

# 令和2年度 第1回山形地方労働審議会 〈議事録〉

令和2年11月27日（金）

山形労働局 大会議室

## ○司会

ご案内の時刻となりましたので、ただいまから令和2年度第1回山形地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しいところご出席をいただき、ありがとうございます。

初めに、今年度新たに委員をお引き受けいただいた方が3名いらっしゃいます。ご紹介させていただきますので、恐れ入りますが、その場でご起立のうえ、一言お願いいたします。名簿につきましては資料の中にありますのでご確認ください。

初めに、公益代表大泉謙委員でいらっしゃいます。

## ○大泉（公）委員

大泉でございます。この8月から局長として着任いたしました。実は私は酒田の方の出身でございまして、ふるさとのために少しでもお役に立てればと思っております。いろいろ取り組ませていただいているところでございます。どうぞ皆さんよろしく願いいたします。

## ○司会

ありがとうございます。続いて使用者代表・原田雅人委員でいらっしゃいます。

## ○原田（使）委員

おはようございます。ハッピージャパンの原田雅人でございます。初めての参加ですが、このような重要な会議に参加できますこと、身の引き締まる思いをしております。最後まで微力を尽くしますので、なにとぞよろしくお願いを申し上げます。

## ○司会

ありがとうございます。もうおひとかた、公益代表・小林裕明委員につきましては、本日都合により欠席となります。なお、3名の任期につきましては、

前任者の任期途中での引き継ぎということになりますので、来年9月30日までとなります。どうぞよろしく願いいたします。

続きまして本日の出席状況を報告いたします。都合により欠席されている委員の方は、名簿順に公益代表の阿部委員、小林委員、澤邊委員、労働者代表の柏木委員、使用者代表の川口委員、武田委員、合計6名でございます。委員18名中12名のご出席をいただいております。従いまして、「地方労働審議会令第8条」にある会議開催及び議決についての出席要件、委員の3分の2、（すなわち12名以上）または公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員各3分の1（すなわち各代表2名）以上を満たしておりますので、本審議会は有効に成立することを報告させていただきます。

本日の審議終了予定時刻は12時としております。円滑な進行についてご協力をお願いいたします。

それでは議事に先立ちまして、山形労働局長・河西より挨拶を申し上げます。

#### 〔労働局長挨拶〕

##### ○河西山形労働局長

本日はご多忙のところ、山形労働局地方労働審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。日頃から労働局の行政運営に対しご支援、ご協力を賜りまして厚く御礼を申し上げたいと思います。この審議会では山形労働局の所管する業務の重要事項についてご審議をお願いしております。

本日は、今年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況についてご説明申し上げましてご審議をお願いするところでございます。今年度の行政運営方針につきましては、3月の審議会でご審議をいただきまして、1つは働き方改革による労働環境の整備と生産性向上の推進、そしてもう1つが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つを最重点として、またそのほか各分野における重点施策の展開を方針として掲げ、取り組んでいるところでございます。

ただ、ご承知のとおり春先からのコロナ禍ということで、大変厳しい状況が続いておりまして、回復傾向にあった経済への影響が懸念されているというところでございます。

山形労働局では2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用にまつわる不安等を解消するというようなことで、特別相談窓口を労働局、労働基準監督署、ハローワークに設けまして、事業主や労働者の方からの相談に対応しているということでございます。また、事業主に対して労働基準法を遵守し

た適切な労務管理、それと雇用調整助成金等を活用した労働者の雇用の維持ということをお願いしているところでございます。

上半期はこの雇用調整助成金の迅速支給ということ、それで電話による土日の相談ですとか、あるいは雇用調整助成金の申請手続きについて説明動画をホームページにアップするなど、労働局挙げての体制構築をして取り組んでまいりました。

最近では雇用調整助成金のコロナ特例の2月までの延長等に関して報道されておりますけれども、本日の閣議後の記者会見で田村厚生労働大臣の方から、2月末までの雇用調整助成金のコロナ特例の延長ということについて決定したというご発言があったということでございます。私ども山形労働局といたしましても、しっかりと対応していきたいと思っております。

それと学生の就職活動についてでございますけれども、高校生については採用面接の時期が1カ月後ろ倒しになっている。大学生等については10月1日現在の内定率が昨年より低下をしております、全国的には70%を下回る結果となっているということでございます。山形県内の状況につきましては、後日公表させていただきますけれども、全国と比較すると多少良い状況ではあるということでございますが、少なからず影響がみられるところでございます。

山形労働局としましては、第2の就職氷河期世代を生まないという観点から、採用側の企業に対しては、本年度、それと来年度の新卒者等については、中長期的視点に立って採用の維持・促進を働きかけていく必要があるというふうに考えております。また、あわせて大学等卒業後、少なくとも3年以内の既卒者の方々については、新規卒業者の採用枠に応募できるように、これもお願いしていきたいというふうに考えております。

労働局といたしましてはハローワークを通じまして未内定者の就職支援に取り組んでいく考えでございますけれども、企業への働きかけ等につきましては、本日お集まりの各委員の所属する団体にもご理解とご協力を賜りまして、よろしくお願ひしたいと思っております。

行政運営方針の最重点の1つであります働き方改革についてでございますけれども、昨年4月、時間外労働の上限規制や年5日の年次有給休暇の取得の義務化などが盛り込まれた改正労働基準法が施行されております。また、今年4月からは中小企業にも時間外労働の上限規制が適用され、さらに大企業につきましては同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差をなくす、パートタイム・有期雇用労働法が適用されております。

労働局では、委託事業でございますけれども、働き方改革推進支援センター

との連携によりまして、周知や個別相談、それと事業主への丁寧な支援に引き続き努めていきたいというふうに考えております。

また、最重点施策の2つ目になりますけれども、これは6月に「やまがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」、これは県等との関係機関と一緒に設立をいたしまして、9月に第1回会議を開催して、今後本格的な支援を目指していきたいというふうに考えております。

今後のことはなかなか見通せない状況ではございますけれども、労働局は労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、そして人材開発行政、この4つの行政を担当する総合労働行政機関としての役割を十分に果たしながら、施策を着実に進めていきたいというふうに考えております。

本日の審議会におきまして、皆様方からの忌憚のないご意見・ご指摘をいただきまして、今後の行政運営に反映させていきたいというふうに考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○司会

それでは、これより議事に入りますが、山形地方労働審議会運営規則第4条により、本審議会の議長は会長が行うこととなっておりますので、ここからの議事進行につきましては、会長・峯田様にお願いいたします。それでは峯田会長、どうぞ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。これから議事に移りますが、その前に一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただきまして誠にありがとうございます。最近の県内経済は、日銀山形事務所の10月の発表によると、雇用・所得環境については「弱めの動きが続いている」とされており、コロナ禍による景気への影響が長引くことが懸念されております。

そのような中、働き方改革が国を挙げた取り組みとして進められております。少子高齢化、人口減少が進む山形県におきまして、働き方改革を進め、女性・若者・高齢者・障がい者などの、すべての労働者が活躍できる労働環境を整えていくことが人手不足解消につながり、持続的な経済の成長や地域の活性化のためにとっても重要であると思っております。

先行きの不透明な現状でございますが、県民の安定した雇用と生活を実現す

るため、また地域経済の活性化のため、それにはコロナ禍が収束することを見据えて、今できることを今のうちにやる必要があります。

そのため法制度とその必要性を事業主へ十分周知し、また企業と労働者をしっかり支えることが行政には求められていると考えております。総合労働行政機関としての労働局におかれましては、是非、機動的かつ実効性のある対策を講じていただくようお願い申し上げます。

本日は、令和2年度行政運営方針に係る上半期の進捗状況を踏まえて、今後の山形労働局の行政運営等についてご審議をいただきます。

委員の皆様の前向きな意見を労働局にお伝えすることで、より良い労働行政が推進されるものと考えますので、皆様方からの積極的なご意見を賜りたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

私のあいさつは以上でございます。では座らせていただいて、審議に入らせていただきます。

### 〔議事録署名委員指名〕

○峯田会長

次に山形地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。労働者代表委員の設楽委員、それから使用者代表委員の丹委員。このお二人にお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは議事に移ります。「令和2年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について」説明をお願いします。

なお、質問やご意見等は、すべての説明終了後にまとめてお受け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。

それでは事務局から説明をお願いいたします。

### 〔議 事〕

#### (1) 令和2年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について

○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。日頃より地方労働審議会委員の皆様におかれましては、働き方改革ですとか男女均等、あるいは女性の活躍につい

での雇用環境・均等行政につきましてもご理解、ご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

先ほど局長からも申し上げましたが、今年度はコロナ禍の中で特別相談窓口の設置ですとか、雇用調整助成金の支給など、企業の方、あるいは労働者の皆様への支援を進めてまいりました。一方で感染防止対策を取りながら働き方改革関連法の周知についても、説明会とか、対面の取組みができない中で、ほかの周知広報と併せて取り組んできたところです。そのような状況で当局の上半期の進捗状況につきまして、まず雇用環境・均等室担当の部分につきまして、ポイントを絞ってご説明させていただきます。

お手元に資料 No. 2、横版の「令和2年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況について」と、資料 No. 3の4（1）とありますけれども、雇用環境・均等室の資料をお手元にご用意いただければと思います。

それでは資料 No. 2の3頁をお開きいただければと思います。まず重点施策の1番目でもあり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ということで、まずこの表につきましては重点施策の項目について、行政運営方針が左側に、右側に上半期の実施状況の記載がございます。

まず、働き方改革ということで、この資料 No. 3の資料の表紙を開いていただきますと、働き方改革推進支援センターのチラシがございますけれども、まずは中小企業、小規模事業主に対して、特に働き方改革の取り組みを支援をするということで、こちらのセンター事業に協力してまいりました。9月末までセミナーですとか、出張相談会、専門家派遣につきましては以下のとおりの数字となっております。なお、出張相談会につきましては、今年も9月から各ハローワークでも毎月定期的を開催することとしております。今後はセミナーの開催と出張相談等を継続して、きめ細かな対応ができるように局としてフォローしていきたいと思っております。

同じ3頁の2つ目の○なんですけれども、また中小企業の事業主の方に対しては、働き方改革推進支援助成金の支給事務を当室で実施しております。この2番目の勤務間インターバル導入コースですけれども、こちらの交付申請件数は上半期13件ということで、前年同期27件の約半分ということになっておりますけれども、実はその下の職場意識改善特例コース、これは新型コロナ対策の関係で、中小企業が特別休暇を設ける、コロナに関する特別休暇を設けて生産性向上に資する機械ですとか、勤怠システムなどを導入した場合の補助をするといったものなんですけれども、申請は43件ということで、全国的にもこの助成金、結構申請が多いんですけれども、当局において、今でも交付申請の受付

は途切れることがない状態です。ただ、予算の範囲での支給ということになっておりますので、検討されている事業主の方には早めの申請を呼び掛けているところでございます。

同じ頁の事例集の作成についてです。令和元年度に当局のホームページに事例を掲載いただいた働き方改革に取り組む企業24社につきまして、事例集という冊子を作成しまして、5月に事業主団体に配布しております。この事例集は当局のホームページからも印刷することが可能ですので、ぜひご覧いただければと思います。

では次に7頁にお進みください。働き方改革で年次有給休暇の取得促進について、今年度も広報を実施しております。左の方でまた6番になるんですけども、8月に市町村に対してポスターですとかリーフレットの配布、広報紙への掲載依頼を実施しております。続いて同じ頁のその下の⑦番、労働施策総合推進法に基づく協議会等とありますけれども、11月13日に山形県正社員転換・働き方改革等推進協議会を開催し、今年度はコロナ対策をしながら構成員の団体、金融機関の皆様より取組み状況ですとか、いろいろなご意見をいただいたところです。この意見交換の概要につきましては、間もなく当局のホームページに掲載する予定ですので、ぜひご覧いただければと思います。

では次に頁が飛んで恐縮ですけれども、18頁の方にお進みいただければと思います。最低賃金引上げに向けた取組みということになりますけれども、18頁に業務改善助成金ということで、こちらは資料 No. 3の次を開いていただきますと、白に緑の業務改善助成金のご案内というので概要がありますけれども、こちらにつきましても申請のご案内ですとか、独自に作成したパンフレットをホームページに掲載したりとか、8月に事業主団体の方に周知依頼を実施しております。交付申請は13件ということで、昨年度とそれほど件数が変わっていない状況でございます。

次に同じ18頁(2)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。同一労働同一賃金対応ということなんですけれども、この資料の方を開いていただきますと、同一労働同一賃金のパートタイム・有期雇用労働法のことの方が一番のポイントということで1枚にまとめたものがございます。こちらにつきましては、前半説明会の開催が難しかったため、7月に労働者30人以上の企業のうち、この同一労働同一賃金の過去の説明会に不参加であった事業主 942社に対して、パートタイム・有期雇用労働法に沿った雇用管理実施に必要な事項を取りまとめた資料を送付して、取組みの促進を図っています。

このあと出てくるんですけども、パワーハラスメントの法改正ですとか、

女性活躍推進、育介法の施行規則の改正等につきましても、併せて資料を同封して周知をしております。この資料送付をまず行いましたということと、もう1つはその下の・にありますように、局の監督課と連携して働き方改革関連法説明会、これは委託事業なんですけれども、9月に県内4カ所、こちらに同一労働同一賃金につきまして説明をしております。

次にこの働き方改革の最後のポイントになりますけれども、21頁をご覧ください。ただければと思います。総合的なハラスメント対策の推進ということで、こちらでも6月から職場のパワーハラスメントの防止対策が企業の義務ということで大企業が適用になっているところですが、こちらでも先ほどのパートタイム・有期雇用労働法の周知と併せてハラスメント対策のリーフレットもお送りしています。資料の方は6月1日よりハラスメント防止対策が強化されますといった資料が参考資料です。こちらでもまた監督課と連携した説明会において、このハラスメント対策についても併せて周知しているということになっています。

あと、私ども労働者と事業主との間の労使紛争に関する紛争解決援助を実施しておりますけれども、今回パワーハラスメントについては2件の助言を実施しました。あとはセクシュアルハラスメントについても1件、紛争解決援助ということで実施をしたところです。

9月から報告徴収と書いてありますけれども、企業訪問、企業指導も実施しております。9月1カ月しか行ってないのですけれども、23社のうち15社につきましてはパワハラ、セクハラ、いわゆるマタニティハラスメントなど、何らかの指導をしたということになっています。

以上が重点施策1の説明になります。

続きまして重点施策2、女性の活躍等多様な働き方の有無になりますけれども、ちょっと頁が飛びますけれども31頁にお進みいただければと思います。31頁の下の段の方で、女性の活躍の推進です。こちらについても、令和4年に10人以上の企業が一般事業主行動計画の策定義務になる等の法改正があります。こちらでもまた先ほど申し上げた7月の資料送付ですとか、9月の働き方改革関連法説明会で併せて周知をしております。

次の32頁にお進みいただければと思います。現在、真ん中の・の4番目の真ん中で300人以下（努力義務企業）の届出数というのが9月末現在で76社ということになっております。こちらにつきましても今後周知をして、届出を促進していかなければいけないのですけれども、76社ということになっております。その下のえるぼし認定企業数、女性の活躍の認定ということになるんですけれ



ども、9月末で3段階目で8社で、2段階目が2社ということで合計10社ということになっております。うち4月から9月、上半期の認定が5社になっていきます。

続きまして私の説明の最後のポイントということになりますけれども、33頁(2)仕事と家庭の両立支援の推進。こちらにつきましても施行規則の改正がありまして、33頁の下の方のところに②に対応するところに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得について、リーフレットを付けています。こちらにつきましても、先ほどのパートタイム・有期雇用労働法の周知と併せて各種周知をしております。

次の頁、34頁の③男性の育児休業取得促進等、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備ということで、助成金の支給事務をやっております。また、この34頁の一番下の○のところに両立支援等助成金、育児・介護等で、育児の申請が多いのですが、仕事の両立ですとか、男性の育児休業の助成金ですが、74件の支給となっております。昨年同期の62件よりは増えている状態になっていきます。

35頁⑤次世代育成支援対策の推進ということになります。真ん中の「くるみん」認定企業が53社ということになりまして、「プラチナくるみん」につきましてもは5社になっていきます。今年度、令和2年度上半期はそのうち7社、「プラチナくるみん」は1社ということになっております。この認定の関係で先ほども女性活躍の「えるぼし」認定もそうですが、前年の同じ期間に比べて今年度の方が増加幅が高いと言いますか、昨年度同期は同じ女性活躍が1件で「くるみん」が5件しか認定がなかったもので、それよりは増えている状態になっていきます。

申請企業の業種は製造業、医療・福祉、金融業、卸売業とさまざまで、おそらく3月末までには取組みの成果が表れたことと思われまして、コロナ禍で来年同期にこれほどの件数に達するかは未定だと思います。ですがある社会福祉法人の理事長の方が言われたんですけど、いまコロナ禍ですごく社会福祉法人も大変なことになっているけれども、この「くるみん」をもらえたので、職員の励みになりました、よかったというお声もありますので、人材確保のためのアピールをコロナ禍の中でもしていかなければという企業の姿勢も見られるのかなとは思っています。今後とも継続して周知をして、行動計画の策定届出・認定について進めて行きたいと思っております。

最後に新型コロナウイルス感染症に関する助成金の資料を2つ付けております。いずれも従来から、今年の2月末から実施しているものですが、母

性健康管理措置による休暇取得支援助成金と、こちらは当室で支給事務をしております。

あと、もう1つは学校休業の対応助成金の部分ですけれども、こちらの支給は下の方にありますようにコールセンターで受付ということで、東京の方でやっております。ただ、申請書の作成方法とか、規定の仕方とかそういったことにつきましては私ども雇用環境・均等室が相談窓口となっておりますので、是非ご承知いただいて周知をしていただければと思います。

雇用環境・均等室の取組状況についての説明は以上でございます。

#### ○中井労働基準部長

労働基準部長の中井です。委員の皆様には日頃より労働行政の推進にあたり、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。私からは労働基準行政の上半期の進捗状況について、お手元の資料 No. 4、こちらの労働基準部説明資料に沿ってご説明いたします。

基準部の施策は労働行政運営方針の最重点施策、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関するものです。

まず1頁をご覧ください。長時間労働の是正に関するものとして、自動車運送業、建設業における労働環境の改善についてです。自動車運転手と建設業については、時間外労働の上限規制の適用が令和4年3月まで猶予されておりますが、適用までの間における長時間労働削減のため、事業者による自主的な取組みが重要であると考えております。取り組みの実施状況ですが、今年度はトラック事業者と建設事業者を対象とした改正労基法に係る説明会を5回開催いたします。うち1回は上半期に庄内地区で建設業の説明会を開催し、23事業場が出席しました。この説明会では改正労基法のみではなく、運輸支局と東北地方整備局の協力を得まして、トラックについては荷主と運送事業者が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、建設業につい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について説明いただいております。下半期は残りの説明会の開催に加え、国、県の発注機関において建設業ガイドラインを説明いたします。引き続き関係機関と連携しながら勤務環境の改善に努めてまいります。

次に2頁をご覧ください。長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化についてです。長時間労働の是正は働き方改革の大きな柱となっております。そのため監督署では過重労働が行われていると考えられる事業所に対して、重点的に監督指導を行っているところでありまして、上半期には◇の項目にもあり

ますが、事業場に対する監督指導 233件実施いたしました。下半期の取り組み事項ですが、引き続き重点的な監督指導を実施し、長時間労働の抑制と過重労働により健康障害防止の徹底に努めてまいります。そしてその内容については時をみて、その結果を広報いたします。そして今月、11月は過重労働防止啓発月間となっており、山形労働局においても過重労働解消キャンペーンとして、

- ・局長による労使団体への働き方改革に向けた取り組みの要請。
- ・局長によるベストプラクティス企業訪問。
- ・過重労働が行われていると考えられる事業場に対する重点監督。
- ・フリーダイヤルによる全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」など、各種の取り組みを行っているところです。

特に経営者協会様、連合山形様におかれましては、局長要請にご協力をいただきまして誠にありがとうございました。また、ベストプラクティス企業訪問につきましては、県内において長時間労働削減など、労働環境の改善に向けて積極的に取り組んでいる企業としてYBSサービス株式会社を局長が訪問し、会社のトップの方と意見交換を行い、報道もされたところです。YBSサービス株式会社の取り組み内容についてはホームページにも掲載しております。

過労死等防止啓発月間関係では、12月1日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催予定となっております。今年は「パワーハラスメントを防止するために」と題して基調講演をいただく予定でございます。

続いて3頁をご覧ください。1つ目の○の項目になりますが、改正労基法により企業に対して年休の5日付与が義務化されましたが、その適正な履行を図るため監督署では年次休暇管理簿の作成や年休取得状況の確認を行い、違反が認められた場合には必要な措置を行っております。なお、監督署では改正労基法の周知を図るため、昨年度は説明会や管内の監督署に設置した労働時間相談支援班による個別訪問により、主に中小企業に対して集中的に周知支援を実施したところです。説明会は約130回開催し、およそ5,500社に参加していただきました。労働時間相談支援班による個別訪問支援は486件実施いたしました。今年度もコロナウイルス感染症対策に配慮したうえで、説明会及び個別訪問により引き続き法令の周知と相談支援に努めており、上期は集団指導39回開催し476事業場が参加しました。訪問支援は268件実施しております。

次に2つ目の○の項目になります。長時間労働の削減にあたっては36協定の適切な締結が重要であると考えております。そのため過半数代表労働者の選出方法が要件に適合していないなど、不適正な36協定が届出された際には、監督署の窓口において専用指導文書の交付による指導を行ってございまして、上

半期は 187件交付しております。また、36協定で定める時間外労働及び休日労働について、留意すべき事項に関する指針に基づく努力義務が果たされない場合には、リーフレットを用いた指導を実施しており、下半期も引き続き36協定受理時の窓口指導を徹底してまいります。

次に4頁をご覧ください。働き方改革を進める中で、大企業、親事業者による長時間労働の削減に係る負担が下請けや中小企業者に転嫁される、いわゆる「しわ寄せ」が問題となっております。監督署では監督指導時に労働時間など違反の背景に下請法違反等が疑われる場合には、中小企業庁に通報することとしております。また、昨年度、「しわ寄せ」防止のための総合対策が策定されましたが、これに基づき下半期においては監督署においても説明会などの機会に、改正労働時間等設定改善法や下請け振興法の「振興基準」など、しわ寄せ防止に関する法令や告知の内容について周知を図ってまいります。また11月は親事業場から下請け事業場に対して、いわゆる「しわ寄せ」防止キャンペーン月間ともなっております。月間中、集中的な周知啓発を行うことにより、気運の醸成を図っているところですが、引き続き中小企業庁等への通報を確実に行うとともに、「しわ寄せ」防止総合対策に基づいて関係機関と連携しながら取引環境の見直しに取り組んでまいります。

次に頁をめくりまして5頁になります。労働条件の確保・改善対策になります。1つ目の○の項目になりますが、中小企業・小規模事業場の中には労働条件の明示や36協定の締結といった基本的な労働条件の枠組みや管理体制が確立されていない事業場もございますので、こうした事業場に対しては是正を勧告し、法定労働時間の遵守を図るとともに重大・悪質な事案については、司法処分を行うなど厳正に対処しております。また、賃金不払い残業などを防止するために、あらゆる機会を捉えて「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知に努めております。

なお◇の項目に記載しておりますが、監督署では本年4月から9月、1,248事業場に監督指導を実施しており、うち是正指導した事業場は684事業場となっております。司法処分については9月末までに2件、そのうち1件は賃金不払い残業事案を検察庁に送検いたしました。引き続き法定労働条件の遵守徹底を図ってまいります。

続いて6頁をご覧ください。最低賃金制度の適切な運営であります。皆様ご案内のとおり最低賃金につきましては、今年は新型コロナウイルス感染症の影響もあり、中央最低賃金審議会から引上げの目安額が示されなかったところですが、項目1番目の○にありますように山形県最低賃金につきましては、公労

使の委員の皆様の真摯なご審議により3円の引上げ、時間額793円と決定され、10月3日から発効しております。山形労働局としてはさまざまな機会をとらえ広報を実施し、最低賃金額の周知に努めてまいりますが、皆様のご協力もよろしく願いいたします。

2番目の○の項目になりますが、今年1月から3月に、最低賃金の履行確保上問題があると認められる事業場に対する監督指導を235事業場に対し行い、うち最低賃金法違反があったのは43事業場で、違反率は16.7%となっています。

続きまして7頁をご覧ください。適切な労務管理のための法令の周知の徹底でございます。2番目の○の項目になりますが、今年1月に大沼百貨店が事業を停止いたしました。その際、山形労働基準監督署において、テナント事業場に対して適切な労務管理のポイントを示したパンフレットを送付いたしました。

また3番目の○の項目になりますが、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、すべての労働保険加入事業場(約2万)に対しまして、雇調金と合わせて新型コロナウイルス感染拡大の影響下における適切な労務管理に係るリーフレットを送付するとともに、大量解雇事案の情報を得た場合には、監督署において周知啓発を行っております。引き続き事業の停止などにより、やむを得ず解雇などせざるを得ない場合においても、使用者が守らなければいけない最低限のルール等について周知を図ってまいります。

次に労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備です。8頁をご覧ください。今年度は第13次労働災害防止計画の中間年にあたります。本年度の目標につきましては、死亡者数については前年を下回ること、死傷者数については前年の3%以上減少させることとしております。本年9月末における労働災害の発生状況について申し上げますと、死亡者数は7名、前年同期より2人増加し、死傷者数は737人と前年より40人、5.1%減少となっています。本年は1、2月に殆ど雪が降らず暖冬であったため、冬季型災害が大きく減少したもので、昨年同様冬季型の災害を防いで、前年と比べると殆ど減少していない状況にあります。

続いて具体的な取り組みについて9頁をご覧ください。今年は年度当初から新型コロナウイルス感染症の影響で、主要な会議・会合や関係団体を活用した研修会等が軒並み中止・延期となり、十分な取り組みが行われていないところもありますが、死亡者、負傷者ともに前年より増加している建設業については、発注者や主要な建設事業者が集まる会議において、墜落・転落災害の防止を図るため、法令の遵守やフルハーネス型の墜落防止器具の使用について関係者に

周知してまいりました。また、全産業で発生する労働災害に占める割合が年々増加しております第三次産業につきましては、転倒災害が多いことから「STOP！転倒災害防止プロジェクト」による周知啓発を図っております。

また、高齢労働者の被災が多く、9月に各災害防止団体や各種団体を訪問し、エイジフレンドリーガイドラインやエイジフレンドリー補助金の周知を行いまして、帝国ニュースにもその助成金の使用について掲載されたところです。

続いて10頁となります。メンタルヘルス対策についてですが、監督署では監督指導や安全衛生個別指導において、労働時間を確認するとともに、産業医、産業保健機能の強化や医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大など、改正された労働安全衛生法について周知を行うとともに、ストレスチェック制度の実施について指導を行っております。

次に自主的な安全衛生活動の推進といたしまして、本年度で9年目となった「山形ゼロ災3か月運動・2020」は、10月1日から12月31日までの運動期間としており、県内関係団体及び事業者に対する幅広い周知を行い、運動期間終了までしっかり取り組んでいただくとともに、続いて12月15日から翌2月15日まで冬の労災をなくそう運動を展開し、これからの時期に多発する凍結路面での転倒災害を防止するため、積極的に取り組んでいただくよう周知しております。なお、12月11日には東北6局の労働局と連携し、労働局長による公開現場パトロールを予定しております。

次に労災保険の円滑・適正な運営についてでございます。11頁をご覧ください。過労死事案に関する的確な労災認定ということで、当局における脳・心臓疾患の請求件数及び支給決定件数について表しております。脳・心臓疾患の請求件数はここ2～3年、大きな変動はなく、5件以下となっているところでございます。逆に精神疾患の労災請求及び支給決定件数については右肩上がりということで推移しております。

次に石綿関連疾患につきましても、ここ2～3年、請求件数、支給決定件数ともに10件を下回っております。令和2年上半期につきましては、請求件数、支給件数ともに0件でございました。

最後に12頁となりますが、治療と仕事の両立支援でございます。例年山形県のがん患者就労、生活支援関係関連連絡会議と連携し、企業の環境整備を図るためガイドライン等の周知啓発を図っておりますが、今年は新型コロナの影響で書面開催により実施することとしております。また治療と仕事の両立支援の取り組みについて、引き続き普及促進を図るため、12月16日には北海道・東北ブロックのうち、地域セミナーをオンラインで実施予定としております。労働

基準行政の説明は以上でございます。

#### ○中野職業安定部長

職業安定部でございます。日頃よりハローワークの業務運営につきましては、ご支援、ご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。私からは安定部の関係、特に氷河期世代等の多様な人材の開拓促進につきまして、ポイントを絞ってご説明いたします。

資料 No. 2に基づきましてご説明いたします。まず26頁から27頁の高齢者の関係につきましてご説明申し上げます。左側の方に記載しておりますハローワークにおける「生涯現役支援窓口」におけるマッチング支援の拡充につきましてご説明いたしますが、シニア世代に特化した専門の窓口を今年度、米沢、新庄に新しく設置しております。これで県内、山形、米沢、酒田、新庄の4所にてシニア世代に特化した専門窓口を設置して支援をしているところでございます。

未設置のハローワークは4所ございますが、未設置のハローワークに対しましては、コーナーと同様の支援をするようにということで指導しております。コーナーの支援状況でございますが、年間241件の就職目標を立てていたところ、10月末現在の就職件数は196件となっております。

続きまして65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備でございます。6月1日現在の雇用等状況につきまして、企業様の方をお願いをしまして、いま現在調査して集計しているところでございます。集計結果につきましては後日発表する予定でございます。しかしながら各ハローワークにおきましては、調査の結果およその状況は把握しておりまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して、企業を訪問して高齢者の雇用環境の改善に向けた支援を実施する予定であります。さらに来年でございますが、高齢者雇用安定法でございますが、改正されて70歳までの就業機会の確保、これが努力義務となります。27頁の方に記載しておりますが、これについても改めて事業所に周知する必要がありますので、訪問指導の際に併せて周知も行う予定であります。

続きまして27頁でございます。氷河期世代の支援につきましてご説明いたします。本年4月でございますが、ハローワーク山形に35歳からのキャリアアップコーナーという名称で新たな専門の支援窓口を設置しております。10月末現在でございますが、この窓口で支援の登録をしたものは103名となっております。実際に就職した件数につきましては41件となっております。山形県内全

体で氷河期世代の正社員就職、これを目標設定してございます。約千件を目標としておりますが、8月末現在で374人となっております。コロナ禍による出遅れが影響しているように見ております。この就職氷河期世代の支援を必要とする方でございますが、労働局としましては不安定就労を繰り返す方、長期間無業であった方、それから引きこもりの方など、就労の前に社会的な参加に向けた支援が必要な方という3つの類型があると考えてございます。

そのため28頁でございますが、短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の取得支援、こういった取り組み、あるいは29頁に記載しておりますが、地域若者サポートステーションなどの関係機関、こういった機関との連携強化の取り組みも実施しているところでございます。関係機関の連携強化につきましては、30頁に記載しておりますが、関係機関を構成員としました「やまがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を6月11日に県庁等と一緒に設置いたしました。9月8日に実際に会議を開催して、この氷河期世代を支援しようとする気運の醸成、あるいは実際の支援メニューの確認などを行いました。氷河期世代の支援につきましては、今後におきましても関係機関と連携しながら対策を進める予定でおります。

続きまして障害者の関係につきましてご説明申し上げます。頁は35頁でございます。障害者の雇用につきましては、障害者雇用安定促進法に法律上、企業さんの方に従業員のうち何%を雇用しなければならないというような法律の規定がございます。6月1日現在の状況につきましては、いま現在調査中でございます。調査中ではございますが、先ほどの高齢者同様、各ハローワーク管内の企業さんの情報につきましては、およその状況を把握しております。そのため1人も障害者を雇用されていらない企業を中心に、状況の改善に向けた支援をいま現在行っているところでございます。

その他、こちら35頁の右側の障害者の関係、2つ目の○、障害者雇用優良中小事業主認定制度（もにす）、これを新しく法改正に伴いまして設けております。この普及促進に向けまして、労働局では40名以上雇用する中小企業すべてにリーフレットを送付しております。また来年3月でございますが、法定雇用率が引上げられる予定でございます。そのため公的機関も含めて、民間・公的機関合わせて約1,300事業所に対しましてリーフレットを送付しております。

36頁をご覧いただきたいと思っております。公務部門における障害者の雇用促進・定着支援も過去の関係から雇用をしっかりと取り組んでいく必要があるというふうに考えておりまして、労働局では職場適応支援者、公的機関支援の担当専門の者を労働局に配置いたしました。この者が公的機関、市町村等から要請があ



れば適宜支援する体制を整えまして、実際に支援も行っている状況でございます。

なお、この資料の記載には間に合わなかったところがございますが、公的機関では5人以上の障害者を雇用するケースですけれども、障害者職業生活相談員という方を設置する必要があるとございます。その方は働くうえで必要な相談等を相談員として受ける、障害者がこの相談員に対していろいろ相談するということになるんですけれども、その相談員は、認定制度がございまして、実際に認定するための講習を12月24日、25日の2日間にわたって労働局で実施する予定であります。公的機関に対する支援につきましても、労働局としましては確実に実施する所存でございます。

主だったところは以上となりますが、この行政運営方針の方には記載がございませんが、コロナ禍で急遽安定部として対応が必要になったものがございしますので、それにつきましてご説明いたします。

安定部では雇用を守るということが1つのミッションとなっております、雇用の維持の支援として雇用調整助成金、これの迅速支給に取組みました。また休業手当を支払われなかった労働者の方がいらっしゃいますので、その方を支援するために新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を新たに創設し、実際に支援しております。この2つの助成金等につきまして、状況等についてご説明申し上げます。

まず雇用調整助成金の支給申請等の状況でございます。コロナ特例による雇用調整助成金の申請でございますが、雇用調整助成金、それから雇用保険に入られていない方を支援するための緊急雇用安定助成金、合わせまして、申請件数は11月20日現在で17,781件となっております。申請の事業所数でございますが、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金、単純に足すのは同じ企業が両方の助成金を申請する場合もございしますので、ミスリードを起こす可能性もありますが、ご参考までに申し上げますと4,962事業所となっております。支給決定金額でございますが、この2つの助成金を合わせまして11月20日現在、約138億円となっております。労働局としましては、この助成金につきましては速やかに支給するということが、社会から求められているというように判断いたしまして、通常3カ月の申請から支給まで期間を要しているところ、約1カ月で支給するように各種取り組み等を行ったところがございます。現在、概ね約2週間程度の期間で申請から支給まで実施しているところがございます。

続きまして新型コロナウイルス感染症対応休業支援金でございます。こちらは雇用調整助成金の活用が進めば、休業支援金につきましては申請等は少なく

なるというように考えておりますが、当初想定したよりも雇調金の活用が進んだということもあって、11月24日現在ですが、申請件数は約 1,900件程度ということになっております。実際の支給金額は約 1 億円となっております。これは雇用調整助成金の活用が相当程度県内で進んだというように考えております。そのため想定よりも若干少ない件数になっているかなというように見ております。ただし、制度の対象となる休業が分かりにくいなどの声もございますので、改めて制度の周知を行っていききたいというふうに考えております。

最後ですが、資料 No. 5 をご覧いただきたいと思っております。安定部の資料で付けさせていただいていますが、この雇用調整助成金、それから休業支援金の今後の対応でございます。これにつきましてご説明申し上げたいと思っております。このコロナ禍でございますが、新型コロナウイルスの感染防止を徹底するという事は、ハローワークにとっては重要だと思っております。そのためハローワークにおいても、検温器の設置、あるいはアルコール消毒の設置、あるいは換気など感染防止対策は徹底していききたいと考えております。そのうえで雇用調整助成金等、先ほど申し上げましたが、これを迅速に支給することは引き続き必要、重要と考えておりますので取り組んでいききたいというように考えております。この雇用維持の支援でございますが、休業によってお支払いされた賃金を国が助成するという形で雇用調整助成金制度になっておりますが、教育訓練、あるいは在籍出向でお支払いした賃金につきましても、雇用調整助成金の支給対象となる場合がございます。これらにつきましては休業による助成と比較しまして、件数としてはまだ少ないものですから、改めて周知したいというように考えております。

それから休業支援金でございますが、先ほど申し上げましたとおり制度の対象となる休業は分かりにくい、あるいはまだ学生さんなどで、まだ実際に申請がされていない方がいらっしゃる可能性がありますので、引き続きここは周知していききたいというふうに考えております。

こういった雇用維持の支援もございますが、企業さんの方に山形県内、多くの企業で雇用を守っていただいているというように考えております。しかしながら、雇用維持の支援を行っても、事業の縮小などでやむを得ず解雇するという場合もあろうかと思っております。先ほど基準部の方からの説明もございましたが、やむを得ず解雇する場合ですが、再就職援助計画といったものをハローワークに提出いただいて、認定するとその再就職を余儀なくされる労働者の方が再就職する際に非常に有利になります。具体的には別途労働移動関係の助成金を用意しておりますし、またその再就職のための支援を企業側が準備するなどのこ

ともあります。この再就職援助計画でございますが、通常30人以上を解雇する場合は必ずということになっておりますが、30人未満の場合もこれを提出いただくことができますし、実際にハローワークの方で認定いたしますと、先ほど申し上げたような再就職に有利なことになりますので、これにつきましても改めて周知をしたいと思いますし、いろいろな団体の皆様にも周知の協力をお願いしたいというように考えております。

ハローワークは雇用のセーフティネットとして存在しております。現在の雇用失業情勢ですが、有効求人倍率1倍をキープしております。今後どうなるか、改善するのか、悪化するのかわかりませんが、悪化するといった場合には、ハローワークが雇用のセーフティネットとして機能を発揮する必要があるというように考えております。

資料 No. 5の1枚目をご覧くださいと思います。こちらは昨年度のハローワークの総合評価の結果等について報道発表させていただいたものになります。この総合評価というのは、ハローワークがいろいろな取り組みにつきまして点数化して、どこがいいのか、どこが取り組みが足りなかったのかなどを把握するために行っているものでございます。山形県内のハローワーク8所ございますが、全国のハローワークとこの評価について見たときに、全国的に見ると非常に優秀な実績を残したということになっております。このハローワークの機能を引き続き、この成績・機能を維持しながら、個々につきましては県庁などの関係機関とさらに連携を強化いたしまして、必要な場面に雇用のセーフティネットとして機能を発揮できるように運営してまいる所存でございます。

以上、駆け足になりましたが、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。皆様におかれましては日頃から山形労働局の行政運営につきましてご理解、ご協力を賜りまして、誠にありがとうございます。私からは労働保険適用徴収業務等につきましてご説明をさせていただきます。

資料6の方にポイントをまとめた資料をお配りしておりますので、そちらの方をご覧くださいと思います。労働保険適用徴収業務につきましては、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の削減、それから年度更新の円滑な実施、電子申請の利用促進といったことを大きな柱として取り組んでいるところでございます。

まず（1）の労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の削減

についてご説明いたします。労働保険はご案内のとおり労災補償給付や失業給付など、労働者のセーフティネットを担うとともに、労働行政を展開していく際の財政基盤ともなっております。このため費用負担の公平性を確保して、健全な運営を確保していくということが求められております。こうしたことから、取り組みの1にございますとおり、労働保険の加入対象であるにもかかわらず加入手続きを行っていない事業場に対しまして、関係行政機関や加入勧奨業務を委託している全国労働保険事務組合連合会山形支部とも連携いたしまして、労働保険への加入勧奨・手続き指導を行っております。こうした加入指導の結果、上半期は153件の事業主に新たに加入をいただきました。年間目標は400件としておりますが、例年、年度後半に集中的に取り組んでおりまして、目標達成に向けて取り組んでまいり所存でございます。

次に2の収納未済歳入額の削減についてご説明します。納付されるべき保険料のうち納付されていない保険料の額を収納未済歳入額と呼んでおりますけれども、これをできるだけ減らして、収納率を上げていくために、保険料を納付していない事業主に対しまして督促を行いまして、督促にも応じない事業主に対しましては、滞納整理、つまり差押えも実施するなど、保険料の徴収確保を図っているところでございます。

一方で、コロナの影響によりまして、納付が難しくなった事業主に対しましては、保険料の納付猶予制度をご案内しております。コロナの影響によりまして、事業収入が20%以上減少している方であって、令和3年2月1日までに納期限が到来する保険料が対象となっております。

実績の方でございますが、9月末までの収納率は30.9%となっております、コロナ禍の影響によりまして、昨年度の同時期より13ポイント近く低い実績となっております。一方、事業主にとって利便性があること、徴収の確保にもつながることから推進をさせていただいております保険料の口座振替につきましては、利用いただいている県内の事業主の割合が17%と、前年同期を約1ポイント上回っております。保険料の収納率につきましては今後の経済活動の状況等に影響されるものでございますが、年度末には出来るだけ100%に近づくように努力してまいりたいと考えております。

1頁おめぐりいただきまして(2)の年度更新についてご説明いたします。年度更新とは、当該年度の概算保険料の申告納付と、前年度の確定保険料の申告納付を一括して行う手続きのことを言います。例年事業主の皆様には6月1日から7月10日までの間に手続きをお願いしているところ、今年度につきましてはコロナ対応のために手続き期間を8月31日まで延長して実施いたしました。

また、例年、年度更新の手続きを集中的に実施する集合受付を実施しておりますけれども、今年度につきましては感染防止対策の観点から集合受付の開催場所や規模を縮小して実施いたしました。

それから取組の2のところでございますが、事務簡素合理化の観点から保険料申告書を提出されていない事業主に対する督促の業務の一部を民間事業者に委託して実施しております。

次に（3）の電子申請の利用促進についてご説明いたします。電子申請は行政手続きに係る時間的なコストを削減して、事業所の生産性向上を後押しするという観点から、政府を挙げて推進しているものでございます。電子申請の利用件数につきましては、上半期の実績が1,721件と前年度より約28%増加しております。こうした中、電子申請の事務処理を速やかに行うために毎日最低2回は電子申請の申請状況を確認しまして、可能なかぎり同日中に処理するように努めているところであります。

また1枚おめくりいただきまして、最後は総務関係の取組ということで、こちらはタイトルのみ表示させていただいております。詳細については割愛いたしますけれども、適正かつ効率的な行政運営の観点から、事務の簡素合理化や行政文書・個人情報の厳正な管理、綱紀の保持等に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

以上で私からの説明を終わります。

## 〔意見交換〕

### ○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年度山形労働局行政運営方針に係る上半期の進捗状況についてご説明がございました。説明についての意見、質問、あるいは行政全般についての提案等を各委員の方からいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

### ○柿崎（労）委員

お疲れさまです。電機連合の柿崎と申します。まずは丁寧な説明ありがとうございました。私から3点、要望、意見を述べさせていただきます。

まず資料2番の33頁、子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得ですけれども、1月から法改正になると思います。従来、有給休暇などの時間単位取得はなかなか会社も、使用者側も連続性だとか運用上だとか、仕組みがないだとか

ということで、取り組めないという所が多かったと思うんですね。感覚的には半分ぐらいは時間単位で取得できてないというふうに思うんですけども、そこが改正されることで波及効果が出てくると思われま。なのでこれからの話ですが、来年度に向けてこういった子の看護・介護休暇の時間単位の取得が、きちんと事業所で就業規則なり、そういった労働協約書なりに盛り込まれて運用しているという実態をきちんと押えて行っていただければと思います。

それから資料5のハローワークのマッチング機能について、山形県は非常に総評価が高いというお話でありました。私、詳細まで分かっていないですが、例えば各所別というところ、もしかするとその新庄だったら新庄、山形だったら山形、そういったエリアの中の話かなというふうに感じて、出来ればもう少しエリアを広げた、村山地区とか置賜地区とか、庄内地区とか、そういったところをマッチングできるような仕組みづくりをしていただければなと思います。もうやっているとすればそう答えてもらってもかまいません。

それからこのコロナ禍ということで、やはり非常に仕事がなくなって、新聞報道等ではかなりの失業者も出ていると聞かれておりますし、ANAだとか、人を運ぶものは非常に逼迫した状況になっています。このような状況が続けばハローワークに行かざるを得ない方、手続きしたい方が増えますので、ハローワークでの事業継続、BCPとかですね。しっかりと対応していただければと思います。労働組合も、労働組合事務所を開くにあたっては、非常に慎重にやっているんですが、いま考えているのはバーチャル事務所なんて考えておまして、チャットでお答えするとか、新しい取り組みを考えている最中で、困っているからこそ、そういったところは事業継続するべきだなと思っております。

最後にもう1点だけ、資料2の33頁のマザーズコーナー。これは非常にいい取り組みだと思っております。ここは県内4カ所ということだったので、是非新庄にもそういったものを設置していただければと思いますので、よろしくお願ひします。以上です。

#### ○峯田会長

事務局の方からお答えというか何かございますか。

#### ○八子雇用環境・均等室長

私の方からは子の看護休暇の時間単位の取得についてなんですけれども、既に個別企業にも資料送付をしたりとか、周知はやっておりますけれども、今後

ともいろいろなところで周知をしたり、あとは先ほどの両立支援等助成金で育児・介護休業規則を出していただきますけど、その時にアドバイスを、看護休暇の助成金ではないので、そこを指摘しないと、そこを直さないと助成金は支給できないものではないのですが、でも必ず来年度から時間単位ですからねということでアドバイスはしていますし、今回は9月から始まった事業所訪問指導ですとか、あるいは一堂に集めた集団指導でも、子の看護休暇については、今からやっておくように、1月以降は就業規則を見て、法に達しない場合は是正をしていただくようになりますので、周知と個別の両方で進めて行きたいと思います。

#### ○中野職業安定部長

安定部でございます。3点ご質問いただきました。まず各ハローワークの評価に関連いたしまして、村山地域とか各圏域でのマッチングができるようにすべきではないかというご質問だったと、1点目につきましてはそういう理解をしております。この点につきましてご説明申し上げます。まずハローワークを管轄するエリアでございますが、これは決まっております。その中にお住まいの方、あるいは営業されている事業所というのは、基本的にはその管轄するハローワークで支援を受けるということになっております。ただ、例えば寒河江の方であれば、山形の方に来て働くといったこともございます。その場合、寒河江のハローワークだけではなくて、山形のハローワークでも利用できるということになっております。

それから2点目。ハローワークでのBCPはどうなっているのかというご質問かと思えます。BCPにつきましては、新しくコロナという、これまで想定していなかった形でのものが発生したので、新しくハローワークでもBCPを作り直したところでございます。いざという場面にハローワークが機能停止しないように、これはしっかりBCPの関係につきましては、ハローワークに周知徹底いたしまして、いざという場面でもハローワークが機能するように努めてまいります。

3点目でございますが、マザーズコーナーの設置、新庄でもお願いしたいということでございます。マザーズコーナーの設置につきましては、人と予算等もからんでいきますので、労働審議会の方で、こういったご意見があったということで本省にも伝えさせていただきたいというふうに思います。

#### ○菅井職業安定課長

職業安定課の菅井と申します。若干補足させていただきますと、マザーズコーナーについては4カ所設置しておりますが、ほかのハローワークにつきましても、サービスの同じようなスタンスで取り組んでおるところでございます。また、エリアの関係でございますけれども、ご承知のようにハローワークというのはどこにお住まいであろうとも、どこのハローワークも利用できるというようなことと、それから先ほど事例が出ましたが、新庄のハローワークの管内の方でして、それで村山地区に就職したいとか、そういった場合についてもご相談に応じているというようなところございまして、確かにその管轄別の評価というふうにはなっておりますが、支援的には皆さん、どこの地域にお住まいであろうとも、どこに就職したいかというところもすべて相談が可能というような状態になっております。

#### ○柿崎（労）委員

ありがとうございます。分かりました。あとマッチング機能についてですけど、例えば非常に事業継続が難しい場合、構造改革とかあれば労働基準監督署の方にも報告が行きますし、そういった情報は労働局が一番知ってると思うんですね。悪いところ、また人材が欲しいところ、そういった大きな括りでもそういうマッチング機能を発揮していただければと、情報量がかなりあると思いますので、是非お願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

#### ○峯田会長

ただいまのは、特に回答はよろしいですか。お願いということで。わかりました、ありがとうございます。

あと、ほかにいらっしゃいますでしょうか。

#### ○設楽（労）委員

労働者代表の設楽です。新型コロナ関係で何点かご質問等させていただきます。厚生労働省のホームページの方、昨日見たんですけども、本省のホームページには1週間に1度、新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について、定期的に発表されているんですけども、そちらの方の数字を見ましたら、県内的には労働者の解雇などは現在469人、それから雇用調整の可能性がある事業所は3,112事業所という状況です。解雇などは東北6県では最少の数字になっているんですけども、ところが雇用調整の可能性がある事業所を見ると、逆に東北の中では一番最高位になっている状況になっ



ています。現在、コロナウイルスは、第三波が来ているということで、国の方でもいろいろな施策をこれから打とうというような考え方になっている状況ですけれども、そういった中で一番我々が危惧するのが、やはり事業の縮小だとか、廃業に追い込まれてしまい、労働者の雇用そのものが不安定、もしくは職を失うということについて非常に危惧をしているところです。そういった観点から、やはり雇用の維持・確保は、是非お願いしたいと思っただけですけれども、そういったところから冒頭、労働局長の方からコロナウイルスの関係について、山形は少なからず影響を受けているとコメントがあったわけですけれども、469人ということ、それから 3,112事業所ということについて、労働局としてどう受け止めているのかということ、あと、これから見れば状況が改善するというよりも、悪化することが想定されるわけであり、そういった観点から、先ほど室長、各部長の方から対応などについてお話があったわけですけれども、対策について、今後どういったことを考えておられるのかお聞きしたい。

それから2点目は、資料 No. 2の2番目の20頁のところの3番、柔軟な働き方がしやすい環境整備などの(1)に、雇用型テレワークの普及推進の促進が記載されております。今回、コロナの関係で、感染リスク回避の観点から時差出勤だとか、在宅勤務、それからサテライトオフィスなど、新しい生活様式を実践していく中で、時間や場所を有効に活用できる働き方、感染リスクを回避する働き方として我々も認識しているところです。しかしながら、この行政方針の1つ目の○の方に情報通信技術を活用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインについて、さまざまな機会を通じて周知を図ることがあるわけですけれども、このガイドラインそのものが認知度が非常に低いという状況になっています。テレワークを行う場合には、やはり労働基準法、労働安全衛生法、労働災害補償法などの労働法が適用されることになるわけですけれども、既に県内においても少なからずこのテレワークが進んでいるわけで、そういった中で従来の就業規則が事業場内での規則を前提になっており、いわゆる在宅勤務型の就業規則になっていないということについて、規則をきっちり整備をする必要があると思っております。そういった面で就業規則は従業員が10人以上の事業所は、企業において策定をし、労働基準監督署の方に提出するというになっているわけで、そういうことからこのテレワークを促進するにあたり、是非在宅勤務用の就業規則についても力を入れ、指導などをやっていただきたいという要望になります。以上2点です。

○峯田会長

ありがとうございます。それでは事務局からご回答をお願いいたします。

#### ○中野職業安定部長

まず1点目でございますが、今後事業縮小等での解雇、これが危惧されるところであるというご発言がございました。それで今後何をするのかというご質問だったと思いますが、これにつきましてはハローワークでございますが、まずハローワークとしましては、引き続き雇用維持の支援、具体的には雇用調整助成金、それから新型コロナウイルス感染症に対応した休業支援金、これの周知を改めて、先ほど冒頭で局長からも説明がございましたが、2月まで特例措置が延長されるということもありますので、これを改めて周知したいというように考えております。それと雇用維持の支援の取組みというのは、県内かなりの企業さんの方にやっただいて、雇用を守っていただいておりますけれども、やむを得ず解雇される企業さんも、この半年以上コロナ禍が続いておりますので、少しずつ出てきております。そのためやむを得ず解雇される場合がございますが、その時には法律上、再就職援助計画というのを出していただく必要がございます。これを出していただくことで、その離職される労働者の方、再就職に有利になります。この手続きをしっかりといただくように、併せて周知したいというように考えております。こういった雇用維持の支援をやりながら、どうしても雇用の方が雇用・失業情勢が悪化してしまったという場合、雇用のセーフティネットとしてはハローワークがしっかりやらなければいけないと考えております。ハローワークだけではなくて、県の方でも、例えば生活に困った方の支援をする機関とかというものがございます。そのためそういった機関としっかり連携をする、そういったことも大事だというふうに考えておりました、そういった連携強化の取組みを行っているところであります。そしてハローワークのサービスの質でございますが、先ほど資料5の1枚目でご説明しましたが、全国的に見ると高いレベルのところがございますので、これは引き続き維持したいというふうに考えております。こういった取組みで最悪、雇用失業情勢が悪い状況になった場合、ハローワークとしてはセーフティネットとしてしっかり対処していきたいというふうに考えております。以上でございます。

#### ○河西労働局長

先ほど設楽委員の方からご紹介いただきましたように、県内の離職者の状況ですけれども、東北では一番少ない状況になっております。これは一つには私

どもとしましては、雇用調整助成金の特例等の内容がはっきりした段階で県内の労働保険適用事業所に対して、雇用調整助成金等のリーフレットをすべて送りまして、その利用促進を図ったということで、全国的にみても、その申請の状況を見てみますと、山形県の場合には申請が4月の段階から早くに利用されていたというようなことが言えるかと思えます。そういう意味ではすべての労働保険適用事業所にリーフレット等を送付したというのが一定の効果があったのかなというふうに思っておりますが、その一方でご指摘のとおり、東北の中では今後雇用調整を行う可能性のある事業所というのが一番多いような状況になっておりまして、そのところは非常に労働局としても危惧しているところでもあります。いま安定部長の方からも計画の届出のような話も出ておりましたけれども、やはり事業の縮小ですとか、あるいは廃業といったような場合でも、やはり労働基準法等をきちんと守っていただくということが必要になりますので、ハローワークの方にも労働基準監督署の方にもいろいろ情報を寄せられますから、労働基準監督署と、あとはその後の雇用のところの維持とか、あるいは新しい再就職時の支援という部分については、ハローワークのところと連携を取りながら、引き続き取り組んでいきたいというふうに思っております。

#### ○八子雇用環境・均等室長

テレワークについては、実はこの20頁にはコンサルタントの訪問事業所数で、8月から訪問しているの8件ということにはなっているんですけども、県内の企業で、やはりコンサルティングを受けたいという希望する事業所を中心に2名の働き方・休み方改善コンサルタントが訪問して、その会社の本当に利用しやすい制度の中でもテレワークということであれば、テレワークですとか、ほかの働き方ということであれば、そのほかの働き方といったものを提案し、それに合わせて助成金の制度を周知しております。この20頁の3の○の2つ目なんですけれども、テレワークの助成金の中で働き方改革推進支援助成金、先ほどインターバルですとか、特例コースのお話をさせていただいたんですけども、その中にこのテレワークコースという助成金もございまして、こちらについても併せて周知を図っています。ただ、あくまでも導入支援ということなので、強制力は今のところはないのんですけども、今後、こういったコロナ禍のもとで在宅ワーク等が取り上げられる場合も進むと思いますので、周知と個別支援に力を入れていきたいと思っておりますし、また山形働き方改革推進支援センターでもいろいろなアドバイスですとか、助成金を周知することもできますので、まずは導入支援ということで取り組んでいきたいと思っております。

## ○設樂（労）委員

2点目の方は分かりました。是非お願いします。1点目ですけれども、懸念しているのは、まず全体的に有効求人倍率が低下傾向になっているということで、かろうじて1.03倍にとどまっているわけです。経済状況など今後悪化すると、この1倍を切ることも危惧されるわけです。そうした時、失業者とか、離職者の受け皿、どこに受け皿を用意していただけるのかということ、あとハローワークにおいても、かろうじて失業者が少ないという状況で、ハローワークの方の業務も逼迫していないと思っております。ただし、この状況が長期間に及ぶと、やはり業務も多忙になって、この対応が出来なくなってしまうということなども懸念されるので、そういったところも、想定をしてということも、言いづらいところもあるんですけども、相談をされる際の体制も、是非充実を図っていただきたい。反面、今でも人材が不足している事業分野などもあり、そういった中で先ほど職業安定部長から雇用のシェアということで、在籍出向の制度について説明がございました。産業雇用安定センターなどもその仲介に入っているわけですので、是非そういったセンターなども活用しながら、失業者を1人でも少なくする、そういった対応を是非お願いしたいと思っております。

あともう1つ、トータルのところで申し上げてよろしいでしょうか。行政運営方針についてです。3月の審議会で、私から当時コロナウイルス感染が少し拡大していくような傾向がありましたので、この行政運営方針そのものにコロナウイルスの関係が載っていなかったんで、どうなのかと発言しました。今日もこの審議会の皆さん方から、上期の事業状況を聞かさせていただくと、大半がコロナウイルス感染の対策を、日常の業務の中で遂行されているというふうに受け止めています。この行政運営方針が3月に議決した状況と、今日的な状況がもう異なっているわけで、そういう観点からすると、この行政運営方針そのものを修正、もしくは補強をしていく必要はあるんじゃないかと私は思っています。資料の45頁の1番の(1)のところを、さっき資料の方を最後まで見たところですけども、(1)のまた書きの2行目のところに、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行い、現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させるという記述が載ってますので、この行政運営方針も、修正もしくは補強をしていただけないかというのが私からの提起であります。以上です。

○峯田会長

ありがとうございます。いまの問題提起については何かございますか。

○河西労働局長

3月の時の審議会の場合でも設楽委員の方からご指摘ございました。行政運営方針そのもの、これは内容を見直したりする場合はエネルギーがかかるという状況がございまして、実際に分析なんかもして、これは作り上げるのに数カ月掛かっている状況でございます。運営方針の策定作業が、機動的なものになかなかかなりにくいところが今後の検討課題かなというふうに思います。ただ、労働局としましては、管内の情勢を見まして、迅速に対応しなければならないものについては、運営方針を修正するのを待つことなく、機動的に動くようにやっていきたいと考えております。

○峯田会長

はい、ありがとうございます。そういうことでよろしく申し上げます。

○設楽（労）委員

資料の方を見ますと、No. 3、No. 4は、コロナウイルス対策の関係でまさしくこれ記載されているんです。先ほど言ったように行政運営方針については、難しい言葉などはここに載せる必要はなく、やはり今年度の象徴的なこと、働き方改革など、我々も、その通りだというふうには思っているんですけども、ただ、社会全体を見たときに、いま労働行政に求められているものは何か、やはり最重点施策、「最」をつけた部分での、コロナウイルス対策だというふうに私は思っているんです。やはり雇用対策はもちろん、職場における、例えば安全健康管理対策などもまだまだやられていないということなど、そういう観点から、いま現在の運営方針だけでは足りないのではないかというのが私の意見です。ただ、機動的にということもありましたし、次年度、この行政運営方針を策定する場合は、やはり現下の情勢などをきちんと捉え、そういった状況に、適合した方針を是非策定していただくよう、重ねてお願いをしたいと思います。以上です。

○峯田会長

ご意見ということで、よろしくお願いたします。ほかにご質問、ご意見はございますでしょうか。では、奥山委員、お願いします。

#### ○奥山（使）委員

すみません、使用者代表の大風印刷の奥山と申します。よろしく願いいたします。

私、ちょっとひとつ1点教えていただきたかったのが資料2の3頁の一番最初のところで、令和2年度の委託先についてですが、委託先としてここに決まった経緯と言うか、もし差し支えなければ教えていただきたいと思ったのは、実はちょっと私が記憶するかぎりでは、多分県内の業者さんじゃない企業さんだったと思うんです。集合セミナーがやっぱりコロナ禍で難しい中、私はその専門家の派遣とかすごくいいなと思って実は利用させていただいたんですけども、まず電話をもらった時から、会社の名前は間違える、名前は覚えてくれない、もうすごいかみかみで何言ってるか全然分からない状態で、私、本当に一旦その電話でやめようかなと思っちゃったんですけど、実際にはやはり地元の専門家の方がとても親切に対応してくださって、その制度を使って本当によかったなというふうに思っているんで、それであればもっともっと、地元にもっと電話対応だっちゃんどできる人だっちゃんどたくさんいるのに、なんで県外から。どこですかと言ったら、うちは県外ですーみたいなことをおっしゃっていたので、もっともっと地元の人を使うというところを、活用していただけたらよかったんじゃないかなと思って、実際に経験したので、それをちょっと教えていただけたらなと思ったところです。

#### ○八子雇用環境・均等室長

この働き方改革推進支援センターの委託事業は、公募による入札ということになっておりまして、施策と予算と両方を見てということになるので、こちらの一存で決めることができない仕組みになっております。ただ、やはり今回地元の委託団体ではないことで、なかなか難しい面がございましたので、今年度はより私どもも毎月1回、進捗状況を確認した会議を開くなど、円滑に進むように業務指導をしています。あとは、その派遣される専門家につきましては、地元の社会保険労務士会とも連携してやっておりますので、そのあたりは訪問で対応した社労士はちゃんとされていたのではないかなと思うんですけども、私どももやはり、来年度は、出来れば地元の団体から応募をしていただきたいというのが本音ではあります。

#### ○奥山（使）委員

ありがとうございました。多分いまの話を聞いて、使用者側の代表の皆さん、意見が一致するんじゃないかなと思うんですけど、やはり入札となった時に、地元企業でこれだけコロナ禍で苦しんでいる企業がたくさんあるので、なるべくやっぱり地元をお願いしていただきたいというのが本音で、やはり東京とか首都圏の大きな企業に比べると、力も財力も及ばないのは私たちしようがないところなんですけれども、そういったところでもなるべく地元、ちょっと言葉が汚いかも知れないですけど、お金を落していただかないと、私たちの生活もかかっているんで、そういったところはちょっとご配慮いただければうれしかなと思ったところです。以上です。

○峯田会長

それに対して何かありますか。

○八子雇用環境・均等室長

今の貴重なご意見については、本省でも入札の方法などを検討してもらおうということを、本省にも意見として上げたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○峯田会長

ありがとうございます。ほかにご質問、ご意見はございませんでしょうか。

○岩田（使）委員

商工会議所の岩田と申します。まずもって雇用調整助成金の再々延長、また支給期間が短くなっているというようなことで、非常に助かっている事業者が多くありまして、感謝の声もいただいているところでございます。ありがとうございます。また、遅くなりましたが、大沼の自己破産の際にはいろいろ従業員対策、またテナントの従業員対策にお力をいただきまして、誠にありがとうございます。業界といたしましても、この労働行政についてはこの前もなんか言ったんですが、パートナーシップ構築宣言というものを日商ベースの方で連合さん、あとは国を交えての構想があるんですけども、これは働き方改革の進め方にも今後とも絡んでいくような中身でございまして、業界の方としてもこれは宣言をする企業を増やしていきたいなといま取り組んでいるところでございます。また事業所経営につきましては、中企庁ベースで来年の概算のべ

ースで倍額になっているというようなこともあって、そちらの方にも力を入れるという姿勢がありますので、これは事業承継センターとも連携しながら取り組んで行かなければならないと考えているところでございます。

あと、先日うちの建設関係の方の部会とちょっと話し合ったときに、建設業界の働き方改革の適用、期間は延長になっているわけでありましてけれども、やはり発注側との関係の中で、なかなか実態的には難しい面もあるやに聞いております。その辺も延長はなっているんですが、その延長期間を利用して実態を把握しながら進めていかなければならないのかなと思っているところですので、よろしくお願ひいたします。以上です。

○峯田会長

ただ今のは、特に回答を求めるということではなく、ご意見ということで、よろしくお願ひいたします。ほかにご意見やご質問等ございますでしょうか。

ほかにご意見等ございませんでしたら、これで意見交換を終了といたします。本日、各委員の皆様からいただいた意見を踏まえて、山形労働局は今後の行政運営にあたっていただきますようお願ひいたします。

それでは最後に労働局長よりひとことお願ひをいたします。

〔労働局長挨拶〕

○河西労働局長

本日は真摯にご審議をいただきまして、本当にありがとうございます。いただきましたご指摘、ご要望についてはきちんと出来る限り対応したいと思っております。引き続き現在の状況を踏まえまして、機動的に行政運営して行きたいと思っております。引き続きご支援とご協力をよろしくお願ひいたします。本日はどうもありがとうございます。

○司会

峯田会長、委員の皆様、長時間のご審議、どうもありがとうございます。これをもちまして令和2年度第1回山形地方労働審議会を閉じさせていただきます。お疲れさまでした。

以 上