

令和4年度 第2回愛媛地方労働審議会

(令和5年3月20日)

○日時 令和5年3月20日(月) 14時00分～16時00分

○場所 東京第一ホテル松山 コスモホール

○出席者

【公益代表委員】

小田委員、甲斐委員、高橋委員、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、白石委員、曾我委員、宮崎委員、吉岡委員

【使用者代表委員】

植村委員、杉野委員、本田委員、三原委員、渡邊委員

【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、白石総務課長、石川総務企画官、三好労働保険徴収室長、鈴木監督課長、山内賃金室長、三浦健康安全課長、島田労災補償課長、渡部職業安定課長、濱上需給調整室長、堀尾職業対策課長、山岡訓練室長、松友雇用環境改善・均等推進監理官、深川雇用環境・均等室長補佐、杉本雇用環境・均等室企画調整主任

○議題 愛媛労働局における労働行政の推進状況

○議事

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

それでは皆様お揃いとなりましたので、ただいまから令和4年度第2回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。私は冒頭の司会を務めます松友と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

先にお手元の資料を確認させていただきます。まず次第がございまして、次に配席図、出席者名簿、それから本日机上配付させていただいたものとして、「愛媛地方労働審議会委員の任命について」、「労働基準部健康安全課追加資料」、カラー刷の「春の就活応援キャンペーン」という資料を配付しております。よろしいでしょうか。あとは事前に送付した資料となりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして定数報告です。本日の出席委員は18名中17名で、代表別では公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名となっております。よって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である、委員全員の3分の2以上、又は労働者代表委員、使用者代表委員、公益者代表委員の各3分の1以上の出席を満たしておりますので、本審議会は有効に成立してい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規程第5条の規定により、原則公開となっております。また、議事録につきましてもホームページ上で公開することとなっておりますので、ご了承いただきますようお願い申し上げます。

それでは最初に、事務局を代表いたしまして、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

愛媛労働局長の瀧原でございます。委員の皆様方におかれましては、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、ご協力を賜っておりますこと、改めまして御礼申し上げます。

また、この年度末の大変お忙しい中、皆様方にご出席いただきましたこと、重ねて御礼申し上げます。

この審議会は、愛媛労働局が所管しております業務につきまして、皆様方にご審議をお願いしているものでございます。本日は令和4年度の締めくくりの会議ということで、令和4年度下半期の愛媛労働局の重点施策の取組状況、それを踏まえての令和5年度の愛媛労働局の運営方針につきまして、ご審議いただきたいと存じております。

さて、昨今の状況ですが、ご承知のとおり、コロナも若干落ち着きを見せ、マスク対策等も少し緩和されて、人々の動きも活発化しているところです。松山でも開花宣言が出ましたが、ここ3年間のコロナ禍と比べて、サクラも皆で楽しめるということで、少し今後の社会に期待できる状況になってきたのかなと思っております。

そのような状況の中で県内の経済状況、雇用状況でございますが、労働局が公表しております有効求人倍率につきましては、1月末現在で、季節調整値で1.47倍ということで、前月に比べれば0.01ポイント低下とはなりましたが、1.5倍に近い水準にあり、求人面では非常に人手不足感が出ているところです。

そして、正社員の求人倍率も1.26倍であり、こちらは原数値ですが、前年同月に比べて20か月連続の増加となっているところです。

まさに雇用情勢は求人が求職を大幅に上回っており、非常に人手不足感が高まっている状況です。経済につきましては、原材料費や燃料費の高騰がございますので、その点、先行きの不安もありますが、非常に高い求人倍率ということで、今後の経済、あるいはアフターコロナの社会というのを考える中で、人材、人というのが非常に重要なキーになってくる状況なのかなと感じているところです。多くの方が活躍できる、そして各企業において人材が活躍できる社会を作っていくために、労働局としてもしっかりと取り組まなければいけないと考えているところでございます。

このような状況を踏まえまして、本日もご審議いただきます愛媛労働局の運営方針につきましては、資料の中でカラー刷の「令和5年度愛媛労働局運営方針案」がお手元にあるかと思いますが、表紙のところをご覧いただければと思います。

中ほどに書いておりますが、「愛媛労働局では、成長と分配の好循環の実現のため、人への投資を強化すべく、多様な働き方や人材の活躍促進を図り、すべての人が意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備していくことを最重点課題とし、労働者の賃上げ支援等をはじめとした、以下の対策に取り組めます。」としているところでございます。具体的な事項は、その下の黄色に白い文字で「第1」から「第5」として書いておりますが、今まさに大きな話になっている最低賃金あるいは賃金引上げに向けた支援の推進を筆頭に、人材活躍という面で、「個人の主体的なキャリア形成の促進」ですとか、「安心して挑戦できる労働市場の創造」、「多様な人材の活躍促進」、そして「多様な選択を力強く支える環境整備」などに取り組んでまいりたいと思っております。

個々の詳細につきましては、このあと、今年度、4年度下半期の取組状況と併せまして、各部室長から説明させていただきたいと思いますが、やはりアフターコロナの社会の活性化、そして、すべての愛媛県民の皆様方が安心、安全に働ける社会、本当に笑顔で過ごせる社会の実現に、しっかり取り組んでまいりたいと思います。

労働局、そしてその傘下である労働基準監督署、ハローワークが一体となって、各種施策に取り組んでまいりたいと思っておりますので、ぜひ、皆様方のご支援をよろしくお願いしたいと思います。

本日の審議会におきましては、以上ことについてご審議をお願いしたいと思いますので、委員の皆様方におかれましては忌憚ないご意見、ご指摘等をいただき、それを今後の行政運営に反映させて、より良い行政というものを邁進してまいりたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、議事に入る前に新任の委員様1名をご紹介します。本日委員の皆様には机上配付しております、資料の「愛媛地方労働審議会委員の任命について」をご覧ください。

使用者代表委員の渡部健様が3月1日付異動により辞任されたことに伴いまして、後任に杉野里佳様が3月14日付で任命されております。

それでは杉野様、一言お願いいたします。

●杉野委員

皆様はじめまして。ご紹介いただきました伊予銀行人事部部長の杉野と申します。この3月に、前任の渡部から引き継ぎ、部長に就任しまして、引き続き労働審議会委員にも就任させていただきます。

今、局長様からもお話がありましたが、労働環境を取り巻くところは非常に変化が進んでおります。我々も今年28年ぶりのベースアップを実施することを、先般プレス発表させていただきました。95年以来28年ぶり。足元の経済状況、物価上昇の状況などを踏まえ、地域のお客様、ステークホルダーの皆様への影響も十分に踏まえながら、ただ、従業員の生活面での不安を取り除きたいという思いで、一律9,000円のベースアップを実施しております。

そうした、これまでにない環境変化が起こる中で、我々も前向きな議論、建設的な議論に参加していきたいと思っております。私にできることはそれほど多くないと思うのですが、できることは尽力していきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

どうもありがとうございました。それでは、これより進行を議長にお願いしたいと思います。審議会の議長につきましては、愛媛地方労働審議会運営規程第4条の規定によりまして、会長が務めることとなっております。それでは村田会長、よろしくをお願いいたします。

●村田会長

進行を仰せつかりました村田でございます。それでは早速次第の3、議題に入りたいと思います。議題は3つございます。まず1つ目の議題、令和4年度下半期における重点対策事項に係る進捗状況につきまして、事務局から説明をいただきます。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。審議会委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜り、心から御礼申し上げます。

早速ではございますが、議題（１）令和４年度下半期愛媛労働局行政運営状況につきましてご説明申し上げます。

お手元のホッチキス止めの横長の令和４年度第２回愛媛地方労働審議会資料の１ページをご覧ください。

「第１ 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」の「１ 企業の雇用の維持や求職者等の人材育成への支援」です。まず（１）の「雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援」です。

令和２年の感染拡大直後から続けられてきた雇用調整助成金および休業支援金については、今月末の特例措置の終了、支給の終了を予定しております。雇調金につきましては引き続き事業所から申請がありますが、申請件数は確実に減少してきているところです。

一方で、会計検査院からの指摘にもとづき、不正受給対応に全力を挙げているところであり、下半期においても雇調金等の不正案件について、３社の企業名の公表を行うなど、不正事案の抑制に努めてまいりました。

雇調金につきましては、特例のない形で残りますので、引き続き適正、迅速な支給に努めてまいります。

続いて２ページ、「（２）産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援」です。雇調金等の雇用維持策と併せ、在籍型出向および産業雇用安定助成金の活用による支援を行ってきたところです。

下半期においては、在籍型出向支援セミナーに加え、企業説明会をオンラインで開催するなどマッチングに努めた結果、上段の囲みの記載にありますとおり、１月末現在で、令和４年度のマッチング件数は６件となりました。人手不足の企業が増え、送り出し企業が見つかりにくくなってきており、マッチングのペースが落ちてきているところですが、雇調金等の受け皿として在籍型出向が活用されるよう、引き続き、出向元、出向先の開拓に努めてまいります。

続きまして、３ページ、「（３）職業訓練等の人材育成を通じた再就職支援の強化」です。現在、政府を挙げて人への投資に取り組んでいるところですが、労働局におきましては、職業訓練の受講率向上に努めてまいりました。

下半期においては、小学館週刊ビッグコミックスピリッツで連載中の、訓練校を題材とした、宇和島市出身の漫画家の作品「無職の学校」とのコラボ企画による周知に引き続き取り組み、今月、作者へのインタビュー動画の第２弾を愛媛労働局公式YouTubeチャンネルにて公開したところです。

各訓練校への入校率は資料中ほどの記載の通りですが、求職者支援訓練については対前年を上回り、公共職業訓練については対前年から若干下がっております。これは今年度の制度改正により、雇用保険受給者も求職者支援訓練を受講できるようになったため、支援訓練と公共訓練で若干偏りが生じている形になっています。

幅広く職業訓練が活用されるためには、全体的に受講率を上げる必要がありますが、当県の受講率は現在、全国の平均値を下回っており、受講定員に満たず中止となるコースが発生するなど、改善の余地があることから、下半期においては、県や

ポリテクセンター等との調整を進めたところです。

続いて、4 ページ、「2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」です。1 点目「(1) 人材確保対策コーナーでの支援」です。現在、雇用失業情勢は求人が求職を大きく上回り、人手不足感が強まっている状況にあります。こうした中で人材確保支援は極めて重要な施策であり、ハローワーク松山の人材確保対策コーナーをはじめとする各所の窓口において、医療・介護等といった人材不足分野におけるマッチング向上や潜在求職者の掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和等のマッチング支援を行っております。

下半期においては、資料中ほどの表にあります通り、5,250 件の支援対象求人に対し、合計で1,028 件の充足を図りました。また、社会福祉協議会やナースセンター等との連携を図り、医療・福祉・介護人材の確保・定着支援に取り組みました。

続きまして、5 ページ、「(3) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進」です。厚生労働省ではキャリア形成に資する情報等の見える化を図るツールを用意しております。資料にはその一例を記載しております。

職業情報提供サイトである日本版O-NET、ジョブタグでは、仕事理解を図るために、各種職業情報を整理、掲載しているほか、就業経験の少ない若年者等の自己理解を図る職業興味検査、キャリア分析、職業能力チェック等の充実したコンテンツ等を用意しております。

また、自身の職歴の棚卸を行い、職業能力の見える化を図るジョブ・カードや、採用した正規雇用労働者の中途採用率・定着率等の情報を公表した企業を対象とした中途採用等支援助成金の普及を図っております。

続いて6 ページ、「(4) ハローワークにおけるマッチングの促進」です。まず、管内の雇用失業情勢についてです。有効求人倍率は12月の数字で1.47倍との記載となっておりますが、その後、例年この時期に行われる季節調整値の補正により、12月は1.48倍に変更されており、その後、直近が1月の数字では1.47倍となっております。求人が求職を大きく上回り、人手不足感が強まっております。

このところ、感染症が雇用に与える影響は薄れつつある一方で、原材料、燃料費、電気料金の高騰や物価高が、企業の経営や家計に与える影響が大きくなっているところですが、根強い人手不足基調を背景に、今のところ求人は高水準で推移しております。

一方で、求職者の様子見感が強まり、求職活動の動きは全体的に鈍く、マッチングに時間がかかるケースが増えております。

また、近年は民間の求人サイトが急成長しており、特に若年者を中心としてハローワーク離れが顕在化しております。

下半期においては、求職者のハローワーク窓口への取り込みを徹底するとともに、担当者制や予約相談によるきめ細かな求職者支援、面接会や職場見学会の実施による求人者支援。事業所訪問による求人開拓等、マッチングの精度を上げる取組に力を入れてまいりました。

また、追加でお配りしました春の就活応援キャンペーンの記者発表資料でございますが、そちらの2枚目に、取組の1として、今月、地域と職種で簡単に求人が検索できる、ハローワーク公式の求人情報サイト「ぽちっとジョブミル」を立ち上げ、窓口への誘導を図っております。

資料につきましては別添1のほうにも具体的に付けておりますが、そのほか2枚

目の取組2のとおり、就職活動を応援する動画を作成・公開するとともに、取組3のとおり、南海放送ラジオとの連携協定に基づく取組の第一弾といたしまして、ラジオ番組とのタイアップ企画を実施することとしており、これら3つの取組を春の就活応援キャンペーンとして、パッケージで実施しているところです。

続きまして、資料7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。ハローワークにおきましては、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。8ページにはハローワーク毎のマッチングに関する主要3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思います。

続きまして、9ページ目、「3 デジタル化の推進」です。「(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」についてですが、近年の社会生活様式のリモート化に対応すべく、令和3年9月以降、ハローワークの基幹システムが刷新され、スマホやパソコンから求職者が求人情報提供やオンライン職業紹介を受けられたり、求人者が求人の申し込みを行ったりと、来所せずにハローワークのサービスを利用できるよう、環境の整備を進めてまいりました。

オンラインサービスは求職者マイページないし求人者マイページ上で行いますが、各マイページの利用普及率は、資料の中ほどの表にありますとおり、求人者が44.2パーセント、求職者が29.1パーセントと、全国平均値を若干下回っている状況です。

下半期においては、特に求人処理のオンライン化を進め、3月末までに単月のマイページ利用率を80パーセント以上に上げることを目標に、全省挙げて取り組んでいるところです。直近の2月の利用率は73.1パーセントと、もう一息のところまでできております。引き続き利便性の向上に努めてまいります。以上でございます。

●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。私から10ページのところをご説明いたします。

行政運営方針、大きな柱の第2「多様な人材の活躍促進」でございます。「1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」のところでございます。昨年度4月から育児・介護休業法が段階的に改正されております。10月1日の改正が、今回の改正の主要な内容でございました。このため、重点的に周知に取り組んでおります。オンライン説明会のほか、ユーチューブによる周知も初めて行っております。

改正の内容が従来の制度を大幅に変更する内容でございましたので、特別相談窓口を前年度の12月から設置をしております。相談件数を円グラフで示しておりますけれども、4月から今年度の1月末までの相談件数、660件と、前年度同時期の3割増の状態でございます。

男性の労働者からの育児休業の相談もたくさん寄せられておまして、関心の高さがうかがえるところでございます。

当室におきましては、育児・介護休業法の改正に対応した就業規則の整備、それから育児休業取得促進に関する措置の実施を促すため、積極的に報告徴収を行いました。

計画件数は140件でございましたが、1月末の時点で154件、3月10日の時点で172件を実施しておまして、進捗率は123パーセントと、計画件数を大幅に上回

る実行となっております。

助言の内容につきましては、改正法に沿った新しい制度の導入に関するものが多くなっております。事業主に対して労働者の仕事と育児・介護の両立のために、法律上の制度が円滑かつ有効に活用されるよう指導をしております。

次の 11 ページをご覧くださいと思います。仕事と家庭の両立支援を促進するため、両立支援等助成金の支給を行っておりますが、本年度 1 月末までの支給決定件数は 2,173 件と、前年度同時期に比べまして約 7 倍と、大幅に増加をしております。

主な原因といたしましては、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応助成金の申請が多く寄せられたことにございます。これは新型コロナウイルス感染症禍における労働者向けの支援策として、迅速な支給決定に最優先で取り組んでまいりました。

それと、助成金の活用を行わない事業主へ働きかけを希望する労働者からの相談によりまして、迅速に事業主に対する働きかけを行っております。結果といたしまして、令和 5 年 1 月末までに 173 件の働きかけを行いました。ほとんどの事業主が協力的な対応を行っていただきました。

右側の表をご覧くださいと思いますが、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の策定・届出状況を示しております。

義務企業からの届出はほぼ全数届出されておりますが、努力義務企業の届出が伸び悩んでいる状態です。1 年前から 32 社しか増加をしていないというところです。

くるみんの認定企業も、新規の認定がなかったわけですけれども、本年度はプラチナくるみんの認定企業が 2 社誕生いたしました。不妊治療と仕事の両立に関する認定も 1 件ございまして、それはひとつの成果だと思っております。

●三原職業安定部長

続きまして、12 ページ、「マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援」についてです。主に子育て中の女性を支援するため、県内 3 つのハローワークにマザーズコーナーを設置し、担当者制によるきめ細かな就職支援を行っているところです。

資料中ほどの表に記載にあります通り、担当者制に支援対象者の就職率は比較的高い水準となっており、下半期においては 94 パーセント以上の就職率を達成することができています。

また、良質な求人の確保に努めるとともに、松山地域ネットワーク連絡協議会を開催し、関係機関との連携を深めました。

●平井雇用環境・均等室長

続いて、13 ページをご覧くださいと思います。昨年 4 月から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象が、常用労働者数 101 人以上の事業主に拡大をされております。

義務企業の届出率は、昨年 6 月末の時点で 100 パーセントを達成しております。下半期につきましては、行動計画の公表、それから女性活躍情報の公表の義務の履行確保に取り組んでまいりました。

現在、義務企業の 98 パーセントが公表を行っております。右側の表に書いてございます行動計画と情報公表項目の公表先といたしまして、厚生労働省の運営する女性の活躍推進企業データベースの登録率が、行動計画・情報公表項目とも、いず

れも 70 パーセント以上となっております、当県ではデータベースの活用が進んでおります。

次に、不妊治療と仕事の両立支援でございますが、先ほど申し上げたように、本年度から始まりました不妊治療と仕事の両立支援に取り組む事業主の認定制度、プラス認定と申しますが、これが 11 月に初の認定を行いました。今後さらに事業主に対して、不妊治療と仕事の両立に関する啓発を行っていく予定でございます。

●三原職業安定部長

続きまして 14 ページ、「新規学卒者等への就職支援」です。

今年度卒業予定の学生の、令和 5 年 1 月末現在の就職内定率を見ますと、資料中ほどの表のとおり、高校生は 93.6 パーセント、大学等は 84.2 パーセントと、対前年とほぼ同水準の高い内定率を維持しております。

一方で、少子化の影響により、就職希望者数は年々減少を続けており、企業にとって新卒者の確保が難しい傾向が強まっています。

下半期においては、新卒者等人材確保推進本部会議を通じ、教育機関や事業主団体等との連携を深めるとともに、合同就職面接会や企業説明会を複数回開催したほか、ユースエールの企業認定を進め、下半期だけで 6 社の認定を行ったところです。

●平井雇用環境・均等室長

続きまして、15 ページをご覧くださいと思います。「非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」。これも重点対策のひとつでございますが、当室では、「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」のため、パートタイム有期雇用労働法に基づく報告徴収を積極的に行ってまいりました。

令和 4 年度の計画件数 140 件に対して、1 月末時点で 110 事業所。進捗率としては 78.6 パーセントでございました。3 月 10 日時点では、133 件、95 パーセントを達成しております。

助言内容としましては、不合理な待遇の禁止に関するものが 20 件と少ないわけですが、これは不合理な待遇に関する違法性の判断が難しく、確定的に法違反を判断できなかったことが原因でございます。

このような場合でも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方に沿って雇用管理を行うよう、積極的に助言を行っております。これが望ましい雇用管理に関する助言ということになります。

それと、非正規雇用労働者の処遇改善にあたっては、具体的な取組を支援するため、働き方改革推進支援センターのアドバイザーによる個別のコンサルティング支援、これが可能でございますので、さまざまな機会を通して周知をしておりますが、企業からの積極的な利用の申し込みが少ないのが現状でございます。

事業のコンサルタントの支援件数全体が 406 件ございますが、職務分析とか職務評価制度の導入支援は 9 件にとどまっている状態でございます。

●三原職業安定部長

続いて、資料の右側、「フリーターへの就職支援」についてです。

ハローワークでは、若者ハローワークを中心に、ジョブカフェ愛 Work や愛媛若者サポートステーション等と連携し、フリーター等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。

実績につきましては、資料中ほどの表の記載のとおり、12 月末現在、対前年度同

期で若干進捗が遅れておりますが、下半期は就職説明会を複数回開催するとともに、ユースエールの企業認定を進めてまいりました。

続いて、16 ページ、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」でございます。

一体的実施事業は、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を組み合わせて、ワンストップで行政サービスを提供するものです。県内ではハローワークプラザ松山およびジョブカフェ愛 Work が連携した一般型と、ハローワーク松山及び松山市が連携した生保型の2つがございます。

表の記載のとおり、一般型につきましては1月末現在でおおむね順調に進捗しておりますが、生保型につきましては、全国的な支援対象者の減少傾向を受け、12月末現在で若干進捗が遅れがみられます。

下半期におきましては、県、松山市との間で運営協議会を開催し、今年度の事業の振り返りを行ったところです。

また、新たな取組として、資料 17 ページですが、昨年3月、宇和島市との間で雇用対策協定を締結し、雇用対策の面で一層の連携強化を図っているところです。この協定では、人口減少の課題を念頭に置き、地域 mismatches の解消を図るとともに、若年者等の人材の地元定着を図りつつ、外部の労働市場からの人材・企業を受け入れるという三本柱をコンセプトに、市と国がさまざまな施策で協力していこうとするものです。同趣旨の協定を西予市および大洲市との間で来週締結する調整を今行っているところです。

続いて 18 ページ、「就職氷河期世代の活躍支援」です。いわゆる就職氷河期世代への支援については、国の最優先課題のひとつとされており、計画では県内において3年間で2,700人の正規雇用者を増やすとしております。今年度のハローワークの職業紹介による正社員就職件数につきましては、表に記載のありますとおり、目標値1,062件に対し、11月末の実績は765件、進捗率72.0パーセントと、目安の66.7パーセントを上回っており、おおむね順調に進捗しております。

愛媛就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを基盤としながら、ハローワークの専門担当者のチーム支援や、助成金による雇入れ企業支援、愛媛若者サポートステーションを通じた支援等を行ってきたところです。

下半期は、就職氷河期世代を積極的に採用している県内企業の紹介動画を撮影し、愛媛就職氷河期世代応援サイト公式YouTubeで公表したほか、合同企業説明会を開催し、マッチングの場を設けました。

なお、就職氷河期世代の活躍支援については、当初令和2年度から4年度までの3か年を集中取組期間とされてきましたが、令和5年度、6年度を第2ステージと位置づけ、引き続き取組を強化するとされたところであり、愛媛局としてもプラットフォームを基盤として、切れ目のない支援を行っていくこととしております。

続きまして、19 ページ、「5 高齢者の就労・社会参加の促進」です。

高齢化が進行し、改正高年齢者雇用安定法が一昨年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など、高齢者雇用を取り巻く環境は年々変化している中で、労働局、ハローワークでは、70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備支援、ハローワークの生涯現役支援窓口等でのマッチング支援、シルバー人材センター事業等の推進に取り組んでまいりました。

資料右側の記載のとおり、令和4年6月現在で、65歳までの雇用確保措置を「実施済み」の企業割合は99.6パーセントとなりました。その後の雇用指導によりま

して、未実施企業 10 社のうち 5 社はすでに実施済みとなり、残る 5 社の未実施解消を図ってまいります。

ハローワークの生涯現役支援窓口においては、特に 65 歳以上の求職者への再就職支援を実施した結果、令和 5 年 1 月末現在の就職率は 84.2 パーセントとなっています。

続きまして、20 ページ、「6 障害者の就労促進」です。

令和 4 年 6 月 1 日現在の障害者雇用の状況につきましては、右下の折れ線グラフのとおり、県内実雇用率は昨年から 0.9 ポイント上昇し、2.38 パーセントとなり、法定雇用率の 2.3 パーセントを上回りました。障害者雇用がわずかに進んだ面はあるものの、雇用率の分母にあたる常用労働者の総数がマイナス 3.6 パーセントと目立って減少したために、雇用率が大きく上昇した形になりました。

こうした中、中小企業をはじめとした雇い入れ支援として、いわゆる雇用ゼロ人企業を中心として雇用率達成指導を強化し、12 月末現在で 169 社に対して指導を実施しました。

また、福祉・教育・医療から雇用への移行を推進するため、企業見学会や職場実習を進めました。さらには、優良中小事業主に対する認定制度である「もにす認定制度」の普及に努めており、今月 1 社を認定したところす。

続きまして、21 ページ、「7 外国人に対する支援」です。

右下のグラフのとおり、平成 26 年以降、県内の外国人労働者数は増加傾向にある中で、一昨年は感染症拡大に伴う入国制限等による影響を受け、8 年ぶりに減少しましたが、令和 4 年 10 月には再び増加に転じております。

また、その上の参考の記載のとおり、県内の外国人を雇用する事業所数は 1,986 か所と過去最高を更新し、人材不足を背景とする企業採用意欲の高さをうかがわせる結果となりました。

一方で、資料左上の記載のとおり、外国人労働者の適正な雇用管理も課題となっており、外国人雇用管理指針、外国人雇用状況届出制度の周知のため、下半期は 99 の事業所を訪問し、14 事業所に対し、外国人雇用管理アドバイザーによる指導援助を実施したところす。引き続き雇用管理改善に努めてまいります。

続いて、22 ページ、「8 派遣労働者の雇用の安定のための取組の推進」です。

労働者派遣事業および職業紹介事業につきましては、引き続き訪問指導を積極的に展開してありまして、資料中ほどの記載のとおり、許可、届出事業所、派遣先等への指導監督状況は、年間計画数に対し順調に進捗しております。また、その下に記載がありますとおり、昨年 10 月より改正職業安定法が施行され、求人の的確表示や個人情報の取り扱いの適正化、近年成長している求人メディア等の届出制創設に関しまして周知を行った結果、9 事業所から届出がありました。

●平井雇用環境・均等室長

それでは、23 ページをご覧ください。行政運営方針の大きな柱の第 3、「誰もが働きやすい職場づくり」です。

1 の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」のところす。新型コロナウイルス感染症の下で、テレワークが普及したり、副業・兼業を容認する企業が愛媛におきましても徐々に増えております。新しい働き方として、これらの働き方が今後も良好な形で普及するように、ガイドラインの周知に取り組んでまいりました。

長時間労働の抑制、また、年次有給休暇の取得促進を図るため、企業の実情に応

じて工夫した取組を積極的に行うよう、当室の働き方・休み方改善コンサルタントが個別に企業を訪問したり、ワークショップを開催するなどの啓発活動を行っております。

●岡本労働基準部長

長時間労働の抑制につきましては、先ほどの相談支援という形ともうひとつ、監督指導ということで、労働基準法の遵守を進めているところでございます。

24 ページ下の下半期の取組をご確認いただきたいと思いますと思いますが、11月、過重労働解消キャンペーンということで、通年を通して監督指導を行っているのですが、11月は特に、長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を強化したところでございます。

一方で、監督部署でも好事例といいますか、積極的に取り組んでいる事業場に対して、好事例を収集して周知しようという取組を進めておまして、ベストプラクティス企業と申しますが、労働局長が会社を訪問するというところで、今年度は(株)濱崎組さんという建設業、のちほど申し上げますが、上限規制が猶予されている建設業のほうを訪問させていただいて、その積極的な取組について、いろいろお話を伺ったところでございます。

本当にこちらの社長さんは積極的に人材育成に取り組んでいるほか、建設業はなかなか難しいのですが、IT化といいますかデジタル化といいますか、そういったところで積極的に長時間労働の抑制に取り組んでおられたというようなところでございました。

このほか、上から3つ目の丸のところ、昨年12月に自動車運転手の労働時間改善のための基準が改正されまして、それを受けて、労働局・監督署のほうに「荷主特別対策チーム」というのを編成しまして、発着荷主に対して改善基準が守られるような発注であるとか、荷待ち時間の解消というのを、要請・働きかけをしているというところでございます。

続きまして、25ページでございます。労災の迅速給付というところでございます。上から3行目くらいのところですよ。昨年コロナというのが非常に感染拡大したということで、これまで労災申請のほうも年間100件程度であったのが、令和4年につきましては1,000件を超えるような請求があったということで、実際1月末で1,100件ほどの請求があり、こういった請求に対して迅速に処理を行っているというところでございます。

下半期の取組、下のほうですけれども、石綿関連の救済法が新たに法改正されまして、期限が延長されたというところもありまして、石綿救済法の周知に取り組んだというところでございます。

続きまして26ページ。労働者が安全で健康に働くことができる環境整備ということで、労働災害防止対策でございます。

下半期の取組につきましては、もう1枚おめくりいただいて、27ページの下の方の「下半期の取組」のところに書いていますとおりでございます。この中で年末年始、非常に例年災害が増えるということで、さまざまな団体と連携して、大会とかセミナーを開催したというところでございます。

上から2つ目の丸、造船業ですが、残念ながら、昨年非常に死亡災害を含む重篤災害がたくさん発生したというところで、各事業場のほうへ文書要請を行ったというような取組も行っております。以上でございます。

●平井雇用環境・均等室長

それでは 28 ページをご覧ください。「総合的なハラスメント対策の推進と個別労働関係紛争の解決の促進」でございます。

管内 6 か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労働相談の件数は、1 月末までに 10,806 件と、前年度に比べて若干減少しております。このうち、民事上の個別労働紛争の相談が 2,607 件で、昨年度同時期より 13 パーセント減少しております。

しかし、29 ページに示しているのですが、労働施策総合推進法の相談が 532 件と、前年度に比べ大幅に増加しております。これは昨年 4 月から中小企業に対して、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策の措置義務が適用となったことで、相談件数の計上方法が変更されたことによる影響でございます。

ですから、例年相談内容としていじめ、嫌がらせが最も多く、民事上の個別労働紛争の相談が全体の約 4 分の 1 を占めていたわけですが、今年度は 15.2 パーセントと、減少しているように見えるわけですが、個別労働紛争解決促進法と労働施策総合推進法を併せて考えますと、職場のいじめ、嫌がらせ、そしてパワーハラスメントの相談は全体で 963 件と、恐らく年度末では 1,000 件を超える見込みでございます。

紛争解決援助制度の申し出につきましては、1 月末時点で個別労働紛争解決促進法による助言が 78 件、労働施策総合推進法等による助言が 10 件。また、個別労働紛争解決促進法によるあっせんの申請件数は、1 月末時点で 30 件。そして、労働施策総合推進法に基づく調停申請が 3 件ございましたが、2 月以降も申し出や申請が続いております。件数的にはほぼ前年度に近づいた状況となっております。

課題は、あっせんの解決率がやや低下しているのが課題でございます。解決率が令和 3 年度 1 月末時点で 38.5 パーセントであったものが、本年度につきましては、23.1 パーセントになっております。これは、事案の内容が労使の歩み寄りが期待できなかったものが多かったということでございます。

労働局の紛争解決援助制度が有効な ADR として機能するよう、総合労働相談員の資質向上を目指して、複数回の研修を行ったりとか、ハラスメント問題の未然防止を図るため、法に基づく報告徴収等を積極的に行ってまいりました。

29 ページに報告徴収の実施状況を示しておりますが、本年度は特に労働施策総合推進法に基づく報告の請求を積極的に実施しております。約半数の企業が防止対策を未実施、または内容に不足があったということで、是正するよう指導しております。

●岡本労働基準部長

続きまして、30 ページでございます。最低賃金の引上げに向けた取組というところでございます。

企業内の最低賃金引上げに取り組んでいます中小企業を支援する業務改善助成金の活用促進を図ってきたところでありますが、まだまだ十分とはいえませんが、令和 5 年 1 月末時点では、前年同期の 1.5 倍の 106 件の申請があったところでございます。

そのほか、下半期の取組としましては、12 月に特定最賃、産業別最低賃金が発効しておりますので、さまざまな媒体を使って周知を行っているところでございます。

続きまして右側、治療と仕事の関係でございます。本年度もコロナの影響で、セ

ミナーを毎年開催しているのですが、オンラインによる開催ということになりまして、その周知を行って、セミナーへの参加を周知したというところでございます。

●山崎総務部長

それでは最後になりますが、総務部長の山崎と申します。よろしくお願ひいたします。31 ページをご覧ください。私のほうからは労働保険適用徴収業務の運営状況についてご報告させていただきます。

資料につきましては1月末時点での数字を掲載させていただいているところでございます。①のところにつきましてはご覧のとおりでございます。現在578件ということで、昨年度を下回る形での推移でございましたが、直近の2月末の状況では675件ということで、昨年度は678件と、なんとか追いついてきた状況でございます。進捗率につきましても、79.4パーセントということで、若干、昨年度を下回る水準ではございますけれども、なるべく目標を達成すべく、最後ラストスパートを図っているところでございます。

したがいまして、鋭意努力を継続して目標件数まで目指したいと思っているところでございます。

②のところでございます。収納未済歳入額の縮減。平たくいいますと、収納率の向上ということでございます。こちらにつきましては、1月末の数字につきましては、ご覧のとおりでございます。2月末の状況につきましては、98.51パーセントということで、昨年度を上回って推移している状況でございます。この数字につきましては、全国平均も98.47パーセントとなっておりますので、若干ではございますが上回っておりますので、このペースで目標達成に向けて努力を継続してまいりたいというふうに思っているところでございます。

いずれにいたしましても、労働保険というところでございますので、これは労働者のセーフティネットであるということと、労働行政の各施策を推進する上での財政基盤となるものでございますので、この二本柱を重要施策と位置付けまして、今年度残すところ鋭意努力すること、あと、次年度につきましても、同様の二本柱を重要課題として、目標を改めて定めて行政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。私からは以上でございます。

●村田会長

はい、ただいま、愛媛労働局様より、下半期の労働行政の推進状況について、各担当部局より一括してご説明をいただきました。

ただいまのご説明に対するご質問、ご意見など自由にいただきたいと思ひます。ある方は手を挙げていただければということでございますが、いかがでしょうか。非常に広範にわたって、じっくり考えているうちに次々と進んでしまうという感じがあったのですが。ひとつ私から質問してよろしいですか。

6ページの三原部長様からの説明のところ、求職者の様子見感みたいなご説明があった。求職者として様子見する趣旨というのはどんなところにあるのかと、推定されているのか。

●三原職業安定部長

求職者の「様子見感」についてですが、求職者について、統計上、「新規求職者数」と「有効求職者数」という2つの区分でカウントしています。新規求職者数は毎月ハローワークに新たに求職登録をされる方の数、有効求職者数は、求職登録が有効中の方の数を表しています。コロナ後、新規求職は減少している一方で、有効

求職は一貫して1割増えて推移しています。当初は、求職活動が難航しているために有効求職者数が高止まりしているのかな、と考えていたところですが、その後、これだけ高い求人倍率にもかかわらず同じ傾向が続いているということで、途中からは、求職活動にあえて時間をかけている求職者が増えているのかもしれないと考えられるようになりました。

雇用維持政策も強力に進めてまいったところであり、完全失業率もコロナ前に近い水準になっているということで、雇用不安という点については、一定程度は解消されていると考えています。一方で、労働移動はなかなか進まず、現場からも、求職者は求人を中心に吟味しているという報告が来ています。条件の非常に良い求人が出ると、そこに求職者が殺到するような現象も起こっており、全体的にみると、ご自身の希望に沿った求人かどうか慎重に見極めている方が多いと考えています。

●村田会長

はい、ありがとうございます。大変よくわかりました。あと他にご意見やご質問等ございませんでしょうか。はい、杉野委員、お願いいたします。

●杉野委員

伊予銀行の杉野でございます。ご説明ありがとうございました。資料の16ページ、17ページの、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」というところで、愛媛県の中村知事も最近よくご発言されているように、若年層、若者の県外流出がなかなか止まらないという話を聞いています。特に20代前半の女性が県外に流出して戻ってこないというところが、地域の少子高齢化の重要な問題かと思えます。我々もまさにこれから採用活動を本格的に活動する中で、県外県内において採用活動するのですが、優秀な女性になかなか当行に入ってきていただけないという状況があります。

一旦県外に出た方を県内に呼び戻すというのは、相当な力が必要なことで、企業も努力しないといけないのですが、地域全体でやらないといけないことかと思っています。

17ページの宇和島市との対策協定の、「若者等の人材の地元定着」というところで、キャリア教育やふるさと教育をやっていくという話がありますが、詳しく伺いたかったのはこの部分です。大学あるいは就職で出ていく前にある程度、愛媛県内にどんな企業があり、愛媛県内で働くことの意味をしっかりと教育しておかないと、県内での就職を選択していただけないかなと思っていますが、そういった取組を宇和島市以外で実施する予定がありましたら、教えていただければありがたいです。

●三原職業安定部長

ご質問いただき、ありがとうございます。キャリア教育に着目していただきましたが、我々としても、協定を結ぶときに一番特色を出したかった部分です。特に、南予には、高校卒業を機に9割以上が就職ないし進学で地元を離れる地域があるという状況にあり、人口流出の問題が極めて深刻となっています。これをなんとかしたい、というのが、まず最初に考えたことです。

ハローワークは、従前から就職支援の関係で高校等とはつながりがありましたが、今回考えたのは、キャリア教育の視点から、小学校、中学校という義務教育を特に視野に入れて、そこでハローワークと学校が連携できないかということです。

教育現場では、近年、小中高校の学習指導要領に「キャリア教育」が明記された

ところでは、こうした状況を踏まえ、社会科見学でもいいと思いますし、今までハローワークが行ってきた職業講話を行ってきたを小中学校の生徒さんにわかりやすく、出前授業のような形で実施するといったことでもよいのですが、何らかハローワークからお手伝いできることがあるのではないかと、という話を宇和島市さんに打診ところ、大いに共感いただいたという経緯があります。

若者の地元定着ということで、早いうちから地元どんな企業があるのかを知っていただき、地元定着につなげたいと考えています。もちろん、それでも地元を離れるかもしれませんが、いずれ大都市圏で暮らした後、また戻ってくる可能性についても考えています。すぐには効果が出ないかもしれませんが、取組を続けることにより、将来にわたって大きな効果が出ることを期待しています。キャリア教育は早ければ早い方がよいと考えていますので、子どものうちから「働くこと」について考える機会を設けることを重視しています。

他の地域への展開というご質問でございますけれども、近日中に、南予の市で西予市と大洲市さんとの間で、若干内容には差がありますがけれども、この三本柱は維持した形で協定を結ぼうとしており、さらにそれを、南予だけではなくて、県内全域に広げていきたいと考えております。

●杉野委員

ありがとうございました。これまで我々は、グローバル化という流れの中で、視野を広く持てといわれて育ってきたのですが、一方で足元の地域では少子高齢化の波があります。先ほど特に女性について言及しましたが、女性の可能性を殺すような施策であってはいけないと思います。やはり地域の魅力を知っていただく取組をしっかりとさせていただきたいと思います。引き続きよろしく申し上げます。

●村田会長

こういった、17ページのような雇用対策協定といったものをもっと推進していただきたいという意見ということです。あと他にございますか。よろしいですか。それでは、この部分につきましては今、杉野委員からこのような意見が出たということをお話しして、とりまとめに代えさせていただきます。時間が来てしまいましたので、そのようにさせていただきます。

続きまして、2つ目の議題でございます。令和5年度愛媛労働局行政運営方針案についてでございます。行政運営方針は、その年度の労働局の重点課題と取組が示されております。令和5年度の愛媛労働局の行政運営方針は5つの柱からなるようでございます。

表紙にございますように、1つ目の柱は、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進など。2つ目が、個人の主体的なキャリア形成の促進、3つ目が、安心して挑戦できる労働市場の創造、4つ目が、多様な人材の活躍促進、最後の5つ目が、多様な選択を力強く支える環境整備でございます。それでは事務局から説明をいただきます。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思います。よろしく申し上げます。

●岡本労働基準部長

それでは説明させていただきます。先ほどは自己紹介をせず、失礼しました。労働基準部長の岡本と申します。よろしく申し上げます。

会長がおっしゃられたように、昨年度は3本の柱だったのですが、令和5年度は5本の柱ということでございます。そして第1が最低賃金引上げに向けた支援とい

うことをごさいます、昨年までは一つ下の中柱のひとつだったものが、令和5年度は5本柱のひとつと、そしてまた第一番目にきたということをごさいます。

ニュース等でも報道されておりますが、賃金引上げに向けては、例年から政府全体で非常に大きな課題として取り組んでおりまして、その中でもまた、今年度さらに力を入れるというような形で、我々の行政運営方針の中でもトップに来たというところをごさいます。

その取組内容ですけれども、(1)のところをごさいます。標題としては同じなんですけど、賃上げに取り組む中小企業への生産性向上に向けた支援ということをごさいます、引き続き、業務改善助成金の活用を呼び掛けていくということをごさいます。

昨年、過去最高の申請件数がありましたと申し上げました。使い勝手が良いように中身を改善しまして、かなり使いやすくなっているというふうに思いますので、来年度も引き続き積極的に呼びかけをしていきたいと考えております。

(1)の7行目、「併せて監督署において」というところが新たな取組というところをごさいます。賃金水準引上げに向けては、監督署におきまして賃金引上げを検討する際の参考事例などの資料を提供して、賃金引上げを促すこととしているということをごさいます。基本的には監督指導が監督署の仕事ではあるのですが、監督指導に行った際に、新たに賃上げにつきましても、そういう資料を提供して、前向きに賃上げをお願いする、というような取組を来年度から取り組むということで、ひとつの大きな目玉となっております。

続きまして(3)をごさいます。監督署と連携した同一労働同一賃金の決定というところをごさいます。同一労働同一賃金につきましても、働き方改革の長時間労働の抑制と併せ、ひとつの大きなテーマになっていまして、雇用均等部署が主として取り組んでいるところをごさいます。

この同一労働同一賃金につきましても、この3月から監督指導においても、監督指導に行った際にチェックリスト等を活用して、同一労働同一賃金に関する確認を行っているところでありまして、そのチェックリストを雇用環境均等室、需給調整事業室等に情報提供して、そちらのほうからまた、そのチェックリストを用いて、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ろうという取組を新たにに取り組んでいるところですよ。

また、併せて働き方改革推進センターにおいても、相談対応やコンサルティング支援によりまして、企業の雇用管理状況の改善の取組を促進するという取組を行います。以上をごさいます。

●三原職業安定部長

続いて3ページ、「第2 個人の主体的なキャリア形成の促進」です。産業構造が大きく変化する中で、労働移動を円滑に進めるためには、労働者のスキルアップが不可欠であり、個人が主体的にキャリアを形成し、能力を發揮できる環境を整備することが重要となっております。

そこで具体策ですが、離職者に向けた支援としまして、「(1) 地域ニーズに対応した職業訓練」を推進してまいります。地域職業能力開発促進協議会をベースに、地域が求める人材やスキルに対応した訓練計画を策定するとともに、令和5年度は特に訓練効果の把握・検証にも力を入れてまいります。

また、在職者に向けた支援といたしましては、(2) e ラーニングを活用した職

場内訓練を実施した企業を支援する人材開発支援助成金「人への投資促進コース」等の活用勧奨を重点的に行うこととしており、ハローワークの事業所訪問等による勧奨に力を入れてまいります。

続いて、4ページ(3)ですが、労働者の学び直しを支援するため、令和5年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター」と連携し、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや訓練受講の働きかけ等を行ってまいります。

また、(4)ですが、企業のニーズが高まっているデジタル分野につきまして、公的職業訓練のコースを拡充し、受講促進を図るとともに、個別の伴走型支援により、デジタル分野への再就職支援を強化してまいります。

さらには(5)ですが、雇用調整助成金による雇用維持の支援に加え、在籍型出向を活用したキャリアアップ、能力開発を図るため、産業雇用安定助成金の新たなコースである「スキルアップ支援コース」及び「事業再構築支援コース」の活用促進を図ってまいります。

続いて、5ページ、「第3 安心して挑戦できる労働市場の創造」です。まず、労働市場の強化・見える化です。人手不足の問題が顕在化している中で、円滑な労働移動を可能にする環境整備が重要となっており、民間人材サービスも含めた労働市場の機能強化や、個々人の自由な職業選択を可能にすることが必要となっております。

労働市場の強化といたしましては、(1)改正職業安定法に基づく民間人材サービス事業者への指導監督を徹底し、同一労働同一賃金や雇用安定措置に関する指導を徹底してまいります。

また、労働市場の見える化として、(2)円滑な労働移動に資するよう、ジョブタグを活用した職業能力・職場情報・職業情報の見える化や、ジョブ・カードをオンライン上で作成・管理ができる「マイ・ジョブ・カード」の普及を通じた再就職支援を行ってまいります。

続いて、5ページの下、「2 賃金上昇を伴う労働移動の支援」です。労働移動の円滑化を図る前提といたしまして、経済的なリスクを最小化するとともに、賃金上昇の好循環を実現することが重要です。

そこで6ページの取組ですが、就職困難者につきまして、(1)賃上げを伴う労働移動や、(2)デジタル分野等の成長分野への労働移動を推進するため、賃上げを促進する特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材確保・育成コースや、中途採用の機会拡大を促進する中途採用等支援助成金、中途採用拡大コースの活用を図ってまいります。

続いて「3 継続的なキャリアサポート・就職支援」です。個人の主体的なキャリア形成や労働移動の円滑化を進めるためには、オンライン化・デジタル化を一層進めると同時に、課題解決型の支援を図るため、窓口への誘導強化を行います。

そのうえで、7ページ目の(2)人材確保対策コーナーでの支援や、(3)「雇用と福祉の連携」による介護・障害・福祉分野への就職支援、(4)就職支援ナビゲーターによるきめ細かな担当者制による支援の充実を図ります。

また(5)として雇用保険を受給できない方の再就職、スキルアップを支援するため、求職者支援制度の活用を引き続き推進してまいります。

さらに(6)といたしまして、自治体と共同で運営する一体的実施施設において、生活困窮者等に対するきめ細かな支援にも力を入れてまいります。

「3 安心して挑戦できる労働市場の創造」につきましては以上です。

●平井雇用環境・均等室長

それでは8ページ、「第4 多様な人材の活躍促進」の1でございます。

「女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」についてでございます。昨年7月、女性活躍推進法の省令改正によりまして、常用労働者数301人以上の事業主について、新たに義務付けられました、男女の賃金の差異に関わる情報公表の履行確保を図ってまいります。

数値の把握だけでなく、男女の賃金格差の要因ですとか背景を分析して、雇用管理上の男女の均等取扱いが遵守されているか確認して、女性の活躍推進に向けた取組を行うよう啓発指導を行ってまいります。

それから、実績のところの説明を申し上げましたが、当局では一般事業主行動計画、また女性の活躍情報の公表義務の、女性の活躍推進企業データベースの活用率が70パーセントを超えているわけですけれども、さらに活用されて、女性の活躍状況の見える化が進むよう、啓発をしてまいります。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの事案につきましては、法に基づき、迅速かつ適切な対応を図ってまいります。

(2)「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」でございます。

昨年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されておりますが、今年の4月から男性の育児休業取得率の公表義務がスタートいたしますので、この着実な履行確保を図ってまいります。

新しい「産後パパ育休」ですとか育児休業の分割取得、こういった新制度が十分周知をされて活用が進むように取り組んでまいります。育児休業の申し出、あるいは取得等を理由とする不利益な取り扱いの事案につきましては、法に基づき、厳正に対応してまいりたいと思います。

それから②のところですが、少子化が想定以上に進行しておりますので、少子化対策の一環として、男性の育児休業の取得促進を図ってまいります。男女とも仕事と育児を両立しやすい環境整備に向けて、両立支援等助成金を利用して企業の雇用環境整備の取組を促進してまいります。

続いて、9ページをご覧くださいと思います。③のところですが、高齢化も進展しておりますので、介護休業制度と仕事と介護の両立を図るための制度を十分周知を行い、介護離職を予防する企業の取組を促進するとともに、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を図ってまいります。

④のところですが、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業に対しては、法の遵守を図ってまいります。

努力義務企業の一般事業主行動計画の策定・届出を支援するとともに、くるみんの認定の取得促進に向けた働きかけを行って、県内認定企業が増加するように取り組んでまいります。

●三原職業安定部長

続きまして(3)「マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援」です。

県内3か所のマザーズコーナーにおきまして、子育て中の女性等を対象にきめ細かな支援サービスを実施するとともに、外出せずとも相談できるオンラインによる

支援にも力を入れてまいります。

●平井雇用環境・均等室長

続いて、(4) (5) のところですが、不妊治療と仕事の両立、そして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つきまして周知・啓発を行いまして、女性労働者が安心して就労を継続できるように、職場環境整備の推進を図ってまいります。

続いて、10 ページをご覧くださいと思います。「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」につきまして、先ほど労働基準部長からもご説明がございましたが、監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底を図ってまいります。当室では、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を積極的に行うことによって、法の履行確保に取り組んでまいります。

それとともに、「多様な働き方の実現応援サイト」ですとか、愛媛働き方改革推進支援センターの活用促進により、企業の具体的な取組を支援してまいります。

(2) 「無期転換ルールの円滑な運用」のところですが、無期転換ルールにつきましては、令和6年4月から、労働条件の明示の内容に、無期転換申し込み時期と、転換後の労働条件が追加されることになっておりますので、無期転換ルールが円滑に運用されるよう、制度の見直しについて周知・啓発を図ってまいります。

●三原職業安定部長

続きまして、11 ページ、「新規学卒者等への就職支援」です。新規学卒者等の雇用の安定のためには、きめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要があります。

(1) 新規学卒者、(2) フリーター等への支援ですが、新卒応援ハローワークや若者ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな支援を実施するとともに、ユースエール認定制度の普及に引き続き力を入れてまいります。

新規学卒者については近年、内定率が高水準となっている反面、定着率の向上が引き続き大きな課題となっていることから、専門相談員の支援によるマッチングの向上に努めてまいります。

続いて、12 ページ、「就職氷河期世代の活躍支援」です。いわゆる就職氷河期世代と呼ばれる方の中には、就労にあたって様々な課題に直面しているケースがあります。労働局、ハローワークとしては、(1) 専門窓口を中心とした専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施するとともに、(2) 企業への助成制度の普及、(3) えひめ若者サポートステーションを通じた支援を行ってまいります。

また、(4) の「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を基盤といたしまして、経済団体の皆様や各自治体その他の地域の関係機関が連携し、氷河期世代の方の個々の状況に応じた、きめ細かな支援を実施してまいります。

続いて、13 ページ、「高齢者の就労・社会参加の促進」です。少子高齢化が急速に進展し、愛媛県の高齢化率は全国的に見ても高い状況です。人材確保が課題となっている中においては、高齢者の就労・社会参加はわが県の喫緊の課題となっております。

こうした課題を踏まえ、(1) として高年齢者雇用安定法で努力義務となった、70歳までの就業機会確保措置に向けた環境整備や、高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援、(2) として、ハローワークの生涯現役支援窓口でのマッチング支

援、(3)として、シルバー人材センターを通じた多様な就業機会の確保等に取り組んでまいります。

続いて、14 ページ、「障害者の就労促進」です。障害者雇用については、右のグラフの赤色の折れ線のとおり、令和4年の県内の企業実雇用率は2.38パーセントと、法定雇用率の2.3パーセントを上回りましたが、この雇用率の上昇については、雇用率の分母にあたる常用雇用労働者総数の減少によるところが大きいいため、より積極的に障害者の就労促進を図る必要があります。

取組としては、(1)中小企業等に対するチーム支援による雇い入れ支援、(2)本年4月に予定されている改正障害者雇用促進法の施行を受けた、職業能力の開発向上に関する措置に関して、十分な助言・指導を行うほか、(3)として、多様な障害特性に対応したきめ細かな支援、(4)テレワークの普及による雇用の促進、(5)自治体をはじめとする公務部門の雇用促進・定着支援などを行ってまいります。

続いて、15 ページ、「外国人に対する支援」です。感染症の水際対策が大幅に緩和されたことから、人手不足を背景に、外国人労働者を雇用する事業所は一層増加すると予想されます。こうした中で、外国人労働者・求職者への支援が求められているところであり、(1)ハローワークにおける多言語に対応した就職支援や、(2)雇用管理改善のための企業への支援等に力をいれてまいります。

また、(3)として、新たに設けられる「外国人雇用実態調査」を実施するほか、(4)外国人留学生や高度外国人材の受け入れに関する支援を行ってまいります。

「第4 多様な人材の活躍促進」についての説明は以上でございます。

●平井雇用環境・均等室長

16 ページをご覧ください。第5「多様な選択を力強く支える環境整備」のところです。

1の「柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。(1)でございます。コロナ禍の下で、新しい働き方として広がったテレワークでございますが、コロナ後も効率的で多様な働き方のひとつとして、今後も適切な形で普及していくよう、テレワークガイドラインの周知・啓発に取り組んでまいります。

フリーランスで働く方の環境整備につきまして、引き続きフリーランスガイドラインを踏まえまして、発注元とのトラブルがあった場合には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介すると同時に、独占禁止法ですとか労働関係法令の適用関係とか、これらの法律に基づく問題行為を明確化したガイドラインの内容を周知して、啓発してまいります。

副業・兼業を容認する企業も徐々に増加しておりますが、労働時間の管理、また、健康管理が可能なアプリがございます。このアプリの周知ですとか、副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知を行いまして、安心して副業・兼業を行うことができるよう、職場環境の整備を図ってまいります。

(4)でございますが、ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援といたしまして、働く人の個々の事情に応じて柔軟に働けるよう、短時間正社員制度ですとか選択的週休三日制など、先進的な取組や、他社の好事例の紹介などを行って、多様な働き方制度、こういった制度の導入支援を行ってまいります。

●岡本労働基準部長

続きまして 17 ページ、中テーマの 2 「安全で健康に働くことができる環境づくり」というところでございます。

(1) 「長時間労働の抑制」というところで、先ほども下半期の取組でご説明しましたが、長時間労働の抑制につきましては、働き方改革の実現に向けて最重要課題として取り組んでいるところであります。働き方改革関連法によりまして、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の年 5 日の取得義務化など、順次施行されているところで、現在、最終段階を迎えている、私共は総仕上げの時期を迎えているというような表現を使っております。

本年 4 月、あと 10 日ほどになりましたが、中小企業に対する月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の 50 パーセントへの引上げが適用開始となります。

そして、来年 4 月からは、5 年間猶予されてきた医師・自動車の運転業務・建設業に対する時間外労働の上限規制の適用が始まるということで、いよいよ最終段階ということで、我々も非常に力を入れていこうというところでございます。

そして②に、猶予されていた業種等に関する取組を記載しております。医師・自動車運転手、その中でもトラック運転手、そして建設業に対する取組を記載しておりますけれども、基本的には各業界団体と連携しながら周知・支援を行っていくということでございます。

この猶予されている業種等につきましては、国民生活と非常に密接しておりますし、基本的には事業主の皆さん方が努力していただかないといけないのですが、どうしても事業主だけの努力では時間外労働を減らすということが難しいというような業種、それゆえ猶予されてきたというところでございます。

その中でもトラック運転手につきましては、2024 年問題ということで、最近非常にニュースでも取り上げられておりますけれども、経済や本当に国民生活に大きな影響がでるというところでございます。

この上限規制の適用に併せて、自動車の運転手の方の拘束時間であるとか休憩時間であるとか、そういったものを定めた改善基準告示が昨年 12 月から公布されておまして、同じく来年から適用されるということで、このままですと、物流量が 15 パーセント程度減少すると。また、運転手さん自体が人手不足ということで、場合によっては 3 分の 1 くらい減るのではないかとというような推定もされておまして、先ほど申し上げましたように、これは事業主だけではなくて、どうしても荷主の方の協力が必要になってきます。

その中でも今問題になっているのは、荷待ち時間が非常に長いことです。荷まちを発生させると、基本的に拘束時間がどうしても長くなってしまうということで、監督署において、この荷主の皆さんに、荷待ち時間の解消であるとか、計画的な運行計画によって発注する、というようなところについて、直接訪問して要請を行うというような取組を、これから行っていくこととしております。実際には、すでに開始をしているところでございます。

続きまして、(2) 「労働条件の確保・改善対策」というところでございます。これは、労働基準監督行政の根幹部分にあたるということで、引き続き労働基準法等の遵守に向けて的確に監督指導を行っていくということでございます。

続きまして、19 ページのところでございます。労働災害防止対策というところで、表題としては「14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」ということで、今までは 13 次防ということで取り組んできたのですが、令和

4年、昨年は13次防の最終年度でございました。そこで、本日皆様方の机上配布ということで資料配布をさせていただいたと思うのですが、机上配布資料のナンバー1という資料と19ページのグラフを見ながらお聞きいただければと思います。

13次防の達成状況ということで、実質的には令和4年の労働災害の発生状況について、まずご説明したいというふうに思います。令和4年12月末時点ですけれども、事故がありましたという報告に基づいて統計をとっておりまして、確定するのはあと3週間くらいですね、4月中旬くらいに確定するというので、今、皆さん方にご覧いただいているのは、1月末の速報時点ということでございます。

どういった状況だったかということでございます。まず、死亡災害につきましては10人ということで、目標としましては、9人以下にさせるということで、目標達成には至らなかったということでございます。

ただ、令和3年、同じく10人ですが、実はその中のお二人がコロナ感染症で亡くなっておりまして、コロナを除くと8人というような結果だったということでございます。

休業4日以上死傷災害につきましては、19ページのグラフではすごく、ピンクの線が跳ね上がっているんですけど、2,671人ということで、コロナを含みますと2,671人ということで、先ほども申し上げました、非常に令和4年度は、第7波、第8波と感染爆発したということで、非常に仕事中のコロナ感染が増えたということでございます。

仮にコロナを除いた場合で見ますと、1,461人ということで、13次防の目標が1,372人でしたので、コロナを除いても達成できなかったということでございます。

その下、資料のナンバー1を見ますと、業種別の達成状況というのが出ているのですが、非常に厳しい状況で、道路貨物運送業についてはなんとか目標が達成できるのではなかろうかというところを除いては、各業種とも目標達成ができなかったという、13次防については非常に厳しい結果だったということでございます。

この13次防の結果を踏まえて、新たにこれから5年間、令和5年を初年とする第14次労働災害防止推進計画を策定して、これから5年間にわたって取り組んでいくということで、資料2をご覧いただきたいと思っております。

これから5年間の取組の第14次労働災害防止推進計画の概要についてご説明したいと思います。

まず、形式的なところで申し上げますと、今回アウトプット指標とアウトカム指標という2つの指標を用いて、目標を設定して取り組むというところが、大きく13次防から変わったというところでございます。

アウトプット指標は我々行政、そして事業者の皆さんの努力によって作り出していく数値目標で、アウトカム指標は、アウトプット指標が達成されることによって、その結果、現れてくる数値目標というような感じでご理解いただければというふうに思っております。

アウトプット指標につきましては、資料の2のとおり、(ア)から(カ)までの個別の目標を立てているところでございます。

その中でも特徴的なのが、(ア)(イ)(ウ)のところの特徴的なのかなと思っております。 (ア)の項でいいますと、労働災害が最近ずっと増加傾向なんですけど、なぜ増加しているかといいますと、転倒災害ですとか腰痛ですとか、これを労働者の作業行動に起因する労働災害というふうに呼んでいるのですが、そういった

災害が非常に増えているということで、転倒災害を防止するために転倒災害防止に取り組むハード・ソフト面から取り組む事業場の割合を50%以上とする、というような目標を立てております。

(イ)につきましても、労働力人口の高齢化ということで、高年齢者の災害が増えているというようなところで、個別にこういったアウトプット指標を立てているというところがございます。

そして、コロナで止まっていた入国が、これから外国人の方もこれからまた増えてくるということで、外国人の災害も非常に増えておりますので、外国人の労働災害を防止するために、個別の目標をこのように立てているというところがございます。

おめくりいただいた2ページのところの一番下のところですね。そういった(ア)から(カ)の取組をすることによって、総合的には、死亡災害については過去最少の7人、先ほど申し上げましたけれど、過去コロナをのぞいたら8人という結果が出ておりますので、これをなんとか一人でも更新しようということで、7人という目標を立てております。

死傷災害については、令和4年と比較して、令和9年までに5パーセント以上減少するというところがございます。

厚生労働本省全体でもこういう目標設定をしているのですが、今申し上げたとおり、ずっと最近増加傾向にあるので、5パーセント減では13次防に比べたら低いのではないかと思われるかもしれませんが、現状を見て、なんとか5パーセントを達成しようということで、我々としては挑戦的な数値目標にしているということで、ご理解いただければと思っております。

行政運営方針の19ページに戻っていただいて、先ほど申し上げたような14次労働災害防止計画の目標達成に向けて、こちらに記載している①から⑥のような取組を進めているというところがございます。

先ほど目標のところの特徴的と申し上げました特に①から③ですね、このへんをしっかりと取り組んでいくというところがございます。中でも、①については、やはり中小企業での労働災害が増えているということで、精神論的なところになるのですが、安全対策に取り組むことは、人材確保とか企業にとってもプラスになると。これは当たり前のことですが、こういったところからしっかりと、中小企業の皆さん、事業主の皆さん方にご理解いただいて、安全対策をしっかりとこれから立てていきたいと思います。初歩の初歩からそういったところを周知・啓発していきたいというようなことで、①の取組として記載させていただいたところがございます。

続きまして、20ページ。(4)労災の迅速給付のところがございます。先ほど下半期の取組で申し上げましたコロナの関係で、非常に労働災害の請求件数が増えております。そして、職場のハラスメント等の問題もありまして、精神事案とも引き続き増加傾向にありますので、そうした中でもしっかりと迅速かつ公正な処理について取り組んでいきたいというふうに考えているところがございます。以上です。

●平井雇用環境・均等室長

続きまして、21ページの「総合的なハラスメント対策」のところ、ご説明いたします。

パワーハラスメントそれからセクシャルハラスメント、また育児休業等に関するハラスメント、こういった各ハラスメント防止対策はそれぞれ根拠となる法律が異

なっておりますが、職場におけるハラスメント対策というのは、ハラスメントの種類ごとに切り分けて対応できるものではありません。ですので、事業主に対しては総合的なハラスメント対策を講じるよう求めていくこととしております。

就活生へのハラスメントですとかカスタマーハラスメントにつきましては、法律上の義務として防止対策を講じることを求めているものではございませんが、指針に基づく望ましい取組として、企業が積極的に行って、働く方が安全で良好な職場環境で働けるように、防止対策を講じるよう求めてまいりたいと思います。

当局において、管内6か所に総合労働相談コーナーが設置されているわけですが、ハラスメントに関するご相談が非常にたくさん寄せられておりますので、引き続き労働相談に適切に対応するとともに、労使間の紛争につきましては、労働局の実施する個別労働紛争解決援助制度の活用が進んで、円満な紛争解決が図られるよう取り組んでまいりたいと考えております。以上で、行政運営方針の主な内容の説明を終わります。

●村田会長

はい、ありがとうございます。ただいま、令和5年度愛媛労働局行政運営方針案につきまして、各担当部局様より一括して説明をいただきました。

このご説明に対するご質問、ご意見などを自由にいただきたいと思います。ご意見がある方は手を挙げていただければと思います。はい、白石委員、お願いいたします。

●白石委員

連合愛媛の白石です。説明ありがとうございます。

1ページに最低賃金のことが出ていて、ご説明いただいた部長から、今年というか今回の目玉的などころということですが、加重平均で1,000円を目指そうという雰囲気の中で、今全国の加重平均が961円だったと思いますが、単純にもし1,000円だったら、40円近く上がるということで、審議はこれからですが、我々働く者からしてみれば、喜ばしいことです。しかしそうはいつでも、出す使用者側も大変ということで、ここに記載のとおり、取引の適正化、環境整備ということが書かれています。

中小の賃上げについて今の問題点を聞くと、やはり適正な価格転嫁ができないので、原資がないという声も多い中で、ぜひ、労働局さんに音頭を取ってもらって、「価格転嫁であったりとか、パートナーシップ構築宣言とかやってるんですけど、愛媛の企業全体で適正な価格転嫁をしようや」と。大手が、中小、地場に「いやいや、そんなんはやっぱしまけてもらわんと、うち、仕事出せんよ」みたいなことがないように雰囲気づくりをするために、愛媛全体で環境を整える旗振り役みたいなことをぜひお願いします。

もう一点、時間外のことを少し触れていただいている17ページのところで、ご説明があったとおりに、時間外の労働条件の規制の対象が広がるということですが、今、私たち働く者として危惧しているのが、割増賃金が増えたときに、休日の時間外は別計算だったと思うので、せっかく良い制度ができて、そこの趣旨を少し曲げて、よからぬ運用をする事業所が出てくるのが問題です。時間外は抑えられたが、結局、休日出勤が増えて、全然、働き方改革にはならなかったみたいなことにならないようにしなければと、少し危惧しています。

こういう状況でも、いまだにやはり、時間外の賃金を払ってくれないという相談

が多いということも、付け加えさせていただき、ルールやいろいろな施策を書きいただいていますので、しっかりとした運用と管理ができるような指導をお願いしたいと思います。以上です。

●岡本労働基準部長

ご質問ありがとうございました。まず後半のほうの時間外労働の関係につきましては、ここは労働基準法、罰則のある法律でございます。本当にこの基準法の遵守は監督行政にとって根幹に関わる部分であります。

まず、時間外労働と休日労働の関係につきましては、休日労働につきましても、時間外の上限規制ということで申し上げましたけれども、休日労働の方にも上限規制が適用されていますので、時間外を、通常の残業を休日労働にもっていくということも、全体の枠がかかっていますから、もしそういうふうな運用で、両方合わせて上限超えていたら、そこはしっかりと監督指導できるということで、そういった情報があれば、ぜひ監督署にお寄せいただければと思います。

最初の賃金の関係のところでございます。当然、賃金が上がっていくためには、それだけの企業とか、全体の経済の上向きが必要になってくると。賃金を払えるような環境が必要になってくるということで、これは総理も政策を総動員してというようなことをお話されていたと思いますので、そこは経済がこれからもっと、ウィズコロナであるとかポストコロナの中で上がっていくような、そういった税制であるとか、そういったものを動員していただいて、環境づくりをしていただくことになると思います。

労働行政につきましては、そういった中での下支えということで、限られた予算の中で生産性を上げるようなところで、助成をしながら、最低賃金であるとか、全体の賃金を上げていただければというふうに思っております。

委員がおっしゃるように、実際、特に中小企業の皆さん方が賃金を上げるためには、いろいろなそういう大企業からとか価格転嫁、下請け料金の引上げとか、当然そういった引上げがなければ、中小企業の皆さん方にとっては上げられる環境にならないというふうに思いますので、おっしゃられた転嫁パッケージとか、公取さんであるとか中小企業庁さんの方もそういった価格転嫁に向けては積極的に取り組んでいただいておりますので、しっかりと連携しながら、その連携がどういう形になるかわかりませんが、委員がおっしゃったようなご提案について、対応できるかどうか検討しながら進めてまいればというふうに思っています。

●村田会長

はい、意見に対する的確な対応をしていただくというご回答をいただきました。ありがとうございました。

他にご意見のある方は手を挙げていただいて。はい、小田先生お願いします。

●小田委員

他の意見ではなくて恐縮ですけれども、今、白石委員が言われた点の第1点目に関しまして、私も最賃の審議に長く関わってきたので、その経験から特に申し上げておきたいと思います。

最低賃金法の枠組みだけで最低賃金の引上げをするということには、おおいに限界があるというふうに感じてまいりました。特に最近で申し上げますと、一昨日くらいですか、具体的な事業者名をだすことはばかられますので、そこまで申し上げませんが、わりと各地に輸入食品なんかを販売するお店を展開している食品事業者

において、取引運賃の切り下げとか、あるいは倉庫代と称して、保管代と称して決まった取引額を支払わないとかという事例がございました。直接的には下請法違反とか、あるいは優越的地位の濫用ということであるという独禁法違反、そういう方向の事案だろうと思います。

これは厚労省の所管事項ではなくて、報道された一昨昨日の事案も公正取引委員会のほうから発表された事案ということですが、いくら事業者の方で従業員さんにお給料を出そうと、最賃も上げようと思って努力されても、取引先においてそういうことをされると、もう絶対に上げは無理ということになってしまいますので、フリーランスのことなどで、公取やあるいはほかのところとの連携した取組も厚労省の方で進めてらっしゃるといことは存じておりますので、ぜひ、賃金引上げの側面においても、大手だけで賃金の引上げが終わらないように。もし、これが大手だけの引上げで終わると、社会の分断というのが一層加速して、悪影響がほかのいろいろなところに及んでいくと思いますので、ぜひとも、他省庁との連携の中で適正な賃金引上げの環境づくりができるよう、本省とも連携しながら進めていただきたいというふうに思います。お願いでございます。以上です。

●村田会長

はい、ありがとうございます。白石委員の追い風となるようなご意見。時間が迫っていますので、あとお一人ぐらい、どなたかご意見を。使用者側いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは簡単にとりまとめますと、白石委員から2点意見がございまして、1ページのところの最賃に関連するところですが、取引の適正化と労働局が一生懸命音頭取り、旗振り役をなさって、趣旨どおり賃金引上げに頑張っていたきたいと。最賃だけでは限界があるという小田先生の補足意見もあったということ。それから白石委員の2点目ということで、おおざっぱにいうと、時間外労働の制度の運用の適正化ということでまとめさせていただきたいということで、よろしいでしょうか。

それでは次に、議題(3)最後の議題でございます。「愛媛地方労働審議会等の公開に関する要領の改正案」についてでございます。事務局より説明をお願いいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

事務局から説明いたします。資料の中に1枚もので、「愛媛地方労働審議会等の公開に関する要領(案)」というのがございます。

冒頭にも申し上げましたけれども、本審議会は原則公開となっているところです。そのため、会議の公開にあたりまして、現在は開催通知を労働局の庁舎の外にあります局の掲示板に掲示しているところですが、より広く周知を図るために、愛媛労働局ホームページにおいても掲載することとし、その旨を要領に反映させるというものです。よろしく申し上げます。

●村田会長

はい、ただいまのご説明に関するご質問、ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。特に問題がなければ、事務局からのご提案どおり改正することとしてよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、本日付で案のとおり改正することといたします。

以上で議事を終了といたしますが、よろしいでしょうか。それでは、最後に瀧原局長様からお願いをいたします。

●瀧原労働局長

大変長時間にわたり熱心なご審議をいただき、ありがとうございました。

いろいろご意見をいただき、そこで共通して感じるところでございますが、やはり今のこれからの社会、労働の問題というのは、決して一企業あるいは一労働者の話ではなくて、例えば賃上げというと基本的にその企業の労使のことだというのが通常あるわけですが、そうではなくて、やはりそこをどう社会全体の形としてとらえていくかが大事だと思っております。

価格転嫁というのは、やはり労働者としては自分の賃金が上がればいいなと思うところでありますが、社会の中でしっかり価格転嫁ができて、そうすると今度は逆に、消費者として値上げというものをそういう目で見えていくということも大事かと思っております。安ければいいというものでもないということについて、理解を深めていく必要があると思えます。また、長時間の労働規制につきましても、先ほど岡本部長から説明させていただきましたけれど、医師そして建設、そして自動車運転手というの、その業界、そういう業務に就いている人の話だということではなくて、やはりそこに関わる、トラックですと当然そこにいろいろな発注がありますし、建設ですと施主がございまして。「早く作ってくれ」「早く荷物を届けてくれ」というだけでは、それは最終的にその労働者に負担がかかるということだと思えます。

また、医師の問題も、これはもう本当に県民すべての方々が病気になり病院にかかるというときに関わっている話で、自分だけの健康とか、なんとか治したいという気持ち、もちろんそれは理解できることではあります、それが実際に社会の中で、働く人にどういう影響を与えているのかというところで、理解を深めることが大事であり、我々労働局としても、今労働でこういう問題があつて、こういった形で理解いただきたいということを、県民の皆様、各事業主、そして消費者の人、働く人すべての人に知っていただいて、社会としてどう取り組んでいくかということが大事かと思えます。

先ほど委員の方から、労働局がしっかり旗振り役になってくれというご意見をいただきました。途中で先週の新聞発表資料をお見せいたしました、南海放送さんと連携協定を結びましたのも、労働局としてしっかり情報発信していかないといけない、それも単にパンフレットを置いておくというだけではなくて、言葉を発して、皆さんに伝えていく努力をしっかりとしないといけないということで、その一歩としてそうした取組をさせていただいたということでございます。

これからアフターコロナの社会がより充実したものになっていくためには、そういう意味での情報発信、労働局としてすべての分野にわたる取組ということが大事だと強く考えているところです。今日、皆様方から貴重なご意見をいただき、気持ちを新たに令和5年度の行政運営にしっかり取り組んでまいりたいと思えます。

本日はどうもありがとうございました。

●村田会長

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、お願いをいたします。

●松友雇用環境改善・均等推進監理官

村田会長、ありがとうございました。また、委員の皆様方におかれましても、本日は長時間のご審議、大変お疲れ様でございました。

以上をもちまして、本日の審議会、終了とさせていただきます。本日はありがとうございました。

(了)