

令和5年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

令和5年10月30日

福岡労働局

令和5年度第1回福岡地方労働審議会

令和5年10月30日（月）

（司会）

それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

今回もハイブリッド方式での開催でございます。不慣れな点がございますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

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・均等部企画課の佐竹と申します。よろしくお願いいたします。

最初に、お手元に配布しております本日の審議会資料につきまして、御確認をお願いしたいと思います。

まず、表紙の次が委員名簿になっております。その次が配席図、そして審議会の次第でございます。その次が資料の目次になっております。それ以降が資料で、資料1-1、資料1-2、1-3までが部会の名簿になっております。その次、資料2-1、令和5年度福岡労働局施策の概要になります。それと資料2-2、これは1枚紙A4で裏表になっています。それと資料2-3、これはリーフレット、左端を留めております。それと資料3-1、部会の報告になります。資料3-2も1枚紙で裏表になっております。資料3-3が「第14次労働災害防止計画」、これも左とじにしております。最後は資料4、「地方労働審議会令」と「福岡地方労働審議会運営規定」になっております。

不足がある方はいらっしゃいますでしょうか。よろしいですか。

それでは、今回、福岡地方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」です。辞令につきましては、あらかじめ皆様の座席に用意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ますと存じます。

なお、オンライン参加の委員の皆様におかれましては、本日この会議終了後に郵送させていただきます。

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、表紙の次につけておりますので、御確認いただきますようお願いいたします。

ここで、新たに御就任いただきました3名の委員の方を御紹介させていただきたいと思っております。公益代表委員として2名、労働者代表委員として1名になります。お名前を呼ば

れた方は、その場で一言御挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、まず、公益代表委員の山崎委員です。よろしくお願いいたします。

(山崎委員)

西日本新聞の山崎と申します。昭和63年に入社して以来、記者として九州各地を回ってきました経験を少しでもお役に立てればと思っております。どうかよろしくお願いいたします。(拍手)

(司会)

ありがとうございます。

続きまして、公益代表委員の上野委員でございます。よろしくお願いいたします。

(上野委員)

産業医科大学の上野と申します。このような審議会に加えていただくことになりまして、大変身の引き締まる思いでございます。

私の専門が化学物質管理でして、現在、厚生労働省が告示に向かって検討しております濃度基準値の業務も仰せつかっております。いろいろと勉強させていただきたいと思っておりますので、御指導のほど、どうぞよろしくお願いいたします。(拍手)

(司会)

ありがとうございました。

続きまして、労働者代表委員の寺山委員です。よろしくお願いいたします。

(寺山委員)

初めまして。連合福岡ユニオンで書記長をしております寺山と申します。私どもは一人でも入れる労働組合で、主に中小企業や家族経営の零細企業などの未組織の労働者、非正規雇用の労働者の労働相談を受けたり、労使交渉の活動をしております。

なかなかやはり中小企業というのは大企業と全く勝手が違って、労働者が厳しい状況に置かれておりますので、私の活動を通じまして、こういうふうに法律が変わってほしいとか、こういうふうに行政のほうは指導してほしいと思っていることを意見や質問を出させ

ていただいております。

ちょっと的外れなところもあるかもしれませんが、初めてということで少し大目に見ていただければと思います。よろしくお願いいたします。（拍手）

（司会）

ありがとうございました。

それでは、本審議会の開催に当たりまして、福岡労働局長の小野寺から御挨拶申し上げます。

局長、よろしくお願いいたします。

（小野寺局長）

改めまして、私、7月4日付けで福岡労働局長に参りました小野寺と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

このたびは、委員の皆様方におかれましては、地労審委員への御就任ありがとうございます。また、本日大変お忙しい中、御参集を賜りまして重ねて御礼申し上げます。

日頃から、私ども労働行政の推進に当たりまして御理解と御協力を賜っていることと思っております。誠にありがとうございます。

冒頭、私のほうから、労働行政を担う立場に参りましたので、労働局長の思いも込めまして、概略3点申し上げたいと思います。

まず、1点目でございますが、「賃上げに向けた取組」ということであります。ここ数年、賃金につきましては大幅な上昇が続いております。福岡におきましても公労使三者の真摯な御議論の結果といたしまして、今般、最低賃金941円ということで10月6日に発効いたしております。

これにつきましては、当然この新しい最低賃金について皆様によく御承知いただくということと、確実な履行に向けましてお取り組みをいただくという必要がございますので、新たな最低賃金、併せて各支援策につきまして、労働局として独自のパッケージでリーフレットをつくりまして周知に努めているところであります。

あわせて、この賃上げに向けては当然労務費を込みとした価格への転嫁ということが重要な課題になってまいります。本年2月になりますけれども、福岡県、労使、それから関係団体等で「価格転嫁の円滑化に関する協定」というのを締結しておりまして、この

流れを踏まえまして、先週の26日に、特に連合福岡の皆様方には大変御尽力をいただきまして、県と私ども関係団体等を代表いたしまして、博多駅の街頭で最低賃金及び価格転嫁の願いを皆さんに訴えかける取組もいたしております。

2点目につきましては、「働き方改革に向けての支援」でございます。これを確実に実現していくということで、特に来年の4月には、これまで猶予されておりました建設業、自動車運転者、医師につきまして上限規制が適用されるという、最後の総仕上げの局面に当たっておりますので、確実にこれを履行していただくために、局としては全力を挙げて御支援申し上げていくということだと思っております。

特にこの支援策といたしましては、「働き方改革推進支援助成金」の「適用猶予業種等対応コース」というものがございますので、この周知、利用促進に向けて取組を進めてまいりたいと思っております。

それから最後、3点目ですが、「人材確保に係る支援」ということであります。今、申し上げましたような働き方改革、言ってみれば、多様な方たちがそれぞれの働き方を選んでいただいて能力を発揮していただくというような社会をつくっていくということで申し上げますと、当然様々な人材に活躍をしていただくという土壌をつくらなければならないと考えております。

全国的には、いわゆる医療、介護、福祉、それから建設、警備といったようなことで、重点的に人手不足分野としての人材確保の支援ということを全国のハローワークで展開してございますが、特に福岡の場合ですと、それぞれのハローワークの管内で見ますと、例えば全国展開している小売業ですとか、運輸、特にロジスティックの集積がある地域もございまして、こういった地域においては重点分野ということで地域特性も視野に入れながら、人材の確保について御支援を積極的にしてまいりたいと思っております。

これからは人口減少ということ、もう皆様はよくよく御承知かと思っておりますけれども、そういう中で多様な方たちに働いていただき、この日本を支えていくことを目指していかなければならないのですけれども、ともすると女性、高齢者、外国人といったところで、障害者というのがなかなかここに入ってこないという現状があるかなと思っております。

前職で障害者雇用対策課長をやっておりましたので、この部分につきまして特に、人手不足と言わずとも、地域において人材を確保する中で、障害のある方たちの特性に着目をして、これを強みにして戦力化をして、企業の中で活躍できる環境をつくっておられる企業が多々ございます。ただ、これがなかなか世の中に浸透していったと。

本日、サンアクアTOTO田中社長さまにも御参画いただいておりますけれども、サンアクアTOTOさんもそういった取組を展開していらっしゃる企業だというふうに承知しておりますが、こういったことで、ぜひ障害のある方たちにも目を向けていただきながらということで、障害者雇用促進法を改正いたしまして、来年の4月からは、こういった新たに障害者雇用に取り組むノウハウが乏しいような中小企業等を中心に、特に実践を積み重ねられている企業さんだったり、障害者の雇入れに対して相談支援を行っているノウハウがある民間の方たちを労働局長が認定をしておいて、その方たちにこれから取り組もうとする中小企業等を中心とした企業に伴走型で支援をしていっていただくというような支援策も新たに展開されますので、障害者の活躍と併せて、人材の確保に向けて同じような形での取組を展開していけたらなと思っているところであります。

今、御紹介した助成金は来年の4月からということで、労働局長の認定業務は年度内に開始していくという方向になっておりますので、引き続き御協力を賜ればなというふうに思います。

そのほか、「人材開発支援助成金」ですとか、在職者に向けてのスキルアップだったり、デジタル人材の育成といったようなこと、まさに「人への投資」といったようなことについても取り組んでまいりたいと考えております。

いずれの施策も、まず労働局としては、労働基準行政、職業安定行政、そして雇用均等行政が一丸となって、このシナジー効果を出しながら進めてまいりたいと思っているところであります。本日この後、具体的な施策について御説明を申し上げますけれども、様々な御意見を賜りながら、また、引き続きの御理解と御協力をお願い申し上げます私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくようお願い申し上げます。

(司会)

それでは、続きまして、労働局幹部を紹介させていただきます。

まず、総務部長の中山でございます。

(中山総務部長)

よろしくお願いたします。

(司会)

続きまして、雇用環境・均等部長の松野でございます。

(松野雇用環境・均等部長)

よろしく願いいたします。

(司会)

続きまして、労働基準部長の田村でございます。

(田村労働基準部長)

よろしく願いいたします。

(司会)

続きまして、職業安定部長の中野でございます。

(中野職業安定部長)

よろしく願いいたします。

(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。

本日は全ての委員が出席されており、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3分の1以上の出席」を満たしていることを御報告させていただきます。

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ので、よろしく願いいたします。

それでは、議事に入ります。議事次第を御確認ください。

議事1「会長及び会長代理の選任について」でございます。

会長に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」となっております。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。

す。

当審議会におきましては、会長及び会長代理の選任につきましては、従前から公益代表委員の中から互選いただき、その結果につきまして審議会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、事前に公益代表委員の中から互選していただいておりますので、事務局から御報告させていただきます。

会長には山下委員、会長代理には濱崎委員ということですが、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いただきたいと存じます。

(山下会長)

ただいま会長に御指名いただきました山下でございます。九州大学の法学部に所属しております。専門は労働法です。

私は大学という狭いところにしかないもので、世の中のことはあまりよく分からないことが多いのですが、それでも大学にいてちょっと気づくのは、学食の値段がぐいっと最近上がってきたということでありまして、学生にとってもこれは結構深刻な問題かなというふうには思います。

それから、大学というのは国際公募をかけて国際人材を獲得するという側面があるのですが、大学が年俸800万ぐらいっていうふうに堂々と出して国際公募をかけても、海外から見ると600万ぐらいの仕事かなというふうにしかな、今の為替相場からすると、そういうふうにしかな多分映らない。これはもうなかなか、特に理系なんかもそうですし、文系でもやはり外国人の教員の方をどんどん採用しようと思っているのですが、そこがやはりうまくいかないというところもあります。

大学にいただけでもこれだけ世の中変わってるなというふうには思うのですが、これは労使の委員の方もいろんな面でお感じになっていることではないかというふうに思います。

賃上げも重要ですが、それ以外の雇用の様々な条件の改善につながるような、そういった議論が本日でできればいいかというふうに思っております。

あまり中身の無い挨拶にはなりましたが、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、今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ひいたします。

(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。よろしくお願ひいたします。

それでは、議事を続けます。議事2「部会の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」と規定されております。

資料1-1から1-3に、「労働災害防止部会委員名簿(案)」、「家内労働部会委員名簿(案)」、「関門港湾労働部会委員名簿(案)」を用意しておりますので、御確認をお願ひいたします。

各部会の委員、臨時委員及び専門委員につきまして、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)

では、御異議がなかったということで、名簿のとおりにさせていただきます。どうもありがとうございます。

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ことがございます。

福岡地方労働審議会運営規定第10条において、「第9条に規定する部会または最低賃金専門部会の部会長が委員である者に限り、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、この規定に基づき議決することになりますが、「関門港湾労働部会」につきましては、審議会の委員がおりません。そのため、同規定第10条第2項の定める、「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」というふうに規定をされております。

この規定に基づきまして、「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)

ありがとうございます。

それでは、「関門港湾労働部会」の議決につきましては、会長に一任とさせていただきます。

次に、議事3「令和5年度福岡労働局施策の概要について」です。

事務局から御説明をお願いいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

日頃より雇用環境・均等行政の推進につきましては、御協力をいただき、感謝申し上げます。これより「令和5年度雇用環境・均等行政の施策の概要」を説明させていただきます。また、事前にいただきました御質問につきましても、併せて説明をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

資料2-1の1ページを御覧ください。現状の課題として3点挙げております。

次に、2ページは、課題解決に向けた取組の内容となっております。

まず、課題1「女性活躍推進と男性の育児休業取得促進」です。

男女の育児休業取得率は、女性の80%に対して男性は17%と男女の差は大きく、政府目標の30%には遠い状況です。

この政府目標につきましては、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、「2025年に50%」とする方針が示されたところでございます。

この点に関しまして、福岡県経営者協会の中村委員から御質問がございました。政府目

標が30%に達していない原因と解決策についての御質問でございます。

あらゆる機会を通して育児介護休業法の周知を図っているところでございますが、男性が育児休業を取得しなかった理由として、「収入を減らしたくなかった」、「職場が取得しづらい雰囲気だった」、「上司や職場の理解がなかった」、「自分にしかできない仕事があった」などとなっており、希望する男性の約4割が育児休業を取得できておりません。

その解決策といたしましては、休業中の所得補償や、子育ては女性がすべきものであるといった固定的役割分担意識の解消、産後パパ育休制度など、個別の制度を対象労働者へ周知し、取得の意向を確認する、また、ハラスメントを生じさせない職場環境をつくる、属人的業務を見直し、多能工化等により休業者の仕事をカバーできる体制を整備することなどが求められております。

改正育児介護休業法では、そのような状況を踏まえまして強化されましたので、引き続き関係機関・団体等と連携し、周知を図るとともに、法違反の事業所に対しましては、行政指導により法の順守を求めてまいります。

男性の仕事と育児の両立の希望をかなえるということは、ワークライフバランスの推進、女性の継続就業、キャリア形成、女性の活躍推進にもつながるものです。

連合福岡ユニオンの寺山委員からの御質問では、産後パパ育休の育児休業給付金を8割に引き上げる検討につきまして、それを育児休業の全期間の給付率の引上げとすることに対する局の考え方を問われていました。

男性の育児休業を取得しなかった理由のトップが、「収入を減らしたくなかった」となっております。給付金を引き上げることにより取得につながるものと思います。

また、雇用均等基本調査では、男性の育児休業の取得期間は1か月未満が8割となっておりますので、給付金の対象期間が延びることにより男性の育児休業の取得期間も延びるのではないかと期待するところでございます。

なお、厳しい財政状況の中、育児休業給付を支える財政基盤の強化の必要性が「こども未来戦略方針」において述べられているところでございます。

そのほかの質問として、男性の短時間勤務制度や残業免除制度に関するデータにつきまして、令和3年度の雇用均等基本調査によりますと、短時間勤務制度の利用は女性38%に対し男性2.8%、所定外労働の制限は女性13%に対し男性1.5%という低い結果となっております。

子育ては子の出生後から長期にわたりますので、男性にも短時間勤務制度や所定外労働

の制限など、仕事と育児の両立ができる制度の利用が求められています。

短時間勤務の活用を促進するための給付が2025年度実施を目指して検討されることとなっております。

そのほか、コロナ禍で育児休業を取得した女性からの不利益取扱いの相談が急増しているということがございます。復職に当たってパートへ身分変更を言われるなど、女性の雇用が守られていないという具体的な相談事例による質問がございました。

個別事案に対しまして何か申し上げることは差し控えたいと存じますが、育児休業取得に関する不利益取扱いの相談を労働局で受けた場合には、その不利益取扱いについて、事業主は育児休業取得とは別の理由、例えば労働者の能力の問題などを挙げてくる場合がございます。育児休業を申出または取得した1年以内の不利益取扱いであれば、育児休業取得を契機とした不利益取扱いとみなして、原則法違反となります。

例外に該当する場合、例えば業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ず、業務上の必要性が当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するときなど、このような例外に該当する場合は除かれますけれども、雇用環境・均等部では事業主から詳しく事情を聴取し、実態等も踏まえて総合的に判断を行い、法違反がある場合には指導し、是正を図っております。

また、賞与の算定日に育児休業中の者に対して、算定期間の勤務実績に関わらず、賞与を一切支払わないというような事案に対しましては、賞与の算定に当たり、現に勤務した日数を考慮する場合に、休業した期間に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは不利益な算定に該当し、法違反として指導をしております。

また、育児休業の取得等でトラブルが生じた場合には、調停制度などの利用を促しています。

次に、課題2「同一労働同一賃金の徹底」です。

正社員と正社員以外の賃金を下のグラフで御覧いただきますと、正社員以外は年齢・階級別で見ても、ほとんど賃金が上がってない状況が見られます。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るために、雇用環境・均等部では、労働基準監督署と連携して、パート・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施し、法違反の事業所に対しては行政指導を行い、是正を図っているところでございます。

寺山委員からの、監督署と連携した報告徴収とはどのようなものかという御質問でございますが、昨年10月に閣議決定されました「物価高克服・経済再生実現のための総合経

済対策」におきまして、賃上げの促進に向けて「非正規雇用労働者の待遇の抜本的改善を図るため、同一労働同一賃金の順守を一層徹底する」とされたことを受けまして、福岡労働局では、今年度から監督署の定期監督等の際にパート・有期雇用労働法に関するチェックリストを配布いただきまして、回収したチェックリストの内容に基づき、正社員と比べて基本給や賞与、各種手当など、賃金に差があり、また、その差について労働者への説明義務が果たされていない場合には、最優先の対象事業所として雇用管理の状況について事情聴取するなどの報告徴収を実施しています。

9月末現在で63件の報告徴収を実施したところでございます。

引き続き下半期に向けましても、集中的に集団的報告徴収を実施していくこととしていきます。

令和4年度のパート・有期雇用労働法による是正指導の実績でございますが、労働条件の文書交付や通常の労働者への転換措置、措置内容の説明、相談体制の整備など、269件の是正指導が行われたところでございます。

また、賃金制度の改定につきましては、「働き方改革推進支援センター」の専門家によるコンサルティング派遣や「キャリアアップ助成金」の活用による中小企業等への支援も行っているところでございます。

トラブルが生じた場合には、調停制度などの活用を紹介し、解決を図っております。

次に、課題3「働きやすい職場環境整備」でございます。

令和4年度に労働局雇用環境・均等部と12の監督署に設けられた「総合労働相談コーナー」で受けた労働相談は、4万6,000件でございました。

相談内容では、いじめや嫌がらせが2,111件で、10年連続トップとなっています。労働施策総合推進法のパワーハラスメントの相談と併せますと、4,400件を超えています。あっせん申請も、いじめ・嫌がらせの申請が最も多くなっています。

パワーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法により事業主の防止措置が昨年度から中小企業へも適用となったところでございます。

寺山委員からの御質問では、ハラスメント防止措置が形式的で実効性がないのではないかと、相談した者が不利益を受け、職場環境の改善が一向に進まないことなどに対して、中小企業等のハラスメント防止策を実効的なものにしていくための具体策や不利益取扱いの禁止の強化に向けた具体策の予定がないかといった御質問がございました。

当局に寄せられるハラスメントの相談の多くが、匿名の行政指導を希望しております。

匿名になりますと、相談者が特定されることのないよう留意して、報告徴収を行っているところでございます。できる限り雇用管理の面で問題の見られる部分に着目して、適切な防止措置が実施されるよう、助言等の行政指導を行っているところです。また、職場内、職場外を問わず、相談したことに対する不利益取扱いは絶対に許されないということを説明し、適切な対処を求めています。

本省の担当部署へハラスメント防止措置や不利益取扱い禁止の強化の予定についてお尋ねしたところでございますが、現時点では特段の具体的な予定はないという回答でございました。

なお、12月は「ハラスメント撲滅月間」として説明会や特別相談窓口の設置のほか、関係機関、労使団体等と連携して、街頭活動などを実施しております。

ハラスメントのない職場環境の実現は、長年の課題です。就業規則への規定化や相談体制の整備なども一定程度進んできておりますが、職員の仕事と私生活に与える影響も大きく、ウィズコロナ、ポストコロナで人手不足が厳しい中、企業経営にとってもハラスメントのない魅力ある職場環境が強く求められています。

ハラスメントの判断は大変難しいですが、そのまま放置することは大きな経営リスクにもなります。ハラスメントの有無が判断できなかった場合でも、再発防止の取組が必要です。企業のトップ自らがハラスメント防止措置を徹底されるよう、毎年繰り返して、行政、労使団体等が一丸となって周知・啓発に取り組むことが重要だと考えております。

「あかるい職場応援団」では、ハラスメント動画やオンライン研修、裁判例など、活用できる情報を提供しておりますので、中小企業等へぜひ活用されるよう周知を図ってまいります。

関係機関・団体の皆様におかれましても、引き続きの周知への御協力をよろしく願い申し上げます。

最後に、資料2-3を御覧ください。

来年4月から労働条件明示のルールが変わります。職業安定法施行規則や労働基準法施行規則等の一部改正によるものです。

労働者募集をする際あるいは労働契約の締結や更新の際に、就業の場所や業務の変更の範囲、更新上限の有無と内容、無期転換申込み機会、無期転換後の労働条件に係る事項が追加されます。

労働局や監督署、安定所の窓口でも周知するとともに、各種説明会を通して周知を図っ

ております。

関係機関・団体におかれましても、周知の御協力をよろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますが、以上で私からの施策の概要説明と質問等に対する回答とさせていただきます。

(田村労働基準部長)

労働基準部長の田村でございます。委員の皆様方には、常日頃より労働基準行政の運営に当たりまして御理解、御協力をいただいておりますことに御礼を申し上げます。

私からは労働基準行政につきまして御説明いたします。先ほど労働局長から御説明した事項、私からも改めてお伝えしたい部分がございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうは資料の3ページ「労働基準行政施策の概要」の各事項について御説明し、その下4ページに取り組む事項を記載しております。

それでは、各事項別に述べてまいります。

まず、課題1「長時間労働の抑制」でございますが、長時間労働の抑制につきましては、これまでも最重要課題と位置づけて取り組んでまいりました。

しかしながら、管内の労働基準監督署への相談を中心に、当局には依然として長時間労働や過重労働に係る情報や相談が多く寄せられており、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働も認められているところです。

また、長時間労働を主要因とする脳・心臓疾患に係る労災保険への請求件数につきましては、下にグラフを掲載しておりますが、ここ2年は減少していましたが、令和4年度は増加に転じています。

このような状況から、長時間労働の抑制に向け、今年度においても引き続き積極的に取り組んでいく必要があるところです。

続きまして、時間外労働の上限規制につきまして適用が猶予されている医師や自動車運転者、建設業については、来年令和6年4月1日からは猶予がなくなり、時間外労働の上限が設定されます。これらの職種や業種に対しては、4月から円滑に実施していただくため、周知、支援に取り組んでいく必要があるところです。

以上につきまして取り組むべき施策につきましては、4ページの施策1を御覧いただきまして、まず、「長時間労働の抑制」については、監督指導や周知・啓発を実施します。

労働局や労働基準監督署に寄せられる各種情報の中から、長時間労働が疑われる事業場

を把握した場合や、過労死等に係る労災保険への請求が行われた事業場に対しましては、監督指導を実施しているところです。

ちなみに昨年度は、1,387事業場に監督指導を実施し、533事業場の約4割の事業場に違反が認められました。

本年度においても、引き続き監督指導を実施してまいります。

そのほかの取組としましては、11月を「過労死等防止啓発月間」と定めて、各種取組を集中的に行うこととしております。

まず、「過労死等防止対策シンポジウム」を11月2日、今週木曜日でございますが、博多駅前のオリエンタルホテル福岡にて開催いたします。若くして御子息を亡くされた御遺族の方の体験や、若者の貧困問題の解消等に向けた取組を推進されている方からの基調講演をしていただきます。

翌11月3日には、当局に「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、九州全県からの長時間労働を含む労働問題全般の相談を受け付けることとしています。

そのほかには、長時間労働が発生しないよう労務管理の改善に意欲的に取り組んでいる事業場を「ベストプラクティス企業」として選定し、労働局長が直接訪問して、事業主と労務改善の取組などについて直接対話をいたします。

来年4月からの時間外労働の上限規制となる職種・業種につきましては、説明会の開催や個別訪問を行うとともに、各業種に係る関係機関と連携しながら、上限規制の内容や長時間労働の善後策などの相談先機関を周知するなどにより、円滑な実施に向けての支援を行っております。

取組実績としましては、本年度9月末時点において、説明会を93回、個別訪問を649件行っております。

なお、本年4月からは、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引上げとなったことから、その履行確保に向けても監督指導を通して対処をしているところです。

課題1及び施策1の「長時間労働の抑制」につきましては、以上となります。

続きまして、課題2「賃金の引上げ支援、最低賃金の適切な運営」に移ります。

本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2023」におきまして、最低賃金の全国加重平均1,000円を達成することや、同じく6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」におきまして、中小・小規模企業等の賃上げ実現に向けて生産性向上等への支援の強化に取り組むといったことが示され、最

最低賃金の引上げ及び賃上げを行う中小企業への支援が重要な政策課題の一つに位置づけられました。

福岡県の最低賃金につきましては、この夏に福岡地方最低賃金審議会におきまして、公益委員、労働者委員、使用者委員の皆様により丁寧かつ熱心な議論を行っていただき、昨年の900円を41円引き上げて、941円の答申をいただき、今年10月6日から発効となっております。

また、特定最低賃金、福岡県には5業種ございますが、これにつきましても公労使委員に御審議をいただいて、5業種全てが40円台の引上げで決定され、12月10日から発効となります。

最低賃金、特定最低賃金は、いずれも大幅引上げとなったことから、その額と周知が適正に支払われるよう履行確保に取り組むとともに、中小・小規模事業者における賃金引上げの原資を確保していただく支援に取り組むことが重要と考えております。

これらへの取組としまして、4ページ施策2を御覧いただきたいと思っております。

賃金の引上げ支援につきましては、まず、「業務改善助成金」の周知を図り、活用を促してまいります。周知につきましては、福岡県と連携して、県内10か所以上で説明会を開催しております。

また、賃金引上げを検討する際の参考に資していただくため、福岡労働局のホームページに特設ページを設けて、賃金引上げの事例や都道府県別・業種別・職種別のモデル賃金などを集約した情報を掲載しております。これらの情報につきましても周知を行っております。

次に、最低賃金制度の適切な運営としまして、福岡県最低賃金が941円となることへのアナウンスを8月10日、答申があった日でございますが、この8月10日と9月6日、それから発効日直前の10月4日の3回プレスリリースを行いました。

また、ポスターやリーフレットを配布して、労働団体、経済団体の皆様への周知協力依頼や、福岡県ほか、県内全ての自治体に対し、機関紙、情報誌等やホームページに最賃額を掲載していただくよう依頼をしたところでございます。

さらに、先週木曜日には、賃金引上げに取り組む、特に中小企業への支援などを呼びかける街頭啓発行動を博多駅前において、連合福岡の皆様や消費者団体の皆様、福岡県などの行政機関と連携し、成長と分配の好循環づくりの後押しをしていくため、「業務改善助成金」や「キャリアアップ助成金」などや、生産性向上に関する相談窓口の紹介などを通

して、特に中小企業事業者の賃上げ原資の確保や雇用確保、適正な価格転嫁の必要性などを訴える行動を実施いたしたところであります。

また、最低賃金の履行確保につきましては、改正した最低賃金額が適切に実施されているかを確認するため、年明けの第4四半期を中心に、県内労働基準監督署において履行確保に主眼を置いた監督指導を実施することとしています。

実施に際しては、未満率、影響率の高い業種や最低賃金違反率の高い業種を中心に、対象事業場を選定することとし、効果的に履行確保が図られるよう実施してまいります。

続きまして、施策3「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」に移ります。

まずは、「第13次労働災害防止計画」、通称「13次防」の取組結果をざっと申し上げます。

平成30年度から令和4年度までの5年間に取り組んでまいりました「13次防」期間、死傷災害は143人で、数値目標としましては153人以下とする目標を達成しております。

なお、建設業、陸運業、製造業の順で多く発生しており、事故の型としましては、墜落・転落災害が最も多い結果となりました。

また、休業4日以上死傷災害につきましては、4,911人以下とする目標に対し、令和4年の実績は1万3,888人、新型コロナウイルス感染症を除いても5,728人となり、目標達成とはなりませんでした。

死傷災害は、製造業、陸上貨物運送業、小売業の順で多く発生しています。事故の型別では、転倒災害や、重量物を持ち上げた場合などの腰痛といった作業行動による災害が全体の約4割を占めており、また、年齢別では、60歳以上の高年齢労働者の災害が全体の約3割を占める状況となりました。

化学物質関連の労働災害につきましては、全国で約400件ほど発生していますが、そのうち特定化学物質障害予防規則など、法令で規制していない物質による労働災害が8割を占めています。そのため、規制の対象外である化学物質に対して、各事業場における管理を求める法令改正が順次施行されているところであり、その周知と定着が必要となっております。

また、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援の取組などの産業保健活動につきましては、50人未満の小規模事業場での取組が低調となっております。

これらの取組につきまして、4ページの施策3を御覧願えますと、昨年度までの「13

次防」に代わり、本年度令和5年度を初年度とする向こう5年間の労働災害の減少目標などを定めた「第14次労働災害防止計画」、通称「14次防」を策定し、引き続き労働災害防止の取組を進めてまいります。

「14次防」は、本年5月に開催いたしました労働災害防止部会報告において、山下部会長の下、労働災害防止部会委員の皆様にご承認をいただいております。

この「14次防」では、アウトプット指標、アウトカム指標を定めて、各種対策を推進することとしております。

目標数値としましては、5年間の死亡者数を135人以下とすることや、死傷災害を5年後に減少に転じさせること、労働者の作業行動に起因する労働災害の防止や、死傷災害が多い業種への対策、高年齢労働者の災害防止などに取り組むこととしています。

健康確保対策の推進としましては、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合や、小規模事業場のストレスチェックの実施割合の数値目標を掲げ、各種説明会・セミナーを開催して、実施割合を増加させる取組を行っております。

また、治療と仕事の両立支援に関しましては、県や経営者団体の皆様も参画しております協議会やセミナー等を開催して、コーディネーターの活用や相談窓口の紹介、支援を必要とする労働者が申し出やすいような環境整備に取り組むこととしております。

そのほかにも、長時間労働や脳・心臓疾患リスクの高い労働者への健康相談など、事業場の求めに応じて産業保健サービスを提供する事業場の割合を増加させる取組を進めております。

化学物質の健康障害防止対策としましては、危険性や有害性を示すラベル表示、SDSの交付についての指導啓発や、化学物質を取り扱っている事業場のリスクアセスメントを実施する事業場の割合を増加させる取組を行っております。

以上、労働基準行政の説明でございます。どうぞよろしく願いいたします。

(中野職業安定部長)

引き続きまして、「職業安定行政の施策の概要」について御説明をさせていただきます。

資料につきましては5ページから6ページでございますが、まず初めに、委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政、職業安定行政の推進に御協力いただいておりますことを、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

まず、5ページでございますが、最初に令和5年度に取り組む3本の柱についてござ

います。

令和5年度におきましては、政府方針の下、課題でありました次の3点に注力して取り組んでいるところでございます。

一つ目は、「個人の主体的なキャリア形成の促進」、2点目は、「安心して挑戦できる労働市場の整備」、3点目は、「多様な人材の活躍・確保」ということでございます。

6ページを御覧いただきまして、具体的な取組を記載しておりますので、こちらのほうで御説明申し上げたいと思います。

まず、施策1でございます。

「個人の主体的なキャリアの促進」につきましては、昨今の働き方の変化に伴いまして、これまで企業主体で行われてきたキャリアアップ、スキルアップにつきましては、今後は労働者個人によるスキルアップなど、リスキリングの支援に重点を置くこと並びに当該取組を行う企業を支援するといったことを行うこととしております。

まず1点目、「地域ニーズに対応した職業訓練の推進」でございますが、キャリア形成を図るためのツールであります職業訓練につきましては、福岡県との共催による「地域職業能力開発促進協議会」において、一つ目、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定、二つ目、職業訓練修了者あるいは当該修了者を採用した企業などへのヒアリングによる訓練効果の把握・検証を実施することにより、地域ニーズに対応した職業訓練の設定などを促進することとしております。

特に令和5年度におきましては、個別の訓練コースについて訓練の把握あるいは検証を新たに実施することにより、一層の職業訓練の充実を図ることとしております。

次に、「デジタル分野における新たなスキルの習得」についてですが、こちらに関しましては当該分野の職業訓練を実施しているところでございます。IT分野の資格取得を目指す訓練コースにつきましては、訓練実施機関に対する訓練の委託費などの上乗せを行いつつ引き続きこれらの訓練を実施することに加えまして、ウェブデザインなどに関し、資格取得を目指すコースや、あるいは企業実習付きのコースへの訓練委託費などの措置などを行いまして、訓練コースの拡充を図ることとしております。

このような中、ハローワークにおきましては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、実際に訓練受講につなげることを行っていきますとともに、職業訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別伴走型支援によりまして、デジタル分野における再就職の実現を図ることとしております。

次に、「企業における人材育成の支援」といたしまして、「人材開発支援助成金」という助成金がございます。「人材開発支援助成金」は、従業員の職務に関連した専門的な知識と技能を習得させる訓練ですとか、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練などが対象の「人材育成支援コース」、あるいはデジタル分野高度人材を育成する訓練ですとか、定額制訓練などが対象の「人への投資促進コース」、それから新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴いまして新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練が対象の「事業展開等リスクリング支援コース」などがありまして、訓練経費ですとか訓練期間の賃金の一部を助成するものとなっております。

各コースの令和5年9月末の計画受理状況につきましては、「人材育成支援コース」が795件、それから「人への投資促進コース」が230件などとなっております。

これらにつきましては、ハローワークの所長による活用勧奨のトップセールスを行っておりまして、引き続き積極的な活用勧奨を実施することとしております。

次に、施策2でございますが、こちらは「労働市場情報へのアクセスの改善」や「ハローワークにおけるコンサルティングの機能の強化」であります。1点目の「労働市場情報へのアクセスの改善」ですが、こちらにつきましては、インターネットにおきまして求人検索ですとか、応募が可能なシステムでありますハローワークインターネットサービスの機能を拡充し、求人者、求職者がパソコンやスマートフォンを使ってマイページを開設することにより、来所せずに、求人申込みですとかハローワークで受理している求人の検索が可能になるといったことなどの利便性が向上しているところでございます。

それから、オンラインサービスの一つとして、求人者、求職者双方がマイページを開設していただき、ハローワークの各種支援サービスが受けられるようになっているところでございます。こちらにつきましては、今後も特に求職者につきましては、マイページの開設メリットをお伝えしまして、さらなる普及を目指していきたいと考えております。

次に、ハローワークに来所せずともオンラインで職業相談やオンラインセミナーの開催、それから各種オンラインサービスの提供といった取組を現在推進しております。このほか様々な支援メニューの周知につきましてもSNSを通じた情報発信を行い、支援につなげているところでございます。

2点目、「ハローワークのコンサルティング機能の強化」でございますが、現在県内に4か所のハローワークに「人材確保コーナー」を設置しており、人材不足分野、医療、介護、保育、建設、警備、運輸、こういった分野におきますマッチング支援を推進するため、

担当者制による個別支援や、事業所向けのコンサルティングを実施しているところがございます。今年度の支援事例を一つ御紹介いたしますと、6月にハローワーク久留米で介護事業所の職場見学会を開催いたしました。事業所の担当者の方から介護施設や企業全体の取組を御説明いただいた後、施設内外の見学をしながら日常業務についてお話をいただいたところございまして、ハローワーク内での説明とは異なりまして、実際に見学することで職場の雰囲気を知ることができ、具体的に御自身が働くイメージもできるということから、受講者からは活発に具体的な質問が出されるなど、好評な取組状況でございました。さらに、賃上げなど企業への助成金の活用も含めまして、利用勧奨も併せて実施していきたいと考えておりますが、いずれにいたしましても今後とも未経験者の方を初め、多くの方が人材不足分野に対しての職業理解の促進ですとか職業選択の幅を広げる機会として、引き続き実施してまいりたいというふうに考えております。

施策3「多様な人材の活躍促進」でございますが、先ほど局長から多様な人材の活躍促進の話がございましたけれども、これにつきまして職業安定行政といたしましては、それぞれの方々への支援策を行いながら活躍促進を進めてまいりたいと思っております。まず1点目「女性の活躍を支援」でございます。「マザーズハローワーク」という施設を設置しておりまして、ここで子育て中の女性などに対する就職支援を行っているところでありますが、現在県内2か所の「マザーズハローワーク」とその他10か所のハローワーク内に設置している「マザーズコーナー」が中心となって、子育てをしながら就職を希望する女性などを対象にマンツーマン支援を行っております。地域の子育て支援拠点や関係機関とも連携を取りながら、就職支援に取り組んでいるところでございます。

また、ハローワーク内でのマンツーマン支援のほかに、支援を必要としているにもかかわらず必要なサービスや情報が行き届いていない求職者の方に対しても、出張相談など、アウトリーチ型の支援を行っているところでございます。

さらには、先ほども申し上げましたが、オンライン職業相談ですとかオンラインセミナーの開催、LINEなどのSNSを活用した情報発信も積極的に実施しているところでございます。

2点目でございますが、こちらは「高齢者の就労・社会参加の促進」でございます。企業におきまして70歳までの就業確保措置の導入を啓発しているところでございますが、現在県内におけます従業員21人以上の企業の導入率というのは27.8%となっております。前年より1.8ポイント増加いたしました。全国は27.9%ですので、0.1

ポイントほど下回っている状況でございますので、引き続きあらゆる機会をとらまえまして、事業主の方々に対しまして、その制度導入に向けた意識啓発を行っていくこととしております。

3点目、「新規学卒者等への就職支援」でございます。こちらにつきましては、令和6年3月卒業予定の新規学卒者の求人数でございますが、高校、大学などとともに、昨年度に引き続きまして増加傾向となっております。新規高卒者の求人数は約1万8,000人ございまして、昨年度の総数を上回っております。求人倍率は3.24倍で、昭和62年の調査開始以降、過去最高値となっております。これを踏まえまして、各ハローワークにおきましては、地域の学校と十分な連携を取りながら、卒業年次前の早期の段階から新規学卒者のきめ細やかな支援に取り組んでまいります。

次に、「障害者の就労促進」でございます。各ハローワークには、障害者への各種支援を行う専門援助窓口を設置しているところでございます。障害者の雇用経験や雇用の不足している企業などの皆様に対しまして、関係機関と連携いたしまして、採用から職場定着まで一貫したチーム支援を行っております。

また、労働局、自治体、就労移行支援事業所など、そういった支援機関と企業が集まりまして、企業に対しまして支援内容の説明を行うといった、いわゆる「障害者雇用サポート交流会」というのを県内4地域で行っております。先日福岡地域での交流会が、福岡国際会議場で行われまして、約100社の企業が参加いたしました。

こういったことを含めて、より障害者雇用への理解を深めてまいりたいと考えております。

それから、3ポツ目の「もにす認定制度」でございますが、こちらは障害者雇用の促進ですとか、雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業に対する認定制度というのが正式な名称でございますけれども、この「もにす認定制度」につきましても、障害者雇用に関する取組として優良な企業を認定し、障害者雇用におけるロールモデルとして一層の障害者雇用促進を推進しようとするものでございますので、こうした制度も含めまして、県内の障害者雇用の推進を図っているところでございます。

続きまして、「外国人に対する支援」でございます。外国人留学生でございますが、日本特有の就職活動に対する理解不足というところが指摘されておりました、留学早期から就職後の定着に至るまでの段階に応じた一貫した支援というのが必要になっているところでございます。

当局では、日本の雇用慣行ですとか労働関係法令に関する知識習得を目的とするカリキュラム、そういったものに関するセミナーを今年度9月までに6回行っておりまして、延べ47人の留学生が受講しているところでございます。

なお、4月25日、大分前になりますけれども、アクロス福岡におきまして留学生向けの合同企業説明会を開催いたしました。これはコロナ感染防止対策、それから来所が困難な遠隔地の留学生に配慮しまして、ユーチューブでライブ配信をするといった取組も行いました。

また、ウクライナ難民に対する支援も実施しておりまして、日本語が全く話せない方も含めて着実な支援を行って、就職に結びつけているところでございます。

次に、「フリーターへの就職支援」でございますが、こちらにつきましては、おおむね35歳未満の正社員を希望する求職者の方で、安定した就労経験が少ない方、こういった方を対象に、こちらにつきましてもハローワークに「福岡わかものハローワーク」というものを設置しておりまして、これを中心といたしまして県下全てのハローワークにおいて担当者制によるマンツーマンの個別支援ですとか、就職後の定着促進を今年も引き続き実施しているところでございます。

続きまして、「生活困窮者などに対する就職支援」でございます。

こちらは地方公共団体との連携を基盤といたしまして、地方公共団体へのハローワークの常設窓口を設置しておりまして、こちらのワンストップ型の支援体制を整備しているところでございます。

これによりまして、生活保護受給者の方々への早期支援の徹底ですとか、求職活動情報の共有化、こういったことで就労支援を強化いたしまして、就労による自立促進を図っているところでございます。

次に、「就職氷河期世代の支援」でございます。こちらは、県内3か所のハローワークに「ミドル世代サポートコーナー」というコーナーを設置しておりまして、ここでも担当者制による伴走型の支援を実施しているところでございます。

こちらにつきましても、本年度も重点的に就職氷河期求人の確保ですとかマッチング支援に取り組んでいるところでございまして、共に今、現在は前年度の実績をうまく推移しているところでございますので、今後ともコーナーを中心にハローワークにおける取組の周知を図りまして、正社員就職に向けてマッチング支援を強化していくということとしております。

次に、労働力需給調整事業関係でございますけれども、特に医療・介護分野における職業紹介につきまして、関係機関が連携して、公的な職業紹介基準の強化に取り組むこととし、有料職業紹介事業の適正化に向けた指導監督や事例の周知を行うこととしておりますが、医療・介護・保育分野におけます事業者の人材確保につきましては、事業者が有料職業紹介事業者に払う手数料の負担感、あるいは同業者から紹介された方に早期離職者が多いなどの課題が指摘されておまして、これらの課題に対応するために関係機関と連携の下に、医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業の適正化を図るため、職業紹介事業に対する指導監督を強化していくということでございます。同様に、従来からの労働者派遣事業者に対しても指導監督を強化しているところでございます。

最後に、雇用対策における国と地方自治体との連携、協力した取組であります「一体的実施事業」でございます。こちらに関しましては令和4年度の実施状況、ハローワークにおけますマッチング機能の強化に関する業務の評価、改善の取組結果などにつきましては、委員の皆様にご後日郵送させていただく予定としておりますので、何とぞ御承知おき願いたいと存じます。

私の説明は以上となります。

(中山総務部長)

総務部長の中山でございます。委員の皆様におかれましては、日頃から福岡労働局総務部の業務に対しましても格別の御理解と御協力を賜っておりまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

私からは福岡労働局総務部の施策業務につきまして、説明させていただきます。

総務部は総務課と労働保険徴収課の二つの課から成っておりますが、総務課はまさに局を統括する総務業務でございますので、労働保険徴収課で行っております施策業務について御説明させていただきます。

資料2-1の7ページを御覧ください。

1点目は、「労働保険の収納率向上」ということでございます。

御承知と思っておりますけれども、労災保険と雇用保険を併せて労働保険と呼ぶとされております。労災保険、雇用保険とも、法令により保険関係成立要件というものがございまして、例えば労災保険であれば、労働者を一人でも雇用した場合には、ごく一部の暫定任意適用事業を除きまして、強制適用、すなわち保険関係が強制的に成立するという制度になって

おります。

一方で、事業主の方々の状況なども踏まえまして、成立手続や保険料の納付につきましては、まず自主的に申告をしていただくという制度を取っているものでございます。

労働保険料は毎年度納めていただくことになるものでございますけれども、私どもでは申告いただいた内容、例えば労働者の方々の賃金総額ですとか、建設業であれば建設請負金額、それから事業内容等を見させていただきまして、徴収決定という行政行為をさせていただいております。

収納率と申しますのは、この徴収決定した金額と実際に個々に納付をいただいた額との比率ということになるものでございます。

表を見ていただきますと、青い線が全国平均でございまして、赤い線が福岡労働局の数値となっております。令和4年度全体では、全国平均で99.12%の収納率、福岡労働局においては99.37%の収納率でございました。

これは、福岡労働局は全47局からすると、ベスト10に入る成績となっております。事業主の方にも大きな御理解をいただいていると考えております。

その下でございますが、「収納未済歳入額縮減対策」ということで書かせていただいております。誠実に申告をいただいて、保険料を納付いただいている事業主の皆様がほとんどである訳でございますが、こういったことから公平性については厳格を期していくということが大事であると考えているものでございます。

どうしても保険料を納めていただけない事業主の方に対しては、財産調査などをさせていただきまして、特に一番効果的なのは銀行預金、金銭でございまして、これについて財産調査等をさせていただきまして、どうしても納めていただけない場合には、差押え等の業務ということもさせていただいているところでございます。

2点目は、「未手続事業一掃対策の推進」でございます。

先程、御説明しましたとおり、法令の要件を満たした場合には強制加入ということになるものでございますけれども、まずは事業主の皆様の自主的申告手続制度を取っているところでございます。

どうしても成立手続を取っていただけない場合、私どものほうでは未手続事業場と呼ばせていただいておりますけれども、しっかりと情報を収集させていただきまして、手続に係る指導ですとか督促等を強力に進めさせていただいているところでございます。

また、全国労働保険事務組合連合会という団体がございまして、こちらの団体と厚生労

働本省との間で未手続事業一掃対策に関する業務委託契約が締結されております。連合会には各県にも支部がございまして、私どもも福岡県支部と綿密な連携を取らせていただきまして、未手続事業一掃対策を強力に進めているところでございます。

下のほうでございしますが、毎年11月が「未手続事業一掃強化月間」ということになっておりまして、そもそも労働保険適用徴収業務は常日頃間断なく行っているところでございますけれども、毎年11月をこのような強化期間と定めているところでございます。全国的に行われるものでございます。

福岡局におきましても、ホームページにしっかりとバナーを出したり、それからヤフーですとか、そういったものにまたバナーを出したり、それは本省のほうでやるものですが、それからJR九州の主要駅にポスター掲示ですとかデジタルサイネージをさせていただくということをやっているものでございます。

それから3点目でございしますが、「労働保険手続の利便性向上」についてでございます。

労働保険収納等についても、利便性を向上させていただく観点が重要でございますが、労働保険料について口座振替を促進しているということがございます。

この表を見ていただきますと、令和4年度では8万8,299と事業場数を書いておりますが、これが福岡労働局管内の比率の対象となる事業数ということでございます。

この折れ線グラフが口座振替を利用させていただいている割合でございますが、令和4年度で22.9%ということになっております。

金融機関の口座から引き落としをさせていただくということでございまして、安定的に金銭が入っている必要があるということで、実際に納付いただく場合には納入告知書で払ったほうが良いという方々も大変多い訳でございますけれども、普及促進に努めてまいりたいと考えております。

それから電子申請についてでございますが、いわゆるインターネットで労働保険に係る諸手続を行うというものでございます。

これも比率について書かせていただいておりますが、令和4年度で8万8,299事業のうち、電子申請を御利用いただいている事業は24.1%となっております。

電子申請の場合ですと、どうしても「なりすまし防止」を図る必要がございまして、電子認証を取っていただくということが必要で、今、GビズIDというものもありますけれども、こういったものがどうしても必要ということで、それよりは紙で手続したほうが早いという事業場も多いところでございますが、これにつきましても今後も普及に向けてし

っかり対応してまいりたいと考えているところでございます。

雑駁でございますが、私からは以上でございます。

(山下会長)

御説明ありがとうございました。

ただいまの説明につきまして御意見とか御質問等ありましたら、お願いいたします。

オンラインで御出席の皆様は、発言を希望される場合はチャットに書き込みをしていたるか、挙手をお願いいたします。こちらから発言をお願いしましたら、マイクをオンにして、発言をお願いいたします。

御質問等ございますでしょうか。

(寺山委員)

はい、寺山より質問いたします。

こちらの質問に御回答いただき、ありがとうございました。なかなかちょっとメモを取り切れなかったもので、また議事録などを見させていただいて、再度質問させていただくかもしれないのですが、いわゆる残業免除とか、残業の制限のところについて、実際にデータがあって、男性の育休の取得率よりもかなり残業時間の制限のほうがもっと低いということが分かりました。

それで、今、松野部長の御説明に、残業免除等の制度について2025年から何か検討してあることがあるというふうにおっしゃったので、ちょっとそこをもう一度御説明いただければと思います。

(松野雇用環境・均等部長)

短時間勤務の活用を促進するための給付ということで、仮称ですが「育児時短就業給付」というような給付が2025年度の導入を目指して検討されるということになっておりまして、これもまたこれからの検討となりますので、今後の状況を見てとなりますが、随時そのような動きがまたはっきり見えてきましたら、委員の皆様には情報提供をさせていただければと思っています。

(寺山委員)

ありがとうございます。残業免除ではなくて、所定労働時間より短くする短時間勤務を選択した人への給付金について検討されているということですね。

(松野雇用環境・均等部長)

検討を予定しているということでございます。

(寺山委員)

はい、ありがとうございます。

それともう1点ですけれども、同一労働同一賃金のところとか、例えばパワハラ防止法ができたときに、やはりそれが施行されるときに、すごく「今度、同一労働同一賃金制度できましたよね」とか「パワハラ防止法ができましたよね」ということで、私どものほうにもかなり労働者から期待する相談などが寄せられていました。

ただし、これについて厚労省が出しているパンフレットとかを見ましても、最終的には民事で判断されるようになりますというふうになっていて、なかなかそこを裁判で闘ってまで勝ち取ろうという労働者は本当に少ないのではないかと考えています。

今、労働局長のあっせんとか、そういう制度があると思うんですけれども、例えばその同一労働同一賃金などはなかなか裁判でずっと闘っていくのは、司法の判断を待つには費用も時間もかかることなので、そこで強制力はないにしても、いわゆるそういう労働局のあっせんは公益委員の方がされているかと思うんですけれども、例えば労働審判制度は労働者側委員、使用者側委員が出ていたりとか、労働委員会も労働側、使用者側からの委員が出て、三者構成によって審査したりあっせんを図ったりというようなことが行われていて、そうやって労働側の率直な意見を言いながら、どうにかうまいとこ、落としどころを見つけるみたいなのは、そういう労働側委員、使用者側委員が入ることによって、少し機能的になるものではないかなと思っておりますので、ちょっと御検討いただければと思っております。

(松野雇用環境・均等部長)

ありがとうございます。

パワーハラスメントにつきましては、労働紛争調整委員会の調停制度で対応しております。

また、いじめ・嫌がらせにつきましては、労働紛争調整委員会のあっせんで対応しております。

現在、委員は弁護士や大学の教授で労使側の委員という者は入ってはおりませんが、公平公正に調停案等を受諾勧告して、お互いの歩み寄りにより解決を図るということで進めております。また、いろいろな相談等でトラブルが生じているときには、この調停制度の活用も積極的に進めてまいりたいと思っています。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方から御質問等ございませんでしょうか。

(田中委員)

サンアクアTOTOの田中でございます。御説明ありがとうございました。

ちょっと2点ほどあるのですが、1点目はちょっとお願いといいますか、いただいたパワーポイントの1ページ目のところの課題3の円グラフの中の数字が、いただいたプリントした数字がちょっと読み取れなかったもので、後ほど議事録でまた共有させていただければと思います。

それと私からちょっと事前に御質問させていただきました6ページ目の「多様な人材の活躍推進」、小野寺局長に冒頭から触れていただきまして、大変ありがとうございました。私ども、障害者雇用というところを優先ミッションという形で取り組んでいる会社でございまして、今回の法律改正、障害者雇用促進法の法律改正というところは、局長が4年かけて取り組まれておられたということで、私どもは本当に今回の改正を単なる数というところではなくて、本当に戦力としての質というところを問われている改正だというふうを受け止めております。

先ほどの安定部長からも御説明いただきましたけれども、ついに障害者雇用というところにも踏み込んでいただけるということで、ぜひ私どももやってまいりますけれども、労働行政のほうからの協力の後押しというところもお願いしたいところでございます。

ちょっと質問といいますか、御説明なかったんですが、資料2-2で頂戴いたしました補足の資料の中で、裏面になりますけれども、障害者の就職件数の項目のところ、これ4,895件というのは、KPI、目標でございますでしょうか。

(中野職業安定部長)

お答えいたします。この4,895件でございますね。これは全体の目標件数になっております。

(田中委員)

ちょっとこれはぜひお願いというか、私からお願いすることではないのですが、令和4年度の実績が4,895件で同数になっておりまして……。

(中野職業安定部長)

失礼しました。この数値は実績でございますが、目標としては今年度4,895件以上となっております。

(田中委員)

さようでございますか。

(中野職業安定部長)

ええ、失礼しました。

(田中委員)

承知いたしました。ぜひポジティブな数字を入れていただいて、ぜひとお願いしたいところでございます。

承知いたしました。ありがとうございます。

(山下会長)

すみません、私からもちょっと、先ほどの数値の件なんですけども、これ千八十何件とかっていうことを、資料の1ページなんですけども、そうすると、労働条件の引き下げと多分順番が入れ替わってしまうような気もしますので、一応こちよっと数字分かれれば確認させていただければというふうに思うんですけども。

(松野雇用環境・均等部長)

すみません、円グラフの数値、大変失礼いたしました。

いじめ・嫌がらせは2,111件で、全体の17.9%になっています。自己都合退職が1,811件で、15.4%でございます。それから労働条件の引下げが1,063件で、9.0%となっております。解雇につきましては1,081件で、9.2%、そして退職勧奨が930件で、7.9%となっています。

どうも失礼いたしました。ちょっと割合的に順番よく並んでおりませんので、修正して、また提供させていただきます。申し訳ございませんでした。

(山下会長)

どうもありがとうございました。

ほかの委員から御質問等ありませんでしょうか。

(吉村委員)

連合福岡、吉村です。常日頃より連合運動に対し御理解、御協力ありがとうございます。

要望の観点から、労働基準行政に関わる部分で、ぜひ本省を通じて連携をお願いしたいというものになります。

特に課題1の長時間労働是正については、そのまま進めていただければと思う中、我々として構成組織の中に教員の方々もいらっしゃっていて、久しぶりに文科省として教員の働き方をアンケートに取った結果、過労死ラインにあるんだというようなことで言われながら、連合としても協力しながら周知を図ってこないかというようなことが来ております。

そういった中、関係省庁と監督省庁の違いからなかなか是正に向けた動きが取れないだとかという部分も出てこようかと思いますので、そういった意味では、ぜひ省庁を通じながら働く者の立場に立って、ぜひ監督を行っていただきたいなという部分が1点と、あと、賃上げの部分のゾーンです。

小野寺局長には当然のように枠組みを超えながら、政労使といいますか、行政を含め、皆さんのお力で今の価格転嫁に向けた行動を取っていただきました。

私も産業別労働組合の立場から自動車産業に勤めておりましたが、部品メーカーにどうしても賃上げを行うに当たって価格転嫁をしてほしいんだというような取組は5年以上にわたってやってまいりましたが、なかなか進まない中、経済産業省、中小企業庁を中心に

要請を行っていましたが、なかなか本省一つだけでは動かないという状況が、今まさに皆様の協力の下、動こうとしておりますし、価格転嫁に向けた取組が公労使含め、また、政労使を含め、行政を含めて、取組が進もうとしております。

そういった中、一つの省庁にとどまらず本省の中で、こういった大きなうねりを我々としてもやってまいります、ぜひ行政の立場からもお願いしたいということで、要望として挙げさせていただきます。

以上です。

(山下会長)

ほかに御意見や御質問等ございますでしょうか。

(山崎委員)

西日本新聞の山崎です。ハラスメントのことで教えてください。

労働者の方々から相談を受けて、匿名性を守った上で企業に働きかけるということでしたけれども、その結果どうなったのか、改善されたのか、問題が解決されたのか、そこら辺は把握できているのでしょうか。もしできていないのであれば、今後どうやって実効性を高めていこうとお考えになっているのか教えてください。

(松野雇用環境・均等部長)

ハラスメントの相談を受けたときに、ハラスメント事案が生じて、なかなか相談対応を十分にしていただけなかったとか、あるいは相談したことによって、立場がいつらくなったりとか、職場環境として、そういったような相談もございます。

そういった中で、まずは相談対応を十分にしていられない場合には、私どもとしては、まず事業所の中でどういった方が相談の窓口になっているのか、あるいは相談しやすいような体制になっているのか、また、相談を受けた場合の事実確認がきちんとなされているのか、当事者だけですとなかなかハラスメントの判断が難しい場合もございますので、第三者なり、また周りの職員なりにもきちんと事情聴取をした上で、判断をお願いしているところです。

なかなか事業所で範囲を広げて事情聴取した中でも、判断が難しいという声はよく聞かれます。

でも、こういった相談が挙がるということが、やはり何らかの就業環境が害された事実があるのではないかと考えておきまして、事実の判断はできなかつたとしても、ハラスメントは絶対起こしてはならないという会社の方針を従業員に対してきちんと周知啓発して、また、行為者に対しては、就業規則等で処分されるような場合があるということを周知するとか、事実確認に協力した人に対しては不利益取扱いを受けないというのを発信するよ
うにということで、私どもの行政指導では、法律や指針に沿った取組を、形式的ではなく、きちんとやっていただくような形でアドバイスにも努めているところです。こういった取組というのは、職場では、職員や管理職も代わりますので、定期的に研修を行うとか意識啓発を行うとか、今、「あかるい職場応援団」がございますので、そちらで相談者向けとか、あるいは管理職向けとか、そういった動画もございますし、例えばカスタマーハラスメントも含めまして、いろいろな情報を今提供していますので、そういったものも活用いただきながら、中小・零細にも周知を図ることによって、具体的に取組んでもらえるよ
うにということで進めているところではございます。

なかなか具体的にではどう変わったのかというのは、相談を受けて、例えばまた何度も相談が来るような事業所に対しましては、やはり徹底して行政指導をしていかななくてはなりませんし、やはり迅速な対応ということで進めているところではございます。

すみません、匿名の場合には、具体的に事業主に対して法違反があった云々とか、そういったのは基本的には返すという形にはなっておりませんで、また、労働者がその後どうなったかというのは、ちょっとフォローまでは至ってない状況にはございます。

今、委員からの御意見もございまして、やはりその辺りのフォローもしていく必要はあ
ると感じております。

ハラスメントの相談が大変多い中で、いろいろな状況がございましてけれども、今すぐに辞めさせられるとか、あるいは「もう大変な状況になっているので、すぐに名前を出してもよいので指導してくれ」というようなものにつきましては、相談の中で優先して行政指導を実施しております。そういった方に対しては指導の有無、あるいは違反の有無等につ
いても伝えていくような形で進めております。

(山下会長)

ほかの委員からは。

(中村委員)

福岡県経営者協会の中村でございます。私のほうから、男性の育児休業取得がなかなか進まないということに質問をしまして、それに対して回答いただきありがとうございます。

それで、なぜこういう男性の育休の取得とか女性の活躍推進ということが声高に言われているかという、いろんな目的があると思うのですが、大きくいうと、やっぱりこれだけ人口が減っていく中で、いかに労働力を確保していくかという話になるのではないかなと思います。その中で、これは前回の審議会の中でも申し上げたかもしれませんが、意識の問題というのは非常に大きいのではないかなというふうに思っていて、いわゆる「アンコンシャス・バイアス」の話です。これをきちっと意識しながら施策を進めていくということが重要ではないかなと思いますので、その辺、行政のほうも、ぜひそういった意識を持ちながら進めていただければというふうに思います。

それともう1点が、例えば、具体的な話でいいますと、大きな会社というのはいいのですが、少し中小の会社あたりでいうと、育休の取得を例えば5人の職場で男性が1人取ろうとすると、その1人の分をどっかで穴埋めしないといけないということが出てきます。そうすると、もともと人材が足りませんのに、なかなかそこを埋められないというような状況があると、「いや、じゃあやめとこう」というふうな話になってくるのではないかなというふうに思います。

ではどうするのかという、やっぱりそこは働き方の改革というか、働き方そのものを変えていかないと、なかなかこういったものは進んでいかないのではないかなというふうに思います。そうすると、例えば、今、デジタルトランスフォーメーション、すなわち、DXというような話もありますけど、そういったものをうまく用いることになります。今日のお話でいうと、例えば職業安定行政に関わるITの活用とかというところにも関わってきますし、結果それが生産性の向上につながって、それが賃金に跳ね返ってくるとなると、今度は雇用環境・均等行政の問題になってくるということなので、やっぱりそういう何か横串の刺さったような考え方というのも一つ取り入れていただいて、解決をしていくということを図っていただければというふうに思います。

以上です。

(小野寺局長)

ありがとうございます。今、中村委員の御指摘は本当におっしゃるとおりでありまして、私もちょっと冒頭に申し上げたとおり、労働行政を今、俯瞰的に見ると、それぞれの施策が本当にリンクしているというふうに感じております。人口減少社会、労働力供給制約社会の中で日本がより発展をしていく、経済ももちろん持続的に、企業も併せて維持・発展していくという中で、人材確保だったり、その人材確保のためにはやはり働き方改革だったり多様な方が働ける環境整備だったり、全てが有機的に連携しているなというふうにすごく強く感じております。各局の施策がやはり有機的に関連し合いながらシナジー効果を出していけるように、御指摘も踏まえまして進めてまいりたいというふうに思います。

ありがとうございます。

(山下会長)

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

(寺山委員)

すみません、何度も。今、中村委員のおっしゃったこと、まさに女性が活躍するには、男性の働き方を変えとか、それは必要だと思いますので、いろんな方面から変えていただきたいと思います。

それと、今回の資料でも男性の育休取得の推進ということがあるので、私が質問に出しておりましたように、残業の制限とか残業免除、そちらも併せて進めていく必要があると思いますので、こちらのほうの強化もお願いしたいですし、今日は使用者側の委員の方もいらっしゃいますので、ぜひ団体に所属している企業の方々とも共有していただいて、進めていただければとお願いをします。

以上です。

(山下会長)

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

(西委員)

UAゼンセンの西と申します。本当に毎回毎回丁寧な御説明をいただきまして、ありがとうございます。

ただ、1点だけ、私は委員という立場でこの場に参加させていただいておりますので、本当によく労働局の皆さんが御尽力されて、様々な施策をやられているなということで関心はするんですが、この施策の中で様々なポスター等々を準備して、どうそれを周知していくのかということで毎年苦心されているんだろうとは思っています。ただ、その苦心を苦心だけで終わらせることなく、どのように浸透しているのかという測定をどのように捉えられてらっしゃるのか。

個別の施策については、別のペーパーで何件という表示が出ていますが、その何件という数をカウントするというよりも、労働局としてここまで行きたいだとか、そういうことに基づく数値であれば何となく理解が進むんですが、いわゆるそういう施策の浸透度合いも含めた、捕捉に対する考え方というんですかね、そこら辺についてどのようにお考えになっているのかというのが1点。

それと、令和4年度の施策と比較したときの令和5年度の特徴点であるとか、そういったところも少し触れていただくと、もっともっと理解が深まるのにな、何か毎回、「あれ？ ひょっとしてこれ、毎回同じような形で出てるな」というようなところもちょっと感じたりするもので、その特色を少し強調して触れていただくと理解が進むのになというふうに感じましたので、意見として申し上げさせていただきます。

以上です。

(小野寺局長)

ありがとうございます。周知の効果を含め、施策の浸透度合いをどう測っていくかという、これは難しい問題ではありますけれども、御指摘のとおりで、我々としても足元を見ながら、効果があったかどうかということもきちんと踏まえて次の施策の展開方法などを検討すべきだと思いますので、御指摘を踏まえまして、どういったことができるか考えていきたいと思っています。

あわせて、この「施策の概要」というと、どうしても総花的にいろんなことを盛り込みたいという気持ちを持って資料をつくっているの、結局何が重点かというのは非常に分かりにくいのと、あと、昨年度に比べて今年度は何がポイントなのかということも、お伝えの仕方を少し工夫させていただきたいと思っています。この数年度については、やはりコロナ禍であったということと、働き方改革に中期的に取り組んでまいりましたし、人材確保というところだったり、テーマとしてあまり大きくシフトチェンジしているという感じ

を出しにくかったのかなというふうにも思っております。

ただ、いただきました御意見も踏まえまして、また来年度の部分もお伝えの仕方なども工夫してまいりたいと思います。

ありがとうございました。

(山下会長)

オンラインの委員も含めて、何か御質問等あればお願いいたします。

(黒木委員)

建設業協会の黒木でございます。今日はありがとうございます。

先ほどから働き方改革、一番にお話がありましたように、我々建設業も来年の4月、もう半年なくなりました。猶予をいただきながら非常に取り組んではまいったんですけども、なかなか厳しい現状がございます。

しかし、この働き方改革、本当にきちんと取り組んで解決しないと、今から先、人材不足、若い人が来てくれない。産業的にやはり魅力を取り戻すためにも、これは待ったなしのことで、私ども取り組んでいかなければならないことなんですけども、我々は建設業といいましても請負業といいまして、昔からお客様とのお約束というのは、いつまでに造り上げますということが第一のお客様との約束で、間に合わなければ日曜日も土曜日もない、夜も昼も朝もという形で仕事をしてきて、お客さんに満足をいただくというのが我々の仕事で、今までやってまいりました。

しかし、それが今後そういう形で造り上げていけないうことだよということで我々はやっていかなければならないんですけど、工期というものが、いつまでに造りなさいというのがありまして、実は先月でしたか、九州ブロックの建設業のブロック会議、国交省もおいでいただいて話があったんですけども、そのときに、やはり発注者が今、工期をどう見ていただいているかといいますと、国のほうとは週休2日制、4週8休を盛り込んだ工期での発注がかなり増えてまいりました。県単位のあたりも増えてまいりましたが、九州ブロックのほうで各行政、また、いろんな市町村も含めて調査をいたしましたところ、なかなかまだまだ厳しい。

来年からどうお考えですかということで、私どもとしましたら「来年からは100%そうするよ」と言ってもらえるものと思っていまして、「うーん、まだまだですね」とい

う回答しか返ってきておりません。

ということは、我々は発注者がいつまでに造りなさいということは、それを工期も週休2日で組んでないんであれば、週休2日なんか取れるわけないという形で仕事を進めるということになってしまうわけですけども、我々は、しかし、それは駄目だということで、何とかそれを賄うために人を入れ込むのかということになると思いますと、まだ経費の問題であったり、いろんな問題が出てくるとは思いますけど、そのときに冗談のようにお話しさせてもらったのが、我々はもう来年4月から罰則を受けますと。発注者はなぜ罰則がないんですかと、そういう無理な発注をしても罰則がないのはおかしいよねと言ったら笑われましたけども、我々としましたら、やはり発注者の方たちにも、せめて公共工事100%、やはり週休2日を見込んだ発注をお願いできればなと思います。

ただ、除外されていますのが、緊急事態だったり災害防止であったり、災害の復興であったりなどには、それじゃないよと言っていた。逆にいえば、お客様にとっては、民間の方もそうですけど、これまでに造り上げないと、うちは会社潰れるぞ的な話もあるかと思えます。いろんなそういうことで、やっぱり皆さんの要望に我々は応えてきたんですけども、もうそれが今後ちょっと厳しくなるということは、すごく言い訳に聞こえるんですけども、仕事をいただいていく上で、「いや、その工期では私ども受けられません」と言う勇気がなかなか出ないというのが現状でございます。

これは発注者側の問題、問題じゃないですかね、意識もそういうふうに持っていったただかなければならないんですけども、せめて公共工事あたりでは、もうやっぱり週休2日を織り込んだ工期で、予算もそれだけ見ていただいた形での発注をということで、先ほどの省庁を越えてのいろんな、国交省も非常にそれは努力していただいています。しかし、それがなかなか市町村の末端まで行き届いてないと、言えないということのようでございますので、やはりぜひ国を挙げてその辺を、民間の方に対しても御理解いただけるように何とか進めていただければありがたいなという希望でございました。よろしく願いしたいと思えます。

(山下会長)

ほか、いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

特にないようでしたら、御意見、御質問は以上ということにさせていただきたいと思えます。

それでは次に移りまして、議事4「各部会の開催状況について」です。

労働災害防止部会につきましては、当部会の部会長である私のほうから開催状況について御説明をいたします。

まず、お手元の資料3-1「労働災害防止部会報告」を御覧ください。

労働災害防止部会は、5月19日に公益代表委員3名ほか、労働者代表委員1名、使用者代表委員1名の合計5名の委員が参加し、開催いたしました。

議題としましては、令和5年度から令和9年度の5か年の期間において実施いたします第14次労働災害防止計画(案)について、お手元の資料3-2の「労働局14次防計画取組目標」を基に事務局から説明が行われ、その後、審議を行いました。

審議においては、一部文言の修文を行った上で、第14次労働災害防止計画(案)について了承いたしました。了承された「第14次労働災害防止計画」は、お手元の資料3-3として配布しておりますので、後ほど御確認を願います。

なお、「第14次労働災害防止計画」につきましては、毎年計画の実施状況の確認及び評価を行い、必要に応じて計画を見直すこととしております。

以上で労働災害防止部会の報告といたします。

今の説明について、何か御質問等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、特に何かなければ、本日の議事はこれで全て終了しますが、ほかに何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

特になければ、以上で本日の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ありがとうございました。

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、円滑な議事進行をいただき、誠にありがとうございました。

先ほど御指摘いただきました資料2-1のグラフにつきまして、不十分な点がございましたので、本日中には修正分を委員の皆さんにメールでお送りしたいと思います。

第2回の審議会については、例年3月中旬に開催しております。今年度も3月の開催を予定しておりますが、具体的な日時につきましては改めて日程調整を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、以上をもちまして令和5年度第1回福岡地方労働審議会を終了いたします。

本日はどうもありがとうございました。

— 了 —