

令和3年度第2回  
沖縄地方労働審議会  
《議事録》

令和4年3月15日（火）

那覇第2地方合同庁舎1号館  
2階共用大会議室



厚生労働省沖縄労働局



## ○司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

皆さん、こんにちは。

これより始めさせていただきます。

皆様、本日お忙しい中、ご出席をいただきまして、ありがとうございます。

定刻の10時になりましたので、ただいまより令和3年度第2回沖縄地方労働審議会を開会いたします。

本日の進行を務めさせていただきます沖縄労働局雇用環境・均等室の南と申します。よろしくお願いいたします。

本日はちょっと暑くなっておりますので、お暑い方は上着などを取られても差し支えございませんので、よろしくお願いいたしますと思います。

まず、資料の確認なんですけれども、お手元の配付資料をご覧ください。

まず、「令和3年度第2回沖縄地方労働審議会」と書かれた資料が1つ。

それと、令和4年度沖縄労働局の取組（案）と表記された資料が1つ。

それと家内労働法（昭和45年法律第60号）の概要となっております。

この3点につきましては、事前に暫定版としてお送りしたと思いますけれども、本日は机の上に置かれております完成版のほうを使用いたしますので、よろしくお願いいたしますと思います。

それと冊子のほう、70歳雇用推進事例集という冊子のピンクのものも入れてございます。

以上、4点になりますけれども、こちらのほうよろしいでしょうか。

次に、本日の委員の出席数をご報告いたします。

公益代表委員でございますけれども、本日、千葉委員が欠席でございますので、5名。労働者代表委員につきましては、鎌田委員が欠席でございますので、5名。使用者代表委員は6名の出席となっております。

委員総数18名中16名の出席をいただいております。本委員会につきましては、地方労働委員会におきまして3分の2以上、または労働者を代表する委員、使用者を代表する委員、それに公益を代表する委員の3分の2以上の出席が必要となっております。本日の審議は定足数を満たしていることをご報告いたします。

次に、事務局の紹介につきましては、第1回目のほうでご紹介いたしましたので、今回は省略させていただきます。

それでは、審議に入りたいと思います。

審議の議事は、沖縄地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長が議長となって審議することとなっておりますので、越野会長、よろしくお願いいたしますと思います。

## ○越野会長

皆様、おはようございます。今回、会長を務めます越野です。どうぞ皆さんよろしくお願いいたします。

それでは、まず私のほうから一言挨拶させていただきたいと思います。

最近のいろいろニュースを見ますと、今日の労働局の取組の審議資料にもありますが、日本

は仕事を持つ女性の比率が、結婚・出産期に落ち込むM字カーブというのがなだらかになっているというふうにあります。特にM字カーブというのは、確実に解消に向かっているという指摘もあります。もちろん、これはその資料にもございますように、沖縄も同様の傾向にあるようです。ですが、その陰で、例えば総務省などの統計資料によれば、女性の労働時間はフルタイムと短時間の2つの山による、もう一つのM字カーブがある。すなわち、労働時間が2極したままであるという状況も浮き彫りになるという指摘もあるようです。

これを例えば週5日の勤務で計算すると、男性は1日8時間以上働く人が就業者の7割を、女性は4割をそれぞれ占めているというふうにも計算できるようです。また、日本の週平均労働時間の男女差も約10時間、2019年のデータですがということで、これも海外と比較すると大きいというふうな指摘もあります。女性の非正規雇用が多いことが背景になるようです。

このようなもう一つのM字カーブというものを解消するということは、今後の日本経済の成長を左右するというふうにも考えられます。この対策としては、非効率的な労働慣行の是正やキャリアアップ支援などの取組というふうなことで、課題は多くありますが、今日の沖縄労働局も、これに関して様々な取組をされているようです。

このようなことも含めまして、今日の審議が沖縄県民生活に少しでもお役に立てれば幸いだというふうに思っております。どうぞ今日よろしくお願いいたします。

それでは議題に入る前に、初めに、西川労働局長のほうからご挨拶のほうをよろしくお願いいたします。

## ○西川労働局長

皆様、おはようございます。沖縄労働局の西川です。

委員の皆様には、日頃から当局の行政運営につきまして、多大なご支援とまたご理解を賜りまして、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

また本日は、コロナ禍ということで我々、ぎりぎりまで対面で行うべきかどうかということを検討した結果、感染防止策を徹底した上で、対面で開催するという事とした次第でございます。ご出席をいただきましたことを重ねて御礼を申し上げます。

さて、皆様もご承知のとおり、新型コロナウイルスの感染につきましては、沖縄県内、企業、それから働く労働者に対して、大きな影響を及ぼしております。

このような中、労働局としましては、雇用調整助成金などをはじめとした支援策、企業におけます雇用維持につきまして、全力で取り組んでいるところでございます。

また、残念ながら解雇された方、または転職を余儀なくされた方に対しましては、一日でも早く安心した生活に戻れますよう、再就職に向けた支援ということも積極的に行っております。

引き続き、ウイズコロナ、ポストコロナを見据えて働く人々が、豊かで安心して生活が送れるように、沖縄県における総合労働行政機関として役目を果たしていく所存でございます。

さて、本日の議題の一つには、令和4年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）についてということがございます。これは、次年度におけます労働局の取組を明確化するというものでございます。先ほど会長からお話ございましたように、女性の活躍ですとか、非正規社員を

正規化していくといったような取組についても、我々の中で来年度どのように取り組んでいくか、そうした、いわゆる沖縄労働局の所信表明的なものになります。本審議会で次年度に向けた労働局の取組に関しまして、委員の皆様から忌憚のないご意見、ご指摘を賜りたいと考えております。限られた時間でございますが、本日はご審議のほどよろしくお願いいたします。

## ○越野会長

西川局長、どうもありがとうございました。

それでは、議事を進行してまいります。議長を進めるに当たって、審議会運営規程第6条第1項により、議事録の署名委員2人を指名する必要があります。今回は、労働者代表の棚原委員、使用者代表の田端委員に事前をお願いしており、ご快諾をいただいておりますことを報告いたします。

それでは、これより審議に入りたいと思います。

まず、最初の議題1、令和4年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）について、事務局のほうから説明をお願いいたします。

## ○向山総務部長

総務部長の向山と申します。よろしく申し上げます。

座ったままで失礼をいたします。

私からは、1つ目の議題につきまして、こちらの趣旨をご説明申し上げたいと思います。

1つ目の議題は、ご紹介ございましたとおり、令和4年度の沖縄労働局行政運営方針（案）ということでございます。

まず、先ほど少し局長の挨拶からもご紹介ありましたが、まず、この労働行政運営方針というものでございますが、こちらにつきましては、まず厚生労働省、本省のほうで毎年、年度当初にその年の労働行政の重点課題、またその対策を盛り込んだ全国版の労働行政運営方針というものを策定するということになっています。これを踏まえまして、47労働局、各都道府県労働局におきましても、それぞれの地域の実情に応じて、労働局版の行政運営方針を定めるということにしているものでございまして、本日は私ども、その案を作成をいたしましたので、それをお示しいたしまして、皆様のご意見をお伺いすると、こういったものでございます。

また、この労働行政運営方針には2つの側面がございます。

1つは、行政、我々として、その年に重点となる課題、またその対策を明らかにすることによって、計画的で効果的な行政運営を行っていくというものでございます。

それからもう一つは、それぞれの地域の国民の皆様、労働行政が行っているということを広く周知をして、積極的に行政を活用していただくというためのPRの資料というような側面もございます。

これまでの沖縄労働局の行政運営方針につきましては、まず行政運営方針の本体として、文字の羅列で30ページ以上にも及ぶ非常に分厚い資料をまず作成をして、それから、その概要版ということで十数ページ程度のパンフレットという、2つの資料を作成していたところで

ございます。

これまでの本体の資料のほうは、この施策のほうは網羅的に盛り込んでおりまして、内容も非常に詳しくなっておりますが、文字が多いということもあって非常に読みにくい。特に外部の方におかれては、なじみにくいというものがあつたというのが事実でございます。また、他方でパンフレットのほうにつきましては、表やグラフを多用して分かりやすくした一方で、情報量のほうはかなり制限をされていたという状況でございました。

こうしたことから、今回の今お示しをさせていただき令和4年度版から、この行政運営方針の構成を変更することといたしまして、これまでの2種類の資料のそれぞれの良いところ、すなわち本体版の長所でありまして、非常に詳しくて施策が幅広く内容が充実しているということと、パンフレット版の長所でございます表やグラフ、またデータを多用して分かりやすいということの両方を兼ね備えた、新たな沖縄労働局行政運営方針の案を作成したところでございます。

本日は、この新たな行政運営方針（案）につきまして、公益代表、労使代表の皆様から、また地域の代表として忌憚のないご意見をお寄せいただきまして、よりよい運営方針をつくってまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、ただいまからこの内容につきまして、それぞれの部室長から順次説明を申し上げたいと思います。

## ○嘉数雇用環境・均等室長

皆様おはようございます。雇用環境・均等室の嘉数と申します。

座ったままで説明させていただきます。

皆さん、今、お手元にご用意していただいております沖縄労働局の取組の1ページをお開きください。

1ページ、こちらのほうのタイトルとしては、第1、沖縄県の労働行政を取り巻く情勢ということでございます。

これは今、現状と課題を整理しているものでございまして、これが5ページまで続いております。グラフのほうで、いろいろ数字もございまして。コロナ禍によって情勢の変化がありますけれども、例えば有効求人倍率が変化している状況であるとか、最後は労働災害の状況まで含めて、網羅的にこちらをお示ししております。細かいちょっと説明を割愛させていただきますが、こうした状況を踏まえて令和4年度の労働行政運営方針を策定しているという前提で、お聞きいただきたいと思います。

資料、少し飛びますけれども、18ページ、第5というところがございます。

私がおります雇用環境・均等室でございまして、局内の総合的な施策の企画であるとか、広報、そのほか働き方改革の取りまとめ、女性の活躍推進、総合的な施策の調整を行っております。その中で、雇用環境・均等室の重点について、説明させていただきます。

18ページは、こちらにありますとおり、働き方改革の実現ということになります。

ここ数年、働き方改革の推進を進めておりますけれども、既に一部の猶予措置を除きまして

関連法案は施行されております。法律の施行事務としてやらなきゃいけないという状況であります。まだまだ中小においては遅れている部分もありますけれども、こちら18ページにあります(1)から4ありますが、これがほぼポイントということになります。これにつきまして、一層取り組んでいくということでございます。

続いて、ちょっと開けていただきまして19ページでございます。

雇用環境・均等室で行っている事務の中で、大きな改正があった部分を少し紹介させていただきます。

赤い四角の中にあります女性活躍推進法が改正されました。冒頭、会長のほうからもお話がありました。女性の就業についていろんな課題があるというところがございますが、女性活躍推進法の中で、女性の活躍に向けた一般事業主行動計画というのを立てなきゃいけないというのがありまして、今までは301人以上の企業がその縛りを受けていましたが、令和4年4月に101人以上の企業も併せて、こちらの四角囲みの(1)の①から4ございますけれども、こちらについて計画を立てて、労働局へ出さなきゃいけないというのがあります。

これについては、4月の施行ということでございますが、まだまだ提出が少し遅れぎみという状況でございますので、制度の周知を一層図っていきたく、それから提出に向けて指導をしていくということになりますので、一層取り組んでいきたいと思っております。

20ページ、こちらのほうの赤の四角囲みのところで、育児・介護休業法が順次改正されますというのがあります。

昨年11月の審議会でも少しご案内しましたけれども、育児・介護休業法の改正については、男性の育児休業、産後パパ育休制度というものが注目されております。いろんな報道であるとか、取組についても、報道等で紹介されているというところがございますが、令和4年4月1日から10月1日、令和5年4月1日と3段階で施行されていきます。男女とも仕事と育児を両立できるようにというものでございます。

我々としては、説明会のほうで企業の皆様にいろいろ周知を行っていたり、資料の送付であったりということをやっておりますけれども、まだまだ取組が遅れている、少し間に合っていないような中小もございますので、そこに向けては丁寧に説明していきながら、場合によっては行政指導も絡めながら対応していくと。中身については、男性が育児休業を取りやすいような環境づくりをする分割の取得であったり、あるいは対象者が、事業所においては、なかなか申しにくいというものに対して、事業主の責任として、その意向の確認をするというものが4月1日から施行ということになっております。

これについても、今後、恐らくいろいろ注目されるものであったりすると思っておりますので、周知であったり指導を進めていきたいというふうに考えております。

少しまた1枚開けていただきまして、21ページでございます。

総合的ハラスメント対策ということですが、労働相談の総合窓口ということで、各労働相談コーナー、労働局でやっておりますけれども、ハラスメント、いろんなハラスメントでございます。パワハラというものも非常に言葉としては定着していて、いろいろな相談の中にパワハラというものが入っている文言でございますけれども、このハラスメント対策について

強化されましたという四角囲みがございます。

労働者施策総合推進法という法律の中で、ハラスメント対策が義務化されるというものでございます。大企業につきましては、既にもう施行ということでございまして、4月1日に中小企業も対象になりますと。相談窓口であったり対応について、きちんと仕組みをつくりなさいというものでございますが、そのハラスメント対策の措置について、さらに周知を図っていくというものでございます。

最後でございますけれども、コロナ対策の関係で、ちょっと資料にはありませんけれども、少し状況について補足させていただきます。

コロナ対策にはいろいろな助成金ございますけれども、お子さんが、例えば学校が休業して、あるいは保育園が休園して、保護者の方が休まざるを得ないという部分についての助成金についてなんですけれども、現在、その助成金について、申請期間を延長しながら進めております。日々続々といろいろな申請が上がってきているという部分と、場合によってはその企業の方が、会社のほうで対応していただけない場合は、個人申請も受け付けるという相談を行っております。現在はこれを最優先として取り組んでおりますので、年度明けも当面はこの対応が続くという状況であります。

その施策展開については、今後ともまたご理解とご支援をよろしくお願ひしたいと思います。私のほうからは以上です。

## ○仁木労働基準部長

皆さん、おはようございます。労働基準部長の仁木でございます。

私のほうからは、労働基準関係のほうの次年度の重点施策につきまして、ポイントを絞ってご説明させていただきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

すみません、着座してご説明させていただければと思ひます。

まず、3ページ目から5ページ目に労働基準行政に関わるデータが掲載されておりますが、前回の審議会でご説明した内容と大きく変わっていないので、本日はちょっと時間の関係もございまして、ちょっと割愛させていただければと思ひます。

続きまして7ページ目をご覧いただきたいと思うんですけれども、7ページ目の下の4番の高年齢の就労・社会参加の促進の部分の(4)番のところをご覧いただければと思ひます。

高年齢労働者の労働災害も非常に増えていると、増加しているということで、ここを何とか減らしていかなきゃいけないということで、高年齢労働者が安心して働ける職場環境の実現に向けまして、ガイドラインがございまして、ガイドラインでありましたり、あと補助金がございまして、こういったものの周知を次年度も重点的に行っていきたいというふうを考えているところでございまして。

続きまして、8ページ目の下の外国人労働者のところでございまして。

これは(4)番の部分でございまして、外国人労働者に対する法定労働条件でありましたり、安全衛生確保対策につきましては、当局のほうに外国人労働相談コーナーを設置しておりますので、その周知利用を引き続き、促進を図るとともに、外国人労働者が容易に分か

る労働安全衛生に関する視聴覚教材の周知、これはホームページとかにも掲載させていただいているんですが、これらの周知により、引き続き労働災害防止対策の推進を図っていききたいというふうに考えております。

続きまして、9ページ目をご覧いただきたいと思います。

9ページ目の下の8番目の長期療養者に対する治療と仕事の両立に向けた支援という部分でございまして、これは1から4番目の部分が労働基準関係に関するところでございます。

疾病を抱える労働者が、治療を行いながら仕事を継続できる、そういった両立の取組の推進を行っていくんですけれども、1番目でございますように沖縄産業保健総合支援センターと連携しまして、ガイドラインであったり、マニュアル、これの周知を引き続き次年度もしっかりやっていききたいと考えております。

2番目のところでございますが、両立支援に取り組む事業所に対する助成金制度、これもございますので、しっかり活用していただけるように、利用勧奨を行っていききたいというふうに考えております。

3番目でございますけれども、県内の、県や医療機関をはじめ、関係機関様に参画していただいている両立支援推進チームというものもございますので、ここと連携しながら、両立支援に関する関係施策の横断的な取組の促進を図っていききたいというふうに考えております。

4番目のところでございますが、主治医の方、あと会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーター、沖縄産業保健総合支援センターのほうにコーディネーターがおりますので、こういった方をよく活用していただきながら、トライアングル型のサポート体制の推進、こども重点的に行っていききたいというふうに考えております。

続きまして、14ページ目をご覧いただきたいと思います。

第4の章ということで、ここが主に労働基準関係の章になってくるんですけれども、まず長時間労働の抑制、これが労働基準行政の最重点政策の一つでございます。

1番目としましては、監督署のほうに労働時間相談支援コーナー、これを設置しておりますので、ここで働き方改革の関連法の説明でありましたように、あと職員による個別の訪問、支援など、あと説明会を行いながら、引き続き次年度も支援策に万全を期していききたいというふうに考えております。

2番目のところでございます。時間外労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場であったり、あと長時間にわたる過重な労働による過労死等に関する労災請求が行われた事業場に対しましては、しっかり監督指導を実施していききたいと考えております。

(4)番目のところでございます。過労死防止対策、過労死の防止のための対策に関する大綱、これも政府のほうで決められているものがございまして、これに基づきまして、シンポジウムの開催でありましたり、あと民間団体に関する支援の対策を推進してまいりたいと考えております。

(5)番目のところでございますが、中小企業・小規模事業場へ配慮したきめ細やかな対応ということで、やはり大企業に比べますと、その法令に関する知識や労務管理が十分でないことが多いと考えられる中小規模の事業場に対しましては、働き方改革関連をはじめとしました

法令や労務管理につきまして、引き続ききめ細かな支援を実施していきたいというふうに考えております。また、監督指導に当たりましては、そういった中小規模、小規模事業場の状況、立場に沿った対応を行いながら、自主的な改善を促進するために丁寧な寄り添った対応をしていきたいと考えております。

続きまして、15ページ目をご覧くださいと思います。

2番目の法定労働条件の確保、履行対策ということでございます。

ここにつきましては、事業所における基本的な労働条件の枠組みでありましたり、管理体制の確立を図るために、労働基準関係法令の遵守の徹底を図っていくとともに、重大悪質な事案に対しましては、司法処分も含めた厳正な対処、これをしっかり行ってまいりたいと考えております。

続きまして、その下の3番目の特定の労働分野における労働条件確保対策の推進部分でございます。

(1) から (4) というところで、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者、介護労働者、包括的に申しますと労働基準関係法令の違反の疑いがある事業場に対しましては、重点的にしっかり監督指導を行ってまいりたいと考えております。また、外国人労働者、自動車運転者につきましては、それぞれ、外国人労働者でございましたら福岡出入国管理局那覇支局さんでありましたり、外国人技能実習機構福岡事務所、また自動車運転者でございましたら、沖縄総合事務局さん、それらとも連携しながら、場合によってはその合同監督なども実施をしながら、しっかり対応を講じてまいりたいと。また、障害者に関する労働者につきましては、沖縄県などをはじめとしました、その他の機関とも連携しながら、しっかり未然防止に努めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、16ページ目の4番目の最低賃金の履行確保と周知の徹底ということでございます。

来年度もまた7月頃に最低賃金の改定の見直しが議論されるかと思っておりますので、当局としまして、事務局としまして、円滑な運営にしっかり努めてまいりたいと考えております。

また、(1) 番目のところでございますが、最低賃金の改定が行われた場合は、しっかり使用者、労働者等に周知徹底を図らせていただくとともに、問題があると考えられる事業場に対しましては、監督指導の徹底を図ってまいりたいと考えております。

(2) 番目のところでございますけれども、中小企業・小規模事業者に対しましては、業務改善助成金などの各種支援策の利用促進を積極的に勧奨するとともに、沖縄働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口がございますので、そういったところにご相談をしていただくこと、そういった利用勧奨も含めて、しっかり事業者への支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、5番目の労働災害防止対策という部分でございます。

ちょうど来年度が、第13次労働災害防止計画の最終年度ということになっております。今の状況のままですと、労働災害が増えている状況でございます。目標の達成が今非常に厳しいという状況で、目標の達成に限らず、やはり労働災害は発生させないという目標を掲げながら

進めているところでございますけれども、次年度、大きく4点、その対策として掲げているところがございます。

まず1番目が、沖縄県の場合ですと、安全・健康に働くことができる県民職場の実現に向けまして、沖縄県の建設業のSafe-Work運動、こういった取組を関係機関の皆様と一緒にやらせていただいておりますので、引き続きこういった機関と連携しながら労働災害防止対策の推進を図ってまいります。

2番目としまして、特にやはり第三次産業における労働災害が非常に、いま多くなっているという状況でございます。こういったところに対しましては、安全推進者の配置をしていただくことや、あと未然防止に非常に有用な施策でありますリスクアセスメント、これの普及の促進等を通じまして、特に第三次産業で多い転倒災害防止対策や腰痛予防対策などの企業における自主的な安全衛生活動の促進を図ってまいりたいと考えております。

3番目の部分でございますが、建設業におきましては、やはり墜落・転落災害による事故が多いということでございますので、そういったところを重点的にしながら、建設業における労働災害防止対策の促進を図ってまいりたいと思っております。

4番目としましては、製造業におきましても、これちょっと災害が多く増えてきておりまして、これにつきまして機械災害による災害が結構多いという状況でございますので、それに関する指針に基づきまして、リスクアセスメントによるその残留リスクの情報提供の確実な実施などの促進をしっかりと行ってまいりたいと考えております。

続きまして、17ページ目をご覧ください。

上の6番目の職場における健康確保ということで、沖縄県の場合ですと、定期健康診断の結果に基づく有所見率が、残念ながら10年連続全国ワーストという状況になっておりまして、一刻も早くこのワーストに歯止めをかけなきゃいけないというところで、しっかり対策を講じていきたいと、大きく4点ございます。

1番目としましては、沖縄産業保健総合支援センターでありましたり、地域産業保健センターとしっかり連携を図りつつ、健康診断の実施でありましたり、実施後の措置の決定をしっかりと行う、事業者の方にやっていただけるように、しっかり指導を行ってまいりたいと考えております。

2番目のところでございますが、沖縄県と沖縄県医師会、沖縄産業保健総合支援センター、あと協会けんぽ沖縄支部さん、あと当局によって、健康づくりのための協定締結が結ばれております。それに基づきまして、しっかり、うちな一健康経営宣言の登録事業者数を増やすとともに、働き盛り世代を中心としました健康問題を解決していくための取組を積極的に推進してまいりたいと思っております。

3番目の部分でございますけれども、長時間労働やメンタルヘルス不調などによりまして、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、医師による面接指導でありましたり、ストレスチェック制度をはじめとしました各種のメンタルヘルス対策の取組が事業場のほうでしっかり行われるように指導を行っていききたいと思います。

4番目の部分でございます。これから石綿が含まれている建築物の解体工事、これは沖縄県

に限らず全国的に今後増えていくという状況になっておりまして、そういった意味で規制を少し強化する制度改正が行われているところでございます。その建築物の解体・改修作業に従事する労働者の石綿暴露防止対策、ここをしっかりとやるために、建築物石綿含有建材調査講習の受講勧奨でありましたり、また石綿の事前調査結果、これ事業者のほうに今年の4月1日から、事前に監督署のほうに報告することになっておりますので、そういった報告制度でありましたり、あと、その除去作業時における石綿暴露防止対策の徹底、またはその発注者への制度の周知、そこをしっかりと行いながら、石綿暴露防止対策にもしっかりと取り組んでまいりたいと思います。

7番目の労災保険の迅速・公正な給付の部分でございます。

社会的な関心が高い、いわゆる過労死等の事案、精神障害や脳・心臓疾患、いわゆるこれが過労死等事案と言われているものでございますが、そういったものであったり、あと石綿関連の疾患の事案に関する労災請求が行われた場合につきましては、各認定基準に基づきまして迅速・公正な事務処理に次年度もしっかり取り組んでまいりたいと思います。

あと、最後ですが、少し飛びまして、コロナの関係で24ページをご覧いただきたいと思えます。

24ページ目の一番下の5のその他の取組の(2)番の労災請求等への対応ということでございます。

沖縄の場合ですと、感染者数がいまだに多い状況でありまして、その中に労働者の方が感染する場合も結構占めているということでございますので、そういった方に対しましては労災請求の対象でありますので、そういったこともしっかりとした周知徹底を行ってまいりたいと思えますし、またその労災請求が行われた場合は、迅速かつ的確な調査を行いながら速やかな決定を行っていきたいというふうに考えております。

また、その労働者がコロナによって休業した場合には、遅滞なく監督署に労働者傷病報告の提出も必要になってきますので、あわせてこの周知の徹底も図っ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。どうぞよろしくお願い申し上げます。

## ○越野会長

どうも説明ありがとうございました。

それでは、ちょっと前回の進め方と今回は少し変えまして、一旦ここで事務局からの説明を区切り、ここまでの内容での質疑応答に移りたいと思えます。

これまでのご説明に関しまして、ご意見、ご質問等がある方は挙手をお願いいたします。

それでは、才委員、お願いします。

## ○才委員

おはようございます。全駐労の才と申します。

ちょっと質問がありまして、方針案の24ページ、3ポツ、(2)休業支援金給付金についてお伺いさせていただきます。

先ほど嘉数さんからご説明がありました、申請期間を延長されたということで、朗報だと感じております。しかし、事業者が応じない場合という文言が気になりまして、教えていただける限りで情報提供、よろしく願いいたします。

この休業支援金というのを頂きたいという人というのは、例えばひとり親世帯であったり、社会インフラを担うエッセンシャルワーカーの方が多くと存じております。それで、応じない場合ということなんですけれども、それは自己申告で受理されるのか、もしくはそこに調査が入るのか、どうぞ教えていただきますでしょうか。

### ○嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室、嘉数です。ご質問ありがとうございます。

社会的にいろいろ注目を浴びている事案ということですので、ご紹介も兼ねてということになりますが、休業支援金につきましては、通常であれば助成金という形で、事業者さんがコロナで休ませた方について、特別休暇を与えて、その分について助成金を申請するというのが大きな流れですけれども、ただ、企業においては、なかなか事務量の問題かもしれませんが、そこがなかなか対応できないという事業所が実際には数多くあります。

その場合は、個人の方からまず相談を受けますけれども、会社がやってくれません、どうしたらいいでしょうかという相談を受けた場合は、まず労働局の職員のほうから会社側に働きかけを行います。こういう制度がございますので、ぜひ助成金を申請していただけないでしょうかという働きかけをしますけれども、それでもなかなか対応しないという場合については、休ませたことが、確実にコロナの関係で休んでいるという事実が確認できれば、それについては個人の休業支援金ということで申請書を書いていただいて、そこについてもきちっと、うちのほうの職員がレクをした上で、いろんな往復ありますけれども、個人でやるのでなかなか分からないという場合がありますが、それについては丁寧に対応した上で、個人で申請書を書いていただいて、そこを受理した上で実際給付の処理に回していくということでやっております。

ですから、なかなか困っているという方は多々おりますので、もちろんコールセンターもごございますけれども、我々の室のほうで直接相談を受けて対応しているということでございますので、ご理解いただければと思います。

以上です。

### ○越野会長

ありがとうございました。ほかにご質問、ご意見等はございませんでしょうか。

それでは大城委員、お願いします。

### ○大城委員

使用者側からの大城です。

24ページの先ほど説明がありました5、その他の取組(2)の労災請求等への対応というところなんですけれども、その場所の2行目、後ろから、当該感染症が労災保険給付の対象であることなどの周知や、この集団感染という、発生したというところなんです。集団感染というのが、どれぐらいから言うのかということのをちょっとご説明いただけたらうれしいなと思っております。

## ○仁木労働基準部長

明確なちょっと基準はないんですけども、一応、県のほうでいろいろ公表をしているかと思いますが。そういった中で、当局もちょっと全ての集団感染が発生した事業場を100%ちょっと補足できているかということ、そこまでは正直できていないんですが、県さんが報道している中で、県さんのほうで情報提供していただける範囲内で把握した事業場に対しましては、個別に、労災請求の対象でありますので、ぜひしてくださいという勧奨をさせていただいているという状況でございます。ありがとうございます。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。ほかにございませんでしょうか。  
それでは棚原委員、お願いします。

## ○棚原委員

棚原です。よろしくお願ひいたします。

今、ご説明の中には入っていなかったかと思うんですが、21ページの7の個別労働関係紛争解決の促進というところで、令和2年度の2,078件相談がありましたということで記載があったんですけども、こちらのほうの解決できた件数とかというの、件数としてあるんでしょうかということと、あと労働局のあっせんの場合、事業所さんのほうの不参加ということもあると思うんですけども、そういうものに対しても、どのぐらいそういう不参加の方がいらっしゃるかみたいなこともお伺いしたいなと思いますので、よろしくお願ひいたします。

## ○嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境均等室の嘉数です。ご質問ありがとうございます。

説明ちょっと省きましたけれども、総合的な労働相談窓口としてコーナーを持っております。

今のご質問の中で、解決率というのがありましたけれども、例えば、相談を受けて事業所さんのほうに働きかけをお願いします、何とか制度を会社のほうで説明してくださいという場合もありますけれども、その場合に職員のほうで、総合労働相談員のほうが会社のほうに連絡をして、説明をして、その時点で、質問した時点で解決というふうになれば、解決の幅も広がっていきますけれども、実際にその後どうなっているかという後追い調査というのをちょっとやっていませんので、厳密な解決率となると、なかなか把握しづらい部分があるのかなというものがございます。

ただ、完全に会社さんのほうでいろんな拒否をされる、否定をされるという場合は、未解決というくくりがありますけれども、集計的には取っておりますが、ちょっとここには示していない、年に1回の統計的なものではお示しをしているというものなので、ちょっと別途また確認ができるというものでございます。

それから、あっせんというものがございまして、労働者、会社双方で解決を目指すというものでございますが、そこについては参加率が、年間、あっせんについては100件ほど申請が

ございますけれども、約6割ぐらい参加はあるかなと思っています。ちょっと感覚的なもので正確な数字ではないですが、参加すれば、その会社さんも解決に対応して、前向きに対応していただきますので、そこで何とか委員の先生の調整で、そのうちの半分ぐらいは解決しているのかなということでございます。これについても、統計的なものでホームページにアップしておりますので、ご案内ができるかなと思っています。

### ○棚原委員

ありがとうございます。

### ○越野会長

どうもありがとうございました。それではほかに。

鹿毛委員、お願いします。

### ○鹿毛委員

こんにちは、鹿毛でございます。よろしく申し上げます。

何点かあるんですけども、まず1点目が、えるぼしということで、女性の活躍支援のえるぼし認定マークというものがあって、認定選定1、2、3、そしてプラチナえるぼしとありますが、これの基準というか、評価基準というか、そういったものが具体的にどういった形で示されるのか、あるのかというのを、ネット上にはあるかもしれませんが、よかったらちょっと簡単に教えていただきたいかと思えます。

それから、もう一つが外国人労働者に関してなんですけれども、15ページに特定の労働分野における労働条件確保対策の推進というところで、外国人労働者といっても、男性か女性かで、支援の在り方も若干ちょっと異なってくるのではないかということが考えられます。また、現実に日本に來ている外国人労働者というのは、特に技能実習生や、それから特定技能外国人、また厚労省の統計は留学生も含まれていますけれども、彼らの多くが20代ということで、女性であれば一番妊娠しやすい年頃であるということで、特に最近のニュースをにぎわせたのとしては、技能実習生が、ベトナム人の女性が妊娠をし、こっそり死産だったりとかで、何か裁判になったり、そういった事情がありますので、もし、恐らくこれは今後、政策的な形で何か国のほうから、もしくは研究者なりが政策提言なりをしてくるのではないかと思いますので、どのような対応をしていくのか、体制的にもどのような仕組みが、現在どの程度、労働局のほうで整っているのかといったところをちょっと教えていただきたいかなと思っています。

そして、最後なんですけれども、障害者である労働者というところなんですけれども、沖縄でも何か最近、私自身目で確認をしたわけではないんですけども、聞いたところによればホームレスの方が結構いらっしゃると。例えば那覇市内の公園、沖縄市内にも何かホームレスの方がいらっしゃるということを聞いたことがあります。そのホームレスの中には、内地のほうから流れてきた方々もいるというようなうわさを聞いております。ある調査研究によれば、障害者の大半が、いわゆる知的障害であったり発達障害が若干あるような人で、例えば生活保護の

説明を受けるに当たって、この文字だけの説明であるとか、それから難しい言葉とか言われても全く理解できない、その理解できない自分自身の知的障害で、過去にいじめを受けていたので、その自分の能力の低さを隠すために、また来週も来てくださいといった指導では、もう恥ずかしくて、自分の何かいわゆるリテラシーの低さというのがばれるのが怖いからということで、すぐに逃げてしまうということですので、例えば貧困対策とか、ホームレスの対策とかという場合、沖縄は少ないかもしれませんが、もっとうるさい話からのアプローチとかこういったものではなく、もっと相手の立場に立って寄り添うような形で、雇用相談であるとか、窓口であるとか、そういった対応策が、労働局だけじゃなくて市役所のほうにでも必要ではないかというふうに意見としてお伝えしたいと思います。

以上です。長くなりました。すみません。

### ○嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境均等室、嘉数です。

まず1点目のえるぼし、資料19ページのほうにございます。細かい説明を少し省きました。申し訳ございません。

まず、このえるぼしの認定については、四角囲みにあります女性活躍推進法というのがありますけれども、その中の一般事業主行動計画というものを事業所のほうで作成して労働局に届けるんですが、その中の項目で、例えば女性の方の採用率であるとか、継続の就業率であるとか、労働時間等の働き方、年休取得であるとか、あるいは管理職の登用比率であるとか、それから、いろんなキャリアコースがどの程度会社のほうで工夫されているかという項目がございまして、それを計画の中で中長期的にクリアしていってもらえるんですが、その数値としてある程度の基準をクリアしていれば、その段階によって、えるぼしの段階というのはどんどん増えていくということになっています。数字的にかなり優秀だと、優良マーク、優良な事業所ということになるんですが、数字的にかなり成績がいいということであれば、1段階目、2段階目、3段階目というふうに上がっていくというものでございまして、さらにそれがスーパーであればプラチナえるぼしというものがございますが、プラチナえるぼしは、まだ現在県内でございません。

こういう形で中長期的に、会社さんの努力もあります、労働局のほうも、その取組について、育成といいますか、一緒にご相談しながら、その制度を取っていただくようにやっているものでございます。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、外国人の方が妊娠であるとか、そういうふうな状況についてということですが、労働相談としては受けておりますけれども、ただ、そのケースに該当するものというのは実際ちょっとなくて、対応は実施しているものはないという状況であります。

ただ、もちろんそれで出てくれば、関係機関と連携をする、いろんな協定とかを結んでおりますので、どこで対応できるかというのは、我々労働局だけではなくて、各種機関と相談をしながら、案内をしていくという方向でやっております。

## ○大山職業安定部長

あと、障害者の方でもホームレスの方がいらっしゃるということなんですけれども、障害者、ホームレスの方で何とか生活保護につなぐというところについては、自治体のほうでやっておりますので、労働局のほうで、もしハローワークだとかにご相談に来たときには、自治体のほうにつなぐようにという形で実施しておるところでございます。

以上でございます。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、次の説明等もございますので、一旦ここで質疑応答は閉じたいと思います。

それでは引き続き、令和4年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）につきまして、事務局から残りの説明をお願いいたします。

## ○大山職業安定部長

引き続き、労働行政運営方針の説明でございます。職業安定部長の大山でございます。よろしくをお願いいたします。

資料は、6ページを開いていただきまして、第2、多様な人材の活躍推進というところから、安定行政に関してご説明をさせていただきたいと思います。

こちらのページから、令和4年に向けて取り組んでいくということについて記載させていただいているところがございますけれども、1つ目の新規学卒者等への就職及び定着支援ということを1番目に書いておりまして、安定行政の分野においては、やはり沖縄の雇用の面においては新規学卒者の早期就職、定着というところが、いろんな、その後の雇用に影響しておりますので、ここを一番力を入れていっているところがございます。

こちらのグレーのところの枠のところの3行目のところに、就職3年以内の離職率が全国と比べて高く、特に就職1年目の離職率が高いというところで、右側の表の上のところ、上の表が内定率を書いておりまして、全国が赤、青が沖縄なんですけれども、内定率に関して10月末段階、昨年度の10月末の状況ですけれども、10月末段階で全国64.2%、もう既にこの時点で内定があったと、沖縄は26.7%だったということで、37.5%も、倍以上の差がこの時点であったということで、それも、その下の表に影響してくるんですけれども、やはりなかなか就職先、業界、というところについて、決めるのが動きが遅くなってしまって、なかなか自分が思ったような企業でなかったとか、そういったところも多いというふう聞いております。

そういった結果もありまして、全国、赤の1年目のところに離職率、高校生の場合は全国16.9%に対して、沖縄の場合は23.2という形で、かなり大きい差が開いておりまして、ここを何とかしていきたいと思っております。

今現在、これまでうまく、なかなか離職が多くなった理由とか、そういったところについて注目していたわけですけれども、次年度からは逆に早期就職をしたとか、定着につながったというような企業さんだとか生徒さんとかの取組だとかも、状況を調べて、そういった情報を

企業さんだとか学校さんだとか生徒さんのほうにお伝えをして、早期活動に促していきたいと思っております、(1) だとか (5) (6) も関係するんですけれども、就職ガイダンスの場等において、ここに日本版ONE Tと書いているんですけれども、こちら、いろんな職種、500種類ぐらいの職種をテキストの説明だとか動画で解説した厚生労働省のサイトになっておりますけれども、こういったものを高校生の就職前の段階、2年生だとかそういった段階から、いろいろこういった職種があるんだよとかというのをご案内していければいいなと思っております。

また(6)のところ、ユースエール認定企業とありまして、こちらに関しては県内の中小企業で、若年者の採用育成に積極的な企業さんを認定させていただいているんですけれども、こういった企業が沖縄にもいろいろあるというところを、先ほどの就職ガイダンスのときにも、今このユースエール企業、企業PR動画を撮影しているところをごさいます、次年度はそういったところも活用しながら、沖縄の企業に関心を持っていただくということを就職前の2年生だとか1年生の段階から進めていくことによって、促していきたいと思っておりますし、企業さんだとか生徒さんの取組、先輩とかの取組も紹介していきたいと思っております。

次のページをおめぐりいただきまして、3番の就職氷河期世代というところなんですけれども、こちら、令和4年度までで政府全体で取り組むべき事項として取組させていただいております。

こちらの(5)のところ、官民共同で就職氷河期世代の支援に取り組む都道府県プラットフォームというものを令和2年度から構築しております、こちらで、使用者団体の方、労働者団体の方にご参画いただいたりとか、関係支援機関さんにもご協力いただきまして参加いただいて、就職氷河期世代での就職について理解を促進していくというような取組を行っているところでございます。

右側の円グラフのところを見ていただきますと、これ正社員就職を決めた方の実績ということになっております、令和2年度なんですけれども、846の方が正社員就職決めているんですけれども、やはり半分近く、人手不足分野と言われる医療・福祉・介護分野だとか、建設だとかというところで就職を決めているわけなんですけれども、細かく見ていくと、卸小売とかサービスとか製造とか学術・研究とか情報通信とか、いろんな分野で、それまでの非正規社員だったときの勤務状況とかも認められて採用につながっている方もいますので、こういった方がいらっしゃるといことも企業側にも説明しますし、労働者側にもチャンスはあるんだということを丁寧に説明して、正社員就職を目指していきたいと思っております。

次の4番の高年齢者の就労・社会参加の促進に関しては、今現在、企業さんの義務になっているのは65歳までの雇用確保措置というところで、こちらに関しては、令和2年度は年度末に結局、就業雇用確保措置、全ての企業さんが実施していただいておりますし、令和3年度はまだその状況については、公表はまだ行っておりませんが、少しちょっと遅れているんですけれども、雇用確保措置については、県内の企業さんは円滑に進めていただいていると聞いているところでございますので、近く公表したいと思っております。

また、(1) のところの70歳までの就業機会確保措置というところに関しては、これはまだ努力義務ということで、周知、啓発、機運の醸成という段階にあるんですけれども、こちらに関してはすみません、お手元に資料をお配りしましたけれども、冊子の70歳雇用推進事例集と、これは全国の70歳までの雇用・就業確保措置だとかに取り組んでいる企業さんの事例に関して、こういった取組を行っていますとかというもの、4ページのところにキーワード整理というところで、就業確保措置を進める上で取り組んでいる事項とかも整理してご案内しております、県内の企業に関しても、ここの高齢・障害・求職者支援機構さんの雇用アドバイザーとかプランナーさんが、実際に訪問をして支援をしているという状況でございます。

障害者に関しては、8ページの上段なんですけれども、県内の民間の障害者法定雇用率2.86%ということで、全国一になるかなと思ったんですけれども、残念なことに2位ということで、来年1位を目指して、企業さんに協力いただきながら頑張っていきたいと思っておりますが、来年度も9月の障害者雇用支援月間というのがございますので、関係機関と連携した啓発活動をしていきたいと思っておりますし、雇用率、県内高いんですけれども、障害者1人も雇用していない企業さんもまだいらっしゃいますので、こういった企業さんに、障害者雇うまくいっている企業さんのご案内もしながら、実際に雇用したいんですけども、どうやったらいいのか分からないというところの企業様が多いと聞いておりますので、そういった支援をしていきたいと思っておりますのでございます。

その一環もありますけれども、(5) のところでも、もにす認定の周知というところがございますけれども、まだ県内、八重山で1社なんですけれども、令和4年度は県内で5社ぐらいを認定を目指していきたいと思っておりますのでございます。

続きまして、9ページ目になります。すみません。

7番で、生活困窮者等の安定した生活の確保に向けた総合支援ということで、沖縄県の生活保護受給者の保護率は、令和元年度平均2.56%で、全国平均1.64より高いということになっているところでございます。

生活保護受給者の就労自立支援に関しては、労働局の雇用部門と自治体さんの福祉部門、こちらのほうの連携で就労が可能な方に関しては、ハローワークのほうにご案内いただくというような体制が、もうかなりやってきておまして、全国からも視察が来るような状況と聞いております。コロナの状況なので、最近はちょっとできておりませんが、そういった状況で取り組んでいるところでございますので、こちらについては、コロナでなかなか動きにくいところもございますけれども、力を入れてやっていきたいと思っておりますのでございます。

続きまして、ページ飛びまして11ページでございます。

2番のハローワークの職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進というところで、社会全体でデジタル化が進む中で、求職活動もオンラインを使って、ネット上で情報収集するという求職者の方も増えてきているところでございますので、ハローワークでも、この9月からオンライン職業相談とかというのも、オンライン紹介というのも始めたところでございまして、右側に絵が描いておりますけれども、ついに来た、これは便利、来所しなくてもハローワーク

の紹介状がオンラインでというところで、オンラインでの職紹介、相談を行っているところがございます。

また、左の緑色のところで、沖縄労働局職業安定部でLINE始めましたということで、沖縄労働局で公式LINEを始めておまして、県のハローワークで行っているセミナーだとか、求職者向けの就職活動セミナーだとか、ハロートレーニングの最新の情報の御案内だとか、就職氷河期世代のページへのリンクだとか、あと、この資料の22ページになるんですけども、雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度ということで、ユースエールとか、もにすとか、えるぼしとか、くるみんとか、安全衛生優良企業とか、こちらもほかに、また県庁の雇用管理が進んでいる企業さん、人材育成だとか働き方改革に取り組んでいる企業さんの認定企業のページもあるんですけども、そちらのほう、こちらのLINEからページを配置しまして、求職者の方がそちらの閲覧をして、こういった優良企業さんだとか雇用管理が優良な企業さんにアクセスできる、参照できるというような形でオンライン化を進めているところがございます。

続きまして、5番の職業訓練による技能習得の推進というところがございます。

こちら、国も県も今後、デジタル化の推進加速というところで、デジタル人材が必要になるだろうということで、IT分野の資格取得を目指す公的職業訓練に関して、令和2年度開催ができておりませんでした。令和3年度、第4四半期において、IT分野、プログラマーだとかのコース、すみません、公共職業訓練に関しては、いわゆる雇用保険受給者を対象にする公共職業訓練と、雇用保険未加入の方を対象としている求職者支援訓練がございました。今申し上げたのは、雇用保険を受給していない方を対象とする求職者支援訓練においては、IT分野のコースがちょっと残念ながら開拓できていなかったんですけども、今年度、第四半期で開拓することができました。令和3年度も設定できることになっておりますので、IT分野に関して、プログラマーも含めて、あと、いわゆるウェブデザイナーとかを目指すコースとかについても、開催を増やしていきたいと思っているところがございます。

最後に、次のページの13ページで、6番で、県及び市町村と連携した雇用対策の推進という形で、コロナ禍でなかなか自治体さんといろんなイベントをやるのが難しい状況になってはいるんですけども、県庁を含めて6自治体さん、雇用対策協定結んでいるんですけども、今年度、オンラインを使って、名護、石垣で、まずUIJのような形での観点から、名護だとか、石垣だとか、宮古だとかに移住を考えていただくようなオンラインセミナーというのを行いまして、本土全国からこういった北部だとか離島地域に就職を促す取組をしているところがございますし、沖縄市さんとは、保育士確保という観点から、共催で企業説明会などを行っているところがございます。今後も自治体と連携して、地域の課題に沿ったこういう対策を進めていきたいと思っているところがございます。

安定行政からは以上です。

## ○越野会長

説明どうもありがとうございました。

ただいま事務局から、令和4年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）について、全ての説明が終了いたしました。

それでは、これより質疑応答に移りたいと思います。

ただいまの説明に対する質問、そして、先ほどなされた説明に対する質問でも構いません。どうぞ、ご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いいたします。

それでは、田端委員、お願いします。

## ○田端委員

使用者側委員の経営者協会の田端です。ご説明どうもありがとうございました。

冒頭の説明の中で、今回、この労働行政運用方針、従来の文字版と、グラフや表などの使用を合体させて、見やすく分かりやすく工夫したということは、非常に評価をしております。多分、事務局の皆さん、これをつくるのに苦労したと思うんですが、本当にご苦労さまでした。どうもありがとうございます。

その上で、障害者雇用について、2点お願いがございます。

資料の2ページの中ほどのほうに、障害者の雇用情勢というのがございまして、昨年3月に、障害者の法定雇用率が0.1ポイント上がりましたけれども、上がっている中で、沖縄の実質雇用率は、先ほどの説明では全国2位と、来年はぜひ全国1位を目指してほしいんですけども、法定雇用率が上がっている中で、高い水準になったということは非常にいいことだと思います。

ただ、一方で8ページ、先ほどの説明の中でありましたが、8ページの右上の円グラフの中では、達成企業は6割ですが、未達成企業がまだ4割ある。それで、またゼロ人の企業が全体の約4分の1ぐらいあるということで、この取組は引き続き進めていく必要があるのかなというふうに思っています。

それと、その下のグラフがございしますが、実質雇用率としては高くなっているんですが、障害者の就職率が令和2年に一気に47.9まで下がっています。ここは憂慮すべきことなのかなと思っています。

それで、こういう中で障害者の雇用を進めていくためには、やっぱり法定雇用率の達成に向けての取組を進めていく必要があると思うんですが、それで、ちょっと22ページをお開きいただきたいんですけども、雇用環境改善に取り組んでいる企業認定制度、先ほど、えるぼし、くるみんについて説明がございましたが、えるぼし、くるみんは割と定着してきて、えるぼしが資料で見ますと県内8社、くるみんが25社ということであります。その上のもにすで、昨年の3月でしたか、石垣市の大洋リネンサプライさんというのが、第1号が出たというのが非常に喜ばしいことだと思いますけれども、できれば、こういったゼロ人のところが、どうやったら障害者の雇用ができるかという事例をもう少し分かりやすくというか、出してくる必要があるかなと思います。先ほど、70歳の雇用推進事例集とありましたが、これの障害者版を作っただけであれば、なおいいかなと思っています。

先ほどの説明の中で、令和4年は5社の認定を目指していきたいということですので、ぜひ

この取組を進めていていただきたいと思います。それが1点目です。

2点目なんですけれども、民間企業では法定雇用率が2.3%、実質雇用率が2.86と、非常に高い水準にある一方で、公的機関については法定雇用率が民間より、率先垂範するというところで0.2から0.3ポイント高く設定されております。ただ、沖縄県内の機関、教育委員会、市町村の機関、それぞれの平均が、その法定雇用率を満たしていない状況にあると。特に県の教育委員会が、法定雇用率が2.5%に対し実雇用率は1.65%でかなり低い水準となっており、また昨年12月に公表した資料を見ますと、前年の数値を下回るなど、非常に低い、悪い数値となっています。

例えば、民間企業の場合ですと、法定雇用率を満たしていない場合は、障害者の雇用納付金として満たしていない障害者1人当たり5万円を毎月納付するという、ペナルティがありますけれども公的機関ではそのようなペナルティはありません。県の教育委員会、不足数が99名、約100名が不足しています。仮に県の教育委員会が法定雇用率を達成すれば100名の障害者雇用が生まれるということでもありますので、沖縄労働局でその取組をぜひ促していただければというふうに思っています。

ちなみに、県の教育委員会で、県教育委員会の障害者活躍推進計画というのを策定はしておりますけれども、今年の3月までの計画となっておりますが、それまでには法定雇用率を達成すると言いつつ、実際には減っています。この目標数値を見ますと、採用試験において毎年2名以上の採用をしておりますが、毎年2名じゃ50年かかるので、これは会計年度任用職員も含めて、その取組を進めるよう、沖縄労働局からぜひ促していただきたいと思います。よろしく申し上げます。

## ○大山職業安定部長

ありがとうございます。

まず、民間の障害者雇用、いわゆるゼロ企業と言われておりますけれども、に関しては、田端委員がおっしゃるとおり、うまくいっている企業さん、よく取り組んでいる企業さんの事例をお示ししていくことが重要かと思っておりますので、ちょっと事例集をつくる予定かどうかはまた本省のほうに確認してみたいと思いますし、促していきたいと思っておりますけれども、まず県内でできることとして、おっしゃっていただいたように、もにすだとか、というところについて、認定を進めて、そこをまたPRを労働局のほうでも積極的にさせていただいて、いろんな場で、またご登壇といいますか、セミナーだとかにご参加いただいで、企業内の取組をご紹介していただきたいなと思っております。

また、あと労働局だとか県庁だとか、それから機構さんの障害者センターだとか、センターは、いろんな障害者雇用セミナーを行っておりますので、そういった雇用セミナーのスケジュールを労働局のほうで取りまとめて、そういった企業さんのほうに、そういったセミナーのほうの参加だとかを促して、よく積極的に取り組んでいる企業さんの実際の生の取組というのを、いいところも悪いところも含めてですけれども、参照していただければ、また、数だけじゃなくて、より定着にもつながる障害者雇用というのにつながっていくと思っておりますので、

そういった取組をしていきたいと思っております。

で、あともう一つ、公的機関のほうについてご指摘いただきましたけれども、県教育委員会さんのほうの障害者雇用の計画がうまく進んでいないというところをご指摘いただきました。

先日、知事部局さんに関して、ハローワークで、知事部局でも障害者雇用を進めるための障害者専用枠での説明会みたいなのを行いまして、何かマッチングできそうだということもございましたので、教育委員会さんのほうにも、そういった取組も含めて、あと会計年度任用職員も含めて取組を促していきたいと思っておりますし、ハローワークも全力で支援していきたいと思っておりますのでございます。ありがとうございます。

## ○越野会長

ありがとうございました。

それでは引き続き、次のご質問ある方お願いします。

それでは、富原委員、お願いします。

## ○富原委員

経営者協会女性リーダー部会、富原でございます。よろしく申し上げます。

私も、この資料すごい見やすくなって、本当にご苦労だっただろうと思います。ありがとうございます。

女性をやっぱりテーマにしてお話をさせていただきたいと思うんですけれども、女性活躍推進法が4月から101人以上の企業も対象ということで、いろんな意味でどんどん環境づくりをしていただいて、本当にありがたいなというところなんです。どんどん、いろんな整ってくるころがありますし、たまたま3月8日、女性国際デーだったんですけれども、そのときに新聞社からもちょっとお問合せがあったんですが、女性社長はとても全国で多いんだけど、管理職、役員管理職の比率が、比率というか男性女性の比率です。これはいろんな数字があると思うので、もっと違う数字もあると思うんですけれども、たまたまここに提示されている数字が全国で43位だというところで、これはなぜですかみたいな話はあったんですが、女性の経営者の方というのは、やっぱり沖縄は大分起業意欲というのが高くてというのいろいろ聞いて、大学のほうでもアントレプレナーセミナーという、女性がいっぱい来て、そこでしっかり起業までしていくみたいな話もこの間伺いましたので、そういう状況も背景にあるのかなとは思いますが、ただ、やはり、役員、管理職ということになりますと、私の肌感覚ですけれども、やっぱり周りに大分、おかげさまで昔と比べると増えてきました。ただ、前回もちょっと申し上げたんですけれども、管理職はさらに進めていかないといけないんですけれども、プラスアルファ、意思決定層にまだまだ女性がほとんどいません。特に、かなり歴史のある会社と言ったらあれですけれども、組織的に厚い構造の会社は特にいらっしやらないというところは、大きなテーマじゃないかなと思います。

先ほど、えるぼしとか、くるみんとかいう話も出たんですが、あまりそこと連動しないですよ。福利厚生的な色が強いので、もちろんベースの環境としては、それがあって、またその

上ということでもあると思うんですけども、意外とその辺ともう少しリンクさせていくということもできないのかなという。ありがたいことに、ここまで来れたということも皆さんの支援があつて、来れたからこそ次があるみたいなどころがあると思うんです。しかも、その役員なり意思決定層に女性が入っていくことで、さらに今のベースの環境も推進できるということにもなると思います。

それに、何で女性活躍という話がいつも出てきますけれども、女性活躍の環境をつくるためには、やっぱり働き方改革をしっかりと進めていかないといけない。働き方改革を進めるということは、生産性向上である。ということは、逆にその企業にとって、その組織にとっても非常にいい環境づくりになるわけですね。だから、女性のためにというよりも、みんなのために、障害者分野なりいろんなことがありますけれども、みんなのためにということを考えてときには、もうぜひ女性活躍ということを率先して、みんなでやっていければなというところで思います。

それで、前回申し上げた何とか目標値なり、何かしら指針に入れていただいて、引っ張り上げていただけないかなという思いがとてもあります。

また今回、私も、もうずっとこういう活動をしてきて、いつもお願いするばかりだといけないうね、自分たちも何ができるかというところもありましたので、女性リーダー部会25周年ということになりますので、その記念事業として、実は働き方改革女性活躍取組好事例集というのをつくらせていただいています。なので、今日は高齢者のがあつて、何かみんな考えている方向同じなんだというのが分かってうれしくなったんですけども、私たちの事例は、こういう感じのが今できています、つくっていて、今月28日に発刊する予定になっています。4月の中旬ぐらいにはウェブ上にも出てくると思いますので、ぜひ皆さんにもご参考にしていただければありがたいなど。やっぱり、ここができていないよ、何とかしてくださいというだけじゃなくて、こんないい事例があるから、ぜひ参考にして、みんなでやって広げていこうという、そんな活動がもしかしたら近道なんじゃないかなというのが、いつもワークショップとかいろんな中で話しているテーマにもなっていましたので、それを形にしたいということで、今回そういう事例集を作ってみました。

県内の本当にまさに今の事例ですね。今やっている事例、部会の会員の企業にアンケートを取って、このコロナ禍もあつて、もう皆さんすごい努力されました。その努力を皆さんにぜひ共有したいということで、そうすると、いろんなノウハウあるんですけども、皆さん惜しみなくというか、共有していただいたので、すごく貴重な資料をいただいたなと思っていますので、ちょっと宣伝になってしまいましたけれども、そんな思いを持っております。どうぞよろしく申し上げます。

## ○嘉数雇用環境・均等室長

雇用環境均等室の嘉数です。

富原委員、第1回に続きまして貴重なご意見ありがとうございました。

確かに女性の方の役員層、管理職、意思決定層にまだまだ人材が入っていないというのは、

その状況だと思っています。大きなテーマだと思っています。

これから我々も何ができるかというところがありますが、今、女性活躍推進を広げているのは、実はいろいろ我々もいろんな企業にお話を聞きますけれども、女性が活躍している企業というのは、男性も実は働きやすい、男性にとっても非常に環境がいい、生産性も上がっているというところは共通した認識を持っております。

ですから今、女性だから男性だからというのは、やはりじゃないかもしれませんが、そこをまず進めることによって、会社全体が非常にいきいきしてくるんだというのが、やはりそういう事例、女性リーダー部会で作成している事例も含めて、そういう県内の事例をどんどん共有して広げていくということから、まずは一緒に始めていきたいなというふうに思っております。

女性リーダー部会25周年おめでとうございます。また引き続き、行政ともタイアップして、今後の女性活躍と一緒に展開していければというふうに思っております。ご意見ありがとうございました。

## ○越野会長

どうもありがとうございます。

まだまだちょっと議論かが尽きないようですが、次の議題もありますので、申し訳ありませんが、この議題につきましては以上で終了させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

では、一言。

## ○高田委員

公益委員の高田です。時間もないところ失礼します。

沖縄の労働行政の中で取組の方針ということで、少し、この間心配しているのは、今年度に限らずですけども、やっぱり沖縄県の労働法令違反が全国に比べても高いということだと思っています。やっぱり一番その問題ではないかと。事前にお送りいただいた報道関係資料なんかでも、定期監督の結果、違反率が全国よりも大分高い、8割近いという状況が続いているということですので、次年度以降も、もちろんいろいろな施策があるとは思いますが、原因をなるべく特定するような形で、それに少しでも、一遍には難しいとは思いますが、改善できるように引き続き取り組んでいただきたいと思いますということですので。

この関係でいいますと、15ページに、特に次年度取り組む特定の分野において、労働条件確保を推進する分野を4つ挙げていますけれども、この4つを選定したのはなぜなのか。特に量的に、あるいは重大な違反が多いという分野なのかなと思っていますが、この点ちょっと補足して教えていただければということです。

もう一点は、やっぱり他の県に比べても、コロナの中で、コロナ関連の業務によって感染したものは労災に含まれるので、少しその範囲を拡大しているという影響もあるかと思うんですが、やっぱり労災も非常に沖縄は多いということも懸念をしております。

特に高齢者雇用を今後促進するという方針自体は、私ももちろん大賛成なんですけれども、特に高齢者の労働災害の発生状況が非常に、外国人もそうですけれども、増えているという中で、この辺り少し次年度以降、雇用を進めるとともに、きちっと労働条件や労災防止という点も取組を、力を入れていただければ、具体的に何かお考えであれば少し教えていただきたいと思えます。

以上です。

## ○仁木労働基準部長

どうもご質問ありがとうございます。労働基準部の仁木でございます。

まず、監督の違反率が高いということは非常に、当局も危惧しているところでございます。あと、違反があった事業場に対しましては、いかにして再発、同じ過ちを起こさないでやっていただけるかということも、ここにはちょっと明記はしていないんですけれども、そういうところにも力を入れさせて、やらしていただいているというところでございます。

いずれにしろ違反が高いということは、今、高田委員からのご指摘も踏まえまして、そういったことも念頭に引き続きしっかりやってまいりたいというふうに考えております。

それで、15ページ目のこの5つを特出しした考え方というところでもご質問があったかと思えます。

まず外国人労働者、これにつきまして、やはり、今ちょっとコロナ禍で沖縄県に来られる外国人労働者というのは、入国をお断りしていますけれども、恐らくコロナがまた収束した後、外国人労働者というのは、恐らく右肩上がりですでにどんどん上がっていくことが想定されます。

そういった中で、我々、その外国人労働者に対する法定労働条件確保対策というところを、まだ不十分なところもある方ございますので、そういった意味で一つの外国人労働者への対策というものを、特出しでも入れさせていただいていると。

あと自動車運転者につきましても、これは全国的にそうなんですけれども、やはり運転手の方の長時間労働というのが、かなり自動車業界、運輸業界では多いというところで、そういったところで自動車運転者に対する対策も、特出しでしっかりやっていく必要があるということで見させていただいていると。

あと、障害者である労働者につきましても、やはり障害者、これは労働局だけのものではないんですけれども、もちろん労働条件に関するものでございましたら、しっかり労働局のほうで、特にやはり賃金の不払い、障害者の方に対する賃金の不払いに対する違反が一番多いところではございますけれども、例えば心理的虐待であったりとか、そういったところも含めまして、障害者に対する対策というところをしっかりとやっていく必要があるということで、そこは沖縄県様とも連携しながら、しっかりとやっていく必要があるということで上げさせていただいています。

あと介護労働者、現在、新型コロナの関係で介護労働者の方は非常に大変な環境の中でご尽力いただいているところでございますけれども、やはりその介護労働者に対する労働条件の確保対策というところも、まだまだ少ししっかり整備できていない。もちろん社会福祉施設に

関する労働災害も多いというところもございますので、その労働災害防止対策プラス労務管理、労働条件、そういったところを介護労働者、社会福祉施設の方に対しましても、しっかりご理解いただきながら、自主的に取り組んでいただくということでやっていきたいということで挙げさせていただいているということでございます。

あと、高齢労働者に対するご質問もございました。

これに対しましては、7ページ目ですか、ちょっとご覧いただきたいんですけども、7ページ目の4番の(4)のところ、ご指摘のとおりで高齢労働者の労働災害、右肩上がりで毎年上がっていますし、これからの高齢社会を考えますと、より高齢に関する労働災害というところが増えるのではないかとということころは、非常に危惧されるところでございます。

また、高齢者が、労働災害が起きる傾向としましては、やはり身体的体力が若い人よりもちょっと衰えるといいますか、そういったところで転倒災害であったり、あと滑って転んだりとか、あと腰痛になりやすかったりとか、そういった高齢者に特化したといいますか、高齢者に特に多い労働災害につきましても、ちょっと原因分析しながら、踏まえながら対策を講じていきたいと。

そういった中で、高齢者への安全と健康確保に対するガイドラインというものが国のほうで定められておりますので、まず、このガイドラインをしっかり各事業場の皆様方にやっていただくということに周知しながら、指導を行ってまいりたいと。

また、高齢労働者の職場環境の改善を行った事業者に対しましての補助金制度もございます。例えば、何か設備導入することによって、高齢者の労働災害の未然防止につながるといったものに対して、補助金制度がございますので、こういったところもまだ周知が足りていない部分もあるかと思っておりますので、そういったこともしっかり周知しながら、高齢者労働者の対策に取り組んでまいりたいというふうに考えております。どうもありがとうございました。

## ○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、議題1については以上というふうにしたいと思えます。

それでは次、議題2、沖縄県縫製業最低賃金の改定につきまして、事務局のほうから説明をお願いいたします。

## ○仁木労働基準部長

引き続き、労働基準部の仁木でございます。

こちらの1枚目に家内労働法の概要と書いてあるパワーポイントの資料を用いながら、ご説明をさせていただきたいと思えます。

まず、聞いていただく前に、議題の次第には沖縄県縫製業最低賃金と、なかなかちょっと聞きなれない言葉があるかと思えます。これ実は、毎年夏にある沖縄県最低賃金とは別物でございます。端的に言うと、内職されている方に対しまして、それは家内労働法でいろいろ、

その労働条件であったり、安全性確保対策であったり、そういったものが定められておりました、そういった家内労働法の中で、沖縄県縫製業最低工賃が決められているというものになってきます。なので、今からちょっとご説明させていただくのは、内職されている方というのをちょっとイメージしながら聞いていただくと、よりご理解しやすいのかなというふうに考えております。

まず1枚目で、家内労働法の概要の部分でございます。

一番上の丸の部分でございます。家内労働とは、メーカーや問屋等、いわゆる委託者と言われているんですが、そこから部品や原材料の提供を受けて、個人または同居の家族、いわゆる家内労働者と言われております、と物品の製造や加工を行う者ということでございます。

2つ目の丸の部分でございますが、いわゆる家内労働者というものは、一般の企業の方が労働者を雇ってやるその労働者ですと、労働基準法の適用がなされるんですけども、この家内労働者に対しましては、その労働基準法等の労働者には該当しないという枠組みになっているところでございます。

3つ目の丸でございますが、県内の家内労働者、今371人おります。県内の委託者が28人ということになります。これ、今回は縫製業という形で示しますが、ここで書いている家内労働者と委託者というのは、縫製業以外の方も含まれた家内労働者と委託者ということでご理解いただければと思います。

その下に、各条文が書いています。家内労働者に対して、委託者と労働者に対する、委託者はこういったことをやらなければいけないというような一律の規定がございまして、抜粋したものを以下に掲載させていただいております。

2ページ目をご覧くださいんですけども、そういった中で、家内労働者に対する対策といったものをどういったものを行っているかと申しますのが、2枚目でございます。

緑枠の一番上をご覧くださいと思うんですけども、家内労働は、我が国の製造業を下支えする重要な役割を担っており、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、家内労働法に基づいて、主に次の4つの対策を推進すると。

1つ目が最低工賃の決定周知と。沖縄県の場合ですと、その縫製業の最低工賃が決められているんですけども、こういったものをしっかり決定して、それに対しまして、家内労働者、委託者などに対しまして周知徹底をしっかりと行っていくというところが一つございます。

2つ目が、家内労働手帳の交付の徹底であったり、工賃の支払いの確保ということで、委託者に対しまして、委託者の家内労働者に対しまして、工賃の支払いの方法であったり、いつ納期、いつまでに作るかとか、そういったものを家内労働手帳の中にお示しして、それをしっかり交付するという事になっているんですが、こういったところをしっかりと監督指導などの実施を通じてやっていただくということに取り組んでいるところでございます。

3つ目が、安全及び衛生の確保ということで、家内労働者の方が作業していただくに当たりまして、危険有害な業務がある場合はしっかり委託者のほうに、そのための対策、措置を講じてくださいということになっておりますので、それについてもしっかりとされているかどうかというところを確認の上、されていない場合は指導を行わせていただいているということで

ございます。

最後、その他の部分でございますけれども、県内の業種別、類型別の家内労働者数であったり、委託者数を適宜、家内労働概況調査というものを毎年実施しながら把握させていただいているという状況になっております。

続きまして、3ページ目をご覧くださいいたいたいですけれども、沖縄県における最低工賃の設定状況というところでございます。

上の緑枠の部分の上の部分でございますが、先ほど申し上げましたとおり、沖縄県では現在縫製業のみ、この最低工賃の設定がされていると。この縫製業につきましては、平成31年、3年前の今回のこの審議会におきましては、最低工事の見直しの見送りがなされているという状況でございます。

その下の部分をご覧くださいいただければと思います。過去に沖縄県では、琉球かすりであったり、琉球人形、これに対しましても最低工賃の設定がなされておりましたが、途中でそれぞれ廃止がなされて、現在縫製業のみ設定されているという状況になっております。

続きまして、4ページ目をご覧くださいいたいたいです。

その設定されている沖縄県縫製業の委託者、家内労働者数の推移をお示ししましたのが4ページ目でございます。

一番左側のグラフのところ、昭和55年を見ていただきますと、家内労働者数244人、委託者数19社ということでございました。今現在、令和3年の部分でございますが、家内労働者数が80名、委託者数が16名ということで、委託者数のほうはそれほど変わっていないと。家内労働者数のほうは、昭和55年に比べると徐々に徐々に少なくなってきておまして、今現在80人という状況になっております。

続きまして、5ページ目をご覧くださいいたいたいですけれども、この沖縄県の縫製業の最低工賃というものはこういった形で今決められているかと示したのが、こちらでございます。平成27年4月30日に前回見直しが行われて、それが今生きているという状況でございます。

緑枠の部分をご覧くださいいただければと思うんですが、まず適用する家内労働者に対しましては、沖縄県の区域内で男子服製造業、婦人・子供服製造業、学校服製造業、シャツ製造業、寝具製品製造業もしくはニット製品製造業に係る縫製、またはまとめの業務に従事する家内労働者に対しまして適用がなされると。

2番目としまして、適用する委託者に対しましては、上記1の家内労働者に上記1の業務を委託する委託者というものが適用されてきますよと。

3つ目としまして、最低工賃額としましては、下の表の品目欄及び業務欄及び工程欄に掲げる区分に応じ、金額欄に掲げる金額が定められていると。

一つ例に挙げますと、その下の左上の部分に男子服というところがございます。品目としては作業用ズボン。業務として2つ分かれておまして、縫製とまとめと。そのさらに工程の部分で、さらに2つ分かれまして、丸縫い、裾上げ、ボタン付け、糸くず取りというものがございまして、それぞれについて、その1本1個につき最低工賃として480円、100円であったりと、こういう形で、ほかにもシャツであったり、そういったものが下の表のように定められ

ているというのが現状でございます。

続きまして、6ページ目をご覧いただきたいと思います。

昨年、令和3年12月に、縫製業の県内の委託者16社へ電話ヒアリングをさせていただきました。それをまとめたものがこのページでございます。

まず1番目としまして、縫製業の最低工賃が定められていることについて知っていますか、知りませんかというところを確認したところ、委託者の中で知っていますよというのが11社ありましたと。知りませんでしたというのが5社ありました。一方、家内労働者、これは家内労働者本人に確認したわけじゃなくて、委託者を通じた確認でございますが、知っていますよというのが4社、知りませんというのは7社、ちょっと分かりませんというのが5社あったという状況でございます。

2番目の最低工賃の改正、これは必要性はあったほうがいいですか、無いほうがいいですか、または廃止したほうがいいですかというところを聞いたところ、改正したほうがいいというのが6社、改正なしというのはゼロ社、廃止というのは1社、どちらでもいいですよというのが9社あったということでございます。

その他の意見としまして、大きく5つございました。

まず1つ目としまして、ポツの1つ目でございますが、最低工賃の改正の必要性の有無については分からないけれども、実態に合わせた最低工賃にしたほうがよいのではないかとというのが1つございました。

2つ目としましては、ある程度の基準、目安というものがあつたほうがよいのではないかというご意見もございました。

3つ目としましては、もし改定するなら沖縄県の最低賃金並みにしてほしいというご意見もございました。

4つ目としましては、現在定められている最低工賃では、とても家内労働者の方は低過ぎて引き受けてくれないという意見もございました。

5つ目としましては、見合った工賃を払わないと、若者も含めてちょっと離れていっているというご意見もございました。

(4) 番目のその他でございます。

最低工賃を下回る工賃で依頼しているケースもあつたということで、別紙で、A3で、資料別添1というものをご覧いただきたいんですが、一番後ろに付いている、こちらのヒアリング結果で、電話で聞いた範囲で、今どれぐらいの金額で1枚1個当たりやられていますかということ聞いた結果で、それをまとめたものでございます。

その中で一番右に、1枚当たりの工賃額（最低額）という欄のところがございます。ここで、ちょっと真ん中の上ぐらいに102円という部分があるかと、校服のまとめのところの部分ですが、102円という、これ実は最低工賃が1枚につき135円なんですけれども、電話ヒアリングの結果が102円ということで、最低工賃をちょっと下回っているという状況が見受けられると。

同じく、その項目の一番下の部分に、17円というところもご覧いただけるかと思うんですが、ここも1枚につき、本来であれば20円というところをしなきゃならないところが、

電話で聞く範囲では17円という回答でございまして、最低工賃下回るケース、依頼しているケースもありましたということでございます。

続きまして、また7ページ目のほうに戻っていただきまして、縫製業に関する県内の、沖縄県衣類縫製品工業組合さんというところがございます。正会員17社、賛助会員19社。ここに対しましても12月、縫製業に関する景況なりにつきまして、ちょっとヒアリングした結果をまとめたのがこちらのページでございます。

緑枠の部分でございますが、ここの組合の組合員の主力製品はかりゆしウエアですと。

2つ目が、かりゆしウエアの製造枚数につきましては、令和2年は約37万枚、また令和3年は、これは組合の推測でございますが、約30万枚になるだろうということで、ここ3年連続で減少している見込みだと。

3つ目としましては、若い人がなかなかちょっと入ってきてくれないと。ミシン工の募集にも応募者がいないということが、組合として課題としてあると。

4番目としまして、家内労働者につきまして、今後増えますか、減りますかで、今後の増減というのは、ちょっと組合としては分かりませんというようなヒアリング結果でございました。

次の8ページ目をご覧ください。

で、この縫製業の最低工事につきましては、次の1から3のいずれかの対応が、この審議会で行う必要があるということで、3年に1回、このいずれかをやる必要があるということでございます。

まず1つ目が(1)の部分でございますけれども、改正に向けた諮問手続を行うというのが1つ目でございます。その要件としましては、イロハニホというものがございまして、イのところ、前回の改正から3年以上経過しているもの、ロとしまして、継続性のある業種で適用家内労働者数が300人以上存在するもの、ハとしまして、他地域との関連性が強い業種、ニとしましては、管内の主要業種に関連するもの、ホとしましては、工賃が低廉な業種、これにいずれかに合致するものから優先的に改定を行うというのが一つの手段でございます。

2つ目が、廃止の手続を行うという手段もございます。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の実効性を失ったと思われる最低工賃については、廃止することも検討することと。なお、その場合は、審議会等の意見を十分に尊重する必要があるということでございます。

3つ目が見直し、改正・廃止について見送るという選択肢でございます。これは、産業界の動向把握などを行った結果、改正などを行う状況にないと判断する場合は、この審議会において見送りとした判断の理由の説明を行い、公労使三者の了解を得た上で見送りを行うという、この3つの選択肢があるということでございます。

続きまして、9ページ目ご覧いただきたいと思っております。

事務局としましては、まず電話ヒアリングなどによる県内の縫製業の状況としましては、最低工賃より高い工賃で委託している委託者が多く、その改正の必要性ありとある意見、6委託者がある一方で、①の部分でございますが、現在も最低工賃を下回る委託者がいたと、これにつきましては、今後ちょっと行政指導を実施する予定にしております。

2番目としましては、改正の必要性の有無については、どちらでもよいというのが最も多かったと。

3つ目としましては、基準として最低工賃が定められていることについての認識があるということ。

4つ目としましては、生産量が近年減少傾向にあるということなどから、この縫製業の最低工賃の見直し、改正廃止というのは、見送りとすることとしてはどうかということで、ご審議願いたいというふうに思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

### ○越野会長

どうもご説明ありがとうございました。

ただいま事務局から、沖縄県縫製業最低工賃の改正につきまして説明をいただきました。

それではこの案につきまして、審議等々に移りたいと思います。

それでは、ご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いいたします。

それでは、我謝委員、お願いいたします。

### ○我謝委員

工業連合会の専務理事の我謝と申します。

先ほど説明の中で、9ページの結論のほうが、結論ではまだないんですけども、そういうニュアンスのところがあったんですけども、こちらのほうで、私のほうはもう改正していただきたいということが一つあります。前回やってもう3年も過ぎているのにまだ改正されていないのと、今の9ページの意見を聞いていますと、委託者のほうからの意見が主に書かれているんですけども、やっぱり保護すべきは家内労働者側の意見の尊重であるんじゃないかなと思いますので、やっぱり弱い者の立場のほうで保護しなければいけないというところがあると思いますので、3年前もまだ改定されていないし、これ改正をお願いしたいと。

そして、④のほうで生産者は近年減少傾向にあるということなんですけれども、先ほどの返答の中で、見合った工賃を払わないと離れていくということがございますので、そういう工賃を上げることによって、逆に言えば携わる人がまた多くなるんじゃないかということも考えられますので、まず工賃を上げていただいて、それでも人数が減ることならば致し方ないなということでの結論を導いてもいいと思いますので、以前にまだ工賃の改定していないと、工賃を改定して、それで様子を見てみたいというところが一つあると思いますので、そこらへんは工賃の改定をお願いしたいという趣旨の意見でございます。ありがとうございました。

### ○越野会長

ありがとうございました。

ただいま事務局案につきまして、改正はいかがかというご意見が出ましたが、これにつきましていかがでしょうか。ご意見あればよろしくお願い申し上げます。

それでは田端委員、お願いいたします。

## ○田端委員

沖縄の縫製業は、かりゆしウエアが出てきてから割と隆盛になってきたかなと思います。

ただ、最近はやっと停滞ぎみでありますけれども、技術力を上げていけば、沖縄のかりゆしウエアだけじゃなくて、他県のシャツ、例えば私が聞いたところだと、鎌倉シャツというのがありますけれども、そのシャツを受託生産しているところも、企業もございます。沖縄の縫製業は産業として育成していく必要があるかなと思います。それが、今回の工賃の見直しをいただいて、それをやることで、この縫製業の中では、布はく縫製技能士という国家資格がございまして、この資格を取得すれば、賃金も上がるだろうし、それがあつたために受託もできるというものがございまして、技術力を高めていく、あるいは生産性を上げる取組の一環として、工賃の見直しが必要なのではないかというふうに思っております。

それからもう一点は、この間で平成27年から改正をされていませんけれども、最低賃金が693円から令和3年820円、使用者側としては不本意な結論ではありますが、この6年間で127円上がっています。最低賃金が上がったのに対応して、では、その最低工賃のほうは実態としてどうなのか、そこも改めて検証する必要があるかなと思うということで、見直したほうがいいのかというふうに考えております。

## ○越野会長

ありがとうございます。

今、ただいま使用者代表の委員お二人から改正について、産業とかそういったことを考えて改正してはいかがかというご意見が出ました。

それにつきまして何かご意見、ご質問等があれば。

宮城委員。よろしく申し上げます。

## ○宮城委員

その前にちょっとお聞きしたいことがあるんですけども、既に琉球かすりと琉球人形は廃止されたということなんですけれども、2ページの緑の囲みのところを見ますと、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るためということがありますけれども、これそのもの、廃止した後に、そういうことに関しての何か問題が生じていないのか、恐らく家内労働者、廃止した分野に関しても、いなくなったわけではないですよね。ということで、そういう方たちの労働条件の向上、生活の安定という面で、その後何か情報がもしあれば、追跡調査とかそういうのが、実態、何か把握とかされているのか、その後の賃金の状況はどうなっているのか、もしそういう情報があれば、そういう情報も一つ判断材料になるのかなと思います。

6ページのヒアリングですけれども、1番目は委託者と家内労働者、両方にヒアリング取っていますけれども、最低工賃の改正の必要性の有無、または廃止に関しては、委託者のみに聞いているということなんですけれども、何かこの辺も理由があるのか、もしあれば教えていただきたい。

あと、7ページのかりゆしウエアのところのお話ありましたけれども、最近はやっと減少、

3年連続で減少の見込みというのがありますけれども、ちょっとこの統計見ますと、平成27年から30年にかけては増える傾向にあったのが、令和元年に下がって、令和2年ちょっとまた下がっているということですが、これは恐らくコロナの影響とかも非常にあると思うんです。今年度に関してもそれがあるということで、必ずしも今後も減っていくというわけではないのかなというふうに思います。もし、その辺何か情報等ありましたらよろしく願います。

### ○仁木労働基準部長

ありがとうございます。ご意見、ご質問ありがとうございます。

まず1点目の琉球かすりと琉球人形についてなんですけれども、廃止されてから特に、例えば復活させてくれだとか、そういった意見というのは正直出てきていないというところがございます。

ただ、もちろん最低工賃のほうは決められてはいないんですけれども、家内労働方の中の枠組みにはございますので、必要に応じて、もし労働者からそういった相談があったりとかございましたら、そこはしっかり当局のほうで状況を確認しまして、指導が必要であれば指導させていただくという状況ということで、現在対応させていただいているというところがございます。

続きまして、6ページ目の電話ヒアリングで委託者だけという、ちょっとご質問、当時ちょっと電話ヒアリングするときに、家内労働者の方にも可能であればしようと試みたんですけれども、ちょっとそこまで、すみません、行き着かなかったといいますか、家内労働者への直接のヒアリングは、この電話ヒアリングではちょっとできなかつたということで、委託者からの調査結果だけという形になっております。

7ページ目のところでございますが、コロナの影響で少し減っていて、その辺もあるんじゃないかということで、これについての見通しは、すみません、ちょっと当局のほうでも、どうなるかというのは、特にちょっと知見を持ち合わせていないというところがございます。

以上でございます。

### ○越野会長

ありがとうございました。

それでは、富原委員、お願いいたします。

### ○富原委員

私も、先ほどの使用者側の方の意見のように、やはり育てていくという環境が何とかつくりえないかな、なんて思っています。なんか数字がすごく小さいので、事が小さいという感じに見えちゃうかもしれないんですけれども、この組合自体に入っていない組織とか、現状はどうなんでしょう。たまたまというか、組合に入っているところと、これ任意の組合でしたら、そうじゃないところもあるかもしれませんし、あと、さっきの事例じゃないんですけれども、

他県のほうで、もしそういう育成ということを経絡めながら何かしら設定するということが、もしや事例としてないのかなとか。外国とか行くとよく、着いてすぐ採寸したりして、もうその伝統的な洋服をかなり価値の高い形で購入できるみたいなのところが、観光の厚みになっているというところもありましたし、観光だけじゃなくいろんなことって、そういうことにつなげていけるんじゃないのかなと思うんですけども。

そもそもが、最低賃金に技術がプラスアルファされているにもかかわらず、この金額というのは、もう見るのもつらいなみたいなのところをちょっと思ったので、ただ、現実ってロットをもって、こうというやり方もいろいろあって、経営者のほうの考え方も当然、そののほうも大事ですから、ちょっと状況が分からない中で廃止だ、みたいなのところが、ちょっとなかなか、逆に本当に育成という方向が考えられないのかなと思って、ちょっと申し上げました。

以上です。

### ○仁木労働基準部長

すみません。また貴重なご意見ありがとうございます。

まず、この工業組合さんに聞いた範囲では、いわゆる家内労働法に基づく委託者の該当するものが3割ぐらいであるという状況でございます。なので、6割7割ぐらいは、いわゆる委託者でない方ももちろん、ここの組合の中には入られているという状況でございます。

もう一点目、もう一つの質問が、育成と絡めて他県のほう縫製業の何か取組とか、そういったものの状況についてということなんですが、他局でも縫製業を決められているところはございます。ただ、今、申し訳ありません、ちょっと育成と絡めてまで、どういった取組をされているというところまで、まだ当局のほうも把握できておらず、ちょっと大変申し訳ございません。

以上でございます。

### ○越野会長

大城委員が先に手を挙げられておりましたので、大城委員、先にお願いたします。

### ○大城委員

大城です。

私も改正をしたほうがいいんじゃないかと思っています。その理由として、すごくやはりインフラが進むんじゃないかと思っていまして、これから3年間の間にかなり、今回、みんな見送ることにすると、3年間そのままということになりますので、できたら改正の方向で考えてもらったほうが、従事者の皆さんもいいのかなと思っています。

以上です。

## ○越野会長

ありがとうございます。

それでは、我謝委員、お願いいたします。

## ○我謝委員

2点だけなんですけれども、2ページのほうで、最低賃金の決定及び周知とありましたけれども、決定した最低工賃のほうの委託者として、家内労働者の関係団体さんに周知徹底とあるわけなんですけれども、今、委託者は周知はできているんですけれども、やっぱり家内労働者のほうの周知徹底がなされていないんで、それで先ほど言いましたように弱い立場なんで、なかなかこの物申すことができないところもあると思うんですよ。そういう意味も含めても、我々のほうで、やっぱりその手助けをしなきゃいけないところが一つあると思います。

そしてもう一点なんですけれども、このA3資料の1枚1個当たりの最高最低賃金があるんですけれども、真ん中のほう、かりゆしウエアがございます、シャツのほうで。これ、丸縫いとありまして、ボタン付け等々と細かいところあるんですけれども、いろいろ話を聞いていますと、かりゆしウエアはそのまま一つ、1着でやるわけなんで、そういう意味では1着の金額ができるんじゃないかと。それで、これと同じような感じで、一番上のほうで婦人服・子供服というのがあるんですけれども、婦人用ワンピースで丸縫いで1枚につき1,250円という単価がありますんで、これを例にして、かりゆしウエアって他県にそんなにございませんで、そういう意味では、特別にこういう感じで金額を上げるような形でもっていただいてもよろしいんじゃないかなということで、一つの案としていかがでしょうか。

## ○越野会長

ありがとうございます。

今、使用者代表の委員の先生方からは、改正というふうなご意見が出ていましたが、それでは、労働者代表の方から。

大屋委員、よろしく申し上げます。

## ○大屋委員

労働者側代表、電力総連の大屋と申します。

私のほうからも、やはり改正の方向で行っていただけないかなと思っております。

やはり、沖縄県のかりゆしウエアのほうは、産業界がご尽力されて、沖縄県のもう文化としてだんだん根づいてきているものでもございますし、年々質もよくなり、生地もよくなって、すぐくまた商品価値も高まってきております。

ですので、やはりそれを作っている担い手の方たちの単価を上げ、技術力を上げというところから、やはり沖縄の産業界にも寄与するという未来への投資という形でも、ぜひこの機会に、ちょっと上げていただきたいなと感じております。

やっぱり現状のままでは担い手がいなくなっていくと思っております。せつかく産業が出来

上がっても、担い手がなくなるというのはすごく不幸な結果になるかと思しますので、沖縄県の産業をみんなで上げていくというところでも、ぜひ、ここは最低賃金と同じような形で少し上げていただきたいなと感じております。

以上です。

### ○越野会長

ありがとうございます。ほかに何かご意見等。

棚原委員、お願いします。

### ○棚原委員

連合沖縄の棚原です。よろしく申し上げます。

私もやはり、こちらのほう、準備されている方という方たちが、自分が頂いている賃金の最低、その額に関してあまり連絡が、委託している側のほうには連絡がつくんですけども、実際従事されている方たちというのは、自分たちが頂いている賃金がどの水準にあるのかというのはなかなか分かりにくいと思いますので、ぜひこれも最低賃金を下回らないような方向で、もっと賃金を上げる、最低賃金以上のほうが本来なんだろうと思うので、やはりそれはこの業種の中での賃金というのを設定して、ある程度1人当たりの賃金目安、沖縄県内の今求めている賃金水準に合うような金額になっていったらいいのかなと思いますので、やはり3年間このままというよりは、改正したほうがいいのかというふうに考えます。

以上です。

### ○越野会長

ありがとうございます。

それでは今、使用者代表、労働者代表の委員からこのような意見が出ましたが、それではあと公益代表の方で、野崎委員、いかがでしょうか。

### ○野崎委員

公益代表の野崎といいます。

私も、もうここまでのところに出てきている意見に賛同いたします。私が付け加えることはないかなと思うぐらい、いろんな意見が出ていて、やっぱり改正をして、しっかり産業を育てていくべきだということによろしいかと思します。

### ○越野会長

ありがとうございます。

それでは、今の多くの委員の先生方の意見を聞きますと、事務局案に関して改正という方向性がいいのではないかなというふうな形になっておりますが、ほかに何かご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

鹿毛委員、よろしくお願いします。

## ○鹿毛委員

公益代表の鹿毛です。よろしくお願いします。

先ほど、かりゆしウエアのお話が出ましたけれども、かりゆしウエアの現地調達率というか、例えば布地は沖縄産なのか、ボタンとかは沖縄で作られたものなのか、ちょっとそういったところが、どこまで沖縄現地調達率、現地のものなのかというものをちょっと知りたいなと思っております。

それと、4ページのほうに、委託者数は、観光産業が発達、これは令和3年、若干上がっているような感じですが、家内労働者数が減少しているということですが、例えば外国人労働者なんかがよく縫製業の縫製工場なんかに雇われて、どんどん日本の縫製業というのが衰退していくというのが、向こうの本州のほうでも、九州でも見られる現象なんですけれども、沖縄県内では、この縫製業の工場がどのぐらいあるのか。その中で、縫製業の工場が増加しているから、家内労働者数が減っているのか。また、外国人労働者がそういった工場で雇用されるようになったから、家内労働者数が減っているのか。ちょっとその辺りをはっきりしていただきたいかなと思っております。

また、私も皆さんがおっしゃっているように、この最後の改正賃金等は、最低工賃のほうは上げるのがよいのではないかなと思っております。外国人労働者がそもそも増えたのは、この最低工賃が全く20年も30年も上げられずに低賃金のままで来たからというのが、一つの理由であろうかと思えますし、これは、ちょっと話が飛びますけれども、介護労働者の確保も、厚労省の法律で賃金設定ということは決められているようですが、やはりそこは何か使用者側が若干大きく取っているところもあるというふうなことも聞いたことあるので、何らかの形で、この家内労働者の法改正をするに当たって、そういった搾取的な、搾取と言うと失礼かもしれませんが、そういったところの構造を許さない法設計、制度設計にさせていただくのが重要ではないかなというふうにも考えております。よろしくお願いします。

## ○仁木労働基準部長

貴重なご意見どうもありがとうございます。

当局で把握している範囲ですと、まず1点目のご質問の部分でございます材料の購入は、おおむね県外のほうからしているということで、ただ、加工製造は県内のほうで行っているということで、団体様等のヒアリング調査結果から聞いております。

2点目のご質問の外国人労働者の関係でございますが、正直ちょっとまだそこまで当局で、実態が把握できていないというところがございますので、そこは委員のご指摘踏まえまして、またちょっと実態把握できるように取り組んでまいりたいというふうに考えております。どうもありがとうございました。

### ○越野会長

ありがとうございました。

それでは、ご意見、ご質問等は以上ということですが、まだほかに何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

(「なし」の声)

### ○越野会長

それでは、議題につきましては、今それぞれの公益、労働者、使用者代表のほうの委員の先生方からは、改正というふうなご意見が出ております。

すみません、申し訳ありません、ちょっとだけ、一時だけ中断させていただいてよろしいでしょうか。ちょっと再度確認したいことがありますので。

すみません、ありがとうございました。

それでは再開いたします。

それでは、今の審議内容からいきまして、全ての代表者の委員の先生方からは、改正というご意見が出ました。

ということですので、この審議に関しましては、事務局のほうから縫製業最低工賃の見直し、改正または廃止については、見送りをしてはどうかというふうな提案があったところですが、今の委員からのご意見を踏まえて、本議会では改正に向けて調査審議を行うというふうに考えますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

### ○越野会長

ありがとうございます。このような結論に至りました。

それでは、事務局から、この後の手続等についてご説明をお願いいたします。

### ○仁木労働基準部長

活発なご審議どうもありがとうございました。

本審議会で改定に向けた調査審議を行うというべき結論をいただきましたので、早速ですが、改定に係る諮問に移らせていただきたいと思います。

西川労働局長、よろしく願いいたします。

### ○西川労働局長

沖縄県縫製業最低工賃の改正決定について諮問。家内労働法第10条の規定に基づき、沖縄県縫製業最低工賃の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

### ○仁木労働基準部長

越野会長、西川局長、どうもありがとうございました。

引き続き、改定に向けた今後のスケジュールなどにつきまして、私のほうから説明させていただきたいと思います。

今、諮問をさせていただいたということでございますので、この後、縫製業の最低賃金改定に向けた専門部会の設置をできれば今月、または来月中ぐらいまでにさせていただきたいと思います。詳しい議論は、その中でやっていただくという形になろうかと思います。その専門部会の中で、まず初めに4月、または5月ぐらいまでに第1回目の専門部会を開催しまして、その中で、委託者、労働者に対しまして、より詳細な調査をやっていききたいと思いますので、その調査項目の確認等を1回目の専門部会で行わせていただきまして、各委員の了解を得られましたら、5月以降、その専門部会終わり以降、速やかに調査の実施をさせていただくという形で考えております。

毎年ちょっと7月から9月が最低賃金の改定のシーズンでございまして、その期間中は調査期間ということで、9月ぐらいに最低賃金の審議の一定のめどが立ちますので、また秋以降に、その調査票の回収集計結果を基に、専門部会2回目以降、2回、3回、4回と必要回数、検討をさせていただきまして、それで来年度末をめどに、これの結論を専門部会としてまたしていただくという予定で、スケジュールとして進めていかしていただければというふうに考えております。

事務局からは以上でございます。

### ○越野会長

ありがとうございます。

それでは、ただいまの事務局からの説明にご質問等があればお願いします。

田端委員、お願いします。

### ○田端委員

今、専門部会を設置するというふうな説明がございましたが、公労使それぞれ何名ずつ、構成メンバーのイメージも含めて教えていただければと思います。

### ○仁木労働基準部長

ご質問ありがとうございます。

前回の見直しのときは、公労使それぞれ3名ずつぐらいで出して、審議していただいております。なので、それベースで同じく3名3名3名ずつぐらいですが、メンバー構成で行いたいというふうに今のところ考えているところでございます。

### ○越野会長

ありがとうございます。

ほかにご質問等ないでしょうか。

ございませんので、これで議題につきましては終了したいと思います。

それでは、これで全ての審議が終了となります。

本日の審議会では、事務局より、令和4年度沖縄労働局労働行政運営方針（案）及び沖縄県縫製業最低工賃の改正について説明があり、委員の皆様から多数のご意見をいただきました。事務局には、それを踏まえてご検討いただき、令和4年度における行政運営に活かしていただければというふうに思います。

委員の皆様には長時間、円滑な議事進行にご協力いただきありがとうございました。

これを持ちまして、本日の議事は終了とし、この後の進行を事務局に交代いたします。どうもありがとうございました。

### ○司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）

越野会長、どうもありがとうございました。

また、委員の皆様におかれましても、長時間にわたりまして円滑な議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。

最後に、局長の西川より挨拶をさせていただきます。

### ○西川労働局長

長時間にわたるご審議感謝申し上げます。本日はありがとうございました。

議題の1つ目については、来年度の沖縄労働局の行政運営方針ということで、委員の皆様からは、コロナ対応ほか、女性活躍、障害者、それから外国人対策、労働基準法令、そうした幅広いご意見をいただきました。いただいたご意見、ご指摘を踏まえて、来年度、令和4年度における当局の行政運営方針を確定、策定をいたしまして、労働局、それからハローワーク、監督署、各部署で、県内の雇用・労働環境の改善に向けて、しっかりと取り組んでいく所存でございます。

なお、策定しました労働局の行政運営方針につきましては、改めて各委員の皆様にお配りをさせていただき予定でございますし、県内の事業主の皆様、それから労働者の皆様にも幅広く周知を図っていきたくと思っています。

それから、議題の2つ目につきましては、縫製業の最低工賃の改定ということで、先ほど諮問をさせていただきました。改定に向けた議論については、実際は来年度調査を行った上で年末、それから年度末に向けてご審議をいただくこととなるかと思っておりますから、ご審議のほどをよろしく願いをいたします。

冒頭申し上げたように、新型コロナについては、収束がなかなか見えない状況でございます。ただ一日も早い収束を願うとともに、感染症の影響を受けている皆様方に、負担軽減につながるような支援というのは、全力で引き続き取り組んでまいりたいと思っています。

本日は大変お忙しい中、委員の皆様にはご出席をいただきまして、また労働行政運営にさらなるご協力をいただくことを改めてお願いを申し上げて、本日も挨拶とさせていただきます。

長時間にわたり、ご審議どうもありがとうございました。

**○司会進行（南雇用環境改善・均等推進室監理官）**

それでは、これもちまして、令和3年度第2回沖縄地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

どうも皆さん、お疲れさまでした。ありがとうございました。