

令和6年度第2回大分地方労働審議会

議 事 録

令和7年3月17日（月）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6年度第2回大分地方労働審議会

1 日時 令和7年3月17日（月）10:00～12:00

2 場所 ソフィアホール

（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）

3 出席委員（敬称略）

公益代表：衛藤委員、杉本委員、松本委員、本谷委員、森脇委員、渡邊委員

労働者代表：上村委員、中委員、二宮委員、藤本委員

使用者代表：大塚委員、竹田委員、友岡委員、藤野委員、吉岡委員、渡辺委員

4 事務局（大分労働局）

佐藤労働局長、富田総務部長、樋口雇用環境・均等室長、本多労働基準部長

松沢職業安定部長、川野雇用環境改善・均等推進監理官

5 議題

（1）令和7年度大分労働局行政運営方針（案）について

（2）家内労働について（報告）

6 議事録

1 開会

＜川野監理官＞

皆さん、こんにちは。定刻になりましたので、ただ今より、令和6年度第2回大分地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆さま方におかれましては、大変お忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

私は大分労働局雇用環境・均等室の監理官の川野と申します。議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、事務局から3点、説明をさせていただきます。

1点目は、配付資料の確認でございます。

表紙に「令和6年度第2回大分地方労働審議会」と書かれた冊子で、中には議事次第、委員名簿、座席表、地方労働審議会令、大分地方労働審議会運営規程等をまとめております。

続きまして、資料1「令和7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に係る実施状況」、資料3「最低賃金改正のお知らせ」。そのほか、補助資料としてA3サイズの1枚紙があります。こちらは資料1の目次ですので、説明の際にご参照ください。

本日の資料は以上の5点です。資料の不足等がございましたら、挙手にてお知らせください。よろしいでしょうか。

2点目は、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。

本日は、労働者代表の安部委員、山本委員の2名がご欠席です。委員総数18名のうち16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満たしておりますことをご報告いたします。

3点目は、新たに就任され、前回ご欠席だった委員のご紹介です。

使用者代表の渡辺委員でございます。

＜渡辺委員＞

渡辺でございます。よろしくお願いいたします。

2 大分労働局長あいさつ

＜川野監理官＞

続きまして、次第の2、大分労働局長あいさつ。大分労働局長の佐藤より、皆さまにごあいさつ申し上げます。

＜佐藤労働局長＞

おはようございます。労働局長の佐藤でございます。

本日は、渡辺会長をはじめ、委員の皆さま方には、年度末のお忙しい時期にお時間を割いていただき、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ご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りして感謝申し上げます。

まず、大分県の雇用情勢についてご報告いたします。ご承知のとおり、大分県の有効求人倍率は1.36倍で推移しており、九州で首位を維持している状況が続いております。しかしながら、物価上昇等が雇用に与える影響については、注視が必要な状況でございます。

一方で、幅広い業種において人手不足が深刻化しているのも現実でございます。ハローワーク窓口では、求職者や求人者の状況に応じたきめ細やかな相談に取り組んでおります。

このような取り組みを含め、労働局では多面的な政策を展開しておりますが、本日は政策的な視点から2点申し上げたいと存じます。

1点目は、最低賃金・賃上げに向けた取り組み支援についてでございます。

今年1月31日に、賃上げに向けた取り組みをテーマとする政労使会議を開催し、知事をはじめ構成団体の代表の方々にご出席いただき、意見交換を行いました。会議では共同宣言を採択し、構成団体が持続的な賃上げの実現に向けて相互に連携・協力して取り組むことを宣言いたしました。

今年の春闘では、先週水曜日、12日の大企業集中回答日において、昨年を上回る回答や満額回答が相次いでおります。賃上げの好循環を持続するためには、中小企業が多い大分県においてもこの流れを波及させていくことが重要です。適正な価格転嫁と賃上げが行えるよう、助成金をはじめとする各種支援や働き方支援センターの活用を周知してまいります。

2点目は、多様な人材の活躍促進と職場環境改善による人材不足の解消でございます。

人手不足が深刻化する中、女性や高齢者等の多様な人材の労働参加を一層進めていくことが重要です。これは同時に、多様な働き方・生き方の実現にもつながるものと考えております。特に外国人労働者については、技能実習制度から新制度である育成就労制度への移行に際し、関係機関との連携を強化してまいります。

また、労働災害の削減と、労働者一人一人が安全で健康に働ける職場環境の実現に向け、第14次労働災害防止計画の重点事項に取り組んでまいります。具体的には、労働安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境づくり、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策、高齢労働者の労働災害防止対策、および労働者の健康確保対策を推進いたします。

労働局といたしましては、全ての利用者に信頼される総合労働行政機関として、その役割を十分に果たせるよう努めてまいります。

本日は、審議会委員の皆さまより、令和7年度大分労働局行政運営方針（案）について、

忌憚のないご意見を賜ればと存じます。

よろしくお願い申し上げます、私からのごあいさつとさせていただきます。

＜川野監理官＞

それでは、本日の説明を行う労働局幹部をご紹介します。

富田総務部長です。

＜富田総務部長＞

よろしくお願いいたします。

＜川野監理官＞

樋口雇用環境・均等室長です。

＜樋口雇用環境・均等室長＞

よろしくお願いいたします。

＜川野監理官＞

本多労働基準部長です。

＜本多労働基準部長＞

本多でございます。よろしくお願いいたします。

＜川野監理官＞

松沢職業安定部長です。

＜松沢職業安定部長＞

よろしくお願いいたします。

＜川野監理官＞

本日、主にご審議いただく資料1「令和7年度大分労働局行政運営方針（案）」は、分か

りやすさを重視して作成いたしました。従来の運営方針とは形式を見直したほか、網羅的な内容ではなく、重要なポイントに絞って構成しておりますので、ご承知おきください。

ご説明は、この資料に沿って進めさせていただきます。お手元の補助資料、A3サイズの目次もあわせてご覧いただけますと、より理解しやすいかと存じます。

それでは、議事に入らせていただきます。ここからの進行は渡邊会長にお願いしたいと存じます。渡邊会長、よろしくお願いいたします。

3 議事

(1) 令和7年度大分労働局行政運営方針（案）について

<渡邊会長>

皆さま、おはようございます。渡邊でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

先ほど佐藤局長からお話ございましたが、まさに先週末、ニュースで春闘の「満額回答」という赤字の文字が映し出されるのを拝見しました。少し明るい兆しが見えているように感じますが、産業や業種、地域、組織の規模によってそれぞれ状況が異なります。全てが満額回答という形で終結できるわけではありませんので、そういった点もしっかりと議論していただければと思います。

また、昨今は人手不足や物価高騰、それに関連した初任給の急激な上昇など、雇用や労働を取り巻く様々な課題が指摘されております。皆さまそれぞれの立場から、本日は忌憚のないご意見をいただければと存じます。働く方々、現役を退かれた高齢の方々、そして若者や子どもたちといった未来を担う世代、それぞれがウェルビーイングを実現できるよう、活発なご議論をお願いいたします。

本日は次年度の大分労働局行政運営方針についての議論でございます。事務局や労働局の皆さまには、お忙しい中、資料をまとめ、次年度の方向性をお示しいただき、ありがとうございます。様々なご教示をいただければと存じます。

限られた時間ではございますが、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

申し訳ございませんが、着座にて進行させていただきます。

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ますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。それでは、議題に沿って進行させていただきます。

まず議事に入ります前に、議事録について申し上げます。大分県地方労働審議会運営規

定第6条第1項により、議事録を作成し、会長および会長が指名した委員2名が確認することとなっております。第1回審議会に引き続き、労働者代表の二宮委員と使用者代表の藤野委員をご指名申し上げたいと存じます。お二方には、どうぞよろしくお願い申し上げます。

では、議題1「令和7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申し上げます。

質疑については、ご説明の後にお受けいたしますので、よろしくお願いいたします。

＜樋口雇用環境・均等室長＞

早速説明に入らせていただきます。着座にて失礼いたします。

お手元の令和7年度大分労働局行政運営方針（案）に沿ってご説明いたします。

1ページから8ページの「労働行政を取り巻く情勢」と、「総合労働行政機関としての施策の推進」については、時間の関係上、説明を割愛させていただきます。

それでは、雇用環境・均等室から、9ページの「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等」についてご説明いたします。

賃上げについては、特に中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが課題となっております。そのため、令和7年度予算（案）では、9ページ下の図のとおり、賃上げに資する各種助成金を「賃上げ」支援助成金パッケージとして取りまとめました。

このパッケージでは、業務改善助成金に加え、キャリアアップ助成金などの各種助成金に賃上げ加算要件を導入いたします。これにより、個々の企業の状況やニーズに応じて賃上げに活用できる助成金の選択肢が広がります。事業主が目的に応じた助成金を適切に組み合わせて活用できるよう、働き方改革推進支援センターの活用も含めて周知を図ってまいります。

また、地方版政労使会議については、働き方改革や賃上げ等に関する課題の共有や意見交換の場として、来年度も継続して実施する予定としております。

9ページは以上です。

10ページをご覧ください。同一労働同一賃金の遵守の徹底についてでございます。

同一労働同一賃金は、パートタイム・有期雇用労働法に規定されており、非正規雇用労働者と正社員との間の均衡のとれた待遇の確保を目的としております。近年、この同一労働

働同一賃金は賃上げ施策の1つとして位置付けられております。令和4年12月からは、雇用環境・均等室と労働基準監督署が連携し、同一労働同一賃金の遵守によって、持続的な賃上げと非正規雇用労働者の待遇改善を図る取り組みを開始し、来年度も継続いたします。

具体的には、各労働基準監督署の労働基準監督官が臨検監督時に事業場へ交付する自主点検表に基づき、当室が報告徴収（法の履行確保のための調査）を実施いたします。労働基準監督署との連携により、より効果的な報告徴収が可能となっております。

また、厚生労働省委託の働き方改革推進支援センターにおいて、個別事業所への支援も継続して実施いたします。

10 ページは以上です。

11 ページをご覧ください。女性活躍の推進に向けた取り組みの促進等についてでございます。

女性の就業率は、育児休業制度の普及により、妊娠・出産期の年齢層においても継続就業が可能となり、各世代で高水準となっております。いわゆるM字カーブの解消に近づいておりますが、課題も残されております。女性の正規雇用比率は妊娠・出産期の年齢層をピークに年齢とともに低下する、いわゆるL字カーブが見られます。また、男女の賃金格差や、国際的に見て低い女性管理職比率も課題となっております。

これらの課題解決に向け、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法の報告徴収を一体的に実施いたします。本年3月11日には女性活躍推進法の改正が閣議決定され、男女の賃金格差に関する情報公表義務が、現行の労働者301人以上の企業から101人以上の企業まで拡大されます。また、101人以上の企業には女性管理職比率の情報公表も義務付けられます。改正法案成立後は、関係機関と連携して周知を図ってまいります。

11 ページは以上です。

12 ページです。総合的なハラスメント防止対策についてでございます。

右側のグラフは、当室へのハラスメント相談件数を示しております。セクハラと妊娠・出産・育児に関するマタハラは一定数で推移し、パワハラは特に多く、高水準を維持しております。

なお、グラフではパワハラが令和4年度から急増しているように見えますが、これは同年4月1日から全企業（中小企業含む）へのパワハラ防止対策義務化に伴う集計方法の変更によるものです。各種ハラスメント防止対策については、引き続き報告徴収を中心に履

行確保を図ります。

また、3月11日に閣議決定された改正労働施策総合推進法では、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生に対するハラスメントについて、事業主に雇用管理上の必要な措置を義務付けております。法案成立後は、リーフレット配付や説明会開催、監督署・安定所窓口での案内に加え、関係機関と連携して広く周知を図ります。また、企業に対しては報告徴収を通じて、これらハラスメント防止措置の履行確保に努めてまいります。

12 ページは以上です。

13 ページをご覧ください。仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

右側の緑色の表は育児休業取得率の推移を示しております。大分県では、女性の取得率は90%台と高水準を維持している一方、男性は産後パパ育休制度の導入等により上昇傾向にあるものの、政府目標には未達の状況です。また、女性と比べて取得期間が短いことも課題です。介護については、介護休業等の制度利用率が低水準という課題があります。

これらの課題に対応するため、本年4月1日から段階的に施行される改正育児・介護休業法について、周知と法の履行確保を図ります。

併せて、各種助成金・給付金の周知にも取り組みます。また、改正された次世代育成支援対策推進法により、労働者101人以上の企業の行動計画義務項目が追加され、くるみん認定基準も見直されることから、これらの周知を図り、仕事と育児の両立支援を推進してまいります。

13 ページは以上です。

14 ページですが、(4)は時間の都合上割愛させていただき、(5)の「フリーランス等の就業環境の整備」についてご説明いたします。

昨年11月1日に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法について、当室所管の就業環境整備に関する法の履行確保を図ります。また、同日からフリーランスの労災保険特別加入が可能となりましたので、労働保険徴収室等において加入希望者への丁寧な説明を行います。

なお、フリーランス契約でありながら実態は雇用契約という事例も想定されることから、そのような労働者性に疑義のある方向けの相談窓口を各労働基準監督署に設置しており、引き続き適切な相談対応を行ってまいります。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

＜本多労働基準部長＞

続きまして、労働基準部より15ページからご説明させていただきます。「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」についてです。

最低賃金につきましては、昨年11月の経済対策において、2020年代に全国平均1,500円という政府目標が閣議決定されるなど、今後も引上げが予想されております。そのため、来年度においても、引上げの影響を受ける事業者が相当数あると考えられることから、引き続き最低賃金の履行確保に万全を期してまいります。

また、大分地方最低賃金審議会の公労使の三者構成や、法定三要素のデータに基づく改定という枠組みを守ることはもちろん、丁寧かつ円滑な審議会運営を事務局として行ってまいります。併せて、賃金引き上げに向けた支援として、業務改善助成金の周知や、労働基準監督署による各種支援、情報提供を図ってまいります。

続きまして、16ページの長時間労働の抑制についてです。

上段の円グラフをご覧ください。大分の現状として、令和6年4月から12月までに、長時間労働が疑われる事業者に対する監督指導を263事業場に実施いたしました。違反事業場は全体の7割を占める184事業場で、そのうち、月の残業時間が80時間を超えていた事業場が28事業場あり、依然として長時間労働の事業場が多い状況です。

原因としては、労働基準法関係法令への理解や認識が不足している事業者が多いことが考えられます。引き続き監督指導を行うとともに、関係法令の知識を身につけていただくためのセミナーや説明会の開催等を通じて、きめ細やかな対応を行ってまいります。

また、トラックや建設業、医師などの上限規制適用業種においては、昨年4月から時間外労働の上限規制が適用されております。引き続き円滑な施行に向けて、説明会などを通じた支援を継続し、令和7年度も長時間労働、過重労働の防止に努めてまいります。特に来年度は、上限規制が適用された業務・業種において1年が経過することから、今後、年間の上限規制を超える場合も予想され、適切に対応してまいります。

上限規制の遵守には、荷主や施主などの取引関係者の理解が重要です。トラック運転者については、各労働基準監督署に荷主特別対策チームを編成し、監督指導時などにおいて、荷主企業への協力要請や労務費の価格転嫁実現のための環境整備などに引き続き取り組んでまいります。

続きまして17ページの「労働条件の確保・改善対策」です。

働き方改革を推進する上で、基本的な労働条件の枠組みや労務管理体制の確立は不可欠

です。上段の棒グラフは申告監督の件数を示しています。申告とは、労働基準法 104 条に基づき、労働者から監督署や労働基準監督官への解雇や賃金不払いの申し出を行うものです。申告件数は、コロナ以降減少していましたが、経済活動の回復、物価高、原材料価格の高騰などによる経営環境の悪化により、再び増加傾向にあります。

このような状況を踏まえ、令和7年度も監督指導や監督署窓口での丁寧な指導に努め、労働時間の適正な管理把握、賃金不払い残業の是正などの啓発指導に努めてまいります。特に、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者の労働条件の確保については、関係機関と連携しながら、労働基準法関係法令の遵守を図ってまいります。

また、技能実習生に関する法令違反が疑われる事業者には確実に監督指導を実施し、重大・悪質な事案等については司法処分を含め厳正に対処いたします。労災かくしについても、来年度は防止に向けた周知・啓発を図り、発覚した場合は司法処分を含めて厳正に対処してまいります。

続きまして、18 ページの労働者の安全で健康な職場環境整備についてです。

来年度は第 14 次労働災害防止計画の3年目となります。その計画に基づいて業務を推進してまいります。県内の労働災害の推移は5 ページ中段のグラフに掲載しておりますので、後ほどご確認ください。

令和6年の労働災害は、2月末速報値で休業4日以上之死傷者数が1,347人と微増となりました。一方、死亡者数は8人と、前年の16人から半減しました。特に建設業では、令和5年の7人から令和6年は統計開始以来初めてゼロとなりました。これは関係者の地道な労働災害防止活動の成果であり、来年度はさらなる減少を目指します。

令和7年度は、7つの労働災害防止対策を推進してまいります。特に、腰痛や転倒等の行動災害が多発している小売業と介護福祉事業では、関係者による協議会を通じて安全衛生水準の向上を図り、災害の減少に取り組めます。

そのほか、高齢労働者・外国人労働者への安全衛生教育の周知、個人事業主への保護措置の義務化、重点業種（陸運業、建設業、製造業、林業）への対策も継続いたします。

衛生分野では、産業医による面接指導の強化やメンタルヘルス対策を含む産業保健活動を推進します。また、新たな化学物質管理規制の円滑な実施と、増加が見込まれる石綿含有建築物の解体工事における石綿ばく露防止対策も進めてまいります。

20 ページの労災保険給付については、状況を6 ページに記載しておりますのでご参照ください。全国同様、大分でも脳心臓疾患、精神障害等の複雑困難事案が増加していますが、

引き続き認定基準に基づく迅速・適正な処理に万全を期してまいります。

以上、労働基準部からの説明となります。

＜松沢職業安定部長＞

続きまして、職業安定部からご説明いたします。

まず、21 ページの「1 非正規雇用労働者への支援」についてご説明申し上げます。

(1) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援についてです。年収の壁への助成金によるアプローチとして、前回の地方労働審議会でもご紹介しましたが、特に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活用促進に努めています。事業主が労働者の収入を増加させる取り組みを行う場合に助成を行うスキームであり、提出計画数も徐々に増加しています。今後もあらゆる機会を捉えて、積極的に制度を紹介してまいります。

22 ページの「2 リ・スキリング、労働移動の円滑化」について説明いたします。

主な取り組みとして、まず(1) リ・スキリングによる能力向上支援についてです。

①では、労働者個々人の学び直しを促進するツールとして、教育訓練給付制度を用意しています。広く知られた取り組みですが、厚生労働大臣指定の教育訓練修了時に費用の一部を支給するもので、令和6年10月より給付率の引き上げと一定の拡充が行われました。また、電子申請が可能となり、雇用保険法改正により、今後は(イ)に記載の給付・融資も予定されており、これらを適切に周知してまいります。

②職業訓練については、地域職業能力開発促進協議会を設置し、職業訓練の内容が地域のニーズに合致しているか検証しながら、業界団体や教育訓練機関等の意見を踏まえて実施してまいります。

23 ページの③では、新しい分野や職務でのスキル習得、すなわちリ・スキリングについて、大分県内にキャリア形成・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ました。業界団体や教育訓練機関等の意見を踏まえつつ、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を継続します。

④求職者支援制度の活用促進については、雇用保険を受給できない方の安定した再就職や転職を促進する制度で、受講期間中は一定の給付金を支給します。必要な技能や資格の習得により、非正規雇用者等を含めたステップアップを支援しています。ハローワークでの周知活動により受講実績も増加しており、今後は訓練科目の多様化により更なる活用を

図ります。

24 ページ⑤⑥ですが、人材開発支援助成金による企業内の人材育成支援を行います。デジタル人材の育成を含め、企業内の人材育成全般に活用いただき、取り組みを支援します。

25、26 ページの（２）成長分野等への労働移動の円滑化については、生産年齢人口の減少傾向で、限られた労働力を効率的に活用し経済成長を高めるため、円滑な労働移動が政府の主要課題となっています。成長分野への労働移動促進のため、①から④に記載の「job tag」「しょくばらぼ」による労働市場情報の見える化の活用勧奨や、未経験分野への就職希望者を受け入れる事業主への特定求職者雇用開発助成金の周知、ハローワークの利便性・有用性を強化する雇用保険のオンライン失業認定、キャリアコンサルティングサービスの充実、地方公共団体との連携による中高年齢者や生活保護受給者に対する就労支援、福祉事務所や自立相談支援機関との巡回を推進します。

27、28 ページの「３ 人材不足対策」では、医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など、従来からの人手不足分野を含め多くの職種で不足が深刻化しています。魅力ある求人票作成支援、求人充足サービスの充実、雇用仲介事業者の適正運営確保、人材サービスコーナーでの支援、助成金活用等で積極的に支援します。

また、ハローワークの求職登録者だけでは充足できない状況から、ハローワーク管内情報誌や SNS で広く求職登録・応募を呼びかけます。令和7年度は事業所説明会の増枠実施や事業所訪問による充足支援も重点的に行い、適切な運用を図ります。

29 ページからの「４ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」について、まず（１）多様な人材の活躍促進の①では、高齢者の就労による社会参加促進と安全な職場環境整備について、高年齢者等の雇用の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が事業主の努力義務となっています。昨年度同様、（ア）から（ウ）の取り組みを推進します。

30 ページの②障害者の就労支援では、改正障害者雇用促進法により法定雇用率が段階的に引き上げられ、令和5年4月の2.3%から令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%となります。また、除外率（障害者雇用が困難な業種の従業員数計算時の特例）も令和7年4月に引き下げられ、該当業種ではより積極的な障害者雇用が必要となります。今後、雇用率未達成企業の増加も想定され、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ます。

31 ページの③外国人求職者等への就職支援と実態把握については、令和6年10月末時

点で大分県内の外国人雇用が労働者数・事業者数ともに過去最高となっています。(ア)から(エ)の取り組みを通じ、外国人労働者が安心して能力を発揮できる環境づくりを関係機関と連携して支援します。

また、32 ページの④中高年層向け就労支援では、令和2年度から実施してきた就職氷河期世代支援を、令和7年度より中高年齢層支援全般に拡大します。特にハローワークへの誘導とチーム支援を重視し、未だアプローチのない就職希望者への周知方法、来所促進、支援対象化、キャリアコンサルティング実施等を検討します。

⑤地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援も同様の課題を抱えており、特に引きこもりなど来所困難な方々への周知方法、支援利用促進が重要課題です。関係機関と連携して取り組みを継続します。

33 ページの⑥新卒応援ハローワーク等における新規学卒者支援、⑦の若者の正社員就職支援については、従来通り教育機関と連携した支援を行い、未内定者には就職支援ナビゲーターの担当者制による丁寧な個別支援を実施します。

最後に 34 ページ(2)女性活躍推進の①マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援については、人手不足対策として女性の就業率向上が効果的と考えます。子育て中の女性が就職活動しやすいよう、マザーズコーナーを利用者ニーズに応じて運営し、オンラインによる在宅での支援環境も整備します。

令和7年度大分労働局行政運営方針(案)の説明は以上です。

<渡邊会長>

ご説明、誠にありがとうございました。例年と比べ、今回の報告・方針は図表やグラフ、写真が豊富に盛り込まれており、非常に分かりやすい資料に仕上がっております。また、ご説明も大変明確でしたので、重ねて御礼申し上げます。

ここで一旦休憩を取らせていただきます。現在 48 分ですが、10 時 55 分前を目処に再開したいと思いますので、5 分ほどご休憩ください。休憩時間中に、皆さまにおかれましては質疑応答に向けてご意見等を整理していただければ幸いです。

再開後は質疑応答に入りますので、よろしくお願いいたします。

◆質疑応答

<渡邊会長>

皆さま、お戻りでしょうか。

それでは、議事を再開いたします。先ほどは、多岐にわたる施策、取り組み、課題、現状について、詳細なご説明をいただき、ありがとうございました。

これより質疑応答に移らせていただきます。令和6年度の資料2もご参照の上、ご質問をお願いできればと存じます。

まずは、事前にいただいております質問について、事務局からご回答をお願いいたします。

<樋口雇用環境・均等室長>

委員の皆さまから事前に2点ご質問をいただいております。ありがとうございます。

1点目は、松本委員からいただきました公益通報者保護制度に関するご質問です。行政運営方針には項目としてございませんが、個別労働紛争制度に関わることから、雇用環境・均等室から回答いたします。

ご質問の趣旨は、公益通報保護制度について、労働者が勤務先の不正告発に伴い解雇等の処分を受ける場合、労働紛争的な側面が少なくないということで、3点のご質問をいただきました。①大分労働局が把握している範囲で、大分での関連相談の有無 ②これらの相談対応体制の十分性 ③その他、労働局で共有すべき情報の有無 です。

まず、大分における公益通報保護制度に関する解雇や不利益処分の相談については、窓口では一定数確認されています。ただし、本省の指示による現行の統計区分では、例えば解雇の原因別分類が行われていないため、正確な件数をお示しできません。

2点目の相談対応体制については、個別労働紛争解決制度を活用して対応しています。各事案について、通報先機関や通報状況に応じて、労働局で対応可能な制度説明を行い、所管外の場合は適切な機関をご紹介します。現状の対応体制としては十分整っていると考えております。

3点目の共有すべき情報については、ご存じの通り公益通報保護制度の改正が今年3月に閣議決定されました。今後、関連通知が発出された際には、速やかに皆さまと共有させていただきます。

松本委員からのご質問への回答は以上です。

<渡邊会長>

ありがとうございました。松本委員、ただ今の回答についていかがでしょうか。

＜松本委員＞

運用方針にないマイナーな内容でしたので、時間があればお願いしたいという趣旨でしたが、丁寧なご回答をありがとうございました。

質問の背景についてご説明させていただきますと、私は弁護士ですが、日本弁護士連合会から地方の弁護士会に対して、数年前より公益通報の相談・対応窓口を会内に設置するよう呼びかけがありました。

政令指定都市のある大きな地方では、労働に関する委員会や消費者に関する委員会などが中心となって窓口を設置する例が出てきています。しかし、大分県では現在、マンパワーの問題等もあり、弁護士会としての対応体制ができていない状況です。一方で、労働環境への不満を背景とした公益通報や、その後の処分の適否、さらにはパワハラや労災かくしに関する公益通報なども発生しています。福岡の弁護士に確認したところ、企業規模の違いはあるものの、一定数の相談があるとのことで、大分でも潜在的な相談需要があるのではないかと考えております。

また、労働者側からだけでなく、日本弁護士連合会の報告によれば、使用者側からも「この案件での処分は適切か」「社内の体制をどう整備すべきか」といった相談があり、必ずしも十分な対応ができていない部分もあるとのことです。このような状況を踏まえ、質問させていただきました。ありがとうございました。

＜渡邊会長＞

どうもありがとうございました。ただ今のご質問とご回答に関連して、委員の皆さまからご意見はございますでしょうか。現状や状況についてご存知の委員の方がいらっしゃいましたら、ご発言をお願いいたします。また、使用者側の委員の方々からも、特にご意見などはございませんでしょうか。

＜樋口雇用環境・均等室長＞

すみません、補足をよろしいでしょうか。

＜渡邊会長＞

お願いいたします。

＜樋口雇用環境・均等室長＞

この法律は、松本先生も仰っていたように、消費者庁が所管しております。企業指導や環境整備などは消費者庁からの指導となりますが、法改正後の周知についても消費者庁から企業への連絡があると思いますので、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す。

それでは2点目のご質問について、ご回答をお願いいたします。

＜本多労働基準部長＞

2点目は労働基準部からご回答させていただきます。労側の二宮委員からのご質問でございます。

1月に佐伯労働基準監督署で造船業の労働災害防止講習会を開催したというニュースについて、造船業に限らず、労働災害防止講習会のここ数年の各地での開催状況についてご質問いただきました。講習会の実施回数と労災件数の減少に相関があれば、労働災害防止に有効ではないかというご趣旨と承知いたしました。

労働災害防止を目的とした講習会、いわゆる集団指導につきましては、大分労働局と5つの監督署の実施分を合わせて、令和7年2月末現在で65回となっております。これはコロナ時代の令和3年度34回、4年度35回と比べ、約2倍に増加しております。

主な集団指導として、局・全所で全国安全週間説明会（6月）と全国労働衛生説明会（9月）を実施し、加えて三次産業向けの集団指導も行っております。各所では、地域の産業構造や災害発生状況に応じて効果的な開催に努めております。

本年度は、令和5年の死亡災害が16人と倍増したこと、また、特に令和6年4月にトラック関連の死亡災害が3件発生したため、緊急要請を行いました。これに関連して豊後大野署では、道の駅でトラック運転者に労働災害防止パンフレットを配布するなどの対策を講じております。

ご質問にありました佐伯署の造船業災害防止講習会については、10月に管内の造船業で発生した塗装工事での爆発災害を受け、労働局から災害防止団体への緊急要請を行うと

もに、佐伯署で同種災害の再発防止を目的とした講習会を開催いたしました。

また建設業では、河川増水による災害の防止に向け、梅雨前に土木事務所と合同パトロールを実施するなど、時期を逃さない対策を心がけております。来年度も労働災害防止講習会を継続的に開催する予定で、特に熱中症防止や、主要災害の4割を占める腰痛・転倒などの作業行動に起因する災害に関する講習会を通じて、更なる効果的な取り組みを目指してまいります。

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。二宮委員、ただ今のご回答についていかがでしょうか。ご意見やコメントがございましたら、お願いいたします。

<二宮委員>

はい。

<渡邊会長>

ありがとうございます。この件につきまして、関連するご質問やご意見はございますでしょうか。

特にないようでしたら、後ほどお気づきの点がございましたらお願いいたします。

事前にご質問をいただきました委員のお二方、ありがとうございました。

それでは議題1「令和7年度大分労働局行政運営方針（案）」について、ご質問やご意見を承りたいと存じます。

内容は広範にわたっておりますので、どの観点からのご意見でも結構でございます。また、先ほどのご説明になかった冒頭部分を含め、全体を通してのご意見やコメントもお願いいたします。

藤本委員、お願いいたします。

<藤本委員>

連合大分の藤本でございます。よろしくお願いいたします。

連合大分としましても、先週の金曜日、労働局へ春闘に関する要請をさせていただいた

ところでございます。少し重複する部分があるかもしれませんが、2点ほどお願いをさせていただきたいと思います。

冒頭、佐藤局長、渡邊会長からもありましたように、春闘の結果については、現時点では非常に良好な結果で、賃上げの流れが昨年から継続していると思っております。ただし、私たちが考える要となるのは中小企業だと思っております。

これから秋口にかけて中小企業は交渉を進めていくわけですが、連合としても高い目標値を設定し取り組みを進めているものの、なかなか厳しい現状があると思っています。本日も説明いただいた賃上げ支援の助成金パッケージについて、要請の際に会長からお話しさせていただきましたが、様々な支援制度の周知徹底をお願いしたいと思います。大企業は制度を把握していると思いますが、中小零細企業への周知は難しい面があるかもしれません。ぜひ引き続き、周知の徹底をお願いしたいというのが1点目です。

2点目は、長時間労働の抑制についてです。グラフからも分かるように、長時間労働はかなり抑制されてきています。コロナ禍以降、テレワークが進み、シフト勤務の労働者も増えてきていると聞いています。

しかし、テレワークでは見えないところでルール外の労働が発生していないか気になっています。また、シフト勤務では、従来の9時から17時勤務後の残業や、10時・11時から始まり19時・20時まで続くシフトなど、労働時間の実態把握が難しい状況があります。

これらすべてを確認するのは行政側の指導だけの問題ではありませんが、企業への適切な指導をお願いしたいと思います。以上です。

＜渡邊会長＞

どうもありがとうございます。ただ今のご質問について、関連するご意見はございますでしょうか。特になければ、後ほどお伺いいたします。

それでは、ご指摘いただいた2点について、事務局からご回答をお願いいたします。

＜樋口雇用環境・均等室長＞

ご質問ありがとうございます。賃上げの小規模事業者への支援について、雇用環境・均等室から回答させていただきます。

行政運営方針9ページ下部の賃上げ支援助成金パッケージの周知徹底については、あらゆる行政主体と連携して取り組んでまいります。また、各種説明会や今年度開設のSNSを

活用し、事業主の皆様の目に触れやすい環境づくりを一層進めてまいります。

このパッケージには、小規模事業者専用の助成金も含まれております。支給額については、中小企業と大企業とで差を設け、中小企業により手厚い支援を行っております。

さらに、このパッケージには大きな特徴がございます。賃上げ加算に加え、対象とする物や人が異なれば、複数の助成金を組み合わせて申請することが可能です。そのため活用の幅が広がり、複数回の利用が可能な制度もございます。

助成金申請の手続き簡略化については、前回ご意見をいただいた件を本省へ報告させていただいております。

賃上げ支援については以上でございます。

＜本多労働基準部長＞

2点目についてご回答いたします。

長時間労働、特に所定外労働時間については、非正規雇用の増加などにより減少傾向にあります。コロナ禍では、テレワークの活用率が3割程度ありましたが、最近では3割を下回る状況となっています。また、シフト勤務など勤務形態も多様化してきていることから、長時間労働については今後も重点課題として位置づけ、監督署と連携しながら更なる改善に向けて取り組んでまいります。よろしくお願いいたします。

＜渡邊会長＞

ご回答ありがとうございます。ご意見やコメントがございましたら、お願いいたします。

＜藤本委員＞

いや、結構です。ありがとうございます。

労働局が様々な方法で周知活動を行っており、YouTubeなども含めた広報活動を確認させていただいております。ぜひ、引き続きよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

＜渡邊会長＞

ありがとうございます。ただ今のご質問やご意見について、皆さまいかがでしょうか。特に使用者側の皆様から、中小規模組織における賃上げの現状や課題について、お話を伺

えればと思います。

藤野委員、恐れ入りますが、中小企業全体の現状と労働局の支援策について、ご意見をお聞かせいただけますでしょうか。

＜藤野委員＞

とても難しい問題をいただきましたが、大分合同新聞の金曜日・土曜日に、連合会長と私どもの杉原会長のインタビュー記事が掲載されました。私も会長インタビューに同席していましたが、記事にあったように、連合さんの掲げる全体で5%、中小企業6%という賃上げ目標について、賃金格差縮小という趣旨は理解できるものの、中小企業での6%というのは正直かなり厳しいと感じています。

春闘の回答状況については、報道されているのは超大手企業の話です。先週金曜日に私どもの会員企業の人事労務部長・課長による会議があり、その中の10名ほどの運営委員会で今年の賃上げ状況について意見交換がありました。ある人事部長が他社の状況を尋ねたところ、「非常に厳しい」という声が多く、「去年だけでも精一杯だったのに、2年連続となると原資の捻出が難しい」という意見や、「他の県内企業の様子見をするしかない」といった声も出ていました。

私どもが把握しているのはここまでですが、あとは個別企業での労使交渉次第です。会長もインタビューで述べていましたが、業種等によって状況は様々です。収益を確保できている企業は賃上げが可能でしょうが、例えば「今年は賃上げではなく、来年以降の賃上げに向けた生産性向上のための設備投資に充てたい」といった労使合意により、賃上げ額が低くなるケースもあります。

このように企業ごとに事情が異なりますので、経営者側には社内の状況を労働組合に隠さず説明した上で、会社の課題に応じた原資の配分を提案していただく必要があります。大手企業のように賃上げと設備投資の両方ができれば理想的ですが、それは現実的には難しいでしょう。最終的に連合さんの集計で何パーセントになるか、という状況です。

十分な回答になっていないかもしれませんが、以上が現状です。

＜渡邊会長＞

突然の振りで申し訳ありません。

新聞記事のほうは私も拝読いたしました。労使双方から様々なご意見が出ていましたね。

非常に難しい状況ではありますが、労使が一体となって率直な意見交換ができる場を設けることが何より重要だと考えています。もし何か効果的なアイデアがあれば、既に実行されているかもしれませんが、明るい展望に向けて、具体的な提案や他県の事例などをお持ちの方はいらっしゃいませんか。確かに簡単な問題ではありませんが。

友岡委員、ご意見をいただけますでしょうか。

<友岡委員>

友岡と申します。9日の自民党の会合で、芳野連合会長が私の5メートル前でお話しされました。いつもより長くお話しされ、25年ぶりの自民党大会への出席ということで、連合も共に賃金引き上げを進めていきたいという話をされていました。

私ども建設業は、基本的に請負という前提の中で、国交省主管により、毎年約5%の賃上げを宣言しないと工事の評点が上がらないという仕組みになっています。宣言して実際に賃上げを実施したところは、工事の評点が上がる仕組みです。

ただ、賃金を上げた結果、どうなっているかというと、当社の社員も他社の社員も、将来への不安から、賃上げ分のほとんどをNISAに回しているのが実態です。そのため、経済効果は全く表れていません。

将来への不安から、皆がNISAという形で将来投資に回しているため、賃上げが明るい未来につながっているとは言えない状況です。

私どもの業界では直接労務単価が13年連続で上昇しています。ただし、工事の請負では最低制限価格として約10%を下げないと落札できない仕組みになっています。これは会計法で定められており、100%での落札は望ましくないとされています。先般の大分市での事案にもあったように、単価決定において、基本的に90%台での落札となり、100%から差し引いた約10%分は本社経費から協力業者への支払いに回すことになります。協力業者には一定の単価を確保していますが、元請本社の人件費は経費から捻出せざるを得ず、ここ2、3年の賃上げ要請の中で、本社業務が非常に厳しい状況になっています。

このような状況で、賃上げの本当の目的は何なのか、という疑問を感じています。できれば消費などを通じた経済効果につながればと考えております。

<渡邊会長>

ありがとうございます。厳しい状況についてご説明いただきましたが、この件について

皆様から更にご意見はございますでしょうか。労働者側の委員の方々からも、ただいまの現状に関してご発言いただければと思います。

藤本委員、先ほどのご質問に関連して、ご意見をいただけますでしょうか。

<藤本委員>

私たちも連合、ナショナルセンターとして、皆さんの旗振り役を担う立場にあります。今年の春闘の予測について、エコノミストからは、(賃金は) 昨年ほどまでは上がらないだろうという見方もありました。

しかし、連合として低い目標設定でよいのかという課題があります。昨年はかなりの賃上げが実現できましたので、その流れを継続していきたいと考えています。また、この30年間の賃金停滞を踏まえると、若い方々が賃上げ分を投資に回されているというお話も伺いましたが、賃金・経済・物価が共に上昇する好循環の実現に向けて取り組んでいきたいと思っています。

また、先ほど藤野委員からご指摘があった企業の厳しい状況については、私どもも十分理解しております。そのため、数字に表れない部分、例えば福利厚生充実など、様々な工夫を労使で知恵を出し合いながら進めていければと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

<渡邊会長>

ありがとうございます。ぜひ支援をお願いできればと思います。

それでは、この話題はここまでとさせていただき、別の議題に移りたいと思います。次年度の取り組みなどについて、ご意見やご質問がございましたら、ぜひ承りたいと存じます。特に公側の委員の皆さま、いかがでしょうか。

<本谷委員>

本谷です。2点、コメントさせていただきます。

1点目は、情報の周知についてです。先ほどの回答にもありましたが、ターゲットとなる方々に情報を届けることの難しさを実感しています。私たち大学でも、どのように効果的に情報を伝えるか苦心していますが、皆様の様々な工夫を実施状況から拝見し、大変心

強く感じました。

待ちの姿勢だけでは限界があることも良く分かりました。アウトリーチという形で積極的に働きかけ、対象者がいそうな機関や団体との連携を進めておられる様子も拝見しました。ぜひ、このような取り組みを続けていただければと思います。

2点目は、インターンシップに関してです。内容には直接関係ないかもしれませんが、昨年度の三省合意について、学生たちも関心を持っている様子が見られます。

先週、来月から4年生になる学生と話した際、「もう就活は終わった」と言っていて、インターンシップに参加した企業に決めたそうです。会社の様子が良く分かったため、これ以上就活する意向はないとのことでした。

学生たちはただでさえ狭い範囲で選択しがちです。労働局も大学も、多様な企業、職種、働き方があることを示そうと努力していますが、なかなか学生には届きません。そこにインターンシップという新たなハードルが加わることで、選択の幅がさらに狭まっているように感じます。

学生本人が納得しているなら良いのですが、インターンシップを提供できる企業だけに目が向いてしまう傾向が気になります。特に中小企業は、経営資源の制約からインターンシップの実施が難しく、そのために学生の目に留まらないのは残念です。もし貴局で、中小企業と高校生・大学生をつなぐような仕組みがあれば、学生への紹介に活用させていただきたいと思います。

インターンシップの位置づけが変化し、就活の方法も年々変わっていく中、学生たちは様々な変化に対応しながら頑張っています。ただ、長期化する就活で4年生の時点で疲弊している学生も多く、早期に内定が決まることは良いことかもしれませんが、就活を続ける学生は学業との両立も難しくなっています。この状況が改善されることを願っています。

感想めいた内容になりましたが、以上2点です。

＜渡邊会長＞

ありがとうございます。いかがでしょうか。情報の周知については、本課題に限らず、様々な場面で重要な課題となってくると思います。2点目のインターンシップに関してですが、現在は確かに売り手市場ではありますが、学生が1社で内定が出るとすぐにそこに決めてしまう傾向があります。できれば学生たちには、もっと幅広く職業や業種などを見ていってほしいという思いも込められていたかと思います。この点について、ご回答をい

ただければ幸いです。

<松沢職業安定部長>

ご質問ありがとうございます。インターンシップ自体は有意義な制度だと考えております。ただし、これを効果的に活用できる仕組みづくりが重要です。先ほどご指摘があったように、インターンシップに行った企業にすぐに就職を決めてしまうのは、必ずしも望ましい方法とは言えません。

そこで私どもでは、就職面接会を開催し、学生の皆様に多様な企業をご覧いただく機会を設けております。こうした場を積極的にご活用いただき、幅広い視野で就職先を選んでいただけるような環境づくりを進め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す。現在、就職説明会への学生の参加者集めに苦勞しております。説明会の形式は多様化していただいているものの、学生をうまく集められていない状況です。その点についてもお力添えいただければと思います。

ほかにご意見はございますでしょうか。本日はA3用紙で方針の全体目次もお示しいただいておりますので、全体をご覧になってのご意見がございましたら、ぜひお願いしたいと思います。

私から2点質問させていただきます。1点目は、多様な人材の活用における女性活躍推進への取り組みについてです。世界的に見ても、また日本の都道府県の中でも、大分県は女性管理職の登用や女性活躍の面で、やや遅れが見られる状況です。

各機関がご尽力されているとは存じますが、今後どのような具体的な施策や取り組みをお考えでしょうか。特に女性管理職を増やすための具体的な施策についてお聞かせいただければと思います。

2点目は、リ・スキリング、すなわちリカレント教育や学び直しについてです。大分地域連携プラットフォームという組織体では、大学や企業など様々な機関が連携し、今年度からリカレント教育を実施しています。働く方々を対象に、オンラインでの汎用科目・専門科目の学習と、対面でのグループワークを通じた問題解決学習を組み合わせたプログラムを提供し、十数名の方が修了されました。

このように、リ・スキリングへの関心は徐々に高まっていますが、全体的にはまだ十分とは言えません。今後、いかにして広く普及を進め、成果を上げていくのか。具体的な方針をお聞かせいただければと思います。

以上2点について、よろしくお願いいたします。

＜樋口雇用環境・均等室長＞

ありがとうございます。女性活躍推進に向けた具体的な取り組みについてですが、説明でも触れましたように、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法に基づく報告徴収を通じて、企業の制度を確認し、課題を明確にしています。

男女雇用機会均等法と女性活躍推進法を併せて推進する理由ですが、例えば管理職比率の違いが賃金格差に反映されるなど、様々な格差の発生原因が存在します。特に男女間では、部長級、課長級、係長級などの職階や勤続年数に差があり、また家族手当等も影響しています。これらの格差は、賃金制度や職階の制度そのものよりも、人事評価を含めた賃金制度の運用や、業務配分、配置のあり方、さらには教育訓練などの雇用管理面に起因していることが多いと分析しています。

ご指摘いただいた管理職に占める女性割合の低さについてですが、閣議決定された改正女性活躍推進法では、女性管理職比率の情報公表を101人以上規模の企業に義務付けることになります。

この情報公表の義務付けは、女性の活躍状況の「見える化」を図るものです。求職者や投資家などが情報を得やすくなることで、市場を通じた企業へのモニタリング効果が働き、各企業が自律的に女性活躍推進に取り組む流れを作ることを目指しています。

そのため、企業規模に応じて段階的に適用範囲を広げており、労働局としては企業に入り、女性の正規・非正規比率や管理職比率など、様々な状況を確認しています。これが報告徴収となります。従業員数や管理職への昇進者数などについて、企業の規定と現状を確認する報告徴収を、男女雇用機会均等法と合わせて実施することで、実効性を確保していきます。

＜渡邊会長＞

ありがとうございました。

＜松沢職業安定部長＞

では、リ・スキリングの観点からご回答申し上げます。先ほどの説明でも触れましたが、大分県内にキャリア形成・リスキリング支援センターを、また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ております。

キャリア形成・リスキリング支援センターでは、ハローワーク利用者へのジョブカードの周知・広報、リ・スキリングやキャリアコンサルティングの周知、さらにジョブカードの活用促進のための企業開拓や個別支援を実施しております。

また、キャリア形成・リスキリング相談コーナーでは、訓練受講希望者および労働者向けのキャリアコンサルティングを実施しております。これらの機関を効果的にご活用いただき、リ・スキリングを推進していただければと考えております。

以上でございます。

＜渡邊会長＞

ありがとうございました。女性活躍推進及びリ・スキリングについてご説明いただき、ありがとうございます。

リ・スキリングについて伺いたいのですが、先ほど成長分野へのリ・スキリングやリカレント教育、また労働移動の円滑化を重点目標として挙げられていましたが、大分労働局として、具体的にどのような分野を成長分野として設定されているのでしょうか。

＜松沢職業安定部長＞

はい。デジタルやグリーン分野において職業訓練を実施する場合、人材開発支援助成金を通じて通常よりも高い助成率で支援を行っております。これらの分野については、成長分野として具体的な整理がなされています。

＜渡邊会長＞

ありがとうございました。

ほかにご意見やコメント、アドバイスなどはございませんでしょうか。

では、これでよろしいでしょうか。次年度も多岐にわたる取り組みとなりますが、ただ今ご説明いただいた運営方針に沿って進めていくことになります。皆さま、引き続きご支援とご協力をいただければ幸いです。

それでは、議題1を終了させていただきます。

(2) 家内労働について（報告）

＜渡邊会長＞

議題2の家内労働について、事務局からご報告をお願いいたします。

＜本多労働基準部長＞

家内労働の最低工賃について説明させていただきます。

大分県内では、家内労働法に基づき、衣服製造業最低工賃と電気機械器具製造業最低工賃の2つの最低工賃が設定されております。最低工賃とは、家内労働法第8条以下に定められているもので、委託者から家内労働者に委託する物品について、一定の単位ごとに工賃の最低額を定めたものです。

大分県では現在、資料3の1ページのリーフレットにありますとおり、衣服製造業最低工賃として婦人用既製スカート、上着、ワンピースのボタン取り付け、糸切りなどの業務、2ページにあります電気機械器具製造業最低工賃としてワイヤーハーネス加工業務の2つが設定されております。

家内労働法第8条では、労働局長は一定の業務に従事する工賃の低い家内労働者の労働条件改善のため必要があると認めるときは、地方労働審議会の意見を聞いて最低工賃を決定できるとしています。また、家内労働者と委託者は労働局長に対し、最低工賃の改正または廃止を申し出ることができます。

改正または廃止については、申し出がない場合でも、最低工賃改正計画（3カ年計画）に基づき3年ごとに実態調査を行い、その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決定いたします。

資料3の5ページの第14次最低工賃新設・改正計画をご覧ください。

全国の令和4年度から6年度にかけての3カ年計画において、大分では令和5年度に2つの最低工賃の改正諮問を計画しておりましたが、いずれも諮問見送りとなっております。その理由について、資料3ページの大分県の家内労働者の概況をもとにご説明いたします。

令和6年10月1日現在、大分県内の家内労働者の委託者は27社、家内労働者は289名となっております。

資料4ページの家内労働者数の推移をご覧ください。平成24年から令和5年までの推

移を見ますと、年々減少傾向にあります。衣服製造業については、令和5年では委託者8社、家内労働者97名となっております。このうち、大分県衣服製造業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社のみで、最低工賃が適用される家内労働者は13人です。その他は着物の仕立て、ハンカチや製品の袋詰め、シール貼りなど、衣服最低工賃に該当しない委託内容となっております。

労働形態の変化により最低工賃の適用者が非常に少なく、また実際の工賃は大分県最低工賃以上の単価で発注されていることから、改正を必要とする状況にないと判断いたしました。

電気機械器具製造業については、令和5年では委託者2社、家内労働者7人であり、大分県電気機械器具製造業最低工賃に該当するワイヤーハーネスを扱う委託者は0社、最低工賃適用の家内労働者も0人となっております。

平成24年以降、最低工賃が適用される家内労働者数はゼロで推移しており、改正を必要とする状況にないと判断いたしました。なお、大分県衣服製造業最低工賃は平成13年以降、大分県電気機械器具製造業最低工賃は平成12年以降、改正されておられません。

今年度末で現在の3カ年計画が終了するため、令和7年度からの新たな最低工賃改正計画についてご説明いたします。

6ページの第15次最低工賃新設・改正計画をご覧ください。

次期計画は令和7年度から令和9年度の3カ年で、最低工賃改正諮問は令和8年度を予定しております。諮問前には委託者数、最低工賃の適用家内労働者数、実際の工賃額などを調査し、改めて家内労働部会委員の皆さまにお諮りいたします。なお、この改正計画案については、当審議会の家内労働部会の公益委員、労側委員、使用者委員に1月から2月にかけて事前に説明し、ご了承いただいております。

以上、ご報告いたします。

＜渡邊会長＞

ご報告、ありがとうございました。また、事前のご説明、ご報告も本当にありがとうございます。

それでは、ただ今のご報告に関しまして、ご質問あるいはご意見がございましたら、よろしく願いいたします。

また、全体を通じて何かご意見等ございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

◆総括

＜渡邊会長＞

それでは、本日の審議を踏まえまして、事務局から総括をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

＜富田総務部長＞

大分労働局総務部の富田でございます。

本日は、委員の皆さまから貴重なご知見とともに、様々なご意見、ご提言を賜り、誠にありがとうございました。

公益通報、労働災害防止、賃上げとその周知方法、さらには学生や女性活躍に関する政策など、幅広い分野にわたり、有意義なご提言とご意見を頂戴いたしました。

いただいた全てのご意見を、来年度の行政運営にしっかりと反映させてまいります。本日は誠にありがとうございました。

＜渡邊会長＞

どうもありがとうございます。

それでは、労働局におかれましては、本日出されましたご意見・ご要望事項をご参考に、令和7年度の行政運営方針を策定いただきますよう、お願い申し上げます。

予定より早めではございますが、以上で本日の審議・議事は終了いたしました。

皆さま、ご多忙の中ご出席いただき、また貴重なお時間を頂戴し、ご意見・ご質問をいただきまして、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、議事を終わらせていただきます。事務局にお返しいたしますので、よろしくお願いいたします。

5 閉会

＜川野監理官＞

委員の皆さま、渡邊会長、議事の進行、誠に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、審議会の円滑な運営にご協力を賜り、また長時間にわ

たり熱心にご審議いただき、心よりお礼申し上げます。

本日の事務局からの説明及び委員の皆さまからのご意見につきましては、議事録（案）を作成次第、確認委員のお二方、二宮委員、藤野委員に送付させていただきます。

確認手続きが完了いたしましたら、後日、当局ホームページに掲載いたしますので、ご承知おきください。

また、現在の審議会委員の任期は本年9月末をもって満了となります。時期が近づきましたら、改めて改選についてご意向を伺わせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、以上をもちまして、令和6年度第2回大分地方労働審議会を閉会とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。