

令和2年10月2日

亀井委員

委員会資料18ページに雇用調整助成金に関する個別相談会の実施と記載がありますが、令和2年4月以降にこのような取組を始めた狙いを伺います。

雇用労政課長

雇用調整助成金は、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部を国が助成するものでして、コロナ禍の厳しい経営状況の中で、雇用を維持するためにも、その活用を促進していく必要がありますが、当初、事業主の皆様からは、作成書類が多いなど手続きが煩雑で申請が難しいといった声が多くありました。そこで、県では、県内中小企業の雇用調整助成金の申請事務を支援するために、社会保険労務士による個別相談会を予約制で実施することとし、令和2年4月から8月までの間に136社の相談に応じました。4月、5月は感染拡大防止の観点から電話相談を行い、緊急事態宣言が解除された6月以降は、感染防止策を講じた上で、対面式で行っています。

また、相談は1企業当たり50分として、雇用調整助成金の活用方法や、申請書類の書き方など、それぞれの企業の実態に応じて個別にアドバイスを行っています。

亀井委員

国では、事業主から手続きが煩雑であるなどの声が寄せられ、令和2年5月からその手続きを大幅に簡素化したと承知をしているのですが、その簡素化されたことによる効果についても伺います。

雇用労政課長

国は、雇用助成金に係る事業主の申請手続きの負担軽減、支給事務の簡素化を図る観点から、申請書類の簡素化を行っています。主な簡素化の例ですが、73項目あった記載事項を約5割にあたる38項目まで減らすという努力を行っています。

次に、日毎に記載を求めていた休業等の実績を、合計日数の記載で可とするなど、記載事項についても大幅な簡略化を行ったとのことでした。

また、添付書類についても大幅な削減を行うとともに、例えば、出勤簿の代わりとして、手書きのシフト表の提出を認めるなど、既存書類の活用を認めています。

こうした申請書類の簡素化を行った結果、令和2年5月2日から1週間の支給決定件数は2,565件でしたが、約1か月後の6月13日から19日の1週間では3万9,682件でして、約1か月の間で処理件数が約15倍となり、支給事務の迅速化が図られたことから、効果があったと考えています。

亀井委員

記載事項の約5割削減、記載内容の大幅な簡略化、添付書類の削減、こういう形で非常に手続きしやすくなり、15倍の処理件数ということで、それだけ効果があったと思いますが、逆に、手続きの簡素化により不正が起きるのではないか、正確な情報が実は国に入っていないのではというデメリットもあるのではない

かと思うのですが、そのような声を聞いていますか。

雇用労政課長

聞こえてくる声としては、やはり新聞などの報道で、とにかく支給が遅いということが言われており、この支給事務の迅速化を第一のプライオリティーとして行ったと思っています。事業者からは、特段それで困ったという声は聞いておりませんが、委員のおっしゃるとおり、従来必要だったものを割と短い期間で修正を行ったために、必要な情報がないとか、手書きのものが本来正式なものなのかななどの懸念はあろうかと考えています。

亀井委員

だから記載事項を半分にするぐらいだったら、初めから請求するなよという話なわけで、これは県が要求する事務上の書類でも、もしかしたら言われる可能性があるかなと、老婆心ながら話をしたのですが、雇用調整助成金に関しては、今みたいな形で進めていただいていると思います。

雇用調整助成金を受けた事業者も、今回のコロナ禍においては、やはりテレワークとか3密を避けた働き方というのを追求していると思います。今回は雇用の問題の取組という話もあるし、このテレワークについては、皆様方、ここにいらっしゃる全員が多分テレワークを実施されていると思うし、課員の皆様にも実施してもらっていますよね。ですから、テレワークについて何点か伺います。

テレワーク推進フォーラムという産学官が組成している組織があって、そこは令和2年11月はテレワーク月間と銘打って、テレワークを進めていこうと思っているらしいのですが、テレワークのメリットは何ですか。

雇用労政課長

もともとのメリットは、いろいろな働き方として、例えば、介護を抱えている方、育児をしている方、障害を持っている方、病気を持っている方、こういう方でも仕事と両立していけることで、多様な方に働き方を提示することができるということと、企業にとっては、それは人材確保にもつながるわけです。介護のために仕事を辞めるということを防ぐので、特に中小企業にとっては、一人が辞職することが、その企業のパフォーマンスを非常に下げることがありますから、そういうことで人材確保、それと新型コロナウイルス感染症の影響が出る前からもちろん言われているのは、テレワークにより通勤時間が削減されることで、ワーク・ライフ・バランスの充実と生産性の向上が言えると思っています。

亀井委員

では、デメリットは何かありますか。

雇用労政課長

デメリットとしてよく言われることは、例えば、今回のように学校の休業により自宅にお子様がいる場合や、介護サービスが休止したときに、ふだんはデイサービスにいる方が家にいる状況で、急速にテレワークが取り入れられたということがありますので、家族へ気を使うことや、そもそも自宅にテレワークを専用に行う場所がない方が非常に多いということです。また、長時間の仕事に適した机やデスクがないことや、自宅ではインターネット環境が整っていない

いために、セキュリティーの不安があるなどのデメリットが、今回テレワークをやった方の声として挙げられました。

亀井委員

今のデメリットの話の中でも、課長が苦勞されて課員の皆様にもテレワークを行ってもらっているのかなと思うのですが、そういう意味でマネジメントすることは難しいのか。例えば、労働時間の適正な把握や、課長が見てないから手抜きをすることはないでしょうけれども、その管理はどのように行っているのか。

雇用労政課長

委員御指摘のとおり、労務管理に関して、テレワークの場合は重要な課題だと思います。仕事の見える化に関して言われていますが、例えば、勤務時間を規定するという意味では、今から勤務を始めて、今から勤務を終わりますというような連絡をメールで行うという手法も一つあるかと思いますが、いずれにしても、そういった勤務時間を含めた労務管理というのが、今後テレワークをしっかりと広めていくための課題の一つであるということ間違いはないと思っています。

亀井委員

先ほどの答弁で、子供や親と一緒に暮らしていた場合、今回の学校の休業などで家族と一緒にではテレワークがやりにくいのかなと思うのですが、例えば、コロナ禍ではなく、アフターコロナ、Withコロナになったときもそうだったけれども、子供がいると、保育園のお迎えが途中である。さらには親の介護をしている場合、デイサービスから戻ってくるその手続というか、その時間が割かれるなど、いわゆる中抜けの時間が発生する。それについては、どのように対応するのですか。

雇用労政課長

なかなか難しいところで、本来はそういった時間も常識的な範囲ということだろうと思います。本来は勤務時間ですので、そういう中で一定時間、家族の世話みたいなことをするのは、勤務時間という中では、その部分を例えば、時間年休を取るだとか、そういう対応が必要だというふうに、厳格な労務管理上はそういうふうに思いますが、常識的な範囲ということになるかと思っています。その辺は各会社でいろいろと対応は分かれてくるところがあるのかなと思います。明確に何分までだったらいいという基準は、私の承知している中ではありません。

亀井委員

少しマニアックな質問になったので、余り追求しませんが、そこで1時間かかった場合、1時間昼休み取っているようなものです。その方が就業時間を後ろ倒しするとか、もしくはその1時間を休暇の時間に充てるとか、そういうことではなくて、仕事の中の時間として紛らわせてもいいという、県の判断ですか。

雇用労政課長

基本的には委員おっしゃられたように、勤務時間内に勤務以外のことをする場合は、時間年休を取得し、年休にすることだと思います。一方で例えば、我々

の勤務の中でもトイレに行く場合や、夏場の水分補給のために飲み物を買に行くなどは、特にその部分に関して年休を取るなどしていませんので、同じ考え方で対応していくものなのかなと思います。

亀井委員

来月がテレワーク月間ですから、少し続けますが、ワーケーションの場合、箱根に出かけて行って、そこで仕事をして、午後から家族との団らんを楽しむという事例があったとして、その場所に行くときに事故に遭った場合、労災の適用もあるのでしょうか。また、労災に関してテレワーク自体はどう位置づけられているのですか。

雇用労政課長

テレワークも勤務として位置づけられていれば、例えば、自宅で決められた勤務時間の中で勤務をしていて事故が起こったということであれば、これは労災の対象になると考えています。

亀井委員

例えば、椅子に座る際にこけて、腰の骨を折った場合に労災が適用されないとおかしいと思うのです。

次に、自宅でパソコンを使っているので、通信費や電気代などの費用が発生しますが、その取扱いはどうなるのですか。

雇用労政課長

実際に我々もテレワークを行っていますが、自宅の通信費などが支払われるということはありません。一方で、在宅勤務の費用として定額を支給している企業があるなど、対応は様々です。ですので、テレワーク中心の働き方になれば、当然その費用は見逃せないものになってきますので、報道などでも課題として挙げられており、それぞれの企業が対応していると認識しています。

亀井委員

これは新聞報道とかネットでも報道されたのですが、インターネットへ接続するので、そのセキュリティはどのように考えていますか。

雇用労政課長

各家庭によってWi-Fiの整備状況などが違うと思います。ですので、我々がテレワークを企業に勧めるときは、セキュリティを確保した状況で行ってくださいという勧め方になりますが、現状自宅のネット環境が整っていない中で、テレワークを行う状況になったこともあろうかと思っておりますので、ネット環境を整備して、情報セキュリティを確保していくということも今後の課題だと考えています。

亀井委員

やはり県の情報は、県民の財産でもあるので、それをしっかり守っていくのは本当にテレワークを行うことにおいては一丁目一番地である、一番大事なことだと思うのです。そこをしっかりともう一回再度検討してもらいたいと思います。

最後に、今までの議論を含めた上で、県としてこれからテレワークの促進、どのように進めていくのか、伺います。

雇用労政課長

テレワークについては、人材確保が一つの重要な目的になります。今後生産年齢人口が減少していく中で、労働力となる人材の確保は大変重要だと思っています。企業の皆様にテレワークの促進を図っていく中にあるのは、子育て、介護、障がいや病気と、仕事の両立を可能とする働き方であるということ。また、通勤時間がなくなることで、全ての方のワーク・ライフ・バランスや生産性の向上も期待できる働き方として、企業への導入を支援していくことが大変重要であると考えています。

また、今般のコロナ禍での感染症対策としての新しい生活様式に沿った働き方のスタイルとして定着を図っていく必要もあると考えています。

このように、労働者のワーク・ライフ・バランスを充実させるという観点、また感染拡大の防止と社会経済活動の維持を両立させる働き方として、中小企業への導入促進を図っていきたいと考えています。

亀井委員

雇用労政課長から答弁いただいた中でワーク・ライフ・バランスということが何回も出てきたのですけれども、ワーク・ライフ・バランスの向上のため、これからテレワークをしっかりと促進させていくという話ですけれども、このテレワークによって、仕事と生活がしっかりと分離できず、入り乱れてしまい、長時間労働になったり、テレワークによって人との会話がなかったり、メンタルケアの部分で負のスパイラルが生じてしまうと、それこそワーク・ライフ・バランスが崩れてしまうと思うのです。だからワーク・ライフ・バランスの追求でテレワークを行うのだけれども、テレワーク自体がしっかりとワーク・ライフ・バランスを追求する、そういうスキームを持ったやり方を、ぜひ県として追求していただくことを要望して、質問を終わります。