

第1 労働行政を取り巻く情勢

道内の雇用情勢は、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により求人が引き続き減少しており、求職者の増加もあいまって弱さが見られ、令和3年1月の有効求人倍率は、0.95倍と前年同月を0.23ポイント下回った。

令和元年度末来、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による支援に努めてきたが、今後は、これに加え、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応する就職支援や「新しい働き方」に対応する職場環境の整備、安全で健康に働くことができる職場づくりを推進することも重要な課題である。

また、本道の合計特殊出生率は平成31年人口動態調査（確定値）で1.24と東京、宮城に次ぎ全国3番目に低い状況である。さらに、人口は、2015年の538万人から2045年には約400万人になると推計されており、そのうち生産年齢人口は、2015年の320万人から2045年には193万人に減少することが見込まれている（人口、生産年齢人口共に日本の地域別将来推計人口（平成30年推計））。

このように本道の少子高齢化・生産年齢人口の減少が続く中、労働供給の確保や生産性向上等の取組みは重要性を増すとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中でも安心できる社会を創っていくことも必要である。

このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備すべく、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の着実な施行等の取組についても引き続き講じていく。

こうした現状の課題や今後変化する情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きいものであるため、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

北海道労働局（以下「局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3で具体的に述べるが、局が道内における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や道民からの期待に真にこたえていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な施策については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、局長のリーダーシップの下、局内外の調整を図り、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって機動的かつ的確に施策を進めていく。

さらに、道内の企業倒産、雇用調整等については、局、監督署及びハローワークが連携し、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指

導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇
手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援等の一連の手続等について総
合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇
用対策本部の立ち上げ等により対応の強化を図る。

第3 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた北海道労働局各部の重点施策

雇用環境・均等部における重点施策

1 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた職場環境整備

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中、女性や非正規雇用労働
者等がその影響を雇用面でも受けやすいことを踏まえ、円滑な就労継続に向
けたきめ細かな支援が必要である。

また、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応すべく、テレワー
クなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要である。

〈取組〉

(1) 妊婦等に対する職場環境整備

①妊婦に対する母性健康管理措置の確実な実施

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ昨年度改正された
「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事
項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指
針」（平成9年労働省告示第105号）に基づき、母性健康管理措置が適切に
講じられるよう広く周知するとともに、今年度は「母性健康管理指導事項連
絡カード」の改正が予定されていることから、改正後の周知、利用促進に努
める。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業
する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引
き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取
得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

さらに、女性が公正な雇用管理の下でその能力を発揮し、妊娠・出産後も
継続就業できるようにするため、「雇用の分野における男女の均等な機会及
び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）の履行確保を図
る。

②仕事と育児・介護の両立支援

新型コロナウイルス感染症対策を理由とする小学校等の臨時休業等によ

り子供の世話をする必要のある労働者や家族の介護が必要となった労働者のために特別休暇制度等を導入した事業主に対して、助成金による支援を行う。

(2) 良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

テレワークは新型コロナウイルス感染症防止対策に資するものであり、良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる北海道働き方改革推進支援センター（以下「働き方改革推進支援センター」という。）と連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等により、ガイドラインに沿った事業主の取組を促すとともに、良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

また、北海道働き方改革・雇用環境改善協議会構成員が発起人となる「ホワイト・テレワーク・デイズ」の取組を推進する。

2 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年度には、改正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常用労働者数101人以上の事業主に拡大されることから、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、計画的な働きかけを行う。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう、企業が行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」の活用を促す。

併せて「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の取得についても働きかける。

(2) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところであり、引き続き、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」等を利用した周知・啓発を行う。

また、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件拡充により、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合の助成や両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース（新設））の活用を促し、不妊治療のために利用できる休暇制度等の職場環境の整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援 ※1（職業安定部において実施）

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク札幌、マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号）に基づく両立支援制度について、周知徹底を図る。また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案等を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産した際に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、周知を行う。また、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取

得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の周知、支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

併せて、「くるみん」「プラチナくるみん」認定の取得に向けた働きかけを行う。

3 「新たな日常」における働き方改革実現に向けた取組

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響による事情下においても働き方改革を推進していくことが重要であり、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、労働時間の短縮に向けた具体的な取組、取引関係の適正化や中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）においても、最低賃金についてより早期に全国加重平均 1,000 円になることを目指すとの方針を堅持するとされている。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和 3 年 4 月 1 日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

加えて、令和 2 年 4 月 1 日より施行された派遣労働者の同一労働同一賃金について、派遣事業関係者による制度の十分な理解と適正な運用が引き続き求められる。

〈取組〉

（1）生産性を高めながら労働時間の縮減や賃金引上げに取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じて企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタント

による専門的な助言・指導等を行う。

また、勤務間インターバル制度についても、導入マニュアルや中小企業への助成金等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

さらに、業務改善助成金のコースの新設・拡充により中小企業・小規模事業者の賃金引上げを支援し、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

(2) 働き方改革推進支援センターによる支援

局が委託して実施する働き方改革推進支援センターにおいて、本省が委託して実施する専門家派遣事業や関係機関との連携を図りつつ、中小企業・小規模事業者からの相談に対応し、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた職場環境の整備について、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細かい支援を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等の実施により、法の確実な履行確保を図る。併せて、同一労働同一賃金等の先行企業の事例収集・周知等の実施によりパートタイム労働者や有期雇用労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の推進を図る。

さらに、局が委託して実施する働き方改革推進支援センターにおいて、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様にきめ細かな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、引き続き無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

また、キャリアアップ助成金（正社員コース）の周知、活用促進に努めるとともに、他のコースの活用により賃金増額改訂や処遇改善に取り組む事業主を支援する。

(5) 派遣労働者の同一労働同一賃金の周知・啓発 ※2（職業安定部において実施）

派遣元及び派遣先事業所に対しては、派遣労働者の同一労働同一賃金に関する説明会を開催するほか、労働者派遣事業講習会や各種業界団体が実

施するセミナー等への講師派遣を行う。

また、労働者に対しては、セミナーの開催や局ホームページに同一労働同一賃金特集ページを開設して、周知・啓発を図る。

さらに、労働者派遣事業が適正に運営されるよう、派遣元及び派遣先事業所に対する指導監督を厳正に行う。

(6) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に合わせて広報を行う。

(7) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

(8) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

「北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、各種支援策等の情報共有を図るとともに協議会構成員が連携して中小企業・小規模事業への支援活動を実施する。

また、北海道地方労働審議会における公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努める。

4 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、働く人の能力発揮の妨げになるだけでなく、個人の尊厳を傷つけることがあってはならないものである。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客か

らの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントも看過できない問題となっている。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、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。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、事案の解決を援助する。

さらに、カスタマーハラスメント対策として、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促すとともに、本省が策定する企業対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援事業の活用を促し早期に措置が講じられるよう取り組む。

5 個別労働関係紛争の解決の促進

〈課題〉

労働相談件数は依然として高水準で推移しており、その内容はいじめ・嫌がらせを含む各種ハラスメント、自己都合退職、解雇等多岐にわたり、相談内容も複雑・困難化してきている。

このような現状において、労働問題の総合的相談機関として「ワンストップ・サービス」の役割を担う総合労働相談コーナーは、相談を幅広く受け付け、適切な関係機関窓口への取り次ぎや情報提供を行い、内容に応じて助言・指導及びあっせん等を教示するなど、より紛争解決に資することができるよう、適切に運営する必要がある。

併せて、労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、引き続き関係機関・団体との連携を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 総合労働相談コーナーの適正運営

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの適正な運営を図るため、総合労働相談員に対し、新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談に必要な情報の提供や様々な労働問題への対応が可能となるよう業務指導を実施する。

(2) 効果的な助言・指導の実施及びあっせんの実施

局長による助言・指導については、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施し、紛争当事者の話し合い等を促す方法により、適正な解決を図る。

あっせんについては、参加が任意の制度であることを前提にしつつ、あっせん制度のメリットを紹介する等により、積極的に被申請者に参加を勧奨し、紛争の解決を図る。

(3) 関係機関・団体との連携

北海道、北海道労働委員会等とで構成する労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が開催する労働相談会への参加等により、引き続き各機関・団体との連携を図る。また、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。