

令和2年度第1回山梨地方労働審議会【議事録】

1 日時

令和2年11月17日（火）午前9時30分～午前11時30分

2 場所

岡島ローヤル会館

3 出席者

公益代表 小澤委員、八巻委員、柳田委員、齊藤委員、坂井委員、保坂委員

労働者代表 萩原委員、三輪委員、中田委員、坪井委員、小林委員、廣瀬委員

使用者代表 豊前委員、久嶋委員、保坂委員、平塚委員、栗山委員、廣瀬委員

4 議題

- (1) 最低賃金の改正等について
- (2) 令和2年度労働行政運営方針について
- (3) 令和2年度重点施策の推進状況について

5 審議内容

【司会】

皆さま、おはようございます。本日はご多忙の中、ご出席いただきましてありがとうございます。本日の進行をさせていただきます。山梨労働局雇用環境・均等室の村松でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から令和2年度第1回山梨地方労働審議会を開催いたします。

初めに、委員の交代がありましたのでご報告いたします。7月14日、7月20日及び10月22日付で労働者代表2名、使用者代表1名、委員となられたかたがおられますのでご紹介させていただきます。まず、労働者代表からです。連合山梨副会長、電機連合山梨地方協議会議長の三輪茂樹委員です。

【三輪茂樹委員】

皆さま、おはようございます。よろしくお願いいたします。

【司会】

連合山梨執行委員、山梨教職員組合女性議長の小林恵委員です。

【小林恵委員】

おはようございます。よろしくお願いいたします。

【司会】

続きまして、使用者代表の富士急行株式会社常務取締役総務部長、山梨県経営者協会副会長の

廣瀬昌訓委員です。

【廣瀬昌訓委員】

おはようございます。廣瀬でございます。よろしくお願いいたします。

【司会】

本日は、使用者代表の豊前委員、久嶋委員、平塚委員におかれましては、事前に欠席される旨の連絡をいただいております。委員 18 名中 15 名にご出席いただいております、全委員の 3 分の 2 以上、または各側委員それぞれの 3 分の 1 以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により審議会を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。

本日の審議会資料について、確認をお願いいたします。本日の審議会資料ですが、クリップ止めをさせていただいた資料からご案内いたします。机上にありますのが、まず審議会次第、席次表、審議会令、審議会の運営規定、審議会委員名簿、本日の出席者名簿、労働局の出席者名簿です。次に、議題にかかる資料としまして議題 1 最低賃金の改正等について、議題 2 にかかる資料です。令和 2 年度行政運営方針について。議題 3 にかかる資料、クリップ止めです。令和 2 年度の上半期労働行政重点施策の推進状況について。その他に机上配布が 2 種類ございます。まず、山梨地方労働審議会家内労働部会委員名簿(案)。ホチキス止め 2 枚目が、山梨地方労働審議会最低賃金専門部会委員名簿(案)。もう一つのホチキス止めは、令和元年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果について、以上をお配りさせていただいております。資料に不足がございましたらお申し出いただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

それでは、次第の 2 に移らせていただきます。山梨労働局長の藤本からご挨拶申し上げます。

【藤本局長】

皆さん、おはようございます。山梨労働局長の藤本でございます。本日は、年末を控えまして大変ご多忙のところ、本審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、平素より私ども山梨労働局の行政運営に格別なご理解とご協力をいただいておりますこと、改めて感謝申し上げます。

さて、本来でありましたら本年 3 月に令和 2 年度の当局運営方針について、ご議論いただいた上で決定すべきところでしたが、残念なことに新型コロナが県内でかなり感染が拡大したということに鑑みまして、急遽、これを延期させていただいて年度途中の本日、こういった形でご案内するという事についてお詫びを申し上げたいと思っております。

振り返りますとこの半年、企業の存続、労働者の雇用の維持に向けまして、労働局、ハローワーク、監督署が一体となって新型コロナ対策に取り組んできたところでございます。一時期は多少落ち着きが認められましたけれども、冬の季節を迎え、このところ北海道や東京、それから大阪などにおいて、大幅な感染者増が認められ、山梨県内においても新規感染者が大幅に増えるということで、現行は予断を許さない状況にあるというふうに認識しているところでございます。私ども、来所者と職員の健康を守るため、最大限の予防措置を講じているところでございます。本審議会も岡島さんのご協力をいただきまして、こういった形で広い所で開催させていただいているのもその一環でございます。

さて、会議の本題に入ります前に、現在の労働情勢についてご説明をさせていただきたいと思えます。まず、雇用の状況でございますが、全国の完全失業者数は210万人。当県の完全失業者数は9,000人。全国の解雇、雇い止めの人数は70,242人。当県の雇い止めの人数は436人というような状況でございます、それぞれが残念なことに増加傾向にあるということでございます。

しかしながら、当初想定しましたリーマンショックの一時期の急速な雇用の悪化というものとは少し形が違うなという認識をしているところでございます。こういった要因としましては、各種の助成金等の効果的な利用。例えば、雇用調整助成金の累積支給件数でございますが、当県はすでに5,000件近くの申請がなされておまして、150億に近づくというような給付となっているところでございます。全国においても同じでございます、非常に大きな金額が支給されていると。額としてはおよそ2兆を超える支出がなされている状況にあります。これらを事業主及び労働者の皆様が十分に制度を理解の上、効果的に使っていることが、現行の雇用の状況を作っているのではないかと推測しているところでございます。

しかしながら、その一方で求人状況を見てまいりますと、有効求人倍率これ季節調整値でございますが、これは1倍を4ヶ月連続で切っているという状況であります。その上で、なかなか上昇気配が顕著に見られない状況にあります。こういったことを受けて、当局においては、9月23日に緊急安定所長会議を開催いたしまして、ひと月で新規の求人開拓5,000人をしろということで、組織を上げて求人開拓に努めております。概ね目標数値達成されておりますけれども、求職者の増加トレンドが出ており、結局、効果が減衰されるところというような状況でございます、改めて私ども求人開拓に全力を注いでおりますが、雇用の状況なかなか厳しい状況から脱しきれないところでございます。

一方で、コロナ禍において県内の企業においては新しい働き方のムーブメントも見られているところでございます。私ども、経産省とタイアップしまして、11月は、しわ寄せ防止月間ということで、働き方改革等々進めるに当たって、中小に対するしわ寄せがないようにということ、大きな企業さん中心ですけれども回らせていただいて啓発をしているところでございますが、私も4箇所行ってまいりました。これからまた行く予定ですが、このなかでお聞きすると新型コロナとの共存のために、まずテレワークの導入が大企業でかなり進んでおりました。特に、山梨県内の工場というよりは、むしろ東京に出ているオフィス部門、これは完全テレワークになっているとか、そういったお話をだいぶ伺いました。さらに、特別休暇の導入が進められておりました。あるいは、会議のオンライン化。これは、ほぼほぼの企業で行われておりました。ある企業は、9回線の回線を持っているが、だいたいいつもフル使用の状況にあるとのこと。つまり、9回線をフル活用しながらリモートでいろんな会議をなされているということです。こういった状況等を、なかなか中小にまで浸透していくのに時間がかかって、私どもも苦慮しているところでありますけれども、一方で、こういった情報を私どもが発信して、各企業がコロナ禍の中でどうやって業績を回復していくかということの一助になればと考えております。

ちょっと前置きが少し長くなりましたが、本日は2つの議題ご審議いただきたいということで存じます。まず1つ目の議題は、最低賃金の改正等でございます。本年度は、第13次最低賃金新設改正計画の2年目と位置付けられております。なお、電気機械器具製造業最低賃金についての改正審議につきましては、昨年度に実施ができなかったことから、本年度にご審議をいただくところでございます。また、本年度の対象でございます婦人服製造業につきましては、第4四半期に実施いたしたいと考えておまして、この後、担当より所要の説明をいたしますので、どうぞ

よろしくお願ひいたします。

2つ目の議題でございます。2つ目は、令和2年度労働行政重点施策の推進状況でございます。本年度上半期の重点施策の進捗状況について、後ほど担当の部室長から説明させていただきます。昨年度、ある会議で私ども非常に耳の痛いご議論をいただきまして、「行政は、インプットはあるけれどもアウトプットが十分ではない」と。「アウトプットがきちんとできてないから、よく分からない」。これは、まさに正論でありまして、これに鑑みまして今回の資料はできる限りかみ砕いて、一般の方々にもよく理解していただけるような資料の作成に努めたところでございます。合わせて、ご説明の内容等についても、アウトプットがどうであるのかということを中心に、私ども、ご説明をさせていただきたいと思っております。各行政方針に従っている項目についてご説明させていただいた後で、意見の交換の場、時間を十分に今回は設けてございます。山梨労働局は、ウイズコロナ、ポストコロナ時代に向けまして雇用の拡大、確保等について、今後も県内各担当や団体と連携しまして、周知や支援を行っていく所存でございます。私どもの効果的な行政運営のため、ぜひとも皆様方の忌憚のないご意見を賜りますことをお願い申し上げまして、冒頭の挨拶に代えさせていただきます。本日は、皆さまどうぞよろしくお願ひいたします。

【司会】

続きまして、小澤会長からご挨拶をいただきたいと思いますが、山梨地方労働審議会運営規定第4条によりまして、会長が議長を務めることとなっております。ご挨拶の後には、議事の進行につきましてもよろしくお願ひいたします。それでは小澤会長、よろしくお願ひいたします。

【小澤会長】

皆さま、おはようございます。

私は、昭和30年に生まれまして、昭和30年というのは昭和20年に戦争が終わりましたので10年たって、その後、池田さんの所得倍増政策であるとか、第1回の東京オリンピック等好景気が続いて、途中で石油ショックもありまして多少の不景気なときもありましたけど、概ね平和な時代がずっと続いておりました。このままずっと人生を全うできるだろうなと思ってたんですね。戦争もなくて、幸せな時代に生きてきたなと思ってた矢先に、2011年に東日本大震災という大災害が起きて、本当にショックを受けて、こんなことが生きている間に起きるのだろうかと思った記憶があります。

それまでは自分の幸せを求めることが、一番の価値観があるものだという時代が、私は昭和50年代、60年代、70年代と続いていたような気がするんですが、東日本大震災のときに思ったことは、やっぱり人は自分の幸せじゃなくて、人の幸せを考えて生きることが大事なんだなと。それが結局は自分の幸せになるのではないかということ強く感じた思いがありました。

それから約10年で東日本も復活し始めて、これはもう最後は安定した老後を迎えられるかなと思ってた矢先に、今回のこのような新型コロナの大騒ぎになってしまった。本当に去年の今頃、ここで挨拶したことと同じ世界が、ここにあるのだろうかというような違和感も覚えないうわけはありません。ただ、東日本大震災と比べるわけではないが、東日本大震災では2万人前後のかたが行方不明になって、福島、宮城県、岩手県の沿岸部が壊滅的な打撃を受けたときに比べると、死者で比べてはいけませんが、まだ亡くなったかたが1,200人ぐらいですか。まだまだ小さい災害だし、これは我々が力を合わせて頑張っていけば乗り越えられる苦難であろうと。日本人の力

を結集すれば、先ほどの局長さんのお話にもありましたが、政府のお金も有効に使われているということですので、これは乗り越えていけるのだらうと、私は信じております。

今日、久しぶりに皆さんと会って、短い時間にはなと思いますが、充実した審議をしながら山梨の労働界というものを少しでも支えて、明日の日本がよくなるような形になればいいなと思っております。

それでは、この後、議事を進めますので皆さんよろしく願いいたします。こういう時期ですので円滑な、少しでも充実した進行ができればいいなと考えております。

では、議題に従いまして、まずは最低工賃の改正について幾つかの項目が出ております。

初めに、山梨県電気機械器具製造業最低工賃の改正等及び山梨県婦人服製造業最低工賃関連部会の設置先決決議について、事務局から説明をお願いいたします。

【田村基準部長】

労働基準部長の田村と申します。おはようございます。私、本年4月に着任いたしました。遅ればせながら、どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは、最低工賃の関係につきまして説明をさせていただきます。お手元の資料のパワーポイントの資料の令和2年度山梨地方労働審議会最低工賃の改正等について家内労働関係というものでございます。これを使って説明をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

現在、山梨県では3件の最低工賃、それぞれ電気機械器具製造業、婦人服製造業、金属製品製造業の3件の最低工賃が定められており、毎年1件ずつ3年サイクルで改正の検討を実施しております。1ページは現在進行中の3ヶ年計画で、今年度は2年目となります。計画では、電気機械器具製造業最低工賃の改正審議を昨年度内に行う予定でありましたが、最低工賃を見直すに用いる家内労働の実態調査の調査結果が間に合わなかったことから、今年度に行ったところでございます。また、今年度は計画にございますとおり、婦人服製造業最低工賃の見直しも行うことになっておりまして、これにつきましては年明け第4四半期に実施したいと考えています。

次に、資料の2ページをご覧ください。地方労働審議会における家内労働関係の仕組みの基になります。最低工賃の見直しを行うに際しましては、地方労働審議会に家内労働部会を設置して、まず最低工賃を改正する必要があるか否かについてご審議をいただいています。そして、家内労働部会におきまして最低工賃を改正する必要があるとの結論をいただいた場合には、次に最低工賃専門部会を設置して、最低工賃の具体的な改正金額につきまして、ご審議をいただくという仕組みになっております。

3ページには、最低工賃の改正決定までの流れを記載してございます。先ほど、電気機械器具製造業最低工賃は、本年度に改正作業を行った旨ご説明いたしました。電気機械器具製造業にかかる専門部会の設置及び委員のご指名等の手続きにつきましては、昨年11月の地方労働審議会にてご了承いただいたところでございます。

4ページをご覧ください。いただきましたご了承を基に、本年10月12日に家内労働部会を開催し、改正決定の必要ありとのご結論をいただき、その旨、同日付で家内労働部会の八巻部会長から小澤会長宛にご報告いただいたところであり、その旨、次のページの資料1のとおりとなっております。続いて、10月28日に最低工賃専門部会を開催し、最低工賃を改正し、合わせてその金額につきまして報告をいただきました。これは、その次の資料2のとおりでございます。この電気機械器具製造業最低工賃の改正につきましては、現在、官報公示の手続き中でございま

して、発効日は12月30日を予定しております。

次に、5ページをご覧くださいまして、ここからはご審議、ご決議をいただきたい事項につきまして説明をさせていただきます。先ほど申し上げました婦人服製造業最低工賃についてですが、第4四半期に見直しを行う予定としており、本日のこの審議会におきまして家内労働部会及び最低工賃専門部会の設置等につきましてのご審議、決議をいただきたいと存じます。決議等いただきたい具体的事項1から4を記載してございます。まず、婦人服製造業最低工賃につきましての家内労働部会を設置していただくこと。2として、家内労働部会におきまして改正決定の必要性ありとの結論に至り、改正の諮問を行うこととなった場合には、山梨地方労働審議会を召集、開催することなく労働局長から、直接、小澤会長に諮問文を提出することで諮問を行うこと。3として、改正諮問が行われた場合、最低工賃専門部会を設置すること。4として、本地方労働審議会の運営規定にも定められていることとございますが、家内労働部会、それから最低工賃専門部会の部会長が地方労働審議会の委員である場合には、それぞれの部会の決議をもって地方労働審議会の議決とみなすこと。以上、大きく4点でございます。

【小澤会長】

今説明がありましたことについて、ご質問等ありますでしょうか。これは通年このような形で委員会、部会を設置して、労働者側も使用者側も委員が出るという形ですので、特にご異議がなければこの形で進めたいと思っておりますがよろしいでしょうか。

では、ここにある1から4につきましては、これで決議があったとします。

【田村基準部長】

ありがとうございます。

【小澤会長】

引き続き5の今度は、委員の選任のところでしょうか。これについても事務局の方でご説明ください。

【田村基準部長】

それでは続きまして、家内労働部会及び最低工賃専門部会の委員の選任につきまして説明いたします。家内労働部会及び最低工賃専門部会の両部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項の規定によりまして、地方労働審議会の委員及び臨時委員の中から、会長が指名することとされております。しかしながら、本日この場におきまして、会長に突然ご指名をいただくことは困難であると思われまます。

そこで、事務局におきまして本審の委員及び臨時委員の皆様方に、両部会の委員への就任につきまして事前にご内諾をいただき、公益、労働者側、使用者側の各側から3名ずつ合計9名の委員名簿の案を作成して、机上に配布しております。家内労働部会、最低工賃専門部会ともに同じ委員となりますが、本委員名簿案に基づき、会長からご指名をいただきたいと考えております。

なお、両部会の部会長につきましては、それぞれの最初の部会を開催した際に、選任されることとなっております。以上、よろしく願いいたします。

【小澤会長】

はい。机上の委員会の委員名簿案になっております。何かこれについてご意見とか質問ありますでしょうか。特になければ、この委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。

これで最低賃金問題については終わったということですね。

それでは続きまして、議題の(2)ですね。令和2年度の行政運営方針についてに移ります。

議題3の令和2年度の上半期労働行政重点施策推進状況について類似点を含んでいますので、これも合わせて事務局の方から説明をしていただいて、全て説明が終わった後に質疑応答に移りたいと思いますので、事務局の方、よろしくお願いいたします。

【林雇均室長】

はい。皆さん、おはようございます。私、雇用環境・均等室の室長の林と申します。日頃から、委員の皆様方におかれましては、私ども労働行政の運営にお力添えをいただいておりますこと、改めて感謝申し上げます。

それでは、私の方から令和2年度労働行政運営方針につきまして、ご説明させていただきます。

資料は、資料2-1、資料2-2と書いてある資料を手元にご準備ください。すみません、着席して説明させていただきます。

まず、資料の2-1ですけれども、こちらは行政運営の柱立てを整理した概要資料となっております。資料の2-2につきましては、行政運営方針の本文となっております。

まず、令和2年度の行政運営方針の構成についてご説明します。資料の2-1をご覧ください。ご覧いただきますとおり、令和2年度の行政運営方針については3部構成となっております。

第1部は、労働行政を取り巻く情勢といたしまして、まず最近の雇用情勢等の現状と課題を整理しております。

その上で、第2部といたしまして、令和2年度については労働局が推進する重点施策として、4つの重点施策を定めております。1つ目は、働き方改革による労働環境の整備。生産性向上の推進です。具体的には、長時間労働の是正や同一労働・同一賃金などの雇用形態に関わらない待遇の確保対策を推進することとしております。2つ目は、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備です。労働災害防止対策を推進することとしております。3つ目は、総合的なハラスメント対策の推進です。職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの未然防止に向けた取り組みを推進することとしております。4つ目は、多様な人材の活躍推進です。今年度は、障害者の就労促進、女性の活躍推進、若者に対する就職支援、超氷河期世代に対する支援、外国人・高齢者の就労促進、そして人材育成の強化の順に取り組むこととしております。そして最後に第3部といたしまして、地方労働行政の展開に当たっての基本的対応といたしまして、地方自治体や労使団体等関係団体と連携をして、施策を推進することと、積極的に広報を行っていくこと等について記載しております。以上、簡単ですが令和2年度山梨労働局の行政運営方針の概要となります。

続きまして、これより次第の(3)。令和2年度重点施策の推進状況として、上半期の取り組み状況と下半期の対応状況について、担当部室長よりご説明させていただきます。

説明に入る前に、簡単に資料についてご説明させていただきます。

お手元に資料No.3-1、3-2、3-3。参考資料と書かれた資料をご準備ください。

資料の3-1は、先ほどご説明しました行政運営方針の重点施策を担当部室ごとに整理した概要

資料となります。

資料の 3-2 は、行政運営方針の項目ごとに推進状況を整理した資料となります。

資料の 3-3 については、行政運営方針に基づき施策を行うに当たって、山梨労働局の組織目標を定めたもので、今年度の山梨労働局のミッションは、安心して働くことができる環境づくりの推進ということで、具体的には 9 つの組織目標を定めております。

これより、担当部長が資料 3-1 に記載した各項目につきまして、資料 3-2 により取り組み状況、また、資料 3-3 により、組織目標の達成状況についてご説明をいたします。資料 3-1 に記載したページ数は、資料 3-2 のページ数と対応しておりますので、該当ページをご確認いただければと思います。それでは、まずは労働基準部長よりご説明申し上げます。

【田村基準部長】

改めましてよろしくお願い申し上げます。私も座ってご説明してよろしいでしょうか。ありがとうございます。

今、説明がございましたパワーポイントの資料 3-2 と、それから 1 枚紙の資料 3-3、山梨労働局の組織目標。それから、参考資料 No.1 と書いてある山梨県の最低賃金、このちょっと黄色が目立っている。この 3 点適宜ご覧いただきながら、ということで進めてまいりたいと思います。

メインとしましては、資料 3-2 の資料をメインとさせていただきます。

まずは、この資料 3-2、3 ページからの 1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等の(1)労働条件の確保の各項目の取り組み状況等につきまして説明をいたします。まず、アの労働時間の適正な把握及び長時間労働の是正、抑制につきましては、主たる取り組みとしまして、労働基準監督署の監督指導により各事業場の実態を確認するとともに、労働基準関係法令等の違反が認められた場合には、是正指導を行っております。(2)に今年度の監督署状況を掲載しております。長時間労働等の実態を確認し、監督指導を行った件数は 185 件。このうち、何かしらの労働基準関係法令違反が認められた 135 件の中で、労働時間にかかるものは 32 件。率にして 23.7% となっています。資料には載せておりませんが、昨年度との比較で申しますと、昨年度は労働時間にかかる違反件数は 123 件。率にして 65.4%であったことから、今年度大きく減少しているところがございます。減少の理由としましては、時間外労働の適正管理に関する周知、呼びかけなどの取り組み。それから、新型コロナウイルス感染症の影響により、各事業場の労働時間、残業時間が減少しているということが大きな原因ではないかと考えております。なお、法違反ではございませんが、事業場に対して長時間の時間外労働の短縮に関する指導ですとか、事業主として労働時間を適正に把握することの指導、これらも行っております。

4 ページ、その他の取り組みといたしまして、今月 11 月に過重労働解消キャンペーンを展開し、長時間労働が疑われる事業場を重点的に監督指導実施するというところに。ここにおられます労使団体の皆さまや、各種業態団体にご協力をいただきまして、労働時間が適正に管理されることや長時間労働の削減等につきまして、県内事業場に広く行渡りますよう要請を実施しているところであります。また、11 月 25 日には、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催することとしております。業種、業態によって違いはありますが、県内の生産活動には改善の動きもあり、長時間労働による健康被害の懸念もあることから、引き続き労働時間の適正な管理に向けて取り組みを進めてまいります。

次に 5 ページに移りまして、(エ)の労働時間の上限規制等にかかる中小企業への支援につつま

して説明いたします。中小企業に設けられていました、時間外労働の上限規制の猶予期間が本年3月末で終了し、4月からは中小企業にも上限規制が適用となっております。この上限規制に関しましては、昨年度より労働基準監督下により編成している労働時間相談支援班が、直接事業場を訪問したり、労働基準監督署の窓口においては労働時間相談支援コーナーを設置して、中小事業主の方々に対して、労働時間関係法令や助成金のご案内を実施しております。さらに、労働基準監督署では時間外労働に関する協定届、いわゆる36協定についてでございますが、この届出の受付時に内容を確認するとともに、上限規制に沿っていない届け出に対しては、適正に改めるよう指導しているところであります。これらのことにつきましては1枚紙の資料、資料の3-3をちょっとご覧いただきますと、後段の項目(3)をご覧いただきたいと思っております。こちらには、本年度の組織目標を掲げ、右側には上半期におけるその進捗状況を掲げております。今ほどご説明をいたしました、労働時間相談支援班による訪問支援及び集団指導につきまして、すでに年間計画目標件数以上の、件数としましては132件。これを実施しており、率にして143%を超える状況となっております。また、過重労働、長時間労働を重点とする定期監督につきましては、コロナウイルス感染拡大防止の観点から、年度当初は定期監督を控えたこともあり、現在は目標件数には届いておりませんが、上半期9月末時点では目標の92%まで到達をしているところであります。10月からの下半期につきましては、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により延期しております中小企業、また、適用猶予業種なる建設業や自動車運転者などを対象とした労働時間の上限規制等に関する説明会を随時実施することとしており、こういった取り組みにより、周知、支援等を図ってまいります。

次にまた3-2の資料に戻っていただきまして、6ページをご覧いただきたいと思っております。イ最低賃金制度の適切な運営につきまして説明をいたします。本年度の山梨県最低賃金につきましては、1円引き上げて時間額838円となりました。最低賃金審議会の公益労働者及び使用者の各代表委員の皆さまには、新型コロナウイルス感染症の影響により、雇用情勢や経済情勢が大変厳しい状況の中でご審議をいただき、結果、公労使委員による全会一致で決議をいただいたところでございます。この山梨県最低賃金の他に、特定の業種のみ適用される最低賃金として、山梨県では電子部品デバイス電子回路電気機械器具・情報通信機械器具製造業と自動車等付属品製造業の2業種につきまして、特定最低賃金が設定されております。この2業種の特定最低賃金につきましては、昨日、地方労働審議会を開催し、電子部品、電気関係につきましては、1円の引き上げで時間額914円。自動車付属品関係につきましては、1円引き上げて時間額919円とする答申をいただきました。現在、発効に向けての事務手続きをしており、早ければ年明けの1月14日を発効日の予定としております。これら最低賃金額につきましては、6ページ右の掲載及び添付の参考資料1のリーフレットなども用いて、労使団体の皆様方のご協力をいただき、また県内の全ての地方自治体の広報誌に掲載していただくことなどしながら、県内の事業者、労働者に広く行き届きますよう周知に取り組んでいるところでございます。さらに今後、管下の各労働基準監督署におきまして、改正された最低賃金が適正に順守されていることを確認するための監督指導を実施してまいります。

続きまして、ちょっと飛んで10ページをご覧いただきまして、2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き各取り組みの説明をいたします。10ページ中ほどの山梨県内の労働災害の推移をご覧いただきますと、中長期的に見て死亡者数、折れ線の方は減少傾向。平成29年からは一桁となり、昨年令和元年につきましては過去最少の3名という結果でした。ですが、今

年は3月までにすでに3名のかたが亡くなっており、さらに今月に入ってから製造業で1名、それから商業で1名が亡くなったことから5名となっておりまして、すでに昨年を上回る結果となっております。死傷者数、縦棒の方ですね。死傷者数につきましては、ここ数年、増減を繰り返している状況となっております。この辺りの件数につきましては、お配りしております参考資料2として添付しておりますので、またご参照いただければと思います。山梨労働局では、死傷災害、労働災害の減少を目指した取り組みとして、5年ごとに労働災害防止計画を立て推進しております。現在は第13次労働災害防止計画、通称、13次防と称して、2017年と比較して2022年までに死亡災害を15%以上、休業4日以上死傷災害を5%以上、689人以下にそれぞれ減らすことを目的とした計画を遂行しているところでございます。また、資料3-3の1枚紙をご覧くださいまして、このプランだと4の方になります。今年度の数値目標2点掲げてございまして、1点目の昨年の死亡者数を前年以下とすることにつきましては、5名となっておりますので、すでに達成はできておりませんが、死傷災害件数につきましては、9月末までで458人と目標を大きく上回っておりまして、この時点では全労働局47労働局の中では、1番の昨年からの減少率となっているところでございます。

また資料3-2の方に戻っていただきまして、すみません行ったり来たりで。11ページの方ご覧いただきたいと思っております。業種別の労働災害防止対策の推進状況を掲げてございます。死傷者数の多い建設業と貨物運送業について述べますと、建設業につきましては令和2年に入ってから死亡者数は3名となっております。いずれも1月から3月までに公共工事建設現場において立て続けに発生したものでございました。この建設業への取り組みとしましては、①の山梨建設業ゼロ宣言運動として、3月に災害防止団体及び業界団体に実施の要請を行い、4月以降は②にありますように労働基準監督署による建設現場に対する監督・指導の取り組み。③の公共工事関係機関に関しましては、4月に当局山梨労働局から安全作業の一斉点検を全ての現場に対して、パトロールを行うことなどの協力を求めた緊急要請を行うなどして、死亡災害の発生防止に努めており、4月以降は、昨日時点におきましては、建設現場における死亡災害は発生していないところでございます。

次に、陸上貨物運送業対策につきましては、12ページの方をご覧くださいと思います。陸上貨物運送業では例年と比べて死亡災害が大幅に増加をしております。さらに貨物運送業につきましては、業界関係のかたに尋ねましても、食料品の製造販売がコロナ禍の中にあっても、おおよそ落ち込まなかったことをお聞きしており、また本年6月辺りからは工期の遅れを取り戻すこととすとか、また業種業態によっては生産活動が活発になり始める動きが見られたことから、当局としましても物流がさらに盛んになっていくと捕らえまして、災害防止団体及び業界団体に、②にありますように6月に労働災害防止を呼び掛ける緊急の要請を行いました。団体におかれましては、参加会員の方々への労働災害発生の防止を展開していただいたこともあり、冒頭で申し上げましたが、5月末時点では前年と比較して、前年より40%以上災害が増えていたというところでございますが、9月末時点では12.2%にまで減少しているところでございます。

次は13ページのイ高齢者の特性に配慮した安全性対策を行う企業への支援につきまして、参考資料の3をご覧くださいますようお願い申し上げます。山梨県内における高年齢労働者の労働災害として①をご覧くださいますと、ここ数年60歳以上の災害件数は増加傾向となっております。昨年につきましては、③のグラフのとおり4人に1人が60歳以上となっております。事故の型で見ますと、次のページなんですが、丸の赤色の点のとおり転倒災害が最も多い状況となっております。

これら高年齢労働者の災害防止につきましては、ガイドラインならびにこの参考資料 3 のリーフレットを用いて、安全の確保などを呼び掛けるとともに、具体的事例としまして、転倒災害防止のために設備の設置ですとか、あるいは作業場所の照度、明るさですね。照度を確保するための措置など。こういったことをもって、高年齢労働者にとっての安全な職場づくりを目指す中小企業を支援するための施策や、それから補助金について個別指導ですとか、あるいは集団指導の場を通じて周知を図っているところがございます。それからまた、資料 3-2 に戻っていただきまして 13 ページ。ウの産業保健活動及びメンタルヘルス対策の推進につきましてですが、この産業保健活動及びメンタルヘルス対策の推進につきましては、山梨県医師会と連携しまして産業向けの研修会の実施ですとか、あるいは労働者数 50 人未満の事業場に対し、ストレスチェック制度の活用呼びかけを実施しているところがございます。合わせて、産業医のいない事業場からの要望に基づき、医師による面接指導の実施を山梨産業保健総合支援センターと連携して取り組んでおります。

次のページ、15 ページをご覧くださいまして、(2)治療と仕事の両立支援につきまして説明をいたします。この支援は、労働者が長期間の治療を要する疾病に罹患した場合でも、安心して治療を受けながら仕事を続けること。あるいは、治療のために一時的に仕事を休んでも治癒後に復職ができるよう、企業、医療機関、それと支援機関が一丸となって支援する仕組みづくりのための事業でございます。当山梨労働局では、病気治療のためのやむなく離職をされるかたや、仕事のために治療を中断されるかたをなくしていくため、本取り組みについてのガイドラインを作成し、関係団体の皆さまや医療機関に周知するとともに、山梨県、それから山梨産業保健総合支援センターと連携した研修ですとか、厚生労働省主催のオンラインシンポジウムの開催の周知など行っているところがございます。合わせて県内の主要病院に対して、この支援にかかる相談窓口の設置を依頼し、現在は市立甲府病院、山梨大学医学部附属病院、県立中央病院の 3 病院で設置されております。その他の病院におきましても窓口の設置が予定されており、今後も窓口の増設を進めてまいります。

それから最後に、最終ページ 41 ページになりますが、労災補償の実施状況につきまして若干掲載してあります。本年度はアの労災保険給付支払状況及び、イ脳心臓疾患、精神障害等事案の請求件数いずれも昨年度と比べて減少の様子が伺えるところがございます。これは、コロナ禍ということで自宅待機、あるいはテレワークなどで事業場に赴いての活動が減ったことですとか、イの脳心臓疾患、精神事案につきましても所定外労働時間、残業時間の減少に伴い請求件数も減っている状況かと捕らえているところがございます。以上、雑駁でございますが各種取り組みの推進状況等説明させていただきました。上半期はコロナ禍において事業場に伺えず、監督指導、多くのかたに集まっていたいただいた研修、集団指導の活動はなかなかできませんでしたが、年度後半に向かっては策を講じながら、引き続き各種取り組みを推進してまいりたいと考えております。以上、私からの説明を終わります。

【林雇均室長】

続きまして、雇用環境・均等室長の林から雇用環境・均等室の令和 2 年度上半期の重点施策の推進状況について、4 点ご説明をさせていただきます。

まず 1 点目ですが、働き方改革の推進についてです。資料については、資料 3-2 ページ数は 7 ページになります。平成 31 年から働き方改革関連法が順次施行されておりますが、山梨労働局で

は中小企業における働き方改革を推進するため、平成31年度から山梨働き方改革推進支援センターを設置いたしまして、働き方改革に取り組む事業主支援として、電話による個別相談、セミナーの実施、出張相談、コンサルティングの実施等の支援を行っております。上半期につきましては、新型コロナの影響で説明会はあまり開催できませんでしたけれども、個別訪問支援の要請が非常に多く、上半期は253件対応をいたしました。下半期はオンラインでの説明会などを開催することにより、さらに周知の方を努めてまいりたいと考えております。

次に、ページ8ページになりますけれども、2点目はパート有期雇用労働法の円滑な施行についてです。令和2年4月1日から、パート有期労働法の施行によりまして、大企業においてパート・有期雇用労働者と正社員との同一労働・同一賃金が義務化されております。中小企業の施行は、来年令和3年4月1日からとなっております。残すところ施行まで半年を切っているという状況でございます。労働局の取り組みといたしましては、上半期はやはり新型コロナの影響で改正法説明会を開催することができませんでした。改正法の説明をした解説動画を当局のホームページに掲載いたしましたり、あとは事業主に改正法の資料を郵送することで対応いたしました。経済団体がやった調査等によりますと、なかなかパート有期の同一労働・同一賃金については、取り組みが進んでいないというような指摘もなされているところがございます。引き続き下半期は改正法の説明会を実施することにより、企業の取り組みを進めてまいりたいと考えております。また先月、有期契約労働者と正規雇用労働者との間の待遇差をめぐって争われた、最高裁の判決が出たということもございまして、企業の皆様方も、やはりこの同一労働・同一賃金の問題について、少し関心を持ち始めていただいているかなと感じているところです。労働局では、引き続き待遇チェックツールの活用によりまして、個々の事業場において、まずは均等均衡が図られているのか現状把握をしていただけるように、積極的に取り組み支援を進めていきたいと思っております。

続きまして3点目ですが、ハラスメント防止対策の推進についてです。資料につきましては、少し飛びまして18ページ、19ページになります。令和2年6月1日から、改正労働施策総合推進法が施行されまして、大企業においてパワーハラスメントの防止対策を講じることが義務化されています。中小企業については、令和4年4月1日から義務化ということで、令和4年の3月31日までは努力義務という形になっております。上半期は、なかなか改正法の説明会を開催できませんでしたので、先ほどと同様、改正法の概要を説明した動画を労働局のホームページに掲載したり、資料の郵送によって対応したところでございます。引き続き、中小企業事業主に対する改正法の周知というものを積極的に行ってまいりたいと考えております。今回の改正では、雇用する労働者以外の者に対しても、例えば就活生とか求職者、あとは個人事業主とかフリーランスの方とかに対しても、自社の労働者と同様に、未然防止措置を講ずることが望ましいということにされているところがございます。こちらについても企業への周知の方を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、19ページですけれども、労働局はハラスメントを受けた、いじめや嫌がらせなどのハラスメントの相談ですとか、その他、労働条件や職場の環境に関する事業主と労働者のトラブルに関しまして、総合労働相談コーナーというものを設置いたしまして、早期解決について支援を行っております。具体的には、労働局長による助言や指導、あとは、紛争調整委員会によるあっせんということで、個別労働紛争の早期解決を促進しております。また、下段にあります、セクシャルハラスメントですとか、妊娠出産を理由とした、いわゆるマタニティーハラスメント

のような相談につきましては、まずは法違反が疑われないかというところを確認した上で、個別紛争に関する部分につきましては、紛争解決援助制度や調停などの実施ということで対応しているところをごさいます、引き続き個別の労働者からの相談については適切に対応してまいりたいと考えております。

続きまして、4点目。女性の活躍の推進についてでございます。資料のページといたしましては、22ページ、23ページになります。22ページにつきましては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出状況と、女性活躍に取り組んでいる企業の証である、えるぼし認定の取得状況を示したものになります。女性活躍推進法につきましては、令和4年の4月1日から従業員が101人以上、300人以下企業に対しても、一般事業主行動計画の策定届け出が義務化されるというような法改正が予定されております。上半期は、説明会の開催ができませんでしたけれども、今回、新たに義務化となる事業場に対しては、取り組みを進めていただくよう郵送等で周知を行っているところでございます。今回、新たに一般事業主行動計画の策定が義務付けられる企業というのは、約200社ほどあるんですけれども、現時点では、そこに書いてございますように9社しかまだ届け出がないような状況になっておりまして、令和4年の4月1日に向けて、特に企業の行動計画策定の支援を積極的に取り組んでまいりたいと考えております。また、えるぼし認定につきましても、今回上半期に2社新たに認定したところであります。引き続き認定企業が増えますように労働局としても、この認定マークの周知を図っていききたいと考えております。

続きまして、23ページですけれども、こちらは次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出状況と、子育てサポート企業の証である、くるみん認定の認定企業の状況になります。くるみん認定につきましては、上半期に2社新たに認定をしたところで、現在、認定企業が19社になりました。引き続き認定企業が増えるように、積極的に企業へ働き掛けてまいりたいと思います。また、合わせてこのくるみん認定を取るには、男性の育児休業取得促進というのが図られる必要があるんですけれども、各種助成金を活用していただいて、少しでも男性の育児休業の取得が進むように、こちらについても積極的に働き掛けてまいりたいと思います。

最後に、資料3-3の組織目標の方をご説明させていただきます。雇用環境・均等室の組織目標としては、3つございます。まず2番目の働き方改革の着実な実施に向けた取り組みというものです。こちらにつきましては、上半期説明会の開催ですとか、企業訪問というものができておりませんが、下半期においては少しずつですが説明会の開催もしておりますし、企業訪問も現在行っております。目標として回数を達成できるかどうかは分かりませんが、目標達成に向け取り組んでまいりたいと考えております。次に5番目の男女ともに能力を發揮し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備等についてですけれども、上半期は新型コロナに関する妊婦からの相談ですとか、保育園が閉園になってしまって子どもが預けられないとあって、育休延長できないかみたいな、そういったような相談に注力をしましたので、いわゆる計画的に事業場を訪問して法の履行確保するというような報告徴収というものが、ほとんど実施できておりません。下半期は通信調査等を活用しまして、企業の改正法の施行状況等をしっかり把握し、助言指導を行っていくと考えているところでして、目標に定めたとおり9割以上是正をさせたいと考えております。

最後、目標の裏面になりますけれども8番、積極的な広報というところでございます。この目標は、新型コロナの影響で、会議などが開催できなくなったということで、より局のホームページにより発信することが増えたことから、新たに設定した目標になります。概ね、予定どおり労

働局的ホームページのアクセス数は増えているのではないかと考えております。引き続き、ホームページをご覧になる方の立場に立って、見やすく分かりやすく、そして探しやすいようなホームページの作成に努めてまいりたいと考えております。私からの説明は以上です。

【鈴木安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。続きまして、私の方から説明させていただきます。

私から最初に、新型コロナウイルス感染症に対する労働局の取組状況全般について、まず説明をさせていただきます。上半期は、まずなんと言っても新型コロナへの対応を最優先に、局をあげてさまざまな施策を実施してまいりました。資料3-2の29ページから33ページにかけて、新型コロナに対する各種施策の実施状況を記載しております。

まず、29ページでございます。2月14日、労働局と県内の監督署、ハローワークに「特別労働相談窓口」を設置し、各種労働相談に応じています。9月末までに、延べ1万2,166件の相談が寄せられました。特に雇用調整助成金に関する相談を多く受けております。

30ページに、雇用調整助成金の特例措置の拡充について記載しておりますけれども、大変厳しい雇用情勢の中、労働者の雇用維持の支援対策の一つとして、新型コロナの影響を受けた事業主の皆さんには、雇用調整助成金を活用して、雇用維持に努めていただけるよう、4月1日から12月31日までを緊急対応期間と定め、各種要件緩和や助成率拡充などの特例措置を行うとともに、7月には、集中的に処理するための「雇用調整助成金センター」を設置し、支給の迅速化を図っております。参考までに、これまでの県内の実績について直近の数字を申し上げますと、11月13日現在ですけれども、申請件数が14,765件、支給決定件数が13,937件、支給金額が144億8,000万円でございます。なお、12月末まで延長されている特例措置なんですけれども、それ以降の取り扱いについての正式な通知は現時点ではまだありませんが、情報が入り次第、速やかにその内容について、周知・広報させていただきたいと思っております。

この他、31ページ、32ページには、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」をはじめとして、今般のコロナ関係で創設または拡充された各種助成金の支給状況を記載しております。

それから、33ページですけれども、労働基準部におきましても、新型コロナの影響により、大量整理解雇等が行われる恐れがある事業場に対し、労働基準関係法令の遵守や雇用調整助成金の活用による雇用維持について、啓発指導等を実施するとともに、チェックリストを活用した、職場における感染防止対策推進の要請等を実施しています。また、職場での感染が生じた場合には、当該事業場に対し、感染防止の取組要請や労災保険の請求勧奨を行うとともに、県内の医療機関に対し、労災保険給付の対象となることの周知などを実施しております。

新型コロナへの対応につきましては、引き続き労働局一丸となって、必要な措置を迅速かつ適切に講じてまいります。

少し戻っていただきまして、21ページでございます。重点施策の4つ目、「障害者、女性、若者、就職氷河期世代等の多様な人材の活躍促進」のうち、まずは、障害者の就労促進についてでございます。県内の障害者雇用の現状ですけれども、令和元年6月1日現在の民間企業の実雇用率、これが2.03%となっております。右上のグラフのとおり、県内の障害者雇用率と就職件数はともに年々増加しております。障害者の活躍の場は着実に広がってきているものの法定雇用率の2.2%と、全国平均の2.11%を大幅に下回っております。全国的に見ますと残念ながらこの山梨

県は、低い水準であるというのが現状でございます。こうした現状を踏まえまして、法定雇用率未達成企業の解消については、これまでも局の最重点課題として、取り組んできているところがございますけれども、来年3月には、現行の法定雇用率からさらに0.1%引き上げられるということからも、障害者雇用対策のさらなる充実強化を図る必要があります。引き続き未達成事業所への訪問指導、仕事を求めている障害者の情報提供、そして、障害者の職場への受入れ促進を図るための職場実習を中心に、障害者の就労促進に取り組んでまいります。

次に、26ページをご覧くださいませでしょうか。26ページ、若者に対する就職支援についてでございます。本年3月学校卒業者の内定状況が左のグラフ一番上の青い線の右端の数値ですけども、大学等卒業者の4月1日現在の就職内定率が95.2%となっております。右のグラフ一番上の青い線の右端の数値、高校卒業者の本年3月末現在の就職内定率は97.9%となっております。未内定の学生・生徒については、4月以降も各学校と連携しながら、JA会館内に設置している「甲府新卒応援ハローワーク」などにおいて、継続的な就職支援を実施しているところでございます。

また、来年3月の大学等卒業者の就職内定率でございますけれども、左のグラフ一番下の線の右端の数値、10月1日現在で36.3%となっております。前の年の同じ時期が46.3%でしたので、前年と比べると10ポイント低下しているということでございます。これは新型コロナの影響によって、就職活動が充分に行えない学生さん、それから一部の企業による採用選考活動の取りやめなどが、就職活動に影響したものと推測しています。来年3月の高校卒業者の就職内定率については、今年度は選考採用開始日が1か月後ろ倒しになったことから、現在10月末時点の内定状況を調査しているところでございます。下半期の新卒者の就職支援につきましては、「新卒応援ハローワーク」での個別支援や、各ハローワークに配置している「就職支援ナビゲーター」という専門相談員を中心に学校を訪問し、学生・生徒のニーズに沿った、きめ細かな就職支援を行ってまいります。大変厳しい雇用情勢ではありますが、第二の就職氷河期世代を作らないためにも、全力を尽くしてまいります。

28ページでございます。28ページでは、いわゆる「就職氷河期世代」の方々への支援として、政府で取りまとめた3年間の集中プログラムに沿って、厚生労働省において昨年5月29日に取りまとめられた、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、不安定な就労状態である方の正規雇用化を図ることとしまして、全国で30万人、山梨県では2,100人の正規雇用者を増やすことを目標としています。この目標を達成するために、5月22日に県内の経済団体、労働団体、支援機関、行政機関を構成員としまして、県内の就職氷河期世代の活躍支援策を取りまとめ、進捗管理等を統括する「やまなし就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」というものを設置いたしました。このプラットフォームにおいて、「やまなし就職氷河期世代活躍支援プラン」を策定するとともに、県内の社会気運を醸成し、好事例の横展開を図りつつ、各界が一体となって、この活躍支援プランに基づく各取組を継続的に推進していくこととしています。

続いて、資料の3-3、組織目標の取組状況についてご説明いたします。まず項目の1番、ハローワークのマッチング機能の強化等についてでございます。県内のハローワークにおけるマッチング業務について、その機能の強化を図る観点から「就職件数」、「求人充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」、この3指標を取り上げまして、各ハローワークにおいてPDCAサイクルによる実績管理の手法を用いながら、目標達成に向けて、各業務の分析や必要な業務改善に取り組んでおります。上半期の進捗状況でございますけれども、新型コロナの影響によりまして、ハローワークに来所する求職者の減少ですとか、経済活動の縮小による求人数の大幅な減少により、

「就職件数」は、年間目標 10,564 件に対して、実績が 4,925 件、進捗率は 46.6%、「求人充足件数」は、年間目標 10,099 件に対して、実績が 4,787 件、進捗率は 47.4%、「雇用保険受給者の早期再就職件数」は、年間目標 2,920 件に対して、8 月までの実績が 1,196 件、進捗率は 41.0%となっておりまして、いずれも上半期の進捗の目安であります 50%には達しませんでした。こうした状況を踏まえまして、下半期の取り組みといたしましては、労働局、ハローワークにおいて新型コロナの影響により減少した求人数を確保するために、9 月に緊急公共職業安定所長会議を開催しまして、企業訪問による求人開拓に全力をあげて取り組むこととしています。それから、自己の都合によらず、やむを得ず離職した求職者が増加していることから、個々の求職者のニーズに見合ったきめ細かな就職支援をより一層推進し、年間目標数の達成を目指すことといたします。

なお、昨年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組状況につきましては、机上配付いたしました公表資料がございまして、「令和元年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果について」という公表資料をご覧くださいまして、このとおり委員の皆さまに報告させていただきます。

資料 3-3 に戻りまして、続いて裏面の項目の 6 番でございます。障害者に対する雇用対策についてでございます。先ほど申し上げましたとおり、山梨県においては、法定雇用率未達成企業の解消、これが重要な課題となっております。組織目標では、障害者の就職件数と民間企業における法定雇用率の達成企業割合の向上を掲げ、県内の障害者雇用の改善に取り組んでおります。上半期の進捗状況ですけれども、「障害者の就職件数：前年度実績（782 件）以上」と目標設定しているところ、9 月末時点での実績が 335 件、進捗率は 42.8%となっております。就職を希望する障害者に対しては、ハローワークと就労支援機関が連携しまして、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を中心に、職場見学や職場実習などの支援を実施することとしていますが、上半期は新型コロナの影響もありまして、十分な支援活動ができず、上半期の進捗目安である 50%を下回る結果となりました。下半期におきましては、これらの支援を積極的に活用するとともに、面接同行や個人求人開拓なども併せて実施いたしまして、目標達成に向けて取り組んでまいります。

また、2 つ目の数値目標として、「民間企業における法定雇用率達成割合：58.0%以上」と目標設定しているところ、本年 6 月 1 日現在の達成企業状況については、現在取りまとめ中ですが、参考までに昨年 6 月 1 日時点では 56.0%となっております。今年度目標はこれに 2%ポイント上乗せした 58.0%としております。障害者雇用対策については、雇用率未達成企業、特に障害者を雇用していない、または雇用したことがない「障害者雇用ゼロ企業」を中心に、労働局やハローワークの事業所訪問による雇用要請や就労支援機関と連携して行う「企業向けチーム支援」、「職場定着支援」などによる指導・援助により、未達成企業の解消に努めてまいります。

最後に項目の 7 番、職業能力開発行政の推進についてでございます。上半期の進捗状況ですけれども、「公共職業訓練の修了 3 か月後の就職件数：562 件以上」と目標設定しているところ、公的職業訓練、「ハロートレーニング」という愛称ですけれども、この訓練実施機関である山梨県と高齢・障害・求職者雇用支援機構などと連携しまして、求職者に対する適切な訓練コースへの誘導や訓練期間中からの就職支援を行っております。9 月末時点での就職件数の実績が 361 件、進捗率は 64.2%となっております。なお、本年 4 月から 9 月末までに修了した訓練受講者の就職については、新型コロナの影響により、求人数が減少していることなどから、目標達成には厳しい状況となっておりますけれども、引き続き訓練受講中からの職業相談や求人情報の提供などきめ

細かな就職支援を行いながら、目標達成に努めてまいります。

駆け足で恐縮ですけれども、私からの説明は以上でございます。

【今井総務部長】

総務部長の今井でございます。本年4月より、総務部長を拝任しております。どうぞよろしくお願いたします。座って説明をさせていただきます。総務部の労働保険適応徴収業務についてご説明いたします。労働保険制度は、失業や労働災害にあった際の各種給付や労働局の各種施策の財政基盤であります。故に労働保険料については、公正にご負担、納付いただく必要があるところでございます。

資料3-2の39ページをご覧ください。まず、ア労働保険料の未手続き事業の一扫対策の推進でございます。労働保険は、労働者を1人でも雇用していれば、原則として労働保険の適用の事業場となり、事業主は加入の手続きを行い労働保険料納付しなければなりません。しかしながら、小規模零細事業を中心に、相当数の未手続き事業場が存在していると考えられるため、この対策を進めているところでございます。

39ページでございますが、項目の1つ目の未手続き事業の把握でございますが、厚生労働本省であるとか各監督署、安定所、年金事務所からの情報提供などによって、こういった事業を把握しているところでございます。上半期において354件を把握し、把握した事業場に対して、労働保険の手続き指導であるとか加入勧奨を行っております。この指導や勧奨による成立件数は3項目でございますが、未手続き事業として把握をしたものから調べてみると、実際は労働者を雇用していない事業場を除いた510件、そういった事業場510件と見込んで、上半期は36件について成立となったところでございます。なお、今年度は先ほど説明がありました新型コロナにかかる雇用調整助成金であるとか、休業支援金の申請に関して、遡及して労働保険に加入したいという事業場が多く出たおいて、こういった事業場が加入件数として、今後カウントされてくることとなります。次に、イの労働保険料の適正徴収等でございます。まず、(ア)の労働保険料の収納率でございますが、今年度の目標としている収納率は98.7%としておいて、これは昨年度の収納率の実績値を置いているものでございます。9月末時点では、収納率は25.1%でありまして、昨年同時期の44.7%に比べ、19.6ポイント低くなっておりますが、これは新型コロナの対応として、例年行っている労働保険の申告の期限が、例年の7月10日から8月末に延長された影響でございまして、全国的に現時点の9月末時点の収納状況は全国的にみて、全国的に低い状況となっているところでございます。

次に、(イ)算定基礎調査の実施でございます。算定基礎調査とは、労働保険料が正しく申告されているかを確認するための調査を言います。申告内容に意義がある事業場など258件について実施を計画しており、上半期は66件の実施でございました。例年、下半期に集中して実施しております。その際は、コロナの休業助成金などに関連して、遡及しての加入の事業場にも、調査を実施する予定としております。

3点目、次に続いて40ページの(ウ)年度更新における電子申請利用率と(エ)労働保険料の納付にかかる口座振替制度の利用率をお示ししております。電子申請の利用率は12.19%、口座振替利用率は現在21.5%となっております。ともに、利用促進にかかる広報を進めてまいります。労働保険の関係は以上でございますが、もう1点、その部関係でご説明をいたします。

資料3-3、一枚紙です。山梨労働局の組織目標の裏の、裏面の方です。9番目の項目として、労

働局的適正な運営でございますが、ここで個人情報の漏洩防止について目標を設定しております。漏洩事案の件数は年間で5件以下、5件までというふうにしたところでございますが、今年度は11月でございますが、6件が発生しておるところでございます。こういった状況を受けて研修や会議によって、職員であったり、特に管理者であったりへの意識付けをより強力に行っているところでございます。私からの説明は以上です。よろしく申し上げます。

【小澤会長】

はい。今、説明がありました。委員の皆さまに、事前にPDFという形で資料が配布されておりますが、これについて意見とか質問を事前に受けてよろしいでしょうか。事務局。

【事務局】

はい。事前に受け付けた質問はございません。

【小澤会長】

分かりました。今、説明を聞きまして、委員の皆さん何かご意見、あるいはご質問ありましたらお願いいたします。特によろしいでしょうか。

【保坂真吾委員】

説明ありがとうございました。やっぱり、今お聞きして気になったのが、若者に対する就職支援の関係で、まあコロナの状況で仕方がないんでしょうけれども、やっぱり今年の新卒者の内定状況が非常に低調だということで、就職氷河期世代の支援もする中で、ここで新たなまた就職氷河期世代が生まれてしまっただけは大変だなというふうに思いました。例えば10月末で36.3%大学生の内定率、この先分からないとは思いますが、感覚として12月現在を調べる中で、どのくらいまで伸びそうな見通しなのかをお聞きしたいのと、それからこういう状況の中で例年とは別に、例年以上に就職支援で力を入れてく、新卒者の就職支援で力を入れてくことってというのはあるのかどうか、その辺をお聞きしたい。

【小澤会長】

今の質問、保坂真吾委員でよろしいですね。どなたか回答を。

【山田安定課長】

はい。私、職業安定課の山田と申します。ご回答させていただきます。大学生の就職内定率、10月1日現在の調査によりますと、大学を通じて各学生さんに直接就職状況の方を確認させていただいたものを集計したものでございます。例年より10ポイント減少しているということで、かなり就職の内定率は、ちょっと悪いのかなって印象ですけれども、実際、大学の方も学生が学校に来ていないという状況もありまして、把握がちょっと若干完全ではないという部分もあります。

ですが、就職内定率が悪いという状況は、数字のとおりというふうを受け取りまして、今後なんですけれども、今年度前半は我々行政側でも行っているような合同就職面接会、そういったガイダンスでしか行われていなかったので、この辺のことを後半強化する予定になっておりまして、11月以降、こういった面接会を毎月定期的に開催する予定になっております。当然、県内

の学生だけではございませんので、オンライン等も通じながら、こういったガイダンスの方を開催するというようにしております。それからあと、各大学等に訪問する行くってということは、今あまりできていない状況だということは聞いておりますので、就職支援につきましては、新卒応援ハローワークですとか、各ハローワークに来ていただきまして、ご本人さんたちの希望等に応じながらきめ細やかな就職支援をしているということにしております。また、近々各大学等訪問しまして、就職内定がされていない学生さんたちに対して、ハローワークの利用を呼びかけていきたいというふうに考えております。以上です。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

【保坂真吾】

はい、ありがとうございます。引き続き支援をお願いします。

【小澤会長】

はい。他にご質問、ご意見があるかたいらっしゃいますでしょうか。

【保坂雅寛委員】

1つよろしいでしょうか。

【小澤会長】

はい、保坂雅寛委員。

【保坂雅寛委員】

1つは、資料 3-3 の 3 番なんですけども、ここに労働時間と相談支援班による訪問支援及び集団指導年間計画件数が 100%以上ということで、143%という結果が出ている。143.7%ってあるわけなんですけども、この目標計画の件数というのは何件でしょうか。

【小澤会長】

はい。

【保坂雅寛委員】

もう一つあるんですけど。もう一つは、39 ページ。ここで、労働保険の未手続き事業の一掃対策の推進という中で、やはり年間目標件数 1,220 件とあるわけなんですけれども、この 1,220 件という決め方、設定したところを教えてくださいなと思います。

【小澤会長】

お願いします。

【宮本監督課長】

ご質問ありがとうございます。監督課長の宮本と申します。1 点目の労働時間相談支援班の計画件数なんですけれども、本年度コロナの影響で我々監督行政として年間計画として立てている計画が、4 月から 6 月までストップしているという状況もあって、これを受けて新たに計画を順次立てている状況でございます。ここで書かせていただいた件数なんですけれども、これが 9 月末時点なので 7 月から 9 月ですね。監督行政として対応できる計画件数ということで、上げさせていただいております、だいたい 92 件計画件数として立てさせていただいたところでございます。ですので、これから下半期対応させていただきますので、第 1 四半期だいたい 90 件程度ということで考えて、これ今後も進んでいくのかなという状況でございます。以上でございます。

【小澤会長】

もう 1 点は。

【相馬徴収室長】

労働保険徴収室長の相馬と申します、よろしく願いいたします。2 点目の労働保険の未手続き事業対策ということで、年間目標の設定の仕方ということでございますけれども、前年度の数字をベースにして目標設定しているんですけれども、この数字というのが厚生労働本省の方から法務省だとか、あるいは社会保険の適用事業所数だとか、そういったリストを、私ども提供を受けておりまして、そういったものをベースにして、未手続き事業一掃対策を進めていくというふうなことでございます。そのリストの件数が前年の数字をベースにしているので、今年については 1,220 件、そういう設定の仕方でございます。以上です。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。他にどなたかご質問ありますか。はい、中田委員。

【中田一秀委員】

すいません。3 点ほど。労働側の委員をしております中田と申します。3 点ほど確認をさせていただきたい点がございます。

まず 1 つは、新型コロナウイルス感染症に関する部分で休業支援金だとか給付金の件数、金額のご説明をいただきましたが、この新型コロナ関係は国の GoTo 事業なんかを見ていると、予算を超過するような状況が結構見聞きされるんですけれども、こちらの支援金給付金の予算に対する進捗的な状況が、分かればお教えいただきたいのが 1 点。

資料 3-3 の 2 番のところの上半期の進捗状況の中で、企業訪問の実施 30 社以上 9 月末で 0 回ということで、この部分については、訪問をしようとしたけれど企業側からお断りをされたのか、それとも労働局として感染状況を見ながら自粛をした結果なのか、この辺をちょっとお聞かせいただきたいと思います。

最後の 1 点が、同じ 3-3 の 9 番の個人情報の漏洩の件数目標は 5 件以下ということで、我々民間企業からすると、目標はもうほぼ 0 が本来であって、あえて 5 件という件数を設定した、その目標の考え方があればお教えいただきたいと思います。

【小澤会長】

はい、1番からお願いします。支援給付金の予算のことですかね。

【齊藤職対課長】

職業対策課長の齊藤と申します。お答えします。まず、助成金のご関係でございますが、おそらく雇用調整助成金のご関係かとも思われますが、今現状は通常とおりの支給をさせていただいております。予算につきましては、今、三次補正で国の方で行っていきまして、その話ですと、1月かそのころに補填されるという話は聞いておりますので、現状では通常どおり支給させていただいております。

【小澤会長】

はい、では2点目をお願いします。企業訪問について。

【林雇均室長】

ご質問いただきありがとうございます。2点目の組織目標の2番目の企業訪問の実施についてのお尋ねについて、回答させていただきます。感染が拡大していたということもございまして、労働局の方から訪問を見合わせたというところでもあります。第2四半期後半から第3四半期にかけて、県内の状況が少し落ち着いてきた感がございまして、現在は訪問を再開させていただいている状況でございます。以上です。

【小澤会長】

はい、あと3点目。個人情報のごことですね。

【櫻原総務課長】

総務課長の櫻原でございます。個人情報漏洩等目標件数の設定のあり方についてのお尋ねでありますけれども、確かにおっしゃるよう本来目指すべきは0件であろうかと思っております。実際、5件とした経緯についてですが、過去5年間の平均発生件数、これも0にしたいところですが、実際として平均5件ございまして、これ以下には少なくとも最低抑えるんだと、当然あるべきは0件だというには承知しております。以上です。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。

【中田一秀委員】

はい、ありがとうございます。

【小澤会長】

その他ございますでしょうか。なければこれで質問の方を打ち切っていきたいと思っております。それ以外で何か確認したい事案があれば、どうでしょうかよろしいですか。はい、ないようでしたら以上もちまして、令和2年度の第1回山梨労働審議会を終了いたします。なお、本審議会は議

事録を作成しますので、運営規程第6条第1項により、議事録への承認につきましては、私と労働者側萩原委員、それから使用者側は保坂委員にお願いいたしたいと思います。本日は、円滑な審議にご協力いただきありがとうございました。

【司会】

小澤会長ありがとうございました。

各委員の皆様におかれましては、長時間に渡ってご審議いただき、誠にありがとうございました。

最後に、事務局から事務連絡です。第2回の審議会につきましては、来年の3月に開催を予定しております。年明け1月になりましたら、3月開催の日程を調整させていただきますので、よろしくお願いたします。

本日は誠にありがとうございました。

議事録署名

会 長 -----

労働者委員 -----

使用者委員 -----