

## 令和3年度 第1回愛媛地方労働審議会

○日時 令和3年11月2日（火） 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】

小田委員、丹治委員、長尾委員、藤本委員、村田委員

【労働者代表委員】

井上委員、岡本委員、菊川委員、宮崎委員、吉岡委員

【使用者代表委員】

植村委員、本田委員、三原委員、渡邊委員、渡部委員

【事務局】

瀧原労働局長、山崎総務部長、平井雇用環境・均等室長

岡本労働基準部長、三原職業安定部長、深山総務課長

渡部総務企画官、三好労働保険徴収室長、鈴木監督課長

山内賃金室長、岸田健康安全課長、島田労災補償課長

梶職業安定課長、矢野需給調整事業室長、西口職業対策課長

高田訓練室長、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

○議題

(1) 会長選出及び会長代理指名

(2) 愛媛労働局における労働行政の推進状況

○議事

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

定刻となりましたので、ただ今から令和3年度第1回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様方にはお忙しい中、第11期審議会委員をお引き受けいただき、また、本日は審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

私は事務局の石川と申します。会長が選出されるまでの間、議事の進行を務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

それではまず初めに、事務局を代表しまして、愛媛労働局長の瀧原からご挨拶申し上げます。

●瀧原労働局長

おはようございます。愛媛労働局長の瀧原でございます。本日お集りの委員の皆様方におかれましては、第11期の愛媛地方労働審議会の委員にご就任いただき、誠にありがとうございます。また、日頃より愛媛労働局の行政運営につきまして、ひとかたならぬご理解、ご協力を賜り、感謝申し上げますとともに、本日

は大変お忙しい中、ご出席いただき、重ねて御礼を申し上げます。

さて、当審議会は、愛媛労働局が所管いたします業務につきましてご審議をお願い申し上げているものでございます。本日は第 11 期の最初の審議会でございますので、会長の選出等を行うとともに、令和 3 年度上半期の愛媛労働局の重点施策の取組状況、そして、今後の下半期に向けた取組につきまして、事務局からご説明申し上げます、ご意見をいただければ、と考えております。

現在の社会情勢は、ご承知のとおり、新型コロナウイルス感染症がこの 2 年程猛威を振るい、第 5 波を数えるまでに至りました。今は少し小康状態になっており、このまま収まることを望むところではございますけれども、一方で第 6 波の懸念もございません。そういう中ではございますけれども、今の状況は、少しずつ社会、経済がこの状況に適応して、来たるべきアフターコロナに向けて新たな前進を模索している状況かと感じております。

最近の県内の経済状況につきましては、愛媛県が公表されております「最近の県内経済状況」によりますと、9 月時点でございますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響により、全体として弱い動きが続いているというものであるとうかがっております。この状況の中で、自粛なり要請されて、一部緩和されたりしながらまた自粛という、そういうことが繰り返される中で、各産業、特にサービス業でありますとか飲食、小売業あたりが非常に深刻な影響を受けている状況と思っております。

当然そのことは雇用面に関してもいろいろな影響が出てきているところでございまして、当労働局で公表しております有効求人倍率、これも 9 月時点で 1.26 倍、1 倍を超えている状況ではありますけれども、最近では 3 か月ほど季節調整値で連続して低下ということで、なかなか回復までには至っていない、依然厳しい状況であると認識しております。

ただ産業全体を見ますと、求人の動きでありますとか、求職者の動きを見る中では、緩やかに持ち直しつつあると判断をしているところではございます。

このあたり、予断を許さないところでありますが、今後期待できる状況になっていけばと思うところでございます。

そのような状況の中で、労働局といたしましては、今年度も引き続き、雇用の維持、継続に対する支援というものに努めてまいりますとともに、今後のウィズコロナ時代に対応すべく、また、人材確保対策等もこれから深刻になってくることも予想されますので、そういうことも念頭に、働き方改革等により一層取り組んでまいりたいと考えております。

具体的なものとしましては、雇用機会の確保に向けては、雇用維持、継続に向けた支援、効果的なマッチングの推進、就職氷河期世代の方々や高齢者、障害者の方々に対する対策、さらには地域の求人、求職者のニーズに即した職業訓練の展開等の施策を実施してまいりたい、と考えております。

また、働き方改革に関しましては、この時代に対応した労働環境の整備に向けて、柔軟な働き方がしやすい環境整備、安全で健康に働くことができる職場づくり、公正な待遇の確保などの施策に取り組んでまいりたい、と考えております。

また、このコロナ禍で特に非正規労働者の方を中心に、雇用の分断といいますか、あるいは男女の格差というのが広がったといわれている面もあり、一方でコロナに関わるハラスメントでありますとか、さらにはいじめ、嫌がらせなどの相談も労働局に対してご相談いただくことが増加しています。

また、令和4年4月1日から女性活躍推進法の対象拡大、中小企業におけるパワハラ防止措置の義務化も施行されますので、局として計画的な働きかけ、説明会などの周知のための取組もしっかりやっていきたいと考えております。

これらの課題に対する取組の進捗状況につきまして、このあと、各部室長のほうから説明させていただきますけれども、引き続き感染防止対策を講じながら、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

最後にはなりますが、本日の審議会におきまして、委員の皆様方から忌憚ないご意見、ご指摘をいただければと思っております。それをもとに今後の行政運用に反映させて、よりよい行政というものに邁進してまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、委員の皆様のご紹介です。資料の中に第11期の委員名簿がございます。これをご覧ください。今からこの名簿の順にお名前をお呼びしますので、恐れ入りますが、その場で一旦ご起立をお願いいたします。

それでははじめは、公益代表委員の皆様です。小田委員でございます。

●小田委員

小田と申します。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

甲斐委員は先ほど連絡があり、急用のため欠席でございます。丹治委員でございます。

●丹治委員

丹治です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

長尾委員でございます。

●長尾委員

長尾です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

藤本委員でございます。

●藤本委員

藤本です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

村田委員でございます。

●村田委員

村田でございます。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、労働者代表委員の皆様です。井上委員でございます。

●井上委員

井上です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

岡本委員でございます。

●岡本委員

岡本と申します。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

菊川委員でございます。

●菊川委員

菊川です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

菅委員は欠席でございます。宮崎委員でございます。

●宮崎委員

宮崎です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

吉岡委員でございます。

●吉岡委員

吉岡です。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、使用者代表委員の皆様です。植村委員でございます。

●植村委員

植村でございます。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

小倉委員は欠席でございます。本田委員でございます。

●本田委員

本田と申します。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

三原委員でございます。

●三原委員

三原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

渡邊委員でございます。

●渡邊委員

渡邊でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

渡部委員でございます。

●渡部委員

渡部と申します。よろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

以上、出席者 15 名、欠席者 3 名の計 18 名の皆様が第 11 期委員にご就任いただいております。よろしくお願いいたします。

続きまして、事務局を紹介いたします。先ほど、労働局長の瀧原はご挨拶申し上げましたので、そのほかの職員をご紹介させていただきます。総務部長の山崎です。雇用環境・均等室長の平井です。労働基準部長の岡本です。職業安定部長の三原です。

続きまして定数報告です。本日の出席委員は 18 名中 15 名で、各側では公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 5 名でございます。以上、本日の出席者数が地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定める定足数、全数の三分の二以上、または各側委員の三分の一以上、これを満たしておりますので、本審議会は有効であることをご報告いたします。

なお、審議会は愛媛地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則、公開となっております。また、議事録についてもホームページ上で公開することになっておりますので、ご了承いただけますようお願い申し上げます。

次に資料の確認です。全部で 5 点ございます。1 点目は次第です。2 点目は委員名簿です。3 点目は出席者名簿です。4 点目は配席図です。最後に 5 点目が議事資料です。議事資料は、資料No. 1 と参考資料No. 1、2、3 の 4 つございます。

それから訂正がひとつございます。資料No. 1 の 6 ページ、このページに誤りがございまして、机上配布しております差し替え用と表示した 1 枚がありますので、これに変更をお願いいたします。

それから資料の最後になりますが、追加資料 3 部机上配布しておりますのでご注意ください。資料は以上です。落丁などございましたら、いつでも結構ですので、お知らせください。

それでは議事に入ります。1 つ目の議題は会長の選出と会長代理の指名です。まず、会長の選出は地方労働審議会令第 5 条第 1 項の規定に基づき、公益を代表する委員の中から選出することになっております。どなたかご推薦いただけますでしょうか。

#### ●菊川委員

よろしいですか。前回まで会長代理をされておりました村田委員を推薦したいと思います。よろしくお願いいたします。

#### ●石川雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。ただ今、村田委員ご推薦のご発言がございました。会長は村田委員にご就任いただくということで、ご異議はございませんでしょうか。

ありがとうございます。ご異議がないようですので、村田委員に会長にご就任いただき、以後の議事進行をお願いしたいと存じます。それでは村田会長、議長席へお願いいたします。

#### ●村田会長

ただ今会長を仰せつかりました村田でございます。一言ご挨拶を申し上げます。

地方労働審議会は、労働局が担うさまざまな重要事項について、労・使・公そ

それぞれの代表委員によって議論し、労働局に意見を申し上げて労働局に反映していただく場でございます。本日は今年度第1回目でございますが、資料にあります労働局の行政運営方針では、今年度の重点対策は、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、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の二本柱となっております。

このあと、労働局のご担当から、この二本柱についての中間報告がございますので、委員の皆様からは自由にご意見をいただければと存じます。円滑な議事の進行に努めてまいりますので、ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

それでは早速でございますが、引き続き議題（1）でございます、会長代理の指名に入りたいと存じます。会長代理につきましても、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づきまして、私が指名することになっておりますが、ぜひとも小田委員に会長代理をお願いしたいと存じますが、いかがでしょうか。

●小田委員

謹んでお受けいたします。

●村田会長

ありがとうございます。それでは小田委員から一言お願いしたいと思います。

●小田委員

失礼します。私自身は紛争処理、民事・商事の紛争処理を専門としておりまして、労働行政全般あるいは労働経済に通じているわけではありませんけれども、最低賃金の審議や労働紛争の処理に20年くらい携わってまいりましたので、多少なりともその知見をここで活かすことができればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

●村田会長

ありがとうございます。続きまして、2つ目の議題でございますが、愛媛労働局における労働行政の推進状況についてでございます。まず事務局から令和3年度労働行政運営方針に沿って、上半期における重点対策事項にかかる進捗状況と、下半期の取組方針についてご説明をいただきたいと思っております。すべての説明が終わりましたら、一括して審議に入りたいと存じます。それでは、着席をしたままで結構でございますので、順次説明をお願いいたします。

●三原職業安定部長

愛媛労働局職業安定部長を拝命しております三原と申します。着席のまま失礼いたします。審議会委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜りまして、心より感謝申し上げます。

早速ではございますが、令和3年度の業務運営状況につきまして、労働局からご説明申し上げます。お手元の資料1及び参考資料1をご覧ください。

本年3月18日に開催されました令和2年度第2回の本審議会でのご審議を経て作成されました令和3年度労働行政運営方針、縦長の資料参考1でございますが、こちらの内容に沿って、令和3年の年度途中における業務の推進状況につきまして、各担当部室から順次ご説明申し上げます。

はじめに、労働行政運営方針の目次ですと、第3「ウィズ・ポストコロナ時代

の雇用機会の確保」に記載されている項目からご説明いたします。なお、横長の資料1の各項番は縦長の参考資料1の運営方針の項番に対応しておりますので、適宜ご参照いただければと存じます。

それでは説明に移りますが、各項目の説明に入ります前に、コロナ禍における県下の雇用失業情勢につきまして、概要をご説明したいと思います。

横長の資料1の3ページをご覧ください。愛媛県下の雇用失業情勢は、令和2年の年明け以降、現在に至るまで、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けながら推移してまいりました。資料左側の折れ線棒グラフをご覧ください。

令和2年1月以降、感染症の拡大を受けまして、求人が幅広い産業で急激に減少しました。求人数は6月以降横ばいとなりましたが、求職者数は緊急事態宣言の一時的な解除後に遅れて増加したため、有効求人倍率は令和2年11月にかけて1年近くにわたり連続で低下し、令和元年度の1.6倍台から一時、1.16倍まで下がりました。有効求人倍率を年平均値で見ますと、令和元年度の1.60倍から令和2年度1.26倍まで、大幅に低下しました。0.34ポイントの低下は、昭和48年の第1次オイルショック後の落ち込みに次ぐ、史上2番目の記録的な下げ幅となりました。

令和3年度に入ってから一部求人を持ち直しの動きがみられ、直近では倍率は1.2倍ないし1.3倍で推移しております。

次に、資料右側のグラフですが、令和2年度以降は就職・充足件数ともに減少傾向が続いております。その主な要因としましては、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の求職者が就職活動に慎重になったこと等により、マッチングが難しくなったことが考えられます。

続いて、コロナ禍における雇用失業情勢で特徴的と思われる点について、3点ほどご説明します。

1点目は、雇用調整助成金をはじめとする雇用維持策による雇用の下支え効果が一定程度みられることです。雇調金や休業支援金による雇用維持の支援が、今なお手厚い支給水準で継続されています。求職者数については、コロナ前と比べ1割程度上昇したものの、令和3年に入ってからはおおむね横ばいで推移しており、県内の有効求人倍率は一貫して1倍台を維持しています。また、完全失業率、これは全国値ですが、一時3.0%まで上昇しましたが、現在は2%台後半で推移しています。リーマンショック時は有効求人倍率0.52倍、完全失業率は5.5%まで悪化したことを考えますと、最悪の状況の一手手前でなんとか踏みとどまれているという印象があります。

厚生労働省は一連の雇用維持策により、完全失業率の上昇が2.6%程度抑制されたと試算しておりますが、県内においても一定の雇用の下支え効果が出ていると考えられ、厳しい状況ながらも、主要指標は乱高下せず、今のところ比較的安定して推移していると考えられます。

ただし、雇用維持策の長期化につれ、一部で雇用調整助成金等への依存度が高まっている印象があります。雇用保険財源不足の問題も深刻になっており、先々、支給水準が下げられた場合にはなんらかの影響が出ることが予想されるため、先行きについては予断を許さない状況が続いていると考えています。

2点目は、非正規雇用労働者、とりわけ女性の雇用に深刻な影響が出ていることです。今回は飲食店に代表されるように、業務上、人との接触を伴う産業で大きな打撃を受けた結果、そうした産業に従事する非正規雇用労働者、中でも女性の雇用に深刻な影響が出ているとの指摘がありますが、管内においても少なからずそうした傾向がみられるところです。

今年度に入ってからからは特にパート求職者が増加傾向となっておりますが、再就職活動にあたっては、条件面で折り合いがつかないなど、ミスマッチが強まる傾向があり、求職活動が長期化するケースも目立っています。

3点目は、これほど大規模な景気の悪化にもかかわらず、企業においては人手不足基調が大変根強いことです。コロナ前の労働市場における最優先課題は人材確保でしたが、特に中小企業の中には、長年にわたり従業員、特に若手従業員を採用できていない企業も多く、コロナ禍で目の前の経営状況は厳しいものの、先々のことを考えると担い手の確保が急務となっているといった企業も少なくないものとみられます。

今年度に入ってからからは、一部産業の求人で事業の再開に向けた持ち直しの動きが出始めています。最近では、コロナ禍の中で企業業績が二極化しているといわれるように、産業や企業規模により回復の度合いにばらつきがあることは否めませんが、今後、アフターコロナに向け、企業の経済活動が全体的に活発化した場合、一時的になりを潜めていた人手不足の問題が一気に噴出する懸念もあります。労働行政としては、特に来年度ですが、労働市場の動向に、より一層機敏に対応していく必要があると考えております。

資料に戻っていただきまして、1 ページ目をご覧ください。1 番の「雇用の維持・継続に向けた支援」です。

雇用調整助成金については、感染症の拡大直後から支給水準を大幅に引き上げるとともに、申請手続きを簡略化した結果、県内でも多くの企業に活用されています。また、昨年 7 月に労働者が直接申請することができる休業支援金が創設され、申請件数は増加傾向にあります。補助金、支援金ともに申請件数は高止まりの状況が今なお続いています。

先ほど申し上げましたとおり、雇調金等の雇用施策による下支え効果は高く、雇用失業情勢に相当の影響力をもっていると考えられますが、支給が遅れれば政策効果が下がってしまうため、下半期の取組としては、引き続き迅速な支給に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、2 ページ目をご覧ください。「在籍型出向の活用による雇用維持への支援」です。雇調金等の雇用施策により休業状態が長引くことで、労働者のモチベーションや技能が低下するという弊害が生じていること、一方で、一部では人材不足が深刻化している産業もあること等の状況を踏まえ、令和 3 年 1 月の補正予算により、在籍型出向、産業雇用安定助成金の活用による支援を開始いたしました。

当県では本年 6 月、産業雇用安定センターの愛媛事務所のほか、労使団体、金融機関、各行政機関をメンバーとする愛媛県在籍型出向等支援協議会を結成し、在

籍型出向を活用した雇用維持の支援に取り組んでおります。

県内では資料中ほどの記載のような事例がすでに複数展開されており、右上の囲みの記載のとおり、9月末現在で出向労働者60人、出向元企業数9社、出向先企業数7社に活用されています。

下半期の取組といたしましては、引き続き協議会の構成員との連携を強め、出向元、出向先の開拓に努めてまいります。

続きまして、資料3ページでございます。「業種・地域・職種を越えた再就職等の促進」です。コロナ禍における雇用失業情勢につきましては、先ほどご説明申したとおりですので、割愛させていただきます。

続いて、資料4ページ、「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」です。ハローワークにおいては従前よりPDCAサイクルによる目標管理、業務改善に取り組んでおります。5ページには、本年8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指標、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存じます。

続きまして、資料6ページ、「地域のニーズに即した職業訓練の展開」ですが、このページの記載に誤りがありましたため、お詫びのうえ、訂正させていただきます。数値に誤りがあったところですが、修正箇所が多数にのぼるため、資料6ページについては机上に差し替えの資料を配付させていただいております。大変恐縮ですが、そちらをご覧くださいませでしょうか。

厚生労働省では、本年2月、「新たな雇用・訓練パッケージ」を策定し、雇用維持策による雇用の下支え・創出に加え、仕事と訓練受講の両立に取り組むこととなりました。厚生労働省及び高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部では、本年4月から、「あなたをパワーアップ大作戦！」と題し、共同で職業訓練の周知・広報、受講率の向上に努めているところです。

資料中ほどの求職者支援訓練、これは雇用保険を受給できない求職者向けの訓練ですが、入校率は基礎コース、実践コース合わせて54.7%となっており、昨年度同期と比べて0.5%上昇しています。

2つ目の「公共職業訓練（離職者訓練）」、これは県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構愛媛支部が実施する訓練ですが、入校率は県の産業技術専門校82.2%、委託訓練79.9%、ポリテクセンター80.7%となっており、昨年度の同期比でそれぞれ2.8%のプラス、3.9%のプラス、5.4%のマイナスとなっています。

それから資料下段の訓練修了者の就職状況ですが、本年9月末時点の就職件数は706件で、対前年同月比173件、進捗率89.9%で、対前年同月比で19.3ポイントと、大幅に上昇しております。補正予算により、訓練枠・コースの拡充や受講要件緩和等の見直しが行なわれたことに加え、求職者への受講勧奨を積極的に行った結果、受講者数が3割近く増加したことも手伝いまして、就職件数も大幅に伸びた形となりました。

下半期の取組としては、引き続きハローワークにおける受講勧奨を徹底し、訓練の存在を知らないまま受講に至らない求職者を生まないように、訓練のメリッ

トや訓練受講給付金等のサポートについての周知に取り組んでまいります。

次に、資料 7 ページ、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」です。一体的実施事業は地域の実情に応じた効果的な雇用対策を行うため、労働施策総合推進法において国と地方自治体との連携策の一つとして策定されたもので、具体的には国のハローワークの職業紹介事業と各地方自治体の各種施策と組み合わせ、同じ庁舎内においてワンストップで行政サービスを提供するものです。

県内においては、ハローワークプラザ松山及び愛媛県のジョブカフェ愛w o r k が連携した「ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナー」、一般型と、ハローワーク松山及び松山市が連携した「松山市福祉・就労支援室」、これは生活保護受給者向けのサービスで、いわゆる生保型と呼ばれますが、この2つがあります。

表の記載のとおり、事業実績は両施設ともに本年8月末時点で、いずれの項目も目標値または目標の進捗率を上回っておりまして、おおむね順調に進捗しております。

下半期の取組といたしましては、一般型、生保型ともに県・松山市との連携を一層強化し、令和4年度に向けては、各運営計画を策定のうえ、引き続き効果的な業務運営を行ってまいります。

続きまして、資料 8 ページ、「ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について」です。コロナ禍をきっかけに、社会生活のオンライン化・リモート化が加速しているところですが、ハローワークのサービスについても、本年9月から一部オンライン化による機能強化が図られています。

具体的には、求職者がオンライン上でハローワークからの職業紹介を受けることができたり、それからオンライン上で求人に直接応募できるようになり、求人者側はそれらの応募をオンライン上で受けられるようになる、そういったサービスが展開されています。

このサービスを利用するためには、オンライン上で「求職者マイページ」及び「求人者マイページ」の開設が必要となります。各ハローワークのマイページの開設率は表のとおりですが、普及率はまだまだ低い水準にとどまっていることから、下半期の取組としては、マイページの開設促進を強力に推し進めてまいります。また、ハローワークの各専門窓口における対面支援についても併せてPRを行うとともに、真に支援が必要な求職者については、対面での就職支援に積極的に誘導し、懇切丁寧な支援にこれまで以上に力を入れて取り組んでまいります。

続きまして、資料9ページ、「非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援」です。ハローワークでは若年者の雇用対策として、新規学卒者等のほか、フリーターへのきめ細かな就職支援、職場定着支援を行っております。また、学卒者以外への取組といたしましては、若者ハローワーク等中心にジョブカフェ愛w o r k や愛媛若者サポートステーションと連携いたしまして、就職支援、定着支援を行っております

今回の感染症の拡大は新卒者等の雇用にも影響を与えており、資料中ほどの「高校生の就職先決定状況」をみますと、求人数は2割前後減少するなど、一部で厳しい状況となりました。

一方で就職決定率は 99.0%と、前年よりわずかに下降したものの、おおむね例年に近い水準を維持しております。

なお高校生は就職希望者数が年々減少しており、特に昨年度は卒業予定者数の減少に加え、進学希望者数の増加により、就職希望者数が 13.6%も減少しています。この傾向は今年度も続いており、この点には留意が必要と考えています。

続きまして、資料左下のフリーター支援事業の状況です。令和 2 年度の実績値は 1,088 人と、感染症拡大の影響を受け、令和元年度と比べて大幅に低下しております。

なお、資料に再び誤りがあります。令和 2 年度の前年同月比がマイナス 30.1%と記載されておりますが、正しくはマイナス 52.4%です。こちらもお詫びして訂正させていただきます。申し訳ございません。

令和 2 年度は求人数が減少したことに加え、対面での就職支援が大きく制約を受けたことで、実績の大幅な低下につながりました。

下半期の取組といたしましては、教育機関をはじめとする関係機関とより緊密に連携するとともに、中小企業を中心とした求人者の人材確保支援に取り組むほか、若年者にとって働きやすい職場環境を整えるユースエール認定企業を増やす等、取組を進めてまいります。

続きまして、資料 10 ページ、「医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援」です。近年、医療、介護、福祉、保育等での分野での人材不足の問題は大変深刻となっており、雇用と福祉が連携したうえで、離職者に対し介護分野等への就職支援を行うことがより重要となっています。特に、いわゆるコロナ離職者の再就職支援を通じて、介護分野等における人材確保支援に力を入れています。また、これらの雇用吸収力の高い人材不足分野のマッチングの向上を図るため、ハローワーク松山の人材確保対策コーナーを中心に、県社会福祉協議会、ナースセンター、福祉人材センターをはじめとする、関係機関と連携した人材確保支援を実施しています。

下半期の取組としては、アフターコロナにおける深刻な人材不足を見据え、引き続き関係機関と連携して対応してまいります。

続きまして、資料 11 ページ、「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」です。いわゆる就職氷河期世代への支援については、コロナ禍にあっても国の最優先課題のひとつとされています。愛媛県においても昨年 6 月、関係機関と共に「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、事業実施計画が策定されました。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、国としてはハローワークの紹介による正社員就職件数を目標の指標としています。

令和 3 年度の進捗状況については、目標値 919 件に対し、7 月末の実績は 353 件、進捗率 38.4%と、目安値の 33.3%を上回っており、おおむね順調に推移進捗しています。

就職氷河期世代サポートコーナーをはじめとするハローワーク専門窓口での個別支援のほか、職業訓練等の職業能力開発機会の提供、職場実習・体験の実施、

各種助成金の活用による就職支援等に取り組んでいます。

下半期の取組としては、これら各種取組のほか、資料右下にあります「愛媛就職氷河期世代応援サイト」等を通じての各行政機関での支援策の横断的な広報、就職氷河期世代対象のセミナー、合同就職説明会の実施等に取り組んでまいります。

続きまして12ページ、「高齢者の就労・社会参加の促進」です。昨年6月1日時点の県内の状況をみますと、65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業は99.7%となっています。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%、定年廃止および66歳以上定年企業は6.2%と、いずれも全国平均値を上回っており、高齢化率の高さを背景に、高齢者雇用が一定程度進展しているわが県の現状を反映しているものと思われま。

こうした中、改正高年齢者雇用安定法が本年4月に施行され、70歳までの就業機会確保措置が努力義務化されるという大きな制度改革がありました。

下半期の取組としては、65歳までの雇用確保措置の徹底と併せ、70歳までの就業機会確保措置についても周知徹底をしてまいります。また、ハローワークにおける生涯現役支援窓口を中心とした再就職支援、求人開拓等に引き続き取り組んでまいります。

続きまして13ページ、「障害者の就労促進」です。管内のハローワークにおける障害者の求職申込件数及び就職件数については、共に右肩上がり推移してきました。

また、県内の実雇用率については2.29%と法定雇用率を上回り、過去最高となっています。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生じていることや、感染症の影響で障害者が比較的就労しやすい求人が減少したことにより、雇用情勢については、今後、就職件数が伸び悩むことが懸念されています。

下半期の取組としては、法定雇用率の押し上げ等のさらなる周知に取り組んでまいりますとともに、雇用率達成指導、それからチーム支援による職業紹介、定着支援を丁寧実施してまいります。

続きまして、資料14ページ、「外国人に対する支援」です。右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、感染症の影響により増加幅は縮小したものの、令和2年度も過去最高を更新しました。県内の外国人雇用状況は、技能実習が全体の67.7%と全国2位、産業別では製造業の割合が63.4%と、全国1位となっています。製造業に従事する技能実習生の割合が非常に高いことが、当県の大きな特徴となっています。

そうした中で現在、海外からの入国が制限されていることで、技能実習生は減少しているものとみられます。技能実習生への依存度が高い企業では生産力が減少している可能性があり、今後、経済活動の本格的な再開に向け、技能実習生の減少による労働力不足が足かせとなることも懸念されます。

一方で外国人労働者の適正な雇用管理も課題となっており、下半期の取組とし

ては、外国人雇用管理指針・外国人雇用状況届出制度の周知や、外国人雇用管理アドバイザーによる支援・指導・援助に引き続き取り組んでまいります。

資料 15 ページ、「派遣労働者の雇用の安定等」です。今年度、感染症の第 4 波、第 5 波が到来する中であっても、労働者派遣事業、それから職業紹介事業については訪問指導を積極的に展開しています。本年 9 月末現在で、労働者派遣事業については 185 件、進捗率 50.8%、職業紹介事業については 28 件、進捗率 62.2%の指導監督を実施しており、順調に進捗しております。

コロナ禍における派遣労働者の雇用の安定を図ることが引き続き喫緊の課題となっており、指導監督に当たっては派遣契約の中途解除や不更新が発生しないか確認するとともに、安易な契約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。これまでのところ、減産等を理由とする派遣契約の不更新の発生を数件確認しております。

下半期の取組としては、引き続き感染症が労働者派遣に及ぼす影響を注視しつつ、派遣労働者の雇用安定措置の履行確保に向け、適切な指導監督を実施してまいります。職業安定部からは以上です。

#### ●岡本労働基準部長

労働基準部長の岡本です。本年 4 月から着任をしております。どうぞよろしくお願いたします。

私の方からは、資料でいいますと 16 ページから 22 ページ、そして参考資料「行政運営方針」本文でいいますと、13 ページから 19 ページにつきましてご説明させていただきます。こちらにつきましては、私ども労働基準部と雇用環境・均等室が担当している施策というところがございます。今回、初めて委員に就かれた方もおられるかもしれませんので、簡単にご説明しますと、労働基準部というのは、基本的に罰則とか強行的な法規、労働基準法とか安全衛生法などの罰則が設けられている、そうした法律をもとに最低の労働基準、最低の安全基準を確保するというような取組をしています。

雇用環境均等室につきましては、働きやすい職場づくりに向けて、法律を上回る部分について事業場の皆様方に周知啓発をして、自主的にさらに良い労働環境を作るための取組をしているというのが雇用環境・均等室、というイメージでご理解いただければいいのかなと思っております。

私の説明時間は 15 分ほどでございますので、この資料自体、重点を絞って作ったのですが、すべてを説明しきれませんので、要点を絞ってご説明させていただきます。また、割愛した部分につきましては、のちほどの意見交換の場で、ご遠慮なくご質問等いただければと思っております。

それでは、資料 16 ページ 2 番の「ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり」というところがございます。これはまさに雇用環境、また、われわれ労働基準部において安全で健康に働ける職場づくりというのは、コロナがあろうがなかろうが、一番の政策課題として、重点的に取り組んでいるところでございます。

その中で、職場における感染症対策というところで、このあとご説明しますけ

れども、仕事中の安全、また健康を確保するというところで、感染症が非常に拡大してましたけれども、労働行政におきましても、事業場への訪問時ですとかたくさんの方が来庁されますので、そうした機会を通じて、職場でのコロナ感染防止につきましてリーフレット等で周知を行ってきたところでございます。

続きまして、「長時間労働の是正」でございます。ここが働き方改革の中でも一丁目一番地といいますか、非常に鍵となる部分でございますし、私ども労働基準行政におきましても、さまざまな労働条件、最低基準を確保するというところがあるんですけれども、ここ十年来、最重点にこの長時間労働の是正に取り組んできたところでございます。

最初の○のところですが、こちらにつきましては雇用環境・均等室が担当している施策でございます。自主的に労働時間を削減、短縮していただくために、雇用環境・均等室の方では働き方コンサルタント、また、委託事業ではありますが、働き方改革推進支援センターというところに専門家を配置しております。そこで個別訪問でありますとか集団的なセミナーを開催して、労働時間短縮を呼び掛けているというところでございます。

また、併せて、生産性を上げながら積極的に労働時間短縮に取り組む事業場に対して、さまざまな助成金制度を用意しておりますので、これらの活用を促しているというところでございます。実績等につきましては、資料をご確認いただければと思います。

17 ページのところの「長時間労働の是正」というのが労働基準行政で取り組んでいるところでございます。先ほど、10 年来取り組んでいるというふうに申し上げましたけれども、今般、時間外労働の上限規制というのが令和元年から適用されまして、令和2年4月、昨年からは中小企業にも適用されたというところでございます。そこでこうした労働基準法改正に伴う上限規制がきちんと運用されますよう、監督指導を行っているというような状況です。

こちらの資料には令和2年の実績が書いておまして、長時間労働の是正を重点とした監督指導については、280 件実施して違反率 86.8%と書いておりますけれども、こちらにつきましては、訪問した際のいろいろな違反を含めて 86.8%ということで、実際の労働時間関係の違反につきましては、98 件、約 35%の違反を確認して、是正指導を行ったというところでございます。これにつきましては、今年度も引き続き最重点として、長時間労働の是正に向けた指導、また、改正された上限規制の適用について、中小事業場の皆様に懇切丁寧に指導を行っているというところでございます。

続きまして、「労働条件の確保・改善対策」というところでございます。こちらは、労働基準監督の所管するところでございまして、これは労働基準法制定以来、70 年にわたって最低労働条件の確保ということで取り組んでいるところでございます。

机上配布の資料に、「コロナ禍における労働基準監督署のご理解・ご協力」というリーフレットを付けさせていただいております。実際、監督というのは企業の方に訪問させていただいて、さまざまな調査をさせていただいて、もし問題点が

あれば改善いただくといったような取組をしているのですが、基本的には、監督署から企業を訪問した際に歓迎されないのをごさいますけれども、特にコロナ禍においては非常に敬遠されるというような状況がございました。第一線の監督官は非常に苦勞して事業場に訪問して、安全基準であるとか労務管理であるとかというのを指導しているところをごさいます、これは労働者のためであるのはもちろん、企業さんのためにもなるというところで、こういったパンフレットを活用して、ご理解いただきながら、この表にあるような定期監督を実施してきたところをごさいます。

下半期の取組のところをごさいます。労働基準行政、雇用環境・均等行政につきましては、それほど時期的な要因はなく、上半期、下半期かわらず重点項目を実施していくというところですが、ただ、11月につきましては過労死等防止啓発月間がございまして、ここで、先ほどの長時間労働の是正というところも含め、過重労働解消キャンペーンを実施しておりまして、こちらに記載しているような取組を、まさに今11月実施しているところをごさいます。

続いて、18ページをおめぐりいただきたいと思ひます。こちらにつきましては、安全、安心して働ける、つまり、仕事でのけがや仕事で病気等にかかることのないように、というような取組、労働災害防止の取組状況をごさいます。労働災害防止につきましては、5カ年計画というのを作って、その計画に基づいて実施しているところをごさいます、現在は13次計画中で、5年間のうちの4年目を迎えているところです。

労働災害の状況につきましては、グラフを見ていただければいいのですが、40年、50年という長期のスパンでみますと確実に減ってきているんですけども、ここ10年間ににつきましては増減を繰り返していますし、特にここ2、3年でみますと、逆に増加傾向にあるというところをごさいます。

その要因としては、労働力不足ということもありまして、定年が延長されてきています。現在は65歳定年ですし、70歳定年が努力義務化されておりまして、高齢労働者の方が増加しているということですか、そして、ここに書いていますけれども、第三次産業において非常に労働災害が増えているというところをごさいます。第三次産業では、パートの方が多ということで、労働災害防止に関するノウハウが不足しているところがあります。事故の内容では転倒災害が増えていると。第三次産業の中でも、飲食業であるとか社会福祉施設での転倒災害が急増していて、非常に忙しくて人がいないといったような労働環境にごさいます。そういったところで、この第三次産業の転倒災害をいかに防ぐか。これは愛媛労働局だけではなくて、全国的な課題になっておりまして、この転倒災害、第三次産業に対する労働災害、転倒災害防止に最大限の力を入れて、今取り組んでいるところをごさいます。

今年度でいいますと、社会福祉施設さん、10人以上の社会福祉施設さんに対しては文書要請をできるだけ分かりやすいパンフレットを愛媛労働局独自に作って、文書要請を行ったというところをごさいます。本来であれば、施設にうかがって指導を行いたいののですが、特に今、コロナ禍の中で感染が懸念されると。入

所者の家族の方もお会いできないというような状況の中で文書要請が精一杯かなというところで、1,106 の事業場に対して文書を送らせていただいたというところでございます。

次の「エイジフレンドリーガイドライン」というのは高齢者対策でございます、これも全国的に取り組んでいるんですけれども、高齢者の労働災害防止のためのガイドラインというのを厚生労働省では作成しております、できるだけ高齢者の方にも優しい職場環境を作っていきますよといったような取組で、このガイドラインの周知を図っているところでございます。

続いて、19 ページは、職場の健康確保という取組でございます。このあとご説明しますけれども、労災関係でもやはりメンタル、工作中、仕事の原因だけではないかもしれませんが、メンタルヘルスの問題であるとか、また、19 ページ中段に書いてありますように、化学物質とか石綿ばく露対策ということで、規則改正がされております。特定化学物質障害予防規則の改正であるとか、いくつかの規則が改正されておりますので、こういった周知に取り組んでいるというところでございます。

下半期に向けましても、これも引き続き上半期から継続するというところではありますけれども、特に下半期では年末、また年度末を迎えますと、例年、非常に災害が増えてくるというようなところでございますので、特に年末を中心に労働災害防止をさらに強く呼び掛けていくといったようなことに取り組んでまいりたいと考えております。

おめくりいただきまして、20 ページでございます。「迅速かつ公正な労災保険の給付」というところで、労働災害の取組を強化しているのですが、不幸にして事故に遭われた場合の補償を行うというものです。

先ほど申し上げましたように、最近でいいますと、長時間労働を原因とした心臓疾患、また、精神的障害による労災申請というのが増えてきております。愛媛県の規模で見ますと、増減を繰り返しているのですが、全国的にみますと毎年増えていっているという状況がございますので、そういった労災請求に対して迅速公正な給付を今後も行っていくということでございます。

21 ページでございます。こちらは、労災給付や失業給付等に対し、その財源となります保険料をしっかりといただかないといけないということで、労働者をお雇いの事業場さんに対しては、しっかりと労働保険に加入していただくと。加入していただいたあとには、確実に労働保険料を払っていただくというような形で取組を行っているというような現状が、こちらに示してあります。

こちらにつきましても、下半期、まだ手続きが終わられていない事業場、また、保険料が納付されていない事業場につきましても、訪問等通じまして督促というような取組を行っていくという状況でございます。

おめくりいただきまして、最後 22 ページでございます。最低賃金の引上げに関する生産性の向上の推進というところでございます。最初の「最低賃金・賃金引き上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」というところでございます。

最低賃金につきましても、最低賃金法というもので、罰則付きできちんと守っていただく必要がありますけれども、これにつきましてもできるだけ円滑に、最低賃金を適切に、生産性を上げながら確保できるというように、雇用環境・均等室のほうではさまざまな支援を行ってございまして、特に業務改善助成金という助成金を取り扱ってございまして、この周知に取り組んでいるというところでございます。

今年度につきましましては、コロナの影響もございまして、オンラインで説明会を開催してございまして、この模様がNHKさんのほうにも取材いただいて、夕方のニュースに流れたということもございまして、昨年から3倍以上の申請がございました。これは周知もそうですが、今回、最低賃金が前年793円から今回28円の821円になったというようなこともございまして、ちょうど800円という大きな節目を越えたということもございまして、非常に事業場の皆さんにも大きな影響が出るということが非常に懸念されてございまして、われわれもしっかりと、例年に増して周知を行ってきたというような結果で、たくさんの方がご活用いただいた、と考えております。

続きまして、「最低賃金制度の適切な運営」ということで、先ほど申し上げました、例年、最低賃金というのは10月くらいに改定されて運用されるということもございまして、今年も28円引き上げて10月1日から時間額821円となっておりますので、自治体や労使関係の皆様のご協力をいただきながら、引き続き周知を図っていきたいというふうに考えております。

下半期につきましても引き続き、地域別最賃の周知、併せて12月25日からは産業別、特定最賃が改定になりますので、こちらにつきましても、周知をしっかりと行ってまいりたい、と考えております。以上でございます。

#### ●平井雇用機会・均等室長

雇用環境・均等室の平井でございます。委員の皆様には日頃から当室の業務の推進につきましまして、大変ご理解、ご協力を賜り、心からお礼申し上げます。

本年度の行政運営方針の当室担当分野につきましまして、上半期の業務進捗状況と下半期の業務運営方針について説明申し上げます。

資料22ページの右側のほうをご覧いただきたいと思っております。まず1点目「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」に関する施策でございます。

昨年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行されましたが、本年4月から中小企業も適用対象となっております。当室では正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差の解消を図るため、法の着実な履行確保に取り組んできたところでございます。

本年度上期につきましましては、昨年度に引き続きまして、パートタイム労働者、アルバイト等、非正規雇用労働者を多く雇用する企業を選定いたしまして、報告徴収を行いまして、雇用管理上必要な措置の実施状況を確認し、その必要な措置が実施されていない場合は行政指導を行ってまいりました。

年間140件の実施を計画してございまして、上期は63件、進捗率は45.0%の結果でございます。これは新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響で、蔓延防止重点

措置の対象となった期間がございましたが、この期間、庁外活動を自粛したことが影響しておりまして、計画どおりの実行となりませんでした。下半期につきましては、集団的な報告徴収の実施に変更して、計画件数の全数実施を図りたいと考えております。主な助言事項につきましては、表で示しているとおりでございます。

今後の取組といたしましては、下の枠のところに書いてございますが、パート・有期雇用労働法の着実な履行確保を図るとともに、非正規雇用労働者の雇用管理改善に向けた事業主の取組を促進するため、働き方改革推進支援センターと連携しまして、きめ細やかな支援を実施していきたいと考えております。

次の23ページをご覧くださいと思います。「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」についてでございます。昨年、第4次少子化社会対策大綱が閣議決定されまして、少子化対策が強化されたことに伴いまして、不妊治療に対する助成も拡大されることとなりました。当室におきましても、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発を行いまして、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進しております。上半期におきましては、県内の医療関係団体、地方自治体、産婦人科等に協力を依頼しまして、不妊に悩む労働者とか事業主に向けた各種情報提供を図っております。

下の欄でございますが、仕事と家庭の両立支援を図る事業主に対する助成措置である、両立支援助成金の活用状況を示しておりますが、昨年度同時期に比較いたしまして、4割以上申請件数が増加しております。特に男性の育児休業の取得促進を図るための出生時両立支援コースの申請が3割以上増加しております。今後も事業主の積極的な両立支援の取組を推進するため、本助成金の有効活用を図ってまいります。

右側の方をご覧くださいと思いますが、来年4月1日から女性の活躍を推進するための一般事業主行動計画の策定義務の対象企業が、常用労働者数101人から300人の企業に拡大されます。管内では374社が対象となっております。本年度の当室の重点目標といたしまして、新しく義務対象となる企業の行動計画の届出率を、年度内のできるだけ早い段階で100%に達することを目標としております。

上半期9月末時点での届出率は全体の11.0%と、上半期の目標であった30%を達成することはできませんでした。下半期におきまして、引き続き、対象企業に対し積極的に情報提供を行うとともに、説明会とか個別説明会の開催、さらに個別指導を行って、年度内に全ての対象企業から行動計画が届出されるよう取り組んでまいりたいと考えております。

次の24ページをご覧くださいと思います。育児・介護休業法の履行確保を図るため、法に基づく報告徴収を行いまして、各企業の就業規則への規定の整備、それと制度の円滑な運用を促進するため、行政指導を行ってまいりました。

それと右側の方に書いてありますが、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を勧奨しまして、企業が自主的かつ積極的に従業員の子育て支援の取組を行うよう啓発しております。

計画の策定・届出率は現在、常用労働者数が101人以上の企業が対象でござい

て、527社のうち、ほぼ全て行動計画が届出されております。

本年6月に男性の育児休業の取得を促進することを大きな柱といたしまして育児・介護休業法が改正され、来年4月1日から順次施行されることになっております。

今後の取組といたしましては、この法改正を踏まえて、改正内容の周知徹底と規定整備の促進を図り、また、各企業において仕事と育児の両立支援策が積極的に行われ、子育てサポート企業、法に基づく「くるみん」の認定申請が増えるように、啓発に取り組んでまいることとしております。

25ページの「総合的なハラスメント対策の推進」についてでございます。管内6カ所に設置しております総合労働相談コーナーで受理した相談の件数ですが、9月末日時点で6,669件と、前年度同期に比べまして1割以上減少しておりますが、このうち民事上の個別労働紛争の相談件数は1,842件と、反対に昨年度同時期より7.2%増加しております。

円グラフで相談内容別の比率を示しておりますが、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が全体の約四分の一を占めておりまして、最も多い状態です。この傾向は例年と同じ傾向を示しております。

個別労働紛争解決援助制度の運用状況ですが、労働局長による助言・指導の申し出件数、上半期で65件と、前年同時期に比べまして2割以上増加をいたしました。迅速な対応を心がけておりまして、申し出から1か月以内に全件を終了しております。

次の26ページをご覧いただきたいと思っております。紛争調整委員会によるあっせんの申請件数。これは上半期で29件と、前年度同時期の2.4倍以上増加をいたしました。あっせん参加率が52.2%、また、合意率が34.8%ということでございますが、2か月以内に全体の85%の事案を処理完了しております。

今後の取組につきましては、労働関係法令の周知を行いまして、労使紛争の未然防止を図るとともに、総合労働相談コーナーの機能強化、また、関係機関との連携強化に努めまして、相談への的確な対応、紛争の円滑迅速な解決に努めてまいりたいと考えております。

また、令和4年4月から労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が中小企業にも義務付けされることから、セクハラ、また、いわゆるマタニティハラスメントを含めまして、総合的なハラスメント防止対策が企業で適切に講じられるよう、法の周知徹底を図っていくこととしております。私からの説明は以上です。

#### ●岡本労働基準部長

それでは最後の27ページ、「治療と仕事の両立支援」でございます。参考資料では22ページです。こちらにつきましては、罰則のあるような法律の取組ではなくて、自主的に取り組んでいただくというものでございまして、高齢労働者が増えているということや、一方で医療技術が進歩しているということもありまして、治療をしながら働き続けられる職場環境を作っていきたいと思いますという取組で、両立支援、先ほど育児・介護がありました、両立支援の中では一番後発の取組

で、平成 29 年から本格的に取り組んでおります。

この一覧につきましても、自主的にと、先ほど申し上げましたが、企業の皆様にご理解いただいて取り組んでいただくということで、今この周知に努めているというところでございます。

愛媛労働局では、関係する方々にご参加いただく両立支援チーム協議会を開催して、周知等のご協力をいただいているところでございます。下半期またこれからでございますけれども、セミナーやシンポジウム、コロナ禍でございますのでオンラインで開催して、できるだけ多くの事業場の皆様にご覧いただいて、治療と仕事に取り組もうという企業をこれから増やしてまいりたいと考えております。

机上配布資料のほうにリーフレットをつけておりまして、シンポジウムが 11 月に開催されます。また、来年 1 月から 3 月に、まだ日程は確定していませんが、下半期の取組にありますような、地域のセミナーというのも開催を予定しておりますので、こういったオンラインでご参加いただいて、取組をする企業をこれからも周知して増やしていきたいと考えているところでございます。以上でございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。ただ今、愛媛労働局における労働行政の推進状況につきまして、各担当部局より一括してご説明をいただきました。

多様な範囲にわたってございましたけれども、いずれも非常に重要なことだと思います。ただ今の説明に対するご質問、ご意見などを自由にいただければと存じますが、いかがでしょうか。お気楽に質問していただければと思いますけど。初めに質問される方が出て議論が展開されると続々と、というパターンもあったりすると思うんですが、どなたか。はい、丹治委員、お願いいたします。

●丹治委員

それでは質問いたします。先ほど、労働災害そして安全で健康に働くことの重要性をご説明いただいたんですが、資料の 19 ページ、定期健康診断の有所見率を見てみますと、ここ数年でかなり上昇しているように見受けられます。労働行政が直接関わるというのは非常に難しいところかと思いますが、やはり安全で健康にというのは基本かと思いますが。これどのように要因を分析されているのか、お教えてください。

●岡本労働基準部長

ありがとうございます、ご遠慮なくどんどん質問していただければと思います。なんでもかんでも高齢化というのは言いたくはないのですが、全体的にやはり労働者の方々の年齢が上がってきて、というのはあると思います。

私自身もこのメタボの体形で、何年も前から有所見をいただいているのですが、そういったところが一番あるのかなど。また一方でいいますと、実は県にもよって医療機関さんが、まあこれは良いことなのですが、熱心に検査をさせていただいてやっているところと、地域性も一方ではあるのですが、それは医療機関さんの判断を言い訳にははいけないので、一番言えるのは、全体的に高齢化が進

んできているというのが、一番大きな要因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。

●村田会長

ありがとうございました。高齢化ということで。あと、他に質問ございませんでしょうか。ちょっと今の労災に関連して 18 ページ。先ほど「転倒災害」ということを説明されましたけれども、具体的にはどんな感じなんですか。

●岡本労働基準部長

はい、社会福祉施設さんでは本当に人手が不足していて、緊急的にナースコールではないですけど、呼び出しが鳴ったりとかというので、走られるとか、階段を急いで下りないといけないとかという状況がありますまた、非常勤さんが入ってきたりとか、女性の方が多く働かれている状況があり、ジェンダーとか女性とかどんどん活躍していただきたいのですが、女性特有でスカートをはいていて、階段を降りるときに段差が見にくいといったようなことで転倒が増えているという状況もあります。飲食業でいいますと、足下が炊事場等で濡れやすいというようなところで、滑りやすいそもそもの環境があるといったところですね。先ほど申し上げましたように、飲食業もパートさんとか非常勤の方が多いため職場でするので、なかなかそういった安全衛生教育が十分にできないといったような、さまざまな要因で転倒災害に結びついているというところがございます。

この転倒災害、われわれでいいますと、休業4日以上の災害をカウントするのですけれども、「こけたくらいで？」と皆さん思われるのですが、実はこけて1か月以上の骨折を負うとかいったような災害も非常に多くなっておりまして、本当に転倒災害ばかりにできないということと、ちょっとした注意で防げるということもありますので、危険個所にステッカーを貼って注意喚起を促すとか、滑りにくい靴を履いていただくとか、といったような注意喚起を含めたリーフレットであるとかステッカーを用意して、社会福祉施設さん等に文書でお願いする、といったような取組を進めておりまして、あと、全国的にも転倒災害防止プロジェクトというのも展開しておりまして、そういったキャンペーンも実施して、通年で転倒災害防止を呼び掛けているといったようなところがございます。

●村田会長

はい、大変よく分かりました。ありがとうございました。他にご質問やご意見等ございますでしょうか。

●本田委員

ひとつご質問がございます。14 ページの外国人に対する支援というところで、在留資格別の中に「身分に基づく在留資格」が1,184人となっているんですが、この身分に基づく在留資格というのは、具体的にどういうことか、教えていただければと思います。

●三原職業安定部長

ご質問いただき有り難うございます。在留資格の種類の中で、永住者、主に戦後日本に定住されている日系の方等、代々日本に根付いておられるような方が該

当します。

●本田委員

ありがとうございました。もうひとつ、特徴としては製造業の割合が 63.4%で最も多く、この場合は全国一位となっているということで、技能実習生が非常に多いとグラフで出ておりますが、これは具体的にどのような業種になりますか。

●三原職業安定部長

特にイメージしやすいのが造船業ですが、こうしたモノづくりの分野での技能実習生の人数が非常に多い印象があります。全国の外国人労働者の内訳を都道府県ごとにみますと、愛媛県は外国人労働者数が比較的少ない地域ですが、就労の資格別にみると、技能実習生の割合が全国2番目に高く、また、製造業の割合が全国で最も高くなっています。人数としては全国的にもっと多い地域はありますが、偏りがあるというところが愛媛県の非常に特徴的なところだと思います。

●本田委員

はい、ありがとうございました。

●村田会長

他にございませんでしょうか。菊川委員、お願いいたします。

●菊川委員

ご説明ありがとうございます。ちょっと何点か、確認というか、分かる範囲で構いませんので、教えていただければと思います。

職業安定部長のほうから冒頭いろいろなご説明がある中で、このコロナ禍の状況の中で、なかなか女性の雇用が深刻である、というような状況があったというふうにお聞きをしたと思いますが、その中で5ページのところに、令和3年度のハローワークのマッチング機能に関する業務実績というところで、就職件数がそれぞれの労働局さんの方で出ていると思いますが、一概にこれがいいか悪いかは別としても、男女比というような数字がもし分かるのであれば、教えていただきたいのが1点。

それから、9ページのところです。先ほどのところともリンクするのですが、特に非正規雇用労働者というのが、このコロナ禍の状況によって雇い止めにあっているということも多く耳にします。そういう意味ではいろいろな対策をされていることを踏まえると、このフリーター事業に係る正社員就職状況が出されておりました、先ほど対前年比でいうと低くはなっていますが、この実績値ですね。フリーターから正社員化された中身だと思うんですが、ここももし男女比が分かるのであれば、教えていただきたいと思います。

それから 23 ページのところです。女性活躍推進法の中でも特に男性の育児休業取得というのが言われて若干たっていると思いますが、なかなか男性の取得率が低いという傾向になってはいますが、現段階でもしつかめておるのであれば、男性の取得率というのが、この愛媛県の状況でかまいませんけれども、分かる範囲でお教え願いたいというふうに思います。

●村田会長

3点質問がございました。

●三原職業安定部長

ご質問いただき有り難うございます。まず1点目、ハローワークのマッチング機能に関する業務実績上で、女性の雇用に与える影響を表す数値があるかとのお尋ねですが、手元には正確な数字がないため、追って回答させていただければと思います。定例的に把握している統計データ上は男女比の数値が表れてこないため、以前、一定期間抽出して男女の影響を調べたことがありますが、その時は、パート求職者の中で、女性の比率が6、7割程度にのぼっており、県内でも全国的な傾向と変わらないことを確認した記憶があります。

それから、2点目のフリーター事業に係る正社員就職状況についてですが、こちらも手元に資料がありませんので、併せて確認させていただきたいと思います。

●平井雇用環境・均等室長

愛媛県内の男性の育児休業取得率でございますが、愛媛県が仕事と家庭の両立に関する調査を2年ごとにやっております、最新の数字が令和元年度の数字になります。男性の育児休業取得率は4%程度だったと思います。それに対応する全国の数字といたしましては、雇用均等調査というのがございまして、これでいきますと、令和元年度は7.4%ぐらいだったと思いますので、愛媛県の取得率は全国の半分程度という低さでございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。女性の雇用が深刻だという5ページの男女比と、それからフリーターから正社員のこの部分の数字は、正確な数字が今のところないということで、後々何か場合によっては委員に連絡していただけるということ。それから、男性の育休取得が、原因は不明でしょうけれども、愛媛県が4%程度で全国が7.4%ということで非常に低いというような数字だということですね。菊川委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。他にございませんでしょうか。

●長尾委員

3つ質問がございます。

まず、資料の作り方の慣例かもしれないのですが、離職率に関してはおおむね年度末の会議での審議になってきたかと思うのですが、現状もし分かるようであれば知りたいなと思ひまして。

と申しますのが、高校生の求人倍率が高くなっているというお話もあったのですが、求人に関しては年度末にまとめてではなく、月次で状況をまとめてくださっているのですが、高校生に関して一人一社制の緩和、県にもよるのですが、愛媛県も今年度から9月中一杯は一人一社で、10月以降は緩和される、複数応募できるということがあると思うのですが、それで高卒の若者の働き手が欲しい企業さんが、言葉は悪いのですが、9月中であれば内定辞退はできないわけなので、9月中に早めに確保したくて、それで求人倍率が高くなっているとか、そういうことがあるだろうかというふうになんとなく邪推してしまひまして、気になったということと、あともうひとつさまざまなハラスメントの対応ですとか、女性活躍推進の関連の対応ですとか、この2、3年くらい、立て続けにさまざまな法改正が

ありました。それに伴ってこれまで中小企業では、現場労働者の労働環境が話題になりがちだったと思うのですが、法改正に伴って中小零細企業の事務職も過剰な負担がかかっているのではないかと想像しまして。そこで、17 ページの長時間労働の状況を教えていただいたんですが、この内訳に関連して、業種とか企業規模とか、そのあたりで変化は従来はおありかなと思ひまして、長時間労働の状況の業種、企業規模の別等、たとえば飲食や介護が多かったのが、それ以外にも広がったとか、現業ではなく事務が増えたとか、そういったことはおありか、お伺いしたいと思います。

すいません、完全に整理しきれていないのですが、以上3点でお願いします。

●三原職業安定部長

1点目のご質問ですが、資料でいうと何ページの記載についてでしょうか。

●長尾委員

失礼しました。1点目は離職に関する情報が、そもそも今回の資料で入っていないということについて、これは振り返ると過去の年度では入っていたことがあった気がするのですが、やはり慣例的に年度末の会議でまとめて、ということになっているのか。次の高校生の求人倍率が高くなっているということに関しては、9ページあたりですかね。9ページあたりの流れの中で、高校生の就職決定率は3月時点で若干下がっているとお話にもあったような気がしたのですが、違っていましたら申し訳ありません。

先日、大学に届いた労働局にお送りいただいている定例の資料では拝見していたので、それが頭にあつて。失礼しました。

●三原職業安定部長

離職、すなわち仕事を辞める方の数字が資料に入っていないというご指摘でよろしいでしょうか。

●長尾委員

はい。コロナであつたり、労働災害であつたり、その際に、そのままの状態職場に籍を置いている人だけでなく、離職しなければいけなかつたり、離職に追い込まれたりとか、そういうことがあるかなと思ひまして、例年に比べてこの月次で離職率が増えたとか、そういうデータはないのかなと思つた次第です。3ページのように求人倍率は毎月公表されているわけなので、そもそも離職率か、資料に含まれていないことに、何か意味があるのか、慣例的なものなのかということなのですが。

●三原職業安定部長

離職者数は労働市場全体においては非常に重要な指標ですので、ご指摘いただいたとおり、本来であれば資料の中に入れておくべきだつたと思つております。離職者数については、ハローワークにおいては事業主都合離職者、つまり会社都合で辞めざるをえなかつた方や、自己都合で離職された方、無業者で新たに職を探し始める方等の区分で把握しており、数値は毎月公表しているところです。月によって変動はありますが、最も留意すべき事業主都合離職者の推移についてコロナ以降の大まかな状況を簡単に申し上げます。昨年秋頃、県内の大型倒産の

影響もあり、事業主都合離職者が対前年同月比で倍以上に跳ね上がった月がありましたが、その時期を除けば、対前年同月比でおおむね2割前後の増で推移し、コロナ前よりは増加しているものの、激増するという状況には至りませんでした。また、今年度に入ってから、事業主都合離職者はおおむね300人前後で推移しており、コロナ前と同等かそれよりも少ないくらいの水準となっています。これは若年者に限定した話ではなく、ハローワークで把握した全年齢の離職者の状況です。

それから、若年者、学生の就職状況についてご指摘があったと思いますが、もう一度お聞かせいただけますでしょうか。

#### ●長尾委員

すいません、それは今回の資料にダイレクトに関連してくることはないかもしれませんがトータルとして毎年度、高校生の求人倍率が伸びている。伸びているが、その内訳は幸せな就職になっているのか。先ほど長時間労働ですとか労災とかいろいろ拝見したので、実態はどうなのか。特に9月に早めに確保することが今年度もあるんじゃないかと思うのですが、実態は高校生でも幸せに働き続けられるのかなというところが、最終的には気になっております。

#### ●三原職業安定部長

学卒についてお話がありましたので、概要をご説明します。学卒の場合は来年の4月の採用に向けて今年度採用活動しているところで、就労前であるため離職数は計上されません。しかしながら、ご指摘のとおり就職後、早期に離職される方が非常に多いことが以前から問題となっており、早期離職者の割合を下げるのが大きな課題となっています。マッチングの場面で、本当の意味でマッチングしているのかどうか問題となります。学生が職業や企業について十分理解しているのか、実際にその企業で働くことのイメージが具体的にできているかというところで、やはりすれ違いがあるのではないかと考えています。

特にコロナ禍においては、オンライン面接が広く導入されておりますが、画面越しでのやり取りにおいて、双方の意思疎通が難しい場面もあるようです。特に、企業側から見て、学生を画面越しに見た印象と、実際に会って話をしてみたときの印象が大きく異なることも珍しくなく、最終面接は対面の面接を実施している企業が多いという話も耳にするところです。もちろん、オンライン面接は、交通費がかからず、学生にとっては全国の企業に応募できるという良い面もあるのですが、ただでさえミスマッチが大きい状況の中で、さらにすれ違いが広がることを危惧しています。就職活動の環境が大きく変わったのは昨年度以降ですから、今後3年後の離職率等にどういった形で影響が出てくるか、注視しなければならないと思っています。

#### ●平井雇用環境・均等室長

先ほどご質問いただきましたハラスメント防止対策のことですが、ハラスメントの防止につきましては、法律になったから防止措置を講じなさいという趣旨ではなくて、従来からいろいろなセクハラとか、いわゆるマタニティハラスメントであるとか、パワーハラスメントとか、いろいろ人間関係上の問題とい

うのはあるんですけども、ハラスメントというのはやはり人権に関わる非常に重要な課題でございます、こういった問題が起こりますと、労働者の人権侵害にあたり、ひどい場合は自殺にまで至ってしまって、取り返しのつかない結果になるということもありますし、企業にとってもハラスメントの問題が起こった場合は、企業の信用であるとかイメージが低下する。また、生産性の低下にもつながりますし、損害賠償等の経済的な負担も生じるということで、労使にとってハラスメントの問題は起こってはいけない、未然に防いでいくということが大変重要な問題ですので、そういった意味からハラスメント防止対策を適切に講じるようにということで、啓発をやっているところです。

昨年の6月1日から労働施策総合推進法が施行されているわけですけども、法律にかかわらず、職場環境、健康で安全に、安心して働ける職場環境を作っていくということが非常に重要であるということ、ご理解を求めながら、企業規模にかかわらず、きちんと防止対策を講じていただくようお願いをしているところでございます。

女性活躍推進につきましても、今後の少子高齢化を踏まえますと、人材確保と申しますか、労働力不足に対応するためには、女性の活躍推進、また、高齢者の就業拡大というのが非常に重要でございますので、そういった意味から女性の活躍推進を進めていただくよう、理解をお願いしております。女性活躍推進法に基づく行動計画の策定については、やや手順が難しい部分がございますので、中小企業が策定に着手できるように、細かな情報提供ですとか、相談会あるいは説明会をやって、法律を正しく理解していただいて、また、行動計画については個々の企業の実態に合わせた計画を策定していただくように、個別の企業に対する支援というのを細やかに行っていきたいと考えております。以上でございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。他に何かご意見やご質問等ございませんでしょうか。

●岡本労働基準部長

労働時間の関係でご質問、中小企業関係であったと思います。労働時間につきましては業務報告の3ページのところに「労働時間の現況」というので、単年度は5人以上の事業場ということで実態を記載しておりまして、常用労働者からパートタイム労働者を除いた一般労働者が、前年2,023に対して1,999、これ元年です。令和2年も1,976ということで、労働時間1,999からさらに減少しておりまして、これより前の勤労統計調査で、実は5人以上と30人以上の規模の調査というのがございます、すいません、これ5人以上で、30人以上と比べればよかったですけれども、恐らく5人以上のほうが30人以上規模よりは労働時間としては長くなっていると思います。

ただ、トレンドとしては、上限規制等の適用がありまして、全国でみても愛媛でみても、ここ3年間、4年間ずっと労働時間は減少してきているという状況がございます。

もうひとつ、私どもの政府目標でもあるのですが、週の労働時間が60時間以上

を超える方の労働者数の割合を減らしましょうと。週 60 時間を超える方というのは、一月でみますと 80 時間超えということで、これは過労死ラインにひっかかってくるような働き方をしている労働者なのですけれども、これが一番ピークでいますと、12%とか、平成 15 年頃に超えていたのが、昨年が 6.4%、今年令和 2 年ですと 5.1%というふうに、長時間労働する方も減ってきています。なので、産業別とか業種毎による労働時間の現状というのは調査しているのですが、規模別というのはちょっと把握はできていないのですが、基本的には中小事業場の皆さん方についても、減ってきているのかなと思っています。

さらには、中小の零細の方につきましてはやはり、大企業とかそういう取引関係のところで短納期の発注があったりとか、そういったし寄せ等が心配されますので、そういったことにつきましては大企業の皆さんに対して、中小事業場の皆様にし寄せがいかないようにといったような取組も雇用環境・均等室と連携して進めているというところで、トレンドとしては、中小事業場の皆さんもご努力いただいて、労働時間は減ってきているというふうにご理解いただいているのではないかとこのように考えます。以上でございます。

#### ●村田会長

今のところの質問では、私は労働法のほうの教員なんで、非常に興味深いと思っただんですけど、法改正がけっこういっぱいあるので、中小企業がそれを現場に適用するというか、事務をつかさどる事務系の残業が増えてないかということもおっしゃられました。これは労働行政の中で法律をいかに分かりやすく伝えるか。昔に比べるといろいろなパンフレットが非常に分かりやすくなっていて、非常にご努力されていると思いますが、そういった点も必要なのかなというふうに思いました。他にございませんでしょうか。よろしいでしょうか。渡邊委員、お願いいたします。

#### ●渡邊委員

渡邊でございます。いつも大変お世話になっております。資料のほうで 25 ページの「総合的なハラスメント対策の推進」というところでございますが、労働局長による助言・指導の件数につきましてはですけども、昨年、令和 2 年対比で「いじめ・嫌がらせ」が 14 件から 11 件に減少はしておるところでございますが、次の 26 ページに記載されておられます紛争調整委員会によるあっせんの状況のところ、「嫌がらせ・いじめ」の件数が 214%ということで、7 件から 15 件と非常に増加しているというところでございますが、コロナ禍におきましてどこの企業様も同じだろうと思いますが、飲み会の制限、あるいは飲み会に行く機会が減少した、あるいはリモートワークによってストレスを抱える従業員さんが多く見受けられるというのが現状だと思いますけれども、この「いじめ・嫌がらせ」の件数が増えた理由につきまして、具体的な事例、公表可能な範囲で結構ですので、公表制限が恐らく紛争でございますのでおありになると思いますが、民事裁判になる手前の案件もあろうかと思っております。名誉棄損とか、そういった内容の事例もあろうかと思っておりますが、できる限りの範囲で構いませんので、具体的事例の公表をしていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

●平井雇用環境・均等室長

ちょっと、すぐ思い浮かんでこないといえますか……代表的な事例といたしましては、やはり上司の方から業務指導の一環として行なわれた発言であったり行動というのが、非常に度を過ぎた内容であると。非常に対象となる方の気持ち、苦痛を感じるほどの内容であったということが多くございました。

助言・指導につきましては、助言・指導もあっせんもそうなんです、労推法が昨年6月から、大企業に適用となっておりますので、大企業に関するパワーハラスメントの問題については、労働施策総合推進法上の行政指導、調停の対象となっております。個別労働紛争解決促進法の助言・指導それからあっせんにつきましては、大企業ではなく中小企業におけるいじめ、嫌がらせの問題であるとか、労推法上のパワーハラスメントに明らかに該当しないようないじめ、嫌がらせの問題に関しては、個別労働紛争の対象にしているということがございます。ちょっと説明になっていないかもしれないですが。

●渡邊委員

限りがありますので結構だと思います。ありがとうございました。

●村田会長

はい、三原委員、お願いいたします。

●三原委員

今のお話に関わりがあるかもしれません。20 ページの「精神障害に係る労災請求・決定件数の推移」というので、請求と決定、それから支給の数が非常に少ないんですけど、どういう段階が請求で、どういう段階が決定されて、でも支給が低いと、ここがちょっと意味合いがよく分からなかったのもので、ご説明いただきたいなと思います。

●岡本労働基準部長

ありがとうございます。時間の関係については詳しく説明できなかったのですが、請求というのはまさに労働者の方自身が、仕事上の原因で精神障害を発生したという請求の段階。決定というのは、それが労災となるか労災じゃないかというふうに判断をしたのが決定でございます。その決定の中で、これは仕事が原因で精神障害に至ったんだよというふうにしたのが支給決定。はっきり言うと、労災だと認めたのが支給決定件数ということで、ここにつきましては、請求に対して労災を認めた件数が少ないじゃないかということが、非常によくご批判とかいただくんですが、これはわれわれのほうで全国斉一で認定基準というのがございまして、それに基づいて決定をしていると、判断をしているというところがございます。先ほど申し上げたかもしれませんが、精神につきましては、それがプライベートによるものか仕事によるものか、本当に非常に判断が難しく、主治医の方とか労働局でお願いしている顧問のお医者様とか、いろいろなところを総合的かつ深く調査をして判断をしているというところがございます。請求決定と支給決定というのはそういった区分であるというふうにご理解いただければというふうに思います。

●三原委員

なぜ、請求して、これは労災だと決められたけど、支給には至らないという、その差がなぜ生まれるのか。すいません、ちょっとよく理解できなかったのです。

●岡本労働基準部長

決定というのは、請求に対してとにかく支払うか支払わないかを決めた、というのが決定件数でございます。その決定した中で、払うと決めたのが支給件数ということです。すいません、説明が十分できなくて。

●三原委員

分かりました。払う払わないを決めたのが決定で、実際に払ったのが。はい、意味が分かりました。

●岡本労働基準部長

そういうことでございます。ありがとうございます。

●村田会長

はい、他にございませんか。よろしいでしょうか。大体、公・使・労からバランスよくご質問、それからご意見が出たかなと。まあ、それほど多くの意見があったというわけではないかなと。私の手元にある虎の巻的なもので、ここで「意見のとりまとめをお願いします」となっているわけですが、なかなかちょっと。おおむねこの労働行政の推進については、やるべきことはきちんとやられているという評価なのではないかという印象を受けました。いただきましたご意見の中には、大雑把に言いますと、男女比の数字もあると非常に分かりやすいというか、現状の把握ができやすいのではないかと。女性の雇用が深刻というふうに述べるのであれば、そういう数字も必要なのではないかとこの話がございました。それから、時期的に難しいのかもしれませんが、離職率が非常に大きな関心事なので、そういう資料もあつたら望ましいのではないかと、というようなこともあつたのではないかと思います。

非常に多岐にわたって、とりまとめをするのが非常に困難な状況で、非常にとまどっているわけですが。あと何か、いやいやこういうところはきちんと確認しておいていただきたいという意見がございましたら、最後に承りたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。はい、小田委員、お願いします。

●小田委員

失礼します、小田でございます。私、この審議会においては新任の委員でございまして、審議会で所掌されていること、扱えることの範囲をよく把握していないので、これからのご質問あるいはお願いが不適切かもしれないんですけど、そうでしたらお許してください。

ご質問は2点ございまして、いずれも新しい働き方に関することでございます。今日のご説明の内容の範囲からは逸脱すると思っておりますので、すぐにお答えいただきたい質問というよりも、次回の審議会においてでも、可能であれば情報提供をいただきたいというお願いとして申し上げます。

1点目は副業に関することです。副業を認める会社が増えている、あるいはコロナで収入が減ったところをカバーするために副業をされる方が増えているという話は聞くんですけども、なかなか数字というか実態、統計値として見えてこな

いところがございます。労使の関係委員においてご存知の方があれば、今日は時間も無いと思いますので、また次回以降、副業への取組あるいは対応について情報提供いただければありがたいと思っております。会社、事業所の労務管理においては、副業への対応というのはなかなか難しいところがあると思うので、情報共有ができる場があればいいなと思って申し上げました。

もう1つは、これも新しい働き方に関するものなのですが、厚労省の所掌範囲でそもそもないのかもしれないけれども、どこかで扱わなければいけないということでお伺いするんですが、プラットフォームを用いた新しい働き方についてです。

典型的には、たとえば松山でもウーバーイーツのほかにもさまざまな宅配のサービス、プラットフォームを用いた宅配サービスみたいなものがみえてきています、実際に目にしますが、それに限らず、プラットフォームを通じてマッチングをした求職者と労務の提供者との関係というのがあって、たとえば「こういう仕事をできる人を募集していますけど、誰かいらっしゃいませんか」というと、「私ができます」ということで、そこでマッチングされて労務が提供される、あるいは技術なり知識が提供されるという働き方があるんですが、労基法なり労組法の考え方からいうと、これは労働者に該当しなくて、個人事業者という扱いになりがちなんですけれども。そうすると、そういう方の働き方について、実際どういう労働条件で働いているかということについては、そういう人を雇う方もどの事業者団体にも入っていないし、また、労務なり技術、知識を提供するほうも、どのような労働団体、労働組合にも入っていないという形の中で、労働行政も把握していない、そういうところで新しい働き方でいろいろトラブルが、実は起こっているようなんです。

しかし、そういうところが見えてこないものですから、そういうプラットフォームを用いた業務委託かもしれないけれども、しかし労働かもしれないと。実質的に雇用関係かもしれないというようなところについては、多分本省と公正取引委員会とかで協議がされているであろうというふうに想像はするんですが、なかなか地域にいとそのへんが見えてこないの、そういう新しい働き方、プラットフォームを用いた新しい働き方についての、地域における公取の出先と労働局とのやり取りのようなものがあるのかなのか。あるとすると、どういう把握をされていて、政策形成に向けてどういう状況なのかというようなことを、今後可能であれば、今日でなくて構いませんので、お教えいただければありがたいというふうに思っております。以上です。失礼しました。

●村田会長

2点について、今お話いただけることがあれば、お話いただけると。

●平井雇用環境・均等室長

兼業・副業に関する県内の状況に関する調査というのが、愛媛県が実施している「仕事と家庭の両立支援に関する調査」というのがありまして、これが令和元年の数字でございます。兼業・副業の許可をしている企業が、許可というか取り組んでいる企業が全体の21.9%と。「今後取り組みたい」企業が11.8%、「取り組

む予定がない」企業が36.1%、「分からない」が27.1%ということで、そんなに進んでいる状態ではございません。ただ、従業員500人以上の企業が兼業・副業の許可・容認をしているのが40%と、非常に高い割合を示しておりまして、これは今後、多様な働き方の促進ということで、こういった兼業・副業の働き方を認める企業が増えて来る可能性はおおいにあるかと思えます。

私どもも兼業・副業が労使にとってよりよい、安心して働ける働き方として浸透するように、ガイドラインができておりますので、そのガイドラインの周知を図って、雇用管理に努めていただくようお願いをしているところでございます。

フリーランスに関する問題でございますけれども、これもフリーランスで働く方に向けたガイドラインというのがございまして、周知をしているところですが、先生がおっしゃったように、フリーランスの方というのは雇用労働者とは異なりますので、労働局の方で直接、その問題に関して関与するということがありません。フリーランスで働く方々が何かトラブル、問題を抱えたときにはフリーランス110番という、全国共通の相談窓口がございまして、そちらのほうにご相談いただくようにということでご案内はしているのですが、今のところ管内の状況についてもよく分かっておりませんので、今後の取組として、本省の動きも含めながら、対応を検討していきたいと考えております。

●村田会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。時間が来てしまいました、以上で議事を終了したいと思います。

それでは最後に、瀧原局長様からお願いいたします。

●瀧原労働局長

本日は、令和3年度上半期の当局の行政運営状況につきましてご審議いただき、ありがとうございます。たくさんご意見、ご質問等いただき、特にご質問等につきましては、局としての現状の把握の仕方、数値の取り方を含め、その点でいくつかご指摘をいただき、やはり行政を進める上では、今、県下の状況がどうなっているかということ把握するのがまず第一だと思いますし、それを踏まえた上での取組、どうやったら効果的に行政を進めることができるのかにからむことだと思いますので、ご意見をいただき、それを踏まえて、これからの下半期の行政にしっかり反映させていきたいと改めて認識したところでございます。本日はどうもありがとうございます。

●村田会長

ありがとうございます。それでは、以上で審議を終了させていただきます。最後に事務局から連絡事項があればお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

次回の審議会ですけれども、来年3月を予定しております。テーマは令和4年度の愛媛労働局行政運営方針でございます。改めて日程調整をさせていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

●村田会長

はい、本日の議事はすべて終了いたしました。お疲れ様でございました。(了)