

# 令和5年度第2回大分地方労働審議会

## 議事録

令和6年3月21日（木）10：00～

大分第2ソフィアプラザビル2階 ソフィアホール

大分労働局

## 令和5年度 第2回 大分地方労働審議会議事録

1 日時 令和6年3月21日（木）10:00～

2 場所 大分市東春日町17番20号

大分第2ソフィアプラザビル2階 ソフィアホール

3 出席者

公益代表委員：衛藤 正法、松本 佳織、本谷 るり、森脇 宏、渡邊 博子

労働者代表委員：上村 朝雄、鹿嶋 秀和、中 亮介、藤本 雅史、山本 悦子

使用者代表委員：神 昭雄、竹田 由加、友岡 孝幸、藤野 久信、吉岡 尚美  
事務局（大分労働局）

佐藤 労働局長、富田 総務部長、井上 雇用環境・均等室長、

斉藤 労働基準部長、松沢 職業安定部長、三木 雇用環境改善・均等推進監理官

### 〈三木監理官〉

ただ今より令和5年度第2回大分地方労働審議会を開会いたします。本日は委員の皆さま方におかれましては、大変お忙しいなか、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。私は大分労働局雇用環境・均等室の三木と申します。議事に入るまでの間、私が進行を務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。議事に先立ちまして、事務局より3点、説明をさせていただきます。

まず1点目は資料の確認ということで、配付資料を机上のほうに置かせていただいていると思いますので、確認をさせていただきます。まず、令和5年度第2回大分地方労働審議会議事次第で、中に委員名簿と座席表等があります。まとめたものになっております。

それから資料1：令和6年度大分労働局行政運営方針（案）、資料2：令和6年度大分労働局行政運営方針（案）に係る補足資料です。資料3：令和5年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況。本日の資料はこの4点になります。お手元にごございますでしょうか。ありがとうございます。

2点目ですけれども、本日の委員の出席状況について、ご報告いたします。本日、欠席されている委員は、公益代表の杉本委員、労働者代表の安部委員、使用者代表の大塚委員の3名になっております。委員総数18名のうち15名のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条の規定による開催要件を備えていることを、ご報告いたします。

3点目は、新たに任命されました委員を紹介させていただきます。議事次第を記載している資料の2ページの委員名簿をご覧ください。前回11月の審議会で新しく委員になられた、労働者代表の上村委員が今回、初めての参加となりますので、ご紹介させていただきます。

ます。また、本日は欠席されていますけれども、労働者代表の安部委員に、今回から委員をお願いしております。

では、続きまして次第の2、大分労働局長挨拶。大分労働局長の佐藤から、皆さまにご挨拶申し上げます。

### 〈佐藤大分労働局長〉

皆さま、おはようございます。本日は渡邊会長をはじめ、各委員の皆さま方には年度末のお忙しい時期にご出席いただきましたこと、誠にありがとうございます。併せて、日頃より労働行政の運営・推進に当たりまして、ご協力、ご理解を賜っておりますことを、この場を借りて感謝申し上げます。

まず、現在の大分県の雇用情勢について申し上げますと、有効求人倍率は直近で1.41倍ということで、有効求人倍率自体は高水準で、九州の中でも1番、全国平均と比較しても非常に高い水準を保っています。一方で、どうしても人手不足が顕在化しておりますので、私どもといたしましては、必要な分野への円滑な労働移動を速やかに進めていくために、労働者個人の多様な選択を支えまして、同時に賃金上昇を伴う円滑な労働移動を効果的に支援する必要があると考えております。今、労働局では多面的な施策が展開され、その実績が求められている状況でございます。

これを踏まえまして、本日の審議会開催に当たりまして、私から3点ほど、政策的な視点で申し上げます。

まず1点目でございますけれども、持続的な賃上げに向けた支援ということでございます。今年は持続的な賃上げの実現に向けて、重要な年であると考えております。昨年から引き続き、賃上げの機運が高まっております。これは当然のことながら中央だけではなくて、地方や中小企業、小規模事業主にも波及していくように、地方版政労使会議というものを大分県でも開催いたしまして、景気の好循環、構造的賃上げ、そして労務費の適正な価格転嫁、こちらの3点のメッセージを、その会議では採択をさせていただきました。これによって、機運の醸成の周知、また、労働局といたしましては、業務改善助成金をはじめとした企業への支援、こちらの施策の利用促進も重要であると考えているところでございます。まずこれが1点目でございます。

2点目といたしましては、リ・スキリングによる能力向上支援ということでございます。デジタル分野を中心とする公的な職業訓練の充実、人材開発支援助成金の充実に取り組んでいくほか、個人の主体的な学び直しを支援しまして、在職者のリ・スキリングの受講割合を高めまして、先ほど申しました人手不足に対応するように、労働力の移動の効率化を進めていく必要があるのではないかと考えているところでございます。

最後に3点目でございますが、適用猶予事業、いわゆる上限規制についてでございます。本年の4月から建設業、自動車運転業、医師等にも、時間外労働の上限規制が適用されるかたちになります。これらの事業者等においても上限規制が遵守されるよう、適切に履行

確保を図るとともに、引き続ききめ細やかな相談対応、法令の遵守、周知等の支援を丁寧に行ってまいりたいと考えているところでございます。

大分労働局といたしましては、全ての利用者に信用される総合労働行政機関として、十分に力を発揮することのできるよう、努めてまいりたいと考えているところでございます。本日、審議会委員の皆さまにおかれましては、令和6年度大分労働局行政運営方針（案）についてご審議をいただき、貴重な意見を頂戴できればと考えております。本日は何卒よろしくお願い申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。

### 〈三木監理官〉

これより議事に入りますので、これからの進行につきましては、渡邊会長にお願いしたいと思っております。お願いします。

### 〈渡邊会長〉

皆さま、おはようございます。渡邊でございます。今年度第2回目の審議会ということ、どうぞよろしくお願い申し上げます。

先ほど局長からもお話がございましたように、昨今、いろいろな状況が変化をしております。物価上昇とともに、賃金の向上や賃金率のアップなどは世間を賑わせておりますし、それがもととなってマイナス金利の解除ということで、いよいよ本格的に金融政策が取られようとしています。

そうした中で、実態の部分というか、現状の部分というか、また方向性としても、やはり誰一人、取りこぼすことなく、働く人たちがやりがいを持って一生懸命に働けるような場の提供、あるいはその実現とともに、その組織化など、今日はいろいろな面で、いろいろなお立場から率直なご意見ですとか、ご示唆をいただければと思っております。やはり大分という、この地域の状況にも応じながら、本日はぜひとも皆さま方のご教示をいただければと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

大分労働局ならびに事務局の皆さまには、資料のご提供、施策の目標や運営方針のご提案ということで、ご準備をいただきまして、ありがとうございます。今日は少し議論の時間、質疑応答の時間を長めに設定をしていただいておりますので、ご活用いただければと思います。限られた時間ではありますが、本日はどうぞよろしくお願いをいたします。

改めまして、皆さまのご協力を得まして、本審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いを申し上げます。それでは議題に沿って進めさせていただきます。

まず議事録についてですが、大分県地方労働審議会運営規程の第6条第1項によりまして、議事録を作成し、会長および会長が指名した委員2人が確認するもの、と規定をされておりますので、今回は労働者代表の藤本委員と、使用者代表の藤野委員をご指名申し上げたいと思っております。どうぞよろしくお願いをいたします。

それでは議事（１）番目、令和６年度大分労働局行政運営方針（案）につきまして、事務局より一括してご説明をお願いいたします。質疑につきましては、ご説明の後にお受けしたいと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

#### 〈富田総務部長〉

おはようございます。大分労働局で総務部長を仰せつかっております、富田と申します。本日は年度末のお忙しいなか、委員の皆さまにはご参集いただきまして、大変ありがとうございます。私からは、労働行政運営方針（案）の概略的なご説明をさせていただきまして、私の説明の後に各部長のほうから行政分野ごとのご説明を、少し詳細にさせていただくかたちで進めさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

それでは、資料１をお手元をお願いいたしまして、１ページ目をお開きいただきながら、と思えます。ただ今、労働局長からもご挨拶申し上げましたように、労働・経済を取り巻く情勢は刻一刻と変化をしてくれておまして、我々労働局を含めた行政機関に対する皆さまの声、行政ニーズ、社会の求めといったものも変化してくれているところでございます。そういう中ではございますが、私どもはこの運営方針に沿って、来年度は行政の施策を施行していきたいというところで、ご審議いただきたいところでございます。

まず１ページの１にありますように、経済活動はコロナ禍を乗り越え、ようやく活性化してきている状況が見られるなか、物価上昇と連動した賃金上昇の気運も高まっているのが現状かと思えます。雇用動向等に関しては、２にありますように、先ほど局長もご説明申し上げましたが、有効求人倍率は高水準で推移はしておりますが、一方で特定の業種では人手不足が叫ばれるなど、そういった状況も垣間見られる状況がございます。

労働条件をめぐる動向に関しましては、２ページの３（１）にありますように、労働局に設置しております総合労働相談の窓口には、年間約８,０００件程度のご相談をいただいているのが現状でございます。

また、３ページの（３）にありますように、こちらは大分県内の状況ではございますが、実は死亡労働災害は、令和５年に１６名の方がお亡くなりになるという状況もございます。昨年が９名でしたので、７名増えて、簡単に言うと倍増近いところまで増えているというところは、経済活動の活発化にもリンクしているのかもしれませんが、行政機関としてはそういったところをしっかりと、力を入れてやっていかなければいけない部分かと思っております。

働き方に至っては、テレワークというものが、一部の業種に限られるかもしれませんが、最近は出てきておりますし、今年の秋から「フリーランス法」の施行がございまして、そういった多様な働き方に対応した、さまざまな課題も出てくると思っておりますので、それに寄り添った、またはそれに合った政策も、行政としては必要なのかと感じておるのがポイントでございます。

４ページのほうをご覧くださいまして、今、申し上げましたようなさまざまな情勢、変

化のある情勢の中で、労働局が総合労働行政機関という位置付けで活動してまいりの中で、最低賃金制度や労働時間の制度、安全衛生の制度といった、最低労働条件を確保するための役割というのが一つ。

それからもう一つは、さらなる賃金の引き上げですとか生産性の向上、それから先ほど局長もご説明申し上げましたが、リ・スキリングによる労働者の方々のスキルアップ、能力の向上といったプラスアルファのご支援、こういった部分も労働局の機能としてしっかり発揮していかなければいけないところがございます。

最低労働条件の確保とプラスアルファの支援、この2点をしっかりと進めていくことが、労働局に求められているところかと思っておりますので、そういったところをポイントにしながら、各種対策を取ってまいりたいと考えているところでございます。

今、言いました大きな二つのポイントを、5ページ以降でお示ししておりますけれども、5ページの最低賃金制度は、今年も最低賃金の額が大幅に増額改定されることが想定されている中で、地方最低賃金審議会でご議論いただくことになるかと思っておりますが、しっかりとそちらの運営をしていきながら、労使の方々のご協力を得ながら進めていくことが必要かと思っております。

また、最低賃金ではありませんが、春闘の動向や経済団体、労働団体の方々のご発言にもありますように、最低賃金以上の賃上げというところも今、求められている情勢がございますので、そういった部分も助成金などの国の支援、こういったこともしっかりと対策を取っていきたいと思っております。

この点については、労働者の方、または事業所の方々から、せっかくある支援が、実は少し宣伝下手なところがあるのかもしれないのですが、分かりにくいとか、事業者の方々までそういった制度があることが届いていない、というお叱りもいただいたりもしておりますので、私どものほうで、どういったかたちでこの政策をしっかりと認知いただけるか、というところも工夫の余地があるのかなと思っておりますので、そういったところをポイントに考えながら、政策を展開していくようにしたいと思っております。

少しページが飛びますけれども、16ページのところで、長時間労働対策の記述をさせていただきます。こちらは来月、2024年4月から建設業等の特定の3業種で、これまで上限規制の猶予がされておりましたけれども、猶予が3月末で終了ということで、本則どおりの上限規制をお守りいただくような業種がございます。

こういったところに関しては、猶予期間の間に十分な改善策とか対策が取られていない事業所さんもおありかと思っております。そういったところのために働き方改革推進支援センターでご相談を承る体制を取っております。こちらの周知もまだまだ足りない部分があるかと思っておりますので、そういったところをご利用いただきながら、しっかりと上限規制を守っていただけるようなサポートもしっかりやっていかなければ、と思っております。

それから19ページになりますが、先ほど申しました、安全衛生対策のところでもあります。死亡労働災害が増えてしまっているところは、しっかりと行政機関でも対策をしていかな

ければならないと思っておりますので、労働局または監督署の監督官が安全講話をさせていただくこともできますし、または機動的な事業所パトロールとか、そういったところもしっかり検討しながら、効果的な方法はこういったことがあるのかを検討し、実行に移していく、ということをしつかりとさせていただきたいと思っております。

少しお戻りいただきまして、7ページにはリ・スキリング対策というところも書かせていただいております。こちらは労働者の方々の学び直しによる、企業内での生産性向上を狙ったりですとか、または人手不足分野というのが発生しておるところに、例えば成長分野、人手不足分野へ労働移動といいますか、そういったところに就職いただける導きとなる入り口になるのが、リ・スキリングというところになってくるかと思えます。

私どもは、こういったところに対しての支援策として、助成金などもご用意しておりますので、こちら先ほどの繰り返しになりますけれども、しっかりとした宣伝といいますか、周知といったところもやらせていただく、というのがポイントかと考えております。

それから少し飛びまして、23ページになります。多様な課題を抱えている方々へのご支援ということで、簡単に言いますと、高齢者、障害者、就職氷河期世代の方々など、就職にご支援が必要な方々に、労働局はしっかりと向き合います。手厚いサポート、伴走型の支援、こういったことを着実にやってまいりまして、ハローワークが有しているノウハウとか機能を十分に発揮するようなかたちで、支援をしないと就職がなかなか難しい方々へ、手を差し伸べるところは手厚く、しっかりとやっていきたいと考えております。

また11ページの、先ほど冒頭でも申し上げました「フリーランス法」の施行というところでございますが、多様な働き方がある現代に対応した「フリーランス法」というのが、この秋に施行される予定でございます。

事業者間の取引については、フリーランスの方々には請負というカタチが多いと思えますけれども、これに関するガイドラインの中にも書いておりますが、実は労働者性がある雇用契約と考えられる方、実質的に労働者という扱いをされるべき方が含まれている場合がございますので、そういったところは非常にグレーゾーンといいますか、難しい判断にはなってくると思えます。そういった部分をどのように対応していくかということで、こちら専用相談窓口を設けまして、これらの準備をしっかりと行い、またこの相談窓口の周知、皆さんに認識いただくというところも、しっかりとやっていきたいと思っております。

最後になります。労働局が行う各種支援を事業主の方々、労働者の方々に対してしっかりとさせていただきたいと思っておりますが、何よりもまずは認知いただくこと、しっかりと分かっていただくことが重要かと思っております。行政機関は宣伝下手だと言われるかもしれませんが、県庁のほうでもタイアップしてやっていることもございますし、行政機関が協力し合いながら、事業所、労働者の皆さま方に労働局が提供している機能をしっかりとお示しできるように、努めてまいりたいと思っております。

私からの説明を概略的にさせていただきましたが、この後、各部長のほうから少し詳細に説明をさせていただきます。失礼いたします。

### 〈井上雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室長をしております、井上です。よろしく申し上げます。私からは説明資料1の5ページ、第3のほうからご説明をさせていただきたいと思っております。冒頭で局長からご挨拶があったところですが、まず賃上げの話と、続きまして、賃上げといっても正規・非正規で待遇の差があったらいけないということで、同一労働同一賃金のお話、それと、先ほど総務部長のほうから話がありましたフリーランスの取り扱い、続きまして、大分県では働き方改革推進会議等々で問題というか、一つの目標となっております、「パパ育」等々の話を、要点を絞ってご説明させていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

早速ですが、一つ目が、業務改善助成金の取り扱いです。資料の第3の5ページ目をご覧になっていただきたいのですが、(1)のところに冒頭で2行ありますけれども、賃上げには特に中小企業の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性の向上に係るニーズに応え等々と書いてありますが、こちらの業務運営方針でも、賃上げに向けて業務改善助成金が一丁目一番地というかたちになっております。

皆さんご存じだと思いますけれども、こちらは生産性向上支援を目的とした助成金でございます。最低賃金からの引き上げを支援する重要なツールの一つと考えております。昨年の賃上げが大幅に上昇したことから、助成金の利用率が高くなっておりまして、大分だけではなく、全国的にも進んでおります。大分局管内の状況で申しますと、1月現在の申請件数は299件となっております。前年の同月期では176件ということで、約1.7倍となっている状況です。こちらは中小企業の方々の賃上げと業務改善、あとは生産性向上ということで支援になるように、引き続き周知、利用促進を図ってまいりたいと思っております。

続きまして2点目は、先ほど申しました、同一労働同一賃金の取り扱いです。こちらはお手元の資料の6ページのところに書いてありますけれども、(3)です。監督署と連携した、同一労働同一賃金の遵守の徹底ということで、こちらは先ほど申しましたとおり、賃上げの機運は高まっておりますけれども、先月、大分県の政労使会議も開催したところで、賃上げにどんどん追い風を立てていこうということでやっている状況となっております。各業界団体や所管官庁が率先して賃上げに取り組んでいる状況となっております。

こちらの賃上げの働き掛けで、賃上げをすとしても大きく二つあると思っておりますけれども、一つは、最低賃金の底上げと、もう一つは、賃上げしたといっても差別されてはいけませんので、同一労働同一賃金という、二つの点があると思っております。

同一労働同一賃金につきましては、まず昨年度の3月の末ですか、各経営者団体の方々のご協力をいただきまして、まずは手当関係の見直しで、会社で同一労働同一賃金の取り扱いがずれていませんかということで、通勤手当とか、あとは皆勤手当とか、そういうのは正規でも非正規でも同じですというかたちで、周知・広報活動等々にご協力いただいたところです。

こちらはさらに基本給等々も同一労働同一賃金で、同一労働については同一の賃金を払



うということで、口頭だけではなくて明確にデータで、契約に基づいて可視化してやっていこうということで、同一労働同一賃金の底上げを進めているところでございます。

こちらの同一労働同一賃金の取り扱いについては、雇用環境・均等室というよりも、実際については基準部の、監督署の方が各事業所にお伺いしまして、チェックリストの配付をさせていただきまして、どういう取り扱いでやっていますかという、チェックリストのかたちで記載していただいて、こういうところはどうか、そういうお話を確認していただいて、場合によっては是正指導とか報告徴収とか、そういう取り扱いをして、同一労働同一賃金の引き上げを進めているところです。

今、言った単語の中で、「報告徴収」という言葉はあまり聞き慣れないかと思しますので、報告徴収というのはどういうものかということで、前回も少しご説明させていただいたところですが、報告徴収というのは法の施行に関しまして、必要な事項について事業主から報告を求めることで、事業所への訪問や呼び出しを実施して、法律等々の違反があった場合には、是正指導を行いまして、法の履行確保に努めているかたちになっております。

簡単に言えば、先ほど申しましたチェックリストのかたちで問題点を可視化しまして、問題点等々については、こういうふうに直したほうがいいですよということで、是正・修正指導等々をさせていただいて、法履行確保に努めているというかたちになっております。

続きまして三つ目ですけれども、ページが少し飛びまして、11ページのほうをご覧くださいなのですが、11ページの1面を使って、フリーランスのことが書いてあります。資料2の55ページに少し赤い色、ピンク色のリーフレットがございまして、そちらを見ていただきたいと思います。こちらの冒頭に書いてありますとおり、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いうことで書いてございまして、裏面に法律の内容が書いてあるかと思っておりますけれども、真ん中辺に義務項目と具体的な内容ということで、①から⑦が書いてあると思います。

①から③が、書面等による取引条件の明示とか報酬の支払いの関係、禁止事項で、こちらの①から③については、公正取引委員会と中小企業庁が取り扱っているものですが、労働者性が強い場合には、監督署のほうから実態を把握して、確認をさせていただくかたちになるかと思っております。

労働局の管轄としては、④から⑦になっておりまして、募集情報の的確な表示、育児・介護と業務の両立に対する配慮、ハラスメント対策に係る体制の整備、中途解除等の事前予告ということで、こちらの④の募集情報の的確表示というのが、募集をする際に適正に表示すること、言ったこと以外のことをさせないこと等々の明示が義務付けられるというかたちと、⑤、⑥については、育児・介護、ハラスメントについて、フリーランスの方々にも同様に考慮していくように、ということであります。

⑤と⑥は現実的に少し難しいかもしれないのですが、これから本省のほうと、どういうふうに関係を取り扱うのか、どういうふうな周知・広報をしていくのか、というのを確認

していきながら、今年の秋口になるかと思いますが、周知・広報に努めていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

私のほうからの最後になりますけれども、資料1の12ページをご覧になっていただきたいのですが、こちらの12ページの第5の2(1)の②ということで、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援のご説明をさせていただきたいと思っております。

少子高齢化が急速に進行している中で、男女ともに仕事と育児の両立ができる社会の構築が求められているかと思っております。冒頭で説明したとおり、大分県の働き方改革推進会議の中でもパパ育の目標件数がございましてけれども、こちらについては大分県では今年度が13.8%で、全国では17.1%ということで、全国平均よりも低い状態となりました。

当初の働き方改革推進会議の中での目標は、パパ育取得率30%と言っていましたけれども、政府全体でのパパ育取得率は50%ということで、かなり大きな数字になっておりまして、局としても労働者と事業主への育児休業制度の認知、各企業での取組が広がるように、引き続き周知を行う予定でございます。

周知下手と、先ほど総務部長のほうから話がありましたけれども、育児・介護休業を行っていないと、ショートスパンでの労働者の方々の生活、ロングスパンでの大分県内での労働力人口等々も変わってくるかと思っておりますので、ここは強く話をさせていただきたいと思っております。

こちらに関連してですけれども、両立支援助成金というものがございまして。今までも両立支援助成金というものはありましたが、働き方、労働形態の多様化、年収の壁等々の障壁がありまして、なかなか働きづらいということと、育児をする際に途中で会社を抜けづらいとか、そういった話等々もございまして、育児休業期間中の業務を代替した場合に助成金を支給させていただくというかたちで、職場への気兼ねない育児休業を取得できるようにするための助成金制度をつくっております。

こちらは育児休業を円滑に取得するために、業務体制の整備に向けた取組ということで、規則等々を明示して、これは1回だけですけれども、規則を提示したら幾ら、その後の代替要員に関する人件費等々に助成金を支給する、というかたちの制度がございまして、こちらの周知のほうを強く行っていきたいと思っております。

要所要所を端折ってご説明させていただきましたけれども、大きく三つのことを説明させていただきました。私からは以上となります。ありがとうございました。

#### 〈斉藤労働基準部長〉

労働基準部長の斉藤でございます。各委員の皆さまにおかれましては、労働基準行政につきましても日頃よりご指導、ご助言をいただいております、ありがとうございます。私からは来年度の労働基準行政の中で、特に重要な事項について説明をさせていただきたいと思っております。説明に当たりまして、資料1と2の両方を使って説明をさせていただきた

と思いますので、よろしくお願いいたします。

まず1点目でございますが、資料1の5ページ目をご覧くださいと思います。5ページ目の下から2行目、(2)の最低賃金制度の適切な運営でございます。来年度の大分県の最低賃金の改正につきましても、大分県地方最低賃金審議会におきまして、中央最低賃金審議会から諮問されます引き上げ額の目安を参考に、県内の経済情勢、賃金、雇用状況等を踏まえつつ、審議を尽くしていただきますよう、事務局として円滑な審議会運営を図ってまいりたいと考えてございます。本地方労働審議会の委員の中にも、大分県地方最低賃金審議会の委員のほうもお願いしている方もおられます。来年度もどうぞよろしくお願い申し上げます。

続きまして、賃金の引き上げに向けた支援についてでございます。(1)でございます。まず1段落目ですが、最低賃金の引き上げに当たっては、先ほど雇用環境・均等室長のほうからも話がございましたが、生産性を向上していくための支援をする、業務改善助成金がございます。こちらのさまざまな活用が図られますよう、労働基準部においても周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして2段落目の、賃金引き上げに向けた環境整備等についての取組でございます。こちらにつきましては、資料2の1ページ目をご覧くださいと思います。賃金引き上げ特設ページを開設、というリーフレットでございます。賃金の引き上げの参考としていただけますように、真ん中辺りですが、取組事例として好事例のご紹介、真ん中で、地域・業種・職種ごとの平均的な賃金を検索していただけるような、検索機能を設けております。それとあと、賃金引き上げに向けた政府の支援策、こういったものを特設ページでご紹介しております。局の労働基準部、監督署がこの特設サイトの周知を図っているところでありまして、来年度も周知を図っていきたいと考えているところでございます。

また資料1のほうに戻って、資料1の3段落目、4段落目でございます。「あわせて」というところと「さらに」というところがございます。また、資料2の3ページ目がございます事業所の業種・職種に応じた平均的な賃金とか、2ページ目ですが取組事例のご紹介、それと資料2の3ページ目から14ページ目にかけてですが支援策と、中小企業庁さんが設置されています「よろず支援拠点」についても、事業場に対する監督署の監督指導の際に周知をして、賃金引き上げの支援をしているところでございまして、さらには資料2の15ページ、16ページですが、価格転嫁の指針についても周知を行っているところでございます。

こちらについては来年度も周知をして、賃金引き上げに向けた取組をしっかりと実施をしていきたいと考えております。

続きまして、時間外労働の上限規制の関係でございます。資料1の16ページ目、③でございます。時間外労働の上限規制の適用が猶予されております、建設業、自動車運転者、医業に従事する医師に対しまして、いよいよ来月の4月から上限規制が適用されるところでございます。

その内容につきましては、資料2の57ページ目でございます。説明する時間はありませんので、この資料をご覧いただきたいと思いますが、上限規制の内容が書いてございますけれども、この上限規制が適用されるところでございます。上限規制の適用後は、この上限規制を守っていただく必要がございますので、問題があると考えられる事業所に対しては、監督指導を実施してまいります。

監督指導の結果、法違反が認められた中で、中小企業の事業所の方に対しては、法違反の解消に向けて丁寧な指導・助言を行っていくところでございますので、上限規制が適用されてから法違反が認められましても、その解消に向けては丁寧な対応をしていく、という方針で来年度も行政を展開していきたいと考えております。

一方で、これらの上限規制が適用されても、これらの事業所の中には、まだまだ取引慣行等の、個々の事業主の方の努力だけでは見直すことができない事情を要因とする長時間労働も認められるところでございます。このため、2段落目以降でございますけれども、こういった取組を実施していきたいと思っております。

また建設業における施主さんとか、トラック運送事業所における荷主さんといった取引関係者、ひいては国民全体のご理解を得ていくということでも重要でございますので、資料2の59ページ目から60ページ目でございますけれども、特設サイト「はたらきかたススめ」、医師についての病院へのかかり方とか、そういった国民向けの周知活動しておりますので、国民全体の理解を得ていくということで、来年度も取り組んでいきたいと考えております。

資料1に戻っていただきまして、資料1の15ページ目の①、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等というところでございます。コロナが昨年5月に5類になりまして、経済活動の活発化、人手不足などから、長時間労働の発生が懸念される場所ではございます。

労働基準法で時間外労働の上限規制、具体的には複数月平均80時間以内、単月では100時間未満等にしていただくということが罰則付きで規定されましたので、少なくともこれ以下にはしていただけるよう、各種情報から時間外労働・休日労働の時間数が、1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業所、あと、長時間にわたる過重な労働による、過労死等による労災請求が行われた事業所に対しましては、監督指導を引き続き実施していきまして、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止を図っていききたいと考えているところでございます。

次に、資料1の19ページ目の(3)をご覧いただきたいと思いますが、「14次防」を踏まえた、労働者が安全で健康に働くことができる環境整備でございます。労働災害防止の関係でございます。

資料2の61ページ目をご覧いただきたいと思いますが、労働災害発生状況を取りまとめましたところでございます。令和5年の状況を、令和6年2月末現在で取りまとめたものでございます。一番下のところをご覧いただきたいと思いますが、まず、死亡災害でございま

すけれども、死亡災害は16人ということで、全国的には死亡災害が減少しているところでもございますけれども、残念ながら大分では16人ということで、昨年から7名の増加ということになってしまっているところでもございます。この16人は平成29年、令和元年度と並んで、過去10年間で最多となっているところでもございます。

また、休業4日以上之死傷災害については、業務によりコロナ感染症に罹患された方を除いて1,313人ということで、前年の2022年と比較して、率にして1.7%の増加というところになっております。労働災害の増加の要因でございますが、断定はできませんけれども、経済活動の活発化、人手不足が一因として考えられるのではないかと考えているところでもございます。

資料2の65ページ目をご覧くださいと思います。今年の12月末時点でもこのような状況でありましたし、実は12月1日から1月15日までの年末年始無災害運動の期間中に、4名の方が労働災害で命を落とされたことを踏まえまして、1月22日から3月末までを大分県労災防止緊急対策強化期間と設定をしまして、労働災害防止のさらなる徹底を図っているところでもございます。

具体的には、期間の初日には局長から労災防止関係団体、事業者団体、公共工事発注機関等の方々に対しまして、傘下の事業場において、法令の遵守はもとより、この資料の黄色のリーフレットを活用して、いま一度、労働災害防止対策等の点検、見直しを行って、基本的な安全対策、安全な作業方法を労働者お一人お一人に徹底をしていただくよう、要請をさせていただいたところでもございます。

また、労働局のホームページのトップページの一番上に、緊急対策のページを掲載して、周知を図っているところでもございます。

大分労働基準監督署では、昨年11月に発生しました製造工場内での墜落死亡事故、今年1月には、天井クレーンからの荷の落下による死亡災害もありましたので、同種災害の防止のために、2月6日には緊急点検パトロールを実施したところでもございます。他の監督署でも、管内の状況に応じて必要な取組を実施しているところでもございます。

こうした取組を通じまして、急増する重篤な労働災害に歯止めをかけたいと思っておりますが、資料1の19ページに、対策としましては①から⑦までありますが、説明は割愛させていただきますけれども、労働災害防止の取組を推進していくことで、本年以降は労働災害を減少に転じさせたいと思っているところでもございます。

続きましては最後ですが、労災保険給付の関係でもございます。資料1の21ページ目の(4)でもございます。労災保険給付の迅速・適正な処理というところでもございます。労災保険給付の請求につきましては、引き続き迅速な事務処理を行って、適切な認定を行っていきたいと思っております。

特に脳・心臓疾患、精神障害による過労死等をはじめとする複雑困難事案につきましては、労災認定基準等に基づきまして、迅速・適切な事務処理を一層推進するとともに、業務によって新型コロナに感染した事案につきましては、陰性後に長期にわたって残存する

症状、罹患後症状と呼んでおりますが、これらを含めて的確に労災保険給付を行ってまいります。

引き続き労災保険の窓口におきましては、相談者等の方に丁寧に説明を行いますし、請求受け付け後は、請求人の方がご不安にならないよう、定期的に処理状況の連絡を実施していきたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

#### 〈松沢職業安定部長〉

職業安定部長の松沢でございます。委員の皆さま方におかれましては、日頃より〔職業〕安定行政の推進にご協力をいただき、改めてお礼申し上げます。早速ですが、説明に入らせていただきます。

資料1、7ページの「第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」からご説明申し上げます。主な取組といたしまして、まず、1のリ・スキリング関係について、ご説明をさせていただきます。

(1) についてでございますが、職業訓練に関する取組となります。地域職業能力開発促進協議会という協議会を設置しております。この協議会を活用し、職業訓練の内容が地域のニーズに合っているかといったことを検証しながら、業界団体や教育訓練機関等の意見も踏まえつつ、職業訓練を実施できるように努めてまいります。

(2) につきましては、都道府県単位で「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」を、ハローワーク大分に「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、業界団体や教育訓練機関等の意見も踏まえつつ、キャリアコンサルタントの常駐、巡回による相談支援を実施してまいります。

続きまして(3)の公的職業訓練のデジタル分野の重点化、実践の場の提供によるデジタル推進人材の育成についてでございます。各種報道等がなされておりますが、国といたしまして、デジタル人材を積極的に育成する方針となっております。当局といたしましても、まずは離職した方を対象にそうした分野の職業訓練を実施することにより、スキルの習得と再就職を支援してまいりたいと考えております。

また、(4)に記載のところでございますが、人材開発支援助成金という、企業内の人材育成を支援する助成金がございます。デジタル人材の育成を含め、企業内の人材育成に関する取組全般に活用していただくことで、企業内の人材育成に関する取組を支援してまいります。

続きまして(5)のスキルアップを目的とした在籍型出向の推進に関する取組となります。コロナ下におきましては、雇用調整助成金を活用した雇用維持に積極的に取り組んでおりましたが、有効求人倍率がコロナ前の水準にほぼ戻っており、人手不足の状況が目立っておりますので、現在は在籍型出向というかたちで他の会社に出向し、働きながらスキルの習得を行う取組を推進しております。産業雇用安定助成金という、在籍型出向を支援

するための助成金がございますので、本助成金を活用しつつ、こうした取組を推進してまいります。

次に3に記載のところでございますが、生産年齢人口が減少傾向にあるなか、限りある労働力を効率的に活用し、経済成長を高めていく観点から、円滑な労働移動が政府の主要課題として位置付けられております。成長分野への労働移動等を促進するべく、(1)から(5)に記載のところでございますが、未経験分野等への就職を希望する就職困難者を受け入れる事業主を支援する特定求職者雇用開発助成金や、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金などの各種助成金、「job tag」「しょくばらぼ」といった、労働市場情報の見える化の活用奨励等、広く継続的な支援を行うとともに、地方公共団体とも連携し、生活保護受給者等に対する就職支援、具体的には大分市役所内に窓口を設置したり、福祉事務所、自立相談支援機関等へ巡回するといった取組を推進してまいります。

さらに医療、福祉、建設、運輸分野など、従来から人手不足といわれてきた分野を含めた多くの職種において、人手不足感が深刻化しておりますので、4で記載しております求人充足サービスの充実や、ハローワークの人材確保対策コーナーにおける支援につきまして、支援対象者数を大幅に増加させるなどの取組を通じ、引き続き積極的に支援を行ってまいります。

続きまして資料1の23ページ、「第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の6、多様な人材の就労・社会参加の促進についてご説明いたします。

まず(1)高齢者の就労による社会参加の促進でございますが、「高年齢者等の雇用安定等に関する法律」により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが、事業主の努力義務となっております。具体的には昨年度までと同様の取組となりますが、①から③までの取組を推進してまいります。

次に、(2)障害者の就労促進につきましては、改正「障害者雇用促進法」により、令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と、段階的に引き上げられます。また除外率といたしまして、障害者を雇用することが難しいと考えられていた業種について、障害者の雇用率を計算するとき、分母となる従業員数を一定程度除外できるという特例が設けられておりますが、その率も令和7年4月に引き下げられますので、除外率が適用されている業種では、これまで以上に積極的に障害者を雇用する必要性が高まるところでございます。

こうした背景も踏まえ、今後、障害者雇用率が未達成となる企業が増えることも想定されますので、ハローワークを中心に、各種雇入れ支援を積極的に実施してまいります。

また、(3)外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進につきましては、本文には記載しておりませんが、令和5年10月1日時点の大分県内の外国人雇用状況が、働く労働者数、雇用する事業所数ともに過去最高となったところでございます。具体的な取組については、①から⑤をご参照いただければと思いますが、外

国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保することが、何より重要なところでございますので、関係機関とも連携して、適切に支援を行ってまいります。

加えまして、(4)雇用保険制度の適正な運営でございますが、雇用保険制度につきましては、ご案内のとおり労働者の生活および雇用の安定と就職の促進のために欠くことのできない、非常に重要な制度となっております。誤りを生じない厳格な運用を図ることはもちろんでございますが、申請者の利便性にも配慮するべく、電子申請の利用奨励等を行い、より国民の皆さまにとって利用しやすい制度の環境整備に取り組んでまいります。

続きまして7、就職氷河期世代の活躍支援、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援についてでございます。まず就職氷河期世代支援につきましては、令和2年度から集中的支援を行っておりますところ、令和5年度から2年間を第2ステージとして、新たなタームにおける取組を開始しております。

具体的なおところは(1)および(2)に記載をしておりますが、特に第1パラグラフの真ん中辺りに記載の、就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じた、地方公共団体や関係団体等、地域一丸となった取組が重要だと考えております。ひきこもりなど、ハローワーク等の窓口アプローチをされていない方も一定程度おられるものと考えられますので、そうした方々に対して、どのようにハローワークや地域若者サポートステーションのサービスを周知し、窓口に出てきてもらい、支援対象者となっていただくかを考えることも、非常に重要な取組と考えております。関係機関と連携しながら、引き続き取り組んでまいります。

次に、若年者・新規学卒者の支援につきましては、従来からの支援となりますが、これまでと同様に大学・高等学校と連携しながら支援を行い、就職先が決まらない者に対しては、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの、担当者制による個別支援を実施してまいります。

続きまして8、公正な採用選考の推進でございます。例年と同様の取組となりますが、引き続き公正な採用選考に向けた取組を推進してまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

#### 〈渡邊会長〉

どうもありがとうございました。それでは残りの1時間弱を使いまして、質疑応答、ご意見をいただきたいと思っております。

事前に労働者代表の藤本委員から2点ほど、それから使用者代表の神(こう)委員から2点ほど、ご質問をいただいておりますので、そのご質問内容とご回答について、事務局からご説明をお願いいたします。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室長の井上です。まず私のほうから、労働者代表の藤本委員からいただ



きましたご質問で、最低賃金等の引き上げに向けた支援についてということで、質問の内容としましては、資料3-1のほうで、1月末現在の業務改善助成金の利用実績が書いてありますけれども、前年同期の件数等々が示されているが、対前年同月比のみならず、過去数年分の比較をお示しいただければと思います、というご質問をいただきました。

こちらの回答としましては、年度ごとに順を追って、数字のほうを言わせていただきますと、令和元年度につきましては、交付申請件数が11件になりました。令和2年度が12件です。令和3年度が135件です。令和4年度が176件で、令和5年度、今現在では299件ということになっております。

先ほども冒頭で説明させていただきましたけれども、こちらの助成金については、国の業務改善助成金が今までありましたけれども、令和3年度から大分県のほうも業務改善助成金の上乘せの奨励金を新たに創設されまして、先ほど数字で順を追って説明させていただきましたけれども、令和2年から令和3年で爆発的に申請件数が伸びている状況です。

賃上げのムードが高まっている中で、来年度以降もこの利用実績は増えていくだろうと考えておりますけれども、こちらの助成金の申請につきまして、少し申請しづらいという相談も全国的にございまして、それが何かと申しますと、こちらの助成金のそもそもの申請の仕方というのが、まず申請をします、こういう計画を立てます、賃上げさせます、賃上げをさせました、賃上げをした後に設備投資をしました、生産性が向上しました、その内容が生産性向上につながって賃上げもした、というかたちであれば助成金を、賃上げの一定の上昇金額と対象人数によって、助成金の額が決まっています。

実施した後の申請ではなくて、先に申請して、後になって出るか出ないかわからない、というかたちの助成金になっておりますので、要望もございまして、去年の8月から、事後申請も可能となりました。やっていること、内容等々は変わらないのですが、実際に賃上げしました、実際に設備投資しました、なので申請します、ということで、事後の申請も認めるというかたちになりましたので、こういったかたちで利用率も上がっていくようにしていきたいと思っております。

ご質問に対する回答としては、以上となります。ありがとうございました。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございました。ご回答に関しまして、藤本委員、いかがでしょうか。ご発言をお願いできればと思います。

#### 〈藤本委員〉

連合大分の藤本でございます。回答をありがとうございました。今、ご説明をいただいて、令和3年から数字もかなり上がってきているということについて、教えていただきました。

我々連合大分としましても、2月末の県知事要請から、先日は労働局にもお伺いをして、

春季生活闘争に関する要請をさせていただきましたし、3月上旬には経営団体の皆さんとの労使協議という中で、お話をさせていただきました。その中で、特に中小の皆さんが、利益がそんなに上がっていないにもかかわらず、やはり世の中の流れが賃上げムードになっていて、利益が出ていないけれども、賃上げをしないと人材の確保ができないといった中小の皆さんが、かなりいらっしゃるというお話もお伺いをしました。繰り返しになりますけれども、先日、労働局のほうに要請をさせていただいたところで、中小のほうにもしっかりと賃上げしてもらいたいというご回答もいただきました。

今、さまざまご説明をいただいた中で各種助成金も、いろいろな助成金があるということでもあります。そこがしっかりと中小のほうまで行き届くように、今もいろいろと手を使って、周知をしていただいていると思いますけど、引き続きより広く周知をしていただくようお願いをしたいと思います。ありがとうございました。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

ありがとうございました。今の話で、ご説明させていただきます。人手不足の話もあったと思いますけれども、人手不足というのは、働きたい人はいるけど人手不足だという話もございますし、人手不足でなぜ働きたくないかという、賃金と労働が見合わない、というかたちも一つの、一端となっているかと思しますので、賃上げすれば働きたいという人も当然、増えてくるかと思えます。

業務改善助成金は、賃上げと生産性がともに上がった場合に、助成金を支給するというかたちになっております。例えば事例で申しますと、特に飲食業が多いのですが、飲食業の、今までは注文を取るとか、レジ打ちをするとか、人がオーダーを聞いて、支払い等々の経理事務等々をやっていたというので、人件費もかかるけれども、人が足りない。

なので、業務改善、生産性向上のためにPOSシステム、最近はタブレットがありますけど、そちらで注文を取って、そのオーダーに対して商品を提供することで、その分の人手不足解消を目的とすることと、かつ経理事務の軽減等々で生産性が向上できるということで、助成金等々を支給していることが結構多い状況となっています。

あとは製造業のほうは特に多いのですが、今までの製造機器ですと生産性が低い、この部分の工程で人手が必要だとかたちの機械、機器を使っていたけれども、こういう新しい機器に替えることで生産性がアップするので、労務費のほうに価格転嫁をさせていく、というかたちで助成金を申請するというかたちで、いい意味で、この業務改善助成金で好循環が出ているのかなという認識はしておりますので、引き続き周知活動に努めてまいりたいと思っております。

以上です。

#### 〈渡邊会長〉

どうもありがとうございます。使用者側の皆さまの中で、この件につきましてご意見をいただくとありがたいのですが。

実際に使い勝手であるとか、申請で少し変更されたということでもありましたが、その後はいかがですか。何かありましたら。

神委員、何かこのことに関しましてご意見をいただけますと、ありがたいです。

#### 〈神委員〉

さっきのご説明の中にもありましたけれども、県のほうもこの助成金を補完する意味で、利用促進を図るということで、対象外の人も対象にしたりとか、自己負担分を県費で補助するというので、たぶんそれも寄与していると思いますけれども、それも含めて使い勝手のいいかたちにいろいろと見直しをしていただいている、周知も図っていただいているということで、中小企業にとっても非常に使い勝手のいいかたちにどんどん変わっているのかなと思っております。

もしこの制度がこれからも継続されるのであれば、それを利用する中小企業側の声も聞いていただいて、もっと使い勝手のいい方向になるのであれば、しかも効果が出るような方向があるのであれば、それを踏まえてまた見直しをしていただきたいと思います。ありがとうございます。

#### 〈渡邊会長〉

どうもありがとうございました。何かコメントはございますか。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

ありがとうございます。来年度も予算が付いておりまして、こちらの運営方針でも書いておりますので、引き続きやっていくかたちになっております。よろしく申し上げます。

以上です。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございます。少し根本的な質問ですが、申請の状況が年々増えてきているというお話しがありましたが、申請をしたら、ほぼ全てが認められるというか、成果が出れば認められると思っておいてよろしいですか。上限のような何か設定はありますか。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

何でも支払いができるというのではなくて、生産性が向上できて、賃上げができていると。何でも機器を設備投資すればいいというものではないので、それが実際に労働の賃金のほうに価格転嫁ができるような事業計画等々を持っていないと、当然、助成金の支給

の審査で引っ掛かりますので、そのへんは審査で一件一件、よく見ております。

#### 〈渡邊会長〉

これ以上、増えても大丈夫ということですね。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

予算のほうでいいますと、皆さんご存じだと思いますけれども、国の予算の上限がございますので、そちらの上限までは大丈夫というかたちになりますけれども、それ以上にはたぶんならないとは思いますが、ただ、うちのほうの業務量が、今はいっぱいいっぱいな状態になっております。

以上です。

#### 〈渡邊会長〉

局内の生産性向上というか、労働生産性も考えていかないといけないところもありますし、やはり整合性を持って推進をいただければと思いますが、すごくいい制度だと思しますので、ぜひ周知をお願いいたします。周知に関しましては、また後ほど皆さんにご意見を伺えると思いますが、ぜひ進めていただければと思います。ありがとうございます。

あとほかに、この件に関しまして、労働者代表の方々から何かご意見はありますか。

また後ほどご意見をいただければと思います。

それでは、同じく藤本委員から出していただきました、事前のご質問の二つ目の点につきまして、その内容とご回答をお願いいたします。

#### 〈松沢職業安定部長〉

労働者代表の藤本委員よりいただきました、資料3の14ページ記載の障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援について、具体的な企業名は無理だとしても、具体的な業種等を参考に教えてもらいたい、というご質問について、ご回答申し上げます。

障害者の雇用を促進するためのテレワークの導入につきましては、厚生労働省の委託事業により企業向け相談窓口を開設し、企業向けに課題解決の個別サポートを実施しております。業種を問わず、幅広く当該事業の周知・活用を呼びかけているところでございます。

一方で、大分県内におきましては、地域性的問題もあってか、テレワークの活用・普及にまで至っていない企業も多く、実際にテレワークを活用して障害者の雇用を図っている企業の具体的な把握までは、できていない状況となっております。

令和6年度も当該事業の継続が予定されておりますので、企業向け相談窓口のようなツールがあることについて、リーフレットを活用し広く周知を行い、今後も引き続きテレワークの導入を推進してまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

#### 〈渡邊会長〉

どうもありがとうございました。ただ今のご説明につきまして、まずは藤本委員のほうから追加のご質問ですとか、コメントがございましたら、お願いいたします。

#### 〈藤本委員〉

ご回答ありがとうございました。コロナによって、やはりテレワークというのがかなり普及をしてきたと思っています。私は出身がNTTですけれども、うちの会社でもやはりテレワークが可能な職場と、全くできない、お客さまのところにお伺いしなければならない職場があると思います。

特に障害者の方で、仕事に行きたいけれども、そういうすべがない方について、テレワークがうまく活用できれば、もっと活躍していただけるのではないかと考えたところで、具体例があれば教えていただきたいということで、ご質問をさせていただきました。

大分県も障害者の活躍を推進していくということで、方向転換というところであれですけれども、そういった目標を立てられているということでもありますから、企業もなかなか難しいでしょうけれども、より多くの方が働けるような仕組みをつくっていただきたいと思えます。これも周知がやはり絡んでくると思えますので、そのへんも含めてぜひお願いしたいと思えます。

#### 〈松沢職業安定部長〉

ご意見をありがとうございます。まさに仰られるとおり、テレワーク導入が可能な企業については、時代の潮流というのもございますので、どんどん導入してもらって、働きやすい環境を整えてもらうのがベターだと、我々も考えております。

県内の産業構造といたしまして、どうしても製造業が多いといった部分もあり、そのへんでなかなかテレワークの普及が進まないというのがあるかと思いますが、一方で、導入可能な企業については、より積極的に推進を図っていただきたいと考えておりますので、我々といたしましてもより積極的な周知を図ってまいりたいと考えております。

以上でございます。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございました。委員の皆さま方の中で、障害の有無にかかわらず、テレワークの推進ですとか、何かそこについてこういう事例があるということで、ご存じでしたら教えていただきたいのですが、どなたかご存じないでしょうか。

使用者側の方々の中で、企業さんがこういうことをやっているなどありましたら、いかがでしょうか。あるいは衛藤委員、何かご存じのところはないですか。ございませんか。

事例を含めて、またご検討していただければと思います。ありがとうございました。

それでは次のご質問ということで、使用者代表の神委員からいただきましたご質問に關しまして、ご説明とご回答をお願いいたします。

#### 〈松沢職業安定部長〉

使用者代表の神委員より頂戴いたしましたご質問について、ご回答申し上げます。内容は資料1の7ページ、第4の1、(2) キャリア形成／リ・スキリング推進事業についてでございます、具体的なところが2点ございます。

まず1点目、県内のリ・スキリング支援センター、およびハローワーク大分のリ・スキリング相談コーナーでは、具体的にどのような相談があり、支援をしているのか、という点についてでございます。

本事業は、従来の訓練・受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業と、キャリア形成・学び直し支援センター事業を統合したかたちの、令和6年度新規事業でございますので、ご質問のリ・スキリング支援センターおよびハローワーク大分の相談コーナーは、これから設置されるものである故、具体的な実績についてのご説明はなかなか難しいです。

本事業におきましては、キャリアコンサルティングによる個人への支援といたしまして、ジョブ・カードを活用したキャリアの棚卸し、またはキャリアプランニング、学んだスキルの受講後の活用に関する相談を、また、企業・教育機関への支援といたしまして、従業員のキャリア形成、セルフ・キャリアドックの導入に関する相談、就職指導等を行う学校へのジョブ・カードを活用した支援などを予定している次第でございます。

次に2点目でございます。当該事業の目的には、中小企業の職員のリ・スキリングにより、成長性の高い分野への転職を促す意味もあるのか、という点についてでございます。

本事業はキャリアコンサルティング、およびジョブ・カードの普及・促進を図り、労働者等が自立的、主体的かつ継続的にキャリア形成、および職業に関するリ・スキリングを行うことができるように、総合的に支援をすることを目的としているところでございます。一面といたしまして、委員のご指摘のとおり、中小企業の職員の成長性の高い分野への労働移動につながる可能性もございますが、在職者に対して継続的なキャリアコンサルティングの機会を提供することで、企業内における生産性向上につながり、その成長に作用するという側面もあるものと考えてございます。

私からは以上でございます。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございます。神委員、いかがでしょうか。今のご質問のご回答に対しまして。

#### 〈神委員〉

ありがとうございました。ご回答に対しては何もありません。これからですね。

〈松沢職業安定部長〉

そのとおりです。

〈神委員〉

これに関連して、でいいですか。

〈渡邊会長〉

お願いいたします。

〈神委員〉

リ・スキリング、労働移動の円滑化について伺いたいのですが、資料1の7ページのリ・スキリングによる能力向上支援と、8ページの2番目の項目、企業の実態に応じた職務給の導入であるとか、9ページの3の成長分野等への労働移動の円滑化という、これはまさに国が昨年示した「三位一体の労働市場改革の指針」に基づいて項目立てをして、大分労働局としてはこうしますという、そういう話ですね。

国の「三位一体の労働市場改革の指針」で見ると、キャリアは会社から与えられるものから、一人一人が自らのキャリアを選択する時代となったという前提で、要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である、というのが前提になっています。

これはまさに転職を推進するという、そういう意味合いだと私は読みましたけれども、大きな話で申し訳ないのですが、これは大企業ではなくて、中小とか小規模事業者に対しても、国は同じようなことを考えているのでしょうか。

一つ思うのは、成長性の高い分野というのは、中小企業は分野ではないかもしれないけど、これを言われると、中小企業も同一視されると、中小企業は今のところ、全体的には生産性はとても低いです。ですから、中小企業ではなくてもっと成長性の高い大企業、環境であるとかITとか、そちらのほうに行きましょうと。僕は何となくそういうふうに見えてしょうがなく、国がそういうことを言うと、中小企業は冗談ではないというような気がしますが、国の考え方というのは根本的にどうなのでしょう、というのが1点です。

それから、さっきの指針に戻りますけれども、7ページの第4の「リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進」と、項目としてあります。この項目というのは、リ・スキリングの推進を図ります、労働移動の円滑化等を図りますということで、並列の意味なのか。これは文脈で解釈すると、リ・スキリングによって、それぞれの職員の能力の向上を図ります、ひいてはそれによって労働移動の円滑化等を進めていきます、と読むのか。このへんはどう読むのでしょうか、という二つです。

### 〈松沢職業安定部長〉

ご質問をありがとうございます。どちらかといいますと、「リ・スキリング、労働移動」は、必ずしも中小企業から人を移動させようというところが主眼になっているわけではなくて、あくまで生産性を向上するところが主になっていると考えております。ですので、先ほど申し上げましたとおり、必ずしも従業員の方がA社からB社に移るところだけを念頭に置くのではなく、A社に残りながら生産性を向上し、より能力を高めていく、という視点もあると考えております。

そういう意味で申し上げますと、当然、企業内における環境整備であったり、より企業さまのほうでの、人が残るような努力というのも一つ、必要なところなのかなと思う次第です。国の施策として、必ずしも労働移動だけを重点的に考えているわけではないというところは、ご理解いただけるとありがたいという次第でございます。

### 〈佐藤大分労働局長〉

少し補足をいたしますと、神委員が言われた、国の考え方という大きな考え方ですが、先ほど安定部長が話したのも一つの側面だと思っています。

実は公益委員の先生方はもしかすると知っているのかもしれませんが、今、日本における労働力の移動というのは、実は硬直化しています。私が小学校時代、昭和の50年、60年時代は、今よりも労働力は活発に流動化していたはずで、それはなぜかという、そのときは高度経済成長がまだ残っていたので、働けば働いただけ、給料がもらえる。そのためにはどうしたらいいかというと、資格を取ればいい。例えば建設業であればユニボ（パワーショベル）の資格を持っているとか、ブルドーザーの資格を持っている、小型免許を持っている。そうすると手当が1万5千円付きます、5千円付きますということで、要は労働者自体に資格があれば手当が付いて、実入りが増える。だから自分で積極的に資格を取りに行ったわけです。

でも、平成に入って、平成不況といいますか、デフレスパイラルに入ってしまったので、労働者が若干臆病になって、転職すれば当然、給料が減ります。そうなってくると企業のほうは、自前で労働者の能力を磨かないといけない。企業内研修をしなければいけない。そうすると、職員の教育にはお金がかかります。1年、2年では育たないとよくいわれます。人を育てるには5年、10年かかると。それにかかる費用を考えたら、企業にかかる負担は大きい、というのは昔からいわれてきたことです。

ところが、最近になって、私も先ほど挨拶で申し上げましたけれども、労働者の中にコロナのときに、例えばコロナで一番影響を受けたサービス業、宿泊業、もしくは製造ラインがストップしました。そのときの労働者の声の中に、自分は今まで現場、製造現場でしか仕事をしたことがない、だからほかの仕事をしようと思っても、なかなか一歩が踏み出せない、今、コロナ下ですごく困っています、という人たちの声が多く聞こえました。

宿泊業に至っても、なぜ人手不足かという、人が戻ってこないからです。コロナを経



験してしまって、自分たちは仲居さんとか、料理とか接待業をやっていたと。でもコロナも怖いし、かといって今までそれしかやってきていないので、ほかの業種に行きたくても、なかなか行けませんという、そういう人たちが潜在化して、沈殿化してきたというか、蓄積されてきてしまったわけです。

そういう潜在的労働者を市場に呼び戻すために、一人一人の労働者のリ・スキリングと言っていますけれども、学び直しが必要で、ただ、それについては国が強制的に労働者の皆さんに、これをやりなさい、これを勉強しなさいとか、なかなか言えません。ですから、自主的な学び直しというか、リ・スキリングをする労働者に対しての支援を国が積極的にやりますと。

ですから、在職労働者については、例えば転職志向がある人というのは、職業選択の自由がありますから、労働者一人一人が自分の幸福のために、今の会社にとどまるのもよし、出ていくのもよし。ただ、出ていくに当たっては、国がリ・スキリングという方策をもって、労働力の移動に少しでも寄与させてあげたい。

もっと言うと、就職氷河期世代というのがあります。これは望まなくして非正規になった人たちのことを、氷河期世代と言っておりますけれども、まさにこういう人たちが潜在化しているわけです。そういう人たちは有期雇用を転々としていて、いろいろな仕事を経験しているように見えますけれども、明確な資格であるとか、そういったものがない。どこかの職員になろうとしたときに、履歴書を見たときに、転々としていて、べつに何の資格もないではないかと。そうすると採用する企業のほうは、事業主としては若干躊躇します。なので、そういったものも後押しできるように、リ・スキリングというのは重要です。

当然、在職者の職員がリ・スキリングによってスキルがアップすれば、特に中小企業は、申し訳ないですけど、DXに弱いとか、遅れているといわれている部分があると思います。例えばそういったところで職員が企業愛といいますか、そういう職員があえて中小企業に流入していくのも期待はしているところでございます。

少し総花的な話になりましたけれども、考え方というのは一辺倒ではなくて、より多くの国内に潜在する労働者に選択肢を広げるための施策だとお考えいただければいいのかなと思います。

以上です。

#### 〈渡邊会長〉

どうもありがとうございました。いかがでしょうか。よろしいですか。

リ・スキリング、リカレントに関しまして、労働者代表の方々と、何かご意見がありましたら、お願いいたします。よろしいですか。公益の先生方、代表の方々はどうでしょう。本谷（もとや）委員、何かございますか。ありがとうございます。

リカレントにつきまして、実は私のほうからもご紹介させていただきます。現在、大分県内

の中に「おおいた地域連携プラットフォーム」という組織体があり、この中にもご参画してくださっている組織があり、労働局さんご自身も入ってくださっているかと思います。事務局自体は大分大学の中にあります。

そこで次年度から、リカレント教育が実施されることが決まっております、その前の段階で大分県内の組織、企業の方々にアンケートを採ったところ、大学等が実施するリカレント教育のプログラムに関して、従業員さんたちを受講させることに関心があるかどうかという質問に対して、43%の方々が「関心がある」ということで、ご回答がありました。一方で、「関心がない」と言い切っている企業さん、組織体が18%ありました。

内容としては、やはり専門知識や汎用知識、人的ネットワークの構築という分野で、それぞれ必要なことを学ばせたいという意見がありました。対象としては、入社4年目から40歳程度の中堅層に対して、少し学び直しをさせたいという意見が、全体的なアンケートの結果としてあったようです。

これらを踏まえて、次年度から実施する科目として、いろいろな県内の大学の先生方がコンテンツを作りました。AI、DXの分野、それから経営学や会計学の分野、そして知的財産論の分野、それから建築の分野、あるいは地域ブランドの創造ということで、科目が設定をされています。提供の仕方もオンデマンド方式です。

特に全体的な、移動の促進ということもそうでしょうけれども、それ以上にやはり労働生産性の向上であったり、組織内の円滑化であったり、そういう目的としてのリ・スキリング、あるいはリカレント教育が一方で進んでいるということで、少し情報共有、ご紹介をさせていただきました。実際に県内の中でもこういうかたちで進んでいますが、やはり何といたってもコンテンツの問題とかもあると思いますので、また引き続きこの分野でもご協力をいただければと思っております。

どうもありがとうございました。事前のご質問とご説明につきましては、以上で終了させていただければと思いますが、そのほかに皆さま方から、今日のご説明ですとか、事前にお読みになられた中でご意見あるいはご質問がございましたら、お願いをしたいと思います。いかがでしょうか。中委員、お願いいたします。

#### 〈中委員〉

連合大分の中でございます。よろしく願いいたします。私は説明というか、中身というよりは、今回、資料等々をご丁寧に説明いただく中で、資料1を見て、2を見てと、結構、飛び飛びだったので、できればメインの資料で説明していただく中に、例えば括弧書きで、この部分は資料3の何ページを参照とか、そういったものを入れていただけると、すごく見やすいかなと感じましたので、今後はできればお願いしたいと。

あと、今、事前の質問、回答がございましたけれども、これは各個人に届いて、事前の質問があれば送るようなかたちでしておりますので、なかなかどういう質問が出ているかというのを知り得ませんので、できれば事前に出された質問とアンサーがあるのであれば、

本日、ペーパーで配って、ご配慮いただけると、この会議自体が円滑になるかなと思います。その上でその中身を見て何か気付く点や、さらに質問があれば、我々も言いやすくなるのかなと感じました。今後で結構でございますので、できればそのようにご配慮いただければと思います。

以上でございます。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございます。何かご回答いただければと思います。

#### 〈富田総務部長〉

総務部の富田でございます。審議会の持ち方とか説明資料の作成、進め方のご意見ということで、今、仰っていただいたことも、ごもっともだと思いますので、より分かりやすい資料と、より進めやすいやり方を工夫してまいりますので、次回に必ず検討させていただいて、反映していきたいと思っております。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか、何かございましたら。鹿嶋委員、お願いいたします。

#### 〈鹿嶋委員〉

連合大分の鹿嶋です。1点のみ、質問させていただきたいと思っております。資料1の23ページをお願いいたします。こちらの項目の多様な働き方ですけれども、一番上の3パラグラフ目のところで、要は週休3日制度を、事例の提供などによるさらなる周知等を行う、という一文ですけれども、労働局として週休3日制度について賛成というか、要は政策としてやっていくのか。昨年の国家公務員の人事院勧告では盛り込まれていますし、当然、民間の方でも特に大手で今、やっているところもあると思っておりますけれども。

私が言いたいのは、多様な働き方というところは分かるけれども、週休3日にするために実際に残業時間が増える可能性もあるので、果たしてそれはそれでいいのかと。年次有給休暇を取ればいいのではないかと思いますけれども、選択的週休3日制度の考え方等があれば、お聞かせ願いたいと思っております。

#### 〈渡邊会長〉

ご回答をお願いいたします。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

ご質問をいただき、ありがとうございます。正確な回答というか方向性等々は、私も全

ては勉強していないので、あまり分かってはおりませんが、昔の話で言いますと、週1の休暇がありまして、今はだんだん週2日制になって、生産性が上がって、人間的な、マンパワー的な労働力について、総労働時間をどんどん少なくして、ワーク・ライフ・バランスを進めていきたいと思いますという中で、週2日よりもっと多く、週3日にしていこうというかたちでいっているかと思います。

大きな施策等々については、今、私の中で把握しきれておりませんので、調べまして、ありましたら、報告のほうをさせていただきます。すみません、回答となっていないくて申し訳ないのですけれども、以上となります。

**〈渡邊会長〉**

いかがですか。よろしいですか。

**〈鹿嶋委員〉**

大丈夫です。

**〈渡邊会長〉**

ありがとうございます。ご回答をお願いいたします。

**〈佐藤大分労働局長〉**

今、雇用環境・均等室長が言われたように、国の施策としてこう決まっています、というものは今のところないです。どうしてこういうかたちになったかというのは、これはあくまでも憶測ですけれども、労働局長会議の中でも、施策としてこうです、ということはまだ言われてはいないのですが、おそらく先進国の中で労働時間を比較すると、日本人の労働時間がやはり長くて、イタリアよりも長い。特に大分でいえば、全国平均よりも40時間以上長いです。これは1日の労働時間に換算すると、全国平均と比べると1週間ほど、大分は長く働いている状況です。

大分の話は置いておいて、そういう意味で、世界と比べると、日本はまだまだ労働時間が長いと。そういう中で、日本の人口というのは減少していくわけです。2050年には1億人を切っていきます。そうすると、市場の規模も小さくなって、生産性も、今は100を生産しているのが、80でいいかもしれない。今は人手不足といわれているけど、将来的には、ちょうどいいあんばいになるまでにまだ時間はかかりますけれども、そうなったときに、労働時間というのが今のままでいいのか。将来的には週3ぐらいがいい、という方向性を周知している段階なのかなと思っています。

国の施策として週3にしますということは、まだ宣言もしていないし、閣議決定もたぶんないはずなので、おそらくこういった先進的な、たぶん週3というのは大企業、特にIT関係の企業とか、ハイクオリティな、デザインとかプログラムをやっているところは、週

3ぐらいでやるところが出始めているので、こういうところもあります、という周知を始めていくという、前さばきなのかなと思っています。

すみません、決定したような回答にならないのですけれども、よろしいでしょうか。

**〈渡邊会長〉**

どうもありがとうございました。そのほかに何かございますでしょうか。上村委員、お願いいたします。

**〈上村委員〉**

上村です。今ほど、労働時間の話でしたが、労働局としての時間外労働というのはどれぐらいになっているのか、伺ってよろしいですか。

**〈渡邊会長〉**

お願いいたします。

**〈富田総務部長〉**

総務部の富田でございます。労働局は労働局と、あと、労働基準監督署とハローワークと、大きく三つの拠点に分かれておりまして、それぞれの職員が張り付いておるわけですが、月当たりの平均が十数時間というところでございます。正確なところと言えないのですけれども、20時間を切っているぐらいが、平均的な残業時間になっているような状況かと思えます。

**〈上村委員〉**

時間がどうか、という評価はいろいろとあると思いますが、先ほど労働局としての体制が、いろいろな支援とかを含めてある中において、少しハードワークになり過ぎているという見解も少しありましたし、それから周知・広報に課題があるということで、各所からもそういう話がありましたが、それをするためにマンパワーとして十分なのか、十分ではないのか。

行政運営なので、そのへんの体制とかを含めて、どういうふうにしていくのか。施策自体はいいのですが、それが十分にやれないということがあれば、意味合いとしては少し下がるので、そういう意味で、体制を変えていく考えがあるのか、そうしたところをお聞かせいただければと。

**〈富田総務部長〉**

ありがとうございます。今、先ほど言いました労働局、監督署、ハローワークを合わせて、職員の数が大体250名弱という体制でやらせていただいております。国家公務員のほ

うは、総務省が管理している総定員で人数自体は管理されている中で、我々は先ほど言いました宣伝の部分以外にも、さまざまな新しい政策とか、そういったものに対応していなければいけないところがございます。

その中で一応、政策と相まって、にはなってきましたけれども、組織定員の数も変わってきておきまして、ちなみに申し上げますと、来年度、令和6年度におきましては、大分労働局は1名のプラスの職員増を、厚生労働省のほうから認めてもらえているという状況がございます。

当然、職員以外にも、期間業務職員になりますけれども、非常勤の職員等々もおります。それからあと、一定程度、認められておる範囲で、委託費等を使ってのアウトソーシングも含めまして、適材適所といいますか、職員が責任を持ってしっかりとしなければいけない部分は、プラス1名になった人的資源も含めたものを有効活用しながら、また、アウトソーシングによって少し省力化できるところは省力化して、また、職員がしっかりと対応しなければいけない部分に人的資源を活用していくかたちで進めていきたい、というのが今の正直なところでございます。

#### 〈渡邊会長〉

コメントがありましたら。

#### 〈上村委員〉

コメントは特にあれですけれども、最後に言われましたように、やはりマークアップしていく必要があるということは、民間としてはたぶん今はそういう志向で、やはり行政もDXとかを含めて、どこに選択・集中するかということは、いろいろとやられたらいいのかなと思いました。やるべきことと、やれるのか、やられていないか、という評価をしっかりとやったほうがいいかと思えます。

#### 〈渡邊会長〉

お願いいたします。

#### 〈井上雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室長の井上です。先ほど業務量過多というかたちで話が出たので、おそらく私の、助成金の申請数が多いからという話で、業務量がどうだろうという話で、ご意見をいただいたと思えます。

ここ2年間の状況で言いますと、昨年度につきましては、皆さんご承知だと思いますけれども、コロナがまん延していて、小学校助成金（小学校休業等対応助成金・支援金）の審査が爆発的に増えた状況にありました。その事務文書の審査については、雇用環境・均等室で行ってございましたけれども、担当の職員は1人だけでした。もちろん非常勤職員を

含めて数人でやってはいましたけれども、それでも終わらないと。

そこだけで人に労力を押し付けるということはせずに、まずは全体の業務量を見て、その業務量から何をしなければいけないのか、やらなくてもいい審査はないのか、効率的にできるのではないかと、グループで流れ作業でできるのではないかと、いわゆるDXですが、私の中で言うとBPRと言っていますけれども、一定のペルソナの視点で見て、そのペルソナの〔課題の〕解消に向けて、どう効率化できるか、というのは努めてやっていった次第で、小学校助成金のときにはやっていました。

同様に業務改善助成金も、昨年度は逆に小学校助成金と業務改善助成金の両方あって、ダブルで大変でしたけれども、今年は今年で業務改善助成金のほうが爆発的に増えてしまっていて、業務の審査の内容、理解度の深さも大変増大になっているものですので、専門性を有する者については、どんどん経験をしてもらって、専門性を有する人の数を増やして、そこでさばくスピードを上げる。

関連的な数字の確認、目視点検チェック的なものについては、誰もができるといったらおかしいですけども、審査判断等々を用いない視点・観点、監督・審査については流れ作業でやっていくということで、効率的にやることで、残業時間の縮減を目指して頑張ってきたところです。

うちのほうは今年1年で15時間前後ぐらいの月がありますけれども、おそらく助成金だけではなくて、一般の相談者が閉庁時間ぎりぎりに来るとか、閉庁前に相談に来るとか、そういう人の駆け込みとかもあって、そこで数時間、相談に乗って、受動的な業務ということで、残業せざるを得ない状況がたびたびあるという状況となっております。

以上になります。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございました。また引き続き何かご意見、ございましたら、よろしく願いいたします。

先ほどから出ている、広報ですとか告知の分野に関しまして、何かアイデアがありましたらお願いいたします。今は、ホームページにアクセスをするかたちで、あとはいろいろな各関係機関にご説明をされるということですか、SNSなども使われたりもしていますでしょうか。

それ以外で何か。先ほどからたびたびすみませんが、衛藤委員、いかがでしょう。広報のご専門家として。何かいいアイデアがありましたら。ございますか、広報の告知です。

#### 〈衛藤委員〉

大分合同新聞の衛藤と申します。特に専門家というわけでもないのですが、詳しいわけではないのですが、今日、資料とかを見させていただいて、さっきの医療のほうの働き方とかは、分かりやすいかたちとか、国民の方に伝わりやすいかたちでホームページ

が作られているということで、シンプルなかたちで表現されているなと思いました。

逆に見たときに、それ以外の資料を見ていくと、やはり文字の量がものすごく多かったりとか、とっつきにくい人にとっては、読み込まないと中身が分からないとか、理解がなかなか難しいというものが、結構多く見受けられるのかなと少し思われるので、そこらへんのところが働く人もそうですし、事業者の方もそうですし、もう少し「こういうことなのか」というのが分かりやすいかたちになるといいのかなと、素人考えとしては少し思いました。そのくらいです。

#### 〈渡邊会長〉

ありがとうございます。また、何かお気づきの点がありましたら、個別にご提示をしていただければと思います。ありがとうございます。

いずれにいたしましても、本当に多岐にわたる分野を、いろいろなご支援ですとか、サービスを提供されるということで大変だと思いますが、どうか引き続き業務を遂行していただければと思います。

それでは、議事の二つ目に進めさせてください。議事の（２）ということで、家内労働につきまして、事務局よりご報告をお願い申し上げます。

#### 〈斉藤労働基準部長〉

労働基準部長の斉藤でございます。私の議題（１）のところで資料１と２の、二つを使って説明させていただきましたので、説明が分かりにくかったと思いますが、申し訳ございません。

議題の（２）ですが、家内労働、具体的には最低工賃についてご報告、ご説明させていただきたいと思います。使いますのは、資料２の69ページ目以降でございます。69ページと70ページに最低工賃のリーフレットを二つ付けております。大分県内では家内労働法に基づきまして、衣服製造業最低工賃、それと70ページの電気機械器具製造業の最低工賃の、二つの設定がされているところでございます。

この最低工賃につきましては3年ごとに実態調査を行いまして、その調査結果を踏まえて、労働局長が当審議会に最低工賃の金額改正の諮問を行うか否かを検討することとなっております。今年度、県内の家内労働者の方の実態調査を実施したところでございますが、調査結果を検討しました結果、両工賃の最低工賃ともに、本年度の改正諮問は見送ることとさせていただきましたので、ご報告をさせていただくとともに、その理由等につきまして、説明させていただきたいと思います。

まず簡単に、概要の説明をさせていただきたいと思いますが、69ページでございます。まず衣服のほうでございますけれども、こちらにつきましては、例えば真ん中のスナップ付け1個につき15円とか、ボタン付け1個につき8円等の最低工賃が設定されているところでございます。



次に、70ページの電気につきましては、この中でワイヤーハーネスについて、最低工賃が設定されておるところでありまして、ワイヤーハーネスとは、家電製品等の電気機械器具の電気配線の総称になりますが、その配線の一定の加工を加える工程に、最低工賃が設定されているところがございます。

続きまして、3年に1回行います実態調査の、本年度の結果について説明させていただきます。71ページをご覧くださいと思います。昨年10月1日現在での業種別の家内労働者数をまとめた資料でございます。一番下の黄色の部分をご覧くださいと思いますが、家内労働者の委託者は、県内で26社ございまして、家内労働者の方が308人いらっしゃるという結果でございました。

委託者と家内労働者の方の代理人という方で、人数が1とありますが、家内労働者の方が遠隔地にいらっしゃるときに、委託者の方は代理人を選定して、その家内労働者に委託するという制度がありますので、その代理人が1人いらっしゃるというところがございます。

続きまして、最後の72ページ目をご覧くださいと思います。家内労働者数の推移の資料でございます。平成24年から令和5年までの推移をまとめたものでございます。令和4年は少し増加したところがございますが、長期的には年々減少をしているところがございます。

続きまして、諮問の見送りの理由について、説明をさせていただきたいと思います。まず衣服製造業につきましては、昨年10月1日現在で委託者は8名、家内労働者の方は97名いらっしゃいます。このうちの最低工賃に該当する既製品の婦人服と男性のワイシャツを扱う委託者は2社のみということで、最低工賃適用労働者数は13人となっています。真ん中のところがございます。令和5年で13人というところで、最低工賃の適用者は13人となっております。

ただ、ほかには衣服最低工賃に該当しない委託内容、例えば子供服・紳士服製造、ハンカチとか、着物仕立て、製品の箱詰め、シール貼り等というところがありますが、そこは最低工賃の適用はないというところになっています。

労働形態も変化し、最低工賃の適用者が非常に少ないというところと、あと、実際には大分県の最低工賃よりも、実際に支払われている最低工賃は高い単価で発注されていることなどから、改正を必要とする状況にはないと判断をしたところがございます。

なお、衣服の最低工賃は平成13年以降、改正はなされていないところがございます。こうした状況が長く続いておりますので、今後は廃止も含めた検討が必要ではないかと考えているところがございます。

続きまして、電気です。一番下のグラフです。こちら昨年10月1日現在で、委託者の方は2社で、家内労働者数は8人となっております。このうち最低工賃に該当するワイヤーハーネスを扱う委託者は、ゼロ社ということで、当然ながら最低工賃の適用労働者数もゼロとなっております。平成20年以降、最低工賃適用の家内労働者数はゼロ人で推移

しているところでございます。

ワイヤーハーネス作業の労働形態も、自動車のコンピューター化に伴い、複雑化しているところでございまして、従来の単純なものは障害者の方等の、社会福祉施設に発注されたり、複雑なものは委託会社の中で作業をされている状況が見受けられるところでございます。労働形態も変化しまして、最低工賃の適用者数はいらっしゃらないということでございますので、改正を必要とする状況ではない、ということで判断をしたところでございます。

電気の最低工賃は、平成12年以降、改正はなされていないところでございます。こうした状況ですので、今後は廃止することを検討することが適当ではないか、と考えているところでございます。

以上、ご報告等をさせていただいたところでございます。なお、ただ今、説明させていただきました見送りの見送りにつきましては、当審議会の家内労働部会委員の公労使の委員の皆さま方には、事前にご説明させていただいて、ご了解をいただいているところでございます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

#### 〈渡邊会長〉

どうもありがとうございました。今、お話がありまして、この分野における諮問の見送りと、もしかしたら廃止も視野に入れた検討がこれから行われるということです。いかがでございましょう。ここに関しまして、何かご意見、ご質問がありましたら、お願いしたいのですが。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは最後に全体を通して何かご質問、ご意見を、先ほど会の進め方に関しましてはご示唆いただきましたので、そういうことも含めまして、いかがでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございました。それではこういうかたちで、今回の審議会の内容を踏まえまして、労働局におかれましては、本日のご意見ですとかご要望を基にして、令和6年度におけるさまざまな、本当に多岐にわたる施策を考えてくださっているかと思っておりますので、引き続き積極的にお取組をお願いできればと思います。

本日の議事はこれで終了をさせていただきます。またまた私の不手際で、時間も少し経過をしてしまいましたが、ご協力をいただきまして、ありがとうございました。進行を事務局にお返しをいたします。

#### 〈三木監理官〉

渡邊会長、議事の進行をありがとうございました。委員の皆さまにおかれましては、審議会の円滑な進行にご協力を賜りまして、また、長時間にわたり、熱心にご審議いただきました。運営のご指摘、アドバイス等も今回はいただきまして、お礼申し上げます。次回

の審議会に活かしてまいりたいと思っております。

本日の事務局からの説明、および委員の皆さまからのご意見等につきましては、議事録（案）としてでき次第、会長と確認委員のお二人、藤本委員と藤野委員に送付させていただきます。確認等が終わりましたら、後日、当局のホームページのほうに掲載されますことを、ご承知おき願います。

それでは以上をもちまして、令和5年度第2回大分地方労働審議会を閉会といたします。本日はありがとうございました。