているということ、それと次年度の運営方針（案）についてご審議いただくということで、労働者代表委員、使用者代表委員、それぞれご意見を伺いまして、また会長にもご相談をさせていただいて、審議会開催させていただくことといたしました。

本日の審議会におきましては、厚生労働本省が策定する次年度の地方労働行政運営方針（案）に基づき、管内の、山形県内のことでございますけれども、山形県内の雇用や労働環境の状況などを踏まえまして、山形労働局としての令和2年度の行政運営方針（案）を取りまとめました。これについてご審議をお願いしたいと思っております。

次年度におきましては「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」、「就職氷河期世代の不安定就労者、女性等の多様な人材の活躍促進」、この2つを最重点の施策として取り組む方針でございます。特に、最重点の1つ目の「労働環境の整備」という点では、今年の6月に施行されます、パワハラ対策を含む、ハラスメント対策に今まで以上に取り組んで行きたいというふうに考えております。それと、最重点の2つ目になりますけれども、「就職氷河期世代の不安定就労者への支援の取組」ということで、これについても力を入れて取り組んで行きたいというふうに考えております。

また、今年の1月ですけれども、県内の老舗百貨店が突然の経営破綻ということになりました。事業停止等により、やむを得ず労働者を解雇する場合であっても、使用者が守らなければならない、労務管理に関する最低限のルールについては、管内の事業所にきちんと周知徹底を図っていききたいというふうに考えております。また、大量離職者等の課題にも、地域と一体となって総合的な支援策を講じていくということで、こういったようなものについては盛り込んでいるところでございます。

その他、各分野における重点となるものを取りまとめさせていただきました。この後、この行政運営方針（案）について、各担当部室長からご説明いたしますけれども、私どもといたしましては、総合労働行政機関としての機能を十分発揮しながら、効果的、効率的に施策を進めていきたいというふうに考えております。本日、各委員のご意見を踏まえまして、また忌憚のないご意見をいただいて、今後の行政運営に活かしていければというふうに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。

〔議事録署名人指名〕

○峯田会長

河西労働局長、ありがとうございます。

それでは、初めに「山形地方労働審議会運営規程第6条第1項」の規定に基づいて、本日の議事録署名人を指名いたします。

労働者代表委員の柏木委員と使用者代表委員の丹委員、お二人にお願いいた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。

〔議 事〕

令和2年度山形労働局行政運営方針（案）について

○峯田会長

それでは、議事に入らせていただきます。

令和2年度山形労働局行政運営方針（案）について説明をいただきますが、説明は一括して行っていただき、質問・意見等は説明終了後にお受けいたしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、令和2年度の山形労働局行政運営方針（案）について、事務局からご説明をお願いいたします。

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の八子と申します。よろしくお願いいたします。

私の方からは、行政運営方針の最重点で、特に雇用環境・均等室の最重点項目についてご説明いたします。着座にてご説明させていただきます。

この行政運営方針、資料No.4の案をご覧いただければと思います。本文の2～3頁に、山形労働局最重点施策ということで、上に課題の箱が載ってまして、下に取組の項目が、それぞれ4点と3点と載っています。本文の2～3頁に沿って説明いたします。また、資料につきましては、資料No.5の5-1から5-3を交えてご説明したいと思います。

2～3頁ですけれども、山形労働局最重点ということで2点。まず最重点施策としましては、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進。当室担当としましては、2、3、4の番号の項目をご説明いたします。3頁のⅡ、就職氷河期世代の不安定就労者、女性等の多様な人材の活躍促進。こちらのうち2番目の女性の活躍推進をご説明したいと思います。

それでは、2頁、Ⅰの重点の2番からご説明させていただきます。まず、同一労働同一賃金などの非正規雇用者の処遇改善と正社員転換の推進。今年度も、主催の説明会を労働局全体で、特に職業安定部、需給調整事業室と共に県内各地で開催いたしました。また、昨年10月下旬から、非正規雇用労働者を多く雇用している業種別団体にも、関連企業の周知協力の要請を行い、説明時間の確保ですとか、関連企業への資料配布等、ご協力をいただいたところです。

来年度、法の適用となる大企業につきましては、特に非正規労働者を多く雇用している事業所を対象に、均等・均衡待遇、正社員転換推進の措置等について、報告聴取、行政指導を実施し、法違反企業に対しては、迅速、厳正に指導したいと思います。また、来年の令和3年4月1日から適用となる中小企業につきましても、主催説明会の開催や関係機関、業種別団体等と連携しながら、周知を実施したいと存じます。併せて、この同一労働同一賃金につきましては、企業ごとに様々な課題解決が必要となることから、取組手順書ですとかマニュアルの、そういった資料を配布したり、あるいは働き方改革推進センターの出張相談や企業への専門家派遣の活用を促進したいと思います。

次に、最重点施策Ⅰの3、生産性向上の推進です。1番目の○が、私ども、特に雇用環境・均等室で取り組む内容ということになります。最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の支援を図るための、各種助成金の周知等による活用促進ということで、来年度も局全体で、県内4カ所におきまして開催予定のオール山形助成金説明会ですとか、商工団体への周知、また、協定を締結しています金融機関等の協力を得て、業務管理助成金の活用促進を図ります。

最重点施策Ⅰの4番目、ハラスメント対策の推進。先ほど局長の挨拶でも申し上げましたけれども、改正労働施策総合推進法により、来年度と言っても今年の6月1日から大企業が適用となり、中小企業は令和4年4月1日からの適用となりますけれども、ハラスメント、パワーハラスメント防止措置について、こちらの周知啓発に取り組むしたいと思います。このパワハラ防止措置につきましても、2月に県内3カ所で説明会を開催いたしました。来年度も関係機関と連携をした事業主説明会等の開催など、あらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容の周知を徹底いたします。また特に、12月に予定となっております、ハラスメント撲滅月間において集中的な周知を実施いたします。また、ハラスメントの相談に当たりましては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用を含む、迅速丁寧な対応に努めます。それと共に、法違反の疑われる事業主に対する積極的な報告聴取を実施し、法違反が把握された場合は厳正に指導を行います。

そこで資料のNo. 5-1をご覧くださいと思います。「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」という分厚い資料になっていまして、こちらは2月に本省からやっとデータが届いたものを印刷したものでございます。この資料につきましては、パワーハラスメントを含む職場のハラスメントの内容、防止措置の内容、規定例、周知文書の事例も掲載されているものです。ハラスメント事案はパワハラとセクハラですとか、パワハラと妊娠・出産等ハラスメントなど、複合的に発生することが多いため、この防止措置につきましても一元的に対応できるような資料となっております。

なお、第1回の審議会でご質問をいただきました、パワーハラスメントに該当する事例につきましては、この資料No. 5-1の4頁をお開きいただけますでしょうか。表になってお

りまして、パワーハラスメントに該当すると考えられる例、しないと考えられる例ということで、指針の内容ですけれども、6類型が載っております。ただ、こちらの内容につきましても、表の上の※印にありますように、これだけがハラスメントに該当するという、限定列举ではなくて、個別の事案の状況によっては、またこの事例でも判断が異なることもありえるものですので、事業主には広く相談に応じていただくことが求められます。

では、最重点施策のⅡの2番、女性の活躍推進の方をご説明いたします。こちらにつきましても印刷した資料がございまして、資料No.5-2ということになります。こちらにつきましても、すでにいろいろなところで周知をしているものですが、改正のポイントにつきましては、「改正女性活躍推進法が施行されます」と書いてある2枚のものになります。まずは、今年令和2年の4月1日より、いま届出が義務企業となっております、常時雇用する労働者301人以上の企業への行動計画の策定や情報公表について、今までは1つの項目で良かったんですけども、この①と②から1つ以上ということで、複数の項目を選択することとなります。また、この資料の上から2つ目の星印にありますように、令和4年4月1日から行動計画の策定や情報公表の義務が101人以上の事業主まで対象が拡大されます。

さらに、この資料の2枚目の4頁目、裏面ということになりますけれども、認定の種類が1つ追加されまして、認定の段階とありますけれども、今まで1段階から3段階までということでレベルが上がっていくものになっておりましたけれども、そちらを上回る、特に高いお取組をした企業さんについては、「プラチナえるぼし」認定ということで、新しく創設いたしました。この「プラチナえるぼし」ですとか、「えるぼし」認定、こういった制度につきましても、優秀な人材確保や公共調達の加点評価等、認定のメリットを含めて、広く周知して、申請に向けて企業の取組を支援いたします。この女性活躍推進法の改正の施行に当たっては、局内及び山形県ですとか、関係機関と連携した周知啓発を図ります。

女性の活躍推進の2つ目の項目、仕事と家庭の両立支援の推進。資料No.5-3をご覧ください。子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取れるように、取得できるようになるといった、施行規則の改正でございます。こちらは、令和3年1月1日からの改正ということになっています。こういった、より利用しやすい制度となる改正を含めた、育児・介護休業制度の周知啓発を来年度も徹底して行きたいと思っております。また、労働者からの制度利用ができないとの相談、あるいは制度利用の申し出等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して報告聴取や是正指導を実施したいと思っております。また、男性の育児休業ということで、今回、特に資料は付けておりませんが、男性の育児休業の促進につきましては、助成金、出生時両立支援コース、通称「子育てパパ支援助成金」につきましても、こちらも拡充される予定でございますので、活用促進と併せ

て、男性労働者の育児休業の取得促進を図っていきたいと思います。

雇用環境・均等室の最重点のご説明は以上でございます。

○鈴木労働基準部長

労働基準部長の鈴木でございます。委員の皆様には、日頃より労働基準行政の推進に当たり、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに、厚く御礼申し上げます。

私からは、令和2年度の山形局行政運営方針（案）の最重点施策のうち、労働基準部関係について説明させていただきます。すいません、着座にて説明させていただきます。

労働基準部の関係施策につきましては、2頁、最重点施策Ⅰ、「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」に関するものでございます。まず、現状としてデータのなものを見てもみますと、2頁の上の方ですね、現状Ⅰというところに書いてあります。そこをご覧いただければと思います。令和元年における法定労働条件に関する相談件数につきましては、6,591件で、前年同期比10.3%増加しておりますけれども、年次有給休暇の5日付与義務化に伴って、企業からの相談が増加したことが主な要因の1つと考えております。続きまして、年間総実労働時間ですけれども、当県における平成30年の総実労働時間は2,039時間。全国平均の2,010時間に比べまして、やや長い状況となっております。続いて、労働災害発生状況につきましては、令和2年1月末の速報値におきましては、昨年度よりは減少しておりますけれども、それでも休業4日以上災害が1,102人、死亡災害7人という状況にあるということでございます。

このような状況を踏まえまして、労働基準行政としましては、県内企業の大部分を占めます中小企業、小規模事業所が業務の進め方の見直しなどに取り組み、働き方改革を実現することができるよう、寄り添った、丁寧な支援、そして長時間労働を是正し、また労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりが課題であると考えております。このような課題に対応するため、令和2年度におきましては、山形労働局が実施する重点施策について説明させていただきたいと思っております。

2頁の1ですね。「長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり」の2つ目の○以降が、労働基準部関係の施策でございます。最初に1つ目ですけれども、上限規制の適用猶予業種の関連で、トラック運送事業、建設業における取引環境の整備でございます。これらの業種における長時間労働の削減を進めていくためには、トラックであれば荷主、建設であれば発注者の理解と協力が欠かすことができません。そのためトラック運送事業につきましては、荷主と運送業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン、建設業につきましては建設工事における適正な工期設定のためのガイドラインの周知に努め、関係者が労働時間改善に協力して取り組む気運の醸成に努めてまいりたいと考えております。

次の○に行きまして、長時間労働の防止や改正労基法の適正履行に向けた監督指導の実施ということになります。来年度も、今年度に引き続きまして、長時間労働の是正と過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間が1カ月80時間を超えていると考えられる事業場、および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を行ってまいります。また、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の5日付与など、改正労基法の適正な履行に向け、指導を徹底してまいります。

次に、いわゆる「しわ寄せ」防止に向けての取組でございます。お手元、資料No. 6-2に「STOP! しわ寄せ」のパンフレットをお配りしておりますが、大企業・親企業の働き方改革に伴う下請等中小企業へのしわ寄せ防止については、昨年6月に策定されましたしわ寄せ防止の総合対策に基づき、東北経済産業局などの関係省庁と連携して取組を進めています。労働局としましても、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注などを行わないことを定めた、改正労働時間等設定改善法の周知のほか、中小企業の労働基準関係法令違反の背景に、下請代金支払遅延防止法などの違反が疑われる場合には、経済産業局に対して確実な通報を行うことを徹底してまいります。

続いて、中小企業・小規模事業場における法定労働条件の確保のための取組です。中小企業や小規模事業場では、三六協定を締結していない事業場も多い状況でありまして、そのような事業場につきましては、労働条件の明示や割増賃金の支払いなど、基本的な労働条件の枠組みが確立されていないところも多いと考えられます。そのため、こうした小規模事業場におきましては、基本的な労働条件の管理体制を確立させること。その定着を図るため指導を徹底してまいりたいと考えております。一方で法令を遵守したいが、対応方法が分からないという事業場もいらっしゃるので、違反が認められた場合は、法令の内容や是正の必要性について分かりやすく説明し、具体的な是正、改善に向けた取組方法をアドバイスするなどにより丁寧に対応してまいりたいと考えております。

続きまして、技能実習生の対応です。技能実習生は増加傾向が続いておりまして、山形県も例外ではございません。昨年10月末の外国人雇用状況、山形労働局調べによりますと、前年比591人増えまして2,528人となっております。技能実習生の労働条件については、まだまだ問題が多く存在すると考えられ、技能実習生の法定労働条件の確保が課題となっております。そのため、出入国在留管理庁及び外国人技能実習機構との相互通報制度の確実な運用を図るとともに、必要に応じて、機構等との合同監督、調査を実施し、悪質な事案につきましては、司法処分も含め、厳正に対処してまいりたいと考えております。

続いて、中小企業への丁寧な対応ということでございます。これは繰り返しになりますけれども、中小企業への監督指導に当たりましては、労働時間の動向や取引の実態などの実情を踏まえ、お手元No. 6-1に配布しました「お悩み解決ハンドブック」などを用いて、丁寧に寄り添った対応をしてまいりたいと考えております。

続いて、災害防止対策の推進でございますけれども、第13次労働災害防止計画の3年目となる令和2年の労働災害による死傷者数の数値目標は、計画2年目の発生状況を踏まえまして、死亡者数は前年を下回ること、死傷者数は前年の3%以上減少させることを目標としております。この目標を達成するためには、第3次産業や建設業などの重点業種を中心とした、労働災害防止対策を推進してまいります。また、事業場による自主的な安全衛生活動の促進を図るため、局独自の取組としまして、事業場参加型の山形ゼロ災3カ月運動や、冬の労災なくそう運動を引き続き実施してまいりたいと考えております。

最後になりますけれども、先ほど局長からの話にもありましたけれども、適切な労務管理のための法令の周知でございます。某老舗百貨店が倒産しまして、多くの労働者が賃金が支払われないままに解雇されたところでございます。今後、同様の事態を未然に防止していくためには、当局としまして、事業の停止などやむを得ず労働者を解雇する場合であっても、使用者が守らなければならない法令の内容など、労務管理に関する最低限のルールについて周知を徹底してまいります。なお、某百貨店の労働者の不払賃金につきましては、国の立替払制度による救済に向け、破産管財人により処理が行われているところでございますけれども、労働局としまして、管財人に対しまして制度の趣旨についてご理解をいただくとともに、できるだけ早く処理が行なわれるよう、働きかけを行ないつつ、情報の収集に努めてまいりたいと考えております。

以上で私の説明を終わります。

○中野職業安定部長

職業安定部長の中野でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より職業安定行政につきましてご理解、ご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

私からは、最重点施策Ⅱのうち、女性の活躍推進以外につきましてご説明いたします。着座にてご説明申し上げます。

現状のⅡ。新規求人数、それから新規求職者数等々、データを記載してございますが、こちらはいずれもハローワークの数字でございます。新規求人数ですが、86,260人ということで、前年同期と比較しまして減少という状況でございます。人材不足分野として重点的に実施している建設・運輸・医療・福祉等でございますが、全体の求人数は減少しているものの、建設・医療・福祉につきましては増加と。ただし、運輸・郵便につきましては若干減少しております。新規求職者数でございますが、41,086人ということで、これも前年同期と比較しまして減少しております。その結果、有効求人倍率は12月末現在ですが、1.47倍という状況でございます。なお、就職氷河期世代の求職者数につきましては967人という状況でございます。本県におきましては、少子高齢化・人口減少が進展しております。将来におきましても、経済活力を維持し、さらに向上を、という社会を目指すために

は、すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる社会にすることが必要であるというように考えてございます。そのため、就職氷河期世代のうち、不安定就労者、それから女性、高齢者、障害者、いろいろな方が活躍する総合的な就労支援、これが求められていると考えております。

その考えから、下のところ、重点施策でございますが、1. 就職氷河期世代活躍支援ということで、来年度におきましては、就職氷河期世代のうち、不安定就労者に対しまして集中的に支援していきたいというように考えております。まずちっちゃいポツですが、就職氷河期世代等の支援、これを社会全体で取り組む気運を醸成していく。また、支援の実効性を高めるために、関係者で構成するプラットフォームを形成し、活用していきたいというように考えております。プラットフォームにつきましては、山形県、それから経済団体等と連携し、また山形県の中においても福祉部局の方々にもご参加いただくことを目指しております。これによりまして、厚生行政とも連携しまして、支援の実効性を高めていきたいというように考えております。

次のポツですが、来年度におきましては、ハローワークやまがたに、就職氷河期世代専門窓口を設置したいというように考えております。この窓口におきましては、求職者とともに、個別に作成した支援計画に基づきまして、キャリアコンサルティングから生活設計、それから職業訓練、職業相談、紹介と、就職から職場定着までの一貫した支援を実施していきたいというように考えております。

次のポツでございますが、就職氷河期世代向けの「短期資格等修得コース事業」を創設ということで、この事業の内容ですが、短期で資格取得ができて、安定就労につながる資格取得、それを実施する訓練を委託実施しようというものでございますが、この委託訓練と、さらに職場体験を組み合わせる事業でございます。これを創設しまして、就職氷河期世代のうち、不安定就労の方々に対しまして、正社員等の安定雇用の支援を実施していきたいと考えております。

最後のポツですが、就職氷河期世代を正社員で雇われた企業の方々につきましては、助成金を支給したいと。助成金につきましては、これまでの助成金のうち、トライアル雇用特定求職者雇用開発助成金、これの年齢要件等を緩和して、より支給しやすくしたいというように考えております。

続きまして、3. 高齢者、障害者等の就労・社会参加の促進でございます。まず、高齢者の継続雇用延長に向けた環境整備でございます。いま現在、ハローワークやまがた、それからハローワークさかたに、生涯現役支援窓口という専門の窓口を設置して、チーム支援で65歳以上の高齢求職者を支援しているところでございます。これにつきましては、来年度、米沢、新庄ということで、設置ハローワークを追加し、強化して行きたいというふうに考えております。また、高齢求職者雇用支援機構にて、65歳超雇用支援プランナー

という方々がいらっしゃいますが、この方々とハローワークの職員が一緒になって事業所訪問して、65歳超、65歳を超えても働ける環境を整備しようとする企業への助言等を支援して行きたいと考えてございます。

続きまして、公務部門等をはじめとした障害者の雇用促進・定着支援の強化でございます。障害者雇用促進法でございますが、今年の4月1日より、公的機関におきましては障害者活躍推進計画というものを作成し公表することとなっております。また、障害者雇用に関する取組が優良な中小企業・事業主の認定制度、それから所定労働時間が20時間未満の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金制度、これが施行されることとなります。公的機関の障害者雇用のところでございますが、これにつきましては、地方公共団体向けセミナー、それから個別的な支援等、ハローワーク、それから労働局、推進していきたいというように考えております。また、障害者雇用ゼロ企業等につきましては、採用の準備段階から定着までを一貫したチーム支援で実施するなど、中小企業をはじめとした障害者の雇入れを強化してまいりたいというふうに考えております。

職業安定部からは以上でございます。

○堀内総務部長

総務部長の堀内でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の運営につきまして、格別のご理解、ご協力を賜りまして、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

私からは、行政運営方針の第5のうち、労働保険適用徴収業務関係と総務関係についてご説明をさせていただきたいというふうに思います。資料7の方にポイントをまとめた資料をお付けしておりますので、そちらの方でご説明をさせていただきたいと思います。着座にてご説明をさせていただきます。

まず、令和2年度における労働保険適用徴収業務の運営につきましては、本年度と同様に（1）の未手続事業一掃対策と収納未済額の削減、（2）の年度更新の円滑な実施、（3）の電子申請の利用促進、この3つを主要な取組に掲げることといたしました。

まず（1）でございますけれども、労働保険制度は、労災保険や失業給付など、労働者のセーフティネットを担っておりまして、また労働行政を担う際の財政基盤にもなっているということから、費用負担の公平性を確保して、健全な運営を行なっていく必要がございます。このため、労働保険の加入対象となる事業場に対しては、関係行政機関や受託団体と連携しまして、労働保険への加入指導を行ないまして、未手続事業を無くしていく取組を令和2年度においても行なってまいります。また、2の収納未済歳入額の削減につきましては、納付すべき保険料が納付されないという収納未済額をできるだけ減らすために、未納付の事業主に対して督促を行ないまして、督促にも応じない事業主に対しては滞

納整理、差押えを実施し、徴収確保を図ってまいります。一方で、便利な口座振替制度の利用を引き続き推進していくということとしております。収納率につきましては、お手元の資料では1月末実績を載せておりますけれども、直近の2月末実績では97.8%となっております。例年、年度末には98~99%の収納率となる見通しでございます。

次に（2）の年度更新の円滑な実施についてでございますけれども、これは労働保険の申告納付におきまして、当該年度の概算保険料の申告納付と前年度の保険料の確定精算を一括して行なう手続きのことを言います。年度更新の対象事業場は、県内に3万件ございまして、円滑に進めるために例年、管内の5つの監督署におきまして、集合受付を行っております。令和2年度も同様に実施するとともに、外部委託も活用して、効率的に事務を進めてまいりたいというふうに考えております。

次に裏面の、（3）電子申請の利用促進についてでございます。電子申請につきましては、電子申請のメリットを周知するとともに、受け付けた電子申請については迅速な処理を行なうことによりまして、引き続き利用促進を図っていくこととしております。

最後に総務関係ということで、労働行政の展開に当たっての基本的な対応ということでまとめさせていただいております。行政事務の簡素合理化の推進、行政文書や個人情報の適切な管理、綱紀の保持、行政サービスの向上等という項目でございますが、こちらにつきましては、今年度と同様、行政運営方針に記載をさせていただいております。労働局で各種の取組を進めるに当たりましては、労使をはじめとする県民の信頼を得ることがなにより重要であるということを考えておりまして、綱紀の保持・情報の管理等につきましては、定期的な点検、内部監査、研修等を行ないまして、遺漏のないように取り組んでまいりたいと考えております。

以上、私からは労働保険適用徴収業務と総務関係についてご説明をさせていただきました。

〔討 議〕

○峯田会長

ありがとうございました。ただいま事務局から、令和2年度の行政運営方針（案）について説明がありました。ただいまの説明提案内容、あるいはそれ以外でも結構ですので、行政全般について、各委員からのご意見、ご質問等をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

では柏木委員、どうぞ。

○柏木（労）委員

連合山形の柏木です。まず初めに、この3月に連合山形から雇用労働環境における行政に関する要請と、あと三六協定の推進に関するご要請を2回に渡ってさせていただきました。ご対応していただき、誠にありがとうございました。

それでは、先ほど説明していただいた点についてなんですけれども、2頁の同一労働同一賃金など、非正規雇用労働者の処遇改善と正社員転換の推進についてでございます。非常に今回、この同一労働同一賃金というのもクローズアップされているわけですが、4行で収まらないとは思いますが、このようにまとめていただいております。特に、派遣労働者の同一労働同一賃金についてなんですけど、様々な働き方改革の関連法が今年の4月1日から施行されるということで、その中でもこの労働者派遣法も働き方改革の一環としてですね、改正されるということで。この改正の中で、派遣労働者の待遇改善の流れがあるわけなんですけれども、この流れの中で、そもそも最初に守らなければいけないことがあるんだろうなと思ってます。それは何かと言うと、法で改正されてますけども、情報提供義務ということがあると思うんです。派遣法の第26条第7項ということで、派遣先は派遣労働者が従事する業務ごとの比較対象労働者の賃金、その他の待遇に関する情報を、派遣契約を締結する際に、あらかじめ派遣元事業主に提供しなければならないということと、そして派遣元事業主はその情報提供がなければ派遣契約を締結してはならないという、この派遣法の第26条の第9項ということがあるということを確認しました。

この一連の法改正の中で、これがこの派遣労働者の改正法の中では、これが入口なんだろうなというふうに思っております。これを守らなければ、最初に守らなければ、次の派遣労働者の待遇改善の流れに沿っていかないだろうと思っておりますので、これらの一連の流れを守っているのかどうかというものを、労働局としてどのように判断されるのかなというところで、疑問に思ったところですので、ご説明していただきたいと思っております。これは本当に徹底して守っていただきたいなと思っております。これについて、事業主から報告書をもらうとか、そういったものというのは考えられているのかどうかも含めてご説明いただければと思います。

○峯田会長

事務局、お願いいたします。

○石垣需給調整事業室長

需給調整事業室の石垣でございます。ただいまいただきました質問に対しまして、お答えをいたします。本年4月1日から派遣労働者の同一労働同一賃金の取扱いが開始されることはご案内のとおりでございますけれども、派遣労働者の派遣契約を結ぶに当たっては、待遇決定方式と申しまして、均等・均衡方式、または労使協定方式のいずれかを選択していただく必要があります。パート・有期労働法と同じように、派遣労働者につきましても同一労働同一賃金の取扱いを適用させる。派遣労働者だからといって差別的な対応をしてはいけないということが背景にあって、派遣労働者として働く方につきましても、きちんとした待遇を施さなければならないということになっております。

その待遇を決定するに当たりましては、派遣先事業所の方から、派遣労働者と同じよう

な勤務形態で働く方の情報を提供していただきまして、その方と比較をいたしまして、不均衡な賃金の支払いがないかということのを是正するということが目的ということになっておりまして、4月1日からその取扱いが開始されることに伴いまして、今年度、平成31年度につきましては、その周知につきまして、派遣元事業所及び派遣先事業所に対しまして、説明会ですとか定期指導の際に十分と説明を行なってきたところでございます。

それで4月1日から施行されますので、どのような取扱い状況になるのかは、これからの話ということになりますけれども、引き続き、法の遵守、適正に取り扱われるかどうかということのを十分に注意してまいりたいと思いますし、定期指導の際にも、その辺りを確認をしてまいりたいというふうに思います。それから毎年、労働者派遣事業につきましては、事業報告書というものを、派遣元事業所の方から提出をいただくことになっておりますけれども、労使協定方式を締結された事業所におかれましては、その労使協定書の写しも報告書に添付して提出をしていただくというふうなことになっておりますので、そういったところにおきましても、私どもはその内容について監視をしていきたいというふうに思っているところでございます。以上です。

○峯田会長

よろしいですか。

○柏木委員

法の整備がされて、例えば無期転換ルールもそうなんですが、せっかく良いルールができたにも関わらず、5年前にもう雇止めされたり、そんなのが現実としてあるわけで、法の趣旨をしっかりと守るという観点で、しっかりと、そういったところは十分に注意することによってございましたけれども、そこも含めて徹底してもらいたいと思います。以上です。

○峯田会長

はい。ほかにいらっしゃいますでしょうか。

それでは、設楽委員ですね。

○設楽（労）委員

私の方から何点かご質問させていただきたいと思います。後ろの方のところちょっと関わるんですけども、10頁の方の、上の方に、メンタルヘルスの取組状況というところで記載されておるんですけども、メンタルヘルスのところについては、ストレスチェックのところで、確か法律もしくは省令で50人以上、常時50人以上雇用している事業場においては、ストレスチェックを義務ということにしてたかと思っています。あと50人未満のところについては、努力義務という形になっていたと思うんですけども、分からなかったのは、注意書きのところ、（平成元年度の監督署で抽出した規模50人以上の1,594

事業場を調査) という形にしているんですけども、先ほどちょっと言ったように、本来であれば50人以上のところはもう義務になっているわけですから、50人にすべきなのをですね、あえて30人以上を抽出したという、この理由をちょっとお聞かせ願いたいと思います。逆にいえば、30人以上という形なので、努力義務のところも入っているわけですから、これは見方としてはこれで良いというふうにちょっと思うんですけども。ちょっと統計の取り方として、どのような形になったのかというところをお聞かせ願いたいと思います。

次に11頁の下の方になるんですけども、労働時間の関係で、③に勤務間インターバル制度の導入促進のところがございます。こちらについても、労働側としましては、勤務間インターバル規制について、順次導入をしていくという方向性についても、われわれ積極的に対応をしているところではあるわけなんですけども、ここも確か2年前の厚生労働省の資料の方では、勤務間インターバル規制が導入されてるところが確か1.8%というふうな数字で、目標として2020年には導入率を10%まで拡大していくという方向性が出ていたのではないかなというふうに思っております。こういった取組の中で、数値的な目標が出てますから、おそらく今の山形県内でも勤務間インターバル規制を導入しようという考え方が、あまり聞かえない状況であると思っております。そういった中で、2020年の10%まで引き上げるための施策をどういったことを考えられているのかということと、もう1つは12頁の方の、その上の方に、長時間労働が懸念される企業などへの導入促進を図るという言葉があるんですけども。長時間労働が懸念される企業というのは、あらかじめ労働局、労働基準監督署の方で、対象となる企業などが前もってこういった企業あるよということで把握をされているのかお聞かせ願いたいと思っております。

あと、3点目なるんですけども。同じく12頁の方の⑥のところになります。年次有給休暇取得の関係については、この4月1日から中小企業においても5日間の取得義務というところがあるわけでありまして、これは労働者の安全と健康を保持するという考えから、ぜひその通りやっていただきたいと考えております。しかしながらなんですけども、ここの中に、3行目のところに「集中的に周知徹底を図り」というところがありまして、これまでもこういった運営指針のところについては、方針の中に周知という言葉がいろいろ出て来ているんですけども、これは法律との対応のところから出て来ると思うんですけども、どういったところを、どのような方法でこういった周知をしていくのかということなどについても、お聞かせ願えないかなと思っております。以上です。

○峯田会長

事務局、お願いいたします。

○鈴木健康安全課長

健康安全課長の鈴木でございます。メンタルヘルスの関係のお問い合わせがあったとこ

ろであります。資料の方の行政運営方針の資料の方に、30人以上というふうなことで書いてあるところがございますが、こちらの方につきましては、監督署の方で一定の業種・規模につきまして、毎年、メンタルヘルスだけではなくて、他の項目も含めて、自主点検という形で取組を事業場の皆さんの方からしていただいているところです。そちらの方が業種によって規模が異なってくるところなんです、30人規模の事業場等含めて集計をしてみたところの数字として載っているところでもあります。ご承知のように、労働者50人未満の事業場につきましては、産業医の選任義務とか衛生委員会の設置義務がなく、情報管理とか労働者への不利益措置に関する検討の場がないというふうなことなどから、当面の間、ストレスチェックについては努力義務というふうにされているところではありますが、50人以上の事業場も含めて、監督署の方では指導をしているというふうなところでもあります。労働者の5割以上の方が、仕事や職業生活に悩みやストレスを抱えているというふうな状況がありますので、そういったことから、幅広くストレスチェックの実施については取組をしていきたいというふうに考えているところでもあります。

そうですね。平成元年というのは誤植です。令和元年ということで訂正させていただければと思います。失礼しました。

○八子雇用環境・均等室長

勤務間インターバルの関係と、あとは年次有給休暇の取得促進の周知につきまして、私、雇用環境・均等室長の方からご説明、ご回答させていただきます。

まず、勤務間インターバルと言いますのは、今のところ努力義務ということにはなっているんですけども、時間外労働等改善助成金の勤務間インターバルコースという助成金制度を通じて、企業に導入促進を図っております。一応、全国の数値ですけども、目標にはまだ満たないんですが、昨年度少し、導入率が3.7%ということで、少しポイントが上がっております。ただ、こういった助成金を今後も活用していきたいと思います。

あとは長時間労働が懸念される企業等なんですけれども、特にこういった業種ですとかこの企業とか、具体的なものはございませんが、この助成金自体は雇用環境・均等室が扱っていますけれども、例えば労働基準監督署の相談支援班による指導会とかにも、こういった助成金の資料を配布して周知を図っているところがございます。

もう1点の、この周知の部分になりますけれども、一応、こちらの行政運営方針、12頁に書いてございますように、10月の年次有給休暇取得促進月間、あるいは年末年始、あとゴールデンウィーク、夏期休暇につきまして、こちらは皆様方所属している団体ということで、使用者団体ですとか、あるいは労働者団体、あと関係機関等へ取得促進について周知を図っているところです。私からの説明は以上です。

○河西労働局長

勤務間インターバルについては、助成金が比較的利用しやすい仕組みになっていて、県

内の助成金の利用状況というので率というのは、すぐ分かるものではないんですけども、最近の受給件数といったものは把握できるはずですので、その後ほどご報告したいと思います。

○峯田会長

設楽委員、よろしいですか。

○設楽（労）委員

回答いただいてありがとうございます。1点目のところだけ、確認させて下さい。数値の把握の仕方などについては説明いただいたので分かりました。50人以上の義務を負っている事業場のところでの、この割合なんですけども、本来というところだと100%という数字が本来のあるべき姿だというふうに思っているんですけども。その50人以上のところでは、いま何%ぐらいになっているのかというのは把握はできてないということではよろしいでしょうか。今々でなくても結構です。後ほど教えていただければありがたいと思っていますので。

○鈴木健康安全課長

率でありますけれども、本来であれば義務なので100%ということであるべきでありますけれども、実際のところ、100%には達していないというところがあります。数字の方は、全国的な数字は公表されておりますけれども、各局の数字については、実際のところ、公表はされていないというところがあります。山形県内におきましては、厚生労働省の方の定型的な統計等を見ますと、全国の数字よりも実施率の方は良い状況にはあるところがありますけれども、引き続き、確実な実施というところについては周知・指導を行なっていきたいと考えているところがあります。

○峯田会長

よろしいですか。

ほかにいらっしゃいますでしょうか。

はい、どうぞ。

○阿部（公）委員

すいません、委員をやって日が浅いので、ちょっとそもそもの質問になってしまう、1点目はそもそもの質問になってしまうのですが。そもそも、この行政運営方針というものの、山形労働局の重点施策とかっていうものは、山形労働局としての独自性のある程度出しているものなのか、それとも、そうではなくて、あくまでも書いてある中身というのは、厚労省の法律に沿ったものの中で、より山形ではここをしますということで、独自性を出しているものなのか、そうではないものなのかという点が、まず1つ目の質問になります。もしその、なんて言うんでしょう、独自性を出さなくて良いということであれば、

法律の中身に沿った内容なんですけども、もし独自性を出さなきゃいけないということであれば、ほぼ厚労省の似た内容がここになぞられているだけなので、独自性のある程度出さなきゃいけないとすれば、なんかちょっと、どこに独自性があるんだろうというところにまず疑問を持ったという点が1点目になります。もし、仮に独自性を求められているとすれば、今回のこの全体の中で、山形労働局ならではの独自性というのがどこにあるのかというのを説明いただければと思います。

2点目なんですけど、2点目と3点目どちらも重点施策に関するものなんですけど、まずⅠのところの働き方改革に関する労働環境の整備という点の、働き方改革推進支援センターというの、つい何週間か前に鈴木部長と一緒にアウトソーシングする団体の審査をしたところなんですけど、労働局もかなり他の団体にアウトソーシングしているものが多いと思うんですけど、そのアウトソーシングしたものと、山形労働局独自で取り組んでいるものというのは、厳密に言えば違うと思いますので、その中身をここに区分けした方がいいのではないかなというのが1つです。なんか、昨今の厚労省のこういった外部委託って、かなり丸投げ的に団体に外部委託してしまうものなので、連携と言ってますけども、実はかなり団体にお任せするものであれば、労働局としてやってる施策として挙げるのにはちょっと、なんかこう、正確ではないのかなという点があって、その点を分けた形の記載の方がより正確なのではないかなという点で、それを分けるのはどうでしょうかというのが2点目です。

あと、最後の3点目なんですけど、重点施策のⅡの方の、女性の活躍推進に関するところなんです。これも質問の1点目と関連するんですけども、300人以上の企業というのは山形県にはほとんどというか、あまり少ないので、その法律の義務を満たすだけであれば300人以上というものでも足りると思うんですけど、おそらくその女性の活躍推進が叫ばれている、必要とされている山形の企業というのは300人以下の企業がほとんどだと思いますので、そういった企業に対する、なんて言うんでしょうね、施策というものを労働局として何か考えているのか、あるいは法律で300人以上ということだけなので、今回はそういうことかということなのか、についてもお聞きできればと思います。以上、3点になります。

○河西労働局長

まず、行政運営方針ということと、あとアウトソーシングの関係について、ちょっとご説明をしたいと思います。行政運営方針に関しては、ご指摘のように、厚生労働省の方で地方版の運営方針（案）を策定しているところでありまして。各労働局の方で、その運営方針（案）を踏まえて、それぞれの地域性ですとか産業構造みたいなものを踏まえて、都道府県ごとに、なるべく独自性を発揮するような形で運営方針を作っているという形になります。運営方針、これ当然、行政を運営するに当たっては、その予算、これは当然踏まえ

ないと、その予算があつて仕事をしていくという形になりますので、厚生労働省の予算化したもの、それを本省の方から示されて、それで施策を展開していくということになるわけです。例えば山形県で言えば、先ほど冒頭でご説明したように、大沼の件なんかですね、ああいったようなものというのは、本来であればリーマンショックの頃には最低限のルール、それを周知徹底するというようなことっていうのは、どこの労働局でもやっているわけですが、今回はああいったようないきなり経営破綻して、労働者を、なんて言うんですか、放り出すような形での解雇というのは、珍しいと言いますか、労働局としてもびっくりするような状況だったわけですね。ああいったようなものというのは、今回のことを踏まえて、行政としても、特に山形の県内においては、ああいったようなことが2度とないよという事で徹底するよ、そういうよなことは盛り込んでいて、独自性を少し出しているよというよなことになるかと思っています。それ以外にも、本省の方で示されている、メニューと言うと変ですけども、その運営方針（案）の中から、山形であまり力を入れないでもいいのかなといったよなものは、それぞれ取捨選択をしていって落としている。それで、そういうふうなことで本省版のところと、書いてあることと地方版、山形労働局版のところであまり違いがないかなというご指摘あるかと思いますが、それは一応、私どもの方で精査をした上で、一応見ているよというよなことであります。今後、今の時点で委員ご指摘のよな、あまり独自性がないんじゃないかというご指摘については、さらに検討課題と。今後、独自性がさらに出せるよなこと、課題かなというふうにおもっています。

それとアウトソーシングの関係なんですけれども、実は労働時間支援センターですかね、働き方改革の支援センターなんかの業務についても、丸投げという恐れはなくて、実際のところは仕様書の中でいろいろ提案してもらって、やってもらうこととこのを示しているわけですが、それぞれ、定期的に進捗具合みたいなものを把握していって、行政として、特にアウトソーシングしたものの中でも、その進捗具合が良くないよなものについては、そこを強化するよな、協力と言いますか、そこをチェクしながらやっているよな実情にあります。例えば、今回のその働き方改革の支援センターの業務の中で、実績としてあまり良くなかったのが、専門家の派遣の部分の件数というのが、年度の途中の進捗状況を見ますと、必ずしも良いよな状況ではありませんでした。そのために、行政として力を入れたのが、労働時間支援班、相談支援班というよなことで、監督署の方で、やはり似たよな、寄り添う形での、中小企業に寄り添うよな形での指導みたいなものやっているわけですが、さらに突っ込んだよな専門家の方、例えば社労士さんですとか、そういったよな方、行政だけの説明だけではなくて、さらに突っ込んだよなアドバイスを受けるよな要望があるかどうかというのを把握して、そういったよなものが事業所の方から要望が出されれば、今回のセンターの

方にですね、一覧表というようなりストみたいな形で提供して、そのところに声掛けをしてもらうとか。そういう意味では、必ずしも丸投げといったような形ではなくて、委託事業であっても、進捗具合を確認しながら、行政としてバックアップできるところはバックアップしていくというようなことでやっておりますので、そのところをご理解をいただいて。そういう意味では一体的にやっているというようなことはありますけれども、ご指摘のように、委託事業でやっている部分と行政としてやっている部分というのを分けてという書き方というの、今後ちょっと検討していきたいなというふうに思います。

○八子雇用環境・均等室長

3点目のご質問で、女性の活躍推進の部分ですけれども、こちらにつきましては。着座してご回答いたします。現状は301人以上が義務ということで、かなり山形でも100件台と少ないということにはなりますので、その他をどうするかということで、いま次世代法の「くるみん」の方で101人以上の企業が届出義務となっているのと併せまして、令和4年度、2年後ということにはなりますけれども、101人以上の企業について届出、情報公表の義務が課されるということにはなりますので、その改正ということで、今回書かせていただきました。また、私ども労働局の方でも、やはり300人以下の企業さんも結構多いし、こういった中小企業が取り組んでいただかないと、なかなか進まないということがありますので、毎年、努力義務、今は努力義務なんですけれども、300人以下の企業、大体80人から300人以下という規模で区切ってはいるんですけれども、そういったところに届出の、行動計画の届出の勧奨を今年度も行なっていますし、昨年度も行なっております。この度、「えるぼし」認定が、実はまだ山形は5件なんですけど、5件目が100人以下の、しかも努力義務で100人以下の事業所、介護関係の事業所で「えるぼし」認定も誕生したという経緯もございますので、中小企業の取組は、この法改正にも先立って進めていきたいとは思っております。以上です。

○峯田会長

阿部委員、よろしいでしょうか。

○阿部（公）委員

1点目についてだけ、確認なんですけども。厚労省のそのメニューの中の、取捨選択する以外の独自性というのもの、そもそもこの、なんて言うんですか、運営方針の中で求められているという理解でよろしいのでしょうか。

○河西労働局長

ご指摘の通りで、本省の方からは、独自性を出せ出せというような指導は受けているところでもあります。

○阿部（公）委員

それで、その大沼の倒産というのは外部的な出来事で、特に山形労働局の独自性にカウ

ントするというのはちょっとどうかなと思うんですが。それ以外の、通常の業務の点での今回の山形労働局の独自性というものがもしあるのであれば、ちょっとご説明をいただければと思うんですけど。

○中野職業安定部長

職業安定部でございます。本省の方からいろいろ出されているものと、この山形労働局の運営方針ですが、若干違いがございます。まず就職氷河期世代につきましては、やはりこれは一生懸命取り組む必要があるということで、最重点施策の1丁目1番地のところに持ってきております。それから本県、高齢者の高齢化率というのが進展が他県よりも若干速いということもございまして、高齢化のところにつきましては、安定部としては2つ目に持ってきています。それで、特にこの山形県におきましては65歳以上働ける事業所の数等が他県よりも少ないということもありますので、ここは一生懸命やっていきたいということで、このような表現で記載しているところでございます。もちろん、若年者のUターン等の強化というのは重要なところなんですけれども、やはり今後、少子高齢化ということで、目指すべきは多様な方々が生き活きと働ける社会だろうということで、この就労支援策というの、それに合わせた形で展開すべきということで、このような書きぶりになっております。安定部は以上です。

○堀内総務部長

労働保険適用徴収業務の関係、32頁に掲載しておりますが、昨年度と同様のものを掲載しているんですが、実は本省の地方労働行政運営方針のひな型では、令和2年度版では落ちていたんですけれども、私どもでは引き続き重要な取組だということで認識して、引き続き掲載しているところです。

○阿部（公）委員

すいません、私、全部の境界でなくて、なんて言うか、全体で独自性があるものがあるのであればということで、満遍なく、別にご説明をして下さいという趣旨では特にはなかったんですけれど。

○峯田会長

でも、せっかく説明されてるようですので、引き続きどうぞ。

○河西労働局長

いま説明をちょっとさせていただきましたけれども、そういう意味では、本省の方で示されたメニューの中から、優先順位のウェイト付けと言うんですかね、それを山形局としてちょっと変えているというようなところ、特にどこの局でも実施するようなものの中で、山形の場合には先ほどの就職氷河期のところですか、あとU I Jターンですか、あと高齢者の就労促進、そういうようなところについて、全国でも実施はしているんですけども、特に優先順位を上げて、山形労働局として取り組んでいるというような、そうい

うような運営方針になっているかもしれません。そういうことだと思います。そのところをさらに独自性を出して行くという意味では、少し検討はしていかなきゃ、今後していかなきゃいけないと思いますけれども、従来もその山形県の方の商工労働部の方との連携と言いますか、山形県庁の方で取り組まなきゃいけないようなことと、取り組みたいというふうの方針を示されているものを踏まえて、山形の労働局のところでも、それとの齟齬が生じないような形で運営方針をまとめているということでありまして、引き続き、その独自性を出せるように努力をしていきたいというふうに思います。

○峯田会長

よろしいでしょうか。はい。

それでは、ほかにございますでしょうか。

柿崎委員、お願いいたします。

○柿崎（労）委員

お疲れ様です。電機連合の柿崎と申します。よろしく申し上げます。まずは、ご丁寧な説明ありがとうございました。私から1点だけ質問させていただきたいと思います。

資料番号のNo. 5-3で、「子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！」ということで、いまちょうど春闘中でありまして、各労組、組合が今春季交渉の要求の中に、この法対応と、それからこの法対応を含めた解釈として、有給休暇、特定目的休暇だとか多目的休暇の部分を、すべて時間帯に取得できるようにするというような動きが多く見受けられています。その中で、ちょっと分かりにくい部分があったので、分かれば説明して欲しいなというところです。真ん中の中段のところ、法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位の休暇です、というふうに書いております。この部分があると、法対応は「中抜け」なしなんだなというふうに解釈できるんですけども、法を上回る制度として、下の方のポチのところに、「中抜け」ありの休暇制度を認めるように配慮をお願いしますというふうになっておりますので、多分、いろんな攻防があったと思います。ここで「中抜け」なしに至った経緯と言いますか、ここが厳しかったんだよというところあれば、教えていただければというふうに思います。よろしく申し上げます。

○八子雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の八子と申します。実際、この「中抜け」なしで、ありも希望があればということになりましたのは、私もいろいろ話を聞いている内容からしますと、やはり「中抜け」ということになると、また戻って来なければいけないと。きちんと取りたい時に休暇が。例えば、就業時間を遅らせる、あるいは早く帰れるといったような、そういった部分で、また仕事に戻って来なければいけないということで、逆に「中抜け」なしとい

うことで、前か後かということで整理をした方がいいのではないかといったご意見があったかというふうに聞いております。ただ、実際「中抜け」ありの制度ということで、もうすでに規定をされている企業さんもございますので、そういった企業さんにつきましては、「中抜け」なしですよということになれば、不利益な変更ということになりますので、よろしくないといったようなことになるかと思えます。

説明が分かりにくいかもしれないのですけれども。

○柿崎（労）委員

想像するに、経営側のだいぶ反対があったんじゃないかなという気はしたんですけど。私どもも、交渉の中で大変苦慮している部分で、希望はやっぱり「中抜け」ありで、いろんな家庭と仕事の両立支援という観点からは進めていきたいというふうに思っております。ぜひ、世の中全体が「中抜け」ありでも使えるような社会にしていきたいと思っておりますので、厚生労働省の方も、ぜひそういった支援の強化をしていただければというふうに思います。よろしくお願いいたします。

○八子雇用環境・均等室長

はい、柔軟に取れるような形で進めて行きたいと思っておりますので、あくまでも法制度の内容ということになるのですけれども、そういった形で広めて行きたいと思っております。あと、先ほど設楽委員さんのご質問に関連して、インターバルの助成金というのがあります。その申請状況なんですけれども、昨年度は11件だったんですけれども、今年度、昨年4月からで、もう2月7日時点で申請は締め切っているんですけれども、72件ということで、かなり増えています。7倍までは行かないけれど、6倍以上に増えています。やはり、全国的に結構、今年度はこのインターバルの申請が増えているということで聞いておりますので、おそらくまた導入率も変わってくるのではないかと、上がってくるのではないかと思います。以上、参考まで。

○峯田会長

ほかにございますでしょうか。

ございませんか。ないようでしたら、これで意見交換を終わらせていただくことにいたします。本日の各委員からいただいたご意見を踏まえまして、山形労働局では今後の行政運営に当たられますようお願いいたします。

〔報 告〕

（（株）大沼破産に伴う雇用対について）

(雇用調整助成金の特例措置について(新形コロナウィルス関係))

(小学校休業等に伴う新設助成金について)

○峯田会長

それでは、次の議題に入ります。報告事項として3点、・(株)大沼破産に伴う雇用対について、・雇用調整助成金の特例措置について、・小学校休業等に伴う新設助成金について、以上の3点について、事務局の方から一括でご説明をお願いいたします。なお、ご質問等は説明の後をお願いしたいと思います。それでは、お願いいたします。

○中野職業安定部長

職業安定部でございます。私の方から、資料No.8-1及び8-2に基づきまして、ご説明いたします。

まず、(株)大沼破産に伴う対応についてでございます。ご案内の方、多いと思いますけれども、大沼デパートを運営する(株)大沼でございますが、1月26日、従業員を解雇し、翌日破産申請し破産いたしました。約200名弱の従業員がいらっしゃったところがございますが、突然に給料が払われない、そして仕事も失うという状況になりました。県内唯一のデパートということで、報道も大きく報道されまして、テナント、取引業者など、雇用等への影響も強く心配されたところがございます。なお、先ほど来、話出ておりますが、(株)大沼から労働局、労働基準監督署、それからハローワークの方には事前の連絡等はございませんでした。

労働局・労働基準監督署・ハローワークの対応についてご説明いたしますが、時系列順でなるべくご説明した方が分かりがいいかなと思ひまして、資料はそういう構成になっております。ただ、小見出し等がないと少し分かりづらくなるかもしれませんので、所々、小見出しを入れております。

まず、1月26日破産し、翌27日には報道等でわれわれも知ったところがございますが、速やかに特別相談窓口の設置、これを労働基準監督署、ハローワークに指示したところがございます。それによって、1月28日、山形、米沢、新庄の労働基準監督署、ハローワークで相談窓口を設置したところであります。この相談窓口によりまして、賃金の未払い、それから再就職に関する相談、雇用保険等の相談を開始しております。また同日、緊急雇用対策本部を設置いたしました。これは、労働局のほか山形県、山形市、そしてハローワークやまがたを構成員としておりますが、情報の収集分析、それから関係機関との連携等の強化などを実施するために設置したものでございます。

続きまして、1月30日、山形ビッグウィングで雇用保険等の説明会を実施しております。179名の方にご参加いただきました。翌31日ではありますが、緊急雇用対策本部会議と

ということで、関係機関等参集いたしました会議を開催し、情報共有等を行い、連携強化を図っております。また同日、山形県知事、山形市長、労働局長、それから連合山形会長名で、経営者協会等9つの団体に対しまして、緊急の支援要請を行っております。

1頁をお送りいただきまして。山形県・山形市等との連携であります。2月6日ではありますが、県の要請を受けまして、ハローワークプラザやまがた、山形テルサ1階にございます、こちらの中に県、市、それから組合の職員等を配置し、ワンストップで相談等を支援する(株)大沼関連再就職等支援本部を設置いたしました。

それから2月7日でございますが、県・市と調整し、大沼離職者を雇用したいと希望する企業さんの情報がたくさんございましたので、それをハローワークに集約いただくよう、9つの団体をお願いいたしました。なお、ハローワークでは、集約された情報につきまして、リスト化し、離職者の方に提供しております。

それから2月12日でございますが、山形市の要請を受けまして、山形ビッグウイングで、今度は大沼のテナント等の従業員の方々向けに雇用保険の説明等を行なう説明会を実施しております。これにつきましては、59名参加いただきました。

ちょっと日付は戻るんですけども、(6)求職者支援と見出しを付けたところがございます。2月10日でございますが、県内、大沼に入っていた県内テナント19事業所に雇用調整助成金のリーフレットを送付いたしております。それから13日ですが、労働局のホームページで、改めて雇用調整助成金の周知をしております。雇用調整助成金、後ほどまた説明いたしますが、これを周知することでテナント従業員等につきまして、雇用維持を呼びかけを行っております。また、13日ですが、労働局から県内のハローワークに対しまして、離職者への就職支援について、さらに確実に支援するように通知を出しております。翌14日ですが、大規模就職面接会、これ山形ビッグウイングで開催したものでございますが、大沼離職者専用ブースというのを設置いたしまして、相談を実施しております。これにつきましては、54名の参加がございました。25日からですが、順次、雇用保険を支給しております。

以上のような支援等実施しておりますが、現在の離職者の方々の状況でございますが、3頁目に記載しております。まず、雇用保険の被保険者数ですが、(株)大沼離職者としては190名の方々というように把握しております。ハローワークへの求職申込みの方々ですが、大沼離職者の方々が181名、それからテナント等の関連の方々は71名でございます。3月5日までの職業相談の実施状況でございますが、延べ件数でございますが700件でございます。求職者のうち再就職が実際に決まった方ですが、3月5日現在では23名。それから、職業訓練の方で訓練を申し込まれた方が7名となっております。また、労働基準監督署で未払賃金等の相談件数は22件となっております。

続きまして、資料No.8-2についてご説明いたします。まず、雇用調整助成金でございま

すが、雇用調整助成金は経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当、賃金等の一部を助成するものでございます。コロナウィルスの感染防止のため、2月14日、それから2月28日と順次、特例的な措置を行なっているところでございます。その内容ですが、この資料の真ん中、既に講じている特例措置の内容に記載してございます。まず、助成金の支給申請に当たりましては、事前に休業計画等書類を出すところでございますが、これを事前に出すものを、事後的に出しても良いと。それから、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされたというようなものですので、生産指標等を確認するところでございますが、その確認月を3カ月から1カ月に短縮と。また、事業所を設置後1年未満の事業主についても対象とするといったようなことで、順次、特例的な措置を行なっているところであります。この助成金ですが、3月中旬、早ければ今週中にも、省令改正の上、さらに特例的な措置を行なうという予定であります。内容としましては、追加の特例措置の内容と記載している部分でございますが、通常は雇用保険の被保険者として6カ月以上というのがあるんですけども、未満の方、非正規の方々も拾いたいということで、助成対象にしたいというように考えております。その他、通常は一度支給してから1年を経過するというクーリング期間を置いておりますが、これを撤廃すると。このような内容ですね、今週末にも省令改正の上、実施したいというように考えてございます。私からは以上です。

○八子雇用環境・均等室長

では、雇用環境・均等室の方から、小学校休業に伴う新設助成金についてご案内いたします。資料No.8-3、一番最後の資料になります。このコロナウィルスにより小学校休業ということで、2月27日に要請があったところです。休業している間の給料補償を補填するための助成金ということで、新設ということになっております。こちらの内容につきましては、いま、この資料No.8-3の内容しか新しいものはないという状態になっておりまして、一応、こちらのリーフレットにつきましては、当局のホームページにも新着情報ということで掲載をしているかと思えます。こちらの助成金、この書いてある範囲につきましては、小学校等の臨時休業により保護者が休職した場合にということで、先ほどの雇用調整助成金と同じように、非正規雇用労働者の方を含めて、労働基準法の年次有給休暇とは別に有給の休暇を取得させた場合に、そういう企業に出す助成制度ということになります。特例の対象となる企業、特例措置の内容ということですが、有給、年次有給休暇とは別の有給休暇ということになります。期間は、休暇を取った期間につきましては、2月27日から3月末まで、31日までに取得した有給休暇が対象ということになります。助成内容につきましては、この有給休暇を取得した、今のこの期間に取得した対象労働者に支払った賃金相当額100%ということですが、上限額としまして、1人1日当たり

8,330円ということになります。こちらは大企業、中小企業とも同様ということになっております。こちらにつきましては、支給要領の制定というのが必要になってまいりますので、今週中に本省の方では、なるべく今週中に確定をさせて、交付したいということで聞いております。私ども当局としましても、決定次第、周知を図りたいと思っております。以上、よろしくお願いいたします。

○峯田会長

ただいま事務局の方から説明がありましたけれども、3点について、何かご質問やご意見がございましたらお願いいたします。

どうぞ、設楽委員。

○設楽（労）委員

設楽です。先ほど、すいません、運営方針のところを話をすれば良かったんですけども。コロナウィルスの関係なんですけども、今の山形県だとか、自治体もちょっと含めてなんですけども、いろんな対策会議などもやられているというところがあって、要は労働者の方の健康をやっぱり守っていくというところも、おそらく次年度、4月以降も非常に大事な取組になるんじゃないかというふうに思っております。そういった関係で、確かに県とかの自治体だけの取組というふうな形ではなくて、いま企業、それからわれわれ労働組合も含めてなんですけども、すべての職種などにおいても、産業などにおいてもコロナウィルスの対策ということについて、非常にいま敏感になって取り組んでいるところでもありますので、可能であれば、労働局のホームページなどにおいても、コロナウィルス対策の関係などについて、これは国の方の本省とか国会の中での論議なんかもあると思うんですけども、逐次、情報の提供などをやっていただければというふうな、ちょっとお願いをしておきたいというふうに思っております。以上です。

○峯田会長

よろしいでしょうか。はい。

何かありますか。

○河西労働局長

コロナウィルスの関係では、ホームページ、いま山形労働局のホームページにも、特別相談窓口を設置するというようなことで、既に取組をしているところはあるんですけども、最近、やはり国民の皆さん、それから企業の経営者の方々も関心高いということで、労働局の方にご質問いただいているようなものも、件数もだんだん増えているというような状況です。特に、企業の方からは感染防止にどうしたらいいんだというようなご質問いただいたりだとか、あと健康診断の関係だとか、ご質問いただいております。労働局の方でも、そういうような、できるだけホームページ等で努力していきたいというふうに思い

ますけれども、やはりスピードということであると、厚生労働省の方の、本省のところにコロナウイルス関連のまとまったページもありますので、そういったようなところも周知していて、なるべく早くにそういう情報にアクセスできるように、ちょっと工夫をしていきたいなというふうに思います。

○峯田会長

ありがとうございました。

ほかにごございますでしょうか。

ございませんか。それでは、何もご質問とご意見がなければ、以上をもちまして、審議の方は終了したいと思います。

それでは、最後に労働局長より一言お願いいたします。

[労働局長挨拶]

○河西労働局長

本日は、長時間にわたりましてご審議をいただきまして、ありがとうございました。山形労働局としましても、独自性というのはなかなか難しい部分あるんですけども、例えば、山形県で言えば若年者の方々に県内になるべく定着して、県内での就職に努めてもらうというようなことで、早い段階で企業の方々に求人を早く出してもらえれば、その情報を早く高校生の方たちに提供できるというようなことで、求人早く出して下さいというようなこと、県と一緒に回ったりですとか、要請に行ったりだとか、あと労働災害の防止の関係でも、その山形労働局独自の取組として、ゼロ災3カ月運動ですとか、冬の労災をなくそう運動ですとか、そういった取組をいろいろやっているところではあるんですけども、それが果たして独自性があるかという、独自の取組はやっているけれども、その独自性なのかという、労働災害の防止だとか若年者の定着という意味で、それが独自性と言えるのかなというようなところ、私どもの中でも、内部でも少し議論して行かなければならないところも更にあるのかなと思っております。今日ご出席をいただきましたし、本省の方からも独自性出すような、そういうような運営方針するよという指導もされておりますので、引き続き、努力をしていきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。

○峯田会長

ありがとうございました。本日は長時間にわたりご審議いただき、ありがとうございました。これをもちまして、令和元年度第2回山形地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。

以 上