

令和5年度第2回佐賀地方労働審議会

- 1 日時 令和6年3月21日(木) 14:30~16:30
- 2 場所 佐賀第2合同庁舎 3階共用大会議室2
- 3 出席者
公益代表：石川委員、高木委員、早川委員、福島委員
労働者代表：石隈委員、草場委員、新家委員、東島委員、松尾和寿委員
使用者代表：小林委員、西岡委員、野田委員、平野委員
労働局：重河労働局長、川邊総務部長、鈴木雇用環境・均等室長、
和田労働基準部長、白仁田職業安定部長
- 4 議題 (1) 令和6年度佐賀労働局行政運営方針(案)について
(2) 令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況(令和6年1月末現在)
について
(3) 佐賀県婦人既製服製造業最低賃金について

○事務局 井上雇用環境改善・均等推進監理官(以下、井上監理官)

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和5年度第2回佐賀地方労働審議会を開会いたします。

私は、雇用環境・均等室の井上と申します。どうぞよろしく申し上げます。では、着座にて失礼します。

まず、配布しております資料の確認でございます。資料1-1として、令和6年度佐賀労働局行政運営方針(案)、資料1-2として、令和6年度佐賀労働行政のあらまし(案)、資料2、令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況(令和6年1月末現在)、資料3、佐賀県婦人既製服製造業最低賃金について、ほか机上配布となっております。不足がありましたらお持ちしますので、お知らせください。

次に、席上のマイクはスタンドから外さないでご使用いただき、スイッチは切らず、常時オンの状態としてお願いいたします。

前回11月に開催しました、第1回の審議会以降、委員の交代がございましたので、新たにご就任いただきました委員をご紹介します。

本日はご欠席でございますけれども、労働者代表の石橋委員の後任で、南川千晴委員が就任されております。

なお、委員の皆様のお名前等につきましては、時間の都合もございましたので、お手元の「委員名簿」をもってご紹介に代えさせていただきます。

続いて、本審議会の定足数のご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、地方労働審議会令第8条において、「審議会は、委員の3分の2以上又は公益代表委員、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、議決することができない。」と規定されております。

本日は、公益代表委員の「江崎委員」、「澤野委員」、労働者代表委員の「南川委員」、使用者代表委員の「福母委員」、あと、「松尾委員」が現在のご欠席でございますけれども、テレビ会議システムにより、ご出席の使用者代表委員の小林委員を含めまして、委員18名のうち13名のご出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、議事進行を早川会長にお願いいたします。

○早川会長

会長の早川でございます。

本日は、佐賀地方労働審議会を招集しましたところ、委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中ご出席いただきまして誠に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ご協力を賜りますよう、どうぞよろしく願いいたします。

なお、本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規定第5条により公開となりますので、ご承知おきをお願いします。

それでは、お手元の次第に沿って議事を進行いたします。

次第2、佐賀労働局長のあいさつに移ります。重河局長、お願いします。

○重河局長

本日は、お忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。

また、日頃から私ども労働局の行政運営に大変ご理解とご協力を賜りましてありがとうございます。

11月の第1回の審議会におきましては、今年度の佐賀労働局の運営につきまして、上期の実績をご報告させていただきまして、下期の行政運営へのご意見等を賜ったところでございます。

本日は、令和6年度、来年度の行政運営方針案などについてご審議をいただく予定でございますが、案といたしましては、継続的な成長と分配の好循環の実現などに向けまして、まずは最低賃金、賃金の引き上げに向けた支援、その次にハローワークのマッチング機能強化、人材確保支援、その他、いろいろございますけれども、そういったものに取り組みまして、求職者、労働者、また事業主、皆様の期待に応えていきたいと考えております。

さらに、今年の秋ごろになりますけれども、フリーランスと事業者間取引の適正化に関する法律というものがスタートする予定でございますことから、この法律の施行に向けた取り組みも含め、しっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

私どもの取り組みを効果的に進めるためには、この行政だけの考えというよりは、さまざまなお立場の委員の皆様からご意見をいただくということがとても貴重だと思っております。

本日は、案につきまして、概要版でありますあらましの方でご説明をさせていただき、また、ご意見を頂戴したいと思っております。

私どもといたしましては、労働局、また監督署、ハローワークにおきまして、本日はいただきましたご意見を踏まえた行政運営を1年しっかりと進めてまいりたいと思っております。

今日もどうぞよろしく願いいたします。

○早川会長

重河局長、ありがとうございます。

それでは、次第3、議題1「令和6年度佐賀労働局行政運営方針（案）」についてご審議いただきます。

まず、事務局から説明を受けたいと思います。

なお、ご意見・ご質問等は、「質疑応答、意見交換」の時間を設けますので、後ほど一括してお願いします。

それでは、初めに、雇用環境・均等室長、説明をお願いします。

○鈴木雇用環境・均等室長

皆さん、お疲れ様です。雇用環境・均等室の鈴木でございます。

私からは、雇用環境・均等行政の施策について、時間も限られておりますのでポイントを絞って、資料のあらましをもとに説明をさせていただきたいと思っております。

それでは、着座にて説明をさせていただきます。

令和5年11月2日に閣議決定されました、デフレ完全脱却のための総合経済対策においては、現在、全国加重平均1,004円となっている最低賃金を、2030年半ばまでに1,500円を目指すこととされておりますが、これを受け、佐賀労働局における行政運営方針におきましても、最低賃金、賃金の引き上げに向けた支援の推進等を冒頭に掲げております。

それでは、あらまし2ページをお開きいただければと思います。

ご承知のとおり、佐賀県最低賃金は900円となっているところ、令和6年度においても最低賃金引き上げは重要な課題となります。

私どもといたしましては、県内の事業者が事業場内最低賃金を引き上げるための支援としてこれまでも行ってまいりましたが、業務改善助成金の利用促進を一層進めるとともに、佐賀働き方改革推進支援センターと連携に努めてまいります。

なお、労働基準監督署においても、定期監督などで最低賃金法をはじめ労働基準法令の違反については是正指導を行っていますが、その際に、賃金引き上げに向けた支援策の紹介など、きめ細やかに対応してまいります。2ページ中頃には、新しく適用されました佐賀県最低賃金と産業別の最低賃金を記載させていただいております。例年では、7月頃より審議がスタートいたしますが、引き続き、経済情勢、地域の実情を踏まえ、真摯な議論が進むよう取り組んでまいります。先ほど説明した総合経済対策で、賃上げの促進に向けて非正規労働者の待遇の改善を図るため、同一労働・同一賃金の遵守を一層徹底するとされております。労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給、賞与の差の根拠の説明が不十分な企業について、文書で指導を行い、事業主に対応を求めるなど、その施行を徹底し、雇用環境・均等室における効率的かつ効果的な報告徴収につなげ、正社員と正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を確認した場合には是正等を行います。また、いわゆる年収の壁を気にすることなく働くことができるよう、新設し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、助成額を大幅に拡充した正社員化コースの活用促進などを通じて、非正規雇用労働者の処遇改善にしっかり取り組んでまいります。

続きまして、あらまし7ページ、第5、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりをおめぐりください。少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限活かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて、多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要です。令和5年5月に交付されたフリーランス新法については、その施行は令和6年秋頃を予定しており、フリーランスの方と企業等の発注事業者の間の取引の適正化、フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としています。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス新法の周知啓発及び履行確保を図る必要があります。令和5年度は、発注事業者向けの説明会や各関係機関に周知の協力依頼をするとともに、関係機関の広報誌への記事の掲載、県内主要各駅にポスターの掲示、また、確定申告時に税務署庁舎内にポスターの掲示、リーフレットの配布を行うほか、労働局ホームページ内の動画による新法の紹介を行ってきました。令和6年度においては、あらゆる機会をとらえて、フリーランス事業者間取引適正化法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からのフリーランス事業者間取引適正化法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応いたします。フリーランスから発注事業者との契約のトラブルについての相談があった際には、引き続き、フリーランストラブル110番を紹介するなど、適切に対応いたします。さらに、フリーランス新法施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申し出内容を聴取し、発注事業者に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保

を図ってまいります。

あらましの8ページ、(2)以降になりますが、勤務時間限定正社員等多様な正社員制度について、事例の提供等による導入支援、適正な労務管理下におけるテレワークの推進、勤務間インターバル制度導入促進支援、選択的週休3日制の普及促進のための支援などに取り組み、法定部分だけではなく法を超える部分についても周知、活用促進を図り、魅力ある職場づくりに取り組んでまいります。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

○早川会長

ありがとうございます。

続いて、職業安定部長よりご説明をお願いします。

○白仁田職業安定部長

職業安定部長の白仁田と申します。日頃から職業安定行政の推進につきましてはご理解とご協力をいただきまして誠にありがとうございます。

それでは、説明につきましては着座にて失礼いたします。

資料については引き続き1-2になりますが、戻って申し訳ありませんが、ページとしては3ページの下の2の、ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援からご説明をさせていただきます。

まず、この2の項目ですが、県内の雇用情勢につきましては、構造的な生産年齢人口の減少により、有効求人倍率が1.3倍台以上で推移していき、多くの職種で人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しているような状況にあります。

(1)の、ハローワークにおける求職者支援・求人充足サービスの充実につきましては、こうした状況を踏まえてハローワークが公的職業紹介機関として利用者から求められる役割・機能を果たせるように、後ほど出てきます多様な人材の就労、社会参加の促進を含む求職者の就職支援、それから、求人者に対して求人条件の緩和であったり魅力ある求人の作成支援等に取り組むことによりまして、求職者と求人のマッチングを促進していきたいと考えております。

それから、(2)の項目になりますが、人材確保対策コーナー等における人材確保支援につきましては、医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野については特に求人倍率が高くなっておりまして、より人手不足感が深刻な状況にあります。今年度の取組状況につきましては、資料2の労働局の重点施策の主な取組状況の6ページになりますが、こうしたいわゆる人手不足分野といわれる分野について、合同企業説明会の開催であったり、就職面談会、セミナー等々開催しまして支援を行っているような状況になります。こういった各種イベント等の開催によって、2月末時点になりますが、就職件数及び求人の充足数ともに昨年度を上回る実績となっております。来年度も引き続きこうした支援を実施していきたいと考えております。

それから、資料の1-2に戻りまして、4ページの(3)以降になりますが、その他紹介手数料が高額とされる有料職業紹介事業者への指導監督であったり、(4)の求職者支援制度による非正規雇用労働者のスキルアップ支援、それから、(5)の地方公共団体等と連携した雇用対策の推進としまして、地方自治体等と連携協定等を結んでおりまして、そうしたものに基づいて、地域の実情に応じた雇用対策の推進に取り組んでいきたいと考えております。

それから、引き続きまして、3の個人がキャリアを選択できる社会の実現についてご説明いたします。昨年、閣議決定されました三位一体の労働市場改革の取組内容ということになります。柱が3つありまして、(1)がリ・スキリングによる能力向上支援ということになりますが、この内容としては、在職者等の労働者のキャリア形成／リ・スキリング支援として、県内の各ハロ

ワークにキャリアコンサルタントを常駐または巡回で配置し、相談支援を実施するほか、その次の丸のところになりますが、デジタル分野の職業訓練コースの拡充であったり、続いて、次のページになりますが、企業における人への投資の促進として、人材開発支援助成金の活用促進を図ってまいりたいと思っております。それから、(2) になりますが、個々の企業の実態に応じた職務給の導入になります。こちらについては、リーフレット等による周知・広報を行うことによって企業における導入を促進していく、このような取り組みを実施していきます。それから、3つ目の柱になりますが、(3) の成長分野等への労働移動の円滑化になります。まず1つ目の丸のところになりますが、職場情報を提供する「job tag」の周知であったり、企業の職場情報を提供しておりますしよくばらば等の利活用を促進することによりまして、求職者であったりとか、関係機関等の地域の関係者で利用されるように積極的な周知を図っていきたくて考えております。

それから、続きまして4になります。多様な人材の就労・社会参加の促進になります。この柱は、少子高齢化が進む中で多様な人材の活躍を促進することで労働力の確保等に努めていくような必要があると考えておりまして、求職者の態様ごとの支援策をまとめたものになります。まず、(1) につきましても、新規学卒者・若年者等ということになりますが、こちらは、ヤングハローワークを中心に、学校等とも連携して、巡回相談であったり担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施してまいります。それから、6ページに入りますが、(2) の就職氷河期世代につきましても、ハローワーク佐賀に設置しました専門の支援窓口などを中心に、求職者にあつた求人開拓等の取り組みを進めてまいります。それから、(3) の高齢者の関係につきましても、企業における70歳までの就業機会確保措置の導入促進であったり、2つ目の丸になりますが、ハローワークの専門の支援窓口における就職支援等に取り組めます。それから、(4) の障害者の就労促進になります。こちらについては、法定雇用率の段階的引き上げ等を内容とする改正障害者雇用促進法が今年の4月から施行されますので、これの啓発指導であったり助成金の活用等によりまして企業等において雇用率が達成できるよう支援を実施していくとともに、次の丸の7ページになりますが、精神障害者、発達障害者、難病患者などといった多様な障害特性に応じた就労支援についても取り組んでまいります。それから、(5) の外国人労働者の雇用管理改善につきましても、現在、人手不足の状況により外国人を雇用する事業所数というのが増加しているような状況にありまして、ハローワークによる事業所訪問等によって、適正な雇用管理に関する助言であったり援助を実施してまいります。

私からは以上になります。

○早川会長

ありがとうございます。

続きまして、労働基準部長、お願いします。

○和田労働基準部長

皆様、こんにちは。労働基準部長の和田でございます。日頃より労働基準行政の推進にご理解・ご協力賜りまして、この場をお借りして御礼申し上げます。

では、私の方から、お時間も限られていますので、簡単ではありますがご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

労働基準関係は、資料1-2のあらましの10ページをお開きください。あわせて資料2の重点施策の取組状況の18ページ、19ページもお開きいただけますでしょうか。

まず、資料1-2のあらまし10ページ、安全で健康に働くことができる職場づくりになります。誰もが安心して働くことができる職場環境を実現するために、私ども労働局と4つの労働基

準監督署では、管内の実情を各種情報により的確に把握するとともに、賃金の未払いとか著しい長時間労働など、労働者が適正な労働条件のもと安心して働くことができるよう、法令順守に向けた監督指導を取り組んでまいります。なかでも、過労死事案が発生した事業場、36協定未届事業場につきましては、労働者の健康確保の観点からも、適正に厳正な対処に取り組んでまいります。

今、お手元の資料お開きいただいている10ページの下の部分でございますが、来月から時間外労働の上限規制が適用猶予されておりました建設業、自動車運転者、医師の方に対しての適用がはいよいよはじまります。あわせてお開きいただいております資料2の18ページになりますが、14番の長時間労働の抑制の丸2つ目になります。今年度はいよいよ適用猶予の前年度でございましたので、佐賀県医師会、医療勤務環境改善支援センター、九州地方整備局、九州経済産業局、運輸局あと佐賀県等関係機関のご協力をいただきながら制度の周知に努め、オンラインも含めた説明会や個別訪問などを積極的に実施してまいりました。来年度、来月から早速適用がはじまりますので、今後も引き続ききめ細やかな支援に努めてまいりますとともに、労働時間の違反が認められる場合については厳格な指導を行ってまいります。19ページの中ごろでございますけれども、特にトラック運転者については、引き続き運輸局等と連携をしながら、労働局の中に設置いたしました荷主特別対策チームにおいて発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないことについて、労働基準監督署からの要請とその改善に向けた働きかけを行ってまいりました。今後も、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃、標準的な運賃を支払っていただくことについて周知に継続して取り組んでまいります。

続きまして、資料1-2あらましの1枚おめくりいただき11ページをお開きください。あわせて資料2の方は少し飛びますけれども22ページ以降をお開きいただければと思います。14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということでございまして、今年、令和5年度より5ヶ年計画で第14次労働災害防止計画をスタートさせて、来年度はその2年目になります。資料22に直近までの労働災害の発生状況をグラフにして書かせていただいています。この、いわゆる14次防は5年かけまして、その前の5か年と比較して死傷災害の削減、死亡災害の15%削減を目指して今年スタートしたところですが、資料には死亡者8名となっておりますけれども、最終的には9名になってございます。前の年の令和4年度は労働災害による死亡者4名でございましたので、今年は倍を超える死亡者が発生しております。大変厳しいスタートと、この14次防はなったわけですが、引き続き行政が旗を振りながら、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため様々な機会をとらえまして、安全衛生対策に取り組む必要性だとか意義とか、そういったものの周知啓発を行っていくとともに、労働安全衛生対策に取り組むということが各事業者の皆様にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスになるということを粘り強く説明させていただきまして、今後も積極的に周知啓発を図ってまいります。

なお、県内の事業場での労働災害は、会社の中での転倒であるとか、動作の反動、また無理な動作による怪我もしくは腰痛が多発して多数発生しています。加えて、人手不足により若い従業員の確保が難しく、実際には従業員の高齢化が顕著になっています。この傾向を踏まえまして、管内のリーディングカンパニーを構成員としました協議会、小売業と社会福祉施設の「+safe協議会」を今年は2回開催させていただきました。この「+safe協議会」では、企業における自発的な安全衛生活動の導入を支援する取り組みを実際に事業者の方々を加えた情報交換を行うことで管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ってまいります。

続きまして、あらましの13ページをお開きください。あらまし13ページの下丸になります。先ほど、説明さしあげましたとおり、労働基準監督署で長時間労働の疑われる事業場について監督指導を行っているわけですが、長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、医師による面接指導やストレスチェック制度、これらメンタルヘルス対策な

どの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に行われるように周知を行ってまいりました。その甲斐ありまして、ストレスチェック結果を集団分析した事業場というのは、令和5年では85.4%に実は上っております。来年度も引き続き周知指導等実施するとともに、独立行政法人労働者健康安全機構で実施していただいておりますけれども、産業保健活動推進助成金などについて利用勧奨を進めて、管内事業場、また管内の労働者の皆様の健康確保に向けて来年度も取り組んでまいります。

最後に、14ページをお開きください。14ページの(4) 労災保険給付の迅速適正処理についてです。お工作中的の怪我や仕事が原因による病気、通勤途上による怪我などは労災保険として認定をさせていただいているところです。先ほど、ご説明させていただきましたが、局や監督署でストレスチェックなどメンタルヘルス対策などに取り組んでいますけれども、仕事や職場内の問題がもとで生じる精神障害、精神疾患などが実は増加傾向にございます。引き続き、労災請求が寄せられた際には、私ども迅速・適正に処理に努めてまいりたいと思います。

簡単ではありますが、以上になります。

○早川会長

ありがとうございました。

それでは、質疑応答、意見交換に移りたいと思います。

これまでの説明等につきまして、どなたからでも結構ですのご意見・ご質問等がございましたらご発言をお願いします。

西岡委員をお願いします。

○西岡委員

中央会の西岡です。日頃より労働行政しっかり取り組んでいただきましてありがとうございます。

2点、お聞かせいただきます。1つは、外国人労働者の支援なのですが、先ほど、部長さんもおっしゃいましたとおり、人材確保の観点からすでに採用されて外国人の労働者を雇用されているところたくさんございますけれども、最近聞くのは、外国人の方を採用したいという意向が強いのを非常に感じているわけなのですが、外国人労働者の支援ということで昨年、企業を90件ほど回られていますよね、その管理の部分のご助言もあったかと思うのですが、その回られた中で、どういう状況だったのか、課題がどういうことがあるのかをもしわかればお聞かせいただきたいと思います。そして今年度、6年度、そういったことを受けてどういうふうに取り組みをされるか、そこをお聞かせいただければと思います。

もう1点は、支援情報の共有についてですが、少し聞くだけでも様々な支援をいただいているというのは非常にわかります。ただ、なかなか皆さんのところに届いていないという現状もあるものですから、周知啓発というのは言葉で言うのは簡単なのですが、来年に向けてこういういい情報をなんとか活用いただくように、どういうふうに取り組みをしていくのか、そこらあたりをお聞かせ願えればと思います。

○早川会長

はい、ありがとうございます。2つ目の支援情報の共有のご質問は外国人に関わらずということでもよろしいでしょうか。

○西岡委員

そうですね。

○早川会長

より広い意味での支援情報の共有ということですね。では、まず1つ目の外国人の雇用管理や、また採用に関して、これまで回られた企業の指導の中で発見された取組事例や、課題、今後の取組などをお話いただければと思います。

職業安定部長お願いします。

○白仁田職業安定部長

はい、着座にて失礼いたします。

まず、1点目の外国人労働者の関係になりますが、まずは就職支援という観点から言いますと、資料の2の12ページの方をご覧くださいましたら、上の方に(2)のハローワーク等における多言語相談支援体制の整備ということで、ハローワークにおきましては利用される外国人求職者に対して、自動翻訳などの機能を使った相談支援等を実施しているような状況になります。支援の状況については下の方に記載がありますが、求職申込件数が205件、それから相談件数が689件、紹介件数が160件、就職件数が49件というような状況になります。国内での就職支援という少し狭い観点になりますが、外国人労働者数が増加している状況にはありますが、特定技能であったり、技能実習というような転籍が現在制限されているようなかたちで就業されている場合が多くて、外国人求職者という意味では国内ではそれほど、県内ではそれほど件数が多いような状況にあります。ただ、求職登録などありましたら、相談等には適切に対応していきたいと考えております。それから、外国から人材を受け入れるという観点につきましては、ハローワークの方で現状何らかの支援策があるというような状況ではないのですが、民間の支援機関を活用されているような状況であると認識しています。

それから、雇用管理改善の関係につきましては、先ほど、西岡委員の方からお話がありましたように、11ページの方に、訪問件数の方がだいたい約92件、1月末までに事業所の方を訪問しているような状況になります。申し訳ありません、1つ1つの事例までは把握はしてはいたのですが、外国人雇用にあたって、例えばどのような配慮が必要であるとか、そういった点についてアドバイスとか助言等を行っているような状況にありまして、詳細な事例とかにつきましては、今、手持ちがございませんので、何らかの機会にご説明をさせていただけたらと思っております。

○早川会長

職業安定部長、ありがとうございます。

では、続いて2つ目の支援情報の共有の質問のご回答お願いできますか。

○鈴木雇用環境・均等室長

はい、2つ目のご質問ですね、情報の共有ということで、来年度に向けての良い情報を届けたい人に届けるための広報ということ、ご趣旨で、ご質問されたかと思うのですがけれども、労働局としましては、広報を重要視しておりまして、世の中には様々な情報発信がされているかと思うのですが、労働局の情報が他の情報に埋もれず、届けたい人に届くためには魅力的な情報と感じ取れるような、今までの広報に加えてさらに工夫をして、半歩先、一歩先に行くアイデアが必要だというふうに考えております。そのために、雇用環境・均等室の方が広報を、労働局の広報を担当しているのですが、広報に関する局内の総合的な検討を行うために、広報委員会というのを設置しておりまして、年間計画の策定ですとか、広報に関する労働局内の総合的な検討を行っております。今年度は、広報の新しい手法を検討して2つほど新しい取り組みをした

のですけれども、1つはYouTube等のデジタルコンテンツの活用を進めていくというのと、あともう1つは、定期的にプレスリリースというのを労働局でやっているのですけれども、プレスリリースした後に記者さんとかに取り上げていただくための効果的な書き方についての手法について研修を実施いたしました。これを踏まえて、令和6年度は研修で学んだ知識というのがありますので、広報に取り組んでいきたいというふうに考えております。YouTubeなんかですと、時間とか場所の制約もなく、広く県民の方との距離が近く、労働局の事業というのを効果的に認知度を高めることもできると考えておりますし、さらに、YouTubeを定期的に投稿することができれば、もたらせる効果というのは今以上に、より多く大きいというふうに考えておりますし、プレスリリースについても、最低限の好ましい書き方というのを理解して、これまで以上に、新聞にできるだけ取り上げていただいて、効果的に周知広報をしていくというふうに考えているところです。そのほかにも、もちろん労働局のホームページがありますので、そういったホームページももちろん活用しながらやっていきたいというふうに考えておりますし、アクセス数というのも、令和4年度160万件ということで、順調に増加しております、閲覧、どこのページが1番よく見られているのかということもチェックしているのですけれども、1番は入札状況が1番多く見られていて、2番目に見られているのがトップページです、労働局のホームページに入って1番最初のページ、やっぱり最初で目立つし、皆さん目にする機会が多いと思うのですけれども、そこが、トップページが2位というふうになっていることから、トップページを見やすくすることが重要だというふうに考えておりますので、そこでも、写真を取り入れたり、あと情報の掲載場所とか、効果的な、目立たないところに置いても誰も気付かないので、できるだけ気付いてもらえるようなところ、掲載場所を工夫したり、視認性の向上というのですか、そういったのとか、あと情報の鮮度、古い情報を載せたままにしないで、きちんと情報を更新していくといったことも重視しながらわかりやすい広報に取り組んでいきたいと考えております。

○早川会長

はい、雇用環境・均等室長、ありがとうございます。
西岡委員、以上の説明でよろしいですか。

○西岡委員

はい。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

私は、議長なのに発言ですが、西岡委員の先ほどの1つ目の質問とちょっと関連して、外国人の雇用・就労について意見を申し上げます。外国人雇用につきましては、現在政府が積極的に取り組んでおられるなか、佐賀大学でも、外国人の留学生の日本での就労支援について、文部科学省の「留学生就職促進教育プログラム認定制度」の認定を受けて取り組みはじめてところでございます。高度人材の佐賀企業の就職について、ご支援・ご協力をお願いしたいと思います。

また、3月15日に、技能実習制度を廃止して、新たに育成就労制度を作る法案が国会に現在提案されています。法律が成立した場合、3年以内の施行を目指すようですが、新たな育成就労制度のもとでは、一定要件の下で本人希望の転籍が可能になります。その本人希望の転籍においては、現在ある外国人技能実習機構に代わる、外国人育成就労機構というところと、ハローワークが連携して、職業紹介の支援をすることも盛り込まれております。監理支援機関が中心になってそうした転籍の支援をしていくこととなりますが、あわせてハローワークの役割も盛り込まれておりますので、令和6年度にはまだもう少し時間の余裕があると思われそうですが、法案が通りました

ら準備のほどをどうぞよろしく申し上げます。

○白仁田職業安定部長

技能実習制度を見直す法案が国会に提出されているという状況については承知しておりまして、見直しの検討の中で、ハローワークにおける転籍支援という内容が盛り込まれていることについても承知し、各ハローワークともその情報については共有している状況になります。具体的には法案が成立したあと、その施行に向けていろいろ準備が進められると思いますが、その中で適切に対応できるようなかたちでやっていきたいと思っております。以上です。

○早川会長

ありがとうございます。他の委員の方でご発言どうぞお願いします。

○石隈委員

2点あります。1つ目が、障害者雇用についてというところで、あらましの1ページをご確認いただければと思います。個人的な話になってしまうのですが、知り合いに障害をちょっとお持ちの方で、転職するにあたってハローワークの就職のお世話をいただいた方がいらっしゃいました。仕事を探す段階から採用に至るまで1人の担当の方が手厚く対応してくださって大変ありがたかったという意見を聞いております。令和5年度に、私がJEEDの障害者職業生活相談員の資格認定の講座を受講したのですが、そのときに、障害者の雇用されている企業さんのお話とかご紹介とかもあってとてもいい勉強になりました。こんな感じで皆さん助け合って支え合っているのだなというのを聞くことができたのがすごくよかったなと思っております。その話とかをしている中で、障害の内容とか度合というのはやっぱり人それぞれで、皆さん一緒ではないので、やっぱり皆さんとても苦労されているというようなお話を聞きました。せっかく定着してくれているので、楽しく仕事をしてもらいたいだけでも、仕事面とかコミュニケーション面で悩みを抱えられている人がいらっしゃるのですというお話を聞きました。会社側といいますか、経営されている方や、職場の人たちも同様に悩みを持っていて、お互いにそこをなんとかできないかというような話もされていました。まずそこで、採用されたときには支援が必要なときには支援ができる、採用したら終わりではなくて、採用された後にも支援があるというのを私もそこで初めて知ったということもあって、そのようなサポートがあるということを周知、あわせて周知していただければ、障害者雇用ゼロ企業のところも、少しは安心して採用に進んでいただけるのではないかなと思えました。はい、それが1点目です。

2点目が、育児や介護についてです。資料1の9ページをお願いします。働く女性として、育児に関して取組がこんなに進んできたということは本当に嬉しいなと思えます。連合佐賀の女性委員会では、組合員を対象とした意識アンケート調査を毎年実施をしています。今期のテーマは、ワークライフバランスだったのですが、そのアンケートで、政府や行政に望む取組はということでは、法整備を整えてほしいとか、企業に様々な働きかけをしてほしいというのはもちろん多かったのですが、行政がまず自らワークライフバランスを実践してほしいという意見も多くありましたので、ぜひ、そのような取組などを実践していただいて良い事例があれば積極的に公表をしていただけたらなと思えます。同時に、育児や介護をする方を支える方に負担がけっこう偏るのがつらいのですという意見もありました。先ほどの資料1の9ページに、令和6年1月に新設されたというところで、新しい環境整備があるということなので、こちらは支える側への手当等ということではとてもありがたいと思っております。まとまりがなくて申し訳ございませんが。

○早川会長

ありがとうございます。石隈委員、ありがとうございます。

では、1つ目はご意見でございましたが、もし補足でご説明ありましたら、まず、障害者雇用に関していかがでしょうか。障害者と、障害者を雇用する使用者側双方への支援についてご説明をお願いします。

○白仁田職業安定部長

障害者雇用の関係につきましては、今、おっしゃられたとおり、就職の準備段階から採用後の定着支援まで一貫して、また、地域の関係機関とも連携した上で支援を行っております。一方で、雇用率未達成企業とか、そういった企業に対しても事業所訪問とかによって支援策とあわせて説明を行っておりますので、引き続き各ハローワークで企業に対してこういう支援があるということについては説明をして雇用促進が図られるように取り組んでまいりたいと思います。

○早川会長

では、2つ目の育児・介護の支援及びワークライフバランスに関する事例の公表、そして支援者に対する支援という、いろいろなご意見をいただきましたが補足説明をお願いします。

○鈴木雇用環境・均等室長

はい、それでは石隈委員のご質問に回答させていただきます。

まず、県内というか、昨年度の育休ですね、特に男性の育休取得率とかけっこう注目されていたりするのですけれども、17%ということで過去最高の数字にはなっております。ただ、まだまだ過去最高とはいえ目標の値がありまして2025年に50%というような目標あるのですけれども、それと比べるとまだまだ乖離があって取り組みが足りないのかなと考えておりますので、周知の方、行政としてもっと積極的に今まで以上に取り組んでまいりたいと考えております。法律の改正も、去年2回あったりして、10月とかには産後パパ育休という制度が創設されて、男性は子どもが生まれたあと8週間以内に4週間まで休みを取得することができるので、2回に分けて取ることも可能になったとか、いろいろそういう便利な、当事者に対する支援というのはだんだん良くなってきているし充実してきてはいるのですけれども、ただ、なかなかまだ取得率というのが伸びていないという現実がございます。これについては、例えば、男性が育休取得しないとかいう理由も、収入を減らしたくないとか、あと、取得しづらい雰囲気、周囲の理解がないとか、いろんな理由があるのですけれども、そのあたりは、育児の当事者に対する支援とか保護というのを増やすだけでなく、働き方の構造そのものを変えていかないと、なかなか抜本的に伸びていかない部分というのもあると思いますので、そのあたりももちろん考えながら、支える方が負担が大きいというふうにおっしゃっていただきましたので、いろんなそういう取りにくい理由というのが今、申し上げたとおりありますので、そのあたりを少しずつ粘り強く地道に1つずつやり続けて、やり続けることでやはり少しずつ変わってきますので、そういった引き続き地道に、取得率が向上していけるような取り組み、それから周知広報をしっかりと行っていきたいと考えております。

○早川会長

石隈委員いいですか。

○石隈委員

はい。

○早川会長

はい、ありがとうございます。

では、他の委員でご意見・ご質問ありますか。はい、松尾委員お願いします。

○松尾和寿委員

はい、松尾でございます。最低賃金に関わるところで質問したいと思います。

先ほどから説明がありましたとおり、最低賃金、今年度大幅に改定がされました。引き上げがされました。ただ、やっぱりその中で900円未満で雇用されている労働者という方が一定数いらっしゃると思っています。未満率というかたちで数字も把握をされていると思いますので、把握をされているということは、いろんな監督指導なども行っていただいていると思っています。その監督指導を行ったところで、改善がされているのかどうか、未満率ゼロにならないということは、やっぱり分かっているでもそれを守らない事業者というのが一定数いるのかなと思っていますので、そこは引き続きしっかりとやっていただきたいということと、ゼロに向けてどのようなかたちでやっていくのかということをお聞きしたいと思っています。あわせて、資料の中で、あらましの2ページのところ(2)の一番最後の行の、最賃の履行確保上問題であると考えられる業種ということでもあります。問題のある業種って具体的にどんなものなのか、もしその業種、業態がわかれば、私達も当然組織をしているところであればきちんとした指導を行わないといけないと思っていますし、啓発もしっかりと行わないといけないと思っていますので、そこを教えてくださいいただければと思います。

それともう1点、これは資料2のところですが、2ページで、業務改善助成金の交付申請状況があります。(1)の一番最後のところです。前年度に比べて約8倍多く申請がされています。これは、もちろん先ほどからありましたとおり、いろんな広報活動などで周知をされた結果だと思っています。敬意を表したいと思いますが、これ、あくまでも申請状況で、結果交付をされたのが何件ぐらいなのかということですね。もちろん全てが対象になっているとは限らないと思いますので、どれくらい交付をされたのか、もし、交付をされてないところが、例えば、もうちょっとこういったところが足りないとか、こういったところをこうすればというようなもし指導をされているところがあれば教えていただきたいと思います。以上です。

○早川会長

はい、ありがとうございます。それでは、松尾委員のご質問は、未満率の監督指導後の改善状況などについてご説明をいただきたいということ、2つ目、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等について具体的にどこを考慮してらっしゃるのか、3つ目は業務改善助成金に関して申請状況はわかるのだけれども、交付状況はどうか、またその申請に関して交付が受けられるように何か指導等を窓口でやってらっしゃるのかというご質問だったと思います。

では、1つずつお願いします。

○和田労働基準部長

では、1つ目と2つ目まとめて私の方からご説明させていただきます。まず、資料の中に履行確保上問題がある業種という書き方を確かにしているのですが、監督署では最低賃金未満の事業場が比較的が多い業種とか、引き上げの影響度合いが多い業種、また各種情報から最低賃金未満が疑われる事業場に対して、いわゆる業務改善助成金とかキャリアアップ助成金とか支援策の紹介だけではなくて、履行確保の観点から厳格に監督指導を行っています。監督指導を実施する、あるいは実施される見込みの業種というのは、今、申し上げたとおり、監督に入るような

業種なので、どこの業者だというのは前回は差し控えさせていただいたのですけれども、今回も申し訳ございません、ここについては回答を差し控えさせていただければと思っています。最賃未満で実際に監督を行った結果という話は、以前もお話をさせていただいたかなと思うのですが、県の最低賃金が上がってくるに従って、要は最低賃金未満であるとかそういったところの是正はさせていただいているのですけれども、これだけ引き上げ率が高くなってくると、どんどん最賃が上がっていくのだけれども人件費に回すのは厳しくて、わかってはいるのだけれども、どうしても出せないんだという会社の声もやっぱりあるのですね。そこは監督機関としては、それは法違反なのでやめて下さいという話はさせていただいてまして、これは今の賃上げの流れに引き続き、私ども賃上げだから法違反しないようにというのは引き続き粘り強く言っていかなければいけないのかなと思っています。

もう1つの未満率の話については、最低賃金審議会の中の資料でも実は出させていただいてまして、佐賀県の最低賃金が800円を超えた令和3年度では、最賃の影響率が18.2%で未満率は1%だったのです。昨年の令和4年度では、影響率が19.3%の未満率が1.7%でした。過去最大の引き上げ率となりました令和5年は、影響率が19.4%で、それでも未満率は実は2.2%にとどまっているのです。ですから、県内の各事業場さんも厳しい厳しいとは言いながらも頑張っって人件費の方に回していただいているような状況は見えて感じられるところです。引き続き、法違反にならないように監督指導というのは私どももしっかり実施していきたいと思っています。以上です。

○鈴木雇用環境・均等室長

それでは、業務改善助成金のご質問にお答えさせていただきます。業務改善助成金につきましては、先ほどの令和5年度、資料の2の2ページにありますとおり、こちら1月末現在258件という申請が上がってきてまして、2月末現在262件申請が上がってきているところなのですけれども、そのうち助成金の申請に対して不交付とか取り下げをして、なかには交付決定に至らなかったという案件も不交付が7件、それから取り下げが15件の全部で22件ございます。数としては、ですので262件、これが2月末までの実績になるのですが、それに対して不交付・取り下げといった交付決定に至らなかったというのが22件ということになりますので、割合としては1割以下ということになります。不交付ですとか取り下げになってしまった主な理由なのですけれども、いくつか理由がありまして、いくつか紹介させていただきます。1つ目が、事業場内最低賃金の全労働者の受給額が申請の要件として地域別最低賃金からプラス50円の範囲でないという申請ができないのですけれども、その50円を超えてしまっていたと、賃金の計算をして、実は基本給だけしか見てなくて、手当も含めて時給額で換算して出すのですけれども、職務手当とかそういった手当によっては含めた上で算出しなければいけないのですけれども、最低賃金の計算に含める必要になる手当を含めて再計算したところ、申請基準50円以内でなければいけないところ50円を越えてしまったということで、申請を断念して取り下げたものもあるし、取り下げずに不交付というようなものもあります。あとは、申請された設備投資をしていただくというのも要件の1つなのですけれども、その内容が支給要件を満たさないということで、具体的には改善をするために設備投資をするということになるのですけれども、今、現在は行っていない新規の業務を効率化するためにその機器を導入したというケースがあって、今やっていることを効率化するのではなくて、全くやっていないことをやろうとして機器を買ったというケースがございまして、それは、業務改善なので、今あるものをよくするというそういうものなので、新しく何かをやりはじめるために機械を買ってやるというのは対象外になりますので、そういったものもございました。あとは、事業完了日というのがあるのですけれども、この日までに事業を終わらせなければいけないという、それが、実施することが困難になってしまったり取り下げたと、例え

ば、3月31日までの期間でも、工事業者の手配がつかないとか、何か注文していて、注文の品が不足していて納品がまだ来なくて結局その事業が3月31日までに終わらないとか、何かそういった突発的な事情が生じてできなくなったとか、そういったケースもございます。いずれにしても、例えば、最低賃金の計算などは複雑で難しいので、これを全く知らない中小企業の事業主さんがマニュアルだけ見てやれるかという、最初出してきたけれど、計算の方法が違っているから直してもう1回やらなければいけないとか、そういうのがやはり多いのです。なので、そのあたりは、きちんと手続的な煩雑さというが以前言われていたりしたので、その部分はきちんとフォローしていくと、佐賀県の働き方改革支援センターと連携して、支援センターの方でそういった個別の訪問支援というのをやっています、その手続きがわからない事業主さん、特に中小企業なんかは余力がなくて自分のところの仕事で精一杯で助成金の手続きをやる人もいないし、空いた時間をみてやらなければいけないとかそういう状況の中でやらなければいけないので、そのあたりをきちんと伴走型できちんとフォローをしてやっていきたいと、今年度もやってはいるのですけれども、実績としては2ページに書いてあるとおり86社と書かせていただいていますけれども、まだまだ支援が必要な事業主はあると思いますので、そのあたりもしっかりフォローしながら取り組んでまいりたいと考えております。

○早川会長

松尾委員、いかがでしょうか。

○松尾和寿委員

具体的な事例までご紹介をいただきましてありがとうございます。やっぱり中小の事業者の皆さんが自身で申請をするというのは本当に非常に複雑で難しいかなと思いますので、記載のとおりワンストップ相談窓口等への相談など周知を徹底していただきたいと思いの、よろしくお願いたします。

○早川会長

ありがとうございます。

はい、ではその他のご意見・ご質問等いかがでしょうか。はい、東島委員。

○東島委員

労働者委員の東島です。労働災害の件につきまして、先ほど、すでに9名の方がお亡くなりになったというようなお話をいただいたのですけれども、先月、2月に私どもの連合で、ハローワークの方に要請行動に行ったときに、意見交換のなかで職場がどんどん高齢化してきており、高齢者の転倒とかの災害が非常に多くなってきているという話もありましたし、今、職を求めている方も、有料サイトとかがあるので、若い人は結構そちらの方で、何か職を見つけるという方が多いらしくて、職安の方では、高齢の方が職を求められている割合が多くなったというお話をされておりました。それぞれの企業においても、これだけ労働人口が減ってきておりますので、職場の中も当然高齢化していくなかで、設備とか職場環境安全というのも考慮いただき、働く方の安全というところもぜひご指導いただきたいと思っております。

これは、別件になるのですけれども、先ほど、石隈委員の意見でもできました障害者雇用の件で、ハローワークに要請行動の際、それもお話ししたのですが、今年の4月から0.2%上がって、2.5%の法定雇用率に上がりますので、啓発指導は必要だと思うのですが、なかには法定雇用率を守るために、どうしたらいいのかと迷っておられる企業さんもあると思うのです。お話しいただいたところでは、特別支援学校の生徒さんを実習生として受け入れて、その結果、就職に

もつながったというケースもあるし、逆にその実習生を入れることで、職場の方が、障害の方を受け入れるにはどんなふうにしなければいけないというのを学ばれたというような、事例のお話もいただきました。個別に企業訪問とかしていただいているということですが、どうやって法定雇用率を上げていったらいいかと悩んでいる企業さんも多いと思うので、そういった実習生の受け入れとかも非常に大きな効果になるのではないかと思いますので、事例紹介などもよろしくお願いします。以上です。

○早川会長

いかがでしょうか。今、東島委員からは労働災害について、また障害者雇用について法定雇用率の達成のための努力についてご意見をいただきました。何か補足の説明がございますか。

○和田労働基準部長

高齢者の労働災害の件について、私からはやっている取り組みだけご紹介させていただければと思います。

資料2の労働局の重点政策の主な取組状況の23ページをお開きいただければと思います。

先ほど、東島委員からお話いただきました、そもそもの事業場内の労働者の方が高齢になっていて、いわゆる若手の従業員が減っていているので、以前に比べると職場の中というのはだいぶ違ってくるのだと思うのです、確かに私も何も無いところで転ぶので、そうだろうなと思うのですけれども、ここにございますのが、佐賀県内におけます60歳以上の方の労働災害の推移をグラフにさせていただいています。改正高齢者雇用安定法で定年が引き上がっていますので、要は60歳以上でもいわゆる現役世代としてしっかり働いていかれることになるので、そういった方々に対しての会社の中の安全衛生対策というのは当然重要なことだと思っています。この高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインというのが実は厚生労働省から出しています、この中では各企業で取り組まないといけないこと、また取り組むにあたって危険とか安全の見える化をするために、要は設備投資とかそういったものが必要になるので、ここに書いていますけれども、エイジフレンドリー補助金というのが実はございます。これにつきましても、私どもも周知をさせていただいてまして、各会社の中でのここが危険だよとかそういったものも見えるようなかたちで、気づいたところをどんどんやっていく必要があるのではないかなと思っています、私ども労働局もいろいろな説明会でこの案内をさせていただいているところです。

○白仁田職業安定部長

障害者の関係は、先ほどと似たお答えになりますが、そうやって障害者の雇用にあたって悩まれている企業がいらっしゃると思いますので、いろいろ支援策がございますので、そちらを適切にご案内して活用いただけるように取り組んでいければと思っています。

○早川会長

ありがとうございます。

それでは、他にないようでしたら議題1については以上とさせていただいてよろしいでしょうか。

はい、労働局におかれましては各委員からのご意見等を踏まえて行政運営にあたっていただければと思います。

次に、議題の2ですが、「令和5年度佐賀労働局重点施策の取組状況」につきましても、お手元の資料での書面による報告となります。こちらにつきましてもご意見・ご質問等がございましたらご発言をお願いします。特にないでしょうか。先程、あわせてご説明をいただいた部分もあ

りましたのでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、議題3に移ります。「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃」につきまして、事務局より説明をお願いします。

○和田労働基準部長

続きまして、労働基準部の和田でございます。議題3の「佐賀県婦人既製服製造業の最低工賃」についてご説明をさせていただきます。資料の方は、3-1と3-2をお開きいただければと思います。

まず、3-1の1ページをお開き下さい。まず、最低工賃でございますが、家内労働法におきまして委託者から家内労働者の方に支払われる工賃の最低額を法律で定めたものになります。佐賀県におきましては、本日ご審議いただきます婦人既製服製造業の最低工賃1件のみとなっております。この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年を目途に委託者、家内労働者の実態を私ども労働局で調査を実施いたしまして、見直し又は改定すべきとか、廃止とかそういった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、直近では令和4年に改定いたしました。その前は、平成11年度改定までさかのぼります。実態調整を行ってご審議いただいた結果、長きにわたって諸般の理由から改定が見送られて来たわけですけれども、この見送りに至った諸般の理由というのは、一番大きいのは繊維工業を取り巻く状況が大変厳しいということで見送りが続いてございました。前回の令和4年に、この婦人既製服製造業にかかる最低工賃については就業時間に対する工賃の額が安すぎるのではないかとということと、先程、議題1でもお話しをさせていただきましたが、佐賀県の最低賃金が上がって来た状況を考えると、工賃も改定すべきというご意見もありましたので、久方ぶりに改定に至ったわけです。

今年度につきましては、令和4年改定後の最低工賃について実態調査を行い、実態状況を把握して、この改定の必要性を判断することを目的としまして、昨年12月から2ヶ月間にわたり実態調査を実施いたしました。この1ページ目の項目2に調査の概要を記載しております。

まず(1)の調査の対象になります。県内においてシャツ製造業を営む事業所のうち、婦人既製服を製造しかつ家内労働者を有する事業所、または当該事業所から委託を受けて婦人既製服製造業に従事する家内労働者となります。

その下(2)に調査対象事業場数及び回収数ですが、今回いろいろ調査をさせていただいた結果、調査対象事業場数が11事業場ございました。こちら、11事業場に実態調査票を送らせていただきまして、11事業場すべ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、調査対象となります家内労働者は70名いらっしゃいまして、そのうち40名から回答をいただいたところです。

(4) 調査概要でございますが、資料の11ページ以降で説明をさせていただきます。

資料飛びますが11ページ目をご覧ください。11ページ目をお開きいただきまして、11ページ目の項目1、佐賀県内における工賃額と家内労働者数になります。19ページです、失礼いたしました。19ページの項目1になります。委託者数11事業場、先程、説明させていただきました11事業場数です。家内労働者数は70名いらっしゃるということです。こちらの前回の調査との比較になっておりまして、事業場数11というのは前回調査から実は変わっておりませんでした。家内労働者数につきましては、前回調査は84名でしたので、やはり減少傾向になっているということが分かりました。また、今回の調査で工賃額、委託者全体の総工賃額1ヶ月当たりがこちらにあります約1,770,000円、また1人当たりの工賃額というのが25,238円となっております。前回調査が、コロナ禍に当たります令和2年度に実施されていますので、参考にはならないかもしれませんが、総工賃額、1人当たりの工賃額はともに上昇傾向にあるという結果に

なっております。上昇したにしろ1ヶ月当たりのこの工賃が25,000円となっておりますので、生計維持の手段というよりは、例えば、おこづかいの足しにするとか生きがい作りをするとかさういったもので働かされているのではないかとこのところでは、

19ページの項目2になります。委託者別の家内労働者の割合になります。こちらは委託者が11事業場ありますけれども、11事業場のうちA社、B社の2事業場で家内労働者の全体の55%を占めておまして、寡占状況というところが見られたところです。

続きまして、少し資料また飛びまして恐縮ですが24ページ目をご覧ください。資料24ページ目をお開きいただきまして、婦人服の最低工賃でございますが、この表の左側に各作業の工程を記載しておまして、工程は18定められております。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いるのですが、この表の見方の表としましては、太い線が真ん中引かれていると思うのですが、この太い線より左側に来ているものを最低工賃未満の委託となります。今回の調査では、この18工程のすべてが太線の右側に委託が来ておまして、令和4年に改定した最低工賃をすべて上回っているという結果が判明いたしました。なお、仮にこのすべての工程において最低工賃を1円上げてしまいますと、この太線のラインが右にずれることとなりますので、そうしますと18工程のうち、13工程で最低工賃未満が発生することとなります。ですので最低工賃付近で働いている家内労働者の方が依然として多いのだなというところが今回の調査でも分かっています。

資料戻りまして、恐れ入りますが20ページ目をお開き下さい。20ページ目をお開きいただきまして、今回の調査の詳細を書かせていただいています。項目の2つ目に現在採用しているこの工賃額となった時期を調査を行いましたところ、先程の各工程毎の工賃、最低工賃が見直された令和4年に5社と多く見直しを実施されたところです。この現行の工賃額に見直しをした理由としましては、近年の物価上昇であったり、最低工賃がそもそも改定されたということがあげられております。その他にいただいた意見としましては、各工賃毎に単価を決めるのではなくて、月額導入を導入したとか、契約のあり方にも実は見直しが図られたという意見もよせられたところです。

続きまして、資料おめくりいただきまして22ページ目をお開き下さい。お開きいただきました資料22ページ目になりますが、家内労働者の方々への調査結果になっておまして、項目1で年齢階級別、経験年数階級別の調査をさせていただいています。今回、回答をいただきました40人の家内労働者のうち、29名が60歳以上と高齢の方からよせられているのが分かりました。このアンケート調査では60歳以上を全部ひとくくりにはしていますので、実際には60歳付近の方ではなくてもっと高齢の方もいらっしゃるということです。

2番目の平均年齢及び平均経験年数ですけれども、年齢は平均は65.5歳、経験年数の平均は12年となっております。平均年齢65.5歳なんですけれども、実は前回調査した時が62.4歳だったのです。その前の平成28年実態調査では、平均年齢が58歳でしたので、平均年齢も調査の度に3歳ないしは4歳実は上がり続けております。

3番目の就業形態になりますが、今回、回答いただいた40名の方すべてが内職をされている方というのが分かっております。

1枚おめくりいただきまして資料21ページになります。21ページは、先程の18工程別の工賃の額、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になっています。詳細になりますので説明の方は割愛をさせていただきます。

続きまして、資料3-2、繊維工業を取り巻く状況について説明をさせていただきます。おめくりいただきますまず1ページ目と2ページ目になりますが、繊維工業の事業場数及び常用従業員数の推移をまとめたものになっています。1ページ目を見ていただきますと、平成2年から令和2年の統計を載せさせていただいております。佐賀県における繊維関連事業場及び常用従業員数

になりますが、まず事業場数は1ページ目の1番上、平成2年に234事業場ございました、直近の令和2年では67事業所と大幅に実は減少してございます。その理由としては、そもそも廃業してしまった、または海外に生産ラインをシフトさせているということが考えられます。常用従業員数も平成2年から令和2年にかけて大幅に減少していることが同じ表で判明しております。

続きまして、1枚おめくりいただきまして資料3ページ目、地域経済の概況をお開き下さい。こちらの資料の右側といいますか、横表の少し細かくて恐縮ですが、産業名称別にそれぞれの業種を書いております、これを佐賀県と全国で比較したものになっています。上から3つ目の行、黄色に塗られているところに繊維工業がございます。繊維工業の佐賀県の一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4,680,000円で、県内の製造業において、なめし革・同製品・毛皮製造業について、実は2番目に低いというかたちになっています。

隣の資料4ページ目、こちらが産業別の雇用者数と平均賃金になるのですが、黄色に塗られたところが繊維工業になります。こちらでも2,530,000円、1人当たりの現金給与総額が2,530,000円で、下から2番目という状況になっています。

次のページ1番最後になりますが、これが令和4年の4月からの3ヶ年計画で、第14次最低工賃新設・改正計画というものをつけさせていただいております。これに基づきまして、令和6年中に最低工賃を見直すべきか否かの審議を本日お願いをさせていただいているところです。

資料戻りまして恐縮ですが、3-1の17ページをお開きいただけるでしょうか。資料3-1の17ページをお開きいただきまして、先程、説明させていただきました第14次最低工賃新設・改正計画に基づいて、九州各県の婦人既製関係の最低工賃の現時点での改定状況というのをまとめさせていただいております。宮崎県が一番下になるのですが、昨年に廃止となりました。廃止となった理由は家内労働者がいよいよ10人台になったということが主だった理由と聞いております。長崎県につきましても、来年度をもっていよいよ廃止するということが決まりました。長崎県についても、この家内労働者が30人台となりまして、いよいよ存続が難しいということの判断になります。同様に大分と熊本も家内労働者の方の減少というのが顕著ということですが、今回での廃止の結論を出さず、現行最低工賃を維持するということです。

以上が資料3-1と3-2で簡単ではありますが説明を終わらせていただきます。どうぞ審議よろしくお願いたします。

○早川会長

ありがとうございます。

それでは、質疑応答・意見交換に移りたいと思います。今の説明等につきましてご意見・ご質問等がございましたらご発言をお願いします。特にご意見はないでしょうか。はい、お願いします。草場委員。

○草場委員

素朴な質問でございますけれども、長崎が30人台ということで廃止の予定となっておりますけれども、この方々は廃止された後、どのような扱いになるのかというのを質問したいのですけれども。

○和田労働基準部長

その後の、各個々の労働者の方の雇用契約になるので、直接確認をしているわけではないのですけれども、今までの委託契約というかたちからは、労働者として、いわゆる雇用契約を締結するとか、そういったものになったりとかしているのではないかと思います。

○草場委員

もし、たら話ですけれども、もし、そうなれば時給、最低賃金の値にのっかってくるということですか。

○和田労働基準部長

一般労働者と同じ扱いになってくるのだと思います。

○草場委員

分かりました。

○早川会長

他にご説明等ありますか。

○西岡委員

今、最終的にどうするのかというところの判断基準というのは、基本的にどこをみて判断することになるのでしょうか。

○和田労働基準部長

非常に悩ましいご質問をいただいたかなと思っているのですが、本省からは家内労働者が100人を切った時点で廃止も踏まえて検討するというふうにと実は言われておりました、今回70名ですので、いよいよ廃止も見据えた判断ができるのではないかなと思う他方で、先程、廃止にいたった2県のこともご紹介させていただきましたが、委託契約を実際に結んでいきますので、廃止になった時にその後の、今、草場委員からもご懸念をおっしゃっていただいたのですが、そのことを踏まえると、速やかに廃止というのもなかなか難しいのかなと思います。実際に先程、紹介させていただいた月額いくらの契約に移行したという声であるとか、あとは実際にこの方々の内職というかたちで1日5時間程度の勤務をされていらっしゃるの、雇用契約ではないものですから、ご自身の生活に合わせた働き方ができるというメリットが当然ございますので、高齢化が進んで、家内労働者が減っている状況下で、これをいつまで持たせればいいのかとか、最低工賃の額の改定をどうするかというのは正直なかなか困難な問題かなと思っています。ですので、他の県と同様に家内労働者数の減少状況を踏まえながら、廃止も当然、本省指示もありますので、にらみながら議論を進めていく必要があるのではないかと思います。

○早川会長

そうしますと、今後の廃止もにらみながら、しかしながら、今年度においては見送りということではいかがでしょうか。よろしいですか。

○早川会長

はい。いかがでしょうか。よろしいですか。では、今後の、従業者数の減少なども見ながら廃止も見据えつつ、今年度におきましては諮問見送りということで、よろしいですか。はい、そのようにしたいと思います。ありがとうございます。

では、次に次第4、その他の事項ですが、事務局から何かご発言ありますか。よろしいですか。はい。特にないということです。

それでは、本日の付議事項の審議は終了といたします。

これもちまして、本日の議事を終了いたします。

本日は、長時間にわたり熱心にご審議いただきまして大変ありがとうございました。皆様のご協力に感謝申し上げます。

なお、手続き的なことですが、本日の議事録の署名は、私と、労働者代表委員は「東島委員」、そして使用者代表委員は「野田委員」にお願いいたします。

それでは、事務局に進行をお返しします。

○事務局 井上監理官

早川会長ありがとうございました。

では、事務局からご連絡いたします。次回の審議会は、令和6年11月中旬ごろの開催を予定しております。

あらためて、日程調整のご依頼をさせていただきますのでよろしくをお願いいたします。

また、議事録の署名につきましては、後日、事務局からお持ちしますので、確認方よろしくをお願いいたします。

本日の審議会は、これをも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。

○参加者一同

ありがとうございました。

会 長

労働者代表委員

使用者代表委員
