

令和2年度第2回愛媛地方労働審議会
議事録

- 日時 令和3年3月18日(木) 10時00分～12時00分
○場所 東京第一ホテル松山 2階 コスモホール
○出席者 【公益代表委員】
池田委員、甲斐委員、丹治委員、長井委員、長尾委員、村田委員
【労働者代表委員】
菊川委員、神野委員、菅委員、松浦委員、宮崎委員
【使用者代表委員】
本田委員、三原委員、山内委員、渡邊委員、渡部委員
【事務局】
縄田労働局長、山崎総務部長、平井雇用環境・均等室長
紀伊労働基準部長、三原職業安定部長、深山総務課長
向井労働保険徴収室長、松本監督課長、宮岡貸金室長
岸田健康安全課長、酒井労災補償課長、豊田職業安定課長
矢野需給調整事業室長、緒方職業対策課長、和田訓練室長
石川雇用環境改善・均等推進監理官、濱上雇用環境・均等室長補佐
坂本雇用環境・均等室 企画・調整係長

1. 開会

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

会議の前ですが、事務連絡がございます。

委員の皆様にあらかじめお配りしておりました資料のうち、式次第に一部修正がございます。差し替え用の式次第を机の上にお配りしておりますので、お手数ですが、差し替えをお願いいたします。

それでは定刻になりました。本日はご多忙のところお集まりいただきありがとうございます。ただいまから、令和2年度第2回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

本日もご出席いただいております委員の皆様方は、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名で、18名中16名でございます。よって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数に達しておりますので、本会議は成立しております。なお、本日欠席の委員は、労働者代表の伊藤委員、使用者代表の小倉委員でございます。

それから、本審議会は、その活動を広く県民の方々に知っていただけますよう、公開となっております。本日は傍聴の方がいらっしゃいます。

また、議事録につきましては愛媛労働局のホームページに掲載することとしております。ご了承ください。

あと、本審議会の終了時刻は12時の予定です。それでは、長井会長、よろしくをお願いいたします。

●長井会長

皆さん、おはようございます。それではお手元の式次第に従って議事を進めてまいりたいと思います。

本審議会の議事録署名につきましては、運営規程第6条第1項に基づき、会長、

及び会長が指名した委員2名が行う形になっております。署名委員といたしましては、労働者側から菊川委員、使用者側からは本田委員をご指名したいと思えます。後日、事務局が議事録を作成しますので、ご確認のうえ、署名していただきますようお願いいたします。

それでは、次第2、愛媛労働局長あいさつに移ります。縄田局長、お願いいたします。

2. 愛媛労働局長あいさつ

● 縄田労働局長

縄田でございます。審議会委員の皆様におかれましてはお忙しい中、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、日頃より労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜っております。この場をお借りして、厚くお礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、本日は年度末の審議会ということでございまして、大きくは2点について、委員の皆様のご意見等を頂戴したいと考えています。

1点目は、令和2年度における労働行政の運営状況でございます。当局から行政の進捗状況、実績等についてご報告を申し上げ、これについてご意見等をいただきたいと考えています。

2点目は、2年度の行政運営状況や最近の社会情勢の変化等を踏まえて、当局で作成いたしました令和3年度の行政運営方針（案）ということですので。ポストコロナ、ウイズコロナの時代にあつて、労働行政として何を重点的に取り組むべきか。それらを運営方針案として作成したものです。

委員の皆様には、いろいろな観点から調査、審議をお願いしたいと考えています。

詳細説明については、後ほど各担当部・室長からさせますが、私からは最初に労働行政を取り巻く情勢について、我々がどのような認識を持ち、何を重点として取り組むべきと考えているか、概括的にお話申し上げたいと思えます。

最初に、新型コロナウイルス感染症の雇用への影響についてです。昨年3月以降、感染症の拡大が雇用情勢にも大変大きな影響を与えてきました。最近になりまして感染者数が減少し、気持ちの上では最悪期を脱しつつあるように見えますけれども、1月の有効求人倍率は1.19倍にとどまっています。また事業主都合による離職者の数は、対前年同期比で8か月連続増加し、有効求職者数は2万人を超えて高止まりをしています。

企業によっては、潜在的失業者を抱えているところもあるようでございまして、雇用情勢はなお厳しい状況にあると理解しています。

労働局としましては、雇用調整助成金等の活用によりまして、引き続き雇用の維持、安定を図ってまいります。今後より重要になるのは、離職された方に対する再就職支援だろうというふうに考えています。

また、人員が余剰気味の企業から人手が不足している企業へ、出向等により移動していくことを支援していく。どこまでできるか分かりませんが、こういったことにも取り組む必要があるかと考えています。

感染症の拡大は、人々や企業に行動変容をもたらしました。三密を避けるためにテレワークの急速な普及が進み、同時に求職者のハローワークへの足が遠のくといった事象も、実は発生しています。

テレワークについては、新たな生活様式に対応する良質なテレワークの導入・

定着促進を図っていく必要があるというふうに考えています。

また、ハローワークに来所されなくても、リモートで職業相談を受けられるような態勢を作っていく。こういったことも考えていくべき時期に来ているのかなというふうに考えています。

さらに、コロナ禍の中にあっても、働き方改革や女性活躍の推進は、日本社会の活力を維持していくうえで避けて通れない課題だろうというふうに認識しています。

同一労働同一賃金の実現に向け、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度の整備、正社員転換を促進していく必要があります。

また女性活躍の推進は、企業経営にとってもプラスとなり、よりよい社会を構築していくことになる。そういった認識をもっともっと広く普及しまして、これを支援していく必要があるかというふうに考えています。

労働局として考えていることは他にもいろいろ沢山ございますが、ポストコロナ、ウイズコロナの時代における労働行政のありようについては、これまで以上に外部の皆様の意見を積極的に取り入れていく、こういったことが重要だろうというふうに認識しています。

本日は限られた時間の中ではありますが、委員の皆様には令和3年度の行政運営方針案等について、忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げます。冒頭のごあいさつとさせていただきます。どうぞ、よろしく願いいたします。

●長井会長

どうもありがとうございます。それでは次第の3、議事に入りたいと思います。本日事務局から説明を受ける事項は主に3点ございます。

1点目は、令和2年度愛媛労働局行政運営状況について。2点目は、令和3年度愛媛労働局行政運営方針（案）について。3点目はその他でございますけれども、2つございます。1つは、愛媛県タオル製造業最低工賃について。2つ目が、愛媛地方労働審議会運営規程の改正について、ということになっております。

まず、第1番目の令和2年度愛媛労働局行政運営状況について、各担当部室長から順次説明を受けたのちに、一括して審議をお願いしたいと思います。

それでは、雇用環境・均等室長から順次説明をお願いいたします。着席のまま説明していただいて結構です。

3. 議事

(1) 令和2年度愛媛労働局行政運営状況について

●平井雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の平井でございます。着席したまま失礼いたします。

労働審議会委員の皆様には、日頃から当室の業務推進につきまして大変ご理解を賜り、心からお礼を申し上げます。

私から、今年度の雇用環境・均等行政の進捗状況について説明いたします。使用する資料は、資料NO.3の雇用環境・均等室の資料でございます。

まず、1ページをご覧ください。本年度、新型コロナウイルス感染症の影響により、働き方改革の推進については、少し色が薄まった感じがいたしますが、当局では前年度に引き続き、中小企業、小規模事業者の働き方改革の取組支援に重点を置いて進めてまいりました。

愛媛働き方改革推進支援センターの活用促進と、中小企業への周知・啓発のた

め、局内連携して取り組んでまいりました結果、センターによる支援事業、真ん中に表を載せておりますけれども、本年1月時点で、委託事業の実施項目の目標件数をほぼ達成することができております。

しかしながら、内容を見ますと不十分な点も沢山ございまして、来年度の事業については、改善を図りたいと考えております。

助成金についても、これは新型コロナウイルス感染症の影響で特例制度がいくつか創設されたこともございまして、前年度を大幅に上回る申請件数がございました。

2ページをご覧いただきたいと思っております。均等三法等の施行状況についてです。昨年の4月にパート有期雇用労働法、また6月1日から労働施策総合推進法が施行されまして、法施行業務が増えております。それぞれの法律に関するご相談に対して、適切な対応に努めてまいりました。ここには記載しておりませんが、年度前半は新型コロナウイルス感染症の影響で庁外活動を自粛しておりましたが、第2四半期以降に個別企業への報告徴収を行いまして、法に基づく雇用管理指導を実施しており、目標件数を2月末時点でほぼ達成をしております。

3つ目の、同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇確保対策です。パート・有期雇用労働者に対する特別相談窓口は昨年度から開設しておりますが、相談件数は昨年度に比較して増加傾向にございます。

法律の施行初年度である本年度は、法制度の周知・徹底と履行確保に取り組んでまいりました。年度前半は計画どおりの周知活動が進みませんでしたけれども、9月以降に改正法への対応状況を確認するための自主点検を実施いたしまして、その調査結果をマスコミに公表いたしました。

11月、12月に地区別の4回の説明会、そして2月、3月にはオンライン会議のべ5回行いまして、できる限りの周知に努めてまいりました。非正規雇用労働者を多く雇用する大企業を中心に報告徴収を行って、個別に雇用管理指導を行っております。

3ページをご覧ください。女性活躍推進の取組でございます。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定届け出状況につきましては、当局管内の常用雇用労働者数301人以上の義務企業は151社ございまして、現時点で届出率が100%に達しております。

ただ、努力義務企業の届出が1月末現在で39社しかございません。それと、女性の活躍状況が優良な企業に与えられる「えるぼし認定」でございまして、昨年12月に株式会社伊予銀行様を第三段階の「えるぼし認定」を行いました。が、全体で3社に留まっております。来年度は女性活躍促進対策を重点化する方針でございまして。

その次の、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございまして。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策定状況につきましては、義務企業の届出率はほぼ100%に達しております。

それから、子育てサポート企業、「くるみん」の認定、「くるみん」が45社、「プラチナくるみん」の認定が1社でございました。本年度は1月末までの時点で、新規の認定申請がございませんでしたので、来年度は次世代育成支援対策を強化したいと考えております。

次の4ページをご覧ください。個別労働関係紛争解決促進制度の運用状況でございまして。

総合労働相談コーナーで受け付けた相談件数は、1月末時点で12,352件、このうち民事上の労使紛争の相談が2,874件と、いずれも昨年度同時期に比べて1割

以上増加をしております。相談の傾向に大きな変化はございませんで、職場のいじめ・嫌がらせの相談が相変わらず多く寄せられております。

次の5ページをご覧くださいと思います。相談件数の増加に伴いまして、労働局長による助言・指導の申出件数、それから紛争調整委員会のあっせんの申請件数とも増加しております。あっせんの参加率が、1月末時点で63.6%と、前年同期に比べて上昇しております。

合意率につきましては40.8%でございまして、昨年度の全国平均を上回った状態です。今後も、相談事案に適切に対応してまいりますとともに、個別労働紛争解決援助制度が積極的に活用が進むように努力したいと思っております。私からの説明は以上でございます。

●紀伊労働基準部長

それでは引き続きまして、労働基準部からの説明をさせていただきます。私は労働基準部長を拝命しております紀伊と申します。着席にて失礼いたします。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働基準行政の推進に格段のご協力とご尽力をいただいておりますことに、この場をお借りして大変厚く御礼申し上げます。

それでは労働基準行政関係につきまして、資料 NO. 4、ブルーの資料をもとにご説明させていただきますと思います。

まず1ページでございます。働き方改革関連法の周知・徹底などを通じた労働環境の整備、労働条件の確保・改善対策でございます。

この項目といたしましては、上の四角で囲みました7項目を掲げております。このうち、一番下の、感染症の影響を受けた監督・指導、支援班による支援及び啓発・指導の実施につきましては、本年度途中に本省指示により追加した施策でございます。

まず(1)の定期監督の実施状況でございます。中段の下をご覧くださいと思います。

①の重点対象別の違反事業場割合につきましては、ご覧のとおりでございますが、この中で特に過重労働につきましては、中段、真ん中にご置きます過重労働主眼監督の法令違反の状況の方に内容について詳細を記載させていただきます。

まず、労働時間の違反というのが異常に高くなっておりまして、その次に割増賃金、それから一段飛びまして、就業規則という順番になっております。

右側の主要業種別の違反事業場割合、③でございますが、こちらにつきましては、運輸交通業、保健・衛生業、接客娯楽業で高いという傾向がございます。

1枚めくっていただきまして、2ページでございます。労働基準行政におきましては、管下の各労働基準監督署による監督指導のほか、労働時間相談・支援班というものを設けまして、改正法にかかる法周知の活動もしております。

まず、(2)の労働時間相談・支援班の説明会等実施状況の左側のグラフをご覧くださいと思います。この4月、5月につきましては、ご案内のとおり、新型コロナウイルス感染症拡大、緊急事態宣言の影響で庁外活動をほとんどいたしておりませんでした。中小企業にも時間外労働の条件規制が適用になりましたことから、6月以降はこちらの改正法周知のための支援班活動を精力的に行っております。この支援班による実施事項につきましては、このグラフの右側にある、支援班による実施事項に記載のとおりでございます。

続きまして下段の(3)司法処理件数の推移でございますが、司法処理件数につきましては、この表のとおりでございます。

また（４）の申告受理と申告事項の推移につきましても、ご覧いただいております表のとおりとなっております。

続いて３ページでございます。（５）外国人技能実習生の実習実施機関に対する監督・指導の状況でございます。

監督件数自体につきましては、令和元年は少し減少しておりますけれども、違反率の方、この緑の線でございますが、こちらは上がっております。実習機関に対しましては、出入国在留管理庁や外国人技能実習機構と連携いたしまして、悪質な事案は積極的に司法処分に付すなど、重点対象として引き続き取り組んでまいります。

続きまして、４ページをご覧いただきたいと思っております。大きな２番、愛媛第１３次労働災害防止推進計画の推移について、グラフの方で表しております。愛媛第１３次労働災害防止推進計画は平成３０年から令和４年まで、これは年単位でございますが、５年間で死亡災害は過去最少となりました平成２６年の１０人を更新する９人以下として、死傷災害、これは休業４日以上でございますが、過去最少となりました平成２７年の１,４０５人を更新する１,３００人台とするため、５年間で８％以上減少させることを目標として、各種の労働災害防止対策に取り組んでおりまして、令和２年はその３年目の中間年となっております。

令和２年の死亡者数につきましては、令和３年１月末現在の速報値で、ちょうど右下になりますが、棒グラフでオレンジで示しております１１人となっております。対前年比で４人減少しておりますが、目標の９人ということはまだ達成できておりません。

死亡災害を業種別に見ますと、製造業が６人と最も多く、全体の５５％を占めておりまして、そのうち造船業について４人の尊い命が失われるという結果になっております。次いで建設業が３人、清掃その他事業が各１人となっております。

また、休業４日以上死傷者数でございます。こちらにつきましては、上の方の折線グラフの方になりますが、令和元年１月末現在で１,４６５人、ちょうど右上の方になりますが、対前年同期比で１６人増加しておりまして、愛媛第１３次労働災害防止推進計画の基準年である平成２９年と比べましても、３％以上増加しているという現状でございます。令和４年までに死傷者数を８％以上減少させるためには、今後２年間で１１％の減少が必要となっております。より一層の労働災害防止の取組強化が必要とされているところでございます。

特に近年、高年齢の労働者の職場における労働災害が増加しておりますことから、昨年３月に厚生労働省が策定いたしました、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインに基づきまして指導を行っているところでございます。

続いて５ページの方をご覧いただきたいと思っております。（２）愛媛第１３次労働災害防止推進計画の推進状況でございます。上の囲みには、先ほど申し上げました目標値を書いてございまして、①重点業種別の労働災害発生状況につきましては、このグラフを６業種用意しております。こちらを重点としておりまして、推移につきましてもご覧のとおりでございます。

続いて６ページでございます。先ほど私の方から、今年度、造船業における労働災害、特に死亡災害が増加したということをお知らせしました。造船業における労働災害の推移につきましては左上のグラフをご覧いただきたいと思っておりますが、特に今年度増加したことから、これにつきまして８月２６日付けで造船業の団体に対しまして、局長による緊急要請を行いまして、県下の造船所に一斉点検を実施するよう求めました。

一斉点検の結果では、リスクアセスメントの実施や外国人労働者への安全教育、高年齢労働者対策では実施率が低いということが認められました。また、この緊急要請をしたのちにも、9月に2名の労働災害が発生したことから、10月28日に当局管下の各労働基準監督署におきまして、局署一斉で造船所への一斉監督指導、個別指導を実施したところでございます。

それ以降、死亡者は発生しておりませんが、今後もこうした緊急対策を含めまして、労働災害防止対策を推進してまいりたいと考えているところでございます。なお、造船業への一斉監督の実施状況につきましては、今ご覧いただいております6ページ右下の項目のとおりでございます。

続いて7ページでございます。労働基準行政には、先ほど言いました労働条件の確保・改善、それから今ほど申し上げました労働災害の防止のほかに、最低賃金の制定という業務を行っております。こちらの最低賃金につきましては、7ページ左側のグラフのとおりでございます。

愛媛県最低賃金は愛媛県最低賃金の表に示すように、793円に改正いたしまして、昨年10月3日から効力が発生している状況でございます。

また、地域別最低賃金とは別に、特定の産業・業種につきましては、特定最低賃金というものを設定しております。こちらにつきましては右側のグラフの紫色で示した部分でございますが、「パルプ、紙製造業」、「はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業」、「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」、「船舶製造・修理業、船用機関製造業」、「各種商品小売業」です。この業種分類につきましては、日本標準産業分類に規定されている名称を示しておりますので、若干名称については分かりにくくなっておりますけれども、この5件につきましては今年度も改正をいたしまして、各業種とも3円から4円の引き上げとなっております。

続きまして、最後に8ページをご覧いただきたいと思っております。労働基準行政の4つ目の柱でございます。4労災補償対策の推進を掲げております。こちらの資料につきましては、令和元年までの数値、確定値となっております。また、一番上の表ですが、大変恐縮でございます、(1)がこの資料の中に抜けております。申し訳ございません。4労災補償対策の推進の下に(1)といたしまして、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況」、いわゆる過労死の労災補償状況について記載したものでございます。この項目が抜けておりまして、大変失礼いたしました。この補償状況につきましては、ご覧いただいておりますとおりでございます。

また(4)に石綿救済法による特別遺族給付金について記載しておりますが、請求件数は増加傾向にございますが、引き続き迅速・公正な処理に取り組んでまいりたいと思っております。

労働基準行政は4行政といえますか、労働条件の確保・改善、安全衛生、賃金、労災補償と、4つの分野で成り立っております。それぞれ時間の関係で雑駁な説明になりましたこととお詫びいたします。今後とも何卒よろしく願います。

●三原職業安定部長

続きまして、令和2年度職業安定行政の運営状況につきましてご説明いたします。私、職業安定部長を拝命しております三原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それではNO.5の資料をご覧いただけますでしょうか。大きく8項目ございます。まず1ページ目、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

です。今年度の雇用失業情勢を振り返りますと、新型コロナウイルス感染症の影響を受け続けた1年だったといえます。

資料左下の折れ線・棒グラフをご覧ください。有効求人倍率は、令和元年度は1.6倍台で推移していたものが、現在は1.1倍台まで低下しております。求人は求職を上回って推移しておりますけれども、求人数については令和2年4月に大幅に減少した以降は横ばいとなっている一方、求職者数が11月をピークに半年間にわたり増加し続けたため、有効求人倍率は下降の一途をたどりました。直近では有効求人倍率が2か月連続でわずかに上昇しておりますけれども、求人が持ち直したとは言い難く、管内の雇用情勢は依然として厳しい状況でございます。

次に、資料右下のグラフをご覧ください。これまで就職・充足件数とも減少傾向が続いておりますけれども、今年度は早期再就職件数も含め、特に落ち込みが激しくなっております。これは求人数の大幅な減少により、再就職先の選択肢が狭まったことや、感染リスク回避のため、求職者が就職活動に慎重となったこと等により、マッチングがより難しくなったことが考えられます。

続いて、現在の雇用情勢で特徴的と思われる点について何点かご説明いたします。まず、これまでの景気後退期と大きく異なるのは、景気の悪化にもかかわらず、労働力人口の減少を背景とした人手不足基調が大変根強い点です。産業によっては深刻な人手不足の状況が今なお続いております。

もう1点挙げられるのは、雇用調整助成金をはじめとする雇用維持の施策が、手厚い内容で比較的長期間にわたって継続している点です。現在の雇調金特例措置の内容は、リーマンショック時のそれに比べて支給割合が高いものとなっております。

令和3年1月の全国の完全失業率は2.9%ですけれども、リーマンショック時の完全失業率は5%台、有効求人倍率は0.5倍台で推移していたことを考えると、各種雇用維持策が一定程度機能していると言えるのではないかと思います。

しかしながら、感染症拡大の影響が長期間にわたり続いていることには留意が必要だと考えています。リーマンショックの際は、一度大きな衝撃が加わった後、基本的には回復傾向の経過をたどっていったのに対し、今回は感染者数の増減や緊急事態宣言の発令状況に連動して、景気変動の波が長期間にわたり断続的に押し寄せているイメージです。企業の体力がどこまでもつのか、我慢比べの様相を呈していると推察いたします。

そのほか、今回は対人サービス業を伴う業種が大きな打撃を受けた結果、女性や非正規雇用労働者の雇用が特に不安定になっているとの指摘がございます。管内においても、少なからずそうした傾向が見て取れるところです。

今もなお、雇用失業情勢の先行きは不透明であり、ワクチン接種の進捗やオリンピックの開催の状況といった要因によっても、今後の趨勢が大きく左右されると考えています。我々安定行政としては、刻一刻と変わる労働市場の状況に合わせ、引き続き機動的に対応してまいります。

2ページ目、若者の雇用対策の推進でございます。感染症の拡大は、新卒者等の雇用にも大きな影響を与えました。第二の就職氷河期を生んではならないとの意識を強く持ち、国も支援を強化してまいりました。また、経済団体をはじめ、関係機関の皆様に向け、複数回にわたり雇用確保の要請をさせていただきました。こうした中、県内の内定状況は短大等一部に厳しさが見られるものの、総じて例年に近い水準で推移しているものと考えております。

新卒応援ハローワークを中心に、卒業後の学生を含め、きめ細かな支援に引き続き努めてまいります。

また、学卒者以外への取組といたしましては、わかものハローワーク等を中心に、ジョブカフェ愛workやえひめ若者サポートステーションと連携し、就職支援、定着支援を行ってきたところです。引き続き関係機関との連携を強化してまいりたいと思います。

3 ページ目、就職氷河期世代の方々の活躍支援の実施です。いわゆる就職氷河期世代の支援については、コロナ禍にあっても国の最優先課題の一つとされています。愛媛県においても、昨年6月、関係機関とともにえひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを立ち上げるとともに、事業実施計画を策定いたしました。

計画では、3年間で2,700人の正規雇用者の増を目指しております。国としてはハローワークの紹介による正社員就職件数の目標を指標としております。令和2年度の目標値、949件に対し12月末の実績は708件、進捗率74.6%と、おおむね順調に推移しております。

また、お手元のリーフレットのとおりに、来週を目途に「えひめ就職氷河期世代応援サイト」を開設する予定です。県プラットフォームの各構成員による支援の情報を一元的にまとめ、支援を必要とする方お一人おひとりに必要な情報をお届けできるよう、周知に努めてまいります。

4 ページ目、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進です。感染症が拡大する中で、指導・監督については昨年10月以降、訪問指導を本格的に再開し、これまでに労働者派遣事業については107件、職業紹介事業については20件の指導・監督を行いました。景気が急激に悪化する中、派遣労働者の雇用の安定を図ることが喫緊の課題であり、派遣契約、雇用契約の安易な解除等が行なわれることのないよう、周知・啓発に努めてまいりました。

管内の全ての派遣元事業所に対し、文書による要請や派遣雇用契約の状況に関するアンケート調査を実施いたしました。

また、管内に本社を置く派遣元事業主等に対しては、訪問や電話により、派遣契約の状況等の確認を行いました。いわゆる「派遣切り」と言われるような事態に至らぬよう、引き続き指導・監督を徹底してまいります。

続いて5 ページ目、高年齢者雇用対策の推進です。昨年6月1日時点の県内の状況を見ますと、65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業は99.7%となっております。なお、その後の指導により、現在は100%実施済みとなっております。

また、66歳以上が働ける制度が整備されている企業は36.2%、70歳以上については34.8%、定年制廃止及び66歳以上定年企業は6.2%と、いずれも全国平均値を上回りました。高齢化率の高い我が県の現状を反映していると推察されます。

こうした中、改正高年齢者雇用安定法が来月施行され、70歳までの就業機会確保措置が努力義務化されます。大きな改正であることから、引き続き制度内容を広く呼び掛けてまいります。

そのほか、生涯現役支援窓口を中心とした再就職支援やシルバー人材センターの事業の推進、生涯現役促進地域連携事業等を進めてまいりました。さらなる高齢化の進展を踏まえ、引き続き高年齢者への支援を徹底してまいります。

6 ページ目、障害者雇用対策の推進です。左下のグラフにあるとおり、ハローワークにおける障害者の就職件数は、これまで求職申込件数、就職件数ともに右肩上がり推移してまいりました。令和元年度については前年をやや下回っておりますけれども、各地方公共団体がハローワークを経由せずに直接雇用したケースを考慮しますと、障害者の就業人数は引き続き高まっているものと考えています。また、実雇用率については2.29%と、法定雇用率を上回り、過去最高となつ

ております。

しかしながら、本年3月1日から法定雇用率が0.1%引き上げられたことにより、新たに雇用義務の対象となる企業や雇用不足数が増加する企業が一定数見込まれています。雇用率達成指導やチーム支援による職業紹介、定着支援を丁寧に実施してまいります。

7ページ目、外国人雇用対策の推進です。左下のグラフのとおり、県内の外国人労働者数は増加傾向にあり、7年連続で過去最高を更新しております。在留資格別では、技能実習が全体の67.7%を占めています。割合としては全国2位の高さです。

また、産業別では、製造業の割合が63.4%と、こちらは割合としては全国1位の高さとなっています。

従いまして、県内の外国人雇用の状況を一言で申し上げれば、製造業に従事する技能実習の割合が非常に高いということが言えると思います。

なお、平成31年4月に創設された特定技能については94人となっております。今後も増加していくと予想されます。

海外との渡航が制限されたほか、外国人労働者が多く従事する製造業も大きな打撃を受けていることから、外国人雇用を取り巻く環境は厳しさを増しています。ハローワークにおいて、事業主に対する雇用維持等に関する指導や、求職者の再就職支援に力を入れてまいります。

8ページ目、地域のニーズに即した職業訓練の展開です。資料中ほどの公的職業訓練の実施状況ですけれども、本年1月時点で求職者支援訓練の入校率は56.9%、離職者訓練の入校率については、県の産業技術専門校で61.2%、委託訓練で74.8%、ポリテクセンター愛媛で77.6%となっています。

その下の表は求職者支援訓練及び公共職業訓練の修了者数と、その後の就職状況を整理したものです。就職者数については、昨年度に引き続き目標を達成する見込みとなっております。なお、来年度につきましては、雇用失業情勢のさらなる悪化に備え、公的職業訓練の規模を今年度より拡充する予定としております。

ハローワークにおいては、求職者の希望だけではなく、適性や能力等も踏まえ、就職可能性が高まると判断できる場合には、訓練への誘導を能動的に行うとともに、訓練修了者に対する就職支援に、より一層力を入れていくこととしております。

最後に、ハローワークのマッチング機能に関する評価についてでございます。

資料10ページには、本年1月末時点のハローワークごとのマッチングに関する主要3指標の業務実績を掲載しておりますので、ご参照いただければと思います。

なお、資料に1点、誤りがございますので、訂正させていただきます。

資料1ページの中ほどの表中、雇用保険受給者の早期再就職件数の実績の時点が「4月～1月」となっておりますが、正しくは「4月～11月」の8か月間の実績となっておりますので、お詫びして訂正させていただきます。

職業安定部関係の説明は以上となります。ありがとうございます。

●山崎総務部長

続きまして、資料NO.6、総務資料について説明させていただきます。私は総務部長を拝命しております山崎と申します。よろしくお願ひいたします。

資料1ページ目をご覧ください。労働保険制度につきましては、労災保険給付、雇用保険給付などを通じて、労働者のセーフティネットとしての役割を果たしていくため、制度に対する信頼性、費用負担の公平性等の確保が必要となっております。このため、愛媛労働局では、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進と労

働保料の収納率の向上、こちらを重点課題として取り組んでいるところでございます。

(1)につままして、労働保険の未手続事業一掃対策につまましては、毎年度、新規成立の目標数を定めまして、全国労働保険事務組合連合会愛媛支部と連携して取り組んでいるところでございます。

令和2年度は成立件数820件を目標に掲げ、令和3年1月末現在の新規成立数は665件で、目標に対する達成率は81.1%となっております。昨年同期の73.3%と比較しますと、7.8ポイントの増となっております。

新型コロナウイルス感染症の拡大防止への取組に対する政府や自治体の各種支援、助成制度が新規成立件数増に影響していると思われまます。引き続き、未手続事業の新規成立に取り組んでいくこととしております。

続ままして(2)、労働保険料の徴収決定及び収納状況についてでございます。

令和2年度につまましては、1月末現在で73.74%となっております。昨年同期と比べまますと、0.05ポイント増加しております。愛媛労働局といたしましては、効果的な収納特例に努めるとともに、悪質な滞納事業場については強制措置を行う等、引き続き収納率の向上に努めてまいります。資料6につまましては以上でございます。

●長井会長

ありがとうございます。ただいま、令和2年度の愛媛労働局行政運営状況についてということで、雇用環境・均等、労基、職業安定、総務ということで資料に基づき説明していただきましたけれども、これから審議に移りたいと思いまます。

ただいまの事務局の説明に関しまして、各委員から質問あるいは意見を頂戴したいと思いまます。どなたからでも結構ですので、よろしくお願いいたします。

●三原委員

はい、それではちょっと質問をさせていただきます。働き方改革に関係することですが、有給休暇取得の5日が義務付けられてもう2年目に入りますが、それに関する愛媛県の企業の現状が、どれくらいの取得をされているのかとか、どう改善されているのかということが、何か数字で分かるものがあれば、この場もしくは後ほどで結構ですので、教えていただきたいと思いまます。

●長井会長

有休の取得率についての質問だと思いまますけれども、雇用環境・均等室どうでしょうか。

●平井雇用環境・均等室長

すいまません、ちょっと正確な数字を持ち合わせておりまませんで、数字についてはまた後ほどお伝えしたいと思いまますが、政府が目標として定めている有休取得率70%に対しては、それに届かない状態でございます。50%台であったかと思いまます。

●三原委員

ということは、取得率70%、5日間とれる人が70%いるというのが目標で、それが50%程度の人しか5日間とれていないという意味でよろしいですか。

●平井雇用環境・均等室長

それは労働基準法の年休が10日以上付与されている方が、年5日以上取るということは法律上の義務になっておりますので、それは50%ということではないかと思いまます。

●三原委員

それはじゃあ、また個別でおうかがいまます。

●長井会長

ようするに、含めて平均でということですね、その5日間の取得義務は。法令で義務化されましたけれども、それも含めて平均で50%ちょっとだということじゃないですか。違いますか。そうですね。

●平井雇用環境・均等室長

付与される年休の日数に対して何日消化したかというのが、それが年休取得率の数字でございまして、年休が年10日以上付与される人が1年間に5日以上とるのは労働基準法上の義務でございまして、法律の履行状況に関する数字については別でございまして。

●紀伊労働基準部長

よろしいでしょうか。労働基準部の方からご説明申し上げますが、法律の付与につきまして、正直なところ統計についてはございません。ただ、労働基準法上、年5日間は付与というのは法律上の義務になっておりますものですから、そうした申告や情報があれば、適切に対応して、違反があれば指導しているという状況でございます。

●三原委員

はい、状況は分かりました。数字は今のところはないということで、そういう不適切な状況の訴えや情報があれば、それには対応します、ということでよろしいですね。

●紀伊労働基準部長

そのとおりでございます。

●三原委員

はい。

●長井会長

よろしいですか。

●三原委員

はい、結構です。

●長井会長

ありがとうございました。他に何かご質問、ご意見ございますでしょうか。

●本田委員

資料 NO. 4 の労働基準部の資料の中の5ページにございます、重点業種別労働災害発生状況の中の社会福祉施設が他の業種と比べて格段に上がっているのが見受けられますが、これには何か要因となるものがあるのでしょうか。それともコロナに関する要因が含まれているのでしょうか。ちょっとそこをお聞きしたいと思います。

●紀伊労働基準部長

はい、労働基準部の方からお答えいたします。正直申し上げます、要因分析まではできておりません。ただ、この社会福祉施設、ご案内のようにほとんどがいわゆる介護施設でございまして、非災害性の腰痛と申しますか、従来から腰痛というのが多かったのですが、確たる証左はないんですが、やはり新型コロナウイルス感染症拡大による、いわゆる「コロナ禍」の影響は、多少なりともあるというふうに推察しております。

●縄田労働局長

ちょっと補足させてください。社会福祉施設でご指摘のとおり、ちょっとピョンと跳ねておりますけれども、コロナの感染症で、例えば社会福祉施設で集団感染した介護士さんとか事務の方とかがいらっしゃいます。今手元に資料を持って

おらず、正確な人数ではありませんが、そういう方が二桁のオーダーで入りますので、例年に比べると多くなっているということです。

●本田委員

ありがとうございます。

●長井会長

他にいかがでしょうか。

●長尾委員

資料 NO. 3 のピンク色の冊子の 4 ページに関連して 2 点質問があります。グラフの民事上の個別労働紛争相談件数ですが、各月少しずつ少しずつ前年度より多いというのは、積み重ねて累計でこのような 294 件の増加になっていると思いますが、関連して 2 点質問がございます。

総合労働相談件数の方は、何件増加し、それが 12.4%であるという書き方になっているのに対して、民事上の個別労働紛争相談件数の方も 10%程度の増加ではあるのですが、こちらの方の表記を「%」を添えて書いていないのは、たまたまだとは思いますが、何か意図があるように読まれてしまうのではないかと、併せて表記されるご予定がおりかなということと、後その内訳に関連して、右側のグラフで相談状況が書いてありますが、昨年度も同様の形式の報告があったかのように記憶していますが、特にこういうジャンルの相談が増えたとか、そういったようなことはあるのでしょうか。2 点お訊ねします。

●平井雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室からお答えします。表記につきましては特に意図はございませんでして、民事上の個別労働紛争相談件数は 11.4%上昇しております。この表記につきましては、次回以降改めたいと思います。

相談状況につきましては、内容につきましては、いじめ・嫌がらせ、それから自己都合退職、労働条件の引き下げ、解雇、こういった事項については前年度とほとんど変わっていない状況でございます。多少、小数点以下の数字が変わることがあるんですけれども、ほとんど数字の変化はないという状況です。

●長尾委員

ありがとうございました。

●長井会長

よろしいでしょうか。他にいかがでしょうか。

●菊川委員

連合愛媛の菊川です。私の方からは、資料 NO. 5 の職業安定部資料の 2 ページのところですが、若者の雇用対策推進ということで、今もさまざまな対応なり取組をされていることについては敬意を表したいと思います。その中で、4 つ目の柱ですかね、「若者雇用促進法」の周知と「青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度（ユースエール認定制度）」の普及拡大と周知となっておりますけれども、このユースエール認定制度が愛媛の中でどれだけ認定されているのか。この下の数字だけではちょっと読み切れないので、もし何か数字的なものをお持ちであれば、教えていただきたいと思います。

●三原職業安定部長

職業安定部からお答えいたします。正確な数字は手元にはないのですが、ユースエール認定制度については、現時点で 9 社、県内で認定されていると思います。この制度自体は、働きやすさを示す項目、例えば有給休暇や超過勤務等の状況を数値化し、基準を満たしていれば認定するという形になってます。認定後も基準の達成状況を確認し、基準を満たしていなければ取消となりますが、これまで認

定を取り消された企業を含めると、認定企業は合計で十数社にのぼっているか
と思います。

●菊川委員

はい、中身は分かりました。ということからすれば、一度認定されると毎年
チェックされて、それが基準をクリアしていれば制度が継続されるということと、
これもし新たにそういう認定制度を受ける場合は、企業側の方から何か申請書と
いうか、何かされるような対応というのが発生するのでしょうか。

●三原職業安定部長

これは基本的に、我々から網羅的に見て、数値を満たしていれば、こちら側か
ら一方的に認定するのではなくて、申請をいただいて、中身を審査させていただ
くという形になります。企業様の方にお勧めをするのですが、実際にはかなり資
料作成に手間がかかってしまうので、申請いただくまでに至らないというケース
もあります。

●長井会長

よろしいでしょうか。はい、他にいかがでしょうか。

●甲斐委員

松山大学の甲斐です。資料 NO. 4 の 2 ページ目についておうかがいしたいと思
います。労働時間相談・支援班の説明会等実施状況についてということで、左上
のグラフは全体的なもの、多分、全体的な統計で、右側の四角囲みの中が個別
的な指導の内容だと思いましたが、内訳みたいなものは分かりませんか。

というのは、恐らく労働時間相談・支援班の、過重労働だとかそういったこと
をされているところってかなりなんというか確信犯というか、構造的にそうせ
ざるを得ない状況というのがあるので、説明会というふうな手法よりも、個別
の相談という方が多分、効果絶大じゃないかと思うんですね。要は、その違反の理由
と、それに対する対応がマッチしているのかなとすごく気になったのですが、そ
の辺はいかがでしょうか。

なかなか回数をどういうふうにカウントするかというのが、相談の場合などは
ちょっと難しいのではないかと思います。いかがでしょうか。重点の置き方と
して、感触としていかがでしょうか。

●紀伊労働基準部長

はい、労働基準部からお答えいたします。労働時間相談・支援班の活動と申し
ますのは、労働基準監督署で行っております、いわゆる強制力をもった監督・指
導とは別にですね、事業場から相談があった時の対応、それから改正労働基準法
等の、こちら行政の方から打って出るといった説明会が主でございます。もち
ろん違反のないようにするにはどうしたらいいか、法令を遵守するにはどうした
らいいかということの相談も受けているんですが、委員がおっしゃった
個々の相談内容と、それにリンクした回数という資料は、ただいま持ち合わせて
おりません。回数についてはそれで分かるんですが、例えば業種別の回数でござ
いましたら、時間外労働の上限規制の適用猶予業種等に対する説明会。これは適
用猶予業種というのが法律上ございますものですから、そちらにつきまして今後
違反がないようにということで、建設業については 10 回、380 社、道路貨物運送
業については 6 回、136 社、タクシー業については 2 回、4 社というふう
にやっておるんですが、委員がおっしゃられた個別の事業場それぞれについて
の資料についてはちょっと今、持ち合わせておりませんので、どういったもの
が出せるかも含めて検討させていただきまして、出せるものがあればまたご
提示申し上げたいと思いますが、如何でございましょうか。

●甲斐委員

はい、それで構わないかなと思います。ありがとうございます。

●縄田労働局長

ちょっと補足させていただきたいと思います。委員おっしゃるように、個別に対応していくというのは、多分丁寧が一番効果があるんだろーと思いますけれども、もともとこの支援班の活動というのは中小企業を対象に、念頭に置いてまして、中小企業というのは無数にあるものですから、我々が持ち合わせているマンパワーで全て個別対応というのはなかなか難しいということで、集団的な手法と個別的な対応、こういうものを組み合わせてやっていると、そういう状況でございます。

●甲斐委員

はい、ありがとうございました。

●長井会長

ありがとうございました。他にいかがでしょうか。

●神野委員

神野でございます。資料NO. 4の4ページの愛媛第13次労働災害防止推進計画の推進というところの上の表のところですが、右端のところの死傷者数のところで、5年間で8%以上の減という四角囲みで、その下の目標の所、令和4年において、対29年比で8%下げていきますよというふうな記載がございます。

これと次ページめくっていただいて、5ページのところの上の四角囲みのところで、上の丸の2段落目、死傷者数のところで、過去最少の平成27年から1,300人台、8%減少という記載がございますが、4ページの過去5年間さかのぼって令和4年に向かっていく内容と、その記載の流れの違いというものを教えていただきたいんですけども。

●紀伊労働基準部長

労働基準部からお答えします。すいません、委員おっしゃられたご趣旨といたしますか、もう一度ちょっとご確認させていただきたいんですが。

●神野委員

はい、申し訳ないです。じゃあ5ページの方の(2)の上の丸の方の死傷災害の過去最少の平成27年の1,405人を更新する1,300人台を目指す、そのために8%以上減少させるという、こういった計画がございますが、その前の4ページでは、ここでは平成27年の1,405人というような数字のところは理解するんですけども、ここでは上の表のところの平成29年から5年間の計画として、令和4年のところで8%下げていきますよというくくりがありますが、その違いを教えてください。

●紀伊労働基準部長

大変恐縮です、私の表が見にくくて申し訳ございません。こちら、過去最少のところを分かりやすくするために数字の方を入れさせていただきましたが、目標の立て方としてはですね、平成29年からの、最終的に5年間やって、その結果として8%減少させるという目標の立て方をいたしております。すいません、ちょっと数字でかえって分かりにくくなりまして申し訳ございませんでした。

●神野委員

はい、ありがとうございました。ただ、この計画の立て方として、5年間で8%下げますよということで、これは理解するんですが、そしたらまた次年度に移った時に、たとえばこの平成30年度から始まりますよとなると、結果的に始まりの数値が高くなってきたら、下げ幅、いわゆる比率をもっと下げなくてはならない

という話になりますので、そういったところを加味しながらの計画にさせていただきたいなと思ひまして、質問させていただきました。

●紀伊労働基準部長

また5年間たちましたら、次回の第14次の計画策定をいたしますので、その際には委員おっしゃったことを含めまして、もう少し分かりやすい表現をとりまして、計画の策定に考慮させていただきたいと思っております。ありがとうございます。

●神野委員

はい、ありがとうございました。

●長井会長

どうもありがとうございました。他に、特にならなければ、時間の関係もございまして、次の議題に移りたいと思ひますが、よろしいでしょうか。はい。それでは、2番目の令和3年度の愛媛労働局行政運営方針（案）について事務局より説明をお願いします。

(2) 令和3年度愛媛労働局行政運営方針（案）について

●平井雇用環境・均等室長

それでは、当局の令和3年度の行政運営方針につきまして、全体の説明をいたします。

使用する資料は資料NO.2の愛媛労働局の取組でございます。まず、表紙裏の1ページをご覧ください。令和3年度の愛媛労働局行政運営方針の基本方針を示してございます。真ん中に最重点対策・政策目標を書いてございますが、2つのテーマを掲げております。

1つがウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保。2つ目がウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性の向上の推進でございます。

この2つのテーマに沿いまして、局内、監督署、安定所が連携協力いたしまして、より相乗効果を高めながら各対策を進めていく予定でございます。

それでは、具体的な対策を説明いたします。

2ページのI、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保でございます。雇用機会の確保につきましては、コロナ禍においていずれもが喫緊の課題となっております。その中でも優先度の高い事項につきまして、要点をまとめて記載しております。

まず、1の雇用の維持・継続に向けた支援でございます。新型コロナウイルス感染症の影響等によりまして、休業等を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続を図る事業主への支援といたしまして、昨年来、雇用調整助成金の拡充及び迅速支給について当局は最優先で取り組んでまいりました。

未だに感染症拡大が雇用失業情勢に与える影響が非常に大きいということから、雇用維持・継続に向けた支援につきまして、引き続き全力を挙げて取り組んでまいります。

ただし、感染症拡大の影響が長期間に及んでおりまして、休業が1年以上にわたっているケースも多く見られることから、労働者のモチベーションの維持、そして生産性の確保・向上を図るため、産業雇用安定センター等、関係機関と連携いたしまして、在籍出向を活用した雇用維持に取り組むとともに、新たに創設されました産業雇用安定助成金による、出向元・出向先双方への支援を並行して行ってまいります。

次に、2の職業紹介の充実強化による効果的なマッチングの推進です。昨年1月に刷新されましたハローワークシステムの利用促進を図りますとともに、来年度予定されているハローワークインターネットサービスのさらなるバージョンアップによりまして、求人及び求職のマッチング機能の一層の充実を図ってまいります。

また、コロナ禍の影響により、求人数が大幅に減って、再就職先の選択肢が狭まる中、業種、地域、職種を超えた再就職等を促進するとともに、今回特に大きな影響を受けております非正規雇用労働者等の再就職支援の取組を一層強化してまいります。

同時に、求職者のニーズに即した求人開拓を行うことで、良質な求人を確保して、企業に対して求人充足に向けたきめ細かな助言等のサービスを行ってまいります。

一方で、コロナ禍にあっても、業種によっては引き続き人手不足感が強い業種もございまして、企業の人材確保にも引き続き取り組んでまいります。特に人材不足が著しい医療、介護、保育等分野への就職支援に取り組んでまいります。

続いて、3ページをご覧ください。3の就職氷河期世代活躍支援プランの実施・若者の雇用対策の推進でございます。

国の最重要課題の一つである、いわゆる就職氷河期世代への支援につきましては、昨年立ち上げました「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を基盤に、関係機関と緊密に連携しながら、個々の支援対象者が置かれた様々な状況に応じて、きめ細かな支援を行うことによって、その方々の正社員就職を可能にして、安定した職業生活を送ることができるように引き続き支援してまいります。

コロナ禍におきまして、第二の就職氷河期を生んではならないという使命のもと、愛媛新卒応援ハローワークを中心として、新規学校卒業者及び既卒者に対するきめ細かな就職支援を行ってまいります。

続いて4の高年齢者雇用対策の推進です。少子高齢化が急速に進展する中にありまして、高年齢者がその意欲と能力に応じて、年齢にかかわらず働き続けることができるよう、生涯現役社会の実現を目指して、雇用就業環境の整備を進めてまいります。

特に本年4月施行の改正高年齢者雇用安定法に基づく、70歳までの就業機会確保措置の努力義務化につきまして、周知・広報を引き続き徹底してまいります。

続いて4ページをご覧ください。5の障害者雇用対策の推進です。

精神障害者をはじめとしまして、障害者の就業ニーズが高まりを見せている状況を踏まえ、法定雇用率達成に向けた取組をさらに強化してまいります。法定雇用率につきましては、本年3月1日に0.1%引き上げられまして、民間企業で2.3%、国・地方公共団体で2.6%、教育委員会で2.5%となっております。関係機関と連携しつつ、障害特性に応じた支援を実施いたしまして、障害者の雇用促進を図ってまいります。

6の外国人に対する支援です。近年増加している外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するため、事業所訪問等による外国人の雇用管理状況の確認、雇用改善のための助言・援助の取組を引き続き進めてまいります。

特に外国人労働者はコロナ禍の影響を大きく受けておりますので、在留資格の特例措置を踏まえた対応を起動的に行ってまいります。

続いて5ページをご覧ください。手厚いセーフティネットの構築でございます。

生活保護受給者などの生活困窮者を広く対象に、地方公共団体とハローワークが一体となった就労支援を推進してまいります。

愛媛労働局では現在、松山市との間で雇用対策に関する協定を締結しております。この協定に基づきまして、松山市とハローワークが一体となり、生活困窮者に対する住居・生活相談等の雇用支援をワンストップで提供してまいります。

続いて8の地域のニーズに即した公的職業訓練の展開と訓練修了者への就職支援です。コロナ禍により求人数が大きく減少し、業種・職種を超えた再就職の支援の必要性が高まっております。

地域の求人・求職者のニーズに即した公的職業訓練の実施が益々重要となっておりますので、ハローワークにおいては求職者の訓練への適切な誘導、それから訓練修了者に対するきめ細かな就職支援を徹底してまいります。

また、県立産業技術専門校、ポリテクセンター愛媛、各民間教育訓練機関等と引き続き緊密に連携してまいります。

9の労働力需給調整事業の適正な運営の促進です。労働者派遣事業や職業紹介事業といった、民間における労働力の需給調整事業の適正な運営が確保されるよう、法制度の周知や監督・指導を徹底してまいります。特に派遣労働者の同一労働同一賃金の実現に向けた、派遣元・派遣先企業、それから派遣労働者に対する周知・支援を行ってまいります。

また、感染症拡大の影響を理由とした安易な派遣契約、雇用契約の解除を招かぬよう、雇用安定措置等をはじめとする、事業主が講じる措置等につきまして、指導・監督を徹底してまいります。

続いて6ページをご覧ください。2つ目の柱の、II ウイズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進についてです。

コロナ禍にありましても、労働者が安全な環境で安心して働くことができるよう、引き続き労働関係法令の履行確保、働き方改革の取組を進めてまいります。

まず1の、柔軟な働き方がしやすい環境整備でございます。コロナ禍の新しい働き方としましてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用によらない働き方とか、副業・兼業での働き方へも広がりを見せております。

今年度中に雇用型テレワークに関するガイドラインが改定される予定でございます。新しいガイドラインには、人材育成や人事評価など、労務管理全般の事項が含まれる予定です。

良質なテレワークの導入・定着促進のため、このガイドラインの周知を図るとともに、助成金等を活用して、新規にテレワークの導入を図る中小企業の取組を支援していくこととしております。

同時に、昨年9月に改定されました副業・兼業に関するガイドラインにつきましても、広く周知してまいります。

次に、2の安全で健康に働くことのできる職場づくりです。こちらの項目は、労働災害の防止はもとより、労働者が安全で健康に働くことのできるセーフティネットとしての労災保険の迅速・公正な処理等について、各種施策に取り組むこととしております。

まず1つ目の、職場における感染防止対策です。現下のコロナ禍にありまして、チェックリスト等を活用して、職場における感染防止対策に取り組んでまいります。

(2)の働き方改革の実現に向けた取組でございます。労働基準監督署の労働時間相談・支援班によるきめ細かな相談支援、それと、長時間労働是正に向けた監督指導、過労死等防止啓発月間を中心とした啓発活動の実施。長時間労働につ

ながる取引環境の見直しの促進、これらの対策を今年度に引き続き実施してまいります。

局内及び愛媛働き方改革推進支援センターとの連携によりまして、効果的な対策を進め、企業において具体的な取組が進むよう努めてまいります。

続いて7ページをご覧ください。7ページは労働基準行政の要となる対策でございます。

まず、労働条件の確保・改善対策としましては、労働基準監督署による監督指導を通じた労働基準関係法令の遵守徹底、それから、ガイドラインの周知・啓発などによりまして、労働条件の確保改善を図ってまいります。

(4)の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が、こちらでは大きく労働災害の防止と、労災保険制度の迅速・公正な処理、これを柱といたしまして、増加している高齢労働者など労働者の特性ですとか、業種等に応じた労働災害防止対策を推進してまいります。

同時に、労災保険制度の適正な運営に引き続き取り組んでまいります。

続いて、8ページをご覧くださいと思います。3の生産性向上の推進と雇用形態に関わらない公正な待遇の確保対策です。

まず1つ目の最低賃金の引き上げについてです。8ページ上段のグラフにございますように、地域別最低賃金である愛媛県最低賃金につきましては、現下のコロナ禍にありましても、順調に引き上げを行っております。来年度におきましても、業種別に設定されております特定最低賃金も含め、愛媛県の最低賃金の周知及び遵守徹底を図ってまいります。

また、最低賃金引き上げに向けた業務改善助成金等による、企業の生産性向上の取組の支援を行ってまいります。

2つ目は、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。同一労働同一賃金の実現に関するパート・有期雇用労働法は、本年4月からは中小企業にも適用となり、全ての事業所がパート・有期雇用労働法の対象となります。

パート・有期雇用労働法の履行を確保するため、法律の内容ですとか、同一労働同一賃金ガイドラインの周知徹底、それから積極的な改善指導を行っていくこととしております。

コロナ禍の中、経済状況の悪化により、企業の経営状況も考慮しながら、丁寧な相談対応を行って、きめ細かな支援に取り組んでまいります。来年度も引き続き、愛媛働き方改革推進支援センターにおきまして、専門家が行うアウトリーチ型支援を積極的に展開して、各種助成金の活用ですとか、働き方改革の企業の好事例の提供など、関係機関、団体と連携しまして、各企業のニーズに応じた支援を行ってまいりたいと考えております。

9ページの、女性の活躍促進と仕事と家庭の両立についてです。まず、女性の活躍促進に関する取組です。職場における性差別や、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いに関しましては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の履行確保を図り、法違反に対しては厳正に対処してまいります。

令和4年4月1日から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、それから情報公表の義務が、常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。当局管内で新たに義務企業となる企業が395社ありまして、これらの企業全てが令和3年度中に行動計画の策定・届出等を確実に行うことができるよう、計画的に働きかけを実施してまいります。

また、妊娠中の女性がコロナ感染の不安から大きなストレスを受けているということが、就業上の大きな課題とされまして、昨年5月に均等法に基づく母性健

健康管理措置の指針が改正されております。母性健康管理措置に基づいて、女性労働者が安心して休業できるよう、労使に対して制度の内容を周知して、また、企業が助成金制度を活用して有給の休暇制度導入するように働きかけていくこととしております。

また、企業において、次世代育成支援の観点から、不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備が進むよう、啓発・指導を行ってまいります。

続いて、仕事と家庭の両立支援の取組についてです。少子高齢化によりまして、労働者の仕事と育児・介護の両立の問題が深刻となっております。育児・介護休業法に規定されております各種両立支援制度の周知と活用促進に努めてまいります。

今、現国会に育児・介護休業法の改正法案が提出されておりました、今回の法律の改正は、男性の育児休業の取得を促進することを目的といたしまして、現行の育児休業制度を大幅に改正することが予定されております。

改正法案が成立した後、法律の内容が労使に十分ご理解いただけるよう、周知に取り組んでまいります。

改正法の施行に合わせまして、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てサポート企業、「くるみん」と「プラチナくるみん」の認定基準が変更となる予定です。助成金等を活用して、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主を支援するとともに、くるみんの認定申請が積極的に行われるよう、啓発・指導を進めていくこととしております。

10 ページの、総合的ハラスメント防止対策と個別労使紛争の解決援助についてでございます。昨年6月1日に労働施策総合推進法が改正されまして、令和4年4月1日からは中小企業にも適用となります。

セクシャルハラスメント、それからいわゆるマタニティハラスメントにパワーハラスメントを加えた総合的なハラスメント対策を企業が講じるよう、啓発・指導を行っていく予定です。

コロナ禍におきまして、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの問題が、特に医療機関とか飲食店等で発生したということが問題視されておりました、いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用しまして、来年度企業への啓発・指導を行っていくこととしております。

民事上の個別労働紛争の相談が近年増加傾向にあります、雇用均等法令、個別労働紛争解決促進法それぞれに紛争解決援助制度が規定されておりました、これらの制度の活用が進むよう、積極的に周知に努め、一つひとつの事案に的確に対応していきたいと考えております。

最後に、6の病気の治療と仕事の両立についてです。現在では、二人に一人がガンに罹患する時代といわれていますが、ガンだけではなく、疾病を抱えた労働者が治療を行いながら仕事を継続できるよう、企業の意識改革と、企業と医療機関の連携強化に取り組んでまいります。

具体的な取組といたしまして、愛媛産業保健総合支援センターとの連携による、治療と仕事の両立支援のためのガイドラインの周知ですとか、愛媛県地域両立支援推進チームの活動を通じた横断的な取組を促進していく予定でございます。

以上が概略の内容でございます。

●長井委員

ありがとうございました。ただいま、令和3年度の愛媛労働局行政運営方針案ということでご説明いただきましたけれども、それに関してご質問あるいはご意見がございましたらお願いします。

●菅委員

UAゼンセンの菅と申します。ご説明ありがとうございます。2ページ目、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会確保というところの中の、1の取組内容の○の3つ目、産業雇用安定センター等と連携した在籍型出向を活用した雇用の維持ということで、私どもUAゼンセンも産業雇用安定センターと連携をしながら、昨年以来、コロナ禍ということもございまして、いわゆるこの在籍型出向ですね、を推進はしてきました。ただ、就労マッチングですか、今までこういった在籍型出向という概念がほとんどなかったということもございまして、私が知っている限りでは、整ったケースがまだない状況なんですね。特に出向元と出向先と、そして実際に就労を希望される労働者の皆さんの三者がなかなか合わない。という状況下の中で、しかしこのコロナ禍の中で非常に重要な施策であるということに関しては、これは皆さんお分かりであるかと思っておりますので、ぜひもう少し理解を深めていただけるような、知っていただけるような、特に企業側についてもそうですし、我々労働者もそうですけど、ということで進めていかないと、なかなかこれ整わないのではないかなというふうに思っています。現状も含めて、お願いを含めて、ご提案させていただきます。

●三原職業安定部長

ご意見をちょうだいいたしまして、ありがとうございます。おっしゃるとおり、在籍型出向と聞いて内容がすぐピンとくるという事業者さんは、地域的な差はあるかもしれませんが、なかなか少ないのかなという印象を持っております。

失業なき労働移動ということで、産業雇用安定センターが従来から出向による雇用維持に取り組んできたという経緯はございますけれども、広く行われている状況にはないという印象があります。

これまでもグループ企業の中で人事異動の一環で、たとえば教育訓練であるとか、それぞれの意図を持ってなされてきたというケースはあるんですが、今回新たに創設された助成金は、基本的にはグループ企業の中ではなくて、今まで接点がなかった企業同士の在籍型出向を対象にしております。ですので、実際の現場レベルではマッチングをいかに図るかというのが非常に難しいのかなと思います。今までやり取りがあった会社同士であればまだしも、お互いが知らない状態で実際に労働者が出向先で就労するという状況になります。まず手続き面、出向契約というものをどういった形で締結するのかという、具体的な問題が生じると思います。法律上、適法な形で行う必要があります。その点については、今までの産業雇用安定センターの知見等を活かしながら、丁寧に対応していく必要があると考えております。労働者のモチベーションの低下というご指摘もございますが、どちらかという教育訓練の側面、この際ですから、一定期間違う現場を見て、また帰って来て、自分の会社でその経験をフルに活かしてください、というような前向きな形で行うことが重要ではないかと考えております。

●縄田労働局長

ちょっと補足させてください。委員おっしゃるとおり、この在籍型出向の制度に対する理解を図っていくことが重要だと、周知を図っていくことが重要だと、ご指摘のとおりでございまして、新年度に入りましたら産業雇用安定センター、労働局、愛媛県、それから県内の労使団体等に入ってもらいまして、新たにこの在籍型出向に関する協議会というものを立ち上げる予定にしています。そういった協議会でいろいろな方に入っていただきまして、そこを拠点にして、周知・啓発等に努めてまいりたいというふうに考えています。

●菅委員

ありがとうございました。出向先、出向元、そして就労者の三者がそれぞれ持っている思いをひとつにまとめるためには、産業雇用安定センターの役割は非常に大きいと思いますし、ただ、産業雇用安定センター自体の認知度がまだまだ低いということもございますので、ぜひ、よろしくお願ひしたいと思ひます。

●長井委員

よろしいでしょうか。はい、他にいかがでしょうか。

●村田委員

先ほど平井室長が説明された取組の冊子の10ページでございますが、この一番上のタイトル、総合的ハラスメント防止対策と個別労使紛争の解決援助とございますけれども、労働局的表現だと個別労働紛争じゃないかと思うんですが、その点は何か特別、労使紛争と書いたことは何かこだわりか何か。

●平井雇用環境・均等室長

表現を間違えたかもしれませんので、改めたいと思ひます。

●村田委員

ありがとうございます。

●長井委員

よろしいですか。はい、他にいかがでしょうか。

●丹治委員

それでは2点伺いたいと思ひます。冊子にありますUターン、Iターン、Jターンなどの促進ということがありますが、コロナ禍で今、地方に帰って仕事をしたいという指向が高まっていると聞きます。愛媛県での実態はどのようになっているのか教えてください。

2点目は外国人に対する支援です。先ほどからのご説明で、製造業の低下もあり雇用の維持が課題だと伺いましたが、移動制限により、来ることができない方も増えていると思ひます。令和3年度以降、外国人労働者の人数の推移をどのように想定されているのか、また業種によっては入ってこないことによる問題も発生すると思ひますが、お考えをお聞かせください。

●三原職業安定部長

まずU I Jターンの関係です。これは特に県や市町が中心になってかなり取組を進めておられると承知しておりますけれども、我々の業務の観点から言いますと、今回の新卒の内定状況を見ますと、県内企業への就職件数が高まっています。大都市での就職活動がままならなかった面もあるかもしれませんが、やはり意図的に、大都市ではなくて県内での就職に一定程度目が向いた結果の数字ではないかと考えています。

それから、外国人労働の関係ですけれども、今回、入国・出国が止まったということで、まずは出国できない労働者の方が発生したというのが、まず最初の問題でした。これについては入国管理の観点から、帰国できないまま在留資格の期限が切れるということで、その点についてまず、入国管理の観点でかなり特例を矢継ぎ早に出したという経過がございます。その特例的な在留資格の下、新たに就労するということになりますので、ハローワークでの再就職支援を行ってきたということがございます。

また、各企業の状況を伺いますと、残念ながら仕事が減った分、技能実習をある程度、見直さなければいけないのかなという話が聞かれたということがありますので、それについてもやはり再就職支援を徹底していかなければならない状況だというふうに認識してきました。

それから、入ってくる方については、やはり入国が難しい状況ですので、技能

実習については、計画もなかなか立てづらい状況が今なお続いているのではないかとこのように推察しています。

そうしたことで、状況は大きく変化をしているのかなと思っております。今後どうなるかは、感染症の広がり次第、収束の道筋次第かなと考えております。

●丹治委員

ありがとうございました。

●長井委員

よろしいですか。はい、他にどうでしょうか。

●菊川委員

時間があまりない中ですいません。私の方から2点。この基本方針、運営方針については是とする立場で、ぜひとも今後の取組の中で対応を強化していただきたいということでお願いをしておきたいと思っております。

1つは、2ページの1にありますように、雇用の維持・継続に向けた支援というところ。今回、コロナ禍の状況において、企業側も大変というのは重々理解しておりますけれども、一方で労働者側もですね、休業を余儀なくされたり、特に非正規と言われる皆さん方は雇用不安定ということで、いつ雇い止めになるのかというふうな状況になっています。

そういう意味でも昨今、我々の方の労働相談もありましたが、休業補償をするために雇用調整助成金を申請してもらいたいということを企業側に言っても、正規社員には対応するけれども、非正規には対応しない、というふうな見解をされている経営者がいらっしゃいます。いいか悪いかは別ですよ。

なので、切れ目のない雇用というふうな形をとるとするならば、やはりそういう中小企業、特に大変なところに対しても、こういった支援制度がちゃんとあるんだと、だから申請して雇用の維持につなげてください、ということについてやられているということは重々分かっていますが、まだまだ浸透がいてないところがありますので、ぜひとも次年度、このコロナに関しては時限付でありますから、即ということにはなりませんけれども、そういった点についてはぜひともまた周知・徹底にご尽力をいただければありがたいと思っております。

いま1点はですね、6ページのところです。柔軟な働き方がしやすい環境整備の支援のところ、このウイズコロナに向けて、テレワークの導入・定着について否定するものではございませんが、ぜひともこういった環境整備をしていく中で危惧するのは、家庭での作業になってきます。そういった部分で労働時間の管理が本当にきちっとできるのかどうか。

例えば、時間外をする際も、どういった形で時間外が認められるのか。そういったことも危惧をされますので、当然そのガイドライン等に基づいてやられると思うのですが、その点についてもお願いをしておきたいのが1点と、同様に、その下に副業・兼業を行うことができる環境整備となっておりますが、現行の企業の多くはですね、恐らく副業・兼業を認めてないところが多いんだと思っております。全部とはいいません。

今回このガイドラインが導入されることによって、生活も困窮していく中で、当然副業・兼業をしてはいけないというふうに私たちは思っておりますが、ここがどういうふうにかかれていくのか、更には万が一、災害が起こった時に、双方の企業で認めてもらえるのかどうか。先ほどの時間管理もそうかもしれません。けっこう懸念する材料もございますので、是非ともそのところも含めて、周知・徹底の方をお願いしておきたいと思っております。

●三原職業安定部長

まず1点目の雇用維持の周知・徹底についてです。ご指摘のとおり、まだまだ周知が足りないのかなということは、実は我々も感じております。この年明け以降、未だに新規に雇用調整助成金を申請をされるという企業がかなり多いという状況を見まして、まだ周知が行き届いていないのかと実感しているところです。

それから、申請件数自体はさらに増えてきていまして、去年のピーク時に近くなっています。松山市での飲食店への時短要請が、休業に結びついておりまして、飲食店の申請もかなり増えてきている印象がございます。そうしたこともありますので、まだまだ周知が行き届いていないということを念頭に入れながら取り組んでいきたいと思っています。

それから、正規雇用と非正規雇用で休業手当の取扱いに差が出るというのは、厚労省としても本意ではないというような前提で雇用維持策の周知を行っているところです。今、雇調金の支給率自体はかなり高いですから、10分の10今は出るわけですから、そういったことも含めて、利用促進についてさらに徹底していきたいと思います。そこで休業手当が得られなかった労働者については、休業支援金制度でカバーしていこうということは基本的に変わっていないということと、大企業が対象外だったところ大企業でも一定要件を満たせば対象にするということで今回は特例措置を拡充してまいりましたので、この点も引き続き周知を徹底していきたいと思っています。雇調金は支給率自体は今後縮小を段階的にしていくこととなっておりますが、現時点の支給率は相当高いので、今の水準からの段階的な縮小であれば急激に目減りするという企業はむしろ少ないのかなと考えていますので、引き続き利用促進の周知を徹底してまいりたいと思います。

●長井委員

よろしいでしょうか、今の回答で。他にいかがでしょうか。どうぞ。

●平井雇用環境・均等室長

テレワークに関しましては今年度、愛媛県内におけるテレワークの実施状況を、愛媛県法人会連合会が調査をしております、県内の実施率が26.6%というふうに出ております。

これは総務省等が行っております全国調査と比べてちょっと低目の数字になっているんですけども、現在のテレワークガイドラインについては労働基準法等、労働関係法令の適用に関する留意点とか、長時間労働対策というのが書いてあるんですが、これに加えて人材育成とか人事評価、テレワークの対象者を選定する時、非正規雇用の方を排除してはいけないですとか、人事評価につきましても、時間外のメールに対応しなかったから人事評価を低くしてはいけないとか、あと費用負担の問題とか、そういう細かな点についても含めて、全般的な内容が盛り込まれる予定でございまして、労使がよりテレワークを活用しやすいように変わります。

今回の新しいテレワークガイドラインを周知いたしまして、安心してテレワークができるように進めていきたいと考えております。

副業・兼業をする場合の留意点についてもガイドラインが策定をされております。フリーランスに関しましても、今年度中にはガイドラインができる予定でございまして、労働基準法の労働者の定義にあてはまる場合は、労働法の保護の対象とするというような考え方が明記される予定でございまして、これらのガイドラインに基づいて、良好な就業形態として多様な働き方が定着するように啓発してまいりたいと考えております。

●紀伊労働基準部長

労働基準部からさらに補足をさせていただきます。テレワークガイドラインに

つきましては、こちらはもちろん、労働者の方については労働基準法が適用になります。この雇用型テレワークガイドラインにつきましては、現行の労働基準法をもとに、今、雇用環境・均等室長からも申し上げましたとおり、よりテレワークを普及しやすいという観点での見直しが行われるものでございまして、委員おっしゃられるようにですね、それによって労働者はですね、不利になることがあってはならないこととして、私ども労働基準行政の管下の労働基準監督署といたしましても、今後改定されますテレワークガイドラインも踏まえまして、事業場に対する指導を徹底したいと考えております。

また、兼業・副業についての労災補償についてもご指摘がございました。先般、労働者災害補償保険法施行規則が改正されまして、複数事業場における労働災害につきましてもですね、労働時間を合算するといったような見直しが行われておりまして、こちらに労災請求がございました際には、迅速・公正に対応したいというふうに行っているところでございます。よろしくお願いたします。

●長井委員

よろしいでしょうか。他にいかがですか。よろしいですか。

それでは今出されました意見を集約しますと、4つあったと思うんですけど。一つは在籍型出向についてですね。これまでは親会社とか子会社、関連会社とかという形でやってきたわけですけども、いわゆる資本関係とかが無い場合、非常に難しいと思うんですが、いずれにしても、労働局、産業雇用安定センター、労使団体等で協議会を作るということで、より在籍型出向がやりやすい方向に進めたいということですね。それでよろしいですね。

2点目は、中小企業の特に休業補償に関してですね。あるいは非正規の方について、いわゆる差別のない、公正な休業補償を支援して欲しいということではないでしょうか。

3点目はテレワークに関することですけども、とりわけ労働時間が曖昧になりやすいので、特に労働時間管理については厳密な労働時間管理が必要だろうと。これは働き方改革でも労働時間管理については厳密化するということで、大きな基本方針になっていますので。

それから、副業・兼業の扱いについては、特に労災が起きた場合の使用責任の明確化であるとか、あるいは労働時間の加算の仕方とか、そのあたりをどう厳密にやっていくか、して欲しいということですね

ということで、いくつか要望が出されましたので、その点よろしくお願いたします。

それでは、だいぶ時間が押してますので、次に3番目のその他の①、愛媛県タオル製造業最低工賃について、事務局より説明をお願いいたします。

(3) その他

①愛媛県タオル製造業最低工賃について

●紀伊労働基準部長

はい、労働基準部の方から説明させていただきます。資料については資料 NO. 7をご覧くださいと思います。

当愛媛労働局におきましては、家内労働法に基づきまして、最低工賃は1件のみ設定がございます。資料NO. 7の1ページをめくっていただきたいと思います。

愛媛県タオル製造業最低工賃でございます。この最低工賃でございますけれども、品名は浴用タオル、1ページ目の中段にゴシック体で示しております。その

下に業務としてはへム加工。大変恐縮でございますが、「の」までゴシック体になっていますが、へム加工の部分だけでございます。

それから金額につきましては、3番目でございます、1ダースにつき65円50銭。それから発効日につきましては4でございますが、平成12年4月1日と。ご覧いただいたらお分かりかと思いますが、労働局の前身の労働基準局の時代に設定し、労働局発足後、改正がなされていないという状況でございます。

へム加工等詳細につきましては時間の関係で省きますが、資料2、3ページのとおりでございます。

4ページの方に進んでいただきまして、最低工賃の改正につきましては、現在、本省の指示によりまして、3カ年計画に基づいて3年毎に一回検討するという事になっておりまして、本年度が当局の最低工賃の改正等について検討する時期となっております。

そこで、この最低工賃の改正の必要性について判断するため、最低工賃対象業務にかかる実態を把握するために調査をさせていただきました。それが5ページ以降でございます。

この調査の結果につきましては、続く6ページをご覧くださいと思います。調査結果でございます。この6ページの表1をご覧くださいと思います。前年の調査がちょうど3年前の平成29年でございます。その時に、この最低工賃が適用されている事業場数、調査対象事業場数は48事業場数で、家内労働者は80人という結果でございました。

令和2年度につきましては、対象事業場数は広げまして120事業場数について調査をいたしておりますが、家内労働者につきましては令和2年度ですから一番右端でございます、28人という結果でございます。そのうち重要なのは、その28人のちょうど上段でございますが、「うちへム加工委託営業所数」とございます。これが最低工賃適用事業所数でございます、8事業場。そのうち、家内労働者数につきましては、その下段でございます28人という結果となっております。この調査表等につきましては8ページ、9ページの方に載せております。

また、この結果を踏まえまして、10ページ、11ページでございますが、委託者団体並びに関係労働者団体様からヒアリングを行わせていただきました。

そこで、今回の改正にあたっての判断でございます。11ページの5の結論の部分をご覧くださいと思います。

実態調査とヒアリングの結果、平成29年度調査における最低工賃が設定されている工程にかかる工賃額の伸びにつきましては、この調査で認められております。具体的に申しますと、今割愛させていただきましたが、7ページの方に戻っていただきまして、7ページの表2でございます。下から2段目、平成29年度調査におきましては、そのうちの加重平均の方をご覧くださいと思いますが、78.3円から、令和2年度調査におきましては82.0円というふうに、この工程にかかる工賃額については上昇しております。

その一方でございます。今度11ページの方にまた戻っていただきまして、適用家内労働者数は前回の調査からさらに大幅に減少して、現在28名となっております。今後、タオル生産量の伸びが期待できないことや、内製化が加速する見込みであること等総合的に判断いたしました結果、当局といたしましては、本年度は最低工賃改正の諮問をすべき状況にないと判断しておりますところでございます。以上、ご報告させていただきます。

●長井委員

ありがとうございます。浴用タオルのへム加工というんですかね、その最

低工賃ですが、これに関して何か質問とかご意見ございますか。特になければ、菅委員、この案件のヒアリング調査に関わられたということなので、何かコメントございますか。

●菅委員

はい、11 ページの上段に記載のとおりではございますが、いわゆる業務委託者といわゆる家内工賃にあたられていらっしゃる関係性を考えると、いわゆる労働時間という概念ではなく、また労基法の適用にも適さない、適用外ということも考えると、非常に弱い立場であるということも考えると、この28名の皆さんの生活を守るということを考えると、セーフティネットとも言える家内工賃というのはやはり必要なのかなというふうなことでご意見させていただきました。

●菊川委員

はい、今菅委員の方から言った中身はそのままです。菅委員も言いましたように、人数はたしかに減ってきている状況の中ではありませんけれども、現に労働者はいます。本来であれば最低賃金法にかかればいいんでしょうけれども、家内工賃法はそれには適用除外ということでもありますので、この人数の中でも、世の中が最低賃金も上げていかなければならないという観点の中で、本来労働者でありますから、我々としては上げるべき状況だというふうに思いますけれども、昨今の状況なり人数の状況をみれば、なかなかそれを上げていくという審議、改正する審議にはちょっと至らないという結論になっていますので、できれば廃止というのではなく、現行の状況でお願いをしたいというふうに思っています。

●長井委員

ありがとうございます。時間がだいぶ押していますので、よろしいでしょうか。これについては、最低工賃の廃止の諮問については見送るということで、皆さん、ご了解いただいてよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、次にその他の2番目ですが、愛媛地方労働審議会運営規程の改正についてということで、これも事務局より説明をお願いします。

②愛媛地方労働審議会運営規程の改正について

●平井雇用環境・均等室長

はい。資料の NO. 8 をご覧ください。見え消し版の方を見ていただく方が分かりやすいかと思えます。

このたび、新型コロナウイルス感染症禍にありまして、感染防止を図る観点から各種行政手続きにおける押印・署名の取扱い等について見直しが進められております。今後のデジタルガバメントの実現のために、行政手続きにおける書面主義、押印主義、対面主義につきまして恒久的に見直して制度的な対応を図ることが進められております。

その一環といたしまして、当局の労働審議会における手続きについて、次のような改正をご提案させていただきます。委員の皆様のご審議をお願いしたいと思います。

まず、見え消し版の第3条をご覧ください。審議会はそもそも対面方式が原則でございましたが、今後はテレビ会議システムの利用による参加も可能とすることといたしまして、テレビ会議による参加も、充足数、それから議決数の数に加えることとしたいと思います。これについて、第3条の第1項と第2項を新たに加えております。

それから、第6条でございます。議事録の作成に関してでございます。これま

では、会長と会長の指名する委員お二人の方に議事録の内容をご確認いただいて、署名・押印をお願いしていたところですが、今後は審議会議事録の委員の署名を必要としないこととしまして、関係の記載を削除しております。議事録の内容について各委員の皆様にご確認いただくことについては、これまでどおりでございます。

以上2点について、ご審議をお願いいたします。

●長井委員

はい、ありがとうございました。審議会の運営規程の改正案2点ありました。何かご意見ありますか。特にご異論ないようですので、皆さん了解していただいたということで、よろしく願いいたします。

それでは、今日の審議事項は以上です。それでは、最後に縄田局長の方からお願いします。

●縄田労働局長

委員の先生方におかれましては長時間の調査・審議、ありがとうございました。

私にとって、この地方労働審議会は、6回目となりますけれども、今までで一番多くのご意見をいただいたような気がいたします。非正規雇用労働者の就業の安定、休業補償で正規と非正規で差別がないように、あるいはテレワーク、副業・兼業、労働災害の防止、本日大変沢山のご意見をいただきました。

先生方からいただいた貴重なご意見等を参考にしまして、今後とも行政運営にしっかり取り組んでまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

●長井委員

以上をもちまして、本日の議事は全て終了いたしました。各委員におかれましては、円滑なご審議にご協力いただき、ありがとうございました。ここで、進行を事務局の方にお返ししたいと思います。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

本日はお疲れ様でした。ここで紹介です。

本審議会の会長であります長井先生が、このたび厚生労働大臣表彰を受けられました。そこで、本日局長の縄田から、先生の功労についてご紹介させていただきます。

●縄田労働局長

昨年11月23日付で、愛媛地方労働審議会会長、長井^{よりとし}偉訓先生に対しまして、厚生労働大臣から、地方労働行政関係功労者として表彰がなされ、私の方から伝達させていただきました。

先生のご功績については、もう委員の皆様は十分にご承知かと思いますが、改めてご紹介させていただきます。

長井先生は平成25年10月に愛媛地方労働審議会の公益代表委員に就任されまして、同年11月から会長として7年5か月務めていただきました。長井会長には、高い見識と豊富な経験、的確な判断に加え、卓越した指導力によりまして、公平、中立的な立場で各方面からの意見を集約し、審議会の円滑な運営に大きく寄与されてこられました。

こうしたご功績が評価されまして、今回の大臣表彰に至ったのでございます。遅くなってしまうかもしれませんが、この機会にご紹介させていただきます。

長井先生におかれましては本当にありがとうございました。また、おめでとうございます。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。それでは以上をもちまして、審議会を終了いたします。

