

令和5年度第1回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和5年11月22日（水） 15：00～17：00
場所：宮崎県市町村職員共済組合 ひまわり荘 霧島の間

午後3時開会

○三輪監理官 定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第1回宮崎地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しい中、御出席いただき、誠にありがとうございます。

私は、雇用環境・均等室の三輪と申します。よろしくお願ひいたします。

それでは、本日使用いたします資料の確認をさせていただきます。

順次読み上げますので、御確認ください。

まず、「令和5年度第1回宮崎地方労働審議会」のタイトルが書いてある表紙、1枚です。裏面は会次第となっております。

次に、「宮崎地方労働審議会委員名簿（第12期）」1枚です。

次に、「出席者名簿」1枚です。

次に、「座席図」カラーのもの1枚です。

次に、A4の横になりますけれども「宮崎地方労働審議会」と記載されホッチキス留めした39ページまである資料です。

次に、「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」と記載され、ホッチキス留めしたカラーの資料3枚です。

次に、「労働者の転倒災害を防止しましょう」と記載されたカラーのもの1枚です。

次に、「地方労働審議会令」と記載されホッチキス留めした2枚です。

次に、「宮崎地方労働審議会運営規程」1枚です。

次に、「令和5年度宮崎労働局行政運営方針」と記載されホッチキス留めした27ページまである資料です。

以上となります。資料につきまして不足している方はおられないでしょうか。

次に、本日の委員の皆様方の御出席状況を御報告申し上げます。

委員定数18名、各代表委員6名のうち、公益代表委員6名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、合計15名となっております。地方労働審議会令第8条の規定に基づく定足数を満たしていることを御報告申し上げます。

なお、本日は、労働者代表川西委員につきましては、若干遅刻をされます。また、労働者代表大塚委員、使用者代表野口委員が都合により欠席となっております。

次に、本日の審議会の公開につきまして、11月7日より公開手続をしておりましたが、傍聴希望の申込みはございませんでしたので、御報告申し上げます。

次に、資料「宮崎地方労働審議会委員名簿（第12期）」を御覧ください。

前月の10月に改選がありました。第12期の任期につきましては、令和5年10月1日から令和7年9月30日までの2年間となっております。なお、第12期の名簿には、会長及び会長代理について選任されておられませんので、記載はご

ざいません。

ここで委員の御紹介をいたします。

公益代表委員の有馬委員、井口委員、伊達委員、富山委員、久保山委員、吉見委員。

労働者代表委員の衛藤委員、大塚委員は、欠席、尾上委員、川西委員は遅刻、兒玉委員、重黒木委員。

使用者代表委員の岩満委員、河野委員、塩月委員、野口委員は欠席、馬場委員、久富委員。

続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。

宮崎労働局長の坂根です。総務部長の小原です。雇用環境・均等室長の渡辺です。労働基準部長の吉野です。職業安定部長の伊藤です。

次に、第12期審議会会長の互選になります。

地方労働審議会令第5条の規定により、公益を代表する委員のうちから互選することになります。

第11期審議会においては、公益者代表の有馬委員が会長に選出されております。第12期審議会において、会長に立候補される方はいらっしゃいませんか。

それでは、各委員の方々より御推薦はありますでしょうか。

○河野委員 有馬委員を推薦したいと思います。

○三輪監理官 ありがとうございます。

ほかに御推薦はありませんでしょうか。

それでは、河野委員より、有馬委員の会長推薦の旨の御意見をいただきましたが、異議はございませんでしょうか。

(他委員の多くから「異議なし」との発言あり)

○三輪監理官 ありがとうございます。御了承いただきましたので、第12期審議会においては、有馬委員に会長をお願いしたいと思います。

有馬委員、よろしいでしょうか。

○有馬委員 よろしく申し上げます。

○三輪監理官 ありがとうございます。

また、地方労働審議会令第5条の規定により、会長より公益代表委員の中から会長代理を指名することになっております。有馬会長、指名をお願いしてもよろしいでしょうか。

○有馬会長 第11期に引き続きまして伊達委員をお願いしたいと思います。

○三輪監理官 ありがとうございます。伊達委員、よろしいでしょうか。

○伊達委員 どうぞよろしく申し上げます。

○三輪監理官 ありがとうございます。

それでは、有馬会長、伊達会長代理より御挨拶をいただき、有馬会長より以後の議事進行についてお願いいたします。

○有馬会長 今年の3月まで宮崎公立大学の学長をやっておりました有馬でございます。前期に引き続きまして会長に就任することになりました。よろしく申し上げます。

新型コロナのほうも、今年の5月、5類に移行いたしまして、3年前の平常の生活に戻ったという感じでございますが、経済面につきましては、インバウンド、外国人の観光客の数がコロナ前の水準に戻ったということで、一方では円安の傾向で、輸入品等の物価高、ガソリン等を含めまして物価高という生活が続き、非常に厳しい状況が起きております。

一方、今年の夏は非常に暑くて、ついに気候温暖化が本格的にやってくるという状況になっております。また、日本全体としましては、人口減少時代が参りますので、私の専門の行政学、地方自治体でも、自治体をこれからどのように運営していくかという話になっておりますが、そういう意味で、人手不足の時代に、企業初めいろんな団体がどのようにやっていくかという厳しい時代がやってまいります。その中で、今後の厳しい時代で働く人々の労働条件等の改善をいかにするかというのは非常に大きな課題でございます。

そういう意味で、これから2年間、本会の進行役をさせていただきますが、よろしく申し上げます。(拍手)

では、会長代理の伊達委員からも御挨拶をお願いします。

○伊達会長代理 改めまして、宮崎大学の伊達でございます。よろしく申し上げます。

ただいま有馬会長からもお話がありましたように、少子化の中における人手不足ということ、これまで高度経済成長期の中でよくなったものとしては、産業がいっぱいあって、どうしても働き手が足りない、足りないという社会の構造による人手不足ではなく、本当に人がいないという、同じ人手不足でも全く違う状況にあるのだなということを強く感じるとともに、いろんな面において、労働条件や同一賃金においてもでしょうけれども、恐らくこれまで日本があまりアップデートしてこなかった部分というところを、これから思い切ってアップデートしていかないと、成り立たなくなるのではないだろうかと思っております。この審議会を通して、私自身も様々な方の御意見の中で学ばせていただいて、自分の本来の職業の中で反映させていければと思いますし、また宮崎の地方の働き方、少子化を止めるところを是正して、産業を下げないところを踏まえながら、会に参加し、また会長代理として務めていけたらと思っております。どうぞよろしく申し上げます。(拍手)

○有馬会長 それでは、会次第に従いまして進めてまいりたいと思っております。

最初に、局長から御挨拶をいただきまして、続けて、議題である「令和5年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況」について事務局から説明を伺います。その後、質疑応答・意見交換を行いたいと思います。活発な御意見等をよろしく願います。

それでは、局長挨拶をお願いいたします。

○**坂根労働局長** 宮崎労働局長の坂根でございます。審議会の開催に当たりまして御挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、大変お忙しい中、本審議会に御出席を賜わりまして、誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政の推進に多大なる御協力、御理解をいただいていることを、この場をお借りして感謝申し上げます。

まず最初に、最近における宮崎労働局を取り巻く行政運営について、簡単に御報告をさせていただきます。

まず、第1点目は雇用情勢についてです。

求人が求職を上回る状況が99か月連続で続いておりますが、有効求人倍率につきましては、今年の8月は1.40倍でした。9月は1.32倍と0.08ポイント低下をしている状況でございます。この要因としましては、いわゆる年収の壁という問題がマスコミで大きく報道されまして、それに伴い、35歳層から55歳層の女性のパート従業員の方が正社員になるために職を探し始めたりしたことなどによりまして、新規の求職者数が増加したことによりまして、有効求人倍率が低下したと私どもは分析しているところでございます。

また、先ほどお話もございましたけれども、依然として介護、福祉や建設業などといった特定の業種におきましては、慢性的な人手不足の状況が続いている状況でございます。さらに18歳人口の減少と大学への進学率の向上とが相まって、新規の高等学校卒業予定者の求人倍率、これが9月で2.28倍と過去最高の水準に達しております。

このように、企業における人手不足に拍車がかかっている、高卒人材の獲得競争が激化していると考えるところでございます。

今後の見通しとしましては、原材料費や物価の高騰などが雇用に与える影響に注視せざるを得ないと判断するところでございます。

2点目が、労働災害の発生状況についてでございます。

令和4年の労働災害による死亡者数は17名、これにはコロナの関係で亡くなられました1名を除いておりますけれども、17名ということで、前年より4名増加しております。また、休業4日以上死傷者数も1,615名ということで、前年に比しまして72名の増加となっております。やはり高齢労働者の方の災害とか、中高年の女性の転倒災害が増えている状況でございます。実は1,600人を超えましたのは、平成11年以来となりますので、23年ぶりに1,600人を超えた

といった状況でございます。

このようなことから、今年度、令和5年度を初年度とする5か年計画、宮崎労働局第14次労働災害防止推進計画を策定しまして、死亡災害の大幅な減少と死傷災害の増加傾向に歯止めをかけるということを目指して積極的に労働災害の防止に取り組んでいるところでございます。

3点目は、最低賃金についてでございます。

宮崎県の時間額は、10月6日より897円に改定されております。今回の引上げ額は、中央から示された目安額39円+5円の44円という、これまた過去最高の引上げとなっております。この引上げの影響をより強く受けます中小企業や小規模事業者に対する支援を図るために、拡充をしました業務改善助成金、この助成金の活用の周知を積極的に行っているところでございます。

最後が4点目になりますが、いわゆる年収の壁についてでございます。賃金引上げに伴う就業調整、これに対する対応ということで、労働局では主に106万円の壁に対する対応として、キャリアアップ助成金の「社会保険適用時処遇改善コース」の幅広い周知に今努めているところでございます。

以上、簡単に令和5年度の状況について御報告をさせていただきましたが、この後、各部室長より令和5年度の各施策の進捗状況や実施状況について説明をいたします。

委員の皆様方には、その後に、年度の後半に向けた方針とか課題、それに向けての御意見を頂戴したいと思っております。本日は、限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見、御審議を賜わりますことをお願い申し上げまして、簡単ではございますが、挨拶といたします。本日はよろしく願いいたします。

○有馬会長 ありがとうございます。

では、議題に入りたいと思います。

令和5年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況につきまして、各部室長より中間評価を含めた進捗状況について説明をお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の渡辺です。

日頃から、雇用均等行政の推進に御協力をいただきお礼申し上げます。

私からは、初めに、令和5年度上期進捗状況の説明をし、続けてフリーランス新法、それから年収の壁支援強化パッケージ策、無期転換ルール並びに労働契約関係の明確化の概要の4点を御説明いたします。

本日、机上配付しております資料の「令和5年度宮崎労働局行政運営方針」に基づき業務を進めているところですが、こちらの進捗状況を記載した資料を基に説明をさせていただきますので、お手元に御準備ください。

資料5ページを御覧ください。こちらの5項目について、ポイントを絞って説明させていただきます。横にページをめくっていただきまして、6ページを御覧

ください。

1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進、こちらのほうは業務改善助成金です。業務改善助成金は最低賃金の引上げに取り組む重要な支援策であり、今年最低賃金が過去最高の引上げ額となり、賃上げをさらに支援するために、令和5年8月より3点の拡充が行われました。

左側の四角囲みの中段に記載しておりますが、拡充の1点目、対象となる事業場が拡大しました。従来は事業場内最低賃金と地域の最低賃金の差が30円以内としていたのですが、50円以内となり、幅が広がった分対象が拡大しました。

拡充の2点目ですが、事業場規模50人未満の場合には、賃金引上げ後であっても、助成金の申請が可能となりました。

3点目、助成率区分の金額を見直しました。右側の表に赤字で記載している部分が見直しの金額となります。上期は助成金の周知に重点を置いて取り組み、申請件数も66件と昨年同期の1.7倍になっているところでございます。

次に、資料7ページを御覧ください。

2、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。

表のほうですけど、パートタイム・有期雇用労働法に基づく企業調査の状況を表にしております。取組の実施状況は、令和5年度上期110社実施しており、法違反が確認されたのは76社あり、109件の助言指導を実施しました。

表の上から4段目、不合理な待遇の禁止の欄を御覧ください。こちらのほうは、通勤手当や慶弔休暇などについて、正社員との間に合理的な理由もなく取扱いに違いがある場合に、助言指導を行った件数を記載しております。令和5年度上期は、43件の違反を指摘し、是正指導を行っております。これを調査全体に占める割合にすると39%となっております。令和4年度の割合を出したところ25%、令和3年度は割合が17%でした。増加の要因として考えられることは、令和5年度から監督署と連携した取組を行っており、監督署で実施した同一労働同一賃金チェックリストの確認結果により、企業調査を行っており、具体的な待遇の改善に結びついているところです。下期に向けた対応といたしましては、引き続き監督署と連携して企業調査を行い、また、みやざき働き方改革推進支援センターによる支援を実施してまいります。また、基本給や賞与につきましても、正社員との待遇差がある理由の説明義務に対応できてないような事業場に対して、監督署が呼び出し、書面で点検の要請を実施する新たな取組を下期に行います。

次に、資料8ページを御覧ください。

3、男性の育児休業取得・女性活躍等の推進。左側の折れ線グラフですが、全国と宮崎の男性の育児休業の取得率を記載しております。令和4年度、宮崎は25.8%、全国が17.1%です。令和元年以降は、全国より宮崎は取得率が高くなっ

ており、育児休業を取る男性が増えてきていることが分かります。上期は育児・介護休業法に基づく企業調査を実施し、子の出生直後の時期に柔軟な育児休業ができる産後パパ育休制度など、令和4年10月の改正内容に沿うよう制度面の指導を実施し、また、令和5年4月から、労働者1,000人を超える企業には、男性の育児休業取得率等の公表が義務化されたため、公表の働きかけを行いました。上期に対象企業10社、全て公表されております。引き続き、企業調査により改正内容の履行状況を確認し、制度の周知、助言、指導により履行確保を図ってまいります。

続きまして、資料9ページの右側の棒グラフを御覧ください。こちらのほうには男女の賃金の差を記載しております。右側には、男性の所定内給与を100%とした場合の宮崎の女性の給与比率を折れ線グラフで示しております。数値が見えにくくて申しわけないのですが、令和4年の宮崎の女性は78%で、対して全国のほうを左側に書いているのですが、全国の女性は83%です。数値が100%に近いほど差異がないので、宮崎は全国よりも差が大きい状態です。

女性活躍推進の取組といたしまして、左下側の四角の囲みに記載しておりますが、女性活躍推進法が改正され、令和4年7月から労働者301人以上の企業には、男女の賃金の差異の公表が義務化されています。男女の賃金の差異について情報公表が必須となる企業は102社あり、そのうち78社が公表しております。下期も引き続き公表の働きかけや企業指導を実施してまいります。また、子育てサポート企業としての、くるみん認定、女性の活躍を推進している企業としての、えるぼし認定など、認定の働きかけを行うことにより、下期も引き続き男性の育児休業取得と女性の活躍の促進を図ってまいります。

次に、資料11ページを御覧ください。

4、安全で健康に働くことができる職場づくり総合的なハラスメント対策について。こちらのほうは、令和5年度上期と令和4年度のハラスメントの相談状況を円グラフで示しております。比較してみますと、相談内容ごとの割合は、ほぼ同じです。相談件数も上期は705件でしたので、前年度のほぼ半数です。令和4年4月から中小企業にもパワーハラスメント防止対策が義務化され、1年が経過し、パワーハラスメントの相談件数も一定してきたため、大きな傾向の変化は見られない状況です。ハラスメント防止措置を規定している法律は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の三法ですが、各法律に基づき、企業調査を行い、是正指導を実施しております。実施状況につきましては、資料12ページに記載しておりますので、後ほど御確認いただければと思います。

では、資料15ページをご覧ください。

5、柔軟な働き方がしやすい環境整備。中段のほうにありますフリーランスと発

注者とのトラブルに関する相談支援について、フリーランスに対する相談は、総合労働相談コーナーにおいて対応しており、相談内容から労基法上の労働者に該当する疑いが認められる場合には、監督部署と協議をさせていただきながら、必要に応じて担当部署に取り次いでおります。また、労働者に該当しないことが明確で、発注者との契約トラブルの相談の場合には、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介しております。また、フリーランスの取引適正化のための法律が令和 5 年 5 月に公布され、周知を行っております。

ここでフリーランス新法の概要について説明させていただきます。お手元の資料、「フリーランスの取引に関する新しい法律ができました」を御覧ください。

「法律の目的」にもあるように、この法律は、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、①発注者との間の取引の適正化、②就業環境の整備を図ることを目的としており、労働局で対応することとなるのは、②就業環境の整備についてです。

裏面を御覧ください。

労働局が発注者に対して措置を促すこととなる義務項目は、④募集情報の的確な表示、⑤育児介護等の両立に対する配慮、⑥ハラスメント対策の体制整備、⑦中途解除等の事前予告、についての 4 点です。令和 6 年の秋ごろまでに施行を予定しております。現在、省令や指針の制定をしているところでございます。

次に、「年収の壁」への対応策について申し上げます。一定以上の収入となった場合に、税や社会保険料の負担が発生し、労働者が手取り収入の減少を避けるために就業調整が行われることが、いわゆる「年収の壁」として、雇用の現場で課題になっております。こうした課題に対して、労働力を確保し、労働者自身も希望通り働くことができる環境づくりを後押しするために、「年収の壁・支援強化パッケージ」が策定されました。

お手元の資料、「年収の壁」への当面の対応策を御覧ください。

労働局で対応する項目は、106 万の壁への対応として、キャリアアップ助成金のコースの新設、それから企業の配偶者手当の見直しの促進の 2 点でございます。

まず、106 万の壁への対応のキャリアアップ助成金について。

従来からキャリアアップ助成金において、社会保険適用を促進する「短時間労働者労働時間延長コース」が実施されてきましたが、今回の新コースについても、基本的には短時間労働者に対して、賃上げや労働時間延長により収入を増加させ、年収の壁を意識せずに働き続けることができる取組を行った事業主に対して助成を行うものです。労働者 1 人当たり最大 50 万円の支援を行います。また、労働者の収入を増加させる取組といたしましては、賃上げや所定労働時間の延長のほかに、社会保険料の負担軽減のための一時的な手当、いわゆる社会保険適

用促進手当を支払う場合も対象としております。仮に社会保険適用促進手当を事業主が支給した場合には、その手当を出したことに伴う保険料は発生させないこととしております。

次に、配偶者手当への対応です。こちらのほうは、特に中小企業において、配偶者制度の見直しが進むよう、今回新たに見直し手順や事例を盛り込んだ分かりやすい資料を作成しております。「年収の壁・支援強化パッケージ」につきましては、労使団体を訪問し、周知協力依頼を行っております。企業の取組が必要となってまいりますので、引き続き周知に努めてまいります。

最後に、無期転換ルール・労働契約関係の明確化についてでございます。こちらのほう、令和5年3月に省令法が改正され、令和6年4月から施行されます。お手元の資料、「2024年4月から労働条件明示のルールが変わります」を御覧ください。下のほうに新しく追加される明示項目を記載しております。

1点目は、就業場所や業務内容などについて、将来の配置転換などにより変わりがえる変更の範囲を明示することになります。2点目、更新上限の有無とその内容を明示することになります。3点目、無期転換申込権が発生する契約更新時に無期転換申込権が発生する旨を明示すること。4点目は、併せて、無期転換後の労働条件を明示すること、以上の4点です。関連して、職業安定法施行規則を改正されており、労働者を募集する際に明示すべき労働条件になっております。こちらのほうも周知に努めてまいります。

私のほうからの説明は以上でございます。

○吉野労働基準部長 引き続きまして、労働基準部の業務の状況について説明させていただきます。労働基準部長の吉野です。よろしく申し上げます。

資料は引き続き横のパワーポイントの資料で説明させていただきます。資料18ページからになります。

まず、最低賃金の関係についてです。

今年度の宮崎県最低賃金は、局長の挨拶にもありましたが、審議会における議論の結果、前年度プラス44円引上げの時間単価で897円の改定となり、過去最大の引上げとなっております。審議会においては、最低賃金引上げに伴う賃金引上げの負担について、国から企業へ支援額を求める付帯決議が全会一致で採択されておりまして、厚生労働大臣へ上申するとともに、宮崎県知事に対しても要請を行っております。

改定額などの周知につきましては、18ページ資料の左下に記載しているとおり、報道機関へのプレスリリース、県や市町村、関係機関への広報支援の掲載依頼、テレビやラジオを使った広報などを行っております。また、その右側ですが、下期に向けては、特定最低賃金の一つである自動車新車小売最低賃金が改定されますので、そちらについても、宮崎県最低賃金と同様に周知広報に努めてまい

ります。また、最低賃金が10月から発効していることを踏まえまして、新しい最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を毎年下半期に実施しておりますので、今年度も下半期に実施していきたいと考えております。過去の違反率などについては、右下に書いてあるとおりになります。

続きまして次のページ、資料19ページです。労働災害についてです。まず初めに昨年の労働災害の状況です。こちらにも局長の挨拶にありましたが、昨年、令和4年1月から12月までの1年間の発生した死亡災害は、グラフ下の左側のほう、こちらが死亡者数になりますが、17件、前年より4件増加となっております。休業4日以上を含まれた死傷災害については、右側のグラフになりまして、1,615人、前年より72人増加となっております、例年に比べて、死亡、死傷ともに多い状況となっております。なお、本年1月から9月までの最新の状況としましては、表の一番右側に5年9月末ということで、両方とも書いておりますが、死亡災害が前年同期と比べて7人減少、率にして50%減、死亡災害を含む休業4日以上を死傷災害が1,001人、前年同期と比べて42人減少、率にして4%減で推移しております。

労働災害防止対策としての具体的な内容は次のページ以降となります。

まず、資料20ページです。本年度から5年間の計画期間となりますが、労働災害防止対策の基本計画である第14次労働災害防止推進計画を策定しております。計画の目標としましては、まず死亡災害を令和4年と比較して令和9年までに30%以上減少させること、死傷災害につきましては、増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせることを目標として掲げております。死亡災害につきましては、林業や建設業で多く発生している現状がございます。その原因としては、墜落、転落が多いという分析になっております。死傷災害については、第3次産業で多く発生しておりまして、その原因としては転倒が最も多い。また高齢者の災害の割合が高いということが明らかとなっております。これを踏まえまして、下期に向けましては、右の上ですが、林業や建設業の労働災害防止強調運動であったり、監督指導や個別指導の実施というような取組を行ってまいります。

続いて次のページです。健康確保対策になります。

健康確保対策の中でも特にメンタルヘルスです。精神障害の労災請求件数、資料21ページの左側の真ん中に精神障害の労災認定件数、過去10年分の推移をまとめておりますが、全国的には増加の一途をたどっております。このグラフについては宮崎の数字ですが、宮崎においても、昨年度は17件と、過去10年間で2番目に多い数字となっております、増加傾向となっております。このような中、労働者の健康を支える健康確保対策、とりわけメンタルヘルス対策は引き続き重要となっております、下期に向けましては、監督指導の実施であるとか、助成金を初めとした各種支援策の周知に取り組んでまいります。

続いて、資料 22 ページ、監督指導関係の分野になります。働き方改革や時間外労働の上限規制、特に長時間労働の抑制に関する監督指導に重点を置いて取り組んでおりますが、まず全体の状況から説明しますと、左下の表になりますが、この一番下が合計になっております。昨年度の 1 年間で県内の監督署が実施した監督指導は 1,319 件、その結果、全体の約 6 割に何らかの法違反が認められるという状況でした。このうち、労働時間や休日に関する違反が 210 件認められています。また、長時間労働が疑われる事業場に対する監督を主眼とする監督につきましては、全体で 198 件の監督指導を実施した結果、78%の事業場に何らかの法違反が認められるというような状況でした。この違反としては、労働時間や割増賃金に関するもので、業種別の違反率などは、右下のグラフに示しているとおりであります。

次の資料 23 ページに、監督指導以外の手法を含めました長時間労働や過重労働関係の各種取組について記載しています。下期に向けましては、監督指導を初めとするこれらの取組を継続して実施していくほか、下半分に書いておられますとおり、今月ですが、過労死等防止啓発月間ということになっておりますので、こういった各種イベントなどの展開をしております。

最後に資料 24 ページ、25 ページ、労災補償に関する状況です。24 ページには、県内における労災補償の支払額の推移であるとか内訳を記載しております。労災補償については、特段際立っているものが、脳心、精神といった長時間労働がその原因として考えられるような労災請求になってきますので、25 ページを御覧ください。脳・心臓疾患であるとか、精神障害につきましては、全国的にも労災請求は増加傾向にあります。宮崎県内においては、特に精神障害に関する労災請求が増加傾向にあります。左側の折れ線グラフ、一番上の赤い三角の折れ線グラフが精神障害の推移のグラフになっております。昨年度は、先ほど安全衛生の部分でもありましたが、17 件の請求で過去 2 番目に多い数字となっております。今年度も資料にはございませんが、速報値で、10 月末現在で精神障害の請求件数が 19 件で、既に昨年度の数を上回っている状況でございます。脳・心臓疾患や、精神障害に関する労災請求につきましては、長時間労働が関係することが非常に多いものですから、労災補償だけでなく、監督や安全衛生部署とも連携して対応を行っております。下半期につきましても、引き続き迅速かつ公正な事務処理を推進し、必要な保険給付を行ってまいります。

労働基準部は以上です。

○伊藤職業安定部長 改めまして職業安定部長の伊藤でございます。職業安定部の資料をお開きいただけますでしょうか。何分、職業安定は分野が非常に広いので、ポイントを絞って説明をさせていただきます。

まず、資料 28 ページでございます。雇用情勢ということで、先ほど局長の坂

根からもお話をいたしました。1年間ぐらいということでお話させていただきますと、ちょうど1年ほど前、令和4年9月で1.47倍という求人倍率ということで、コロナ禍が徐々に落ち着いてきて、その反動ということもありまして、非常に求人が増えた状況でした。それが続いていましたが、最近ではそれが徐々に落ち着いてきているような状況でございます。一方、先ほどこれも坂根のほうからお伝えしたとおり、求人が求職を上回る状況が続いており、引き続き人手不足の状況ということは変わりありません。また、これも先ほど坂根から申し上げましたが、医療・福祉でありますとか、建設業、運輸なり、特定の業種については慢性的な人手不足ということで、終始人手不足の状況が続いているということが言えます。

次、ページをおめくりいただけますでしょうか。個人の主体的なキャリア形成の促進ということでございまして、職業訓練等であったり、リスキリングの話でございます。

まず、離職者向けにつきましては、求職者自体が減少傾向にありますが、そのような状況下で、企業様のニーズが自社での人材育成の部分カバーすることで、事前に職業訓練をさせていただいて求職者の方にスキルを身につけていただいておりますが、これにつきましては、企業様のニーズを把握した上で、コース決定をすることが非常に重要であるということで考えております。もちろん求職者のニーズも重要でございますので、ハローワークにおいて求職者及び事業主様のニーズ調査を行っております。それ以外に、訓練実施状況が効果的であるかどうかということで、今回、効果検証ヒアリングというものを実施いたしました。こちらは訓練を修了された方々、訓練を修了された方を採用された事業主様、訓練実施機関、この3者に訓練自体が効果的であったかということヒアリングもさせていただいて、翌年度はどのようにしていくかということを行っております。また、昨今、DX化ということで言われておりまして、デジタル分野における職業訓練の充実に取り組んでおります。こちら、左側の取組の実施状況の中ほどから少し上、デジタル分野の受講実績について、令和5年8月末時点で30.1%に、増えているということで、これは全ての受講者のうちのデジタル系の受講者の割合ということで、3割ぐらいの方がデジタル分野、ITとかデジタル、デザイン、そういったものの受講で占めている。昨年同時期は28.6%でございましたので、そちらよりも増えているような状況でございます。一方、人手不足ということで言われている分野、コースも、当然求人様のニーズが多い状況でございますので、介護であるとか、そういったものも当然多数のコースを設けているような状況でございます。

次は、在職者向けですが、ちょうど2週間ほど前、宮日新聞さんのほうにも宮崎公立大学の先生が企業様のリスキリングの状況を調査したという記事が掲載

されておりました。企業はどのように取り組んでいいかわからないというお話も掲載されておりました。私どもと致しましては、こちらで人材開発支援助成金という助成金がございます、人への投資ということが言われておりますが、企業様の人材育成に対する支援をしております。企業様の御活用いただいた好事例も持ち合わせていますので、そちらも踏まえまして活用の勧奨を企業様のほうにさせていただきたいと思っております。

次のページを御覧いただけますでしょうか。

労働市場の強化・見える化は記載どおりということで割愛いたしまして、賃金上昇を伴う労働移動の支援ということで、今は、先ほどからキーワードで申し上げております人手不足ということで、企業様も、人をなかなかやめてほしくない、定着をさせるためにいろいろな御努力はされておりますが、労働移動支援助成金ということで、より高い賃金で、人を雇い入れるような企業様につきまして助成をするようなものも行っております。また就職困難者の方の助成金も設けておりますので、これは労働移動という話ではないのですが、今お仕事についていらっしゃるなくて、いわゆる就職困難者の方、就職できるような形で企業様に助成金、雇い入れる助成をお支払いするようなものも広く実施してまいります。

次、ページを御覧いただけますでしょうか。

最後が、継続的なキャリアサポート・就職支援ということで、就職支援全般でございます。昨今、民間の人材サービスも同様でございますが、リアルとオンラインの融合ということで、ハローワークはもともとリアル、対面で職業相談しているというのをメインで歴史上行っていましたが、これからはオンラインも融合することで、スマホ等で就職活動をされる方が非常に多い状況でございますので、そういうニーズにも捉えるような形で、システムの改修であったりとか、そういった形で体制を整えていくような状況でございます。

また、特に医療・福祉、建設、警備、運輸といった、人手不足減の業種につきまして、ハローワーク宮崎のほうで人材確保対策コーナー、愛称としてはコンタクトコーナーというものを設けておまして、セミナーであったりとか、事業所説明会、就職面接会を実施しております。ちょうど11月14日、福祉の仕事フェアというものを宮崎観光ホテルで開催しまして、90社ぐらいの会社様に御参加いただいております。一方、御希望されている方自体は、介護職ですと賃金の面とか様々な面がございますので、なかなか難しいという現状があります。そのようなこともあって、セミナーでの説明会は待ちの姿勢がちょっとあるのですが、職場見学会、そういったもの、求職者の方に実際やってみていただく、待ちではないような形のものを行っていきます。あと、こちらは新たな人を入れるということももちろん介護には大事ですけど、定着支援も非常に大事だと思います。離職率が非常に高い状況もございますので、介護従事者に対して、求人を新たに充

足させる支援だけではなく、雇用管理改善、こういった形にすればいいか、好事例を提供して、離職を防ぐような取組も行っているような状況でございます。

次のページを御覧いただけますでしょうか。

6番が新規学卒者等の就職支援ということで、直近が今年3月御卒業の高校生、県内就職率が65.2%、大学生等が45.3%でした。実は、御承知の方もいらっしゃるかと思いますが、50%台前半ぐらいまで落ちていた時代がありました。それがコロナ禍で県内回帰がありまして、60%半ばまで改善したというのが現状でございます。一方、資料に記載されている依然として低いという表現は、これは全国ワースト2位の数字でございまして、全国的な平均は県内就職が8割前後、都道府県によってかなり差はございますが、そういった状況の中で、歴史上、鹿児島、青森等とワースト1を争っているような現状にございます。もちろん、待遇面の差があるということは言わざるを得ないところでございますが、県内の企業様、待遇面ではない良さであったり企業のよさ、人のよさであったりとか、また、仕事だけではない宮崎県の魅力、そういったものを含めて取り組んでいく必要があるということで考えております。今後につきましては、高卒につきましては、ジュニアワークフェアということで面接会を7月に1,000人以上の方に参加いただいて開催いたしまして、3月に大卒、卒業生の方等向けの面接会を予定しております。

次に7番、就職氷河期世代の活躍支援ということで、こちらは令和2年から4年度までを第一ステージということで、就職氷河期世代の就職支援を大々的に行っておりましたが、コロナ禍ということで、まだ道半ばの部分がございます。宮崎県内においては、実は目標を達成しておりまして、人手不足ということもございまして、就職状況はよかったということでございますが、令和5年度からまた引き続き第二ステージということで、また就職氷河期世代について支援のほうをしてまいります。この支援対象者はいろんな方々がいらっしゃいます。非正規をずっとしていた方、引きこもりに近かった方、お仕事から離れていた方ということで、いきなり応募してもなかなか難しい経緯もございます。職場実習であるとか、そういったものからステップを踏んでいくような形等、あとは自信がない、持てないというお声も聞きます。就職氷河期世代専用であるとか、歓迎求人、そういった方歓迎しますよ、採用しますよと明示化した求人、こういったものをさせていただいて、気持ち的に応募しやすいような状況をつくっていきたいということで今やっております。

ページをめくっていただけますでしょうか。

高齢者の就労・社会参加の促進ということでございまして、こちらのほうは、皆さん御存じのとおり、65歳まで雇用確保措置が義務付けられておりまして、65歳までの雇用が今ある状況でございます。今、そこで少子化であったり、高

齢化の話になりますが、65歳以上の方に働いていただくという支援を今やっております。例えば、ハローワークの取組状況ということで、宮崎に7つあるうちの5所に、生涯現役支援窓口ということで、65歳以上の方に特化したコーナーを設けております。そういうこともあってか、実は企業様の取組も宮崎は進んでいるほうでございまして、65歳以上まで働ける制度を掲げる企業様が49.1%ございます。これは全国4位の数字でございまして、企業様の取組に非常に感謝いたします。そういったこともございまして、高齢者雇用は比較的進んでいるような状況でございます。逆に言うと、少子、県内で言うと、先ほどの若年者流出ということで、シニア世代の活用をせざるを得ないということもあるかと思っております。

次に、障害者の就労支援ということでございまして、こちら、皆様御承知かとは思いますが、来年4月から民間企業法定雇用率、2.5%に増えます。現状といたしましては、昨年6月1日現在、法定雇用率達成企業の割合が63%ということで、こちらの企業様、非常に御尽力いただきまして、全国5位という数字でございます。逆に見ると37%の会社が未達成ということでございます。そのうちの56%が、障害者雇用がゼロという企業様がございまして、こういったところを重点的に支援していく。準備段階もそうですし、採用した後のイメージも含めて、一貫した支援を行ってまいります。

最後、おめくりいただきまして、外国人に対する支援でございまして。こちらは、昨年10月末現在ということで、5,616人の方が宮崎県内の外国人労働者、過去最高でございました。コロナ禍で減少した部分があったのですが、過去最高。一方、同時期、全国では182.3万人ということで、人口比ということでは多いわけではない現象がございまして。特徴的な部分といたしましては、技能実習が非常に宮崎では多い。58.7%、全国的には18.8%でございまして。こちら報道等をされて、御存じの方も多いかと思っておりますが、技能実習、制度の在り方について現在議論されており、制度変更が見込まれておりますので、こちらのほうは、現状のままではなく、いろいろな企業様がぜひ考えていただきたいと思っております。特定技能の方も増えている状況でございまして、外国人の皆様に対して、就労だけではなく、生活面も含めたいろいろな支援が必要になるのだということで考えております。

こちらは、県内1,252所ということで、県内の外国人の雇い入れをいただいている企業様も過去最高ということで、私どもといたしましては、雇用管理改善、外国人を雇用することに対する支援を引き続きしていくということで、外国人を雇われる企業様を回らせていただいて、助言指導を行っておりますので、どんどん雇い入れが増えている現状下ですのでより充実させていかななくてはならないということで考えております。

以上でございます。

○小原総務部長 総務部長の小原です。よろしく申し上げます。

最後になりますが、労働保険適用徴収業務の関係で御説明させていただきます。資料が最後の 38 ページからになります。行政運営方針は最後のページ、27 ページに記載がございます。

まず、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進でございます。労働保険とは労災保険と雇用保険を合わせた言い方になりますが、労働保険は農林水産業の一部を除きまして、労働者を 1 人でも雇用している事業所、事業主、全てに加入が義務付けられておりまして、加入手続を行っていないと、雇用調整助成金やキャリアアップ助成金を受けることができないということになります。このような労働保険の加入手続を行っていない事業主を対象として、未手続事業の一掃対策ということで、労働保険制度の健全な運営、また費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上の観点から重点施策と位置づけております。

今年度におきましては、第 10 次労働保険適用促進 3 か年計画の目標であります新規成立 360 件の達成と、さらなる未手続事業の解消に向けまして、加入促進勧奨の活動などの取組を継続しておりますが、上半期の実績につきましては、目標の進捗率を若干下回っているという状況でございます。引き続き、重点業種であります飲食業、建設業、また理・美容業を中心に、未手続事業場の把握、加入勧奨、場合によっては職権成立も含めまして、一掃対策に鋭意取り組んでいるという状況でございます。

続きまして、労働保険料等の適正徴収の関係です。

まず、収納率でございますが、赤線の折れ線グラフが収納率を表わしており、令和 4 年度が 99.36%と前年度に比べて微増ということになっております。ちなみに、全国平均が 99.12%ということで、都道府県別では、令和 3 年度に引き続きまして、宮崎県は全国の第 9 位という収納率になっております。

緑の棒グラフ、こちらは労働保険料の徴収決定額と収納済額を表しておりまして、令和 3 年度に比べて、令和 4 年度はそれぞれ約 24 億円多くなっておりますが、これは雇用保険料率の変更などによる影響であります。令和 4 年度の徴収決定額、約 170 億円になりますけれども、170 億円に対して収納済額は 169 億円ということで、約 1 億円の差、こちらが収納未済額ということになります。前年度以前を含めると、約 2 億円の収納未済額が残っております。その大半を占めるのが、滞納額 100 万円以上の、いわゆる高額滞納事業場でありまして、こうした事業場に対しまして、積極的・効果的な臨戸訪問、また併せまして、差押え等の強制措置を行う等、労働保険料の収納率向上と適正徴収に努めているところであります。

次のページ、39 ページは、電子申請と口座振替の関係でございますが、令和

5年度9月末現在の電子申請利用率件数が4,148件、前年度の同期が3,485件でありましたが、それに比べて600件以上の増ということで、今年度末には5,000件を超えることも期待をしておりますが、電子申請率が17.7%ということで、こちらは8年度末で30%という目標がありますが、まだまだ及ばない、ようやく20%が見えるという水準であります。電子申請は申請する側、事業主にもメリットがありますので、今後とも機会を捉えて事業主や社会保険労務士に対しまして、電子申請の利用勧奨を継続的に行ってまいります。

最後に、労働保険料の口座振替の関係です。9月末の口座振替件数が4,045件ということで、こちらも年々増加傾向ではありますが、利用率が20%を超えたところで、まだまだ低い状況ではあります。口座振替につきましては、確実な保険料の納付であるとか、収納事務の負担軽減が見込まれるというところから、今後もより一層の利用促進を図っていくということでございます。

簡単ではありますが、以上となります。

○有馬会長 ありがとうございます。今年度の行政運営方針の進捗状況について、ただいま事務局の御説明をいただきました。

これから質疑・応答に入りたいと思いますが、質疑につきましては、事前に委員の皆様からいただいております。

それでは、事務局からの回答に入りたいと思いますが、まず、委員に質問の趣旨をここで述べていただいて、それに対して事務局から回答をいただくという流れで進めたいと思います。

まず、井口委員から質問の趣旨と内容等をよろしくお願ひいたします。

○井口委員 宮崎日日新聞の井口です。私から3点、事前に質問させていただいております。

まず、資料6ページの最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等のうち業務・改善助成金について、9月末までの申請件数が66件、この業種別の傾向、情報といった内訳を教えてください。

2番目の同一労働同一賃金ですが、不合理な待遇の禁止、資料7ページのところについては、先ほど雇用環境・均等室長の御説明で十分わかりましたので、回答はされなくて結構です。

3番目、最低賃金制度の適切な運営について、下期に向けた対応の中で最低賃金の履行確保を図る監督指導の実施、資料18ページです。最低賃金の引上げが相次いでいることと、引上げ額が最大であるということから、労働局における監督指導体制を今後強化・拡充という考えがあるのかないのかという観点から質問させていただきました。御回答をよろしくお願ひします。

○渡辺雇用環境・均等室長 業務改善助成金についての業種別の内訳等をお答えさせていただきます。日本標準産業分類の大分類によりますけれども、農業が

9件、製造業が12件、小売業が8件、宿泊・サービス業が12件、医療・福祉関係が12件、それ以外に様々な業種から申請いただいているようなところでございます。

また、2番目のご質問同一労働同一賃金につきましては、説明を省かせていただきます。

○吉野労働基準部長 最低賃金制度の適切な運営ですが、事前にいただいた質問では、どういう業種、どの程度の規模という具体的な内容だったので、お答えを差し控えますという回答を用意していたのですけれども、今委員からお話がありまして、指導体制を強化拡充するのかどうかというところですが、職員の増員については、本省に要求しているところです。それを受け、本省のほうで毎年労働基準監督官の増員の要求は当然行っているところなので、その結果を踏まえて体制を組んでいるところです。なので、これを一地方労働局で、増加させます、拡充させますというのはなかなか言いづらい部分ではあります。なので、現状の人数に応じまして、可能な限り、限られた人数で効率的にできるように、具体的にどうというのはなかなか難しいですけど、過去の違反率が高いところとか、最低賃金法違反の可能性の高いところを狙って、効率的に指導していくというようなことをしております。

○井口委員 ありがとうございます。

○有馬会長 では、続きまして富山委員の質問に入りたいと思います。

○富山委員 宮崎県男女共同参画センターの富山でございます。

大きく2つ質問しているのですが、まず、男性の育児休業についてです。説明資料8ページ目の説明にございましたように、本県は取得率でいうと全国を上回る状況で推移しているということで、これも皆様方の広報啓発の賜物だと思います。このままぜひ頑張って広報啓発をいただきたいと思います。ちなみに、宮崎県は夫の家事・育児の時間が全国的に上位にあるのですが、そういったことと非常に整合性があるかなというふうに思った次第です。ただ、一方で、なんちゃって育休とよく言われるのですが、一日、二日でも育休取得にカウントされるということもありまして、女性の育児負担を軽減するという趣旨からすると、男性の育児休業を数か月単位でしっかり取っていただきたいと思っているのです。そういう観点から、男性育児休業の取得期間について、データがあれば教えていただきたいということが1点。

それから、育児休業を取っても、かえって妻の労力が増えたと、邪魔だというような、そういうこともたまに聞くことがあるのですね。そのようなことをなくすための、本来の目的とされる、効果を上げられるような対策について取組が行われていれば、あるいは検討されていれば、教えていただきたい。これが育児休業についてでございます。

もう1つは、労働災害について。

労働局長の挨拶にもありましたが、たまたま今日の日経新聞でも、日本は労働災害の死傷者数が、先進国に比べると非常に低く抑えられているのだけれども、ここ20年で増加傾向にあるということが、その記事の中で出ておりました。それで、この増加の原因が、高齢者の割合が多いのかどうか、それ以外の要因もあるのか。高齢者が多くなっていることが大きな原因だということはおっしゃっていただきましたので、また別の要因が考えられるようであれば教えていただきたい。

それから、死傷者数の男女比の推移、別の議題で書いてありますが、レベルではなくて、怪我の推移が分かれば御教示いただきたい。

事故の型として、やはり転倒が多いということがございます。転倒について有効な防止策があれば、御教示いただきたい。よろしく願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 それでは、男性の育児休業の取得促進に関してでございます。こちらのほう、今後も男性育児休業の取得促進に向けた取組といたしましては、企業調査や説明会、あるいは次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定制度」の働きかけ等の機会を捉えて、引き続き周知・啓発を行ってまいりたいと思います。令和4年10月に創設されました出生時育児休業制度、これは産後パパ育休制度と言われるものなのですが、男性の育児休業の取得しづらさの軽減や育児への契機づくり等を目的としておりますので、長期的にはなりますけれども、育児・介護休業法に基づく企業指導を実施することにより、男性の育児休業取得促進に関する意識づけの定着を図ってまいりたいと思っております。

委員からご質問のありました、育児休業取得期間のデータにつきましては、令和4年度宮崎労働局労働条件実態調査報告書によりますと、男性の育児休業期間を6カ月未満と以上に区分して調査をしており、それ以上の期間区分の調査を取っていない状況でした。国のほうも、雇用均等調査、こちらのほうが、令和4年度は期間の調査を取っていないような状況でした。

○吉野労働基準部長 続きまして、労働災害の御質問をいただきました。資料のほうにやたらとグラフをいっぱい付けさせていただいておりますが、この機会に一応データなども集めさせていただいて、付けさせていただきましたので、後ほど御参考にゆっくり見ていただければと思います。

あと、お話しさせていただきますと、高齢者のそもそも就労人口、常用労働者の割合は、確実に上昇しています。平成21年のころは12,397人だったのが、令和4年については33,239人で、全体の数も2割程度に達しているという現状があります。

また、労働災害については、60歳以上の人たちの数や割合は増えているのか

統計を出してみたところ、総数が若干増えているというようなところで、平成25年のときには全体でも22%だったのが、令和4年になってきますと、全体の3割近くを60歳以上の高年齢者が占めているということになっていきますので、高年齢労働者の労働災害の割合が増加していることが、死傷者数の増加の一つの原因であることは間違いない。それ以外の増加要因としましては、10年前と比較しまして、転倒災害が1.4倍、動作の反動、これが2.4倍近くになっているというような状況です。これについては、特段年齢によってどうというのはなくて、若い人たちも起こるときは起こるというようなものなので、転倒は明らかに高年齢層が多いという話ではなくて、動作の反動としては、比較的全世代で起こっているような状況です。これも労働災害が増加している一因かなと思います。

次に、死傷者数の男女比の推移については、死傷者総数に占める女性の割合というのは、10年前は33%、約3割で推移していたのですけれども、近年は40%であるとか37%という形なので、4割近くまでちょっとずつ押し上がってきているかなという状況が見えます。

特に転倒のお話もいただいたので、転倒災害だけ詳しく分析したところ、転倒災害による傷病、これって何の怪我をしているのというのを調べたら、骨折が最も多く、全体の64%が骨折でした。さらに、高年齢になるほど労働災害が発生していて、特に女性の高年齢労働者に発生しているというような状況が見てとれるというような結果でした。

最後は、転倒災害に有効な方策というところですが、何で転倒するのかというきっかけが、「つまずきました」「滑りました」というのも多いということになっているので、今日加えさせていただいたA4横の資料、「労働者の転倒災害(業務中の転倒による災害)を防止しましょう」というような別添のリーフレットもお配りしましたが、まずは、つまずきについては、何もないところで足がもつれて転倒するというのが非常に多くて、私も最近、何もないところでつまずくことが多くなりましたが、このようなものについては、気をつけるしかないと言ってしまったらそれまでになってしまうので、まずは転倒やけがをしにくい体づくり、きちんと体が動くように運動をしましょうというようなことであるとか、滑るというものに対しては、床が濡れているとか、もしくは油が滑る要因になっているものもあるので、適切な対策を講じればどうにかなるという話なので、それは適切な対策を講じてください、それについては補助金も一部ありますというような話をパンフレットにも載せております。

最後は、これは気づきという話なので、特に女性が多いという話なので、この原因に骨粗鬆症があって、その検診を受けていただいて、自分の骨の状況が今どうなのかということにまずは気づいていただいて、気をつけてお仕事をさせていただくということが、一つの気づきとしては重要なかなという

ところでは、

○**富山委員** 大変有意義なデータを提示いただきましてありがとうございます。特に女性高齢者の骨粗鬆症、骨密度の減少によってけがが増えておりますので、骨への対策というのを、私どもも併せてやっていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

○**有馬会長** 次は、重黒木委員、お願いします。

○**重黒木委員** 先ほど、方針の進捗状況と補足で説明いただいた点の中で、4点ほど御質問させていただきたいと思っております。

まず、1点目が、資料の7ページにあります、取組の実施状況について、110事業所に対して報告徴収を行い、76社に是正勧告が必要であった。また、8ページにも、「87分の83」ということで、かなり報告をお願いした事業所の中にも、是正勧告の割合が高いと思っているのですけれども、そういった事業所については、もともと相談や通報などで指導が必要なところということで絞っているのか。たまたまお願いをした事業場に対して報告徴収をすると、そういった形で出てきたのかということをお伺いしたいと思います。この意図というのが、通報や相談などが端緒でというようなことであれば、ある程度決め打ちなものだと思うのですけれども、何も考えなくてランダムにというようなところであると、さらに是正勧告が必要な事業所が全体的に多いという感じになるかなと思われましたので、その内容を知りたいと思っております。

もう1点が、別で資料でいただきました、年収の壁の内容についてです。いわゆる年収の壁というのは、女性労働につながってくるのかなと思うのですが、私としては、壁を意識しないで働けるようになることを目指すというところが一番にあります。当面の対応として、今回出てきた年収の壁の対応というところで、仮にほかの、この件には関係はないのですが、時々労働者側から相談を受けた場合に、事業主が、手続きが面倒で対応してくれないという相談を受ける場合がありますので、先ほどの説明の中では、ある程度、申請の簡素化を図るというお話もいただきましたが、さらなる制度の周知徹底をお願いしたいと考えております。

3点目が、継続的なキャリアサポート・就労支援の中で、31ページにありました、生活保護受給者等の就労自立促進事業の中で、地方自治体の就労支援の中で、常設の窓口の設置、自治体が多いかと思うのですけれども、そうでない自治体の巡回相談のイメージというのを教えていただきたいと思います。これは、例えば、定期的に毎月何日にはうちにはそういった相談が来ますよというものなのか、もしくは、そういったことが、相談を受けた際に、お願いをして来ていただくという相談体制になるのか、どういう形なのかが知りたいと考えました。

4点目が、外国人に対する支援ということで、事業場に対する支援等について

は御説明をいただきましたが、先ほどからお話が出ていますように、人材不足というところで、今後ますます外国人労働者が増える傾向にあるのかなと考えたときに、外国人労働者の労働相談というものも非常に増えてくるということが危惧をされます。そういった場合に、当事者が困った場合は、本来は入管で手続きをした際にオリエンテーション的なところで相談、そういったことができるよということの周知が一番いいのかなとは思いますが、そうでない場合、こちらに来られた外国人労働者が、そういった労働相談を受けられるということの周知などをお願いしたいと考えます。以上です。

○渡辺雇用環境・均等室長 重黒木委員からのお尋ねにお答えさせていただきます。

労働局のほうで、労働者等からの相談があった場合には、事案の内容に応じて、優先的に企業調査を実施しているところでございます。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく企業調査の場合については、監督署で実施した同一労働同一賃金に関するチェックリストの内容を確認して、法違反の可能性のある事業所を優先的に選定しているところでございます。

また、育児・介護休業法に基づく企業調査を実施しているところですが、先ほど説明いたしました、令和4年度に育児・介護休業法の改正がございまして、そちらについて、改正内容に対応できてない部分の助言・指導をし、是正の割合が高くなっております。

また、年収の壁への支援につきましては、支援の内容が、あくまで事業者の取組にかかっているところではございますけれども、サポート・支援を用意させていただいております。何分こちらのほう、周知活動が大切になってまいりますので、今後も周知に努めたいと考えているところでございます。

○伊藤職業安定部長 安定部長の伊藤でございます。

生活保護の関係ですが、各ハローワークが管轄する福祉事務所、または地方自治体においては、協議の上で巡回相談の年間計画を立てますので、御質問の趣旨、といたしましては、基本的に決まった、月に1回、2回ですが、決まった日にち行くような形でございます。村を中心として、対象者がいらっしやらないか、ほぼいらっしやらないところは、そちらと御相談して、不定期なところはありますが、一般的には月1～2回、毎月行くような形で年間計画を作成しております。

外国人の御相談につきましては、外国人労働者が利用しやすい監督署であったり、ハローワーク、あと、労働局に設置しております総合労働相談コーナーがまずは初期の窓口になるということで考えております。法定労働条件であったりとか職場のトラブルについては、これは労働局と監督署に設置している総合労働コーナーに相談されれば対応を行っているところでありまして、令和5年度上半期につきましては8件の御相談がありました。また、言葉に問題がある方

もいらっしやると思いますが、そのような場合につきましては、13言語で対応できる多言語型センターを活用して御相談を承っております。これは労働局の話で、それ以外に厚生労働本省が設置しているものとしたしまして、労働条件等の相談を行う「外国人労働者向け相談ダイヤル」、これと似ていますが、「労働条件相談ホットライン」、このようなものも設置しております。

あと、これは労働相談であくまでお話ししている部分でございまして、宮崎県が「みやざき外国人サポートセンター」、カーリーノの地下にあります。広く生活全般の御相談をオンラインでも行っておりますし、そういった直接の御相談も可能かと思えます。そのような関係機関とも連携を図りながら、相談窓口の充実を行っているところです。

最後、技能実習生が宮崎は多いということで、技能実習生についての相談窓口も、外国人技能実習機構において、母国語相談センターのフリーダイヤルで実施して対応しております。以上でございます。

○重黒木委員 ありがとうございます。

○有馬会長 次は、岩満委員、お願いします。

○岩満委員 不合理な待遇の禁止に関する違反が増加した理由、事情につきましては、先ほど御説明いただきましたので、是正指導をされたということなので、それに対する効果ですとか改善等が見られているのかということをお教えいただければと思います。

○渡辺雇用環境・均等室長 是正指導を行うことの効果改善につきましては、企業の就業規則とか給与明細を実際に提出していただいて、是正を確認しております。例えば通勤手当を支給していないような場合には、通勤手当を支給する制度を規定していただいて、実際に支払ったことを確認したり、慶弔休暇などにつきまして、正社員は有給なのだけでも、有期雇用労働者に対しては、無給というような場合に、どういう規定になっているか、就業規則等の確認をさせていただいて、確認しているような状態でございます。

○有馬会長 最後に、馬場委員、お願いします。

○馬場委員 先ほどの重黒木委員の話とかぶっている部分もあるのですが、外国人が全国平均から見たら比率は少ないけれども、宮崎県においては過去最高ということをお聞きしました。今後、外国人に選ばれ続け、持続的に雇用できるようにするために、働きやすい環境を提供するということが非常に大事なのかなと思っております。外国人を受け入れている企業で、外国人の満足度の高い職場環境の整備でうまくいっている好事例とかあれば、そういったものも周知することで、お互い学び合う機会が得られるのではないのかなと思ったところですが、そういったものを把握しておられたら教えていただきたいと思えます。また劣悪な労働環境やハラスメントなどの問題が顕在化しているなどあり

ましたら、それに対してどのような指導を行っておられるのか、ご教示いただくとともに、外国人労働者が通報できるような相談窓口の整備状況など教えていただきたいということでございます。それが1点目です。

2点目は、32ページでのご説明において、新規学卒者の就職率が全国でワースト2というお話があったかと思いますが、それに関し、宮崎県内の企業の魅力や宮崎の働きやすさとか、そういったものをPRするということをお聞きしましたが、そもそも他に何か原因があるのであれば、別の対応が必要じゃないかと思えます。例えば、そもそも宮崎県に、学生にとって心にささるといいますか、そういった魅力のある企業がないということであれば、それを誘致するだとか、スタートアップがしやすい環境を作るだとか、そういったものを行政の部門の壁を越えて進めていくとか、あるいは学校の教育内容と企業のニーズにミスマッチがあるとか、そういったものがもし原因であるのであれば、また他の対応もあるのではなかろうかと思ひまして、このような質問をした次第でございます。

○伊藤職業安定部長 改めまして安定部長の伊藤でございます。私は実は3月まで海外におりまして、日本は今までは外国人労働者に選んでいただいた部分があったと思いますが、それが徐々に厳しくなるということが言えると思っております。例えばベトナムの方々が、宮崎県は多いですけど、最近韓国を選ばれるという話がよく言われているところでございます。いろいろ手探りで外国人労働者を雇われる企業様が多いかと思ひますので、雇用管理指導といっても、頑張れと言っても意味がないので、具体的な好事例として、そういったものを照らし合わせさせていただいて、こういう形でやっていくといいのではないかと、ということで、様々なこういうものがあると、そういう資料を使った上で、関わっております。

課題というお話でございましたが、総合労働相談コーナーにおいては、一般的な御相談というか、相談内容で何か課題が潜在するという状況では実はありません。しかしながら、一般論ということと言えるかと思ひますが、お仕事だけではなくて、生活に馴染むことであつたりとか、様々なことをしていかないと、日本、また宮崎にお越しただけじゃないかということを感じております。

次に、新規学卒者の関係は、私どもの先ほどの資料においても、宮崎の企業を知っていただくという場の提供ということを中心に行っているということで、そういう御質問をいただいたということで承知しております。県外に就職を希望する多くの生徒が、正直申し上げて賃金や福利厚生、これは歴然とした差がございます。求人条件の緩和ということで私は企業様とお話ししております。一方宮崎の企業様が稼げる力というか、そのようなことも非常に重要ということで、賃

金を上げよということは、本当に私どもも言うのは簡単なのですが、そういうことだけで済む話ではないとは正直思っております。また、企業の選択肢が多いほうが選択する側にとって良いですので企業の誘致であったりとか、そういうことが、スタートアップも含めて、大事だと思います。一方、賃金水準の話になると、宮崎の水準ではなくて、高めの水準に上げていただかないと、賃金が低いから進出するとか、そういうので来ていただいても、あまり効果はないということ考えております。

○馬場委員 わかりました。ありがとうございます。私ベトナムに駐在しておった時期がございまして、こちら宮崎ではベトナム人の方も多いようですので、是非そういったことで働きやすい環境を整備していただき、日本に来てがっかりと思っほしくない、個人的に強く思うところです。

新規の学卒者につきましても、PRにつきましても、私の感覚なのかもしれませんが、高校生も大学生も就職するのに親の影響力というのはかなりあるのだらうなと思っておりますので、もっと親御さんに対するPRとか周知というものも一つ効果的なのかなと思ったところがございます。ありがとうございます。

○有馬会長 今、5名の委員の方から事前に質問されておりました回答を終わりました。

それでは、ほかの委員の方から、御質問、御意見等がもしございましたら、よろしくお願ひします。

○塩月委員 旭化成の塩月と申します。私どもは、やっぱり地元の人々の雇用を一番に考えております。というのが、中国の経済の後退とかで、やっぱり企業が厳しくなってきた、構造改革といいますか、労働雇用転換といいますか、止めざるを得ない事業もあれば伸びる事業もある。そういう中を、なるべくタイミングを合わせて、人材のシフトをして、雇用がなくなるということが起こらないようにやってきているわけですね。一方で、処遇も延岡は安いなというのもあって、県平均に届いてなかった部分があるので、そこは引き上げて県平均ぐらいはあるような形にして、それで家庭がちゃんと持てるような処遇で、それが成り立つビジネス構成にしていこうということを年来取り組んでおります。やっぱり海沿いは安いよということで事業を呼び込んできた歴史が過去にはあるのですが、それではやっぱり延岡に来たら貧しい生活が待っているということになるので、それでは人口の流出は止まらないということで、処遇を確保して魅力のある形で企業を呼び込むということをやりたいと思ひながらやっております。以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。御意見ということですね。

ほかの委員の方々、何か御質問、御意見はございませんか。

○伊達会長代理 男性の育児休業取得については、様々な御意見が出たところだと思います。どのくらいの期間、育児に関わっているか、調査に取り組むことが必要ではないかと思っております、極端に言うと、男性の育児休業というのは、取るのは当たり前で、取得は100%以外にないと思っています。その環境ができない限りは、賃金格差や、もろもろ今まで上がってきているような課題の解決にならないのではないかと。極論かもしれませんが、そのくらいに考えています。当たり前で、休暇を半年取るよ、1年取るよという状況で、パートナーとどういう子育てをしていくかということから、県民の人口をこれ以上減らさずに、支える人をもっと育てる、引き出してくるという考え方で雇用を維持するというのも重要なのではないかとかと思っています。ですので、女性活躍推進法は、私個人的には男性活躍推進法も同時に進めてこそ意味のある法律で、条例でもいいのですが、作ってほしいと思っています。男性にもっと育児や家事労働に活躍してほしいなと思っています。そのくらい考えているところです。ここがすごく問題になると思います。

それと、高校生の就職率については、50%を切っていたような時代から考えると65%、すごく伸びたのだなと思いますけれども、いかにそれが意義あるかということを見ると、先ほどから議論になっておりますように、例えば高卒で100人出ます、それで県内就職者が65人でしたという数字だとは思いますが、県内の企業さんがたくさんありましたと。そこで高校生を採りたかったけれども、採れたところというのは何割くらいあって、一回一回実は充足しているのか、もっと採りたかったのかによって、先ほどご説明がありましたように、どういうアプローチが効果的なのかということが一つ見えてくるのかなと考えたところですので、企業さんが、必要としていたが採れなかったというデータがあれば教えていただきたいと思っています。

○伊藤職業安定部長 今いただきました御質問で、データとしては持ち合わせてはいない状況です。3月ごろになると、やはり採れてない、または充足していない企業様というのは、かなりあるという認識を持っています。

○伊達会長代理 宮崎県自体は出生率を上げようということを県のプロジェクトの中で出していると思いますので、出生率を一生懸命やる人と、男性の育児休業取得を一生懸命やる人が横断的に一体化しないと、宮崎県のみならず、全国的、世界的に、宮崎が後ずさりしていくような気がしてならないので、そのあたりも今後、適切な取組に向けて、ひとつ年金ぐらい付けていいのかなと思ったりもしておりますので、何か後押ししていただきたいなと思います。

○有馬会長 ほかに御質問、御意見はありませんか。

○井口委員 冒頭の労働局長の挨拶の中で、年収の壁に関連して、35歳から55歳の人が正社員になるという割合が増えている。新規求職者数が増えているこ

とから、求人倍率が下がったというふうな御説明だったと思うのですが、女性パートが正社員になるということが、他の業種に対する円滑な労働移動になるのか、それとも、なかなか正社員化に伴って、雇用のミスマッチが起きてしまうという新たな問題が発生しないのか、その状況についてはどのように分析していらっしゃるのでしょうか。

○**坂根労働局長** これは9月1か月の情報ですので、学校の夏休みの関係とかで、パートで働いている女性の方が、たまたま求職活動をしやすかったということなのか、その要因については、今後、継続的に分析していく必要があると思っています。いずれにしても、年収の壁の問題があって、しっかり働きたい、物価の高騰等もありますけれども、しっかり稼ぎたいというパート従業員の方が正社員化を求める動きというのが9月はあったということで、今後、この部分については、さらに私どもも詳細に分析して、一時的なのか、本当にそういう動きがあるのかということは検証していく必要があると思います。

○**井口委員** 労働移動になるということで、人手不足業種への労働移動ということが今後期待されるならば、そういった助成金等の賃金というところも的確に図っていくべきだと思うのですが。

○**坂根労働局長** その一方で、9月は企業様が求人を控えているという動きもあって、いわゆる人手不足のところを、今まで1人欲しかったところを、労働時間を増やして対応しようという動きもあると思っています。今そういうところで悩んでいるといいますか、いろいろ検討しているのが9月の動きだったと思っておりますので、そこも併せて、雇う側と雇われる側の間で、人材不足を解消していく動きは当分注目していきたい、しっかり検証していきたいと考えております。

○**井口委員** ありがとうございます。

○**有馬会長** ほかに、よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御発言がないようですので、以上をもちまして質疑応答を終了いたします。

本日の審議会では、宮崎労働局行政運営方針の進捗状況について、全国をまたぐ取組や課題につきまして協議いたしましたが、事務局におかれましては、本日の審議内容や、委員さんの御意見等を真摯に受け止めて、事業の取組を進めていただくようお願い申し上げます。

以上で本日の審議を終了いたします。

なお、審議に関する議事録及び次回の審議会開催について、事務局から説明をお願いします。

○**三輪監理官** 本日は数多くの御意見をいただきまして誠にありがとうございました。

今回の議事録の署名は、宮崎地方労働審議会運営規程第6条により、公益代表から有馬会長、労働者代表から重黒木委員、使用者代表から河野委員のお三方にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれはないと判断しておりますので、宮崎地方労働審議会運営規程第6条の規定により公開とさせていただきます。

次に、第2回の審議会の日程について御連絡をさせていただきます。事前に日程調整を行った結果、第2回は令和6年3月14日木曜日の午後の開催を予定しております。御多忙のことと存じますが、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局からは以上となります。

○有馬会長 それでは、以上をもちまして本日の審議회를終了いたします。どうもお疲れさまでした。

午後5時閉会