

北海道労働審議会

【議事録】

令和2年8月7日（金）

北海道第二水産ビル 4F 会議室

北海道労働審議会

議事録

日 時 : 令和2年8月7日(金) 15時00分から16時30分まで

場 所 : 北海道第二水産ビル 4F会議室

【出席者】

○委 員

・学識経験者

上 田 絵 理 (弁護士)
岡 田 美弥子 (北海道大学大学院経済学研究院 教授)
片 桐 由 喜 (小樽商科大学 学長特別補佐/商学部 教授)
駒 川 智 子 (北海道大学大学院教育学研究院 准教授)
開 本 英 幸 (弁護士)

・労働者代表

石 崎 恵 (UAゼンセン北海道支部 書記局員)
大 柄 恵司郎 (日本製鉄室蘭労働組合 組合長)
金 子 ユ リ (日本労働組合総連合会北海道連合会女性委員会 委員長)
光 崎 聡 (日本労働組合総連合会北海道連合会札幌地区連合副事務局長)
山 田 新 吾 (日本労働組合総連合会北海道連合会 組織労働局長)

・使用者代表

朝 倉 由起子 (SOC(株) 代表取締役社長)
氏 家 和 彦 (北海道電力(株) 取締役副社長)
桑 原 崇 (北海道経済連合会 労働政策局長)
高 橋 浩 (日本通運(株) 執行役員北海道ブロック地域総括兼札幌支店長)
藤 原 真由美 (日糧製パン(株) 人事労務部長)

(五十音順)

1 開会

事務局（岩淵課長補佐）

ただいまから、北海道労働審議会を開催いたします。本日の審議会には、委員15名全員のご出席をいただいております。北海道労働審議会条例施行規則8条により、構成員の過半数を超えておりますことから、本会が成立しておりますことをご報告申し上げます。

本審議会につきましては、道が定める「附属機関の設置及び運営に関する基準」に従い、公開とさせていただきます。また議事録につきましても、北海道のホームページ等で公開することとなっておりますので、ご承知願います。

はじめに、山岡経済部長からご挨拶申し上げます。

2 挨拶

山岡経済部長

経済部長の山岡と申します。北海道労働審議会の開催にあたりまして、一言ごあいさつを申し上げます。委員の皆様には、大変お忙しい中、ご出席を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。

本日は、7月の委員改選後、初めての審議会となりますが、皆様には今後2年間、道の労働行政の推進に当たりまして、様々なご提言やご助言をいただきたいと考えてございます。改めてよろしくお願ひ申し上げます。

また本日は、感染リスクを低減させる「新北海道スタイル」という形で、開催させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

さて昨年度は、本審議会におきまして、皆様から貴重なご意見をいただきながら、「北海道雇用・人材対策基本計画」を策定し、現在、人材の確保や働き方改革に取り組んでいるところですが、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、道内経済が大きな影響を受ける中で、最近の有効求人倍率は6か月連続して前年同月比を下回り、非正規をはじめとする労働者の休業や解雇など、影響が広がっております。今後、雇用情勢はさらに厳しさを増すことも懸念されております。

こういう中で、本日の審議会では、会長、会長代理、そして、部会委員の選任を行わせていただきますとともに、感染症の拡大に伴う雇用情勢を共有しつつ、雇用や働き方の新しい課題に対して、いろいろな方向性が出てくると思っておりますが、ご議論をいただきながら、皆様からご意見やご提案をいただければと考えております。

限られた時間ではありますが、委員の皆様の忌憚のないご意見をぜひいただければと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

3 議事

事務局（岩淵課長補佐）

それでは、議事に入ります前に、委員の改選がございましたので、新たに委員となられた方をご紹介します。お手元に資料1として委員の方の名簿をお配りしておりますが、学識経験者として、小樽商科大学 商学部 教授 片桐 由喜 委員でございます。北海道大学大学院 教育学研究院 准教授の駒川 智子 委員でございます。使用者代表といたしまして、日糧製パン(株)の藤原 真由美 委員でございます。

新たに委員になられた3名から、一言ずつご挨拶お願いいたします。先に片桐委員からお願いいたします。

片桐委員

ただいまご紹介に預かりました小樽商科大学の片桐と申します。専門は社会保障法でありまして、社会保障法は皆さんご存知のとおり、労働法の弟分といいますか、妹分のような存在で、改めてこの委員になりまして労働法や労働行政について学んでいきたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

事務局（岩淵課長補佐）

はい、ありがとうございます。続きまして駒川委員お願いいたします。

駒川委員

北海道大学の駒川と申します。よろしくをお願いいたします。私は専門は労働社会学で企業の人材育成について研究いたしております。調査などを通じて北海道のことにも関心を持っておりました。この機会にいろいろ学ばせていただきたいと思いますと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

事務局（岩淵課長補佐）

はい、では最後に藤原委員お願いいたします。

藤原委員

日糧製パン(株)の藤原と申します。よろしくをお願いいたします。社内の方では人事労務部ということで採用と、雇用した後の労働管理をしております。今、北海道が人手不足をうたわれている中、このような機会に参加させていただくことは勉強にもなりますし、励んで参りたいと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。

事務局（岩淵課長補佐）

はい、ありがとうございます。また資料2として、部会委員・特別委員の方の名簿をお配りしておりますが、太枠で囲まれております港湾労働部会の金三津 勝利 委員が新たに就任されましたので、ご報告いたします。

それではこれから、議事の方に入らせていただきますが、委員改選後、はじめての会議でありますことから、会長が選出されるまでは、仲野労働政策局長が議事を進行させていただきます。

仲野労働政策局長

労働政策局長の仲野でございます。それでは、議事の3(1)の「会長」、「会長代理」の選任をさせていただきたいと思っております。資料1の労働審議会委員名簿をご覧ください。会長、会長代理につきましては、北海道労働審議会条例第4条第2項によりまして、学識経験のある委員のうちから、審議会で選挙すると定められております。委員の皆様から、ご推薦等がございますでしょうか。

桑原委員

事務局案があればお願いしたいと思います。

仲野労働政策局長

はい。ただいま、事務局案とのご発言がありましたけれども、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは事務局案をご説明させていただきたいと思えます。

事務局（西岡雇用労政課長）

事務局でございます。事務局といたしましては、小樽商科大学の片桐教授に会長を、また、北海道大学大学院 駒川准教授に会長代理をそれぞれお願いしたいと存じます。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

仲野労働政策局長

ただ今、事務局から会長には片桐委員、会長代理には駒川委員とのご提案がありましたが、いかがでしょうか。

(異議なしの声)

仲野労働政策局長

それでは、異議なしとのことで会長には片桐委員、会長代理には駒川委員を選出させていただきます。と思えます。

それでは、片桐会長には、会長席へお移りいただき、議事の進行をお願いします。

片桐会長

会長に指名されました小樽商科大学の片桐です。着座にてご挨拶させていただきます。

この審議会につきまして、初めての就任ということにもかかわらず、会長という重責を賜りました。皆様のご協力のもと、この責務を果たしていきたいと考えているところです。

労働行政は良質な雇用の創出や先ほどお話もありました人手不足への対応。そして昨今言われております働き方改革、若者の地元定着といった、人材活用など多岐にわたっております。本道が将来にわたって持続的に発展していくためには、極めて重要なテーマであるというふうに考えております。皆様方の忌憚のないご意見を賜りながら本審議会を進めて参りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、これより議事を進めます。初めに、議事（２）「部会委員の選任」について、事務局から説明をしてください。

事務局（西岡雇用労政課長）

会長からご指示がございましたので、資料に基づきましてご説明申し上げます。

本審議会には審議会条例第５条により港湾労働の改善に資するための調査・審議を行う「港湾労働部会」、石炭鉱業離職者対策の円滑な推進を図る「石炭鉱業離職者対策部会」、労働者の職業能力の開発・向上を図るための調査・審議を行う「職業能力開発部会」の３つの部会が設置されております。

各部会は委員と特別委員で構成され、特別委員につきましては、審議会条例第６条第２項で、審議会の推薦により、知事が任命することとなっており、現在、資料２に記載の方々にご就任いただいております。

委員については、審議会条例施行規則第６条で、本審議会委員から会長が指名することとなっております。引き続き「港湾労働部会」の委員については、学識経験者１名、「石炭鉱

業離職者対策部会」の委員については、学識経験者、労働者代表、使用者代表、各1名、「職業能力開発部会」の委員についても、学識経験者、労働者代表、使用者代表の各1名としたいと思います。

このたび、審議会の委員が改選されましたので、本日の審議会におきまして、会長からの各部会の委員のご指名をお願いいたします。

片桐会長

ただいま説明がありましたとおり、部会委員は会長が指名することになっておりますので私が指名したいと思います。港湾労働部会につきましては前期に引き続き、上田委員にお願いします。石炭鉱業離職者対策部会は新たに駒川委員にお願いするほか、前期に引き続き、山田委員、氏家委員にお願いします。職業能力開発部会は前期に引き続き、開本委員、山田委員、そして桑原委員をお願いいたします。ただいま各部会委員及び特別委員の名簿をお配りいたしますので、よろしくお願いします。

(名簿配布)

続きまして、次の議事に入ります。「新型コロナウイルス感染症に係る雇用への影響について」です。事務局から説明をお願いします。

事務局（西岡雇用労政課長）

「新型コロナウイルス感染症に係る雇用への影響」について、ご説明をさせていただきます。座ってご説明いたします。資料3-1から3-4までの資料を、一通りご説明をさせていただいた後、資料に関するご質問を含めまして、意見交換に入らせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

まず資料の3-1でございます。1枚めくっていただきまして、「新型コロナウイルスに関連した雇用調整の状況」でございます。グラフが2つございますけれども、まず左側でございます。こちらは3月31日までに、コロナの影響で解雇、雇止めされた道内の労働者の累計数で1,915名となっております。右側、コロナに関して、休業等に関する相談があった事業所、事業所は累計で6,961事業所となっております。こちら、労働局あるいはハローワークに相談のあったものを積み上げた数字でございます。必ずしも正確な実態を反映しているものではないということをご承知おきいただければと思います。概ねの傾向をご確認いただければと思っております。

続きまして、2ページでございます。有効求人倍率でございます。こちら令和2年の6月の有効求人倍率は全国が0.97倍に対して、道内0.93倍、3か月連続で1.0倍を下回っている状況でございます。特に図の右側の下の方、点線で囲っております有効求人数ですが、令和2年3月以降、前年同月比で10%以上の落ち込みが続いている状況でございます。その隣が有効求職者数です。こちらの方は、有効求人数に比べて、前年同月比の比較でいうと、まだ緩やかな傾斜になっておりますけど、その後、失業された方々の求職活動が本格化して、求職者数が増加する懸念もされるところです。

続きまして、3ページです。こちら有効求人倍率の地域別の状況でございます。ご覧頂いている棒グラフ、これは全道のハローワークの状況ですが、一言で申し上げますとまだらになっておりまして、札幌、函館、千歳、岩内などが1.0倍を切っている一方で、根室、紋別、稚内などで1.0倍を大きく上回っており、地域差がある状況です。

続きまして、4ページでございます。有効求人倍率を職種別で見たいと思っておりますが、下の方の折れ線グラフです。職種別の有効求人倍率の月別推移、これは通常、夏場にかけて多くの職種で有効求人倍率は増加するのですが、右端の方を見ていただくとわかるのですが、今年度に関しては5、6月に入っても多くの職種で有効求人倍率の上昇が見られない

ということでございます。特に、給仕・接客につきましては、3月から5月にかけて、有効求人倍率が大きく減少しており、業種でいいますと、観光・飲食になります。厳しい状況になっています。一方で、建設・採掘、或いは介護サービスなどは、高い状況を維持しております。引き続き人手不足の状況は続いている状況です。

続きまして、5ページ目です。今度は細かく職種別の求人求職の状況を見ていきたいと思っております。表の中ほど、販売或いはサービスの中でも調理人或いは給仕・接客といったところの求人数は、前年に比べると、マイナス25%以上になっておりまして、こういった職種についてはかなり求人が減少しております。一方、保安、農林漁業、或いは建設・採掘といったところは、今度は求職者数が前年と比べると、どれも伸びており、例えば保安であれば、12.5%、建設・採掘10.3%といったように、いわゆるあまり人気がないような職種でも、大きく求職が伸びてきている状況です。

続きまして、6ページをご覧ください。有効求人倍率の長期トレンドを確認していきたいと思っております。拓銀破綻後の平成10年、11年、或いはリーマンショック後の平成21年に有効求人倍率圏内0.35倍という極めて低い水準となっていたのですが、近年はご承知のとおり、人手不足ということもございまして、28年度から令和元年度まで4年連続、1.0倍を超える水準となっております。求人数の増加と求職数の減少が同時に進行した状況がこれまでのトレンドです。

最後、直近の令和元年度のデータですが、こちら、終盤でコロナの影響は出てきたのですが、前半はかなり高水準で推移したということもあって、一年を通してみると、前年度より0.02ポイント高い1.19倍と過去最高を更新した状況になっています。

続きまして7ページです。こちらは、雇用保険の方から分析をしたものでございます。事業主都合離職者の推移というトレンドです。事業主の都合で離職を余儀なくされた方は、企業倒産の減少などで、近年はずっと減少傾向が続いていたのですが、右下の点線の所を注目していただきたいのですが、今年3月以降前年度と比べると大きく増加をしているという状況なので、このあたりの推移も、我々としては気をつけて見ていかないといけないと思っております。ちなみに棒グラフで、毎年4月くらいに突出している部分がありますけど、こちらは、毎年、年度末に解雇が発生するというのもあって、4月からこういう形で、毎年出現しているということです。

それから8ページをご覧ください。こちらは就業者、就業率でございますけれども、近年は上昇傾向を示していて、特に令和元年の7-9月期は就業者数273万人、就業率58.3%と高い数値を記録しております。令和2年の4-6月期も、262万人、56.2%で、この時点では、あまり新型コロナの影響は現れていないと見ておりますけれども、先ほど申し上げたように、今後の推移は注視する必要があると思っております。

続きまして、9ページでございます。今度は長期トレンドです。こちらの就業率を見ますと、昨今、女性や高齢者の方々が、就業者として労働参画し、増加したこともあり、平成26年から6年連続で上昇はしておりましたけれども、全国と比べると、まだ、というような水準であるということで、ここも、今後の推移を見ていく必要があると思っております。

続きまして、10ページでございます。四半期毎の完全失業者・完全失業率でございます。こちら、変動を繰り返しながら、近年は減少傾向となっております。平成元年の7-9月期に6万人まで減少して、率も2.1%まで減少しています。直近でいいますと、令和2年の4-6月期でございます。ここでは9万人、3.3%と、やや増加し、失業率で見ますと、3期連続して増加している状況です。

続きまして、11ページです。失業率、失業者数のトレンドも、確認していきたいと思っております。近年は、先ほど申し上げたとおりの要因で低下をしており、令和元年には、最も低い2.6%となっております。過去を振り返りますと、例えば平成15年ITバブルの崩壊のときに

は19万人。リーマンショック後の平成21年には15万人という失業者数でしたけれども、それと比べれば、半分以下にまで低下している現状です。しかしながら、先ほど申し上げたように、離職者の増加に伴い、失業者の数も今後増加していくことが懸念されるところです。

続きまして、12ページ。ここからは道内の状況を細かく四半期ごとのデータから見ていきたいと思っております。先ほど申し上げたように、令和2年4-6月期の失業者は9万人で前年同期比1万人増、就業者数は262万人でございます。もう一つは、非労働力人口と言いまして、通学や家事で働く意思のない方は195万人で、前年同期に比べますと4万人減少しているという状況でございます。内訳を見ますと、点線で囲んでおりますが、注目ポイントとしては、まず男性の正規雇用労働者が2万人減少していることと、女性の非正規雇用労働者が2万人減少していることです。男性の正規の方は、我々の推測ですけれども男性の非正規に流れているのではないかとということで、この辺りは動向を注視していく必要があると思っております。

13ページをご覧ください。こちらは、年齢別の非正規の状況を細かく説明したいと思いません。下の方の点線の所、先ほどもいいましたように女性の非正規が前年同期比で2万人減少しています。前期比で2万人、前々年度期比6万人減少しており、比較的变化のない男性よりも女性の方が減少幅は大きくなっていると考えております。

14ページをご覧ください。休業者を見ていきます。今回の雇用状況を考える上で、休業者の増加が大きいというのが特徴的でございます。休業者は区分としては、就業する方の中に入りますが、令和2年4-6月期は17万人で、前年同期比から12万人増となっております。女性については、年代全体で休業者が増加しており、幅広く影響が及んでいるような状況でございます。企業の方々は、今、国の雇用調整助成金を活用して、従業員の解雇を伴わない休業という形で雇用の維持を図って繋ぎ止めているという状況でございます。そういったことが数字にも表れていると考えております。

続きまして、15ページ。これは細かい数字ですので後でお目通し下さい。業種別の就業者数です。

続きまして、16ページです。こちらは道内の人口の推移。年齢構成も確認していきたいと思いません。今回のコロナの影響というのは、よくリーマンショックと比較されることが多いのですが、リーマンショックと比べると生産年齢人口にあたる方々が、約50万人減少してしまっているということが一つ。それから一方で、65歳以上の老年人口の方々が、30万人増えています。ここはまだ私ども詳しくは分析していませんが、こういった構成比の変化も、雇用情勢に少なからず影響しており、年齢構成の過去との違いというものも押さえておく必要があると思っております。

続きまして17ページ、業況判断・雇用人員判断の推移でございます。こちらは、4本折れ線がございますけれども、上2本が人員不足の情報、人員不足感でございます。実線が北海道で点線が全国です。まだまだ人員不足の感覚が強いということでございます。最後のところV字になっていますが、全国も道内も全て、見込みについていうと不足感が強まるという見方をとっているわけです。それから下の二つの折れ線グラフは、やはり実線が北海道で点線が全国です。こちらやはりコロナ後は、景況感としては、悪い方に、マイナスの方に振れています。細かくいうと全国はかなり悪化をしているという見通しをし、道内はやや改善をしているという見通しをとっています。

続きまして、18ページでございます。道内の企業倒産の推移です。ご覧頂いているとおりに上下ありますけれども、トレンドとしては減少の傾向がずっと続いています。今後の見通しは非常に難しいのですが、私どもは金融機関などにヒアリングを行ってございまして、それによれば、各種様々な施策効果により、道内企業の手元資金もある程度確保されており、年末にかけて倒産が急増するような状況ではないという声が聞かれているところです。

19 ページをご覧ください。これも、後でまた詳しくお目通しいただければと思いますが、私ども、コロナ後に、様々な方々から色々と生声をお聞き取りしました。雇用状況でいうと、建設・警備ではコロナ前から、元々人手不足だったところに、コロナの影響が被さってきているという状況があります。新卒採用については、大手企業の一部採用縮小の方針が、道内中小企業全体に悪いインパクトを与えるのではないかとこの声がある一方で、むしろ積極的に採用を行うというところもあります。今後の見込みでいうと、飲食で「ビジネスモデルの転換を迫られているような状況がきていて、今後が心配だ」という声や、「企業としては手元資金をある程度1年単位で確保しているので、倒産件数が大幅に増加することは、あまり考えられない」といった声があります。以下は、参考資料でございます。

続きまして、資料3-2でございます。私どもで、働き方改革の一つの有効な手段として考えているテレワークについて、今後の施策のために、コロナウイルス感染症拡大後、取組がどのくらい進んだかを確認するため6月から7月にかけて調査を実施いたしました。その結果の概要でございます。

1 ページ目をご覧ください。調査期間は、6月15日から7月2日。道内2,001社。従業員15名以上、全18業種でございます。回収率が65.9%、1,319社から回答をいただいたものでございます。

3 ページ目をご覧ください。結果でございます。下の円グラフが、テレワークの導入状況、全体像です。感染症拡大前から導入していた企業は4.3%。感染拡大後に導入した企業は16.4%、合わせて20.7%ということで、感染拡大後に、一定程度テレワークは進んだと見ておりますけれども、ここには書いてございませんが、民間のシンクタンクが、6月に行った全国調査では、平均25.7%という導入率を出しておりますので、まだまだ道内、普及は足りない状況だと私どもは考えております。

4 ページ目をご覧ください。上の方の棒グラフでございますけれども、どういう企業が導入していたかを見ますと、予想通りといいますか、IT産業の情報通信、IT産業が8割以上の導入をしている一方で、一次産業系などは、やはりなかなか導入が進んでないという状況となっております。

それから5ページ目をご覧ください。下の棒グラフ、テレワークの導入目的です。テレワークにはいろんな効果がございますけど、どういう所に主眼を置いたかを聞いてみました。そうしたところ、従業員の安全、三密の防止というところですね。非常時の事業継続のためのBCPが多かったということでございます。

それから、7ページ目をご覧ください。テレワークをやってみてどんな課題がありましたか、感じましたかということ、従業員と経営者、両方に聞いております。経営者は、課題として業務管理や労務管理が難しかったということをおっしゃっていました。それから従業員の方は、通信環境とか機器性能。やはり実際に業務をやられるのは従業員さんなので、このあたりが課題となっております。自宅では同居者がいて、なかなか集中できなかった、というようなことも含め、こういった課題を私ども重く受け止めており、機器は整備してテレワークが進んでも、運用がうまくいかない、「やっぱりやめる」ということになり、後退してしまうことがないように、こうした課題意識をきちっと今後もフォローしていく必要あると思っております。

それから8ページでございます。テレワークを入れてよかったこととしては、経営者は先ほど申し上げたBCPや業務の効率化。従業員さんは、「ワーク・ライフ・バランスの向上ができた」、「仕事に集中できた」という結果になっております。

それから10ページです。テレワークを導入しないという企業さんに、導入しない理由を聞いたところ、圧倒的に多かったのが「テレワークに適した業務がない」という答えでした。ただ、ここはちょっと注意しなければいけないのは、そう回答した企業に、テレワークをや

りやすいデスクワークの仕事がある程度、ここでは例として2割以上あるかを聞いたところ、一定程度の企業がテレワークの余地があるデスクワークを持っていることがわかりましたので、こちらにも今後の施策の進め方の参考にさせていただこうかと思います。

最後、12ページです。一番下の棒グラフをご紹介したいと思います。導入予定のないところに、「道に対してどんな施策を望みますか」といったところ、テレワーク導入のためのマニュアル、或いは、機器の円滑な調達、或いは成功事例の発信をしてほしいとありましたので、こちらを参考に施策を推進させていただこうと思います。以上テレワークの調査でございました。

続いて、資料3-3でございます。こちら、今回コロナを受けて国や道がどのように取り組んでいたか、簡単にまとめさせて頂いております。ごく簡単に、ご紹介いたしますと、まず国の対策でございます。例えば個人向きであれば、皆さんご承知の通り、特別定額給付金1人10万円というもの、或いは緊急小口資金というものがございますが、これは、休業をされた方々に対して最大20万円支給するものでございます。或いは企業向けで見ますと、持続化給付金でございます。また、政府の当初3年間無利子の融資。それから、雇用調整助成金がございます。こちらは、当初は1日当たり8,000円ちょっとでしたけれども、1万5千円まで引き上げた上で、中小企業で一定の条件を満たせば10/10、100%の助成というところまで、支援が進んでおります。

それからページをめくっていただきまして、道の取組です。例えば離職者向けの再就職支援ということで、私どもが持っているジョブカフェの人員を倍増いたしまして、カウンセリング体制、或いは秋にかけて、離職者などを対象としたWebの合同説明会なども準備しているところです。あとは会計年度職員の直接雇用や、労務融資制度、中小企業総合振興資金で国と同じですけれども3年間の実質無利子といったところも取り組んでいるところです。

また(2)の相談体制ですが、従前からございます労働ホットライン、こちらで経営者の方、労働者の方からの労働対応の他、国の雇用調整助成金、これは当初、相談が労働局の方に殺到したということもあり、私どもも作成のお手伝いということで、独自にサポート窓口を設けて、14振興局と合わせて対応にあたっているところでございます。

また、(3)はご覧頂いているように、国や道内の経済団体等に対する要望活動をしているところでございますので、後ほどご確認いただければと思います。

最後、3-4でございます。このあと、皆さんからご意見を頂戴したり、意見交換させていただこうと思っておりますが、その際の参考に議論の切り口を少し論点ということで、課題を提示させて頂きましたので、今後のご参考にさせていただければと思います。「新たな課題に対する取り組みの方向性について」でございます。

私ども、コロナを受けて、2つ大きな着目しなければいけない状況があると思っております。1つ目は離職者や休業者が発生しているということでございます。経済活動の場の縮小によって、新規求人は大幅に減少するとともに、多くの離職者が発生して観光業或いは飲食業を中心に、雇用調整助成金を活用しながら、今、一時的に休業して会社に留まっているという労働者が増えている一方で、先ほど申し上げたように人手不足も存在しております。

それから、感染症を契機とした新しい働き方へ関心の高まりということでございます。感染症拡大を契機としてテレワークを活用した在宅勤務、或いは遠隔地勤務など、或いは副業、こういう新しい働き方に関心が高まっております。こうした流れを、今ある働き方改革の更なる推進に向けてどう取り組んでいくのかを考えていかなければならないと思います。そういうところで申し上げますと、下の(1)と(2)の、「増加している労働者、離職者に対してどのような対策を進めるべきか」、「新しい働き方への関心の高まりを働き方改革の更なる推進をいかに取り込むべきか」ということになろうかと思います。

ページをめくって頂きまして、それぞれ2つの論点について、それぞれ切り口、議論の足

がかりとしてつけさせて頂いております。それぞれ3つずつございます。まず離職者の関係で見ますと、離職者のスムーズな再就職に向けた支援ということで、キャリアカウンセリングなどの職業視野を広げる取組、或いは職業能力開発といった再就職に向けた取組が必要なのではないのかということでございます。

あと、人手不足企業が人材確保に向けて行う取組をどうやって支援するかというところ、それは離職者とのマッチング機会の提供等が必要なのではないのかといった論点もあろうかということですね。

その点でも、私どもでしっかり押さえなければいけない3点目でございます。更に雇用情勢が悪化した場合ということですね。先ほど数字でもご紹介いたしましたように、休業者が、すごく多いというのが今回の特徴でございます。17万、昨年に比べても12万人増えている。それが全てではないと思いますけども、多くは雇用調整助成金の活用によって、企業の方々もなんとか雇用を維持しているという状態でございます。

ただ、この措置もいつ途切れるかという状況の下に、休業者が失業者に転じないとも限らないため、我々も緊張感を持って見ているわけございまして、そういうことから言いますと、場合によっては、地域における雇用の場づくり、或いは短期的・緊急的な雇用創出に向けた取組も合わせて必要になってくるのではないかと考えております。

それから(2)、2つ目の論点、働き方改革を実践する企業の定着に向けて、引き続きサポートを強化していく必要があると。テレワークというのは大変注目しております。国も、或いは札幌市さんも様々支援策に乗り出して、こうしたテレワークの動きが拡大する中で、より一層活用するための効果的な取組を模索する必要があるのではないかと。それは先ほどアンケートを実施した中で申し上げたとおりです。

それから3点目、働く方々と希望や状況に応じた新しい働き方への対応ということで、今回出された「骨太の方針2020」でも副業・兼業など新しい働き方へのアプローチは出ておりますけれども、一方でそういったことが労働者の方々の不利益にならないような取組も、当然必要だと思います。以上2点につきまして、論点ということでご紹介させていただきましたので、これから意見交換させていただく中で、議論の参考にしていただければと思っております。事務局からは以上でございます。

片桐会長

はい、ありがとうございました。ただいま、最近の雇用状況に始まりまして、それから、皆さんの議論の取っかかりということで論点が提示されております。最初の説明につきましてのご質問ご意見等でも構いませんし、また事務局の方で用意しました論点整理に関するご意見、ご質問でも構いません。どなたからでも構いませんが、ご意見ご質問等ありますでしょうか。はい。山田委員お願いします。

山田委員

労働者委員の山田です。資料3-1で質問があります。3ページのレイバーレターを用いた地域別の有効求人倍率ということで、四角囲みの中の2ポツ目です。特出しで札幌東、函館、厳しい状況となっておりますが、函館はもちろん、ホテル関係もあれだけ立って、今のこの状況、その他にも、駅の横あたりは、飲食店もかなり出てきていたと記憶していますが、この部分はいいとして、札幌東は、倍率が高かったときも、札幌の中でかなり低めに推移していました。企業の構成にもよるのでしょうか、これが、求職者数が求人数を大幅に超過している厳しい状況かということ、数字を見ればそうなのでしょうけど、元々がそうですから、かえって岩内であるとか、千歳とかですね、そちらの方が地域的なものを見ると、特出しするべきではないかなというのが、1つ感じたところです。

それとテレワークについて、説明の中で、道としては有効な手段だと判断していますという話がありましたが、テレワーク自体、道として推奨はしているのでしょうかというのが質問でございます。

あと課題の方について、資料3-4の2ページ目です。テレワークの定着・促進に向けた企業の働きかけの強化とありますが、テレワークを行う際、どうしても、自宅の通信環境が整備されている人とそうでない人、フリーのWi-Fiが拾えるところそうでないところ、色々あるかと思います。そういった整備がまず必要だろうと思います。例えばフリーWi-Fiですと、通信が途切れたり、あまり、使い勝手が良くなく、コマ送りにみたいになって止まってしまったりというような状況があるものですから、例えばそういった整備も必要になるのではなかろうかと。5Gはなかなか、まだ首都圏のごく一部ですから、整備にはまだ時間がかかるのでしょうか、そういったものが必要になってくるだろうというので、より一層、普及させるための効果的な取組というの、ぜひ加えていただきたいと思っております。以上です。

事務局（西岡雇用労政課長）

ありがとうございます。まず有効求人倍率の地域差の関係でございます。札幌東についても、中身がどのような状況かという、統計の数字でございまして、見えない部分もあるのですが、ただ大きく見ますと、例えば、千歳であれば、千歳空港、店舗が色々入っているところ。或いは、岩内というのは、倶知安やニセコを管轄しているハローワークですね。そういったところの観光なり、インバウンドの影響が出ているのかなと推測しているところで

す。それから2点目ですね、私ども、テレワークというものは、人と人との接触を減らすという観点でいうと感染症対策の有効な手段であると認識してございます。ただ、今回、アンケートで、事業者、或いは労働者からいろいろな課題の提示がございましたので、そういうこともしっかり踏まえながら対応していく必要があると思っております。その関連でいいますと、通信環境ということは、確かに課題として従業員側からあがっており、ハード整備について、重要なお指摘だと思いますけれども、こちらについてどの程度我々としてアプローチできるか検討が必要だと思います。ただ、こういった声を労使双方の声を踏まえながら、テレワークを実施していきたいというのが私どもの姿勢です。

片桐会長

はい、ありがとうございました。他にご意見ご質問のある方は、はい、岡田委員お願いします。

岡田委員

2点質問があります。まず資料3-1の17ページについてです。ここで一番右側のところの見込みが、道内企業の実線は上がって、全国の方は下がっていますが、どうして道内は上がっているのでしょうか。

事務局（西岡雇用労政課長）

そこも仮説なのですが、全国的には特に本州は製造業が、長期の経営状況の見通しが悪くなった中で、こういう形になっているのかなと思っています。道内は、やや回復をしているというところについて、断言はできませんけれども、道内ではサービス業が大きいウエイトを占めておりますので、その辺の見通しがこういうふうに反映されているのかと思っております。

岡田委員

もう1点よろしいですか。資料3-4の、論点の2ページ目の(1)の2つ目の項目にある「人材確保に向けた取組への支援」についてです。資料3-1でも、人気あまりなかったような業種で、少し改善しているというお話がありましたが、これまでも、求職者が働きたいと思う業種と、求人の内容にミスマッチがあるということは、ずっと言われてきたと思います。少し改善している状況だからこそ、これまであまり人気のなかった業種に、特に集中的に何か支援をしていただけたらいいのではないかと思います。

事務局（西岡雇用労政課長）

ありがとうございます。ただ、我々気をつけないといけないのは、単に、生活に困ったからといって、そういった業種にすんなり入れるのかということ、そうではないのかなと思います。それは、1つは、スキルがあるかどうかということ。あとは、仕事ですので、大げさにいえば、ご本人の人生観であったり、そういったモチベーションの問題。そういったところも、きちんとケアをしていく必要があると思っています。数字としては、たしかにそうです。なので、私どもとしては例えば、ジョブカフェなどを持ってございますので、そういう所でしっかり判定をした上で、必要であれば職業訓練を受けて、職を得ていく、というように。単にアンバランスがあるから、水が自然と流れ、というようなものではないというふうに考えているところです。

岡田委員

ありがとうございます。もちろん私も、ただ単に数字合わせをすればよいという意味で申し上げたわけではないのですが、求職者にとって、これまでにあまり興味がなかったとか、食べず嫌いといった状態を見直すのには、いい機会だと思っています。ありがとうございました。

片桐会長

ほか、いかがでしょうか。はい。光崎委員にお願いします。

光崎委員

労働者委員の光崎です。よろしく申し上げます。何点かありますので、少し長くなりますが、すいません。

まず、資料3-1の5ページです。求人求職の状況ということなので、数字の読み取りということなのですが、一番上の段の右の、いわゆる看護師・保健師や保育士、福祉相談員のところの備考欄で、求人の減少幅は、このとおり他業職種に比べて小さく、比較的影響を受けていないという書きぶりです。確かにそのとおりですが、他のところが、今回コロナ禍ということがあったので、直撃しているところが太字になっていると思います。ただ、いわゆるエッセンシャルワーカーとか含めてこの看護・保育という部分でいけば、そういった大事な職種のところで、10%、20%と、数字がマイナスになっていることに対して、比較的影響を受けていないという書きぶりが、どうなのだろうかというのが、ちょっと引っかかったところです。また看護部門でいけば病院医療関係者は、賞与の支払いがないというところも多くあるということですし、保育・学校現場もそうですけれども、お子さんを扱っているところなので、1回1回、毎日消毒作業とか含めて、非常に労働過多になっていて、大変厳しいという状況です。札幌市でいけば、保育関係者の皆さんに、特別な給付金などもお支払いをしているということですが、そういったことも含めて、この書きぶりについては、も

う少し配慮があってもいいのではないかと、個人的に思っています。

あと19ページです。それぞれの団体のヒアリング結果ということで、雇用状況や今後の見込みが書かれています。まず雇用状況のところ、「非正規、派遣労働者の雇いどめ、派遣切り、あまり聞こえてこない」とか、「6月になってコロナ相談が減っている」ということですが、私のところで札幌労働相談センターというところで、最前線で労働相談を受けているところなのですが、直近の状況でいきますと、まだまだ、ひと月の労働相談の中で3割程度、特に非正規の方から解雇・退職強要・契約打ち切りや、休業補償の関係含めて、現場の肌感覚では、引き続き相談がきていますから、聞いたところによっては、大きいところ小さいところありますが、ここも少し引っかかりがあったところでもあります。

あと今後見込みで、銀行さんのところで、「各企業の手元資金はある程度（1年単位）確保されており」とありますが、これも、このコロナ禍の状況で考えますと、これだけ手元資金があるのは、よっぽど大きい会社さんで、北海道札幌は中小が多いですから、特に小では、なかなかこの表現には、はまってこないところも多くあると思います。

続きまして、資料3-3です。特に言えば学生支援の緊急給付金です。国でこのような形でできていますが、これも実際の学生さんの感覚でいけば、全然足りていないということだと思っています。ですからこういった部分で、道や札幌市で連携していただきまして、やはり一番お金がかかる、その大学生の皆さん、あと大卒の新卒者の求人求職の関係も厳しいことが想定をされておりますので、特に北海道、札幌として、財政厳しいのはあるでしょうけども、やはり学生さんが、就職するために学ぶというところに対して、自分で奨学金だとか、借金をして、また自分で働いて、いわゆるまたそこでブラックだとか、いろんなところで、厳しい状況の中で学費を稼いで、そして払うと、こうしたことが本当にいいのだろうかということです。そういった意味でいけば、北海道、札幌で学ぶ学生さんについては、奨学金とか含めて、貸付ではなくて、給付という形で、お金の心配をしないで学んでいただいて、そして北海道の企業に勤めていただいて、頑張っただけで将来、北海道で働き続けていける、そういった環境が整っていけばいいのかなという、ちょっと希望的観測でありました。

最後になりますけども、論点整理の部分で、人手不足企業の魅力といった部分の書きぶりがありまして、これもこの間言い続けてきましたが、人手不足の企業という部分でいけば、なぜ人手不足なのかというところを、事業者の方、経営の方、それから働く側も、しっかりと現実を直視して、真剣に考えていかないと、これからは状況は変わっていかないだろうと思っています。雇用情勢が悪化した場合の支援については、やはり先ほど言いました新卒、学卒の皆さん厳しい数字になってくると思います。民間も、求人を控えているという情報もありますから、そういった部分でいけば、今まで、優秀な人材が、いわゆる民間に流れていたり他県に流動していったということがあってもいいかもしれませんが、逆にそれを、知事の言葉を借りれば、チャンスに変えていただいて、特に、こういう非常事態に公務公共のところ、いかにマンパワーが必要だったのかというのが身に沁みていると思いますので、そういったところで、優秀な学生さんを、ガッツと採用していただくというような力強い政策も打ち出していただければと思っています。

最後になりますが、兼業、副業、フリーランスの関係です。これも全てがバラ色ではないということで、一つの選択肢としてはもちろんいいと思いますけれども、今現在、いわゆる非正規の皆さんの多くが、自分の中でのセーフティーとして、ダブルワーク、トリプルワークという働き方をしている、一つがダメになっても、二つ働いているから何とか最低限の生活を維持しているという状況なので、これからの議論の中でいけば、ここにもある通り、しっかりと働く側の目線で、やっていただければと思っています。以上です。

片桐会長

ご意見ですので、他の方にご質問があればと思います。今のご意見を今後のことに反映するようにしてください。他にご意見ご質問等ありませんでしょうか。はい、お願いします、氏家委員。

氏家委員

氏家でございます。資料の3-4の2枚目の(1)の3ポツ目になりますけれども、ここに関しましてはリスク対応として、雇用情勢が悪化した場合の対応。これを論点化するということは、理解はできるのですが、その前に雇用情勢をこれ以上悪化させない取組というのが非常に大事だと思ひまして、この場合は国の政策によるところが非常に大きいということも理解はするのですが、まずは、ここは悪化させない取組をしっかりとやるということと、悪化した場合に対応することの2点を、明確に論点化した上で議論を進めたほうが、良いのではないかと感じました。

それと2005年から、この基本計画、3月におまとめをいただいたものがありますけれども、第1期なのかもしれませんけどね。その後にリーマンがあった時に、今回こういうような新たな状況変化に伴った課題に取組を議論していかなければならないと思うのですが、これを全体の基本計画との関係でどういう位置付けで進められるのか、というあたりも1度整理しておいたほうが良いと思います。以上です。

片桐会長

はい。ありがとうございます。貴重なご意見ありがとうございました。他にご質問ご意見等ございますでしょうか。はい。お願いします。

朝倉委員

SOC(株)の朝倉でございます。私はシステム開発のIT会社ということで、テレワークに関して、少し情報提供というか、実際に弊社でもやっておりますので、感じたことをお話しさせていただきたいと思ひます。

テレワークは弊社ではもともと申請型という形で、ご本人の希望で、例えば、現在、子育てと介護の方が2人テレワークをしております。それとは別に、今回コロナの関係でお客様から依頼があって、お客さん先で作業している社員もいましたので、東京支社の社員のほとんどが、今、お客さん依頼型のテレワークをしております。3つ目が、札幌の本社にいる社員を三密を回避するという形で、会社、弊社から依頼してテレワークをするという3つの形のテレワークを今回、やっておりました。ただ、やっぱりいろんな課題が出てきて、今、北海道さんでも新しい働き方を進める上で有効だということなのですが、まさにその通りで、ご本人の希望でテレワークをする場合はすごくいい制度だと思うのですが、ただ会社依頼型という形でも、緊急で、とにかくテレワークをやってくれ、という場合は、いろんな課題があって、社内でも、セキュリティが非常に高い仕事は、テレワークができない。若干セキュリティが低いとか、自社のシステムを作っている部署は比較的テレワークがしやすいといった形で、できる仕事できない仕事というところが出てきております。その中で社員間で、やはり不公平感が出ているのではないかとこの心配もあって、今後、聞き取りはしようとは思っているところです。

また、これは自社の話というよりも他社さんからも聞いた話ですが、新入社員のフォローというか、新入社員がいきなりテレワークになった場合に、誰も教えてあげられないと。今まで隣に座ってOJTという形で一緒に仕事していく中で指導できたところが、テレワークになるとちょっと難しいという。それで悩んでいるという会社さんもありました。自社で

は、比較的若い社員は会社に来ていただいて、1人でも大丈夫な方がどちらかというテレワークもしていただいていたという形になります。

3つ目が、それと付随するのですが、やっぱり会社に来て顔を合わせていると、顔色を見て「今日なんか落ち込んでるな」とか、「仕事行き詰まっているんじゃないか」とか。何か悩んでいるのかな、というところがわかるところが、やはりテレワークになると、その辺が見えてこないで、そこが一番問題、不安かなというふうに思っています。それでそこを解消するには、コミュニケーションの何かツールを使ったりする方がいいのか、または今、弊社では1週間に1回会社に来ていただいて、状況を細かに聞いて、悩んでいることなどを聞き取るというところもあるのですが、そういった、いろんな課題がある中で進めてくるところがあるので、先ほどアンケートもいろいろ取られてらっしゃると思うのですが、無理にするものでもないのかなとか、結構いろいろ私も今、悩んでいるところではあります。本当に社員が望んでできるテレワークは、やはり制度としては非常にいいものだと思うので、そこを何か、今後考えていきたいなど。

また、やはり今回そういったいろんな機器を購入するということもかなりお金もかかりまして、そういった部分で、コミュニケーションツールも含めて、機器の導入の助成などは北海道さんでも、考えていただけたらいいのかなとか。

または、他社さんの事例なども、聞いてみたいなど思ったところでは。

あと、もう1点ちょっと話が変わるのですが、資料3-4の中の、兼業・副業の部分で、先ほどもお話に出たように、私も、自社でそういったものを、認めるようなことも考えてみたのですが、会社としてはあまり、今のところメリットがないと思っていて、働いている方自身も自社ですと正社員の方が多いため、そこまでメリットがあるのかが、わからないというところと、本当に労働者の不利益とならないような取組が必要ではないかというところの、この書き方もよくわからなかった部分なので、そこを教えていただければと思います。

「労働者の不利益とならないような」というところは、どういうことを指してらっしゃるのか。以上になります。

事務局（西岡雇用労政課長）

やや抽象的な表現になってしまっているのですが、例えば、労働条件、雇用条件が不安定になってしまうのではないかと考えております。実際に国の方で、これからそういったところのルール整備をしていくと言っておりますので、そこを踏まえながら、私どももどういうことができるのかということ、これから考えていくというふう感じております

朝倉委員

色々情報を教えていただければと思います。会社としては、特に、メリットとなることがなかなか見つけられないので・・・。

事務局（西岡雇用労政課長）

実は数字の話をする、少し古い数字ですが、平成29年国の調査で兼業、副業の普及がどれくらいされているか見ると、大体4%ぐらい、北海道は更に低い3.65%ぐらいという数字です。そもそも、そういうニーズがあるかどうか、働き方との兼ね合いで運用されると思うと、北海道は中央のやり方をそのまま焼き直すということにはならないのかなという気はしております。

片桐会長

よろしいですか。

朝倉委員

はい、ありがとうございます。

片桐会長

他にご意見、ご質問は。はい、上田委員お願いします。

上田委員

弁護士の上田です。今、朝倉委員がお話されたことに関連して、私が相談を受けたケースをご紹介します。ある会社でテレワークを導入したところ、新人の方が十分な指導を受けられず、精神的に追い詰められていることも周囲が感知できない。そのため、新人の方がどんどん追い込まれていって精神的な疾患を発症してしまい、これは何らかのハラスメントじゃないかというご相談でした。こういった案件を通じて、今までにはない形のハラスメントの問題も生じるのではないかと感じています。テレワークを導入するにあたっては、管理職の方は、そのような問題点も起きうるということを念頭におきつつ、労務管理をしていくことが必要となる側面もあるのではないかと感じています。

また、話は変わりますが、資料の3-1の13ページにおいて、非正規の労働者のうち女性が減っているということですが、先日、非正規の女性労働者の方が、雇い止めになったということで、ご相談にこられたことがありました。弁護士として、雇い止めの有効性について争っていく道も提示しましたが、非正規で働かれている方は、経済的に切迫していることも多く、また、コロナの状況の中で会社も体力がないとなりますと、いち早く次の転職先を探すということが、実は最も大事な解決方法になるとも考えています。そこで、できるだけ迅速に再就職に向けた支援をしていただける制度が作られるということは、そういった点でも非常に大事になってくると感じております。

片桐会長

ありがとうございました、開本委員お願いします。

開本委員

弁護士の開本です。資料3-4の論点の整理について質問というか意見があるのですが、具体的には(2)で「新しい働き方への関心の高まりを『働き方改革』の更なる推進に向けていかに取り組むべきか」と書かれてあります。私の理解としては、この『働き方改革』の部分は、長時間労働抑制及び同一労働同一賃金の実現が主な柱と理解しております。そして、私の理解としては、文頭の「新しい働き方」という言葉は、たぶんテレワークなどを示しているのだと思うので、この「働き方」という単語が同じでありながら、意味が大分違うところを結びつけてしまっているのではないかと、というふうに思います。このテレワークについて言うと、働き方改革の実現、具体的には長時間労働の抑制、同一労働同一賃金の実現との関係でテレワークがどう影響したかについては、何にもアンケートは取られていないと思われ、先ほどのテレワークに関する実態調査という資料3-2から、その関係は確認できないと思います。要するに、テレワークなどの新しい働き方が、いわゆる法令としての働き方改革の推進に果たして結びつくのかといったところは、私は、疑問というか、よくわからない、ということがあります。また資料の3-4の(2)の下に3つぶら下がっているテーマそのもの自体は独立して考えるとこういう感じなのかなというふうには思うのですが、じゃあその一括りで働き方改革への推進というふうに結びつけていいのだろうか、もともと発生原因というか、制度主旨といったものが別々のものであって、テレワークとい

うのは、長時間労働抑制するためにやり始めたものだという事ではない訳ですから、このつながりはよく整理された方がよろしいのではないかと、思いました。本来であれば、私の方でこうした方がいいのではないかとさえいえるのですが、ちょっと思い至らなかったのので、問題提起ということで留めさせていただきます、以上です。

片桐会長

はい。今のご意見は大変貴重な研究会のテーマにもなりそうなヘビーなテーマでもありますので、これから皆さんと一緒に考えていけたらいいな、とっております。

他にご意見ご質問ございませんでしょうか。はい、山田委員。

山田委員

山田です。大きく2つの論点で整理されていますけれども、資料3-1の16ページ。道内の人口の推移の中で、生産年齢人口がここ30年で100万人減少したという衝撃的な内容となっており、道内は全国に先駆けて生産年齢人口の落ち込みが激しいと思います。それを、例えば、今、別のところで多分女性や、高齢の方々の活躍で何とか、というのもあるとは思いますが、全てが多分埋められるわけではないと思います。であれば、もちろん、離職者や働き方改革については十分、重要だとは思いますが、一方でそういった、生産年齢人口が減ってくというのも、これは課題として大きなもの。古くて新しい問題かなという気がしないでもないのですが、そういったものも必要ではないかなと。まさに例えば離職者がスムーズに労働移動をして、人手不足のところ収まっていても、いずれかはやはり、どんどんリタイアの方が増えていくわけですから。今、もう時期的には遅いかもしれませんが、そういったことも対策として、やはり必要ではないかと思っております。以上です。

片桐委員

ありがとうございます。では最後になりますけれども皆さん方、ご質問ご意見等ありますでしょうか。はい。

駒川委員

データを拝見しまして、今回のコロナの影響で業種や職種によって影響の出方がかなり違っているなと読みました。業種、産業構成によって、地域に与える影響もかなり異なりそうだと読み取れますので、これから施策を考えられる際に、その地域ごとのかなり細やかな数値をもとに、困り事などを把握していく必要があるのかなと感じております。そうしますと、働くということは、生活することと直結していますので、働くための移住ですとか、生活のためのフォローを見据えた施策も必要ではないかと思っております。以上です。

片桐会長

はい、ありがとうございます。では全体を通して皆様方からご意見ご質問等ありますでしょうか。ではないようですので、これをもちまして議事を終了いたします。山岡部長から何かありましたらお願いいたします。

山岡経済部長

非常に多彩で、インフォーマティブで今後の施策展開に参考となる意見をいただきましてありがとうございます。最後の方で、山田委員にもいただいたように、私どもやはり、生産年齢人口、働いていただく人口、これは北海道ばかりではなくサチュレーションを起こしていて、今限界を迎えていると。ここは、どうしても政府が働き方改革の旗を振らざるをえな

いと。要するに働きやすさを作ることで、企業の生産性をどういうふうに維持していくのかをきちっと議論しないことには、この国の産業構造自体がもたない、国際競争力に勝てないという問題意識は、どうしてもある中で、働いて頂いている方の働きやすさをどういうふうに創出してカバーしていくか、という問題は非常に大きいことだと改めて感じた次第です。

ご存知の通り非常にテクノロジーの進歩が、先ほど委員の方からも出てらっしゃいましたけども、使用者と労働者という形でのフラットな関係とはまた違う働き方が、どんどん生まれてきていることも、また事実です。使用者と労働者の関係自体にも影響を及ぼしますし、新しい働き方という意味でのフリーランスのようなものが、働く構造全体にどういうふうに影響を及ぼしていくのかということの相関関係の論点も、今日いただいたところだと思っています。

そういった意味では、その全体の産業構造として働き方の構造自体をどういうふうに考えながら、どこに手をつけてくべきなのかということについて、今日、非常に大きな論点をいただいたと思います。なかなかこの論点というのは、論点整理をかけるときに、どこからかけるのかという意味で非常に難しいのですが、いずれにしても、また、私どもも、今、そういう背景の中で、コロナが来てしまって、そこで、その産業の活動自体が1回どんと止まってしまった状態を、今どうしていくのかという問題に、まさに直面しています。

先ほどの女性の非正規労働の問題なども、またすごく難しい問題で、今一瞬、労働マーケットに出て行かなくなっていて、労働人口に出る前に家庭に一回入って、時間が経つと、所得の関係があって、そこで止まっていられないわけです。そういった問題も出てくるものですから、また皆さんからご意見をいただきながら、また、時間のないものについては、ご相談を個別にしながら、進めていかなければいけないと思っております。今日は、非常にありがたい論点をいただいたと思います。本当にありがとうございました。

片桐会長

はい、ありがとうございました。実はこの審議会に先立ちまして、事務局と打ち合わせの際に、もし意見が誰からも出なかったらどうしようっていうふうな心配をしておりましたけども、全くの杞憂でございまして、皆様方からその職務職責に応じた大変貴重なご意見を賜りました。拙速な、議事進行で大変申し訳ありませんでしたけども、つつがなく終えることができたというふうに思っております。どうもありがとうございました。

事務局（岩淵課長補佐）

本日は長時間にわたりまして貴重なご意見等をいただきまして感謝申し上げます。次回の審議会につきましては、追って連絡いたします。それではこれもちまして、北海道労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。