

令和3年度 第2回

福岡地方労働審議会議事録

令和3年11月12日

福岡労働局

令和3年度第2回福岡地方労働審議会

令和3年11月12日（金）

（司会）

定刻になりましたので、ただいまから、令和3年度第2回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

議事に入るまでの間、進行を務めます、福岡労働局雇用環境・均等部企画課の前田です。よろしくお願いたします。

最初に、お手元に配付しております本日の審議会資料につきまして、御確認をお願いします。

（資料の目次を読み上げ）

お手元の資料はよろしいでしょうか。

それでは、今回、福岡地方労働審議会の委員に御就任いただきました皆様への辞令の交付でございますが、辞令につきましては、あらかじめ皆様のお席に準備させていただいております。

これをもって辞令の交付に代えさせていただきたいと存じますので、よろしくお願いたします。

御就任いただきました委員の皆様の名簿につきましては、資料表紙の次ページでございます。

ここでは、新たに御就任いただきました3名の方、公益代表・労働者代表・使用者代表、各1名の皆様を紹介させていただきます。

お名前を呼ばれた委員の方は、恐れ入りますが、その場で一言御挨拶をお願いいたします。

公益代表委員の久保田委員です。

（久保田委員）

久保田でございます。よろしくお願いいたします。

（司会）

労働者代表委員の松本委員です。

(松本委員)

松本でございます。よろしくお願いします。

(司会)

使用者代表委員の吉田委員です。

(吉田委員)

吉田でございます。よろしくお願いします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、福岡労働局長の藤枝から御挨拶を申し上げます。局長、お願いします。

(藤枝労働局長)

福岡労働局長の藤枝でございます。

この度は、福岡地方労働審議会の委員にご就任いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、大変お忙しい中、令和3年度 第2回 福岡地方労働審議会に御出席いただき、重ねて御礼申し上げます。

また、委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進につきまして、御支援、御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症については、ワクチン接種が進む中、緊急事態宣言も解除され、経済活動の動きが活発化することが期待される一方で、これまでの長期に渡る感染拡大が内外の経済に与えた影響は大きく、宿泊業・飲食サービス業等をはじめ、雇用情勢についてはなお、先行きに不透明感が残るところです。

資料3の「雇用失業情勢（令和3年9月）のポイント」をご覧ください。具体的には、令和3年9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.07倍と、前月と同水準であり、対前年度に比べ求人は増加しているものの、コロナ前の令和元年度の水準には至っておらず、卸・小売業は3割近いマイナス、宿泊業、飲食サービス業でも3割強のマイナスという状況もございます。こういった状況でございますので、引き続きしっかり雇用対策を実施し

ていかなければいけないと思っております。

一方で、建設業、運輸、あるいは医療関係、こういったところが依然として人材の確保に御苦労されている状況でございまして、中長期的に少子高齢化、人口減少がもう目の前に迫っている中で、やはり我が国の社会経済活動を維持していくためには、全ての人が働きやすく、意欲と能力を十分に発揮できる職場環境、この実現が大切であるというふうに考えてございます。

福岡労働局におきましても、この長期化する感染症への対応はもちろんでありますけれども、社会や経済の変化の中で、全ての人が意欲と能力を最大限発揮できる、こういった社会を目指しまして、雇用労働対策、進めてまいりたいと考えております。

具体的には、三つほどの柱を立てて今取り組んでおるところでございまして。

1番目は、先ほども申しましたように、コロナ対応であります。コロナ禍における雇用機会の確保ということでありまして、雇用調整助成金の迅速支給でありますとか、いわゆる雇用シェアと呼んでおりますけれども、在籍型出向による雇用の確保、あるいは小学校が休業した場合に小学校休業等対応助成金といった助成制度もございまして、こういった各支援措置を最大限活用して、雇用維持のための支援を行っているところでございます。

2本目の柱としましては、ウィズコロナ時代に安心して働くことができる環境づくりということを掲げさせていただいております。まずは、職場におけるコロナの感染防止対策、こちらをしっかりと徹底をするということでございますけれども、メンタルヘルス対策の推進でありますとか、母性健康管理の措置の周知徹底、あるいはコロナにおけるクラスターが発生した場合の適正な労災保険の給付、あるいはテレワークなどの新しい働き方に対応した労務管理の的確な推進、こういったことに取り組んでいるところでございます。

そして、3本目としましては、ポストコロナ時代、今後を見据えた雇用機会確保、労働環境整備の推進ということを掲げさせていただいております。今後の人口減少社会を踏まえますと、ますます女性や高齢者、障害者、いろんな方が、様々な事情を抱えた方々が、その事情に応じた働き方、意欲と能力を発揮できる社会、これをつくっていく必要がございます。非正規雇用労働者の再就職支援としての職業訓練の強化でありますとか、新規学卒者、あるいは就職氷河期世代の方々の就職支援、あるいは女性の活躍推進、男性の育児休暇の取得促進などなど、総合的に進めてまいります。ハラスメント対策もあります。また、労働災害の防止という基本的なところもしっかり取り組まなければいけません。そういったところに対応をしてまいりたいと考えております。

また、緊急事態宣言等が繰り返されましたので、正直申し上げまして、我々自身もですね、なかなか行動が制限されて、従来のような説明会だとか周知活動がなかなか難しい状況がございました。ただ、その中でもオンラインによる説明会を開催するなど、徐々にではありますが、我々も新しい取組をさせていただいております。

この後、各担当の部長から、今申し上げました施策について、これまでの実施状況について御説明させていただきます。この上半期につきましては、なかなか我々も業務の進捗が難しい面もありましたので、課題は多く残っておりますけれども、これまでの取組、それから今後の対応について御説明をさせていただきますので、委員の皆様方から、その内容につきまして忌憚のない御意見をいただければと思っております。また、いただきました御要望につきましては、今後の行政運営、それから来年度の運営方針にも生かしていきたいと考えているところでございます。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

(司会)

続きまして、福岡労働局の幹部を御紹介させていただきます。

総務部長の島田でございます。

(島田総務部長)

総務部長の島田でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

雇用環境・均等部長の室谷でございます。

(室谷雇用環境・均等部長)

室谷でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長の上村でございます。

(上村労働基準部長)

上村です。どうぞよろしく申し上げます。

(司会)

職業安定部長の渡辺でございます。

(渡辺職業安定部長)

渡辺です。どうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

それでは、議事に入る前に、本日の定数の確認でございます。本日は、労働者代表委員の吉村委員が御欠席でございますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件であります、委員の3分の2以上または労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上の出席を満たしていることを御報告申し上げます。

なお、本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者氏名を含めて公開とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入ります。

議事1、会長及び会長代理の選任についてでございます。

会長の選任につきましては、地方労働審議会令第5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、また、会長代理の選任につきましては、同審議会令第5条第3項において、会長があらかじめ指名するとなっておりますが、当審議会におきましては、会長及び会長代理の選出につきましては、従前から、公益代表委員の中から互選していただき、その結果につきまして審議会委員で御承認いただいております。今回におきましても、このように選任してよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

ありがとうございます。

それでは、これまでどおり公益代表委員の中からということで、会長に山下委員、会長代理には堀江委員ということでございますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

ありがとうございます。

それでは、会長に御就任いただく山下会長から一言御挨拶をお願いいたします。

(山下会長)

おはようございます。会長に選任いただきました、九州大学の山下と申します。

挨拶というほどではないんですけども、先ほどからもお話ありましたように、徐々に経済活動も再開していくということになりますし、この2年ぐらい、いろんな形で特例措置という形で法律の中にいろんなものが盛り込まれていたものが、少しずつ解除されていくということになるかと思えます。雇用普及のためにも、そういう形で少し違った形で今後進んでいくということになりますし、私、今学生と接してる中で感じますのは、やはり今特定業種のところがですね、なかなか採用が控えられている。全体として見れば、新卒の採用自体はそんなに急激に落ち込んでるわけではないんですけども、学生の希望する、たまたまその産業が採用してないということになりますと、一時的にちょっと不本意な形で就職してしまうという、こういう言い方、言っているのかどうか分かんないんですけど、そういう学生も多分この一、二年いるのではないかというふうに思います。典型的と言えば、旅行とか運輸関係ですね。航空とかそういったところを希望する学生が、一時的に違うところに就職をしていると。そうすると、この一時的な状況に対処されますと、そういった学生、就職した若い人たちが転職ということをかなり強く意識するのではないかというのを、個人的には——それがいいことなのか悪いことなのかちょっと分かんないですけども、そういったことを考えております。ですので、むしろ恐らく企業のほうにおきますと、どうやってそういう学生を引き止めていくかということと、あらかじめ採用するかということの問題は、恐らくあとほんの一、二年の間に少し出てくるのではないか、こういうふうに思うところです。

それから、大学はしばらくオンライン中心になったわけですけども、大分対面の機会が増えましたし、私がいろんなところで委員やってる関係でもオンラインが多かったんですが、対面の機会というのも徐々に増えてきております。なかなか出張とか懇親会ということになりますと、もう一步まだ踏み込めないというところがございますけども、近い将来、そういう形で従前どおりの社会に戻って行ってほしいなあというふうには個人的には思っ

ています。ただ、一部は、今回のコロナの影響で、むしろいい面も多分幾つかあって、働き方が大分変わっているよい部分というものは残っていくだろうというふうに思います。

ですので、恐らくこの一、二年の間に、労災も含めていろんな形で、従来のここ10年とはまた違うような形で、よい面が出たり、あるいは問題が出たりということになるかと思いますんで、そうした将来を見ながらですね、この一、二年とかの労働行政のことについていろいろ御報告いただき、将来のこともちょっと皆さんの御意見をいただきながら考えていきたいというふうに考えています。

手短にと申したんですけど、いろいろしゃべってしまって申し訳ありません。以上で私の挨拶とさせていただきます。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、山下会長にお願いしたいと存じます。

山下会長、どうぞよろしくお願いいたします。

(山下会長)

ただいまから私のほうで議事を進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議事の2、部会委員及び臨時委員並びに専門委員の指名についてです。地方労働審議会令第6条第2項において、部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名するというふうに規定されております。資料1に、労働災害防止部会委員名簿案というのが、それから家内労働部会委員名簿案、関門港湾労働部会委員名簿案、一つにしてありますので御確認ください。各委員会の委員、臨時委員及び専門委員につきましては、この名簿のとおり指名させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、御異議なしというということで、ありがとうございました。それでは、この名簿の委員を指名させていただきたいというふうに思います。

ここで、各部会の議決の取扱いに関しまして御了解いただきたいということがございま

す。

福岡地方労働審議会運営規程第10条において、第9条に指定する部会または最低工賃専門部会の部会長が委員であるものに限りに、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とするというふうに規定されております。

労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、審議会の委員が部会の委員ですので、この規程に基づいて議決するということとなりますけれども、関門港湾労働部会につきましては、審議会の委員がいません。そのため、同規程第10条第2項に定める、会長を除いた審議会の委員が当該議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところ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おりますので、関門港湾労働部会の議決の取扱いを会長である私に一任していただきたいというふうにしてもよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

ありがとうございます。

では、御異議なしということで、関門港湾労働部会の議決につきましては、会長の私のほうに一任するとさせていただきたいというふうに思います。

では、次に、議事3、令和3年度福岡労働局施策の概要についてということで、こちらのほうは、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

(室谷雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の室谷でございます。

私のほうからは、資料2をお開きいただきまして、福岡労働局の施策の概要というところから、次のページ、雇用環境・均等行政の施策の概要について御説明を申し上げます。

日頃、働き方改革、女性の活躍推進等、雇用環境・均等行政の推進に御協力いただき、お礼申し上げます。

まず、女性の活躍推進ですけれども、改正女性活躍推進法の周知ということで、来年4月から、女活法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等の義務が101人以上の企業に拡大されるため、あらゆる機会を捉えて周知を図っているところでございます。具体的には、福岡県に設置をされております女性の活躍応援協議会などで、地方自治体、労使団

体、建設団体等、様々な会合での説明や資料の配布等により周知をしており、各団体では会報誌等会員企業さんに周知をしていただいているところがございます。

当局では、個別事業場に対しまして文書による説明を行っております。また、行動計画を策定するに当たっての分かりやすい手引などを作成し、「行動計画策定かんたんガイド」として局のホームページに掲載して、計画策定支援を行っております。

説明会ですけれども、説明会は第3四半期に集中して、北九州市、久留米市、飯塚市のそれぞれと共催し、また福岡市内をはじめ県内4地域で参集型の説明会を現在開催しているほか、オンラインを活用した説明会も3回実施をするということにしております。引き続き周知と届出勧奨を行うとともに、策定に係る個別相談会を第4四半期にも予定しております。

また、女性活躍推進法に係る企業の認定として、えるぼし認定というものがありますけれども、今年度の認定件数は1件、累計35件ということになっております。

それから、次に、母性健康管理対策ですけれども、妊娠中の女性労働者のコロナ感染へのおそれという心理的なストレスというのは相当大きいもので、ストレスによって母体などに影響があると医師などから指導があった場合、感染のおそれが少ない仕事か、あるいは出勤制限の措置、そういったものを事業主が講ずるよとということ、通常の母性健康管理の措置に加えて、令和4年1月31日までの時限措置ということで指針に加えられているところです。そのため、妊婦の働き方に関するような御相談、それを受ける特別相談窓口を昨年10月1日から設置しております。今年度の相談件数は、年度前半で51件となっています。特別相談窓口の設置期間は、指針と同様、来年の1月31日までということになっております。

また、産婦人科等主治医の指導が事業場のほうに的確に伝わって、休業、あるいは作業制限、そういったものが明確になるようなツールである母性健康管理指導事項連絡カードというものがありまして、それは本年7月から改正をされたんですけれども、それに係る周知なども、産婦人科医会、県、市町の保健担当課等に掲示物を作成し、配布・周知をしたところがございます。

先ほど新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の話をしたしましたが、8月末で116件の申請がありました。

それから、不妊治療と仕事の両立という部分につきましては、まずは職場環境整備のための機運の醸成を図ることとして、まずは知っていただくというところからスタートとい

うことで、本省が作っているマニュアルですとかサポートハンドブック、あるいは助成金、そういったものを一体的に案内できるよう簡易なリーフレットを作って、会合時に合わせて配布し説明しています。

それから、あとテレワークの推進ですけれども、良質なテレワークということで、昨年度以降、テレワークが急速に拡大をしたところですので、7月20日、総務省との共催で、総務省、経産省、それから私どもの施策をワンストップで周知するテレワーク・ワンストップセミナー in 福岡を参集とオンラインの併用で開催し、その後、オンデマンド配信を行いました。また、11月がテレワーク月間になっておりますので、引き続き雇用型テレワークガイドライン等の設置の周知を図っています。

それから、次のページですけれども、育児介護休業法等の改正と男性の育休取得促進についてです。主体的には、男性の育児休業の取得促進を目指して、改正育介法が6月9日に公布されて、主な項目は5項目、1番から5番のようにございますけれども、特に朱書きの部分、2番と5番は来年の4月1日から、1番、3番は来年10月1日から、4番は5年4月1日からということで段階的に施行されます。また、改正法につきましては、先ほどの女性活躍推進法の説明会に合わせて周知を図っているほか、業界別団体の説明会で、あるいは学生さんからも興味があるようで講演などを行っています。

それから、仕事と育児休業や介護休業等の両立に取り組む事業主を支援する両立支援助成金というものがございます。特に男性の育児休業取得支援の子育てパパ助成金についても活用を進めております。

それから、仕事と子育ての両立支援に取り組む事業主の認定制度、いわゆるくるみん認定につきましては、プラチナくるみんが1件、くるみんが4件、今年度認定しているところです。このくるみん認定につきましても、認定基準の引上げ、それから現行くるみんの基準を参考にしたトライくるみんの創設といったものが検討されておりますので、詳細が決まりましたら、併せて周知を図ることとしております。

それから、職場におけるハラスメント対策です。来年4月から中小企業にパワハラ防止対策が義務化されるため、あらゆる機会を捉えて周知を図っております。パワハラ等のストレスから鬱病を発症するなどの事例も見受けられますことから、基準部と連携してメンタルヘルス、それから労働衛生週間でのセミナー、説明会なども活用して周知をしたほか、先ほどの女活法の説明会と合わせて周知をしているところです。12月は職場のハラスメント撲滅月間ということにしておりますので、集中的な周知に取り組みたいと思っております。

ます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保対策、いわゆる同一労働同一賃金につきましては、本年4月から中小企業に適用されており、労働局では法の履行確保を図るべく、報告徴収を実施しています。年度前半は、新型コロナウイルス感染拡大により報告徴収も低調でしたけれども、10月以降、報告徴収を集中的に行っているところです。また、中小企業の方々を中心に法やガイドラインの周知も引き続き行い、監督署が実施する働き方関連法説明会にあわせて説明を14回行ったところです。また、福岡働き方改革推進支援センターにおきましても、法の周知や個別企業へのアドバイスなどを行っています。

次のページに移ります。

働き方改革実現に向けた取組ということですが、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」というものを以前から設定しておりまして、労使団体、専門家団体、県や国が一丸となって働き方改革に取組もうということで設立された会議体になります。昨年度に、働き方改革を進めていくための第2期地域推進プランを策定しており、本年は、それに基づきまして、10月に「働きやすか」度アンケートをウェブにより実施いたしました。現在集計中で、今後の取組に生かしていきたいと考えております。また、今年度は、地域版の年次有給休暇取得促進のポスターを作成することができ、あわせて11月17日のノー残業デーの実施ですとか、アンケートの実施なども盛り込んで周知をいたしました。

それから、働き方改革推進支援センターは各都道府県ごとに設置をされていますけれども、上半期の相談件数はここに記載のとおりでございます。昨年度より大幅に件数が増加しておりますけれども、特に助成金の御相談が多く、後ほど説明いたします業務改善助成金の説明会後には相談の6割を助成金が占めているというような状況になっています。

それから、商工団体での相談窓口派遣の件数が昨年度より大幅に少なくなっておりますけれども、昨年度は同一同一適用前の1年として幅広く相談を実施しており、商工団体等で定期的な窓口を設けるなどしていたところですが、今年度からは、より具体的に働き方改革の隘路となっている点について、企業への個別訪問、これによって支援していくという方向にシフトをしているためです。

それから、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金ですが、小学校などの臨時休校に伴い、子供の世話が必要な労働者に賃金を支払って休ませた場合に事業主に助成する制度、これは昨年度もありまして、その際は厚生労働省のほうで支給審査をしていたものですが、で、終了していたんですけれども、今年度前半、新型ウ

イルスの感染症拡大に伴い、その助成金制度が復活し、今回は労働局で9月30日から支給審査を行うということになりました。自治体、労使団体への周知はもとより、福岡県の御協力を得て、県子育て応援宣言企業宛てにSNSの配信により周知をしたほか、教育委員会、私学担当課とも連携いただき、保護者のほうにも伝わるように周知をしていただきました。実際に学校からのお知らせによって知ったという労働者の方からも御相談をいただいているところです。また、相談内容に応じて助成金の利用について企業に働きかけも行ってまいります。

それから、均等行政の最後のページになりますが、業務改善助成金についてです。生産性の向上を図り賃金を引き上げる企業に対しまして支給する業務改善助成金につきましては、今年度の賃金の引上げ額が大きいこともありまして、制度を年度途中で拡充し、利用を促しております。福岡県と連携して、説明会を8から9月にかけて県内4か所、計9回開催したほか、県に御協力をいただいて、福岡県コロナ感染防止宣言ステッカー登録企業3万5000件に説明会のメールなども送信をいただいています。申請件数は9月末時点で175件と、昨年度1年間の4倍近い件数となっています。活用事例は、ここに記載してありますように、基本的には手作業から機械化することにより生産効率を上げるものが多いです。多様な業種でいろんな活用の仕方をされているということを御紹介しております。

最後に、ウィズコロナ時代における取組ということで、緊急事態宣言下でも業務を停滞させることなく安心して企業の相談に対応できるようにということで、オンラインによりますコンサルティングやワークショップなどを開催しております。さきに述べました改正法説明会でもオンラインに対応しておりますけれども、働き方改革のグループワークですとか、あるいは各企業向けのコンサルティング、こうしたものについてもオンラインで対応が可能となりましたので、オンラインを希望する企業は、働き方改革のコンサルティングにつきましても、オンラインで対応するということはあります。ですけれども、なかなかオンラインでは対応できないという企業さんももちろんありますので、説明会等、参集型とオンライン型と両方併用した形で、幅広く企業に、あるいは労働者の方へ周知を図っていきたくと考えております。

雇用均等行政につきましては以上でございます。

(上村労働基準部長)

基準部長の上村です。

各審議委員の皆様方には、常日頃より基準行政の運営に当たりまして、御理解、御協力頂いておりますことを感謝申し上げます。

それでは、私のほうからは、本日の説明用パワーポイント資料2の5ページ、今均等部長説明の後のページですが、労働基準行政の施策の概要に基づきまして、今年度上期の基準行政を主体に説明させていただきたいと思っております。

まず1点目、新型コロナ感染拡大防止であります。前回の本審議会にて御説明申し上げたとおり、本年2月、国内における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための五つのポイントを追加したチェックリストが配布されまして、現在、健康課を窓口とする職場における新型コロナウイルス感染防止対策相談コーナーを設置、運営しているところであります。また、県下でクラスターが発生した事業に対しては、当該チェックリストが記載されたリーフレットを活用し、感染症拡大防止対策の取組要請を行うと同時に、労働者死傷病報告の提出及び労災保償請求について勧奨を行っております。

「うつらぬうつさぬルールとともにみんなで守る健康職場」をスローガンとした今年度の全国労働衛生週間では、県内に展開する12署で延べ13回、Zoomによるオンライン説明会を開催し、健康課より1,600か所の社会福祉施設へDMで参加を要請したほか、各地域の労働基準協会と署が連携した参加要請を実施し、約900事業場の申込があったところであります。

続きまして、次に、働き方改革関連法についてであります。

これも前回の本審議会において御説明申し上げましたが、平成31年4月1日から、働き方改革関連法による改正労基法において、時間外労働の上限規制が大企業で規定され、令和2年4月1日から、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されていますが、引き続き企業への法制度のきめ細やかな周知を行い、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた機運の醸成を行う必要があるため、上期、9月末現在で379件の個別訪問を支援しております。また、集団説明会を56回実施し、下期も本説明会を年度末にかけて県内39か所で開催する予定としております。なお、本説明会には、上限規制の適用猶予である自動車運転者、建設業、医師等を対象とした説明会も含まれております。

続きまして、3点目、多様な働き方についてであります。本件については、テレワーク、フリーランス、兼業・副業などがありますが、各種周知の機会がある際には、関係ガイドラインの周知を図っておるところでございます。

次に、ページ変わりました6ページですね。過労死防止対策であります。4点目として、今年も当月11月を過労死防止啓発月間として、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催や当該パンフレットを用いた周知等を集中的に行うこととしております。このシンポジウムにつきましては、福岡地区では、先週5日の金曜日、博多駅に隣接したオリエンタルホテル福岡にて開催をしています。また、長時間労働や賃金不払い残業の解消に向けた取組を行う過重労働解消キャンペーンの一環として、10月31日日曜日から11月6日土曜日を過重労働解消相談受付集中期間として、全国国民の皆様には都道府県労働局、労働基準監督署等の労働相談窓口の利用の勧奨を行うとともに、最終日である11月6日土曜日を特別労働相談受付日としています。これにつきましては、過重労働解消相談ダイヤルとして、福岡労働局においては、担当課職員を中心として無料電話相談を実施したところでございます。この相談ダイヤルでは、過重労働をはじめとした労働問題全般における相談を受け付けておまして、労働基準法や関係法令の規定、考え方の説明や労働者の意向を踏まえた管轄の労働基準監督署への情報提供、また関係機関の紹介など、相談内容に合わせた対応を行ったところでございます。

さらには、先週の4日ではございますが、局長がベストプラクティス企業であります北九州の株式会社山本工作所を訪問しまして、当該企業の長時間労働の削減に向けた取組事例を聴取し、当局のホームページに掲載しまして、長時間労働削減等の機運の醸成を図っているところでございます。

それから、5点目、36協定届等の新様式についてでございます。これも前回の本審議会で申し上げましたが、今年度より監督関係の届出書類の押印廃止ということがされたことについて、その周知及び窓口での指導、それに伴い協定当時者の適格性について、監督署の窓口においてしっかり確認するよう努めておるところでございます。

それから、6点目、第13次労働災害防止計画の推進状況であります。2018年から2022年までの5か年計画であります。今年はその4年目であるこの計画において、死亡災害の当期の目標というものは、前回の第12次計画の総数から15%以上の減少、153人以下という目標を立てておりますが、本年の10月末現在で21名の死亡者数ということで、これは前年と同値であります。一応は目標達成圏内というふうと考えております。

一方で、休業4日以上死傷災害の目標値は、計画最終年の2022年には、前回の第12次計画最終年の2017年の件数から7%以上の減少となる4,911人以下を目標

と掲げているところがございますが、今回の13次計画に入って、増加しており、このままで推移してしまいますと、目標に対して大変厳しい状況になるものと推察しています。安全衛生行政といたしましては、この点について危機感を持ちつつ、現下のコロナ禍において、後ほど述べるような効率的かつ効果的な各種災害防止対策に引き続き努めてまいり所存でございます。

なお、この6ページに載せております写真につきましては、7月の安全週間に実施した局長による建設工事現場のパトロールの様子であります。この年末年始災害防止重点期間中であり、12月初めにも、局長による年末パトロール等、各監督署における重点監督を予定しております。災害防止活動として、局署一体となったパフォーマンスのあがる工夫した取組にも力を注いでいきたいと思っております。

それから、7点目、第3次産業対策です。休業4日以上死傷災害において、第3次産業が占める割合は全体の55%を占めているという実態から、まずは1点目として、高年齢労働者対策を考えています。昨年の死亡災害の犠牲者34人のうち14人が60歳以上となっております。また、休業4日以上死傷災害5,906人のうち1,659人、ほぼ28%が60歳以上で、そのうち、第3次産業では3,273人のうち1,022人、31%が60歳以上となっているところであります。今後も第3次産業においては高年齢労働者の増加傾向は続くものと推察されます。引き続きエイジフレンドリーガイドラインに基づいた高年齢労働者向けの安全対策と合わせ、例えば、フレイル防止の筋力保持増進、そういった取組に向けた対策も必要だと考えております。

それから、2点目としては、転倒災害防止対策であります。転倒災害は、第3次産業に限らず、ほとんどの業種で増加傾向にあります。今年の10月末現在で、去年同期比23%増加で推移しているところであります。全産業における業種別の割合で見ますと、商業が22%、保健衛生業が21%、製造業が15%でありまして、商業のうち小売業が9割を占めるといった状況であります。保健衛生業のうち社会福祉施設がこのまた6割を占めるという状況にもあります。この増加傾向は全国で見ても全く同様な傾向にありまして、中でも高齢者の比率が高い。60歳以上が43%ということで、1か月以上休業する人が全体の64%を占めています。高齢者の方が一旦被災すると、長期にわたる休業期間になるといった傾向にもございます。転倒災害は、いわゆる行動災害でありまして、この対策についてこれといった決め手はなかなか難しいことではありますが、例えば、段差の解消とか安全通路の確保など、作業環境の改善など事業場でできることから対策を図って

いくことが何より大切であります。その啓発に向けて、引き続き取り組んでまいり所存であります。

次に、三つ目として腰痛対策であります。社会福祉施設における災害性腰痛の増加傾向を踏まえまして、全国労働衛生週間オンライン説明会など、腰痛予防の取組要請を県下で斉一的に実施し、これも13次防計画の後半の取組として、継続した腰痛対策を展開することとしております。

次に、8番目、メンタルヘルス対策であります。7月から8月に、福岡県をはじめとする各自治体及び協会けんぽ、産業保健総合支援センターと連携しまして、県下4地域でメンタルヘルスセミナーを開催しております。昨年度はコロナで中止したこのセミナーを、今年度はオンライン併用で参加者を募り開催し、延べ360名の申込を得たところでございます。

続きまして、9番目、労働衛生関係法令改正についてであります。前回の本審議会で少し詳しく説明申し上げましたが、現在、石綿障害予防規則、それから特別化学物質障害予防規則、そして電離放射線障害防止規則などの特別則の改正が順次施行されております。この本改正の周知の徹底をしっかりと図っているところでございます。

そして、次のページ、8ページ、10の迅速かつ適正な労災保険給付であります。脳・心臓疾患の労災保険給付については、平成13年以来の改正通達が今般示されたところであります。改正の概要としまして少しポイントをお話ししますと、一つ目のポイント、労働時間と労働時間以外の負荷要因の総合評価の明確化、これは長時間過重業務の評価についてであります。この長時間の過重業務の評価に当たり、これまで業務と発症の関係が強いと評価できる時間外労働時間を示してきましたが、これに近い時間外労働時間であっても、労働時間以外の負荷要因の状況を十分考慮しつつ、関係が強く評価できることを明確化したものであります。

それから、ポイントの2点目ですが、労働時間以外の負荷要因の見直し。いわゆる長時間過重業務、短期間の過重業務の追加であります。労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、新たに項目を追加したということになっております。

ポイント三つ目として、業務と発症の関連性が強いと判断できる場合の明確化であります。いわゆる短期間の過重業務、異常な出来事との関連性についてであります。業務と発症の関連性が強い場合の具体例を今般明示したものであります。

最後のポイントとして四つ目、対象疾病に重篤な心不全を追加したということでありま

す。心不全については、これまで心停止に含めて取扱っていましたが、新たに対象疾病という形で追加されたものでございます。

それでは、次のページになります。

9 ページ、最低賃金についてであります。本年は中央最低賃金審議会におきまして、地域別最低賃金につきましては、目安額が全国一律 28 円という例年のないものが発表されました。福岡におきましては、最低賃金審議会におきまして審議の結果、8 月 3 日に 28 円引上げの答申を得まして、10 月 1 日から 870 円の地域最賃額が施行されています。

ここで、2 点ほど説明申し上げますと、まず 1 点目としては、中小企業支援策であります。先ほど均等部長からも説明がありましたが、事業場内最低賃金の引上げを支援するために業務改善助成金制度があり、労働局として、この周知を精力的に図っています。今年度は、コロナ禍の中、経営的に一番苦しい中小企業、小規模事業場への支援策強化が図られ、8 月 1 日にこの制度の要件緩和などが行われ、より拡充した使いやすい制度となりました。よって、関係行政機関や地方自治体、また労使関係団体とも連携を図りつつ、周知方法等について相談し、展開しているところであります。

2 点目としては、特定最低賃金であります。福岡におきましては、五つの特定最低賃金が決定されておりまして、9 月 15 日から 11 月 9 日までの間に金額改定の準備をすることとなりました。その結果、三つの業種は 12 月 10 日に改定となりますが、残り二つ、輸送用機械器具製造業、百貨店、総合スーパーにつきましては、今月 9 日に開催された審議会において答申をいただき、官報掲載を経て、年明けには改定される運びとなっております。

御参考までに、本日の資料ナンバー 5 に、本年の各最低賃金の改定状況表を載せておりますので、後ほど御確認いただければと思います。

今後とも福岡県最低賃金及び特定最低賃金の周知とその履行確保に努めるとともに、業務改善助成金の周知にも引き続き取り組むところでございます。

そして最後、次のページの 10 ページになりますが、新しいアプローチ方法の導入でございます。これも前回の本審議会で触れさせていただいているところではありますが、福岡労働局では、本年 5 月から全国の労働局に先駆けまして、全監督署の Zoom の有料ライセンスを取得し、全国安全週間説明会や全国衛生週間説明会をはじめ、働き方改革に係る説明会など、オンライン説明会を随時実施しています。情報セキュリティー上の問題や予算の関係もあり、導入には時間がかかりましたが、ようやく今年の 11 月から全国の労

働局でもマイクロソフトのT e a m sを導入し、T e a m sについても福岡労働局が先行してマニュアルを整備、オンライン説明会の実施を現在進めているところであります。

新型コロナウイルス感染症の影響により、各企業でテレワーク等が一気に普及している中、働き方改革という観点においても、企業がテレワークに取り組みやすいよう、行政がオンライン説明会やY o u T u b e配信を取組むことは重要と考えておりますので、今後とも積極的な活用に努めてまいります。

基準部の報告は以上です。よろしくお願いいたします。

(渡辺職業安定部長)

職業安定部長、渡辺でございます。

日頃より職業安定行政の推進につきまして御尽力、御協力いただいております、誠にありがとうございます。

私からは、令和3年度、これまでの職業安定行政の重点施策の進捗状況について説明させていただきます。

資料につきましては、引き続き資料2のほうの11ページからになります。

まず、ウィズコロナ時代における重点的な取扱い、進捗状況というところでございます。今このコロナの状況にあって雇用の維持をいかに図っていくかが重要となります。雇用調整助成金等の特例措置による雇用維持ということで、特例を設けてやっているところでございますが、この助成金の状況につきましては、9月末現在で、支給申請件数が約19万件、支給決定件数が約18万件ということになっております。5月から継続しております助成金等の特例措置につきましては、来年3月まで延長されることとなっております。また、現在の助成内容につきましては、12月まで継続される予定となっております、それ以降、令和4年1月以降につきましては、雇用情勢を見極めつつ、具体的な助成内容を検討の上、11月中に発表される予定ということになっているところでございます。

次に、休業支援金等の活用による雇用維持支援でございますが、こちらのほうは10月4日時点になるんですけども、約11万件的申請を受け付け、支給決定が約8万6,000件となっております、引き続き迅速支給に努めてまいるところでございます。なお、この休業支援金等につきましても、来年3月まで延長されることとなっております。現在の助成内容につきましては、12月まで継続されることになっておりまして、それ以降につきましても、雇用情勢を見極めつつ、具体的な助成内容を検討の上、今月中、11月中

に発表される予定になっているところがございます。

それから、在籍型出向による雇用維持支援の関係になります。こちらにつきましては、在籍型出向等支援協議会の開催のほか、産業雇用安定センター、それから福岡県、九州経産局の連携によりまして、現在4か所で雇用シェア説明会などを開催してきているところがございます。本年4月から9月までの実績でいいますと、説明会については25回、相談会は1回開催しておりまして、これらに参加した企業のうち、出向元で6社、出向先で7社、労働者ベースでは56名のマッチングが成立している状況になっております。引き続きまして、産業雇用安定センターほか出向協議会の構成機関との連携を図りまして、雇用維持に取り組む事業主を支援していくこととしております。

それから、11ページの右上になりますが、産業雇用安定助成金の状況になります。こちらにつきましては、本年9月末時点になりますが、計画届として60件、労働者ベースでは466名の出向が届けられているところがございます。企業規模別、それから業種別の状況につきましては、こちらの資料にあるとおりでございますが、出向元の約7割が運輸業・郵便業となっております。御承知のとおり、特に航空運輸業が大きな打撃を受けているところがございます。

それから、本年8月1日からになりますが、独立性が認められない子会社間の在籍型出向も助成対象となる制度改正が行われているところがございます。これらの周知につきましては、各自治体、それから経済団体の皆様方にも御協力をいただいたところがございますが、引き続きまして御協力をいただければと考えているところがございます。

労働局といたしましては、引き続きまして、雇用調整助成金の活用促進をはじめとした雇用維持・継続に取り組む事業主への支援に取り組んでいくこととしております。

二つ目になりますが、業種・職種等を越えた再就職の促進になります。業職種の転換により就職に至った就職件数は、9月末時点で335人となっております。転換の一例につきましては、資料で紹介しているとおりとなっているところがございますが、全体的な傾向といたしましては、コロナ禍とはいいまいしても、前職の経験が長い方につきましては、やはり次も同業種、同職種を希望されるといった傾向があります。例えば、現在厳しいと言われている飲食関係従事者の方でも、少し時間がかかってでも、最終的には同業種を検討されるという方が多く見受けられる傾向にあります。ハローワークのマッチングの際には、安易に転換を求めるだけでなく、本人の希望や意向を尊重の上、相談をよく重ねながら支援を進めているところがございます。

次のページになります。3. 非正規雇用労働者の再就職支援でございます。新たな雇用・訓練パッケージといたしまして、令和3年9月末までとなっておりますシフト制で就労中の収入要件が8万円から12万円、それから、在職中の場合の勤務日をやむを得ない欠席とする緩和措置が来年3月末まで延長されているところでございます。また、在職中の求職者等が円滑に受講できるよう、短期間・短時間訓練も新たに設定しているところでございます。さらに、全てのハローワークにコロナ対応ステップアップ相談窓口を設置いたしまして、積極的な受講勧奨、あっせんを行うことで、新規求職者が減少する中ではありますけれども、受講者数は前年度比8.1%増となっております。

次に、4点目、医療、介護、福祉、保育等分野への就職促進の関係になります。コロナ禍の影響によりまして、人材不足分野においては、他の業種に比べて採用意欲は依然として高い状況にあります。ハローワークの人材確保対策コーナーは、これまで福岡中央所、小倉所、久留米所の3所に設置されていたところでございますが、本年7月に飯塚所にも設置され、県内4地域に設置されたところでございます。実績につきましては、昨年度落ち込んだ反動増もございしますが、求人充足数、就職件数は、御覧のとおり、前年度より大幅に増加している状況となっております。今般の緊急事態宣言の解除後、より一層関係機関、業界団体とも連携を図り、引き続き人材不足分野における人材確保支援に取り組んで参ります。

そして、次のページ、13ページになります。

ポストコロナ時代の雇用機会の確保に係る各取組の進捗状況としてまとめておりますが、まず一つ目が、ウィズコロナ時代における離職者等となった者に対する雇用対策でございます。各種支援実績につきましては、求職者、求人者向けで共に前年度比で増加しておりまして、緊急事態宣言も明けた今、求職者担当者制による就職支援、求人開拓など、これまで実施困難であった能動的なマッチング支援に取り組んでいるところでございます。

また、本年9月21日からハローワークシステムの刷新が行われたところでございまして、オンラインハローワーク紹介、オンライン自主応募が可能になったところでございます。オンラインによるハローワークの支援サービスへのアクセス向上が図られますけれども、自主的に求職活動を行う求職者の中には、ネットでの求職活動の簡便さから、求職活動の課題に気づかないで不調が続いてしまうといったことで、求職活動が長期化する方も一定数見られるところでございます。これらの方々をハローワークによる就職支援サービスに取り込み、緻密なキャリアコンサルティングを通じた課題解決支援サービスなどを提

供することとしておりまして、支援サービスの内容はオンライン化前と何ら変わるものではないところでございます。ハローワークの支援によりまして、ハローワークを利用してよかったと思っただけのように、これまでどおりハローワークのマッチング機能をさらに強化して参りたいと考えております。

二つ目になりますが、非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援として、職業訓練の強化をしております。令和3年度からは、毎月、求人情報誌へ求職者支援訓練のコース案内を掲載することで求職者支援訓練の周知強化を図っているほか、自治体や社協のホームページと労働局のホームページをリンクさせる等様々な取組によりまして、本年8月末現在で、受講者数については、公共職業訓練については全国で2番目、求職者支援訓練については全国で3番目という実績につながっているところでございます。

次に、新規学卒者の就職支援でございます。高校新卒者の求人状況につきましては、求人数は前年度よりも増加しているところでございます。製造業が好調となっているほか、あと将来の世代交代を見据え、高校生を採用したいという事業所が多くなっているところでございます。ただ、冒頭会長のほうから発言もありましたが、特定の業種によっては、まだ厳しい状況があります。一方で、求職者側を見ますと、減少してきておりまして、就職から専門学校等への進学に進路変更した生徒も増えるなど、コロナの影響が見えるところとなっております。

大学等新卒者の求職者数につきましても減少しておりまして、大学等からの報告によりますと、コロナの影響でオンラインによる就職活動が目立ってきており、学生の動きが見えづらい状況にあるようです。それから、採用選考につきましてもオンラインが普及してきたことから、ハローワークにおきましても、オンライン面接の対策を行うなど、コロナ禍に対応した支援を行っているところでございます。

次のページで3点目になりますが、高齢者の就労、社会参加の促進でございます。70歳までの就業機会確保等に向けた企業支援としておりますが、高齢者雇用安定法の改正につきましては、今後、関係機関と連携しまして、高年齢者雇用管理セミナーを開催することにより、その周知啓発に取り組んでいくこととしているところでございます。なお、新型コロナウイルス感染症対策といたしまして、セミナーの開催方式は対面だけではなく、オンラインも加えることによりまして、さらに周知等の拡大を図っていくこととしているところでございます。

それから、ハローワークに設置しております生涯現役支援窓口につきましては、能動的

なマッチング支援に取り組むことによりまして、65歳以上の登録者の就職件数が9月末実績で902件と、前年同期を大きく上回っているところでございます。引き続き高齢者の社会参加の促進に努めていくこととしているところでございます。

4点目、女性、障害者、外国人、氷河期世代等の支援の関係になります。対象者別の支援の状況につきましては資料のとおりとなっておりますが、このような対象者につきましては、求職活動に際しまして、少なからず課題等を抱えているという方が多くいるところでございます。ハローワークにおきましては、これらの方々が自ら抱える課題を一つ一つ取り除くことができるよう、懇切丁寧な職業相談というものを行うとともに、ハローワークが有する各種支援サービスを効果的に実施いたしまして、早期就職の実現を目指して参ります。

以上、簡単ではございますが、本年度の職業安定行政の重点施策の概要と実績について御紹介させていただきました。職業安定行政といたしましては、雇用維持に努める事業主支援を継続するとともに、全ての人々が意欲、能力を生かして活躍できるよう、ウィズ、それからポストコロナ時代を見据えた雇用対策を総合的に推進していくこととしております。

以上になります。

(島田総務部長)

総務部長の島田でございます。

それでは、最後に、労働保険の適用・徴収業務の運営状況につきまして、私のほうから御説明させていただきます。

労働保険適用・徴収業務につきましては、2本の柱がございまして、まず一つが、未手続事業一掃対策ということで、これは労働保険加入の促進を図るということでございます。昨年度来からのコロナ禍の関係で、訪問手続指導がやりにくいといった状況もございまして、昨年度から積み残したものが61件と若干増えているような状況ではあります。その一方で、電話、書面を計画的に送付することを対策として実施した結果、今年度の上半期においては、昨年度よりもかなり多い成立件数になっております。この未手続事業の一掃につきましては、11月が未手続事業一掃強化期間ということで広報活動しておりまして、ウェブのYahoo!、YouTubeの広告にももう少し分かりやすい言葉で、労働保険適用促進強化期間ということで、幅広く、事業主の方もそうですし、労働者の方に

も目に触れるような形で周知広報を図っていこうと、そんな状況でございます。

次に、収納未済歳入額の縮減対策ということで、これも上半期の数字で、これから収納というか、事業主の方々から納めていただく機会が何回かあるんですけど、そういった納入を確実にしていただく中で、こちらも督促状などを計画的に送ったり電話で督促したりとか、あと資力があるのに応じないような事業主については、差押え等の滞納処分を行うなどして、できるだけ縮減を図っていくというように対策を進めているところでございます。

簡単ですが、私のほうからは以上になります。

(山下会長)

それでは、それぞれ御説明いただきましたけども、ただいまの説明につきまして、御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

(堀江委員)

堀江でございます。どうも丁寧な御説明ありがとうございます。

雇用環境・均等行政の最初のページでございますが、母性健康管理対策の中で、母性健康管理指導事項連絡カードの改正について、このカード、従来より企業に適切な利用を求める上で課題が継続的にございました。それは、このカードの中に妊婦さんの症状名、あるいは病名、こういったものが記載されていて、それを直接事業主に提出するというスタイルになっていることです。本来なら、なかなか職場で開示しにくいような身体の情報ですね、事業主に直接提出するという流れが、そもそもこのカードの利用を阻害してる面があるんじゃないかと。それによって、妊婦さんが本来受けることができる配慮を受けることができないというふうになってしまっはまらずいという状況があります。

近年、改正個人情報保護法が成立しまして、労働安全衛生法の中には、そういった心身の状況に関する情報というものについては、企業の中で規制をつくって、適切に対応することが求められています。ところが、個人情報の指針が労働安全衛生法に基づく設定になっているものですから、労働安全衛生法で取扱って規定されていないものについては、個々の事業場の対応となりますので、こちらのカードについてはですね、労働安全衛生法の枠外ということで、事業主の努力に委ねられているというところになっています。そういうふ

うに、労働安全衛生法以外のものについての取扱い規定というのは、各事業主で整備しなさいということではありますが、一つの解決策としては、例えば、産業医が選任されてる事業場においてはですね、こういったカードは事業主に直接出すのではなくて産業医に提出するとか、産業医がその中を精査して、不要な個人情報について、健康情報についてはマスクした形で、これを事業主に伝えるというのが私は望ましいというふうに思っております。

同様のことは、実は十数年前から言ってるんですけど、なかなかその二つの制度の橋渡しのところがうまくいきません。その点もちょっとまた福岡においては、産業医のいるところでは、事業主というのは産業医ということで提出いただいて、ワンクッション置いてからですね、事業主に適切な指導をするというようなことをいろいろとやっていただくとありがたいなと思っております。

一つ端的な例を申し上げますけども、カードについて、今回7月に改正されてますが、この中に、例えば、こういう言葉が出てる。性器出血、あるいは妊娠糖尿病。これを事業主に提出しますか？ というのは、一般常識的に考えてもですね、妊婦さんがそれを事業主に提出することは非常に抵抗感があるのではないかというふうに思いますので、何とかうまく提言をしていただきたいというふうに思います。

それから、もう1点ですけど、労働基準行政のところでもお願いがございます。7ページの8番と9番は、8番のメンタルヘルス対策の中の二つ目のポツで「福岡産業保健推進支援センター」とありますが、正しくは「福岡産業保健総合支援センター」でありまして、修正をお願いします。それから、9番の労働衛生関係法令改正についてです。二つ目の「特別化学物質障害予防規則」で、これも誤りでございまして、「特定化学物質障害予防規則」に修正をお願いします。それから、その本文の中にですね、「管理第二物質」とあるんですが、「類」が欠けておりまして、「管理第二类物質」というのが法令用語でございますので、あまり申し上げるのものはわかるんですけども、正確な記載をお願いしたいと思っております。そうですね、今のは誤植だと思うんですけど。

戻っていただいて、2ページの右側に働き方改革関連法というのがございます。それで、この中でですね、二つほどお尋ねがございます。

一つが、働き方改革関連法で、労働基準法と労働安全衛生法の改正が行われました。この中で、やっぱり産業保健を、そういう分野にいる人間が注目する情報が一つございます。それは労働安全衛生法の66条の8の3で、これは、これまで労働基準法がですね、労働

時間の規制を労働基準法はやってきましたけども、その中では、労働時間の把握という状況はございませんでした。しかしながら、今回、労働安全衛生法の中で66条の8の3ということで、労働時間の状況の把握というのが上がってきております。これも罰則のない規定ではありますが、強制義務規定でございますので、ちょっと気にはなってるんです。

といいますのが、これも端的な例を申し上げますと、宿日直というのは、労働基準法の41条です、労働時間規制の適用は除外させると。認可されればと。そういうふうな規定になってますけれども、一方で、労働安全衛生法上はですね、宿日直であっても労働時間の状況の把握は適用になるというふうに書かれています。管理職も同様です。

ですから、これまではこういうことはなかったですけども、今回、働き方改革関連法ができたためにですね、基準法上は労働時間適用除外、しかしながら、今回は労働安全衛生法上は労働時間の状況は適用となりました。こういう位置付けに含まれる方々が生じてきましたので、それをどうするのかなというふうに思っております。恐らくそういった方々の長時間労働の実態っていうのは、多少なりとも存在するのであろうと。この点については適切に面接指導等を行って、労働時間の削減、ないしは労働問題の解決をしていかなければいけないということになると思います。今後どういうふうになるのかなっていうのももしおわかりでございましたらお教えいただければと思います。

もう1点はですね、これはお願いかもしれませんが、実は、この中にございません。医師は、今のところ適用除外されていて、令和6年、2024年の4月からですね、適用になるということでございます。これは決まったことですが、この中で、やはり医師に対しては、月100時間を超える時間外労働が可能な医師が生じることになってるんですけども、100時間を超える前に面接指導を行うという制度ができております。これはですね、実は医療法の108条というところでできておまして、労働法ではないんですね。しかしながら、医療法側も見ますとですね、労働法の面接指導を受けた医師については、医療法の面接指導を受けなくていいというようなたすきがけの政策になっています。そこはうまく連携しないとですね、労働法の中でそういったことを見込まない運用をしますと、医療法の趣旨を達成できないということになってきますので、その部分についてはですね、何か今のうちから準備をしとかないといけないのかなと思っております。

以上です。

(室谷雇用環境・均等部長)

母性健康管理の指導事項連絡カードにつきましては、審議会で出た御意見を本省のほうにお伝えさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

(上村労働基準部長)

基準部です。

まずはじめに、前回の審議におきましても、誤字脱字について御指摘をいただいたところであり大変恐縮でございます。誠に申し訳ございません。次回からこのようなことがないように徹底するようにいたします。

では、1点目の安衛法第66条の8の3の件です。確かに基準法上の適用除外、例えば、宿日直とか管理者の取扱いにおいて、適用除外の許認可があるわけですがけれども、その点と66条8の3の関連性については、全く健康管理という観点で違いがあると理解しています。例えば、管理者であっても、当然社内での労働時間管理については、きちんと把握され見ていくということが大事だと思います。近年は中間管理職の方々の長時間労働による健康障害なども社会的に問題視されておりますので、罰則規定がないから法違反として勧告を行えないということだけでなく、我々としてはいわゆる行政指導は行っていかなければならないという立場であります。最近よく問題になってるインターバル、いわゆる勤務と勤務の間の休息時間の確保も含めて、今後も見えていく必要があると思います。

それから、2点目であります医師に関する働き方改革については、おっしゃるとおり、現在は猶予期間中ではありますが、後々、罰則規制がかかりますので、現時点において、監督課を中心に、県医師会と連携を図り、各種研修会や勉強会を重ねております。そういった中で、医療法108条との関連性についても十分認識した上で、我々行政も対応していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(山下会長)

それでは、ほかの方で。

はい、矢田委員、よろしくお願いいたします。

(矢田委員)

お疲れさまです。連合福岡の矢田です。よろしくお願いいたします。

まず、御説明をいただきましてありがとうございます。この施策が実効あるものになりますように、私たちももちろん期待しております。よろしく願いいたします。

それでは、少し確認等を含めてさせていただきたいと思います。

まず一つが、3ページなんですけど、雇用環境・均等行政についての学校のところですね。右下なんですけども、確認ということで、この枠の中の個人向けのところ、「休業等を行う」というところに——勉強不足で申し訳ないんですが、この休業ということ自体はもちろん理解をしますが、「等」という言葉の中にどういう例というのがあるのかということです。具体的に、例えば、御家庭で感染が怖いという観点で、それを防止するために自主的に休ませた場合の取扱いというのも対象になるのかどうか、1点教えていただきたいと思います。

続いて、5ページです。労働基準行政についてなんですけど、これの3番の多様な働き方についてということで、時代の動きからしますと、この3点、テレワーク、フリーランス、兼業・副業というのはもちろん理解しておりますが、その中でも兼業・副業については、やはり働く者の立場からしますと、長時間労働という観点から不安というものがありますので、ここについてはガイドラインというのとはつくられていますけども、そのようなことがないように、この働き方改革ということで対応いただきたいという要望であります。

続いて、11ページの職業安定行政なんですけど、これは質問になります。まず、1番の左側に補助金の関係のグラフ等が出ておりますけども、この場で解決するということはありませんけども、いずれにしても財政の問題があるのかなと思ってまして、その点につきまして、国の動きを含めまして、動きがあれば教えていただきたいというのが1点と、在籍出向についてデータを提示いただいております。このデータを見たときに、福岡が他県と比べて、他自治体と比べてときに、どういう位置にあるのかなあというのが、このデータだけではちょっと分からないので、もしそういう関連するデータがありましたら教えていただければということです。

それから、最後に14ページ、職業安定行政の左下の外国人に対する支援なんですけど、今回のコロナを踏まえまして、やはりどうしても弱い立場のところにしわ寄せが来ているという状況の中の一つに、外国人の方々も対象となるお話というのも出ています。そこで、幅広く労働組合として、この外国人の皆さんの対応ということで、私たちも相談を含めて体制強化という観点で今年取組をするように、新たに取組をするような動きをしているんですが、この点について、ある意味協力もしながらですね、全外国人の皆さんが、やはり

日本で働きやすい国となるように、この政策を前に進めていただきたいということで、改めて要望をさせていただきたいと思います。

以上の点をよろしくお願いします。

(室谷雇用環境・均等部長)

まず、小学校休業等対応助成金のところでですね、3ページの「休業等」とは何を指すかというお話なんですけれども、臨時休業をした場合以外にも、例えば、自治体ですとか、あるいは放課後児童クラブですとか保育所だとかが利用を控えるようにという依頼があった場合、あるいはオンライン授業になった、短縮授業になったとか、そういったことも「休業等」の「等」に含めるということになっております。保護者の自主的な判断で休ませた場合は、対象外ということになります。

(上村労働基準部長)

基準部です。

テレワーク、フリーランス、兼業・副業の件については、前回の本審議会において、詳しくご説明したところですが、兼業・副業に関しては、先ずは、対象企業様において、関係ガイドラインの内容をしっかりと熟知していただくことが大事であり、労働時間の換算等、時間管理の適正な運用に努めていただきたいと考えています。また、兼業・副業については、あくまでも労働者側からの申告が重要となりますので、行政側としましても、兼業・副業にかかるガイドライン等の周知を図り、兼業・副業に関する情報を的確に把握してまいりたいと思います。

(渡辺職業安定部長)

安定部でございます。

まず、雇調金の財政の関係ですけれども、御指摘のとおり、財政が非常に厳しい状況になっておりまして、具体的なことまではまだ聞こえていませんが、財源の確保について今本省のほうで動いているという状況になっております。

それから、在籍出向のところですが、今数字を持ち合わせていませんが、結構進んでいる方だという認識ではおります。

それから、外国人の関係ですけれども、おっしゃるとおり、確かに弱い立場というところはもちろんあります。今後我々が進めていく政策の中で、協力いただきたいところとかま

た出ましたら、一緒に頑張っていきたいと思っておりますので、その際はよろしくお願ひ
したいと思ひます。

(藤枝労働局長)

少し補足をさせていただきますと、外国人につきまして、福岡の特徴としては、やはり
大学が多いということもあって、留学生の方が他県に比べて福岡は多いというのが一つの
特徴でございます。留学生の方、これまではインバウンド需要もあって、ホテルとか旅行
関係だとか、観光施設、そういうところの就職も多かったんですが、このコロナ禍で、そ
もそも1回帰国されて戻ってこれないというような問題、学業面での問題もありますけど
も、就職という観点でも、これまで就職ができていた業種・業態が、コロナの影響をかな
り受けているというところもありますので、やはり手厚い支援が必要だろうということで、
資料にもございますように、大学とも個別にハローワークと連携をしっかりと協定を結んで
やろうということは今取り組んでるところでございます。外国人技能実習生の方々も、こ
れからまた再入国をされてきますので、そういった労働環境のチェック、確保についても、
労働基準監督署、ハローワークが連携して対応していきたいと考えております。

(矢田委員)

ありがとうございました。

まず、先ほどの小学校の件につきましては、まだ私たちも声を把握してるというわけ
はないんですけども、規定は規定で決められたものというのは分かるんですけども、それ
以外でどうしても家庭、子供たちに、先ほどの話じゃないんですけど、やはり弱い立場の
方々がどうしてもそのしわ寄せを受けてしまって、家庭生活、それから企業生活、それか
ら、もう少し言いますと、やはり女性活躍という声も、働かなきゃいけないんだけども、
その観点から声が上がってくれば、またそういう話もですね、具体的な事例として提示も
しながらですね、対策について私たちも考えていきたいと思ひますし、行政にもお願ひし
たいと思ひます。

それから、外国人の件は、現状はこういうコロナ禍ですから、人数と申しますかね、減
ってきてるということは分かってるんですけど、今後またこれが復活するとか、元
に戻りますと、増えてくるだろうということも想定して、私たちも対応していこうと思っ
てますので、協力もよろしくお願ひしたいところです。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方から。はい、じゃ、中村委員。

(中村委員)

福岡県経営者協会の中村でございます。御説明ありがとうございました。

私のほうからは、2ページのですね、改正育児・介護休業法関係についてですけれども、育児介護休業法は、ワーク・ライフ・バランスとか、あるいは女性の雇用継続、あるいは大きく言いますと、女性活躍推進につながっていくのではと思いますけれども、それが今回改定されると。やはり問題点があるということでもあります。そこで育休取得について現状今どういう状況になってるのかということと、今回改正をするということで、どういうふうな目標、どこまで取得率を上げようというふうに考えておられるのかということとをまず1点お伺いしたい。それから、今この法の周知を説明会でされている途中かと思いますが、現時点で参加する企業側の反応はどういったものがあるか。大企業と中小企業では、やはり職場環境が全然違いますので、その辺りで運用面についていろいろと多分課題が出ると思いますけど、その際に、例えば、QAを作るのか、あるいは窓口を設けるといったようなことを何か予定はされてるのかどうか、そこら辺についてお伺いしたい。よろしくお願いたします。

(豊福委員)

すいません、中村委員にちょっと付け加えて同じような質問なんですけど、よろしいですか。

(山下会長)

はい、お願いします。

(豊福委員)

失礼します。連合福岡の豊福でございます。

ちょうど私も同じことを手を挙げて言いたいなと思ってたところなんでございますが、御説明本当にありがとうございました。

先ほど中村委員がおっしゃいました男性の育児休暇取得のほうですね、実は、西日本新聞の昨日の夕刊に、2020年度の男性の育児休暇取得率が——全国的な数字なんでしようけれども、12.65%と初めて10%を上回ったというふうに書かれておりました。しかし、30人未満の事業所では10%を切っているというふうなことです。やはりですね、私、実は若い人たちと話す機会が多くありまして、働きながら育休を取りたいという男性も多くおられますが、会社に言いますと、取るなどは言われないと。しかし、休むとほかの人に迷惑をかけるというんじゃないかなという本人の思いもございしますが、それ以上に激しいのが、1か月育休を取ると言うと、本当に育休のために取るのかというふうな言葉、それから、男がそんなに休む必要はないというふうな事業主の方々とか上司の方々の言葉が非常にショックだったと。私は化石賞を差し上げようかと思うくらいでございました。やはり上司の方の意識の変化とかも必要かなと、環境整備も必要かなと思いましたが、やはりこの冊子の中に書かれてますけれども、個別に制度を周知するための措置を講じることについて、あらゆる点を捉えて周知をされると。それから、両立支援等助成金の活用を推進しますと。このようなどころのどのくらい今活用を事業者の方々がされているのかなというのをちょっと付け加えて言わせていただきました。

失礼いたしました。

(室谷雇用環境・均等部長)

たくさんの御質問ありがとうございます。

まず、育児休業の取得率ですけど、ただいま委員から御紹介ありましたけど、男性の育児休業取得率は12.65%という一番最新の数字ではあるんですけども、政府の目標としては、2025年に30%にするというところを掲げていますので、以前の目標である13%、そこには少し近づいてきてるかなという感じはありますけれども、さらに5年後30%にしようと思うと、まだまだちょっと足りないので、そこをところを更新していきましょうということです。

それから、法の説明会ですけども、ちょうど来週の19日にオンライン説明会を開催しますが、オンラインですので、ちょっと回線の都合もありまして300人の上限に対して、もう既に物すごいオーバーの数をいただけてまして、関心は非常に高いのかなと思ってます。もちろん改正育介法だけでなく、パワハラ防止とかもいろいろ含めての話です。説明会においては、やはり就業規則変更が、今回結構大がかりな改正になりますので、

変更についての準備ということでの質問が多いというふうに聞いております。

それから、中小は、職場環境は大企業と違うので、今後の支援策についてですが、分かりやすくQ&Aは本省が今作成していると聞いていますので、また近いうちにホームページ等で紹介できるのではないかと考えております。

それから、相談窓口ですけれども、まだ全然発表とかはしていないんですけれども、11月末から特別相談窓口ということで、特に育児休業の改正のことについて相談窓口を設ける予定としております。

それから、豊福委員のまず助成金についてですけれども、この男性の育児休業取得助成金は今に始まったわけではなくてですね、かなり前からやっています。例えば、令和2年度ですと、550件の件数があります。その件数というのは事業主の件数ですので、中には対象者を何人も書いてこられるような事業主さんもいらっしゃいます。中身を見てみますと、助成金の要件というのは、中小企業ですと休業5日以上になっていますので、それをぎりぎりクリアしているところもあるんですけども、ちょっとこれは肌感覚で、統計を取ってるわけではないんですけれども、最近その期間が延びてきているかなという申請も見受けられます。中小企業であっても10日であったりとか、何か月も取っているというようなケースもあるので、最近ちょっとそういう申請書を見るなあというふうに感じているところです。

それから、説明会のほうはどういうことでしたっけ。説明会の開催の参加者数みたいなことでよろしかったでしょうか。よろしいですか。非常に盛況を見ているということではありますけれども、皆さん、いろいろお問合せもいただいているところですので、それについては細かく対応していくということです。

(藤枝労働局長)

企業の意識をどう変えていくか。

(室谷雇用環境・均等部長)

企業の意識をどう変えていくか。失礼しました。

若い方のお話を聞くと、取りたいんだけど、何かちょっとストップされるような雰囲気のことを言われてしまうということがあったかと思うんですけども、確かに男性が育児休業の利用を希望していたけれどもできなかったという割合は、4割と調査では出ている

んです。育児休業を取得しない理由は、御自身の業務の都合と、職場の雰囲気ということで、柔軟で利用しやすい制度があったりとか、申しやすい職場環境の整備がやっぱり必要だと考えて、今回の法改正ということになったわけなんです。

2ページの育児・介護休業法の改正のところの②番というところにありますように、取得しやすい雇用環境の整備とか、あるいは個別の周知、意向確認ということが今回設けられました。取得しやすい雇用環境の整備につきましては、例えば、相談窓口を設けることですとか、研修の実施ですとか、もし自社で育児休業を取得したような事例があったらそれについても周知するとか、幾つか要件がありまして、その要件の中のうちの一つは必ず講じなければならないという改正になっています。なので、今までよりは少し整備されてるのかなというふうに思います。それから個別の周知は、休業ですとか、新しく改正法でできた制度ですとか、そういうことについて会社が個別に説明と、育児休業を取得するかどうかという意向確認を個別に行わなければならないとしていますので、そういった法律を守っていただくことによって、少し育児休業も取りやすくなるのではないかなと思います。

意向確認もですね、先ほどおっしゃったような、「あなた本当にまさか取るの？」みたいな育児休業の取得を否定するような意向確認をしようということは全くもちろん考えておりませんので、そうじゃなくて、長期に休むことも含めて、どうなのかなというものの意向確認を進める。それによって男性の育児休業取得を支えていくと。そういう支援がある会社のほうが育児休業取得率も高まっているというような調査もありますので、まずは、法の徹底を図りたいと考えております。

(山下会長)

よろしいでしょうか。

(中村委員)

はい、ありがとうございます。

(山下会長)

それでは、ほかにございますでしょうか。

西委員。

(西委員)

UAゼンセンの西と申します。ありがとうございます。

今の実質賃金がなかなか諸外国と比べて伸び悩んでると。実質賃金だけではなくてですね、もう一つ我々危惧しているのが、やはり企業内のOJT、OFF-JTを含めた能力開発費っていうのが著しい落ち込みを見せていると。そういう中で、公的部門を担う職業訓練であるとか、キャリア教育的なものです、そういうものは大いに期待してますし、先ほどお話があったような形で、職業訓練、全国に比べて福岡は2位、3位という高い実績を誇っているというようなことは、非常に評価したいというふうに思ってます。

その中で御質問なんです、12ページの新たな雇用・訓練パッケージ、仕事と訓練受講の両立、在職中の方々に、これを利用されてる割合が今どれぐらいあるのかというのをもし数字で分かれば、お教えいただければありがたい。

以上です。

(渡辺職業安定部長)

すいません、具体的な数字は今手元にないんですが、在職者向けといいますと、短期間・短時間コースについては25コース一応設定してあるんですが、結局、訓練生として集まってきて、実際訓練、開校できたっていうのが3コースにとどまっておりますので、それほどまだ多くの方が受講しているということではないというところでございます。

(藤枝労働局長)

少し補足をさせていただきますと、そういった在職中の方へのスキルアップは非常に大きな課題ではありますけれども、実際仕事をされてる方、当然在職されていることで自由になる時間が限られてる。人それぞれ時間が違いますので、それぞれのニーズとコース設定のミスマッチも生じるというのもありまして、我々としても、新しい制度としてやり始めたところでありますけれども、少しまだうまく目的や目標達成に向けた運営ができていないところはありますので、コースの設定状況、開校状況を見ながら、また訓練施設のほうに働きかけていかなければいけません。

(西委員)

非常に期待している取組ですので、PRも含めてよろしくお願ひしたい。

(山下会長)

ほかよろしいでしょうか。

田中委員、お願ひいたします。

(田中委員)

サンアクアTOTOの田中でございます。よろしくお願ひいたします。

すいません、14ページの職業安定行政の中で、障害者の就労支援について伺いたいですけれども、どうしても枠が限られていて、結果についてはここに書かれている通りかと思ひますけれども、そもそも目標をお持ちだったのか、それにならしてどうだったのかということをお教えいただきたいんですけど。先ほど説明のときに、それぞれ課題を抱えておられる話もあったかと思ひますが、何か後でこういう課題があつて、それにならして、企業にならして指導することがあるのか。というのは、14ページの障害者の就職つて支援対象45のうち達成6ということで、決してよい数字というふうには見えないんですけど、それをどう御覧になつてらっしゃるのか、もう少し具体的にお伺ひしたいと。

(渡辺職業安定部長)

障害者の関係につきましては、障害者の就職についても目標を掲げてやつてはいるところでございます。

お配りしております冊子の福岡労働行政のあらましの9ページになりますが、福岡の雇用率ですが、2.18となつておりまして、全国を若干上回つている状況になつておりますが、法定雇用率を満たしているわけではございませんので、そこはまた進めていくこととしております。

その中で、御指摘のとおり支援対象企業にならして達成企業の数が少ないというのはありまして、我々としては、全て達成するという気持ちでやつてはいるわけではございますが、まだそこまで届いていない状況でございます。こちらにつきましては、また今後とも進めていきたいというふうにお思ひしております。

それから、個別の状況についてですが、特に障害者でいきますと、障害の部位の関係ですとかいろいろあつて、一概にこうだというところが言い表せないところではございま

すが、それぞれの方々の個別の課題に丁寧に向き合って対応しながら就職につなげていく
ということで取り組んでいるところでございます。

(田中委員)

なかなか企業だけで就労支援というところができるのは限られていますので、よろしく
お願いします。

(渡辺職業安定部長)

ありがとうございます。また我々も頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくお願
いいたします。

(藤枝労働局長)

ちょっと補足させていただきます。今御覧いただいた9ページのところに写真を載せて
ございますけれども、下の写真ですね。障害者サポート交流会という形で、これは障害者
の方と企業という面談形式ではなくて、障害者の方をサポートいただいているいろんな就労
支援機関の方と企業の方で会う機会をつくった取組でございます。雇ったことのない、経
験のない企業でありますと、なかなかすぐに障害者の方と面談することに対して躊躇があ
るような企業さんもいらっしゃいますので、まずは障害者をサポートされている就労支援
機関の方とお話をさせていただいて、どういったことが必要なのか、配慮が必要なのかとい
うようなところを理解させていただいて、そこから雇用に結びつけていただくという、その
ステップを踏むことも重要かなと思っております、こういった取組もさせていただいて
いるところです。

(山下会長)

いろいろと御質問いただきありがとうございます。御説明も的確に。もう大分時間も
来ましたので、特に施策に対する御意見があればお願いいたします。よろしいでしょうか。

(山下会長)

それでは、本日の議事はこれで全て終了いたしました。

事務局のほうで何かございましたら。よろしいでしょうか。

(山下会長)

はい。それでは、以上で審議会全ての議事が終了となります。皆様、円滑な議事運営に御協力いただき、誠にありがとうございます。

それでは、事務局のほうにお返しします。

(司会)

山下会長、円滑な議事運営をいただき、誠にありがとうございました。

次回の審議会は、来年3月を予定しております。日程調整につきましては、改めて御連絡をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和3年度第2回福岡地方労働審議会を終了させていただきます。

皆様、どうもありがとうございました。

— 了 —