

令和2年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和2年11月18日（水）午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所

JRホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》上原委員、川城委員、松村委員、米澤委員

《労働者代表》大谷委員、小合委員、新居委員、藤田委員、三木委員、

宮本委員

《使用者代表》黒田委員、高畑委員、富田委員、野村委員

【事務局】日根労働局長、榎本総務部長、津森雇用環境・均等室長、松原労働基準部長、三浦職業安定部長、山岸総務課長、腹岡労働保険徴収室長、小川監督課長、渡辺健康安全課長、伊坂賃金室長、阿部労災補償課長、西村職業安定課長、南需給調整事業室長、寒川職業対策課長、佐藤訓練室長、福田総務企画官、岡崎雇用環境改善・均等推進監理官、喜多総務課長補佐、森野雇用環境・均等室長補佐、長家総務係長、米本総務指導官

4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長挨拶

(3) 会長挨拶

(4) 議題

① 徳島県縫製業最低工賃の改正について

② 令和2年度労働行政の運営状況について

(5) 質疑・意見交換

(6) 閉会

## 5 議事

○司会 お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまより令和2年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては、公私とも大変お忙しいところをご出席いただき、誠にありがとうございます。また、今回は開催日直前での会場変更となり、誠に申し訳ございませんでした。

私は、総務課長をしております山岸でございます。議事に入りますまでの間、お手元の会次第に従いまして進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、審議会の成立についてですが、本日の審議会におきましては、公益を代表する委員4名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員4名のご出席をいただいております。お手元に配付しております地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、審議会として成立していることをここにご報告いたします。

また、公益代表委員の河野委員、喜多委員及び使用者代表委員の小林委員、坂田委員の4名の委員から、本日日程調整がつかないということで事前にご欠席とのご連絡をいただいていることをご報告いたします。

なお、本日傍聴者はございません。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長の日根よりご挨拶申し上げます。

○日根労働局長 皆さんこんにちは。徳島労働局長の日根でございます。

開会に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、令和2年度第1回徳島地方労働審議会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から私ども徳島労働局の行政運営に格別のご理解とご協力をいただいておりますことを重ねてお礼申し上げます。

さて、徳島県内の景況につきましては、日本銀行高松支店徳島事務所が11月11日に発表しました徳島県金融経済概況によりますと、徳島県内の景気は新型コロナウイルス感染症の影響から弱さを残しつつも、持ち直しの動きが見られているとされております。

また、徳島県における令和2年9月の有効求人倍率、これは前月を0.03ポイント下回る1.05倍となっております。平成25年7月以降87か月連続で1倍台で推移しております。こういったことから、求人が求職を上回って推移はしているものの、求人

が引き続き減少する中、求職者が増加をしており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要があると判断をしているところでございます。

新型コロナウイルス感染症に対する対応としましては、2月14日以降「新型コロナウイルス感染症関連の特別相談窓口」を設けまして、相談に対応しているところでございます。また、景気の変動等により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しまして雇用維持が図られますよう助成を行う雇用調整助成金につきましては、コロナ禍による特例措置の大幅な拡大について周知を行いながら迅速な支給に努めているところでございます。また、7月に創設されました休業期間中に賃金が支払われなかった労働者に対して支給を行う新型コロナウイルス感染症対応休業支援金につきましても、同様に迅速な支給に努めているところでございます。

続きまして、上半期の行政運営について、ご説明を申し上げたいと思います。

徳島労働局におきましては、令和2年度の最重点施策を働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進、そして就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化、この2点に絞りまして、各種施策をPRしながら取組を推進してまいりました。

また、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進については、労働局、監督署、安定所がさらに徳島働き方改革推進支援センターが連携をしまして、地方自治体や経済団体等のご協力をいただきながら相談窓口の開設、セミナーの開催、個別訪問等により関係法の周知、支援策の情報提供、取組方法のアドバイスを行ってございます。

また、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金を活用し、生産性の向上のための設備投資や研修等の実施により、賃金引上げや働き方、休み方の見直しを考える事業主の支援をさせていただいております。本年度の当局の働き方改革の助成金の申請件数は、昨年度の倍増という状況でございます。時間外労働の上限規制が、今年の4月1日より中小企業にも適用されておりますが、特に中小企業において労働時間等の法違反を認めた場合、新型コロナウイルス感染症が中小企業に与える影響を十分配慮し、自主的な改善が図られるようきめ細やかな支援を行っております。

また、企業活動の動向に注視しつつ、法定労働条件の履行確保に当たりまして、特に長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止するために適正な労働時間管理に関する監督指導を徹底しております。

また、最低賃金につきましては、徳島地方最低賃金審議会においてご審議をいただきま

して、その答申に基づきまして地域別最低賃金及び3件の特定最低賃金の改正決定をいたしております。地域別最低賃金につきましては10月4日から、3つの特定最賃につきましては12月21日から効力が発効という運びになってございます。今後は、改正しました最低賃金の周知に努めますとともに、その履行確保のための的確な監督指導を行ってまいります。

また、本年度は第13次労働災害防止計画の3年目、中間年に当たります。とくしま計画では、5年間の死亡者数の減少目標など、合計10項目の数値目標を設定しておりますが、県内におきます死亡災害の減少などの目標達成、これが大変厳しい状況でございます。休業4日以上之死傷者数につきましては、昨年5年ぶりに800人を下回りまして、今年も僅かながら昨年同期比で減少しておりますが、まだ予断を許さない状況でございます。このような状況も踏まえまして、来月の12月1日から2か月間、「年末年始無災害運動」を実施するなど、引き続き労働災害の防止に向けた積極的な啓発指導に取り組んでまいります。

2つ目の最重点施策、就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化についてでございます。

就職氷河期世代への就労支援につきましては、ハローワーク徳島に専門窓口として「就職氷河期世代支援コーナー」を本年4月1日に設置をしまして、おおむね35歳以上55歳未満の就職氷河期世代の方を対象にして、チーム支援等によりまして安定した雇用の実現等に向けた一貫した伴走型の支援を実施しております。

また、就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとしまして、県及び関係団体等で構成します「とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を本年7月27日に設置をし、令和5年3月31日までの事業実施計画に基づき、集中的に取組を進めているところでございます。

高齢者の就労支援につきましては、令和3年4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行されまして、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入が努力義務とされておりました。①70歳までの定年の引上げ、②定年の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、④70歳までの継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで事業主が自ら実施する社会貢献事業制度の導入等に向けまして企業への助言、指導を行うとともに、再就職を希望する高年齢者の就労支援を強化してまいります。

また、障害者の就労支援につきましては、民間企業に対しまして精神障害者や発達障害

者など、多様な障害特性に応じたきめ細やかな支援を進めてまいりました。

以上が上半期の行政運営の概要となりますが、この後に最初に徳島県縫製業最低工賃の改正についてご審議をいただきまして、その後、上半期の行政運営状況を中心に各担当の部室長から詳しい説明を申し上げます。

本日は、大きく議題が2つございますが、委員の皆様方にはご専門のお立場等からご意見をいただければと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

簡単ですが、開会の挨拶とさせていただきたいと思います。本日はどうぞよろしく願いいたします。

○司会 それでは、委員及び事務局の紹介をさせていただきます。

委員の皆様につきましては、前回から変わられた方はおられませんので、資料にございます名簿によりご確認いただきたいと思います。と存じます。

続いて、事務局につきましては一部異動がございましたので、ここで紹介させていただきます。

局長日根につきましては、今ご挨拶申し上げましたので省略させていただきます。

まず、総務部長の榎本でございます。

○榎本総務部長 榎本です。よろしくお願いいたします。

○司会 続いて、雇用環境・均等室長の津森でございます。

○津森雇用環境・均等室長 津森でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 次に、労働基準部長の松原です。

○松原労働基準部長 松原です。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 さらに、職業安定部長の三浦でございます。

○三浦職業安定部長 三浦です。よろしくお願いいたします。

○司会 どうぞよろしくお願いいたします。

次に、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしております令和2年度第1回徳島地方労働審議会と表示しておりますホッチキスどめのものに、会次第、出席者名簿、メモ用紙が入っております。

徳島地方労働審議会設置運営関係資料と表題をつけておりますホッチキスどめのものに、委員名簿、労働災害防止部会委員名簿、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領など、資料No.1から7の資料が入っております。

その他、本日の配席図と松村会長と上原委員から事前に提出のございました質疑、要望

等事項についての資料を配付させていただいております。

それと、さきにお送りさせていただきましたファイル、令和2年度第1回徳島地方労働審議会資料としまして、全体資料としましてはNo.1から2まで、総務部関係資料としましてNo.1から3まで、雇用環境・均等室関係資料としましてNo.1から6まで、労働基準部関係資料としましてNo.1から8まで、職業安定部関係資料としましてNo.1から11までを綴っております。

ファイルとは別に、別途資料として準備させていただいております労働基準部賃金室の資料として、議題、「徳島県縫製業最低工賃の改正について」、資料No.1から6までと家内労働のしおりでございます。

また、労働基準部から資料4、13次防徳島計画の推進状況及び職業安定部から資料6のハローワークにおける障害者の職業紹介状況（9月末比較）の差し替え資料がございますので、お手数ですが差し替えをお願いいたします。差し替え後の不要な資料につきましては、そのまま机の上に置いていただければ後ほど事務局で回収させていただきますので、多大なお手数をおかけしますがよろしくをお願いいたします。

以上でございますが、不備な点等がございましたら事務局へお申出ください。

また、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領には、審議会の委員の氏名等及び議事録を速やかに公開することが決められております。本日の審議会の各委員の氏名等、審議会の議事録等につきまして公開することとなりますので、ご了承をいただきますようお願いいたします。

なお、本日の審議会におきましては、議事録作成に当たり録音を予定しております。録音データにつきまして、議事録作成後消去させていただきますので、録音につきましてはご了承をお願いします。

また、本日の会議は午後3時30分までの2時間を予定しております。円滑な議事運営にご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りますので、松村会長からご挨拶をいただきまして、その後議事運営進行をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○議長 第1回徳島地方労働審議会にお集まりいただきまして、どうもありがとうございます。委員の皆様方、こういう状態で大変お忙しい立場におられる方ばかりにもかかわらずご参集いただきましたことに感謝を申し上げたいと思います。

テレビのニュースを見るのがつらくなってきましたね、だんだん。毎日毎日同じような

話題です。明るい話題はヴォルティスが昇格しそうな話題が明るい話題で出るぐらいで、ほかのはコロナのことばかり報道があります。やっぱり一つ大きなことは、人間の信頼を損ねる社会になっていきつつあるのかなと。隣にいる人がコロナウイルスをもし持っていたらどうしようと思ったら、その人のことも信じられてないんですよ。日本社会ってそういう社会じゃなかったと思うんですけども、そういう社会になってしまうと、いろんなところでもものに対する価値観が大きく変わってってしまう社会になってしまうのかな。だから、そういう社会に幸せを求めながら生きていくにはどうしたらいいんだろうかということなどを常々考えていきたいというふうに思いつつ、学校でいろんなことを勉強させてもらってます。

この会議は、働くというものすごく人間の基本的なところに関する議論でございます。ただ、そうはいっても上手にそれがコロナウイルスでできないということも多々見られるようになってしまいました。ただ、日本の社会の仕組みっていうのは、働いて家庭を得て自分の幸せを追求していくっていう仕組みは、これは変わらないはずで。そういうところもご意見いただけたらというふうにこう思います。

では、着席いたします。

マスクをして私話してるんですけど、マイクをスタンドに置いて声を入れてみますんで、大丈夫ですか。出てない。あまり入らないですね。マイクとスタンドを近づけます。入りますか、このぐらい。大学の授業もマスク着用なんですよ。70人教室は大体大丈夫なんですけど、マイクを使ってやらせていただきます。今日はマイクを一応感染防止のために後ろに局の職員の方が控えていただいています。委員の皆様のご発言の後に毎回消毒をするということですので、ご協力を賜りたいと思います。学校はそんな丁寧なことじゃなくて、教卓にウェットティッシュのつぼが置いてあって、自分で拭いてからしゃべれと、そういう形でございます。

では、会議に移りたいと思います。

運営規程の第6条1項ですけれども、これに基づく審議会議事録署名委員を指名をさせていただきます。署名委員は、会長のほか2名となっております。労働者委員を代表いたしまして、今回は新居委員さん、それから使用者委員を代表して黒田委員さんをお願いいたします。新居委員、黒田委員には、後日事務局から議事録をお持ちいたしますので、内容確認の上、ご署名いただくようよろしくお願い申し上げます。

では、限られた時間の中で多数のご意見をいただきますよう円滑な議事運営に努めたい

と思いますので、ご協力を重ねてお願い申し上げます。

それでは、議題の1つ目であります徳島県縫製業最低工賃の改正について、これの取扱いであります。事務局のほう、よろしく申し上げます。

○松原労働基準部長 それでは、私労働基準部長の松原から徳島県縫製業最低工賃の改正についての説明を、大変失礼とは思いますが着座にて、また説明に沿って参照していただく資料ページが前後に飛びますが、ご了承いただきたいと思います。

それでは、説明させていただきます。

資料No.2、通しで5ページのほうをまずご覧いただければと思います。

現在、本県で唯一設定されています徳島県縫製業（下着、ハンカチーフ製造業）の最低工賃は、最終改正日が平成19年5月16日であり、資料No.3、通しで1ページ飛びます。最終改定日が本日まで約13年半が経過しているところでございます。

最低工賃は、労働局長が地方労働審議会に調査審議を求め、その意見を聞いて改正等の適用をするものとされており、3年を周期とする3か年計画により隔年ベースの見直しをすることとなっております。

今年度は、こちら飛びますが、資料1、1ページに戻っていただきまして、第13次最低工賃新設改正計画における見直しの年となっておりますので、また飛びますが資料4、そして13ページの最低工賃家内労働等実態調査結果を踏まえ、労働局の方針等をご説明させていただきます。

参考までに申しますと、資料No.3、通しで1ページ、先ほど見ていただきましたが、平成20年度までの審議会の理由は、いずれも改正諮問は見送りということでした承をいただいているところでございます。

それでは、最低工賃家内労働等実態調査結果についてご説明させていただきます。

資料No.4、通し13ページをご覧ください。

本年度実施しました徳島県縫製業（下着、ハンカチーフ製造業）最低工賃家内労働等実態調査結果となっております。

13ページ下段、5番の調査数をご覧ください。

調査前の対象委託者数は7人でしたが、1名が本年度廃止しており、6名からの回答をいただいております。6人のうち、最低工賃に係る業務を委託している委託者は5名、家内労働者は44人となっております。

それでは、その下、6の表にあります前回30年度と比較しますと、委託者は1名減少

ですが、家内労働者は4名の増加となっております。

本県で設定している縫製業最低工賃の適用を受ける人は、長期的には減少傾向であり、平成20年以降は第13次計画、こちらは資料No.1、2ページの中段、3になります。

廃止の一応の目安である適用家内労働者100人を大きく下回っている状況であります。そうしますと、15ページ、(5)右端の欄、家内労働者を見ていただければ分かりますとおり、最も多いのが12名のハンカチーフの製造で、次いで10名のハンカチーフ仕上げとなっております。

家内労働者の平均年齢は、前回調査よりは少し低くなったものの、通しページでまた14ページの上段、8(1)のとおり64.3歳であり、依然として高齢となっている。年齢分布で見ますと70歳以上が最も多く24名、切捨て55%を占めています。

8の(2)の家内労働者の平均月収額は3万5,825円となり、前回調査と比較すると平均月収額は3,298円減少となります。

通し番号16、17ページ、工程別の平均工賃額の推移を記載しておりますが、16ページ上段の平均工賃額は、該当家内労働者がいない4工程を除いた7工程のうち、対前回は高くなった工程は1工程、下がったのが2工程となっています。

業務量は、ページが前後しますが、通し番号14ページの上段7のほうと増加しているところはなく、横ばいか減少となっております。

以上の本年度の実態調査の結果では、家内労働者数は若干増加しているものの、委託者数は減少しております。また、業務量は増加しているところはなく、最低工賃を引き上げなければならないほど工賃の水準が上がっている状況にもありません。よって、本年度において最低工賃を改正する状況にはないものと考えております。

なお、最低工賃適用家内労働者数は、平成20年度調査から廃止基準の100人を大幅に下回っているところですが、委託者数は減少したものの家内労働者数は前回調査よりも増加していること、現最低工賃が徳島県内で唯一設定されている最低工賃であり、工賃の引下げを抑止する効果を有していることを考え合わせると、現時点で制度の廃止の諮問を行うことも適当でないと考えております。

また、本年度の徳島地方最低賃金審議会のあり方検討小委員会で労使からご意見をお伺いしたところ、労使双方より家内労働者数等から改正は見送りとして、廃止はせず現状維持という一致した意見をいただいております。

以上のことを総合的に勘案し、労働局としましては、前計画時と同様徳島県縫製業最低

工賃改正諮問を見送り、現状維持の方針としておりますので、委員の皆様には現状をご理解の上、ご了承いただければと考えています。

以上、私からの説明でございます。

○議長 どうもありがとうございました。

それでは、労使双方のご意見を頂戴したいと思います。

いかがでしょうか。労働者側を代表して、新居委員さん、お考えがありますでしょうか。

○新居委員 お疲れさまでございます。連合徳島の新居でございます。

その件につきましては、私自身も最低賃金審議会あり方検討委員会も参加をさせていただきました。家内労働者にとっては、本来家内労働をしたくてしてる方もいないかもしれませんが、この家内労働自体については労働者にとってセーフティーネットという大きな役割をする重要な位置づけだというふうにも思っておりますので、廃止ということにはならない、そして今回の最低賃金が徳島県最低賃金プラス3円ということでございましたが、それほど大きく上昇しているわけでもないということから、現状の提案のとおり現状維持そして廃止には至らないということで労働者としては考えておりますので、よろしくをお願いします。

○議長 労働側委員さん、ご出席されてる方でご意見等ございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 じゃあ、それでは使用者側委員さん、最初に代表して野村委員さん、お願いできますでしょうか。

○野村委員 野村でございます。使用者を代表して意見を述べさせていただきますが、先ほど労働局の皆様から丁寧にご説明いただきました。その背景を踏まえると、使用者側としても従前どおりそのまま据置きでよかろうかなというふうを考えております。

以上です。

○議長 ありがとうございました。

使用者側委員さん、ほかにご意見等ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 公益の先生、特に。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

私もこの資料を確認しながらマスクを6つ融通があったんで、あっちこっちでこれ新聞とかテレビとかで出てるのを見まして、こういうちょっと意味が違うんだけどエッセンシャルワーカーっていうふうにこういう時代に対してなんだっていうふうには感じたところ  
です。

双方からのご意見がございましたが、一応その事務局案をお認めいただくというご意見  
だったと思いますが、いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、事務局案どおり、徳島県縫製業最低工賃の改正に関わる審議会の諮問  
は見送りということの結論に至りましたので、よろしくお願いたします。

それでは続きまして、令和2年度労働行政の運営状況についてになります。

では、事務局からよりご説明をお願いしたいと思います。

総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長の順で説明をお願いした  
いと思います。その後、皆様から一括してご審議を賜ることにいたします。

では、総務部長、よろしくお願いたします。

○榎本総務部長 総務部長の榎本でございます。座って説明させていただきます。

私のほうからは、こちらのファイルのほうに入ってる資料で説明させていただきます。

まず、先ほど局長から最重点施策の上半期の概要についてお話がありましたが、私から  
は令和2年度の年間を通した徳島労働局の行政運営方針の内容を説明いたします。

では、全体資料の1をご覧ください。

労働行政のあらましになります。この労働行政のあらまは、毎年度徳島労働局が重点  
的に取り組む施策、それぞれの施策の課題、その課題に対してどのように取り組んでいく  
かをまとめた行政運営方針の概要版になります。

本年度は、働き方改革の推進によりワーク・ライフ・バランスを図り、一人一人がより  
よい将来の展望を持ち得る働き方を実現することに努めています。

このための最重点施策といたしまして、1ページめくっていただきまして、下にページ  
がございますけれども、青枠のところをご覧くださいまして、1つ目に働き方改革による労  
働環境の整備、生産性向上の推進。2つ目に「就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な  
人材の活躍促進、人材投資の強化」としています。

1つ目の働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進についてでございます

が、具体的な取組といたしまして、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、監督指導を引き続き実施します。また、労働関係法令の遵守の徹底を図り、労働条件の確保、改善対策を進めていきます。さらに、労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備します。

最低賃金、賃金引上げには、中小企業、小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、新設、拡充された助成金制度の周知を図り、活用事例を紹介しながら各企業のニーズを踏まえたアドバイスを行うことにより、業務改善や生産性向上に向けた取組を支援します。

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を確保するため、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法並びに指針等の周知徹底を図り、助成金を活用しながら改正法に沿った取組を支援します。

改正労働施策総合推進法等の円滑な施行を図るため、あらゆる機会を捉えて周知徹底を行います。また、職場内の様々なハラスメントの未然防止や事案が生じた場合の解決が迅速かつ一体的に図られるよう、職場におけるパワーハラスメントをはじめとした職場のハラスメント防止措置等の確実な履行確保を図ります。

2つ目の就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材活躍促進、人材投資の強化についてです。

就職氷河期世代が置かれている複雑な課題、状況に対応するため、キャリアコンサルティング、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性、能力等を踏まえた求人開拓、就職後の一貫した支援等を実施します。

高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年や66歳以上の継続雇用延長に向けて的確に助言、指導等を実施します。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等が義務づけられている労働者数301人以上の企業について、本年4月以降、行動計画期間とする企業や6月以降に情報公表を行う企業に対し、法改正の内容の周知徹底を図ります。

また、労働者が性別により差別されることなく、働く女性が母性を尊重され充実した職業生活を営むことができるよう、計画的な報告徴収の実施により、男女雇用機会均等法等の履行確保を図ります。

さらに、育児・介護休業法の周知徹底や助成金の活用等により事業主を支援すること

で、男女とも仕事と育児を両立できる職場環境の整備を図ります。

障害者の関係では、ハローワークに専門の職員を配置し、精神障害者、発達障害者、難病患者の多様な障害特性に応じた就労支援を推進します。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労支援機関や精神科医療機関との連携による支援等を行います。

人材が不足している分野でもマッチングを支援強化するため、関係業界団体等と連携した人材確保支援を図ります。

次に、下のオレンジ色の枠になりますけども、本年度は新型コロナウイルス感染症に対応するため、特別労働相談窓口において労働者及び事業主からの休業や助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応するとともに、特例措置を大幅に拡充した雇用調整助成金による支援など、きめ細かな対応に努めています。

行政運営方針の内容については以上でございます。

続けて、総務部の関係の説明に移ります。

総務部資料の1をご覧ください。

労働保険未手続事業の一掃対策の処理状況について説明いたします。

まず初めに、労働保険制度は、労災保険給付や失業給付といった労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものです。適用徴収業務の適正な運営により制度の信頼性を高め、費用負担の公平性を確保する必要があることから、労働保険未手続事業の一掃対策に取り組んでいます。

資料の表になりますけども、徳島労働局の未手続事業適用促進に係る中期計画に基づきまして、平成28年度当初の未手続事業441件、上の赤丸ですけども、これを令和2年度末に20%減少させ352件以下とすることを目標としています。

本年度の状況につきましては、10月21日現在のものですが、514件となっています。本年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で職員の事業所訪問による対面調査ができていない状況ですが、目標を達成できるよう関係機関と連携を図り、電話や文書などの丁寧な説明による加入勧奨に取り組んでまいります。

続いて、資料の2をご覧ください。

労働保険料徴収決定、収納状況についてです。一番上の令和元年度の収納率99.27%となっております、2つ下の今年度の状況、9月末現在でございますが、28.74%、参考として真ん中の前年同期44.51%と比較しまして15.77ポイント下回っているという状況となっております。この原因としましては、労働保険の年度更新の申告

納付が新型コロナウイルス感染症対策としまして、従来納付期限を7月10日にしていたところを8月31日まで延長したということに伴い、口座振替日も遅くなりまして10月13日となったということで、今回その分が9月末現在に反映されていないことによります。

令和2年度の箇所にも米印で記載しておりますけれども、10月の口座振替額を反映させますと44.78%、前年同期よりも上回るということになります。引き続き、電話などによる納付督促を行い、労働保険料が適正に申告、納付されるよう事業主に対する周知、指導を徹底してまいります。

今後とも事業主の皆様にご協力をいただき、労働保険料の適正な徴収に努めてまいります。

私からは以上でございます。

○津森雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の津森でございます。

委員の皆様におかれましては、雇用環境・均等行政の推進にご理解とご協力をいただいておりますことを感謝申し上げます。

着座してご説明をさせていただきます。

私からは、雇用環境・均等関係の施策の進捗状況と課題につきまして、資料の1から6を用いてご説明をさせていただきます。

今年度、雇用環境・均等室では、先ほど総務部長が申しあげました最重点施策に基づきまして施策を展開しておりますが、本日は項目を絞って5点ほどご説明をさせていただきます。

1点目は、まず資料の1をご覧くださいと思います。

新型コロナウイルス感染症の対応についてでございます。

2月14日以降、感染症関連による相談窓口を設けまして相談に対応しております相談状況をまとめたものでございます。9月末において相談件数は2,390件、4、5月をピークに減少しております。その下のグラフでございますが、こちらが相談内容別に見たものでございます。雇用調整助成金や休業に関するもの、解雇、雇い止めに関する相談は5月をピークに減少しておりますが、今後企業の経営環境の状況によりましてはこれらの相談増が懸念されるところでございます。

それから、資料の2をご覧くださいと思います。

5月7日に均等法指針が改正されておまして、テレビで聞かれた方がいらっしゃるか

と思いますが、妊娠中の女性労働者の母体や胎児の健康について、職場の作業内容、環境等による感染の不安やストレスが影響し得ることから、主治医の指導を受け、事業主に申し出た場合は事業主は指導に基づき、上のほうですけれども、在宅勤務や休業など必要な措置を講じることが義務づけられております。あわせて、下のほうの赤枠で囲んでいるところでございますが、事業主が実際に妊娠中の女性労働者に対し休業の措置を有休で講じた場合の支援として、休暇取得支援助成金制度が設けられています。9月末までの措置に関する相談は29件、助成金の活用も9件にとどまっております。そのうち1件は取得できないと、そして退職を強要されたという事案がございまして、これについては紛争解決援助に移行しております。

こういう状況を経まして、10月1日には本件に関するご相談を集中的に受け付ける、下のほうにございます特別相談窓口を当室内に開設しております。そして、労使団体、医師会及び市町村の母子保健等の窓口のご協力も得ながら、本措置や助成金相談には、行政指導や紛争解決援助で対応できることなどを周知徹底し、妊娠している女性労働者にコロナ禍にあっても安心して働いていただけるような環境整備を行ってまいりたいと考えています。

2点目は、働き方改革の推進でございます。

資料の3をご覧くださいと思います。

こちらは、本年度私どもが働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者に対してどのような支援を行ってきたか、その状況をお示したものでございます。

働き方改革関連法は、一昨年4月1日以降、順次施行されております。感染症の影響で働き方改革に向けた企業の取組が停滞することを懸念しておりますけれども、ウイズコロナ、アフターコロナを考えたとき、人口減少が急速に進行している徳島県においては人材の確保、継続就労を図るためにも働き方改革を着実に推進することが重要でございます。

今年度は、この法の周知1から3にありますように、労働局、監督署、安定所、徳島働き方改革推進支援センターと連携しまして、また地方自治体や経済団体等のご協力をいただきながら相談窓口の開設、セミナーの開催、個別訪問等により関連法の周知、支援策の情報提供、取組方法のアドバイスといったことを行ってまいりました。ただ、感染症の影響で上半期はいずれの取組も進めることが難しい状況でございました。下半期には、支援センターと徳島市共催の出張相談会をはじめ、監督署、関係団体と連携した説明会を開催するほか、積極的な個別訪問支援等を展開することにしております。

また、最終ページ、4にございますように、先ほど局長のほうからもお話がございましたが、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金といったものを活用して、賃金、手当、働き方、休み方の見直しを考える事業主を支援しております。働き方改革助成金の申請件数は、昨年度より倍増しておりましたけれども、そのうち労働時間短縮、年給促進支援コースと勤務間インターバルコースにつきましては、予算の都合から予定より早く10月15日に申請を締め切っております。引き続き、残るコースの活用を促してまいります。

業務改善助成金につきましては、今年の最低賃金の新たな引上げ額が3円でしたので、残念ながら積極的に活用していただけるというような状況には至っておりませんが、これも併せて引き続き周知を図ってまいりたいと思います。

それから、資料の4をご覧くださいと思いますが、こちらはコロナ禍にあつて夏季休暇を取得してくださいというキャンペーンの周知資料ですが、キャンペーンを行う前に実際にどのような夏季休暇等を取得されているのかと、併せてコロナウイルス感染症禍においていろんな取組、工夫をしていらっしゃるのではないかとということで調査をさせていただきました。

この資料にございますように、コロナ禍にあつても在宅勤務、オンライン会議、テレワークの導入、特別休暇の付与と何らかの働き方改革に取り組まれていることから、このような好事例を周知しながら働き方改革の取組を促してまいりたいと考えております。

3点目は、同一労働同一賃金についてでございます。

資料は5の1をご覧くださいと思います。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための同一労働同一賃金が大企業に対し本年6月1日から施行され、来年4月1日には中小企業、小規模事業者に対しても適用されます。

同一労働同一賃金に関する関心は、労働時間法制と比べ高いとは言えず、また企業の取組も進んでいるとは言い難い状況でございます。まして、コロナ禍にあつては、企業は非正規雇用労働者の雇用の維持を最優先していらっしゃると思われれます。

1の(1)をご覧くださいと思います。

相談件数でございますが、相談件数は昨年と比べ減少しております。

また、(3)の訪問による報告徴収を行った際にも、見直ししてない、見直し中、我が社は問題ないという企業が多く、この表の下のほう、丸がありまして、その一番下のとこ

ろでございます。均衡待遇に向けた助言を訪問事業所21社中19社に対して行っております。我が社は大丈夫だとか、いや、そこまで取り組んでないというような企業の方には法律をご説明させていただき、また取組手順書を活用いたしまして、具体的にこういうふうに見直しをしてくださいというご説明をさせていただいています。

今後も、意欲ある人材を採用し、定着してもらい、能力を発揮してもらうためには、公正な待遇を確保するための取組が必要であるということをご理解いただくよう、集団指導や個別訪問など様々な機会を活用して、引き続き周知、取組の支援を行ってまいります。

4点目は、総合的なハラスメント対策の推進でございます。

資料は6をご覧をいただきたいと思えます。

こちらは、令和元年度当局に寄せられた総合労働相談に関する状況でございます。上のほうにポイントとして載せておりますが、相談件数、こちらは約5,000件、そのうち約3分の1強の約1,500件が民事上の個別労働紛争に関する相談でございました。相談の内容として最も多いのが、パワハラを含め職場におけるいじめ、嫌がらせに関する相談で542件、27.9%を占めていました。紛争解決のための助言、指導の申出件数、あっせんの申請件数においても同様の状況でございました。

いじめ、嫌がらせの相談は全国でも高どまりの状況でございまして、職場におけるハラスメントが起きないような職場環境の整備も働き方改革の一環と位置づけられ、ハラスメント対策を総合的に推進するために労働施策総合推進法が改正されてございます。そして、本年6月1日に施行されております。

職場におけるパワハラの実態が明確に明記され、パワハラ防止対策を講ずることが義務化され、パワハラの内容、6類型の例示、防止対策の具体的な内容が指針で示されております。

資料5に戻っていただきまして、2ページ目の3(1)のところをご覧をいただきたいと思えます。

労働施策総合推進法に関する相談の状況でございます。

パワーハラスメントに関する相談は、今年4月1日以降57件寄せられております。うち1件は調停に移行しております。また、法が適用になった大企業の7社に対して報告の請求を実施したところ、セクハラ対策、マタハラ対策と同時に防止措置を講じていらっしゃる企業が大半ではありましたが、今後その措置が適切に運用されるかどうか重要になってまいります。中小企業は、令和4年4月1日から適用になりますが、それまでの間も

努力義務が課されております。

改正法の趣旨内容について労使双方理解を深めていただき、対策をできるだけ早期に講じていただくように、12月の職場におけるハラスメント撲滅月間を中心に様々な機会を活用して周知徹底を図ることにしています。

最後、5点目でございます。

女性の活躍推進についてです。

資料の7をご覧くださいと思います。

女性の活躍推進をさらに進め、誰もが働きやすい就労環境を整備するため、改正女性活躍推進法が今年4月1日以降順次施行されています。特に、当県では、常時雇用する労働者数300人以下の企業で行動計画を策定された企業は41社にとどまっております。全国的に見ても、これら努力義務の届出数が少ないことから、改正法には行動計画策定、情報公表の義務の対象を常用労働者数101人以上に拡大することが盛り込まれ、令和4年4月1日から適用となります。

県内の中小企業経営者の方にできるだけ早期に積極的に行動計画策定に取り組んでいただけるように、行動計画の策定手順やどのような計画を策定すればいいのか、また活用していただきたい「助成金」とか「女性活躍推進企業データベース」、「えるぼし認定制度」といったことも周知しながら、ミニ説明会、相談会の開催、ご希望の事業所には個別訪問、電話による支援を行うことにしております。

以上、今後とも関係機関、団体の皆様と連携を図り、雇用環境均等行政を展開してまいりますので、よろしくお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

○松原労働基準部長 それでは、労働基準部の資料の説明を私、松原から着座にて行わせていただきたいと思います。

それでは、資料インデックス労働基準部を開けていただきまして、まず監督関係のほうから説明をさせていただきます。

時間外労働の上限規制は去年4月から中小企業にも全面的に適用されましたが、令和5年度までの適用猶予の対象となる建設事業、自動車運転業、医師についても引き続き県や関係機関と連携し、適用に向けた説明を行うこととしております。

改正法の趣旨と同様に重点施策として取り組んでいる長時間労働の是正等法定労働条件の確保改善対策として実施している監督指導業務の状況を資料1に取りまとめました。

令和2年1月から6月の実施状況は、定期監督等で433件、申告監督80件、再監督25件で、定期監督等において何らかの法違反が認められた事業所の割合は64%となっております。主な法違反については、下欄の表でご確認ください。

また、裏面に重大過失事案として厳正に対処した件数を計上しておりますのでご確認ください。

資料2は、毎年11月に過労死等防止啓発月間、同期間中に過重労働解消キャンペーンを実施しておりますので、ご紹介させていただきます。

続いて、資料3の2枚目をご覧ください。

本年の労働災害による死亡者は現在5人、建設業と道路貨物運送業が各2、小売業が1となっております。

2枚目、裏の表、右下になります。

休業4日以上之死傷者数は9月末現在508人で、前年同期に対し1.4%の減となっております。

続いて、資料4になります。

表は、左に目標、右に実績を記載しております。

今年度は、13次防の3年目に当たります。死亡災害は、計画期間初年から現在までに合計24人となっております。死傷災害は、昨年の死傷者数は794人と5年ぶりに800人を下回りました。

ストレスチェック制度、熱中症、腰痛については表でご確認をお願いいたします。

続いて、賃金関係になります。

資料の6でございます。

徳島県最低賃金は、本年度3円引上げの時間額796円に決定し、令和2年10月4日より発効しております。

特定最賃につきましては、造作材が2円引上げの時間額875円、一般機械器具が3円引上げの時間額928円、電気機械器具が3円引上げの時間額888円と既に決定し、例年どおり12月21日発効に向けた事務手続を進めております。

特定最賃につきましても、県最賃と同様に周知徹底に努め、その履行確保を図っていくこととしております。

続いて、労災補償関係になります。

資料は7と8です。

まず、資料8をご覧ください。

本年、労働者災害補償保険法が改正され、令和2年9月1日より副業や兼業している複数の事業所で就労する労働者への取扱いが改正されました。複数事業労働者の取扱いは、これまで労働災害が発生した事業所以外の賃金や就労状況が労災の決定には加味されることはございませんでしたが、改正後は就労する全ての事業所の賃金額を基に保険給付額の決定を行うことや、労働時間やストレスなどの業務上の負荷を合わせて評価して労災認定することなどが取扱いとなります。

労災補償業務においては、引き続き迅速かつ適正な労災保険の給付に努め、懇切丁寧な窓口対応を行ってまいりたいと思います。

以上、駆け足での説明となりましたが、基準部からの説明となります。ありがとうございました。

○三浦職業安定部長 続きまして、職業安定部よりご説明申し上げます。

職業安定部長の三浦でございます。着座にて失礼いたします。

資料に沿いましてご説明したいと思っておりますけれども、多少駆け足になるところはあるかと思っておりますが、ご容赦いただければと思います。

資料の職業安定部のインデックスの1番からご説明したいと思います。

まず、冒頭局長のご挨拶にもありましたけれども、雇用調整助成金あるいは緊急雇用安定助成金というものを資料におつけしておりますけれども、こちら職業安定部として今取り組んでいる新型コロナウイルス感染症に対応した休業の支援ということで支援策、こちら1枚にまとめているところです。雇用調整助成金というものが雇用保険に入っている方を対象とするもので、緊急雇用安定助成金は雇用保険に入っていない方を対象とするものですが、中身としては同じだと思っただけければと思います。こちら2つの助成金合わせまして10月16日現在で申請件数が5,422件と、支給決定件数が5,292件というふうになってございます。

続きまして、その資料の下半分のほうですけれども、休業支援金、休業給付金というのが書いてございます。こちらは、休業手当を受けることができなかった労働者ご本人から申請をいただくというものになってございます。こちら雇用保険の加入の有無によって名称は異なっておりますが、同じものだと思っただけければと思います。こちらの休業支援金を合計しまして、10月19日現在ですけれども申請件数が1,350件、支給決定件数が1,075件というふうになっております。

こちら、どちらの施策につきましても事業主の方あるいは労働者の方の生活を支えるものだと思っておりますので、迅速な支給決定に努めているところでございます。

続きまして、資料の2番に移りたいと思います。

就職氷河期世代専門窓口実績というものでございます。

こちら運営方針の14ページにあります就職氷河期世代支援プログラムに基づく施策の推進というところになってございます。いわゆる就職氷河期世代を対象にしまして、不安定な就労状態にある方一人一人が置かれている複雑な課題、状況に対応するためということで、本年4月からハローワーク徳島におきまして就職氷河期世代支援コーナーという専門の窓口をつくっております。こちらにおきまして、チーム支援、担当者でチームを組んだ支援、キャリアコンサルティング、そういったものを活用しまして総合的に支援をしているというところでございます。

資料2番のほうですけれども、こちらが実績になってございます。一番上のほうで登録者数というところがございますけれども、9月末現在で新規登録者数134名となっております。資料の下半分のほうは就職者数を個別に書いているところですが、就職経路がハローワークを利用しているかどうかと、あるいは正社員かどうかということも9月を含めて、ここの4枠を合計しますと120名が今就職できているというところになっております。登録者134名に比較しますと全体の3割、64名ほどの方が正社員就職に結びついているというところでございます。

こちら就職氷河期世代の対応については、雇入れの助成金とか職業訓練を通常であれば3か月のところを2か月にするといった短期資格習得コースみたいな形で柔軟な対応をさせていただきながら支援をしているところでございます。

それから、就職氷河期世代の支援を社会全体としての機運を醸成するというところで、県及び労使団体の関係者の皆様にお集まりいただきまして、とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォームというものを立ち上げております。こちら7月27日に設置しまして、令和5年3月31日までの向こう3年間、支援をしていくということでやっております。

続きまして、駆け足で恐縮ですが、資料の3番のほうに移りたいと思います。

「若者に対する就職支援」という運営方針に沿ったところでございますけれども、新卒者への正社員就職の支援というところで、こちら資料3番のインデックスのところから3枚ついておりますけれども、1枚目が中学、高校、2枚目が高専、3枚目が大学というところ

ころの職業紹介における推移になってございます。

新規学卒者の職業紹介につきましては、大学生は3月1日から、そして高校生は今年は1か月遅れまして、例年より1か月遅く10月16日から選考開始ということでやっております。

9月末現在、高校の求職者数というところで資料1枚目の下半分をご覧いただければと思いますけれども、高校生の求職者数1,176名というところで前年同月が1,403名でしたので、そこから16.2%ほど減少しているということになります。求職者のうち78.7%の生徒が県内での就職を希望しているというふうになってございます。

次に、求人数ですけれども、今年のところで1万3,064人ということで前年同月1万6,110人と比較しますと18.9%減少しているというところでは、県内区域は1,883人、前年同月が2,309人でしたので、比較しますと18.4%減少しているというところでは、求人倍率は前年同月と比較すると下回っているんですけれども、昨年が良すぎたというところもありまして、それ以前とかと比べますとご覧のとおりですけれども上回っているという状況でございます。

まだ進路が確定していない生徒もいらっしゃると思いますけれども、労働局、ハローワークといたしましては、就職希望者全員が卒業までに就職が決定しますように、引き続き学校等と連携しながらきめ細やかな支援に努めてまいりたいと思っております。

続いて、資料はございませんけれども、運営方針に従いますと「フリーター等への正社員就職の支援」というものに取り組んでおりまして、ハローワークの中に若者支援コーナーとか若者支援窓口というものを設置しまして、いろいろな支援をしているというところでございます。

それから、運営方針またこちら資料はございませんけれども、「若年無業者等の社会的、職業的自立のための支援」ということで、地域若者サポートステーションという民間に委託しているものと連携しながら支援に取り組んでいるというところでございます。

続きまして、資料4番のほうに移りたいと思いますが、こちら高齢者の就労の促進という資料になってございます。

令和2年度から新たにハローワーク鳴門に高齢者専用窓口ということで、生涯現役支援窓口というものを設置しております。こちら徳島のハローワークには既に実施しておりましたので、県内2か所目というものが鳴門のほうにつくられたということです。こちらで登録65歳以上の求職者の方に対しまして就職支援を重点的に行っております。特にハ

ローワーク徳島におきましては、エルダー支援コーナーとしまして応募書類の作成指導、高齢者向けの求人の情報提供、複数の担当者によるチーム支援ということによりまして、窓口の活性化を推し進めて就職の実現を図っているというところでございます。

こちらの資料No.4の中ですけれども、今年度の支援状況ということで3表、上から3番目のほうになりますけれども、こちらのほうで今年度9月までの65歳以上の新規援助対象者数ということで332名というものがございます。この中で、特に支援をしていこうということで取り組んでいる支援対象者ということで抽出しているのは94名になっておりまして、そちらについては4表のほうですけれども、94名のうち就職された方は80名ということで、就職実現に至っているというところでございます。

55歳以上の方の求職者を対象としまして、ハローワーク徳島のほうでは履歴書の添削セミナーとか、あるいは生涯現役就職面接会というものを先月のうちに開催しております。

続きまして、資料の5です。障害者の就労促進ということでご説明させていただきます。

令和元年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は702件ということになっておりまして、10年連続で過去最高を更新している状況でございます。障害種別の求職申込件数で見ますと、身体障害者、知的障害者、その他の障害者の方というところが減少している状況でございます。就職件数で見ますと、身体障害者、その他の障害者の方が増加しているということになっております。

続いて、資料6ですけれども、冒頭申し上げましたとおり差し替えがあった関係で、机上配付資料のほうにインデックスで6とついているものが差し替え後のものになりますので、そちらでご覧いただければと思います。

こちら今年度ハローワークの知的障害者の職業紹介状況というところでございます。本年9月までの就職件数、前年度同期を24.7%下回る295件となっております。一番下の就職件数のところですが、前年同期を24.7%下回っております。これは、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、ハローワークにおけるイベントの自粛とか就職活動自体が低調に終わったというところがありまして減少に至っていたのではないかと判断しております。

コロナの状況ではございますけれども、労働局、ハローワークといたしましては、引き続き障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、ナカポツセンターと呼んでい

るものですが、これらの関係機関と連携しながら3密を避けるように障害者の就職促進、職場定着支援を積極的に図ってまいります。

続いて、資料はまたございませんけれども、運営方針に従いますと、こちらで「外国人対応の受入れの環境整備」というところがございますので、簡単にご説明したいと思います。

昨年の4月から在留資格の特定技能というもので、特定技能を有する外国人の受入れが開始されております。出入国在留管理庁の本年6月末の発表によりますと、徳島県の特定技能1号在留外国人数が18名ほどになっているということでございます。

外国人労働者の受入れ拡大に伴いまして、労働基準関係法令の周知と、あるいはコロナ禍の影響を受けて本省指示により毎年6月の外国人労働者問題啓発月間というものが毎年6月でしたけれども、これがこの11月に延期して今実施中というところです。現在、周知に努めているところでございまして、外国人労働者の受入れ団体、各事業主団体、その他の関係機関にリーフレットをお配りするなどをしまして周知に努めております。

それから、特定技能の在留資格により就労する外国人材に対しましては、重大または悪質な労働基準関係法令違反がありました場合には、所属機関については労働基準監督署、それから外国人技能実習機構が高松にございますけれども、そういったもの、あるいは地方出入国在留管理局、そういったところへ速やかに情報提供を行うこととしておりまして、上半期におきましては悪質事案は把握しておりませんが、連携に努めてまいりたいと思っております。

それから、生活保護受給者への就労支援ということで、続いて資料のNo.7をご覧くださいと思います。

こちら令和2年度の生活保護受給者等就労自立促進事業というもので、そちらの実績になっておりますけれども、当局におきましては今年度の対象者の目標を750名というふうにしております。資料上半分の一番左のほうですが、750名の対象者、目標に対しまして、9月末現在で508名の方を支援しているというところです。

就職件数の目標は503名ということで設定しておりますけれど、9月末現在の実績は289名ということで、年間の進捗率としてみますと57.5%ということになっております。進捗率は順調な推移とはなっておりますけれども、前年の同時期と比較しますと若干支援対象者数が増加しつつ、就職件数が低下している状況にございますので、地方自治体との連携によるチーム支援等々で積極的な早期就職の実現に取り組んでまいりたいと思

っております。

続いて、資料の8番のほうに移りますけれども、人材確保支援ということで、ハローワークのマッチング機能ということで状況をご説明したいと思います。

このハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組ということで、PDCAにより我々が進捗管理しておりますけれども、ハローワークの取組の見える化としまして、それを踏まえた効果的な業務改革を継続的に行うことでマッチング機能をさらに強化、雇用のセーフティーネットとしての機能を高めていくということに取り組んでいくものでございます。

数値目標のうち、主要指標の進捗状況ということで書いてございますけれども、主要指標とはハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する指標のことをここで表記しております。8月末までの実績となっておりますけれども、一番下の雇用保険受給者の早期再就職件数を除きまして、上2つにつきましては上半期の状況となっております。一応、上半期の進捗率で見ると50%ぐらいの進捗率を若干下回るぐらいなんですけれども、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、ハローワークへの来所制限とか就職面接会の中止といったものがあったことから、若干例年よりは下回って推移しているというところになってございます。

続きまして、資料の9番ですけれども、需給調整関係ということでこちらをご説明したいと思います。

労働者派遣事業所の件数につきましては、平成27年度の派遣法の改正によりまして、特定労働者派遣事業が廃止となりまして、平成30年9月で終了になっております。これ以降大きな変化はないところですが、本年9月末現在の労働者派遣事業所数、こちらにありますとおり111件というふうになっております。

裏面に移りまして、職業紹介事業所数のほうですけれども、新たな外国人材の受入れに係る有料職業紹介事業所が微増しているところでございますけれども、コロナ禍により海外から技能人材として受け入れた実績はないというふうに承知しております。

需給調整事業関係の相談件数は、労働者派遣事業所や職業紹介事業所からの手続きに関するものが中心でして、派遣法の改正法あるいは最近のこのコロナ禍における雇い止めの相談といったものは、ただいまのところこちらには寄せられていないというところになってございます。

それから、資料10、11のところは求職者支援制度を含め訓練のご説明資料になって

おります。

資料No.10のほうですけれども、本局における求職者支援訓練開講、充足状況ということになっております。9月末現在におきまして開講率が81.3%、充足率が63.8%となっております。こちらは、平成30年度と令和元年度同時期と比較したものが下のグラフになっておりますけれども、新型コロナウイルス感染拡大による求人が減少していること、それから雇用情勢の悪化の懸念等によりまして訓練の規模が大幅に拡充されたこともありまして、7月以降開講率、充足率といったものについては増加または上昇している状況でございます。

徳島局以外、全国的にも大体同じ傾向にございまして、受講者数は前年同月比で32.7%増加しているということでございます。

また、雇用対策協定を各自治体と各ハローワークにおいて地元の自治体と県と連携しておりますけれども、求職者支援訓練の地域枠というものを設定しているというところで、今年度は小松島、三好、美馬、吉野川で設定をしているというところでございます。

非常に駆け足で恐縮ですけれども、職業安定部からは以上となります。

○議長 どうもありがとうございました。

事務局の部長さんの説明が済んだところでございます。

これからは、先ほどの事務局の説明事項に対して、委員の皆様方からご意見をお伺いしたいと思います。

事前の質問等を私と上原先生で出しておりますので、皆様のお手元の資料、こちらをご用意いただければというふうに思うのですが。

それでは、上原先生から出ている地域共通課題に向けた労使行政の連携の必要性についてということでございますが、これに対して、よろしくをお願いします。

○日根労働局長 このことにつきまして、複数の部署にまたがるということで私のほうから回答させていただきたいと思います。

上原委員ご指摘のとおり、労・使・行政の連携は地域に密着した労働行政を展開する上で大変重要なものと考えております。特に、急速に人口減少が進んでおります徳島県におきましては、目の前の課題の解決ということだけではなく、将来の徳島県の発展のために戦略的な議論が必要ではないかと考えています。そのために労働局が、徳島県的情勢、労使のニーズ、これを的確に捉えまして分析をし、工夫した資料を用いて情報提供を密にさせていただくことによりまして、県内の労使の現状と将来像といったものについて

労使の共通の認識を積み上げて、その上で率直な話し合いができるような雰囲気を醸成していくことが重要であると考えております。

今後、本審議会をはじめとしまして労使団体、傘下の労使の皆様に対し、説明会等の様々な場を通じまして、労使の共通の認識の積み上げに必要な情報を十分に発信をさせていただくことにより、議論の活性化を図りまして、労働者、使用者、行政の連携を進めていければと考えてございます。

回答は以上でございます。

○上原委員 どうもありがとうございました。

私がこういったことを書かせていただいたというのは、これまでの10年間、最低賃金に関わらせていただいたというそういった実感ということもありまして、あまり労使でかみ合った議論っていうのがなかなかできないっていうようなことを日頃感じておりまして、そのためにはなるべく日頃から共通の目標といいますか、短期で最低賃金どうするっていうようなことだけではなくて、もっと長期的に徳島をどうしていこうかっていうようなそういったことについて労使がそれぞれ率直に意見を出していただいて、共通の認識ができれば共通の認識を得ながら様々な問題に取り組んでいくというような、そういったことができれば徳島の潜在力というものをもっと生かせるんじゃないかというふうに感じていたというようなことがあって、こういった状況っていうのは一部の地域ではかなり進んで取り組まれているようなところもあるんでありまして、徳島でもぜひそういったところを見習うといいますか、参考にさせていただいて、長期的な共通認識っていうものがつくればいいのではないかというふうに感じたので、こういったご質問をさせていただいたという次第でございます。

○議長 どうもありがとうございました。

この点、ほかの委員さんからはございませんでしょうか。

じゃあ、新居委員さん、お願いします。

○新居委員 すいません、上原委員からのお話を聞きまして、私も最低賃金に携わってきた労側の委員として話をさせていただきますと、労使で最低賃金についてはどうしてもかみ合わない部分もあるのかなというふうに思いますが、ただここに書かれてるように地域経済の活性化であるとか、雇用の維持・発展、地域の発展、それらについての労使の目的とかそういう目標についてはいろんな場面でお話しする機会もございますので、上原委員がそこまで心配されることもないのかなというふうにも思っております。ただ、見て

分かるように地方最低賃金の場合、ある個人の方が結構話にならないという部分もあったりとかして、それ以外の最低賃金の委員の方とは前向きな話もさせていただいておりますので、これからそういったところも気をつけながら労側として取り組んでいきたいというふうに思いますので、引き続き見守っていただければというふうに思います。よろしくお願ひします。

○議長 ほかございませんでしょうか。

どうぞ。

○米澤委員 米澤でございます。

こちらの徳島労働局に対する要望っていうことではないんですけど、日々日頃感じてることで、国と県の行政とも同じような構図がありまして、国の施策を徳島の労働局の皆様が推進されているっていう状況は本当に日々の努力をよく承知しております。ただ、やはり地方地方にいろんな事情がある、地域経済の活性化っていうのはその地方でなければ国のほうで考えていただくこととまた若干違ってくる事情っていうのがあるので、もう少し地方の労働局長の権限っていうんですか、ある程度の裁量権っていうのを持たせていただいて、もう少し労使の話っていう以外にできればなって、ごめんなさい要望でございますので、議事録に残していただければなというところだけです。すいません。

○議長 ご要望をいただきましたので、よろしくお願ひしたいと思います。

じゃあ、黒田委員さん。

○黒田委員 商工会議所で副会頭をしております黒田といいます。

商工会議所からの立場ということで申させていただきますと、今商工会議所では健康経営というのに取り組んでおりまして、これは日本商工会議所が全国に下ろしてる施策なんですけれども、英語でいいますとヘルス・アンド・プロダクティビティ・マネジメントっていうことで、社員の健康と企業の生産性をいかに上げていくかっていうことなんですけど、電通の事件なんかもありまして、これは非常に相反する問題だなということで、企業の経営者がいかに社員の健康という、メンタルも含めていかに考えるかということで今取り組んでいるところなんですけれども、なかなか答えが出ない。ただ、徳島はご存じのとおり沖縄に次いで女性経営者が2番目に多いということもありまして、商工会議所をはじめまして今日お越しの経営者協会さん、それから経済同友会さん、みんな女性の長がトップに立ったということがあって、その流れをくんで日本で一番若い女性内藤市長が誕生したということもあって、徳島は女性が活躍する県なんだなっていうような全国から注目さ

れる県になっていくと思います。

そういう中で、先ほど発表がありましたこの女性活躍の推進という中で、100人以上300人以下の企業186社のうち、まだ31社しか届出がないというようなところは、ぜひ個別訪問するなど、いろんな思いを込めて徳島は女性が活躍しているんだというふうなところも含めまして、そういうところも一つの観点としてアピールしていけたら徳島というのはよくなるんじゃないかなと。

それと、日本電産の永守社長がこの間日経新聞で言ってましたけれども、これからは企業はでかい利益を上げるのじゃなくて、いかに社員の健康を重視していくかだというような論説が載っております、非常に感激したところで、コロナ禍においてそういったことを経営者も考えていかなければならない時代が来たのかなというふうに思っております。何とぞこれからもよろしくお願ひしたいと思います。

○議長 ありがとうございます。

事務局も何かございますでしょうか。

○津森雇用環境・均等室長 女性活躍推進につきましては、働き方改革の一つであるということはもとよりですけれども、徳島の企業がさらによくなっていただくための一つの重要施策じゃないかと思っています。そのことについて、やはり中小企業の経営者様にご理解をいただくということが重要だと思っています。

今般、努力義務から拡大される企業の皆様には、アンケートを実施をさせていただいております。そのアンケートの中で、全く関心がないというところもございましたけれども、現在既に策定中とか今年度内に策定したいというところもございます。それはなぜですかとお伺いしましたら、女性の育成、キャリアアップのためとか、女性活躍に取り組む事業所としてアピールして女性の採用につなげていきたいとか、女性の離職防止のために取り組んでいきたいというようなお答えをいただいております。そういった個別の思いが把握できましたので、それぞれの企業の皆様のほうにそれぞれの悩み等をお伺いしながら、個別支援という形で展開していこうと思っております。引き続きよろしくお願ひをいたします。ありがとうございます。

○議長 よろしゅうございますでしょうか。

それでは、次の意見を私が出してお答えいただくところでございます。新型コロナウイルス感染症に対応した、いわゆる事業場の衛生環境について、局のご見解をお伺いしたいと思います。送っていただきました資料を拝見したところ、やっぱり雇用の確保のほうか

大事な課題ですので、そちらに今非常に重点を置かれた資料の構成というふうに見えました。実際、仕事に行ってその中で職員同士の感染の抑止っていうのも非常に重要なテーマだなど、そういうことも考えましてご質問を差し上げた次第でございます。

では、よろしくお願いたします。

○松原労働基準部長 それでは、基準部に関連する部分についてお答えさせていただきます。

事業所への監督指導等については、労働基準監督官が法律に基づいて主に労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法の法律に基づいて行っておりますが、当該法律には労働基準監督官の権限、事業場の立入りや書類の検査などが明記されており、それらの法律に限っては強力な監督指導を行うことができ、司法警察権限も有しますが、法律上労働基準監督官等の権限が明記されていない法律については監督指導を行うことができないこととなっております。

労働契約法については、そういった権限付与の条文がないため、労働基準監督署が行う行政指導の対象とはならないこととなります。

また、労働安全衛生法については、第20条から第25条及び第25条の2第1項において、事業者の講ずべき措置等を外郭的に規定されているにすぎず、具体的な措置の内容については労働安全衛生法第27条により厚生労働省令で定めることとされております。厚生労働省令は、ご承知のとおり労働安全衛生規則などの各種規則となりますが、この規則においては根拠条文があり、ご指摘の労働安全衛生法第23条を根拠とする労働安全衛生規則には感染防止措置に関連する条文はなく、労働局としての行政指導権限が及ばないところとなっております。

新型コロナウイルスについては、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律、一般的に感染症法と呼ばれておりますが、こちらにおいて指定感染症として定められており、その法律によって予防措置が取られることとなりますが、この法律では感染場所の消毒や建物への立入禁止、交通の制限など極めて強い権限行使を行うことが可能となっております。それは都道府県知事、市町村長が行えるということとなっております。

労働安全衛生法第68条において、病者との就業禁止の条文があり、労働安全衛生規則第61条第1項第1号の規定により、病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者を就業禁止にしなければならないとの条文がありますが、その条文においては運用上行政通達書の感染症法によって予防の措置が取られることから、本号の対象とならないことと

定めているところであり、よって新型コロナウイルスについては労働基準監督官における監督指導の対象にはならないということになります。ただし、要請という形とはなりますが、本省では新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大に向けた職場における対応について、そして経済連、連合などの労使団体に対し、職場における換気の徹底や接触感染の防止、飛沫感染の防止など、密閉、密集、密接を避ける感染防止行動の徹底や在宅勤務、テレワークの活用などをお願いしており、また感染拡大防止のための基本的な対策の実施状況を確認していただけるよう、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストを作成し、職場の感染拡大防止の啓発を行っております。当局においても同様の要請を県内の経営者団体や災害防止団体に行っており、また感染予防対策のリーフレットを作成、周知し、感染拡大防止の啓発活動を行っているところでございます。

以上、私のほうからの回答でございます。

○津森雇用環境・均等室長 私のほうからは、妊娠中の女性労働者に関するところがテーマになるのかなと思います。それにつきましては、先ほどご説明いたしましたように、今年の5月に母性健康管理措置というものが強化されまして、妊婦さんが感染のストレスから体調を崩すと、できれば仕事をお休みしたいというような場合にそれが取れないということであれば指導することができます。ただ、その際に仕事を休みたいけど収入が減るといような不安もあるかと思います。そういったような場合には、助成金制度といったものがございますので、それを説明をさせていただきますと、場合によっては企業のほうにお話をさせていただきますよと申し上げています。ただ、ご相談者は残念ながら匿名とか、それは希望しませんというような方が多いという状況でございますので、今回特別相談窓口を設けて周知を図っているということでございます。

これにつきましては医師会、一番妊婦さんに関わられるというのは、かかりつけ医であったり産婦人科の先生だと思っておりますので、そういう方々に全てこの関係のチラシを配布し、ご協力をお願いさせていただいてますほか、助産師会にもご協力をお願いしているところでございます。

それからもう一つ、私どもはコロナ関係の特別相談窓口も開設しておりますが、その中でやはり不安ですというような労働者からのご相談があったり、事業主からのご相談もあります。その場合は、私どものところでも労働安全衛生法で規定します関係のことにつきましてお話をさせていただいております。場合によっては、担当課のほうにご案内をさせ

ていただいているという状況でございます。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

局のほうで持っている監督指導権限には当てはまらないけれども、本省から行政文書としてそれぞれの団体に出ている、そういう状況で各委員にご協力を賜りたいと、またこのコロナの問題、国は全部現場に投げて自粛ということなんだと思うんですが、そういう状況で不安を抱えながら働くということもあり得るのかなと思ったりします。ただ、私一応社会学の学者ですので、例示でいいますと、食品企業がなぜしんどいかっていうのは売上げが減ってるだけではない、コロナ対策の費用が外部費用として発生している。すなわち、店の入り口に消毒薬を置く費用、それからお客さんが使ったテーブルをアルバイトの人に消毒薬で拭いてもらう費用、これふだんだつたらすつと拭けばいいものを全部丁寧に拭かなきゃいけない、それが全てコストに跳ね上がってくるっていう。そして、そのコストは、例えば食品企業であれば食品の代金に転嫁する、内部化っていうんですけど、これが非常に困難だという現状にあるんだと思います。

この機会ですので、労使それぞれこのコロナの対策、局の権限はないんだけど、本省からの要請文書は出てる現状だったというふうにご説明を賜りました。私も働いている人間ですので、安心して働きたいっていうのは共通でございます。その辺何か一言ずつ頂戴できればと思うんですが、どうぞ高畑委員。

○高畑委員 コロナに関しましては、本当に今サービス業、飲食、それから小売販売、物理的な危険っていうのはもちろんですけども、いわゆるお客様が来なくなった。徳島でクラスターが1つ発生したら、次の日にはキャンセルの電話が山のように入ってくるっていう状況の中で、自分たちの方法でお客様の安全を守るための全てのやれることはもちろん基本としてやっております。プラスチックカプセル、除菌ティッシュ、光触媒っていう壁のコーティング、消毒、検温、距離を開ける、それだけでなく本当にこれ難しいのは職員の雇用を守るのが大変で、これから来年になって本当に大変になってくるなと思うのは、雇用の調整助成金がどうなるか分からない中で、実際の飲食、宿泊、ホテルさんも仕事量が確実に何割も減っています。10人入るお店が5人しか入れられない、その中で雇用を守るというのは安全対策はもうとっくに終わった形で、雇用をどうやって仕事量が100%に戻らない状況がいつまた、今も戻っていないです。これがもし1月とかクラスターの大きいのが発生し、実質の売上額マイナス60%~70%という形で起こると、本当

にリアルな想定として経営者は危機感を持っています。その中で雇用を維持する、正規社員の仕事がない、お客様が来ない、その中で雇用を100%維持する、お金をどうするか、これはこの後来年にかけても非常にデータ、失業率、それから求人の減少、目に見えた形で出てくると考えています。そのときまでに対する先の備えのような考え方も労働局としてはどの様に対応していくのかお伺いしたいと思います。

○議長 交通整理しますと、安全に働くより雇用の問題のほうがはるかに重要なテーマになるだろうと。

じゃあ、新居委員さん。

○新居委員 ありがとうございます。

安全で殊に安心して将来の不安なく働くっていうようなことは、本当は労働者としては当たり前のごさいます。ただ、先ほどおっしゃられたように、使用者の方も本当にこういう時期にご苦労されているんだろうというふうにこれも理解しておりますし、特にそういったときに経営者の方が本当に悩まれている、それを労働者と一緒に考えていく機会ももっと設けてほしいなど。実際に働く現場の声も聞きながら、どのような対策をしながら、どういった経営の観点も一緒にそこを話し合うということも大事であるかなというふうに思います。

ここに並んでるみんなは労働組合がある企業とか団体でございますので、労使でそういった話合いができる会社も多いですけども、大半が労働組合がないところでございますので、やはり労働者を人件費とかコストとかというふうに考えるのではなく、一緒に経営する仲間ということで考えて、一緒にいろんな場面に向けて発展させていこうという仲間としての扱いをしていただければというふうに考えておりますので、よろしくお願ひします。

○議長 どうもありがとうございました。

私自身は学校の中におりますので、企業の経営の現状などはなかなか生のお話を聞く機会が今日までなかったわけなんですけども、じゃあ雇用の問題につきまして、近い将来どのように管理し、どのような政策が出るのかというふうなお考えを事務局からお伺いしたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

○三浦職業安定部長 職業安定部でございます。

高畑委員からご意見いただいた件については、非常に重い課題といたしますが、即効性のある解決策といたしますか回答はなかなかできないかなと思ってるんですけども、まず雇

調金がどこまでやれるかっていうことも当然ございますし、仮に雇調金が終わった後、じゃあ今までどおりやってくださいっていうわけにも当然いかないだろうと、雇用過剰になるようなことは当然想定はできるかなと思っています。

ご意見いただいたとおり、先手を打ってっていうことができればいいんですけど、今のところこうですねっていうのは正直思いつかない部分もあるんですけども、今せいぜい一つ言えるのが、例えば全国といいますか東京のほうでは全日空でしたかJALかの出向とかそういった形、我々のほうでも産業雇用安定センターっていう外郭団体ですけども、行政の一員としてやっていただいている組織がございまして、業務量といいますかお仕事が回復しない、売上げが回復しない中で業態とか変えるわけにはいかないっていう場合だったら、まずそういったところも活用いただきながら、我々職業安定部、雇用のハローワークの部門としましては、解雇だけはどうか長い目で見ていただきたいなっていうのが本音でありますけれども、じゃあ即効性のある施策っていうのはなかなか正直厳しいものがちょっとありますね。

一つ今言えるのは、せいぜい産業雇用安定センターとかもご活用いただけたらっていうぐらいかなと思っています。

○議長 よろしゅうございますか。

○高畑委員 確かに誰もまだ、特に大きな政策は国が決めることですので、なかなかはっきりした回答はできないと思いますが、経営者は、まず我々も雇用を守るっていうことを多分本当に一番大きな命題だと考えています。

先ほどおっしゃっていただきましたように、一緒に考える、一緒に痛みも場合によってはどこまで分かち合えるかと、雇用を維持しながら、例えばボーナスの部分ですとか、とにかく船を沈めない、未来に仕事をつないでいくっていうところの中で、今我が社は兼業を早い時期にオーケーにしておりますし、オールフレックス、細かい話、時短ですとか非常に働きやすいついていうか、こういう状況にも柔軟に対応できる組織にはなっているんですね。ただ、4月、5月のようなもし事態が起こるとしたら、この先半年、1年、ああいう状態になったときに何ができるかを、自社だけではなく、何か支えてもらう政策がないと本当に社員共々大変なことになるだろう。これは多分小さな飲食さんですとか小売のお店、二、三人の社員でやってらっしゃるようなそういうところとかは多分データにも出てこない、そういう話もする場がないっていうようなところで、ものすごく来年になってたくさん倒産とかが起こってくるのではないかなと心配しています。そういうときに助けても

らえる場所はどこなんだろう。労働局がよい解決策ですとかサポートをしていただけたらと考えます。ありがとうございます。

○議長 貴重なご意見を頂戴いたしました。事務局何かございますか。

事務局、どうぞ。

○日根労働局長 先ほど新居委員から、皆さんで考える機会を、場所を設けるべきではないかというご意見もありましたが、私ども既に雇用政策協議会ということで、公・労・使の皆さまに入って頂いて雇用を守ることを前提とした会議もでございます。今は働き方改革をどう進めるかを中心に議論をして頂いておりますが、そこを活用させていただくことも考えさせていただきたいと思っておりますので、ご協力をいただければと思います。どうぞよろしく申し上げます。

○議長 どうもありがとうございました。

ほかに、今日のテーマは非常に大きいテーマで、こんな形になってしまったんであれですが、ほかに委員の皆様方お願いします。

はい、大谷委員さん。

○大谷委員 自治労徳島県本部の大谷と申します。

事前に質問事項を提出させていただければよかったわけですが、2つさせていただきたいと思っております。

1点目は、先ほどからあります新型コロナウイルス感染症の影響というのは、労働者、使用者とも非常に大きく受けておるところでありますけれども、労働局としても雇用調整助成金をはじめとする各助成金や給付金の対応等々により大変な状況であったというのは現在もおありになるなと思っております。つまり、労働局で働く職員の皆さんの時間外勤務の実態、状況は対前年比でどうだったのであろうかと、特に相談数が急増したと報告をいただきましたけれども、4月の状況とか今急にお聞きして資料が当然ないと思っておりますので、例えば各部長さんの印象とか、こういう職場状況だったというところをお教えいただきたいと思っております。

なぜこんなことを聞くかと申しますと、私は自治労といいまして、自治体で働く職員が多く加盟している組合であります。1人10万円の特別定額給付金のその給付業務で、月100時間を超える過労死ラインの職員が何人も出ました。本当に大変な状況でありました。そのことを含めてお聞かせいただきたいと思っております。

2点目は、政府のコロナ対策の分科会が年末年始の休暇延長を提言されました。政府と

しても企業等に要請されると表明をされています。徳島県としても、12月28日及び1月4日から1月8日の間で最大3日間特別休暇を創設して、年末年始休暇の分散化を図るというふうに表明されています。労働局として、今後どのように対応されるのかお聞かせいただきたいと思います。

以上であります。

○議長 2点ございました。いわゆる官の側で働く人たちの労働状況の問題、2つ目は年末年始の分散ということ国が言ってるけれども、実際のところはどうかという点だと思います。あと、ご担当の方、お願いしてよろしいでしょうか。

○榎本総務部長 私、総務部長の榎本のほうからお答えさせていただきます。

まず初めに、労働局で勤務する職員の勤務状態、超過勤務の状況なんですけれども、感覚的に申し上げますと、昨年度実績よりも超過はしております。その要因としましては、やはりコロナ関係の対応はありまして、勤務時間が多くなってしまっているという傾向はあります。具体的には、数字で見ますと9月末現在で昨年同期と比較しますと17.4%増加をしているというような状況になっています。

当然、毎日毎日ずっとというわけではなくて、メリハリというか多いときもあれば少ないときもあると。職員、担当だけではなく担当以外の職員も協力しながら、なるべく一部の職員に負担がかからないようなというような形で業務体制も見直していますので、今後また状況を見ながら体制というのを整えていきつつ、職員の健康管理という面で見たとときの超過勤務の状況もしっかりと把握をしながら体制というものを整えていきたいというふうに考えております。

それから、2つ目の年末年始の休暇の関係なんですけれども、確かに先日ニュースとかでも年末年始のところの分散というか、もう少し年末年始の休暇にくっつけて取得しようよというのを進めています。昨日なんですけれども、本省から直接全職員宛てにメールが来まして、同様の内容が来ております。ただ、どうしても国の機関ですと、ある程度体制というのは整備をしなきゃいけないというところがありますので、体制というのを先に整えながら職員間で計画をしっかり立てていただいて、通常の年末年始の休暇以外にも可能であれば休暇もつけていただいて、分散というような休暇も進めていただくというような形で進めていきたいというふうに考えています。

○議長 よろしゅうございますでしょうか。

私もいろいろな報道なんかを見てまして、12月28日に初詣に行く人はいないかな

と。文化を大きく変えるのを急にやる政策ってあまり好きになれないんです。日本の年末年始の文化っていうのを生かして、どうやって感染爆発にならないようにしたらいいのかっていうことは考えていかないとないと思いつつながら、あえてよねっていうところでございます。

あと、お一方ぐらいなんですけど、時間的に。

はい、じゃあ新居委員。

○新居委員 2点、私のほうもありまして、まず1点は、外国人労働者のことでございます。

外国人労働者については、やはり言葉の壁、そして日本の労働に関する制度についてあまり分からずこちらにいらしていらっしゃると思います。まず、そのときに、例えば業務上災害になった場合、まず病院に行くということをちゅうちょしながら、なかなか相談する方もおらず行けない、悪くするっていうことも実態として我々の連合徳島のほうにも話がございまして。その業務上災害が起こったときの対応とか、外国人労働者が困ったときのサポート態勢の強化などがもう少し必要なんだろうということと、外国人労働者を受け入れられる組織や企業に対しての周知啓発もそのあたりお願いをしたいなという、これも両方でございます。

もう一点、今朝、連合徳島の労働相談のデータをいろいろ調べてみますと、少し気になった点が1点ありまして、ハローワークの紹介で何度か面接を受けに行くと。実際に面接をしてもらおうと、求人票にあった内容と実際の労働条件が違っていたという問題があったというような意見が2件あったので、これは少し問題だなということで、ハローワークの方も適正な手続をしながら求人を出してるとは思うんですけども、その辺の誤解がないような労働条件の書面ページを企業に指導するとか、面談を受けた後のフォローをすることで、そういった踏み込んだ対応も必要なんではないかなということも少し感じましたので、これも少しご検討いただければというふうに思います。

以上です。

○議長 2点ございましたが、よろしゅうございますか。

はい。

○松原労働基準部長 外国人労働者の受入れ企業へ対する指導を徹底してほしい等々の要請につきましては、私どもといたしましては外国人労働者向けの外国語約14か国語があったかと思いますが、パンフレットもご用意しておりますので、そちらのほうの周知を図

りつつ、実際に雇い入れてる企業に対してのそういった外国人労働者に対応する窓口というご紹介というのを今後さらに力を入れてやっていかなければならないというふうな今の質問を聞きながら思っておるところでございます。

当然ながら、外国人労働者向けの相談窓口としてご用意しておりますので、労働者一人一人、特に外国人労働者の方々にその窓口の周知っていうのは今後力を入れながら徹底していきたいと思っております。

○三浦職業安定部長 続きまして、ご意見いただいた2点目のハローワークの求人条件のほうについてご回答をさせていただきます。

求人条件の明確化というのは、これはハローワークにとっては永遠の課題といえますか、非常に重要な課題として取り組んでいるところですけれども、まずハローワークにおいて求人をしていただく際には、当然労働法令違反がないか、最賃割ってないかとか、労働時間が長くなってないかとか、そういったところは当然確認するわけですが、お仕事の内容がより伝わりやすいようにということで、いろいろな相談を受けながら求人者の窓口で詳しい内容をお聞きすることにしてあります。その中で、いただいた求人情報と実際のお仕事が違わないようにねっていうことは当然指導しながらやらせていただいているわけですが、まずそういったものは現場ではしっかりできるだけの指導はしていきたいですけれども、かといって今おっしゃられたように実際に求人条件とお仕事内容が違っていることは、これは残念ながら存在するところですので、こういったものは残念ながら一個一個潰していくしかないっていうのが正直なところです。

労働者、採用された方、就職された方が本人からでも結構ですし、連合さんとか、あとそういったところの仲介でそういった情報を耳にされた場合は、ハローワークのほうで必ず担当をつくって指導をするようにしています。そういった情報がありましたら実際事業主さんのほうに確認させていただいたり、是正を図っていくということでやっておりますので、大変恐縮なんですけれども、そういったお声を耳にされた場合は管轄のハローワークにご相談いただくと対応させていただきたいと思っております。事前に先手を打っての対応っていうのはなかなか難しいところがありますけれども、そういった情報がありましたらそれは対応させていただきますので、よろしくお願ひします。

○議長 よろしゅうございますでしょうか。

○日根労働局長 外国人の関係で、補足をさせていただきます。徳島の場合は中国語についての翻訳ができる方、通訳ができる方は配置しておりますし、全国的にも電話相談をさ

せていただいておりますので、それをよくご承知いただけるように周知を、精いっぱいやらせていただきますので、協力いただければと思います。どうぞよろしくお願ひします。

○議長 それでは、若干今日コロナウイルスの関係で事務局のほうから適切な時間でというお話を頂戴しておりますので、まだ議論尽きないところもあろうかと思いますが、この辺で一応議論はおしまいにさせていただきたいというふうに思います。

各委員の皆様方から貴重なご意見を頂戴いたしました。非常に雇用情勢が厳しく今後なるんじゃないかというご意見もございましたし、あまり私横文字使わないんですけど、いわゆるアフターコロナにはまだまだ程遠いような状況が続いていくのかもしれませんが。当審議会としましては、これらの意見を考慮しての行政面、それまでになく企業の受入れ、それから労働者の立場における就職活動等に邁進していただければというふうに思うところでございます。

では、本日はお忙しい中ご出席賜り、またスムーズな議事運営へのご協力どうもありがとうございました。

それでは、事務局のほうにマイクをお返しいたします。よろしくお願ひいたします。

○司会 それでは、閉会に当たりまして、徳島労働局長の日根よりご挨拶を申し上げます。

○日根労働局長 委員の皆様におかれましては、長時間にわたりまして、最初は徳島県縫製業最低工賃の改正について、そして令和2年度の労働行政の運営状況について、大きな2つの議題についてご審議をいただきまして本当にありがとうございました。徳島県縫製業最低工賃の改正につきましては、諮問に合意という形でご了承をいただき、また行政運営方針につきましては、コロナの影響への対応という大きな議題もご提案いただきました。新しい手法も考えながら柔軟に対応していく必要があるのではないかと感じているところでございます。

委員の皆様には、今後ともこの本審議会の場に限らず、大所高所またご専門の立場からいろいろな意見を賜りますようお願いを申し上げます、簡単でございますが閉会の挨拶とさせていただきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。

最後に、事務局からのご連絡となります。

次回の地方労働審議会の開催時期についてですが、来年3月上旬頃に開催したいと考えております。主に令和3年度行政運営方針案についてご審議をお願いする予定となっております。

ります。

日程調整等のご連絡は改めまして事務局よりさせていただきますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。