

令和3年度第2回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和4年3月14日（月）

午後3時～午後4時41分

場所：ホテルメリージュ3階 鳳凰の間

午後 3 時開会

○新盛総務企画官 それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和 3 年度第 2 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、総務企画官の新盛と申します。よろしくお願いたします。

それではまず、お手元の資料を確認させていただきます。

8 点ほど配付があると思います。1 点目が「令和 3 年度第 2 回宮崎地方労働審議会」とタイトルを書いているものです。会次第、参加者名簿なども一緒に綴られております。4 枚ほどホッチキス留めになっております。続きまして、「地方労働審議会令」で 2 枚物、ホッチキス留めになっております。続きまして 1 枚物で「宮崎地方労働審議会運営規程」、その次が「令和 4 年度宮崎労働局行政運営方針(案)」ということで本日のメインテーマになります。その下が色刷りで「令和 4 年度宮崎労働局行政運営方針～ダイジェスト版～」で 3 枚ほどホッチキス留めになっております。続きまして、本日審議いただくもう一つのテーマ、「宮崎県の最低工賃について」ということで、これが 5 枚ほどホッチキス留めになっております。それから、事前にいただいた質問を取りまとめております「令和 3 年度第 2 回宮崎地方労働審議会における事前質問について」ということで 2 枚ほどまとめております。そして、横向きに印刷してある「令和 3 年度第 2 回宮崎地方労働審議会」とタイトルを掲げておるものをお配りしております。なお、最後の「令和 3 年度第 2 回宮崎地方労働審議会資料」と記載された資料についてですけれども、使用者代表の河野委員から、令和 3 年度の実施状況が確認できる資料を提示してほしいといった御意見をいただきましたので、本日追加として配付させていただいております。御参考にさせていただければと思います。

それでは、本日の委員の皆様方の出席状況を御報告申し上げます。

公益代表委員 5 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 5 名、合計 14 名、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いたします。

なお、本日は、公益代表委員の瀬ノ口委員、労働者代表委員の西村委員、前原委員、それと使用者代表委員の塩月委員が御都合により欠席されております。

本日の審議会の公開につきましては、2 月 28 日から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、あわせて御報告いたします。

それでは、資料「宮崎地方労働審議会委員名簿(第 11 期)」を御覧ください。一番上の資料をめくっていただくと名簿が入っております。昨年 10 月に改正がありました第 11 期の任期につきましては、令和 3 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日までの 2 年間となっております。

昨年 11 月に開催いたしました令和 3 年度第 1 回宮崎地方労働審議会開催の後

に委員の変更がありましたので、ここで御紹介いたします。

労働者代表委員の小川委員でございます。

なお、本日の審議につきましては、宮崎地方労働審議会運営規程第6条の規定により、議事録を作成させていただきますが、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれはないと思われまますので、原則どおり公開とさせていただきます。

また、本日の議事録の署名は、会長のほかに労働者代表から重黒木委員、使用者代表から野口委員のお二人にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

最後に、この会場についてですが、本日の審議会終了後には別途の使用予定が入っているということですので、申しわけありませんが、17時までには審議を終了していただきますよう、円滑な進行に御協力をお願いいたします。

それでは、第1回目の審議会では、会長に選出されました有馬委員に以後の進行をお願い申し上げます。よろしくお願いたします。

○有馬会長 皆さん、こんにちは。本日はお忙しいところをお集まりいただきましてありがとうございます。もうすっかり暑くなりまして、私も歩いて来ましたら、ものすごく汗ばむ状況でした。

新型コロナにつきましても、ちょっと高止まりという感じで、まん延防止措置が宮崎県は解除されましたが、まだまだ減る傾向は今のところ十分見えておりません。恐らく疑似コロナという状況が今年もちょっと続くような感じがいたしますが、そういう中、働く人々の労働条件と労働環境の維持改善は非常に大切な事項でございますので、本日の審議につきましても、忌憚のない御意見をいただければと思っております。

では、早速会のほうに入ってまいりたいと思っております。

それでは、会議次第に従って進めてまいります。

最初に、田中局長さんから御挨拶をいただき、その後、2点の審議議題について、事務局から説明をいただき、議題ごとに質疑応答、意見交換を行う予定です。

それでは、田中局長さん、御挨拶をよろしくお願いたします。

○田中労働局長 お世話になっております。

委員の皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、ただいま会長のほうからもお話がありましたとおり、今月6日に、まん延防止等重点措置が解除されたものの、新型コロナウイルス感染状況は下げ止まりの感染状況でございます。そのような中で、当審議会に御出席を賜りまして、本当に厚く感謝申し上げたいと思っております。

また、日頃より労働行政の推進に深い御理解と御協力を賜っておりますことを、この場をおかりしまして、改めて厚く御礼申し上げたいと思っております。

本日の審議会では、2つの議題について御審議をいただきたく存じます。

1つ目は、令和4年度宮崎労働局行政運営方針（案）についてでございます。運営方針は、県内の雇用情勢あるいは労働環境等を踏まえまして、宮崎労働局が令和4年度において、どのような施策をどのように進めていくのか、その方針を示すものとなります。今回、その運営方針（案）について御審議いただきまして、皆様の御意見を踏まえた上で運営方針を確定いたしまして、令和4年度の労働行政を適切かつ効果的に推進していく所存でございます。御審議のほどよろしくお願ひ申し上げます。

2つ目は、最低工賃についてでございます。最低工賃は、家内労働者が委託を受ける仕事について、一定の作業体ごとに工賃の最低額を定めたものでございます。宮崎県内には3件の最低工賃がございますけれども、本日は、宮崎県内燃機関電装品最低工賃の改正諮問見送り、それから、2月に開催いたしました宮崎県婦人既製洋服製造業最低工賃廃止に係ります専門部会の審議結果を皆様のほうに御報告いたしまして、地方労働審議会としての答申をいただきたいと考えておりますので、限られた時間でございますけれども、御審議のほどよろしくお願ひ申し上げます。

簡単でございますけれども、審議会開催に当たりましての私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願ひ申し上げます。

○有馬会長 ありがとうございます。

では、早速会次第に基づきまして審議に入りたいと思います。

まず、2の審議議題の（1）令和4年度宮崎労働局行政運営方針（案）について、事務局から説明をお願いいたします。

○高根総務部長 総務部長の高根と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。早速ですけれども、座ったまま御説明に入らせていただきます。

まず最初ですけれども、新型コロナウイルス感染症の感染拡大によりまして、社会の様相が大きく変わることになりました。本県におきましても、令和3年1月9日に県独自の緊急事態宣言が発令され、また直近では、令和4年1月25日に県内全域に対して、まん延防止等重点措置の適用がなされたところでございます。

こうした状況の中、令和2年度より、有効求人倍率が減少しているところでございますけれども、新たな生活様式の普及による経済活動の再開とともに、今夏には下げ止まり傾向となり、そして10月以降は緩やかに持ち直しているところでございます。

宮崎労働局におきましては、労働基本法に係る施策を効果的・効率的に進め、地域における総合労働行政機関として機能するために、宮崎労働局長のリーダーシップの下、労働基準監督署及びハローワークと一体となって、労働基準、職業安定、そして雇用環境・均等及び人材開発の4つの分野の施策を総合的に運

営してまいります。

これから具体的な施策について御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、お手元にございます令和4年度宮崎労働局行政運営方針（案）の2ページをおめくりください。算用数字で2と書いてあるページになります。

まず最初に、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応についてです。

まず、雇用の維持・在籍出向の取組への支援というところをございます。まず県内の新型コロナの拡大状況等によりまして、雇用調整助成金の活用を周知を行うとともに、休業だけでなく、教育訓練や出向を活用して雇用維持に取り組む事業主を引き続き支援を行います。

また、産業雇用安定助成金によりまして、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携しまして、在籍型出向を活用した雇用維持を促進したいと考えているところをございます。

続きまして、3ページを御覧ください。

人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進をございます。

新型コロナの影響によりまして、宿泊業や飲食サービス業従事者を中心としまして離職やシフトの減少を余儀なくされる方がいる一方で、建設業や医療・福祉等の人手不足分野では、依然として人材確保が問題となっているところをございます。新型コロナの影響を受けました求職者のニーズに添った支援を展開するとともに、キャリアチェンジ等を円滑に実施するために異業種への理解を深めるための説明会等の実施などにより、意欲・能力を生かして活躍できる環境整備等を進めることが重要であると考えているところをございます。

医療・介護・保育、そういった分野などの雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進いたしまして、潜在求職者の積極的な掘り起こし、労働市場及び求職者動向等に基づくハローワークからの積極的な提案による条件緩和指導等によりまして、重点的なマッチング支援を実施したいと考えているところをございます。

また、公的職業訓練につきましては、地域の関係者が参画する協議会等におきまして、これまでの訓練コースの実績等を踏まえて検証や見直し等を行い、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定を促進していきたいと考えております。

また、新型コロナの影響によりまして、介護・福祉分野での離職者の増加が問題視される中で、再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援に取り組んでまいります。

このほかにも、地域雇用の課題に対応し、良質な雇用の実現を図る都道府県の

取組等の支援、職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進を実施してまいりたいと考えております。

続きまして4ページを御覧ください。次はデジタル化の推進についてです。

時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要があると考えているところでございます。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が自ら行う行政サービスにおきまして、デジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要があると考えております。

デジタル分野におきましては、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースにつきまして、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの充実を図ることとしております。また、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨してその受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後にかけての就職支援によりまして、デジタル分野における再就職の実現を図ることといたします。ハローワークシステムにつきましては、段階的な刷新により、求職・求人の申し込みに加えまして、新たにオンラインにおける求人情報提供や求人応募が可能となりました。これらの新機能を有効に活用していくために、新機能の周知やオンラインサービスを利用するために必要となるマイページ開設促進の取組を継続的に実施いたします。

また、職業相談等へのオンライン化につきまして環境整備を行い、局内全てのハローワークにおきまして、オンラインにおける職業相談の対応が可能となっているところでございます。今後は、新型コロナ対策や求職者の更なる利便性向上のため、ハローワークシステム刷新とあわせて、ハローワーク全体のオンラインサービスの充実を推進してまいります。

続きまして、5ページを御覧ください。多様な人材の活躍促進についてです。

まず、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についてです。

令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容につきまして企業に周知徹底をするとともに、全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要があると考えているところでございます。

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである産後パパ育休制度の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分理解されるよう「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集や両立支援助成金を活用するなどにより、労使団体等と連携して周知に

取り組み、施行後は着実な履行の確保を図っていきたいと考えております。

また、不妊治療と仕事の両立につきましては、社会の関心も非常に高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところでございます。不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業主に対しまして、働き方改革推進支援助成金を支給し、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対して、両立支援等助成金を支給するなど、不妊治療を受けやすい職場環境整備に取り組む中小企業主に対して支援を行っていきたいと考えております。

このほかにも、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援、女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援、そして新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援を実施してまいります。

続いて、飛びますけれども、8ページを御覧ください。

新規学卒等への就職支援についてです。

第2の就職氷河期世代をつくらぬよう、新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置されました就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施したいと考えております。

また、県内就職内定者の割合を高めるために、引き続き県内企業に対する働き方改革について理解を求めてまいりたいと考えているところでございます。

続いて、1枚おめくりいただいて9ページになります。非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援についてです。

新型コロナの影響によりまして、非正規雇用労働者等の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職を支援するために、ハローワーク就職支援ナビゲーターを配置いたしまして、再就職支援計画の作成・実施による担当者制によります個別支援を実施いたします。

また、パートタイム有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収等を実施することによりまして、法の着実な履行確保を図るとともに、引き続き、あらゆる機会を捉えて、事業主等に対して法制度の周知を図ってまいります。

その他にも、求職者支援制度によります再就職支援、離職者を試行雇用する事業主への支援、そして、地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援を実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして10ページを御覧ください。

就職氷河期世代の活躍支援についてです。

ハローワーク宮崎に設置しております専門窓口におきまして、専門担当者制によるチームを結成し、個別の支援計画に基づきまして、キャリアコンサルティング、生活設計面での相談、必要な能力開発施策へのあつせん、求職者の適性・

能力等を踏まえまして求人開拓、そして就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施してまいります。

また、就職氷河期世代求職者を対象とした求人の確保につきましては、県内各ハローワークにおきまして集中的な取組を実施した結果、令和元年8月から令和3年11月までの累計になりますけれども、その数は全国7番目となっております。引き続き高水準での取組を維持・計画してまいりたいと考えているところでございます。

そのほかにも、就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用、地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援、そして、就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援を実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、飛びまして12ページを御覧ください。

高齢者の就労・社会参加の促進でございます。

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中におきまして、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、そして活躍できる社会を実現することが重要となっております。

このため、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主に対しまして、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者への処遇改善を行う企業への支援を行ってまいります。また、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むために、ハローワーク宮崎、延岡、日向、都城、そして高鍋に設置しています「生涯現役支援窓口」におきまして、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行っていきたいと考えているところでございます。

続いておめくりいただきまして13ページを御覧ください。

続いて、障害者の就労支援についてです。

令和3年3月1日に障害者雇用率が引き上げられたことを踏まえまして、障害者の雇用促進や職場定着を一層推進する必要があると考えているところでございます。

ハローワークと地域の関係機関が連携いたしまして、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している、いわゆる障害者ゼロ企業に対しまして、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、そして中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図ってまいりたいと考えているところでございます。

そのほかにも精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応し

た就労支援や、公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして1枚おめくりいただきまして14ページを御覧ください。

誰もが働きやすい職場づくりになります。

まず、安全で健康に働くことができる環境づくりについてです。

まず、長時間労働の是正についてですけれども、生産性を高めながら、労働時間の短縮等に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対して助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた改善指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1カ月当たり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体に対する監督指導を引き続き実施してまいります。

次に、労働条件の確保・改善対策についてです。

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図りまして、これを定着させることが重要でありますので、労働基準法令の遵守の徹底を図るとともに、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。

続きまして、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。

まず、製造業につきましては、機械災害防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づきまして、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進してまいります。

次に建設業になりますけれども、こちらにつきましては、墜落・転落災害防止対策など、建設工事における労働災害防止の促進を図っていきたいと考えているところでございます。

次に林業でございますけれども、宮崎県におきましては、林業における労働災害の発生が多い状況となっております。このため、11月に「林業労働災害防止強調運動」を展開するとともに、関係行政機関及び林業関係団体と連携しながら、労働災害防止の取組を推進してまいります。

最後に、労働災害が増加傾向にある第三次産業等につきましては、安全衛生推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じまして、転倒災害防止対策や腰痛予防対策など、企業の自主的な安全衛生活動の促進を図っていきたいと考えているところでございます。特に転倒災害防止につきましては、「STOP！転倒災害プロジェクト」を実施することなど、労働災害防止団体と連携を図りながら取組を推進してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、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。

ここ数年の労働相談件数は、年間1万件を超えて推移しているところでございまして、この中でハラスメント関係の相談は依然として1割程度を占める状況が続いているところでございます。また、民事上の個別労働紛争に関する相談は、パワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」に関するものが9年連続でトップとなっている状況でございます。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられましたハラスメント防止策の履行確保を徹底しまして、職場におけるハラスメント対策を引き続き総合的に推進していきたいと考えているところでございます。

続きましてちょっと飛びますけれども、21ページを御覧ください。

最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の推進についてでございます。

最低賃金につきましては、「経済財政運営と改革の基本方針2021」におきまして、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとされておりまして、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化や、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠であると考えているところでございます。業務改善や生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対しまして、業務改善助成金の充実によりまして、賃上げを支援してまいりたいと考えているところでございます。

また、最低賃金額の改定につきまして、労働者及び使用者はもとより、県民の皆様に対しまして幅広い周知が重要であると考えておりますので、県内全ての地方公共団体の広報誌、ホームページ掲載依頼をはじめとして、使用者団体、労働組合、各種団体等の協力を得まして、その周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導をこれからも行ってまいりたいと考えているところでございます。

以上ポイントを絞って説明させていただきましたが、私からの説明は以上となります。

○有馬会長 ありがとうございます。

今、事務局より令和4年度宮崎労働局行政運営方針(案)につきまして説明をいただいたところですが、事前に委員の皆様方から質問を受けております。

次に事務局から、事前の質問に対しましての回答をお願いしたいと思います。

まず、労働基準部長によろしく願います。

○松野労働基準部長 労働基準部長の松野でございます。どうぞよろしく願います。私のほうから回答させていただきます。

宮崎労働局におきましては、平成20年度から九州森林管理局(宮崎県内森林管理署)、宮崎県(環境森林部山村・木材振興課)、林業関係発注機関(国・県以

外の森林組合、宮崎県林業公社、宮崎県森林林業協会等の林業関係事業者団体)、林業・木材製造業労働災害防止協会の林業関係者を招集いたしまして、林業労働災害防止強調運動連絡会議を設置いたしまして、労働災害の取組について協議しているところであります。

具体的には、労働災害発生状況に関することや宮崎県、関係機関における素材生産事業、造林事業の発注状況等の情報交換に関することや各団体における現場安全パトロールの実施、及び林業従事者教育の推進等の情報交換を行っております。

特に毎年 11 月 1 日から 11 月 30 日までの 1 か月間を、先ほども高根のほうから説明をいたしましたけれども、林業労働災害防止強調運動月間といたしまして、林業事業者に対し、ポスター・リーフレット等を活用しての本取組を要請するとともに安全パトロール等を実施いたしまして、現場での安全管理状況を確認、指導しているところでございます。

例といたしましては、伐木造林作業、集材作業、かかり木処理作業及び木材伐出機械等作業に係る安全対策の徹底、林業事業者に対する「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備のためのガイドライン」に基づく労働災害防止対策の指導の実施等を行っておるところでございます。

なお、委員からの御指摘のとおり、林業現場における労働災害防止対策には早急かつ抜本的な対応が求められることから、今月 18 日（今週金曜日）に開かれる災害防止団体等連絡協議会を活用いたしまして、従前から継続してきている様々な取組に加えて、林災防（林業・木材製造業労働災害防止協会）に加入していない、林業現場での安全管理が徹底されていない、いわゆるアウトサイダー業者の取り込みをも協議いたしまして、何らかの具体的な打開策を見出して、今後抜本的な対策を進める上での糸口としたいと考えております。以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。本県林業の労災の死傷者数が全国ワースト 2 位ということについての御質問に対する回答でございましたが、質問された委員の方、よろしいでしょうか。

○有馬会長 では、次に入りたいと思います。次は安定部長さんより回答をお願いいたします。

○小川職業安定部長 安定部長の小川です。質問に回答させていただきます。

まず、1 つ目、宮崎県における労働行政を取り巻く情勢等の部分で塩月委員から御質問をいただきました件です。

有効求人倍率について平成 30 年 1 月から最高水準となる 1.53 倍になり、建設業や介護産業などで慢性的な人手不足になったとあるが、建設業のみの有効求人倍率、県下の建設業の賃金の推移に関するデータを示してほしいという御

質問でございます。

回答といたしましては、宮崎県の建設業関連の有効求人倍率は、平成 28 年度は 2.08 倍、平成 29 年度は 2.85 倍、平成 30 年度は 3.42 倍、そして令和元年度は 3.58 倍、直近令和 2 年度は 3.55 倍という状況となっておりまして、5 年で 1.47 ポイント上昇しています。

一方で、建設業の賃金については、厚生労働省の賃金構造基本統計調査によりますと、平成 28 年は月額 26 万 7,800 円、平成 29 年は 27 万 9,400 円、平成 30 年は 28 万 900 円、直近データとなる令和元年度については 28 万 800 円となっておりまして、緩やかではありますが、改善の傾向が見られるという状況となっております。

2 つ目、雇用の維持・在籍出向の取組への支援、こちらは前原委員から御質問をいただいたものです。県内の雇用調整助成金の申請、支給状況、それと企業の教育訓練等の実施状況についてということでございます。

まず、雇用調整助成金のコロナ特例の申請・支給の状況につきましては、令和 2 年 4 月からの累計で支給申請件数は 2 万 9,792 件、支給決定件数については 2 万 9,552 件という状況でございます。

最近の申請状況を簡単に御説明させていただきますと、令和 3 年 8 月のまん延防止等重点措置の影響によりまして、令和 3 年 10 月で 1,730 件の申請がございました。その後減少に転じておりまして、直近の令和 4 年 1 月のデータですと 916 件という 3 桁に落ちています。ただ、その後、再び感染者が増加し、令和 4 年 1 月に適用されたまん延防止等重点措置の影響によって、申請については再び増加傾向に転じるという状況となっております。3 月 6 日でまん延防止等重点措置は解除されておりますが、感染が収まっているというわけではないので、引き続き、雇用調整助成金の活用に関して周知・広報を積極的に進めたいと考えています。

次の質問として、企業が教育訓練を実施するケース、これはどのくらいあるのかということですが、これは雇用調整助成金の制度を活用して休業との組み合わせで実施するということが少なからずあるのですが、こちらの内訳を、大変申し訳ありませんが、私どものほうで集計をしておりません。現状でお示しできるデータがございませんので、内訳については、今後集計することを検討させていただきたいと考えております。

3 つ目でございます。人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進というところで、前原委員より御質問がございました、県内の介護産業の人手不足の状況、賃金等を中心とする労働条件の改善状況についてということでございます。

介護については、建設業と同様に増加傾向となっております。有効求人倍率については、平成 28 年度が 2.03 倍、平成 29 年度は 2.34 倍、平成 30 年度は 2.49

倍、令和元年度は 2.69 倍、令和 2 年度は 2.79 倍となっております、5 年で 0.76 ポイント上昇しています。この要因ははっきりしていません、介護関係を希望する求職者が減少していることとございます。具体的な数字を申し上げます、5 年前と比較して 4,800 人弱も求職者が減っております。

次に、介護関係職種の賃金についてであります。こちら先ほどの建設業と同じく、厚生労働省の賃金構造基本統計調査によりますと、平成 28 年については月額 20 万 1,800 円、平成 29 年は 20 万 3,500 円、平成 30 年は 21 万 7,600 円、令和元年は 22 万 600 円程度となっております、建設業と同様に上昇の傾向にはあるものの、これが求職者の減少に歯止めがかかっていない状況となっております。

このような状況に対処するため、宮崎労働局としては、先ほどの御説明した方針（案）にもありますとおり、キャリアチェンジ等の円滑な実施に力を入れるべく、介護等の人手不足分野に係る説明会の積極的な実施であるとか、職業訓練を活用した能力の開発、職種転換に向けた種々の支援を組み合わせることで、雇用の吸収力の高い介護とか建設分野などといった分野への人材確保支援を積極的に進めていこうとしている状況でございます。

先ほど申し上げましたとおり、賃金などの処遇や労働条件の改善に係る課題につきましては、介護であれば厚生行政、建設や運輸なんかであれば国土交通行政というのが中心となって対応すべきところではありますが、安定行政の立場といたしましては、求職者のニーズの把握、それに基づいた求人の充足に向けた助言・指導、条件緩和の指導とか、そういったものを行うとともに、労働条件や雇用管理の改善に関する助成金等の周知・広報を積極的に進めていき、処遇改善に少しでもつながればと思っております。

4 番目の地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定について、松尾委員から御質問をいただいております。

昨年の職業訓練コースの実績を教えてくださいというものでございます。

簡単に御説明させていただきますと、令和 2 年度においては、基本的に訓練というのは定番のものづくりというのがあるんですが、これに加えて、人手不足が継続している介護分野と、求職者ニーズの高い情報分野の 2 つを重点分野として訓練コースを例年設定しているところです。令和 3 年度、令和 4 年度においても同様の方針で進めているところでございます。

令和 2 年度の開講コースにおける定員充足率について簡単に御紹介させていただきますと、介護分野については、求職者支援訓練で 38.1%、委託訓練だと 65.8%、また、情報分野については、求職者支援訓練で 98.3%、委託訓練だと 100%という状況でございました。

宮崎労働局といたしましては、引き続き求人者ニーズが高い介護分野の訓練

を中心にしつつ、定員充足に努めるべく、求職者に対する働きかけを積極的に進めていきたいと考えています。

5番目、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援というところです。山田委員から御質問をいただいています。

「地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型の支援」の実例を知りたいという御質問でございます。

まず、ここで我々が言っている「アウトリーチ型の支援」について説明させていただきますと、簡単に言いますと、オンライン環境の活用などによって、来所しなくても就職活動に有益な情報を対象求職者に届ける支援の仕組みのことを指して言わせていただいております。

現状では、マザーズコーナーを設置している宮崎・延岡・都城のハローワークにおいて、マザーズコーナー利用者を対象としたオンラインセミナーを開催したり、県や市の男女共同参画センター等が運営している Twitter とか Facebook などの SNS にマザーズ関連情報を発信させていただいているところでございます。

また、現在は開設に向けて準備中ではあるものの、令和4年5月めどで、マザーズ関連の公式 LINE アカウントの開設を宮崎労働局としてやろうとしています。この中で、利用者に対して、求人情報、セミナー開催等各種イベント、保育関連情報等の定期的な配信を今後予定しております。以上でございます。

6項目め、こちらは塩月委員から御質問いただいたものでございます。

新規学卒等への就職支援関連で、新高卒初任給の推移と県内内定率の上昇との相関関係についてということでございます。

まず、新規高卒者の県内内定率については、平成31年3卒が59.1%、令和2年3卒が59.4%、令和3年3卒が62.7%、そして直近の令和4年3卒の1月末時点の県内内定率は64.6%となっており、コロナの影響を受けることとなった令和3年3卒から急激に上がっています。

一方で、新規高卒者の初任給については、男女平均で、参考数値として申し上げますと、平成31年3卒が15万7,000円、令和2年3卒が16万2,000円、令和3年3卒が16万3,000円であり、確かに給与水準が引き上げられている状況にはございます。

しかし、この給与水準の引き上げ自体は、実は全国的に上がっている、全国的な動きでありまして、その引き上げ幅が、本県が他県との比較で目立って大きいというわけではありませんでしたので、新規高卒者の初任給の推移と県内内定率に関しては、相関関係があるとまでは言えないというふうに私どもは考えております。

新型コロナウイルスの影響を強く受けることとなった令和3年3卒から急激に県内内

定率が上昇しているという状況を踏まえると、やはり都市部の新型コロナの感染拡大を懸念した県内志向の高まりが主な要因なのではないかと考えております。

7つ目の非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援というところ、前原委員から御質問いただいております。

新型コロナの影響による非正規雇用労働者等の雇用に関する具体的課題、その改善に対する取組の成果等について説明してほしいというものでございます。

まず、コロナ禍における非正規雇用労働者等に対する支援は、私ども宮崎労働局の中では、主に就職氷河期世代の求職者の枠組み、概ね55歳未満の不安定就労者か無業者というのを就職氷河期世代の定義づけの中で使っているんですが、その中で実施しています。

非正規雇用労働者については、職業経験とか技能の不足等から不安定就労を繰り返す傾向があり、正規雇用求人に対する応募に対してハードルを感じている者も少なくないのではないかと考えています。

これらの課題に対処するために、経験・資格を問わない「就職氷河期求職者限定求人」「就職氷河期歓迎求人」という求人の区分があるんですが、その確保を各ハローワークにて重点的に実施することで、関係機関の皆様とか求人事業主の方々、各方面から協力いただいたこともあって、先ほど総務部長からの御説明にもありましたとおり、求人の確保については、全国でも上位の実績となっております。

また、ハローワークにおいて確保求人、たくさん確保した求人のマッチングを主体とした支援を行う中、令和4年1月時点のハローワークの紹介によって正社員就職に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数は前年同月比で36.8%、約3割増加しています。この取組自体は、県内の非正規雇用労働者等の正社員化に大きく寄与しているのではないかと考えているところでございます。

8番目、県内就職者の内定率向上の項目に関して、松尾委員から御質問いただいた件でございます。

「県内就職内定者の割合を高めるために、大学生等に対しては県内企業説明会を開催する」とあるが、説明会を開催するだけでは足りない、県内出身の県外在住の大学生等に対してこちらからアプローチすることも必要なのではないかという御質問と認識しております。

これに関しては、県内出身の県外在住の大学生などに対してのアプローチについては、宮崎県において、県内高校出身で県外大学等へ進学した者の情報を把握されており、その保護者に、県が定期的に県内就職に関するイベント等（県主催のもの）の情報提供を行っていますので、この情報提供に際して、当局の説明

会とか面接会とか、そのほかの各種イベントについても情報提供を行っていたくよう、県と連携して進めているところでございます。

また、これはまだやっておりませんが、対象が若者であることに変わりはありませんので、マザーズと同様に、LINE など SNS を活用した情報提供はとても有効であると考えているところでございます。この点については、来年度、前向きに情報提供できるような体制、環境の構築に向けて検討していきたいと考えております。

9 項目めの就職氷河期世代の活躍支援の部分で、山田委員から御質問がございました。

「地域若者サポートステーション」の運営状況についてということでございます。

まず、「地域若者サポートステーション」というのは、対象者が 15～49 歳の方であって、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない者のうち、就職への意欲が認められる者を支援対象とし、職業的自立に向けた就労支援を行う機関ということで、宮崎、都城、延岡の県内 3 カ所に設置しております。

支援内容としては、簡単に御説明しますと、コミュニケーション講座とかビジネスマナー講座、パソコン講座など社会人として必要となる基礎的スキルの養成、そのほか面接や履歴書の作成指導などによる就職活動のために必要な知識やノウハウの付与、もう一つは、ここが結構大事ではあるんですが、適切な職業選択ができるようにするための就業体験とか職場体験の実施といったものが主な支援内容となっております。これらに加えまして、就職活動に必要な情報提供、就職後の定着支援を組み合わせた、利用者一人一人に沿った就労プログラムを作成の上、支援を行うこととしているものでございます。

もちろん、昨今の状況からアウトリーチ型の支援にも配慮しており、自宅から遠く通いづらいといった方も利用しやすいよう ZOOM などを活用したオンライン支援にも対応しておるところでございます。

なお、直近の実績としては、令和 2 年度の相談件数は 9,132 件受けています。その中で、利用登録者数は 163 人、支援後の就職決定者数は 89 人、このうち約 4 割弱が正社員就職を実現しているところでございます。

10 項目め、外国人の就労促進の関係でございます。

山田委員から御質問いただいた件でございます。外国人労働者の雇用実態と課題など、さらに雇用管理改善に向けての横の連携についてということでございます。

まず、数値的なところをざっと簡単に言いますと、県内の外国人労働者については、令和 3 年 10 月末時点で 5,236 人いらっしゃいます。

国籍別に見た上位 3 国については、1 位がベトナム、2,365 人、全体の 45.2%

を占めます。2位が中国、676人、全体の12.9%、3位に、これは全国とちょっと違う傾向なんですけど、インドネシアが入ってきてまして、527人、全体の10.1%となっています。

次に在留資格別に分けた上位3資格についてですが、こちらについては、1位が、予想どおりだと思うんですけど、技能実習です。こちらが3,419人、全体の65.3%を占めます。2位が「専門的・技術的分野の在留資格」、こちらが662人で、全体の12.6%を占めます。3位が「身分に基づく在留資格」、日本人と結婚している人とか、そういう人たちですけど、577人、全体の11.0%を占めている状況となっています。

続いて、従事している外国人労働者が多い産業、業種です。上位3産業について御紹介すると、1位が、これも予想どおりだと思いますが、「製造業」です。2,125人で、全体の4割を占めています。2位が、これも宮崎県の特有の状況だと思うんですけど、「農業・林業」で815人、全体の15.6%、3位が、そもそもその事業所の数自体が一番多いと言われている「卸売業、小売業」となっておりまして、こちらが515人、全体の9.8%を占めている状況となっております。

次に、相談や事業所訪問等を通じて把握した課題等についてということで、主なものを簡単に読み上げます。

技能実習の実施事業所において、外国人同士のネットワークが出来上がってしまっていて、日本語レベルが向上しない状況が生まれてしまい、円滑なコミュニケーションを図るための環境整備が必要なのではないかという意見。

さらに、技能実習生から残業をさせてほしいと頻繁に要求があるなど、制度趣旨から鑑みて適切ではないと思われる状況が生じている、というのが2つ目です。

このほかにも、解雇予告手当の支払いを求める相談とか業務上の怪我による補償、職場環境の整備や労働条件に関する相談、以前の職種への復帰を希望しているといったような、日本人の労働者と同じような相談があるという状況でございます。

あと、雇用管理改善に関する横の連携という点についてですけれども、自治体などが開催する外国人関連のセミナーなどへの協力を通じて、雇用管理改善に関する企業の意識啓発に努めているところでございます。具体例を挙げさせていただくと、昨年10月に県により開催された企業向けの外国人材受入セミナーにおいて、宮崎労働局の担当職員が雇用管理改善に関する講話を行わせていただいております。こういった取組を適宜適切にやらせていただいているところでございます。

11 問目、重黒木委員から御質問いただきました、みやざき外国人サポートセンターとの連携、こちらはこの項目に追加できないのかということでござい

す。

「みやぎき外国人サポートセンター」については、外国人材の受入拡大に伴って、行政・生活全般の情報提供とか相談対応を多言語で行う相談窓口ということで、生活者としての外国人が安心して暮らすために重要な役割を果たしている機関であるというふうに我々は認識しております。

現在、「みやぎき外国人サポートセンター」が外国人向けに配布している「宮崎県に住む外国人のための生活情報」(施設案内パンフレット)には、ハローワークとか労働基準監督署の案内や連絡先を掲載していただいているほか、センターに求職相談とか労働契約に関する相談等があった際には、適宜誘導を行っていただいていると認識しております。

御指摘の点につきましては、みやぎき外国人サポートセンターとの事前調整を行った上で了承をいただくというプロセスが必要となりますので、これは検討課題とさせていただきたいと考えております。

最後に 12 問目、これは 11 の項目で、資料でいくと 16 ページ、西村委員から御質問いただいたものでございます。

項目 11、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、自動車運送業関連の免許取得のための職業訓練等の支援というのは具体的にどういったものがあるのかという御質問でございます。

こちらはよくある制度を御紹介させていただくことになるんですけど、自動車運送業関連の資格や免許取得のために活用可能な制度としては、御存じかと思いますが、「教育訓練給付」がございまして。

要件としては、現に雇用保険被保険者である方、または被保険者であった方であって、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し修了した場合において、受講者自らが教育訓練施設に支払った教育訓練経費の 20% (10 万円を超える場合は 10 万円まで) をハローワークから支給するというものでございまして、指定を受けた施設は県内に 7 施設あるという状況となっております。

これがベースにございまして、そのほか、先ほど申し上げた就職氷河期世代の対象に該当する方については、「短期資格等習得コース事業」というものが活用できることとなっております。

内容としては、業界団体が実施される 1～3 か月程度の無料の職業訓練によって、正社員就職につながる資格とか技能の習得を目指すというものとなっております。これだと普通自動車第二種運転免許、大型自動車第一種、第二種運転免許等の取得が可能となっております。

これ自体は就職氷河期支援ということですので、訓練修了後については、職場見学とか職場体験などによって業界や仕事への理解を深め、会社説明会、面接会などにおける就職支援までを一貫して行う、そういう仕組みの事業となっております。

ります。

長くなりましたが、安定部分、以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。11項目ぐらいでしたが、質問なされた委員の方々、ただいまの回答でよろしいでしょうか。何か追加の質問等ございませんでしょうか。

(「ありません」と言う者あり)

○有馬会長 では、次のほうに入りたいと思います。続きまして、雇用環境・均等室長さんより回答をお願いいたします。

○狭間雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室から御回答させていただきます。

まず、1番目の岩満委員からの御質問の1の(1)でございます。

男性の育児休業取得率の規模別、業種別での取得状況についての御質問でございます。

宮崎県の雇用労働政策課が作成されております令和2年の実態調査によりますと、男性の取得率は15.8%となっておりますが、規模別で見ますと1～9人で20%、10人～29人で25.5%、30人～49人で17.6%、50人～99人で27.0%、100人以上で9.5%となっております。最も取得率が高いのは50～99人の27%でありまして、100人以上の9.5%が最も低い状況になっているのが分かります。

また、職種で見ますと、建設業で12.0%、製造業で12.3%、運輸・通信業で5.0%、卸・小売業で17.6%、金融・保険業で21.7%、サービス業で26.9%、その他10.0%となっております。業種としては、サービス業の26.9%が高く、運輸・通信業が低い傾向にございます。

次に、(2)の男性の育児休業取得日数につきまして、同じく宮崎県が作成しましたデータによりますと、6か月未満が90.0%、6か月以上1年未満が10.0%となっております。

次に、(3)代替要員確保に係る支援の助成金の活用状況について、野口委員からの御質問でございますけれども、両立支援等助成金の代替要員確保コースの活用状況につきましては、2月末現在で申請件数が29件となっております。昨年は26件でしたので、前年度比11.5%の増加でございます。

育休におきましては、代替要員の確保というのは避けてはなりませんし、非常に重要な問題ですので、ハローワークとも連携しながら、今後も活用に向けてこの助成金についても周知してまいりたいと思っております。

次に、(4)でございますけれども、山田委員からの御質問で、男性の育児休業取得率の統計の付記についての御質問でございます。

行政運営方針の中でお示ししているのは厚生労働省及び宮崎県のデータでございますけれども、育児休業につきましては、男女とも1日から取得できるものでありますので、何をもちて計るかについては特に明記はなされておられません。

しかしながら、先ほど申しましたように、宮崎県のデータにおいて、男性の育児休業が「6か月未満」が90%もあることや、厚生労働省の全体のデータで見ますと、5日未満が36%、1か月未満が80%という実態があることを踏まえまして、御質問の意図といたしましては、男性の育児休業の取得期間についても幅広く国民に対して周知していくことが必要ではないかという御意見と受け止めさせていただきまして、本省にもあらゆる機会を通じて伝えていきたいと思っております。

なお、男女で取得期間に大きな差があることは、厚生労働省でも十分理解しているところをごさいます。男性も取得しやすいように今般法改正がなされたところをごさいます。労働局におきましては、さらに、男性の育児休業の取得率の向上だけではなくて、取得期間が長期に及ぶように、法の周知徹底及び指導に取り組んでいきたいと思っております。

また、社会的な機運の醸成も必要と考えておりますので、皆さんからの御協力もお願いしたいと思っております。

次に、岩満委員からの御質問の次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出状況でございますけれども、令和4年1月末現在で101人以上の義務企業の届出状況は99.2%となっております。届出が遅れているところにつきましては、随時届のほうから働きかけを行っており、御協力いただいているところがございます。

続きまして、不妊治療と仕事との両立支援につきまして、重黒木委員からの御質問です。

新たに創設される認定制度とくるみん認定の周知についてでございます。

4月から、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型といたしまして、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業につきまして、認定制度が創設されます。早速なんですけれども、本日の14時にプレスリリースが行われておまして、愛称は、くるみんプラス、トライくるみんプラス、プラチナくるみんプラスというふうに決定いたしました。最後にプラスというものをつけたというだけなんですけれども、このマークにつきましては、従来のくるみんマークを取り囲むように「不妊治療もサポートしています」という文字が入ることになります。

この制度の概要といたしましては、受けようとするくるみんの認定の基準を満たすことに加え、不妊治療のための休暇制度を設けることや、事業所が不妊治療と仕事との両立に関する方針を明確化していただいて、措置の内容とともに社内に、社員さんに周知していただくということ、そのほかにも幾つかの要件がありますけれども、その要件を満たす必要がございます。

本省において新たにリーフレットが作成されると思っておりますので、今後、幅広く

関係機関、事業主に対しての配布、周知を行っていきたいと思います。

また、新しくこの4月から始まりますくるみん認定制度につきましては、昨年からも広報しておりますが、各種説明会、報告徴収などのあらゆる機会を捉えまして、今年度も周知していく所存でございます。今年度は、認定企業の好事例を集めた広報誌を作成いたしました。それをホームページやハローワークなどでも読んでいただけるような形で置いております。そういった広報もやっているところではございますけれども、さらにあらゆる機会を通じまして、引き続き周知広報を継続していきたいと思っております。

最後になりますけれども、4つ目の質問になります。西村委員からの質問でございます。

運送事業者に対しての労働時間短縮のための助成金についてでございます。

運送事業者だけが対象ではないんですけれども、労働時間短縮の支援等を目的とした助成金に、働き方改革推進支援助成金の「労働時間短縮・年休取得促進コース」「勤務間インターバル導入コース」「職場意識改善特例コース」がございます。

これらの助成金のうち「職場意識改善特例コース」につきましては、令和2年度、昨年度になります。運送事業者に対して2件支給しております。引き続き運送事業者を含む全ての企業様に対しまして、助成金の活用が進むように、あらゆる機会を通じて周知してまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

○有馬会長 ありがとうございます。今、雇用環境・均等室長さんより回答がありました。質問なされた委員の方々、ただいまの回答でよろしいでしょうか。

(「はい」と言う者あり)

○有馬会長 ありがとうございます。

事前質問につきましては、7名ほどの委員の方々からありました。

ほかに質問、また御意見等がございましたら挙手でもいただければと思いますが、何かございませんでしょうか。

(「なし」と言う者あり)

○有馬会長 ありがとうございます。それでは、審議議題の(1)令和4年度宮崎労働局行政運営方針(案)につきまして、御意見、御質問等ございましたが、今後、皆様方のそういう御質問等を踏まえながら、労働局のほうで策定していただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

では、議題の(1)につきましてはこれで終了いたします。

続きまして、議題(2)の最低工賃につきまして審議に移ります。

それでは、事務局より説明をお願いいたします。

○松野労働基準部長 これから宮崎県の最低工賃について御審議いただきます

が、配付資料「宮崎県の最低工賃について」により説明いたします。

まず、資料の1ページを御覧ください。

宮崎県には3つの最低工賃がございます。

本年度までの3年間は第13次の最低工賃新設・改正計画でありました。

途中、統計問題を受けまして、計画の変更がございましたが、令和3年度は「宮崎県内燃機関製造業最低工賃」改正の年度となっております。

こちらの工賃につきましては、平成30年度の第2回地方労働審議会で答申をいただきまして、改正されております。

現在、委託者が県内に3者ございまして、電話で照会いたしましたが、新型コロナウイルスと世界的な半導体不足の影響を受けており、平均的実態の把握が困難であることから、実態調査を中止いたしました。そのため、工賃の改正諮問は見送りとさせていただきますと存じます。

次に、昨年度、新型コロナウイルスのために実態調査を中止いたしました「宮崎県婦人既製洋服製造業最低工賃」について説明いたします。

資料の2ページを御覧ください。

家内労働法第8条では、「都道府県労働局長は、必要があると認めるときは、都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、最低工賃を決定することができる」とされております。

昨年12月22日に、宮崎労働局長から宮崎地方労働審議会会長宛てに、最低工賃の廃止決定に係る諮問をしております。

諮問をした理由につきましては、1点目が、宮崎県婦人既製洋服製造業最低工賃が平成13年以降改正されていないこと、2点目といたしまして、その間、当該最低工賃の適用を受ける労働者は減少を続けておりまして、平成18年には100人を下回ったことなどから、最低工賃の廃止の審議が必要であると判断したものであります。

家内労働法第21条では、「審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない」とされております。

本年2月4日付で最低工賃専門部会を設置いたしました。

専門部会の委員は、地方労働審議会の委員または臨時委員から会長が指名することとなっております。

12月22日と1月18日に地労審有馬会長に事前に御相談いたしまして、家内労働者代表委員のうち衛藤委員と重黒木委員、委託者代表委員のうち河野委員と野口委員の4名の委員につきましては、地方労働審議会の委員として出席していただきました。

そのほかの5名の専門部会委員につきましては、地方労働審議会の臨時委員

という立場で御出席いただきました。ちなみに、公益代表委員3名と家内労働者代表委員である中川委員は最低賃金審議会の委員を兼務していただいております。また、委託者代表委員の長沼委員は、男子既製洋服製造業の取締役工場長でございます。

資料5ページに部会報告をつけておりますが、その資料の別紙2、部会の委員の名簿がついておりますので、御覧ください。

次に、資料3ページを御覧ください。

こちらは、宮崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の適用を受ける委託者と家内労働者数の推移です。

最低工賃の新設を審議した昭和61年度が13者455人で行われました。その後、減少いたしまして、平成18年には6者37人まで減少いたしましたが、その後も減少は続き、平成28年には1者17人となっております。

ちなみに昭和61年11月1日が、この最低工賃が新設されたときの発効日です。このときの委託者は、先ほども言いましたように13者で、家内労働者は455人で行われました。

前回の改正は、平成12年度に審議いたしまして、平成13年5月1日に改正しております。

平成14年は、専門部会で審議はいたしましたが、「改正しない」という結論となったため、金額は変わっておりません。

その後、17年度から28年度まで、実態調査、意見交換、実地調査を行ってまいりましたが、諮問見送りが続いております。

参考といたしまして、平成3年に横編メリヤス製造業と手編製品製造業の最低工賃を廃止しております。

最低工賃が廃止されるまでの手順といたしましては、昨年12月22日に諮問いたしました。

それから、掲示板と当局ホームページに意見聴取の公示をいたしましたが、関係家内労働者と関係委託者からの意見はございませんでした。

去る2月4日に専門部会を開催し、結審いたしました。

専門部会の審議結果は後ほど御説明いたします。

その専門部会報告を踏まえまして、本日、この地方労働審議会で御審議いただき、答申をいただきたいと思っております。

答申をいただきましたら、その要旨を15日間、公示いたします。

公示に対しまして異議申出がなければ、労働局長が廃止の決定をし、官報に公示いたしまして、公示日の前日限りで廃止となります。

男子・婦人既製洋服製造業の実態調査は12月から1月末まで行いました。

専門部会では調査結果を報告いたしまして、家内労働者が減少し、工賃が高く

設定されていることを御確認いただきました。

資料4ページを御覧ください。

本省が示す最低工賃計画では、適用家内労働者数が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃は統合も含め検討することとなっております。

委託状況届で把握した婦人既製洋服の家内労働者数は10人で、男子既製洋服の家内労働者数95人と統合しても100人弱で、新設の要件である相当数300人以上には届きません。

最低工賃の適用がなくても、引き続き家内労働法の適用はありますので、委託状況届の提出は必要となります。毎年提出依頼時にはリーフレットを同封しております。

また、宮崎県内4カ所に内職の支援相談を受け付ける窓口がございまして、これは宮崎県庁の窓口でございまして、当局のホームページと県庁のホームページにも家内労働のお知らせを掲載しております。したがって、家内労働者の労働条件が低下するおそれはないので、御安心ください。

資料4ページの右側が2月4日の専門部会報告の抜粋でございます。

専門部会委員は本文の9名のとおりでございます。

先ほども申し上げましたように、次のページ、ページ数を打っておりませんが、正式な報告書はこちらのほうでございます。その中にも、何枚かめくっていただきますと、専門部会委員名簿がつけてあります。

審議経過の概要につきましては、廃止について全会一致で結審いたしました。

ただいま申し上げましたとおり、宮崎県婦人既製洋服製造業最低工賃につきましては、専門部会においては全会一致で廃止の結論をいただいたところでございますが、審議会として答申をいただくためには、本日の地方労働審議会での最終的な御審議をいただき、結論を出していただく必要がございます。

資料は、仮に、専門部会の結論どおりに地方労働審議会での廃止決定することとなった場合を仮定して提案いたしました。そのため、内容は先ほどの専門部会報告と同じ内容となっております。

御審議いただいた結果がこの提案と異なる結論となった場合は、作成し直し、再度御提案いたします。

よろしく御審議いただきますよう、お願い申し上げます。

○有馬会長 ちょっと私が間違っていたらまた事務局のほうから御指摘いただきたいと思いますが、2つございまして、まず最初の今の説明の中の1つ目が、宮崎県内燃機関電装品製造業最低工賃の改正につきましては、改正の諮問は見送りにしたというのが最初の御提案でございます。これにつきまして何か御質問等ございますでしょうか。コロナもあってちょっと調査も難しいということ

でしたが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○有馬会長 では、これは御了解を得たということで、次の2つ目は、宮崎県婦人既製洋服製造業最低工賃につきましては廃止したいということでございまして、専門部会を設けて検討いたしまして、専門部会のほうも廃止ということでありましたけど、それはまたこちらのほうに戻ってまいりまして、それにつきましての御提案でした。これにつきまして何か御質問等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○有馬会長 ありがとうございます。それでは、先ほど御説明がありました答申案のとおり決定したいと思います。そのとおりに決定しまして、後ほど局長さん宛てには答申文をお渡しする予定になっております。

一応これで終わりますが、委員の先生方から何か最後に御発言したいことがございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

(「なし」と言う者あり)

○有馬会長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして本日の審議会は終了させていただきます。

午後4時41分閉会

令和3年度第2回宮崎地方労働審議会における事前質問について

【基準】

1 安全で健康に働くことができる職場づくり

本県の林業における労働災害死亡者数が全国ワースト2位という状況に強い危機感を持つものです。基本的な安全管理の不徹底と林業労働者の不足など要因として挙げられているが、危険な職場・労働環境が人手不足にも影響することを鑑みれば、早急かつ抜本的な対策が求められるが、この間の事故撲滅に向けた取組について明らかにされたい。(資料 P19 : 前原委員)

【安定】

1 宮崎県における労働行政を取り巻く情勢等

有効求人倍率について平成30年1月から最高水準となる1.53倍になり、建設業や介護産業などで慢性的な人手不足になったとあるが、延岡でも工場を担当して下さる「建設業」の人手不足については痛切に感じる。建設業だけの有効求人倍率のデータは取れないか。また、県下の建設業の平均賃金の推移に関するデータを示して頂けないか。(資料 P2 : 塩月委員)

2 雇用の維持・在籍出向の取組への支援

新型コロナによる影響への取組として、雇用調整助成金の活用の周知等を行っていくとのことであるが、①県内の雇用調整助成金の申請、支給状況、また、②企業等の教育訓練等の実施状況について明らかにされたい。(資料 P3 : 前原委員)

3 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進

建設業や医療・福祉等の人手不足について、とりわけ、医療・福祉等における「介護産業は、賃金水準、労働環境、コロナ禍による稼働増など、いまだ離職率も高いものと認識しています。このような状況を踏まえ、県内の①介護産業の人出不足状況、②賃金等を中心とする労働条件の改善状況について、明らかにされたい。(資料 P3 : 前原委員)

4 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定について

昨年の職業訓練コースの実績を教えてくださいませんか(資料 P3 : 松尾委員)

5 マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

「地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携したアウトリーチ型の支援」の実例を知りたい。(資料 P7 : 山田委員)

6 新規学卒等への就職支援

新規学卒者(高卒)の県内内定率が64.2%と過去最高の水準になっていたのはコロナの影響もあると思うが、昨今の人手不足を背景に各社が給与水準の引き上げを行った影響もあるのではないかと思われる。新高卒初任給の推移と県内内定率の相関の有無についてご説明ください。(資料 P8 : 塩月委員)

7 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

新型コロナの影響による非正規雇用労働者等に雇用に関する具体的課題(事例等)とそれら改善に対する取組の成果等について明らかにされたい。(資料 P9 : 前原委員)

8 県内就職者の内定率向上

「県内就職内定者の割合を高めるために、大学生等に対しては県内企業説明会を開催する」とありますが、説明会を開催するだけではなかなか難しいと思われます。特に大学生は県内出身の県外在住者へのアプローチも必要だと思いますが、説明会のほか何か取組の予定はありますか。(資料 P9 : 松尾委員)

9 就職氷河期世代の活躍支援

「地域若者サポートステーション」の施工実態、どこでどう行われているか、そして、その活用の方角についてもコメントがあれば。(資料 P11 : 山田委員)

10 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の雇用実態について報告が欲しい: どのような外国人がどのような労働分野で雇用され、どのような労働・雇用課題が事業所訪問や寄せられた相談から把握されているか、寄せられている相談件数、相談概要、これからへの課題等。雇用管理改善に向けて横の連携はどうなっているか。(資料 P14 : 山田委員)

(2) みやざき外国人サポートセンターとの連携などは追加できないか。

11 安全で健康に働くことができる環境づくり

免許取得の為の職業訓練等の支援とは、具体的にどのような支援策としてどのような内容かご教示ください。(資料 P16 : 西村委員)

【雇均】

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

- (1) 男性の育児休業取得率は昨年比 5.6P 改善となっていますが、企業の規模別、業種別での取得状況はいかがでしょう。(資料 P5~6 : 岩満委員)
- (2) 男性の育児休業取得日数状況はいかがでしょう。(資料 P5~6 : 岩満委員)
- (3) 中小企業に対する育児休業中の代替要員確保に係る支援に関してですが、本県における、代替要員確保時の両立支援等助成金の活用状況についてお伺いします。(資料 P6 : 野口委員)
- (4) 男性の育児休業取得率について統計の付記として何をもって計っているかを明記しているか。(一日以上の取得からカウントしているならその旨)(資料 P6 : 山田委員)

2 次世代育成支援対策の推進

労働者数 101 人以上の義務企業の届出状況は何 P ぐらいでしょう。(資料 P7 : 岩満委員)

3 不妊治療と仕事の両立支援について

新たに創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度について、制度説明や分かりやすい資料提供などをお願いしたい。また、くるみん認定などについても引き続きの周知に努めてほしい。(資料 P8 : 重黒木委員)

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

宮崎労働局管内で現在の運送事業者に対して労働時間短縮の為の助成金活用について活動実績をご教示ください。(資料 P16 : 西村委員)