

日時：令和3年10月25日（月）

場所：地方職員共済組合栃木県職員会館

ニューみくら 2階207、208会議室

令和3年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

令和3年度第1回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 令和3年10月25日(月) 14:30~16:24
- 2 開催場所 地方職員共済組合栃木県職員会館ニューみくら 2階 207、208 会議室
- 3 出席者 【委員】

公益代表 荒木 宏
江田 和宏(欠席)
杉田 明子
塚本 純(会長)
原田 淳(会長代理)
横山 幸子(欠席)

労働者代表 相羽 加津美(欠席)
菊嶋 貴之
鈴木 正
中原 康則
沼子 直美
吉成 剛

使用者代表 池添 亮
井上 加容子
白田 純子
塚田 義孝
奈良 摩弥子(欠席)
松谷 正明

※五十音順で表記

- 4 次第
1. 開会
 2. 栃木労働局長あいさつ
委員の紹介
 3. 議題
 - (1) 会長選出
会長代理の選出
 - (2) 会長あいさつ

(3) 令和3年度労働行政の推進状況について

(質疑)

(4) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について

(質疑)

(5) その他

4. 閉会

司会（金田総務企画官） 定刻より若干早いのですが、ただいまから令和3年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。本日司会を担当いたします総務課総務企画官の金田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今期から委員となる方もおられますので、私から、栃木地方労働審議会について簡単に説明させていただきます。郵送で既に資料は送付しておりますが、その中のホッチキス止めで1枚目に「厚生労働省組織令」と書かれている資料をごらんください。1枚目に厚生労働省組織令、2枚目と3枚目が地方労働審議会令、4枚目と5枚目が栃木地方労働審議会運営規程を用意しております。

栃木地方労働審議会は、厚生労働省組織令第百五十六条の二項に基づいて設置しております。また、審議会の運営に関しましては、先ほどの3つの各法令に基づいて運営しております。栃木労働局で行う労働行政については、社会に開いて幅広く意見をいただくことが趣旨ですが、この審議会で各委員の方（公益代表6名、労働者代表6名、使用者代表6名）からご意見等をいただき、今後の労働行政に反映させていただくことになっております。

それでは、1枚めくっていただいて2枚目の栃木地方労働審議会令第二条及び第三条をご覧ください。こちらに人数の関係が規定されております。審議会令第二条「審議会は、委員十八名で組織する。」と決められております。第三条「委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。」という決まりがあります。ということで、各委員の定数がそれぞれ6名ずつということで決まっております。

次に、第四条「委員の任期は、二年とする。」と決まっております。2年に1回委員の改選を行っております。今回ちょうど9月末で第10期の委員の

任期が満了したということで、10月1日から新しい委員に改選させていただいております。今回お集まりいただいたのは新しい委員ということになっております。

第五条「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」ということで、会長を1人置くことになっております。次のページの第3項「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」ということで、この後の議題で、会長と会長代理を選出していただくことになっております。

以上で、簡単ですが栃木地方労働審議会の説明を終了させていただきます。

それでは、会長に議事を進めていただくまでの間、進行役をさせていただきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開という形になっております。ただ今回、傍聴人、マスコミ等はありません。

本日の審議会では、公益代表の江田委員と横山委員、労働者代表の相羽委員、使用者代表の奈良委員の4名が欠席となっておりますが、公益代表で4名、労働者代表5名、使用者代表5名の方々が出席されていますので、地方労働審議会令第八条第1項により本日の審議会が成立しますことをご報告いたします。

皆様方には、10月1日付で栃木地方労働審議会の第11期の委員にご就任いただき、厚く御礼申し上げます。本来であれば栃木労働局長から直接辞令を交付させていただくところですが、時間の関係もございまして、皆様のお手元にお配りしております。ご了承願ひます。また、辞令の局長印については、令和3年7月1日より押印の廃止ということで規定が決まっております。押印しておりませんので、併せてご了承願ひます。

初めに労働局長の藤浪よりご挨拶を申し上げます。

藤浪 栃木労働局長 栃木労働局長の藤浪でございます。委員の皆様には、大変お忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。また、皆様には、日ごろから労働行政の推進に格別のご支援、ご協力をいただいておりますことを深く感謝申し上げます。

前回の審議会は3月でした。その後、新型コロナウイルスの感染拡大により第4波、第5波に見舞われ、本県においては8月下旬から9月いっぱい、

緊急事態宣言の対象となったところです。現状、全国的にもかなり感染状況は落ち着いてきたところですが、経済活動は完全に元に戻っているというわけではございません。県内の事業所から提出いただいております求人も、コロナ禍前の前々年の水準近くまで回復しておりますが、一方でまだまだ厳しい業種・産業が残っており、はっきりとした改善とまでは言い切れない状況です。

このような状況を受け、県内の雇用情勢は、ここ数カ月、有効求人倍率1.09倍ということで、1倍は超えています。横ばいの状況で、今後の感染状況によってはまた大きく影響を受けるのではないかと、懸念しております。

いずれにしても、労働局におきましては、現下の雇用情勢を踏まえ、これまで同様に、各種助成金を活用していただいている雇用維持、そして離職された方々の早期の再就職支援に、全力を挙げて取り組んでいきたいと考えているところです。

一方で、コロナ禍が続いておりますが、働き方改革の推進を初めとして、労働災害の防止、最低賃金履行の確保、職場におけるハラスメント対応といった、取り組んでいかなければいけない重要な課題が山積しております。これらにつきましても、引き続き感染防止に努めながら工夫して取組を進めていきたいと考えているところです。

本日は、令和3年度の栃木労働局行政運営方針に掲げております各種施策に関しまして、今年度上半期の実施状況と下半期の取組についてご報告させていただきます。委員の皆様には、様々な観点から忌憚のないご意見をいただければ幸いです。どうか本日はよろしくお願い申し上げます。

司会（金田総務企画官） ありがとうございます。

ここで、今回ご出席の審議会委員の皆様を五十音順にご紹介いたします。恐れ入りますが、お名前を申し上げますので、その場でお立ちいただければと思います。初めに公益代表委員のご紹介をいたします。

荒木委員。（挨拶）

杉田委員。（挨拶）

塚本委員。（挨拶）

原田委員。（挨拶）

本日は江田委員と横山委員は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。

菊嶋委員。(挨拶)

鈴木委員。(挨拶)

中原委員。(挨拶)

沼子委員。(挨拶)

吉成委員。(挨拶)

本日は相羽委員は欠席となっております。

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

池添委員。(挨拶)

井上委員。(挨拶)

今ご紹介したお2人は、今期 11 期から新たに委員に任命させていただきました。

続きまして、白田委員。(挨拶)

塚田委員。(挨拶)

松谷委員。(挨拶)

奈良委員は欠席となります。

次に労働局職員の紹介ですが、時間の都合により、名簿と座席表の配付で紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、議事に入りたいと思います。まず議題(1)「会長選出」です。会長の選出については、先ほど説明いたしました。地方労働審議会令第五条第1項において「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」という形になっております。事務局からの案といたしまして、前会長の塚本委員に引き続きお願いしたいと考えておりますが、皆さんいかがでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

(拍手)

司会(金田総務企画官) ありがとうございます。それでは、全員の拍手がありましたので、審議会会長は塚本委員に決定いたしました。塚本委員、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして「会長代理の選出」ですが、こちらも地方労働審議会令第五条第3項において「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから

会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」となっております。
塚本会長、代理の指名をよろしく願いいたします。

塚本会長 私としては原田委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

司会（金田総務企画官） 原田委員、よろしいでしょうか。

原田委員 はい、分りました。

司会（金田総務企画官） ご指名がございましたので、会長代理ということでよろしくお
願いいたします。

それでは、審議会会長からご挨拶をいただきたいと思います。塚本会長、
よろしく願いいたします。

塚本会長 改めまして、塚本でございます。よろしく願いいたします。

先ほどの事務局からの説明で、この会議の任務は「重要事項を調査審議す
る、そして意見を述べる」ということで、非常に重要な会議なのだなど改め
て思いました。

実は、そのような形ですが、先ほど局長から説明があったように、ここに
ある「栃木の労働行政」について意見を伺うことになっております。本日の
議題は、ご案内のようにもう1つ最低工賃の案件もあります。

本日開催いたしました、当然のことながら2021年度は今進んでおりま
して中間ということになります。特に新たに委員になられた方は、まだ見て
いないのということになるかもしれませんが、むしろ進捗について忌憚の
ないご意見を伺って、それを2021年度のこれからの行政運営に反映させる
重要な機会だと捉えております。新しく委員になられた方は、新鮮な目で、
これはどうなのかという形でご意見をいただければと思います。

ということで、できるだけ皆様の意見を吸い上げる形で議事を運営してい
きたいと思います。先ほど新たに委員になられた方と言いましたが、今まで
の委員の方も含めて、いろいろご意見をいただければありがたいと存じます。

私の挨拶は以上でございます。

司会（金田総務企画官） ありがとうございます。ここで、本日の資料の確認をさせていただきます。既に皆様のお手元に郵送しておりますが、まず、次第、委員の名簿、本日の出席者名簿が委員と栃木労働局、座席表、次からが資料になりますが、令和3年度第1回栃木労働審議会 議題（3）関係【令和3年度労働行政の推進状況について】ホッチキス止めが1つ、議題（4）【栃木県衣服製造業最低工賃の改正について】もホッチキス止めで1つ、【その他の参考資料】がクリップ止め、本日机上配付ということで「栃木の労働行政」という冊子を1部、こちらが本日の資料となります。皆様、資料は大丈夫ですか。

それでは、これからの議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長に進行をお願いいたします。塚本会長、よろしくをお願いいたします。

塚本会長 それでは議事を進めさせていただきます。
議事（3）「令和3年度労働行政の進捗状況について」説明をお願いします。

藤浪労働局長 私からまとめて説明させていただきます。

先ほど会長からもご案内がありました「栃木の労働行政」の中身を抜粋して作っております「議題（3）関係【令和3年度労働行政の推進状況について】」という資料をお手元にご用意ください。

本年度は、資料の表紙に記載しておりますとおり、3つの事項を重点施策の柱として取組を進めているところです。

表紙をめくって1ページ目、A3の資料になります。1つ目の柱「ポストコロナ時代の雇用対策の推進」です。資料の左側はこれまでの取組の現状、右側は今後の取組について記載しております。全体の分量が多いので、特に重点を置いている箇所に色を塗っております。その部分を中心に説明いたします。

「（1）雇用機会の確保に向けた支援」で、「雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の周知及び迅速な支給」です。雇用調整助成金につきましては、何より迅速に支給することが大切ですので、申請から支給決定まで2週間以内を目指して取り組んでおりまして、本年度におきましても、2週間前の申請に対しては100%を超える支給決定ができています。年度後半におきましても引き続き迅速な支給決定に努めていきたいと考えております。

次に「在籍型出向支援事業及び産業雇用安定助成金」です。在籍型出向を活用して雇用維持を支援する枠組みとして、「とちぎ在籍型出向等支援協議会」を設置して、関係団体との間で出向の情報やノウハウの共有等を図るとともに、助成金の活用に向けて周知等を行ってきたところです。産業雇用安定助成金の実績ですが、9月末時点で相談が41件、支給決定に至ったのは8件という状況でございます。より助成金の活用を進めるために、支援協議会の開催とともに、11月から12月にかけて県内3会場で開催を予定しております事業主向けの「雇用管理改善セミナー」におきまして、在籍型出向の活用による雇用の維持、助成金の内容等についてわかりやすく盛り込むこととしておりまして、これらを通して引き続き産業雇用安定助成金の周知活用に関力を尽くしていきたいと考えております。

次に、「(2) ハローワークにおける電子化・オンライン化の推進」です。先月21日から、ハローワークで使用しておりますシステムが一部新しくなり、オンラインによる職業紹介機能が追加になりました。ハローワークにお越しただかなくても、オンライン上で職業紹介を受けられる、あるいはオンライン上で求人者に応募書類を送付したりすることが可能になりました。ただ、今ご説明した機能を活用するためには、求職者・求人者双方それぞれにマイページを開設していただくことが前提になっておりますので、引き続きマイページの開設に向けて案内と周知を図っていかなくてはならないと考えております。

次に2ページ。オンラインでの職業相談、ZOOMを活用した職業相談ですが、これが8月から県内全てのハローワークにおいて対応可能となったところです。これも今後積極的に活用していただき、仕事を探される方々の利便性向上を図っていくこととしております。

次に「(3) コロナ禍における産業・地域の特性に応じた就職支援」で、「ア コロナ離職者等に対する早期再就職支援」です。離職された方々への支援についてで、ハローワークにおけるサービスの根幹といえるものです。早期再就職支援コーナーにおいては個別支援を行うことにより、9月末時点の就職件数が261件と、昨年度の半数を上回る水準で実績が上がっております。

また、人材不足分野につきましては、ミニ面接会や見学会を行っており、ハローワーク宇都宮の「人材マッチングコーナー」では、人材不足分野に特

化した支援を展開しているところです。引き続きこれらの担当者制による支援を進めていくとともに、個々の離職者のニーズに応じた求人開拓にも力を入れてまいります。

次は訓練関係で、「ウ 公的職業訓練の活用促進」です。各ハローワークに「コロナ対応ステップ相談窓口」を設けておりまして、コロナの影響で離職された方や休業されている方、シフト制で働いている方など、働きながらスキルアップしたい方に、職業訓練の受講を進めているところです。訓練修了者の就職者数は9月末時点において1,058人で、昨年度を上回る水準となっております。引き続き訓練を通じた就職支援を進めてまいります。

次は「エ 新規学卒者への就職支援」です。来年春に卒業する生徒・学生への支援です。コロナ禍における採用活動ということで、5月に県、県教育委員会とともに、経済団体へ求人の提出等について要請を行ってきたところです。また、県と宇都宮市と連携して、オンラインによる企業説明会も開催しております。各ハローワークや新卒応援ハローワークにおいて、個別の支援、求人開拓も実施しております。

今、就職活動をしている生徒・学生の就職内定状況につきましては、今後、公表していくこととなりますが、年度末に向けて、内定が得られない状態の生徒・学生に対して、引き続きハローワークにおける個別支援や合同面接会の開催等を通じて、一人でも多くの生徒・学生が希望する就職を実現できるように取り組んでいきたいと考えております。

次に3ページ、大きな柱の2つ目で、「多様な人材が活躍できる職場づくり」です。

まず「イ 女性の活躍推進」です。女性の活躍に関しては、労働者301人以上の企業は、女性活躍推進法により一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられていますが、来年4月からは101人以上の企業においても行動計画の策定・届出が義務付けられます。このため今年度の早いうちから周知を行うこととし、今回初めて、各市町と直接連携した対象事業主向けの説明会や個別相談会を実施してきたところです。緊急事態宣言等もありまして一部開催延期もありましたが、説明会は21回開催ができています。年度後半においても、引き続き説明会の開催・個別相談会等によって、来年4月の義務化に間に合うようにしたいと思っております。

次に「ウ 障害者の就職促進」です。障害者雇用率は毎年6月1日時点の

状況を公表しております。昨年度、民間企業の雇用率は2.18%、本年度については現在集計中です。

次の「ハローワークを通じた障害者の就労支援を実施」ですが、新規の求職申込件数に対する就職件数の割合ということで就職率を記載しております。8月末現在63.9%で、昨年度を大きく上回る水準で進んでいます。年度後半におきましては、オンラインによるミニ面接会も行っていくこととしており、さらに就職を進めてまいります。

次に「もにす認定制度」とあります。この認定制度は昨年4月に始まったもので、障害者雇用に関する優良な中小企業に対する認定制度です。「もにす」という言葉は聞きなれない単語ですが「ともにすすむ」の間の「もにすをとったものです。この「もにす認定」ですが、県内第1号、北関東でも第1号ですが、芳賀町のヘイコーパック株式会社さんを認定したところです。障害者雇用を進めている身近な地域のロールモデルとして広く周知して、県内の障害者雇用をさらに進めていきたいと考えております。引き続き「もにす認定」も広めていきたいと思っております。

次に、「エ 就職氷河期世代への集中支援」です。この世代の方々への支援については、政府のみではなくて自治体や関係支援団体、産業界の協力が不可欠なことから、各地域にこれらの関係者を構成員としたプラットフォームを設けることとなっており、本県におきましても「とちぎ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置しているところです。また、ハローワーク宇都宮には、専門の相談窓口「ミドル世代支援コーナー」を設けまして、個別支援により職場定着までの一貫した伴走型支援を実施しております。就職氷河期世代の就職件数は、昨年度は伸び悩んだところでしたが、今年度8月末時点では昨年度を上回る水準となっております。このプラットフォームにつきましても、昨年度から3年間の事業実施計画を策定しており、具体的な数値目標も設定しておりますので、その進捗管理を今後も行ってまいります。また氷河期世代のマッチングを進めていくために、その年代に限定した求人やそれらの方々を歓迎する求人の確保に力を入れていくこととしております。

1 ページ飛んで5 ページ、3 つ目の柱「誰もが働きやすい職場環境の整備」です。

はじめに「イ 長時間労働の抑制」です。長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられますし、労働者が健康を回

復できないような長時間にわたる過重な労働を抑制・排除していくことが重要です。このため三六協定等から時間外・休日の労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場に対する監督指導を実施しております。また、監督署に設置した労働時間相談・支援班による中小企業を中心とした改正労働基準法の周知、時間外労働の上限規制の趣旨の周知を行っております。資料の右側ですが、引き続き長時間労働が想定される事業主等への監督指導を実施するとともに、来月11月は過労死等防止啓発月間ですので「過重労働解消キャンペーン」を展開することとしております。具体的には、使用者団体等への協力要請、ベストプラクティス企業訪問ということで長時間労働の削減・働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を訪問しての取組事業の紹介、シンポジウムの開催といったものがあります。これらを通じて、長時間労働の抑制、過労死ゼロに向けた取組を集中的に展開していくこととしております。ここにお集まりの委員の皆様にもご協力をお願いできればと思っております。

次に、「ウ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。まず本県の労働災害の発生状況ですが、令和2年において休業4日以上死傷者数は過去10年間で最多です。また9名の方が亡くなっております。今年令和3年に入りますと、9月末時点で死亡災害が既に12名、また死傷者数は昨年同期比26.1%も増加という状況です。災害内容を見ますと、転倒災害、無理な動作による災害といったいわゆる行動災害と、基本的な安全対策がとられていないまま作業することによる墜落・転落災害、はさまれや巻き込まれといったいわゆる機械災害、これらの2つの災害を合わせると全体の7割を占める状況です。この中には安全な作業手順を省いたり、急ぐあまり通路を走って転倒したり、ちょっとくらいならいいだろうと思って安全対策を怠って作業してしまうものが散見されます。この背景には、まさか災害に発展することはないだろうと考えて、「あわてる・あせる・あなどる」といった心理が働いているものと考えられます。この状況を踏まえて、栃木労働局独自の取組として、今年5月から8月末まで、「あわてる・あせる・あなどる」の「あぶない行動」の頭文字「あ(A)」をとって、Aのつく行動をしない・させないための「Aない声かけ運動」を展開して、労働者一人一人の安全行動の自覚と実施による労働災害防止の呼びかけを行ってきたところです。その結果、8月末時点での死傷災害の増加率は、年初めよりは減って効果を上げ

ることはできたのですが、初めに述べたように増加傾向に歯止めがかかっていない状況です。こういった状況を踏まえて、今月10月から年末までの3か月間、「続・Aない声かけ運動」を展開することとし、引き続き全従業員参加型による労働災害防止を呼びかけて、労働災害防止に取り組んでいくこととしております。

次に6ページ、「(3) 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」です。正規・非正規等の雇用形態の違いにおける不合理な待遇差の解消ということで、計画的な企業訪問による雇用管理の実態把握及び法の履行確保を行ってきたところで、9月末までに58事業所に対して実施しております。また、局内の雇用環境・均等室内に特別相談窓口を設置して相談対応も行っております。さらには「栃木働き方改革推進支援センター」における事業主支援も精力的に展開しているところで、実績等は資料のとおりです。引き続きこれらを進めていくとともに、年度後半においては局主催による「働きやすい職場づくりセミナー」を県内3地区で実施を予定しております。また、県内企業における同一労働同一賃金に関する取組状況についてアンケート調査を実施しております。この結果については、11月に開催予定の「とちぎ公労使協働宣言実現会議」において公表したいと考えております。その結果を踏まえて、さらに各企業の取組を支援してまいります。

最後の7ページ、「(4) 総合的なハラスメント対策の推進」です。まずは企業訪問によって実態の把握をし、違反が見つかれば是正指導を行っております。9月末の実績は表のとおりです。さまざまなハラスメントがあるので、それを一元的に扱う相談対応をとるとともに、併せてハラスメント防止に向けての周知啓発を行っております。また、被害を受けたなどの相談については、早期解決に向けた対応を行っております。今後も引き続きこれらを展開していくとともに、12月が「ハラスメント撲滅月間」になっていますので、セミナーの開催等を集中的に行い、そのほかに監督署等の関係機関と連携しての説明会等の実施も予定しているところです。

説明はこれで終わりますが、お手元に「その他の参考資料」ということで、今ご説明した各施策に関するリーフレット等をお配りしておりますので、参考あるいはご活用いただければ幸いです。

以上です。よろしく願いいたします。

塚本会長 ありがとうございます。どなたでも構わないので、ご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。杉田委員お願いします。

杉田委員 杉田です。幾つか質問させていただきます。

まず1点目ですが、1ページ目（1）のアにある「在籍型出向支援事業及び産業雇用安定助成金」に関しては、相談が41件あったうち実施計画等を経て支給決定を行ったものは8件ということでした。件数をどう評価していいかは、私も全体的な状況がわからないので何とも言えないのですが、41件あったうち実際に支給決定に至ったものが8件ということなので、支給決定に至らなかったものは要件を満たさなかったのか。相談と決定との差について、何かお考えがあれば教えていただければと思います。

加えて、今コロナの状況もあって仕事がない企業体から人手が足りないところへの出向は、活用されているでしょうし、活用の必要があるというのはそのとおりだと思いますが、支援協議会ではどういうことを話し合っ、労働局はどういうことを事業者にやっていくことを今後もお考えなのかを教えていただければと思います。

2点目は、同じページの「(2) ハローワークにおける電子化・オンライン化の推進」の一番下で、オンラインによる職業紹介を行うようになったということです。私はこのことをよく知らないのですが、とてもいいことだと思うのですが、一方で、私がそうだったのですが、オンラインでの対応が難しい方に対して何か援助等をしていただけるのかどうかを教えていただければと思います。

3点目は、2ページの一番上、オンライン職業相談を行うようになったということです。これもアクセスしやすくいいことだと思いますが、8月中に行うようになったということなので、どれくらい実際に利用されているかというデータ等、わかる範囲で教えていただければと思います。後、オンラインはアクセスしやすいところがあるがなかなか利用しにくい面もあるとか、実際に行っての率直な感想を教えていただければと思います。

同じく、「(3) コロナ禍における産業・地域の特性に応じた就職支援」の一番下の「エ 新規学卒者への就職支援」で、コロナがあって、オンラインでの合同企業説明会を頻繁に行うようになっていると思いますが、オンラインによるメリットとデメリット、加えてデメリットがあった場合はどのよう

に今後対応していくか教えていただければと思います。

後、1点については、別の項目ですので後程お願いします。

塚本会長 まずは、1のところについて、ご質問を受け、その後、次のところについて聞きます。1の「ポストコロナ時代の雇用対策の推進」のところ、正に私もお聞きしたいところでした。労働局から説明をお願いいたします。

左藤職業安定部長 ご質問ありがとうございます。職業安定部長の左藤です。今、3点のご質問いただきましたので、1点目から回答させていただきます。

まず在籍型出向の件数につきましては、産業雇用安定助成金の相談件数41件に対して支給が8件だった理由ですが、要件が至らなかったものがほとんどです。また相談件数ですが、これはハローワークに「興味がある」という形で来所された事業主の方のうち、説明を聞かれてこの要件だったら無理かなということで、その段階でお持ち帰りになられた件数も含まれています。そういう意味では要件が非常に厳しい部分があります。先般一部緩和はしましたが、関連企業への出向となりますと引き続き一定の要件があり、既に出向している方への助成はできない場合もあり、今の件数に至っているというのが実情です。

次に、事業所においてはコロナ禍で事業活動が一時的に縮小してしまう場合が増しましたが、そのような事業所において在籍出向により労働者の雇用を維持するための支援をしていくということで、県及び地域の関係機関、関係省庁と連携し、とちぎ在籍型出向等支援協議会を開催しています。支援協議会においては、労働局のみならず、関係機関がそれぞれ自身の役割をご理解いただき、さまざまな形で情報共有を図り、事業主の皆様に広報し、あらゆる機会を通してニーズに応じていくこととしており、既に1回目を開催し、2回目は書面会議とさせていただきましたが、書面会議においても非常にたくさんのご質問が行き交う盛況な会議でした。我々の協議会は地方版ですが、本省では全国版の協議会の2回目が先般開催され、在籍型出向の際に産業雇用安定助成金を利用された事業主の方や出向労働者の方を対象に抽出で実施したアンケート結果が発表されました。我々も次回の協議会では、この結果内容を踏まえた上で、さらなる支援強化を図っていきたいと思っております。

塚本会長 補足してお聞きしたいのですが、在籍型出向支援事業と産業雇用安定助成金というのは、去年よりも今年が増えていますね。一方、その上の雇用調整助成金とか緊急雇用安定助成金は、件数の読み方ですが、2年度累計で40,000件ぐらいあって、9月末時点で27,000件ということですか。そうだとすると、2年度から今年度にかけて両方とも半分ぐらいになっているという理解でよろしいでしょうか。もしよろしいということであれば、どちらかというと短期的な措置が終わって、中期的な対応で在籍型出向支援事業や産業雇用安定助成金の方へシフトして、その件数がここにあると理解できるかと思いますが、それでよろしいでしょうか。そうだとしたときに、41件の相談で8件という規模が多いのか少ないのかが私にはわからないので、現場での感触としてどうなのか、あるいは全国と比べてどうなのか説明をお願いします。

左藤職業安定部長 今ご質問のあった数の見方ですが、雇用調整助成金は令和2年度27,810件の支給決定がありました。今年度は9月末で13,875件の支給決定をいたしました。今年度半期分で昨年度実績の半分程度ということで、やや減速にはなっていますが、それほど減速しているわけではありません。これは緊急雇用安定助成金も同じような状況です。

雇用調整助成金は従来より制度として存在していましたが、今般の新型コロナウイルス感染症が経済活動に及ぼした影響から緊急的に要件を緩和し、助成内容も特例措置という形で拡大しています。その中で、特例措置の実施期間は適宜決めていたのですが、コロナ禍が長引く中で延長が何度か続き、先般、この特例期間は3月末まで延長され、現在の助成率、上限額は12月末まで延長すると発表がありました。令和4年1月以降については11月中に本省より発表があると聞いております。特例措置は非常に内容が手厚いものなので、引き続き雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金が活用されているという状況です。

一方、在籍型出向に係る産業雇用安定助成金の支給決定件数についての考えですが、雇用調整助成金は事業縮小に伴い今いる従業員の方をその場で休業させる給与補償に助成するものですが、在籍型出向支援事業に係る産業雇用安定助成金は、休業している方をどこかニーズがある企業や人手不足企業

に送り出す際に助成するもので、送り出し先があって初めて活用できるものですので、今の実践の件数が、多いか少ないかという判断はなかなか難しいものがあります。先ほど申し上げた本省が公表したアンケート結果によりますと、出向先の立場に立つとどのような出向者が来てくれるのか、出向元の立場に立つとどのような会社で働くのか、どのような仕事内容なのかなど、各々の立場で不安があるというアンケート結果も出ています。マッチングというのは産業雇用安定助成金の重要なポイントの一つですので、そういう観点から見ますと、多いか少ないかは一概に判断しづらいところがあります。

また、他県と比べてどうかということですが、当県は製造業が盛んな県です。一方、在籍型出向の産業雇用安定助成金が多く活用されているものに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により大きな影響を受けた航空業等の運輸業がありますが、栃木県はそのような航空業という産業は多くありません。その意味で、産業の地域性も一部あるのではないかと捉えております。以上です。

塚本会長 丁寧な説明をありがとうございました。それでは、杉田委員の2つ目の質問についてお願いします。

左藤職業安定部長 杉田委員の2つ目のご質問、1ページ一番下のオンライン化のところ
です。まず、パソコンに不慣れな事業主さんへの援助はないのかという点ですが、ハローワークにおいては、事業主さんや求職者の方も含め来所された方には、必ずご案内させていただいています。その際に分からないことがあれば、職員から丁寧にアドバイスをさせていただいておりますし、お電話で承った際にも、しっかりと対応させていただいております。以上です。

塚本会長 続けてお願いします。

渡邊職業安定課長 職業安定課長の渡邊と申します。

オンライン職業相談の実績ですが、8月中に全てのハローワークに端末を配置しましたが、それ以前からも宇都宮安定所を中心に実施しておりました。その令和3年4月から9月までの実績ですが、オンライン職業相談が274件ありました。利用者の内訳ですが、学生が268件で、圧倒的に若い方が活用

しています。そのほかにセミナー18回、ミニ面接会を3回実施しております。学生以外の方は、セミナーには参加するのですが、職業相談をオンラインでと伝えますと、いや、相談は行きますから、という方が今のところ大多数で、オンラインでの相談は学生の方がほとんどという状況です。

オンライン職業相談は今までなかった新しい形態で、当然コロナの感染防止には万全ですし、時間や場所の自由度が非常に増え、応募の際の書類の提出もオンラインでできる等、利便性も向上しますので、新たな相談スタイルとして定着するように努力して参りたいと考えております。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。大学はオンライン授業になっています。荒木先生そうですね。学生のネット環境は圧倒的によくなりました。しょうがないというのが1つと、学生にとっては、大学に行かなくていいので、メリットを感じている人も特に上級生を含めているみたいです。そういうネット環境があるということを前提にすると、学生にとっては良い窓口になるので、それを前提に積極的に進めていただけるとよろしいかなと。これは、会長としてではなくて大学の教員としてありがたく思います。杉田委員からもう1つありましたね。

杉田委員 合同説明会をオンラインでやっているということなので、そのメリットとデメリット、デメリットがある場合はそれへの対応をお願いします。

渡邊職業安定課長 続けて私からご説明申し上げます。新卒者へのオンラインのメリット・デメリットですが、当然求人者の方も求職者の方も幅広くアクセスできる機会が増えます。これは圧倒的なメリットとなっています。交通費もかかりませんので、非常に便利になっています。

ただ、求人者の方からお声をいただきましたのは、2次面接でリアルに対面で面接すると印象が全然違うとか、オンラインでは人となりが見えにくいというご意見がありました。また、学生からの情報ですと、パソコンが苦手な方がやはりいらっしゃいます。オンラインで説明会を開いてもオンライン上で必ず毎回迷っている学生がいるので、毎回ナビゲートしているところもあります。また、情報量が多くなりすぎて方向性がわからなくなってしまう方もいます。そういった方は、宇都宮駅前にある新卒応援ハローワークを

中心に、対面でフォローしているところです。

本年度は、今まで面接会を2回ともWebでオンラインでやってきたのですが、1月に予定している合同面接会は対面方式として現在計画していることを申し添えます。以上です。

塚本会長 では、鈴木委員、お願いします。

鈴木委員 在籍型出向支援事業について41件の相談があったということですが。前回の会議の前の方に、コロナで外国人労働者が全然来ないので、200人ぐらい人が足りないから欲しいという連絡が加盟企業の方から私どもの組合にあって、人を探す手伝いをしました。この在籍型出向支援事業があるということを知ったので行ってもらったところ、結果的に登録している人がいないということでした。41件欲しいという人がいたかもしれませんが、登録している人がいないことから、結果的に確定者はいないと思います。要は、この事業が周知されていないのではないかと。雇用調整助成金が活用され、この事業の活用が少ないということがあると思います。

ただ問題は、余剰人員がいるので登録するのはいいけれども、会社としては、従業員をAからDまでランクを付けた場合、Aランクの人は出したがらないから下の方の人を出す、となると、受け入れる側から、1人欲しいのに0.5人分ぐらいしかないという話が出たりして、登録したがないということもあるのではないかと。ここをどのようにやるかが非常に難しいと思います。200名足りないと言ったところは、結果的には1年ぐらいかけて独自に空港で働いている人を連れてきたりしましたが、多分今でも足りないと思います。この事業をどうPRするかは課題だと思います。41件のうち成立したものが8件しかないというのは、人が登録されていないのではないかと私は思いました。

もう1つはネット環境のことです。これは別のところで私も聞いたことですが、公共施設、県庁、ここも県の施設ですが、ここは多分ネット環境がない。労働局にもお伺いしますが、ハローワークにありますと言っても、環境が整っていなかったら、100人のオーダーがあっても100人分の環境がないから、順番待ちして時間がかかるようなこともあるのではないかと推測します。

在籍型出向支援事業の周知をどうしていくのか、オンライン環境があるのかというところもお伺いしたいと思います。

左藤職業安定部長 ご質問ありがとうございます。お答えいたします。

ご指摘のとおり、在籍型出向はマッチングが難しいのみならず、当県におきましては送り出し企業が圧倒的に少ないのも事実で、これは大きな課題だと受け止めております。在籍型出向を進めるに当たり、雇用調整助成金の拡充措置、特例措置が延長されて実施されている現状の中でいかに進めるかは、非常に難しいところがあります。このため、支給決定件数は9月末現在13,875件と書いていますが、今年度に入りまして、雇用調整助成金の支給決定通知書をお送りする際に、産業雇用安定助成金や在籍型出向のご案内のリーフレットも同封しています。休業は企業の経営判断で行っているとは思いますが、休業させているという実態がありますので、今後の経営判断の中で、ぜひ在籍型出向を考えたいということ周知を進めているところです。

また、余剰人員を抱える企業における出向労働者と受け入れ企業とのマッチングも課題があります。つまり受け入れ企業、送り出し企業の信頼関係なくして在籍型出向は進まないところがあります。マッチングするのは産業雇用安定センターですが、しっかりと連携を図って進めていきたいと考えております。

またネット環境の件ですが、各ハローワークでは、Wi-Fiの環境下にあります。窓口パソコンは専用回線で、配置人員も含めての増員は予算を伴う措置ですので、なかなか早急には厳しいところがあります。しかし、9月21日からオンラインによる職業紹介機能が使用可能になりました。こちらについては、ハローワークに来所された方は、端末のパソコンでしっかりとご案内させていただいております。そこでマイページを登録する求職者の方や求人者の事業主の方を増やして、利用いただく環境をまず整えていきたいと思っております。

いただきましたご意見につきましては、ぜひ今後の参考としていきたいと思っております。ありがとうございます。

塚本会長 ネット環境に関して、同じ厚労省関係で、年金機構の方は、過去の不祥事

がいろいろあって、通信に関しての制限が厳しく積極的に使う雰囲気ではないのですが、労働局ハローワークの方は、予算がつけば積極的に進めていくというスタンスでよろしいのでしょうか。あるいは、セキュリティの問題があり、それを解決する必要があるのか。どちらでしょうか。

左藤職業安定部長 ネット環境の件ですが、今、Zoomなどでオンライン職業相談などをしていますが、こちらは適合する規約契約した上で、オンライン相談を受けられる皆様にセキュリティポリシーを守っていただくことで対応しております。今般、塚本会長が質問になられているのは……。

塚本会長 要するに、積極的にやれる環境で本省も推奨しているということでしょうか。

左藤職業安定部長 恐れ入ります。まずオンライン化につきましては、厚生労働省の少なくとも労働部門におきましては、近年非常に推進しております。赤印はついていないのですが、1ページ目(2)の各種助成金のオンライン申請や雇用保険関係の申請など、電子申請率も高くなっています。数年前から、社労士さんを中心にオンライン申請を促進いただく形で皆様にご協力をお願いさせていただき、雇用保険関係の手続は71.8%と高い電子申請率です。セキュリティポリシーやネット環境を含めて、安全性が担保される形でしっかりと運営していきたいと思っております。

塚本会長 さらに1点、インターネットを使うのと専用回線を使うのでは全然セキュリティが違います。インターネットは積極的に使う感じになります。それは一般の人がインターネットで来ないと全然アクセスできないということです。

渡邊安定課長 本省では、今後、ハローワークインターネットサービスを使ったオンライン上での職業相談を進めるという方針で進んでおり、セキュリティ面は本省で検証しています。先ほどご指摘のように、年金機構も厚生労働省の一部です。その点は重々承知の上で、セキュリティを確保した上で進んでおります。なお、公表前ですので数値確認中ですが、9月21日から、既にハローワークの窓口を使わずにオンラインのみで求職活動を開始した方が県内でも

数十名いらっしゃいます。

塚本会長 ありがとうございます。ほかに質問はございますか。吉成委員、お願いします。

吉成委員 連合の吉成でございます。労働局の皆様には、昨年6月の共同宣言以来、今、鈴木委員からもお話がございましたが、さまざまな対応に感謝申し上げます。ありがとうございます。

 その中で2ページ、「コロナ禍における産業・地域の特性に応じた就職支援」の3つ目の○の「人材不足分野」として、医療・福祉はコロナ対応で人材が不足しているのだろうと思いますが、建設、警備、運輸、そしてまた地域性といえ、栃木県は中小企業の製造が中心という説明がありましたが、この分野の人材対応はどのようになっているのかお伺いしたいというのが1点。

 令和3年度の経済財政白書によれば、これからは情報通信に力を入れなければならないということですが、その辺の対応は今後どのようになっているのかお伺いしたい。

 最後に1点、労働災害が多発傾向ということで、労働組合としても各構成組織に対し、情報を提供しています。これから70歳まで高齢者が雇用されるということであれば、厳しい労働環境の中、環境がまだまだ整っていない中で労働になると様々な災害が増加することが懸念されます。労働組合として厳しい監督指導をお願いしたいと思います。

左藤職業安定部長 吉成委員ありがとうございます。まず人材不足分野の建設、警備、運輸分野への対応につきましては、ハローワーク宇都宮の人材マッチングコーナーなど、分野に特化した支援として、担当者による個別支援や分野毎のセミナーを実施するなど能動的なマッチングを推進しています。それぞれ分野別の特徴はありますが、全体としてその様な形の支援サービスをしているという現状です。

 また、2点目の、経済財政白書で今後伸びてくるといふ情報通信分野への対応につきましては、人材不足分野という形で認識しているかと言われますと、現段階ではまだその指示がない中で必要な対応を進めております。これから情報通信分野の人材のニーズが出てきてそこが不足だということになれ

ば、医療・福祉、建設等が人材不足の最たるものですが、人材マッチングコーナー等でしっかり対応していきたいと思います。以上です。

荒木労働基準部長 ご質問ありがとうございます。労働基準部の荒木でございます。いつもお世話になっております。

労働災害防止の状況は、先ほど局長からご説明いたしました。コロナ職場内感染もありますが、それを除いてもやはり増加傾向にあります。そのため、使用者、労働者全員参加型の呼びかけを皆様と共にやっていきたいと思えます。また、高齢者の方々の災害も増えているので、今回リーフレットを添えましたが、「エイジングフレンドリーガイドライン」などを通じて周知してまいります。そのほか、災害が発生した事業場については、再発防止をしっかりとやっていただくために、監督署や労働局がしっかりと対応していきたいと思えます。

なお、災害が発生した事業場のみならず、同じような災害をさらに発生することがないように、同じ産業の方々を集めて説明し、再発防止を徹底させていきたいと思えます。労働災害というのは、1人の労働者にけがをさせる、最悪の場合は命を奪ってしまいます。私どもは1件でも少なくしていきたいと思っておりますので、引き続き、ここにお集まりの皆様方にはご協力のほどよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

塚本会長 今日の資料でいうと、付属資料9、10、11ですか。

荒木労働基準部長 そうです、ありがとうございます。

塚本会長 この増加の原因と、対策は十分に行い、様々な活動をされているのは理解するが、もっと原因分析した上で対策を進めていただきたい。強く要請します。

他に質問等はございますか。池添委員、井上委員、初めて参加されて、ざっくばらんな感想でも結構ですのでお願いします。

井上委員 初めての参加し、皆さんのお話を聞かせていただいてこれからというところですが、自分自身勉強になった部分がありました。

塚本会長 次に池添委員どうぞ。

池添委員 池添と申します。私も初めて参加させていただいて、労働災害、パワハラ、セクハラが気になりました。会社に戻って、自社のみならず、仲間の企業等とさらに力を注げればと思います。情報を上手に活用し、活動をしていきたいと改めて思いました。ありがとうございました。

塚本会長 ありがとうございます。昨年からのコロナということで、今日は重点項目1についてかなりいろいろなご質問が出ました。先ほどの労働災害も、コロナに関係するのかもしれないと思うと、大変な状態です。

そろそろ時間ですが、2の「多様な人材が活躍できる職場づくり」、3の「誰もが働きやすい職場環境の整備」のあたりで、何かご意見、ご質問等がございましたらお願いします。松谷委員、お願いします。

松谷委員 ご説明ありがとうございました。先ほどから意見が出ている労働災害について。3ページ(2)の一番下の「ウ」の上から4行目の最後に「令和3年9月末 1,566人(対前年同期比:26.1%増)(うち死亡災害:12人)」と書いてあります。この点でもう1回確認したいのですが、去年いただいた資料だと、過去ずっとグラフが載っていて16人ぐらいで推移していました。それに比べると少なくなっている気もしますが、去年は死亡災害が8人なので、8人から12人というのはすごく増えています。労働局として、12人の内訳について分析しているのかどうか質問しています。

私も現場で機械を長いこと使ってきた経験がある中で、簡単な災害、事故は何回か見てきました。圧倒的に多いのは、今はほとんどの機械には安全セキュリティが付いているため、ほとんど災害は起きないのですが、作業をする方は、それが邪魔なことからセキュリティを外してしまう場合があります、それによって災害が発生する場合があります。これはマネジメント不足による災害で、避けられる災害です。一方で、今の技術では、予測はしても、稀に見るような災害が原因で機械が誤動作して、それによって死亡するということもあると思います。避けられる事故と避けられなかった事故という分類では、どんなふうに関与されているのか教えていただきたいのですが。

井口健康安全課長　ご質問ありがとうございます。健康安全課長の井口です。おっしゃられたように12名です。ここ数年15～16名できたところ、昨年は最終的には9人だったのですが、それに比べれば今年は増えています。どんな災害が増えているかと言うと、従来型の墜落・転落災害が多く、12名のうち4名が墜落・転落災害です。全般的なことを申し上げれば、避けられる事故か避けられない事故かという話であれば、死亡災害についてはやるべきことをきちんとやっていたら避けられる事故がほとんどで、避けられない事故はほとんどないと考えます。避けられない事故というところで、法律の規定がある中での話と法律の規定がない中での話がありまして、令和3年については、転倒事故による死亡災害ですとか、バスの中で荷物を引き出しているときに後ろに引っ張り返って頭を打っての事故という話になると、安全管理上の問題というよりは個人の行動の部分による行動災害ですので、行動災害防止ということで声かけ運動をやっています。ほとんどが避けられる事故、きちんとやるべきことをやっていたら避けられる事故、安全管理と併せて安全性教育をしっかりとっておけば避けられる事故がほとんどだと分析しています。そんなところでよろしいでしょうか。

塚本会長　ありがとうございました。そろそろ予定の時間が過ぎているのですが、最後に一つこれだけ聞いておきたい、言っておきたいということがございましたら。杉田委員いかがですか。

杉田委員　またの機会に。

塚本会長　またの機会ということで。ほかの委員の方から質問等はございますか。よろしいですか。

(「はい」の声あり)

塚本会長　質問がなければ、次の議題に移らせていただきます。「(4) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について」になります。ここで、労働局長から最低工賃の改正について諮問したいということですので、諮問書をいただきます。

塚本会長 ありがとうございます。ただいま労働局長から、栃木県衣服製造業最低工賃の改正について諮問がありました。いただいた諮問書の写しの配付をお願いします。

塚本会長 行き渡ったようですので、事務局から朗読をお願いいたします。

平井賃金室長 賃金室長の平井と申します。諮問文を読み上げますので確認をお願いいたします。

栃労発基 1025 第 1 号

令和 3 年 10 月 25 日

栃木地方労働審議会

会 長 塚 本 純 殿

栃木労働局長

藤 浪 竜 哉

栃木県衣服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、栃木県衣服製造業最低工賃（平成 20 年栃木労働局最低工賃公示第 1 号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

平井賃金室長 以上です。

塚本会長 ありがとうございます。今の諮問の背景について、事務局の賃金室長からご説明をお願いいたします。

平井賃金室長 続きまして、私の方から諮問について説明いたします。資料としては、ホッチキス止めの「議題（4）関係【栃木県衣服製造業最低工賃の改正につい

て】」になります。

栃木県の最低工賃は、栃木県衣服製造業最低工賃と栃木県電気機械器具製造業最低工賃の2つがあります。

最初に、なぜ栃木地方労働審議会が栃木県の衣服製造業最低工賃の改正について諮問するのかと思っておられる方もいると思います。まずはその辺の入口からご説明いたします。

皆さんのお手元に「その他の参考資料」というクリップ止めの厚い資料があると思いますが、資料No.12に882円と大きく書かれたピンクのリーフレットが入っています。こちらが栃木県の最低賃金になります。本年度は昨年の最低賃金を28円引き上げ、時間額882円で改定され、10月1日発効となっています。この栃木県最低賃金は、最低賃金法に基づき、栃木地方最低賃金審議会において調査審議を行い改正決定されたものです。先ほど局長から諮問させていただいた栃木県衣服製造業最低工賃の改正は家内労働法に基づくもので、家内労働法では、最低工賃の改定が必要と認められるときは地方労働審議会の調査審議を求め、その意見を聞いて決定することができると規定されております。以上から、先ほど局長より諮問いたしました。

それでは、資料により諮問に至った理由について説明いたします。ホッチキス止めの議題(4)の「最低工賃の改正について」をお出してください。ホッチキス止めの関係で資料がちょっと見づらいと思いますが、よろしく願います。資料の右下にページ数が記載されております。ページ数を読み上げる形で説明いたします。

まず1ページは、最低工賃決定のフロー図で、真ん中の二重線で囲んだ流れになります。本日、局長より地方労働審議会会長宛に諮問いたしました。本日の諮問を受けて、地方労働審議会では専門部会を設置し、最低工賃について調査審議を行います。専門部会で調査審議した結果を地方労働審議会に報告し、報告を受けた栃木地方労働審議会会長は、改定された内容について局長に答申を行います。答申を受けて、局長は改正決定の手続きを行うこととなります。

次に2ページ、A3見開きのページになります。こちらが栃木県衣服製造業最低工賃の概要です。これが本日諮問しました最低工賃の現在の状況です。家内労働者及び委託者の範囲、最低工賃額、品目、工程、規格、金額となります。

品目としては男子既製洋服、婦人・子供既製洋服があり、品目、工程、規格、金額は表のとおりになります。工程のところのマルで囲んだ番号が、左の図の番号の箇所となります。

次に、3ページをごらんください。こちらは栃木県衣服製造業最低工賃が適用される委託者数・家内労働者数になります。平成20年から令和3年までの状況がわかる資料になります。左側の区分を見てください。1段目が栃木県の衣服製造業に係る委託者数・家内労働者数の推移となります。2段目、3段目は参考値として栃木県と全国の委託者数・家内労働者数の推移になります。参考値については、業種を問わず、全てのものの家内労働の現状となります。今回の改正諮問に該当する委託者数・家内労働者数は、令和3年の委託者数は6人、家内労働者数は50人です。参考値の全国で家内労働全体で見ると、数値は令和2年10月のものとなりますが、委託者数が7,500人、家内労働者数は105,301人です。

家内労働についてですが、通常、大量生産を目的とした製品・各種部品については、生産性向上、品質管理等から工場で一貫して生産が行われています。ですが、手作業の必要なもの、自動化が難しいもの、さらに特注品や少量生産品等は家内労働によるものであり、家内労働は我が国の製造業を下支えする重要な役割を担っております。

次に、4ページになります。こちらは、前回（平成21年）の栃木県衣服製造業最低工賃の改正内容です。資料にあるように、前回の改定は、2つの品目、3つの工程・規格のものについて工賃改定を行っております。

資料を少し戻っていただいて、2ページのA3版見開きの資料をごらんください。前回（平成21年）に改定したのは、工程の番号で申し上げますと、上の表の男子既製洋服では10番になります。続いて下の婦人・子供既製洋服については、24番、29番が前回工賃改正になった工程・規格になります。

次に、5ページをお願いします。5ページから7ページにかけては、衣服製造業最低工賃の品目、工程等の栃木県と全国平均値についての資料となります。これは、栃木局と同じように衣服工賃及び同種の工賃設定のある労働局の工賃について調査したものです。右の網掛けになっている全国平均値は、栃木局と同じような工賃・工程のある労働局の工賃額を、一番右にある設定労働局の数で割ったものになります。

続きまして、8ページをごらんください。こちらは、栃木県最低賃金の推

移についてです。平成20年から令和3年までの引き上げ額、改定率がわかる資料となっております。

次に、9ページになります。9ページ、10ページは、家内労働法の最低工賃に関係する条文を載せてあります。最初の説明の際に、今回の最低工賃の改正諮問は家内労働法に基づくものと説明いたしました。9ページの第一条に、家内労働法の目的。第八条に、労働局長は、労働局に置かれる政令で定める審議会、これは地方労働審議会になりますが、地方労働審議会の調査審議とその意見を聞いて最低工賃を決定すること。そして10ページの第十三条に、最低工賃は、当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において同一又は類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定められなければならないと規定されております。

資料の2ページ、A3見開きにあるように、栃木県の衣服製造業最低工賃は、平成21年4月8日に改正発効を行って以来、現在まで12年間改正を行っておりません。なお、栃木地方労働審議会において、平成23年、平成26年、平成29年については改正諮問を見送りしております。一方、栃木県の最低賃金は、資料8ページにありましたように、毎年、改正審議を経て改正決定を行っております。前回最低工賃の改正を行った平成20年度と現在適用されている最低賃金を比較すると、199円上昇しております。

以上から、栃木県地域別最低賃金と全国における同種の最低工賃との均衡を図るとともに、家内労働者の労働条件の改善を図る観点から、今般、最低工賃の改正諮問を行うものです。

以上、私からの説明です。よろしく申し上げます。

塚本会長 ありがとうございます。今の説明に関して何かご質問等はございますか。よろしいですか。

ご意見がないようですので、今ご説明がありましたように、専門部会を設置することになっているようですから、そのようにさせていただきたいと思っております。

設置するということになり、続いて委員の任命についてですが、最低工賃専門部会委員及び臨時委員については、地方審議会令第七条第1項の規定により、会長が指名することになっております。ということで私から指名させていただきたいのですが、指名に際しましては、先ほどの10ページの家内労

働法第二十一条第2項にございましたが、家内労働者代表委員、委託者代表委員、公益代表委員それぞれ3名とする。家内労働者代表委員と委託代表者のうち1名については、本審議会の中から指名する。残る2名については、関係労働団体から意見を伺った上で臨時委員として指名するという事になっているようです。

公益代表委員についても専門部会の委員から会長を指名しなければいけないようですので、1名は本審議会の中から指名することにしたいと思います。残り2名は、指名させていただいた公益代表委員と相談の上指名するという段取りにいたします。

ということで、この審議会の中で、公益と労使から1人ずつ選ぶことになってのですが、私からの提案といたしまして、公益代表委員からは杉田委員にお願いしたいと思います。労働者代表委員からは菊嶋委員にお願いします。使用者代表委員からは井上委員を指名させていただきたいと思います。よろしいでしょうか。お三方、よろしゅうございますね。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございます。

家内労働代表、委託者代表及び公益代表、それぞれ2名掛ける3で6名の臨時委員につきましては、それぞれから意見を伺った上で臨時委員として指名する。その意味では委員の先生にお任せしたいと考えております。そのようなことでよろしいですか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございました。

以上で決まったのですが、次に、地方労働審議会令第六条第7項の規定により、専門部会の部会長が本審議会の委員である場合には、最低工賃専門部会の議決をもって審議会の議決とすることができることになっています。

ということで、栃木労働局長から諮問いただきました栃木県衣服製造業最低工賃の改正につきまして、専門部会の議決をもって審議会の議決とすると決めさせていただきたいと存じますが、よろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 それでは、3名の委員の方よろしくお願ひいたします。この会議では専門部会にお任せするというので決めさせていただきます。

 以上でほぼ予定の時間になりました。「(5) その他」とありますが、事務局から何か提案等はございますか。あるいは、委員の皆様から今までの説明について何か追加質問、ご意見等がございましたら、まだちょっとだけ時間がございますが。事務局の方から追加はございませんか。

相川雇用環境・均等室長 委員の先生方からご意見がなければ、1点だけ補足説明させていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

塚本会長 お願ひいたします。

相川雇用環境・均等室長 先ほど池添委員からハラスメントについてというお話がありましたので、ご紹介いたします。

 ハラスメントのことについては3の資料で説明させていただく予定でした。来年4月から中小企業もパワーハラスメント防止対策を行わなければいけない中、12月の労働局主催の働きやすい職場づくりセミナーで、ハラスメント、同一労働同一賃金、改正育児・介護休業法について説明させていただきたいと考えております。さらに「新たなるみんな」の制度ができますので、こちらについても併せて説明させていただきたいと思っております。事業主の皆様におかれましてはぜひご参加いただきたく、よろしくお願ひいたします。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。委員の方からはほかにご意見、ご質問等は追加でございませんか。

 なければ、ちょうど時間だと思っておりますので、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。お疲れさまでした。