令和２年度 第２回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和 3 年 3 月 15 日（月）15:00～17:00

場所：防長苑（山口市熊野町 4-29）

山 口 労 働 局

令和２年度第２回山口地方労働審議会議事録

開催日時　　令和３年３月15日（月）15:00～17:00
場　　所　　防長苑（山口市熊野町４-29）

【監理官】

開会の前に、本日の資料の確認をさせていただきます。

資料は、事務局からあらかじめ郵送させていただいたものと、本日配付させていただいたものがございます。

事前に委員の皆様にお届けしている審議用資料でございますが、青いインデックスで記してありますように、「最低工賃」、「実施状況」、「運営方針」、「重点施策」、「環境室」、「基準部」、「安定部」の７種類を準備させていただいております。

本日、机上に配付しました資料は、「レジュメや出席者名簿」等がセットとなった「資料集」と「配席表」が１枚、それから、「山口地方労働審議会運営規程の一部改正について」と題した議事（１）に係る資料の３種類でございます。

また、あらかじめお届けしている資料の「基準部」の１、「令和２年度業種別災害発生状況（休業４日以上）」の１月末統計資料ですが、本日、机上に２月末統計資料を追加配付しております。

以上でございますが、資料の過不足はございませんでしょうか。

皆様、お集まりのようなので、定刻より少し早いのですが、ただいまから令和２年度第２回山口地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様には、御多用のところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます山口労働局雇用環境・均等室、監理官の中原でございます。どうぞよろしくお願いします。

それでは、事務局から委員の出欠状況を御報告いたします。

本日は、公益代表委員６名中６名、労働者代表委員６名中６名、使用者代表委員６名中５名、合計１７名の御出席をいただいております。

よって、地方労働審議会令第８条第１項に定める定数「委員の３分の２以上、又は各代表委員の３分の１以上」に達しており、審議会が有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

なお、本日御出席いただきました委員につきましては、机上配付しましたレジュメ等の資料集に添えてお配りしております出席者名簿により御紹介に代えさせていただきます。

使用者代表委員の田原委員におかれましては、本日は所要により欠席されております。

また、本審議会の傍聴希望者はございませんでしたので併せて御報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、村井労働局長から御挨拶を申し上げます。

【局長】

山口地方労働審議会委員の皆様におかれましては、業務御多忙の中、本審議会に御出席を賜り、ありがとうございます。

また、平素より労働行政の推進に御理解と御協力を賜っております。この場をお借りして改めて厚く御礼を申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症の拡大が続き大変厳しい状況の中、現下の労働行政の最大の課題といたしましては、この長期化する新型コロナウイルスへの対応が挙げられます。

山口労働局では、事業の継続や労働者の雇用の維持に懸命に取り組んでいただいている企業への支援を重要な柱として、雇用調整助成金などの対応に努めているところでございます。

また、後ほど詳しく御説明をさせていただきますが、今年度の第３次補正予算と、来年度の当初予算案において、ウィズ・ポストコロナ時代に対応した新たな取組として、「雇用対策パッケージ」というものが取りまとめられております。この「雇用対策パッケージ」を、今後は山口県や関係機関と連携しながら、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

それから、平成３１年４月から順次施行されております「働き方改革関連法」に関しましては、「長時間労働の抑制や過剰労働による健康障害の防止」、これを引き続き重点課題と捉えまして、働き方改革の着実な実行に向けた取組を進めてまいります。

特に、本年４月からは、「同一労働同一賃金」が中小企業にも適用されることとなります。計画的な企業指導を実施し法の履行を確保するとともに、コロナ禍において非正規雇用労働者の待遇の改善などの取組が順調に進んでいない企業も少なくないと思われますので、引き続き法制度について理解を深めていただくよう、周知・広報に努めてまいります。

また、「働き方改革サポートオフィス山口」とも連携いたしまして、個々の企業の状況に配慮した丁寧な支援につきましても、併せて進めてまいります。

次に、山口県内の令和２年の労働災害の発生状況につきましては、本日お手元に資料配付させていただきましたが、２月末現在の速報値で、死亡者数が１１人と、前年と同数となっております。また、休業４日以上の死傷者数は、１，３２１人ということで、前年同期比といたしまして１．９％の増加となっております。第１３次労働災害防止計画を進める上で、大変厳しい状況となっております。

今年度に、重点課題として取り組みました建設業におきましては、死亡者数それから休業４日以上の死傷者につきましては減少となりましたけれども、全体といたしましては３年連続で増加し、死亡者数も前年同数となっており、大変残念な結果となっております。

第１３次労働災害防止期間でございますけれども、残り２年となりました。新年度につきましては、高齢者の労働災害が増加していくことに対応しました取組、業種ごとの災害発生状況を踏まえた労働災害の防止対策、これについてより一層

強力に進めてまいりたいと考えております。
本日の審議会では令和３年度の行政運営方針に加えまして、最低工賃についても御審議を賜ることとしております。
委員の皆様から忌憚のない御意見を頂戴し、頂戴いたしました御意見につきましては、新年度の行政運営に的確に反映させてまいりたいと考えております。
本日はどうぞよろしくお願いを申し上げます。

【監理官】
それでは、これからの進行につきましては、有田会長にお願いしたいと存じます。有田会長、よろしくお願いいたします。

【会長】
皆様、こんにちは。お忙しい中、ありがとうございます。本日は山口地方労働審議会ということで、労働行政に我々がいろいろと要望し、あるいは今年度の労働行政に対してチェックするとか、そういう機会でございますので、ぜひ、先ほども局長の御挨拶にもありましたように、忌憚のない御意見をいただければと思います。
本日は、議事次第にもございますように、まず、議事（１）「山口地方労働審議会運営規程の一部改正について」、それから、議事（２）「山口県最低工賃について」、また、議事（３）「今年度の労働行政の実施について」と、議事（４）「新年度の行政運営方針について」、これらにつきまして、御意見をいただくことになっております。
先ほども申し上げましたように、委員の皆様方の忌憚のない御意見を頂きまして、それを行政運営に的確に反映させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。
それでは議事に入りたいと思いますが、これからの進め方としまして、まずは議事（１）の説明を労働局から伺い、委員の皆様から御質問、御意見をいただくという形にしたいと思います。
それに続きまして、議事（２）の説明を労働局から伺い、それに対しての皆様からの御質問、御意見をお伺いするということにしたいと思います。
その後、議事（３）と（４）につきましては、これは合わせて労働局から御説明をいただいて、これら２つをまとめて委員の皆様から御質問、御意見を頂戴したいと思います。
それでは、まず議事（１）山口地方労働審議会運営規程の一部改正について、審議に入りたいと思います。改正内容につきましては、労働局から御説明をお願いいたします。

【雇用環境・均等室長】
雇用環境・均等室の原田でございます。今日はよろしくお願いいたします。
では、私から運営規程の改正について説明をさせていただきます。資料は、本

日机上配付させていただいております、こちらの議事（１）資料とインデックスがついております「山口地方労働審議会運営規程の一部改正について」となります。

最初に、本来でございましたら、この資料は事前に審議会資料として委員の皆様方にお届けしておくべきものでございましたが、事務局の準備の都合で本日の配付となりましたことをおわび申し上げます。

では、お手元の資料、表紙をめくっていただきますと、１ページ目に山口地方労働審議会運営規程（改正案）というのがございます。赤文字で下線のある箇所が、今回改正を予定している部分となります。山口地方労働審議会を設置・運営するためのこの運営規程につきましては、厚生労働本省通知に基づき、地方労働審議会運営規程（準則）というのを参考に作成をしておりますが、今般、内閣官房行政改革推進本部事務局から、書面・押印・対面の手続を見直すという方針が示されましたこと、また、最近のテレビ会議システムの急速な普及状況を踏まえ、同準則の一部が改正されましたことから、山口地方労働審議会運営規程につきましても、資料の１ページから２ページにかけての改正案のとおり、一部改正を予定しております。

具体的な改正内容についてですが、資料の４ページ目以降の新旧対照表を御覧ください。現行規定が新旧対照表の右側の旧という部分です。改正案が左側の新となります。

対照表の上のほうから第１条、それから第２条第４項、資料は５ページとなりますけれども、第７条、それから第８条第２項、この今申し上げました規定につきましては、文言の整理をさせていただいております。

次に、ページは新旧対照表の４ページに戻っていただきまして、４ページの真ん中辺りですけれども、第３条の第１項及び第２項でございますが、テレビ会議システムの利用について、新たな条文を追加しております。会長が必要と認められた場合につきまして、「審議会にテレビ会議システムを利用しての参加を可能とし、テレビ会議システムを利用しての参加は、会議への出席者数に含める」とするものです。

続いて、４ページの一番下のほうの第６条ですが、議事録についてです。従来であれば、会長に審議会の議事録署名委員として２名を御指名いただき、議事録作成後は会長及び御指名の委員２名に議事録への署名をお願いしておりましたけれども、今後は、「議事録は作成いたしますが、会長による委員の指名や委員の署名は必要としない」とするものです。

作成いたしました議事録につきましては、会長をはじめ御発言をいただきました委員の皆様方にメールや郵送で確認をさせていただきたいと考えております。

以上、これらの改正点につきまして、山口地方労働審議会運営規程第１４条に基づき、改正案を説明させていただきましたので、どうぞよろしくお願いいたします。

【会長】

ありがとうございました。ただいまの労働局からの説明につきまして何か御質問、御意見等ございますでしょうか。

テレビ会議の場合に、何か運営細則みたいなものをその後に作成される予定はありますか。例えば、山口県の労働委員会の場合だと、中労委の規定の改正、委員会規則の改正がある予定ですが、例えば情報の機密が漏れないように。公表されたものを扱っているのであまりここでは関係ないのかもしれないですけれども、ウェブの会議に参加する人は周りに人がいないようなちゃんと秘密が守れるようなところで接続してくださいというような細則みたいなものが設けられていますが、この規定だけだとざっくりしていて、どういうふうに運用するのかちょっと見えないので、その辺何かあれば、御説明いただいてよろしいですか。

【雇用環境・均等室長】

すみません、今具体的にお答えはできないのですけれども、また本省とも確認をしながら、その辺を今後詰めてまいりたいと思います。

【会長】

ありがとうございました。ということですので、一応今の状況を踏まえて、このような規程の改正を提案されていますが、よろしいでしょうか。

【中元委員】

すみません、これはいつからなのでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

本日、御了解がいただけましたら、本日付と思っております。

【会長】

よろしいですか。

【坂本委員】

ちょっとよろしいですか。教えていただければということで。最後の署名・押印の署名のことですが、これは厚労省の準則に基づいてということで、ここもそうなのでしょうが、全体的に国のほうで、こういう議事録には記名なり、署名なりをしないという方針が国のほうであれば、ちょっとほかにもいろいろ関係してくるかと思うのですが、国全体の方針というのがあるのでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

そういうことでございます。この審議会に限ったことではなくです。

【坂本委員】

ありがとうございます。

【窪川委員】
　すみません、どうでもいいことかもしれませんけど、このテレビ会議というのはウェブ上の会議ということですね。

【雇用環境・均等室長】
　そうです、はい。違う会場からウェブで御参加いただくということです。

【窪川委員】
　いわゆる通信、ネットですか。

【雇用環境・均等室長】
　はい。

【窪川委員】
　今、このテレビ会議という言葉は使わないのではないですか。テレビは放送になるわけでしょう。放送はテレビですけれど、これウェブ会議は通信ですね。今、皆さんテレビ会議等をお使いになるのかもしれませんが、やはり今はウェブ会議とか、オンライン会議とかいう言葉だと思うのですけれど。テレビ会議というと誤解を生じるかもしれないので、放送と通信は別物なので、これはウェブ会議とか、オンライン会議に置き換えられたら。厚労省はどのようにお考えか私は分からないのですが、ちょっと今の言葉と違うからです。

【会長】
　皆さん、どうですか。

【窪川委員】
　やはりウェブを使うのは通信ですよね。いわばコロナ禍においてここに来られない方とネットでやり取りをするということです。それはネットの画面であって、テレビではないかと。すみません、細かいことで。あまり今はテレビ会議って使わないと思うのですけれど。

【会長】
　ウェブ会議と言いますけれど、この辺はあれですか、厚労省のほうから何かこの文言ということで、ひな形で来ているのですよね。

【雇用環境・均等室長】
　すみません、全国的にこのひな形で来てしまっているものですから、そのままのものです。

【会長】

それでは、一応今回はこれでということにして、こういう御意見が出ましたということで、本省のほうにもお伝えください。よろしくお願いいたします。

では、これでよろしいということで、始めさせていただきます。

では、続きまして、（２）山口県最低工賃についてに移りたいと思います。

山口県の最低工賃につきましては、今年度が男子既製洋服、学校服、作業服製造業にかかる家内労働実態調査が行われております。その調査結果の概要と経過につきまして、労働局から御説明をお願いいたします。

【労働基準部長】

労働基準部長の木下でございます。私のほうから、山口県最低工賃に関しまして御報告を申し上げます。

使用します資料につきましては、最低工賃の青インデックスがついております資料をお願いいたします。御自宅のほうを作業場にして、メーカー等から、委託により部品や原材料の提供を受けまして、一定の物品の製造・加工業務を行う、いわゆる内職というものをされる、行われる方々につきましては、その対価といたしまして工賃を受け取るということになります。

家内労働法におきましては、この労務委託を行うメーカー等を委託者、内職を請け負う方々を家内労働者といいまして、厚生労働大臣または都道府県労働局長が一定地域内、一定の業務に従事する家内労働者の労働条件改善のために必要があると認めた場合に、審議会の意見に基づきまして、一定業務に従事する家内労働者及び委託者に適用される最低工賃を決定することができるということとされております。

最低工賃につきましては、最低賃金と同様に都道府県ごとに定められておりまして、山口県内では、現在、男子既製洋服、学校服、作業服製造業と和服裁縫業、この最低工賃が決定をされております。

また、当該最低工賃は３年ごとに計画的に実態を把握し、見直し等を検討するということとしておりますが、本年度は、最低工賃資料の１ページ、資料１、第１３次最低工賃新設改正計画のとおり、山口県男子既製洋服、学校服、作業服製造業の最低工賃に関する実態調査を行いました。

なお、現在、最低工賃を決定しております業務につきましては、資料３の２に一覧表を添付しておりますので、後ほど御確認いただければ結構でございます。

実態調査の結果の概要につきましては、３ページの資料２から１０ページの資料４の３のとおりとなっております。

６ページ、資料３の１、上側の一覧表を御覧いただきたいと思います。山口県男子既製洋服・学校服・作業服製造業の最低工賃は昭和５０年に新設をしているところでございます。新設当時は委託者２７社、家内労働者７４４人でございまして、第４回の改定を行いました平成元年のピーク時には、委託者は４４社、家内労働者が８８８人まで増加したところでございます。その後は、時の経過とともに委託者、家内労働者とも大幅に減少していき、平成２７年調査では委託者は

１社、家内労働者が１０６人、うち最低工賃設定品目に関する業務を請け負われる方々は７５人にまで減少いたしまして、以降、委託者は１社、最低工賃適用の家内労働者は６０から７０人台で推移するという調査結果が続いているところでございます。

最低工賃設定品目で、品目別の委託者は、３ページ、資料の２の２項、最低工賃を設定している品目、工程ごとの家内労働者の状況の（１）から（３）のとおりでございまして、男子既製洋服と作業服の委託者は現在おりませんで、学校服の委託者が１社、１３工程のうち８工程の業務を委託しているという状況でございます。

学校服の最低工賃につきましては、４ページの３項で、最低工賃を設定している品目、工程ごとの工賃のとおりでございます。

前回、平成２９年の調査と比較いたしまして、委託実績のある８工程のうち４工程で金額の引き上げが行われております。また、６工程で最低工賃額を１から５円上回りまして、残りの２工程については最低工賃と同額ということとなっています。

家内労働者がひと月に受け取る工賃は、４ページの４項、（２）工賃額の分布のとおり、最低工賃適用外の家内労働者の方も含めまして５万円未満が７７人、全体の７９．３％を占めております。

委託者の業況判断につきましては、５ページの５項、業況のとおりで、委託者は「３年前と比較して、年間の受注量はほぼ同じでございますが、少子化が進み国内生産量の増加は期待できない状況にある。また、原材料費が平均１０％、輸送コストが７％近く高騰しているという状況にあるため、利益は増えていない」などの意見を述べておられます。

次に、最低工賃改定に関する委託者と家内労働者からの意見でございますが、５ページの６項、最低工賃の改定に関してをご覧ください。

委託者は、「現在は受注量が横ばいで推移し、将来的には少子化による減少が予測され、さらに生地単価や輸送費が上昇している中で、最低工賃が上がるのは非常に厳しい。現状維持を望む」といった御意見を述べておられます。

家内労働者は、「少し割に合わないと思うところもあったので、引き上げをされるならうれしい」など、引き上げを希望する意見がある一方で、「家内労働は常勤と違い時間を自由につくることができるため、特別に引き上げを望むほどではない」といった意見もございました。

以上の調査結果を踏まえ、本最低工賃の改正と廃止について検討いたしました。

まず、本来、工賃は委託者と家内労働者の二者間で自主的に決めるべきものであるというところ、最低工賃設定品目の委託者は現在１社のみである状況を鑑みるに、実質的に１企業の経済活動に直接国が関与するのと同様な状況が生じてしまうために、最低工賃改正については慎重にならざるを得ないということ、また、本年度はコロナ禍による経済的影響に一定の配慮が必要と考えられるということ、この２つから現改正の諮問を見送るということを判断いたしました。

次に、最低工賃廃止につきましては、家内労働者の減少がこのまま続きますれ

ば、方向性としては廃止を検討すべきところでございますが、本県での廃止の先例といたしまして、平成２０年に婦人服仕立業を家内労働者の人数１４人で廃止した経緯がございます。また、他県におきましても、家内労働者の減少傾向があれど、廃止そのものには非常に慎重になっておられること、こういったことを踏まえまして、廃止の諮問は見送ることといたしました。

なお、中四国・九州地区の他県の状況を確認いたしましたところ、本年度、最低工賃の改正又は廃止の諮問が予定されている県はございませんでした。

各委員の皆様方におかれましては、当局における検討結果につきまして御理解を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。ただいまの労働局からの説明につきまして、御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

【藤田委員】

委員の藤田でございます。今の改正諮問見送りということで話していただいたところであります。

労働者側としては、この近年の地域別の最低賃金が、これが相当引き上がってきているということで、ここ１０年で、上昇率でいうと２１％ぐらい上昇している状況にあります。一方で、この最低工賃についてはなかなか引き上げが実施されていないという状況であることから、そこについては課題として認識しているというところであります。

一方で、今まさにコロナ禍という現状、加えまして１社で今あるということと、全国的に見てもこの学生服の家内工賃が、どうも聞くところによると山口県、沖縄県ぐらいにもう絞られてきて、機械化が進んでいる。このようにも聞いております。

そういう全体のことを考えたとき、このコロナ禍の中で、例えば２１％上がっている地賃の状況も踏まえた上で、この最低工賃も上げていくということをしたときに、それでは雇用の場がどうなるかということも一方では考えないといけないのかなということで、ちょっとそこの審議については慎重にならざるを得ないのかなと考えております。

したがって、今回、労働局のほうから諮問見送りというお話がございましたけれども、今まさにそのコロナ禍ということで雇用も危ぶまれるような状況にあるということを考えると、やむを得ないのかなと思いますけれども、一方で、地賃がずっと上がっているということはやっぱり課題としては認識をしていただいて、このコロナ禍が落ち着いて、恐らくアフターコロナという時代がやってくるんだと思いますけども、そのときには、改めてこの家内工賃の改正についてもまた審議をして見直すということも考えていただけないかなということで、意見として発言させていただきました。

以上でございます。

【会長】

ありがとうございました。まだ御意見ということで、労働局で検討いただければと思います。その他、何か御意見ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、今年度については見送りということで、今後について検討しようということで資料を公開します。

それでは、続きまして議事（３）及び（４）につきまして、奥山総務部長のほうから一括して説明をお願いいたします。

【総務部長】

山口労働局総務部長の奥山です。今日はお忙しい中、お越しいただきまして本当にありがとうございます。

私からは議事（３）の「令和２年度の労働行政実施状況」及び議事（４）の「令和３年度山口労働局行政運営方針（案）」について御説明させていただきます。

最初に、「令和２年度の労働行政実施状況」について御説明いたします。資料は青インデックスで実施状況と書いてあるものになります。

今年度の総括といたしまして、特に申し上げたいことを担当行政別に申し上げますので、よろしくお願いをいたします。

初めに、雇用環境・均等行政について御説明いたします。

実施状況、１６ページをお開きください。「パートタイム・有期雇用労働法の周知」についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法につきましては、本年４月から中小企業にも適用されますので、その円滑な施行に向けて説明会や企業指導など、年間を通じて周知を行ってまいりました。

また、１７ページの④のところにございますが、本年１月には参集型の説明会に代えて、「わかりやすいパートタイム・有期雇用労働法」の解説動画を、山口労働局のホームページに掲載いたしまして、コロナ禍においても多くの事業主の方が自由に御視聴できる環境をつくりまして、効率的な法制度の周知を図り、中小企業の取組支援に注力しているところでございます。

続きまして、実施状況の２１ページ、「総合的なハラスメント対策の推進」についてでございます。

職場におけるハラスメント防止対策につきましては、昨年６月の改正労働施策総合推進法の施行によりまして、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が大企業にて義務化されたところですが、令和４年４月からは中小企業にも拡大されますので、今年度はその円滑な施行に向けて説明会や企業指導時に周知や助言などを行ってまいりました。

また、昨年１２月には例年開催しておりましたセミナーに替えまして、地区別相談会の実施や、パワハラ、セクハラ、マタハラ等の防止対策についての解説動

画を労働局のホームページに掲載するなど、周知啓発を実施したところです。
続きまして、労働基準行政について御説明いたします。
最初に「実施状況」５５ページ、（３）「適切な労務管理についての啓発等」をご覧ください。
今年度、労働基準行政につきましては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けての対応を優先して取り組んでまいりました。事業活動の縮小を余儀なくされる中で、解雇、雇い止め等の増加が懸念されたため、これら事業閉鎖や整理解雇等の情報を入手したときには、速やかに事業場に接触し、労働関係法令等を説明いたしまして、併せて雇用調整助成金の活用の助言なども行いながら、雇用維持の啓発を行ってまいったところでございます。
また、戻っていいただきまして、「実施状況」４ページ、「長時間労働の是正に向けた監督・指導の強化等」についてです。
今年度の「長時間労働の抑制等」については、重要課題と位置づけておりまして、長時間労働が疑われる事業場につきましては、各種情報に基づいて監督指導を行ってまいりました。特に１１月の過重労働解消キャンペーン期間中には、当該監督を集中的に実施するとともに、シンポジウムへの参加や、ベストプラクティス企業への局長訪問など、各種啓発活動を実施してまいったところです。
続きまして、「実施状況」の８ページをお願いいたします。労働基準行政のもう一つの柱でございます「労働災害防止」についてです。
今年度は第１３次労働災害防止５ヶ年計画の３年目でございますが、２月末の速報値で、労働災害は死亡者数が１１名と昨年と同数、休業４日以上の死傷者数が１，３２１名と、前年同期比で１．９％の増加となり、第１３次計画開始以降、３年連続して増加の見込みであり、大変厳しい状況であると受け止めています。
今年度は建設業での墜落・転落災害防止を重点的に取り組んでまいりました。上半期に死傷災害が前年同期を上回り、死亡災害も頻発したことから、１０月、１１月を「建設業における集中取締期間」として、監督署での集中的な建設現場の指導や、山口労働局、山口監督署、建災防との合同パトロールを実施しました。その結果、２月末の速報値で、前年度比４．６％の減少となりました。次年度も建設現場の指導を実施してまいります。
次に、９ページの真ん中にございます第三次産業における災害防止についてです。
第三次産業は小規模事業場が多いことから、個別事業場への直接指導に大きな効果が得られないため、同じ業種をまとめて集中的手法で指導することが効果的となりますが、今年度はコロナ感染症予防・防止の観点から、集中的手法による指導が非常に困難な状況でございました。
次年度につきましても同様の状況が続くと思われますので、関係団体の会員が集まる機会を捉えまして、転倒防止、腰痛防止、エイジフレンドリーガイドラインのリーフレットの配布など、効果的な指導、啓発を行ってまいります。
次に、１１ページ、「エイジフレンドリーガイドラインの普及促進」として、あらゆる機会を捉えまして、ガイドラインですとか補助金の周知を継続してまい

ります。
　続きまして、１２ページをお開きください。「労働者の健康管理対策の推進」といたしまして、中小企業事業場においては、メンタルヘルス対策等が非常に低調であることから、支援が必要な事業場に対して、山口産業保健総合支援センターまたは地域産業保健センターの利用勧奨を行っております。
　次に、１３ページ、「石綿ばく露における健康障害防止対策」といたしまして、令和２年７月に改正された石綿障害予防規則の周知が不足していると考えられる解体・改修工事事業者等に対しまして、集団指導を実施いたします。
　最後に、２６ページの「治療と仕事の両立支援に対する取組の推進」といたしまして、支援が必要な患者に情報が届く仕組みを構築すべく、周知の継続に努めてまいりたいと考えております。
　以上が労働基準行政についてでございます。
　最後、３点目といたしまして、職業安定行政について説明いたします。
　実施状況の５０ページをお開きください。
　職業安定行政ですが、今年度は「新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主や労働者等への支援」を重点的に取り組んでまいりました。
　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の維持や事業の継続に取り組んでいる企業への支援といたしまして、「雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金」を、また、休業手当の支給を受けられなかった労働者に対しましては、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」、これらの迅速な支給に努めてまいりました。
　昨年６月２２日に、山口市内に「雇用調整助成金・休業支援金集中処理センター」を開設いたしまして、職員を増員するなど、体制を強化して取り組んでおります。
　なお、支給実績ですが、１月末現在で雇用調整助成金につきましては約１万２，０００件、緊急雇用安定助成金につきましては約４，３００件支給決定をしております。
　続きまして、３１ページ、「若者に対する就職支援について」でございます。
　新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、昨年４月から６月までの「ふるさと山口企業合同就職フェア」を中止せざるを得なかった状況でございました。こうしたことから、緊急事態宣言が解除された昨年７月以降は、山口県や山口県教育委員会、経済団体とも連携いたしまして、十分な感染防止対策を講じた上で、対面式の企業説明会を県内１０か所で開催するとともに、地元企業の紹介動画の配信やＷｅｂ方式の企業説明会や就職面接会を開催したところでございます。
　山口県におきましては、若者の県外流出が大きな課題となっておりますので、新卒者に対して県内企業の魅力を発信するとともに、第２の就職氷河期世代をつくらないため、山口新卒応援ハローワークをはじめ、各ハローワークにおいて、担当者制によるきめ細やかな就職支援を行い、未内定のまま卒業することがないよう、引き続き支援を行ってまいります。
　「令和２年度の労働行政実施状況」の説明は以上となります。

続きまして、「令和３年度山口労働局労働行政運営方針」についてです。
資料につきましては、青インデックスの「運営方針」と「重点施策」の資料になりますが、この「運営方針」を簡潔にまとめたものが「重点施策」になりますので、こちらの「重点施策」を基に説明させていただきます。
なお、初めにお断りなのですけれども、これから御説明する内容につきましては、まだ予算が国会審議を通過することを前提としています。また、作成時点でデータ等が未確定の箇所がございますので、御了承いただければと思います。
また、時間が限られておりますので、できるだけポイントを絞って説明させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。
それでは、この「重点施策」、２ページをお開きください。来年度の大きな柱の一つでございます、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」について御説明いたします。
最初に、「（１）雇用の維持・継続に向けた支援」についてです。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の維持、継続のために対策を講じていく必要がありますので、雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援してまいります。
ここで、青インデックスの「安定部資料１」を御覧ください。
令和２年度第三次補正予算、令和３年度当初予算案におきまして、「雇用対策パッケージ」が策定されました。雇用調整助成金による雇用維持の一方で、労働者を単に休業させるだけでなく、一時的に他企業に出向させるなど労働者のモチベーションを維持させるための在籍型出向の取組を広げていくほか、早期再就職等の支援を行ってまいります。
また、今回新たに新設された産業雇用安定助成金というものがございますが、インデックス２「安定部資料の２」を御覧ください。
在籍出向の取組によって、送出し企業と受入れ企業双方に、今回新たに創設された「産業雇用安定助成金」を支給することで支援してまいります。
また、企業から休業手当を受けることができなかった労働者に対しましては、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」を支給することにより、労働者の失業の予防を図ってまいります。
続きまして、重点施策に戻っていただきまして、「（２）業種、職種を超えた再就職等の促進について」です。併せて、「安定部資料の３」を御覧ください。
本年 3 月 2 日付の記者発表の資料になりますが、山口県の令和３年１月の有効求人倍率につきましては、１．２６倍となっておりまして、前月を０．０６ポイント上昇いたしました。新規求人数は２か月連続で増加しておりまして、底堅い動きをしているもの、有効求職者数は引き続き２万人を超えて推移しておりまして、今後も新型ウイルス感染症が雇用に与える影響につきまして、より一層注視していく必要があります。
山口県内におきましては、現時点で大規模な雇用調整はないものと承知しておりますが、多くの方が新型コロナウイルス感染症の影響により離職されているこ

とから、「新たな日常」のもとで雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種や職種を超えた再就職を推進するため、担当者制による再就職支援を強力に推し進める必要があります。

そのため、ハローワークにおいて求職者のニーズに合った求人の開拓や、担当者制による個別支援により再就職支援を行ってまいります。

また、必要に応じまして、山口県、ポリテクセンター山口、民間教育機関が実施する職業訓練を活用した再就職支援を実施いたします。

さらに、山口県、山口市及び下関市と締結した「雇用対策協定」に基づき策定いたしました、地域の実情に合った雇用対策を地方公共団体と一体的に取り組んでまいります。

続きまして、３ページ、「新規学卒者への就職促進」についてです。併せまして、「安定部資料の４」を御覧ください。

今年度今年３月の新規学卒卒業予定者の就職内定率は１月末現在で高校生は９６．５％となり、前年同期を上回っております。大学生等は８４．３％となり、１１年ぶりに対前年同期を下回っております。

令和３年度におきましては、さらなる就職環境の悪化が懸念されておりますので、山口新卒応援ハローワーク及び県内のハローワークにおいて、きめ細やかな支援を行うとともに、今年度実施した地元企業の紹介動画の配信やウェブ形式による就職フェアを、従来からの対面式の就職フェアと並行して開催することとしております。

続きまして、４ページ、「（５）医療、介護、福祉、保健等分野への就職支援」についてです。

ハローワークの「人材確保対策コーナー」につきましては、山口ハローワーク、下関ハローワークに加えまして、令和３年度からは宇部ハローワークにも開設いたします。医療・介護・保育分野など雇用吸収率の高い分野へのマッチングを強化するため、山口県福祉人材センターや山口県ナースセンターなどの関係団体と連携した、求人説明会やセミナーの充実を図るほか、「医療福祉分野の充足促進プロジェクト」を推進いたしまして、潜在求職者の積極的な掘起し等により、重点的なマッチング支援を実施してまいります。

続きまして、「（６）就職氷河期世代活躍支援プランの実施」についてです。「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において策定いたしました「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラン」を市町や関係団体等と連携いたしまして地域一体となって進めてまいります。

続きまして、５ページ、「（７）高齢者の就労、社会参加の促進」についてです。

少子高齢化が急速に推進し人口が減少する中、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく、その能力や経験を十分に発揮し活躍できる社会を実現することが求められております。

高年齢労働者の処遇改善等を行う企業の支援といたしまして、高年齢者雇用安定法が改正され、令和３年４月１日から７０歳までの就業確保措置が企業の努力

義務とされたことから、企業に対しまして、これらの周知、啓発を図り必要な助言、指導を行ってまいります。

また、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といたしまして、「生涯現役支援窓口」、こちらは山口、下関、宇部、防府、徳山、岩国に設置をしておりますが、６５歳以上が活躍できる求人を開拓するなど、６５歳以上の再就職支援を重点的に取り組んでまいります。

さらに６ページの上段の色塗りのグラフを御覧ください。赤い棒グラフで示す「働く高年齢労働者」の増加に伴いまして、赤い折れ線グラフで示す「労働災害における高齢労働者の割合」が増加していることから、「高年齢労働者の安全と健康確保のためにガイドライン」、通称エイジフレンドリーガイドラインと称しておりますが、このガイドラインの周知を図ってまいります。高年齢労働者に優しい職場は全ての労働者にも安全で快適な職場となり、労働災害防止にも寄与するものとして考えております。

続きまして、「（８）女性活躍、男性の育児休業取得の推進」についてです。

山口県の雇用者における女性の割合は４６．５％ですが、結婚や妊娠、出産時期における労働力人口は全国と比較しまして低い傾向にあります。一方で、結婚等で離職した方のうち、９割以上は再び働くことを希望しております。そのため希望に応じて男女がともに仕事と育児を両立できる職場環境の整備が必要となっております。

令和４年４月１日から女性活躍推進法の対象が拡大されまして、１０１人以上の中小企業においても一般事業主行動計画の策定が義務化されますので、行動計画の策定、届出を推進するよう努めてまいります。

次に、７ページ、「（ウ）男性の育児休暇取得の促進」についてです。併せて「環境室資料の２」を御覧ください。

少子高齢化に伴う人口減少化におきまして、出産・育児による労働者の離職を防ぐために、男性の育児休業取得促進策について盛り込まれた育児介護休業法の改正法案が２月２６日に国会に提出されております。法案につきましては、父親が育児のために休業しやすいよう、子供の出産直後の柔軟な休業制度の創設や、父、母となる個々の労働者への制度の周知や意向確認など育児取得の働きかけを事業主に義務付けるとしています。この法案成立後は説明会等を開催いたしまして、この改正法の周知に努めてまいります。

続きまして、８ページ、「（９）障害者の就労促進」についてです。併せまして、「安定部資料の６」を御覧ください。

今年３月から障害者法定雇用率が０．１％引き上げられまして、民間企業が２．３％になったことから、障害者支援関係機関と連係いたしまして、法定雇用率未達成企業や、雇用率引き上げにより未達成となる企業等に対しまして、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援を実施いたします。それらにより、障害者の雇入れ支援を図ってまいりたいと思っております。

また、９ページ、「精神障害者、発達障害者、難病患者の多様な障害特性に対応した就職支援の強化」につきましては、ハローワークに専門の担当者を配置す

るなど、多様な障害特性に対応した就労支援を推進してまいります。
その他の職業安定部に関係する法案改正につきましては、「安定部資料の７」のとおり、令和３年４月１日から常時雇用労働者数が３０１人以上の企業におきまして、正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されます。
これにより、企業が長期的な安定雇用の機会を中途採用者にも提供している状況を「見える化」し、中途採用を希望する労働者と企業のマッチングを促します。
続きまして、資料の１０ページ、来年度のもう１つの大きな柱である「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」について説明いたします。
まずは、「（１）『新たな日常』のもとで柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてです。ウィズコロナの「新しい生活様式」に対応した働き方としてテレワーク、労働時間外の副業・兼業、フリーランスなど、事業者や働く方のニーズに合わせた多様な働き方が広まっております。
その中でも、雇用型テレワークについては、時間や場所を有効に活用できる働き方といたしまして、感染拡大防止の観点だけではなく、働き方改革推進の観点からも普及促進を図っていく必要がございます。
山口労働局といたしましては、適正な労務管理のもとで労働者が安心して働ける良質なテレワークの導入、定着を進めていくため、労働時間管理の留意点などについてまとめられたテレワークガイドラインについて周知を図り、企業に取組を促してまいります。
なお、詳細につきましては、「環境室資料の３」を御覧ください。
雇用型テレワークガイドラインの周知を図るほか、良質なテレワークを新規に導入し、人材確保等一定の効果を上げた中小企業事業主を対象とする人材確保等支援助成金テレワークコースの活用推進を図るとともに、テレワーク相談センターなどの支援窓口や取組事例を紹介するなどして、企業の取組を支援してまいります。
続きまして、１１ページ、「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」についてです。「職場における感染防止対策等の推進」ですが、職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の強化徹底を図るため、厚生労働省から令和３年２月１２日付けで示された「取組の５つのポイント」の実施状況の確認を、監督署職員が事業場に訪問する際や事業場の方が監督署に御来署の際など、あらゆる機会を捉えまして、お願いし、併せて対策の実践例の紹介を行ってまいります。
次に、１２ページに記載しておりますが、来年度も「働き方改革の実現に向けた取組」の重点対象のひとつである「長時間労働の是正」についてです。今年度はコロナ拡大の影響を受けまして、昨年度に比べ労働時間が減少した事業場が多かったとみられておりますが、今後も長時間労働の是正については重点対策として取り組むこととしております。具体的には各種情報により時間外や休日労働について月８０時間を超えるとみられる事業場に対し、最優先で監督指導を行うほか、１１月の「過労死等防止啓発月間」には、シンポジウムの開催やキャンペー

ンの展開などを行い、過労死等防止の理解促進と啓発を行ってまいります。
次に、１４ページ、「労働者が安全に健康的に働くことができる環境の整備」についてです。
上段のグラフをご覧ください。第１３次労働災害防止計画の現在４年目となりますが、赤い折れ線グラフで示します「休業４日以上の死傷災害」につきましては、残念ながら３年連続目標件数を達成しておりません。来年度におきましては、今年度に引き続き、業種に応じた災害防止の取組を行ってまいります。
災害発生の割合が高い第三次産業につきましては、法令上職場の安全を担当する者の選任義務やリスクアセスメントの実施義務が無いものが多いため、安全推進者の配置やリスクアセスメントの実施を積極的に行っていただくことによって、安全意識の高揚を図り、災害防止につなげるよう指導してまいります。
また、陸上貨物運送事業での荷役作業中の災害、建設業での墜落、転落災害、製造業での機械災害、林業での伐採時の災害など、その業種に多発している災害につきまして、その防止対策の徹底を図ってまいりたいと考えております。
さらに、心身の健康確保のため、長時間労働により健康を損なう可能性の高い労働者への医師の面談等の実施、健康促進やメンタルヘルス対策の取組など、産業保健活動が適切に実施されるよう周知、指導してまいります。
次に、１５ページに記載しておりますが、石綿含有建材が使用された建設物解体工事が今後増加することを踏まえまして、石綿障害予防規則が改正され、石綿対策がより強化されましたので、その周知と措置の徹底を図ってまいりたいと考えております。
次に、労災保険給付につきましては、新型コロナウイルス感染症にかかる労災補償につきましては、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応いたしまして、労災補償における取扱いに基づき、適正な運営を図ってまいります。
また、パワーハラスメント及び複数業務要因かかる認定基準の改正を踏まえまして、過労死等事案にかかる迅速、公正な労災認定を行ってまいります。
次に「（３）最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上の推進」についてです。
こちらにつきましては、最低賃金等の周知に併せて、中小企業や小規模事業場が賃上げしやすい環境の整備に取り組むことが必要であることから、最低賃金の引上げに取り組む中小企業を支援するための業務改善支援金をしっかり周知するとともに、履行確保のための監督指導も実施してまいります。
続きまして１６ページ、「（４）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について」でございます。併せまして、「環境室資料の４」をお開きください。
「パートタイム・有期雇用労働法」につきましては、本年４月から企業規模に関わらず適用となります。中小企業においても、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいただくことが必要となりますので、山口労働局において、年間を通じた計画的な個別企業指導や非正規雇用労働者の相談に基づく助言指導を実施し、法の履行確保を図ることとしております。

また、新型コロナウイルス感染拡大などの影響により、これら取組を順調に進めることができない中小企業も少なくないと思われますので、法の全面適用後においても引き続き説明会などを通じて法整備について理解を深めていただくとともに、「働き方改革サポートオフィス山口」とも連携いたしまして、個々の企業の状況に配慮した丁寧な相談支援を実施いたしまして、不合理な待遇差の是正に向けた取組を進めていただけるよう支援してまいります。

続きまして、「（５）の総合的なハラスメント対策の推進」についてです。「環境室資料の１及び４の裏面」を御覧ください。

昨年度、山口労働局に寄せられました総合労働相談件数につきましては約１万４，０００件でございました。そのうち、ハラスメントに対する相談が約１，２００件、その中でもパワハラを含むいじめ、嫌がらせの相談は１，０３１件と過去２年連続で１，０００件を超えている状況です。

職場におけるパワハラ防止対策につきましては、改正労働施策総合推進法に基づきまして、令和４年４月からは中小企業にも防止措置を講ずることが義務付けられますので、令和３年度におきましては、１２月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に集中的な周知、啓発を実施するほか、法改正により義務化されるパワーハラスメント防止措置について、中小企業向けの説明会や企業指導時等に周知を図ってまいります。

また、ハラスメントを含め被害を受けた労働者からの相談につきましては、ワンストップで対応いたしまして、あっせんや調停制度の活用、法に基づく企業指導等により、事業主に義務づけられた措置の履行確保を図ってまいります。

長くなりましたが、「令和３年度山口労働局労働行政運営方針」の説明は以上でございます。

最後に、山口労働局は来年度も地域における総合労働行政機関といたしまして、地域や国民からの期待に応えていくため、各行政分野の施策を総合的、一体的に運営してまいりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。委員の皆様におかれましては、御審議のほどよろしくお願いいたします。

【会長】

どうもありがとうございました。

では、ただいまの労働局からの説明につきまして、委員の皆様から御意見、御質問をお願いいたします。

【佐藤委員】

委員の佐藤でございます。

ちょっとすみません、聞き洩らしたかもしれませんですが、安定部の資料の７番、御説明いただいた中途採用比率の公表、これの背景といいますか、目的といいますか。その辺りちょっと聞き洩らしたのかも分からないですけど、もう少し詳しく教えていただけますか。

【職業安定部長】

職業安定部長の運永でございます。よろしくお願いいたします。

こちらの改正につきましては、趣旨といたしましては、これはあくまでもいわゆる中途採用の促進というよりはどちらかというと、中途採用をやっている企業さんの情報を開示して、中途採用を希望されている労働者の方々のために、そういったチャンスを、いわゆる開示していくといったところを目的にして今回見直されているところでございます。

【佐藤委員】

いいですかね。求職をされている方に中途採用をやっている会社、こんな会社もあるよというのを分かりやすくするという。そんな感じなのですね。ちょっとこう雇用の流動化を促進するのかななんてちょっと勘違いして捉えてしまったものですから、そうじゃあないという。分かりました。ありがとうございます。

【富田委員】

委員の富田でございます。質問が１点と意見を述べさせていただきたいと思います。

総合的なハラスメント対策の推進のところで、実施状況の中には今説明がなかったのですが、パワーハラスメントにかかる相談４６１件、いじめ、いやがらせが８９０件ということで報告がなされておりまして、今ありました重点施策のほうの１６ページ、総合的なハラスメント対策推進のグラフのほうを見ると、パワハラを含むいじめやいやがらせが１，０３１件と少し数字が食い違うようなところがあるのですが。それもあるのですけれども、パワーハラスメントとこの報告ではいじめ、いやがらせを分けている理由について、何か区別があるのか。例えば、優位的な立場ではないという意味でいじめ、いやがらせを分けられているのかちょっとお聞きしたいというところが１点と。

それから、意見としては重点施策、職場におけるハラスメント対策の中には１２月のハラスメント撲滅月間を中心に事業主向け説明会等による集中的な周知、啓発を実施するとあります。これはつまり出た人だけということになってしまいそうなのですけれども。寄せられたいじめ、パワハラ等について少し分析すると中身が見えてくるのではないかなというような企業、例えば規模とか業種、そういったところが見えてくるのであれば、そういった団体にも申し入れを効果的にやっていただければなというお願いでございます。

以上です。

【雇用環境・均等室長】

まず、最初の数字の件ですけれども、こちらの実施状況一覧に公表した数字は今年度の数字をまとめたものでございまして、２１ページのこのパワハラに関する相談の件数、こちらは（今年）１月末現在の数字でございまして、もう一方の

重点施策のこのグラフの数字は、令和元年度の数字をもとに作成させていただいているので、違っております。

あと、いじめ・嫌がらせとパワハラの表記をわざわざ分けているという部分ですけれども、実は昨年６月に労働施策総合推進法が施行されてから、パワハラが初めて防止するための措置を事業主が講じないといけないということが義務化されまして、その時点から労推法に適用のあるものがパワハラという表現をさせていただいております。それまではパワハラを含むいじめ、嫌がらせということで何もかもがごっちゃになっていました。なので、昨年の６月から法律が施行されている大企業における優越的ないじめ、嫌がらせの部分は労推法に定めるパワハラであるということで、パワハラという区別を途中からさせていただいたという形になっております。

それから、3 点目、説明会で周知を図るとしているのですけれど、実は法律の動きがいろいろとございまして、おそらく３年度におきましては、改正育児介護休業法の説明会を県内各地で開催することになるのではないかという考えがございまして、その中に含めて令和４年度から施行になるパワハラなども含めてやっていこうという意味もありまして、説明会での周知という表現としております。資料にも書かせていただいたのですけれども、現在パワハラとそれからパートタイム有期労働法については、局の職員が説明会で説明するのと同じような動画をホームページにアップさせていただいております。どちらも視聴回数を１，０００件超えておりまして、説明会で例えば２００人、３００人来ていただくよりも、もしかしたらたくさんの方に見ていただけているのではないかと考えておりますので、引き続きこういった手法も考えながらやっていきたいと思っております。

【奥田委員】

今、ちょうど労働局さんのホームページのほうに動画を、均等待遇とそれとパワハラですかね。動画を作られ、大変結構なことであろうと思います。実績等も載っていますけど、アクセス件数等もある程度出てということなんですけれど。具体的にこの作って見ていただくということに対して、どういう周知をされているかっていうのをお伺いしたいのと、やっぱりもう今やＩＴ化でございますので、いろんな助成金とかも全て電子申請というふうになっておりますけど、特に高齢者等を中心に特に私の商工会地域なんかはもうパソコンも使えない、スマホも使えないっていう人も結構おりまして。そうした人たちに、例えばこの動画をいろんな地域の研修会の場に動画を使わせていただけるとかいうことは可能なのでしょか。お伺いしたいと思います。

【雇用環境・均等室長】

すみません、最初の御質問はどういうふうに周知したらいいかでしたでしょうか。

【奥田委員】
どう周知されているかっていう。

【雇用環境・均等室長】
分かりました。まず、動画の作成をしました後、例えばパートタイム有期労働法につきましては、県内の５０名以下の小さな事業所さん２，４００か２，５００社ぐらいに郵送で法律がこういうふうに変わりますと。動画をホームページに載せていますので、ぜひ御視聴くださいということで、文書で通知をさせていただきました。それから県内の代表的な関係機関、経済団体の皆様にいろいろ傘下の企業さんに周知をお願いさせていただいたりしております。
それで、動画自体はホームページにアップしてあるものを、ダウンロードしていただけば使えると思いますので、そこは自由に、例えば、研修の場などで使っていただいても構わないと思います。

【奥田委員】
分かりましたけど、今私は分かりましたけど、そういう形では具体的にどうやってそれを周知していくかっていうのを、やっぱり具体策をよく検討していただいて、会議所とか商工会とかをうまく使っていただいて、そこでいろんな会員相手にいろんな研修会等も行っておりますので、そこで具体的に活用できるような仕組みを御提示いただけると私どもも協力しやすいというところがございますので、よろしくお願いしたいと思います。

【雇用環境・均等室長】
ありがとうございます。分かりました。そこまで丁寧なことをしておりませんでしたので、次回はぜひそうさせていただきたいと思います。

【窪川委員】
１つ、伺いたいと思います。コロナの関係で令和３年度の重点施策の中で、新型コロナウイルス感染症の影響により生じた解雇、休業等、労働条件にかかる相談に丁寧に対応しますと書かれています。本年度の実施状況の中で、５５ページになりますけれども、コロナ関係の申告状況の中で、コロナ感染症に関係した申告ケースが１７件あって、このうち解雇が２件という記載があります。右側の対応には、寄せられた申告相談については、迅速適切な対応を行うというふうに書かれておりますけれども。この解雇の２件に対してどのような対応をされたのかっていうのをちょっとお伺いしたいと思います。

【基準部長】
特にコロナ感染症だからといって、申告も対応も変わるわけではないのですが、申告の件につきましては、労働基準法に決められた権利でございますので、受け付けますればすぐ担当官のほう決めまして、間を置かずに事業所のほうにアプ

ローチをさせていただいて、まずは、違反状況の確認ですね。それをさせていただく。事実関係を調べて違反状況を生じているかどうかというのを確認させていただくと。それから、違反状況が認められますれば、是正指導をさせていただくといったようなことになります。

ただ、解雇になりますと、やはり申告をされました労働者の意向というのが非常に重要でございますので、これはそれから先どのような解決を図るかというのはちょっと個々によって違ってくる場合があります。

【窪川委員】

そうしますと、この２件には事業主の方に何か違反があったということはなかったと。

【基準部長】

すみませんが、そこまでは公表しておりません。数も少ないので。申告の違反状況というのは全体的には公表はしているのですけど、この２件について具体的に違反があったらしいとかどういう解決になりましたというところまではすみませんが、控えさせていただきたいと思っているところでございます。

【窪川委員】

別に事業主の固有名詞を公表する必要は僕はないと思うのですけれど、やはり今ウィズコロナの中で今ある社会でどういうことが起きているのかっていうことは知らないといけないと思っているんですよ。そこで、件数が少ないから特定するっていうことは固有名詞はいらないと思うのですけれど。実際、解雇というのが違反をしている状態でもし解雇しているとすれば、それはやはり労働局としてどういう対応を取られたのかというのは単純に知りたかったですね。どういう対応を取るべきか。

【基準部長】

一般的に解雇の違反条項が認められますれば、通常取られる手法としては、文書の是正勧告書を交付するという形になります。こういう違反状況が生じておりますので、こういう方法で是正をしてくださいといったような勧告を行うと。それに基づいて是正報告をいただいて、是正を確認するといったようなことが通常の流れではございます。

【窪川委員】

通常はそうだったのですね。この件ではどうだったかっていうのは。

【基準部長】

手元にこれが。２件のうち、ざっくり言いますれば、１件は解雇という事実関係そのものが確認できなかったので、こちらのほうは違反が成立しなかったとい

うこと。もう１件は解雇ということが認められたので、法律的に成立して、違反状況を是正していただくということで手当の支払いですね、こちらのほうを勧告して支払っていただいてという状況です。

【窪川委員】
はい、分かりました。

【会長】
すみません、その際併せて、例えば労基法違反が１９条、２０条の問題だけなのでしょうけれど、例えば労働者のほうがやっぱり納得がいかないような場合、これは民事訴訟になってしまうので、例えばその際に総合労働相談コーナーに行っていただいて、局長からの助言指導ないし、それでうまくいかなければあっせんの手続きがありますよということの教示をするということは監督署のほうではないのですか。

【基準部長】
いえ、それは当然やっております。やはり申告人がどういう解決を望むのかというのが重要でございますので、その意向に沿って御案内をいろいろさせていただくということも当然いたしております。

【会長】
ありがとうございます。
ついでに私のほうで１件。次年度の重点施策を伺う中で、聞き洩らしたのかもしれないですけど、時間設定法で勤務間インターバル導入を努力するということも入っていると思うのですが、それが見当たらないのはどうしてなのかというか、それはあまり推進されないのかという点についてちょっと気になったものですから、お答えいただきたい。

【雇用環境・均等室長】
すみません、勤務間インターバルも同じく推進してまいりますが、今回ほかに重点として載せることが多かったので、あらましには記載しておりませんでした。助成金の制度がございますので、そういった助成金の制度を活用しながら、雇用環境均等室では年間を通じて企業訪問をさせていただいているのですけれども、やはり残業が多い事業所さんではこういったインターバル制度を勧めて、助成金を活用しませんかということで今年度もやってまいりましたし、次年度も引き続きそこはやっていく予定になっております。
重点施策には載せておりませんけれども、運営方針には１７ページに記載がございますので御覧いただければと思います。１７ページの真ん中辺りに③というところがございます。

【会長】

はい、分かりました。ありがとうございます。ぜひ積極的に進めていただければと思います。

すみません、それと１点。先日ちょっと経営者協会のほうでお話させていただく機会があって、テレワークの問題でお話をしたのですけれども、その際に下調べしているときに新聞等の報道で例の助成金の額の問題が出ていて、それで買えるパソコンのスペックだと画面が固まってしまって、ウェブ会議とか実際にできないと。それが何とかならないのかというような話があったんですけれど。多分新聞でもかなり報道されたので、本省で検討されることなのでしょうけれど、そういうので通知が着ているということはございますでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室資料の３番という、こちらの簡単な資料なのですけれども、ご覧いただいてよろしいでしょうか、働き方改革推進支援助成金の中にテレワークコースというのがございまして、今年度までは本省で実施をしておりました。

実は令和３年度からは、今ある助成金はなくなりまして、これが資料３の真ん中に書いておりますけれども、テレワーク導入費用の助成による支援への相談対応ということで、人材確保支援助成金テレワークコースという制度が新たに創設されまして、３年度におきましては労働局の雇用環境・均等室において支給をさせていただくことになっております。

中身はまだはっきりした詳細が来ていないのですけれども、まずは導入をした際に、助成上限額が１００万円ということで、それから基準が幾つかございまして、そういった中の目標を全て達成した場合は、さらに１年後ぐらいになるのですけれども、また上限１００万円ということで、最高にもらえた形としては上限２００万円という形で新たな助成金制度が創設されております。今回コロナの感染防止ということで非常に慌ただしく準備もあまりできないような形でテレワークというのがどんどん進んできたかと思うのですけれども、やはりなかなか中小企業さんなんかは導入するのも大変だと思いますので、こういった支援策を積極的に周知してまいりまして活用していただければと考えております。

【会長】

ありがとうございました。

これ機器購入の部分については、助成率が３０％なので３０万円というのが上限ということになるのですか。

【雇用環境・均等室長】

例えば１００万かかった場合は３０万という……

【会長】

そのかかった費用の３割を助成の対象にするというので。

【雇用環境・均等室長】
　そうですね。

【会長】
　助成した費用の総額の上限が１００万円ということですか。

【雇用環境・均等室長】
　そうですね。はい。

【会長】
　分かりました。ありがとうございました。

【山本委員】
　すいません。１７ページのカスタマーハラスメント対策の推進ということで、これまでも何度かこのことに関して発言をさせていただいて、こういう形で記載されたことに御礼を申し上げたいと思います。
　特にこのコロナ禍で流通、それからサービスの関係で働かれている方にも結構この問題今も苦しまれているということがありますので、大変ありがたいというふうに思っておりますが、この事例に基づく企業向けの対策マニュアルというところで、どこが作成をされてボリュームがどの程度のものなのかというところを分かればでいいので教えていただきたいなというところと、それから事業主の取組を促しますということなのですが、これもちょっと具体的にどういうものか、これを配るだけなのかどうなのかということを、ちょっと検討中ということもあるかと思いますが、お教えいただきたいのと。
　あと、あわせて、実際になかなか事業主とそこで働いている人たちだけでは解決できないのがこの問題の難しさだと思っております。やはり消費者に対する啓発だとか、そういうこともやっていかないとなかなか防げないのかなと思いますので、そこ辺のところで何か考えられるというところがあったら教えていただきたいと思います。
　以上です。

【雇用環境・均等室長】
　まず、カスタマーハラスメントの対策マニュアルというのは本省で作成予定になっておりまして、まだちょっと案が来ておりませんので、すいません、ボリューム的なものがどの程度のものかというのは分からないのですけども、いろんな事例を載せたマニュアルになっていると思います。
　雇用環境・均等室では、各監督署もそうなのですけれども、総合労働相談コーナーがございますので、そこで嫌がらせの相談対応時などにも活用してまいります。

それから、令和４年４月からは中小企業にも施行されますけれども、現在労推法に基づくパワハラ防止措置も義務化されておりますので、年間を通じて企業指導などもやっております。なので、そういった実際に企業さんと直接話をする機会に、積極的にこのマニュアルを活用して取組を促してまいりたいと思います。

それから、会社で解決できないものもあるので、周りの消費者の方に聞く部分なのですけれども、なかなかこの辺は難しいのですが、１２月にはハラスメント撲滅月間がございますので、そこではカスタマーハラスメントなども含めた啓発的なセミナーだとか講演なども考えておりますので、その辺りを活用して、広い意味での啓発も行っていきたいと考えております。

【山本委員】

ちなみにこの対策マニュアルは、いつ頃できる……

【雇用環境・均等室長】

すいません、そこもちょっと今はっきり分からないという状況です。

【山本委員】

そういう意味でいうと、この３年度のアナウンスというのは載せていただくことは非常にありがたいのですけれど、この肝になる、それを活用するというところがまだ、例えば１か月、２か月先ぐらいの話なら別に、今年度中にできるかどうかがまだ現状分からないものを載せてしまっていいのかどうかと今ちょっと思ってしまったんですけれど。

【雇用環境・均等室長】

一応、厚生労働本省の運営方針に基づいて作成をしているものですから……。

【奥田委員】

お答えは結構ですけど、せっかくこういう会議の委員になっているということで、提案といいますか、御検討をお願いしたいなと思うのですけれど。同一労働同一賃金というのがございまして、正規非正規というのはここにうたわれているのですけれど、実は私どもちょっと問題は抱えているのですが、学歴による賃金差というのは、これは現実としてあると思います。

それで、私が考えますに、昔からの今の賃金、日本の賃金体系というのは、要はゴール、６０歳定年だからゴールが一緒ならいいよと、いいだろうという発想で、高卒期から大卒までに４年間、高卒の２２歳になるときに、大卒の初任給と肩を並べるわけですね。それで生涯ずっと卒業時は、もう６０歳では一緒になりますよというような賃金体系になっていると思うのですけれど、いろいろ大卒者に対して幹部候補生として採用するとか、いろいろな議論はあるのですけれど、結局、要は高卒か大卒でもう全く例えば同じ試験で採用しているのに賃金が変わってくるという現実もあろうかと思います。私個人的には明らかにおかしいと思

うのですけれど、その辺で例えばそういう実態をどうなっているかというのを調査していただいて、それが本当に果たしていいものかどうか、正さなくてはいけないものかどうかという御議論をぜひ労働局さんから国、本省のほうに上げていただいて、御検討いただければなと思っております。対応いただける範囲で結構でございますので、そういう意見があったということをお伝え願えればと思います。よろしくお願いします。

【富田委員】

委員の富田です。女性活躍推進について、質問と意見をさせていただきたいと思います。

質問は、女性活躍推進に向けて、働きやすい就業環境を整備している企業を認定するえるぼし認定がございます。現在山口県７社の記載があって、今年度の認定はゼロと記載があったと思います。それで、その理由、何かえるぼし認定が進まない理由、ハードル等が何かあるのか、把握されていればお伺いしたいということ。

もう一点、意見につきましては、女性活躍推進については残業時間とか年休、女性労働者の割合、女性管理職の割合等というような目標、一般計画があげられるということではあるのですが、賃金について、今もありましたように大卒、高卒というのもあるのかもしれないですけど、男女という賃金の差があるケースもあろうかと思います。明確に今就業規則で男女とうたっているところ、違法的なものはないと思うのですが、実態として男女、入社時から違うと、運用上そうなっているというようなところもあるのではないかと思います。

また、世帯主要件の手当、家族手当、住宅手当、こういったものについても、ここはもう少し議論が必要だと思うのですが、本質的には賃金のところを合わせていく、活躍する機会を与えて登用等がその後にあるだろうと私は思っております。そうした根本的な課題について、大変難しいと思うんのですが、企業に指導に行かれる、あるいは認定される際に、そういった賃金の差についてももし明確に違反があるのであれば、そこについても適切な指導をいただければと思っております。

以上です。

【雇用環境・均等室長】

まず、えるぼし認定の件ですけれども、３７ページ、こちらの実績のほうに記載しておりますのは、令和２年度ゼロ件となっているのですけれども、実は２月にやっと１件認定することできまして、今年度中にあと２件申請がある予定にはなっております。

機会があるごとに申請されませんかということでお勧めはしているのですけれども、５つの認定基準をなかなか満たしていないというところで件数が少し伸び悩んでおります。引き続きここは室においても何とかえるぼし認定が増えるよう努力してまいりたいと思います。

すみません、２点目は何だったでしょうか。

【富田委員】

賃金のところを御指導いただければと。もちろんある程度言われていると思うのですが。

【雇用環境・均等室長】

今、明確に男女で賃金が違うかなとなるとこれはもう労基法上の問題にはなってしまうのですけれども、現実に今女性のほうが、例えば平均賃金が低いという理由の一つに、やはり女性は非正規の方が大変多いというのが一つあるのではないかと思います。ちょっとこちらの重点施策のほうにグラフ載せておりますけれども、山口の場合は妊娠出産時期に一旦お仕事を辞めてしまわれる女性が多くて、その後９割の方はまた働きたいということで御希望されておりますけれども、妊娠出産育児後にまた就職される場合は、なかなか正規労働者ではなくて非正規という形で働かれる方が多いというようなことも一つ考えられるのではないかと思っております。

なので、やはり一番大事なのは、妊娠出産などを機に離職される方を何とか防ぐということで、妊娠出産育児期も女性が安心して継続就業できるようにすることが大事かなと思っておりまして、そこについては法の履行確保に努めてまいりたいと思っています。

【富田委員】

すいません、私が申し上げたのは、同一の身分、いわゆる正社員の中でもコース管理制度とか呼ばれるものの中で、実際の運用が多くは女性と男性で区分されていると。そのような実態も含めてという意味であります。

【雇用環境・均等室長】

なるほど、分かりました。例えば総合職と一般職みたいなコースがあった場合に、男性のほうが総合職多いというような実態はあるかと思いますので、その辺りは今後とも力を入れてやっていきたいと思っております。

それからすみません。先ほどのカスタマーハラスメントのことで言い忘れてしまったので、申し上げてもよろしいでしょうか。

マニュアルのことしかお答えできなかったのですが、運営方針の一番最後のページになりますけれども、元々このカスタマーハラスメントにつきましては、今現在の法に基づく指針の中で望ましい取組ということで企業もきちんと対応していかなければいけないということが定められておりまして、それについては企業と接する機会、例えば個別指導の機会だとか相談に基づく企業指導の機会とか、そういったときにまずは法に基づく指針の取組についてきちんと説明をいたしまして、取組を進めていっていただくということにしております。

それに合わせて今年度は、とりあえず事例が入った資料が来るということでし

たので、それを積極的に活用したいという意味での記載でございました。

【徳田委員】

お世話になります。

今のカスタマーハラスメントの対策について、ちょっとお話を聞きながら気がついたことがあるので申し上げます。

カスタマーハラスメントの対策は、今のところどうしても企業向けになっているということが、ちょっと私は弁護士なので被害者・加害者という考え方をどうしてもしてしまうのですけれど、企業さんというのはあくまでやっぱり被害者の立場になっているんだと思うんですね。もちろん最前線にいる労働者の方が一番の被害者なんですけど、実際私がちょっと相談を受けた事案でも、ある労働者の方がターゲットになって、物すごい暴言ですよね。でも暴言でも本当にその方はもう最終的に精神科に行かれて適応障害になるぐらいまで追い込まれて、その企業さんの側もかなりの労働者のことを完全にかばって、一生懸命守った。けれどもやっぱり適応障害まで追い込まれたというのは実際私見たことがありまして、このカスタマーハラスメントの対策が企業マニュアルということは、ある意味被害者の人に向かって、何か危険が及んだときにこうやって逃げてくださいという多分、そういう対策になっているんだと思いますよね。

だけど、実際は、さっき消費者のほうにちょっと周知してほしいというお話があって私ごもっともだなと思うんですね。加害者は消費者なんです。消費者っていままで割と、消費者って被害者なんだという認識で世の中がいたんだと思うんですよ。どうしてもいろんな悪徳商法で消費者は被害を被る、だから保護しなければならないと。だけど、何かだんだん時代が変わってきて、カスタマーハラスメントという言葉がかなりもう定着していますよね。そうすると、消費者の中にも思い切り加害者になっている人もいるんだという現実があって、だから企業向けのマニュアルというのももちろん最前線だからあったほうがいいに越したことないですよね。被害をこういうふうに、被害から逃げてくださいというマニュアルだからそれはあってもいいと思うんですけど、本当に国がちゃんとハラスメント対策として対策を向けるべきはやっぱり加害者である一部の消費者なんじゃないかなと思うんですね。

もちろんそうなってくると、労働政策として、使用者と労働者の間にはいない消費者に向けて何かをやるということは、労働政策としてじゃあできるのかということにももしかしてなるかもしれないんだけど、ちょっと先ほどの御意見が非常に貴重だなと思っていて、もちろん現時点で企業向けのマニュアルがあるのは本当に助かると思います。ないよりはあったほうがいいです。ただ、大本の被害が発生している大本の加害者になっている人たちに向けて、何らかの対策をやっぱり今後、今すぐということじゃなくて、今後検討課題としてちょっと考慮していただけないでしょうか。

以上です。

【会長】
今すぐじゃなくても……。

【徳田委員】
はい。

【雇用環境・均等室長】
すみません、貴重な御意見として承りました。

【会長】
例えば今のようなケースで、加害者の消費者の人に対して、例えば被害者の労働者の人が損害賠償をした場合、それが労災の認定ということになると、調整の問題にとどまるのか、それを行政の側が例えば、今の仕組みじゃ無理なのでしょうけども、例えば加害者の消費者に対して責任追及できるような仕組みを何らか設けるとか、何かそういうことは少し考えられるのではないかなと思うので、これは多分相当時間がかかると思うのですけど、現行法の枠組みの中でどんなふうに可能なのかというのを考えるのは結構難しいかもしれないですけど。
あと、たまたま今ちょっとやっている研究に関わって、突拍子もないんですけど、例えば今日本はＴＰＰ締結して加盟国になっています。ＴＰＰの中には労働条項が入っています。その中で関係政府間で何か問題抱えているという国に対して、労働組合のみならず市民団体も含めて何かフォーラムをつくって政府に提言をするとかというような仕組みがたしか入っていると思うんです。例えばそういうものを活用して、まさに市民団体を使って広く周知していって、そういう問題状況を改善するとか、あるいはそのためのさっき言ったような法令の仕組みを何か整備するようなことを提言してもらうとか。何か多分手がかりになるようなものはいろいろあると思うので、ぜひ厚生労働省のほうで御検討いただければなと思います。
私も空港でカウンターの人がカスタマーハラスメントに遭っているのを見たことがあるので、見ている周りの人もすごく何かもう胸が痛むというか、何か相当強いことを言って最後出ていった人がいて、どういう人なのだろうかというふうに思いながら、本当ただもうその人たちは何人かの人で慰め合っているというか、大丈夫そうかなと思ったので安心してチェックインを済ませたのですけれど、結構そういうのって確かに今多いなと私自身も実感しました。何か対策を御検討いただければと。
その他何かございますでしょうか。はい、どうぞ。

【河向委員】
先ほどのことに関連して、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、令和４年４月から常時雇用する労働者３０１人以上の事業主から１０１人以上の事業主まで拡大され、一気に対象となる事業所が増えると

いうことになります。そこで、現在まで策定し山口労働局に届出をしておられる企業数を出来れば教えていただけないでしょうか。それと１０１人以上までとなった場合、商工会議所の会員企業に対して行動計画を策定するように徹底して指導していかないといけないと思っていますので、山口労働局で届出のあった企業の一覧表を公表するなど情報共有していただければ、指導しやすくなるのでお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。

【雇用環境・均等室長】

まず、届出の数なのですけれども、こちらの実施状況一覧表という資料の３６ページから３７ページにかけまして、３６ページの下のほうですけれども、行動計画の届出認定の状況一覧（1 月末現在）となっておりまして、1 月末現在ということで３０１人以上については今既に義務化されておりますので、全社届出をしていただいております。

３７ページの上のほうになりますけれども、令和４年から義務となります１０１人以上３００人以下の、現在は努力義務という企業さんが３６８社ございまして、これが１月末現在で６５社届出いただいておりますので、今２０％を切るぐらいの届出率ということになっております。

実は、これは女性活躍推進法に基づく統計なのですけれども、もう一つ似たような法律で次世代育成支援対策推進法という法律がありまして、これは次世代のための行動計画をつくっていただくという法律なのですけれど、次世代法は今現在が１０１人以上の企業さんがもう義務化ということになっておりまして、ほぼ１００％届出をいただいています。そういった意味で局ではこの１０１人以上の企業をしっかりと把握しておりますので、今後は令和４年の４月１日の施行に向けまして、令和３年度は残りの、１００人以上でお届けがまだという企業さんは、個別に担当者制に今振り分けておりまして、１社１社こちらのほうから御担当者の方へ確認させていただいて、法律まで説明させていただいて、計画つくるのが難しければお手伝いしますよということで全社フォローしていく予定にしておりますので、計画に沿って進めていきたいと思っております。

公表について、届出企業名の公表というのはやってはいないのですが、例えば、法律施行間近になってもなかなか計画をつくっていただけないというような場合はこちらから御相談することもあるかもしれません。そのときの状況によって、可能な範囲で、情報の共有をさせていただきたいと思っております。もし何かありましたらまず具体的に御相談いただければ、その時点で一番いい方法を考えたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

【河向委員】

ありがとうございました。

【会長】

それでは、私から、もう１点だけ伺ってよろしいですか。

障害者雇用の問題で、コロナ禍で、例えば先ほど冒頭の方で出たように解雇の問題とかというのが増えているかどうかということです。その中で、多分一番弱いところの人が切られやすいのかなと想像していますので、そういう障害者の方で、今のような状況の中で、例えば解雇の対象になって解雇された方とか、相談を受けられている方がいるのかということ、その辺を少し伺えればと思います。その際どのような対応をされるのかということも併せてお願いします。

【職業対策課】

職業対策課の瀬田です。

コロナの関係も含めて言われているのかなと思うのですけれども、本年度４月以降直近２月までに、コロナに関係なくハローワークのほうに解雇の届出がされた人数、これは１１人。その中で９人がコロナの関係だと把握しております。この９件の人はほとんどがいわゆる会社の解雇、会社の都合でやむなく解雇せざるを得なかったという状況でございます。ハローワークに届出が出てまいりますので、当然ハローワークのほうとすれば来所していただきまして、その次に希望するような労働条件というものを聞き出しまして、求人確保に努めて、就職の支援をしております。

【会長】

分かりました。ありがとうございました。

もう時間が残り少なくなりましたので、どなたか何かもし御意見等があればということですが。よろしいでしょうか。――はい、ありがとうございました。

ほかに御質問、御意見がないようですので、議事（３）（４）につきましては、ただいま各委員から多くの貴重な御意見をいただきましたので、労働局におかれましては過去２回の御意見を行政運営に反映して、県内の雇用情勢に対応して的確に進めていただくようお願いいたします。

最後に事務局のほうから何か連絡事項ございますでしょうか。

【監理官】

ありません。

【会長】

ありがとうございました。

それでは、長時間にわたり、審議に御協力いただきありがとうございました。

以上をもちまして、令和２年度第２回山口地方労働審議会を閉会いたします。どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。