令和２年度 第１回

山口地方労働審議会 議事録

日時：令和２年 11 月 16 日（月）13:30～15:30

場所：防長苑（山口市熊野町４－29）

山 口 労 働 局

令和２年度第１回山口地方労働審議会議事録

開催日時　　令和２年11月16日（月）13:30～15:30
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きましたものと、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表記しておりますように、「実施状況」、「環境室」、「基準部」、「安定部」、「あらまし」、「追補版」、「運営方針」を準備させていただきました。

本日机上に配付しました資料は、「レジュメ」と「配席表」と「『地方労働審議会について』と題する審議会設置根拠等」の３種類でございます。

それから、あらかじめお届けしている資料の「基準部」の５の令和２年の業種別災害発生状況、休業４日以上と書いてあるグラフですが、これは９月末統計資料をお付けしておりましたが、本日机上に10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。よろしいでしょうか。

定刻より少し早いですが、皆様お揃いなので、ただいまから令和２年度第１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、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いたします。

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、公益代表委員６名中５名、労働者代表委員６名中５名、使用者代表委員６名中６名、合計16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、出席されました委員の御紹介につきましては、本日お配りしております資料に添えた出席者名簿を御覧いただきたいと存じますが、本年度、新たに御就任いただいております委員２名の御紹介をさせていただきます。

労働者代表委員の富田裕一委員でございます。

【富田委員】

富田です。よろしくお願いいたします。

【監理官】

使用者代表委員の坂本竜生委員でございます。

【坂本委員】

坂本でございます。よろしくお願いいたします。

【監理官】

なお、丹委員、石川委員におかれましては、本日は所用により欠席をされております。

また、本審議会の傍聴希望はございませんでしたが、報道機関の記者が１名お越しになられる予定です。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】

山口労働局長の村井です。どうぞよろしくお願いいたします。本日は、業務御多忙のところ、本年度第１回山口地方労働審議会に御出席を賜り、誠に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感染状況でありますが、県内にもクラスターが発生しており、予断を許さない大変厳しい状況となっています。県内の地域経済への影響につきましては、一部に持ち直しの動きがあるものの、大変厳しい状況が続いておりまして、雇用情勢につきましても厳しい状況が続いております。

山口労働局では、「雇用を守る」との立場に立って、県内企業や労働者への支援に局を挙げて全力で取り組んでいるところであります。雇用調整助成金の支給などに当たりましては、現在、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」を開設し、雇用調整助成金をはじめといたしまして、休業手当が支給されない労働者が直接国に申請することができる新型コロナウイルス感染症休業支援金などの迅速な支給に向けまして、体制を強化して取り組んでいるところでございます。

また、労働者の解雇や雇止め、内定取り消しなどの問題につきましては、適切な労務管理となるよう、啓発や指導に取り組んで、労働者の方々の雇用の不安の解消に取り組んでいます。

「新しい生活様式」が求められる中、感染症の感染拡大防止を図りつつ、今後とも労使の皆様と連携し、県内企業の生産活動を支えるとともに、そこで働く労働者の方々の雇用の安定を図ってまいりたいと考えております。

一方、昨年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、本年４月から時間外労働の上限規制が中小企業に適用されるとともに、

同一労働同一賃金の実現に向けた「パートタイム・有期雇用労働法」、それから職場のパワーハラスメント防止を定めました「改正労働施策総合推進法」が順次施行されております。

中でも同一労働同一賃金につきましては、来年４月から中小企業への適用も予定されておりますので、引き続き関連法の趣旨や改正内容について周知を図りますとともに、現在、労働基準監督署で実施しております労働時間相談支援班による助言指導、それから中小企業支援の窓口であります「働き方改革サポートオフィス山口」、これらの活用促進を図りまして、働き方改革の着実な実現に向けた取組を進めてまいりたいと考えております。

次に、山口県内の労働災害の発生状況につきましては、お手元に配付させていただいております直近の10月末現在の死亡者数は８人と、前年同期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1,033人と、こちらは前年同期比で6.1％の増加となっております。現在、第13次労働災害防止計画を進めておりますが、大変厳しい状況となっております。

山口労働局では、現在、年間の災害件数の半数以上が、この９月から年末１２月の４か月にかけて災害が集中しております建設業に対しまして緊急の安全パトロールを実施するなど、建設現場の指導の強化に取り組んでいるところであります。これから年度後半に向けまして、さらなる労働災害の減少を図るために、第三次産業をはじめとした各分野ごとの労働災害防止対策を、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、こうした当局における上半期の取組状況と、それから取組の中で明らかとなりました課題、そして今後の対応状況につきまして説明をさせていただき、その後、委員の皆様から御審議を賜りまして、今後の行政運営に反映してまいりたいと考えています。各委員の皆様には、忌憚のない御意見をいただきますようお願いを申し上げまして、開会の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【監理官】

それでは、本日の議事に移りますが、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】

どうも皆様、こんにちは。これから審議に入ってまいりますけれども、最初に一言、私のほうからも御挨拶をさせていただきたいと思います。

先ほど、局長の御挨拶にもありましたように、今回は極めて異例というか、これまでにない経験を我々はしてきたわけです。私もそうなですけど、実はゼミ以外はほとんどリモート授業で、大学に行くことはなく、自宅で仕事をするという、テレワークを期せずして実践することになりましたけれども、例えばそのテレワークをめぐっての労災の認定の問題等々、労働時間管理等々、様々な新たな課題が突き付けられていたかと思います。

そのほか、コロナ禍において雇用情勢も極めて厳しい状況になっている中で、労働災害のお話も先ほど触れられましたけれども、そういった問題も含めてかなり厳しい状況がいろんなところで発出しているのではないかと推察しております。

御挨拶の中にもありましたように、コロナ感染がこのところずっと続いておりまして、その周知等々も労働行政のほうでは大変であったのではないかと思いますけれども、本日は、そういった点も含めまして、皆さんの忌憚のない御意見を伺い、今後の山口県の労働行政に反映していただければと考えていますので、どうぞ御協力をよろしくお願いします。

では、資料の関係もありますので、着座で進めさせていただきます。

それでは、まず議事録署名委員の指名ですけれども、輪番によりまして労働者代表委員は海井委員、使用者代表委員は河向委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

両委員におかれましては、後日、事務局が作成します議事録の内容を御確認いただきまして、御署名をいただきますのでよろしくお願いいたします。

では、続きまして３番目の議事に入りたいと思います。令和２年度上半期労働行政の実施状況につきまして、奥山総務部長から一括して御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と申します。よろしくお願いいたします。

本年度上半期におけます労働行政の取組状況と、その取組の中で明らかになった課題、今後の対応について説明させていただきます。

インデックスで「実施状況」と書いてあるものを中心に説明させていただきます。あわせて、「労働行政のあらまし」と「追補版」を配付しておりますが、この「実施状況」には「あらまし」と「追補版」が全て記載されている内容になりますので、「実施状況」をもとに御説明させていただきます。

「実施状況」の表の見方ですが、一番左の欄に「あらまし」の全ての項目が記載されております。その隣が取組状況と実績を記載しております。項目の頭に「○」と「◎」が振ってありますが、「◎」が振ってある項目は中でも特に重点的に取り組んだ事項になります。その隣の②から④、こちらにつきましては課題や対応を記載しております。

上半期、山口労働局において重点的に取り組んだ事項は、大きく３つございます。

１つ目が働き方改革の推進、とりわけ中小企業の支援。２つ目が多様な人材の活躍・推進、人材投資の強化。３つ目といたしまして、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の支援。この大きく３つに取り組んでおります。

なお、「実施状況」は非常に多岐にわたっております。この後の委員の皆様の審議の時間をなるべく多く確保したいと考えておりますので、多少ポイント

を絞って説明させていただくことを御了承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。

では、大きいタイトル「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」について御説明します。

長時間労働の是正について、御説明させていただきます。

取組のところに「『働き方改革サポートオフィス山口』の利用促進」と記載しております。本年度は令和３年４月１日から中小企業に適用が拡大する「パートタイム・有期雇用労働法」の周知・啓発を主要な課題と位置付けしまして、中小企業の働き方改革の取組を支援するために、使用者団体に対し、パンフレットを利用したオフィス山口の周知と事業の協力依頼について労働局を挙げて実施いたしました。

引き続きオフィス山口の周知に努めますとともに、後ほど御説明しますが、働き方改革の説明会を多く実施する予定にしておりますので、オフィス山口の相談窓口を設けるなどして、働き方改革に取り組む中小企業事業主の皆様の相談支援を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、「働き方改革推進支援助成金の周知」についてでございます。コロナ感染症対策としまして、新たに「職業意識改善特例コース」というものが設けられました。その結果、それ以外の助成金も含め、全体で前年度を上回る申請件数となっております。これらの各コースにつきましては、引き続き周知を図るとともに、迅速な審査を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、「長時間労働の是正に向けた監督指導の強化」について御説明させていただきます。

こちらは「◎」を付しておりますが、まず時間外・休日労働時間が１か月当たり80時間を超えている事業場等に対する監督指導や相談支援につきましては、相談情報や労災請求情報などを基に、速やかに監督指導を実施しております。違法な長時間労働やサービス残業が認められる場合につきましては、是正勧告を行っております。

あわせまして、長時間労働を行った労働者に対する医師による面談や時間外労働を45時間以下とすることを指導するなど、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずるべき措置」の徹底を図っております。

また、今年度も11月を「過労死等ゼロ」を目指した「過労死等防止啓発月間」ということで、過重労働解消キャンペーンを展開しております。やはり過労死等をなくすためには長時間労働、これらの働き過ぎによる健康障害防止、それのみならず仕事や職場生活に関する強い不安や悩み、さらに職場のハラスメント、こういったものにも取組が非常に必要と考えております。

実は今週末の11月20日に、宇部におきまして過労死等防止対策の推進シンポジウムを開催するのですが、今年度はハラスメント対策をテーマとして開催する予定にしております。

さらに、今年４月から時間外労働の上限規制が適用となる中小企業の皆様に関しましては、監督署の労働時間支援班によって、法令の趣旨や内容の説明を

丁寧に行っております。実は、感染拡大防止の観点から本年６月までなかなか訪問支援や説明会を行うことができませんでしたが、７月以降、訪問支援につきましては順調に実施をしております。説明会につきましては、先ほど御説明した働き方説明会を10月以降、年度内に24会場で実施する予定にしております。

続きまして、「労働条件の確保、改善対策」のうち「最低賃金制度の適正な運営」について御説明させていただきます。

今年度の審議の結果ですが、山口県の最低賃金は引き続き８２９円でございました。４業種の特定最低賃金につきましては、１円から７円の引上げで改正されましたので、こちらについてもしっかりと周知を行ってまいります。

続きまして、「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」について、御説明させていただきます。

「第13次労働災害防止計画における重点業種等の労働災害防止対策の推進」についてです。第13次の労働災害防止計画の目標は、平成29年の死亡者数を５年間で15％以上減少させること、あわせて平成29年度の死傷者数を５年間で５％以上減少させることです。先ほど局長の挨拶にもございましたが、直近の業種別の災害発生状況によれば、死亡者数は前年同期と同じ８名、４日以上の死傷者数は1,033名と、非常に多い状態になっておりまして、第13次労働災害防止計画の目標達成には少し厳しい状況となっております。

また、本年の建設業の死亡災害は３件ありましたが、３件のうち２件が墜落災害となっております。そのため、10月と11月を建設業における集中取組期間といたしまして、各労働基準監督署の工事現場への立入指導を、当初の計画を倍増しまして強化をしているところでございます。

次の建設業者に対するアンケート調査の実施ですが、これは新規の取組になります。こちらは、本年、安全装置に改造を施した移動式のクレーンが転倒し、第三者を巻き込む死亡災害が発生したということを受けまして、こうした安全装置の改造が広く行われていないかどうか、これを県内の元請業者を対象にアンケート調査を実施いたしました。今後は、安全確保に対する啓発にこれを活用する予定にしております。

次に「エイジフレンドリーガイドライン」について御説明させていただきます。

高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン、これを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。これが本年３月に発出されましたので、引き続きその周知と普及促進を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、「最低賃金引上げに向けた生産性向上等の支援、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」について御説明させていただきます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。「パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の周知」について、これがいわゆる同一労働同一賃金のことでございますが、この法令につきましては本年４月から大企業、来年の４月からは中小企業が対象となって施行になります。これらにつき

ましても、事業主の皆様へ分かりやすく法制度の周知を行ってまいりたいと考えております。

今申し上げた法制度の周知につきましては、山口労働局主催によって改正法の説明会を実施しております。もう既に終わっている部分もございますが、10月以降、県内３か所で行っております。

続きまして、「総合的なハラスメント対策の推進」について御説明させていただきます。

「職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施」について、山口県内でもいじめや嫌がらせの相談件数が高い数値で推移しております。そんな中、改正労働施策総合推進法が施行されました。大企業におきましては、本年６月１日からパワハラの防止措置が義務付けられておりますので、それについて必要に応じて助言・指導を実施していきます。また、令和４年の４月から中小企業も適用となってまいりますので、これも改正法の説明会等で引き続き周知を行ってまいりたいと考えております。

また、ハラスメント関係では、前回のこの地労審の場でも御意見のありましたカスタマーハラスメント、カスハラと言われておりますが、これにつきましても、説明会の中では管理上取り組むべきことが望ましいものということで、併せて説明を行っていくことにしております。

続きまして、「労働関係紛争の早期解決の推進」についてです。あっせんの参加者は昨年と比較して非常に低調ですので、参加率が向上できるように引き続き被申請者の方に制度のメリットを丁寧に説明して、参加勧奨を行っていきますとともに、出張あっせんも実施してまいりたいと考えております。

続きまして、「柔軟な働き方がしやすい環境整備等」です。先ほど会長もおっしゃられていましたが、やはりコロナ感染症の影響によりまして、従前より全国的にテレワークの関心が非常に高まっております。県内においても導入に向けた支援を進めていく必要があるということから、ガイドラインや助成金の周知を行うほか、県内企業の取組事例を分かりやすく説明するための独自のリーフレットを作成して周知・広報をさせていただき、引き続き導入支援を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、「迅速かつ公正な労災保険の給付」について御説明させていただきます。労災保険法が改正され、パンフレットにもありますとおり令和２年９月１日に施行されまして、複数就業者の労災保険給付が拡充されました。そのため、広報誌等を利用して制度の周知・啓発を図ってまいりたいと考えております。また、今後は11月に関連団体と連携した説明会を開催する予定にしております。その他、先ほどから出ています働き方改革の説明会においても、説明をさせていただくように考えております。

続きまして、「治療と仕事の両立支援」について御説明します。「治療と仕事の両立支援に関する取組の促進」についてですが、引き続き「治療と仕事の両立支援ガイドライン」の周知に取り組んでまいりたいと考えております。

また、昨年度、山口県の両立支援推進チームで作成しました「治療と仕事の

両立支援連絡帳」を推進チームと県内がん拠点の病院に配布をいたしました。これらの活用について周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、「がん等の疾病による長期療養に必要な労働者に対する就職支援の強化等」について御説明します。本年４月１日より、ハローワーク下関と山口県済生会下関総合病院の間で、出張相談に関する協定を締結いたしました。これによりまして、県内６か所ある全てのがん拠点病院で出張相談を実施することとなりました。

続きまして、大きいタイトル「氷河期世代、若者、高齢者、女性等の多様な人材の活躍推進、人材投資の強化」について御説明させていただきます。

「就職氷河期世代活躍支援プログラムに基づく施策の推進」ということで、就職氷河期世代の不安定な就労状態にある方への支援といたしまして、本年４月１日にハローワーク宇部に「キャリアアップ応援コーナー」を設置いたしました。その他のハローワークにおきましても、チーム制によって、就職から職場定着まで一貫した支援を実施するために必要な体制づくりというものを構築してまいります。

続きまして、「短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援」についてでございます。令和２年度より人材ニーズの高い業界団体に委託をいたしまして、訓練と職場体験を組み合わせた正社員就職を支援する出口一体型の短期間支援と習得コース事業を実施しております。引き続きこのコースへの誘導を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、「地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大」についてです。令和２年度からこのサポートステーションの対象年齢が39歳から49歳までに拡大されました。それに対して周知を行うとともに、福祉機関と連携を強化しまして、新規登録者の拡大を図っております。

続きまして、「地域ごとのプラットフォームの形成」についてです。本年８月28日、県レベルの就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを立ち上げまして、令和５年の３月31日までの３か年計画による「やまぐち就職氷河期世代活躍支援プラン」を策定いたしました。引き続き就職氷河期世代の方々が活躍できる取組を行ってまいります。

次に「若者に対する就職支援」です。先ほどから出ていますとおり、コロナ感染症感染防止の観点から、こちらの企業合同就職フェアは４月から６月まで中止をせざるを得ませんでしたが、７月以降は感染防止対策を講じながら開催を行っております。

また、今回、山口県の教育委員会等と連携いたしまして、高校生の採用を予定している県内企業の動画をYouTubeにアップさせていただき、学校や自宅で企業紹介の動画を拝聴できるようになっております。やはり、コロナ感染症の影響で、新卒高卒者対象の求人が減少しておりますので、今後は、昨年度１か所で開催しました企業合同就職フェアを県内３か所に増やして実施する予定にしております。

続きまして、「高齢者の就労の促進」について御説明させていただきます。

65歳以上の高年齢者に対する就職支援ということで、生涯現役支援窓口を令和２年４月にハローワーク防府にも設置いたしました。これにより県内６か所に拡充しております。上期はやはりコロナ感染症拡大防止の観点から、利用者が対面で実際に相談を受けることを非常に控える傾向がございましたので、利用が非常に減少しておりましたが、今後は、本窓口の周知を一層図ることによりまして、利用者を増加させて就職件数の向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、「改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発」についてです。本法改正によりまして、令和３年４月１日から70歳まで働ける機会の確保が企業の努力義務とされることになりましたので、事業主が施行に向けて適切に準備等を行えるように、必要な助言を図ってまいりたいと考えております。また、法改正の内容につきましては、それ以外の法改正も予定しておりますので、それと併せて経済団体や地方自治体に周知することを計画しております。

続きまして、「女性活躍の推進」について御説明させていただきます。

改正の女性活躍推進法によりまして、令和４年４月から一般事業主行動計画の届出の義務が、301人以上企業から101人以上企業という改正がなされます。今現在、300人以下の企業で届出を行っていないのは大体300社ぐらいですけれども、義務化になるまでの間に個別支援を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、「仕事と家庭の両立支援の推進」について御説明します。

「育児介護休業法に基づく両立支援制度の周知」ということで、こちらについても引き続き企業への指導時や改正法の説明会の場において、制度の周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、「次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画策定・届出等の徹底」についてですが、こちらにつきましても認定制度について普及促進に向けた周知に努め、認定可能にある企業については積極的に勧奨を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、「障害者の活躍促進」について御説明いたします。

「障害者雇用推進法の円滑な施行に向けて」についてです。

１つ目が障害者雇用の取組が良好な中小事業主に対する認定制度、２つ目が週20時間未満勤務の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金制度、この２つの制度について周知を図ってまいりたいと考えております。

来年３月に障害者の法定雇用率が0.1％引き上げられますので、事業主に対する周知及び雇用支援を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、「中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援の強化」について御説明させていただきます。

障害者就業・生活支援センターなど、関係団体と連携いたしまして、雇入れ前の段階からその後の定着までの支援につきまして、これもチーム支援ということで実施をしております。

続きまして、「ハローワークシステムの刷新」について御説明させていただきます。

本年１月からハローワークシステムが新しいシステムに刷新されました。自主的な求職活動を希望する求職者の利便性の向上を図るとともに、不採用や離転職が続く方、このような課題を抱えている求職者の方に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導して支援をしてまいりたいと考えております。また、ハローワークシステムが刷新されたことによりまして、求人者には、事業所からのメッセージを新設するなど、求人票にない情報の提供が可能となりました。

ハローワークシステムは来年度末まで機能の刷新を行うことになっておりますので、今後はオンラインでの直接応募や求人者から直接、求職者へのリクエストを可能にするなど、機能をさらに拡充する予定にしております。

続きまして、「人材確保対策の総合的な推進」について御説明させていただきます。

人材確保の支援の充実ですが、先ほどより申し上げているとおり、コロナ感染症拡大の影響によりまして、新規の求人数は減少しております。他方で建設業や医療、介護の分野では依然として人材不足が続いているところでございます。

ハローワーク山口、ハローワーク下関に設置しています人材確保対策コーナーを中心に山口県福祉人材センターや業界団体と連携いたしまして、ミニ面接会や就職相談会を開催し、人材確保支援に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、これはあらましにない新規の取組ですけれども、改正労働施策総合推進法が令和３年４月１日から施行されることになりました。大企業における正規雇用労働者の採用者数に占める中途採用者数の割合について、定期的な公表が義務化されることになりましたので、周知を図ってまいりたいと考えております。先ほどから出ております法改正の説明会の場において、周知を行ってまいりたいと考えております。

また、これはあらましの中にあるわけではありませんが、本年11月５日にハローワークのマッチング機能による業務の評価、改善の取組ということで、総合評価の結果を公表させていただいております。良好な成果と標準的な成果ということで、評価をいただいているということを申し伝えさせていただきます。

続きまして、「新型コロナウイルスの感染症の影響を受ける事業主や労働者への支援」について御説明させていただきます。

労働局と県内全ての監督署、ハローワークに特別相談窓口を設置して、コロナ対策、コロナ感染症の観点に関する相談対応を行ってまいりました。本年９月末までに約１万3,000件の相談がございました。今現在、相談件数は年度当初に比べて非常に落ち着いてはきていますけれども、引き続き丁寧な対応を心がけていきたいと考えております。

続きまして、「雇用維持のための支援策についての利用促進」について、御説明させていただきます。

「◎」を付しております。雇用調整助成金の特例措置の拡大ということで、雇用調整助成金の制度拡充につきましては、事業主団体、経済団体、金融機関

等と連携いたしまして、本助成金の周知や事業主説明会を実施しております。また、本年５月には雇用調整助成金等申請支援特別相談窓口を設置いたしまして、相談体制に拡充を図り早期の申請や支給に努めているところでございます。

資料では直近の雇用調整助成金の支給決定状況を棒グラフにしております。３月から始まり今９月になっていますけれども、それぞれの支給申請書の件数と支給決定の件数というのを記載しております。

その他コロナ関連の様々な助成金につきましても、引き続き丁寧な対応と速やかな審査を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、新規取組ということで記載しておりますが、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の創設ということで、今回新設された休業支援給付金について概要を記載しております。本年６月22日に、雇用調整助成金・休業支援給付金集中センターを新たに設置しております。引き続き早期支給に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

続きまして、「適正な労務管理についての啓発等」について御説明させていただきます。

まず、１つ目のコロナ関係の申告状況ですが、コロナ感染症拡大防止に影響したと考えられる休業手当の支払いや解雇、賃金に対する申告を９月末現在で14件対応しております。

２つ目のコロナ関係の雇用維持等の啓発指導についてですが、これもコロナ感染症の影響に伴う事業活動の縮小によって、解雇や雇止めが懸念される事業場に対して、今一度、労働関係法令について理解していただくよう指導を行っております。今後とも、雇用調整助成金制度等を紹介しながら、雇用維持等に努めていくよう啓発してまいりたいと考えております。

最後、３つ目の「労働者派遣に係る雇用維持の啓発」ですが、労働者派遣契約の途中解除等を理由にして、安易に派遣労働者の解雇を行わないよう県内派遣事業主あてに要請文を送付しております。また、派遣の実態が多い事業所に対しては、実際に訪問して現状を伺っております。適正な労働管理と雇用維持の要請を行ってまいりました。

以上、駆け足で申し訳ありませんが、重点事項の実施状況について御説明申し上げました。御審議の程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。それでは、これから審議に入りたいと思います。委員の皆様方から御意見、御質問等お伺いいたします。

【望月委員】

丁寧な説明ありがとうございました。県内の労働災害のことについて、少しお聞きしたいと思います。建設現場の受入れ、アンケート調査の実施ということですけれども、大体建設業というのは発注元が自治体になることが多いのではないかと思っております。例えば、５月にあった岩国の事故ですね。受注先

は、受注の会社が熊本で、亡くなれた方は山形から来ているという、多分人手不足の関係があるのかなと思っておりますがどういう責任になるのか、このクレーンが倒れて人が亡くなったというのを聞きましたけれども、受ける業者側の管理責任ということになるとは思いますが、発注元も含めていろいろな事情があるかと思いますので、そういったことも含めてアンケートをちゃんと確認したほうがいいのではないかなと。

例えば、以前からも福岡や熊本あたりから仕事に来られ、寝不足で交通事故を起こして亡くなるということが、結構ありました。いろんなところから仕事を受けるというのも大切でしょうが、随分遠方から来たというのは、なかなか人が確保できないところがあるのでしょうから、そういったことも含めて、何か確認をしたほうがいいのではないのかなと、私も思っていることがあります。いかがでしょうか。

【労働基準部長】

基準部長の木下でございます。私からお答えをさせていただきたいと思います。

当然、発注に関しましては、建設業は請負金額の中に適正な人件費が含まれているのか、また、工期の設定といったところが、事故の多発を招いたりするといったような要素もございますので、当然発注元に対しての働きかけというのも別途しております。

お話のとおり、やはり自治体からの発注というのは非常に多くございますので、そういったところも含めて、また、河川事務所であるとか、国土交通省からの発注もありますし、農林水産省からの発注ということもありますので、そういった公的な発注元などと、会議を定期的に開催しているところでございます。

発注元に対しての要請であるとか、またその会議のときにその年に起こった特徴的な災害に関して、その発生の原因究明、そういったことを御説明申し上げて、発注条件による原因が見られた場合については注意喚起を行う、そういうことも活動として取り組んでいるところでございます。

【望月委員】

コスト減もあると思いますが、安全性を削ってコスト減みたいな、私としましては、今回の死亡事故に対してもその辺にも注意していただければと思います。

【窪川委員】

よろしくお願いします。実施状況の39ページの１番ですね。新型コロナウイルスの感染症の影響を受ける事業主、労働者の支援のところですけれども、特別相談窓口に１万2,000、１万3,000件近い相談が寄せられたということです。半年、ちょっとぐらいですか、これどういった内容の相談が多かったですか。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の原田でございます。お手元の資料の雇用環境・均等室資料のナンバー６を見ていただいてよろしいでしょうか。資料の２枚目のところに相談状況というグラフをつけておりますけれども、内容的に一番多かったものは、雇用調整助成金に係る御相談となっております。その他、休業であるとか、解雇、雇止めといったような御相談も受けております。

【窪川委員】

これは、表に出てくるというか、公表されているデータですか。

【局長】

毎月、私の記者会見、雇用情勢の記者会見があります。６月ぐらいまではこの相談件数も公表しておりましたが、そのうち、この表にあるように大分落ち着いてきたものですから、この相談窓口の公表プレスは行っていません。途中で中止させていただき、今度は雇止めとか雇用の状況について、記者からの質問が多かったものですから、そちらの資料に変えさせていただきました。それから、先ほどの雇用調整助成金の支給件数であるとか、業種の形態がどういったものかという御質問が多かったものですから、そちらの資料に変えさせていただいたというような経緯でございます。途中までは公表しておりました。現在は公表しておりません。

【窪川委員】

ありがとうございました。コロナで事業主さんとか労働者、双方にいろいろとお困りの方が多いと思いますが、こういう相談の個別の内容で、差し支えないものについてはなるべく公表することによっていろんな気付きが、事業主さんとか、労働者は与えられると思います。そんな相談があるのかと。うちの企業どうしたらいいのだろうとか、そんな相談ができるのかという労働者の方もいらっしゃるでしょうし。それでなるべく共有するといいますか、コロナにおけるいろんな相談事を、社会全体で共有することが大事だろうと思っていますので、プライバシーのこともいろいろ入ってくるかとは思いますが。具体的な相談については、なるべく共有し、山口県、もしくは社会全体でこのコロナの相談といいますか、内容を共有していくべきなのだろうと、個人的に思っているものですから、そういう質問をさせていただきました。

もう一点だけちょっと、すみません。二つで申し訳ないですが、法改正がすごく多いですよね。高齢者の雇用とか、女性、障害者の雇用で、いろんな法改正があるようですけれども、周知徹底の仕方として、経済団体や自治体に周知するという御回答が多いですが、これはもちろん経済団体や自治体さんには周知されるのでしょうけども、もう少し周知のすそ野を、いわゆる国といいますか、労働局として広げて、何で今、高齢者の雇用を引き上げるのか、70歳まで

努力義務を課すのか、若しくは障害者の雇用率をなぜ引き上げるのかということがどういう意味を持つのか、今の社会全体の中で女性の活用をどういう意味をもって幅を広げていくのかと。その辺の一般の方への周知、自治体や経済団体だけではなく、そういった機会というのは、これからシンポジウムとかおありなのかもしれませんが、一般の方に周知していくような機会があれば、より一層いいのではないかなと個人的には思いました。

【局長】

来年の４月からの改正が非常に多いものですから、今は本省からリーフレットは来ますけど、それではばらばらで、非常に分かりにくいと思います。事業主さんもそれを全部見るというのは、なかなか手に持って見ていただけないことが多いだろうということで、今局内で考えていますのは、一覧表に改正法と施行時期、改正内容をまとめるということでしたが、今御指示にあったように、改正の目的、概要ですね、そちらも含めて一覧表にして周知を図りたいと思います。ただ、一般の方向けとなるとやはりホームページ、そういったものも活用しながら、検討させていただきたいと思っております。

【中元委員】

連合山口の中元です。よろしくお願いします。「過労死防止シンポジウム」の関係ですけど、この最近山口県内でもコロナがかなり発生してきておりますが、予定どおりシンポジウムはされるのか、いわゆるこういう研修会というか、シンポジウムであれば、ウェブ形式での参加も可能だろうと思いますが、定員が100名でどれくらいの人数の会場対応か分かりませんけど、予定どおり開催をされるのか、それともこれからウェブ開催に変更して開催しようとしているのか、その辺教えていただきたいと思います。

【労働基準部長】

ありがとうございます。「過労死防止のシンポジウム」に関しましては、予定どおりオープン開催というか、通常どおりの開催ということになります。当然コロナ対策は講じるところでございまして、まずは100名集めるという目標がございますが、その箱につきましてはその倍以上の定員数を確保できるようにし、座席の間を開けて座れるようなことは、当然考慮しているところでございます。

また、窓口におきましての手指の消毒ですとか、マスク着用のお願いですとか、そういったことの基本的な対応につきましては、全て対策をとらせていただこうと考えているところでございます。

過労死防止につきましては、通常どおりの開催になったわけでございますけれども、11月に先行して開催しました「治療と仕事の両立支援のシンポジウム」は、ウェブ開催の形式でやらせていただいたところでございます。本省共々やり方はいろいろと模索をしているところでございまして、併用的な部分

も併せて考えていきたいとは思っているところでございます。

【中元委員】

今すごく増えている。それで普通どおりやっていくというのが、何か例えば追加の対策を使うとか、そういうものがあるのであればいいのですが、ウェブでやっているものもあれば、ウェブではなくて通常開催するものがあると、特にこういうシンポジウムというのは聞くだけというか、いろんな意見交換を主にしているというよりは、講演を聞いたり、状況の把握をしたりということでありますから、わざわざ集めてしなくてもウェブでもいいのではないかという意見です。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室では、来年４月１日から同一労働同一賃金が中小にも施行になるということで、今集中して周知をしているところですが、実は11月26日に山口で説明会を行う予定にしております。会場は800人入る会場で200名までということで、広く、ソーシャルディスタンスをとって、きちんとコロナ対策を取りつつ、説明会を開催することにしております。

実は、５月にも説明会を開催予定でしたが、それがコロナの関係で中止になりました。今後、冬に向けて周知をしていかなければなりませんが、なかなか説明会の開催という形では難しいということで、オンラインを活用して、例えば労働局のホームページに説明動画みたいなものを載せるということで、今進めているところでございます。

【局長】

局全体の取組、ウイズコロナということでの取組でも若干補足して説明させていただきます。やはり今後ウイズコロナということで、ウェブでやるのか、今のようなフェアでやるのかということを、それぞれ県民ユーザーの方の意向とか、事業の内容によってそれぞれ検討するということも必要です。このシンポジウムですが、これは委託事業なものですから、今から変更になるということですと、急にウェブということはなかなかできないものですから、今後は事業の取組の最初の発注に当たって、ウェブでやるのかどうかということは検討する必要があると思います。

それから、就職フェアなどは、やはり企業も学生の皆さんも直接面談してやりたいという御意向もあるものですから、緊急事態宣言解除後はフェアをやりつつ、一方で学生によっては会場への来場を控えるという方もいらっしゃいましたので、その方々はリモートで、ウェブで参加していただくというような手法も事業の中で企画いたしまして、取組を行っています。

ですから、今後ウイズコロナということであれば、そういったリモートでやるのか、会場でやるのか、また、ホームページにユーチューブをアップするのかといったように、いろいろ検討していかなければなりませんので、局内では

それぞれのニーズを見極めて対応するよう検討をしております。

【中元委員】

これ以上は言いませんけど、100人という規模で、今の山口県内、十何人の感染がずっと続いているけれども開催するということの判断をされたと、受け止めたいと思います。

【会長】

それでは、私のほうからも一つ伺ってよろしいでしょうか。新型コロナ対策のところで、休業支援金・給付金の制度の御説明をいただきましたけれども、その後の対応をどうされるのか、つまり中小企業はこれが出るので、事業者が休業手当を支払いしなくていいというような、誤った理解をされると困るわけですよね。そこで、一旦国がこれ払うので、ある種立て替え払いをしているようなものだから、国が後で求償をするのか、そういう対応をされているのかどうなのかということを１点伺いたいです。平均賃金の８割なので、休業手当より高いですからね。趣旨が違うのか、でも同趣旨であれば、やはりさっき言ったような誤ったアナウンス効果を持たないようにするためには、労働行政としてはやはりちゃんと本来は使用者が直接休業手当を支払うものだということで、支払いをさせるということをすべきではないかと思うのですが、制度としてどうなっているのか、まず伺いたいと思います。

【職業安定部長】

職業安定部長の運永でございます。こちらの休業支援金・給付金に関しましては、視点といたしましては労働者の救済という形で、休業して本来休業支援手当をもらうべき人、労働者に対して事業主が支払わないといったところの救済という側面から制度として立ち上がったものでございます。

一方で御指摘のとおり、本来であれば休業手当を払うということが、事業主の責務だとは思いますので、事業主に対しましては、どうしてこの支援金の形になっているのかという点につきまして、今、県内全てやれているという状況ではないのですけれども、何社かはヒアリングをさせていただいて、それで状況を把握しているといったところでございます。

【会長】

そうすると、一部で対応されていないというか、休業手当の支払いについて、例えば要請勧告をするなどの対応はされていない。取りあえずは、労働者の救済のためということで、一旦は国のほうで払いますよと。ただ、いつまでたっても使用者のほうから休業手当を払わないという場合には、やはり何かしらの対応をされるという理解でよろしいですか。

【労働基準部長】

基準法の26条に該当する休業手当の支払違反ということになります。やはり厳格な判断をさせていただいております。基本的に、市町村等からの休業要請が出ていた場合に、これは26条の違反を切るというのは非常に難しいのが現状でございますので、その場合につきましては基準法違反とは問えない状況になっています。当然、申告相談も数が少ないながらもございましたので、確認をさせてはいただきましたが、やはり事業主責任を問う休業手当の未払いという判断ができない状況にあります。

【会長】

分かりました。あとは何か、委員の方々から御質問は。

【富田委員】

労働側の富田でございます。２点、大きく分けるとですね。長時間労働と年休です。長時間労働が80時間超えている。３ページですかね、事業所に対する監督・指導の実施状況と記載がございますが、これはこれとして、そもそも36協定を結んでいない事業場とか、これあろうかと思います。超えているから指導に行っているということだろうと思うのですが、そもそもの36協定がきちんと締結されて運用されるように、引き続き監督をお願いしたいということです。

それから、５ページの年休取得についても、これ山口県は44.8％で低調であるという記載がございます。対応は、年末年始の年次有給休暇取得促進の周知を図るですが、これ夏季以降の記載がないものか分からないですけど、当期に向けて、あるいは年間通じて、これも年休が大企業と中小企業でそもそも取得率が違うため、平均すると44.8だろうと思いますので、中小の企業を中心に指導をお願いしたいと思います。

それから、すみません。３点です。ハラスメントについて17ページにありますが、やはりパワハラ・セクハラ、未だにいろんなところで声を聞いております。実際の件数も上がっております。思うところが、やはり事業主の方、特に古い方が、未だに過去に私はそうだったというような人も多い。それは否定しませんけれども、少し考え方を改めていただく必要があろうかというところに触れる機会がございます。したがって、できれば今後に向けて事業主向けセミナー、事業主だけに限定したような、もう少し具体的な相談事案であったり、その結果どうなるのかというようなところを、指導いただければと思います。

以上でございます。

【雇用環境・均等室長】

ハラスメントについてでございますけれども、改正法の説明会の中で、パワーハラスメントも今年６月１日から大企業に施行されて、中小企業は令和４年からということになっておりますけれども、周知に努めているところでございます。12月がハラスメント撲滅月間になっておりまして、初めてパワハラの防止措置というものが義務化されたということで、お悩みになられていらっ

しゃる企業さんも多いでしょうし、もちろん労働者の方の御相談というのも受け付けますけれども、そういったいろんな相談に対しまして、出張相談会というような形で開催する予定にしております。

先ほども少し申し上げましたが、局のホームページに、できましたらハラスメントの事例に合わせた説明動画のようなものも載せていこうということで、今検討しているところでございます。

【労働基準部長】

昨年４月から、年次有給休暇の年５日取得が使用者さんに義務付けをされているわけでございますけれども、こちらにつきましては元年度から適正化の指導等とともに、今年度からは法令違反と認められたものにつきましては是正勧告も行っているところでございます。ちなみに、令和２年度10月31日までに５日の付与義務の違反を指導させていただきましたのは、58件というところでございます。

【奥田委員】

商工会連合会の奥田と申します。１点要望と、それから１点提案をさせていただきます。まず、働き方改革とか、女性活躍というような形で、職場環境の改善に向けた取組が非常に進んでいるわけでございますけど、そういった意味で労働局さんも大変御努力されているわけでございますが、ややもすると国において制度化していくと、例えば先進国で比べてどうかとか、そういった数値的な形のみの結果を求めた制度改正になりがちなところもございます。

ぜひ、現場でいろいろ労働政策をされている労働局におかれましては、やっぱり労働者目線に立って、誰もが自由に選択できるような働き方改革、労働環境改善というのを進めていただきたいと思っております。それは要望でございます。

それから、先ほど窪川委員さんからもお話がありましたけれど、周知について、いろんな法改正とか制度の周知については、行政とか経済団体という話がございましたけど、実はそこで終わりではないわけですよね。行政は県民に対して、住民に対して伝えなくてはいけない。経済団体はそれぞれの事業主に対して伝えなければいけないところがございます。労働局さんだけではなく、県にも施策はございますけど、いろいろな何十、何百という施策について、事業主の周知依頼というのを承るわけでございますけど、やっぱりそれを生き目のいくような形で、現場に浸透させていくためには、具体的な仕組みがないとなかなか難しいと思うわけです。

例えば、パンフレットを配って、商工会にそれを管理者なり事業主さんに配るといいましても、それを果たして見るのかというのがあります。商工会や商工会議所は、県下を網羅している組織でございますけど、やっぱりマンパワーとかいう体制もございまして、なかなか生き目がいかないというところもあります。そこで一つ御提案ですが、先ほど少し原田室長さんからもありましたけ

ど、いろんな制度改正もありますし、いろんな制度も出ています。それを分野ごとにテーマを決めて、出前講座みたいな形で、例えばどこかの商工会が会員さん相手の研修会しますから、そこに労働局さん来てください、講義してくださいということに答えられるもの。そういう出前講座一覧みたいなものをつくっていただき、そこに要請すると来ていただけるというような制度があるといいかなというようなことを思います。これは御提案でございます。

以上でございます。

【田原委員】

どちらかというと要望になるのかなとは思いますが、中小企業の経営者として、先ほど委員さんがおっしゃられたように、是非現場を知っていただきたいというところもあります。たくさんの法制が改正されることは存じております。実は、この間、コロナというものが起こりまして、いろんなものが変化している中で、今本当に総務関係の方は対応に苦慮しているのではないかなと思います。

私どもは観光協会、観光ですとか、そういう講義も入っていますので、今「Ｇｏ Ｔｏ Ｅａｔ」や「Ｇｏ Ｔｏ トラベル」などの地域共通券がもの凄く、現金より多くなっております。そういった作業とか、そういったものを皆さん全体を通してというのかもしれませんが、この働き方改革となったときに、逆行しているのが現状でございます。

先ほど、中元委員さんがおっしゃられたシンポジウムですけれども、やはり行って情報を得てほしいと、私たち雇用者側としては思うのですが、最近出てきたというか、コロナパワハラですよね、コロナなのにそういうところに行けというのかということがあることと、やはり中小になりますと高齢者の方もいらっしゃる、働きたいけれども家族が止める。そして、やはり小学生や中学生を持っていらっしゃるお母さん方が、働きたいけれども、もし何かで感染したことが分かってしまうと、子供たちが学校に行けなくなるとか、いろんなものが絡み合っているというのが、中小の中では現状です。特に私たちは対面型なので、リモートワークはしたいけれども、リモートではできない。特にコンビニです。スーパーとか、ドラックストアとか、そういったところは本当にどう進めていけばいいのか、実は一番経営者が悩んでいます。経営者が壊れてしまうのではないかと思うところがたくさんあるのが事実でございます。ではどうすればいいのかということは、これから私たち自身も考えていかなくてはならないのですが、決まり事とかですね、制度だからといわれてしまうと、ちょっとメンタル的にもハードな方々が出てくるのではないかなということを案じております。私たち経営者も社員とともに、そこはサポートしながらいきたいと思いますが、やはり生命とかですね、社員があっての会社ですから、社員の皆さんが安心安全で働ける環境というものをつくっていきたいと思いますので、そこを第一とした施策をぜひ経営者の皆さんにも御指示していただきたいです。逆に御指導いただきたいことを、この場で要望として述べさせていただきまし

た。よろしくお願いいたします。

【局長】

今、田原委員から御指摘をいただきました。ウイズコロナということで、いろいろ御指摘をいただいたものと認識しております。

今局内でいろいろ議論、検討をしておりまして、なかなか答えが見つからないものですから、今日皆さんからいただいた御意見は、本当に生の声だと思いますので、我々としても真摯に今の皆さんの声を受け止めまして、ウイズコロナという対応につきまして、改めて検討させていただいて、今後の行政運営に反映させていきたいと思います。

少し繰り返しになりますけども、リモートの関係で申し上げますと、田原委員がおっしゃられたように、リモートでは対応できない人もいらっしゃるのは事実だと思いますし、また、高齢者の方につきましては、やはり外出を控えるというような動きがあるのも、我々も感じておりますので、対象者の方々のそういったニーズはどこにあるのかというのをもう一度しっかりと把握、チェックした上で、今後しっかりと行政運営していきたいと思います。

【中元委員】

すみません。また戻るようになって申し訳ないですけど、災害の発生状況の関係ですが、現在、業種別での分析がされていまして、基準部資料の６を見るとエイジフレンドリーガイドラインということで、高齢者雇用の関係の災害防止のガイドラインだと認識しているのですが、これの業種別以外の年齢別の災害の発生状況というのはあるのでしょうか。

すみません。わかりにくければ、恐らくエイジフレンドリーガイドラインというのは、高齢者の雇用促進を進めていく上で、怪我がないようにというガイドラインだと認識しているのですが、今山口労働局が分析されているのは業種別で、建設業だったりといったところが多いので、指導しているとか、こういう目標をつくっているっていうような書き方がされているんですけど、実際に先ほどのパトロールだったり、７災防団体とよくわかりませんけど、そういったところに要請をした日というような取組がされていると思うんですけど、これは業種別の状況で、建設業が昨年多かったからこういったことをしていると認識をしています。これはあくまでも業種別なので、例えば年齢別の分析をされた場合に、それがどう今後反映されていくのかというのを確認したいということです。

【労働基準部長】

建設業につきましては、業種のほうの関連から分析すると、こういう業種に集中的に発生が見られたから、ここにまず手を加えましょうということで言ったわけでございます。年齢別分析も進めているわけでございますけれども、13次防の中でも高年齢労働者の労働災害防止対策というのが、きちんと入ってお

ります。その一環として本省のほうで、このエイジフレンドリーガイドラインに取りまとめられたわけですが、ただ、これは業種を問わず、全業種でいわゆる高年齢労働者の方の数が増えてきている、占める割合が増えてきているという現状がございますので、やはり全業種的に何らかの災害防止の指導に入ったときには、さらにこれに係る指導を行うということはやっているところでございます。

特に高齢化が進んでいる業種として、例えばタクシーの運転手さんとかの業種もあるのはありますが、ただ全ての業種にわたっての話でございますので、どの業種に関してもここは視点としては入ってくるというのがございます。

【中元委員】

すみません。全国内のことではなくて、山口県内をどう分析をされて、山口県内のいわゆる高齢雇用の対策を今後どうしていこうとしているのかという考えです。

【労働基準部長】

山口局でも、年齢の分析というのはできますので、それに関して先ほども説明しましたように、これは全国的な傾向と変わることなく、全業種にわたって高年齢労働者層が増えていて、災害の発生率も５年前からわずかに増えている、そういった状況というのは見えているわけでございますので、そういった部分について、どの業種に対しても啓発をしていくというのは必要だろうと考えているところでございます。

【中元委員】

高齢者のいわゆる年齢層が高い方の災害が、山口県でも増えているということですね。

【労働基準部長】

そうですね。

【健康安全課長】

健康安全課長の原田と申します。よろしくお願いします。今、中元委員がおっしゃいましたが、年齢別につきましては、60歳以上の高年齢労働者の労働災害の割合が、令和元年ですと、全ての労働災害1,322件のうち、30％を占めています。ですから、60歳以上の高齢者の割合が３割を超えています。これは、平成22年、約10年前ですけど、その時点では22.9％だったということで、60歳以上の高齢者の労働災害の割合は、年を追って増えていまして、昨年の数字ですと３割を超えている、こういう状況でございます。全国でも高齢者の労働災害の割合というのは増えていますが、山口についても同様の状況にあるというところでございます。

【会長】

２点ぐらいあります。一つはこれまで出てきた議論に関わりますが、今年度の山口労働局の労働行政の進行の中で、新型コロナ感染拡大の影響を受けて、例えば通常の労働行政業務に、どの程度支障を来たしたかというか、そちらのほうにむしろ注力せざるを得ない部分があって、課題として通常業務にどういう問題が起こったのかということを少しお伺いしたい。

もう一つは先ほども少し議論になりましたけれども、周知方法に関わることですが、使用者側にせよ、労働者側にせよ、何かアドバイスをする立場の人に、労働法令の知識を持っていただく努力をするというのが、有効ではないかと思っております。例えば、経営者側でいえば商工会議所とか、商工会、経営指導員という方がいらっしゃいますよね。経営指導員の方は個別に事業主の人に提案とかするわけですけれども、労働法とかあまり関心ないかもしれませんが、そういう方が研修するところに労働局が行って、日常的な経営を支援するような方々に労働法の知識もお持ちいただいて、個々の事業主の人たちに助言するとか。また、労働者のほうも、労働組合は御自身で努力されて知識を得られているとは思いますが、例えば具体的な今の改正内容とかではなくて、労働法令全般の知識ということでいえば、やはり学校教育の中に労働行政が入っていくということを検討していただければなと思っています。そのためには例えば社会科の先生とか、例えば、政経の先生などに勉強していただいて、総合的な学習のところで授業をやっていただくとか、そういうことをやっていかないと、裾野が広がるということにならないのではないかと思っています。

それと、先ほどのコロナ対策で、いろいろと支障が生じているということがありましたので、例えばアドバイザーさん、コンサルタントさんなどが、そういった助言をするような体制になっているのか。例えば、通常の安全衛生の助言を超えて、現下での問題であるコロナ対策についても助言の対象になっているのか、そういうことが制度上可能なようになっているのかどうなのか。であれば、先ほどどこかのところで、高齢者のところですかね、労働安全衛生コンサルタントとかの活動のことにも触れられていたので、コロナ対策についてもそういう人たちを活用するようなことが可能であれば、事業主の方たちも安心されるのではないかと思いましたので、３点になってしまいましたけれども、御回答いただければと思います。

【局長】

まず、最初にアドバイスする側の方と協力し合って、連携し合って取り組めばというアドバイスをいただきました。この点につきましては、現在働き方改革が進み出して、金融機関のいわゆるそういった経営診断をされる方、そして商工会議所の経営指導員の方、そういった方々と連携して研修をして、働き方改革の御説明をさせていただいて、同時に連携してやるという取組は、この働き方改革が施行した１年、２年ぐらいから、徐々に始めてきております。これ

がもう少し充実できるように我々も、もっと前向きに検討していかなければいけないと、貴重なご意見をいただいて感じております。

それから、コロナによって通常業務への影響というお話がありましたけれども、やはり能動的業務が非常に制限を受けまして、これが今の労働局の課題の大きな一つになっております。先ほどから御説明させていただいていますように、ウイズコロナということで、今後どう取り組むのかということは、局内でもいろいろと検討している状況でございます。また、皆さんの御意見をいただきながら、しっかり行政に反映させていきたいと思います。

それから、学校法制の話も御指摘をいただきました。これについては、過去からずっと取り組んでいますのが、大学生を相手に、山口大学と連携させていただき、労働局が労働法制講座をいただきまして、年間２講座だったかと思いますが、そちらに講師を派遣して、学生さん相手になりますけれども、そういった形で労働法制の講座を開設させていただいております。

また、教授に対して我々が勉強会をするのは、なかなかそこまでは一気には難しいと思いますけど、そういった地道な努力を引き続きやっていく必要があるなと思っております。これはあくまでも学生相手ですので、そういった指導を社会科の教授とか准教授の方と連携しながら授業を進めるというのは、検討はさせていただきますけど、一気にはなかなか難しいかなというのを感じているところでございます。

それから、コロナ対策の関係でございますが、ここは基準部長から。

【労働基準部長】

現在、コロナ感染症に関しましては、業務上としての請求を労災認定するというものも幾つか出ているところでございます。そうしますと、当然職場内の作業ということの範疇になってまいりますので、そうなりますと衛生コンサルタントさんにですね、衛生活動の一環として御助言をいただくということは当然、その活用はあってもいいのかなと思っているところでございます。

また、各監督署のほうですね、地元の高校生で特に就職を控えられた高校生に、出張講座ということでお受けするという通知はしているところです。文科省から下ろしていただいているところですけれども、なかなか学校からの御依頼は少ないので、連絡会議等があるときなどは、活用を勧奨してきたところですけれども、やはり授業が厳しいのか、単位を取るのが厳しいのか、それでなかなか私どもの講習のためにあけていただくのは、ちょっと厳しい、難しい状況なのかと思っているところでございます。

【会長】

ありがとうございました。労災の対象になるので、防災のほうの対象にも当然なるということのお話、力強く伺いました。ただ、実際にそういうノウハウをコンサルタントの方が、通常とは違う新しく出てきた新型コロナウイルス対策ということで、何か研修をされているのか、そういう努力をしていただけれ

ばと思いました。

それから、やっぱり大学というよりは、必要なのは高校生だと思います。進学率を考えると、圧倒的にほとんどの人は高校まではいくので、高校卒業するまでにある程度の労働法の知識を持っておいていただければ、その後、就職あるいは大学に入って活躍するとき、またその先にも一定の知識があれば、また自分で勉強しやすくなると思います。ここに労働委員会の委員の方もいらっしゃいますが、そういうことで、私も労働委員会の出前事業で高校に行ったりします。

ただ、おっしゃるように最近依頼がなくて、なかなか行く機会がありません。多分高校のほうは高校のほうでいろいろ忙しいだろうと思います。また、教育委員会が応じてくれるかどうかというところが一番のハードルだし、文部行政がどこまで考えているかということもあるのですが、先生がちゃんと労働法の知識を持っておいていただくというのが、やはり一番大きいと思います。社会科の先生に広く労働法の知識を得るような研修の場を提供できるようなことが、労働行政としてできるのであれば、それをしていただいて、学校教育の中、特に高校の教育の中で労働法令の知識を広げるということをしていただければ、かなり違うのではないかなと。雇う側であれ雇われる側であれ、どちらにとっても労働法というのは共通のルールですので、雇う側にとってもリスクマネジメントという重要な知識ですから、必要な教育だと思うので、ぜひその辺は御努力いただければと思います。

その他、何かございますか。

【窪川委員】

今の先生のお話、少し補足ということで、私からのお願いですけども、もともとこういう会議で労働行政とか、いろんな別の会議にも参加する機会がありますが、労働関係の言葉ってもの凄く硬いんですよね。これ一般の方が読んで、こんなに漢字が多くて、一つの単語でも何とか何とか何とかってすごく長い。それは国が決めているでしょうから、山口労働局でどうしようもないだろうと思いますけど、例えば改正高年齢者雇用安定法と言われても、一般の人がどこまでこれを、ぱっと聞いて耳に入るかと。それからパワハラですか、パワーハラスメントの法律が労働施策総合推進法の中に入っているのですか、これでパワハラが推測できるかどうかとかですね。なので、今先生から高校生の講義とか授業という御提案がありましたけれども、これをこのまま若年層に伝えたときに、果たしてどこまで耳に入っていくのかと、すごく思います。

ですので、なかなか山口だけでどうこうという話ではないと思いますけど、分かりやすさというのはとても大事だと思うので、ただ今やろうとしている、その法改正とか、そこに今時代の流れと節目という、とても大事な法改正をされようとしていて、雇用機会をすごく増やそう、女性の活躍にすごく活路を見いだそう、障害者を即活用しようなど、とてもいいことばかりなので、こういった機会に分かりやすく、漢字やめてですね、平仮名でいいではないかと思う

ぐらい長いですね。一つ一つ、びっくりするぐらい長いですね。ぜひそこら辺はかみ砕いて、現場といいますか、一般の方に周知をお願いできればということは、私からの一つのお願いです。

【奥田委員】

すみません。会長さんから先ほどお話がありましたけれど、経営指導員、これ労働法に興味がなかったら少し考えていただけないですかね。というのは、経営支援といいますけど、経営というのは職場環境の改善あっての経営ですから、やはり事業者として意識をもってやっていかなければいけない。それを支援するがために経営指導員がいるわけですから、本来業務でございますので、そこはちょっと誤解のないようによろしくお願いします。

それから、先ほど申し上げた出前講座というのは、そういう経営指導員とかの研修会もいろいろやっていますので、そういう方にまず御活用いただきたいという意味で申し上げておりますので、このコロナ禍において、雇調金の関係もそうでございますし、今「Ｇｏ　Ｔｏ　Ｅａｔ」、この食事券を一生懸命商工会が売っておられます。そういった仕事もしています。元気な商工業があれば、商工会が安泰とか、商工業者が安泰という時代でなくて、特に商工会地域というのは過疎、高齢化が進んで、地域が疲弊していますので、地域活性化、地域が生き残らないと商工会も生き残れないという時代になっています。そういった意味では地域活性化全般、全て何でもやらなくてはいけないような状況になっていますので、労働行政におきましても最大限の御協力をさせていただこうと思っていますので、よろしくお願いいたします。

【局長】

御指摘ありがとうございます。まず、最初に有田会長から学校との連携のお話をいただきました。時期は少し正確ではないかもしれませんが、昨年の秋口に、やはり我々としてもそういった中高生を対象にした労働法の教育が必要だという認識に至りまして、高校に対しては県の教育委員会に対して、中学校に対しては市町の教育委員会ほうへ、我々は授業に出張していきますというような、アナウンスといいますか、要請文書を出させていただいて、ぜひとも活用くださいという連絡をさせていただきましたが、２月ぐらいからコロナの影響で、外部の人が行くとかそういったことが、多分学校としても受け入れられないということで、非常にタイミングが悪く、受入れの学校は今のところゼロでございます。それについては、引き続きちゃんとアナウンスを行っていきたいと思います。

それから、窪川委員のほうから分かりやすい広報というお話がありました。我々も非常に反省しおりまして、このプレスリリース資料についても、非常に分かりにくいといった御意見をいただいていましたものですから、昨年、私が就任してからプレスリリースについては、できるだけ難しい言葉を使わない、分かりやすい言葉を使う、そういったことを実施して、一つ一つ改善をしてお

りますので、法律名を変えるというのは、なかなか我々が勝手にできませんけれども、例えば環境室の資料の２番を見ていただけますでしょうか。この改正法の説明会というのは、いろいろ改正法の中身があるわけですけれども、あえて法律名を出さないで同一労働同一賃金であるとか、パワハラだとか、そういった分かりやすい言葉を全面に出すような工夫を少しでもしてまいりたい。リーフレットとか、そういったものを作るようには心がけていますので、また委員の皆様から御指摘いただければ、さらに改良を進めていきたいと思います。

それから、奥田委員のほうからは今御助言をいただきました。大変ありがとうございます。我々もそういった経営指導員の方々とぜひとも連携させていただいて、この労働法の周知に努めてまいりたいと思いますので、先ほどの学校への講師派遣と同じように、我々もそういった説明会を利用させていただけるのであれば、ぜひとも担当職員を派遣させていただいて、共に連携をとって労働法の周知に努めてまいりたいと思いますので、御協力をよろしくお願いいたします。

【海井委員】

今、分かりやすい資料をということでしたが、私もそうだなと思いました。高校生に対してということもありますが、高校生が分かるくらいのものが一番分かりやすいのかなと思いますので、誰もが理解しやすいものを作っていただきたいなと思います。それから、資料の実施状況の34ページに、外国人材受入れの環境整備というところがありますが、私は就職、勤務していまして、下関から山口市まで通勤していますけれども、ＪＲの中でも非常にたくさんの外国人の方を見かけます。山口県もすごく外国人の方が多いなと思っているのですが、受入れの環境整備のところで、事業所に対する訪問というのが、今回目標に対して実績が29件というような状況になっています。コロナの関係があるというのは分かりますけれども、コロナの関係があるからこそ、事業主の方、事業所の方もすごく困っていることがあるのではないかなということと、あと実際に働く外国人の方がいろいろ不安に思っていることもあるのではないかなとすごく感じていまして、その方たちが分かるもの、分かりやすい資料が何かあればと思って、少しお聞きしたいなと思います。相談する窓口であったりとか、そういうことですけど。

【職業対策課長】

職業対策課の瀬田でございます。外国人の雇用状況につきましては、例年10月末現在の状況を１月末頃に集計をして発表しておりますので、今現在はまだ今年の数字は出ておりません。

事業所に対する指導は、先ほどから出ておりますコロナの関係で、事業所訪問をしてそういう状況の指導、助言はできていないというのが先ほどの数字的なところです。今後は可能な限り、相手の事業者さんが受け入れてくれるのであれば、出向いての助言指導、それが難しい状況であれば、ハローワークに求

人の提出などに来られた機会を通じて助言する、事業主さん向けのチラシを配るなど、周知・啓発を今後やっていくようにしております。

それから、直接事業所に出向いたとしても、事業所の方と直接お話をして、労働者と直接お話をする機会というのはございませんので、もし今後事業所のほうに指導なり、助言なりをした際に、従業員の外国人労働者の方から、何か不安を抱えているようなものがあればちゃんと聞き出したりして、そういうものがあれば持ち帰り、どういうことが対応できるのか検討してまいりたいと思っております。

【海井委員】

風習とかそういったことも違いますので、なかなか分かりづらいものもあるかもしれませんし、ＪＲとか乗っていてもマナーとか、気になるところも多々あります。そういうところも企業から説明してあげると分かりやすかったりするのかもしれませんが、そういう細かいところまで行き届いていないのかなと、こっちが勝手に見て思っているだけですので、実態は分かりませんけれども、働く方がたくさんいらっしゃるということは、そういったところの配慮のほうも今後もっと必要なのかなということと、あとコロナの関係とかで電話相談があったりしますけれども、外国人の方から相談というのは今までなかったでしょうか。

【職業安定課長】

お世話になります。職業安定課長の上野でございます。実は、ハローワークにも外国人の方からの御相談、解雇されたとか、そういう御相談もございまして、やはり、まず言葉の問題が出てまいります。

実は、厚生労働省のほうで通訳を配置しており、電話で御相談をされて来られた外国人の方と、それから職員と、それからその外国人の通訳のセンターが厚生労働省のほうで、ハローワークの窓口の専用回線をつくっておりまして、そちらのほうでお互いの話を通訳してもらえるような仕組みをつくっておりますので、ぜひ何かお困りになられたことがございましたら、言葉の問題で難しいのではないかと思われずに、そういった体制もつくっておりますので、御利用いただければと思います。

【雇用環境・均等室長】

局と各監督署に、総合労働相談コーナーを設置しており、そこではどんな労働相談でも全部お聞きしておりますが、今年度上半期に外国人の方からの御相談というのは、７件ほどございます。今、安定課長からの説明もありましたが、日本語がしゃべれなくても、同時通訳みたいな形でやったりとか、その場で翻訳機を使ってやり取りしたりして、対応させていただいていますので、こういった窓口も御案内していければと思っています。

【会長】

そろそろ予定の時間が近づいてまいりましたので、何か特にということはありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

では、特にないようですので、審議はこれで終了とさせていただきたいと思います。

労働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】

次回の第２回審議会の開催ですが、来年度の山口労働局行政運営方針を主な議題としまして、３月中旬に開催する予定としております。

委員の皆様には、後日御都合をお伺いさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

【会長】

どうもありがとうございました。

長時間にわたり、審議に御協力いただきましてありがとうございました。

では、以上をもちまして令和２年度第１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。