

## 令和6年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

### 1 開催日時

令和6年11月18日(月) 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》稲倉委員、上原委員、岡部委員、川城委員、松本委員、米澤委員

《労働者代表》島委員、中川委員、三木委員、宮本委員、横井委員

《使用者代表》岩崎委員、坂田委員、佐野委員、高畑委員、脇田委員

【事務局】竹中労働局長、岩井総務部長、後藤雇用環境・均等室長、中村労働基準部

長、森職業安定部長、田中総務課長、中嶋監督課長、岡崎健康安全課長、笠

井職業安定課長、喜多職業対策課長、佐藤訓練課長、高島雇用環境・均等室

監理官、木谷総務課長補佐、坂田総務係長、渡辺総務指導官

### 4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長あいさつ

(3) 会長あいさつ

(4) 議題

ア 令和6年度労働行政の運営状況について

イ 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6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、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田中でございます。

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5名、使用者を代表する委員5名の御出席をいただいています。

なお、お手元に委員名簿をお配りしていますが、委員の皆様にも、一部異動がございましたので紹介します。労働者代表委員の小合委員が辞任され、新たにUAゼンセン徳島県支部支部長鈴木様に御就任いただきましたが、本日は都合により御欠席されています。

また、使用者代表委員の織原委員から事前に御欠席との御連絡をいただいています。

16名の委員の方に御出席いただいていますので、本日の審議会は委員の3分の2以上の出席となり、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。

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

次に本年4月1日付で労働局出席者に異動がありましたので紹介させていただきます。

雇用環境・均等室長の後藤でございます。

労働基準部長の中村でございます。

職業安定部長の森でございます。

どうぞ、よろしく願いします。労働局の出席者につきましても、名簿をお手元にお配りしていますので、御確認をお願いします。

続いて、資料の確認をさせていただきます。

お手元にレジメのほか、職業安定部関係資料などの資料をお配りしています。

審議会開催に先立ちまして黄色のファイル「令和6年度 第1回徳島地方労働審議会資料」をお送りしています。

本日、審議会資料をお持ちでない方がおられましたら、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。

以上でございますが、ほかにも不備な点等がございましたら事務局へお申し出ください。

また、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、議事録作成に当たり録音をいたしますが、議事録作成後には消去しますので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時間を予定いたしていますので、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、徳島労働局長竹中より挨拶を申し上げます。

#### ○竹中労働局長

徳島労働局長の竹中でございます。

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、日頃より労働行政の運営に、格別の御理解、御支援をいただいていることにつきましても、重ねてお礼申し上げます。

私からは挨拶を兼ねまして、最近の労働行政を取り巻く状況などをお話しさせていただきます。

まずは今月1日、11月1日から新たな最低賃金が発効しました。

既に多くの報道機関で取り上げられていることから御存じのことと存じますが、徳島県最低賃金については、徳島地方最低賃金審議会からの答申を受けて、時間額980円に改定することを決定し、今月1日から施行されております。

今回の最低賃金の改正については、徳島地方最低賃金審議会において徳島の経済的な「立ち位置」はどこなのか、そしてその「立ち位置」にふさわしい最低賃金はどうあるべきなのかについて真摯に議論いただいた結果決議されたものであり、徳島県にふさわしい最低賃金額を答申いただいたものと受け止めています。

とは申し上げるものの、過去にない、かつ全国でも類を見ない大幅な引上げ額であることから、徳島労働局としては、改定後の最低賃金額の周知及び確実な履行確保に最善を尽くすとともに、企業に対する賃金引上げ支援に全力で取り組む必要があると考えております。

この点に関しては、今年度、徳島労働局の最重点施策として「最低賃金・賃金引上げに向けた支援」を掲げて取り組んでいるところでございます。

特に、この分野の支援の中心に「業務改善助成金の活用促進」を掲げており、助成金を所掌する雇用環境・均等室では、局内課室、労働基準監督署、公共職業安定所と連携し、その周知を図っているところです。最低賃金の大幅な引上げもあって、助成金の申請件数が飛躍的に増えておりますので、支給審査事務についても迅速な処理に努めたいと思っております。

また、10月以降、「徳島県最低賃金・賃金引上げ支援策周知キャラバン」としまして、徳島県と連携して、労働団体や経済団体等に対し、新たな徳島県最低賃金と、「業務改善助成金」を始め、徳島県における独自の支援策である「徳島県賃上げ応援金サポート事業」などの賃金引上げに向けた支援策の周知を行いました。今月の頭には県内の大学も訪問し、アルバイト等で、最低賃金付近で働くと思われる学生に対して改定後の最低賃金額を周知すること、併せてトラブルを回避するため、賃金を始めとする労働条件をしっかりと確認して働く

よう啓発することを要請してまいりました。

さらに、従来の最低賃金ポスター、リーフレットの配布のほかに、テレビやラジオに出演し、広報を行っております。

これに加え、徳島県では県議会の9月定例会で補正予算が認められ、賃上げに資する新たな事業が創設され、12月に開始される予定であります。この新たな事業も含め、今後とも徳島県と連携し、中小企業・小規模事業者の皆様に対する賃金引上げに対する支援につきまして、全力で取り組んでまいりますので、御協力のほどよろしくお願いいたします。

次に、最近の雇用失業情勢についてになりますが、直近、令和6年9月における県内の有効求人倍率は1.13倍で、前月と同水準となっております。有効求人倍率は本年4月より1.2倍台を割り込み、6か月連続で1.1倍台を推移しているところです。

9月の新規求人数を産業別に見てみると、建設業、卸売業、小売業、製造業で増加しており、医療福祉、サービス業（他に分類されないもの）、宿泊業、飲食サービス業で減少しており、全体数で見れば5月連続で対前年同月を下回っています。

このため、雇用失業情勢については、「求人が求職を上回って推移しているものの、求人は緩やかに減少している」とし、物価上昇等「足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある」と判断しています。

一方、有効求職者数については、在職者・自己都合離職者等を中心に転職を目指す動きが続く、今年の酷暑の影響での求職者数の減少も落ち着いてきたとのハローワークからの情報もあるため、引き続き注視していくこととしております。

このような情勢の中にあって、雇用失業対策につきましては、引き続きハローワークにおいて、求人・求職のニーズに応じた的確な職業紹介、担当者制による個別支援などきめ細かな就職支援を行うとともに、人手不足感が高まる企業への支援として、求職者ニーズに応じた求人条件の見直しを促すとともに、内容の充実等を図り、併せて面接会等求人者向け支援を積極的に実施することとしています。

さて、徳島労働局の今年度の取組にあたっては、「非正規労働者の処遇改善」につきましても最重点施策としております。この分野の取組としては、「非正規労働者に対する同一労働同一賃金の遵守徹底」を掲げ、事業所の実態の把握及びそれに基づく報告徴収など雇用環境・均等室だけでなく労働基準監督署や職業安定部需給調整事業室も含め局を挙げて重点的に実施しているところでございます。

ただ、同一労働同一賃金につきましては、社会的関心が高い状況にありますが、事業所においては、正規労働者と比較して非正規労働者のこういった取扱いが不合理なのかについて御理解いただくのがなかなか難しい部分もございます。今後も説明会や事業所への訪問指導をとおして周知に努めてまいります。

その他、雇用環境・均等行政の分野で申し上げますと、本11月1日から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」、いわゆる「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行となりました。フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

本法の周知及び履行確保に努めてまいります。

さらに、来年4月から改正育児・介護休業法が施行されることとなっております。今回の改正では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職を防止するための措置などが盛り込まれております。

こうしたフリーランス新法と改正育児・介護休業法の実務ポイントについて周知を図るために、今後、年度末にかけて、県内各地での説明会の開催を予定しております。

人口減少社会の中にあっても、企業が生産性向上を図りながら労働時間短縮や働きやすい、休みやすい環境整備等に積極的に取り組んでいただき、働き方改革につなげていただきたいと考えております。

最後に、労働基準行政の分野についてお話させていただきます。

本年度より、時間外労働の上限規制が全ての業種・業務に適用となりました。しかし、中小企業では法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる事業場や、取引慣行等個々の努力だけでは見直すことが困難な事業場も認められるところです。労働局、労働基準監督署におきましては、引き続き、労働時間に関する法制度等の周知、長時間労働抑制に向けた自主的な取組の促進や、適切な労務管理の導入に向けた支援を図ってまいります。

また、労働者の法定労働条件の履行確保を図り、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、適正な労働時間管理に関する監督指導を引き続き徹底してまいります。

労働災害防止の関係で申し上げますと、今年度は、徳島第14次労働災害防止推進計画の2年度目になります。徳島県内の労働災害発生状況等に対応した各種目標を設定して取組を進めているところです。

労働局としても局署一丸となって労働災害防止の取組強化に努めておりますが、引き続き皆様の御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

といったことで、今後も労働局、労働基準監督署、公共職業安定所一体となりまして施策を展開してもまいりたいと考えております。本日は、現在の徳島労働局の取組の詳細を御説明いたしますので、委員の皆さま、それぞれのお立場から、忌憚のない御意見をいただくようお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### ○司 会

それでは、続いて上原会長から御挨拶をいただきまして、以降の議事の進行をお願いしたいと思います。上原会長、よろしくお願いいたします。

#### ○上原会長

ただいま御紹介にあずかりました会長の上原でございます。本日はお忙しい中、本会に御

参集いただきましてありがとうございます。

現在、内外の経済の変化はこれまでになく大変なものになっておりまして、物価上昇や人手不足などによって労働をめぐる状況も深刻なものになっております。このような情勢に対して、適切に対処していくことが求められております。

さらには、先ほどの労働局長のお話にもあったように、徳島においてはこれまでにないほどの最低賃金の大幅な引上げがなされており、これに対しても適切なフォローも大切だと考えられるところであります。

今年度は、例年とは大きく違った困難な状況がございますが、公・労・使が知恵を出し合ってこれを乗り切っていかなければならぬのではないのでしょうか。

限られた時間ではありますが、このような会議の場において皆様の忌憚のない御意見をいただけることをお願いして、簡単ではございますが御挨拶に替えさせていただきますと思います。

それではさっそく議事に入りたいと思います。限られた時間の中で多くの意見をいただけるよう円滑な議事の進行に務めますので、御協力のほどお願い申し上げます。

それでは、まず次第に従いまして、議題1「令和6年度労働行政の運営状況について」に入りたいと思います。

徳島労働局の運営状況を総務部長から説明をお願いします。

#### ○岩井総務部長

徳島労働局総務部長の岩井と申します。日頃から労働行政の運営に御理解、御協力いただきありがとうございます。私から令和6年度の行政運営方針の進捗状況についてまとめて御説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

それでは、全体資料の2の「行政運営方針 進捗状況」と書かれている表紙の裏面に記載のある通り、今年度の最重点施策として「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」、「非正規労働者の処遇改善」、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「成長分野等への労働移動の円滑化」を掲げ、これら施策を推進するために「魅力ある職場づくり」と「多様な人材の活躍促進」を基本となる施策としているところです。これらの施策についての進捗状況と今後の取組について御説明させていただきます。

3ページを御覧ください。最重点施策の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の(1)賃金引上げに向けた環境整備等の取組についてです。

今年度、労働局が最重点施策として取り組んでおりますのが「賃金引上げに向けた支援」でございます。事業場内の最低賃金を引上げ、あわせて生産性向上に資する設備投資等を行った事業主に支給する「業務改善助成金」の活用促進については、「賃金引上げ関係の助成金の御案内」のパンフレットを作成し、6月から7月にかけて労働保険の年度更新の手続きの際などで配布したほか、最低賃金改定と併せて、新聞広告等の広報媒体での周知広報を行いました。

さらに、7月と8月には、賃金引上げ助成金に特化したメニューでのセミナーを徳島県、働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点と連携して県内3か所で開催しました。また、9月には、労働局主催で、賃金引上げ関係助成金の申請受付・個別相談会を3日間開催しました。

当助成金は、令和5年度末では162件の支給申請がありましたが、本年10月末現在では、すでに400件を超える申請があり、速やかな審査、支給事務に努めているところです。

次に4ページの「最低賃金制度の適切な運営」についてです。

徳島県最低賃金は今月1日より時間額980円に改定されております。

先ほど局長からもお話がありましたとおり、改定後の最低賃金額の周知及び企業に対する賃金引上げ支援に全力で取り組む必要があることから、「徳島県最低賃金・賃金引上げ支援周知キャラバン」を実施し、県と連携して県内の労働団体、経済団体等に周知への協力を要請するとともに、テレビ、ラジオ等の番組に局長が出演し広報を行うなど、あらゆる機会を捉えて周知広報を行っているところです。

今後とも、徳島県とも連携を図りながら、新たな徳島県最低賃金と中小企業・小規模事業者の皆様に対する賃金引上げに対する支援の周知にしっかりと取り組んでまいりますので、御協力をお願い申し上げます。

特定最低賃金につきましては、一般機械50円引上げで時間額1,070円、電気機械55円引上げで時間額1,038円と決定し、例年どおり12月21日発効に向けて手続を進めております。

特定最低賃金につきましても、徳島県最低賃金と同様に周知に努め、その履行確保を図っていくこととしております。

なお、目安を大幅に上回る引上げ額となった今年度の徳島県最低賃金の決定の経緯等につきましては、後ほど、担当の中村労働基準部長から説明させていただきます。

次に5ページの「非正規労働者の処遇改善」についてです。

「非正規労働者の処遇改善」につきましては、非正規労働者が正規労働者と比べて不合理な待遇差を受けていれば、それを解消し待遇を改善する、その一環として賃金が上がることを目指しています。(1)に掲げた「同一労働同一賃金の遵守」につきましては、同一労働同一賃金は考え方の難しい一面もあるため、雇用環境・均等室主催の説明会における周知や事業所への訪問指導を実施し、法の着実な履行確保に努めて参ります。

また、この分野での事業主の取組に対する支援として(2)「非正規労働者の処遇改善に取り組む事業主への支援」を掲げております。まず、左側の取組状況ですが、社会保険適用拡大及び扶養の範囲内に就業時間を調整する、いわゆる年収の壁への対応として、昨年10月にキャリアアップ助成金に「106万円の壁」への対応である「社会保険適用時処遇改善コース」が創設されています。同コースについては、事業主、社労士等へ周知を実施、また、社労士に対し同コースに関する研修を実施しており、8月末時点での計画届提出件数は118件となっています。また、最低賃金引上げ等に関連し、「賃金規定改定コース」、「正社員コ

ース」に関する問い合わせも増加しており、9月には賃上げ関係助成金個別相談会を開催しています。

右側、今後の取組等ですが、キャリアアップ助成金各コースいずれにつきましても、更なる活用をいただくため、丁寧に対応していくこととしています。

さらに非正規労働者の処遇改善の取組として、資料6ページ、「(3) 自らスキルアップを希望する非正規労働者等への支援」を掲げております。

左側の取組状況ですが、雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、求職者支援制度の活用を推進しています。また、ハローワークを利用していない求職者へ直接、職業訓練の制度を周知し、訓練の受講を働きかける「ハロートレーニング全力PR大作戦！」を実施しています。

右側、今後の取組等ですが、非正規労働者の処遇改善の一環として、まずは求職者支援制度や職業訓練を知っていただくことが重要と考えておりますので、徳島労働局HP、SNS、関係機関との連携による周知・広報に取り組むとともに、今後も「ハロートレーニング全力PR大作戦！」を展開していくこととしています。

資料7ページ移りまして、最重点施策の3の「リ・スキリングによる能力向上支援」のうち、(1)「公的職業訓練の受講促進について」です。

左側ですが、デジタル人材の育成、職業訓練のデジタル分野への重点化を国においても地方においても推進しているところですが、県内においては、徳島県地域職業能力開発促進協議会において、「令和6年度地域職業訓練実施計画」を策定し、年間420人規模のデジタル人材の育成を目指すこととしています。実績は、9月末現在で、デジタル分野の訓練受講者数141名となっています。

右側の課題・今後の取組等ですが、デジタル分野の職業訓練の就職率がほかの訓練分野に比べて低いことがあげられますので、訓練受講者の就職先の確保等に取り組むとともに、企業向け、ハローワーク職員向けのデジタル分野訓練実施施設見学会を実施することとしています。

資料8ページの、「(2) 人材開発に取り組む事業主への支援」についてです。産業構造が変化する中、人への投資を強化し、企業の労働生産性の向上を図ることが重要です。このため、デジタル人材の育成や新たな事業展開、DXに資する訓練への高率助成を行う人材開発支援助成金「人への投資促進コース」「事業展開等リ・スキリング支援コース」の活用促進に取り組んでいます。実績は9月末現在で訓練計画申請が453件となっています。

この人材開発支援助成金については、人手不足下における人材確保と人材育成の好循環を支援していくツールとして、県内企業の活用が進んでいるところですが、初めて活用する企業においても助成金のメリットを実感していただけるよう、活用促進、申請相談等について引き続きしっかりと対応していきます。また、3ポツ目に記載の徳島大学が実施するリカレント教育推進事業において、相互に協力し、県内におけるリ・スキリングによる能力向上



支援を推進してまいります。

資料9ページに移りまして、最重点施策の「4 成長分野等への労働移動の円滑化」については、資料にあるとおり、「ハローワークのマッチング機能の強化等」に取り組むこととしています。まず、左側の「取組結果・取組状況」を御覧ください。こちらは、ハローワークが行う職業紹介業務の主要指標であり、数値目標を設定している取組となります。令和6年度の年間目標は、就職件数 11,091 件以上、求人充足件数 10,332 件以上、雇用保険受給者の早期再就職割合 34.3%以上としており、これに対する8月末現在の実績は、就職件数 4,324 件、前年同期比 6.7%の減少、充足件数 4,069 件、前年同期比 6.0%の減少、雇用保険受給者の早期再就職割合は7月末現在の実績で 32.8%、前年同期比 0.1%の増加となり、企業の人手不足感が高まる中、就職件数、充足件数ともに伸び悩んだ状況となっています。

一方、職業紹介業務の新たな売りの一つでもあるオンラインサービスについては、8月末現在、オンラインによる職業紹介件数は 513 件、求人者のオンライン利用率についても 89.6%と高い水準を維持しており、デジタル面においては、多様化する求職・求人のニーズを捉え、柔軟な対応が図られているものと考えています。

次に右側の「課題・今後の取組等」を御覧ください。ハローワークを中心とする職業安定行政においては、転職活動を行うものの独力では就職に至らない求職者、具体的な活動に至っていない潜在的求職者等、働くことができる者と企業とのマッチングを推進することが重要であると認識しており、その観点から、引き続き、各種就職支援サービスのオンライン化・デジタル化を推進するとともに、SNS を活用した広報にも取り組み、若年者など多様化する求職者のニーズに柔軟に対応できるよう、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たいと考えています。

また、転職活動において課題を抱える求職者に対しては、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援等、課題解決型の支援サービスを通じたきめ細かな就職支援を行うとともに、オンラインの普及によって、地元企業とハローワークの関係性が希薄になる等の課題もあることから、企業に対しては、事業所担当者制により、求人情報サイトでは把握できない事業所情報の把握に努め、求人充足に資するよう企業をPRしていくほか、賃金面を含む求人条件の見直しを促し、内容の充実を図る等、求人・求職のマッチングを高める取組を進めてまいりたいと考えています。

経済活動の正常化とともに高まる企業の人手不足感については、人手不足分野に限らず他の産業にも波及しつつある状況となっています。ハローワークにおいては、面接会等、企業と求職者のマッチングの機会を積極的に設け、しっかりとその存在意義を示していくとともに、就職件数、充足件数を確実に伸ばして、県内最大の公的職業紹介機関としての役割を果たしてまいりたいと考えています。

なお、ただ今説明したハローワークの求人・求職のマッチングに係る業績評価の令和5年度分については、「職業安定部関係資料」の「3 ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果について」として公表しています。この評価結果も踏まえ、更なる業

務改善に取り組んでまいります。

さて、ここまでは最重点施策について述べてきましたが、10ページ以降は今御説明しました4つの最重点施策を推進していくための基本となる施策となります。最初に基本となる施策の「1 魅力ある職場づくり」のうち「安全で健康に働くことができる環境整備」についてです。その中でもこのページでは「①長時間労働の抑制」と「②労働条件の確保・改善対策」について記載しています。

本年度より建設業、自動車運転の業務、医師に対して時間外労働の上限規制が適用されたことを踏まえ、これら業務等を含む中小企業に対する監督指導の実施とともに、引き続き、企業の御希望に応じた訪問による個別説明や説明会の開催等、丁寧な周知・支援により、労働条件の確保・改善のための取組を行っております。

次に、同じく重点施策としている、長時間労働抑制等の法定労働条件の確保改善対策について、監督指導の実施状況を御説明します。労働基準部資料3を御覧ください。

本年1月から6月における監督指導の実施件数は、「1 臨検監督実施状況」のとおり、定期監督等が799件、申告監督が70件、再監督が77件となっております。

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59.8%で、主な法違反は「2 定期監督等における法違反状況」のとおりです。年度ごとの監督指導の重点や対象選定によって違反率は変動するため単純な比較はできませんが、一昨年、前年の全体と比較して、割増賃金、年次有給休暇では減少が続き、労働時間、年次有給休暇管理簿、労働条件通知では増加が続いています。

次頁の「3 司法処理件数」に、重大・悪質なものとして厳正に対処した事案の件数をまとめております。本年1月から6月の間に5件を検察庁に書類送検しております。

続いて労働基準部資料4を御覧ください。過労死等防止対策推進法では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めており、厚生労働省では、同期間に「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。キャンペーン期間中の現在、全国で様々な取組が実施されており、徳島県においては本年度も資料5のとおり、今年21日に徳島大学を会場として「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催することを、この場をお借りして御紹介させていただきます。

次に11ページの「③労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてです。

安全衛生行政では、昨年度から5年間を取組期間とする「徳島第14次労働災害防止推進計画」に基づき、職場の安全と健康の確保に取り組んでおります。

本年の労働災害の発生状況については、8月末時点で死亡者が5人、前年同期比1人増、新型コロナウイルス感染症によるものを除く休業4日以上の死傷者数は484人、前年同期比66人、15.8%の増となっております。

この8月末時点の本計画の達成比較対象年である令和4年と比較すると、死亡者は3人減、休業4日以上の死傷者数は13人、2.8%の増となっております。

計画では8つの重点事項を定めており、各重点事項の取組の推進の成果として、死亡災害

については令和9年に年間死亡者数を6人以下にすること、近年増加傾向にある休業4日以上の死傷災害については、令和9年までに死傷者数を減少に転じさせることが期待できるとしております。

今後、各重点事項の取組の進捗状況を毎年検証の上、計画の効果的な推進に努めてまいります。

次に資料12ページの「④労災保険給付の迅速・適正な処理」についてです。

労災保険給付については、被災者等の早期救済を図るため、迅速な事務処理に努めておりますが、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患に係る労災請求事案、いわゆる「複雑困難事案」の請求件数については、精神障害に係る請求事案が増加している傾向となっております。その影響もあり、請求書受付後6か月経過した長期未決事案も増加傾向にあります。

長期未決事案を発生させないための取組として、監督署においては、複雑困難事案の請求書受付後、速やかに事案検討会を開催し、調査計画を策定の上、以降は月例の事案検討会で監督署長が調査の進捗状況の確認、期限を付した具体的な指示等を行っており、また、複雑困難事案に該当しないものについても、請求書受付後3か月以上経過している場合は、同様の進行管理を行っております。

また、労働局においても、長期未決事案検討会を月1回開催し、各監督署の未決事案の調査の進捗状況等を確認の上、長期未決事案の迅速な決定に向けて、問題点の解消に必要な指導・支援を行っております。

次に13ページでは、基本となる施策の「魅力ある職場づくり」のもう一つの柱である「ハラスメントのない職場づくり」についてです。

「総合的なハラスメント防止対策の推進」と「就職活動中及びカスタマーハラスメント対策等の推進」をまとめて申し上げますと、労働施策総合推進法、いわゆる「パワハラ防止法」に基づくパワハラ防止措置、男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止措置、同様に均等法と育児・介護休業法に基づく、いわゆるマタハラ防止措置、に加えまして、カスタマーハラスメントや学生等に対する就活ハラスメントも含めまして、総合的ハラスメント対策を講じていただくようあらゆる機会に周知等行っております。

「パワハラ防止法」が中小企業に適用され全事業所適用となったのが、令和4年度からです。パワハラに限らず、様々なハラスメントについて、被害を受けた側が我慢して会社に相談しない、相談しづらい等により問題が潜在化、長期化すれば、事業所の対応が、より困難になることも想定されます。法に基づく防止措置の履行確保について指導するとともに、継続的な社内での研修実施を促す等きめ細かな対応を図ってまいります。

カスタマーハラスメントや就活セクハラは、自社の労働者間のトラブルでないことから対応が難しい、という事業所からの御意見もうかがうところですがカスタマーハラスメントはそこで働く労働者の職場環境に関わる問題ですし、就活セクハラはせっかくその会社への入社を考えている人材を逃すことにもつながること等について説明を行い、周知啓発を継続してまいります。

次に 14 ページの基本となる施策のもう一つの柱である「2 多様な人材の活躍促進」のうち「多様な人材の就労・社会参加の促進」の「①育児・介護と仕事の両立支援」についてです。

この分野につきましては、令和 7 年 4 月以降順次施行が予定されている改正育児・介護休業法の周知徹底を図るため 12 月、1 月に県内 4 か所で説明会を開催予定でございます。

また、雇用環境・均等室では男性も女性も仕事と育児・介護が両立できる職場環境づくりを支援する両立支援等助成金を取り扱っております。6 コースが設定されている中で、特に育休中等業務代替支援コースにつきましては、育児休業が職場に気兼ねなく取得できるように業務を代替した職員に対する手当や代替要員を新規採用や派遣で確保した場合の助成金制度として令和 6 年 1 月から制度が拡充されたコースでありますので、更なる周知を図っていききたいと思います。

続けて資料 15 ページ、「②高齢者の就労・社会参加の促進」についてです。

高齢者の就労促進については、ハローワーク徳島及び鳴門に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者の就業ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に加え、65 歳以上が活躍できる求人の開拓、チームによる就労支援を実施しています。数値目標は、「生涯現役支援窓口」でのチーム支援により就職した 65 歳以上の者の就職率であり、83.4%以上の目標に対し、8 月末現在の実績は 95.5%となっています。

引き続き、ハローワークにおいては、シニア歓迎求人の開拓や高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた支援を行うとともに、シニア向けセミナー、面接会等の開催を通じて、県内労働市場に対する高齢求職者の理解を促し、企業に対しては、高齢者雇用の現状、人手不足下における人材活用の有効性等について、助成金制度と併せて説明し、効果的なマッチングに繋げてまいりたいと考えています。

また、70 歳までの就業機会確保措置の導入については、令和 3 年 4 月に施行された努力義務の制度でもあり、県内における導入企業は前年比では増加しているものの、34.0%と限定的な状況となっています。引き続き、法制度の継続的な周知を行うとともに、地域経済における中心的存在の企業を「指導対象優先企業」に選定し、制度導入の検討にあたっては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の 70 歳雇用推進プランナーと連携し、課題解決に向けた専門的、技術的支援を行う等、導入企業を確実に増やしてまいりたいと考えています。

次に 16 ページの「③障害者の就労促進」についてです。数値目標は、ハローワークを通じた障害者の就職件数について、前年度実績 741 件以上としており、これに対する 8 月末現在の実績は 389 件、前年同月比 12.4%の増加となり、過去最高の就職件数であった昨年度を上回る件数で推移しています。また、令和 5 年 6 月 1 日現在の県内における障害者の雇用者数は 2,099.5 人、前年度比 2.9%の増加と過去最高値を更新し、実雇用率については、当時の法定雇用率 2.3%に対し全国平均を上回る 2.40%と、着実な進展が見られるところで

一方で、法定雇用率は今年度から民間で 2.3%から 2.5%、公務部門で 2.6%から 2.8%に引上げられており、令和 8 年 7 月にも更なる引上げ等が予定される中、県内企業、公務部門における早期の対応を促し、障害者雇用を更に促進していく必要があるものと認識しています。

このため、徳島労働局では、民間企業向けの障害者雇用セミナーのほか、本年 8 月には初めて公的部門向けの障害者雇用セミナーを開催し、加えて、増加傾向にある精神障害者・発達障害者等の職場定着を図るための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を「とくしま障害者就職面接会」と併せて 9 月末に実施しました。

今後も、「職業安定部関係資料 9」の最後のページに参考としてリーフレットをお付けしていますが、12 月 2 日に、障害者雇用の取組が進んでいる企業である、ユニクロを運営する(株)ファーストリテイリングの人事担当をお招きし、県内企業等へ講演をしていただくイベントを予定しており、障害者雇用の更なる促進に向けて取組を進めてまいります。

また、ハローワークにおいては、過去最高であった令和 5 年度の障害者の就職件数を意識して、引き続き企業と障害者のマッチングに取り組むとともに、その取組を加速化させるため、障害者担当部門と求人担当部門が連携を図り、障害者専用求人の開拓を行う等マッチングの強化に取り組んでまいります。

次に 17 ページの「④就職氷河期世代の支援」についてです。数値目標は、「ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の就職件数、令和 6 年度末までの 5 年間で 4,206 件以上」としており、実績については、8 月末現在 4,032 件となっています。

取組状況としては、ハローワーク徳島の「就職氷河期世代支援コーナー」を中心に、専門担当者による職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施するとともに、各種セミナーを開催し、心理面のサポートや面接対策等を実施しています。また、特定求職者雇用開発助成金により就職氷河期世代の就職を後押ししています。

今後の取組ですが、引き続き、面接対策セミナーや、企業の職場見学、採用担当者による事業所・求人 PR を組み合わせたイベント等を実施することで、正規雇用へのイメージを具体化させ、就職への実現可能性を高めていくとともに、ハローワークの各種支援メニューを就職氷河期世代の求職者へ伝えるため、「とくしま就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の連携スキームを活用しつつ、支援対象者のハローワークへの誘導を図ってハローワークの支援の中に取り込んでまいりたいと考えています。

次に 18 ページの「⑤若者・新規学卒者の支援」についてです。数値目標は新規学卒・3 年以内既卒者等への就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数 693 人以上、ハローワークの職業紹介により就職したフリーター等のうち正社員就職した者の割合 71.0%以上としていますが、実績は前者について 244 人、後者について 81.0%となっています。

令和 6 年 3 月卒の新規学卒者の就職内定率は高校生 99.6%、大学生等 96.5%と高い水準となりました。令和 7 年 3 月卒の新規高卒予定者の就職内定状況については、「職業安定部関係資料 5」としてお付けしており、高校生の就職内定率は前年度に引き続き高い水準とな

っていますが、高校生を含む令和7年3月卒予定の未内定者についての切れ目のない支援を実施するべく、徳島就活フェアや新卒応援ハローワーク等の就職支援等を実施しています。

今後の取組についてですが、若年者に対する県内企業の採用意欲が高い一方、少子化等に伴い若年人材の確保が難しくなっているという課題がありますので、県内企業の若年人材の確保・定着を図るため、新規学卒者に限定せず、25歳以下の若年求職者まで参加対象を拡大した面接会を開催していくこととしています。

また、若年者に対しては、在学中からのハローワークの利用を促し、県内就職への関心を高めるとともに、新卒応援ハローワークをはじめとしたハローワークの就職支援についての学生の認知度の向上を図るため、大学への出張相談、オンライン説明会の開催等に加えて、労働局HPやSNSを活用した効果的な情報発信を行います。

加えて、若者の採用・育成に積極的かつ雇用管理の状況などが優良であると国が認定した中小企業であるユースエール認定企業について、若年求職者への積極的な周知により認知度の向上を図るとともに、認定企業数の増加や認定企業の人材確保につながるようハローワークでの各種取組を進めてまいります。

19 ページを御覧ください。基本となる施策の「多様な人材の活躍促進」のうち「多様な働き方が可能となる環境整備」については、「①フリーランスの就業環境の整備」と「②適正な労務管理下におけるテレワークの推進」を掲げております。

①の「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が本年11月1日から施行されております。引き続きあらゆる機会を通じて周知啓発に取り組むとともに、今後相談等に適切に対応してまいります。

②の適正な労務管理下におけるテレワークの推進につきましては、令和7年4月1日から順次施行予定の改正育児・介護休業法の内容に、テレワークに関する内容が盛り込まれていることから事業主へのより一層の周知が必要であると考えております。関係団体とも連携を図りながら、テレワークの普及促進に関する周知活動を行って参ります。

最後に20 ページを御覧ください。「(3) 徳島県と連携した雇用施策の展開について」です。

令和6年6月に徳島県知事、県内関係労使団体のトップの出席のもと、地方版政労使会議である「第1回徳島雇用政策協議会」を徳島県と合同で開催し、賃金引上げ等に向け地域における取組について情報共有するとともに、関係者間での機運醸成に努めました。今後、年明け、春闘の前に「第2回徳島雇用政策協議会」を開催できるように関係者の調整を進めているところであり、引き続き、更なる情報共有や機運の醸成に努めてまいります。

私からの説明は以上になりますが、引き続き労働基準部長から説明させていただきます。

○中村労働基準部長

徳島労働局労働基準部長の中村と申します。日頃から労働基準行政の運営に御理解、御協

力いただきありがとうございます。

徳島県最低賃金の決定については、先ほど、局長、総務部長から概要を説明させていただいたところですが、今回、大幅な引上げとなったことなどもあり、全国紙でも大きく取り上げられるなど、社会的に注目されたところです。委員の皆様方の中には、今回の最低賃金の審議の進捗状況等を御心配いただいた方もいらっしゃるのではないかと存じます。

限られた時間の中ではございますが、私から、今回の徳島県最低賃金が決定するに至った経緯を説明させていただきたいと存じます。

着座にて説明させていただきます。

徳島地方最低賃金審議会における最低賃金改正の審議は、令和6年7月5日の第1回本審から開始されました。7月24日、中央最低賃金審議会から、「AランクからCランクまで、すべてのランクの目安額を50円」とする旨、目安額の提示がなされ、それを受け、徳島地方最低賃金審議会においては、8月1日の第2回本審で目安を伝達、以降、具体的な金額を審議する「専門部会」が5回開催され、審議を尽くしていただいたところです。その間、徳島県知事や徳島弁護士会などから徳島地方最低賃金審議会、徳島労働局あて、最低賃金の大幅な引上げについて要請がなされました。その様子は報道されておりましたので、御覧になった方も多いのではないかと思います。

そういった中、8月2日に開催された第2回専門部会において、段野部会長から「例年の審議においては、中央最低賃金審議会から示された目安からどうするか、といった議論が中心だったが、昨年度の最低賃金決定について様々な意見があったことを踏まえ、今年度は、各経済指標について他県と比較した際の徳島県の立ち位置はどうか、そしてその立ち位置にふさわしい最低賃金はどうかあるべきなのかについても踏まえて審議を進めたい」との御提案がなされ、その提案を受け、各委員も徳島県の立ち位置も踏まえた上で、審議を行っていただきました。

今、お手元にお配りしている「主要統計資料」は、実際に最賃審で使用された、各経済指標について徳島県と他県を比較した資料です。時間の都合上、一つ一つの資料を縷々説明することはいたしません。ざっとページを繰りながら青色のライン、これが各経済指標における全都道府県中の徳島県の位置なのですが、これを目で追っていただくと、多くの指標が真ん中、あるいはそれよりも上の位置にあることがお分かりいただけると思います。

審議は、労使間で意見が割れただけでなく、各側委員間においても意見が割れ、なかなか結論がまとまらず、最終的には8月29日の第5回専門部会において労使委員とも公益委員の見解、いわゆる「公益見解」を求めることとなりました。皆様のお手元にある「令和6年度徳島地方最低賃金審議会最低賃金専門部会公益委員代表見解」がその際出された公益見解です。簡単に説明いたしますと、「法定三要素」、つまり労働者の生計費及び賃金、並びに通常の事業の賃金支払能力に照らして各経済指標を総合的にみると、徳島県は全都道府県中、中位より上に位置しており、昨年度の全都道府県の最低賃金の中位がおおむね930円であることから、これに目安額50円を加えて980円とすべき、との判断に至った、という

ものです。この公益見解が示され、専門部会、本審とも賛成多数で可決され、労働局長への答申が行われました。特に、本審においては、労使各側とも過半の賛成を得て可決されております。

今回改正された徳島県最低賃金額についてはこのような経緯を経て決定されたものであり、徳島労働局としても、最低賃金審議会がイニシアチブをもって真摯に議論いただいた結果導かれた「徳島県にふさわしい最低賃金」を答申いただいたと考えております。労働局としては、この最低賃金額の周知徹底を図るとともに、業務改善助成金を始めとした企業への支援がしっかりと行き届くようにしていくことが大変重要であると考えております。

先ほど局長、総務部長からも説明がありましたが、徳島県最低賃金の決定日・公示日である10月1日、施行日である11月1日に、県内の労働団体・経済団体や大学に対して「周知キャラバン」を実施させていただきました。お手元に資料を配布しております。この取組の様子はテレビ、新聞等で広く報道され、効果的な周知になったのではないかと考えております。また、このほかにも、テレビ、ラジオ等に局長が出演し、改正された徳島県最低賃金や企業への支援策について広報を行っております。

徳島労働局としては、引き続き、改正された徳島県最低賃金の周知や企業への支援策がしっかりと行き渡るよう、全力を挙げて取り組んでまいります。加えて、県においても新たな支援事業を実施することとしていることから、県ともしっかりと連携し、これら周知に取り組んでまいります。

また、今回大幅な引上げとなったことから、我々としてはその影響が大変気になるところです。労働局においても、労働基準監督署やハローワークを通じてその把握に努めてまいります。また、労使各委員の皆様方に現場の状況についてお聞きすることもあるかと存じますので、御協力のほど、よろしく願いいたします。

私からの説明は以上です。

#### ○上原会長

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、御意見等があれば御発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

#### ○高畑委員

先ほど説明のありました15ページの高齢者の就労社会参加というところですが、目標が83.4%に対して実績が95.5%というとても高い数字が出ています。これは高齢者の働きたいという意欲が高いということの現れかとも思いますが、どういう仕事に求人があって、どういうところに就職が決まったのか教えてください。

#### ○森職業安定部長

こちらの数字は先ほど総務部長からも御説明をさせていただきましたとおり、ハローワ



ーク徳島とハローワーク鳴門に設置をしております生涯現役支援窓口の数字になっております。一般的に申し上げますと、65歳以上の方の就職率はなかなか厳しいところがありますが、先ほど申し上げましたとおりハローワーク徳島とハローワーク鳴門では、支援対象者の方をある程度選定をさせていただきまして、この方をチームにより重点的に就職支援するというやり方をしてございます。そういう取組の結果、65歳以上の高齢者でかなり高い就職率ができています。

これが高い数字が出ている理由なのですが、こういったところに就職が決まっていくかという点につきましては、一概には言いにくい面もあるのですが、例えば、高齢者の多くの方は梱包などの軽作業を御希望されることがありますので、そういったところに就職されています。また、これまでに経験された職種を希望されて就職されていくことも多いかなと思います。

○高畑委員

ありがとうございました。

○坂田委員

先ほどの説明の中で、最低賃金の引上げに向けた事業所への支援について、手厚い支援が計画されているということをお聞きしました。企業にとっては最低賃金が上がるということは、企業全体の人件費がアップするということです。いろいろな支援に取り組んでおられると思いますが、最低賃金が上がって堪えているのは、本当に小さなショップとか飲食店とかの小規模事業者であって、経営難に陥る可能性があると思います。そういう小規模事業者は今まで補助金との支援についていません。企業であれば、補助金や助成金を受けたことがあると思いますが、小規模事業者は情報も受け取りにくいし、関係ないと思い込んでいたりします。実際に申請しようと思っても申請の仕方が分からないという状況にあります。小規模事業者に向けた周知の徹底と相談のしやすさとか、徳島県は起業を推進していますので、起業したばかりの小さな事業主たちにも助成金が受けられるということを知り・徹底していただきたく、そのような計画があるのかどうかをお聞きしたいと思います。

○中村労働基準部長

ありがとうございます。御質問がありましたとおり、小規模事業者の方にいかに支援を行き届かせるかというのが非常に重要だと思っておりますし、困難さも感じているところです。

労働局としては、たくさんの方に周知をさせていただいて、知らなかったがゆえに申請できなかったという事例は何が何でも避けたいと考えております。先ほど説明しましたとおり、各経済団体にお願いに上がったり、テレビ、ラジオ等に出演させていただいて周知したり、業務改善助成金をはじめとした支援策についてホームページに御案内するなどの取

組をしております。

経済団体からは、先ほど御質問いただいたような支援策の申請の仕方が分からないという意見もありますので、厚生労働省では申請の仕方についてわかりやすい動画をネット上に流しています。また、そういった情報に簡単にアクセスできるようにチラシを作って配布するという取組もしております。

ただ、労働局としましてはいろいろと取り組んでいるつもりですが、まだまだ至らないところもあるかと思っておりますので、委員の皆様方の御意見をお聞きしながら、引き続き周知にしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

#### ○坂田委員

よろしく願いいたします。

#### ○島委員

徳島労働局では働く者にとって大変ありがたい項目を再重点政策として取り組んでいただいていることに、まずお礼を申し上げたいと思います。

その上で 行政運営方針進捗状況の 3 ページで報告をいただきましたが、最低賃金の引上げに伴って業務改善助成金申請が今年の 160 件から 400 件に伸びたという報告をいただきました。申請からどれぐらいの期間で支給に至るのか、件数が増えたので長期を要しているのかなと想像もするのですが、平均的な期間で申請から支給に至っているのでしょうか。企業サイドもいろんな助成金や物価上昇なども含めて検討して賃金引上げを検討していただくのですが、そのための参考に教えていただきたいというのが 1 点です。

もう 1 点は、竹中局長にも 11 月 1 日からの最賃引上げの周知活動に連合まで来ていただいて大変ありがとうございました。そのような取組の結果、980 円という最低賃金は浸透してきていると感じているところです。浸透ができているが、ゆえに聞こえてくる情報もあります。介護職場のことですが、最低賃金が 980 円になったので 11 月 1 日に給料が上がると思っていたところ上がらないので担当に聞いてみると、「基本給プラス処遇改善手当で最低賃金計算するということになっているから当社では上がらない」と説明があったということです。最低賃金の対象となる賃金が決まっているので上がると思っていたけど上がらなかったという声があるのが現状です。

この介護職場の手当については、その手当の趣旨からしますと引き続き支給されるのですが、基本給を上げていくことが最低賃金の引上げの趣旨ではないかなと思っているところです。労働局にもこういった問い合わせがあるのかどうか質問させていただきます。

以上 2 点、お願いします。

#### ○後藤雇用環境・均等室長

ありがとうございます。

最初の質問ですが、申請からどれくらいの期間で支給できるのかというところですが、なかなか難しいところであるのですが、全体資料の5に「賃金引上げ関係の助成金の御案内」という資料がございます。この資料の4ページに助成金支給の流れを示してございます。

業務改善助成金は、ほかの助成金に比べて多少時間がかかるかもしれませんが、というのは交付申請書を出していただいてから申請内容を確認して交付決定という作業をし、その後、申請いただいた事業場から事業実績報告を労働局に出していただいて支給申請となります。その後、交付額を決確定して支給という手続きになります。

現在426件の申請がありますが、その内、約300件が10月中に申請がありました。これらの申請は交付決定できている状況にはありません。この作業が12月中までかかったとして、その後、実績報告を貰ってから事業主様に助成金が支給できるのは1月末から2月かけてというスケジュールになるのかと思います。

#### ○中村労働基準部長

もう1つの質問の処遇改善手当に係る最低賃金の関係でございますが、多くはないけれども、その取扱いについての御相談はあると聞いています。御質問のような取扱いは違法ではありませんが、制度の趣旨と照らしてどうかという点については、しっかりと御案内をさせていただこうかと考えております。

#### ○三木委員

最低賃金の引上げについては、先ほどから御説明いただいておりますように各方面に対しまして周知していただいておりますことに感謝いたします。

私どもの労働相談でも月給についての計算や手当についての相談が多くございます。

助成金の活用に関しましては、徳島県の上乗せ助成金も一緒にして団体交渉の場などでも発信に努めているところです。助成金の流れについて御説明いただきましたけれど、この業務改善助成金の対象事業者のところ、解雇、賃金引下げなどの不交付事由がないこととありますが、これについてはどれくらい遡っての期間なのか、他にどのような事由が当てはまるのかなどを教えてくださいたいと思います。

先ほど島委員からもありましたように、この違法ではないと言いつつも、この趣旨と違うのではないかということに関する労働相談がよくあります。その1つとして、パートの方から最低賃金が上がったから、その分労働時間を減らすと経営者の方から言われ、これでは賃金が上がらないという相談を受けます。このような労働者の苦しい気持ちを知っていただき、これからの対策に努めていただきたいと思っております。

以上です。

#### ○後藤雇用環境・均等室長

ありがとうございます。

不支給の関係では先ほど資料の 9 ページを見ていただければと思います。

交付決定の前に代金の支払いをしてしまったという行為が散見されたり、購入を予定していた品物との関係がうまくいかなかったという理由で取下げたりする事例もあります。

解雇の件で申し上げますと、申請前 3 か月と賃金引上げ後 6 か月の期間に解雇が認められると不支給要件に該当します。

賃金の引き下げについても同じ期間となっています。

#### ○中村労働基準部長

もう 1 つ御質問があったのを最低賃金が上がったことによって時間が減らされたという件ですが、ケースバイケースというところもあると思います。労働条件がそもそもどうだったのかということも踏まえつつ、適切に指導を行っていきたいと思っています。

#### ○脇田委員

最低賃金の件でいろいろ意見が出ていますが、私からは質問というのではなく意見として聞いていただきたいと思います。年収の壁の問題で、社会保険料を事業主に負担させる、労働者の掛け金を事業主に負担させるようなマスコミ報道もあります。石破総理が総裁選の時に、2020 年代に最低賃金を 1,500 円にするというような目標をおっしゃったり、衆議院選挙の時には、政党の大部分が最低賃金を 1,500 円にするというような主張も見受けられるところでございます。

最低賃金の設定において、政府、地方公共団体が公益委員を通じて関与するということはあるのかと思っています。このことは、最低賃金で働く人に適正・適切な生活の水準を保証することと、収入の格差という社会的な観点からの関与であるべきというように思っています。賃金の底上げを掲げるとか経済政策とか地方創生ではないと思っています。賃金というものは経営側と労働組合等におい交渉で決めるということが大原則でございまして、物価動向や経営側の支払い能力を勘案して決めるということになっています。

最低賃金は物価、経済、賃金動向等を踏まえて、データに基づいて決定するというところを使用者側としてはこれまでも主張をしているところです。

現在のように物価水準とか賃金動向等を勘案することなく、先にいくらにするということとは経済とか物価実体を無視した賃上げということになり、経営には綻びが生じて企業の倒産、ひいては従業員の失業というところも増えていくのではないかなということを大いに懸念をしております。

こうしたことから、政府の責任で実質賃金が上昇する経済環境を構築することが一番重要かなと思っています。現状は最低賃金の決定方法等があいまいになってきておりますので、最低賃金法の決め方等について何らかの見直しをしていくべきと私は思っております。これは意見ということで聞いていただければと思っています。

それからもう 1 点ですが、国や県の助成金をもらう時には、必要書類の中に当然労働法令にのっとった書類の提出が求められます。我々経営側の責任もあるかも知れませんが、中小規模の事業場では書類が整備できていないとか、労働法令がきちんと理解できてないというところもあると思います。この基本のところは使用者側もきちんと押さえておく必要があります。

その基本となるところは研修とかでやっていただきたいと思っております。以上です。

#### ○中村労働基準部長

御意見いただきありがとうございます。

労働局としても、今後も目安という形で地方最低賃金審議会から示されるので、それを踏まえつつ、脇田委員から話があったとおり、データを重視しながらしっかり審議ができるように事務局機能を果たしていきたいと考えております。

もう 1 点の、中小企業の労働法規の説明会とか研修という話をいただきました。これについては、何年か前の働き方改革関連法ができたときに、改正内容が複雑だということもあって、労働基準行政として一方的に是正勧告をして指導するという流れからちょっと変えまして、説明会を開催したり、場合によってはその個別の事業場を訪問させていただいて、まずは労働法規を知っていただくということを行政の中心中核に据えてやっているということもあります。そういった取組によって、中小零細企業も含めて労働法規が十分に理解された上で、経営等を行っていただくよう援助・支援を今後もやっていきたいと思っております。

#### ○岩崎委員

ずっとお話聞かせていただいています、確かに労働者サイドにはいい話が進んでいる、例えば、最低賃金が 980 円になった話も個人としては知事さんの人気取りではないかと思いました。

先ほど脇田委員がおっしゃられたような話し合いがあったのかもわかりませんが、最低賃金は全国レベルで上がっていているのであれば、時代についていく、仕方がないので、それはそれで対応せざるを得ないというのが本音ですが、我々企業側、といっても私は小規模事業所に近い会社なので、長時間労働の抑制で働いている人は給料が上がって労働時間が短くなって、家族とゆっくりできるし、自分の時間もできます。でも、そのしわ寄せは誰が被っているのか、使用者側は従業員さんが定時に来て、定時に帰る。今日ちょっと調子が悪いから帰る。その後、じゃあ仕事はどうする。これだけ片付けないといけないのに、お客さんを怒らしてどうする。仕方がないから経営者がやるしかないのです。

コンビニを経営している人は、アルバイトさんが来ないからと全部自分で、何日もというくらい仕事して、何年かしたらやめるのです、身体がもたないので。

僕らもよう思いました、こうやって労働環境が良くなっていても、経営者はそのうち死にます、病気になって。結局、先ほどおっしゃられたように仕事がなくなってみんなが困るのではないですか。

例えば最低賃金を980円にかしようかとなった時に、僕らが思うのは値上げしかありません。値上げしなかったら自分のお金を出すしかない。一生懸命仕事して、従業員さんのために僕らは仕事をしているように思う時もあります。

でも、それはそういう一面もあるし、お客さんに喜んでもらえる一面もあります。お互い歩み寄りでもいいかな、ちょうどいい落としどころでもいいかな、今日はよう頑張って仕事した、あんまり儲かってないけど、充実感でやっています。

でも働いている方はそうではないと思います。「うちは給料安いよ」とよく聞きますが、じゃあ、どれだけ仕事ができるのかと僕らは聞きたいと思います。給料が安いということはそれなりの仕事しかしてないのではというのが本音です。権利ばかり主張するのはどうかと思います。

楽に楽に、時間を短く効率よくと言っても、人によってみんな違いますから、時間がかかって仕事をする人もいるし、すぐにできる人もいます。それはもう一概には言えないのではないかと、一括りで決めてしまうのはいけないのではないかとと思います。

要領の悪い人は残業してでも仕事をして、初めて対価を与えられるのではないかと僕は思っています。例えば最低賃金が980円になり、先ではずっと上がっていくと思いますが、物価も上がっていきます。最低賃金が980円になったから給料がすぐ上がると思っていただけではなくて、大きい会社ならできると思いますが、人数の少ない会社だったら値上げして、ちょっと様子を見る。値上げした分、よその店にお客さんが流れたら潰れます。値下げして、また分からないように値上げして、時間をかけて練り上げていくものではないのかと思っています。

以上です。

#### ○佐野委員

使用者側の委員をさせていただいています。この度の最低賃金の改正について、最賃審議会も労働局も本当に大変御苦労されたと思います。

今回、最低賃金が980円になったという理由もお伝えいただきました。ただ、それが適正かどうかというと、過去の積み重ねでこの金額ということは適正だったのでしょうか。ただ、この80円という上がり幅は事業者にとっては本当にきついと思うのです。

目標が1,000円であるのだったら、今年と来年と分けて、その間で県とか国の施策があって来年にしましょうというような決め方が本当は良かったのではないかとと思います。

私もいろんな事業者様からの御相談を受けて、業務改善助成金などの助成金は、ある程度の規模でないと使えないのです。

ある食堂の事業主さんから御相談があって、今年はなんとかしますが、来年はもうと

でも無理ですと。国が 1,500 円とかいう目安を出していますので、当然来年も目安で決められたら、もうそれはついていけないというのです。

業務改善助成金で手助けをしていただける事業所はまだいいですが、物を買わなくてはいけない助成金もあり、本当に落ちこぼれていく事業所さんが多々あると思います。最低賃金を決める制度がどうなのか、それに関わる方たちがいなくなるのではないかと懸念もしています。

最低賃金が上がったのだから、私の賃金も上がるでしょうという声が出ています。ということは、最低賃金が何かっていうことを世間の皆様が御存じなくて、最低賃金イコール昇給だと結びつけているのです。

最低賃金は何なのか、県民の皆さんに理解していただけるように、皆さんにお伝えいたしたいと思っています。

経済団体が、最低賃金ってなになのか、みんなが勉強し、本当に上に向いていけるような、そういうことを今からでもしていきたいと思います。毎年毎年あとおいで助成金が出てくるっていうのはもうそろそろ考えていかないといけないと思います。

県が助成金をするのは 12 月です。まだやり方も県のホームページに出ていません。あれだけ一生懸命言われたのだから、決まったところから県も始動していただきたい。いまだに 5 万円いただけるのですかというような相談もございます。もう分かっていたことだったら、もうちょっと早めに取りかかっていたきたい。11 月 1 日には賃金を上げています。県のバックアップみたいなことが 12 月中ぐらいでないと動きが取れないのです。

今回の最低賃金について、私も第三者として見せていただいて、皆さんの気持ちがわかりますが、仕組みがおかしいとも思います。それと、最低賃金のことを皆さんにちゃんとした情報で知っていただきたいと思っています。

皆さんの御意見も聞いて、御質問でもないのですけれども、お伝えしたいと思いました。

#### ○中村労働基準部長

貴重な御意見いただきましてありがとうございます。最低賃金の決定制度の改正につきましては、労働局だけで対応することは難しいので、しっかりとそういった御意見があったということを本省に伝えさせていただきたいと思っております。

最低賃金制度の周知ですけれども、おっしゃるとおりだと思っております。我々としてもいろいろと各メディアに登場したりして周知を図ってきたところなのですが、なかなかその対象が労働者全般ということになるので、難しいところがありますが、引き続き何ができるか検討していかなければと思っています。

また、若者に対する周知は非常に重要だと思っていて、例えば大学とか高校に行って周知をしたりしております。我々も、ラジオに出るたびに最低賃金の計算方法まで説明しているのですが、パッと説明してパッと分かるものでもないで、難しいところがあります。

けれども、ホームページで、分かりやすい計算方法で、綺麗にまとめたページもありま

すので、そこに導いていくことも重要なのかなと今お聞きしていただいているところでございます。

岩崎委員からお話がありました価格転嫁が難しいという件です。要は賃金が上がった部分について転嫁が難しいというということでございますが、労働局としてこれを一方的に指導する権限はないのですけれども、それに少しでも貢献できるように、いろいろな価格転嫁があって、例えば、エンドユーザー、顧客に対する転嫁もあるでしょうし、下請がその元請に対する転嫁というのもあるのですが、特に、元請けに対する転嫁については、適正になされるよう、労働局でも周知などの活動はやっています。

徳島地方最低賃金審議会からも、価格転嫁できるような環境整備をするように、という付帯決議をいただいたので、上部機関にしっかりと伝えさせていただきつつ、徳島労働局としてもできることはしっかりとやっていこうと考えております。

よろしく願いいたします。

#### ○上原会長

最低賃金については、私も過去に長い間、関わってきたということもあり、特に今年の委員の皆様、非常に御苦労されたのだなというのが伺われるところだと思えます。

けれども、制度そのものについて、岩崎委員からも発言がありましたが、今の制度の枠内でどこまでできるかということについて、徳島県だけではなく他の県などでは、例えば労使が話し合っている程度計画的に、急に上がることがないようにとか、そういったことで全体としてうまく着地できるような、そういった形での対応を考えたりしていくような計画的にうまく着地できるような形で抑えて賃金を考えていくということが、過去の最低賃金の審議の中で、出てこなかったのではないかと反省しています。そういった点を、今後、政府がやっているような形で上がっていくということであれば、上がっていくけれども、急激に上げるようなことではなくて、うまく着地できるような形で最低賃金を審議していくようなことが徳島県で、できないかどうかということが気になっています。

他県ではそのあたりうまく話し合いを進めてきた県もあると聞いております。徳島県ではそのあたりがうまく話し合いを進めてこなかったのが、徳島の状況に応じた適切な最低賃金を決定する上で、特に今年の場合、そのまま歪みというか、この急激に上がるというような形になってしまったのではないかと、個人としてみています。

いろいろ委員の皆様には、いろいろな考え方はあるかとは思いますが、私個人としての反省と言いますか、もし今後の最低賃金について考えていただく上で何か目指すようなものがあるということであれば、そういった点についても考えていただければと思います。

他にはいかがでしょうか。

#### ○米澤委員



米沢でございます。最低賃金の話題はちょっと置いておきまして、少し要望がございます。

来春からも育介法の改正とともに給付金も 8 割、別枠から支給されるということもございます。それから、高年齢者雇用継続給付金につきましても来春から縮小が始まるということもございます。特に育介法はわかりにくいので、事業所さんでは、中小零細企業ではの夫婦で働いているし、それから最近の総務部門の方がすごく忙しいと私は実感しています。

介護休業についても説明しないといけないという義務が発生してきていますが、分かりやすいパンフレットを、なるべく A4 の 1 枚裏表ぐらいで作成していただけたらと思います。

高年齢雇用継続給付金については、まだチラシも出てないと思うので、そこらあたりをお願いしたいと思います。労働条件通知を見ても、いっぱい細かくあれもこれも書けと、何が抜けているのかわからないぐらいの状況になっています。物事はシンプルな方が分かりやすいので、なるべく、特に法改正については分かりやすいものを作成していただけたらありがたいという要望です。

お答えは不要です。以上です。

#### ○上原会長

それではだいぶ時間も迫ってまいりました。特に課題以外の点でも何かのこの場で御発言したい方はいらっしゃいませんか。

#### ○三木委員

労災のことについてお伺いします。先ほど 12 ページでも説明いただきましたように、長期未解決議案が 12 件ということで御説明をいただきました。労働基準部資料の 7 のところにあります、(2) のところの精神障害等事案のところ、長期未解決がこれに当たるのではないかと想像しますが、この注意書きのところに、決定件数は「取下げ件数を含」むということですが、取下げがどのくらいあって、その理由についてお聞きすることができるのであれば、教えていただければと思っています。

というのは、こういう相談が多いもので、お聞きしたいと思いました。

#### ○中村労働基準部長

御質問ありがとうございます。

今、手持ちにデータがないので、またお答えさせていただこうと思います。申し訳ありません。

#### ○脇田委員

有効求人倍率見ていましたら、吉野川市と美馬市が零点何倍となっています。香川県と

か福井県の有効求人倍率が高いです。この原因ってなんなのかと思うのです。

吉野川市など低いところの対策をなにかされているのかをお聞きしたいなと思います。

○森職業安定部長

はい、ありがとうございます。

まず、四国の中で香川県が高いというのと、福井県が高いという点について、個別の事情があると思いますが、そもそも有効求人倍率の作り方は1人の求職者に対して何件の求人があるのかというところで計算が決まってきます。求人数と求職者の多さで比率が変わってくるということになっています。

そういった作りですので、福井県の場合はおそらく求人数が多いとは考えにくいものですから、割合として見たときに、求人数は多くて求職者が少ないというようなところがあるのだらうと思います。ちなみに福井県はずっと全国ナンバーワンの有効求人倍率を誇っている県になっています。

香川県は、四国の中でいえば四国を中心とする企業、四国の中では本店機能があると思われる企業があると思いますので、求人数が四国の中ではかなり多いというところから、求人倍率が高く出るというような関係になっていると思います。

今お話のありました美馬市等ですが、求人倍率が徳島県内の中ではかなり低いという状況があります。数を見ておきますと、求人数が他と比べて少なく、結果として有効求人倍率が低くなっています。このため、美馬市等では1倍台を切るような有効求人倍率が続いているということかと思っています。

○上原会長

時間もだいぶ迫って参りました。特に最後に是非とか言う人はいらっしゃいますか。

竹中労働局長

一言申し上げさせていただければと思います。

まず、最低賃金の関係では、皆さま、本当に御関心が高く、この会議でもいろいろと御意見いただきました。最低賃金の決め方、制度については、我々労働局ではなかなか対応しにくいところがございます。また、額ありきでやるのはどうかという御意見もあったところです。今回、そういった御意見があったことはしっかり国の方に伝えていきたいと思っております。

また一方で、今回大幅な引上げだったのですが、それは激変緩和、時間をかけてるというようなこともあったのではないかという御意見もいただきました。こちらの方も、先ほど説明の中で、今年引上げたことの影響をしっかりと把握して、最低賃金審議会に伝えていくと申し上げましたが、それに併せて、地方労働審議会の中でも「引上げ幅のスピード感がどうだったのだろうか」という御意見であったこともしっかりと伝えて、次年度以降の審議会にお

いて御参考にさせていただきたいと思っております。

さらに、県の支援策がまだ明らかになっていないのではないかと御指摘もあったのですが、この11月13日から県のホームページに新しい支援策について情報公開していると聞いております。それから12月2日から助成金の受付を開始すると聞いておりますので、こういった情報もしっかりと周知していきたいと思っております。

さらに小規模事業者では大変御苦労されているというお話もありました。それは全くもってそのとおりだと私どもも思っております。賃上げの原資を稼ぐということがいかに難しいかというのは我々も感じているところです。

ただ、労働政策の中でそれに対応するというのには限界があるというのも、また実際のところではないかと思っております。生産性の向上であるとか、あるいは価格転嫁が可能な取引をしていくということになってくると中小企業庁であるとか、あるいは公正取引委員会との施策の連携というのが大事になってくるかと思っております。我々も、そのあたりの情報を提供することとともに、何か御相談があれば、どこに御相談すべきなのかというようなこともしっかりお伝えして、単に労働政策として賃上げをやっていくということではなくて、国の施策全体の中で労働局も賃上げのために汗をかいていくということを行っていきたいと思っておりますので、また御理解、御協力をいただければと思っております。よろしく願いいたします。

あと、いろいろ制度が分かりにくいので分かりやすい資料という御指摘もありましたので、局としても考えていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

以上です。

#### ○上原会長

御意見が出尽くしたようでございますので、これもちまして、令和6年度第1回徳島地方労働審議会を終了させていただきます。各委員の皆様から貴重な御意見をいただきましたので、事務局においてはこれらの御意見を十分考慮して、今後の行政運営に当たられるようお願いしたいと思います。

本日は円滑な議事運営に御協力いただきましてありがとうございました。マイクを事務局にお返しいたしますので、事務局の方からよろしく願いいたします。

#### ○田中総務課長

ありがとうございました。

では、最後に事務局から2点ほど御連絡をさせていただきます。

1点目でございますけども、審議会の冒頭に議事録の公開について説明をいたしました。議事録を公開する前に、本日御出席いただきました委員の皆様には議事録の案を送付させていただきます。

皆様に御確認をいただきました後に、議事録を公開するという流れになっております。

続いて第2回目の審議会につきましては、後日、事務局から日程調整の御案内をさせていただきますこととしておりますので、御協力をいただければと思います。

次回につきましては、主に令和7年度の行政運営方針について御審議いただくことを予定しております。

以上で審議会を終了とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。