

令和3年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和4年3月11日（金）午後1時30分 から 午後3時20分 まで

2 開催場所

徳島労働局4階会議室

（テレビ会議システムによる開催のため、各委員は各所属等から参加）

3 出席者

【委員】《公益代表》上原委員、岡部委員、川城委員、河野委員、

喜多委員、米澤委員

《労働者代表》大谷委員、小合委員、中川委員、三木委員、

宮本委員、横井委員

《使用者代表》越智委員、黒田委員、坂田委員、高畑委員、

【事務局】伊藤労働局長、高橋総務部長、佐藤雇用環境・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、五十嵐監督課長、伊坂健康安全課長、森野

職業安定課長、森下職業対策課長、佐藤訓練室長、岡崎雇用環境改善・均等推

進監理官、三木総務課長補佐、北村雇用環境・均等室長補佐、森賃金指導官、

長家総務係長、木村総務指導官

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 労働災害防止部会報告について

② 令和4年度徳島労働局行政運営方針（案）について

③ その他（質疑、意見交換）

(5) 閉会

○司会

お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただ今より、テレビ会議システムにより令和3年度第2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、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。

私は徳島労働局総務部総務課長の山岸でございます。

議事に入りますまでの間、お手元の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、どうぞよろしくお願いいたします。

また、徳島労働局では、テレビ会議システムを使った外部の方との会議は初めてとなります。進行管理では不慣れな点もあろうかと思いますが、よろしくお願いいたします。

まず初めに、テレビ会議システムによる会議の進行について、いくつかの注意点を申し上げます。この会議室に入室いただきました時に、委員の皆様のカメラはオン、マイクはミュートに設定させていただきました。本日使いますマイクロソフトチームズは、こちら側から委員の皆様のマイクをオンにすることができません。意見や質問がある時には、画面上でマウスを動かしていただくと表示されるツールボックスに表示されます手を挙げるのアイコンをクリックしていただきますようお願いいたします。発言をされます際には、マイクをオンにして、公労使の区別とお名前を言っていただき、質問がありますと発言していただきたいと思っております。

画面には、発表者の画像を表示して共有したいと考えていますので、ご了承ください。

また、労働局からの説明では、担当者が説明している資料のページを表示しませんので、あらかじめお送りいたしました資料をご覧ください、説明をお聞きいただきたいと思います。

なお、本日3月11日は東日本大震災が発生して11年になります。哀悼の意を表するため、震災の発生時刻午後2時46分になりましたら1分間の黙とうを捧げるよう考えておりますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、審議会の成立について、報告いたします。本日の審議会におきましては、公益を代表する委員6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。

使用者代表委員の蔭山先生と富田先生からはどうしても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おります。

従いまして、本日の審議会は委員の3分の2以上、労働者関係委員、使用者関係委員、公益関係委員の各3分の1以上のご出席をいただきましたので、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、審議会として成立していることを報告します。

また、審議会開催に当たり、傍聴人の募集を行いました。傍聴希望者はありませんでした。

それでは、議事に先立ちまして、伊藤徳島労働局長より挨拶を申し上げます。

○伊藤労働局長

皆様、こんにちは。徳島労働局長の伊藤でございます。委員の皆様方におかれましては、お忙しい中、令和3年度第2回徳島地方労働審議会にご参加を賜り、誠にありがとうございます。また、日頃より、私ども徳島労働局の行政運営に格別のご理解、ご支援をいただき、重ねてお礼申し上げます。

本日の徳島地方労働審議会につきましては、コロナ禍の影響を考慮し、オンラインでの開催となりますが、委員の皆様からは忌憚のないご意見等をいただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、初めに徳島県内の雇用失業情勢についてですけれども、有効求人倍率は、今年度は概ね1.2倍台で推移し、新規求人数も11月から1月のここ3か月ほどは一昨年と同程度となるなど回復傾向となっております。

ただ、求人を産業別にみるとまだ安定していない業種や、雇用調整助成金を受給している企業も依然減少傾向とはならず高水準を保っていること等、コロナ禍の影響も依然として大きいものと考えております。

このような状況のもと、今年度の徳島労働局はウィズ・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、生産性向上の推進を最重点施策として行政を展開してまいりました。

次年度においては、最重点として、資料3の4年度の行政運営方針にあるとおり、コロナ対応を中心として、早急に行うべき対応として第3の雇用維持・労働移動に向けた支援やデジタル化への対応を行うとともに、また、すでに多くの企業で人材が不足し、今後の一層の人手不足に対応するためにも、女性の一層の活躍促進、介護や育児の影響で十分に働いていない方々、非正規労働者又は就職氷河期世代の方々への対応、そのほか、テレワークの促進、職場の環境整備など、労働局が継続して実施すべき基本となるべき施策を第4として、多様な人材の活躍促進、次のページになりますが、第5として誰もが働きやすい職場づくり、これを重点施策として実施させていただこうと考えております。

これらの現状について簡単に説明しますと、まずコロナ対応として、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、これら助成金については、6月までの延長の方針がすでに決定しております。

また、雇調金の活用状況については、先ほども申しました通り、依然減少傾向とはならず直近の2月においては約2400の事業所が助成金を活用しております。なお、申請状況を業種別で見るとこれまでの累計となりますけれども製造業、宿泊飲食業、卸小売業といった業種で多くご利用されています。

その一方で、人手不足分野での人材確保もまた課題となっております。医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援の強化、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等、都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職支援を実施してまいりました。4年度においても継続して支援を実施してまいりま

す。

また、直近においては、こどもへのコロナ感染の広まりという状況がございます。小学校・幼稚園・保育園に通うこどもの自宅での待機などにより、こどもの世話のため仕事を休まざるを得ない保護者も相当数いらっしゃいます。こういった保護者の方が仕事を休まざるを得ない期間の賃金相当額の支援を行う小学校休業等助成金等のご活用も現在進めているところでございます。

最近の第6波もあり小学校休業等助成金等の期限が、雇調金同様に6月まで延長の方針になっております。労働局としては県教育委員会とも連携し、保護者の方々に制度の周知を一層図るなどにより、今後しっかり制度の活用が進むよう積極的な対応を図っていくこととしています。

また、ウィズコロナ時代におけるハローワークの職業紹介機能の充実・強化を図る必要があることから、昨年9月には、オンラインでの求職登録、職業紹介、求人への応募も可能となりました。今後、これら機能を積極的に活用し、これまでハローワークを活用していなかった層にもハローワークの利用を広げていくよう対応を図ってまいりたいと考えております。

次に、第4の多様な人材の活躍促進につきましては、本年度同様、新規学卒者、非正規労働者、就職氷河期世代の方々への支援を積極的に行っていくほか、4年度においては、男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休の推進などにより男女ともに仕事と育児を両立できるようにするなど女性の活躍促進についても、さらに進めてまいりたいと考えております。

次に、第5の誰もが働きやすい職場づくりについての現状でございますが、本年度においては死傷病災害が多く発生しており、12月末時点の集計で953件、前年度に比べまして17%強増加しているところでございます。

この最も大きい増要因としてはコロナに罹患したの方々によるものでありますけれども、それだけが要因というわけではないので、発生防止に努めてまいりたいと考えております。

また、同様に死亡災害も増加傾向にあり、特に今年に入ってからには既に5件の死亡災害が発生しております。死亡災害の発生防止にも強力に努めてまいりたいと考えております。

さらに労災関係でいいますと、オミクロン株の流行でコロナになった方が急増しております。コロナになった場合にも労災認定が可能であるということをしかり周知して、労災認定に抜けが無いよう申請していただくよう対応していくこととしています。

また、来年度におきましては、テレワークの一層の促進、そのほか、自動車運送業、建設業における時間外・休日労働時間の上限規制の令和6年4月適用に向けた周知啓発などにつきましても力を入れてまいりたいと考えております。

以上、令和4年度の重点施策の概要となりますけれども、労働局におきましては、コロナ対応はもちろん、企業の人材不足への対応も含めて誰もが意欲と能力に応じて働くことができる社会を目指して、ここにお集まりの皆様を始め、徳島県、各自治体、関係機関の方々

と連携し、徳島県の企業、そこに働く人々の発展に尽力してまいりたいと考えております。

本日はぜひ、委員の皆様のご意見の忌憚のないご意見を頂戴できればと考えております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○司会

次に、審議会の委員の皆様及び事務局の紹介でございますが、本年度第2回目の審議会となりますので、出席者名簿と座席表をご確認いただくことで、省略させていただきます。

続いて、資料の確認をさせていただきます。

委員の皆様には、審議会開催に先立ちまして緑色のファイルに閉じこんだ資料を送らせていただいております。

また、郵便で追加資料をおくらせていただきました。この資料には、4点の資料を綴っています。

さらに、3月9日に、皆様にメールで点の4点の追加資料をお送りさせていただきました。以上でございます。

また、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に審議会の委員の氏名等及び議事録を公開することが決められておりますことから、本日の審議会の各委員の氏名、現職名、審議会の議事録を4週間以内に当局ホームページに公開することとなりますので、ご了解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、議事録作成にあたり録音いたします。録音データにつきましては、議事録作成後、消去させていただきますので、録音につきましてご理解をお願いいたします。

本日の会議は、午後3時30分までの2時間を予定いたしておりますので、円滑な議事運営にご協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議事に入りますので、上原会長からご挨拶をいただきまして、その後の議事の進行をお願いしたいと思います。

それでは、会長にマイクをお渡しします。

○上原会長

皆様、こんにちは。会長の上原でございます。本日はお忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございます。昨今の労働状況をめぐる環境を考えてみますと、新型コロナウイルスの感染関係の主要な政策として、局長の話にもありましたように、雇用調整助成金による事業の継続、あるいは雇用の支援、テレワークなどウィズコロナにおける新しい働き方の定着、最近の問題と致しましてはご承知の通りウクライナ問題などの国際情勢による燃料をはじめとする諸物価の高騰などが経済相場にもたらす労働環境の変化などが懸念されているところでございます。労働環境をめぐる状況については、決して楽観を許されないものがあり、これまで進められてきた労働環境の改革に微妙な影を落としています。審議会の委員の皆様におかれましては、それぞれの立場からこのような困難な状況に対して的確に対処し、労働行政の課題を克服するために忌憚のないご意見をいただきたいと思ひます。

簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

それでは時間も限られておりますので、早速議事に入りたいと思います。

限られた時間の中で多数の意見をいただけますよう円滑な議事に努めてまいりたいと考えておりますので、皆様のご協力をお願いいたします。

それではまず一つ目の議題であります労働災害防止部会報告についての議事を進めていきたいと思っております。ご審議につきましては、労働災害防止部会の報告の後、令和4年度行政運営方針について事務局から説明をいただくことになってはいますが、その説明の後、一括してご審議をお願いしたいと思います。

それでは部会長の米澤委員、よろしく申し上げます。

○米澤委員

米澤でございます。皆様こんにちは。

それでは労働災害防止部会の報告をさせていただきます。資料の方は追加資料のナンバー3に報告書がございますので、そちらをご覧くださいませうでしょうか。

こちらにありますように令和4年2月22日に、徳島労働局における今年度の労働災害防止に関する取り組み状況及び令和4年度の労働安全政策の取り組み方針等について、慎重に調査審議した結果、報告書にある通りの結論に達しましたのでご報告いたします。

なお、会議の中で各委員から出された意見を令和4年度の労働安全衛生行政の推進にあたって参考とするよう要望いたしましたので、申し送りしたいと思います。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○上原会長

はい、どうもありがとうございました。

続きましての議題、令和4年度行政運営方針について審議を進めていきたいと思っております。

雇用環境均等室、労働基準部、職業安定部の順で説明をお願いいたします。

それでは、よろしく申し上げます。

○佐藤雇用環境均等室長

雇用環境均等室長の佐藤でございます。徳島地方労働審議会委員の皆様方には、日頃から大変お世話になっておりましたありがとうございます。

雇用環境均等室関係資料につきまして、追加でぜひ委員の皆様方に情報提供させていただきたい資料が発生いたしまして、直前になって追加資料をお送りいたしました。大変お手数をおかけいたしまして申し訳ございませんでした。

私からは、令和3年度の雇用環境均等行政の重点施策の進捗状況と令和4年度の徳島労働局行政運営方針に係る雇用環境均等室所掌部分につきまして説明いたします。

令和3年度は、雇用環境・均等室関係といたしましては、改正女性活躍推進法に基づく取組みを促進し、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の履行確保、それから最低賃金引き上げに向けた生産性向上の推進、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、総合的なハラスメント対策の推進等を重点として各種施策を進めてまいったとこ

ろでございます。すべてが「働き方改革」に向けての施策となりまして、来年度も同様の重点施策を進めてまいることとなります。

テレワークはじめ、「働き方改革」全般に係る3年度の取組につきましては、雇用環境均等室資料2として配布しておりますので、後ほどご確認をお願いしたいと思います。個別の助成金については、後ほどご説明させていただきます。

まず、重点施策1点目の改正女性活躍推進法に基づく取組の促進についてでございます。

改正女性活躍推進法につきましては、本年4月から同法に基づく、一般事業主行動計画策定等の義務対象が、現状の301名以上の企業規模から、101名以上の規模に拡大されるところでございます。今年度中に対象となる企業に早めに行動計画の策定等について周知してまいったところでございますが、雇用環境均等室の配布資料の1、法令施行状況をご覧いただきまして、2枚おめくりいただいて下の7のところ、行動計画の届け出状況でございますけれども、本年1月末で31%となっております。現在も届出勧奨の文書を発送いたしまして、督促作業を行っている段階でございます。4月の改正法施行に向けて取り組んでまいりたいと考えております。女性の活躍促進につきましては、引き続き来年度の重点施策でもございますので、行動計画策定のみならず、認定制度を合わせた周知等を積極的に行っていくこととしております。

男女雇用機会均等法の施行状況につきましては、同じ資料1の1ページ戻っていただきまして、下の部分、5番の(1)の相談状況をごらんください。相談といたしましては、例年の傾向でございますけれども、セクハラや妊娠・出産等に関するハラスメント、いわゆるマタハラですけれども、そういったものが多いという状況が続いております。

妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いも一定の相談がございますし、母性健康管理につきましても、働く妊産婦に関する規定となります。残念ながら妊娠がらみに相談が多いという現状でございます。母性健康管理につきましては、新型コロナウイルス感染症感染への不安等が母体、胎児に影響が大きいと医師の指導がある場合につきましても、休業等医師が指導した措置を講じるように均等法の指針が、令和4年1月末までの時限措置として盛り込まれました。その指針につきまして、年明け頃からのオミクロン株の感染拡大によりまして、資料3のとおり令和4年3月末まで指針が延長されたところでございます。

この母性健康管理措置につきましても、令和4年度も継続する形で議論されていますので、新しい情報が入り次第委員の皆様方にも情報提供させていただきます。

2点目の最低賃金引き上げに向けた生産性向上の推進にまいります。

事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上を図る事業主に支給される業務改善助成金につきましては、今年度最低賃金の大幅引き上げに伴い中小企業への支援策が拡充され、この助成金も要件緩和等がございましたので、全国的にも、また徳島におきましても多くの申請がございました。

業務改善助成金など働き方改革に係る助成金の活用状況につきましては、雇用環境均等

室関係資料の2番、働き方改革に関する主な取組状況の3ところでご照会しておりますと
おり、業務改善助成金については60件の活用がございました。

来年度のこの助成金制度の要件の詳細等は不明な部分がございますが、国の施策として
賃金引上げ、またその支援、という流れがございます。企業にとりましては、生産性向上と
働き方改革はセットであろうかと考えます。労働局といたしましても、働きやすい環境整備
に向けての支援を継続してまいりたいと考えております。

同一労働同一賃金につきましては、先ほど見ていただきました雇用環境均等室配布資料
の1番、最初のページをごらんください。パートタイム有期雇用労働法の今年度1月末時点
での施行状況をお示ししております。法律に基づいた助言指導を行った結果につきましては
は、どの企業も滞りなく是正改善いただいている状況でございます。令和4年度も引き続き、
働き方改革推進支援センターとも連携を図りながら、法の履行確保、企業の雇用管理改善に
向けた個別支援に努めてまいります。

3点目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。雇用環境均等室配布資
料の2番を一枚めくっていただいて、右上の4をごらんいただきますと、相談件数をお示し
しています。労働局と4か所の労働基準監督署に設置しております総合労働相談コーナー
にいただいた相談につきましては、本年1月末時点で昨年度の数字を上回っております。
相談内訳につきましては、「いじめ、嫌がらせ、パワハラ」といった内容の相談が一番多い
状況になっております。

パワハラ防止措置につきましても、労働施策総合推進法が本年4月に中小企業にも適用
となるところでございまして、本年1～2月には改正育児介護休業法等の説明とあわせま
して、県下4会場で6回ハラスメント防止についても説明会を開催しました。

令和3年度の状況といたしましては、今ご説明申し上げたような状況でございまして、
それをふまえての令和4年度の行政運営方針でございますが、全体資料3として配付
しております令和4年度徳島労働局労働行政運営方針案の4ページ下の部分をご覧ください。
来年度の重点施策について説明いたします。

まず多様な人材の活躍促進といたしまして、女性活躍、男性の育児休業取得促進に取り組
んでまいります。

先ほど女性活躍推進法に基づく行動計画策定等義務企業の対象拡大に触れました。また
育児・介護休業法の改正について触れたところでございますが、今回の育児・介護休業法改
正の中で、もっとも注目されておりますのが、産後パパ育休の創設でございます。改正育児・
介護休業法の資料は、雇用環境均等室関係資料6で配付しております。そちらの資料の表紙
裏面に産後パパ育休の制度がございます。

子どもの出生後8週間以内に、2回に分割して取得可能で、また労使間で協定を締結し合
意していれば、合意した範囲内で仕事をすることも可能、という制度となります。男性が家
庭内において、家事・育児に従事する時間が長いほど、女性の継続就業率が高く、第2子以
降の出生割合も高い、というデータもございまして、男性の育児休業取得と女性の活躍促進

は、深く関係していると言えます。また、男性が育児休業を取得する場合、妻の出生直後の取得希望が多いこと、休業中も一定仕事をしたいという希望もあったことから、今回このような制度が創設されております。ただ本来は、育児「休業」ですから、休業が意味をなさないほど仕事をさせる、ということは当然望ましいものではありません。労使合意した範囲内であり、所定労働日、所定労働時間の半分まで、という上限もございます。

多様な人材の確保につきましては、次世代育成支援対策等についても若干ご説明いたします。育児介護休業法は、育児を行う世代の労働者、介護が必要な労働者の両立支援についての様々な制度を定めた法律でございますけれども、次世代法はもう少し広い意味での次世代の育成、少子化対策等について企業内のみならず社会に向けた取組も含めて両立支援を定めた法律となります。この法律に基づき、くるみん認定、プラチナくるみん認定という仕事と子育ての両立について、優良な取り組みを行っている企業に対しての認定制度がございますが、資料8として配布しておりますが、令和4年4月からは、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準が改正されますとともに、新たに、トライくるみん認定制度という制度が新設されることになっております。またそれに加えて、不妊治療と仕事の両立に係る取組を行った企業に対する認定制度も新設されることになっております。関連の助成金制度の活用促進も図りながら、施策を進めてまいります。

大きな2点目としまして、誰もが働きやすい職場づくり特にハラスメント対策について重点として取り組んでまいります。

本年4月には、パワハラ防止措置が中小企業にも適用になります。先ほども説明いたしましたけれども、均等法の施行状況の中ではセクハラ、マタハラの相談が多い状況ということも説明いたしました。いじめ、嫌がらせを含むパワハラに係る相談が多いという状況をふまえて、あらゆるハラスメントについて一体的に防止措置に取り組んでいただきたい、ということ企業に周知してまいりましたところ。

これらのハラスメント防止措置につきましては、各法律は異なりますが、各企業が行わなければならない措置としましては、ハラスメントを許さない、また行為者に対する厳正な対処などを企業方針として明確にさせていただくこととすとか、相談窓口を設置する等相談体制を整備していただくとか、仕組みとしては大きく変わらない状況でございます。引き続き、あらゆるハラスメント防止について取組を講じていただけるよう取り組んでまいります。

特に、改正育児・介護休業法において、妊娠、出産を申し出た労働者への個別の制度周知というものが第1段階目の施行として令和4年4月の施行となります。男性に対して「男性なのに育児休業を取るのか、そんなに長い期間とるのか」といったような取得をためらわせるような形で意向確認することは当然ながらハラスメントに該当することとなります。このあたりにつきましても、十分周知徹底を図ってまいることとしております。

令和3年度における施策の状況ですとか、4年度における行政運営方針案について概要をご説明してまいりましたけれども、今現在、最優先として取り組んでおりますのが、やはり新型コロナウイルス感染症の雇用への影響の部分でございます。

小学校休業等助成金につきまして、先ほど局長の方からもございましたけれども、小学校等に通う子どもが新型コロナの影響によって臨時休業等になった場合等に子どもの世話のために休まざるを得ない保護者を有給の特別休暇で休ませた場合の事業主に対する助成金です。昨年9月に再開されました、昨年末までであったものが、この年度末まで延長となり、さらに本年6月までの延長も決定しております。この6月までの延長につきまして、追加資料でお送りさせていただいたものでございます。

新型コロナウイルス感染症の影響による母性健康管理に係る措置も同様に延長されております。その関係資料が、雇用環境均等室配布資料の3から5でございます。

新型コロナ感染症に係る施策につきましては、その時の感染状況等によりまして、迅速な対応が必要となってまいりますので、私どもといたしましても、その時の状況に対応し機動的にまた丁寧に施策を進めてまいりたいと考えております。

これで雇用環境・均等室からの説明を終わります。

○松原労働基準部長

労働基準部長の松原でございます。私の方からは労働基準行政の資料をご覧頂きながら説明させていただきます。

令和3年度も労働時間相談・支援班による働き方改革推進のための周知啓発を行いました。説明会による周知啓発も個別の訪問支援も計画を上回る実績となりました。なお、説明会の開催では、新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえて一部でオンライン方式も用いたほか、雇用環境・均等室との連携で法改正情報の説明も行いましたが、出席いただいた事業者の数は少ないものでした。

令和3年の監督指導実施状況は、基準部資料インデックスNo1のとおりとなっております。これには過重労働防止対策に係る監督指導も含まれます。なお、令和3年の数値は速報値となっておりますのでご了承願います。

令和3年のすべての監督指導の状況としては、定期監督等では1,281件、申告監督で113件、再監督63件となっております。

このうち定期監督等において何らかの法令違反が認められた事業場の割合は64.9%となっております。

新しく監督官になった者は監督官として実績計上できないことになっておりますので、若干、少ない件数が計上されております。

主な法違反については、資料の方でご確認いただきたいと思います。

また、重大悪質な事案として書類送検したものは、令和3年で4件となっております。

続きまして、令和4年度の行政運営方針の監督部門における重点施策についてになります。運営方針18ページの(2)のア、イ、ウになります。働き方改革の実現に向けた取組を、雇用環境均等室を中心として各部室連携して進めるに当たり、監督部門としても引き続き、労働時間相談・支援班により、きめ細やかな相談支援を進めてまいります。なお、時間外・休日労働の上限規制が令和6年4月から全面的に適用されます自動車運送業、建設業に

対しましても、令和3年度に引き続き説明会の開催などにより周知を進めてまいります。

続きまして、運営方針 19 ページのエから 20 ページのオにかけてになります。監督指導においては、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のためとして、各種情報から時間外、休日労働時間数が1か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を、引き続き実施することとしております。

また、中小企業における長時間労働につながる取引環境の見直しとして、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明し、中小企業庁等関係機関に確実に通報することとしております。

運営方針の 20 から 21 ページにかけてになります。労働条件の確保改善対策としては、基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立について指導を徹底することとしております。重大・悪質な事案に対しましては、司法処分を含め厳正に対処することとしております。

運営方針 22 ページになります。特定の労働分野における労働条件確保対策の推進として、特に、外国人労働者、自動車運転者及び介護労働者などの労働環境の適正化のため、関係機関と連携しつつ法令遵守の徹底を図ってまいります。

続きまして、賃金関係について説明いたします。資料は基準部資料インデックスNo.2 のリーフレットになります。徳島県最低賃金は 824 円につきましては昨年 10 月 1 日より、また、造作材 876 円)、一般機械は 945 円、電気機械 911 円の 3 つの特定最低賃金につきましては 12 月 21 日より、発効しています。

改定しました最低賃金額の周知を行い、遵守の徹底を図るため監督指導等により履行確保に努めて参ります。

次年度の賃金関係は運営方針 26 ページの (2) になります。

経済動向及び新型コロナによる影響を含めた県内の実情を踏まえた最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。

また、引き続き最低賃金の使用者・労働者への周知と最低賃金の履行確保を重点とした監督指導を行ってまいります。

続きまして、健康安全課関係について説明いたします。基準部資料インデックスNo.3 になります。令和3年の労働災害による死亡者数は、冒頭、局長の挨拶にもございましたが、令和4年2月速報値として8人となっており、昨年比3人の増加となっています。

また、休業4日以上死傷災害の発生状況は、2月速報値で953人となっています。

この休業4日以上死傷災害の中には業務上の新型コロナウイルス感染者が含まれており、953人のうち106人が新型コロナウイルス感染者となっています。

資料には入れておりませんが、直近の速報値を申し上げますと、3月速報値では991人と速報値より増加しております。

次のページからは、死亡災害の状況と休業4日以上死傷災害の業種別発生状況となっ

ておりますので、ご覧いただければと思います。時間の都合で説明は割愛させていただきます。

次に徳島第13次労働災害防止推進計画の推進状況について申し上げます。資料は、基準部資料インデックスNo.4番になります。

13次災防計画の目標は左半分に記載してあるとおりで、右半分が令和3年までの状況となっております。表面が災害防止関係で裏面が主に衛生関係の状況となっております。ご覧のとおり、死亡災害、死傷災害ともに目標達成が非常に厳しい状況となっております。

徳島労働局としては、非常に厳しい状況ではございますが、13次防の最終年度となる令和4年度を迎えるに当たり、13次防の最終目標である死亡災害を年間6人以下、死傷災害は年間797人以下を目指して、取り組みの強化を図りたいと考えております。

次年度運営方針部分になりますが、運営方針の17ページからになります。

運営方針(案)第5誰もが働きやすい職場づくりに記載させていただいておりますが、まず、運営方針18ページ下段、2の(1)職場における感染防止対策等の推進を図ります。

オミクロン株の感染拡大等引き続き職場における新型コロナウイルス感染防止対策を推進していくこととしております。

続いて、運営方針23ページ上段にございます2の(4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備で取り組む施策を4項目掲げております。1つ目として、徳島第13次労働災害防止推進計画重点業種等の労働災害防止対策の推進としております。死亡災害防止の重点業種である、建設業、製造業、林業の死亡災害防止対策の推進を図ります。

死傷災害防止の重点業種である道路貨物運送業、社会福祉施設に対する取り組みと転倒災害や腰痛、熱中症など災害の型別にも着目した取組も推進します。

2番目に高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援としております。高年労働者の労働災害に占める割合は年々増加しており、60歳以上が約3割、50歳以上を含めると半数を超える現状のため、厚生労働省では高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインを策定しております。引き続き、このガイドラインを中心として、身体機能の低下など高齢労働者の特性に合わせた職場環境の整備を促進する取組を行っていくこととしています。

3番目と4番目に健康確保対策として、産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進、新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底を推進します。

運営方針26ページの下段になります。治療と仕事の両立支援についても平成29年度に設置した「徳島県地域両立支援推進チーム」の関係機関と連携し、継続して取り組んで参ります。以上が安全衛生施策に関する事項になります。

続きまして、労災補償関係です。基準部資料インデックスNo.5番に戻っていただくことになりますが、労災請求事案の事務処理につきましては、標準処理期間内の迅速な事務処理に努め、認定基準等に基づいた公正な認定を行っているところでございます。

特に、過労死等事案である脳心臓疾患事案及び精神障害事案は、調査事項が多岐にわたる

ために処理に相当期間を要することから、担当者任せにせず、管理者が積極的に事案を把握して的確に指示・指導をするなど、組織的に進行管理を行うことにより、迅速・適正な事務処理を一層推進して参ります。

新型コロナウイルス感染症の労災請求・認定の状況は、累計で請求 81 件、認定件数で 63 件となっています。資料はつけておりませんが、令和 4 年 2 月末現在の累計は請求 91 件、認定 79 件となっております。

労災保険における新型コロナウイルス感染症の取扱いをご存じない労働者の方が多いと思われることから、昨年 12 月 27 日に局長定例会見により報道機関への発表を行ったところ、徳島新聞の掲載と NHK 徳島放送局のテレビ報道を行っていただき、県民へ広く周知広報することができました。

また、集団感染が発生した事業場を特定した場合には、労災請求に関する取扱いの説明及び労災保険への請求勧奨を実施し、労災保険請求が適正になされるよう努めております。

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求は、昨年 6 月に特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金等の支給に関する法律が成立した影響で、最近になって労災保険も請求や相談が増えてきております。

石綿関連疾患に係る労災請求では、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速公正な補償救済を行って参ります。

さらに、労災保険の窓口においては、引き続き、相談者等への懇切丁寧な説明に努め、請求人に対する処理状況の連絡を確実に行って参ります。

令和 4 年度運営方針としましては、運営方針 24 ページ中段にありますけれども、迅速かつ公正な労災保険の給付に記載のとおり、複雑困難事案に係る的確な労災認定及び新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償を実施してまいります。

以上簡単ではございますが、労働基準部の説明を終わります。

○三浦職業安定部長

続きまして、職業安定部関係、ハローワーク関係について説明させていただきます。職業安定部長の三浦でございます。資料の方は、お配りしております緑色のファイルの後半部分をご覧くださいながら、適宜令和 3 年度行政運営方針の進捗状況を説明した資料もご案内する形で進めたいと思います。

まず、追加配布資料ということで後からお配りしました職業安定業務統計速報をご覧くださいただければと思います。最新の情報をご説明したものとなっています。冒頭、局長の挨拶の中にもございましたが、令和 4 年 1 月の有効求人倍率は 1.25 倍となっており、前月を 0.01 ポイント上回っております。資料のグラフをご覧くださいただければお判りになると思いますけれども、緩やかながら安定してきたかなという感もございますが、業種によるバラツキはありますので、ハローワークとしましては適切なマッチングに努めてまいりたいと思っております。

続きまして、進捗状況をご説明した資料の 3 ページ目になりますけれども、新型コロナウ

ウイルス感染症拡大への対応についてご説明させていただきます。新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされている事業主等に対して、労働者の雇用維持が図られるよう支援を行うため、特例措置が大幅に拡大された雇用調整助成金、また新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた労働者のうち、休業中に休業手当をうけることができなかった労働者の方に対します休業支援金の周知及び迅速な支給について努めているところです。

職業安定部関係の資料3をご覧ください。雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の合計で、12月31日現在で、申請件数が20,419件、支給決定件数が20,356件となっております。

また、休業支援金、休業給付金の合計で、12月31日現在で、申請件数が7,491件、支給決定件数が5,768件となっております。冒頭、局長からもお話ししていただきましたように、本省の方から、本年6月末までの延長が公表されていますので、引き続き迅速な支給決定をおこなってまいります。

続きまして、資料No.4になりますが、コロナ禍において人員過剰感のある企業がある一方で、従前より人手不足感のある企業も多くございます。ハローワーク徳島に設置しております人材確保対策コーナーで引き続き、求職者、求人者双方のマッチングが課題となっております。こちらの方も力を入れて対応してまいりたいと思っております。

続きまして、就職氷河期世代活躍支援プランの実施についてご説明申し上げます。進捗状況をご説明した資料では12ページ目になります。

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク徳島に設置している就職氷河期世代支援コーナーにおいて、専門担当者によるチーム支援をやっております。キャリアコンサルティング、必要な能力開発施策へのあわせ、求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することなどに集中的に取り組んでいるところでございます。

資料No.5をご覧ください。専門窓口の実績となっておりますが、令和3年4月から12月末までの新規登録者数は214人となっており、就職者数は正社員以外も含め191人という状況です。就職者数全体の約6割、114の方が正社員就職に結びついております。

徳島所以外の専門支援窓口を設置していないハローワークにおきましても、同様に就職氷河期世代への総合的な支援を実施しているところです。

就職氷河期世代への対応につきましては、来年度が3年間の集中的な取組の最終年度となっておりますので、来年度におきましても引き続き、より一層力を入れて頑張っていきたいと思っております。

続きまして、若者に対する就職支援について、ご説明させていただきます。

追加でお配りしました資料の2番目になりますけれども、新規学校卒業者の就職支援というところで、内定状況など新規学校卒業者の職業紹介状況の推移を説明した資料となります。令和4年1月末の最新のものをお付けしました。

1枚目の表面が中学高校、裏面が高専短大、2枚目が大学の職業紹介状況の推移となっております。

新規学卒者の職業紹介については、大学生等は6月1日から、高校生は9月16日から採用選考を開始しております。

1月末現在で高校の求職者数は資料のとおり1104人の方が就職希望となっております。前年同月1138人と比較して3.0%減少しています。また、求職者のうち80.3%の生徒さんが県内での就職を希望しているような状況でございます。

高校生の就職内定率でございますけれども、1月末時点の内定率は92.5%となりました。昨年度はコロナ禍の影響により選考開始が1ヶ月遅れたという要素はありますが、年度末を控え、昨年度を上回って推移しているというような状況でございます。

一方、大学生等につきましては、求職者2,020人に対し就職者数が1,473人、内定率は72.9%という状況になってございます。昨年度を6.7ポイント下回っております。大学のほうからは、県外学生が地元に戻っている、学内に来られず就職の報告が滞っているという声も聞かれますが、コロナ禍における就職活動に対して二極化と申しますか、就職が順調な方とそうでない方とが見られるところです。

まだ進路が確定していない生徒に対しましては、労働局・ハローワークといたしましては、就職希望者全員が速やかに就職が決定するよう、引き続き学校関係機関と連携しながらきめ細かな支援を行ってまいります。

進捗状況をご説明した資料では15ページ目になりますが、障害者の就労促進についてご説明させていただきます。資料はNo.7になります。

令和3年度の障害者雇用状況の集計結果ということで、公表した資料となっております。民間企業の引き上げられた法定雇用率2.3%に対し2.26%、県下全体として法定雇用率には達していないところではございますけれども、実雇用率、雇用障害者数ともに前年を上回っております。

公的機関におきましても、いずれも実雇用率、雇用障害者数で前年を上回っておりますが、市町村の実雇用率が法定雇用率2.6%に対して2.23%と下回っているところです。今年の6月に向け、適切な指導等行ってまいりたいと考えておりますので、ご承知おきいただきたいと思っております。

進捗状況をご説明した資料では16ページ目になりますが、外国人に対する支援についてご説明したいと思います。資料の方はNo.8になります。10月末時点での外国人の雇用状況を集計したものです。外国人労働者数は今年度で4,777人の方がいらっしゃることです。前年度は過去最高なのですが、昨年度と比べて208人、4.8%減となっている状況でございます。国籍はベトナムが最も多く、一枚おめくりいただき、概要版では外国人労働者の状況を示しています。在留資格別の状況では、県内の技能実習生の割合が全体の56%ということになってございます。

コロナの影響により帰国しているケースが多いのかと考えられます。

資料No.9 以降は実績データをお示ししていますので、ご説明を省略させていただきます。

行政運営方針の職業安定部関係は、令和3年度も令和4年度もほぼ変わらないといえますか、継続した取組を続けていきたいと考えております。

簡単ではございますが以上です。

○会長

どうもありがとうございました。

それでは、これから先ほどの労働災害防止部会報告及び事務局の説明につきまして委員の皆様方からご質疑があればいただきたいと思いますが、その前に大谷委員と坂田委員から質疑が出されていますので、まずこれについて事務局から回答をいただいた後、委員の皆様から質疑をいただくという形で進めていきたいと思っております。

○松原労働基準部長

それではまず大谷委員からご質問をいただきました事項について労働基準部長から回答させていただきます。ご質問につきましてはリモートワークにおける労働災害の認定基準、精神疾患の場合の認定基準の2つ、さらに、ギガワーカーやフリーランスにおける労働者性の概念、この3点について質問を受けています。

リモートワークにおける労働災害の認定基準につきまして、本省から具体的な指針などは示されておきませんが、令和3年3月25日付けのテレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインについて取扱いが示されております。

テレワークの労災補償の取扱いについては、事業場における勤務と同様に、テレワークにおける災害は業務上の災害として労災保険給付の対象となります。

ただし、私的行為等業務以外が原因であるものは、業務上の災害とは認められません。

テレワークを行う労働者については、この点を十分理解していない可能性もあるため、使用者がこの点を十分周知しておく必要があり、労働時間把握のために、情報通信機器の使用状況などの客観的記録や労働者から申告された時間の記録を適切に保存するとともに、労働者が負傷した場合の災害発生状況等について、使用者や医療機関等が正確に把握できるよう、その状況を可能な限り記録しておくことを労働者に対して周知しておく必要があります。

続きまして、リモートワークでの労働災害に係る業務起因性の判断につきましては、事業場における勤務の場合と同様の取扱いによることとされており、リモートワークが原因の精神疾患に係る認定基準は特にございませぬ。

テレワークにおける精神疾患の認定基準については、テレワーク業務自体を発症の具体的要因とする考え方はなく、テレワーク業務を行っていた時期に発症した精神疾患であっても、一般の業務と同じ認定基準により取扱うこととなります。

続きまして、労働者性の概念になりますが、こちらについては厚生労働本省の審議会等での検討議論について当局では承知していません。

多様な働き方が今後も増えていくことが想定されますが、労働基準法上の労働者である

かどうかは、フリーランス、ギグワーカー等の名称の如何にかかわらず、基本的には、事業に使用される者であるか否か、その対償として賃金が支払われるか否かによって判断されます。

現実には、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断することが必要であり、当局としましては、各種労働者性に係る通達等に基づき、適切に労働者性の判断を行ってまいります。

以上回答させていただきます。

○山岸総務課長

会長マイクが入っていません。マイクをオンにしていただけませんか。

○アナウンス

本日3月11日は、東日本大震災が発生して11年目になります。哀悼の意を表するため、午後2時46分から1分間の黙祷を捧げますのでご協力願います。

繰り返します。本日3月11日は東日本大震災が発生して11年目になります。哀悼の意を表するため、午後2時46分から1分間の黙祷を捧げますのでご協力願います。

黙祷

(全員、黙祷)

黙祷を終了します。

○上原会長

大谷委員、今の事務局からの説明に何かありますか。

○大谷委員

大丈夫です。

○上原会長

大丈夫ですか。

はい、続きまして坂田委員のご質問につきまして、事務局からの回答をお願いしたいと思います。

○佐藤雇用環境・均等室長

坂田委員から副業兼業についてご質問を頂いておりました。ありがとうございます雇用環境均等室の方から回答いたします。

働き方改革のひとつのツールでございますテレワークや副業・兼業につきましては、コロナ禍の状況ですますますニーズも高まっておりまして、委員ご指摘のとおり、まさに急務の課題であると認識しております。

働き方改革は、少子高齢化の進展に伴い労働力人口が減少する中において全員参加型社会を築くことを目的として進んできたところ、徳島県の今後の人口推計等からは当県では、都市部よりもより強力に「働き方改革」を進め、誰もが働きやすい職場環境を整備していくことが重要であると考えております。「働き方改革」に取り組んでいただくことは生産性の向上にもつながり、企業の皆様にとっても有意義なことでございます。

一方県内企業のほとんどが小規模事業者であり、テレワークや副業兼業を行うにあたっての労務管理について不案内であることなど、どのように進めるのかのノウハウがまだまだであることも事実です。

徳島労働局といたしましても、他県より一歩進んだテレワーク、副業・兼業推進のため、徳島県ともさらなる連携を図ってまいりたいと考えております。

これまでの徳島県とのテレワークについての連携状況につきましては、本日配布資料、雇用環境均等室関係資料の2番、働き方改革に関する主な取組状況の(4)、(5)に記載のとおりとなっており、県と共催でのフォーラム、ワークショップの開催、関連の助成金ほか、徳島労働局の各種施策を幅広く動画配信により周知してまいりました。

テレワーク関連の助成金制度につきましては、令和3年度におきましては、結果として企業の皆様にあまり活用いただけなかった制度でございました。企業の皆様からは、ハード面において機器購入に係る費用が助成金の支給対象とならないこと等について助成金を活用しづらい、といったご意見もいただいたところでございます。

今後も企業の皆様に積極的に活用いただけるような助成金となりますよう、各方面からいただきますご意見等は都度、厚生労働本省に伝えてまいりたいと考えております。

ソフト面におきましては、引き続きテレワークとしての就業中、また副業兼業にあたっての労働時間管理、安全対策等、労務管理面等につきまして関連のガイドラインを十分に周知してまいりたいと考えております。

また現在徳島県では、仕事と育児の両立支援の取組みが優良な企業について、はぐくみ支援企業として認証し、徳島県における公共調達や融資制度利用にあたって優遇されるような取組を行っておりますけれども、これにつきましては、労働局の次世代育成支援の取組と連携しております。

はぐくみ支援企業の取組み等も含め、県内企業へのテレワーク導入支援につきまして、より一層徳島県と連携を図っていくことを考えております。

なお、移住促進に関しましては、徳島駅クレメントプラザにございます駅のハローワークにおきまして、県が実施します移住促進施策と連携し、ワンストップでハローワークが有する全国ネットの情報を活用してU I J ターン等に対応する職業紹介等を実施しているところでございます。

以上になります。

○上原会長

はい、ありがとうございました。

坂田委員、何か追加のご質問などありますでしょうか。

○坂田委員

はい、こんにちは。使用側委員の坂田でございます。

質問に対してご丁寧に回答いただきましてありがとうございます。

お答えのとおりコロナポスト時代の多様な働き方、誰もが働きやすい職場づくりの企業

経営につきましてきちんと対応していただきたいと思います。よろしくお願いたします
以上です。

○上原会長

はい、ありがとうございました。

それでは、続きまして委員の皆様方から発言をしていただきたいと思いますが、いかが
でしょうか。

ご意見、ご質問のある方は、画面の手を挙げるアイコンを使っていただきたいと思いま

○上原会長

ご質問等がないようでしたら、議題3以外のことでも結構ですから。せっかくの機会です
から何かご発言があればと思いますが、いかがでしょうか。

○山岸総務課長

横井委員から上がっております。

○上原会長

横井委員、ご発言をお願いします。

○横井委員

労働者側代表の横井と申します。障害者雇用の状況について教えて頂きたいと思いま
す。障害者雇用の促進をするという意味で雇用率を2.3%にあげるとございますが、そういった
方々の雇用が限定されるのではないかと懸念しております。

実際に、こういった方が雇用された時に、その方々が他の方々と同等にと言いますか、働
きがいのある働き方ができる取り組みと言うか、そういうことされておられるのかどうか
教えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○上原会長

それでは横井委員の質問に対しまして、事務局からご回答をお願いしたいと思います。

○三浦職業安定部長

職業安定部長の三浦でございます。

まず、障害者の方を採用していただく際には、当然事業主さんの理解というものが重要に
なってきます。これまで障害者雇用を、先ほど2.3%と法定雇用率が上がりましたと言いま
したところに関しては、これまで障害者雇用が行われていない企業、これまで障害者雇用に
馴染みのない企業さんにおかれましては、ハローワークの方から指導と言いますか、指導ま
で行かなくても色々な説明をさせていただきながら、障害者の状況に応じた働き方とか、合
理的な配慮が必要なこととか、こういったことを理解いただきながら、障害者の方を採用し
ていただくこと、採用した後定着指導ということで、その後も働けていますか、といったこ
ともアドバイスさせていただいています。実際に障害者の方がいらっしゃる中で、新たな障
害者の方が加われば、障害者の方にとって当然働きやすさは変わらないかなと思いま
すけど、健常者という言い方が適切なのかどうか分かりませんが、障害者雇用に馴染みのな
い企業では一般の方と比べどうかというのは、障害者に対する合理的な配慮をして働きや

すくするというような指導も行っています。何もしていないということはないと思っています。ただければと思います。

○上原会長

横井委員、今のご回答に追加の質問とかがいかがですか。

○横井委員

事前に質問してなくて申し訳ありませんでした。雇用者側に、障害者雇用の推進について検討していただいていること、働きやすさというところも配慮していただいていることに感謝申し上げます。ありがとうございます。

○上原会長

障害者雇用について話ができましたので、追加で質問させていただきますが、障害にも色々な種類の障害がありまして、障害によって働ける内容と異なりますか、そういったところが障害者の方にあると思いますか、そういったところのマッチングと異なりますか、障害の特性を活かしながら雇用につなげると言うか、そういった工夫について、現在考えられてることがあるのでしょうか。

○三浦職業安定部長

特に効果的なシステムがあるかと言われれば違うかもしれませんが、障害の態様によりましても身体、知的、精神とありまして、精神障害の方についても各自によって特性が違いますし、同じような現象であっても個人によって違うわけですので、障害者関係機関と連携しながらその方に応じた仕事を探しながら、他の方がやっている仕事では、この部分だけなら障害者の方にもできるのではないかと業務の切り出しも可能ではないですかなどとご提案しながら指導させて頂いています。

○上原会長

はい、どうもありがとうございました。

その他の発言ありませんか。

○山岸総務課長

米澤委員の手が上がっています。

○上原会長

ご発言をどうぞ。

○米澤委員

ありがとうございます。米澤でございます。

安定部の関係で少しお聞きしたいのですが、就職氷河期時代の専門窓口の実績報告について説明いただきました。ここでチーム支援という言葉が出てきていますが、この数字から見ると有効な政策だと思うんですけども、具体的にどういった政策があって、その中で特にこういうことが有効であるとかあったら教えていただけたらなと思います。

この世代の若い方たちが、人口減少の中できちんと収入を得られるような職につけるということが大事なことだと思うので。少し情報をいただければなと思います。よろしくお願

いたします。

○三浦職業安定部長

はい、これも何が特に有効なのかというところにつきましては難しいところがございますけれども、就職支援をさせていただいておりますが、先ほどの障害者等と似ていますが、その方に応じた求人をしていただくという事が一つあります。従来であれば事業主さんがこういった方を募集しますという求人を出される場所ですが、そちらの条件を少し直していただいたりして、その方に応じた求人を開拓させていただく営業みたいなこともさせていただいております。部門を超えたチーム支援というような形にさせていただいております。企業が求めているこの仕事ではないけれど、この人ならこっちのことができるのではないかと、というようなことを提案させていただいております。こういったところがチーム支援の強みではないかと思っております。

○米澤委員

はい、ありがとうございます。よいマッチングに向けた取組を進めていただければと思います。

○上原会長

はい、ありがとうございます。

他に何かご発言がございますでしょうか。

○山岸総務課長

会長、喜多委員から手が上がっております。

○上原会長

喜多委員、お願いいたします。

○喜多委員

喜多でございます。詳細なご説明ありがとうございました。

ひとつお礼を申し上げたいことがあります。ハローワークのインターネットサービスがとても便利だと学生達が喜んで受けております。あのような政策をこれからもやっていただきたいとお礼を申し上げます。

それともう一点、先ほどギガワーカーは雇用形態によって判断していくという話をいただきました。それはそうでしょうと思ったのですが、学生が配達の仕事アルバイトでやって事故を起こすということになったらどうなるのだろうと心配しております。そこをどう指導したらいいのか教えていただくと、とても助かります。

○上原会長

喜多委員からのご質問に対しまして、事務局からお答えいただければと思います。

○五十嵐監督課長

労働基準部監督課の五十嵐と申します。ただいまご質問いただきましたのは、委託の関係になるとは思いますが、雇用形態によって変わってきます。一番大きなところは労働者の有無のところになります。どんな形で働いているのか、賃金の支払いがどうなってい

るかなどによって実態によって判断することになります。

一般的にウーバーイーツの配達員は労働者ではなく個人事業主という扱いになっております。この点につきましては、労働保険の特別加入制度というものが最近できましたが、一般的には個人事業主という形になっております。以上でございます。

○喜多委員

どうもありがとうございました。

○上原会長

ちょっと確認ですけれども、例えばウーバーイーツの場合だったら、労災保険に加入するように指導すればいいのでしょうか。

○五十嵐

労災保険の特別加入に加入するかどうかということになりますけれども、私は詳しくなくて申し訳ありません。ちょっとお待ちいただいてよろしいですか。

○高橋総務部長

失礼します。総務部長の高橋でございます。労働保険の特別加入の件でございますので、私の方から回答させていただきます。

特別加入者につきましては、事務組合等の団体を通して特別加入の手続きをとっていただくこととなります。ウーバーイーツのような宅配関係になりますと、そういった特別加入団体を作っていただいて、そこが窓口となって加入していただくことになっております。今のところ県内ではそういった特別加入団体は設立されていない状況でございます。

○上原会長

個人では対応できないということですか。

○高橋総務部長

はい、そういうことです。

○上原会長

わかりました。ありがとうございました。

喜多委員、よろしいでしょうか。

その他ご発言のある方、ご質問でも宜しいですが、ございますか。

○上原会長

それでは、特にご発言等がないということでありましたら、これをもちまして令和3年度第2回徳島地方労働審議会を終了させていただきたいと思っております。各委員の皆様方から貴重なご意見やご指摘をいただきましたので、徳島労働局では、これらのご意見を十分考慮して、これからの行政に役立てていただくことをお願いいたします。本日は円滑な議事運営にご協力いただきまして、ありがとうございました。

それではマイクを事務局にお返しします。

○山岸総務課長

最後に、事務局から、令和4年度第1回の労働審議会につきまして、11月上旬頃に開催

したいと考えております。主に、「令和4年度労働行政の運営状況」についてご審議をお願いする予定としております。日程調整のご連絡を改めて事務局からさせていただきますので、その際は御協力をお願いします。

本日は誠にありがとうございました。