

令和3年度 第3回

福岡地方労働審議会議事録

令和4年3月14日

福岡労働局

## 令和3年度第3回福岡地方労働審議会

令和4年3月14日（月）

（司会）

こんにちは。定刻になりましたので、令和3年度第3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ございます。よろしくお願いいたします。

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いたします。

（資料の目次を読み上げ）

以上、不足はございませんでしょうか。

ありがとうございます。

次に、本日の定数の確認でございます。本日は、公益代表委員の萱沼委員が30分ほど遅れてお見えになります。

御欠席が、労働者代表委員の矢田委員、野田委員、吉村委員及び松本委員、使用者代表委員の別府委員の5名の方が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。

また、本審議会は公開とさせていただき、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くこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

次に、審議会委員の紹介につきましては、交代等ございませんので、配付資料冒頭の審議会委員名簿のとおりでございます。

それでは、審議会開催に当たりまして、福岡労働局長の藤枝から御挨拶申し上げます。

局長、お願いいたします。

（藤枝労働局長）

福岡労働局長の藤枝でございます。委員の皆様におかれましては、日頃から福岡労働局の行政運営につきまして御支援、御協力を賜っておりますこと、この場を借りて改めて御

礼申し上げます。また、年度末のお忙しい時期にお集まりいただきまして、感謝を申し上げます。

さて、本県の雇用失業情勢でございますけれども、資料1-3にもつけておりますけれど、直近の令和4年1月の有効求人倍率が1.11倍でございます、これは前月から0.03ポイント改善の状況でございます。特に、資料の2枚目に産業別の新規求人の動向をつけておりますけれども、ほぼ全ての業種で前年同月を上回っている状況でございます、昨年9月末に緊急事態宣言が解除されて経済が再び動き始めたこと、それから年末年始の需要も見込まれるということで、求人がかなり改善をしております。

製造業は、自動車関連は生産調整等もありましたけれども、比較的堅調でございます、そのほか半導体、それから食料品製造、こういったところの製造業が非常に求人の意欲が高い状況でございます。また、非常に厳しい状況にありました小売業でも求人が増えておりますし、飲食店あるいは宿泊でも回復傾向にあるというのが、この1月までの状況でございます。

しかしながら、1月下旬からまたオミクロン株が拡大いたしまして、2月の数字は若干厳しさも出てきております。雇用調整助成金の問合せなども非常に増えています。また、さらには、ウクライナの情勢、そもそもの原油価格の高騰などがあつたところにこの状況でございますので、今後の見通しはまた不透明になってきているというのが正直なところでございます。

こういった雇用情勢の変化にしっかり対応していかなければいけないと考えてございます。特にコロナ対応につきましては、雇用調整助成金、あるいは休業支援金・給付金の迅速な支給、さらに学校や保育園が休園、休校になっているケースが多く出ていますので、小学校休業等対応助成金の迅速な支給、こういったことにしっかりと対応していきたいと思っております。

また、コロナ禍では、非正規、特に女性の方を中心に大きな影響を受けたという指摘がございます。政府のほうも、今年度の補正予算あるいは来年度予算におきまして、非正規労働者の対策を講じてございます。例えば、職業訓練の関係でございますが、求職者支援制度の拡充も盛り込まれておるところでございます、こうした対応によって非正規対策もしっかり対応していかなければいけないと思っております。

また、今後のことを考えますと、やはり少子高齢化が我が国の大きな課題でございます。働き方改革をしっかりと進めていかなければいけないと考えてございます。労働時間の上

限規制、これは中小企業に適用されて既に今年で3年目を迎えるということでございますし、令和5年4月からは割増賃金が中小企業で引き上げられることになっております。また、令和6年4月には、医師でありますとかドライバー、建設業従事者についても上限規制が施行されるということございまして、こういった働き方改革を着実に進めていく必要がございます。

また、パワーハラスメントについても今年の4月から中小企業にも義務づけが始まります。

さらに言えば、育児・介護休業法が改正されまして、これも順次施行されてまいります。産後パパ育休という新しい制度が始まりますので、企業への周知もしっかり相談窓口を設けて対応していきたいと考えております。

課題は多いわけですが、ほかにも労働災害、まだ残念ながら増えております。その災害防止あるいは最低賃金の履行確保、こういったことにもしっかりと対応していかなければいけません。課題山積でございますけれども、後ほど各部長から来年度に向けての取組内容を御説明させていただきます。

本日は皆様方からの忌憚のない御意見を頂戴しまして、来年度の福岡労働局の運営方針に生かしてまいりたいと考えてございますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(司会)

次に、山下会長から御挨拶をいただきたいと存じます。

(山下会長)

皆さん、こんにちは。挨拶といたしますか、簡単な話を一つだけとっております。これは私の個人的な問題関心みたいなものがあって調べてみたんですけども、後で福岡県の状況については御報告あるかと思いますが、民事上の個別労働紛争の相談について、毎年6月に全国の統計報告が出るということなんですけれども、皆さんよく御存じのように、福岡県では8年連続になるようなんですけど、全国的には10年連続で相談の1位はいじめ・嫌がらせということで、これがほぼ10年、1位を続けている状況です。

2位は何だか御存じですか。富士山の次に高い山はと聞かれて困るのと同じように、意外と2位は印象に残らないというふうによく言われるんですけども、実は自己都合退職なんです。これは、2016年ぐらいからだったかな、ずっと2位をキープしております。

私が法律を勉強している立場から言いますと、自己都合退職というのは2週間前の予告をもって理由を問わず自由にできることになっておりますので、なぜ自己都合退職が労働相談のそんな上位に君臨し続けるのかということについて、個人的に大変疑問に思っております。ですけど、これは相談の具体的な中身を見てみないとどういう相談なのかがちょっと分からないところがあります。

私は、別途あっせんの委員も担当していますが、あっせん委員の感覚としては、自己都合退職が何でそんなに多いのか、これもよく分からないんですね。先ほど言いましたように相談は2位ですけど、あっせんに係る順位で言いますと6位に落ちてしまいます。つまり、紛争解決の具体的な現場のところはまだ自己都合退職というのは実は対応できていないのではないかとするのが私の考えているところです。もちろん、相談の中で解決している、それから局長による助言指導が4位ぐらいになっておりますので、その辺りで解決したのだらうと思いますが、実は自己都合退職はかなり広い意味を持った上で多分、相談なんかに入っているのだらうと思います。

いずれと申しますか、私はこれを調べてみようと思っております、自己都合退職の中身や相談って一体どういうものなのかというのを、ちょっと考えていこうかなというふうに思っております。もしかしたらその糸口になるようなものが、今日御報告がある労働問題のいろんなところにももしかしたら潜んでいるのかもしれないというふうに思っておりますので、その点を皆さんと御議論させていただければというふうに思います。

この後2時間弱ぐらいになりますけども、いろいろと皆さんから御意見をいただきながら、私の些細なそういう疑問も踏まえつつ、皆さんといろいろと御議論させていただければと思います。本日はよろしく願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

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、どうぞよろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは、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。

それでは議事ということで、議事1、令和4年度福岡労働局地方労働行政運営方針につ

いてです。

こちらを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・均等部長の室谷でございます。

日頃は、私ども雇用環境・均等行政の推進に御協力いただき、お礼申し上げます。

私から、令和4年度の雇用環境・均等行政の施策の概要について御説明申し上げます。

着座にて失礼いたします。

お手元、資料1-1、パワーポイントの資料でございますけれども、2枚目からです。

まずは新型コロナウイルス感染症への対応でございます。

小学校等の臨時休業に伴いまして、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が助成する制度、すなわち小学校休業等対応助成金につきましては、9月30日からスタートしております。休業対象期間が本年3月末から6月末に延長される予定です。2月25日現在の申請件数は774件ございます。この審査、支給決定に万全を尽くしてまいりたいと思っております。

また、労働者からの、小学校助成金を事業主が利用してくれない、要するに欠勤となって給与が支払われないという御相談に対しましては事業主に助成金の働きかけを行っておりますけれども、助成金を利用しないという場合に、事業主の協力を得て労働者が直接申請することも可能です。

今般、労働者が事業主の証明を得ないで直接申請できる仕組みに変更になりました。しかしながら、こういう場合でも、当局から事業主への働きかけ、休業させたということの確認は行っております。これについても地道に働きかけを実施し、助成金の利用または支援金の協力につなげていきたいと考えております。

そのほか、両立支援助成金でも、新型コロナウイルス感染症対応特例としまして、新型コロナウイルス感染症の不安からストレスを感じる妊産婦が主治医から休業等の指導を受けて休みなどを取らせた場合に支給する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、利用している介護サービスが新型コロナ感染症によって休業するなどして利用できなくなった、あるいは利用を控えるように求められる、そういうことを理由に休みを取らせた場合に支給する介護離職防止コースもございますので、併せて迅速に支給審査を行ってまいります。

続きまして、男性の育児休業取得促進、改正育児・介護休業法に係る部分です。特に男性の育児休業取得促進を目指して、改正育児・介護休業法が4月から段階的に施行されます。労働局としましては、今年度後半から改正法の説明会を実施してきたところでございますけれども、来年度も、年度前半を中心に参集、オンラインあるいは併用するなどして実施をいたします。地方自治体それから労使団体とも連携して、説明時間の確保や資料配布などの御協力をいただきながら周知を図ることとしております。

法律が施行されました後は、報告徴収を実施して、確実な履行確保を図ってまいりたいと思っております。また、育児休業等の取得を理由とする不利益取扱いが疑われるような相談に対しましては、報告徴収や紛争解決援助などの手法を教示し、積極的に解決を図ってまいりたいと思っております。

改正法では、通称産後パパ育休、これは子供の出生後8週間以内に4週間まで2回分割して取得ができ、また、労使協定を締結している場合に、上限はありますが、労働者が事業主と合意した範囲内で休業中に就労することも可能とする出生時育児休業制度になりますけれども、こういった新しい制度もあるほか、労働者への育児休業の個別周知、意向確認、面談や管理職研修なども盛り込まれております。

企業独自に資料を作成するという事はなかなか大変なことでもあるということで、本省のイクメンプロジェクトというサイトに、取組事例集や研修資料、法律の解説動画など利用できるコンテンツがあり、また、本省のホームページの関連ページでは様式例も示されておりますので、併せて周知をしてまいります。また、両立支援助成金の中のいわゆる子育てパパ支援助成金は、男性の育児休業取得者があった企業に支給するものですが、引き続きこれによる支援を行ってまいります。

次世代育成支援対策ですが、労働者数101人以上の義務企業の一般事業主行動計画の届出などの徹底を図ってまいります。男性の育児休業の取得率は令和2年の調査で12.6%になり、政府目標の13%を達成したことから、仕事と子育ての両立支援に取り組む事業主の認定制度であるくるみん認定、プラチナくるみん認定についても、男性の育児休業取得率の認定基準の引上げ、現行くるみんの基準を参考にしたトライくるみんが創設されます。

さらに、不妊治療と仕事の両立がしやすい環境整備に取り組む企業を認定する制度を新設し、3種類のくるみんマークについてそれぞれプラスが追加されます。先週金曜日に新たなマークや名称が公開されましたので、周知を図り、認定企業が増加するように支援し

てまいります。

続きまして、女性の活躍推進です。

4月から、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届出等の義務が常時雇用される労働者101人以上規模の事業主に拡大されます。まずは届出の履行確保を図ります。また、今後は行動計画に基づき取組が確実に行われているか、報告徴収の実施により法の履行確保を図ってまいります。県等地方自治体と連携し、法の周知や取組促進を行っていきたいと思っております。また、女性活躍推進に係る企業の認定である、えるぼし認定企業が増加するように取り組むこととしております。不妊治療につきましては、不妊治療と仕事の両立支援の機運の醸成を行い、助成金や先ほどの次世代法の行動計画による取組支援を行ってまいりたいと思っております。

続きまして、職場におけるハラスメント対策ですが、4月から中小企業にパワハラ防止対策が義務化されます。今後は、パワハラ、セクハラ、マタハラなども併せて防止措置を講じているか、法の履行確保を図るため報告徴収を行ってまいりたいと思っております。また、相談内容に応じて、解決に向けて紛争解決援助制度や調停制度の活用を図ってまいります。

カスタマーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法上は事業主が行う望ましい取組という中に規定をされておりますけれども、企業内部で取り組むパワーハラスメントの防止とは異なり、外部の方の規制や再発防止というのはなかなか難しいところだと思います。今般、カスタマーハラスメントに係る企業マニュアル、あるいはポスターなどを本省で発表いたしましたので、周知を図ってまいりたいと思っております。また、就活ハラスメントが行われないう、併せて周知を図ります。12月はハラスメント撲滅月間としておりますので、集中的な取組を行いたいと思います。

雇用形態に関わらない公正な待遇確保についてです。

パートタイム有期雇用労働法につきましては、法の履行確保として報告徴収を行いますけれども、中小企業支援のために、福岡働き方改革推進支援センターにおきまして、引き続き法の周知、個別企業へのアドバイスなどを実施することとしております。右側にセンターの図がありますけれども、今年度は個別訪問支援、あるいは、コンサルティングは全国センターの仕事でしたけれども、来年度からは地域のセンターから派遣して行うこととしております。

それから、良質なテレワークの導入・定着促進ですが、コロナ禍を奇禍として急速に普



及したテレワークにつきましては、雇用型テレワークについて、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの定着促進を図るために、テレワークガイドラインの周知を図ります。また、総務省と連携を図ってまいりたいと思っております。

賃金引上げ生産性向上に係る助成金ですが、生産性の向上を図り、賃金を引き上げる企業に対して支給する業務改善助成金につきましては、福岡県と連携するなど広報し、例年以上に企業に御活用いただきました。次年度も働き方改革推進支援助成金とともに活用を図ってまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

(上村労働基準部長)

労働基準部長の上村です。本審議会委員の皆様方には、本年度1年間、基準行政の運営に当たりまして、多大な御理解、御協力を賜り、円滑な運営ができましたことを心より感謝申し上げます。

それでは、私のほうからは、本日のパワポ資料4ページ、今、均等部長が説明した次のページから、労働基準行政施策の概要に基づきまして次年度の方針について御説明申し上げます。

それでは、座らせて説明させていただきます。

まず、大きな1点目、新型コロナウイルス対策であります。

感染防止のためには国民が一丸となって対策をさらに進めていく必要があることから、局労働基準部健康課に職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーを設置しておりまして、現在、事業主や労働者からの相談対応等を行っているところであります。今後も、各部署が連携し、あらゆる機会を捉え、職場における感染防止対策の懇切丁寧な対応を図ってまいります。

同じ1項目めの大量整理解雇等に対する対応についてであります。感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び職業安定部、各ハローワークとの情報共有に努め、局所と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施してまいります。加えて、感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談や、濃厚接触者に該当することにより企業から出勤抑制等を指示された場合の休業補償、いわゆる休業手当等の相談がなされた場合には、新型コロナウイルスに関するQ&Aや各種支援策のパンフレット等を活用し、

適切な対応を行ってまいります。また、未払い賃金については、そのセーフティーネットである立替払い制度についても引き続き迅速な処理に努め、適正な運用を図ってまいります。

大きな2点目、働き方改革関連法についてであります。

中小企業に対する時間外労働の上限規制については、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大による影響を踏まえ、各監督署においては中小企業等の立場に立った丁寧な相談支援を行ってまいります。また、令和5年4月には、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ、令和6年4月からは、医師、自動車運転者、建設業従事者などへの時間外労働の上限規制の適用が控えておりまして、引き続き、関係団体または個別企業に対し丁寧な相談支援及び法令の周知に努めてまいります。

大きな3点目、過労死等防止対策であります。

過労死等に係る労災保険の支給決定件数は、依然として高水準で推移しておりまして、また、1か月当たり80時間を超える違法な時間外・休日労働も認められることから、引き続き、各種情報により時間外休日労働数が1か月当たり80時間を超えると考えられる事業所を把握した場合、また、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業所に対しては、適切な監督指導を実施してまいります。

また、企業において長時間労働を抑制するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知徹底を図ってまいります。

続いて大きな4点目であります。最低賃金についてであります。

地域別最低賃金については、今年度、中央最低賃金審議会から、全国一律目安額28円が示され、福岡においては最低賃金審議会でも28円引上げの答申を得、昨年10月1日から時間額870円となっております。

なお、さきの政府方針演説において、岸田総理は、できる限り早期に全国加重平均1,000円となるよう、最低賃金の見直しに取り組むと述べており、政府としても最低賃金の引上げに取り組むことが重要であるとしております。また、経済の好循環のためにも継続的な賃金引上げが極めて重要と考えているところであります。

一方、福岡県で設定されています五つの特定最低賃金につきましては、令和2年度は百貨店と輸送用機械の二つの特定最低賃金の引上げについては、審議の結果、見送ることになったところでありましたが、本年度は、発行日は二つに分かれたものの、五つの特定最

賃全てが引上げられたところであります。

なお、12月に閣議決定されました価格転嫁円滑化パッケージに基づきまして、最低賃金の遵守徹底を図ることはもちろんのこと、今般、本省にて作成された、これは本日の資料の「基の1」のほうに入れております、労働行政における業務改善助成金や雇用調整助成金制度と併せて、中小企業庁など多行政にわたる様々な制度、施策等が掲載されているパンフレット、資料の「基の1」でございますが、これを用いまして、局、また監督署、安定所の窓口や、監督指導時において、紹介、また丁寧な説明等を行い、中小企業、小規模事業場が賃金を引上げやすい環境整備等を図ってまいります。このパンフレットにつきましては、各委員の皆様におかれましても、ぜひ御活用 of のほどよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、パワーポイントの資料に戻りまして、大きな5番目、第13次労働災害防止計画の進捗状況であります。

本年を最終年とする第13次労働災害防止の5か年計画上では、死亡災害については減少目標達成可能な範囲で推移しているところでありますが、休業4日以上 of の死傷災害については、職場におけるコロナ感染者数の増加要因もありますけれども、全体として増加傾向に歯止めがかかっておらず、目標達成は極めて厳しい状況にあります。よって、次のページに示す災害防止対策の点を中心に、最終年度として取組の強化を図ることとしております。

それでは、次のページをお開きください。大きな6番目、令和4年度の労働災害防止対策についてであります。

全国的に小売業、介護施設を中心として増加する行動災害、行動災害とは腰痛とか転倒災害を指しますけれども、この予防対策を推進するため、令和4年度からプラス政府協議会の設置運営等を新たな取組としてスタートすることになりました。構成員は、各都道府県の業界のリーディングカンパニー、また地方公共団体、また関係労使団体とされ、協議会では啓発資料の作成、安全衛生管理の好事例の水平展開を担うこととしております。

また、転倒災害については業種横断的取組となっていることから、引き続きストップ転倒災害プロジェクトを推進することとしております。さらに、高年齢労働者に係る労働災害防止対策としては、エイジフレンドリーガイドライン及びそれに取り組む中小企業を支援するエイジフレンドリー補助金の周知にも引き続き取り組んでまいります。

また、その他の労働災害防止の取組としましては、死亡災害の撲滅を最重点に取り組む

ことは申し上げるまでもありませんけれども、災害多発業種については、それぞれの災害発生動向に応じた対策、例えば、建設業においては3大災害と言われる墜落・転落災害、建設機械・クレーン等災害、また倒壊、崩壊による災害の防止、それから陸上貨物運送事業においては荷役作業災害の防止、製造業においてはリスクアセスメントの普及促進などを重点事項として取り組むこととしております。

なお、本日のお手元の資料1-1の末尾、パワポ資料の一番末尾に全国産業安全衛生大会のチラシが入っております。これは、本年10月19日から21日の3日間、福岡市のマリンメッセ福岡とその周辺の会場で開催される年1回の産業安全性に係る祭典であります。例年であれば、全国から1万人規模の各企業の安全衛生担当者が一堂に会しまして、いろんな情報交換により勉強会を開くといった内容であります。12年ぶりに福岡であるということ、皆様方、御了知いただければと思います。

それでは、またパワーポイントの資料に戻ります。大きな7番目であります。

メンタルヘルス対策です。13次防計画の目標であります、職場に事業場外資源を含めた相談先がある事業場の割合を90%以上とすること。また、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とすることという計画目標があるんですけども、それが下回っていると評価をされていることから、さらに実効性のある取組を展開する必要があります。

これらについては、ストレスチェック制度の実施徹底、また、メンタルヘルス対策の取組促進について、特に実施率が低調な労働者50人未満の事業場に対して県下各地域で開催するメンタルヘルスセミナーへの出席を奨励するなど、具体的に効果が期待される取組を展開するとともに、福岡県産業保健総合支援センター及び地域窓口の活用や助成金の活用、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトである「こころの耳」についても、併せて周知啓発に取り組んでまいります。

続きまして、大きな8番、労働衛生関係法令改正についてであります。

今般、労働安全衛生法の中に事務所則という規則があるんですけども、その改正がなされ、令和3年12月に施行されたところでありますが、この改正については、各地方自治体を含む労働安全衛生法の適用事業場の全てに関わる規則改正であることから、あらゆる機会を通じた周知に努め、改正内容の理解を図る等に取り組んでまいります。

また、その他の化学物質等に係る改正については、前回、前々回の本審議会でも御説明申し上げたとおりでありまして、施行が段階的に今、行われているところであります。こ

の周知についても引き続き努めてまいります。

大きな9番目、迅速かつ適正な労災保険給付であります。

これについては、資料の「基の2」に統計資料を入れておりますけれども、脳・心臓疾患案件については、2年度の請求件数は全国、福岡ともに前年度より減少しているところですが、支給決定件数は、全国では減少しているものの、福岡では横ばいの状態になっています。一方、精神障害案件については、2年度の請求件数は全国では横ばいの状況ですが、福岡は元年度に比べて2年度は減少していたものの、3年度は既に元年度の件数を上回っており、増加傾向が続いている状況にあります。今後とも、労災給付に関しては迅速かつ適正に給付決定できるよう努めてまいりたいと思っております。

それから、続いて労災保険の特別加入制度の拡大について御説明申し上げます。これも資料の「基の3」にあるとおり、労災保険法において、フリーランスとして働く者等の労働者ではないものについては、労災保険の特別加入の対象となっていないことから、これらフリーランスの方々も労災保険に加入できるよう、令和3年9月に特別加入制度の拡大を進めてきたところでありますが、これまで幾つかの対象職種の拡大に続き、令和4年4月1日より、あん摩マッサージ指圧師、はり師、灸師が対象となる予定ですので、これらも関係業界団体等への周知を徹底してまいります。

その他、追加といたしまして、建設アスベスト給付金制度について御説明申し上げます。別添の資料「基の4」を見ていただきたいと思います。

この建設アスベスト給付金制度とは、昨年5月の最高裁判決を踏まえ、6月に制定されたいわゆる建設アスベスト給付金法に基づく給付金を支給する制度であります。この給付金は、今の資料の「基の4」の表面の一番下の表にありますとおり、二つの一定期間ごとに、各建設業務に従事して石綿関連疾患にかかった労働者や、一人親方、また、中小事業主に対して、その病態区分に応じた一時金を支給する制度であります。

本給付金制度は本年1月19日から施行となっており、給付金請求の受付を既に開始しておりますので、この制度についても、これから周知・広報にしっかり努めてまいりたいと思っております。

最後に、大きな10番ですけれども、これも前回、前々回の本会議にて取り上げておりますが、引き続き、リモートを活用したウェブ会議等、全国の労働局に先駆けた取組について工夫した行政展開を図ってまいります。

以上、私からの御説明とさせていただきます。今後ともよろしくお願いいたします。

(渡辺職業安定部長)

職業安定部長の渡辺です。委員の皆様方には日頃より安定行政の推進に御協力いただき  
ており、誠にありがとうございます。

私からは安定行政の施策の概要について説明をさせていただきます。資料につきましては  
は、同じく資料1-1の6ページからになります。

すいません、座って説明させていただきます。

6ページの1にあります、雇用の維持、在籍型出向の取組への支援というところでござ  
いますが、まずは雇用の維持ということでございまして、雇用調整助成金と併せまして  
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金、それに在籍型出向を支援する産業雇用安定助  
成金といったものの支援に取り組んでいるところでございます。新型コロナウイルス感染  
症に係る雇用調整助成金等につきましては、ここにグラフで示しておりますが、1月末現  
在になりますが、支給申請件数は約23万3,000件、支給決定につきましては約23  
万1,000件となっております、迅速支給に努めているところでございます。こうし  
た雇調金、休業支援金、それに産業雇用安定助成金、こうしたものの活用を通じまして、  
雇用維持に取り組む事業主を引き続き支援していくこととしているところで。

それから、人手不足分野の関係になります。医療、介護、保育分野など雇用吸収力の高  
い分野におきまして人材不足が深刻化しているという現状を踏まえまして、ハローワーク  
に人材確保対策コーナーを設置しておりまして、こちらを中心に引き続き人材確保支援を  
推進していくこととしております。特に事業所見学会、業界セミナーの開催など、職業理  
解を深める取組を推進いたしまして、当該分野のマッチング支援に取り組んでまいり  
ます。

それから、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・福祉分野  
における人材確保を支援するため、訓練機関及び福岡県福祉人材センターと連携した就職  
支援を行うこととしていただいております。また、令和3年度から新たに福岡県介護  
分野就職支援金が創設されておりまして、福岡県福祉人材センターにおきまして、介護分  
野が未経験で介護職員初任者研修等を修了した方に対する就職支援金の貸付けが開始され  
ているところでございまして、介護分野の職業訓練修了者などへの周知に取り組んでい  
るところでございます。

それから、3番目はデジタル化の推進でございます。ハローワークの支援サービスへの  
アクセスの向上を図るために、引き続きまして積極的に、求人者マイページ、求職者マイ

ページの開設勸奨を行い、ハローワーク利用者の利便向上に努めてまいりたいと考えております。それから、オンラインによる職業相談につきましては、求職者のさらなる利便性向上につながるため、今後も積極的に実施していくこととしております。また、マザーズハローワークでも、本年1月からLINEを導入したところでございまして、SNSを活用した情報発信の強化も進めていくこととしています。現在ですと、こちらの下に2次元バーコードをつけておりますように、ハローワークプラザ、若者ハローワーク、新卒応援ハローワークではツイッターを開設してございまして、マザーズハローワークの天神と北九州、こちらのほうではLINEを実施しているといったことで、いろんなものを活用して情報発信の強化に努めている状況でございます。

それでは次のページを御覧いただければと思いますが、こちらの多様な人材の活躍促進といたしまして、様々な状況に応じた分野別の支援になっております。

一つ目が、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援でございます。マザーズハローワーク、それにマザーズコーナーにおきましては、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象にいたしまして、引き続きマンツー・マン支援を推進するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と連携しながらアウトリーチ型の支援を強化することとしているところです。あわせまして、仕事と家庭の両立ができる求人の確保、SNSを活用したプッシュ型のイベント情報の発信といったことにも積極的に取り組んでまいることとしております。

それから2点目、新規学卒者等の就職支援です。新卒応援ハローワーク等におきましては、引き続きまして担当者制によるきめ細かな個別支援を行うとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野への就職を希望する専門学生に対して支援を強化することとしているところです。第2の就職氷河期をつくらぬよう、福岡県や各地方自治体、大学等のキャリアセンターと密接に連携しながら就職支援に取り組んでまいります。

そして3点目、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援でございます。こちらは大きく三つ、求職者支援制度による再就職支援、それからフリーターへの就職支援、地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就職支援の三つの柱を立てているところですが、求職者支援制度による再就職支援につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、引き続きまして求職者支援訓練の受講の働きかけを行っていくこととしております。

フリーターへの就職支援につきましては、若者ハローワーク等で担当者制により個々の

状況に応じた支援を講じてまいります。

それから、地方公共団体と連携した生活困窮者等に対する就職支援でございますが、ハローワークによる福祉事務所自立相談支援機関等への巡回相談、一部の地方自治体に設置する常設窓口での職業相談を通じまして、ハローワークと地方自治体が一体となったきめ細やかな就労支援を行ってまいりますこととしております。

それから四つ目、就職氷河期世代の活躍支援です。ミドル世代サポートコーナーは、就職氷河期世代の専用窓口として設置しているところですが、これを設置しております福岡中央所、久留米所、小倉所におきまして、引き続き、専門担当者制に基づきまして、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談等の伴走型支援を推進することとしているところでございます。また、就職氷河期求人の確保につきましても一層推進するほか、好事例の収集と横展開を図りながら、対象求人の提出勧奨に積極的に取り組んでいくこととしております。

特に、事業所に対する労働市場等の効果的な情報提供、求人の助言、事業主向け啓発セミナーやマッチングイベント等などに重点的に取り組んでいくこととしております。令和4年度は、政府全体で取り組んでおります3年間の集中支援プログラムであります「就職氷河期世代支援プログラム」の最終年度に当たっておりまして、全てのハローワークで重点的に取り組み、就職氷河期世代の支援を進めてまいりたいと考えております。

5点目、高齢者の就労・社会参加の促進です。70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えまして、65歳を超える定年制引上げですとか、継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発、機運醸成に取り組んでまいります。また、ハローワークの生涯現役支援窓口におきましては、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援、効果的なマッチング支援に取り組んでいくこととしております。

それから6、障害者の就労促進でございます。ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しまして、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施いたしまして、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等を強化していくこととしております。それから、精神障害者、発達障害者、難病患者であります求職者に対しましては、ハローワークに配置している専門相談員によりまして、多様な障害特性に対応した就労支援を推進していくこととしております。特に大学等における発達障害者等の増加等を踏まえま



て、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対しましては、大学等と連携して支援対象者の早期把握をまずは図っていくとともに、就職準備から就職、職場定着まで一貫した支援を行ってまいりたいというふうに考えているところでございます。

それから7、外国人に対する支援でございます。1月31日に令和3年10月末現在の外国人雇用状況を公表したところでございます。外国人労働者数は平成24年以来の減少となったところですが、依然としまして外国人労働者は、日本の雇用環境等に関する知識の不足、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性から、法令違反や労働条件等のトラブルが生じやすいといった状況です。これらを踏まえまして、外国人が安心して就労定着ができるよう、外国人雇用事業主への支援として、労働・社会保険の適切な加入をはじめとする外国人労働者の雇用管理改善や、不法就労防止を図るための事業所訪問の実施、外国人求職者に対しましては、福岡外国人雇用サービスセンターを中心として、きめ細やかな職業相談、在留資格に応じた職業紹介を行っていきたいとしております。

それから8番、労働力需給調整機能の強化です。来年度に施行が予定されております改正職業安定法によりまして、募集情報等提供事業者、これは募集情報をネットや紙媒体で提供している求人メディアのことになりますが、こうした事業者に対しまして、的確な表示を義務づけるといったルールを整備が行われる予定となっております。募集情報等提供事業者に対して新たなルールの周知啓発を行うとともに、引き続き、労働者派遣事業者や職業紹介事業者に対する指導監督を的確に実施することとしているところでございます。

以上、安定行政の概要、施策の概要になりますが、安定行政といたしましては、コロナ禍におきましても、雇用のセーフティーネットとして重要な役割を担っていることを国民に期待されていることを常に意識しながら、国民の期待に応えられるよう雇用維持に向けた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、雇用対策を総合的に推進していくこととしているところでございます。

以上でございます。

(島田総務部長)

総務部長の島田でございます。

それでは、最後になりましたが、私のほうからは労働保険の適用・徴収関係業務の運営状況につきまして、資料8ページですが、御説明させていただきます。

着座ですみません。

令和4年度におきましても、労働保険の適用・徴収業務につきましては、以下の2本の柱で取り組んでまいることとしております。その一つが、未手続事業一掃対策の推進ということで、労働保険への加入、適用促進を図り、未手続事業の解消を図るというもの、もう一つが、事業場が納付すべき労働保険料の収納未済歳入額を縮減することです。

まず、最初の未手続事業の一掃対策についてですが、資料左側の上段のグラフを見ていただければと思います。コロナ禍もあり前年度からの繰越し件数が増加し、また、下段の左側のグラフのとおり、訪問指導に制約があった状況にありましたが、こうした中、電話及び文書による指導を積極的に効果的に実施するとともに、ウェブ広告など広報活動を強化したことによりまして、1月末までの加入手続の成立件数は過去2年を上回る水準で順調に推移しているところです。

次に、右側の資料上のほうですけれども、収納未済歳入額の縮減につきましては、1月末現在、昨年度とほぼ同水準でございますが、計画的な督促状の発送、電話督促などを行うとともに、資力があるのに納付に応じない事業場に対して差押え等の滞納処分を効果的に実施するなどして、年度末に向けてさらに収納未済額を縮減してまいり所存でございます。

以上、簡単でございますが、労働保険適用・徴収業務の運営状況でございます。

(山下会長)

それでは、均等基準部、安定部、総務部からそれぞれ御説明がありましたので、これまでの説明について御質問、御意見等ありましたらお願いいたします。

(堀江委員)

丁寧な説明、ありがとうございます。また、いつも休業統計等で死傷者数、休業4日以上というのが気になっておりましたが、今回きちんと表示していただいて、私としては分かりやすかったかなと思って感謝申し上げます。

少し指摘と確認をさせていただきたいと思います。

資料1-1の雇用環境均等行政の働き方改革推進支援センターの図の中の右下のところに、「働き方改革伝搬に係る」と書いてありますが、これは正しいでしょうか。

それから、次のページに関しましては、これは内容的な質問ですが、労働基準行政の中で、時間外労働の上限規制の猶予に医師というのが入っております。私の承知しているところでは、医師に関しては大変難しい問題がいろいろ含まれています。すなわち、医師の

健康という側面だけではなく、地域医療の維持であるとかあるいは病院経営の問題などが絡んできて、なかなかいろんな観点から見ていかなければならない問題と理解しております。

そこで、ちょっと先走って申し訳ないんですけど、資料1の2の13ページのところに長時間労働の抑制ということで様々な施策が出ています。この中に、令和6年までに医師の長時間労働をどのように抑制するかという内容が見当たらなかったような気がします。これ、国レベルでは医政局が担当していますので基準局の範疇じゃないということかもしれないのですが、基準法の適用ですから、医政局と基準局で連携して何か医師の労働時間を減らすための長時間労働の抑制に関してここに出てきていいのではないのかなと思いました。まだ2年ぐらいありますので、その間に徐々に準備していかないと、一気に医師の労働時間が労働基準法の範囲内に入るとはとても思えないものですから、そういうふう感じた次第です。何かございましたら御説明を追加していただければありがたいと思っております。

それから、資料1-1に戻りまして、基準行政の中の8番なんですけど、労働衛生関係法令の改正で事務所則の改正がございました。確かに昨年12月に改正がございました。あわせて今年の4月にも改正があると聞いております。室温が17度から18度に上がるという細かい改正ですが、それも進めていかれることになるんだろうというふうに思っておりますので、書かれてはいかがかなと思いました。

それから、これは誤植というほどではないんですけど、10番のタイトルの語尾の「取組み」というところの送り仮名が、普通、名詞とか体言の場合は送り仮名を送らないようにされていたように思います。同じページに送っていないパターンも出てきますから、どっちかに統一されたほうがいいんじゃないかと思いました。

最後に、これは内容的なことですが、現在、労働安全衛生の行政の中で最大の目玉というのは、化学物質管理の事業所における自律的な管理の在り方の推進というふうに私どもの分野では理解しております。これに向けて毎年着々と準備していかないと、一気に化学物質管理を事業所の自律的な取組に任せるという方向にはなかなかいかないかなと、これも危惧しておりますので、何か来年度の取組の中で実施されようとしていることがあるようでしたら御案内いただけると幸いです。以上です。

(室谷雇用環境・均等部長)

一番最初の働き方改革推進支援センターの誤植ですけれども、「働き方改革全般に係るセミナーの実施」と訂正をさせていただきます。大変失礼いたしました。

(上村労働基準部長)

労働基準部長の上村です。堀江先生、いろいろとたくさん御指摘いただきましてありがとうございます。

順番よくいきますと、まずはパワーポイントの4ページの時間外労働の上限規制の適用猶予で、医師がそこに入っているものの、行政運営方針案のところは見当たらないがということでした。一応13ページの行政運営方針案の(2)長時間労働抑制の①の3行目に「医師も含め」ということで入っております。これは、先生がおっしゃるように、特にコロナ禍において、医療スタッフが大変な状態にあることは十分承知しております。ただ、法律で後ろが決まっている関係もあって、それに向けて我々は医師会とも連携を深めながら、いろんな勉強会や研修を行いながら御理解をいただいているところであります。特に宿日直の関係では、お医者さんは大変御苦勞されているということがあって、そこら辺の取扱いといたしますか、許可基準について一生懸命御説明を申し上げているところであります。その許可基準の範囲内で許認可申請をしていただきたいということでもあります。

先ほど先生から、医政局の話が出ておりましたが、当然にして医療法との関係・連携もありますので、我々としても、情報交換をしながら、そういったことを見据えつつ、あと2年に迫った期限に向かって取り組んでまいりたいと思っておりますので、御理解いただければと思っております。なお、これらについては、コロナの関係で今後どうなるか分かりませんが、また中央のほうで少し動きがあるのかもしれませんが。そのときはまた先生とも情報交換をさせていただければと思っております。

それから続いては、パワーポイント資料の5ページのほうでして、労働衛生関係法令の改正、事務所則が改正されることについて、先生がおっしゃられるように、室温については17度を18度等の改正も入っております。またほかに例えば事業所内トイレの改正関係とか、いろんな細かい事務所則の改正がございますので、そういったことも含めて我々としては改正事務所則に関するリーフレット等、活用いたしまして、しっかり周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

それから、10番の「先駆けた取組み」の字体で取組みという点は、先生がおっしゃるとおり体言止めの「取組」が適切であります。今後気をつけたいと思います。大変失礼い

たしました。

それから化学物質対策の話が出ておりました。これについては、自主的な運営ということが今後大変重要になるということは我々も十分認識しております。一応、運営方針案の17ページの④のところに、新たな化学物質規制の周知ということで、最初の2行に触れております。今後、詳細な内容が示されてくるとは思いますけれども、年度途中でも示されたものについては関係法令等についてきちんと周知を図りたいと思っております。今後は大事な企業の化学物質に対する自律、自発的な取組というのが大事になってきますので、そういったものが詳細に分かり次第、周知や広報等を図ってまいります。

このような説明でよろしいでしょうか、先生。

(堀江委員)

ありがとうございました。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方から御質問ありますでしょうか。

それでは、中村委員お願いいたします。

(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。

それで、私どもからは資料の4ページの最低賃金についての2項目めに価格転嫁円滑化施策パッケージの話が出ているわけですが、資料の「基の1」を見ますと、非常に多種多様なメニューが用意をされておりまして、やはり中小企業とか小規模事業者にとってはとてもありがたいことじゃないかなというふうに思うわけですが、例えば、中小企業が何か支援を受けたいとか、あるいはどんな支援を自分たちが受けられるのかということに迷った場合に、この「基の1」にも相談窓口というのが幾つか書いてあるわけですが、もう少しきちっと読み込めば分かるとは思いますが、まずどの窓口を訪ねていったらいいとか、あるいはどういう問い合わせをしたらいいとかいうところが、まずどんな感じになっているのかをちょっと知りたいと思ひまして、質問させていただきました。

(上村労働基準部長)

ありがとうございます。

今、委員が申されたのは、この資料の「基の1」、途中で紹介しました厚生労働省と中小企業庁がタイアップしてつくり上げた支援施策を列記したもので、表裏一枚の資料もの  
でございます。

先ほど申し上げたように、監督署の窓口、また場合によってハローワーク、局でいえば賃金室、またこの支援策については監督課も関与していきますので、これについてそれぞれのところにご相談していただければ御説明申し上げることになりますが、個別具体的にいうと、こちらに書いてあるように、各助成金を所掌する例えばハローワークとか中小企業庁の窓口とか、それぞれの具体的な窓口具体的に聞いていただくということになるかと思えます。例えば、監督官が最低賃金の監督をしたときに、この資料により「こういった支援策がありますよ」という御紹介をさせていただくこととなりますけれども、今ほど申し上げたとおり、具体的には各窓口個別に問い合わせさせていただくという流れになると思えます。

(藤枝労働局長)

ちょっと補足をさせていただきますと、この「基の1」の資料、価格転嫁対策ということで分野が非常に幅広いものですから、いろんな窓口が列挙してあって、ワンストップでは正直なかなか対応できないところがございますけれども、少なくとも、例えば賃金上げの問題だとか働き方、雇用に関するものであれば、御案内させていただいている働き方改革推進支援センターにまずは御相談いただければ、助成金の御紹介とか、必要なら監督署やハローワークをさらに紹介するということもありますので、雇用労働に関するものでもし悩まれたら、働き方改革推進支援センターの方にお問い合わせいただければと思えます。

(中村委員)

ありがとうございます。今お答えになりましたように、やはり最初に窓口に行くときに、つまり総合窓口といいますか、そういうものがあって、そこから振っていただくと、相談するほうとしては非常に助かるんじゃないかなということ、これは私の要望として差し上げたいと思えます。

以上でございます。どうもありがとうございました。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方、御質問ございますか。

豊福委員をお願いします。

(豊福委員)

失礼します。本日、大変労働者側の出席が少なく本当に申し訳ないと思っておりますけれども、今春闘の真っ盛りでございまして、なかなか時間が割けないということで本当に恐縮でございます。

ちょっと2点ほどお尋ねをさせていただきたいと思います。

先ほどおっしゃいました4ページの価格転嫁円滑化施策パッケージの資料の「きの1」のところちょっとお尋ねなんですけれども、ここには厚生労働省と中小企業庁と二つの省庁が関係しているということなんですけれども、やはりコロナ禍でかなり本当に皆さん大変な思いをされているということで、他の省庁からの支援策というのを今後考えられていないのだろうかということちょっと思いまして、もし考えられているのであれば教えていただきたいんですけれども、なければ、今後やはり全省庁でやっぱりやっていくぐらいの力強いあれが欲しいなと思います。

もう1点は、実は今、連合福岡のほうも、各労組のほう、構成組織のほうにずっと訪問をさせていただいて、今の春闘の様子などをリサーチしておりますけれども、実は、このような支援施策があるということが労働者に全く伝わっていないという事実がございました。それで、いろいろ先ほどお答えいただいたように非常にこれが多岐にわたって難しいという話もございましたけれども、やはり周知徹底というものはもちろんきちんとされていらっしゃると思いますが、そこから先ですね、なかなかそこまで労働者のほうに行っていないという状況がありますので、ぜひその部分もお考えいただきましてやっていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(上村労働基準部長)

ありがとうございます。

先週ですか、連合との産労懇でも、この話で結構盛り上がりました。そのときにお話し

申し上げたんですが、実はこの資料はでき立てほやほやで、まだしっかりと周知徹底できていない部分があります。よって、今後いろんな場面、個別には先ほど申し上げましたように企業様にお伺いして監督指導する場合や、集団指導の場、それから郵便などの媒体を使った周知広報、また各団体様への周知依頼、併せてホームページ等を活用して我々も周知にしっかり取り組んでまいりたいと思います。

また、国のほかの省庁は何か考えてないのかということなんですが、例えば国土交通省でしたら国土交通省のテリトリーの中でやっている部分もあると思いますが、他に地方自治体、例えば福岡県なども独自に取り組んでいる制度があると思いますが、そういったものも各機関で連携したようなこういう資料を作ることも検討してみたいと思っておりますが、国の他の制度についての取組一覧については、機会があれば要望しておきたいと思っております。

以上でございます。

(豊福委員)

ありがとうございます。

(山下会長)

ほかの委員からいかがでしょうか。

(久保田委員)

すいません、西日本新聞の久保田と申します。今日は分かりやすい御丁寧な説明をありがとうございました。

この場の質問にジャストフィットしているかどうか若干自信がないですけど、私、労働局の仕事に関心を持っていることがあって、本日頂いた資料にも記述がありましたので、勉強を兼ねて質問させていただきます。

資料の1の2ですか、文章で書かれたほうの労働局の行政運営方針案というものの1ページ目、最初の項目、雇用をめぐる動向の2項目め、若年者の雇用状況、これは非常に今、大きな問題の一つじゃないかと思います。これだけ人手不足というのが言われている一方で、若い人たちはなるべく非正規じゃなくて正規の正社員になりたいというニーズがある中で、そこがうまくいってない、これは全国的な問題だと思います。この項目を見ると、



それだけが問題じゃないでしょうけども、福岡県の場合、若年無業者の割合が3.2%で、全国平均の2.3をかなり大きく上回っています。最初にする御説明いただいたのは、労働行政全般ということですが、福岡労働局の固有の問題というのが幾つかあるんでしょうけども、この資料を見て、私が最初に気になったのは若者のミスマッチですね、雇用の。これは、福岡労働局さんとしてはやっぱり重点的に取り組むべき課題じゃないのかなという気がしましたので、そこのところでもう少し詳しいといいますか、踏み込んだ説明なり対策があれば御紹介願いたいのと、これは文科省の仕切りになるのかもしれませんが、高校を出て就職しようという若者が結構おられます。そうした人たちのことを取り上げた新聞、テレビ、メディアの報道を見ますと、よく言われるのが、1人に対して一つの会社しか推薦しないと、学校の先生が。というのがあって、ここは何とかならんのかという声が非常に多くメディアで紹介されています。この制度が始まった当初は非常に効果的で、先生が見て、この子は銀行だろうとか、この子はゼネコンだろうとか、そういう本人の特性を見て売り込むということで非常に効果を上げているといいますか、有効だったと思いますが、今多くの業種で、大卒を含めてですが、就職者3年以内に辞める人が多いというのは、これは労使共通の課題だと思います。学校の先生だけが悪いわけじゃないと思いますが、その若年労働者の雇用のミスマッチを生む背景に、高校の場合は1人に1社しか推薦しないという制度が影響しているんじゃないかと、専門家、識者の中でもそうおっしゃる方がいらっしゃいます。先ほど言った問題関心の延長線で、福岡労働局としては、1人1社、高校生に紹介しているという今の制度というか現状に対してどういう認識を持っているのか、それに対して対策を打つとすればどういうことを考えているのかということも併せて教えていただければ幸いです。よろしくお願いします。

(渡辺職業安定部長)

御指摘ありがとうございます。

まず若者の関係になりますが、若年無業者の割合が確かに高いというところで、今、直接取り組んでいる取組としては、資料のほうにも書かせていただいたところですが、新規学卒者の就職支援をとにかく徹底的に行って、希望者はみんな就職していただくということで取り組んでいるところでございます。

それから、無業者の関係になりますと、例えば就職氷河期世代の関係の取組とかにも入ってきたりしますが、若者サポートステーションというところでいわゆるニートの方々の

支援をしていたりするわけですが、そうしたところと連携して、生活支援といいますか社会生活をまずできるようにそちらのほうでしていただいて、就職の準備ができた方に対してハローワークのほうで相談して就職の支援を行っていくといったような取組、そういったこともしながら若年の雇用状況の改善といったことに取り組んでいるところでございます。

それから、高卒の一人一社制の関係ですけれども、委員御指摘のとおり様々な御意見があることは承知しております、こちらにつきましては中央のほうでも検討している状況でございます。福岡局といたしましては、中央での検討の状況を注視しつつ、来年度末卒の高校生に対しては一人一社制は継続していくことにしております。その後の状況につきましては、中央の状況を見ながら、また福岡としてどうするか検討していきたいと考えております。

(久保田委員)

非常に意見が分かれるテーマで、労使それぞれにいろんな意見があることは私も承知していますが、福岡は福岡として、中央の議論を見守るだけじゃなくて、福岡の実情を知るという意味でいろんな調査とかをされたらどうか。高卒で3年以内に辞めた方にいろいろアンケートしてみて、一人一社制というのが今どういう意味を持っているのか、少なくとも福岡県の場合はこういうことが言えるんじゃないのかということも福岡局のほうでも調べられて、それを中央なら中央の議論の一つ判断材料として上げるとかですね。中央の議論を見守るだけではやや寂しいのかなという印象を持ちました。ちょっと言い過ぎました。すみませんでした。ありがとうございました。

(渡辺職業安定部長)

ありがとうございます。会議の名前を忘れましたが、企業の方とか学校の先生とかも一緒になってやっている会議がございますので、そこでもまた意見を聞きつつ進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

(藤枝労働局長)

ちょっと補足をさせていただきます。資料1-3に、今の新規学卒者の就職状況、内定状況の資料をつけております。簡単に触れさせていただきます。

1-3のパワーポイントの雇用情勢の資料の5ページ、それから6ページです。5ページが高卒者、6ページが大卒で、来年3月卒の方の今の内定状況でございますが、コロナ禍でも、やはり若い方、今後の企業を担う人材に対する採用意欲というのは非常に高うございまして、新規高卒者でいきますと、1月の時点で92.4%と、前年同月を上回っておりますし、大卒も1月末で79.8%と前年を上回っている状況にございます。ですので、まずは新規学卒者についてはしっかりと就職が勝ち取れるようにハローワーク等も学校とも協力して支援をしていくということがございます。

何らかの形で就職ができなかったり、あるいは就職氷河期世代の方だったり、そういった方たちで、非正規労働を繰り返していたり、ややひきこもりがちになってしまったような方、そういった方々に対しては、まさに今先生がおっしゃったように無業者対策として対応してまいります。ハローワークまで来ていただければそこでしっかりマンツーマンでやっていくわけですが、なかなかそこまで来れない方も多うございますので、そこは若者サポートステーションという支援施設、支援機関とか、あるいは福祉事務所だとか、そういったところとの連携によってステップアップを少しずつ図っていただく。それを福岡県などと協力して今取り組んでいるところです。

あと、一人一社制については、担当部長が申し上げましたように、学校関係者の理解も必要ということで、我々もいろんな意見交換をしながら、また中央の動きを見ながら、今、検討というか状況を見ているところでございまして、その動きがありましたら対応していかなければならないと思っています。

(山下会長)

何か御質問等ありますでしょうか。

すみません、それでは私から単純に1点。これは私の、ある意味、個人的な疑問といえますか、教えていただきたいんですけども、ここに一切載ってないんですけども、今年の10月1日から労働者協同組合法が施行されるということで、どういう形になるのか全く分からないんですけども、これは、やはり労働局のほうでも何らかの部局で問題が起こったときに対応されるようなものなのか、あるいは具体的に何か問題になりそうなことなどが想定されているのか、単純に疑問に思ったところです。もし何も回答がなければそれで全然構わないんですけども、一応、年度内にはそういう形で運用が始まるような仕組み

がありますので、その辺り何か御検討があるんでしょうかということです。

(上村労働基準部長)

基準部長の上村です。

最近マスコミ等で協同組合法の関係について報じられており、私も存じてはいるんですが、具体的に本省のほうから基準行政の関係で、例えば、使用者性、労働者性に関して特に指示等来ておりません。なお、労働行政では、労使関係については実情をしっかりと見て、使用者性があるか労働者性があるかなどを個別具体的に確認していくというのが通例であります。新しくできた本法律との兼ね合いで、今後本省から何らかの、指示があるかもしれない。

(山下会長)

ありがとうございます。

(藤枝労働局長)

今、基準部長が申したとおりですけども、具体的に法の施行に当たって労働局としての役割がまだ示されておきませんので、そこはよく分からないところがありますけれども、今、部長が申し上げたように、やはり労働者性のあるなしが問題になる個別ケースが出てくる可能性がございますので、それは当然、先生に申すまでもないですが、労働者性があれば労働基準監督官として履行確保を図る場面が出てきますので、そこは個別に対応していくことになるだろうと思っております。

(山下会長)

ありがとうございます。

ほかに何か御質問ございますでしょうか。

(豊福委員)

先ほど久保田委員が御質問されました一人一社制度のことについて御回答いただいたときに、中央でも検討しているとお答えいただいたんですけども、その検討ってどういう

ふうな形で検討されているのか、分かりましたら教えていただいてもよろしいでしょうか。お願いします。

(渡辺職業安定部長)

すみません、会議の名前とか、資料が手元なく承知してなくて申し訳ないんですが、やっぱり教育機関の方とか企業の方とかも入ったようなところで協議会的なものを開催しております、そこで一人一社制ということでの議論をしているというふうに承知しております。

(豊福委員)

構成員とかを聞いているわけではなくて、例えば一人一社制度を変えていくという形を検討されているんだろうかということなんですけれども。

(渡辺職業安定部長)

先ほど委員から指摘もありましたように、様々な問題を含んでいるということが聞こえてきているという状況の中で、じゃあどういう方法がいいんだろうということで議論しているというふうに承知しています。

制度を変えていくかというのは、今後の議論次第になると思います。

(豊福委員)

はい、分かりました。

(島田総務部長)

一人一社制の関係は、全国のほうでの検討の場は高等学校就職問題検討会議、これは福岡にも県レベルで同じような名称であるんですけども、直近では2月14日に開催されているようです。その中で、新規高等学校卒業予定者就職慣行、いわゆる一人一社制について意見交換がされているようです。

実際、多くの県では一人一社制ではあるんですけども、何県かは一人三社制というところもあるというふうに承知しております。そういう意味では、それぞれメリット、デメリットがあるのかと思いますけども、沖縄では10年以上前から一人三社制とか、これは雇用情勢が悪い中で求人が少ないというのもあって一人三社制を採用していたというのがあ

るんですけども、どういうメリット、デメリット、どういう状況でそうしたほうがいいのかとか、それぞれの立場でお考えもあろうかと思えますけども、そういったことを今検討しているんじゃないかというふうに思います。

以上、補足です。

(藤枝労働局長)

すいません、一般論で恐縮です。その会議での議論がこうだというわけじゃなくて、恐らく論点は二つあって、一つは、これまでの一人一社制というのは、中学生、高校生の場合は社会経験もなかなかないので、自分で職業を選択するのが難しいかもしれないということで、進路指導の先生方がそれまでのその学生さんの性格だとか資質などを見極めて助言をしながら会社を絞り込んでいく、本人と相談しながら絞り込んでいくということで一社制というのが取られている、そういう考え方が一つあると思います。

ただ一方で、選択肢を狭めてしまうんじゃないかという御批判もあり、今、例えば高校生であれば相当自分でいろいろ判断できるんじゃないかという議論もあります。そういう中でどういったやり方がいいのかという議論なんだと思いますし、一方では、先ほどの安定部長から職業安定法の改正が予定されているという説明をさせていただきましたけども、逆に、今非常に、SNSを含めていろんな情報が、氾濫しているという言葉がいいかどうか分かりませんが、いろんな情報がいろんなところから入手できる中で、本当に適正に本人が判断できるかという、もう一方の問題もあるかなと思っておりますので、そういった本人の選択の幅を広げること、それから適正な就職がそれぞれ図られるかどうか、そして情報をうまく選択できるかどうか、この辺りをしっかり議論して、あるべき姿を今模索しているんじゃないかというふうに承知しています。

(久保田委員)

よろしいですか。一般論でいうと、今年の4月から18歳は大人なんです。裁判員もやるんですよ。それだけ成熟した判断力が求められるのに、自分の就職先を先生が薦める1社しかというのは、どう考えてもおかしいような気がしますけど、一般論として。

(渡辺職業安定部長)

ありがとうございます。

その辺も含めまして、協議会のほうでまた意見交換していきたいと思います。

(山下会長)

私も個人的には、成人年齢が18になるというのは、労働契約を締結するという意味では契約締結という法律行為になりますので、そこに対してどの程度……。これまでであれば未成年者の保護という形でいろんな要素が入ってきたんでしょうけれども、法律の立て上げはなかなかそう言いにくいところもあります。労働基準法上も、いわゆる未成年者とか、つまり若年者みたいなものをどう位置づけていくのかということ、労働行政では多分、今後考えていく必要があるようなことがあるんじゃないかというふうに個人的には思っています。

ほか御意見とか。お願いいたします。

(濱崎委員)

西南学院大学の濱崎と申します。お尋ねとお願いでございますが、まずは、雇用環境均等行政施策の概要の2ページの小学校休業等の対応助成金のところなんですが、もし企業が、勤め先の事業主が応じない場合には、直接申請書を提出可能というふうにあるんですけど、このときの申請書というのは紙媒体で、あるいはアクセスをどういうふうには本人はしないといけないのかということにつきましてちょっとお尋ねしたいと思ひまして。どのような手続を取らないといけないんでしょうか。

(室谷雇用環境・均等部長)

助成金ですと、企業のほうで助成金の申請書を書いていただきますが、労働者が直接申請していただく場合には、休業支援金の様式がありますので、それを書いていただく必要があります。最近、スマホは持っていてプリンターを持っていないとかパソコンを持っていないという方も結構いらっしゃるようなので、そういう様式にたどり着けない方もいらっしゃいます。その場合はこちらから用紙をお送りさせていただくケースもあります。

大体は、ホームページとかに沿って、ここにこういうものがありますよという御説明をしますが、なかなかうまくいかないケースも多いので、紙媒体かあるいはパソコン上で、画面でできる人はそれでやっていただくというような両方でやっております。

(濱崎委員)

ありがとうございます。次の若干のお願いのところにも関わるわけですが、その次の基準行政のところでも、全国の労働局に先駆けた取組として、ウェブ会議等のシステムの導入とかデジタル化に動いておられるということで、非常にその動きが望ましいなと思っている反面、いろいろ今日出たほかの御質問にもつながることだと思いますが、通底するところで、労働者の側からのアクセスというものが非常にハードルが高い。心的ハードルもですけど、物理的にも、例えば、紙媒体で提出しなければいけないとか、労働局に赴かなければいけないということになりますと、特にコロナの場合、小学校が休業になり保育園が休業になり、自分も濃厚接触になって自宅に待機しないといけない状況で、例えば17日とかずっと家にいないといけないのに、その後で労働局に赴かないと書面提出できないとかということになると、非常にアクセスのハードルがより一層上がるかなというふうに思っております、その辺につきましての全体的なアクセスをよくするための一つの試みとしまして、デジタル化を労働局の施策のいろんなところでさらに進めていただきますと非常に助かるなというふうに思っております。

日頃、私、民事訴訟が専門でございますので、裁判所といろいろ接点がございしますが、裁判所もようやく最近IT化が進みまして、法律改正も含めて、訴訟自体も裁判が全体的にIT化の方向にかじを切っております。労働行政につきましても、そのようにもう少し早くなると、労働者にとってもすごくいいし、情報を得るという意味でも望ましいのかなというふうに思ひまして、僭越ながら若干のお願いでございます。漠とした質問で申し訳ありません。ありがとうございました。

(山下会長)

そのほか御質問ございますでしょうか。よろしいですかね。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、次に議題の2で、福岡県地域雇用開発計画案についてということで、こちら事務所のほうから御説明をお願いいたします。

(渡辺職業安定部長)



職業安定部長、渡辺でございます。

それでは、福岡西地域雇用開発計画案について御説明させていただきます。資料につきましては、資料2になります。

すいません、座って説明させていただきます。

まず、地域雇用開発計画の策定と雇用開発促進地域の指定について説明させていただきたいと思います。資料につきましては、資料2の一番最後の紙になります。計画自体が8ページありまして、その次についている紙、右上に参考1と書いてあるものになります。

この地域雇用開発計画ですけれども、地域雇用開発促進法に基づきまして、労働力人口に対する求職者の割合が相当程度高く、雇用機会が不足している地域であります雇用開発促進地域につきまして、国が必要な措置を講じ、地域的な雇用構造の改善を図ることが目的とされております。

この雇用開発促進地域の指定を受けるためには、都道府県が地域雇用開発計画を策定いたしまして、厚生労働大臣への同意協議を行うことになっております。このページの下の方になりますけれども、その同意協議を行うに当たりましては、地方労働審議会、こちらのほうの審議会の意見聴取が必要というふうに規定されているところです。

地域指定を受けますと、下のほうに書いてありますが、地域内の市町村に所在する事業主が事業所の設置・整備を行い、これに伴いハローワーク等の紹介で求職者を雇い入れた場合、設置・整備の費用や雇入れ人数に応じまして、地域雇用開発助成金の支給を受けることができることになっております。

今回福岡県が策定いたしました地域雇用開発計画ですけれども、福岡西公共職業安定所の管轄区域のうち、福岡市西区を除く糸島市を区域とする福岡西地域となっております。この地域につきましては、平成31年4月1日から令和4年3月31日までの3年間を計画期間として、雇用開発促進地域の指定を受けているところでございますが、引き続き地域指定を受けるため計画案が策定されたところでございます。

地域指定の基準につきましては、この紙、参考1の真ん中ら辺にありますけれども、地域雇用開発促進法施行規則によりまして基準が設定されております。具体的には、一つ目として、地域内の求職者に関する基準がありまして、平成27年国勢調査の労働力人口に対する、平成31年から令和3年における、その地域に係るハローワークの一般有効求職者割合の月平均値が3.0%以上であること。次に二つ目として、雇用情勢に関する基準があります。こちらは、過去3年間または直近1年間のいずれかの一般または常用有効求

人倍率の月平均値が全国平均の3分の2以下であることとされております。

この指定基準の該当性の判断になりますが、次のページ、裏側を見ていただきますと、(3)の下の方、四角で囲って書いているところになりますが、福岡西地域を管轄しておりますハローワーク福岡西の労働力人口に対する過去3年間の有効求人倍率は4.0%となっておりまして、基準値の3.0%以上を満たしております。また、過去3年間の一般有効求人倍率につきましては0.55倍となっておりまして、基準値の0.87倍以下を満たしている状況です。

それでは、計画案について御説明させていただきます。計画本体の方です。戻って申して申し訳ないですが、1ページ目になります。

雇用開発地域の区域につきましては、福岡西公共職業安定所管内のうち、福岡市西区を除く糸島市の1市となります。雇用開発促進地域に該当するための要件につきましては、ただいま御説明をしたとおり基準を満たしているところでございます。

2ページ目の第2、雇用開発促進地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項につきましては、当該地域の人口が9万6,475人、県全体の1.9%、労働力人口につきましては4万8,086人で、県全体の2.0%となっておりまして、県全体の平均と比べると労働力の高齢化は若干進行している状況です。

また、求人求職の状況に関しましては、求人では介護事業ですとか医療業といった医療福祉関連職種が多くなっておりまして、全体的に求職者数に対して求人数が少なく、有効求人倍率が0.46倍と厳しい状況になっております。

次に、第3、雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項といたしまして、医療福祉業、卸売業や小売業などを中心といたしまして、地域雇用開発助成金の支給により3年間で80人の雇用創出を目標としております。ページとしては、3ページの方になります。

それから次、第4になりますが、雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項といたしまして、雇用機会の開発に関する重点施策といたしまして、福岡県が実施しているグリーンアジア国際戦略総合特区の推進や、バイオ産業拠点化の推進、ロボット先端半導体産業の振興等、商業施策や、ちょっと飛びますが6ページにありますように、農林水産施策に取り組むといったこととしております。

それから、7ページの上段になりますが、職業能力開発の推進に関する事項といたしまして、高校生、大学生や非正規労働者等、女性、高齢者、障害者に対しまして、職業訓練

や就職支援を実施することとしているところでございます。

それから、最後に8ページですが、第5、計画期間に関する事項といたしまして、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間としているところでございます。

厚生労働大臣の同意の日については、現時点の予定としては令和4年4月1日と考えております。

以上、駆け足になりましたが、福岡西地域雇用開発計画案の説明を終了いたしますが、今後とも福岡県や市町村とも連携し、地域の事業主の方にも地域雇用開発助成金の活用を図りまして、地域における雇用の創出に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上、よろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは、ただいまの説明について、御質問等ありましたら御発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

では、特段御質問等はないということで、それでは、本日の議事は全てこれで終了ということになります。ほかに何かありますでしょうか。

(室谷雇用環境・均等部長)

会長が最初の御挨拶でお話をされました自己都合退職についてですけど、御参考ということで。

自己都合退職はここ何年か、いじめ・嫌がらせに次いで2位あるいは3位といった結構高い状況ですけども、これはやはり人手不足を反映している状況かと思えます。好景気になってきて人手不足の状況が厳しくなってくるとこの問題が上がってくるという状況がありますし、相談で多いのは、「辞めさせてもらえない」、「辞めるんだったら代わりを見つけてきなさい」、「辞めるんだったら過去、例えば何か損害を起こした分を弁償してもらおう」とか、そういったような御相談が多いということになっています。

相談はそういう内容なのですか、労使とも法律をあまり知らない、民法上は2週間前に申し出ればよいという、そこをあまり御存じではなくて、次の助言、個紛法に基づく助言

というのは、即刻、事業主のほうにお電話なり差し上げることができるので、そこで、法律ではこういうふうになっていますし、話し合いなどされたらどうですか、あるいは就業規則に基づいて1か月前までに申出を認めるように御社ではなっているんですよ云々というようにお話をさせていただくと、結構そこで片づいて解決することも多いので、あっせんまでもつれ込む件数が少ないのではないかなというふうに考えております。

(山下会長)

ありがとうございます。

私も何となくはイメージができるんですけど。もうちょっと探るともっと多様なものがありそうな気がしますし、パワハラと絡んで本当は辞めたくはないんだけど結局は辞職という形になって、その際に、形式上は退職勧奨を受けたわけでもないし、そうすると自己都合退職のところに結局丸をつけちゃうところもあるのかなというふうには思っております。いずれにしろ、私ももうちょっと調べてみたいなというところに関心を持っているところです。

通常であれば、法律は辞めたければ自由に辞めていいですよという立てつけになっているにもかかわらず相談件数がたくさんあると。今御説明にありましたように、労使双方ともよく分かっていないということで、解雇みたいにルールがはっきりしていれば皆さんによく理解していただけるんですけど、辞職のところはルールがあんまりない、非常に曖昧だということもあってですね。

あと、退職に関して競業避止とかのいろんな条件をつけているケースなんかも多分あるんだと思います。退職したらしばらく同じ業種で働いちゃ駄目だよという。そんなに高度な専門性がないにもかかわらずそういうものをつけてしまう。そういう契約の有効性のような問題については労働局とかが多分、踏み込めない領域になりますので、そういうところで心理的負担が多分、労働者の中にあるんだろうという気もいたします。すいません、御説明いただいた点である程度納得していますけど、まだ自分でも調べてみようという気がちょっとしております。

ほか、何かございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、ほかになければ以上で審議会の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ましてありがとうございます。

それでは、事務局のほうにお返しいたします。

(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。

それでは、以上をもちまして令和3年度第3回福岡地方労働審議会を終わりたいと思います。

委員の皆様方、大変お疲れさまでした。

— 了 —