

## 令和4年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

### 1 開催日時

令和5年3月7日（火）午後1時30分 から 午後3時30分 まで

### 2 開催場所

J R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、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、三木委員、宮本委員、  
横井委員

《使用者代表》黒田委員、蔭山委員、坂田委員、高畑委員、  
富田委員、脇田委員

【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、小宮山労働基準部長、篠原職業安定部長、後藤総務課長、五十嵐監督課長、伊坂健康安全課長、以西職業安定課長、佐藤職業対策課長、中野訓練室長、三木雇用環境改善・均等推進監理官、大黒総務課長補佐、大三雇用環境・均等室長補佐、寺尾総務係長、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5年度労働行政の運営方針について

③ 質疑・意見交換

(5) 閉会

## ○司会

定刻となりましたので、これより令和4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。

中川委員は出席予定となっておりますので御了解いただきたいと思います。

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、御出席をいただき、誠にありがとうございます。私は総務部総務課長の後藤でございます。議事に入りますのでの間、お手元の次第に従って議事進行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。

まず、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	5名
労働者を代表する委員	5名
使用者を代表する委員	6名

の御出席をいただいています。

公益を代表する岡部委員からは「どうしても日程調整がつかない」ということで、事前に御欠席との御連絡をいただいています。

従いまして、本日の審議会は委員の3分の2以上の御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御報告します。

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。

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

なお、お手元の配席図では、上原会長と喜多委員の席が入れ替わっております。不手際があつて申し訳ありません。

続いて、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レジメに審議会次第、出席者名簿、配席図、メモ用紙を入れてございます。

事前にお送りしました「令和4年度第2回徳島地方労働審議会」と標題を付けました資料には、

- 全体資料
- 総務部関係資料
- 雇用環境・均等室関係資料
- 労働基準部関係資料

を綴っております。

本日は、これらの資料とは別に「令和4年度第2回徳島地方労働審議会 当日配布資料」

と標題をつけました資料をお配りしています。この資料のNo.1は、職業安定部関係資料です。No.2は労働災害防止部会の資料です。事前に委員の方からいただきました「質疑・要望事項」の回答をNo.3と4としています。当日配布資料は、先にお送りしましたファイルに綴じこんでいただけるよう穴をあけておりますので、綴じこんでいただければと思います。

一枚ものの書類を2枚お配りしています。「労働行政のあらまし」のポンチ絵が不鮮明でしたので差し替えをお願いするものと、誤植があって差し替えをお願いするものです。ポンチ絵は「労働行政のあらまし」の裏面と差し替えていただき、付箋を付けました資料は事前送付資料の労働基準部関係資料の1番と差し替えていただきますようお願いいたします。修正箇所アンダーラインをつけております。委員の皆様には、御迷惑をおかけして申し訳ありません

また、別冊として、職員広報「わかばやし」をお配りしています。

事前にお送りしました資料をお持ちでない委員様がおられましたら、事務局で予備を用意していますので、お申し付けください。

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、御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をいたします。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、録音につきまして御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時間を予定していますので、円滑な議事運営に御協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、伊藤徳島労働局長から挨拶を申し上げます。

#### ○伊藤労働局長

徳島労働局の伊藤でございます。委員の皆様方におかれましては、大変お忙しいところ、当審議会に御出席を賜り、誠にありがとうございます。

また、日ごろより労働行政の推進につきまして格別の御理解、御協力をいただき、重ねてお礼申し上げます。

私からは御挨拶も兼ねまして、最近の状況等を話させていただきます。

まず、最近の雇用失業情勢でございます。直近の県内の有効求人倍率は1.22倍となっております。前月から見ると0.08ポイント減少しているところでございます。これについては、県央地域においては新規求人など増加傾向になってはいますが、県西・県南地域においては宿泊や飲食業界の求人が減少したことなどにより求人倍率が下がっているところでございます。

企業や求職者の方々に現在の状況を聞きますと、企業においては業績好調だというところもごさいますが、宿泊・飲食業界ではコロナの第8波の影響やプレミアム食事券などの支援策が終了したことなどによって忘年会シーズン後に客足が伸びないなどのお話を伺います。また、原材料・物価高騰分の価格転嫁ができないことによって売り上げがあっても利益につながらないと言われる企業もいらっしゃいます。電気料金の値上げなどにより営業時間を短縮しているという企業もいらっしゃいました。

また、求職者の方からお話を聞くと、ダブルワークで収入増加を希望しているとか、若者を中心にテレワークでの勤務を希望する方々も見受けられます。希望される職種はウェブ関連が多いのですが、未経験であるので採用に結びつかないという状況も見受けられるところもごさいます。

こういった状況の中、徳島労働局といたしましては、本日御審議いただくことになる令和5年度の行政運営方針では、基本的な考え方として、中長期的にやっていくものとしては、まずは誰もが働きやすい職場の環境を作ること、そして、女性や高齢者、障害者、新規卒者など多様な人材の活躍を支援していきたいということを考えています。これをベースにしたうえで、県内企業が賃上げしやすい環境支援をしていきたいと考えています。

それから、円滑な労働移動を推進していきます。管内企業は経営が苦しいという声がありますけれども、人材が不足している、人を雇えないという状況にあるので円滑な労働移動を促進していきたいと考えています。

また、個人の主体的なキャリア形成も支援していかなければなりません。この3つの事項を重点としてやってきたいと思っておりますが、これにつきまして、本日、御審議いただきたいと思っております。

本日、机の上にもいろいろな物を置いております。「わかばやし」という資料を配っています。また、資料ファイルの後ろにはシールを貼っています。これらは、職員が自分たちの仕事の周知について工夫して作ったものです。特に「わかばやし」は、例えば、ハローワークの職員であっても、労働局全体でどんなことをやっているのか分からないのではないかと労働局の若手職員が思い、自ら業務の空いた時間を見繕って作った資料でございませぬ。「わかばやし」という名前も、『「わかば(若葉)」やし』という意味でございませぬ。このように、労働局としても職員みんなが生き生きと業務をしています。今後ともご支援いただきたいと思っております。また、机の上の広報資料もお持ち帰りいただき、自分のデスクの上などに置いていただければと思っております。

徳島労働局は「より良い徳島をつくる」ということを目標としています。本日の審議会においては、「より良い徳島」を作っていくために、皆様から様々な御意見、御質問、御提案をいただきたいと思っております。できる限り意見交換の時間を取りたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○司会

それでは、上原会長から御挨拶をいただき、その後の議事進行を上原会長にお願いいたします。上原会長、よろしく申し上げます。

#### ○上原会長

会長の上原でございます。ただ今、伊藤労働局長より現状についての御報告がありましたが、現状を見ますと、県下の状況は以前に比べますと軽いものが見えてきたかと思えます。コロナウイルスもやや落ち着きを見せているという中、様々な政策の効果も出てきているのかと考えております。

ただ、ここにおられる委員の皆様のみでは、そうではないという御意見もあるのではないかと思います。そういったところをこの場において積極的に御発言いただいて、労働局の政策をブラッシュアップしていく形でこの会が持たればいいのではないかと考えております。時間も限られている中ではございますが、皆さんから忌憚のない御意見をいただければと考えております。

簡単ではございますが、以上を持ちまして挨拶に替えさせていただきたいと思っております。

それでは議事に入りたいと思っておりますが、限られた時間の中で、多くの御意見をいただけるような円滑な進行に努めてまいりますので、御協力のほどよろしく申し上げます。それでは、一つ目の議題であります労働災害防止部会報告につきまして審議を始めたいと思っております。事務局から御説明をお願いします。

#### ○小宮山労働基準部長

徳島労働局労働基準部長の小宮山でございます。労働災害防止部会の報告を座って説明させていただきます。

労働災害防止部会は、徳島地方労働審議会運営規程第8条において設置することとされた労働災害の防止に関する事項を審議する専門部会であり、2月28日に委員6名全員の御出席をいただいて開催いたしました。資料は、当日配布資料のNo.2になります。

部会におきましては、平成30年度から5年間にわたって取り組んでまいりました「徳島第13次労働災害防止推進計画」の推進状況の報告と、来年度から新たにスタートする「徳島第14次労働災害防止推進計画(案)」の提案を主な議事として委員の皆様にご審議いただきました。

その概要について、部会報告と併せて配付しております4点の資料により御説明させていただきます。

まず「徳島第13次労働災害防止推進計画」の推進状況について御説明します。資料2が計画のポイント、資料3が計画の推進状況となります。

労働災害については、資料3の1頁のとおり、死亡災害及び休業4日以上死傷災害とも減少目標の達成には至りませんでした。具体的な死傷者数の数字については資料の「実績」欄を御確認ください。

特に休業4日以上之死傷災害については、職場における新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、令和3年以降急激に死傷者数が増加しております。令和4年は最新の速報値で、その半数以上が新型コロナウイルス患者であるという状況です。

資料をめぐっていただきましてストレスチェック制度、熱中症及び腰痛については、現在令和4年の実績を集計中でございます。令和3年までの実績は資料3の2頁のとおりであり、腰痛の減少目標の達成は困難な状況にあります。

続きまして「徳島第14次労働災害防止推進計画（案）」について御説明します。資料4が国の「第14次労働災害防止計画（案）」の概要、資料5が「徳島第14次労働災害防止推進計画（案）」となります。

「徳島第14次労働災害防止推進計画」とは、国が定めた「第14次労働災害防止計画」を徳島において推進するための計画であり、令和5年度から令和9年度までの5年間を取組期間とします。

目標や重点対策については資料5の3頁以降に記載しておりますが、基本的に国の「第14次労働災害防止計画」に設定されている事項については、「徳島第14次労働災害防止推進計画（案）」においても、徳島の実情を踏まえつつ網羅しているという状況です。なお、「第14次労働災害防止計画」の目標設定におきまして、労働者の協力の下、事業者において実施される事項を「アウトプット指標」、それを実施した結果として期待される事項を「アウトカム指標」として、2つの指標を設けている点が従来の計画と異なっております。

「徳島第14次労働災害防止推進計画（案）」においては資料5の17頁のとおり、「アウトプット指標」、「アウトカム指標」とも「第14次労働災害防止計画」と同様の事項を定めており、最終的にアウトカム指標が達成されれば資料5の18頁の最後の欄にあるとおり死亡災害を令和9年に年間6人以下にすること、増加傾向にある休業4日以上之死傷災害については、令和9年までに減少に転じさせることが期待できるとしております。

事務局からの説明は以上です。

#### ○上原会長

ありがとうございました。

それでは、労働災害防止部会長の米澤委員から部会報告をお願いします。

#### ○米澤委員

それでは、部会報告につきまして米澤のほうから説明させていただきます。

2月28日に「徳島地方労働審議会労働災害防止部会」を開催し、労働災害防止対策を中心に議論させていただきました。

その結果については、机上配布の「労働災害防止部会関係資料」の1の部会報告書のとおりでございます。

労働災害防止部会としては、事務局が提案した徳島 13 次労働災害防止推進計画の進捗状況及び新たに策定する徳島第 14 次労働災害防止推進計画について、概ね妥当という結論に達しました。

なお、部会報告裏面に議事要旨を添付しておりますが、(3)の「推進に当たって留意すべき事項」に記載してあるとおり、徳島第 14 次労働災害防止推進計画を推進するうえで留意すべき事項をお願いしております。

以上、労働災害防止部会報告とさせていただきます。ありがとうございました。

#### ○上原会長

ありがとうございました。

ただいまの部会報告で何か御意見はございませんか。

御意見がないようでしたら、労働災害部会報告のとおり、次年度以降は新たに策定されます徳島第 14 次労働災害防止推進計画に基づき、実効ある取組を進めていただきますようお願いいたします。

それでは続きまして、議題 2 の「令和 5 年度労働行政の運営方針について」に入りたいと思います。

総務部長から説明をお願いします。その後、御審議をお願いしたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

#### ○高橋総務部長

総務部長の高橋です。どうぞよろしくお願いいたします。私から、令和 5 年度の徳島労働局行政運営方針につきまして一括して御説明いたします。

はじめに、今年度の進捗状況についてですが、全体資料 2 に記載のとおりであり、昨年 11 月の審議会で御説明した内容からは、計上されている数値データの更新や開催した会議やイベントの情報の追記などの変更となっております。このため、時間の関係もありますので御説明は省略させていただきたいと思います。

なお、御関心のある事項については、この後の質疑・意見交換の場で御質問をいただければ幸いと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

では、令和 5 年度の行政運営方針について御説明します。資料 3 の「あらまし」の表紙裏面のポンチ絵でございますが、不鮮明でございますので、配布しております一枚紙を御覧いただきたいと思います。徳島労働局では、来年度も今年度同様に『『より良い徳島』に向けて労働面から取り組んでいく』ことをスローガンに掲げています。ところで、徳島県では、全国を上回る速度で少子高齢化・生産年齢人口の減少が進んでいる中で、県民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠です。そのためには、人への投資を強化する必要があります。来年度の最重点施策として「賃金の引き上げに向けた支援」、「円滑な労働移動への支

援]、「個人の主体的なキャリア形成支援」を掲げ、これら施策を推進するための基本となる施策として「誰もが働きやすい環境整備」と「多様な人材の活躍促進」を車に例えるなら両輪として進めてまいります。

まず、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現に向けた、「賃金の引き上げに向けた支援の推進」に取り組めます。具体的には、業務改善助成金等の活用促進、働き方改革推進支援センターによる支援等を行います。また、本年1月より基準部資料No.7のとおり厚生労働省の最低賃金特設サイト内に賃金引上げ特設ページを開設しており、各種会議や説明会等あらゆる機会を捉えて、積極的な情報発信を行い、活用を促進してまいります。さらに、企業に賃金引上げの検討に向けた支援として、県内の業種・職種別の平均的な賃金額や企業の好取組事例等がわかる資料を労働基準監督署から提供を行う等賃金引き上げに向けた環境整備を図ってまいります。

次に「円滑な労働移動の支援」についてです。安定部資料1を御覧ください。

コロナ禍で停滞した経済活動の正常化が進む中、直近1か月の県内有効求人倍率は1.22倍、年間をとおしてみても、ボトムとなった令和2年度の1.11倍から、令和4年においては、年平均で1.27倍まで回復しています。県内の雇用失業情勢は、求人を中心にコロナ前の水準へと持ち直し、足下においては、コロナ禍での採用抑制の反動等から企業の手不足感が一段と高まりつつある状況となっております。

また、これまで前例のない特例措置を講じ、コロナ禍における休業を支援してきた「雇用調整助成金」についても、一定の経過措置を設けた上で、昨年12月から通常制度に移行しており、県内労働市場については、休業を支援し雇用維持を図る局面から、人材の有効活用を通じて、就業への円滑な移行を図る局面へとシフトしてまいりました。

加えて、徳島県内は、全国を上回る速度での人口減少、少子高齢化が進行していますとともに、若年労働力の県外への流出が進み、労働供給面に起因する人手不足も顕在化しつつある状況となっております。現下のこうした状況を踏まえ、徳島労働局においては、令和5年度の最重点施策に「円滑な労働移動への支援」を掲げ、安心して挑戦できる労働市場を創り、県内企業における人材の確保、離転職者の再就職を支援していくこととしております。

具体的には、多様な人材が地域経済の発展を支え、意欲と能力に応じて活躍できるようハローワークにおける各種就職支援サービスのオンライン化・デジタル化を一層進めるとともに、SNS等を活用した情報発信の強化等によって、多様化する求職者のニーズに応じた柔軟な求職活動に対応できるよう、ハローワークの利便性並びにサービスの質の向上を図ってまいります。

また、再就職に当たり課題を抱える者に対しては、ハローワークへの来所を促すとともに、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援など課題解決型の支援サービスを通じて、きめ細かな就職支援を行い、新規学卒者・就職氷河期世代・高齢者・障害者等多様な人材の再就職並びに活躍を支援してまいります。

次に、若年労働力の県外への流出が進む中、地域経済の持続的な発展を労働面から支えるためには、求人への充足支援など企業の若年人材の確保に資する取組が重要となります。安定部資料2に「令和5年3月の新規学卒者の内定状況」を添付しています。令和5年3月卒業予定の大学生については、好調な学卒労働市場を反映し、全体の就職内定者が前年度に比して増加した一方で、統計結果を県内の状況に限ってみると、県内就職を希望する者自体は増加基調であるものの、県内企業への就職内定率は71.3%と、前年同期を4.1ポイント下回る結果となっております。コロナ禍に地元就職への関心が高まりつつあった状況から、再び県外企業への就職を志向する動きに戻りつつあり、企業における若年人材の確保が進まない状況を表す結果ともなっておりまいました。こうした結果に対して、徳島労働局・ハローワークにおいては、オンラインサービスを活用しつつ、各種面接会、イベント等の充実を図るとともに、ユースエール認定制度を活用した重点的な企業PR等を実施し、若年労働力をはじめ、企業の人材確保を支援することにウエイトを置いた求人・求職のマッチングに取り組んでまいります。

次に、「個人の主体的なキャリア形成支援」についてでございます。人手不足が顕在化する中においては、「人材の確保」に加え、「人材の育成」が重要な要素となります。人材育成が充実している企業には、更なる優秀な人材が集まり、企業の持続的な発展と成長を生み出す原動力となるものでございます。

現在、政府が成長戦略の中核に位置付け、その抜本的な強化に取り組む「人への投資」は、「労働者のリスクリング」を促進し、企業の生産性を高め、賃上げを実現していく、「成長と分配の好循環」を目指す取組でございます。その最大の柱となる施策が人材開発支援助成金の活用促進となります。

このため、徳島労働局においては、多様な人材が意欲と能力に応じて活躍できるよう、従前からある離職者向けの公的職業訓練の実施に加え、企業内の人材育成を支援する「人材開発支援助成金」の活用により、労働者のリスクリングを促進してまいります。

この「人材開発支援助成金」については、安定部資料8に添付してございます。この助成金は、昨今話題のeラーニングの普及等から、定額で受け放題の「サブスクリプション型」研修サービスについても助成対象としており、また、新たな事業展開や社内のデジタル化、DX等を進めるにあたって実施する人材育成であれば、教育訓練経費に対して最大75%の助成が受けられる内容となっております。

特に、「サブスク型」の研修への助成については、資格の取得からIT等の専門分野に至るまで、複数のカリキュラム、コンテンツを定額で、かつ、eラーニング、オンラインで利用できることから、業務の隙間時間等を活用して受講いただけるものと認識しており、民間の教育訓練機関が少ないといった地域的な事情や、人手不足・物価高騰下における集合研修の実施にあたり、「人手が足りず off-JT に時間を割く余裕がない」、「会場、講師の手配に多くの費用を要する」等といった課題にも柔軟に対応し得るものではないかと考えております。

「人材開発支援助成金」は、単に、企業の負担軽減の一助となるだけでなく、企業内の人材育成を充実させていくことで人手不足下における「人材の確保」や、企業の「生産性の向上」にも資することが期待されるものであります。広く県内企業の皆様に御活用いただけるよう、「人材開発支援助成金」の活用促進にしっかりと取り組んでまいります。そして、これら最重点施策を進める上で基本となるのは、能力と意欲のあるすべての労働者が社会で活躍できる環境の整備が最も重要であると思っております。徳島労働局では、「誰もが働きやすい環境整備」、「多様な人材の活躍促進」に取り組んでまいります。「あらまし」の2ページを御覧いただきたいと思えます。

先ず、誰もが働きやすい環境整備として長時間労働の抑制に取り組んでまいります。監督行政としては、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、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や、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してまいります。

続いて、時間外労働の上限規制が令和6年3月まで猶予されている業種等に係る対応について御説明いたします。

基準部資料 No. 2 を御覧ください。働き方改革関連法の施行により、時間外労働の上限規制が適用されていますが、こちらの建設事業・自動車運転者・医師等につきましては、上限規制の適用が約1年後の令和6年3月まで猶予されているところでございます。こちらを円滑に施行できるよう業界団体等と連携しつつ、周知・支援を行ってまいります。

この中でも特にトラック運転者に係る新たな取り組みなどにつきまして資料 No. 3 以降に掲載しています。

基準部資料 No. 3 は、改善基準告示の改正内容です。改善基準告示は、運転者の拘束時間や勤務間インターバルにあたる休息期間、運転時間等を定めた厚労省の告示で、トラック・バス・タクシーの3種類に分かれておりますが、いずれも時間外労働の上限規制の適用と同じ、令和6年4月から施行されます。

続いて資料 No. 4 をご覧ください。

自動者運転者の拘束時間等の削減については、事業主の努力のみでは限界があり、荷物の配送を依頼する発着荷主や元請運送事業者の配慮が必要不可欠です。そのため、新たに労働基準監督署から発着荷主・元請運送事業者に対し、長時間の恒常的な荷待ちを発生させることがないよう努めることなどを「要請」する取り組みを昨年12月からスタートし、各労働基準監督署で実施しています。要請に当たりましては、資料 No. 5 のパンフレットなどを活用しつつ取り組んでまいるところでございます。

また、「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」も開設し、周知してまいります。

このような取り組みにより、社会全体で自動車運転者の働き方改革を進められるよう、労働局として運送業所管の徳島運輸支局とも連携しつつ、重点的に取り組んでまいります。

医師については、医療勤務環境改善支援センターや徳島県とも連携しつつ、宿日直許可に向けた支援等、医師の働き方改革に向けた支援を行ってまいります。

次に、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、定着のための監督指導を徹底することとしておりますが、中小企業等に対しては、企業がおかれた状況などその事情を踏まえて丁寧な対応に努めます。一方、指導に従わず、法違反を繰り返すような重大・悪質な事案に対しましては、司法処分も含め厳正に対処してまいります。

次に、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備として、先ほど「労働災害防止部会報告」で、ご説明のうえ、御了承をいただきました「徳島第14次労働災害防止推進計画」に基づき取り組んで参ります。

さらに、どのような雇用形態を選択しても働きやすい環境の整備のため、特に非正規労働者の同一労働同一賃金に向けての取組を強化いたします。これまでもパートタイム・有期雇用労働法による各事業所への助言等行ってまいりましたが、各労働基準監督署とも連携し強力に雇用環境・均等室での助言、また働き方改革推進支援センターでの個別支援の取組につなげてまいります。

次に、多様な人材活躍促進でございますが、5ページ以降に記載しております。職業安定行政での取組については、最重点施策の説明時に併せて触れておりますので、ここでは女性がより活躍しやすく、また男女ともにワークライフバランスを図ることができる環境整備の取組について御説明します。

雇用環境・均等室資料の1を御覧ください。女性活躍推進法の改正により、昨年7月に労働者数301名以上の企業は男女の賃金の差異を公表することが義務付けられました。1事業年度後概ね3か月以内に前事業年度の実績を公表いただくこととなりますので、この4月から6月頃の公表が多くなるものと考えております。男女の賃金の差異が小さい方がより望ましいと一概に言えるものではなく、なぜそのような差が生じているかの背景、要因の分析を企業にもしっかり行っていただくこと、格差解消のために今後どのような取組を行っていくべきかを行動計画に盛り込み取り組んでいただくことが重要と考えております。その結果、男女異なる取扱いがあるようであれば均等行政の根幹の法律となります男女雇用機会均等法違反が懸念されます。性別による異なる取扱いがないか、事業所にも事情を聴きながら丁寧に行政運営を行ってまいります。

また社会において女性がより活躍するためには、家事育児等の負担が女性のみ偏ることがないように男性がより積極的に育児等へ参画いただくことが必要不可欠です。一昨年6月に改正され、昨年4月から3段階で施行されてまいりました改正育児・介護休業法は、昨年10月に今改正の目玉の施策と言われております「産後パパ育休」が施行され、男性がより育児休業を取得しやすいように法制度の整備が進んでおります。雇用環境・均等室資料5を御覧ください。今年の4月に最後の施行部分「1000人を超える企業の男性の育児休業取得率等の公表」が施行されます。ただ1000人を超える規模の企業にのみに公表

いただいても徳島局管内におきましてはその数は10数社程度という状況です。義務ではない規模の企業にも積極的に公表いただくよう、次世代法、女性活躍推進法に基づく認定制度の周知も併せて図ってまいりたいと考えております。

最後になりますが、職場におけるハラスメント防止について、昨年4月に労働施策総合推進法が中小企業にも適用となり、全事業所においてパワハラ防止措置を講じることが義務となりました。総合労働相談として寄せられる相談においては、パワハラやいじめ・嫌がらせが多くを占めております。引き続きパワハラのみならずセクハラ・マタハラ・カスタマーハラスメント・就活セクハラ等も含めましてハラスメント撲滅にむけて行政指導や紛争解決援助制度の積極的な活用促進を図ってまいります。

委員の皆様におかれましては、徳島労働局の施策について御理解を賜り、御協力をお願いしたいと思います。私からの説明は以上です。

#### ○上原会長

どうもありがとうございました。

それでは、これから、先ほどの事務局の説明事項につきまして、委員の皆様方から御質問、御意見等御発言をお願いしたいと思います。

その前に、大谷委員と坂田委員から事前に質疑が出されています。これについて事務局から回答をいただいた後、委員の皆様にご自由に御発言いただくという形で進めてまいりたいと思います。

それでは初めに、大谷委員からの質疑に対して事務局からの回答をお願いします。

#### ○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。

御質問いただいております部分につきましては、雇用環境・均等室所掌となりますので、私のほうから回答させていただきます。

お手元に当日配布資料の4のとおり坂田委員から「女性活躍・男性の育児休業取得の促進について」御質問をいただいております。ありがとうございます。一枚めくっていただくところに回答をお示ししました。読み上げて回答とさせていただきます。

女性が社会でより活躍するためには、男性の家事・育児等へのより積極的参画が不可欠であると考えています。育児休業の取得率は令和2年度の調査で女性は8割を超えているところ、男性は増加傾向にはあるものの12.65%、その取得期間も女性に比べると短期間の取得が多い状況です。

そのような中、一昨年育児・介護休業法が改正され、より男性が取得しやすいように柔軟な制度利用が可能な「産後パパ育休」の制度等も創設されたところです。

ただ、「取るだけ育休」とならないように育児休業は「子の養育のための休業」とうことを取得側の男性労働者にも啓発していくことも重要と考えています。

改正育児・介護休業法の3段階目の施行となる男性の育児休業取得率の公表については、1,000人を超える企業が義務となりますが、徳島局管内における該当企業は10数社であり、それらの企業のみ公表いただいても波及効果は薄いことも懸念されます。

義務企業ではない中小規模の事業所についても、男性を含め育児休業の取得率等の企業情報を公表いただくことによって、ワークライフバランスを図ることができる雇用環境が整備されていることを求職者等にアピールできる機会となるなどのメリットもあるところです。そういったことを事業所訪問時や各種説明会等あらゆる機会に周知を図り積極的に公表いただくよう丁寧に働きかけてまいりたいと考えています。

この周知に関しましては、委員の皆さま方の所属団体等に御協力いただく場面も多々あるかと思えます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」とか「プラチナくるみん認定」は男性の育児休業等取得者がいることが認定要件となっていることもあり、さらに、これら認定制度も併せて周知を図りながら、より多くの職場において、男性も女性も、育児休業を取得したいという方が希望期間取得できるような職場環境づくりを進めてまいりたいと考えています。

委員ご指摘のとおり、人口減少による働き手不足が懸念される中で、働き方改革の必要性が議論されてきたところであり、女性はじめ多様な人材がより活躍できる職場環境整備が「より良い徳島」につながっていくものと考えており、当局の来年度の重点施策につながるものです。しっかりと取り組んでまいります。

すみません。質問の4から回答させていただきましたが、大谷委員からフリーランスにつきまして御質問をいただいています。2枚戻っていただいたところに回答を準備しております。

現在フリーランスの取引適正化のための法制度の整備の準備が進められています。

フリーランスの方が個人であるという性格上、組織で事業を営む発注者との関係で、取引上弱い立場に立たされやすく、実態として報酬の支払い遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が多いことを踏まえまして、個人がフリーランスとして安定的に働くことができる環境を整備するために、一定の規制を設ける形となる方向性でございます。

フリーランスの方から、発注者等との契約などのトラブルについて相談がありました際には、「請負」、「フリーランス」といった契約名称に関わらず、その実態から「労働者性」が認められるかについて実態を伺い、労働者性が認められる場合は、労働基準関係法令に基づき総合労働相談コーナーでの対応、また、法令違反が疑われる場合は労働基準監督署での是正指導等の対応を行っているところです。

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」につきましても機会をとらえて周知を図っておりますが、このガイドラインにおきましても、フリーランスとして業務を行っていても労働基準法等における労働者に該当する場合には労働

関係法令が適用されることが明確化されています。

この「フリーランスガイドライン」を踏まえまして労働者性の判断を行った上で、労働関係法令が適用されないと判断した場合には「フリーランス 110 番」を紹介する等の対応を図っており、今後も事案に応じて適切に対応してまいります。

どのような働き方を選択しても、納得して安心して働ける就業環境整備が働き方改革の目指すところであり、当然のことながらフリーランスという働き方を選択された方についても同様です。

法案が成立しました際には、委員皆さまはじめ、広く法の内容についての周知を図ってまいりたいと考えています。

以上でございます。

#### ○上原会長

どうもありがとうございました。ただ今、事務局から回答がございましたが、御質問いただきました坂田委員、今の説明につきまして何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

次に御説明いただきました大谷委員の質問についてはどうでしょうか。

#### ○大谷委員

丁寧な御回答、ありがとうございました。質問の内容は、労働局では回答できない内容となっています。簡単に言いますと、配送員を会社側は個人事業主だとするので、配送員は労働組合を作って交渉を申し入れましたが、会社側は労働者ではないというので、都労委にあっせんを申し立てました。昨年、都労委が今回の場合は労働者性が認められるとしたのですが、会社側は不服として、今は中労委にいています。労働者性を認めるかどうかは裁判になるという状況の中でコメントはいただけないのは分かっています。

ガイドラインが出ておりまして、連合として昨年 12 月 23 日から 5 日間、フリーランス契約に関する調査をインターネットリサーチで行っています。20 歳以上の男女のフリーランスで働く 1,000 人の有効サンプルを回収いたしました。トラブルを経験したと回答された方が 46.1%ございました。その内容は、1 位が不当に低い報酬額の決定、2 位が一方的な仕事の取り消しといった内容でした。どうすれば発注者との交渉力が高まるかという質問に対しては、圧倒的にフリーランスの立場を守るための法整備と回答されています。厚生労働省の審議会にも連合として委員が参画しておりますので、今後も労働組合としてしっかりフリーランスの立場を守っていくための法整備に尽力してまいりたいというところ です。

質問に対するお礼と現状の取り組みについて報告させていただきました。以上になります。

○上原会長

ありがとうございました。

私のほうから質問したいのですが、「フリーランス 110 番」というのは労働局が実施している事業なのですか。

○佐藤雇用環境・均等室長

労働局の中にあるというものではありません。

○伊藤労働局長

フリーランスに関係する関係省庁である内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省、中小企業庁などが連携し、運営事業者に第二東京弁護士会がなって「フリーランストラブル 110 番」を運営しているところです。

○上原会長

どうもありがとうございました。

結局、フリーランス問題については、法律上の規制が必要だということですが、そのような状況にない現状の中で、どこまで対応が可能かということだと理解しております。

○米澤委員

リスクリングもいいのですが、徳島の現状を見ると生産性が低い会社はやめて、生産性の高い業種に動きつつあることを懸念しています。

先ほど自動車運転者の改善基準が変更されるという説明がありましたが、有効求人倍率をみると運送業で 0.5 倍だったかと思います。人手不足の中にあってもなり手がいないし、上限を規制され収入も減っていく。燃料費も上がっていく中で厳しい経営状況にある運送業がなくなると、今ある私たちの生活にも影響があるので、人手不足にある企業の支援も手厚くお願いしたいと思います。

リスクリングして新しいことを学びなさいというのではなく、今の仕事の専門性を高めるとか、技術を向上するということに注力していただきたいと思います。

運送業だけではなく建設業でも公共工事の見直しや労働災害の対策が必要であるとか、長時間労働をしてしまうなどの大変な課題があるようです。

○伊藤労働局長

人手不足は非常に厳しいものがあります。先ほど、事業主の方から話を聞いたと言いましたが、運送業の方からは、長時間労働を嫌う人が増加し、ドライバーの確保が難しいという声も聞きました。

人手不足のところをこのままにしておくということではございません。人手不足分野に

については、ハローワークで専門分野を設けて対応しているところがございます。例えば運送業については「トラックの世界 PR セミナー」を開催し、介護分野については訓練を積極的に実施しています。セミナーなどを実施して関心を持っていただくとか、また実際に職場を見に行ってみて興味をもっていただいて採用面接を受けていただくと、採用になった場合でも、実際に職場を見た後に採用になった場合は長続きしますので、介護分野でも事業所見学を開催しています。その上で資格を取っていただくなど人手不足対策をしていこうと思っています。

ただ、なかなか人手不足が解消していない現状がありますが、地道な対策を実施していくこととしていますので、よろしくお願いいたします。

#### ○宮本委員

運送業界の労働組合の委員長をしております宮本です。

新規雇用は、ほとんどこの業界には入ってこない現状です。パソコンでポチッと押して次の日には荷物が届くという状況は10年先には無くなるだろうと言われていています。それはなぜかと言いますと、荷物は関東から各地方に送られています。皆様がよく見かけられるトラック運転手さんは宅配業者さんだと思いますが、そう免許のいない運転者さんです。関東から四国・九州へ行く大型トラックやトレーラーの免許を持っている運転者さんは、全国平均で55歳くらいです。10年後には幹線を走るトラック運転手がなくなるというのが現状です。

鉄道や船で来てくれるという話を聞かれると思いますが、トラックで運ぶのが一番早くてコストが安い。運転手さんは長時間運転をして対応しますので、全産業に比べて2割給料が安くて、2割労働時間が長いという状況です。

若い方々が免許を取って、大型のパイロットになって給料を稼ごうという人がいなくなってきました。

さらに言いますと、産業は27業種ありますが、この中で価格転嫁が一番できていない業種が運送業です。お客様からいただける運賃が上がれば運転手さんの給料も上がりますが、それが上がらない限りは給料も上がらないという現状なので、運転手さんが入ってくれないという形になっています。

小さいトラックを取得してトラックに乗り、次に大型免許を取って修行して、その後大きいトラックに乗っていくという階段なのですが、大型免許を取得するのに30何万円という費用がかかるので、なかなか手がないのが現状です。

以上です。

#### ○上原会長

どうもありがとうございました。

非常に厳しい状況ということなのですが、運送業に係る処方箋と申しますか、改善の方

向性みたいなものは議論されているのでしょうか。

我々の今までの生活がそのまま継続できないような見通しの中で、生活スタイルそのものの変更という非常に大きな問題が問われているところです。運送業の中で、うまく解消できているというかよい事例かなにかありますでしょうか。

#### ○黒田委員

商工会議所の黒田と申します。日本商工会議所から物価が上がっているので給料を上げよという通達が来ていますが、私が肌で感じているのは、中小企業の皆さんはこの状況下で給料を上げるというのはいかがなものかと考えています。というのは、物価が上がるとインフレになる。インフレになれば景気も良くなって給料を上げて、それを皆さんが消費すれば、またいいインフレの状況になるということが前提だと思うのですが、今の物価の上昇というのは円安が招いた経済収支の悪化という中での物価の上昇だと思います。

イーロードカーブコントロールという言葉聞いたことがあると思いますが、日銀が長期金利をゼロ近くに抑えています。それで日本の国債を日銀が買っている。これは世界を見渡しても日本だけです。自分の国の国債を中央銀行が買い支えるのですから、日本の国債は世界から相手にされないのです。

このようなことがまかりとおるのでしたら、補助金とか助成金というのは、回りくどいような出し方をせず、500万円以下の賃金の人には5%支給する、景気が良くなるまで支給する、条件もありません、給料に上乘せする究極の補助金のようなものをお考えなのはいかがかなと思います。

補助金・助成金はいっぱいあります。回りくどいことをするよりも、そういった事が日本のためになるのではないかと思っている次第でございます。

#### ○上原会長

ありがとうございます。

ただ今の御意見についてコメントをいただければと思います。

#### ○伊藤労働局長

ありがとうございます。

補助金は多種多様なものがございます。いろいろなやり方もあります。企業の方々におかれましても、何があるのか全部把握している人はいないのではないかと思います。補助金・助成金については、できるだけわかりやすい周知に努めて、使える場面で適切に使っていただけるようにしていきたいと思っています。

助成金につきましては、使いにくいとか手間暇かかりすぎだとかいう声があるのは承知しております。今後とも、使いやすい助成金、役に立つ助成金にしていくよう頑張りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○上原会長

ありがとうございます。

その他御質問、御意見はいかがでしょうか。

○大谷委員

労働基準部関係資料の2の上限規制の適用の猶予について、自動車運転者や医療に従事する医師についてですが、勤務医に上限規制の適用について話をすると、「無理だ」と言って笑っていました。

特別条項付き36協定を締結した場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間ということですね。アスタリスク2に、上限時間は月100時間未満、年960時間とか、100時間未満の上限規制が適用されない場合があるとか特殊な書き方がされていますが、現場の医師は、「これは無理だ。病院運営ができない。患者さんが待っていらっしやる。」と言います。やりがい搾取だという意見を御紹介します。

また、労働基準法第33条第1項にこういう規定があります。「災害等による臨時の必要がある場合」、つまり災害の場合は休日労働の上限を取っ払うということです。

実際に、東日本大震災、阪神淡路大震災では、私たちは労働組合の災害ボランティアで1週間ほど行ってまいりました。現場の公務職場で働く方、電気・水道・ガスなどインフラで働く方のお話を聞くと、もうとんでもない働き方をされておられます。過労死ラインを完全に超えている状況の中で働いておられます。

その上に、労働基準法第33条3項には、「公務ために臨時の必要がある場合には」という条項もあります。臨時の必要がある公務職場には労働基準監督署は入れないのです。一部の職種、例えば保育所は36協定の上限の約束をできる職場ですけれど、幼稚園は教育職場になるから該当しないのです。公務職場は非常に複雑で、災害プラス公務のために上限規制は実質ありません。

実際に東日本大震災の後で自治労が調査したら、半年間はみんな気が張って、全員が月何百時間という時間外労働をやっても大丈夫なのです。でも、半年を過ぎて少しずつ全国から支援が入ってきて、落ち着いたところにメンタルがやられたり、過労死したりする状況があります。この3年間のコロナウイルス感染拡大で公務職場においては、それに対応する保健所を含めた病院職場は大変な状況です。今は気が張っていますが、このウイズコロナ、アフターコロナの後に、災害後の6か月、1年後にこのような状況になるのかどうか、労働組合としてはしっかり見ていかなければならないと思います。働く人を守る立場の労働局としてもしっかり意識をいただいて、ともにできるところはやっていきたいという気持ちをお話しし、各委員の方に御理解をいただきたいと思います。コメントがあればいただきたいと思います。

○伊藤労働局長

ありがとうございます。

上限規制の適用猶予となっている自動車運転者、医師、建設業などの職場は通常とおりやるのが難しいということで適用猶予してきたところですが、もう待ったなしというところに来ています。厚生労働省としましても非常に力を入れております。自動車運転者であれば、トラック業界自体ではどうにもならないので、荷主・荷受け両方にも協力をいただくということもしています。

医師についても患者さんがいらっしゃるの非常に難しいところ、コロナの対応もあり対策が遅れているところもあるかと思っておりますが、監督署からの周知を行うとともに、行政と病院がともに考えてやろうとしています。非常に難しい問題ではありますが、働き過ぎをそのままにしておくこともできないところでございます。労働局というよりも厚生労働省としてやっていきたいと思っております。上限規制の適用猶予は難しい問題ではありますが、なんとか期限までに病院等と話し合いをさせていただいて、やっていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○上原会長

どうもありがとうございました。

提議された問題は、解決が困難な難しい問題でございますが、進めていかざるを得ないのかと思います。

地方の審議会の場だけで解決できるような問題ではなく、地方から発信していくようなことを考えてもいいのではないかと思います。

特に地方にあっては、救急体制を維持することが1つの課題であって、そこに医療従事者の労働環境の問題が加わって、二重の課題を抱えているところがございます。当事者を含めた医療関係者の建設的な議論が必要になってくると思います。

他に何かございませんか。

○脇田委員

経営者協会の脇田でございます。ユースエール認定制度ですが、非常にいい制度であると思っております。日本公庫の融資金利のインセンティブも入っています。県にも優先発注とか保証協会の保証などの優遇とかもあり、局長も庁議の中に入っております。ユースエール制度に県の制度を取り込めることができたなら、優先発注とかお試し発注とかの対象にできるのではないかと思います。県に言わせれば、県と国は違うと言うかもしれませんが、県も労働行政を重視しているので、県と連携してできないのかと思いたしたので、御検討いただきたいと思っております。

○上原会長

何かコメントをいただければと思います。

○篠原職業安定部長

御提案、ありがとうございます。まず、公共調達のうち価格以外の要素を評価する調達を行う場合、ユースエール認定企業については加点評価を行っています。例えば、国の委託事業を受ける場合に、このユースエール認定をうけていれば入札で有利になります。県の場合は国の基準をそのまま使っているわけではないので、県の方針に従って調達するようになります。

確かに御指摘のとおりユースエール認定はなかなかメリットを実感しにくく、ハローワークでも企業の重点的 PR や就職面接会の優先参加といったところに留まっているのが現状です。県の雇用施策を担っている部署と我々も会議等で顔を合わせる機会が多いので、そのような機会をとおして、加点評価を含められないかどうかということについて検討及び提案を積極的に行い、ユースエール認定制度を普及させる観点からも動けるところは動いていきたいと思っています。

御指摘、ありがとうございました。

○上原会長

脇田委員、よろしいですか。

その他、何かございませんか。

○三木委員

私は、合同労組で専従をしていて、労使協議にも出ています。その中で疑問があるので質問させていただきます。

「くるみん認定」について「周知を図りながら」と説明を受けましたが、ある労使協議の場では1社しか「くるみん認定」を知りませんでした。周知をどのようにされているのか詳しく教えていただきたいと思っています。

それから、労働協約を結ぶときに、会員が4分の3以上だったら他の方にもその効力が及ぶわけですが、その際の事業場のくくりについて教えてください。例えば、同じ敷地内で何個か事業をされていたりとか、施設があつたりした場合の事業場のくくり方を教えていただきたいと思っています。

○佐藤雇用環境・均等室長

「くるみん」の周知方法等について御説明させていただきます。

雇用環境・均等室資料の6で配布しております。「くるみん」や「トライくるみん」、「プラチナくるみん」などがあります。くるみんの認定制度に変更があった時に以前のままの認定基準でいいですよというのが「トライくるみん」、資料を1枚めくっていただきます

と王冠をかぶっているくるみんが「プラチナくるみん」です。さらに、不妊治療と仕事の両立にかかるものとして同じ資料の4頁に「プラス制度」があります。また、同じ資料の4頁には、公共調達における加点評価もあります。

このように、制度自体も複雑になっていますが、認定通知書の交付は月に1度、労働局長の記者会見を行っています。その日に合わせて行う等により、報道機関に取り上げていただくよう工夫しながら周知を図っています。

御指摘のように「くるみん認定」を知らない企業もあるかと思いますが、この「くるみんマーク」を名刺とか社内の資料につけていただいて、わが社はワークライフバランスが図れる会社ですよとアピールしてくださいという話はよくします。また、自社の商品に「くるみんマーク」をつけていただき、スーパーに買い物に行った時に、ここにもあそこにも「くるみんマーク」があるような状況にはなっていませんが、そのようになるように引き続き効果的な周知を図ってきたいと思っています。

御意見、ありがとうございました。

#### ○高橋総務部長

総務部長の高橋でございます。御質問、ありがとうございます。

三木委員から御質問いただきました労働協約における事業場の取扱いについてですが、御質問は、労働組合法における労働協約の解釈かと思っています。事務局で調べたうえで委員には、後日、個別に御回答させていただくことでよろしいでしょうか。

#### ○上原会長

三木委員、それでよろしいですね。

他に御質問はありませんか。

#### ○高畑委員

私はサービス業をしております。3年間のコロナの間に、サービス業の仕事に対する評価は非常に変わりました。ホテル・飲食関係で新規採用者の応募をしてもなかなか応募者が来ない。仕事自体が不安定で収入の定量的な確保が難しいという評価になってしまっています。

3年たって採用を再開しましたが、応募者は大手の優良企業に行ってしまう。それから、採用にお金をかけられるところに人が集まります。1つ採用を出すのに60万円、中途採用のマッチングで1人採用が決まると92万円です。非常に厳しい採用環境にあります。公共性があり、お金をかけずに応募者が私たちの土俵に上がられるようイベントを企画していただきたいと思っています。

今の学生は、はじめはネットで申し込みをしてくるので、その環境を充実させていきたい。また、採用にお金がかかるので「そのお金が払えないとなるとどうなるのか」と

担当社員に聞くと、「社長、それでは人が集まりません。」というのが現状です。  
よろしく願いいたします。

#### ○篠原職業安定部長

御意見、ありがとうございます。採用にお金がかかるということですが、ハローワークではすべて無料で行っておりますので、御利用いただければと思います。

机上に配布しました「わかばやし」に写真を載せておりますが、ハローワークでは、学生を対象として若年者向けの就職面接会も行っています。企業の皆さんとお話をさせていただくと、ハローワークがこうしたイベントを実施していることを初めて知ったという企業もあります。この面接会は応募倍率が非常に高い面接会です。

また、職業安定部資料の3、4で紹介していますが、LINEでイベント情報を若年者向けに発信している取組であったり、今年の2月3日には、オンラインで合同就職面接会も開催しました。オンラインイベントツール GALIMO を活用して仮想空間を作り、労働局の会議室でもたくさんの方に御参加いただけるよう、工夫をしながらやっております。是非、こうしたイベントを御活用いただきたいと思います。

また何より、ハローワークでこのようなイベントをやっていることを県内の企業の皆様に広く認知いただくことが重要であり、LINEなどのSNSも活用して「わかばやし」のように分かりやすく発信していきたいと考えていますので、ハローワークの各種イベントを是非御利用いただきたいと思います。

#### ○上原会長

経営者協会の方でもハローワークの取組を宣伝していただいて、採用に結び付けていただければと思います。

その他、何かございませんか。

#### ○米澤委員

労働行政は労働者視点で取り組んでいらっしゃると思いますが、制度が使いにくかったり、広報が十分でなかったりしている面もあるかと思います。私のお客さんからも、マッチングがうまくいかないとか、採用がないというお話を聞きます。

また、助成金についても申立書の様式が突然変わり、ダウンロードしてから出し直してくださいとかの例がありました。どうしたら企業に使ってもらえるかという視点で企業の方から御意見を聞いていただき、取組を進めていただきたいと思います。

#### ○上原会長

今のような御意見はちゃんと届いているのでしょうか。

○伊藤労働局長

この審議会に場でお聞かせいただいた御意見や、例えば事業所訪問などの機会でお聞きした御意見などを吸い上げて、政策に生かしています。

また、皆さんからお聞きしたお話の中で、そうだなと思うことやまずいなと思うことなどは本省の担当部署と協議をしています。

委員から御意見を頂きました助成金の申請書の変更の件につきましても、いきなり変わることもございます。委員から頂いたような御意見を職員から聞くこともありますし、他局の職員との意見交換の場でも同じような意見を聞きますので、そのような意見はいろいろなルートをつうじて本省に伝えているところがございます。是非、いろいろな御意見をいただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

○黒田委員

助成金や補助金の問題は、悪いことはしないだろうという性善説で成り立っているのです。それで違ったお金の使い方をするとう不正だと言われる。助成金や補助金の目的や主旨を書き込んでおくべきであり、これに反すると罰せられますよと分かるようにしておくことが大切です。分からないうちに使い込んでいる企業では、主旨に合わないとか不法な請求だとか言われることになりかねないので、性善説ではなく、こういった使いかたをしてはだめですよとまでは書けなくても、助成金の目的を知っていただいてから制度を検討していただくことがいいのかと思えます。

○伊藤労働局長

委員の御意見のとおりで、コロナの助成金については不正受給も多く見受けられるところです。厚生労働省の労働系であれば、雇用調整助成金などでは、助成金の支払いを待っていると解雇されてしまうとか、厚生系であれば命をつなぐための資金であり早急に支給しないと取り返しのつかないことになるといった場合もあり、早急な支給を行っております。

不正な受給については、把握、調査、回収を行い、悪質性の高いものに対しては刑事罰などの対応をしていることです。

助成金については、できる限り何のための助成金なのか、どういう状態であれば支給できるのかなどをしっかりと把握していただき不正受給を減らしていきたいと思えます。

コロナ対策ということで、支給が最優先されてこのような状況になっておりますが、支給するべきところには支給し、それ以外のところには支給しない仕組みを作っていかなければならないと思っています。

また、この問題については、先ほどいただきました御意見のとおり本省に伝えたいと思っています。

よろしく願いいたします。

○上原会長

時間ももう少しありますが、御意見、御質問はありませんか。

出尽くしたようなので、これを持ちまして令和4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います。前回は、皆さんからあまり御意見をいただけなかったのですが、今回は時間的な余裕もございまして、委員の皆様から積極的な御意見をいただきました。これらの御意見を十分に考慮していただき、今後の行政運営に生かしていただきたいと思います。

本日は、皆様の御協力をいただきまして、円滑な議事運営ができたのではないかと思います。

それではマイクを事務局にお返ししたいと思います。

○司会

はい。最後に事務局から申し上げます。

令和5年度第1回徳島地方労働審議会につきましては、令和5年11月上旬に開催したいと考えています。主に、令和5年年度労働行政の運営状況について御審議をお願いする予定にしています。日程調整の御連絡を事務局からさせていただきますので、御協力をお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。