

# 令和3年度

## 第2回 山形地方労働審議会

令和4年3月8日（火）  
山形労働局大会議室

山形労働局長挨拶	1
澤邊会長挨拶	3

### [議 事]

- (1) 令和4年度山形労働局行政運営方針(案)について 4
- (2) 意見交換 14

山 形 労 働 局

## 令和3年度 第2回山形地方労働審議会

〔開 会〕

(進行：監理官)

### ○進 行

ただいまから令和3年度第2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。

はじめに、委員の交代がございましたので、ご報告いたします。使用者代表大沼拓雄委員でいらっしゃいます。前任の原田委員ご退職に伴う交代となります。どうぞよろしくお願いたします。

〔出席状況報告〕

### ○進 行

次に次第の2、本日の出席状況についてご報告いたします。

お手元の資料、次第の後に委員等名簿を添付しておりますが、そちらをご覧いただけますでしょうか。本日都合により欠席されている方は、公益代表の青塚委員、大泉委員、使用者代表の川口委員の3名で、委員18名中15名の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」にあります、会議開催およ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ご報告させていただきます。

なお、本日ご出席の使用者代表 岩田委員におかれましては、所要のため途中退席されるご予定であることをお伝えいたします。

また、本審議会は公開となっております。報道機関1社が後方席で傍聴されることについて、あらかじめお断り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。

本日の審議会終了予定時刻は15時20分としております。円滑な進行について、ご協力をお願いいたします。

### ○進 行

それでは、議事に先立ちまして、山形労働局長 小森より挨拶を申し上げます。

〔労働局長あいさつ〕

### ○小森山形労働局長

山形労働局長の小森でございます。皆様方におかれましては、日頃より労働局の業務運

営に対しまして、ご支援、ご協力を賜りますこと、この場をお借りしてお礼申し上げたいと思います。

また、本日は年度末のご多用のところ、ご出席を賜りましたこと、重ねてお礼申し上げます。ありがとうございます。

当審議会におきましては、山形労働局が所管する業務に関する重要事項につきまして、ご審議をお願いいたしております。本日は、令和4年度の行政運営方針（案）につきましてご説明申し上げ、ご審議をお願いするところでございます。

ご承知のとおり長引くコロナ禍の中で、本県も一時まん延防止等重点措置の対象となるなど、多くの企業が新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応を余儀なくされ、そして厳しい経済情勢を乗り切り、事業を継続させ、労働者の雇用を維持するために力を注がざるを得ないという厳しい状況が続いております。令和3年度の労働行政につきましては、社会情勢を受け止めつつ、企業に対し、雇用の維持継続に向けた助成金の活用により支援を行い、また、感染症に関する特別相談窓口を設け、企業や労働者の不安を解消し、あるいは、残念ながら離職を余儀なくされた方々への再就職支援に取り組んだ行政運営を行ってまいりました。

一方で、感染症まん延後の新たな日常の下で、柔軟な働き方がしやすい雇用環境整備を目指し、働き方改革関連法による改正労働基準法やパートタイム・有期雇用労働法などの法の履行確保にも取り組んでまいりました。

令和4年度につきましては、行政運営方針の柱といたしまして、3つの項目を掲げて施策を推進していく予定としております。まず1つ目が、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応ということです。2つ目は多様な人材の活躍促進。そして3つ目、誰もが働きやすい環境づくりという3つの項目となっております。山形労働局としましては、総合労働行政機関として、地域や県民の皆様の期待に日々応えていくために、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、人材開発の4つの行政分野による施策を総合的に推進して、労働基準監督署、それからハローワークと一体となって施策を進めていく所存でおります。

本日の審議会におきましては、皆様方から忌憚のないご意見・ご指摘をいただきながら、令和4年度の行政運営に反映させてまいりたいと考えております。ご審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

## ○進 行

では、これより議事に入ります。

「山形地方労働審議会運営規程第4条」により、議事進行は会長が行うこととされておりますので、会長の澤邊委員をお願いいたします。

それでは、会長どうぞよろしくお願ひいたします。

〔議 事〕

(会長挨拶)

○澤邊会長

皆様こんにちは。会長の澤邊でございます。

これから審議に移りますが、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。本年度2回目の本審議会においては、山形労働局令和4年度行政運営方針(案)についてご審議いただきます。新型コロナウイルス感染症の発生から2年を超えた現在でも、オミクロン株による感染が拡大しており、さらなる経済への影響も懸念されますが、ただ今局長からのご挨拶にございましたとおり、少子高齢化、人口減少が進む山形県においては、働き方改革を進め、すべての労働者が活躍できるように労働環境を整えていくことが、持続的な経済の成長や地域の活性化にはとても重要であります。そのため、行政には引き続き働き方改革関連法の履行確保にご尽力いただき、またコロナ禍においては、企業と労働者をしっかり支えることがより強く求められると考えます。労働局は、ぜひ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いたします。

委員の皆様には、率直な意見を労働局に伝えていただくことで、より適切な労働行政が推進されるものと考えますので、積極的なご意見をお願いいたします。

それでは、これより審議に入らせていただきます。座らせていただきます。

〔議事録署名委員指名〕

○澤邊会長

では、議事に入る前に、「山形地方労働審議会運営規定第6条第1項」に基づき、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

労働者代表の設楽委員と、それから使用者代表の丹委員、お二人にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○澤邊会長

それでは議事に移ります。

「令和4年度山形労働局行政運営方針(案)について」説明をお願いいたします。なお、質問・意見等は、全ての説明終了後に、まとめてお受けしたいと思います。

それでは、労働局から説明をお願いいたします。着座のままで構いませんので、よろしくお願ひいたします。

## (1) 令和4年度山形労働局行政運営方針(案)について

### ○田名網雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の田名網でございます。

委員の皆様方には、日頃より労働行政、雇用環境・均等行政につきまして、ご理解・ご協力賜りますことを厚く御礼申し上げます。

私からは、資料1「令和4年度行政運営方針案」によりまして、雇用環境・均等行政において、特に取り組むべき事項についてご説明させていただきます。資料2の方もお手元にご用意ください。

それでは、資料1、6頁をご覧くださいませでしょうか。

6頁の下の方の四角に囲まれた箇所、「第3、多様な人材の活躍促進」というところがございます。その中の1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進のうち(1)男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援でございます。①として、育児・介護休業法の段階的な改正による履行確保等と書かれておりますが、改正育児・介護休業法によりまして、4月から、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び本人または配偶者の妊娠・出産を把握した場合における、労働者への育児休業に関する制度や育児休業の申し出先などの個別周知をすること、育児休業取得の意向を確認することが企業の義務となります。その後も、10月には産後8週間の期間中に2回まで4週間取得できる産後パパ育休と育児休業の2回までの分割取得が、さらに来年4月には1,000人以上の企業に対し育児休業の取得状況の公表の施行が控えております。

法改正のポイントは、資料2の1頁でございます。時間の関係で説明の方は割愛させていただきますが、4月からはこの資料にありますように法改正が続きます。着実な法の履行確保とともに、引き続き労使団体、自治体などとも連携させていただきまして、改正内容の周知を図ってまいります。

具体的には、こちらの行政運営方針の方には書かれておりませんが、来年度はまず企業のご担当者のご都合に合わせて参加いただけますように、オンライン形式での実務的な説明会と、それから対面形式の個別相談会を開催する予定としております。対面形式の大規模な説明会につきましては、労使の皆様からのご要望や新型コロナウイルスの感染状況なども考慮した上で実施を検討してまいりたいと考えております。

引き続き、育児・介護休業法に関します講師依頼にも積極的に対応してまいります。

次に、資料2の3頁をご覧ください。こちら行政運営方針には掲載していませんが、小学校休業等対応助成金・支援金の今後の動きについてお知らせいたしたいと思っております。本助成金は、新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休校等によって仕事を休まざるを得ない保護者を支援するためのものがございます。この助成金はこの3月31日まで

の休暇を支給対象としておりますが、資料にありますように、4月から6月に取得した休暇分まで延長する方針が示されております。この延長が確定次第、制度の周知等につきまして、行政運営方針に盛り込むことができればと考えております。

それでは、行政運営方針の7頁上の方ですが、③次世代育成支援対策の推進でございます。一般事業主行動計画の策定等については、日頃から義務企業の届出等を徹底しているところですが、来年度からは認定制度に変更がございまして、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準の1つであります、男性の育児休業取得率等が引き上げられます。例えば、くるみんの場合は7%から10%の引き上げになっております。現行の認定基準を満たす企業に対しては、「トライくるみん」認定が創設されますので、これらもあわせて周知し、認定の取得促進に向けた企業への働きかけを積極的に行ないたいと考えております。詳しい認定基準につきましては、資料2の5頁の方でご確認いただけますので、後ほどお読みいただけましたら幸いです。

それでは次に、同じく7頁の(3)女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援でございますが、4月1日から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や、情報公表の義務が常用労働者101人以上300人以下の企業に拡大されます。今後届出等がない場合には、行政指導により是正を行い、着実に履行確保を図ってまいります。拡大対象となった企業の現在の状況でございますが、届出率は全国的に低調で、山形でも実は未だ半分に満たないという状況が続いておりますが、年度末になりまして、急に企業の関心が高まってまいりましたので、義務化まであとわずかではございますが、積極的に届出の勧奨を続けてまいります。

次に飛びまして(5)不妊治療と仕事の両立支援でございます。「山形県不妊専門相談センター、こちらは山形大学医学部附属病院さん、こちらと連携しまして、資料配布により、企業及び女性労働者への周知・啓発を行ってまいります。また、4月からの不妊治療の保険適用によりまして、働きながら不妊治療を受ける労働者の増加が見込まれ、通院のための休暇についてのニーズも高まるものと考えられます。このため、引き続き4年度も企業に対し、不妊治療と仕事の両立を支援する助成金制度の周知を行い、不妊治療のための休暇の導入支援を行ってまいります。

次に、行政運営方針9頁の中ほどでございます。「5 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」のうち、下の方になりますが、(2)同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、無期転換ルールの円滑な運用でございます。来年度もパートタイム・有期雇用労働法に基づく行政指導を実施しまして、法の着実な履行確保を続けてまいります。あわせて、同一労働同一賃金に取り組む企業の事例についての周知。これは、パートタイム・有期雇用労働法のポータルサイトで行っています。ポータルサイトの中にある事例の周知なども行いつつ、山形働き方改革推進支援センターと連携

いたしまして、非正規雇用労働者の待遇改善に係る企業の取組を支援してまいります。

その働き方改革推進支援センターでございますが、来年度も委託先が山形県社会保険労務士会となる予定であります。訪問コンサルティングや正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で基本給のバランスがとれているかを確認できる職務分析・職務評価の取組支援なども当センターにて行ってまいります。

なお、無期転換ルールにつきましては、周知を継続するとともに、勤務地限定正社員、短時間正社員、職務限定正社員などの多様な正社員制度導入についても周知を行ってまいります。また、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め事案等を把握した場合には、引き続き企業への啓発指導を行ないます。

次に12頁「第4 誰もが働きやすい職場づくり」の1（2）長時間労働の是正の①生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む事業主等の支援というところです。先ほど話に出てまいりました「山形働き方改革推進支援センター」においては、来年度も引き続き監督署の相談・支援班や、また関係機関等と連携しまして様々な支援をしてまいります。来年度は、業種別の団体に対する支援なども新たに実施いたします。働き方改革推進支援センターの事業の概要につきましては、資料2の9頁でございます。簡単なものではありませんが、ご覧いただければと思います。

次に、本文17頁の一番上、（5）総合的なハラスメント対策の推進でございます。4月1日から、中小企業にパワーハラスメント防止措置が義務化されることを踏まえまして、ハラスメント防止措置を講じていない企業に対しては、厳正な指導を実施いたします。

また、日頃より総合労働相談コーナーでは、労働者からの「いじめ・嫌がらせ」の相談が多く寄せられておりますが、4月から法が適用されることで、パワハラに関する相談の増加も予想されるところです。法に基づく行政指導と、労使間の紛争解決援助等について、労働者の意向も配慮しながら進めてまいりたいと考えております。

なお、総合労働相談コーナーでございますが、第1回の審議会の開催時に欠員となっておりました庄内署コーナーの総合労働相談員が、おかげさまで1月に採用できました。しかしながら、米沢署コーナーの欠員が続いておりまして、適任者の応募が無いために、現状では4月からの採用が難しい状態になっています。このため、引き続き労働局の総合労働相談コーナーにて対応する予定としておりますが、地域の皆様のご迷惑にならないように、今後も欠員補充に尽力してまいります。

最後に17頁、同じ頁の中ほど、3「柔軟な働き方がしやすい環境整備」でございます。そのうち、（1）良質なテレワークの導入・定着促進でございます。「テレワークの適切な導入及び実施のための推進のガイドライン」及び人材確保等助成金の周知を図ります。また、来年度からは総務省と厚生労働省が連携して設置する「テレワーク相談センター」の紹介等を行い、企業を支援してまいります。この相談センターは、テレワークの導入に

あたって、労務管理の面と、情報通信の技術面の両方を相談できる、いわゆるワンストップサービスとなるような位置づけになろうかと思いますが、このセンターについて、周知用の資料などが本省の方から届きましたら、周知につまましてぜひご協力をお願いできればと思います。私からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

#### ○横田労働基準部長

労働基準部の横田でございます。

委員の皆様には、日頃から労働基準行政の推進にあたりまして、格別のご理解とご支援等いただいております。厚く御礼を申し上げます。

私からは、お手元の同じく資料1の令和4年度行政運営方針（案）のうち、労働基準部の関係の主な施策について、ご説明を申し上げます。

最初に、行政運営方針（案）本文の3頁を開けていただきたいと思います。真ん中あたりに、大きな3として、労働条件等をめぐる動向というのがございますが、現状と課題について少し触れさせていただきます。

3の（1）には、申告・相談等の状況として、申告受理件数が書いてございます。申告制度というのは、下の※印のところに記載してございますが、「労働条件が労働基準法等に違反しているとして、労働者が監督署に企業を指導するよう申し立てる制度」でございます。全体では昨年、令和3年で234件の申告が寄せられまして、内容として多かったのは、賃金不払、解雇手続、最低賃金というような項目順になっております。例年、このような順位になっています。

（2）の労働時間の状況でございますけれども、こちら令和3年の山形県の労働時間の状況を記載したものでございます。こちらは別途配布しております1枚紙の「労働基準部関係【訂正箇所】一覧」をご覧くださいと思います。一番上のところに、この労働時間の状況について、最新のデータによる数字を掲載してございますので、こちらをご覧ください。山形県の年間の実労働時間というのは、この間、雇用情勢も若干改善してきておりますし、企業活動が再び活発化しているという影響もあると思われませんが、令和2年と比べますと、40時間ほど増加している状況でございます。所定内及び所定外とも増加しているという状況でございます。

さて、本文の4頁の方に戻ります。本文の4頁では、（3）に労働災害の状況を記載してございます。令和3年の労働災害の発生状況は、令和2年に比べまして休業4日以上の死傷者数が大幅に増加しておりまして、新型コロナウイルスの感染症の関連も76件ございました。今月末に確定値を取る形になりますが、そこでは更に増える見込みです。なお、死亡者数につきましては、令和2年と比べて2人減少して過去最少の5人となりました。



このような状況などを踏まえまして、労働基準行政における重要課題は、改正労働基準法等の周知や監督指導の適切な実施によって、法定労働条件の確保と、長時間労働の是正を図り、働き方改革を推進していくこと、また、労働災害防止の取組を推進して、労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備していくことであると考えております。

それでは、このような課題に対応するための令和4年度の取組についてご説明をいたします。行政運営方針の表紙から2枚めくっていただきますと、丸ゴシック体で「令和4年度行政運営方針のあらまし」という見出しがございます。その右側の頁にローマ数字のⅢとして、「誰もが働きやすい職場づくり」がございます。こちらをご覧くださいと思います。

最初に課題が書いてありまして、その次に○印で項目を書いてありますが、1つ目の「○安全で健康に働くことができる環境づくり」のうち、1ポツ目の「エイジフレンドリー補助金」の周知の関係でございます。この補助金につきましては、働く高齢者の感染予防のための費用というものも補助対象にしておりますので、引き続き職場における新型コロナウイルス感染症防止対策を推進しながら、この「エイジフレンドリー補助金」のリーフレットを集団指導の場で配布するなど、事業場に対する周知の徹底に努めてまいります。2ポツ目と3ポツ目でございますが、監督署に編成しております「労働相談・支援班」におきまして、引き続き説明会の開催でありますとか個別訪問によって改正労働基準法の内容を周知いたしまして、労働時間の縮減に取り組む中小企業を支援してまいります。

また、法の周知にとどまらず、時間外労働の上限規制の具体的な対応方法はどうしたらよいのかなど、企業のニーズに応じてきめ細やかな相談・支援に努めてまいりますとともに、過重労働が疑われる企業への重点的な監督指導であるとか、三六協定の適正な締結に向けた監督署の窓口での指導を徹底してまいります。

4ポツ目として、労働災害防止対策の推進です。上の【課題】の囲みの部分のまた書にも記載がございますが、令和4年度は山形労働局の第13次労働災害防止計画、いわゆる13次防の計画期間の最終年度に当たります。しかし、これまで4年間の災害発生状況の推移を見ますと、死傷者数を5%以上減少させるという計画目標の達成が大変危ぶまれる状況にあります。新型コロナウイルス感染症関連の件数を除いても、平成29年との比較で令和3年は16%も増加しているという状況でございます。計画目標の達成のためには本年において死傷者数を大幅に減少させる必要があるところでございます。

災害発生状況を業種別で見ますと、大雪によるものなど冬期型の災害を除くと、建設業であるとか陸上貨物運送事業、そして第三次産業の小売業や社会福祉施設で大きく災害が増加しておりますので、今年度はこれらの業種に対する対策を強化する取組を行ってまいります。特に建設業につきましては、労働災害防止団体であるとか、市町村等の発注者とも引き続き連携しまして、災害防止対策に係る周知活動や合同での現場安全パトロールな

どを積極的に行って、死傷者数の減少に繋げてまいりたいと考えております。

続きまして、2つ目の「○最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の促進」です。山形県の最低賃金につきましては、今年度引上げの目安額が全ランク一律28円と中央最低賃金審議会から示されまして、山形地方最低賃金審議会でも慎重にご審議をいただきました結果、山形県においては29円引き上げて822円に改定をいたしました。また、4つの産業に係る特定最低賃金につきましても、26円又は27円の引上げ額ということで改定をいたしております。

現在のような経済情勢の下で、最低賃金がセーフティネットとして果たす役割は非常に大きいと考えており、労働局ではこれらの改定額につきまして広く県民に対する周知に努めるとともに、最低賃金の履行を確保する上で問題があると考えられる事業場に対しては、重点的な監督指導を行ってまいります。

また、最低賃金の引上げに向けた中小企業支援策である「業務改善助成金」につきましても、引き続き県内での利用が促進されるように周知を行ってまいります。

続きまして、3つ目の「○柔軟な働き方がしやすい環境整備」のうち、2ポツ目の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知の関係です。平成29年3月に決定されました「働き方改革実行計画」におきまして、この副業・兼業の普及促進をしていこうということが盛り込まれておりまして、令和2年9月に、「副業・兼業促進ガイドライン」が改訂され、労働者の申告を基に副業先で労働時間をきちんと把握することですとか、簡便な労働時間管理方法のモデルが示されるなど、副業や兼業に係る取扱いのルールが明確化されております。このガイドラインとあわせて、「副業・兼業労働者に対する健康診断の助成金」もリーフレット等を使って周知しながら、企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境の整備に取り組んでまいります。

4つ目の「○治療と仕事の両立支援」の1ポツ目ですが、「治療と仕事の両立のためのガイドラインの周知」等でございます。前回、この審議会におきましてお話ししたことの繰り返しにはなりますが、医療技術が進歩したこと等により、「がん」や「心疾患」などの通院治療をしながら働く人も多くなっております。病気の治療と仕事を両立できる、あるいは再就職について気軽に相談できる体制というものをつくることが求められております。

労働局におきましては、企業が病気を抱える労働者に仕事をする上で適切な措置や治療に対する配慮を行って病気の治療と仕事の両立ができるよう、職場において必要な取組などをまとめたガイドラインを集団指導の場などで事業場に配布し、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度についても周知して利用を勧奨してまいります。また、治療と職業生活の両立に関するご相談につきましては山形産業保健総合支援センターが対応しておりまして、両立支援に関する制度の導入とか教育について企業を個別訪問して支

援させていただくといった取組も行ってまいります。

以上が、令和4年度の行政運営方針（案）のうち、労働基準部関係の主な施策でございますが、お手元に配布しております労働基準監督官の採用試験パンフレットの抜粋につきまして少し補足をさせていただきます。これは令和4年度の労働基準監督官の募集案内ですが、裏面に記載のとおりインターネットによる申込みが来週18日（金）から開始される場所です。学生等に対する周知にご協力いただければということと、労働基準監督官の業務を説明させていただく機会などがございましたら、ぜひ山形労働局監督課へご教示を賜りたいと思っております。私からのご説明は以上でございます。ありがとうございました。

#### ○古川職業安定部長

続きまして、職業安定部からご説明申し上げます。職業安定部長の古川と申します。

日頃よりハローワークでの職業安定行政等の推進につきまして、ご指導等を賜りましてありがとうございます。

では、さっそく説明に入ります。私から、資料No.1の行政運営方針、それから資料No.4の職業安定部説明資料、それから、最近の雇用情勢について、グラフが1枚目にある横置き資料、をご用意しております。お手元にお願いいたします。

まず、行政運営方針(案)の1頁をご覧ください。3枚めくりまして、1頁になります。

「第1の労働行政を取り巻く情勢」の中で、雇用情勢ということで記載しております。最近の雇用情勢についてご説明申し上げます。

令和3年4月以降の今年度の傾向としましては、本県の基幹産業であります製造業を中心としまして、求人数が増加をしているところでございます。一方で、解雇等の事業主の都合によって離職した求職者の減少等によって求職件数が減るという傾向にあります。

その結果、直近の令和4年1月の有効求人倍率は1.45倍となっており、全国の1.20倍と比べて0.25ポイント高くなっているという状況にあります。なお、1.4倍台になりますのは、令和元年12月以来、2年1ヶ月ぶりです。しかし一方で、1月下旬から県内においても新型コロナの感染症感染者数は増加をしているところでございまして、その雇用への影響が懸念されるところでございます。

それらを踏まえまして、令和4年1月の基調判断としましては、「新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響は弱まり、改善の傾向がみられるが、引き続き感染状況に注意していく必要がある」とさせていただいております。

なお、その参考の資料としまして、「最近の雇用情勢について」の資料で、グラフ等でお示しをしております。1頁にありますとおり、全国が青い折れ線グラフになりまして、山形が赤い折れ線グラフになり、昨年1月以降、全国よりも高い水準で推移をしている

ということがお分かりいただけるかと思えます。2頁以降は、時間の関係上、割愛しますので、後ほどご覧になっていただければと思います。

続きまして、行政運営方針のこれからの主な取組をご説明申し上げます。資料No.1の資料に戻っていただきまして、5頁目です。

「第2 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」の「1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」の項目です。雇用調整助成金等につきましては、令和4年1月末現在で、累計で47,156件の申請をいただいております。最近は減少傾向にあるものの、依然として多くの申請をいただいている状況にあります。

こちらについて資料をつけております。No.4の安定部説明資料でございます。こちら1枚をおめくりいただきまして、厚生労働省本省から2月25日に発表されました、雇用調整助成金の特例措置の延長の資料をつけさせていただいております。内容について、表をつけております。赤字で書かせていただいているところなんですけども、3月までの助成率、上限額等の特例措置の内容を4月以降も継続させていただきまして、6月末まで措置する方針となっております。

なお、7月以降の取り扱いにつきましては、5月末までに厚生労働省から発表がある予定でございます。

また、先ほどNo.1の資料の5頁に戻っていただきまして、その1番の項目の後段になります。こちら、在籍型出向支援の取組につきまして、各地域におきまして積極的に推進を進めているところでございます。産業雇用安定助成金につきましては、1月末現在で、累計で16件、出向労働者71人分の申請を企業様からいただいております。事業主、労働者の双方にその趣旨をご理解いただきましてお礼を申し上げたいと思えます。

これらの雇用維持施策は令和4年度におきましても非常に重要な課題であると認識しております。引き続き積極的に進めてまいりたいと思えます。

続きまして、「2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」(1)人材確保・就職支援コーナーでの支援の項目でございます。

先ほど申し上げましたとおり、山形県の雇用情勢は求人の増加等を背景としまして、全国に比べ改善の傾向にあります。

その中で介護、建設をはじめとする人手不足の業種につきましては、求人倍率が非常に高くなっております。また、本県の基幹産業である製造業につきましても、人材確保は重要な課題となっております。現在においても、ハローワーク山形の「人材確保・就職支援コーナー」を中心として、重点的な支援をしているところでございますが、令和4年度におきましては、人手不足・人材確保の課題はより重要となってくると考えますので、県内全域においてより重点的な取組をしていきたいと思えます。

続きまして、一つ飛びまして(3)都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職

等の支援でございます。今後、労働人口が減っていくなかで、山形に移住して山形で働いていただき、地域の活力を高めていくことは、地方自治体も含めた行政として大きな課題だと認識をしております。

今年度におきましても、県や市町村と連携しましたイベントの開催など実施してきたところでございますが、ハローワークシステムのオンライン機能やズームによるオンライン職業相談等も活用しながら、今後も工夫をして進めてまいりたいと考えております。

続きまして、6頁になります。6頁の(5)地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定です。職業訓練につきましては、今年度当初より政府の重点政策となっております、各ハローワークにおいて、積極的に活用を図っているところでございます。多くの求職者の方にご利用いただいております、求職者支援訓練の受講者は去年の1.4倍となり、大幅に増加しました。引き続き職業訓練によりまして求職者のスキルアップを図り、就職に繋げていきたいと考えております。

また、訓練の効果的な実施には、地域のニーズを適切に反映させていく必要があります。労使の皆様をはじめ、各機関のご意見を頂戴しながら、適切な訓練コースの設置に繋げていきたいと考えております。

続きまして、「3 デジタル化の推進」(1)デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援でございます。政府全体の方針としまして、デジタル人材の確保は重要な課題となっております。山形県内におきましても、積極的にデジタル分野の訓練を推進して行くとともに、今後の産業構造の変化等を的確に捉えまして、地域におけるデジタル訓練の在り方を検討していきたいというふうに考えております。

(2)ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進でございます。ハローワークシステムの刷新により、今年度よりオンライン職業紹介等が可能となりました。各ハローワークにおいて、求職者及び求人者のマイページの利用をはじめとして、オンラインに関する取組を進めているところでございます。

令和4年度におきましても、引き続きオンラインによるサービスの機能強化を活用しまして、従来ハローワークを利用されなかった求職者の方をハローワークの支援につなげるとともに、窓口においては、来ていただいた求職者の方それぞれの状況に寄り添った支援を行ってまいりたいと思っております。

続きまして、8頁になります。8頁の「第3 多様な人材の活躍促進」の中の、「2 障害者の就労促進」の項目になります。(1)から(3)まで障害者の関連ということで記載をさせていただいております。

令和3年6月1日現在の、山形県の障害者雇用率は2.11%となっております。こちら全国に比ばまして低調な伸びにとどまっていると認識しております。

特に、精神障害者の雇用が進んでいないところが見受けられますので、各ハローワーク

においては、関係機関と連携した障害者・事業所へのチーム支援に、より一層取り組んでまいりたいというふうに思います。また、地域の事業主への障害者雇用についての理解促進を進めてまいりたいと思います。

また、市役所等の公務部門におきましても、一部未達成の機関がございますので、労働局におきまして指導と支援を進めてまいりたいと思います。

続きまして、3の高齢者の就労・社会参加の促進です。次の頁まで(1)から(4)ございます。高齢者の雇用に当たりましては、65歳までの雇用確保義務、それから70歳までの就業確保措置の努力義務が高齢者雇用安定法により課されているところでございます。山形県における高齢化率は比較的高く、人生100年時代を迎えるにあたって、高齢者への就労支援はますます重要となってくると認識をしております。各ハローワークの「生涯現役支援窓口」等におきまして、高齢者の職業生活の再設計も含めた支援について、より一層取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、9頁になります。9頁の「4 新規学卒者等への就職支援」です。令和4年3月卒の高等学校の新規学卒者につきまして、1月末現在で求人倍率は3.27倍となっており、こちら過去最高の数値となっております。内定率は96.1%でコロナ前の水準に戻っている状況にあります。背景としましては、県内の感染対策の徹底により、求人活動の活発化や、それから少子化による新規学卒者の減少等があると考えています。

また、内定者のうち県内の割合は82.7%で、過去最高に近い水準となっております。

一方で、前回の審議会でご意見を頂戴しましたように、新規学卒者の人材確保について課題を抱えている中小企業もたくさんいらっしゃるというふうに認識しております。人材確保という観点からも、ハローワークにおけるマッチング支援に重点的に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、「5 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」ということで、(1)から次の頁の(5)まで挙げさせていただいております。先ほど申し上げたように、雇用情勢は改善しているところでございますが、コロナの影響で依然として経営が厳しい飲食店等もありまして、厳しい状況に置かれた非正規雇用労働者もいらっしゃるというふうに認識をしております。そのような中で、各ハローワークにおいて、担当者制による個別支援、求職者支援訓練によるスキルアップを進めまして、再就職支援を促進してまいりたいと思います。

続きまして、10頁になります。「6 就職氷河期世代の活躍支援」でございます。10頁の(1)から、その次の頁の(5)までございます。

就職氷河期世代の活躍支援につきましては、令和2年度から3年間重点的に進めておりまして、令和4年度が最終年度に当たります。「ハローワーク紹介による正社員就職件数、3年間で3,000件以上」という目標を掲げておりまして、令和3年12月末現在で、その正

社員就職件数は約 2,200件となっております。順調に施策を進めていると認識しております。

一方で、就職氷河期世代の方々が置かれている状況は、一人一人様々異なりますので、個々の状況に応じた適切な支援を、県内の各関係機関と連携して今後とも進めてまいりたいと思います。

それから、次の「7 外国人に対する支援」「8 生活保護受給者等に対する就労支援」ということで書かせていただいておりますが、それぞれの状況に応じた支援策を就職困難者の方に向けて、引き続きハローワークにおいて支援を進めてまいりたいと思います。

以上、簡単ではございますが、職業安定部の関連部分のうち、主な部分のご説明をさせていただきました。ご意見等頂戴できれば幸いです。よろしく申し上げます。

#### ○貝梅総務部長

総務部長の貝梅です。私からは労働保険適用徴収業務について説明いたします。

資料1の、令和4年度山形労働局行政運営方針（案）の18頁、こちらをご覧ください。

まず、1点目。労働保険の未手続事業場一掃対策の推進及び収納未済歳入額の縮減であります。労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであり、また保険料を負担していただくにあたり、保険料負担の公平性を確保する必要があることから、未手続事業場の解消、それから収納未済歳入額の縮減を最重要課題として、これまでも取り組んでまいりました。事業場の成立、廃止は常に行われているものであることから、令和4年度においても、関係行政機関や委託事業者と連携して、未手続事業場を把握し、加入手続の指導を行ってまいりたいと考えております。また、滞納事業所に対しては収納の督促等により収納未済歳入額の縮減に取り組んでまいります。

2点目は、電子申請の利用促進についてであります。行政コストの削減、デジタル化の推進を目的として、年度更新の申請等の手続きについて、電子申請体験コーナーを労働局に設けまして、利用促進に取り組んでまいりたいと思っております。また、電子申請については、新型コロナウイルス感染拡大防止に資するものでもありますので、積極的な推進を進めてまいりたいと思っております。私からは以上になります。

## (2) 意見交換

#### ○澤邊会長

ありがとうございました。

それでは、以上、労働局からの説明について、質問、意見、あるいは行政全般についての提案等を、各委員からいただきたいと思っております。ご意見等ございます方はどうぞ。

○蒲原（労）委員

説明ありがとうございました。

日頃から、私どもたくさんの企業がコロナの関係、あるいは業績の影響を受け、事業停止という場面で、地域のハローワークを含めご協力をいただいていることを感謝申し上げます。

今説明をいただきました運営方針の中で、12頁目の一番下ですが、長時間労働の是正に向けた監督体制の強化等という記述があります。この記述を読んでいるとまさしくこのとおり徹底していただきたいのですが、言葉が少し緩いというかですね、企業の事業活動の公正競争を守るためにも、やはり厳しい、いわゆる逮捕権の行使とまでは書かなくてもいいとは思いますが、司法処分も含め厳正な対処というくらいの言葉を使っていただくことはどうなのかと感じました。ご意見をいただきたいと思います。

あと15頁目の労働災害の部分ですが、新潟県の米菓の工場の事件が非常に大きな悲しい事件となっております。私ども労働組合加盟の企業も重大事故の件数が多くなってきていますので、この書きぶりはこれでいいと思いますが、ぜひそういうことも背景に考えていただければと思いました。

16頁、新たな化学物質の規制の周知ですが、これは50年ぶりに化学物質の管理体制が見直しされたので、ぜひ徹底的に周知活動をしていただく必要があろうかと思います。50年ぶりに管理体制の見直しがあったということは、今の管理者は50年前のことを知らないわけですから、改めて化学物質管理の周知徹底をお願いしたいと思います。

それと、今日のお昼のニュースでもありましたが、有効求人倍率が非常に良くなってきたことで、資料も添付いただきました。それぞれ製造業が増えているとか、小売業も増えていることは見れるのですが、それぞれの業種の有効求人倍率はわかるのでしょうか。例えば製造業だと有効求人倍率2.何倍とか小売業だと3.何倍とかあると思うのですが、そういう資料があれば教えていただきたいと思いました。以上です。

○澤邊会長

ありがとうございました。

労働時間、長時間労働、それから労災、そして化学物質規則の新しい周知と、それからデータのお話かと思いますが、担当の方から順次お答えいただけますでしょうか。

○職業安定部長

職業安定部の古川です。最後の有効求人倍率の業種別ということなんですけれども、求人の数は業種別に公表させていただいているんですけども、求職者の数字がそういった観点では取ることができませんので、業種別の求人倍率という面ではご用意をさせていただ



けないところです。

○蒲原（労）委員

ありがとうございます。

○労働基準部長

労働基準部から、蒲原委員の最初のご意見につきましてお答えしたいと思います。まず、12頁の長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化のところ、もう少し強い姿勢を示していただけたら、ということでした。他の項目では「司法処分を含め厳正に対処する」という表現を結構使っているところがございます。この項目の中でもそうした言い回しを用いることは考えられると思いますので、こちらの方は検討して表現を工夫させていただければと思います。

次に15頁の労働災害の関係です。隣県で大規模な災害が発生したわけですが、全国的にはこの1年の中でも西から北まで各地で大きな災害が発生していて、死亡災害や重大災害として報じられているところがございます。山形県内でそのようなことがないように、私は常々、ニュースを見ながら思っておりますが、もとより山形県内にも同じような業種の事業場や工場があるわけですので、やはりこうした死亡災害や重大災害が発生することのないように、日々の監督指導、個別指導において監督官等の職員がしっかり指導することはもとより、重点業種別の災害防止対策を分かりやすく示したパンフレット等を事業場の労務担当者にお渡しして、事業場内での安全教育等に活用していただくというようなことも含めて、災害防止に努めてまいりたいと思っております。

そして16頁でございますが、化学物質の規制が変わるのが実に久しぶりということでございます。これにつきましては今般、本省からの関係法令の改正等の通知にあわせて、山形県内でも関係業界団体とか労働災害防止団体等に対して、会員事業場にしっかり周知して注意喚起してほしいということを書面で要請させていただいたところがございます。引き続き各監督署においても、管内の団体や事業主向け説明会で、こうした注意喚起をしてまいります。

○蒲原（労）委員

ありがとうございました。会長、もう一件の報告だけ。今ですね、製造業も人が足りなく、派遣の方を採用していると。そして実体的には、その工場に必要な安全衛生に関する教育は一通りやるんですけど、しっかり教育せずに現場に入るので、ヒヤリハットのような防災危機的なものが非常に多くなっているのが、多くの加盟組合企業から聞こえています。そういう部分で、安全衛生を含めた教育の徹底を職制にかかわらずしっかりやっ

ただいたうえで、安全を最優先に生産活動をしていただくことをお願いしたいと思いました。以上です。

○澤邊会長

はい、ありがとうございました。貴重なご意見、ありがとうございます。  
では、柏木委員。

○柏木（労）委員

柏木です。本冊の17頁ですね。ちょうど、3の（2）、網掛けされているところです。初めてと思いますが、フリーランスの件で、労働局もフリーランスが増えているというご認識と受け止めました。山形でも、ネットを介して、自転車による宅配も目にするようになりました。こういう状況は、山形でも、いわゆる曖昧な雇用といわれるこのフリーランス、あるいは請負とか業務委託とかいう方々が増えていると思います。ここに記載されているとおり、この曖昧な雇用の方々において、非常にトラブルが多く発生していることで、連合が調べたアンケート結果によると、一番多いのが報酬に関するもので、不払いだったとか、あるいは一方的な切下げだったとか聞いています。こういった中で、例えば現に起こっていることは、コロナで休業すれば労働者であれば休業補償が適用されるのに、この曖昧な雇用の方々は補償がないといった事例があるということです。ここに必要な保護を図るということを記述されているとおり、この実態として労働者性が認められるものに対し、確実に労働関係法令の適用を図れるよう指導や監督を行ってほしいということ、また、労働者という概念を見直していかなければいけない時に来たんじゃないかと思えますし、それと並行して、労働条件の明示、契約の締結・変更・終了に関するルールの特明確化というものを図っていくべきじゃないかと考えます。以上です。

○澤邊会長

ありがとうございます。今のご提案、ご意見について、労働局の方から何かコメント等ございますでしょうか。

○労働基準部長

ご意見をいただきありがとうございます。フリーランスの関係でございますけれども、全国的にはこうした働き方をされる方が徐々に増え始めているというようなことが新聞やニュース報道で見聞きされる場所ですが、具体的に山形の中でどこにどれくらいいるのかということについては、それが分かる資料がなかなかない状況でして、昨年を振り返っても、署に寄せられた労働相談の中にこうした働き方をする人からの相談があるかという

と、なかなか見当たらないということをごさいますして、実態としてどれくらいいるかというのは分かりかねるところです。ただ、全国的に徐々に広がりつつある働き方だということがございますし、柏木委員がおっしゃったように、実際にはウォルトとかウーバーイーツという、自転車等を用いてフードデリバリーを行うというような業態が山形市内にも進出しているという状況もございます。ITのフリーランスの関係ですと、なかなかきっかけがなくて把握できていないところがございますが、いずれにしても、フリーランスなどがその実態から見て労働者と言えるかどうかという検討点がございまして、労働者性についてはこのように判断するというような項目を整理したものが既に本省労働基準局の方で作成されておりますので、フリーランスなどの具体的な働き方の状況を調査し、それを基準に当てはめて労働者と言えるかどうかを判断した上で、労働者と判断できる場合には、一般の労働者と同様に、労働基準法等の違反にあたるかどうかという話になってまいりますので、労働者と判断できる場合は、きちんと是正指導を行い、悪質な違反については書類送検も想定するということとなります。ただ、通常の相談の中では、いろんなトラブルに対して、ここに書いてありますとおり、トラブル 110番といった相談先を紹介させていただくなど適切に対応してまいりたいと思います。

○澤邊会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか、柏木委員。

○柏木（労）委員

はい。

○澤邊会長

はい、どうもありがとうございました。

ほかに委員の皆様から何かございますでしょうか。

今日、委員の皆様からもご意見をいただき、必要なものは入れつつ、来年度の運営方針が確定するという形ですよね。

○山形労働局長

今日審議いただいているのは運営方針案ということでございますので、今日のご意見も踏まえながら、かつ、若干の見直しもさせていただきながら、再度皆様にはご提示させていただきたいというふうに思っております。

○澤邊会長

ありがとうございます。もう皆さんは、すでにご承知かと思いますが、ここでいただいたご意見が、さらに運営方針と今後の労働行政に反映されていくかと思いますが、何か気づかれたことでも結構ですので、ご質問等もいただければと思いますが、いかがでしょうか。

どうぞよろしく願いいたします。

#### ○大沼（使）委員

よろしく申し上げます。要望になるかと思いますが、この資料1の運営方針の17頁のハラスメントのところです。企業等への周知や啓発ということで、4月からパワハラが法律が変わりますということや、ハラスメントについて防止してくださいとか、相談窓口を設けてくださいと書いている資料はよく見るのですが、具体的にどういったことがハラスメントになるかということを知りたい。特に、うちの場合は製造業で年配者が多い中で、なおかつコロナでコミュニケーションが難しくなっている状況の中で必要な指導や注意までも控えるようになり、ハラスメントになるからということで何も言わないとか放置しているところがあります。あと、受けている側も過剰に反応するところがあります。特に、メールやSNSなどの表現がすごく下手な人がいて、ハラスメントギリギリになることがあります。お願いというのは、こういった法律がありますよということだけでなく、具体的にこういうことはハラスメントになりかねませんよとか、こういうものはハラスメントでなく指導の範囲と言えるのでお互いにしっかり話し合ってくださいとか、簡単な漫画でも何でもいいのですがリーフレットの的なものでお配りされているとすれば、紹介いただいたり、各会社の方に配っていただければありがたいと思います。ハラスメントの対応を一步間違えると、生産性の方にも影響してきますので、ぜひ、噛み砕いて周知いただければと思います。

#### ○澤邊会長

具体的にありがとうございます。この点について、何か。

#### ○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。ご要望ということでいただきまして、ありがとうございました。パワーハラスメントに関しましては、該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例と言うものがございます。例えば誤って足がぶつかってしまったとしても、誤ってぶつかっただけならばハラスメントではないけれども、仕事に全く関係なく上司が部下を足で蹴るなどはパワーハラスメントと判断される、というような類型が全部で6個あります。ただ、この類型が、漫画であるとか、より分かりやすいという書き方には確か

になっていないところがございます。言動の背景を全く考慮せずにハラスメントと判断することはできませんが、今いただきましたご意見を考慮しまして、もう少し労働者の方がイメージしやすいハラスメントの周知につきまして、検討してまいりたいと思います。ご提案ありがとうございます。

○大沼（使）委員

よろしく申し上げます。

○澤邊会長

ご提案、ありがとうございます。

他の委員の皆様、いかがでしょうか。

どうぞ、ではよろしくお願ひいたします。

○奥山（使）委員

使用者代表の奥山です。私のほうからお願いがあって、お話をさせていただきたいと思っています。

先ほど長時間労働の是正に向けて、もっと厳しい言い方というようなお話がありました。資料の13頁の一番上のところで、長時間労働につながる取引環境の見直しというところがありますが、やはり私たちも実態感じているところで、大企業ほど抵触する部分に関しては非常に厳しくやっておりますので、大企業ほど残業時間を減らすために、じゃあどこにアウトソーシングしていこうかとなると、だんだん小さいところに下りてくるので、私たちのような中小企業というのは板挟みになって、非常に辛い状況にあります。ですので、そういったところでギリギリのところをやっているというところを理解していただきたいというのがまず1点です。逆に言うと、10人以上の労働者を抱えている企業というのは、それでも一生懸命にいろんなことを遵守するためにやっているの、労働基準監督署の手の届いていない、10人以下とか小規模の、そういった企業さんですとか、それから先ほどおっしゃっていたフリーランスの方とか、そういった労働基準監督署の目の届かないようなところに、もう少し目を届かせていただいて、そういったところで、働かせ方が非常に悪質なものがないかどうかというところを、もっともっと見ていただけるとうれいなと思っているところが1点です。

○澤邊会長

今の長時間労働のところ、特に企業の規模ですとか、その辺についての何か回答ございましたら、よろしくお願ひいたします。

#### ○労働基準部長

労働基準部でございます。ご意見をいただきありがとうございます。中小企業、特に小さなところにつきましては、しわ寄せが及びがちだということについては、私どもも認識しておりまして、そうしたしわ寄せが疑われる事業場の情報を察知した場合には、通報制度に基づいて関係機関に速やかに必要な情報を提供するというようなことでやっております。目が届きにくいところというのは、やはりなかなか見つけづらいということではあると思うんですけれども、例えば労働局のホームページからお寄せいただける情報、これはもう誰もが自由に書き込める形ですので、負担感なく情報をお寄せいただけるツールだと思っております。そのように寄せられた一つ一つの声を確実に拾わせていただく対応に努めてまいりたいと思っております。

#### ○澤邊会長

よろしくお願いたします。

他のご意見はいかがでしょうか。ご意見、ご質問等、気になるところございましたら。

#### ○丹（使）委員

これは総務部長さんになるのかもしれませんが。部長さんがご説明された、労働保険の収納未済歳入額について、もうちょっと具体的に教えていただけませんかでしょうか。昨今、雇調金の払い過ぎで労働関係保険の財政がどうのこうのと言われていますので、実際どの程度あって、全国平均と山形の違いがあるのかとかですね、参考までにちょっと教えていただければと思います。

#### ○総務部長

ご質問ありがとうございます。労働保険料につきましては、事業所において労働者に支払う賃金総額に労働保険料率をかけて保険料額を確定させており、これを徴収決定額といいます。それに対して、実際に収められた額を収納額と呼んでいます。徴収決定額と収納額の差額のことを収納未済額というふうに呼んでおります。令和4年2月末時点の数字ですけれども、山形労働局における徴収決定額については約151億円となっております。それに対して、収納額については約149億円ということで、約2億円が収納未済額となっております。これは事業が廃止になってしまったりですとか、もしくは事業の方がうまくいってなくて、実際に保険料を納められない状態になってしまっているというような状況が発生しております。令和4年2月末の実績を基にして、収納率を計算すると、山形労働局

は 98.38%となります。全国の収納状況ですが、今申し上げたのが2月末時点の数字なんですけど、全国の収納状況がまだ提供されておらず、令和4年1月末実績となります。労働保険料は3回に分納できますが、2月に3回目の収納期限があります。このため、1月が2月より収納額、収納率が少なくなっていて、全国の労働保険料の徴収決定額が約2兆6,000億円。それに対して、収納額は約1兆9000億、収納率が73.87%になっています。これは3回目（2月期限分）の収納実績が入っていないので、そういった形になっています。山形の状況は、1月末時点ですと、山形の収納率が75.46%。それに対して全国73.87%で、全国よりも上回っている状況です。以上ですが、よろしいでしょうか。

#### ○山形労働局長

付け加えて説明させていただくと、今、総務部長の方からご説明したのは、あくまでも年間トータルではありませんので、途中経過の額の数字になります。それで70数%という話でございます。年度全体で言いますと、これは、90%以上超えるような数字になっておりますので、事業主の皆様は労働保険料をしっかりと払っていただいているというような状況であることを認識していただきたいと思います。

#### ○澤邊会長

はい、ご質問ありがとうございます。ご回答もありがとうございました。

他の委員の皆様は何かございますでしょうか。大丈夫ですか。

それでは、他にご意見等がなければ意見交換を終了したいと思います。皆様、ありがとうございました。各委員からいただいた意見を踏まえ、山形労働局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。以上で議事を終了いたします。円滑な進行にご協力いただきありがとうございます。

それでは、最後に労働局長より一言お願いいたします。

〔お礼〕

#### ○山形労働局長

真摯にご審議いただきまして、誠にありがとうございました。様々なご意見等をいただき、労働行政が、地域それから県民の皆様のご期待に、やはり真に応えるためには、行政に何を求められているのか、そういったものを常に意識して、そして把握して、そしてスピーディな対応がやはり必要であると改めて認識いたしました。また、言わずもがなですが、労働行政、我々行政だけでは到底成り立ちません。やはり皆様のご理解とご協力というものがあってこそ成り立つものだと思っております。

本日いただきました、貴重なご意見・ご指摘等につきましては、今後、しっかりと対応をしてまいりたいと思っております。本日はご多忙のところ、ご出席いただきまして、心

からお礼申し上げます。誠にありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

○進 行

会長、委員の皆様、貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。

それでは、これをもちまして令和3年度第2回山形地方労働審議会を閉会いたします。  
お帰りの際、どうぞお気をつけてお帰りください。ありがとうございました。

以 上