

# 令和3年度 第1回 山形地方労働審議会

令和3年11月25日（木）

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3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・・・	4
（2）意見交換・・・・・・・・・・・・・・・・	18

山 形 労 働 局

# 令和3年度第1回山形地方労働審議会

## 1〔開 会〕

(進行：監理官)

(進行) ご案内の時刻となりましたので、ただいまから令和3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。また、審議会委員への就任をお引き受けいただき、重ねて感謝申し上げます。

本来であれば、ここで委員の皆様にも局長より辞令書をお渡しし、お一人ずつご紹介させていただくべきところですが、時間の都合上省かせていただきますことについてご容赦願います。なお、辞令書につきましては机上配付としておりますが、委員の任期は令和5年9月30日までの2年間でございます。どうぞよろしく願いいたします。

では、早速次第に基づき進めてまいります。

## 2〔出席状況報告〕

(進行) 初めに次第の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、次第のあとに委員等名簿を添付してありますが、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条によります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ご報告させていただきます。

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、予めお断りさせていただきます。なお、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正午としております。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 小森より挨拶を申し上げます。

## 3〔労働局長挨拶〕小森山形労働局長

山形労働局長の小森でございます。よろしくお願いいたします。

皆様方におかれましては、まず山形地方労働審議会の委員をお引き受けいただきましたこと、そしてご多用にもかかわらず当審議会にご出席いただきましたこと、誠にありがとうございます。また、日頃より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申し上げます。

当審議会におきましては、山形労働局が所管いたします業務に関する重要事項につきまして、ご審議をお願いしております。

本日は、令和3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させていただき、ご意見を頂戴するという事としております。

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いただき、「ウィズコロナ時代の雇用機会の確保」と、「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」、この2つを重点施策といたしまして、また、その他、各分野における重点施策の展開を方針として掲げまして、雇用の維持・継続に向けた支援や、新たな日常の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備などの取組を行っているところでございます。

長引くコロナ禍による経済への影響が大きいことは改めて言うまでもありません。現在、幸いにして落ち着いておりますけれども、このまま収束に向かうかどうかというのはまだ見通せない不安定な状況にあると思っております。労働局といたしましては、労働基準行政、それから職業安定行政、雇用環境・均等行政及び人材開発行政と、この4行政分野の雇用・労働施策につきまして、労働基準監督署・ハローワークと一体となり、この状況を乗り越えるためにも確実に推進していくことが重要だと認識しております。

多くの企業におかれましては、コロナ禍の中、長引く感染症拡大防止の対応に加え、厳しい経済状況を乗り越え事業を存続させるために、各種助成金なども活用していただきながら、雇用の維持に努めていただいたと思っております。我々行政としても、誠に頭が下がる思いでおります。今後、コロナが収束し、経済が回復することを願うばかりではございますが、一方で回復に向け人手不足感が加速するという事も懸念されております。

引き続き新型コロナウイルス感染症の影響による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、事業主や労働者からの相談などを受け付けながら、ウィズコロナ時代に対応した働き方に関する支援につきましてもしっかりと対応していく所存でございます。

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、今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、議論のほどどうぞよろしくお願ひ申し上げます。簡単でございますが、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願ひいたします。

#### 4〔議 事〕

(進行)では、これより議事に入りますが、長年、委員を務めていただいた前会長の峯田委員が退任されたことに伴い、新しい会長の選出が必要となりますので、会長選出までの進行は事務局で行います。

##### 〔会長選出〕

初めに「地方労働審議会令第5条」に基づき、会長の選出を行います。会長は「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」とされておりますが、選出方法はいかがいたしましょうか。これまでと同様に事務局一任でよろしいでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。それでは事務局からご提案いたします。公益代表の澤邊みさ子委員にお願いできればと存じます。澤邊委員におかれましては、平成27年10月に本審議会の委員に就任され、令和元年10月からは、会長代理の職を引き受けていただいております。委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

ありがとうございます。異議なしの声をいただきましたので、委員の任期期間令和5年9月末までの2年間、澤邊委員を会長として選出いたします。

澤邊委員、会長職へのご就任どうぞよろしくお願ひいたします。

では、早速ですが、ここからの議事進行につきましては、会長にお願いいたします。澤邊会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

〔会長挨拶〕澤邊会長

ただいま会長のご指名をいただきました澤邊みさ子と申します。よろしくお願ひいたします。これから、先ほど局長からもご説明がございましたとおり、「令和3年度山形労働局行政運営方針」の上半期の進捗状況について、労働局の説明を受け、委員の皆様方にご意見をいただきますが、その前に一言ご挨拶申し上げます。

少子高齢化、人口減少が進む山形県において、働き方改革を進め、すべての労働者が希望を持ち、安心して働くことのできる環境の整備に取り組むことが、持続的な経済の成長や地域の活性化には、とても重要な課題だと思います。

そのため、行政には、働き方改革関連法の履行確保に尽力いただき、また、長引くコロナ禍において、企業と労働者をしっかり支えることが求められると考えますので、労働局はぜひ、機動的かつ実効性のある取組を行うようお願いしたいと思います。

率直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、委員の皆様におかれましては、積極的なご発言をお願いいたします。

それでは座らせていただきます。

〔委員等の選出〕澤邊会長

では、議事に入る前に、「地方労働審議会令」並びに「山形地方労働審議会運営規程」に基づき、各委員等の指名を行わせていただきます。

はじめに「審議会令第5条第3項」「運営規程第6条第1項」に基づき、会長代理と、本日の議事録署名委員を指名いたします。会長代理は公益代表の砂田委員に、議事録署名は、労働者代表の設楽委員と使用者代表の丹委員の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。

次に「審議会令第6条第1項」及び「運営規程第9条」に基づき設置する「労働災害防止部会」と「家内労働部会」に属すべき委員、臨時委員の指名については、名簿資料とし

て机上に配付させていただきましたので、ご確認いただければと思います。各委員の皆様、どうぞよろしく願いいたします。

それでは引き続き議事に移ります。令和3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いたします。

なお、ご質問とご意見等は、すべての説明終了後にまとめてお受けいたします。

それでは労働局から説明をお願いいたします。着座のままにかまいませんので、よろしく願いいたします。

## (1) 令和3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

### ○田名網雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の田名網と申します。審議会委員の皆様方には雇用環境・均等行政につきましても、日頃よりご理解・ご協力を賜っておりますことを深く感謝申し上げます。

さて、行政運営方針に対する上半期の進捗状況につきましては、資料-1をお手元にご用意をお願いいたします。当室担当部分に関する事項について、この中からご説明申し上げます。

資料-1の説明に先立ちまして、恐縮ですが資料-2の2枚目に横表の「雇用環境・均等室所管法令の施行スケジュール」がございます。こちらをご覧くださいでしょうか。

雇用環境・均等室所掌の法律施行予定につきましては、現時点ではこの資料の通りでございます。パートタイム・有期雇用労働法、こちらは既に今年度から施行されております。次の女性活躍推進法は、対象を拡大して来年4月1日から施行となります。それから労働施策総合推進法。中小企業のパワハラ防止措置について来年4月から施行されます。最後に育児・介護休業法は来年4月1日から再来年の令和5年4月1日までの間で段階的に施行されてまいります。

このように法改正が集中する状況のもと、円滑に法が施行できるように上半期の業務に取り組んでまいりました。

では、資料-1の方にお移りください。

資料-1でございますが、左側をご覧くださいますと、第2 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保とございます。私どもの担当部分は10頁左側の一番上の8でございます。女性活躍・男性の育児休業取得の推進についてお話し申し上げております。左側の欄は行政運営方針の内容で、右側が9月末までの取組状況を記載している欄でございます。

では、(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業の支援等についてでございますが、右側白い○の1つ目にありますように、新たに行動計画の策定・届出等が義務化される労働者数 101人以上 300人以下の企業のうち、行動計画の策定届が未届である 304社に対しまして、既に7月に行動計画の策定・届出に係るわかりやすいリーフレットを作成

し、助成金や女性活躍推進企業データベースに関する資料とともに送付し、自主的な取組を勧奨しました。その後、電話での取組を促したところですが、法律の施行までにまだ少々時間があるということからか、企業の取組が低調でございまして、○の2つ目にありますように、上半期末の時点では101人以上 300人以下の企業の届出率は24.1%という状況でございます。

○の3つ目から5つ目にも記載させていただきましたが、あらゆる機会に周知をしておりますけれども、現状ではまだ法律の努力義務になっておりますので、年度末に届出率100%に近づけるように企業訪問ですとか電話など、個別の相談に丁寧に対応することで理解を促し、早めに届出がされるように取り組んでまいりたいと存じます。

女性活躍推進法については以上でございますが、○の6つ目、この時期特有の取組がございまして。新型コロナウイルス感染症の感染の恐れからくるストレスによって母体の健康に影響がある場合も、母性健康管理の措置として医師が休業指導をすることができますので、関係機関等92カ所に対し周知を実施しております。この措置は現時点では来年1月31日までの時限措置となっております。

次に項目を1つ飛びまして、11頁の(3)男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進でございます。①の育児・介護休業法の周知及び履行確保についてですが、この行政運営方針策定時には成立していなかった改正育児・介護休業法が6月に成立・公布されておりますので、現行の法律とともに改正法につきましても周知を行っております。上半期の取組といたしましては、○の1つ目、県内4地域で開催しましたハラスメント対策の説明会で、育児・介護休業法の改正部分に関しましても説明・周知を行っております。今後は12月に県内5カ所で現行法を含む法改正の説明と就業規則の改定など、実務的な説明会を開催予定でございます。説明会は、今のところまだ定員に達していない会場もございまして、もしご興味があるようでしたらお声掛け等をいただければありがたいと存じます。

次に白い○の2つ目でございますが、現行法の履行確保に向けまして、日頃から計画的に事業所を訪問し、法を下回る取扱いがみられた場合には行政指導を実施しているところです。上半期の訪問件数でございますが、計画的に実施したものと、相談などをきっかけに実施したものとを合わせまして83件でございますが、下半期も引き続き法の履行確保に努めてまいります。

次に②男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児の両立のできる職場環境整備についての取組ですが、○の1つ目、労働者またはその配偶者が妊娠(出産)をしたことを知った時に、個別に自社の育児休業の制度はこうだよなど、そういった自社の制度を周知する措置について、現在努力義務となっております。周知に努めるようにヒアリングに行った時には助言しておりますが、この部分、来年4月からは個別に制度を周知することに加え、制度を利用するのかもしれないのかというような意向確認までが義務となりますので、

そのような予定ですということも併せて事業主にお伝えしております。その他、「くるみん」認定制度等について、山形駅前東口の看板での周知や、男性の育児休業を支援する助成金制度の周知等も行っております。

仕事と家庭を両立するための助成金、両立支援等助成金ですが、上半期では 127 件の申請となっております。

次に飛びまして15頁の左側1番目、第3ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進でございます。

1「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備のうち(1)「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進についてです。中小企業、小規模事業主への取組支援として、「山形働き方改革推進支援センター」を運営しておりますが、令和3年度は山形県社会保険労務士会に委託しております。センターの周知用資料は雇用環境・均等室資料の2枚目にも添付しております。年次有給休暇の取得ですとか、賃金制度の見直し、超過勤務の見直し・削減など、そういった働き方改革全般につきまして相談に応じているセンターでございます。こちらのセンターに寄せられた相談内容のうち、テレワーク時の細かい労働時間管理ですとか、またセキュリティ対策、テレワーク導入方法等のより専門的な支援に関するものであった場合には、東京のテレワーク相談センターというものがあり、そちらの方で専門的な支援を行っておりますので、そこに適切に取り次ぐというような流れになります。

また③の3つ目でございますが、「テレワークガイドライン」及び「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」について。こちらの周知に関しましても実施済みでございますが、残念ながらテレワークコースに関しましては利用の実績があまり見られないというところでございます。全国的にも利用が少ないということなので、引き続き周知していきたいと考えております。

次に15頁の下から3行目ほどでございますが、ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりのうち、1頁めくっていただきまして16頁になります。16頁の左側中ほど、(2)働き方改革の実現に向けた取組についてというところでございます。まず1つ目の○に監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会の開催などによる改正労働基準法の周知とございますが、労働局としてこのような説明会や個別訪問による支援を行うとともに、中小企業、小規模事業者に対しては、2つ目の○にありますように働き方改革推進支援助成金の支給を行っておりますので、関係団体等を通じた周知依頼を行っております。申請状況は9月末で39件となっております。ただ、こちらは予算の範囲内での支給で、今年度は既に10月中旬にて残念ながら受付を終了しております。

次に25頁、左側の中ほど、3の最低賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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の(1)最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援でございます。業務改善助成金は事業場内の

最低賃金を引き上げ、生産性向上に役立つ機材や設備などの導入をすることによって支給されるものですが、助成金の拡充等が行われたことを受けまして、8月に関係団体等に対しリーフレット送付のうえ周知をお願いしております。

また、○の2つ目、3つ目は記載の通りでございますが、こちらあらゆる機会に周知を行いまして、中小企業の賃上げに向けた生産性向上を支援しております。賃金制度の見直しなどについては、働き方改革推進支援センターの相談対応等による支援も行っております。

次に26頁の一番下の方、(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。今年度よりパートタイム・有期雇用労働法が全面施行となったことから、法の履行確保として、1つ目の○、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を53件実施しております。また、働き方改革推進支援センターによりまして、各種マニュアルなどを活用した事業主への支援を行っております。

次に27頁下の方になりますが、4. 総合的なハラスメント対策の推進でございます。

(1) に書いてありますハラスメント撲滅月間は、来月、12月でございますが、法改正が集中しておりますので、ハラスメントの説明会は9月から10月にかけて、前倒して実施済でございます。12月には例年通り特別相談窓口を開設しまして、労使から幅広く相談を受け付ける予定としております。また、関係機関等への講師派遣なども引き続きお受けしたいと考えておりますので、もし機会がありましたらよろしくお願ひいたします。令和2年6月からパワハラ防止が義務付けられました大企業に対しては、1つ目の○にありますように防止対策が不十分な場合には行政指導を行っております。既にすべての企業に義務付けられているセクハラ、マタハラにつきましても、防止措置が不十分な場合の指導も併せて徹底してまいります。

以上のように計画的に実施するもののほか、労働者からの相談に対応し、速やかに行政指導や、また別の制度、紛争解決援助制度などに適切に移行し、早期解決を図っております。28頁になりますが、(2) 中小企業に対するハラスメント対策の取組支援策につきましては、既にご紹介もしておりますけれども、1つ目の○、県内4地域でハラスメント対策説明会を計6回実施いたしました。感染防止のため人数を制限したことから参加者数は413人となっております。また、監督署の労働時間相談・支援班による働き方改革関連法説明会等での説明も実施しておりまして、下半期も継続してまいります。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

#### ○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基準行政の推進にあたりまして格別のご理解・ご協力をいただいておりますことに厚くお礼を申し上げます。

私からは労働基準行政の上半期の進捗状況につきまして、お手元に資料ー1、基準部の



部分を抜粋して多少コンパクトにした資料－3をご用意しておりますので、そちらに従ってご説明をさせていただきます。

資料－3の1頁をご覧ください。まず1頁の大きな番号の1、新たな日常の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備についてです。副業や兼業を行う労働者につきましては年々増加している状況にございまして、適切な労働時間管理と健康を確保する措置が必要とされております。山形産業保健総合支援センターと連携いたしまして、同センターが主催する各種研修会などの場において副業・兼業労働者の健康診断助成金のリーフレットを配布して、事業者が副業・兼業労働者に定期健康診断を実施した場合などに助成を受けることができるということを周知させていただいております。

続いて下のウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりの(1)職場における感染防止対策等の推進についてですが、職場における感染症の拡大を防止するために局や監督署等、各窓口や集団指導の場におきまして、感染拡大を防止するためのチェックリストであるとか、取組の5つのポイントといったパンフレットを配布してございまして、感染予防対策の普及を推進しております。

また、エイジフレンドリー補助金というものがございまして、こちらは働く高齢者の感染予防のための費用も補助対象となっておりますので、このリーフレットを集団指導等の場で配布して、事業場に周知してございまして。

次に資料の2頁をご覧くださいと思います。大きな2番の(2)働き方改革の実現に向けた取組についてでございます。①の労働時間縮減等に取り組む企業等の支援につきまして、各監督署に編成しております「労働時間相談・支援班」が説明会の開催や個別訪問によって改正労基法の内容を周知し、事業場の改正法への対応に向けた相談を受けたり、支援を行っております。②の自動車運送業や建設業における勤務環境の改善については、まず建設業向けには国交省東北地方整備局と連携しまして、建設業向けに改正労基法と「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」、これらに関する説明会を開催いたしました。下半期にはこれに加えて自動車運送業向けに、同じく国交省山形運輸支局と連携して、改正労基法の内容と「荷主と運送事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」、これらに関する説明会を第4四半期に開催する予定としております。

資料の3頁をご覧くださいと思います。③の長時間労働の是正に向けた監督指導等についてでございますが、重点課題としております「長時間労働の抑制、そして過重労働による健康障害防止の徹底」に関する取組として、労働局及び監督署、ハローワークで把握した情報を基に、過重労働が疑われる事業場を対象として本年監督指導を136件実施したところでございます。労働基準関係法令の違反率については64%でございました。下半期に向けては今年、11月の過重労働解消キャンペーン期間を中心として、ここに記載しました各種の取組を展開している最中でございます。特に山形県経営者協会様と連合山形様

におかれましては、先月末、働き方改革に向けた労働局長からの直接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。

資料の4頁をご覧くださいと思います。働き方改革を進める中で大企業や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事業者に転嫁されるという、いわゆる「しわ寄せ」が問題になっております。⑤の長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、監督指導を実施した際に労働時間に関する法違反があつて、その背景に親事業者のいわゆる下請法違反というものが疑われる場合には、中小企業庁や公正取引委員会に通報させていただいておりますが、これに関しては上半期に通報した該当事案はございませんでした。今月、11月は過重労働解消キャンペーンの取組に併せまして、この「しわ寄せ防止キャンペーン月間」でもございますので、そちらの方の周知・啓発も併せて行ったところでございます。

資料の5頁をご覧くださいと思います。(3)の①法定労働条件の確保等についてです。中小企業や小規模事業場の中には、労働条件の明示であるとか、36協定の締結といった基本的労働条件の枠組みや管理体制が確立されていないところもありますので、そうした事業場に対しては監督指導時に是正を勧告し、法定労働条件の遵守を図らせていただくとともに、重大または悪質な事案があつた場合は司法処分を行うなど、厳正に対処しているところでございます。また、賃金不払残業などを防止するために集団指導等の機会に「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。それから、下線を引いたところに記載いたしました。監督署では上半期に1,292事業場に監督指導を実施いたしまして、そのうち労働基準関係法令の違反として是正勧告をした事業場は735か所というふうになっております。司法処分につきましては、本年1月から9月までの累計で6件、検察庁に送検しておりますが、そのうちの2件が賃金不払事案でございました。今後も引き続き、法定労働条件の遵守徹底を図ってまいりたいと思います。

次に資料の6頁をご覧ください。(3)の③、「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進についてです。「労災かくし」の排除に関しては大きく2つのポイントがございますが、その1つ目としては、局・署内部の担当部署間での情報共有と連携を図り、対外的には各監督署の窓口などで労災かくしは駄目だという啓発リーフレットを配布しております。工作中や通勤途中で労働者が怪我をされた場合、健康保険が使えませんので、労災保険で自己負担なく受診・治療をしていただくということが原則でございます。また、事業者としては、労働災害が発生したということで監督署にきちんと労働者傷病報告を提出するという義務がございます。監督部署や安全衛生担当部署、労災担当部署のいずれかがこのような情報をつかんだ場合には、相互に必ず情報を共有することとし、悪質なケースの場合には司法処分をすることも念頭において厳正に対処しているところでございます。2つ目としては、全国健康保険協会山形支部でございますが、そこで健康保険の請求情報を

見たところ、これは労災なのではないかと疑われる事案があった場合に、事業場の方に詳細を確認したうえで労働局の方へ情報を提供いただきまして、監督署に労災保険請求がなされないものがあれば、労災請求をするように勧奨することとしております。この件につきましては、本年度はこれまで情報提供が11件ございましたが、その後すべて労災請求が出てきておりましたので、請求勧奨をした事案はございませんでした。

次に資料の9頁をご覧くださいと思います。(5)迅速かつ公正な労災保険給付の①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償についてです。感染症に係る労災請求につきましては、監督署の方で労災請求を受理した後、労働局の労災補償課と情報共有をしますとともに、監督署の方で迅速かつ的確な調査を行って、速やかに決定させていただくよう努めております。また、事業場から監督署に労災に係る相談がなされた場合には、パンフレット等をお示しして丁寧にご説明したうえで、必要な場合は労災請求いただくように勧奨させていただいております。感染症に係る労災請求は、資料に記載のとおり令和2年度は48件。これは既に全件支給決定済みでございます。令和3年度については、9月末までに24件請求がございまして、うち16件が支給決定済みとなっております。今後とも感染症に係る労災請求がなされた場合には、請求者の状況をよく確認しながら、監督署と労働局が連携して迅速・適正な事務処理に努めてまいります。

資料の10頁の方に移ります。(5)の②、過労死事案に係る的確な労災認定について。昨年度に改正されました精神障害の労災認定基準に続きまして、脳・心臓疾患の労災認定基準が20年ぶりに改正されたところでございます。本年9月15日から新たな基準に基づいて迅速・適正な事務処理を行っているところでございます。下の方に過労死等の請求事案に係る労災補償状況をご紹介しますが、まず脳・心臓疾患事案につきましては、ここ数年請求件数は5件以下で推移しておりますが、本年度は前年からの繰越し1件を含めた3件に対して2件既に決定等をしておりまして、うち1件が業務上災害であると認定して支給決定をいたしました。精神障害事案につきましては、平成28年度以降、請求件数が増加傾向で推移しているところですが、本年度は前年度からの繰越し10件を含めた16件に対して9件の決定をしております。その9件のうち2件は業務上災害であると認定して支給決定しております。

次に11頁をご覧ください。(5)の③、石綿関連疾患に係る的確な労災認定等についてですが、石綿関連疾患につきましては、ここ数年請求件数が1桁以内で推移しておりますが、本年度は前年度からの繰越し2件を含めた4件に対して1件支給決定をしているところでございます。

続きまして資料の7頁、健康安全関係になります。(4)の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備の①になります。本年度は第13次労働災害防止計画の4年度目にあたります。今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%以上の減少を目指すというふうな目標にしております。本年9

月末における労働災害発生状況について申し上げますと、死亡者が5人、前年同期より2人減少し、死傷者数につきましては985人と、前年よりも248人、約34%の大幅な増加となっております。死傷者数が増加した主な要因としましては、本年1、2月が積雪が非常に多かったため、転倒などの冬季型災害が多発したこと、また新型コロナウイルス感染症のり患者というものも多数生じたということでございますが、このような特徴的な災害を除いて計算しても、なお前年に比べて増加していたということに加えまして、夏以降もなかなか減少傾向が見えないという状況でございます。このような危機感の募る状況を踏まえまして、9月末でございますが、労働局から建設業など重点業種に係る労働災害防止団体等に対しまして、文書でもって労働災害防止対策の徹底を緊急要請させていただくとともに、各監督署にも同対策の周知徹底を図るように改めて指示をしたところでございます。

次に資料の8頁、(4)の⑤でございます。労働災害防止団体と連携して行います「山形ゼロ災3か月運動・2021」は本年度で10年目となりました。引き続き関係団体と事業場に対する運動の周知に努めまして、10月から12月までの運動期間中、しっかりと安全衛生活動に取り組んでいただくこととしております。また、続く12月15日から翌年2月15日までの2か月間、「冬の労災をなくそう運動」を展開いたしまして、この期間に多発する凍結路面での転倒災害や交通労働災害、雪下ろし中の墜落災害など、冬に特有の労働災害の防止に各事業場で積極的に取り組んでいただくよう、関係団体等を通じて要請をしております。来月、12月には山形労働局長を含め東北ブロック6局の労働局長による年末一斉パトロールを実施するよう予定しております。

続いて資料の12頁をご覧くださいと思います。最低賃金制度の適切な運営についてでございます。今年度は中央最低賃金審議会から最低賃金の引上げの目安額として全ランクについて28円という金額が示されました。これを受けまして山形県最低賃金につきましては、公労使の委員の皆様のご審議をいただきまして、時間額を29円引き上げて822円とする答申をいただきました。その後、改正決定を行いまして10月2日から発効しているところでございます。最低賃金に係る広報が重要になると考えておりまして、添付しております最低賃金のリーフレットなどを活用して、様々な機会をとらえて使用者や労働者に対する改正金額の周知・徹底に努めてまいります。皆様方それぞれのお立場からの周知にもお力添えをいただければ大変ありがたいと思います。

また、最低賃金の履行確保につきましては、来年1月から3月に最低賃金の履行確保上問題があるというふうと考えられる事業場を重点として監督指導を展開する予定としております。資料の方には令和2年度の監督指導結果を記載しておりますが、259事業場を監督しましたところ、23事業場が最低賃金法に違反しており、違反率は8.9%でございました。昨年の引上率は3円でしたが、今年は29円でございますので、少し影響率も高いというところから、今後実施する監督につきましては違反率がもう少し上がるものと

いうふうに考えております。

次に資料の13頁をご覧ください。5の病気の治療と仕事の両立支援についてでございます。昨今の医療技術の進歩等によりまして、がんや脳卒中、心疾患などの病気を抱える患者でも、多くの方が働きながら通院・治療するようになっておりますが、一方で病気を理由として離職されてしまう方も多いということから、病気の治療と仕事の両立、あるいは再就職について気軽に相談等ができる体制づくりが求められております。

そこで（1）でございますが、山形労働局では、企業が病気を抱える労働者に就業上の適切な措置や治療に対する配慮をして、治療と仕事の両立が可能となるように、職場において必要な取組をまとめたガイドラインなどを、集団指導等の際に事業場に配布しています。併せて、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・利用を勧奨しております。治療と職業生活の両立に関する関係者からのご相談については、山形県産業保健総合支援センターの方で対応しておりまして、両立支援に係る制度の導入であるとか教育などについて、企業に対して個別訪問による支援も実施しているところでございます。（2）につきましては、治療と仕事の両立支援を推進するため平成29年度に設置した山形県地域両立支援推進チームについて、これまで年1回開催してきておりますが、本年度は昨年度に引き続いて新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から書面による開催を近く予定しております。また（3）につきましては、1つ目に主治医など医療機関側、2つ目に産業保健スタッフや人事労務担当者などの会社側、3つ目に患者に寄り添う両立支援コーディネーター、の三者で患者をサポートするトライアングル型の両立支援体制の確立に向けまして、労働者健康安全機構が開催しておりますオンラインの両立支援コーディネーター基礎研修の日程を、山形労働局ホームページに掲載して周知をしております。主治医と会社の連携の中核を担う両立支援コーディネーターの養成に資するようしておりますほか、ハローワークとがん診療連携拠点病院が連携した支援としまして、ハローワークの就職支援相談員が県立中央病院とか日本海総合病院などへ定期的に出張して、長期療養している方の希望や治療状況を踏まえて職業相談や職業紹介などを実施してございます。

以上、やや駆け足となって恐縮ですが、労働基準行政に関しての説明でございました。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。よろしく申し上げます。日頃よりハローワーク等におきます職業安定業務につきまして、委員の皆様方にはご理解、ご協力を賜りましてありがとうございます。

それでは No. 1の資料に基づいてまずご説明をいたします。まず1頁になります。1頁の第2ウィズコロナ時代の雇用機会の確保というところから、1、雇用維持・継続に向け

た支援というところで、新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用維持のために、雇用調整助成金等によりこれまで支援をしてきたところがございます。特例措置につきましては、支給上限額を一部段階的に引き下げたうえで、令和4年3月まで延長するという方針が現時点で打ち出されております。4月以降の特例措置につきましては、雇用情勢を見極めながら今後検討していくということになっております。山形労働局におきましても迅速な支給に努めているところでございまして、令和3年9月末現在、累計で約39,000件、金額にすると264億円の支給実績がございました。

それから雇用維持についての、もう1つの柱でございます在籍型出向の推進をしております。出向の際の賃金等を助成する産業雇用安定助成金の活用も進めてございまして、同助成金につきましては令和3年9月末現在で8事業所、37人の労働者の方について出向計画を出していただいております。

今年6月に山形県在籍型出向等支援協議会を立ち上げたところございまして、労使の皆様方、それから産業雇用安定センター、山形県をはじめとする行政機関とともに引き続き在籍型出向の推進を進めていきたいと考えております。

次に2、ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化です。ハローワークシステムというハローワークで使っているシステムの刷新が進められているところでございまして、今年9月からはオンラインによる職業紹介等ができるようになりました。それにはまず求職者、事業主の皆様方にマイページというアカウントのようなものを開設していただく必要があります。ハローワークではその開設の勧奨を進めているところでございます。一方で来所していただいております職業相談をする必要がある方も多数いらっしゃいますので、「求職者担当者制」等によりまして、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな職業相談を行っているところでございます。

続きまして2頁をおめぐりいただきまして、3の業種・地域・職種を超えた再就職等の促進でございます。(1)と(2)の項目につきましては、ハローワークの基本的業務と言えますけれども、各ハローワークの全国ネットワークによる地域を超えた職業紹介、それからコロナの影響で離職した方が早期に就職できるよう、積極的な求人開拓等を実施しております。

続きまして3頁に進んでいただきまして、ちょっと飛ばして(5)の職業訓練を活用した再就職支援でございます。山形県と高齢・障害・求職者雇用支援機構におきまして、さまざまな分野における公的職業訓練を実施していただいております。ハローワークではコロナ禍におきましてやむなく離職してしまった方が、それらの職業訓練を活用してスキルアップし、早期に再就職ができるよう訓練のあっせんを行っております。特に求職者支援訓練につきましては、令和3年9月末までで197の方に受講していただきました。これは昨年同時期の約1.7倍の受講者数となっております。

続きまして4頁にお進みください。(7)の業種・職種を超えた転換に伴う再就職等を

促進する県の取組等支援の項目でございます。「地域雇用活性化推進事業」というものがありますが、こちらは酒田市雇用創造協議会に引き続きまして、令和3年度から南陽市地域雇用創造協議会から「南陽市地域雇用創造計画」を出していただきまして、当審議会にも諮問させていただきまして、「おおむね妥当と認める」とのご回答をいただいたところでございます。厚生労働省におきまして8月31日付で採択をされまして、10月1日から取組をスタートしているところでございます。

次に(8)「雇用対策協定」による県・市町村等との連携でございます。山形県庁と「山形県雇用対策協定」というものを締結しておりまして、その協定に基づきまして地域一体となって雇用施策に取り組んでいるところでございます。令和3年度におきましても「山形県雇用対策協定に基づく事業計画」というものを策定しまして、その中で、例えば「ハローワーク紹介による正社員就職件数 8,191件」等、そこに列記させていただいております具体的目標を立てております。山形県、それから労働局がそれぞれの強みを活かして課題に対応していきたいというふうに考えております。

続きまして5頁にお進みください。4非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援の項目でございます。(1)ハローワークでの担当者制支援、それから(2)の求職者支援訓練による再就職支援については、先ほどの項目でご説明したのと同様の取組をしているところでございますが、コロナ禍におきましては、非正規雇用労働者の方々がより厳しい状況におかれている可能性がございますので、求職者支援制度の給付金等も利用しながら、より丁寧な職業相談をしているところでございます。なお、先ほど触れた求職者支援訓練の実績はこちらの方に記載させていただいております。

次の(3)、新規学卒者等への就職支援でございます。令和4年3月に高等学校卒業予定の学生の9月末時点の内定率は67.5%というふうになっております。平成7年に統計を取り始めて以来、この時期としては過去最高の数字というふうになっております。各ハローワークにおきまして、各高校等と連携させていただいて、第2の就職氷河期世代とならないよう支援を進めてきたところでございます。新卒応援ハローワークというところがあるんですけども、臨床心理士を配置しまして、心のケアも含めてきめ細かな相談をしているところでございます。また、ユースエール認定制度というものがありまして、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況が優良な中小企業様を厚生労働大臣より認定をさせていただいております。令和3年度9月時点で既に4件の認定を行わせていただいたところでございます。

続きまして少し飛びまして7頁になります。就職氷河期世代支援の関係でございます。就職氷河期世代の支援につきましては、令和元年の政府のいわゆる「骨太の方針」に「就職氷河期世代支援プログラム」として、令和2年度から4年度の3年間、集中的に取り組むというふうに行われているところでございます。その中の取組として、まず(1)ハローワークにおける専門窓口の拡充等でございますが、ハローワークやまがたに就職氷河期世

代の支援窓口を設置いたしまして、これまでの職務経験など求職者の状況を丁寧に確認させていただきまして、それぞれの態様に応じた支援メニューを用意し、きめ細かに提供して支援に当たっているところです。また、事業所には、就職氷河期世代を対象とした求人の申し込みをしていただけますよう、求人の開拓を実施しまして、各種助成金の活用により、積極的な採用をしていただくようお願いをさせていただいているところでございます。

ちょっと飛びまして8頁でございます。(4) 地域若者サポートステーションの関係でございます。地域若者サポートステーション、いわゆるサポステというふうに呼んでいますが、民間団体に委託をさせていただきまして、30代までの無業者の方の支援をこれまで行ってきたところですが、令和2年度からは、こちらのサポステの知見を活用いたしまして、対象を40代、49歳まで拡げまして就職氷河期世代の支援にも当たっているところでございます。昨年度、今年度ともコロナ禍にあっては、無業者の方がサポステに来ていただいて支援を受けるということに躊躇するという傾向が強く出ているところでございます。そこでサポステと福祉機関、またはハローワークの連携を強化いたしまして、1人でも多くの無業者の方が就職いただけるよう取り組んでいるところでございます。次に(5) プラットフォームを活用した支援という項目でございます。就職氷河期世代の支援に当たっては、関係行政機関、労働団体、経済団体等を構成員とした「やまがた就職氷河期活躍支援プラットフォーム」を設置いたしまして、各機関が連携して取組を進めているところでございます。令和元年9月にはプラットフォームにおきまして、事業計画を定めまして、その中でKPI(重要業績評価指標)として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、それから企業内正社員転換数を3年間で1,000件以上という目標を設定のうえ進捗管理をしております。正社員就職件数につきましては、令和2年4月から令和3年8月末の累計で1,663件、それから正社員転換数は同じく令和2年4月から令和3年9月末の累計で590件となっております。コロナ禍で大変厳しいところではございますが、順調に取組を進めているところでございます。

続きまして7高齢者の就職・社会参加の促進でございます。(1) として70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備等でございます。現在、事業主の方々には65歳までの雇用確保義務、それに加えて令和3年4月1日から「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が施行されまして、70歳までの就業機会確保の努力義務が課されているところでございます。労働局・ハローワークとしましては、その内容の周知をさせていただくとともに、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しながら事業所の支援をさせていただいております。

続きまして9頁をご覧ください。(2) のハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充でございます。4つのハローワークに生涯現役支援窓口を設置しまして、高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計等に係る相談・援助、それから高齢者の求職者向けの求人の開拓など、チームを組んで、体制を組んで支援をしております。



続きまして障害者の関係で12頁にお進みください。9 障害者の就労の促進でございます。

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化というところで、障害者の法定雇用率につきましては、令和3年3月1日に民間企業は2.2%から2.3%に引き上げが行われました。未達成の事業所様に対して雇用率達成指導を行うとともに、「地域障害者職業センター」、それから「障害者就業・生活支援センター」等とともに障害者就労支援チームというものを組みまして、障害者の方の就職に向けた支援、それから事業所における雇入れや定着の支援を行っております。(2)にございます精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に応じた就労支援というところで、特に精神障害者、発達障害者、難病患者等につきましては、ハローワークやまがたに配置しております発達障害者雇用トータルサポーターという専門的な支援を行う相談員での支援、それから企業内で精神・発達障害者を温かく見守り、支援する「精神・発達障害者しごとサポーター」という方の養成講座を集合形式とか出前形式で開催をさせていただいております、支援の環境づくりを推進しているところでございます。

以下、13頁、14頁のところで、外国人に対する支援、それから生活保護受給者等に関する就労支援等、さまざまな就職困難者に対して支援を行っております。時間の関係上、詳しいご説明は割愛いたしますが、ハローワークにおきましてそれぞれの状況に応じた職業相談、それから就職支援を行っているところでございます。

駆け足でございましたが、取組についてのご説明は以上でございますが、もう1つ職業安定部のご説明として資料 No. 4 をご覧いただければと思います。こちらは「令和2年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」の概要についてという資料でございます。内容については、おめくりいただいて1頁になります。こちらは平成27年度からハローワーク総合評価の取組を続けているところでございまして、目標を管理し、実績を公表させていただいたうえ、業務改善を自ら行っていくという一連の流れを継続していくことにより、ハローワークのサービスの質を向上させていくという趣旨の取組をしております。今般、令和2年度の評価がまとまりましたので、公表に先立ちご報告をさせていただきたいと思っております。

2頁をご覧ください。ハローワークを評価するに当たりましての各種指標があるんですけども、その内容についてはこちらに列挙している通りでございます。

1 (1) として主要指標の就職者数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数をはじめとして、2 (1) 所重点指標、それから2 (2) 所重点項目の各項目。これらの項目によりまして各ハローワークの評価をしております。ただし、令和2年度、それから今年令和3年度におきましては、新型コロナウイルス感染症の影響により実績は参考値として見るという取り扱いになっているところでございます。

その評価の結果ですけれども、3頁をご覧ください。評価は各ハローワークの規模によりまして、全国のハローワークの各規模によりまして、グループ分けを行っております、

同じ規模のハローワーク同士を比べることで進めております。県内で一番規模の大きいハローワークは山形でございますが評価グループ3となっております、他のハローワークはご覧のとおり位置づけとなっております。

令和2年度の総合評価の標語、結果ですけれども、類型2、下のピンクのイメージの表がありますが、類型の「良好な成果」のハローワークは左のピンクの枠にありますように類型2として山形、酒田、鶴岡、寒河江の各ハローワークになっております。それから類型3として「標準的な成果」のハローワークにつきましては米沢、新庄、長井、村山の各ハローワークということになっております。先ほど申し上げましたとおり、ここに※で小さく書いてありますが、あくまでも参考扱いということになっておりますのでご参考までにご報告申し上げます。

それから資料の続きとしまして、1枚めくっていただいたところの4頁につきましては、取組の事例ということで、増加するオンライン面接を想定した面接対策のセミナーということで、ハローワーク米沢の取組を例として記載させていただいております。それ以下は資料の続きとして各ハローワークの別の取組内容を付しております。ちょっと細かくなりますので説明は割愛させていただきますが、後ほどご覧いただければ幸いです。

簡単ではございますが、職業安定部からの説明は以上になります。ご意見等賜れば幸いです。よろしく申し上げます。

#### ○貝梅総務部長

総務部長の貝梅と申します。よろしくお願ひいたします。委員の皆様におかれましては日頃からさまざまな形で労働行政の推進にご協力いただいていることにこの場をお借りしてお礼申し上げます。

私からは労働保険適用徴収業務の適正な運営についてご説明いたします。資料1の29頁、後ろから2頁目をご覧ください。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、これまで説明してきました労働行政における各種施策を推進するにあたって、その財政基盤となる非常に重要なものでございます。また、労働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ということが非常に重要であることから、山形労働局では未手続事業の解消、収納未済歳入額の削減を最重要課題として上半期は取り組んでまいりました。

29頁の最初の項目ですが、今、関係行政機関とか委託事業者から未手続事業の情報提供をいただきまして、令和3年9月までに未手続事業として把握した件数は225件、そのうち実際に労働者を雇って保険関係を成立する必要があったものが111件ございました。事業の改廃につきましては日々行われているものでございますので、引き続き下半期においても未手続事業の把握・成立に努めてまいりたいと思っております。

それから2番目の項目ですが、新型コロナウイルス感染症の影響により、保険料の納付

が困難になった場合の対応として、労働保険料の納付の猶予・換価の猶予という制度がございます。これは保険料の納付を一定期間延長するというような措置を取ることができます。保険料の納付が難しいという相談がありましたら、こちらの制度を活用するよう指導したところ、上半期に15件の申請がございました。15件すべてについて猶予を認めているところでございます。

1枚おめくりいただいて、労働保険料の収納状況を見ると、収納率が令和3年9月末時点ではございますが、山形県の労働保険料の収納率は44.8%となっております。全国平均が43.0%ということですので、全国平均を上回る結果となっております。それから(2)の年度更新の円滑な実施についてでございます。昨年度はコロナ禍の影響が非常に大きかったので集合受付を6カ所に限定しておりましたが、今年は感染対策を適切に行ったうえで20カ所で行いました。この結果、年度更新の業務目標を本省から課せられていまして、9月末までにすべての事業場の年度更新を終えるよう指示されております。山形労働局は9月末までにすべて完了することができました。これは全国でも山形県と島根県のみという大変優秀な成績だったということでした。また、コロナ禍において感染拡大防止の観点から、各種申請については郵送あるいは電子申請が有効であります。特に電子申請については労働局に体験コーナーを設けるなどして利用勧奨を進めてまいりました。下から2番目の項目ですが、その結果前年度と比較すると49.3%増の2,571件の電子申請の利用がございました。ただ、全体で見るとまだ13.8%にとどまっており、引き続き電子申請の利用勧奨を行ってまいりたいと思います。

それから令和2年度から特定企業、特定法人、具体的には資本金が1億円以上の法人については電子申請が義務化されております。山形県では215法人が該当しますが、現時点で150法人から電子申請を受け付けているという状況であります。残りの法人についても来年度以降、電子申請をいただけるよう積極的な利用勧奨を進めていきたいと考えております。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。以上労働局からの説明についてご質問、ご意見、あるいは行政全般についてのご提案等、各委員からいただきたいと思います。こちらどの委員からでも結構ですので、よろしく願いいたします。

### ○蒲原(労)委員

労働側の蒲原です。どうぞよろしくお願いいたします。初めての審議会ですので、どのように発言をしたらよいのか分かりませんが、失礼なことがあればご容赦いただきたいと思っております。

まず全般的に懸命な周知徹底、そして指導ですね、それぞれの部局がしていただいていることに感謝申し上げます。まず1点目ですけれども、産業雇用安定センターとの外向型の就労マッチングについてですが、これが私たち労働者にとっては雇用を守る最後の砦だということで、労働側も懸命に使用者側の方々と意見交換をさせていただいていますが、この数値的なもの、産業雇用安定センターが捉えているもの、ハローワークが捉えているもの、数、あるいは推移などが分かれば教えてください。

2点目は、男性の育児休業の取得についてです。昨今、新型コロナウイルス感染症の影響があるかもしれませんが、少しずつ取得率が上がってきているという報道もあります。これは各部局の方では言い続けていかなければならない運動の一つだと思いますので、引き続きご努力をいただきたいと思います。

3つ目ですが、障害者の就労の部分です。法定雇用率に満たなければ罰金と言うか、違反金を支払えばいいやという企業も中にはあると聞きますので、ぜひ、そういう観点ではなく、企業の社会的責任だということで、その企業にも趣旨徹底、特に私のUAゼンセンに加盟している組合の企業は、第三次産業が多く、そういうことも含め支払えばいいやということではなく、企業のブランドを上げるんだということも含め周知徹底を、これからもお願いしたいと思います。

4点目ですが、副業とか兼業の話がありました。これはちょっと労働側からの発言では少しずれるかも知れませんが、正社員は副業禁止が企業の中で多く存在しているということですので、私のイメージは非正規社員の方々、例えばAスーパーマーケットで働いたのち、Bスーパーマーケットで働くというような方々なのかなと思っています。企業として労働者の健康管理はしっかりやるという社会的責任があるとは思いますが、本人の労働の自由もあるので、この問題が重点施策になっている背景を教えてくださいたいと思います。ちょっと違和感を感じたものですから、ここを教えてくださいたい。

最後に、労災の件数です。UAゼンセンの製造業も非常に死亡災害が多くなってきているという内部データもありますが、製造業は特にコロナで仕事が減り、生産量が低くなると、注意がおろそかになっていくので、製造業の組合は今労災事故に対し徹底した注意喚起を行っています。特に第三次産業は、死亡事故はないんですが、怪我の事故が非常に多いので、ここも徹底していただきたいと思います。いわゆる製造業は労働の安全活動はしっかりやります。衛生活動は二の次というふうなところが見える。第三次産業、小売業、サービス業は労働安全活動は全くできていない。衛生活動、メンタルヘルスの活動は企業としてもよくやっているんですが、安全活動、要するに身体の怪我を防ぐ活動ですね、これは全くできていない。ここもしっかり指導をこれからしていきたいと思っています。こういう発言でよかったのかどうかも含め、ご意見をいただきたいと思います。

○澤邊会長

蒲原委員、ありがとうございます。5つご質問とご意見とございました。担当されるところについてご質問に答えていただくこと、またはコメント等をいただけましたらと思いますが、よろしいでしょうか。順番はお任せいたします。

○古川職業安定部長

職業安定部の古川ですが、ご質問、ご意見どうもありがとうございます。私からは産業雇用安定センターとの在籍型出向、それから障害者雇用についてお答えをいたします。

在籍型出向のご質問の趣旨というのは、その件数の推移ということによろしいでしょうか。

○蒲原（労）委員

はい。件数とか推移がハローワークと産雇センターさんと連絡会議をしながら進めていく中で、件数が変わってきているのかどうか。

○古川職業安定部長

はい、分かりました。件数の推移としましては、こちらの制度が令和2年度の2月から始まっているんですけれども、令和2年度におきましては、事業所数で4件、それから出向の労働者の方にしますと20名の方の出向の計画を出していただいております。それから令和3年度に入りまして、6月に1件の事業所、それから3名の労働者の方の計画の届け出がございました。それから少し飛んで9月に3件の出向の事業所、それから14名の労働者の方の出向の計画の届出がありました。先ほどおっしゃいました連絡会議等を設置しまして、これからの雇調金の動向にもよるんですけれども、これからも必要になっていく取組だと思っていますので、先ほどの労使の方で協議いただいているというお言葉は大変ありがたいと思います。こちらとしては周知等に努めてまいりたいと思いますので、引き続きよろしくお願いできればと思います。

続きまして障害者の雇用についてのご意見でございます。おっしゃるとおり、障害者の雇用につきましては、就労を希望される障害者の方がいきいきと働いていただけるというのが趣旨でございますので、おっしゃるとおり、お金を払えばいいやという趣旨ではもちろんまったくございません。その点につきましては、ハローワークの方で障害者の雇用を満たすよう、事業所様に対して指導を行わせていただくところはもちろんですけれども、それだけではなくて各種助成金を活用した支援、それから各関係機関と連携をいたしまして、障害者の雇用のノウハウ等をアドバイスさせていただき、障害者の雇用を引き続き促進してまいりたいと思います。職業安定部からは以上でございます。

○澤邊会長

では、よろしくお願いいたします。

○横田労働基準部長

労働基準部から関連のご質問についてお答えさせていただきたいと思います。質問の4番目ということで副業・兼業の関係でございます。確かに、いま現在若干増えてきているとはいうものの、基本的に正社員の方々、これまでなかなか兼業が許されていないというようなところではございましたけれども、労働者にはそれぞれいろいろな働き方の志向がございまして、最近では必ずしも許可していないという企業ばかりではなくなっている。新たに起業された所であるとか、古くからの所はちょっとあれかもしれませんが、そういう所で実際事業場が複数、場合によっては3つ掛け持ちでやられているという副業・兼業者もいらっしゃるというところでして、そうすると労働基準法等との関係では労働時間を通算して、労働時間管理をしなければいけないであるとか、あるいは、例えば、一つの事業場で短時間働くだけでしたら、常時働いているわけではないということで健康診断は実施されていないとしても、いくつか掛け持ちをして働くということになりますと、やはり健康確保措置が重要だということで、労働時間の通算をきっちりして管理をしていただき、健康診断やストレスチェックなど健康確保措置の実施に配慮していただきたいということを啓発しているところでございます。ただ、山形県内でも、どのような企業にどれぐらいの副業・兼業者がいるかということにつきましては、なかなかデータが把握されていないところでございまして、局としましては一般的な周知、それから健康診断助成金についてもリーフレットを色々な機会に配るというようなやり方でして、やはりピンポイントで必要な情報をお届けすることができないというところが課題かなと思っております。

続いて労働災害の関係でございますが、第三次産業の死傷者数が全国的に増えておりますので、滑った転んだを含めて死傷災害をいかにして減らすのかというのが全国的な課題となっております。特に、サービス部門ということで業種ごとに労働災害防止対策をお示しして、転倒災害など代表的な災害をいかに減らしていけばよいのかということをご提案しているところでございまして、山形労働局におきましてもこの死傷者数の減少を重点課題として引き続き対策の強化を図っているところでございます

○澤邊会長

育児休業の件、これからもということだったんですけれども、もしコメントがありましたらよろしくお願いいたします。

○田名網雇用環境・均等室長

男性育休について引き続き何度も何度も周知して、労使の意識を高めていってほしいと

いう趣旨のお声がありました。ありがとうございます。丁度いいタイミングと言ってはなんですが、いわゆる男性育休を後押しできるような形での改正が今回の育児・介護休業法改正の目玉でございます。令和4年4月1日から施行されますけれども、まずは男性が育児休業を取得しやすい環境の整備ということです。色々なアンケートや調査等によりますと、男性が育児休業を取りたいと思っても、やはり職場の後押しがなければ取りにくいとか、また収入が下がるので取りにくい等の声があるところでございます。

職場環境の整備とは、研修の実施ですとか、相談体制の整備、うちの会社ではこのように育児休業を取った方がいたよというような事例収集や提供、それからうちの会社は育児休業の取得促進をしていくんだという方針の周知、これらの4項目のうちから、最低1つは取り組むことが4月1日からの義務事項でございます。ただ、これは1つだけではなくて、可能な限りいくつかを組み合わせ、より良い環境整備をしていただけることを私どもとしては期待しております。

また、男性の方からも要望のありました短期育児休業として、「産後パパ育休」というものが新設されます。これは子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能というものでございますが、育児休業と全く違うのは、最初から休業中の就業も折り込まれているということです。労使協定を締結している場合で、所定労働時間又は休業期間の半分程度が就労の限度にはなりますけれども、育児休業を取得する男性のお声なども色々と考慮した制度となっていますので、現行の育児休業制度などと併せまして、家庭の中で話し合っただいて、様々な制度を組み合わせ使っただき、男女ともに仕事と家庭の両立について取り組んでいただければこんなに嬉しいことはないなと思っております。この法律の改正に関しましても周知に力を入れてまいりますので、どうぞご協力方よろしく願いいたします。ご意見ありがとうございます。

#### ○澤邊会長

ありがとうございます。他の委員の方からございませぬか。柏木委員、よろしく願いいたします。

#### ○柏木（労）委員

労働側委員の柏木です。2点あります。資料1の27頁ですけれども、(4)の非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等というところの2番、無期転換ルールについてです。2013年の4月に施行されたこの無期転換ルール改正労働契約法ですが、5年経過したこの2018年の4月から、権利行使できる労働者が出ております。しかし、今回同一労働同一賃金の導入によって、同じ職場で働く新人の有期雇用労働者に対して、この手当や賞与が支払われるということになったと。にもかかわらず無期転換雇用労働者はこの同一労働同一賃金の対象外ということで、この有期雇用の時の条件と変わらずにいるという問題が出て

います。今、連合山形が交渉している事案があります。これはまったく法の抜け穴で、インターネット上ではこれは由々しき問題なんです。インターネット上で同一労働同一賃金の対象外としてこの無期雇用労働者を扱えるということから、有期雇用労働者を無期転換した方が得だというように指南する専門家もインターネット上で見受けられています。本当に由々しき状況だと思っております。今年の春から、この無期転換ルールを見直すための検討会が立ち上げられましたが、法の趣旨に則って無期転換した労働者が安心して働き続けられる制度に整備することを、関連法として検討されていると思えますけれども、先ほどの円滑な運用を周知するにあたっては、この無期転換労働者の労働条件も変えなくてもいいんだということではなく、しっかりと法の趣旨に則った運用をしてもらおうよう周知してほしいと思います。そして、労働局がこの無期転換の労働条件についても、向上させる取組というものをここで付け加えていただきたいと思えます。

もう1点は、同じく資料1の28頁、早期の紛争解決に向けた体制整備等ということで、労働基準監督署並びに労働局において、総合労働相談コーナーの体制を整えて各労働者の相談に対応されていますが、今年の8月に監督署に相談したが、担当の職員がいないので受け付けられませんかと言われ、泣きながら私どもに相談に来られた方がおります。調べたところ、庄内労働基準監督署は、今、ホームページの方に当面の間、総合労働相談員が不在ですと、山形労働局総合労働相談コーナーをご利用くださいという表示が赤い印で載っていました。それを見たとき、せっかく地域の、特に庄内は酒田と鶴岡を合わせての監督署ですから、相談員がいないということ自体が非常に残念なことです。急な退職でおられないのかなというふうにも思っていました。最近、米沢の労働基準監督署も同様な表示がなされ、この6カ所の体制ではなくて、4カ所、3カ所の体制ですか。労働のトラブルがあったら、一般の方が思いつくのは地域の監督署だというふうに思いますので、相談員がいないなら他の職員で対応するとか、ここの配置をしっかりとやっていただくようお願いいたします。

#### ○澤邊会長

ありがとうございました。それではどちらからいきますか。無期転換の方で。

#### ○田名網雇用環境・均等室長

それでは無期転換ルールに関してということですが、確かにご存じのようにパートタイム・有期雇用労働法の対象となる労働者というのは、フルタイムの有期雇用労働者と、フルタイムであっても無期であっても短時間労働者の2つになってしまっていて、例えばフルタイムの無期転換者の方々ですね。そういった方々がポロッと落ちてしまっているのではないのかというふうなご指摘だと考えております。もちろん正社員に関しましても例えばその職務分析、職務評価などをすることなどによって、本来はこの職務だったら



これくらいの価値があるのではないかと把握することは、正社員と無期転換の方の処遇を考える一助になるのではないかと考えております。ただ、その法の抜け穴というご指摘については、領けるところもございますので、今のところは総合労働相談コーナーにトラブルの相談をいただければ助言・指導、もしくはあっせん等での解決につなげることもできますので、是非活用していただければと考えております。また、この無期転換ルールに関する見直しなどに関しましては、具体的なところは知らされてはいませんが、本省の方から何か指示があるようであれば、そこは積極的に対応してまいりたいと考えております。

それから先ほど総合労働相談コーナーの体制についてご指摘いただきました。確かにいま局と各署コーナーとで6カ所でございますが、そのうち2署で総合労働相談員の欠員が生じており、地元の皆様にも、また関連の皆様にも非常にご迷惑をお掛けしております心苦しいところがございます。採用に関しては引き続き実施しておりますけれども、先ほど署に相談したら担当の者がいないので受け付けられませんかと相談を断られたということで、相談者の方を傷つけてしまったという点に関しましては、お詫び申し上げます。現在、庄内署の相談コーナーに関しては電話をかけると局の方に掛けてくださいというような案内音声を流す形にならざるを得ないのでございますが、相談者の方が労働基準監督署の方に直接相談に行った際には、一通りの話を聞いた上で話を整理して、労働基準監督署で対応可能な内容であればそこで、それ以外の内容であれば引き続き局の総合労働相談コーナーの方に適切に取り次ぐという体制作りを今のところはしっかりと行いたいと考えております。ただ、何と言いましても欠員を埋めるということが重要でございますので、皆様にご迷惑のないように努めて参りたいと思っております。ご指摘ありがとうございます。

#### ○澤邊会長

よろしいでしょうか。他に委員の皆様でいらっしゃいますでしょうか。それでは設楽委員、よろしくお願いいたします。

#### ○設楽（労）委員

労働側委員の設楽です。私の方から1点お願いをしておきたいことがあります。

運営方針の上期の重点については状況として受け止めさせていただきたいと思っております。この数年の中で私たち労働者側として働き方改革の定着に注力を図ってきたところであります。その中で行政運営方針のところで、私たちが発言をして掲載の方をしていただくということがいつのまにか欠けていたかと思っておりますが、今日の報告の中にも働き方改革の部分について、あまり記載されていません。具体的に申し上げますと、私たちが一番関心の高いのは4点ほどあるんですけれども、1つ目は時間外労働の上限規制、2つ目は36協定の締結、3つ目が有給休暇5日間の取得義務。それから労働時間の客観的把握が、これが企業側に対して義務化されたわけでありまして、36協定の締結については、この審議会

の中でも私の方から何度か質問させていただきましたが、山形県内的にはトータルとしてまだ4割ぐらいにとどまっているという状況でした。有給休暇の取得がなかなか進まないということなどもあって、労働者の方の、例えば長時間労働に基づく精神疾患等の悪影響を及ぼしてしまう点について、日頃から危惧しています。その点からしても、定着状況についてぜひ労働局で引き続き把握していただきたいと思います。労働基準法を改正した後は、良好な状況になっているだろうとは思いますが、数字的な統計の部分についてぜひ教えていただけないでしょうか。

併せて、気の早い話になりますが、令和4年度の運営方針のところにも、改めて、私の方からお話しました4点などについて、これは県内的に取り組んでいくんだということなどについても、ぜひ運営方針に網羅していただくよう改めて要望いたします。

#### ○澤邊会長

ありがとうございます。お答えできる範囲で、要望というかお願いだったんですけども、いかがでしょうか。

#### ○小森山形労働局長

ご意見ありがとうございます。今ご意見いただきましたことについては、働き方改革に関する事項でございますが、これは我々労働行政といたしましても大変重要な課題というふうに認識しております。状況を的確に把握することにつきましても、今後の行政展開においては極めて重要でございますし、基本であると認識しているところでございます。数字を基にどのように対応していくかというのは、我々としても気にかけていかなくてはならないことでございますし、ここにおられる各委員の皆様におきましても、そういったことを認識していただきながら、来年度の運営方針に反映していくということが基本ではないかと思っております。いま設楽委員から来年度の運営方針というような発言がございましたけれども、これから、来年度の運営方針の検討に入る状況でございますので、その辺は各委員のご意見も踏まえまして、我々としてもできる範囲で対応していきたいと思っております。

#### ○澤邊会長

設楽委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。他の委員から何かございますでしょうか。それでは奥山委員、よろしく願いいたします。

#### ○奥山（使）委員

使用者代表の奥山と申します。新規学卒者の就職支援というところで1つお願いがござ

います。弊社もそうなんですけれども、大卒者の求人をハローワークの方に出させていた  
だいてもなかなか応募者が集まらない。なかなか人が見ていない。結果、学生の皆さんは  
何を見ているかと言うと、マイナビやリクナビなど民間企業の求人サイトを見えています。  
やはりそっちからの応募がほぼほぼということで、そちらに企業側としてもエントリーを  
しないと人が流れてこないという残念な結果で、人を採るのに非常にお金が掛かるん  
ですね。かつ内々定を多めに出しても、結果、いろいろな所を天秤に掛けられて、最終的に  
内々定を辞退してくる学生さんが非常に多い。逆に言うと高校生の方の求人に対しては、  
学校側の方でも責任を持って対応して下さるので、弊社としても雇用しやすいし、確  
実に就職して下さるという安心感があるんですけれども、大学生に関してはまったくも  
って蓋を開けないと分からないという状態で、内定式の直前で内定辞退ということもあ  
って、結果、見越していた人材が集まらず、将来的な雇用の確保というところでは企  
業側は非常に苦労していると思います。また山形県の企業さんで、求人状況の採用状況  
というのは資料として見させていただいたことがあるんですけれども、150人ぐら  
いの学生さんから応募がありながら、大卒の、内定を予定していた方のうち内定した  
のがたったの4人とか、そういった事例があると聞くと、優秀な人材をもっとも  
っと山形県の中小企業にも残したいという思いがあります。それと併せてお願い  
したいのが、いろいろとIターン、Uターンの面接会や合同説明会などを開催して  
くださっています。そこに対して、例えば交通費の一部補助をしてもらおうとか、  
山形県自体では交通費、インターン何日以上やったら補助金を出しますよとい  
うのもあるんですけれども、そういったことをやると地元に戻って働こうかな  
と思う学生も増えるのかなと思います。親だけが負担を強いられるのではなく、  
そういった支援体制も作っていただけたら、もっともってUターン学生が増  
えるんじゃないかと思います。

#### ○澤邊会長

ありがとうございます。担当部局の方で何かコメントございますでしょうか。

#### ○古川職業安定部長

ご意見の方ありがとうございます。学卒について中小企業様の若い方の人材確保とい  
うところが非常に重要な課題というふうに認識しています。おっしゃったとおり大  
学生についてはご自身で就職活動をなされるということがメインになりますので、必  
ずしもハローワークというところではないんですけれども、中小企業様の人材確保  
という面で、例えば大学と連携させていただいて、より多くの方にハローワーク  
の方にも来ていただくというようなところの取組など、それから新卒応援ハ  
ローワークというのを山形駅の近くに置いているんですけれども、そちらの方  
にも大学生の方に、1人でも多く来ていただけるように周知をしているところ  
でございます。引き続きご意見を踏まえまして大学生の方のハ

ローワークの活用について引き続き取り組んでいきたいというふうに思います。

それからIターン、Uターンということですがけれども、県全体としましても地元に着していただいて、地域の活性化につなげていただくというところは非常に重要だというふうに思っております。おっしゃったとおり、県と連携しまして各種イベントも開催しております。助成内容と言うか、交通費とか、そういったところの財源とか、どこまでできるかというところもありますので、ご意見を踏まえまして1人でも多くの方が来ていただけるようなイベント等を開催して、若い方の地元定着にこれからも努めていきたいというふうに思います。

#### ○澤邊会長

いかがでしょうか。それではこれで意見交換を終了したいと思います。皆様本当にありがとうございました。各委員からいただきましたご意見ご質問などを踏まえ、山形労働局は今後の行政運営に当たられる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ましてありがとうございました。それでは最後に労働局長より一言お願いいたします。

#### ○小森山形労働局長

本日は皆様真摯にご議論いただきまして誠にありがとうございます。いただきましたご意見には、さまざまなご意見がございました。耳が痛くなるような意見もございましたし、参考にさせていただくようなご意見、ご指摘等もございました。今後は可能な限りしっかりと今日の意見等を踏まえまして対応したいと思っております。また現在のこういった状況を踏まえまして、我々行政側が求められているものは一体何かということ、迅速に的確そして機動的に対応していくということが、きわめて重要なことだと改めて認識いたしました。今後とも誠に勝手ではございますが、引き続き我が行政に対しまして、皆様のご支援とご協力を賜りたいと思っております。本日は誠にありがとうございました。

(進行) 澤邊会長、委員の皆様、貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございました。これをもちまして令和3年度第1回山形地方労働審議会を閉会いたします。

以 上