令和２年度「第１回佐賀地方労働審議会」議事録

１　日時　令和２年 11 月 19 日（木）13 時 30 分～15 時 30 分
２　場所　佐賀第２合同庁舎　５階　共用大会議室１及び小会議室１
３　出席者
　公益代表：板橋委員、江崎委員、澤野委員、高木委員、早川委員、福島委員
　労働者代表：石隈委員、井手委員、小池委員、田中委員、俣野委員、宮崎委員
　使用者代表：坂井委員、平野委員、松永委員
　事務局：加藤労働局長、高野総務部長、大田雇用環境・均等室長
　　高橋労働基準部長、三宅職業安定部長
４　議題
　(１)令和２年度佐賀労働局の取組状況について
　(２)佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について

○事務局　雇用環境・均等室　貞木雇用環境改善・均等推進監理官
　それでは、定刻となりましたので、ただ今から令和２年度第１回佐賀地方労働審議会を開催いたします。
　私は雇用環境均等室の貞木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。
　まず資料の確認でございますが、資料はあらかじめ事前にお届けしておりましたが追加資料等がございますので今回は全て机上に改めて配付させていただいております。
　資料の１枚目が議事次第でございます。それから開けていただきまして席次表となってございます。なお、今回は感染防止対策に留意しました座席とさせていただいておりますことを御了承願います。
　それから開けていただきまして委員名簿がございます。次に（資料１）「令和２年度佐賀労働局の取組状況」となっております。次に（資料２）「佐賀県婦人既製服製造業の最低工賃」についてでございます。それから最後に参考資料として幾つか資料を配付させていただきました。
　ただいまの資料がない方がございましたらお申し出下さい。よろしいでしょうか。
　次にマイクの取り扱いについてお願いがございます。席上のマイクは IC レコーダーの、録音用のマイクでございます。マイクをスタンドから外さないように御使用ください。御発言の時にお手元に動かす場合でございましても、スタンドのなるべく下の方をお持ちいただいて取り扱いいただくようお願いいたします。
　なお、発言者さんのマイク移動につきましては事務局の方で行わせていただきます。また、スイッチの方は切らずに常時 ON の状態で保っていただきますので御了承下さい。
　また、この審議会は佐賀地方労働審議会運営規定第５条により、議事録を公開しておりますことを御了承下さい。
　議事に入ります前に新任委員を紹介させていただきます。お手元に配付しております委員名簿を御覧いただけますでしょうか。前回の審議会から４名の委員が交代されておりますので御紹介いたします。まず公益代表委員の橋本委員が辞任されましたので、後任の高木委員です。

○公益代表　高木委員
　よろしくお願いいたします。

○事務局　雇用環境・均等室　貞木監理官

次に、労働者代表委員のうち、石橋委員・原委員・田中朋美委員が辞任され、宮崎委員・小池委員・石隈委員にお引き受けいただきました。

○労働者代表　宮崎委員

宮崎です。よろしくお願いいたします。

○労働者代表　石隈委員

石隈と申します。よろしくお願いいたします。

○労働者代表　小池委員

小池です。よろしくお願いいたします。

○事務局　雇用環境・均等室　貞木監理官

次に本審議会の定足数の御報告をさせていただきます。

審議会の成立につきましては地方労働審議会で第８条によりまして、審議会は委員の３分の２以上または公益代表委員・労働者代表委員及び使用者代表委員の各３分の１以上が出席しなければ、会議を開き議決することはできないと規定をされております。本日は使用者代表委員の江島委員・橋口委員・田村委員が欠席でございますが、委員 18 名のうち 15 名のご出席をいただいておりますので、当審議会が有効に成立していますことを御報告いたします。

それでは以降の議事進行につきましては早川会長にお願いしたいと思います。早川会長どうぞよろしくお願いいたします。

○早川会長

早川でございます。皆様におかれましては本日の強風の中お集まりいただきまして、大変ありがとうございます。委員の皆様には円滑な議事の進行に御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

それでは議事を進行いたします。

地方労働審議会審議会令第６条により部会に属すべき委員は会長が指名するとされており、佐賀地方労働審議会運営規定第９条で、部会として労働災害防止部会及び家内労働部会を置くとされておりますが、部会委員をされていました委員が辞任されましたので後任の委員の方にお引き受けいただいておりますが、改めてここで指名させていただきます。

まず労働災害防止部会の委員を指名します。公益代表橋本委員の後任として高木委員にお願いいたします。そして労働者代表から原委員の後任として小池委員にお願いいたします。続きまして家内労働部会ですが、公益代表橋本委員の後任として高木委員にお願いいたします。労働者代表から原委員の後任として小池委員にお願いいたします。また、田中朋美委員の後任といたしまして石隈委員にお願いいたします。

それでは議事を進行いたします。本日の付議事項はお手元に配付いたしております審議会次第のとおり、「新型コロナウイルス感染症に関する取組状況及び令和２年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」と、「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について」の２点について御審議いただきます。

それでは次第２の労働局長の挨拶に移ります。加藤局長お願いいたします。

〇加藤労働局長

本日はお忙しい中御出席をしていただきましてありがとうございます。また労働行政の推進につきまして日頃から格別の御理解と御協力を賜っておりますことに御礼申し上げます。

佐賀労働局では人事異動がございまして、皆様から向かって左側の職業安定部長三宅が10 月１日付で着任しております。また、皆様から見て端から２番目は大田雇用環境・均等室長でございます。私も今年の３月 31 日から着任しております。また皆様から見て私の右側でございますけれども、高野総務部長でございます。この４名が人事異動で代わっていることをまず御説明させていただきます。

現在、佐賀労働局では本年３月に当審議会の各委員からいただきました御意見を踏まえまして作成した、「令和２年度佐賀労働局行政運営方針」に基づいて、働き方改革関連法において規定されました事項の着実な施行を行っていくことに加えまして、就職氷河期世代の方々の活躍の場をさらに広げるための支援、70 歳までの就業機会の確保、総合的なハラスメント対策の推進など各種施策に取り組んでいるところでございます。

また年度当初には新型コロナウイルス感染症の拡大による緊急事態宣言が発せられまして、労働環境においても影響を及ぼすこととなりましたので新型コロナウイルスの影響がある中においても、多くの企業において雇用の維持・安定に努めていただくために雇用調整助成金による支援や、感染予防を講じた働き方などの支援策に取り組んでいるところでございます。

このような状況の中で年度前半の取組概要といたしましては、新型コロナウイルス感染症の影響により緊急事態宣言時において、緊急性があるものを除きまして能動的業務を控えていたこと、新型コロナウイルス感染症による大量整理解雇等に対する啓発指導、新型コロナウイルス感染症関連特別相談窓口による相談及び、労働者派遣契約の解除等の状況の把握と啓発指導など新たな業務に対応する必要が生じていたこと、雇用調整助成金の早期支給に対応するため局署所の職員で大規模な応援体制を組んだことなどから、結果として能動的業務が全般的に低調となったところでございます。

一方で新型コロナウイルス感染症による受動的業務として新型コロナウイルス感染症関連の特別相談窓口による相談件数、例えば雇用調整助成金に関するもの、また休業手当をどのように支払ったらよいのかということ、それから小学生などの保護者の休暇取得の支援の相談などがたくさん寄せられまして、窓口を設置以降９月末までに 12,379 件となったことを始め、労働基準監督署における申告監督件数が４月から９月において 63 件となりまして、昨年の同期と比べますと 1.19 倍と増加いたしました。それから雇用保険受給者説明会について、大勢の人を１ヶ所に集めることが難しい状況でございましたので、個別に説明を行わせていただきました。このため説明会に比べて、説明する機会が増え担当者の業務量が大幅に増加したことなど、労働局全体の受動業務が大幅に増加いたしました。このような状況ではありますが、労働局の果たすべき役割は大きいと考えております。雇用の安定・安全に安心して働く事ができる社会の実現に尽力いたしますとともに、総合労働行政機関としての力を発揮していきたいと考えているところでございます。

本日は労働局・労働基準監督署・ハローワークにおける年度前半の取組状況を御報告・御説明をし、皆様から忌憚のない御意見を賜りたいと存じております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

〇早川会長

加藤局長ありがとうございました。

それでは次第３、新型コロナウイルス感染症に関連する取組状況および令和２年度佐賀

労働局重点施策の主な取組状況について御審議いただきます。まず事務局会ら説明を受けたいと思います。最初に総務部長から全体について説明いただきます。なお、議事にかかる御意見等は後ほどの質疑応答・意見交換のところで一括してお願いいたします。
　では総務部長から説明をお願いいたします。

○高野総務部長
　総務部長の高野です、どうぞよろしくお願いいたします。
　私の方からは労働局の取組状況ということで資料１をもとに説明させていただきたいと思います。
　昨年度、委員の皆様から御意見をいただき行政運営方針を作成したところでございますが、今回その行政運営方針の取組状況を説明する前に、今年度新たにコロナ感染症対策ですとか、災害対策そういった新たな課題が出てきましたので、行政運営方針の取組状況を説明する前に新たな課題についての取組を説明させていただければと思います。
　それが資料１の第１の「新型コロナウイルス感染症に関連する取組」といったところでございます。資料１の１ページ目を御覧いただけますでしょうか。まず上の四角の囲みの県内の感染者の状況というところでございます。佐賀県初のコロナの感染者が出たのは３月 13 日ということで、11 月 18 日現在では累計で 284 名の感染者がいるというところでございます。現在に至るまでに３月 16 日には県内の小中学校が休校されて、４月 16 日に国の緊急事態宣言が全国に対象拡大され、その後４月 22 日に佐賀県の休業要請が出たところでございます。なお、この緊急事態宣言は佐賀県については５月 14 日解除されております。
　これに対する労働局の対応状況といたしましては資料２ページ目、真ん中の方に四角で労働局の対応状況といった欄がございますが、その概況がそこの冒頭のところに書かれております。国の緊急事態宣言ですとか、佐賀県の休業要請によって経済活動を抑制せざるを得なくなったところでございますが、労働局といたしましてはその副作用として、労働者が解雇されるといった事態になることは極力防ぐ必要があるということで、雇用調整助成金をはじめとした雇用維持を最優先課題に設定いたしまして、局を挙げて取り組むこととしたというところでございます。
　一方で労働局の活動が感染拡大に繋がるような事は防ぐ必要があるということで、業務運営の見直しも行ったところでございます。具体的には訪問による事業主指導を中止したりですとか、集合形式での説明会、冒頭の雇用保険受給者説明会といった例がありましたが、それを個別の説明に切りかえるといった見直しを行った結果、我々から事業主に働きかけるような能動的な業務の全体を縮小したといったところでございます。一方で相談等の受動的な業務は増加しておりまして、雇用調整助成金と事業主から受ける相談は急激に増加したといった状況でございます。以上が労働局の対応状況の概況でございます。
　そのうちの個別の施策について説明させていただきたいと思います。資料３ページ目の下の方に（3）雇用維持のための対策というのがございますので、そちらを御覧いただければと思います。まず具体的な対策といたしまして、まず１つ目は雇用調整助成金がございます。こちらの助成金ですが、休業を行った企業が労働者に支払う休業手当を補助するものでございますが、元々あった制度でございます。今回のコロナに対応とした特例といたしまして審査の大幅な簡略化ですとか、上限額の引き上げを行ったところでございます。
　２つ目の支援策といたしましては資料４ページ目の真ん中辺りの丸印です。新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の創設ということで、こちらは休業に対する支援ですが、休業しても休業手当が労働者に支払われないといった状況もございますので、そういった労働者に対する支援として新たに作った制度となってございます。雇用調整助成金とこの休業支援金・給付金は両方も休業に対する支援という点では同じでございますが、雇用

調整助成金については企業に対する支援。休業支援金・給付金は労働者に対して直接給付する支援といった状況になってございます。

３つ目の支援といたしまして資料５ページ目の上の方、１つ目の丸を御覧いただければと思います。小学校休業等対応助成金、この他２つの助成金が創設されているところでございます。これらの助成金については休暇の取得を支援する制度となってございます。具体的な対象者は休校期間中のお子様の世話ですとか、それと妊娠中の方あるいは家族の介護が必要な方を対象といたしまして有給の休暇を整備して、実際この休暇の取得をさせた事業主に対して支援するといった制度で、これも新設された制度でございます。

また４つ目の支援といたしまして、下の同じページにある丸印です。働き方改革推進支援助成金。これも休暇取得を支援する制度でございますが、こちらも休暇の整備、これは有給でなくても構わないのですが、休暇の整備を行ったあと設備・機器といった導入等の環境整備を行った事業主に対して支援するといった給付になってございます。

最後の支援の内容といたしましては次のページ６ページ目に１つ目の丸で感染拡大防止の為のテレワーク制度の導入支援というようなものでございます。こちらは働き方改革推進支援助成金の中のテレワークコースというものでございます。これはテレワークの環境整備に対して支援を行うといったものでございます。以上５つの助成金がございますが、1番最後に今説明しましたテレワークに対する助成は既に支援を終了しておりまして、それ以外の助成金、最初は９月 30 日までの期限を設けていたのですが、これを延長しまして 12 月 31 日まで期間を延長しているといったところでございます。

こういった助成制度をもとにした支援を広げるため労働局には特別相談窓口を設置したところでございます。これが資料３ページ目です、(2) 相談体制というところがございます。その中の１つ目の丸で特別労働相談窓口の設置ということで、労働局では県内の３ヶ所に窓口を設置いたしました。これによりコロナの影響で生じた労働問題の相談対応を実施してきたところでございますが、まず２月に労働局の雇用環境・均等室に窓口を設置し、続いて佐賀労働基準監督署とハローワーク佐賀に３月から設置したしたところでございますが、ゴールデンウィーク期間中は休業要請期間と重なったということで、それ以外のすべてのハローワークにも窓口を設置して対応したというところでございます。

窓口での相談状況ですが、ポツの下の段落のところに具体的に書いていますが、３ヶ所の開設が完了した３月当初は、約 400 件の相談があったところでございます。相談内容といたしましては学校休校に伴う相談が比較的多く、もう１つ雇用調整助成金と相談案件を２分していたところでございますが、４月に入ってから相談が急激に伸びまして約 4,000 件と 10 倍ぐらいに伸びまして、相談内容はほとんどが雇用調整助成金に関する相談ということで全体の約９割が雇用調整助成金に関する相談というところになったところでございます。それ以降、相談件数は徐々に減少いたしまして９月ですと約 900 件ということですが、相談内容としては依然として雇用調整助成金に関する相談が多いという状況でございます。相談内容の特徴として業種別の傾向が同じ番号の最後の方の段落で書いておりますが、件数としては製造業・飲食業が多いという状況にございます。こういった助成制度等の相談窓口において、いろいろ労働局で取組を行った結果をふまえての県内企業の影響でございますが、こちらの資料１ページ目にございます。資料１ページ目の２つの四角で、県内企業への影響というところでございます。

ひとつめの丸、雇用情勢ですが求人の状況といたしましてはほとんどの業種で減少したというところでございます。特に宿泊業・飲食サービス業の減少が大きかったという状況にございました。もう一方は求職の方でございます。こちらは大幅な増加には至っておりません。失業者が増えれば求職者も増加するのですが大幅な増加には至っていませんのでおおむね雇用維持は図られているのではないかと考えております。この結果、有効求人倍率です

が求人が分子で求職者が分母となりますので、１倍台を保っているという状況でございます。そういう数値を見ましても解雇者数は急激な増加には至っておりません。あと雇用保険被保険者数ですが、失業者が増えれば被保険者数が減少する傾向にあるのですが、微増というかたちになっておりますのでおおむね雇用維持は図られているという状況になっているところでございます。

続いて県内企業への影響、２ページ目の内定取消し状況です。企業の採用状況でございますが、今年３月に卒業した学生の状況ですが、資料では内定取消しの企業 76 社と書いておりますが、今週また新たな数字が発表されていまして、直近ですと全国で 79 社の企業が内定取消しを行ったという状況でございます。幸い佐賀県の企業で内定を取り消した企業は０ということでございます。

この全国 79 社のうち、コロナの影響で内定取消しを行ったところは 49 社というところでございます。内定取消しを受けた労働者ですが全国で 201 人、うちコロナの影響によるものが 130 人という状況でございます。今就職活動をしている、来年 3 月に卒業する予定の方については、佐賀労働局には新卒学生向けの特別相談窓口を設置しているところでございますが、その相談状況を見ますと県内企業の内定取消しの相談は０という状況でございます。ただ県外企業の内定取消しについては若干相談を受けているという状況でございます。さらに、全国の労働局ではコロナの影響を受けた学生に対する採用という支援も行っているところでございます。有期雇用で短期間ですが全国で 100 名程度雇用を行っているところでございます。佐賀局でも４名受入れを実施しているところでございます。対象者は内定取消しを受けた学生ですとか、アルバイトが無くなったりとかした学生です。内訳といたしましては、今年卒業した学生２名。これは福岡の企業の内定取消しを受けた方でございますが２名いて、そのうち１名は既に他の企業に就職できたという状況でございます。その他、アルバイトの収入が減少したり、なくなったといった学生２名も佐賀労働局で有期雇用を行ったところでございます。

それ以外の雇用情勢、雇止めの状況です、資料２ページ目の上から２つ目の丸の方になりますが、雇止めに関しては、派遣労働者へ影響が出ておりまして４月末ごろ自動車部品製造業者を中心に雇止めが行われたといった情報は把握しておりましたが、９月頃までには、雇止めを行った企業には持ち直しの動きが出ているといった状況でございます。以上がコロナ感染症に対する労働局の取組状況ということでございます。

もう１つ新たな課題といたしまして災害に対する対応というものがございましたので、資料の７ページをもとに説明をさせていただきたいと思います。

災害といたしましては今年 7 月の豪雨と台風 10 号というものがございました。令和２年７月豪雨に対しましては九州を中心に被害があったところでございますが、県内にも大雨特別警報が発令されまして、特に鹿島市の被害がひどい状況で災害救助法の適用を受けたところでございます。こういった状況を踏まえまして労働局にも特別相談窓口を設置いたしまして、休業や解雇といった相談体制の整備を行ったところでございますが、９月 30 日で一定の役割は終了したということで窓口を閉鎖いたしました。同時期に就職活動中の学生向けの特別窓口も設置しておりまして、こちらは現在も相談を受付けているところでございます。

もうひとつ、台風 10 号です。９月に発生したものでございますが、こちらも特別警報が予想されたということで労働局の対応といたしましては、災害防止団体に対して危険が予想される高所での作業の禁止ですとか、退避の要請を行ったところでございます。また、利用者の安全性を重視し、労働局・ハローワーク、監督署といった全ての庁舎を９月７日に閉鎖したところでございます。こういった結果我々の方で把握した利用者・職員の被害はなかったという状況でございます。以上が今年度生じた新たな課題に関する労働局の取組状況

ということでございます。

続いて労働局の重点施策の取組状況について資料８ページ以降をもとに説明させていただければと思います。今年度の行政運営方針は働き方改革というものをメインテーマとして設定させていただいたところでございます。この働き方改革の背景には少子高齢化が進む中、いかに経済成長を持続させるかといった課題があったわけでございますが、そういった課題の解決については、働き手の確保と生産性の向上といったことが不可欠な条件になるわけでございます。そういった課題を解決するための方向性として政府で示された案が１億総活躍社会の実現という、年齢・性別・障害の有無を問わず活躍ができる全員参加型の社会の実現といったものが方向性として示されたところでございます。

こういった社会を実現するための環境整備に大きな役割を果たすのがこの働き方改革といった位置付けとなっております。この働き方改革の大きな牽引役となるのが資料の（1）にあります働き方改革関連法の施行といったところでございます。この関連法にはいくつかの法改正、全部で８つの法律の改正から構成されています。この一連の法改正の目的でございますが、多様な人材の活躍に向けた制約となる要因を除去していくというのが主な目的というところでございます。一連の法改正は平成 30 年７月に公布されたのですが順次施行されておりまして、今年度に施行されたものは時間外労働の上限規制です。同じページの１つ目の丸印に記載がございます。そのあとは次の９ページの真中の方にあります丸印に記載がございます同一労働・同一賃金、この２つが今年度施行されたものでございます。

まず１つ目の上限規制、時間外労働の上限規制です。これは資料の８ページのところにございますが、こちら大企業に対してはすでに昨年の４月から施行されているところでございますが、今年度、中小企業に範囲を広げて施行されたというところでございます。佐賀県の大部分が中小企業ですので、今年度は一気に対象範囲が拡充されたというところでございます。この上限規制の改正主旨は主に長時間労働の是正といったところにございます。

もう１つの同一労働・同一賃金でございますが、資料９ページのところでございます。こちらについては、大企業は今年の４月から施行されたところでございます。中小企業は来年４月からの施行となっております。この改正主旨は、「正規とか非正規といった雇用形態による不合理な処遇待遇格差をなくしていこう。」というのが主な改正の目的となっております。この時間外労働の上限規制、同一労働・同一賃金、今年度から施行されておりますが、その取組といたしましては、各種説明会ですとか相談窓口での周知ですとか、個別の指導といったことで法律の遵守を徹底してまいりたいと思っております。あと法律の本格化施行に向けて企業向けの支援を行っておりまして、資料 11 ページから 12 ページに記載がございます。

中小企業・小規模事業者等に対する支援について少し触れさせていただきたいと思います。資料 12 ページの１つ目のポツに記載がございます「佐賀県魅力ある職場づくりの推進会議」についてですが、この会議は経済団体・国・県・労使団体等で構成されているものでございますが、主に中小企業の取組が円滑に進むように意見交換を行ってございます。今年度 10 月に開催いたしまして、コロナ禍といった状況で取組を呼びかける共同メッセージを承認していただいたところでございます。その資料は参考資料といたしまして、参考資料の１つ目に付けさせていただいております。「安全・安心な職場づくりに取り組みましょう」といった共同メッセージですが、このメッセージを最近記者発表いたしまして、機会あるごとに発信をして取組を促していきたいと考えているところでございます。以上働き方改革関連法の説明でございます。

この関連法以外にも働き方改革の環境整備を行っておりまして、その取組の中でも私の方から最低賃金、ハラスメントと安全衛生に関して説明させていただきたいと思います。

まず最低賃金ですが、資料 19 ページを御覧下さい。資料 19 ページの（2）が最低賃金の

周知等となっております。最低賃金については地方の最低賃金審議会で毎年審議が行われているところでございますが、今年度は中央最低賃金審議会から毎年示される目安額が示されず、非常に難しい審議となったところでございますが、委員の皆様の真摯な御議論により無事答申をいただいたところでございます。この最低賃金、都道府県ごとの地域別最低賃金と産業ごとの特定産業別最低賃金がございます。１つ目の地域別最低賃金でございますが、これは佐賀地方最低賃金審議会で審議していただき、８月に答申をいただきました。具体的な額といたしましては昨年から２円アップの 792 円というところでございます。この最低賃金は、10 月２日から発効している状況でございます。

もう１つ特定産業別最低賃金、その同じページの「課題と今後の取組」の項目にちょっと名前が出てくるぐらいですが、こちらも各最低賃金専門部会で審議していただき、10 月に答申をいただきました。産業別ということで３業種あるのですが、一般機械と電気と陶磁器です。一般機械の方が昨年から３円アップの 870 円。電気の方が昨年から３円アップの 839 円。陶磁器の方が昨年から４円アップの 793 円ということになっているところでございます。これらの最低賃金については 10 月以降順次発効という状況になってございます。以上が最低賃金に関することでございますが、その他に家内労働者に対する最低工賃についても後程労働基準部長の方から説明させていただきますのでよろしくお願いいたします。

２つ目のハラスメント対策については、資料１の 19 ページをご覧ください。真ん中部分に四角で囲まれたハラスメント対策というタイトルがあるかと思います。ハラスメントの種類は、いろいろありますけれどもセクハラとかマタハラ、育児休暇に関するハラスメントというものはすでに法律に規定がありまして、企業の防止対策が既に義務化をされているところでございます。今年度は新たにパワハラが義務化されることになったところでございます。労働施策総合推進法に規定がありますが、今年度６月から大企業を対象に義務化が行われたというところでございます。中小企業は令和４年４月から施行という予定となっております。このパワハラ防止義務が義務化されましたので、それに対する我々の取組といたしましては 10 月に行っている説明会ですとか、12 月にハラスメント撲滅月間としての取組を予定しておりますので、そこで集中的な広報ですとか、特別相談窓口を設置いたしまして、対応にあたって行きたいと考えております。以上がハラスメントに関する説明です。

最後３つ目の環境整備で安全衛生に関するものでございますが、資料 21 ページを御覧いただけますでしょうか。四角で囲んだ「安心で安全な職場作り」というタイトルがございます。この項目で少し労災の発生状況をご覧いただきたいのですが、その次のページ 22 ページをご覧ください。折れ線グラフと円グラフがあるかと思うのですが、まず折れ線グラフを御覧いただければと思います。折れ線グラフは休業４日以上の労働災害の発生状況を示していますが、年齢別の折れ線グラフになっております。御覧いただきますとオレンジ色の 60 歳以上の労働災害が増えているということがお分かりいただけると思います。全体の割合といたしましても 60 歳以上が約 3 割占めるような状況でございますが、この 60 歳以上の労働災害事故を型別に見ますと隣に記載がある円グラフになりますが、主に転倒、墜落・転落、腰痛等で、これら３つの事故の型で全体の約 6 割を占めているという状況でございます。このように 60 歳以上の労働災害が増えております。実際県内の雇用者数で 60 歳以上が過去 10 年間で２倍以上に増加している状況でございますので、高齢者が安心して安全に働ける職場に改善していくことが非常に重要ということで、佐賀局の取組といたしましては、同じページの真ん中部分に【課題と今後の取組】と記載があります。昨年から行っているプロジェクトである、「転倒・腰痛防止令和プロジェクト SAGA」は引き続き推進していきたいと考えております。具体的な主な内容といたしましては啓発指導ですとか、サポーター企業の募集といったことを行っていますが、これも今年度も引き続き実施して行きたいと考えております。あとは厚生労働省が策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のための

ガイドライン（通称：エイジフレンドリーガイドライン）の周知啓発も取組んでまいります。
以上、働き方改革の環境整備ということで説明させていただきましたが、それ以外も多様な人材の活躍を促がしていくためには、我々が積極的に活用促進策をやっていく必要もありますので、そういった活用促進策を説明させていただければと思います。
具体的には資料13ページ以降になります。多様な人材の活躍を促す対象といたしまして、何点か説明させていただきたいと思います。就職氷河期・高齢者・障害者・女性といった４つの分類でご説明させていただければと思います。
まずは資料13ページの上の方に四角の囲みで就職氷河期世代というタイトルがございます。こちらは、令和２年度予算では多様な人材の中でもこの就職氷河期世代は特に重点的に活躍を促がす対象として設定されておりまして、予算額も手厚く措置されているといった状況でございます。具体的には就職氷河期世代、現在の 30 代半ばから 40 代半ばの方にの年齢層なりますが、その就職氷河期世代の中でもフリーターですとかニートといった状態にある方に対しまして正社員化を目指していく事業となってございます。労働局といたしましては本年度ハローワーク佐賀に専門窓口を設置し、またその関係機関を構成員といたしましたプラットフォームを設置いたしまして取組の連携を深めているところでございます。現在の実績といたしましては、ハローワークにおける正社員就職件数は直近９月末で 453 人の正社員就職をしたところでございます。
続いて２つ目、高齢者についてですが、同じ 13 ページの「(1) 高齢者の活躍促進」の欄に記載がございます。高齢者について、現状では法律によって 65 歳までの雇用確保は義務化されているところでございますが、この雇用確保、企業の制度導入で担保することになっておりますが、昨年６月に発表した状況では 99.8%の企業が導入済みで、残り２社が実施していなかったというところでございます。労働局が助言・指導を行うことによって、この２社も導入済みということで現在は、31 人以上の規模の企業になりますが、100%の企業が導入済みとなっております。今後の課題といたしまして来年度から 70 歳までの就業確保が努力義務化されるという課題がございます。昨年６月の状況を見ますと 65 歳以上で働く制度があるというのは 30.8%という状況でございます。これを 70 歳以上に広げると 28%という状況で、これをいかに上げていくかということが課題となっているところでございます。その円滑な法の施行に向けて法改正の周知ですとか、助言・指導を実施して行きたいと考えているところでございます。
続いて障害者でございますが資料 14 ページ下の方の「(2) 障害者の活躍推進」の欄に記載がございます。障害者の雇用については法律によって法定雇用率が設定されておりますが、佐賀県の達成状況は特に良好でございまして、法定雇用率達成企業の割合が全国２位といった高い水準にあるところでございます。高い水準にあるわけでございますが、昨年の２月ですと、公務部門では 13 機関が未達成だったのですが、その後助言、指導を行うことによって６機関が達成でき、民間でも昨年６月１日では 186 企業が未達成だったのですがその後助言、指導を行うことによって 24 企業が新たに達成といった状況に着実に改善している状況でございます。今後の課題といたしましてこの法定雇用率が来年３月に 0.1%引き上げられるといった状況にございます。法定雇用率、公務部門と民間部門で割合が分かれておりますが、公務部門は来年３月からは 0.1%上がって 2.5%から 2.6%、民間部門はこれも 0.1%上がりまして来年３月から 2.3%といった法定雇用率が設定されますので、現在の未達成企業を指導するとともにこの新たな法定雇用率を達成できるように周知・指導を徹底していきたいと考えているところでございます。
続いて４つ目で女性の活躍について御説明させていただければと思います。資料 17 ページを御覧ください。四角の囲みで「女性の活躍促進」というタイトルがあるかと思います。この活躍促進の取組については女性活躍推進法により取組を進めており、女性の活躍に向

けた行動計画の公表が従業員 301 人以上の企業に対して義務化されてはいるところでございますが、法律の改正により、本年４月から計画の策定項目が追加され、本年６月から計画の公表項目も追加されるといった形に改正されたところでございます。これを周知徹底して取組を促すというところでございます。この取組に対してインセンティブを与えるために同じ法律の中で取組状況が優れた企業については国が認定するといった仕組も設けられております。具体的には「えるぼし認定」という制度になりますが、実績数値としては、取組状況に応じて段階的に認定しているところでございますが、全体で現在佐賀県内では４社の認定があるといったところでございます。

次に、女性だけではないのですが、「仕事と生活の両立支援」について説明したいと思いますので、資料の 15 ページを御覧ください。上の方の囲みで「仕事と生活の両立支援」というタイトルに記載がございます。こちらの制度の対象者は女性だけではなく男性も当然対象になっているということでございますが、この育児・介護休業法の中では育児休業・介護休業以外の、子の看護休暇・介護休暇というものも定めております。これは現在１日か、半日単位での単位取得という取扱いになってございますが、時間単位で取得できるように来年 1 月に制度を改める規則改正が予定されており、その周知ですとか取組方法の提供の方を促がしていきたいと考えております。

以上が多様な人材が活躍するための方策というところでございます。

他にもいろいろ取組んでおりまして、自治体との連携について説明させていただければと思います。資料の 25 ページの下の囲み部分で、「地方自治体との連携」というタイトルに記載がございます。我々労働局の雇用対策ですが、効果的に実施するためには自治体の産業政策ですとか福祉政策との連携によってさらに効果的に進められるということで、佐賀労働局においては佐賀県と協定を結びまして、包括的な取組を実施しているところでございます。それ以外にも市町等の基礎自治体につきましては佐賀労働局と佐賀市、鳥栖市、唐津市といった市々とも連携を深めておりまして、福祉政策と雇用政策の一体的なサービスを実施しているところでございます。こういった連携の取組にあたって特に今年度の課題として考えていますのが、コロナ禍によって新卒求人が減少しておりますので、さらに連携を深めて対応していきたいと考えております。特に若者対策が重要ということで県との連携による求人の確保ですとか、未内定者の就職支援、こういった取組を進めて参りたいと考えております。その拠点となるのが、佐賀市白山名店街にありますユメタネというところでございます。こちらのユメタネは国以外の県とか NPO が一緒の建物に入っておりまして、総合的な支援を実施しているところでございます。それ以外も実は最近報道されたのですが来春卒業予定の大学生の就職内定率が低下しているというところで、本省の方、中央レベルで厚生労働大臣を含め４大臣が経済団体に 10 月 27 日付で要請を行ったところでございます。内容的には中・長期的な視点にたった採用ですとか、卒業後３年以内の方の新卒求人への応募に配慮した要請を行ったところでございますので、佐賀県内の経済団体の方々におかれましても、御協力いただければと思っております。

最後にハローワークのマッチング機能について説明したいと思いますので参考資料２をご覧ください。あとで資料をご覧いただければと思うのですが、ハローワークの利用者に関わるマッチング機能について、目標設定させていただいております。この取組はハローワークのマッチング機能を向上させるために平成 27 年から毎年目標設定して、PDCA サイクルを回しているところでございます。

私の方からは説明は以上でございます。

○早川会長

総務部長ありがとうございました。

補足があれば各部・室長からお願いいたします。ありますでしょうか。特に無ければ質疑応答・意見に移りますがよろしいでしょうか。

それではここから質疑応答・意見に移ります。これまでの説明等につきまして御発言をお願いしたいのですが、まず始めに皆様に考えていただいている間に私の方から３点、佐賀県の状況について御説明をお願いしたいと思います。

１つ目は報道にありました、育児休業給付が東京・大阪で支給が遅れているというニュースがありましたが、佐賀県の状況はどうなのかという点を質問させていただきます。

２つ目は今回の資料の中の資料１の 27 ページ辺りに関連して、最近、外国人技能実習生や外国人労働者の雇用を巡って、非常に厳しい状況の報道がなされていますが、県内の外国人労働者の状況についてよろしければ教えて下さい。

３つ目は資料１の 11 ページ５行目ですけれども、過重労働についてです。この５行目の月 200 時間超が３事業所とありますが、個別案件だと思いますので差し支えない範囲で業種と、その特徴について教えていただければと思います。

以上３点なのですがよろしいでしょうか。

皆さんはこの後お伺いします。

〇三宅職業安定部長

職業安定部長の三宅でございます。

１点目、育児休業給付の支給の遅れが東京・大阪で起きているという報道の件ですけれども、まず雇用保険の関係手続というのは電子申請ということでオンラインで行えるのですけれども、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響によってハローワークへの来所を控えて、電子申請によって保険関係の手続きを行う事業所が増加したということがあります。東京・大阪は電子申請率というのが高い地域でございますし、また事業所が沢山ございます。育児休業給付の手続きというのは個人給付なのですけれども、在職中にお休みされている方が受給されるものですから、事業所の方から申請をしていただくという特徴がございます。この育児休業給付の申請も電子申請でされたことによって電子申請の大幅増加があった東京・大阪に遅れが生じたということが原因と聞いております。

県内の状況を確認いたしましたけれども、県内におきましては遅延というものは特に発生していないという状況を確認できております。

〇早川会長

ありがとうございます。

次２つ目の技能実習生を含む外国人労働者の県内状況を教えていただければと思います。

〇高橋労働基準部長

労働基準部長の高橋でございます。外国人技能実習生の関係ですが、資料１の 27 ページ課題と今後の取組ということで、労働関係法令違反が疑われる事業場に対しては監督指導を徹底に取組んでおります。監督指導でございますが 11 月 16 日に外国人技能実習生の実習実施者に対する「平成 31 年、令和元年、31 年 1 月 1 日から令和元年 12 月 31 日までの監督指導等の状況」についてプレスリリースさせていただきましたので、こちらの状況を御説明させていただきます。

まず外国人技能実習生の実習実施者に対しての監督指導でございますが、96 事業所に対して監督指導を実施いたしまして、そのうち 72 事業場、違反率は 75.0％で労働基準関係法令違反が認めらました実習実施者に対する各労働基準監督署が行う監督指導でございますが、各種情報等から法違反の疑いがあると考えられます事業場を対象として実施しており

ます。また、労働基準監督署に寄せられる相談等の各種情報や、出入国管理機関、外国人技能実習機構との相互通報制度に基づく通報があった事業場などを対象にして実施しております。主な違反事項といたしましては、1番多かったのが使用する機械に対して講ずべき処置などの安全基準がなされていなかった、2つ目が労働時間。安全基準の方は全体の 27.1%でございます。労働時間の違反につきましては全体の 14.6%。あと3つ目が割増賃金の支払い、こちら全体の 9.4%。この順で違反事項が多くなったところでございます。実習実施者に対しましては労働基準関係法での周知・啓発に努め、労働基準関係法で違反が無くなるよう技能実習生の適正な労働条件・安全衛生の確保に重点的に今後も取り組んでまいりたいと思います。以上でございます。

○早川会長

どうもありがとうございました。

最後に月 200 時間超えなどの過重労働の状況について教えていただけますでしょうか。

○高橋労働基準部長

引き続き御説明させていただきます。

資料 1 の 10 ページに過重労働に関する記載をしております。資料 10 ページ過重労働防止対策の推進でございますが、まず取組の実績といたしまして 11 月に「過重労働解消キャンペーン」を展開しているところでございます。月 80 時間を超える時間外労働を行われている疑いのある事業場等に対する重点監督とか、フリーダイアルによる全国一斉相談等々を実施しております。

1つ飛ばしまして3つ目の事項でございますが、労働局長によるベストプラクティス企業田中電子工業株式会社への職場訪問を 11 月 2 日に実施しております。

昨日でございますが、過労死等防止対策推進シンポジウムを実施したところでございます。

次に、監督指導の実施でございますが、こちらも先月 10 月 22 日に長時間労働が疑われる事業所に対する令和元年度の監督指導結果のプレスリリースを行ったところでございます。

監督指導の実施でございますが、資料の下の方に監督指導の実施事業場ということで、昨年度、長時間が疑われる事業場に対して 361 事業場に対して監督指導を実施したところでございます。そのうち、労働基準関係法令で違反があった事業場は 300 の事業場、割合でいきますと 83.1%でございます。主な違反といたしましては、違法な時間外労働があったものが 193 事業場、割合で 53.5%。資料 11 ページ目になりまして、過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 55 事業場 15.2%ということでございます。違法な時間外労働があったものでございますが資料 11 ページ上段に内訳といいますか、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数ということで、月 80 時間を超えるものが 69 事業場、うち月 100 時間を超えるものにつきましては 45 事業場、うち月 150 時間を超えるものについては9事業場、うち月 200 時間を超えるものについては3事業場でございます。月 200 時間を超える事業場でございますが、まずこの3事業所の業種につきましては建設業、接客娯楽業、その他事業となっています。その他事業というのが派遣業とか警備業とか情報処理サービス等々のそういったその他事業となります。

こちら長時間労働となった要因といたしましては、特定の部署の労働者が退職したことにより一部の労働者にしかできない業務が集中したこと、また、所属部署の人員不足、そして季節的業務の為、特定の月に集中的に業務量が増加したことなどが要因となっております。

この３事業場でございますが、現在においては改善が既になされております。その改善方法といたしまして、例えばトップの指示により ICT の活用や時間外労働の管理を強化し、36 協定範囲内での時間外労働になるよう管理した。また、特定者に業務が偏らないように業務配分の見直しや人員補充を行ったことなどによって、時間外労働が削減されたものになり現時点では適切に改善がなされている状況でございます。以上でございます。

○早川会長

どうもありがとうございました。

ではここから委員の皆様からどなたからでも結構ですので、御質問・御意見等がございましたら発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

○板橋委員

失礼いたします。

２点か３点御質問させていただきたいのですけれども、先ほど会長から質問があって御説明があってその中でいろいろあったのですけれども、１つは意見というか質問というかですね、電子申請について私もいくつかホームページで見させていただいたのですけれども、窓口だと丁寧にやっていただけるのですけれども電子申請だと、様式が整っていないとはねられてしまって、どうしてはねられたのかというのがなかなか判断が難しいというところがあって、詳しい方でないときっとできない、高齢者の方とかきっとできないだろうというのが１つと、新聞・ニュース等を拝見していると、その電子申請の仕組みが原因で結局予算がついているけれども非常に少ない割合しかその予算が実際は配分されていない、実際お金が余ってしまっているという状況があるということについてどのように取組をされているのかというのが１つです。

もう１つは外国人の事がいろいろと挙がっていますけれども、これは教育学部ということもあって、実際には県の教育委員会の方でも外国人のお子さんについての、日本語が話せないようなお子さんに対する教員の配置とかについて、私共の学部から先生方の派遣要請が来て、実際に委員会等が開かれております。とういうことはかなりの人数を占めているということではないかと思うのですけれども、何か少子化でありますとか、その労働人口の減少等が声高に言われている中で、実は外国人の方が増えているのだと思うのですが、その人数が増えていることについては実態が分からない、周知されていないということで、実際日本の土地の上に乗っている、乗っているといったら変ですけれども人の数は減っているのか増えているのか、もし外国人の方が増えているのであればそのきちんとした、例えば技能実習生どうのこうのではなく、きちんとした労働者として何らかの位置付けがもう必要な時期に来ているのではないかということです。この場でふさわしい意見かどうかは分からないのですけれども。

もう１つは学校、附属学校等での働き方改革等を私どもでも実施しているのですけれども、働き方改革というと業務を削減する方向で皆さん発想されるので、「無理です。」ということをすごく言われるわけですけれども、企業様等で非常に効率的に働き方改革を行われているようなそういう優れたノウハウといいますか、そういうものを共有させていただくときっとスムーズに働き方改革ができるのではないかというところがあって、そういうことも何か情報共有をしていただくようなことができないかということです。

以上３点です。

○早川会長

板橋委員ありがとうございます。

板橋委員からは電子申請の実際申請する側の方の問題と、外国人労働者が増えている中で、佐賀県において外国人の子供の教育に対応する教育従事者側の仕事量の増加なども含めて、それら外国人施策が、県の中でどういう位置付けがなされているのか、佐賀労働局としてどう対応されていくのかということや、働き方改革の中で、そこでのノウハウをベストプラクティスとして共有できないかといった御意見だったかと思いますが、よろしければ事務局の方から御発言いただけますでしょうか。お願いいたします。

○三宅職業安定部長

安定部長の三宅でございます。

電子申請なのですけれども、ハローワーク佐賀では電子申請のデモンストレーションを実際にできるパソコンを設けておりまして、そこでレクチャーを受けるということもできますので、高齢者の方には難しいという御意見もあったのですけれども、是非そういったことも活用していただきながら電子申請の方も活用していただければというところでございます。それから委員がおっしゃっている、対応が窓口に比べるとちょっと冷たいのではないかというところですけれども、そういう事例があるということ自体を私が把握しているわけではないのですが、恐らく機械上でやり取りをすると、やはりどうしても行き違いが生じてそういう冷たい印象というものを受けるのではないかと思います。例えば書面のところで記載漏れなのかどうなのか、それは当然その申請主義として申請いただく書面の内容を私どもとしても確認しなければいけないというところもありますので、そこは御容赦いただければと存じます。やりとりの中で冷たくならないような対応というものが何か取れるのかというところはこれからの課題ではないかと思います。

予算の関係は電子申請については政府全体の取組でもありますので、各省庁にどういうかたちで予算配分をされているかというのは労働局単位では分かりかねますので、ここの場では回答は控えさせていただきます。

次に私の方から外国人が大体どれくらいいるのかという御質問にお答えさせていただきます。日本全体で今外国人の方がどれくらいいらっしゃるのかというところなのですけれども、いわゆる在留外国人といって、旅行者を除く中・長期で滞在する、外国人の方は、令和元年 12 月現在で約 293 万人ということで、過去最高を更新したということになっております。外国人労働者の方の数は昨年 10 月の報道発表で 1,658,804 人となっております。外国人は全体の数が分かれば大丈夫でしょうか。

○板橋委員

数を教えていただきたいということもあるのですけれども、例えば佐賀県内でお子さんがどれぐらいいるかみたいなこととか、そういう数とかを把握されているかどうかということと、もう 1 つ申し上げているのは、私も個人的にはこの技能実習生を送り出されている側のアジアの国におられる知り合いの方とかいらっしゃるのですけども、非常に日本の評判が悪いということです。身の危険を感じて SNS で情報交換をしながら身を隠さないといけないような、来てみたら全く違う仕事が与えられて、命がけで、ある意味身を隠すようなことをしないといけないというような話を聞いておりまして、実態として先程かなりの割合で違反もあっているというところで、その辺のところを、想像以上に数も多いと思いますし、そういう対策をしっかりしていただきたいという意見というか、質問でございます。数等は正確なところを今お聞かせいただきましたのでありがとうございます。

○三宅職業安定部長

ご質問のお子さんの数ということですが、私共も通常ハローワークで把握しております

ものが、外国人の雇用状況調査ということで、就業先でどれぐらい働かれているかという報告になりますので、お答えが難しいのですけれども、外国人の対策としては、もし、そういった違反等があるようなところに対しては、私共も監督署とは別に、もちろん連携は取るのですけれども、外国人雇用管理アドバイザーというものを配置しておりまして、そこで定期的に外国人を雇用している事業所に対して訪問指導をしております。それはもちろん雇用管理面での問題です。それから職業生活を送る上での問題というものを把握して、そこに違反があれば、技能実習生であれば監理団体と連携を取りながら、あるいは監督署とも連携を取りながら指導をしていくというところでございます。

○早川会長

ありがとうございました。

○加藤労働局長

少し関連して御説明させていただきますと、外国人が日本へ来て働くことができる制度としましては、技能実習制度に加えまして、平成 31 年 4 月 1 日から特定技能という新しい区分ができまして、技能実習生として働いていた人がその区分に変わることによって安定して働くことができる、そういう制度が法務省の法改正によって設けられているというところでございます。これによって安定して日本で働ける制度が今進んできておりまして、日本の国でその認定を受けた人が何人かというのは法務省のホームページで随時、人数ですね、農業分野とかいろんな分野で何人というのが公表されているところです。その辺を見ると、そういう部分についてはどの県で何人かということは分かると思います。今手元にないものですから具体的な人数は申し上げられませんが、ご説明できなくすいません。

もう１つ指導という部分ですけれども、縦割りみたいで申し訳ないのですけれども、それぞれの所管で権限がございますので、今労働局では外国人の労働者が働いている会社に対して立ち入り調査をして、指導をさせていただいております。その外国人労働者を、特に技能実習生ですけれど、それを供給しているのが監理団体というところでして、そこの立入り調査・指導権限というものは外国人技能実習機構というところがございます。それから不法入国とか入国の区分が違反だというところになると出入国在留管理庁というところでして、この３者で連携をして今取組んでおります。先程説明がありましたように通報制度というものがありまして、こちらで何かを把握した場合は入国管理局に通報する。入国管理局で把握した事案はこちらにいただいて、立入り調査に行くと、そういう仕組みが整っておりまして、毎年国全体としての件数とかは１年に１回取りまとめて発表しているというところでございまして、佐賀県内においても数件ではございますけど、そのやり取りを行っているところでございます。

それから働くというところに関して、やはり日本語が難しくてそれで労働関係のトラブルがあってはいけないとか、または工場で働く上で機械の操作が分からなくて怪我をされたりということがないように、日本の法律を英語とかポルトガル語とかいろいろな複数の言語に訳したパンフレットを作っております。それで外国から来られた方にはある程度、安心して働けるよう取組んでいるところでございます。また労働問題について相談したいという場合につきましては、それぞれの母国語で相談を受けられるような体制を組んでおりまして、例えば佐賀県にその母国語の言葉が分かる人がいなかったとしても、全国ネットワーク、全国組織でございますので、その母国語が分かる相談員がいる労働局と連携をとりまして、そこの相談員を介して相談を受けるという対応をとっております。労働局が手を着けられない、所管していなくて踏み込めないという部分は、その所管をしているところに連絡をとって、場合によっては合同で対応するという対応を行っているところでございます。

○早川会長
以上の御説明でよろしいですか。

○板橋委員
ありがとうございました。
詳細な説明で大変分かりやすかったと思うのですけれども、外国人のお子さんに関しては、お子さんということは保護者がいるわけですけれども、今、地方といいますか各日本全国の教員養成学部というのは何か少子化に合わせて、適正な規模ということを厳しく言われているところがありますけれども、一方で大方の社会の見方と異なって少子化と逆行するかたちでいろいろな諸事情で大幅な教員不足というようなことが起こっています。その中で次第に大きな要因になるだろう考えているのは、外国人のお子さんの増加ということです。特に日本語が話せないという方がいらっしゃるのですけれども、適正規模という時に、どちらかといえば少子化で規模を縮小すべしという圧力の方が大きい訳ですけれども実際はなかなか縮小できない、逆に現状維持をしないといけないというところが文科省でありますとか、外務省でありますとか、その辺でもある意味一致している考え方というところがあるのですけれども、その時の現状把握の数字等について、特に佐賀県内でどの程度そういう大人の方、もしくはお子さんがいるのかで、結局登録というか、正式な把握ができない方もいらっしゃると思うので、そういう数を含めた見込等を、もし数として何らかの形で教えていただけるようなことが今後できればそれをきちんとデータとして、根拠の資料として挙げて適正規模ということを考えさせていただけるので、是非その点もよろしくお願いしたいと存じます。私からは以上です。

○早川会長
あと最後に、先ほどの板橋委員からは御意見ということでよろしいでしょうか。

○高橋労働基準部長
働き方改革、の件があります。

○早川会長
そうですね、最後働き方改革のノウハウのベストプラクティスを共有できないかという点ですね。

○高橋労働基準部長
まずベストプラクティス企業なのですけれども、こちら「ベストプラクティス企業」とは何かと申しますと、地域において長時間労働の削減に向けて積極的に取組んでいる企業の事をそのように呼んでおります。なぜベストプラクティス企業への訪問を行っているかと申しますと、11 月の過重労働解消キャンペーンの一環として労働局長がベストプラクティス職場を訪問して長時間労働の削減に向けた取組例を収集して、その上で幅広く取組を紹介すると、紹介することによって過重労働解消に向けた機運の醸成を図るために行っております。それでベストプラクティス企業訪問ですが、平成 28 年度から実施しております。企業に訪問させていただき、意見交換といいますか、例えば働き方改革に取組んだきっかけとか、また年次有給休暇取得促進に向けた取組みとか、効率的な業務遂行のための取組、また働き方改革に取組んだ効果とかそういう意見交換の内容は佐賀労働局のホームページに、２年前の部分は確実に載っていると思うのですけれども、訪問させていただいたやり取りを労働局のホームページで紹介しております。また厚生労働省本省の労働基準局という部

署において、時間外労働削減の好事例集というのを作成しておりまして、こちら厚生労働省のホームページにアップされているものもあります。佐賀労働局といたしましてもこういう好事例を含めて働き方改革に取り組んだ効果とか、そういう内容をまた広く周知していきたいと考えております。以上でございます。

○早川会長

ありがとうございました。

他の委員の方御意見・御質問等ございましたらいかがでしょうか。

特に御意見がなさそうですので、これをもちまして「新型コロナウイルス感染症に関する取組及び令和２年度佐賀労働局重点施策の取組状況」についての審議を終了いたします。

続きまして「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃」について審議を行います。

担当の労働基準部長から御説明お願いいたします。

○高橋労働基準部長

私から佐賀県婦人既製服製造業の最低工賃についてご説明させていただきます。資料の方は資料２－１「佐賀県婦人既製服製造業にかかるまとめ業務にかかる委託状況の実態調査について」と、資料２－２「繊維工場をとりまく状況」、この２つの資料で御説明させていただきます。

では、資料２－１の１ページ目を御覧下さい。まず最低工賃でございますが、家内労働法において委託者から家内労働者に支払われる工賃の最低額を定めたものでございますが、佐賀県においては本日審議していただく婦人既製服製造業の最低工賃の１件のみでございます。１ページ目の項目１に記載させていただいておりますが、最低工賃につきましては原則として３年をめどに委託者・家内労働者の実態を把握する、労働局で実態調査を行って、見直しまたは改定すべきとか、廃止とかそういうことを検討しているところでございます。この佐賀県婦人既製服製造業にかかる最低工賃については直近の改定といたしましては平成 12 年度に改定を行っております。その後、直近では平成 28 年度に実態調査を行って審議していただいた結果、諸般の理由から改定が見送られている状況でございます。諸般の理由といたしましては１番大きいのは縫製工業を取り巻く状況が厳しいということでございました。今般、この婦人既製服製造業にかかる最低工賃について実態状況を把握して、改定の必要性を判断する事を目的として実態調査を実施しました。

項目２に調査の概要を記載しております。まず(1)調査の対象となる事業場ですが、県内において外衣シャツ製造業を営む事業場のうち婦人既製服を製造し、かつ、家内労働者を有する事業場、または当該事業場から委託を受け婦人既製服製造業に従事している家内労働者となります。(2) に調査対象事業場数及び回収数ですが、今回いろいろ調査した結果、調査対象事業場数が 11 事業場でございまして、こちらに実態調査を送らせていただき 11 事業場全てから回答をいただいたところです。(3) 調査対象、家内労働者数及び回収数ですが、調査対象家内労働者数は 84 人おられまして、そのうち 52 名の方から回答をいただいたところでございます。(4) 調査の概要でございますが、資料の７ページ以降で説明をさせていただきます。

まず、７ページの項目１佐賀県内における工賃額と家内労働者数でございますが、こちら委託者数は 11 事業場、家内労働者数 84 人でございます。こちら前回の調査平成 28 年度は委託者数が 20 事業場でしたので、かなり事業場が減少した状況が分かりました。また、今回の調査で工賃額、委託者全体の総工賃額１ヶ月あたりが約 160 万円、また１人あたりの工賃額１ヶ月あたり 18,935 円でございまして、前回調査の総工賃額が約 223 万円でしたので委託額も減少している状況が今回分かったところでございます。次に項目２の委託者別

家内労働者数の割合でございます。こちら委託者数は 11 事業場ございますが、この 11 事業場のうちA社・B社この２事業場の家内労働者数の全体で 60%を占めており、寡占状態ということが見られたという状況でございます。少し表の方からラインが 50%ちょっと切れているのですけれども、実際はA社B社で足すと約 60%を超えております。資料が間違っておりましてすみません。

続きまして資料 10 ページ目を御覧下さい。婦人服の最低工賃でございますが、左側の工程を記載しておりますが、見返し端まつりとかボタン付けなど 18 の工程でそれぞれ最低工賃が定められております。資料の少し見づらいのですが、太い実線があるのですけれども、こちら太い実線は工程ごとの最低工賃額のラインでございます。見方といたしましてはこの太い線より左側にある数字、こちらの数字については最低工賃未満の委託数となります。18 工程のうちこの最低工賃未満になっているものが５工程あるということが今回の調査で分かったところでございます。なお、仮に全ての工程において最低工賃１円上げた場合、この太線のラインが右にずれることになりますが、そうなりますと 18 工程うち９工程で最低工賃未満が発生することになり、最低工賃未満ないし、最低工賃付近で働いている家内労働者が多いということが今回の調査で分かりました。

資料戻りまして９ページ目に委託者からそれぞれ意見をいただいております。委託者からの意見といたしましては、上から４つ目ですが、「昔、家内労働者が行っていたボタンのホールカットなどは今機械化されており、家内労働者に依頼する仕事自体が減っている。」とか、「家内労働に出す仕事も年々減少しており、最低工賃がこれ以上上がったら家内労働に出さずに、海外を含む他のメーカーに発注せざるを得ない。」などの意見がございました。

続きまして資料 12 ページ目をお開き下さい。家内労働者の調査結果でございます。今回の調査でございますが、項目１の年齢、階級別、経験年数階級別家内労働者数でございますが、60 歳以上の家内労働者が多く、非常に家内労働者の高齢化が進んでおります。また、２番目の平均年齢及び平均経験者数でございますが、平均年齢 62.4 歳。こちら平成 28 年度実態調査を行った際、平均年齢は 58 歳程度だったので、そのまま４年後の実態調査でございますが、平均年齢も４歳そのままずれたようなかたちになっております。３番目の就業形態ですが、全員が内職者であることが今回分かったところでございます。

資料 13 ページ、14 ページにつきましては、工程別工賃並びに平均就業時間とか、１時間当たりの工賃額を算出した資料を付けております。

資料 15 ページ目に今度は家内労働者からいただいた声を載せております。家内労働者からの声といたしまして、「時間がかかる割に安い。」、「もう少し工賃を上げて欲しい。」という声や、また、「今のまま内職ができればいいと思っている。」、また、「自由な時間に働けるのでとてもありがたい。」などの声をいただいたところでございます。以上が調査結果の概要でございます。

続きまして資料２－２、繊維工業を取り巻く状況についてご説明させていただきます。まず資料１ページ目、２ページ目でございますが、こちら繊維工業の事業場数及び常用従業者数等の推移をまとめたものです。平成２年から平成 29 年までの統計を載せております。こちら佐賀県における繊維関連事業場数及び常用従業者数でございますが、まず事業場数は平成２年、１番上段でございますが繊維工業 234 事業場ありましたが、１番下段平成 29 年度には 70 事業場と大幅に減少しております。その理由といたしましては、廃業あるいは海外に生産をシフトさせていることなどが考えられるところでございます。常用従業者数も平成２年から平成 29 年にかけて大幅に減少しているところでございます。

続きまして資料３ページ目、地域経済の概況・付加価値・従業者規模でございます。付加価値の状況の資料でございますが、こちら資料の右側といいますか、横表の少し細かくて恐縮なのですけれども、産業名称別にそれぞれ業種を書いておりまして、それを佐賀県・全国

で比較したものでございます。上から３行目に繊維工業がございますが、繊維工業の佐賀県の１番右側の労働生産性でございますが、繊維工業の労働生産性が 470 万円で、県内の製造業において、なめし革同製品・毛皮製造業に次いで２番目に低い状況となっております。

続きまして資料４ページ目、地域経済の概観、産業別雇用者数平均賃金でございます。こちらも１人当たりの現金給与総額などのデータでございます。こちらの右側の表で、上から３行目にある繊維工業があるのですけれども、１人当たりの現金給与額佐賀県でございますが、こちら 221 万円と業種で最下位という状況になっております。

続きして資料５ページ目でございますが、「デフレ経済下で起きた国内アパレル産業の衰退・国内製造の空洞化」の資料でございますが、経済産業省で作られた資料です。1990 年と現在 2014 年でございますが、1990 年当時と 2014 年を比較した利益配分のイメージでございます。1990 年のところで製品販売価格 4,000 円だったものが 2014 年では同じ物が製造販売価格 2,000 円ということで半分になってしまっています。2,000 円でしか売れないイメージでございます。つまり製造工程で出る利益率が 1990 年と 2014 年で比較すると 2 分の１に圧縮されている、繊維業界の非常に厳しい状況を表したものでございます。

資料６ページ目でございますが、最先端の機器の導入による作業の自動化が進み、単純労働力の削減が可能にということで、まず、高機能ミシンでございますが、自動ボタン着け機が熟練工の手作業の５分の１の作業時間で完了する等、熟練工でしかできなかった作業が機械を使うことで簡単に可能になっている状況でございます。場合によっては海外にシフトした方がコストが安くなることもあり、家内労働者が機械に置き換えられる、あるいは工場自体なくなってしまうような懸念を生じるところでございます。

以上が資料２－２の説明でございます。また、実態調査を行っていく上で、新型コロナウイルス感染症の影響について、委託者の方にお聞きしたところ、受注が減少したために雇用調整助成金を活用して何とか従業員の雇用を維持している状況、また、家内労働者への委託料が減少している状況なども確認できました。今回の実態調査の結果や繊維工業がおかれている状況を踏まえると、資料２－１の 10 ページにある作業工程の表がございますが、こちら作業工程の表で個別の工程労働を見ますと、例えば工程のスナップ付けでございますが、表の右の方に平均という欄と前回調査平均という欄と現行の最低工賃額という欄がございます。スナップ付けにつきましては、前回の調査平均では 26.80、今回の調査の平均では 29.92 と現行の最低工賃 11.0 なので、最低工賃を上回るとともに、前回調査を上回るものもございました。同じくプリーツ付けも上がっております。この上がった要因といたしましては、例えば委託者が廃業して、低額の工賃が委託していたものが減少したとか、もしくは作業内容の技術困難度が上がったため工賃が高くなったのか、今回要因が明確でないためこの調査結果をもって工賃額の改定を判断することはなかなか困難と考えました。

２点目として、家内労働者の方々、企業で就労できない高齢の方も多く、現状を望む声等もかんがみて、最低工賃の引き上げを行うことが最善の策であると必ずしも言えないのではないか。

３点目として、繊維産業は、海外製品の流入や生産の海外移転など、価格低下が進行している現状であり、最低工賃を引き上げて、製造原価を引き上げることで委託者が家内労働者に委託する業務量自体が減少することにより、収入が減少することが危惧されることなど、労働局といたしましては今回の最低工賃の改定は見送らざるを得ないと考えているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○早川会長

説明ありがとうございます。

ただ今説明がありました佐賀県婦人既製服製造業最低工賃につきまして、委員の皆様方から御質問や御意見等ございましたらお願いいたします。
はい、お願いいたします。

○俣野委員
詳細な御説明ありがとうございました。連合佐賀で副会長をしております俣野と申します。
今程、ルール御説明いただきました実態についてはよく理解したものでけれども、その上で申し上げたいと思っておりますが、私としては改定に向けた議論はすべきだと考えております。強く考えております。
ポイントは２つかなと思っているのですけれども、当然この方達が雇用労働者ではないということは十分理解はしておりますけれども、やはり御説明いただいた実態を見た時のそもそもの絶対水準の低さというのは、はっきり言えるのだろうと思っています。家内労働者であろうと雇用労働者であろうと、提供している労働は当然、然るべき価値を持つべきものであって、そういうことに照らした時にこの額の低さというのは、私は放置すべきではないと思っています。それが１点目。絶対水準が低いということですね。
もう１点は平成 12 年以降何ら改定をしていないということであります。もちらんこの間経済情勢いろいろありましたし、雇用労働者を取り巻く環境あるいは賃上げ等も含めていろんな動きがこの 20 年間ありましたけれども、やはりこの 20 年間全く手を着けていないということについては問題なしとはできないと考えております。以上２点で今回改正に向けた議論をすべきだということで意見を申し上げます。以上です。

○早川会長
俣野委員、御意見ありがとございます。
まとめて御意見を伺った方が良いかと思いますので、他の委員から御意見ありますでしょうか。
では先程の俣野委員からの今回改定に向けて議論すべきではないか。理由は絶対水準が低い、２つ目には平成 12 年以降改定していないという状況をかんがみて改正に向けた議論をすべきという御発言でございましたけれども、以上について事務局の方から御意見等ありますでしょうか。
事務局の先程の御説明の概略を見ると、１つは最低工賃を上げることによってさらに委託数が減り、家内労働者の最終的な収入が減るのではないかという危惧もあったかとは思います。両方それぞれ重要なファクターだと思いますけれども、他の委員の方で御発言・御意見等ありますでしょうか。特にありませんか。どうぞ板橋委員お願いいたします。

○板橋委員
少し感覚的な意見になってしまうかもしれませんけれども、この説明に職場の方にお出でいただいた時に少し申し上げたのですけども、その実態に対してその対応するということ以外に地域として産業として残るべきものなのかどうなのかということを、こちらの方のこの会議で考えるべきことではないかもしれませんけれども、技術的なことであるとか、産業自体がなくなるかもしれないということについて、どう考えられるのかということも１つの重要な決定の要因かと思います。残すべきであるということであれば、諸事情を考えて改定も含め考えていくべきであって、減っているからでありますとか、例えば経営をされている側の事情でということであれば、もう少し指導的といいますか、方針としてこうなのでとか、あと機械に取って代わられるからという部分についても、それは時代の流れとして

仕方がないところかもしれませんけれども、外国等のいろんなテレビ番組等を観ておりますとその場合にそういった仕事をされていた方が、その機械が導入された時に、その技術的な知識や技能をいかに、取って代わられる機械と共存していくような、いかに労働形態を違うふうに関連する形で働くべきか、というところをケアするようなことでありますとか、そういうことも含めて考えていただかないと、そのうちに無くなってしまって何も無くなるということであったり、この仕事に携わられている方が、仕事が無くなってしまったからということで、では別の何かをといった時に急に対応できないでありますとか、やはりその人でありますとか産業そのものの目に見えない部分といいますか、そこの部分をどういうふうに考えられるかというところも非常に重要な要素ではないかと考えます。以上です。

○早川会長

ありがとうございます。

板橋委員からは技能承継も含めた産業政策としてどう考えていくかといった御意見かと思います。

他の方からはいかがでしょうか。はい、お願いいたします。

○福島委員

今までのこの経過を見ますと先程も委員からもあったのですけれども、どんどん高齢化しているので、あと 10 年ぐらいしたらこの人達が全部廃止というか、引退してしまって、この産業自体の受け皿が、労働者がいなくなってしまうのではないかという感じがしたのですけど、それはそれで自然に軟着陸といいますか、させるような、これ以上余り掻き回さないでこのまま徐々に無くなっていくことを、その方が今関わっている人達にとっては衝撃が少ないので、ゆっくり消滅させていこうというお考えだったらこのままでもいいのかなと思うのですけれども。

他方で機械化とかあったのですけれども、例えば仕事の受注先が地元の学生服とか制服とかの、それに関わるお仕事だったら、別に少しくらい単価を上げたからといって別に無くならないのではないかなという気もするので、この大手のアパレルメーカーとかに卸すお仕事としてされているのだったら、外国に取って代わられるなという感じもするのですけど、例えばそれが現在の小中学校・高校とかの制服とかであったら、上げてもいいのではないかという感じがします。

○早川会長

ありがとうございます。

福島委員からは従事者の高齢化に伴い産業の自然な推移を見て行くのか、あるいは制服など国内において常時需要があるようなものであれば、最低工賃を上げたとしてもそれほど影響は及ばないのではないかという御意見だったかと思います。ありがとうございます。

今日事務局の方でこれに対しての腹案はお持ちでないということでよろしいでしょうか。

そうしますと今日ここでどうするかということは、私からの提案なのですけれども、本日この会議において委員の皆様からの御意見を受けたということを事務局の方で受け止めていただいて、確か３年に１度の機会での改定の検討だったと思うのですけれども、場合によっては３年を待たず家内労働部会の方から現状に合わせた提案をいただくということで、俣野委員に全て御賛同いただけるかわからないのですが、本日の時点では、本年度の改定は据え置きとさせていただきつつ、しかし場合によっては次の改定を考える３年まで待たずに、部会から提案を挙げていただくと言ったような処理方法は妥当でしょうか。

○高橋労働基準部長
　委員からの御質問に対して説明させていただきます。
　まず、最低工賃なのですけれども、以前、佐賀県は婦人服の他に男子既製服、陶磁器で、３つありました。男子既製服については平成 27 年、陶磁器については平成 29 年に廃止となりました。廃止した理由は対象者が 0 となったことによります。全国でもこの最低工賃ついては、改定、あと廃止について議論しておりまして、１つの考え方といたしましては、適用される家内労働者数が 100 人未満に減少した際､将来に増加する見通しがない場合等、総合的に検討し廃止することを含めて検討するということになっております。ただ、佐賀県については男子既製服も陶磁器もいらっしゃる間は最低工賃を継続する、いらっしゃらなくなったら廃止するというかたちで今まで来たところでございます。婦人服についても今回、労働局にとしましては、廃止することは全く検討しておりません。それと補足ですが、委託者からの意見の一部でございますが、委託者が家内労働者に委託するにあたって、「うちの家内労働者は 80 歳前後の年齢で昔から依頼しているので現在も依頼している。」とか、「家内労働者の仕事は自社工場でも可能であるが家内労働者 60 歳前後の方が多く、家にいて仕事がしたいとのことで今まで委託している。」と、昔からの付き合いでやっているという声もございました。
　それと実態調査につきましては原則３年を目処に実施しているところでございますが、今回コロナの関係とかいろいろな通常と異なる部分も多くありましたので、会長が御提案されました、例えば来年もしくは２年後にもう１度実態調査をやってみてまたその状況を踏まえて、今度家内労働部会で検討するという方法はあるかと考えております。以上です。

○早川会長
　ありがとうございます。
　俣野委員、先程の基準部長からの提案はいかがでしょうか。

○俣野委員
　会長から言っていただいた３年を待たずに議論するということが具体的にどう担保されるのかを確認したいと思います。そしたらまたこのあと３年間このままになるという可能性が極めて高いので、その３年を待たずに実態調査を行うことを、しっかり担保していただきたいと私は思います。

○早川会長
　ありがとうございます。
　先程労働基準部長からは実態調査をやってみるということが１つの例示として挙げられたかとは思うのですが。

○高橋労働基準部長
　承知しました。コロナの状況を考慮することとなりますが、来年、実態調査を実施する方向で検討して行きたいと考えております。
○俣野委員
　恐らく実態調査だけやっても今回と一緒だと思うのですよ。ですからそれは少し違った切り口で実態調査をされるということですか。

○高橋労働基準部長
　今回、コロナ禍の状況を踏まえ、委託者や家内労働者の現地に伺って状況を確認するとか

そういうことができませんでした。今度、実態調査を行う時にはもう少し数多くの委託者・家内労働者の現場を見て状況をしっかり把握していきたいと思います。また、今回準備できませんでしたが、全国他の県でも婦人既製服、婦人服とか名称が異なるのですけれども、おそらく 16 都県あります。他県の状況を調査して、いろいろデータを揃えて家内労働部会で説明させていただければと考えております。以上です。

○俣野委員

1 回確認なのですが、次なる実態調査を行う時にこういうことは可能ですかね。専門部会を開催して、その事務局だけではなく専門部会として実態調査を行うということは可能ですか。

○高橋労働基準部長

実態調査の項目は本省が作成して、全部統一的な項目になっておりますので、実態調査の項目を変えるのは難しいかもしれませんが、実態調査を行う前に家内労働部会を開いて、例えばこういうポイントを確認してください等、検討することはできると考えます。

○俣野委員

是非その辺を御検討いただきたいと思います。

○早川会長

よろしいですか。ありがとうございます。

私から少し付言させていただきますと、佐賀においては事業所が 11 事業所で 2 事業所がその中の 6 割をシェアしているということですので、最低工賃という最低基準をどうするのかということもありますが、企業に対して指導というか、指導という言い方をするかわかりませんけれども、企業自らで工賃を上げるような方向に比較的誘導しやすいのではないかと思われます。県の中での事業者数が少ないので、次の実態調査においてそういった企業に対して、業界を巡る状況は厳しいなかではありますけれども、もし可能であれば企業の中で改善していただくことによって、次の議論がしやすい状況が生まれるかとは思います。またそこに期待したいと思います。コロナの中で事業主も大変な状況でございます。今回はコロナの情勢もありますので様々な御意見ございましたけれども、改定を見送ることとし、ただし、先程条件がありましたが来年度におきまして適切な時期に実態調査を加えていただいて、また新たに部会を経由して、この審議会の場所で検討できるようにさせていただければと存じます。そういうことで俣野委員よろしいでしょうか。

○俣野委員

はい、よろしくお願いします。

○早川会長

ありがとうございます。ありがとうございました。

それでは以上を持ちまして佐賀県婦人既製服製造業最低工賃についての議題を終わりにさせていただきます。

次に議題その他について事務局より何かございますでしょうか。

○事務局

ございません。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

それではこれを持ちまして本日の議事は終了させていただきます。事務局においては各委員からの御意見等を踏まえて行政運営に当たっていただければと思います。本日は長時間の御審議ありがとうございました。皆様の御協力に大変感謝申し上げます。ありがとうございました。

尚、本日の議事録の署名について私と労働者側委員から宮崎委員、そして使用者委員から平野委員にお願いいたします。それでは事務局に進行をお返しいたします。

○事務局　雇用環境・均等室　貞木監理官

早川会長、今日の議事の進行ありがとうございました。

議員の皆様におかれましては長時間の御審議、誠にありがとうございました。本日の貴重な御意見を今後の行政運営に取組んでいければと考えております。

次回の審議会でございますが３月の中旬ごろの開催を予定としております。改めて日程の調整の御依頼をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

また議事録の署名につきましては後日事務局の方からお持ちいたしますので確認の程よろしくお願いいたします。

本日の審議会はこれを持ちまして閉会といたします。本日はどうもありがとうございました。

会　　長

労働者委員

使用者委員