

令和6年度第2回
沖縄地方労働審議会
《議事録》

令和7年3月14日（金）

沖縄県立博物館・美術館
講座室



厚生労働省沖縄労働局

○比嘉雇用環境改善・均等推進監理官

皆様、本日はお忙しい中、ご出席頂きまして有難うございます。定刻になりましたので、只今から令和6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、雇用環境・均等室の比嘉と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、最初に、資料のご確認をお願いしたいと思います。

「令和6年度第2回沖縄地方労働審議会」と表紙に記載のある資料

「資料1 令和7年度沖縄労働行政運営方針（案）」

「資料1 別添 沖縄行政運営方針（案）関連リーフレット等」

「資料2 沖縄県縫製業最低工賃の改正について」

の4種類となっております。

資料は以上となりますが、お手元にごございますでしょうか。不足などがあればお申し出ください。

続きまして、委員の皆様をご紹介します。お時間の都合もございますので、お手元に配付しております委員名簿の順に、こちらからご紹介いたします。なお、お名前を呼ばれた委員の方は、誠に恐縮ですが、その場でご起立をお願いいたします。

では、まず初めに公益代表委員、ご紹介いたします。

鹿毛理恵委員、越野泰成委員、赤岩勇二委員、宮城和宏委員。

野崎委員と高田清恵委員につきましては、本日所用のため欠席となっております。

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

宮里勝委員、大屋尚子委員、喜納浩信委員、喜友名利幸委員、知花優委員。

小濱まゆみ委員につきましては、所用のため本日欠席となっております。

次に、使用者代表委員をご紹介します。

大城恵美委員、我謝育則委員、田端一雄委員、渡慶次睦子委員、島袋菜々子委員。

福地委員につきましては、本日所用のため欠席となっております。

続きまして、事務局側、沖縄労働局職員のほうをご紹介します。

では、最初に、沖縄労働局長の柴田です、総務部長の君島です、雇用環境・均等室長の半田です、労働基準部長の岡崎です、職業安定部長の中島です。

以上、審議会委員と事務局のご紹介をさせていただきました。

次に、本日の委員の出席者をご報告いたします。

公益代表委員4名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名ということで、本日14名の出席をいただいております。

本審議会におきましては、地方労働審議会令第8条第1項において規定されております委員の3分の2以上のご参加をいただいておりますので、本日の審議会は開催要件を満たしていることをご報告いたします。

それでは、審議に入ります。

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

○越野会長

皆様、こんにちは。本日議長を務めます越野です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、最初に私のほうから一言挨拶をさせていただきたいと思います。

最近の沖縄県内の景気動向を見ますと、物価高が続く中、個人消費は緩やかに回復し、観光も回復しております。また、今日の審議資料にもありますように雇用情勢の持ち直しも緩やかに続いているようです。全体を見ますと、景気は緩やかに回復しているというふうに言えそうです。

そのような中で、昨年も沖縄県の最低賃金、時間給も引き上げられています。また、原材料費やエネルギーコストに加え、賃上げ原資の確保を含め、適切な価格転嫁による適切な価格設定を目指すという労務費、原材料価格、エネルギーコスト等のコスト上昇分の取引価格への転嫁に関する公正取引委員会の取組などもあるというふうに伺っております。とはいえ、賃金が上がっても企業の収益力の改善につなげることがさらなる経済の好循環を生むために必要であるという指摘は変わりません。もちろん労働生産性の向上や設備投資による省力化への転換なども依然として重要な施策というふうに考えられます。同様に、適切な働き方の実現に向けて、従業員の定着につなげるような視点も視野に入れていくことも必要だというふうに感じます。

いずれにしてもどのような状況下でも試行錯誤の中、よりよい暮らしへ向けての対策を続けていかなければならないというふうに感じております。今日の審議が沖縄県民の皆様の生活に少しでもお役に立てることができればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、柴田労働局長からご挨拶をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○柴田労働局長

沖縄労働局の柴田でございます。

委員の皆様には、日頃より当局の行政運営につきましてご支援、ご協力をいただいておりますこと、厚くお礼を申し上げます。また、本日は大変お忙しい中ご出席を賜り、重ねてお礼を申し上げます。

県内の雇用情勢ですけれども、入域観光客数の増加に伴い、一部で堅調な動きとなっており、直近の令和7年1月の有効求人倍率が1.09倍と、30か月連続で1倍台となっており、人手不足が続いている状況にあると認識しております。その中におきまして、令和7年度におきましては、労働局、ハローワークでは引き続き人手不足の業界と連携をするなど、様々な人手不足対策に取り組んでまいります。また、最低賃金の履行確保のため、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、中小企業、小規模事業所が賃上げをしやすい環境整備のための各種支援策につきまして、周知徹底などにより機運の醸成を図ってまいります。

さらに、沖縄県は就職後3年以内の離職率が全国と比較して高くなっているため、早期の職

業意識形成等により、その離職防止に取り組んでまいります。あわせて、高齢化に伴い高齢者の労働災害や求職者が増加していることから、誰もが安心して働ける労働環境の整備に努めてまいります。これらの労働行政の施策は、今後の沖縄経済を発展させる上でますます重要であると考えているところでございます。

本日の審議会におきましては、令和7年度沖縄労働局行政運営方針（案）及び沖縄県縫製業最低工賃の改正につきましてご審議をいただくこととしております。審議会委員の皆様には、忌憚のないご意見、ご指摘を賜りたいと考えております。限られた時間ではございますが、本日はご審議のほどどうぞよろしくお願いいたします。

○越野会長

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。議事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、議事録の署名人を2名指名する必要があります。

それでは、労働者代表の知花優委員、公益代表の宮城和宏委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

（「はい」の声）

○越野会長

ありがとうございました。

まず、議題1「令和7年度沖縄労働行政運営方針について」、事務局より説明をお願いいたします。

○君島総務部長

労働行政運営方針についてご説明申し上げます。総務部長の君島と申します。着座にて失礼いたします。

厚生労働省が毎年年度当初に労働行政の重点課題及びその対策を盛り込みました全国版の労働行政運営方針を策定しております。これらを踏まえまして、各都道府県労働局におきまして、地域ごとの課題や実情に即した労働局版の行政運営方針を定めて各施策を展開しております。

本日は、令和7年度の沖縄労働局版の行政運営方針（案）をお示ししまして、委員の皆様のご意見をお伺いするというものでございます。この行政運営方針には2つの側面がございまして、1つは、行政として当該年度に重点となる課題、その対策を明らかにして計画的な行政運営を行っていくためのものでございます。いわば事業計画に相当するものでございます。もう一つ、地域の国民の皆様が労働行政が行っていることを広く周知し、積極的にご利用いただくためのPR資料となるものでございます。

行政運営方針の説明は、お手元の資料1及び資料2を使用しまして、労働局の各部室長から順次ご説明申し上げます。資料1の構成についての補足となりますが、黄色に着色しております部分は「令和6年度沖縄労働行政運営方針」から変更があった箇所になっておりまして、今回のご説明ではそこを中心としてお話をさせていただくこととなります。

早速ですが、お手元の資料1「令和7年度労働行政運営方針（案）」をご覧ください。

まず、資料1の29から30ページをご覧くださいますと、沖縄労働局の組織図がございます。

沖縄労働局は3部1室で構成しておりまして、今年度から特段変更はございません。30ページにございます労働基準監督署及びハローワークですが、こちらも局内5か所ございまして、変更はございません。次ページに連絡先等がございますので、ご参照いただければと思います。

それでは、来年度の行政運営方針（案）の内容につきまして、施策ごとに担当部長からご説明申し上げます。よろしくお願いいたします。

○中島職業安定部長

職業安定部長の中島と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、職業安定行政関係部分につきまして説明をさせていただきます。

本日は時間も限られておりますので、主に黄色のマーカーがされております令和7年度の変更点、それから、その他重要施策のポイントのみに絞って説明をさせていただきます。

それでは、まず2ページ目をご覧ください。

第1「沖縄労働行政を取り巻く情勢」の1番「最近の雇用情勢全般」についてです。

こちらは、昨年度から1年間たって雇用情勢の変化がございましたので、最新の記載に変更したとなっております。令和6年度は、先ほど柴田からも言及がありましたように、入域観光客が過去3番目の多さとなるなど増加し、それに伴い沖縄の経済は全産業で緩やかに拡大、雇用情勢の一部で堅調な動きが見られております。

完全失業率は、右側中段のグラフ、赤の折れ線になっておりますけれども、昨年とほぼ同じ水準、3.2%となりました。

有効求人倍率は、その下のグラフです。赤の折れ線が沖縄の数値になっておりますけれども、年度の数値で1.13倍となっております。昨年度と比較して0.03ポイントの低下となっております。

一方で、青の折れ線が全国となっておりますけれども、全国との差は0.12ポイントと、2年連続で最小となっており、全国との差が縮まっているという状況です。また、一部の産業におきましては人手不足が引き続き深刻となっております。人材不足分野での人手の確保は喫緊の課題となっております。

正社員有効求人倍率は左下のグラフになります。赤の折れ線が沖縄で、0.75倍と過去最高になっておりまして、2年連続で過去最高となりました。このように人手不足を背景とした正社員人材の確保の動きが高まっております。

続きまして、3ページになります。

3「非正規雇用労働者の雇用情勢」でございます。昨年度は単年度の数字をお示ししているだけでしたが、今年度より過去の推移の分かるグラフをつけさせていただきました。このことで最近のトレンドを分かりやすくしております。グラフを見ていただきますと、赤が沖縄の非正規労働者の割合、オレンジが沖縄の若者の非正規割合となっております。全体の傾向としては、10年前の41.2%から直近の令和6年38.4%ということで、減少傾向にあります。

それから、その下の青い線は全国の割合でございます。この全国の割合と比べてみますと、沖縄は沖縄県全体でも若年者でも、全国より非正規の割合が高くなっております。

傾向としましては、沖縄は若年者の非正規割合が多いという特徴がございますけれども、全国で見ますと、逆に若年者の割合のほうが全体の割合よりも低いというような状況になっておりまして、これは沖縄の特徴と思っております。

19ページをご覧ください。

第4「良質な雇用の確保・拡大に向けた取組」、1「人材確保に向けたハローワークの支援」についてです。こちらについては黄色マーカー部分はございませんが、重要な分野ですので、簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

先ほども申し上げましたとおり、入域観光客の増加等から県内雇用情勢は緩やかに拡大しているというところではありますけれども、特に観光、医療・福祉、介護、建設、警備、運輸といった分野におきましては慢性的な人材不足が課題となっております。

ページ一番下に棒グラフがございますが、こちらは人材不足分野ごとの有効求人倍率を算出してみたものであります。それぞれの分野の一番左と一番右を比べていただきますと、一番左が令和元年のコロナ前、一番右側の令和5年が最新の数値になっておりますが、いずれもコロナ前並みかそれ以上の水準となってきております。このため各ハローワークにおきましては、上の（1）から（6）に記載しておりますような取組を引き続き行ってまいります。特に（5）は今年度から始めた取組でございまして、全体の協議会だけではなくて、人材不足分野ごとの協議会も開催しております。関係団体の方々にご参集いただきまして、新たな取組、説明会ですとか、これまでつながりのなかったところと合同で企画するというようなことができているところです。引き続きこうした取組を続けてまいりたいと思っております。

次に、20ページ、2「ハローワーク職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進」でございます。こちらマーカー部分がございませんけれども、一部新たな取組がありますのと労働局として力を入れている部分でございますので、ご紹介させていただきます。

社会全体のデジタル化が進展する中で、ハローワークにおいても充実したサービスを、デジタル化を通じて展開しております。具体的にはここに記載のあるとおりでございますけれども、ハローワークによるインターネットサービスを活用したサービスとして、デジタルを活用した求人、求職活動支援を展開しております。数字で申し上げますと、現在、求人の9割以上が求人者マイページという機能を活用してオンラインで求人提出をされているという状況になっております。また、求職者につきましては、ハローワークで新規に求職登録していただいた方の半分近くの方が求職者マイページというオンライン登録も併せて行っているという状況になっております。こうした機能を活用しまして、求職者がハローワークに行かずともハローワークの求人自ら応募したりですとか、求人の方が逆に求職情報を見て応募をリクエストしたりといったこともできるようになっており、そういった活動も推進してまいりたいと考えております。

また、Z o o mを活用したオンライン職業相談や厚生労働省が作成しました職業情報サイトでj o b t a gというものがございますけれども、こちらの推進にも取り組んでまいります。

このj o b t a gですが、職業の興味関心から適性のある職業分野を診断して、その各職業

の職務内容、賃金水準といった情報を調べることができるサイトになっておりまして、どなたでも活用できるものとなっております。特に中高生、大学生などに対するキャリア教育や就職活動内容の下調べ、自己分析などに活用できるものだと思っております。

また、各種SNSの活用も進んでおりまして、LINEは現時点で友だち登録者数が、およそ2万9,000人であります。今年度だけでも約3割以上増加している状況です。こちらのLINEはメッセージ配信だけではなく、リッチメニューという機能を使って、ハローワークの求人検索のページなどに簡単に飛べるようになっております。こういうポータルとしての使い方をしているということで、非常に役立っていると考えております。あとユーチューブチャンネルですが、今、チャンネル登録者数が1,500人を超えておりまして、現在合計で66本の説明動画を掲載しております。先日も、今年4月から雇用保険関係で制度改正がございますので、そちらの解説などを掲載させていただきました。ちなみに一番見られている動画は、教育訓練給付という給付関係の説明動画でして、再生数は昨日時点でおよそ2万3,000超えとなっております。

これらについては下にQRコードも掲載してありますけれども、最近の新たな取組としまして、インスタグラムをハローワーク沖縄とハローワーク宮古で開設しました。インスタは、例えばXのように140文字という制限がない、過去の情報が検索しやすい、若者の利用が多いといった特性がございますので、様々なSNSがある中で、それぞれの特性を踏まえた上で工夫して情報発信に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、22ページをご覧ください。

第5「多様な人材の活躍促進」、1「新規学卒者等への就職及び定着支援」でございます。

こちらは、黄色になっております②のところが今回追加したところでございます。右側に表がございますので、そちらをご覧くださいと思いますが、早期離職率が非常に高いという状況は今年も変わっていないという状況であります。ハローワークとしましては、就職説明会などに、力を入れておりますが、いろいろ話を聞いていると、学生や事業所だけではなく、就職の決定に当たっては親など保護者の意見が非常に重要であるという声も聞かれますので、これを踏まえ、②の取組を行います。高校生の就職活動の開始に向けた意識形成のために保護者向けのリーフレットを作成しておりまして、学生の就職活動開始、高校生だと7月ですが、それに先立った段階で、4月から5月頃に、高校で三者面談があり、そこで進路を決定するというタイミングがあります。そこに間に合うようにこのリーフレットを配付し、就職への意識を高めていただくということを考えております。

次に、23ページになります。

3「就職氷河期世代を含む中高年齢層への就労支促進」というところです。こちら昨年度は就職氷河期世代の活躍支援という題目で掲載をしておりましたがけれども、国全体の方針としましては、これまで就職氷河期世代の支援に一定の成果が得られてきたということを鑑みまして、来年度からは就職氷河期世代を含む中高年齢世代（ミドルシニア）へ総合的に支援を行っていくという方針になりましたので、このような記載に変更しております。

支援の内容は基本的には同じですがけれども、対象年齢層がこれまで35歳から56歳まででした

が、59歳までになったところが変更点になります。

次に4「高年齢者の就労・社会参加の促進」です。こちらは令和3年に改正高年齢者雇用安定法が改正されまして、それに基づきまして70歳までの就業確保措置の導入というのが努力義務となっております。ただ、こちらの表にもありますとおり、現在その措置が講じられている企業は29.2%でございます。全国に比べても低い水準となっておりますので、引き続き周知啓発に努めてまいりたいと思っております。

また、(4)の公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している「キャリア人材バンク事業」というものがございますが、ハローワークで行っているシニア向けセミナーを紹介するなど、「キャリア人材バンク事業」とつないでいくことで、ハローワークと産業雇用安定センターとで連携を図っていくということを追記させていただいております。

次に、24ページの6番です。「外国人労働者に対する総合的支援」です。

右側のグラフを見ますと、県内における外国人労働者の数は1万7,000人を超えておりまして、昨年度比でも2割近くの増、5年前ぐらいと比べると7割も増えているという状況です。国別に見ますと、青がネパール、赤のインドネシア、緑がベトナムといったところで、この3か国で6割以上を占める形となっております。安定部としましては、外国人求職者がいらっしゃった際には、ポケトークやスマホの翻訳機能などの翻訳機器を活用し、多言語の相談支援体制を整備しているところです。また、国全体としても各国の母国語で相談ができるコールセンターも設置されておりますので、そちらの紹介もしている状況です。

また、(1)にありますように、今年度からはハローワーク那覇に「留学生コーナー」を設置し、専門の相談員を配置しておりまして、各大学や専門学校にも巡回し、就労支援を行っております。また、(3)にございますとおり、外国人労働者の雇用管理に係る事業者に対する助言やセミナーも行っているところでございます。

続いて26ページをお開きください。

10「雇用仲介事業者及び労働者派遣事業者への指導監督の徹底」です。雇用仲介事業者とは、例えばIndeedやビズリーチのような民間職業紹介事業者と、ホームページサイトや求人誌で求人情報を提供する募集情報等提供事業者の総称です。この項目は、昨年は派遣事業の指導監督のみの記載でしたが、今年度からも制度改正に係る項目を(1)と(2)に追加をしております。

(1)につきましては、職業紹介事業の許可条件に、紹介時にお祝い金を支払うことや、紹介後2年間、転職勧奨を禁止するといったことが新たに追加されました。このためこの制度の周知や、指導監督を行います。

27ページの一番上、(2)ですが、募集情報提供事業者に対して労働者の登録から就職・定着まで、全ての過程における金銭提供を原則禁止、利用料金の明示義務化についても周知、指導監督を行うものとされております。

(3)は昨年度あった項目でございますが、項目の番号が移動しただけでございますので、説明は割愛させていただきます。

その他の点につきましては、数字等のリバイスのみとなっておりますので、ひとまず私から

の説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○岡崎労働基準部長

続きまして、労働基準部長の岡崎から説明をさせていただきます。

資料5ページまでお戻りください。

5ページの8「労働条件等をめぐる動向」につきましては、左側のグラフでお示しのとおり、定期監督等の違反率は横ばい、全国平均よりも高い水準で推移しています。右側のグラフは、申告、つまり労働者からの法令違反の申出に基づいて実施した監督指導の違反率を示しており、令和3年を底として上昇傾向にあります。

9「最低賃金の状況」につきましては、最低賃金審議会でご審議、ご議論いただき、896円から952円、56円の引上げとなりました。

6ページへお進みください。

10「労働災害の発生状況」につきましては、上側の棒グラフは死亡災害の発生状況、下側の棒グラフは、休業4日以上労働災害の発生状況を示しています。資料作成時期の都合上、資料には令和5年までの数値を記載しておりますが、令和6年の速報値を口頭で説明させていただきます。

令和6年、死亡災害の速報値8名、令和6年、休業4日以上労働災害の速報値1,461件となっております。

死亡災害は昨年からさらに増加、また、休業4日以上災害はこの数字が確定するまでに増える可能性がありますので、増加傾向にあると考えられます。引き続き労働災害の発生防止に取り組んでまいります。

7ページへお進みください。

11「労働者の健康状況」につきましては、マーカー部分のとおり、定期健康診断の有所見率について、全国最下位を脱出いたしました。しかしながら、依然として全国平均より高い状況が続いていますので、気を緩めることなく取り組んでまいります。

12「労災補償の状況」につきましては、左側のグラフのとおり、令和元年度以降減少していた脳・心臓疾患に係る労災請求件数が増加傾向にあります。また、保険給付総額、新規受給者数とも近年増加傾向にありますので、労災保険の迅速、公正な給付に取り組んでまいります。

同じく資料作成時期の都合上、資料には令和5年度までの数値を記載しておりますので、令和6年度の最新の数値を口頭で説明いたします。

令和6年度は、令和7年1月末時点での心臓疾患の請求件数は9件、1年前、令和6年1月時点は11件でございました。精神疾患の請求件数は39件、同じく1年前は33件、それとグラフにはございませんが、アスベスト関連の疾患の請求件数は15件、同じく1年前の時点では45件でございました。

次のページ、8ページへお進みください。

ここから第2の項目に入ります。

1「最低賃金の履行確保等と周知の徹底」については、マーカー部分のとおりですが、最低

賃金については、国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策において、適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続するとされております。また、令和7年1月に開催した「沖縄働き方改革・生産性向上推進協議会地方版政労使会議」におきましても、引き続き関係省庁と連携し、価格転嫁対策や各種支援策の周知徹底などにより、賃上げに向けた機運醸成を図るとしたところです。今後も生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、中小企業等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠であると考えております。

そのため、具体的にはこの下の（１）から（４）までに取り組んでまいります。

（１）最低賃金の改正額の周知徹底と監督指導を実施します。

（２）中小企業、小規模事業者が生産性向上のための設備投資などを行って事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成する「業務改善助成金」の利用を促進し、ワンストップ相談窓口を設置し、関係機関とも連携して事業者等への支援を行います。

（３）沖縄県、沖縄総合事務局、沖縄振興開発金融公庫と連携して作成した中小企業、小規模事業者に対する最低賃金引上げ等の環境整備のためのパンフレット、「沖縄県版支援パッケージ」の活用について、引き続き周知を図ります。

（４）自社の労働者に係る労働条件の改善や教育訓練等を実施した事業主に対して、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金を支給します。また、賃金引上げに係る事例等の紹介も行います。

9ページへお進みください。

「3長時間労働の抑制」についてです。

引き続き①令和6年4月から時間外労働上限規制が適用された業種等への指導、支援と②中小企業・小規模事業者への支援と③下請等中小事業者へのしわ寄せ防止に取り組んでまいります。

続いて10ページです。

（２）長時間労働の是正等に向けた監督指導です。この取組自体は令和5年12月から開始しておりますが、記載するのは今回が初めてになります。

マーカ一部分ですが、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業本社に対し労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施いたします。

（３）長時間労働につながる取引環境の見直しにつきましては、昨年度は（２）の文章中に記載しておりましたが、項目として新たに項出しをいたしました。

11ページへお進みください。

4「法定労働条件の確保、履行対策」につきましては、引き続き（１）基本的な労働条件の

枠組みを定着させるために、説明会や監督指導等により労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。また、(2) 外国人労働者や(3) 障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図ってまいります。

次のページ、12ページです。

5「労働災害の防止対策」のために、(1) 一定の労働災害が発生した際に事業主から労働基準監督署に提出していただいております報告書、労働者死傷病報告、これがこれまで紙媒体であったのですが、これが電子化されましたので、事業主の皆様が電子申請に円滑に移行できるよう、親切丁寧な説明を行います。

(2) 建設業の労働災害防止については一側足場（ひとかわあしば）、これは本来のしっかりとしたつくりの本足場と比べて簡素なつくりの足場のことですが、簡素であるがゆえに安全性が低いものであります。そのため一側足場を使用することができる範囲を明確化し、これを周知することにより、墜落・転落災害の防止対策を促進してまいります。

(3) 製造業の労働災害防止、(4) 労働者の作業行動に起因する転倒災害、腰痛症等の防止、及び(5) 高年齢労働者の労働災害防止について引き続き取り組んでまいります。

13ページへお進みください。

6「職場における健康確保」につきましては、(1) 事業者が自発的に健康づくり対策に取り組むことと、(2) 健康管理対策については沖縄産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの各種支援サービスの利用を勧奨いたします。(3) 働き盛り世代の健康づくり対策については、うちな一健康経営宣言事業の各種支援サービスの利用促進をいたします。(4) 建築物等の解体・改修作業の石綿曝露防止対策と化学物質管理対策について、引き続き取り組んでまいります。

この項目に関して、資料には記載がございませんが、口頭で2点、補足の説明をさせていただきます。

まず、(3)の「うちな一健康経営宣言」についてでございます。宣言をいただいております事業場数について、かつて沖縄県の土木建築部が入札資格総合評価制度の中で宣言を行った事業所を加算することにいたしまして、それによって宣言数が急増したことがありました。現在、宣言数は頭打ちの状況にありますので、沖縄県に対して5者協定会議などで土木建築部以外の部署が実施する入札についても加点要素とするよう県に働きかけたいと思っております。

また、市町村につきましては、同様の取扱いとするよう県から市町村に呼びかけていただくことが可能かどうか県と調整したいと思っております。

口頭補足の2点目でございます。ストレスチェックについてです。

ストレスチェック、すなわちストレスに関する質問表に労働者が記入し、それを集計、分析することで労働者のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査のことです。現在、50人未満の事業場では努力義務になっているストレスチェック制度につきまして、この努力義務を義務とする法改正が予定されております。新たに対象となる、事業規模の小さい事業場の方々には、様々な配慮が必要であると考えております。特に情報管理の徹底等のプライバシー保護の考え方について、丁寧に説明をしていく必要があると考えております。

口頭での補足は以上です。

同じページの7「労災保険の迅速・公正な給付」につきましては、(1) 複雑困難な事案であっても迅速・公正な事務処理に努め、(2) 石綿関連疾患に係る補償(救済)制度の周知を図り、(3) 米軍関係労働者やその遺族について、労災保険給付等の支給対象であることを広報してまいります。

私からは以上です。

○半田雇用環境・均等室長

使用者代表の福地委員におかれましては、所用がある中、できるところまでということでご出席をいただきましたが、ここで途中退席とさせていただきます。お疲れさまでした。ありがとうございました。

それでは、雇用環境・均等室から説明をさせていただきます。

8ページの2「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」でございます。

非正規雇用労働者の待遇改善は賃上げにもつながることから、(1)に記載してございます監督署と連携をして、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収を実施いたしまして、同一労働同一賃金の遵守徹底を引き続き図ってまいります。

次に、9ページの(2)非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の支援でございます。年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするために設けられた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や正社員コースをはじめとするキャリアアップ助成金の各コースの周知、活用勧奨を引き続き図ってまいります。また、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による支援を行ってまいります。

次に、15ページをお開きください。

15ページの(4)適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進でございます。11月の審議会でも資料としてお配りいたしましたが、育児・介護休業法の改正が本年、令和7年4月より順次実施をいたします。法改正に伴いまして、短時間勤務の代替措置にテレワークが追加され、育児・介護のためのテレワーク導入が努力義務とされましたので、周知を図ってまいります。

次に、同じページの2「女性の活躍推進」でございます。

グレーの囲みの4行目にありますとおり、男女の賃金差異につきましては、男性の所定内給与を100としたとき、女性につきましては、2013年は全国で71.3%、沖縄は77.5%、2023年は全国74.8%、沖縄は78.1%となっており、全国的に改善しかつ沖縄は全国を上回っております。すなわち男女の賃金差異が全国より小さい状況ではございますが、賃金差異のさらなる改善に向けまして、女性の活躍を推進し、誰もが働きやすい環境を整備することは重要でございます。

(4)にありますとおり、女性活躍推進法につきましては、今後、法改正を予定しているところでございます。お配りの資料1別添の10ページをご覧ください。

IIの1の(1)でございます。

女性活躍推進法は時限立法となっておりまして、令和8年3月に期限を迎えます。これを

10年延長し、さらなる取組の推進を図ることとしております。

(2) の①の2つ目の丸でございますけれども、男女間賃金差異の公表は、現在は301人以上の企業に義務化されておりますが、これを101人以上300人未満の企業にも拡大することを予定しております。②の1つ目の丸でございますけれども、101人以上の企業につきまして、新たに女性管理職比率の情報公表も義務化することを予定しております。その他、③で女性の活躍推進企業データベースの活用強化や④で行動計画策定時に女性の健康支援に資する取組を盛り込むこと、⑤でえるぼし認定制度の見直しを予定しているところでございます。女性活躍推進法の改正法案が成立した際には、周知に取り組んでまいります。

次に、本体資料に戻っていただきまして、16ページの3「次世代育成支援対策の推進」でございます。

グレーの囲みの2行目でございますけれども、次世代育成支援対策推進法につきましては、法改正により、令和17年3月末まで延長することになりましたので、男性の育児休業の取得促進等をはじめとした両立支援に関する事業主の取組を引き続き進めていく必要がございます。

(1) でございますが、先ほど申し上げた次世代育成支援対策推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定の際、男性の育児休業の取得状況把握、数値目標の設定が令和7年4月1日の施行日以降に開始、変更する行動計画から義務の対象になりますので、周知及び着実な履行確保を図ってまいります。(2) はくるみんの認定基準の見直しの関係でございます。

時間の関係上、全てご説明できませんが、資料1別添の13ページをご覧ください。

資料中央部に認定基準の見直しという記載がございます。認定基準見直しの2つ目の赤い囲みのくるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準、認定種類別をご覧ください。

くるみんにつきましては、男性の育児休業の取得促進が重要な取組事項となりますが、男性の育児休業取得率の認定基準が法改正により引き上げられます。トライくるみんが7%以上から10%以上に、通常のくるみんが10%以上から30%以上に、プラチナくるみんが30%以上から50%以上に引き上げられます。その他所定労働時間につきましても見直しがなされます。くるみんの認定基準が見直されることから、新しい基準につきまして、周知とくるみんの促進を図ってまいります。

次に、本体資料に戻っていただきまして、16ページの4「職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進」でございます。

(1) ですが、テレワークのところで申し上げましたとおり、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備・個別周知・意向確認の義務化、男性の育休取得率の公表を300人を超える企業にも義務化するなどの改正育児・介護休業法が本年、令和7年1月1日から段階的に施行されるところです。改正育児・介護休業法の周知につきましては、沖縄労働局におきまして、本年1月にオンライン説明会を行い、500アカウント近い出席者がございました。オンライン説明会での動画をユーチューブに掲載し、沖縄労働局のホームページにも掲載いたしました。これらも活用しながら、引き続き改正法の周知を図るとともに、必要な指導を実施してまいります。

(3) でございますが、本年4月より、両親ともに14日以上の子育て休業を取得した場合に、

これまでの育児休業給付金などと併せて「出生後休業支援給付金」が創設され、最大28日間支給されます。また、1歳に満たない子を養育するために時短勤務をした場合、時短勤務前より賃金が下がった場合に、「育児時短就業給付金」が同じく本年4月より創設されます。新しい給付金につきましては、先ほど申し上げた改正育児・介護休業法のオンライン説明会でも説明をいたしました育児・介護休業法の改正と併せて、あらゆる機会を捉えて、この新しい給付金の周知にも取り組んでまいります。

次に、17ページの5「総合的ハラスメント対策等」でございます。

(1)の黄色の箇所でございますけれども、ハラスメント対策等につきましては、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の法改正が予定されております。こちら資料1別添の11ページをご覧ください。

2の(2)カスタマーハラスメント対策の強化ということで、1つ目の丸ですけれども、カスハラ対策をパワハラ同様、事業主の雇用管理上の措置義務とすることを予定しており、措置の具体的な内容は今後指針において明確化することとしております。

(3)就活等セクシャルハラスメントの対策の強化ですが、1つ目の丸にありますように、就職活動中の学生をはじめとする求職者に対するセクハラを、先ほど申し上げたカスハラ同様、事業主の雇用管理上の措置義務とすることを予定しております。改正法案が成立いたしましたら、円滑な施行に向けて周知に取り組んでまいります。

本体資料に戻っていただきまして、17ページの6「フリーランスの就業環境の整備」でございます。

(1)でございますけれども、フリーランス法につきましては、昨年11月より施行されました。施行後は、事業所訪問も実施しており、引き続きフリーランス法の着実な履行確保を図ってまいります。

(3)でございますが、フリーランスにつきましては、労働者性が問題になることがございます。労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口を労働基準監督署に設置しております。労働者性の判断基準を丁寧に説明するとともに、申告がなされた場合には、必要に応じて指導を行ってまいります。

(4)でございますけれども、フリーランス法の昨年11月の施行に合わせまして、今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象になりましたので、特別加入を希望するフリーランスに対しまして、丁寧に対応いたします。

私からは以上でございます。

○越野会長

説明ありがとうございました。

ただいま事務局から議題1について説明がありましたので、この議題に関する質疑応答に移りたいと思います。

ご意見、ご質問等のある方は挙手をお願いします。また、議事録作成等もありますので、お名前を必ずおっしゃって、その後、ご発言くださいますようお願いいたします。

それでは、田端委員、お願いします。

○田端委員

使用者代表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。

最初に、若年者のことについてお伺いしたいのですが、冒頭の局長の挨拶の中で、有効求人倍率が1を超えたのが30か月も続いたということで、今現在に至っています。その中で失業率については、この資料の1ページに暦年の失業率が出ていますけれども、全国が2.5%に対して沖縄3.2%ということですが、直近のデータを、県のホームページから見ると、1月の失業率が沖縄も2.5%、全国も2.5%と同じような状況になっています。ただ、その中で沖縄の若年者の失業率が5%ということで、平均の失業率の倍となっている。全国の3.4%に比べてもかなり高い状況となっています。

また、先ほどの説明の中でもありましたように、若年者の状況については、この資料1の22ページの中ほどにある就職後3年以内の離職率の表にあるとおり、沖縄の3年以内の離職率が、高卒が53.2%、大卒が41.2%ということで、全国と比べるとかなり高いことが問題となっております。その要因の一つとして、就職活動が遅いことによりミスマッチが生じて離職率の高さにつながっているのではないかと指摘をされているところです。

離職率を低下させるために、学生側は就職活動を早期化する、一方、企業側は求人票の早期提出をする、それから、就職内定時期を早めにするのが求められていると理解しております。

そこでお伺いしたいのですが、まず、求人票の提出時期についてですが、ハローワークでは7月末までに提出ということになっていると思いますが、昨年6月に労働局の皆さんと調整をして、高卒者求人予定企業への求人票提出を6月中に行うということと呼びかけるリーフレットを作成していただいて、当会の会員企業に周知を図ったところです。このため7月時点の求人票の提出割合の実績が分かりましたら、それを教えていただきたいと思います。それが1点。

2点目に、この資料1の22ページに新規高卒者の就職内定率の推移、9月末時点と3月末時点とありますが、3月末時点は全国とほぼ拮抗するのですが、9月末時点が沖縄は明らかに低いという状況になっています。これについても、今年の卒業予定者の昨年の9月末の内定率を教えていただければと思います。

あわせて、早期離職防止に向けて、先ほどの説明で保護者向けのリーフレット配布ということが新たに行われたとのことでしたけれども、企業向けに対して今後どのような取組を考えられているのか教えていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。幾つか質問いただいたと思います。

まず、6月中に求人を出している企業の割合なのですが、6年度末はまだ数字がそろっていないというところで、正確な数字はまだ出ていないところですが、前年度に比べて実感としては増えているという状況にございます。

それから、令和6年9月末の新規高卒者の内定率ですが、28.1%となっております。若干増加しているという状況になります。

求人者向けの取組はどうしていくのかということにつきましては、例年、高卒の求人の公開に先立ちまして、県や労働局などから要請をさせていただいているところでございます。それを踏まえて経営者団体様などから周知をしていただくということを毎年行っておりますので、引き続きそのような取組をしていきたいと考えております。

○田端委員

どうもありがとうございました。

6月末の求人票提出が若干上がっているということで、それはいいことだと思っています。

また、9月末の就職内定率も若干ですが上がっていますが、それでもまだ全国との差が大きいのので、引き続き企業側の取組としても一生懸命やっていきたいなと思っています。

就職内定時期を早めるのは、沖縄はやはり中小企業が多く、それで計画的な採用ができないという事情もあるかと思いますが、ただ、沖縄の高校生、大学生が県外流出する割合を減らして、いい人材を確保するために早期の採用確保が必要であることを一緒になって訴えていければなと思っています。今年度も、リーフレットの作成等についていろいろ協力してやっていければと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

あともう一点、先ほど資料1の13ページの職場における健康確保の健康経営宣言の取組で、「うちな一健康経営宣言」の登録数が増えたのが、県の土木建築部が入札に当たって、この宣言をした企業に加点をするという制度があり、かなり増えたという事情があります。その制度があるのが、土木建築部だけにとどまっているので、それ以外の部署にも投げかけるという説明がありました。それはぜひやっていただきたい。あわせて市町村にも投げかけるとのことですが、これは自治体だけでなく、国も同様にやっていただきたいと思っています。国の機関も県内に多くありますので、国が発注する公共工事等においても同様な取組をお願いしたいと思います。

以上でございます。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。

「うちな一健康経営宣言」につきまして、委員ご指摘のとおり、県の土木建築部以外の部署と市町村に広がりを持たせるよう、普及促進に努めてまいります。

もう一点、国の公共工事や委託事業につきましては、財務省などの指導の下、全国一律の対応をしております。例えば「くるみん」や「えるぼし」といった全国的な制度の認証を受けている企業に対して加点をしております。そのために沖縄独自の取組である同宣言を加点対象とすることは困難かと思っております。

○田端委員

困難だということですが、沖縄独自の取組としてこのような取組があるので、これをぜひ特区的な扱いでやるなど、ぜひ進めていただきたいなと思っています。

それと、この関連でいいますと、最低賃金が上がった際の年度途中での契約変更のときにも、県や市町村には今呼びかけをして、実際に役務関係の契約の改定がなされています。ただ、国の取組に不明なところがあります。最低賃金が年度途中にいきなり50円、60円上がるというのは全国的な問題で、国としてしっかり取り組んでいただきたいと思っています。よろしくお願いします。

○越野会長

どうもありがとうございます。

それでは続いて、次の方をお願いします。

それでは、島袋委員、お願いします。

○島袋委員

先ほどの田端委員のお話から引き続きという形になるのですが、新規学卒者の就職内定率は少しずつ上昇しているという話がありました。一方で、就職後3年以内の離職率は、高卒だと約半分あり、大卒も約4割ということで、高い状況がある中で、新卒者の人材育成にける予算がなく、現在、利用できるものがない状況です。「人材開発支援助成金」はスキル系のOFF-JTに限るということで、新卒や若い方々は、スキルよりも職業感、働くことの意味、コミュニケーションなどの部分の基礎を積み上げていかないといけないのですが、そういったものに助成金を適用することができないということで、若者に対しては無料で開講されている自治体が主催しているようなセミナーにだけ行かせて、そのまま職場に入れてしまうのが現状です。なかなか従業員が忙しくて、細かいところや社会性を身につけるような指導ができないという現状にあります。

ですので、特に沖縄は観光業で、人に頼っている部分が大きく、そのようなところの負担というのが気になっていて、私どももどうにかしてあげたいなと思うところもありますが、どうしてもそういう支援をする場合の職業訓練機関が必要です。しかし、職業訓練機関もスキル系ばかりで、今必要なものは、職業教育ができる機関との連携であり、沖縄県の政策の中に加えるなど検討いただきたいと思います。

以上です。

○中島職業安定部長

ご意見ありがとうございます。

委員のおっしゃっていただいたところは私どもとしてもとても重要なポイントだと思っています。人材開発支援助成金や職業訓練機関は、スキルを身につけるための施策であり、それ以前のどのように働くべきかといった、基本的な意識を育てる点には重きがほぼ置かれていないというのが現状です。

我々としては、就職をする前、就職活動の前段階として、ある程度、そもそも仕事とはどういうものなのか、働いている人は何を感じながら日々働いているのかとか、そういった職業観や職業意識を身につけることは重要だと思っています。

このため、全ての高校や大学でやっているわけではありませんが、若者向け、学生向けにオーダーメイドで就職に向けたセミナーなどを行っており、ご要望があれば、オーダーメイド型での職業人講話や、j o b t a g という自分にどういう適性があるのか調べられるツールの紹介などをやっておりますので、来年度も引き続き取組んでいきます。これは一律にこちらからやれというわけにはいきませんので、高校、大学の先生方、キャリアセンターの方などと連携しながら展開し、職業意識、職業感の醸成に努めていきたいと思っております。

以上です。

○島袋委員

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。

赤岩委員、よろしくお願いします。

○赤岩委員

今のお二人の話と関連するところもあると思うのですが、全国の若年の非正規の割合が、高年齢者よりも低いのですが、沖縄では逆に若い層のほうが非正規の割合が高い。何か理由があれば教えていただきたいと思います。高卒の人が3年で約半分辞めてしまうということは、ゆゆしき問題であり、マッチングして、就職していただくということが極めて重要かと思っています。定年まで勤めるのが当たり前という時代から少し変わってきていると思うのですが、就職してそこでスキルを身につけて、そのスキルをさらに役立てるために転職していくということが望ましいやり方だと思います。このところ、見解を伺いたいというよりはむしろそのための関係者を巻き込んでより状況が改善していく努力を一層お願いしたいなと思います。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

まず非正規割合で沖縄が高い要因なのですが、沖縄県は中小企業が非常に多いという特性があります。こういった中小企業の求人を見ていると、正社員求人とそれ以外の求人の待遇にあまり差がない場合が多いです。一方、全国的に見ると正社員とそれ以外とで、ある程度の待遇の差があるのが普通だと思うのですが、そうでないところが多いことによって、いずれでもいいというようなことや、1年だけ、入りやすそうな非正規雇用の会社に応募してみるなど、そのような選び方がなされているということがあって思っております。

また、早期のマッチング支援につきましては、まさにおっしゃるとおりでございます。早期

に辞められている方にアンケートを取ってみますと、一番多いのは、自分が思っていた仕事とは違った、こんな仕事とは思わなかったという回答が多くありました。その背景には、賃金などの勤務条件や人間関係、仕事の内容などいろいろあるかとは思いますが、やはり入社する前にイメージしていたものとのギャップが大きくあったという意見が非常に多い。したがって、まずはそこから埋めていこうというのが、有効な対策だと思っております。先ほど申し上げたような在学中からの職業意識の醸成はその最たるものでありまして、そういったそもそものところのケアを強化していきたいと思っております。

○越野会長

どうもありがとうございます。

それでは、労働者代表委員から何かご意見、ご質問があればお願いします。

それでは、大屋委員、お願いします。

○大屋委員

お疲れさまです。労働者委員の大屋でございます。私のほうからも若年層の件で少しお伺いしたいなと思っております。

今まさに2025春季生活闘争を行っているところでございますが、やはり現在においても初任給を相当上げてくるという方向に今シフトしておりまして、どの業界においても人の取り合いが続いているところでございます。春闘の中でも初任給のことが大きく今、議題に上るところでございますし、優秀な人材の確保というのは、企業側にとっても重要なことだと思います。逆に今、労働者のほうからも優秀な人材を採ってほしい、賃上げもそうだけれども、初任給もどんどん上げて、どんどん優秀な人材を確保してほしいという意見も結構あり、大変苦慮しているところではございます。その中で、いろいろな職場の方と意見交換をする際に、若年層の離職に関しまして、先ほどから皆さんがおっしゃっているようなマッチングができていないというのが一番の理由であり、また、企業感、職業感というのも持てていないこともあると思います。一方で、高校卒者の就職試験を受けられる枠が少ないのではないかとという話もあり、今現状、沖縄県の高校の就職試験を受けられる件数がどのような状況になっているか分からないのですが、何か高校のほうで限定されてしまって、複数受けられないので、そこで、早期に自分のマッチングを絞っていく方法が浅いのではないかと。ここがもう少し受けられて、面接を受けることで、この企業とのマッチングが見えてくる場合もあるのではないかとというご意見を幾つかいただきました。今の沖縄県の状況がどのようなになっているのか、もしお分かりになれば教えていただきたいですし、先ほど赤岩委員からありましたが、マッチングというのが最大の課題になってくると思いますので、キャリアコンサルタントの充実というのがキーになるのではないかと考えておりますので、そちらも併せてご意見をお聞かせいただきたいなと思っております。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。重要なお指摘だと思います。

まず、高卒者の就職の応募に際しましては、通常、高校を通じて企業に応募するという方式を取っておりますけれども、全国的には各都道府県ごとにどのような方法で行うのかというのを決めており、沖縄県の場合は通常1人3社まで同時に受けられるというような取決めがなされております。しかしながら、全ての高校生が7月の就活の解禁と同時に3社を受けているかというと、実態としてはあまりそうっていない状況です。おっしゃられているのは、いろいろな会社の面接を受けたり、いろいろな会社のことを勉強して、そういったことがマッチングに役立つのではないかとというご指摘だと思いますけれども、私もある程度そのようなこともあろうかとは思っておりますが、いろいろ話を聞いておりますと、学校の先生が履歴書作成の支援をするのが大変だとか、生徒のほうでもそこまで手が回らないというような意見も聞きますので、必ず3社まで応募しなさいとまでは我々としては言えないところがあります。とはいえ、先生だけでは手が足りないということであれば、ハローワークに学卒の担当もおりますし、履歴書の書き方セミナーも行っておりますので、そういう支援ができる体制は整っております。

それから、キャリアコンの充実ということでもご意見をいただきました。私どもとしてはキャリアコンの資格を職員に取らせようという動きがございます。通常は職業相談をハローワークでしている職員は、長年の経験はあるのですが、キャリアコン有資格者かということと必ずしもそうではないというのが現状です。このため、資格取得のために職場内で研修したりですとか、受験のために補助を出したりということを進めておりますので、そういった職業相談の専門性を高める取組も行っているところでございます。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、そろそろ時間が来ているのですが、もうお一方。

知花委員、お願いします。

○知花委員

教えていただきたいことがあるのですが、別添の資料の11ページにハラスメント防止対策の強化というところで、カスタマーハラスメントに対して今後やっていくということなのですが、国として消費者教育施策と連携を取りつつカスタマーハラスメントを行ってはならないことについて周知啓発を行うとなっているのですが、具体的にどういうことをしていくのかということをお願いしたい。自分も現場にいたとき、かなりクレーム対応してきたのですが、大体クレームを言ってくる方というのが特定されてきます。そういった方々に周知啓発をしたところで、多分変わらないと思っています。特に昨今の職員、働いている人たちからすれば、外国人のお客が増えてきて、そこでかなりのクレームをつけられるという事例も発生している。そういった状況において、それを周知啓発ということになっているのですが、具体的にどのようなことをしていくのかというのがもし分かれば教えていただきたい。

○半田雇用環境・均等室長

これは法律案としてできたばかりで、国会でも審議されていない状況ですので、消費者教育施策の具体的な連携については、今後本省のほうで検討していくというようなことになると思います。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、申し訳ありません。お二方の委員の先生が手を挙げられましたが、次の議題も控えておりますので、議論は尽きないところですが、ここで議題1のほうは終了させていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

(「はい」の声)

○越野会長

それでは、議題1については以上にしたいと思います。

それでは続きまして、議題2に移ります。

事務局から議題2「沖縄県縫製業最低工賃の改正について」の説明をお願いいたします。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。私から、資料2に沿ってご説明いたします。

資料2、お手元にご用意ください。

おめくりいただきまして、1ページでございます。

1ページ、家内労働法の概要についてです。

資料上方の網かけの1丸目、家内労働の定義を記載しております。家内労働とは、いわゆる内職のことございまして、内職を行う家内労働者は、2丸目、労働基準法等の労働者ではございませんが、資料下半分に記載のとおり、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るために最低工賃が決定され、家内労働手帳が交付され、安全及び衛生に関する措置が講じられることが家内労働法上義務づけられております。

網かけの3丸目のとおり、沖縄県内には227名の家内労働者と19社の委託者がおられます。

資料をおめくりください。

2ページ目、家内労働対策の概要についてです。

家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るための対策として4点。1点目、最低工賃を決定し、決定額を周知徹底すること。2点目、家内労働手帳の交付を徹底することにより、委託条件の明確化や工賃支払いを適正化すること。3点目、家内労働者の安全及び衛生を確保すること。最後4点目、その他として、家内労働の現状を把握するために調査を毎年実施することです。

3ページでございます。

沖縄県における最低工賃の設定状況についてです。

上の緑枠の部分の1点目、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おりまして、2点目、前回、3年前にご審議いただいた際は、その前の回に改正を見送った経緯もございまして、最低工賃を見直すことになりました。

同じページの下の表をご覧ください。

かつては琉球かすりと琉球人形についても最低工賃の設定がなされておりましたが、それぞれ平成15年と平成13年に廃止されております。廃止に至った理由としては、琉球かすりは家内労働者数の減少と現状に合致しない工賃であったことを考慮し、全会一致で廃止決定がなされました。琉球人形につきましては、設定時、家内労働者数622名おられましたが、平成11年で約100分の1に激減していたことと、事業協同組合も消滅し、産業としての形を維持できなくなったことから、全会一致で廃止決定がなされました。

次の4ページへお進みください。

4ページ、沖縄県縫製業の委託者及び家内労働者数の推移についてです。

資料下側のグラフ、赤の折れ線グラフが家内労働者数で、前回ご審議いただいた3年前は67名でしたが、令和6年時点で47名となっております。青の折れ線が委託者数で、10社台で横ばいの状況でございます。

5ページ、沖縄県縫製業最低工賃、こちらは3年前の専門部会でご審議いただき、現在効力を持っている最低工賃の具体的な金額をお示ししています。ご覧のとおり、学生服、かりゆしウェア等に設定されています。ボタンつけや糸くず取りなどの工程別に設定されているものと丸縫い、つまり1枚仕上げで設定されているものがございます。

次のページへお進みください。

6ページ、昨年、縫製業の県内の組合と委託者11社にヒアリングをいたしまして、その結果をまとめております。組合からは、1番の(1)現状と課題といたしまして、1点目、県内の縫製業のメインはかりゆしウェアであること、2点目、高齢化により稼働している家内労働者は少なからうということ、3点目、需要はあるが、人手不足により発注に对应されていないこと、4点目、原材料の値上げに伴い価格転嫁しているけれども、人件費の高騰によって利益率が落ちていること、5点目、家内労働者は今後も必要であるが、増える見込みはなく、令和7年度は新たに技能実習生として外国人労働者を受け入れる予定であること、6点目、後継者育成に努めていること、これらを教えていただきました。

(2)の最低工賃については、個々の委託契約の具体的な工賃額は把握されておられません。が、工賃の価格は上げたほうがよいとのご意見をいただきました。

次に、委託者の皆様は2の(1)現状と課題といたしまして、1点目、11社中5社から最低工賃の改正が必要とのご意見をいただきました。最低賃金額が上昇していることは認識されておられます。2点目、高齢者と後継者不足により今後増える見込みはないと考えておられて、3点目、自社社員育成を検討なさっておられます。

(2)最低工賃につきましては、1点目、ある程度の基準は必要であり、基準に上乗せした単価を設定しておられて、2点目、最低賃金に見合うような設定をしていて、3点目、工程ご

とではなく、1枚仕上げでの価格を設定されておられます。

続きまして、次のページ、沖縄県内の縫製業の景況等についてです。

緑色の四角囲みの1点目のとおり、かりゆしウェアの製造枚数は令和5年で約33万枚。減少から転じ令和3年以降2年連続で増加し、令和6年も増加の見込みです。また、高齢化、後継者不足が大きな課題であり、需要はあるが、人手不足により発注に応えられない状況です。

同じページの下グラフのとおり、かりゆしウェアの製造数、コロナ前の水準に戻りつつあります。

以上が縫製業に係る現状でございます。

ページ、おめくりください。

8ページ、本日、縫製業の最低工賃についてご審議いただきますが、選択肢としては次の1から3までがございます。(1)改正する、(2)廃止する、(3)改正も廃止もせず見送りのいずれとすべきかご審議をいただきます。

資料には、(1)のところ、改正する場合の優先順位の考え方をお示ししております。ここに記載の家内労働者、委託者からの申出はございませんでした。

(2)には廃止する場合の考え方として、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な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しております。

最後に9ページでございます。

ご審議に資するように、事務局として論点を整理いたしました。1点目から順番に一言ずつご説明いたします。

1点目、かりゆしウェアの受注量は回復しているが、人手不足のため受注に応えられていない。2点目、個別の設定では最低工賃に上乗せさせている。3点目、最低賃金との均衡を考慮することが必要ではないか。4点目、高齢化、後継者不足により今後の見通しは不透明であること。5点目、前回改正していること。6点目、委託業者、家内労働者共に減少傾向にあり、いずれ廃止することの検討も必要か、という点でございます。

以上の状況を踏まえ、縫製業の最低工賃を改正、廃止、見送りのいずれとするべきかご審議いただきますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○越野会長

ご説明ありがとうございます。

それでは、ただいま事務局から議題2についての説明がありましたので、この議題に関する質疑応答、審議に移りたいと思います。

それでは、ご意見、ご質問がある方は挙手をお願いします。また、議事録の作成もありますので、お名前を必ずおっしゃって、その後、発言くださいますようお願いいたします。

それでは、ご質問、ご意見のある方、よろしくお願いいたします。

それでは、喜納委員、お願いします。

○喜納委員

労働側でU Aゼンセンの喜納と申します。よろしくお願いいたします。

私どもの加盟でかりゆしウエアを縫製しているところで働いている組合員、学生服の縫製で働いている組合がいらっしゃいます。これにあるように非常に賃金水準の低さもありますけれども、労働環境の問題もあって、受注は確かに特にかりゆしウエアは増えています。年間6万着が精いっぱい、今、注文がそれを超えているというのが、実情であり、人が採用でできないので、お断りしている状態です。学生服についても、作れる縫製工場自体が全国で減っているので、注文は受けますが、1月から4月までの繁忙期が以後の稼働に問題があって、その期間になかなか利益が上げられていないので、人が来ない状況です。

そればかりでなく、大体縫製で家内労働者は、縫製工場で定年になった方なり、辞めた方になっているケースが、多いです。ある程度技術を持っていますので、大体その方にサンプル、試作品とか特殊な製品をお願いして、通常の縫製は正規の従業員で行うというのがパターンになっています。それぞれの縫製業のところからすれば、必要な人たちなので、その人たちの適正な処遇、ルールがあるというのは私は大事だと思っています。確かに100人を割って、今後増える見込みがないので、いつかは廃止も議論しないといけないと思っていますけれども、沖縄の中でもまだ女性の就労場所として縫製業は、私は非常に大事だと思っています。全体をつないでそこで働く家内労働者に対しての処遇は適正な基準を設けて、実情はそれにプラスしているみたいですが、そういう特注のものを扱う方もおられるので、その工賃については改正をしていただければと思っています。よろしくお願いいたします。

○越野会長

どうもありがとうございます。

それでは、鹿毛委員、手を挙げておられましたので、よろしくお願いいたします。

○鹿毛委員

公益代表の鹿毛です。よろしくお願いいたします。

今回、沖縄県の縫製業最低工賃の改正ということで議案に出ておりますが、先日、スリランカに行きまわって、スリランカの送り出す機関を訪問しました。日本に送り出すのと、韓国に送り出すのと、イスラエルに送り出すのと、ルーマニアに送り出すのと、中東のほうに送り出すのと、それぞれ賃金について、スリランカ人目線からどう感じているかというところで調査をしてみました。一番ショッキングだったのは、衣類縫製業ではないのですが、建設業で、韓国は今、スリランカ人の高卒の労働者に対して、日本円で1か月あたり50万円支給します。ところが、日本の建設業界は1か月30万円ぐらい、技能実習生だと十何万円。あと、イスラエルも50万円以上、建設業の高卒のスリランカ人に支給するとのことでした。

私自身も国際経済とかやっているんで、過去を振り返ってみますと、韓国は10年前ですと1人当たりのGDPも日本のほうが高く、賃金率も日本のほうが若干高かったはずですが、ところが、この一、二年で1人当たりのGDPが、日本よりも韓国のほうが高くなっている。日本が

まだいまだに賃金が二、三十万、技能実習生に至っては10万とか、そういった世界で、そもそも日本では外国人の労働者というのが全体の数%かもしれませんが、でも、日本人も賃金がかかなり何十年もこの最低賃金を引き上げることはなかった。ほかの業界も、この資料の1を見ても、最低賃金レベルは何十年と1,000円前後、600円から1,000円ぐらいにしか上がっていない。韓国は二、三倍に賃金を上げることができている。イスラエルもそうです。

そういう状況の中で、何で、なぜ、日本全体の最低賃金が一切上がっていない、上げていないのか。この背景は一体何なのかというところを労働局、または厚生労働省のほうの見解がありましたら教えていただきたい。

最低賃金がなぜ日本が全く上がらず、韓国が2倍も3倍にも上がっていつてしまっているのか。この状況について、厚労省はどう考えているかというのを教えていただきたいです。よろしくお願いします。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。ご質問ありがとうございます。

日本の最低賃金の上がり方が、韓国に比べて緩やかだ、というご指摘でございました。

最低賃金を決めるに当たりましては、まず厚生労働省、本省の中央最低賃金審議会で公労使三者構成の審議会でご議論をいただきまして、それぞれの地方の最低賃金審議会に目安額が示されております。その目安額を基に、それぞれの都道府県に設置された地方最低賃金審議会で同様に、公労使三者の委員の皆様にご審議いただいているところでございます。

その中で、最低賃金法に定められております3要素に基づいて真摯にご議論いただいた結果、この金額になっていると事務局として承知しておりまして、いずれにいたしましても、今後もこのように公労使の三者構成の中で法令の3要素に基づいて真摯にご議論いただくことが必要であると考えております。

○越野会長

ありがとうございました。

すみません、先ほど労働者代表委員の喜納委員より意見をいただいたのを、事務局に回答をお願いしなかったのも、もし何かございましたら事務局のほうから回答を、よろしくお願いします。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。

喜納委員から、縫製業が定年後の雇用の受皿、特に女性の就労場所として非常に大切であるというご指摘でした。労働局といたしましても、女性に限らず、高齢者、若年層、障害のある方、様々な立場の方が自らの働く場所、就労場所を満たすこと、これは非常に大切なことだと思っております。

○越野会長

どうもありがとうございました。喜納委員、どうも失礼いたしました。

それでは、田端委員、お願いします。

○田端委員

前回の縫製業の審議、専門部会で私も審議をさせていただきました。前回は6年、7年ぐらいに改正がなかったので、最賃の改正に見合うよう26%上げたといっているようです。今回も3年経過したので、ここで事務局に確認したいのですが、事務局では廃止にするという目安として100人未満ということをおっしゃっていましたが、これはこの資料の8ページの改正の諮問をする場合の要件でイロハニございます。これはどちらか1つでも合えばということですよろしいでしょうか。全て満たすということではないと理解しておりまして、まず、イの前回の改正から3年以上経過したものというのは、まさにこれに関係いたします。ロの前半部分、継続性のある業種ではあることは間違いない。ただ、300人以上存在するというのは、これは少々違うと思います。あと他地域との関連性、これも少々違うかもしれませんが、管内の主要業種、かりゆし業は県内の地場産業として非常に重要な業種と思います。工賃が低廉な業種、これもそうなのかなということからすると、この要件の3つには該当するかなと思います。ここで1つ事務局に確認したいのは、ほかの県の例えば縫製業で、特に規模的にどれぐらいのところが最低工賃を設定するのか。ほかの県の例も教えていただければと思います。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。ご指摘ありがとうございます。

最初の質問、このイロハニホの要件は、委員ご指摘のとおり、いずれかに合致することが要件となっております。

次に、他県の状況、ご説明をいたします。

近隣の九州地方の中で、例えば佐賀県婦人既製服について最低工賃設定をしておりまして、昨年度に見送りを決定しております。家内労働者数は、その時点で70名でございました。

大分につきましては、衣服についての最低工賃を設定しておりまして、同様に昨年度に見送りを決定しております。家内労働者数は13名でございました。

もう一つ、長崎県につきましては、男子既製服と女子既製服について最低工賃を設定しております。

もう一点、逆に廃止をした前例でございますが、宮崎県におきまして、婦人既製服、家内労働者数が10名の時点で、令和4年でございましたが、この時点で廃止をしております。

今手元にあるものは以上でございます。

○田端委員

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、ほかに何かご意見、ご質問ある方、おられないでしょうか。

大城委員、お願いします。

○大城委員

この縫製業最低工賃が廃止になっても、内職をする方がいなくなるわけではないという理解でよろしいでしょうか。廃止になった場合の賃金はどのようになるのでしょうか。

○岡崎労働基準部長

労働基準部長の岡崎でございます。

仮に最低工賃が廃止された場合には、工賃の最低額の定めがなくなるということでございます。具体的な工賃額につきましては、家内労働者の方と委託者の方で個別に設定していただくということでございまして、最低工賃を廃止したからといって、すぐに内職をする方がいなくなることはなかろう、と思っております。

○大城委員

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す。

それでは、ほかに何かご意見、ご質問等ないでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、ご意見、ご質問が出たかなと思います。

それでは、少しだけ休憩させていただきます。

(休憩)

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、議事を始めたいと思います。

議題につきまして、公益側、労働者側、使用者側の皆様からご意見を伺ったところですが、少し一致がないという感じもしますが、使用者側の委員の皆様はどのようなお考えでしょうか。

○田端委員

使用者委員の田端です。

今、使用者委員の中で協議をしました。今回は前回から3年経過しているのですが、この3年間で最賃が853円から952円となり、99円上がったわけです。もし、今年の最低賃金審議会で952円からさらに上がると、最低賃金と最低工賃の乖離が生じてくるので、やはり改正の検討をすべきなのかなということで一致をしております。

○越野会長

どうもありがとうございました。

使用者側の委員の皆様も、改正に向けて調査すべきというふうに考えるというふうに解釈してよろしいでしょうか。

(「はい」の声)

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、今、公益側、労働者側、使用者側の委員からご意見を伺ったところ、改正に向けての調査、審議すべきという意見かと思いますが、委員の皆様、それでよろしいでしょうか。

(「はい」の声)

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、本審議会では改正に向けて調査、審査すべきとの結論に至りました。

○岡崎労働基準部長

ご審議ありがとうございました。

本審議会での改正に向けた調査、審議を行うべきとの結論をいただきましたので、改正に係る諮問に移らせていただきます。

柴田局長、お願いいたします。

○柴田労働局長

沖縄県縫製業最低工賃の改正決定について。

標記について、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、審議をお願いします。

よろしくお願いいたします。

○岡崎労働基準部長

越野会長、柴田局長、どうもありがとうございました。

ただいま改正諮問をさせていただきましたので、引き続き改正に向けたスケジュールについて説明をさせていただきます。

今後は専門部会を設置することとなりますが、委員の任命を4月頃に行う予定です。委員の構成は、公労使3名ずつの計9名で、会長が指名いたします。同時に関係家内労働者及び委託者の意見聴取について公示を行います。各委員との日程調整を行った後、第1回専門部会を6月頃に開催し、その中で運営規程や審議日程等のご確認、また、委託者及び家内労働者への実態調査アンケートに係る調査項目等のご確認をしていただきまして、同月に実態調査を行う予定です。

その後、7月から11月は最低賃金審議会や統計調査、最賃周知等の関係で最低工賃専門部会は一旦中断させていただきます。

そして、12月頃から再開し、第2回専門部会では、実態調査の結果報告を行いたいと思っております。それから年明けには事業場視察を計画しておりますので、縫製業の現状を確認し、審議の参考としていただきたいと思いますと思っております。

その後、専門部会で最低工賃額の調整についてご審議いただきまして、最終結論を来年度末の地労審でご報告できればと思っております。

以上です。

○越野会長

説明ありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明にご質問等がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

○大城委員

使用者代表の大城です。

縫製業の話ではないのですが、1つ感謝の言葉をお伝えしたいと思っております。普通高校の運転免許の取得についての許可を高校側にぜひお願いしたいということを何度も何度も申し上げていて、普通高校の運転免許の取得に関しての禁止がかなり緩和されているというところをPTAの会合で聞きました。もしかしたらハローワークを含め、皆さまからのご指導があったのかなと思っており、感謝申し上げたいと思っております。ありがとうございます。

もう一点ありまして、Uターン、Iターン、Jターンに対しての取組が一言で終わっていたので、次の機会にそちらの取組について聞ければと思っています。

以上です。

○中島職業安定部長

ありがとうございます。

U I J ターンにつきましては、次回はご説明の中で触れさせていただきたいと思います。

○越野会長

どうもありがとうございました。

それでは、時間になりましたので、これで全ての審議が終了となります。

本日の審議会では、「令和7年度沖縄労働行政運営方針（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。事務局におかれましては、それを踏まえご検討いただき、令和7年度の行政運営に生かしていただければと思います。また、委員の皆様には、長時間円滑の議事進行にご協力いただき、ありがとうございました。

これをもちまして、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。

○比嘉雇用環境改善・均等推進監理官

越野会長、ありがとうございました。また、各委員の皆様、円滑な議事進行にご協力いただきまして、大変ありがとうございました。

最後に、局長の柴田より挨拶をさせていただきます。

○柴田労働局長

委員の皆様には、長時間にわたりご審議いただき、感謝申し上げます。

沖縄労働局の労働行政運営方針に関しまして、委員の皆様から幅広いご意見をいただきました。当審議会でもいただいたご意見、ご指摘を踏まえ、令和7年度における当局の行政運営方針を策定いたしまして、県内の雇用、労働環境の改善に向けて、労働局、労働基準監督署、ハローワークと一体となって全力で取り組んでまいります。

なお、策定いたしました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させていただく予定です。また、県内の事業主の皆様や労働者の皆様にも幅広く周知を行っていきたいと思っております。

また、沖縄県縫製業最低工賃の見直しにつきましては、改正すべきとのことで先ほど諮問をさせていただきました。改正に向けた議論については、来年度調査を行った上で、最低工賃専門部会でご審議をいただくこととなりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

最後になりますが、本日はお忙しい中、当審議会にご出席をいただきましたことに改めて感謝を申し上げ、私からの閉会のご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

○比嘉雇用環境改善・均等推進監理官

これをもちまして、令和6年度第2回沖縄地方労働審議会を閉会いたします。

皆様、長時間にわたりありがとうございました。