

平成30年度 第2回

福岡地方労働審議会議事録

平成31年3月25日

福岡労働局

平成30年度第2回福岡地方労働審議会議事録

平成31年3月25日（月）

（司会）

それでは、定刻になりましたので、ただいまから平成30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・均等部企画課の前原と申します。どうぞよろしく申し上げます。

最初に、お手元にお配りしております本日の審議会資料につきまして、ご説明いたします。資料をめくっていただきまして5ページ目に資料目次をつけております。該当する資料にはインデックスに番号を記しております。そのほか、資料目次にはございませんが、別冊として「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」のパンフレットをお配りしております。なお、資料番号7、「平成31年度福岡労働行政のあらまし（案）」につきましては、暫定版でございますので、図表などの数字につきましては今後変更・修正される箇所がございますことをご承知いただきますよう、お願いいたします。どうぞ資料のほうをご確認いただきますようお願いいたします。不足などがあればお申し出ください。

以上ですが、よろしゅうございますでしょうか。

それでは次に、本日の定数の確認でございます。本日は、公益代表委員の益村委員、労働者代表委員の吉村委員、及び本日急遽ご欠席のご連絡がございました藤田委員、そして、使用者代表委員の戸田委員がご欠席でございます。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を満たしていることをご報告申し上げます。

なお、使用者代表委員の有馬委員からは、本日は遅れて到着する旨のご連絡を事前にいただいております。

また、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こととしておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、まず、審議会委員の紹介でございます。審議会委員名簿を配付資料の2ページ目に添付しておりますが、労働者代表委員に交代がございましたので、新たに委任にご就任された方をご紹介します。労働者代表委員隈本委員の後任の西委員です。

西委員、恐れ入りますが、一言ご挨拶をお願いいたします。

(西委員)

皆さん、こんにちは。転勤族でございまして、福岡での生活は初めてでございます。いろいろ不勉強なところはあろうかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、審議会開催に当たりまして福岡労働局長の岩崎からご挨拶申し上げます。

(岩崎労働局長)

福岡労働局長の岩崎でございます。

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の推進につきまして、ご支援、ご協力を賜っておりますこと、この場をおかりして厚く御礼を申し上げます。

さて、福岡県の雇用情勢につきましては、本年1月の有効求人倍率が1.58倍と高水準で推移しており、正社員の有効求人倍率も1.12倍と1倍を超えるなど、引き続き改善しているという状況でございます。

一方で、建設、介護などの分野では人手不足が深刻となっております。

また、県内の経済情勢は、全体として緩やかに拡大しており、通商問題など若干の懸念はありますが、今後におきましても緩やかな景気拡大が続くことが期待されるところでございます。

このような中、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えており、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化し、2040年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっております。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、女性や高齢者の就業を進めることなどにより働き手を確保するとともに、一人一人の労働生産性を高めていくことが不可欠でございます。

働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジで、働く方のワーク・ライフ・バランスを改善するとともに、非正規労働者の公正な処遇を確保するものであり、子育て、介護などさまざまな事情を抱える方々が、より一層意欲を持って働くことができ、一人一人が将来の展望を持ち得る働き方を指すものでございます。

このチャレンジを成功させるためにも、中小企業等への支援をしっかりと行い、関係機関と連携を図りながら労働局として役割を果たしていく必要があると考えております。

このほか、安全で安心して働くことのできる職場づくり、女性の活躍推進のための環境整備、人手不足分野における人材確保、高齢者、障害者、外国人の雇用対策など、重要な政策課題がますます多くなっている状況にあります。

本日は、この後、平成31年度におきまして福岡労働局が取り組む施策についてご説明させていただきますので、委員の皆様方から忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。いただきましたご意見につきましては、新年度の業務運営に生かしてまいりたいと考えております。

皆様には、本日はどうぞよろしくお願いをいたします。

(司会)

次に、本日は、益村会長がご欠席のため、山下会長代理からご挨拶をいただきたいと存じます。

(山下会長代理)

本日は益村会長が欠席のため、私のほうでご挨拶させていただきたいと思っております。

先ほど岩崎局長からもありましたように、この4月から働き方改革推進法ですね、これが本格的に稼働、動き出すということになります。今回の法改正は、労基法をはじめとして非常に多様な分野、労働法制にわたって改革が、法改正が行われておりまして、施行時期も段階的ということにはなりますけれども、1週間後から施行されるものも含めてですね、非常に従来と大きく変わる、制度が大きく変わることになろうかと思っております。

それから、同じように外国人労働の問題につきましても、4月から大きく動くということになりますので、おそらくここにいらっしゃっております使用者側、労働者側、それぞれの代表委員の方々もそれぞれの企業内で新しい制度に合わせて、今、急ピッチで対応を練られてることだろうというふうに思います。

私は、個人的で大学で教授をやっておりますので、労働法を4月1日から教えるというに当たって、今度の法改正をいかにこう、わかりやすく教えるかということがですね、非常に大きな課題でありまして、いろいろ法が変わりましたし、さらには労働時間関係が非常に複雑になっておりますので、そういったところをですね、わかりやすく授業で取り上げられる

ように、今から、今からと言うのも変ですけども、学生にわかりやすいように伝えていけるようにしたいというふうに思って、今、授業の準備をしながら考えているところであります。

一方で、今回の働き方改革はですね、裏を返せばですね、休み方の改革という部分があります。要するに、働くために、一方でいかにして休むか。年次有給休暇の使用者による時期指定も含めてですね、休み方を今後どうきちんと確保していくかということも法改正の裏と表ということで、そちらのほうも重要になってくるかと思えます。

それから、もう少し長期的なビジョンに立ちますと、先ほどもちょっとありましたように、高齢者の雇用の問題ですね。こちらのほうもあと数年かけて現在の仕組みを少しずつ変えていく必要が出てくるということになりましょうし、その場合では、企業の中でそれぞれ取り組みが必要になってくるかと思えますし、高齢者の雇用の問題というのは、おそらく労働者にとってはですね、40代ぐらいから70歳を見据えて自分のキャリアをどう考えていくのかということを見つめ直す時期になりますから、労使で対応するだけではなく、まさに労働者が主体的にどう考えていくかということが、今後、おそらく大きな検討課題となってくるのではないかというふうに思っております。

今日は平成31年度のいろんな計画等をですね、こちらのほうでご議論いただくということになりますので、労使の代表の委員の方からいろいろとご意見を伺いながら、この1年、福岡県の労働行政がスムーズに、あるいはより、昨年よりも改善するような形で展開していくようにご議論いただければと思います。

私からの挨拶は以上です。

(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、山下会長代理にお願いしたいと存じます。山下会長代理、よろしくお願いいたします。

(山下会長代理)

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。

まず、本日の議事録の署名についてですけども、公益代表委員の私のほかに、労働者代表からは豊福委員、それから、使用者代表からは田中委員にお願いしたいと思いますけども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長代理)

では、よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめを行い、後日、各委員のお手元にお届けさせていただきたいと思えます。

それでは議事に入ります。

議題の1、部会委員の指名についてです。

資料1の「労働災害防止部会委員名簿(案)」をご覧ください。労働者代表委員の隈本委員退任されました。部会の委員の指名につきましては地方労働審議会令第6条第2項に「部会に属する委員は会長が指名する」こととなっています。会長代理の私としましては、隈本委員のご後任に西委員に労働災害防止部会委員をお願いしたいと思えますがよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ご承認をいただいたということで、それでは西委員、よろしくお願いいたします。

(山下会長代理)

続きまして資料2の「関門港湾労働部会委員名簿」をご覧ください。こちらは所属の人事異動により、労働者代表委員の松永委員が退任され、津々見委員が新たに就任されておりますのでご承諾願います。よろしいでしょうか。

次に、議題2の「部会の開催状況報告について」です。

まず、(1)家内労働部会の開催状況についてですが、家内労働部会につきましては、本審議会の濱崎委員が部会長に就任いただいておりますので、濱崎委員から開催状況につきましてご説明をお願いいたします。

(濱崎委員)

家内労働部会の部会長に選任されました濱崎でございます。

私からは、議題2の家内労働部会の開催状況について説明させていただきます。

今年度の家内労働部会は、昨年12月6日に開催されました。

資料はナンバー3でございます。

ナンバー3の4、議事、(1)の部会長の選出につきましては、部会長に私が選出されました。

議事(2)の福岡県における家内労働の現状についてですが、事務局より福岡県内においては、委託者、家内労働者数ともに減少傾向にあり、全国的にも減少傾向となっておりますが、平成29年の全国の家内労働者数については前年比0.4%微増したとの報告がございました。

議事(3)の福岡県男子服製造業の最低工賃の改正についてですが、3年前に行われた前回の男子服製造業に係る家内労働部会において、男子服製造業最低工賃の廃止、存続の議論が行われましたが、意見の一致を見ませんでした。

今回は、事務局が実施した男子服製造業家内労働実態調査の結果をもとに、廃止を含めた改正について審議いたしましたところ、福岡県男子服製造業の家内労働については、長期の減少傾向が続いていて、最低工賃が適用される委託者は2社、家内労働者は38人と非常に少なくなっています。

福岡県男子服製造業の最低工賃表は、男子既成洋服の作業工程をベースに設定されているが、現在、委託者は既製服ではなく、注文服の製造を行っていて、最低工賃表自体が実態と合わなくなってきています。

よって、福岡県男子服製造業の最低工賃は、法律の実効性が失われているのではないかという意見がありましたが、なお一定数の家内労働者がおられるので、最低工賃制度の実効性が失われたとはいええないという意見もあり、慎重に審議を行った結果、今回は廃止、改正の結論には至らず、存続するならば、31年度から始まる最低工賃改正3カ年計画の初年度において男子服製造業の最低工賃引き上げの必要性について検討するべきであるということで見解の一致を見ました。

以上でございます。

(山下会長代理)

ありがとうございます。

続きまして、(2) 関門港湾労働部会の開催状況についてです。

2月5日に関門港湾労働部会が開催され、審議内容につきましては、本審議会の会長に報告がされております。

関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員ではありませんので、会議の

議決の取り扱いにつきましては、福岡地方労働審議会運営規程第10条第2項に定める「議決の取り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」との規定に基づくこととなります。

従いまして、報告いただいた審議内容につきましては、当該規定に基づき、会長が議決した旨確認をしておりますので、委員の皆様にご報告申し上げます。

それでは、関門港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。

資料4の関門港湾労働部会報告についてです。

2月5日に開催され、議事といたしましては、(1)の港湾雇用安定等計画の施行状況と、(2)新たな港湾雇用安定等計画の策定について説明、ご意見をいただいたところでございます。

(1)の港湾雇用安定等計画は、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図るという港湾労働法の目的を実現するために必要な計画を定めているものでございます。

内容としましては、1点目は、関門港における港湾労働の状況についてとしまして、港湾労働者の就労延べ日数の年度平均値、これが平成28年から29年度にかけてはほぼ同一の日数、また、30年度は0.8%の微減になるというような状況をご説明しております。

2点目、関門港における雇用秩序維持関係の取り組みについてとしまして、港湾労働の特性である時期等による波動性の高い状況、こういった中でいかに雇用の安定を図るかということが議題になっています。港湾労働は四つの雇用形態となっております、一つ目は事業者が雇用する常用労働者を従事させる形態。これによっても労働者が不足する場合、二つ目としまして、関門港湾で特別に認められている他社労働者を派遣により受け入れて従事させるという形態になります。これは、波動性に対応するため、一人の人につき月7日間まで派遣が認められているという状況です。これによってもまだ不足する場合は、三つ目に、安定所紹介による日雇い労働者を雇い入れて従事させるという形態になります。その際に、適確求職者がいないなど安定所紹介ができなかった場合に、四つ目としまして、例外的に事業者が日雇い労働者を直接雇用できるという状況になっています。これは、一つ目から順に

安定性が高いということで、できるだけ安定性の高い雇用形態で就労をお願いしているという状況です。今後ともこの取り組み方針で雇用の安定を図ることを説明してきたところでございます。

また、(2)の新たな港湾雇用安定等計画につきまして、厚生労働本省建設港湾労働対策室長のほうから説明を行っております。

現行の計画が本年度で期限を迎えることから、厚生労働本省におきまして、来年度からの新たな5カ年計画を策定するということになっており、これについて意見を求めるというものでございました。

①の港湾労働専門委員会報告書についての主な内容としまして、一つ目は、適用港湾、適用職種についてです。現行制度では、6大港が指定されておりました、適用業種も船内荷役など限定されて指定されております。6大港以外や他業種の適用範囲への見直しにつきまして、これまで港湾労使の合意がなされたという状況を踏まえまして、港湾労働を取り巻く諸情勢を見きわめながら、行政を含めて議論を重ねる必要があるということが報告されたところです。

次に、直接雇用の日雇い労働者への対応についてとしまして、日雇い労働者が一定程度存在していることに留意し、各事業主におけるその日雇い労働者の利用状況の把握に努め、日雇い労働者を多数使用する事業主に対して、雇用管理に関する勧告を含めた必要な指導を行うなど、引き続き日雇い労働者の就労延べ日数の減少に努めることが必要であるということが報告されました。

この報告書の内容を踏まえた新たな港湾雇用安定等計画としましては、社会全体の働き方改革の動きを踏まえた港湾運送業界の取り組み、港湾労働者の常用化の推進、港湾労働者証の色分けの実施に伴う実効性の確保、港湾倉庫の適用に係る適正な制度運営、雇用管理の改善の重要性の周知等を盛り込んでいるという報告でございました。

これにつきまして、労使委員からの意見につきましては、使用者代表委員から2点、意見がございました。1点目は、直接雇用の日雇い労働者が増えているので、その原因について実態把握に努めてほしいということ、2点目は、国は、働き方改革、外国人の活用を促進しているが、港湾労働の特性も考慮してほしいと要望が出され、厚生労働本省からは、日雇い労働者については、港湾労働者派遣制度のさらなる活用や各港の状況等も勘案して必要な対応を行うこと、港湾労働の特性については、行政はもとより労使を含めた業界内で検討が必要であるという回答をいたしております。

また、労働者代表委員からは、3点のご意見がございました。1点目は、港湾労働者派遣制度で派遣上限の7日間では少ないので、実態を把握した上、対応を求めたいということでした。2点目は、港湾の将来的な労働力不足への対応についての説明を求めたいということでした。3点目は、6大港以外の港湾労働者にも港湾労働法が適用されるべきという意見がございました。厚生労働本省からは、派遣日数の上限については、ご意見を踏まえ検討すること、労働力不足については、港湾の仕事が日本産業を支えている等の港湾業界での魅力を発信する取り組みが必要になってくること、6大港以外の港湾労働者の港湾労働法の適用については、今まで相当な時間をかけて議論を重ねた結果、港湾労働専門委員会報告書に労働者代表の意見を記載した上で、今後、進捗状況を確認して議論を進めていくことが適当であるという回答をいたしております。

以上、関門港湾労働部会についてのご説明でございます。

(山下会長代理)

ありがとうございました。

それでは、以上の家内労働部会及び関門港湾労働部会の開催状況に係る説明について、何かご質問がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長代理)

特段ご質問なしということで、議事を進めてまいりたいと思います。

次に、議題3、福岡県地域雇用開発計画についてです。

これも事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。

それでは、資料5地域雇用開発計画についてです。

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、まず、ご説明させていただきます。

地域雇用開発計画は、地域雇用開発促進法に基づき、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、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を目的として計画を策定するものでございます。

この雇用開発促進地域の指定を受けるためには、福岡県が地域雇用開発計画を策定し、厚生労働大臣への同意協議を行うこととなっておりますが、同意を行うに当たりまして、本地方労働審議会の意見聴取や関係行政機関への協議等の手続が必要となる状況でございます。

資料の2枚目に、福岡県知事から厚生労働大臣宛ての協議書をつけさせていただいております。

この地域指定を受けますと、地域内の市町村に所在する事業主が事業所の設置・整備を行った場合、これに伴いましてハローワーク等の紹介で求職者を雇い入れた場合、設置・整備の費用や雇い入れ人数に応じて50万円から800万円の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されております。

今回、福岡県が策定しました地域雇用開発計画、3枚目以降の福岡県福岡西地域雇用開発計画（案）ですが、これは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の区域とする、糸島市全域を区域とする福岡西地域となっております。

この地域は、平成28年4月1日から平成31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おりますが、再度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、お戻りいただきまして、1ページ目の二つ目の箱の中にご覧いただけます、地域雇用開発促進法施行規則により基準が設定されておまして、この具体的な地域要件の①地域内の求職者に関する基準、平成27年国勢調査の労働力人口に対する28年から30年におけるその地域に係る公共職業安定所の一般有効求職者数割合の月平均値が2.9%以上であること、二つ目、②が雇用情勢に関する基準、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。

2ページ目の2の(3)に福岡西地域の数値がございます。労働力人口に対する過去3年間の有効求職者割合が3.8%で、基準値の2.9%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が0.57倍で、基準値の0.99倍以下を満たしております。

なお、参考1の2の(4)に記載しておりますが、福岡東地区、福岡南地域につきましては、これまで地域指定をされておりましたが、地域要件を満たさないため、平成31年3月末をもって指定が解除されることとなります。

それでは、またお戻りいただきまして、雇用開発促進地域計画のほうでご説明させていただきたいと思います。

計画のほうの1ページ目でございます。

対象区域は、先ほど申しましたが、糸島市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、先ほどご説明した基準を満たしているとおりでございます。

2ページ目の第2の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いては、当該地域の人口9万6,475人で、県全体の1.9%、労働力人口は4万8,086人で、県全体の2.0%となっており、県全体の平均と比べると労働力の高齢化が若干進行している状況です。

また、求人求職のバランスに関しましては、求人では介護業や医療業といった医療・福祉関連の職種が多くなっており、全般的には求職者数に対して求人数が少なく、有効求人倍率が0.58倍と、厳しい状況です。

次に、2ページ下段の第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についてでございます。

卸売・小売業や医療・福祉業、新生活産業などを中心に雇用開発助成金の支給により3年間で今後50人の雇用創出を目標としております。

3ページ目の第4の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しまして、雇用機会の開発に関する重点施策と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、北部九州自動車産業アジア先進拠点の形成、福岡バイオバレープロジェクトの推進、IoT関連産業の振興、ロボット・システム産業の振興等の商工施策や、5ページにありますように70歳現役社会づくりの推進や農林水産施策に取り組むこととしております。

5ページ目の下段の地域雇用開発助成金の活用についてでございます。

これまでの助成金の活用実績ですが、平成28年から30年度の3年間で合計2,605万円の助成金を支給して、当該地域で41人の地域求職者を新たに雇い入れております。

6ページ目の中段、2の職業能力開発の推進に関する事項としまして、高校生・大学生や非正規労働者等、また、子育て女性、障害者に対しまして職業訓練や就職支援を実施するというようにしております。

最後に、7ページ目の第5、計画期間につきましては、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間としております。なお、厚生労働大臣の同意日につきましては、平成31年4月1日

を予定しております。

以上、福岡西地域雇用開発計画でございます。引き続き福岡県や地元糸島市とも連携を図りまして、地域の事業主の方にも地域雇用開発助成金の活用を図ることによりまして、地域の雇用創出に取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

(山下会長代理)

ありがとうございます。

ただいまの説明について、ご質問、ご意見などありましたら、どうぞご発言ください。

(有馬委員)

すみません、糸島のほうの地域雇用開発助成金の話を今、承りましたけども、実際には糸島市のビジョンをよく見てないんで詳しくわからないんですが、大体この3年間でその雇用をですね、どのくらいやっぱり増やせる見込みというんですか、計画があるんでしょうか。何か新たな、例えば工業団地の誘致であるとか、今、いろんな業種を育てていくというお話がありましたけど、既に受け皿としてですね、このようなものが考えられているとか。非常に風光明媚ないいところということしか、私はちょっと認識がないんですが、実際にITのですね、大きな工場じゃないんですが、組み立ての企業さんがあるぐらいのことは認識してるんですけど、どのくらい実際に今から3カ年間でですね、地域指定して、大幅にですね、雇用創出しようとされてるんでしょうか。

(岩野職業安定部長)

ありがとうございます。

具体的な雇用創出の総人数というところは、糸島市との間で数字を設けて目標を設定していない状況でございます。しかしながら、本計画に書いてありますような施策を総動員して進めていくこととしています。

先ほど申しましたように、県内の有効求人倍率は1.58倍と高いわけですが、糸島地域だけは約0.6倍というような状況で、求職者は多いわけですが求人が非常に少ないという状況ですので、企業に来ていただくということが望ましい。そこで雇用が創出されること、また、既存の企業は生産性等を含めて向上させながら、雇用を創出していただきたい。ここ

では、誘致企業も地域雇用開発助成金の対象になりますが、地元の企業での雇用創出を図っていただきたい。元の計画でもこの助成金を使って創出されている人数が四十数人ということで非常に少ないわけですし、計画としてもそれに少し上乗せしている程度の50人ということですが、この助成金を活用されるのみではなくて、こういった施策を動員することによってその他の雇用創出もしっかり図っていきたいということを考えています。

(山下会長代理)

よろしいでしょうか。

ほかにご意見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)

(山下会長代理)

それでは、次に議題の4の平成31年度福岡労働局地方労働行政運営方針(案)についてです。

事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(渡部総務部長)

総務部長の渡部でございます。

資料7の「労働行政のあらまし」に基づきましてご説明申し上げます。

「あらまし」の11ページの一番下でございます。

私ども所掌としては、総務課業務と、それから、労働保険徴収課の業務がございます。

運営方針の詳細版の中には、総務課所掌である業務の簡素・合理化ですとか、情報公開制度に関しても掲載してあるのでございますが、お時間の関係もございまして、この「あらまし」の11ページの一番下、13の労働保険料の適正徴収につきましてご説明を申し上げます。

労働保険制度につきましては、労災保険給付ですとか、失業等給付といった労働者のセーフティーネットであると同時に、各種施策を推進する財政基盤となるものでございます。

労働保険徴収業務の現状を見ますと、雇用環境の改善が続く中、適用事業場数は増加傾向にあり、また、収納率も高水準で維持されるなど堅調な状況にございますが、一方で、依然として未手続事業ですとか滞納事業場も存在しているところでございます。この点に関し

ましても、3年前の平成28年11月28日、政府の行政改革推進会議におきましても労働保険の未手続事業の解消と収納未済歳入額の縮減が課題として指摘されているところでございます。

労働保険制度の運営に当たりましては、費用負担の公平の確保等の観点から労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と労働保険料の確実な納付が強く求められており、当局におきましては次年度も未手続事業一掃対策と収納率の向上、さらに口座振替制度の利用促進を最重要課題として取り組んでいく予定でございます。

それでは、今年度の取り組みをご説明させていただきますが、資料8の1ページに表が載せてございます。

まず上の1のほうですが、収納率の向上につきましては、前年度、29年度が98.63%ということで、過去最高でございました。今年度はどうかといいますと、右の二つ目の升でございますが、31年2月末の収納率が97.97%ということで、前年度の同時期よりも0.25ポイント上昇してございます。昨年度よりさらに上回っているということから、今年度も過去最高の収納率を達成する見込みでございます。

それから、その下の2番目でございますが、未手続一掃事業場件数でございます。これにつきましては、厚生労働省のほうで労働保険事務組合連合会というところと3カ年契約をいたしまして、一義的には労働保険事務組合連合会が未手続事業、厚生労働省がつくった、あるいは労保連が用意したリストに基づいて個別訪問して加入していくということでございます。そして、労働局のほうでそういった中で、なかなかご理解いただけない、あるいは入らないということですね、なかなか協力いただけない事業場について、労働局のほうで接触して加入をさせるということになっております。今年度は160件という目標の中で成立件数、2月末現在166件ということで、これも目標を達成してる状況でございます。次年度も引き続き目標達成に向けて努力してまいりたいと思います。

以上でございます。

(松浦雇用環境・均等部長)

続きまして、雇用環境・均等部の説明をさせていただきたいと思います。雇用環境・均等部長の松浦でございます。どうぞよろしく願いいたします。

資料の方はですね、今ほど総務部長の説明でご覧いただきましたこの資料7の「福岡労働行政のあらまし」をご覧いただければと思うんですけれども、説明の前に資料についてご説

明をさせていただきたいと思います。

この資料の7はですね、資料6の行政運営方針の案、こちらのダイジェスト版ということで、資料項目をコンパクトにまとめたPR版として作成をしているものでございます。

こちらの資料6、本体のほうですけれども、従来は基準行政、安定行政、雇用環境・均等行政ということで、それぞれの行政分野ごとに記載をしてございましたけれども、働き方改革の推進など労働局が一丸となって施策を進めることの重要性が一段と高まっているということで、行政横断的に、重点施策ごとに課題と今後の取り組みを整理したという形にしてございます。資料7は、先ほどご説明がありましたけれども、若干内容について調整が必要な部分もございますけれども、構成につきましては、この資料の6をコンパクトにまとめたダイジェスト版ということですので、資料7も、行政横断的な構成になってございます。私のほうからは、雇用環境・均等部が担当する施策について、この資料7を使ってご説明をさせていただきたいと考えておりまして、雇用環境・均等部の施策も飛び飛びに重点施策ごとに入り組んでいるということになりますので、ごらんいただく際には若干、ご不便をおかけいたしますけれども、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、本題に入りまして、資料7のまず2ページをご覧くださいけたらと思います。

資料7の2ページでございますけれども、大きなⅢ、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等ということで、まず1の働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等でございます。

まずは、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」についてご説明をさせていただきたいと思います。

28年の12月にチャレンジふくおか「働き方改革推進会議」を発足いたしまして、福岡県内の関係機関・団体が連携をしてオール福岡として働き方改革の推進に取り組んできたところでございます。

昨年、働き方改革関連法が成立をいたしまして、その一つでございます労働施策総合推進法に、中小企業における働き方改革の取り組みが円滑に進むよう、協議会の設置と連携体制を強化するということが盛り込まれましたことを受けて、この労働施策総合推進法に基づく協議会の役割についても担うということとしまして、本年2月、新たにチャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」という形で発足をして、一層の取り組みを進めることとしてございます。

また、併せまして、同協議会として、長時間労働是正に向けた共同宣言というものを採択

をいたしまして、福岡県で働く全ての労働者が健康とワーク・ライフ・バランスを確保しながら、健やかに働くことのできる社会の実現に向け、協議会に参加する全ての関係機関・団体が働き方改革に取り組むというところを確認したところでございます。

2の働き方改革推進支援センターによる相談・支援でございますけれども、30年度から、今年度から委託事業としてセンター事業を実施してございますけれども、31年度はさらにその事業を拡充して実施をする予定でございます。各種助成金制度とあわせまして、働き方改革に取り組む中小企業等への支援を、確実に実施をしまいたいと考えております。

ちょっと飛んでいただきまして、5ページをご覧くださいませでしょうか。5ページの下のほうです。3、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というところでございます。

こちらのほうは、参考資料の1、この「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」というリーフレットを、お配りをしてございますので、そちらと、それから、本日配付をさせていただきました「取り組み手順書」というのも、恐れ入りますがあわせてご覧いただければと考えております。

この「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」につきましては、同一企業内における正社員と非正規社員の不合理な待遇差を解消して、同一労働同一賃金の実現を図るということを目的としまして、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法が成立をし、同一労働同一賃金ガイドラインも策定をされたところでございます。

法律では、不合理な待遇差を禁止する均衡待遇規定というものと、それから、差別的取扱を禁止する均等待遇規定というものが定められております。違いがあるときには、きちんとバランスをとってくださいというのは均衡待遇規定です。差別的な取り扱いは許さない、正社員と同等の働き方であり役割を担っているという方についてはイコールの待遇にしてくださいというのが均等待遇規定ということでございます。

施行は2020年の4月でございます。ただ、中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用については、1年遅れて2021年4月からとなっております。

施行につきましては、パートタイム・有期雇用労働法は雇用環境・均等部が、派遣法の施行は安定部が担当するということになっておりますけれども、周知につきましては両部で連携をして実施をしまいたいと考えております。

この不合理な待遇差を解消するということにつきましては、まずはご自分の会社にどのような待遇差があるのか、待遇差がある場合は何が不合理で何が不合理でないかという整理をしていただくということが、必要でございます。それにつきましては、この本日配付を

させていただいた「取り組み手順書」、こちらを活用していただいて、できるだけ多くの企業に、まずはご自分の会社にどういった待遇差があるか、待遇差を解消するための取り組みが必要かどうかというところを、判断をしていただくというようにご案内をしてみたいと考えております。

この「取り組み手順書」で何か取組が必要であるという場合には、社内制度・規程、例えば就業規則や賃金規程の見直しを行うということも想定をされますし、その場合は、労使間の話し合いや原資の問題など検討に時間がかかると思われることから、できるだけ早く取り組んでいただけるよう、きめ細かく丁寧な周知を行ってまいりたいと考えております。

資料7の6ページでございます。

4の総合的なハラスメント対策の推進、それから、5の個別労働関係紛争の解決の促進。

こちら雇用環境・均等部の担当になりますが、一緒に説明をさせていただきたいと思っております。

職場におけるハラスメントにつきましては、労働局と、それから、各労働基準監督署に設置をしております総合労働相談コーナーで一体的に相談対応や紛争解決援助を行っているところでございます。

4のところに棒グラフをつけておりますけれども、この青い部分が、労働者からの相談件数ということになっております。ご覧いただけますように、セクハラ、マタハラについては、労働者からの相談が増加をしております。

このマタハラにつきましては、ハラスメント以外にも妊娠・出産・育児休業などを理由とする不利益取扱いの件数も含まれておりまして、必ずしもハラスメントだけではないんですけれども、そういった相談が増えております。

また、5の個別労働関係紛争解決のほうの円グラフをごらんいただきますと、いじめ・嫌がらせが22.7%と一番多くなってございますけれども、このいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントに関する相談については、5年連続で相談件数のトップとなっております。

今度は、申し訳ありませんが、参考資料の2をご覧いただけたらと思います。1枚ものになっております。こうしたハラスメントの相談が増えているというような状況を受けて、ハラスメント対策の強化について改正法案が国会に提出をされているところでございます。ここに法律案の概要としてございますけれども、ハラスメント対策の強化については、改正の概要の大きな2番ということになります。パワハラ対策の法制化であるとか、セクハラ対策等の強化、これは、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止などが内容になります。

すけれども、こういった法律案が、今、提出をされているところということでございます。

雇用環境・均等部としましては、引き続き未然防止の観点から、効果的なハラスメント対策について周知を図るとともに、ハラスメントの事案については迅速、的確に企業指導や紛争解決援助を行ってまいりたいと考えております。

もう一度資料7に戻っていただきまして、7ページでございます。

生産性向上の推進ということで、中小企業にとっては賃金引き上げは非常に大きな課題、負担も大きいというところでございますけれども、その賃金引き上げのためには生産性の向上が必須でございまして、助成金や相談対応など各種支援策を活用していただけるよう、労働局は金融機関と包括連携協定というものを結んでおりまして、その金融機関のネットワークなどを活用させていただきながら、中小企業様への周知、支援を実施していきたいと考えております。

8ページの4、女性活躍推進等、それから、次のページの9ページの5の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、こちらのほうも一緒に説明をさせていただきたいと思っております。

女性の活躍推進と両立支援というのは、働き方改革により実現可能となるものでございまして、性別に関わらず、また、育児や介護など家族の事情があっても活躍を続けることができる環境が整備されるということが非常に重要でございます。

私どもとしましては、女性活躍に関してはえるぼし、それから、両立支援につきましてはくるみん、プラチナくるみんというような認定企業の拡大に努めてまいりたいと考えております。認定企業につきましては、えるぼしは今、福岡県内で25社まで増えてまいりました。くるみんにつきましては49社、プラチナくるみんは4社という状況でございます。

もう一度参考資料の2に戻っていただきまして、女性活躍の推進ということで、女性活躍推進法の見直し、施行3年目ということで見直しが行われまして、行動計画策定義務企業の拡大であるとか、情報公表の強化等を内容とする改正法案が国会に提出をされているところでございます。法案が成立しましたら、これらについて強力に周知を行ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いたします。

(西岡労働基準部長)

それでは、労働基準部長の西岡でございます。

私からは、労働基準行政関係につきましてご説明をさせていただきます。

資料は「あらまし」に従って説明をさせていただきます。

2 ページの下のほうからが基準部関係です。

労働基準行政関係につきましては、来年度も安全・安心して働くことができる職場づくりについて取り組むこととしておりますけれども、この「あらまし」では、大きなⅢの「働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進等」の記の2の「長時間労働の是正を始めとする労働者が安全に働くことができる職場環境の整備等」の箇所に記述をしています。

基準行政関係では、五つの柱を設けておりますので、これに従ってご説明をさせていただきます。

まず、第1は、労働条件の確保・改善についての取組でございます。記の1の(1)労働時間法制の見直しへの対応等についてですが、これについては、罰則付きの時間外労働規制等が盛り込まれました働き方改革関連法の施行に伴いまして、その適正な履行確保を図ることが極めて重要となっております。このため、本年度、全国的な取組といたしまして、全署に設置をしております労働時間改善指導・援助チームのうちですね、労働時間相談・支援班、こちらを中心にですね、特に中小企業、小規模事業所に対しましてきめ細やかな指導を行って、労働基準関係法令への理解の促進と自主的な改善を促していくこととしております。

それから、来年度も過労死等をなくすための取組を重点的に行うということにしておりまして、そのため、監督機関といたしましては、長時間労働の抑制、是正と、それから、過重労働による健康障害の防止の徹底を最優先の一つとして取り組むということにしております。このため、記の1の(2)のアの記述のとおり、本年度に続きまして月80時間を超える時間外労働が行われていると考えられる事業場ですとか、それから、長時間にわたる過重な労働によって過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督を実施するということとしております。

なお、昨年度でございますけれども、1枚めくっていただきまして3ページのところにですね、平成29年度の監督指導の状況を載せております。1年間で1,333の事業場に対して監督指導の実施しておりますけれども、このうち39.5%の事業場において労働基準関係法令の違反が認められており、また、100時間超えの違法な時間外労働はそのうち5割、200時間超えの事業場も10事業場認められるということで、こうした事業場に対して、厳正には是正勧告措置を講ずるとともに、是正を図らせているというところでございます。

次に、1枚めくっていただいて、先ほどですね、記の1の(2)のイのところでございます

すけれども、来年度におきましても、過労死等の防止啓発月間、これは11月に設定されておりますので、この時期に過重労働解消キャンペーンを実施することとしております。期間中には、過労死等防止に関するシンポジウムの開催、それから、無料電話相談ですとか、重点監督を実施することとしております。

それから、3ページのほうになりますけれども、(4)特定の分野における法定労働条件の履行確保ということでございます。これに関しましては、一昨年11月に技能実習新法が施行されたことと、それから、来年度からですね、特定技能外国人の受け入れが開始されるということ等も踏まえまして、出入国管理局、それから、外国人技能実習機構とも連携をしながら、外国人労働者の労働時間の確保・対策に万全を期していきたいと考えております。

また、依然として長時間労働の実態にあつて、過労死等の多い業種ということで、トラック運送事業につきましては、関係機関とも連携した取り組み、それから、監督・指導の実施等によりまして自動車運転者の労働条件確保対策に取り組んでいくということとしております。

それから、3ページの中ほど以下のところでございますけれども、二つ目の柱であります最低賃金対策でございます。福岡県の最低賃金につきましては、時間給で814円ということで、昨年10月1日からの適用され、また、産業別の最低賃金については、5業種とも去年の12月10日から適用となっているということで、これらの最低賃金につきまして周知広報とともに履行確保を行っているところです。最低賃金については、来年度においても、改定されれば、こちらの最低賃金の周知広報に努めるとともに履行確保を図っていくこととしております。

それから、3番目の安全確保対策でございます。平成30年度労働災害の発生状況でございますけれども、4ページのグラフのところに出てございます。死傷者数につきましては、2月の速報では5,338人となっておりますけど、速報値では今、5,508人まで増加しているということで、前年の死傷者数と比較して5.9%の増加ということになっております。

業種別では、3次産業が2,804人ということで、全体の約半数ということで最も多く、とりわけ、社会福祉施設が大幅に増加をしているという状況でございます。それから、陸上貨物運送業につきましても、最新データでは777人ということで、こちらも前年に比べて5.4%の増加と。それから、製造業と建設業についてはですね、横ばいになっていたわけでありまして、最近はやや増加いたしまして、5年前と同程度の水準となってきてい

うことでございます。これらの業種については、依然として災害が多くて、しかも、死亡・重篤災害が多いという状況でございます。

それから、死亡者数は、左のグラフですけれども、こちらをご覧のとおり、前年同期比で同数ということで、29年は結果的には36人になりましたけれども、30年のデータとしては、今現在は34人ということでございます。

次年度での取組といたしましては、来年度は13次防の2年目ということになりますので、やはり死亡・重篤災害の撲滅を目指すために、製造業、建設業、それから、陸上貨物運送業、こういった業種を重点に対策を推進するというようにしております。

それから、災害の増加を減少につなげていくためには、やはり第3次産業の労働災害の減少に向けての取組が重要ですので、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開し、企業の本社主導による全社的な取組を促進する等により労働災害の減少を図ってまいります。

それから、下のグラフですけれども、死亡災害の約3割を占める交通労働災害の防止と、それから、死傷災害の2割以上を占める転倒災害については、重点的に業種横断的な取組を行うことが重要になっております。特に、転倒災害防止につきましては、平成30年については、冬季の災害が大幅に増加したということも影響いたしまして、1,353件ということで、前年より約300件近く増えるということで、事故の型では最も多いということになりましたので、来年度も災害を減少させるための取り組みを行っていくこととしております。

それから、4ページの下のところは、健康確保対策のところでございます。

まず、メンタルヘルス対策でございますけれども、50人以上の事業場については、ストレスチェック制度の実施、それから、ストレスチェック実施の結果報告の提出というのが義務づけられておりますが、ストレスチェックの実施率については全国が78.9%のところ、福岡県は昨年度末で88.8%ということでございます。こういったことから、まずは実施率を100%に近づけるべく、引き続き指導を徹底することとしております。また、13次防の目標に掲げられておりますストレスチェック結果の集団分析、それから、職場環境改善の実施ということについても、引き続き取組の促進を図ることとしてございます。

それから、50人未満の事業場に関しましては、平成29年度に通信調査を行いましたけれども、メンタルヘルス対策に取り組んでる事業場の割合というのは4割を切ってるという状況でございますので、こちらのほうも取組の促進を図っていくこととしてござ

います。

それから、一番下の「治療と職業生活の両立支援対策」でございます。こちらの方は、働き方改革の観点からも重要な対策であると考えておりました、両立支援対策の推進のためには、まず、ガイドラインの周知等によって、各企業において治療と職業生活の両立が図れるような職場環境を図っていくということが重要でございます。このため、一昨年立ち上げました推進チームを通じて、福岡産業保健総合支援センターや県等とも連携しながら取組の促進を図っていくということとしてございます。

それから、1枚めくっていただきまして、5ページのところで職業性疾病対策、こちらの方は、一昨年6月に施行されました改正労働安全衛生法のさらなる普及定着のために「ラベルでアクション」を合い言葉といたしまして、ラベル表示と安全データシートの入手、交付の徹底を引き続き指導していくこととしております。それから、特定化学物質、有機溶剤等の化学物質の取り扱い事業場に対しては、監督・指導を実施していくほか、石綿等による健康障害防止、それから、腰痛や熱中症予防についても、それぞれの取組を着実に推進していくこととしております。

それから、(4)の産業医・産業保健機能の強化ということで、こちらの方も働き方関連法ですね、4月から施行されます改正労働安全衛生法による労働時間の状況の把握ですとか、面接指導の対象となる労働者の要件の拡大、さらには、産業医の活動環境の整備、健康相談の体制整備といったことについて、しっかりと周知して行っていきたいというふうに考えております。

それから、適正な産業医の選任など、労働衛生管理体制の確立にも取り組むとともに、健康診断、それから、実施の徹底についても、取り組んでまいりたいというふうに考えております。

最後、5点目の労災補償関係、記の5でございます。労災補償につきましては、被災労働者や遺族の方々の救済を図っていく必要があるということで、来年度も迅速、適正に対応することを徹底するということとしております。

特に、最近請求件数が多い、かつ複雑・困難な事案となっております脳・心臓疾患と、精神障害に係る事案の状況ということで、これはグラフの方をご覧になっていただければと思いますけれども、脳心につきましては毎年30件程度の請求があるということで、認定件数も毎年10件程度というふうになっております。

下の方は、精神障害の状況でございますけれども、こちらのほうも請求件数は年々増加をし

てきて、ここ数年は、80件程度で推移をしているという状況で、認定件数のほうはやや減少はしているという状況でございます。

それから、それぞれの過去5年の業種別の認定件数を表したものが右のグラフの方でして、脳心、精神障害ともに、割合が最も高い業種は運輸・郵便等となっており、いずれも全国より高い比率ということで、脳心の方で38.5%、精神障害のほうでは24.2%という状況になっております。

特に脳心事案につきましては、長時間労働など過重負荷のかかる業務によって発症したものと認定されること等から、この件数の多い業種については比較的長時間労働の問題があるということで、その解消が求められるという状況かというふうに思います。

また、労災認定となる精神障害につきましては、業務などによる心理的負荷によって発症することとなりまして、いじめ・嫌がらせなどのパワハラ等、職場でのトラブルのほか、長時間労働などさまざまな要因が挙げられますけれども、これについても主に長時間労働を背景とする場合はその解消が求められますし、それから、職場でのトラブルによって心身の不調を来すといった場合については、職場のメンタルヘルスの確保ですとか、パワハラへの対応が求められるということでございます。

いずれにしましてもですね、それぞれの対策でも申し上げましたように、特に長時間労働対策とメンタルヘルス対策は、過労死等をなくすための対策としても重要でございますので、来年度も全力で取り組んでいきたいというふうに考えております。

労働基準部関係は以上でございます。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。

職業安定行政の該当部分についてご説明いたします。

お戻りいただきまして、2ページ目、3、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金でございます。

中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れまして、一定の雇用管理体制を達成した場合に支給するというところで事業主を支援してまいりたいと思っております。

続きまして、5ページ目の一番下の同一労働同一賃金のガイドライン等のところの一番下に、また書きで書いてございますが、派遣労働者につきましては間接雇用という特殊性がございますので、派遣労働者の均等・均衡の待遇の確保のために、しっかりその派遣元事業

主、派遣先の両方にこの改正法の周知を図ってまいりたいと考えています。

7ページ目、上の6、生産性向上の推進の(4)(5)が該当します。キャリアアップ助成金と人材確保等支援助成金ということで、中小企業事業主の生産性向上を支援する助成金につきまして、こちらもしっかり周知を図ってまいりたいと考えています。

続きまして、IV、人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化ということで、ここが安定行政のメインのところになっています。

1の雇用をめぐる動向でございますが、そちらも最終的には3月の数値を入れる予定にしています。現在ペンディングになっていますが、現在の状況、1月の有効求人倍率は、先ほども申し上げましたが1.58倍ということで、雇用は着実に改善しているという状況でございます。求人が求職を大幅に上回って推移しているということです。多くの業種、職種において人材不足が深刻化しているところで、その基調には今後変化はないものと考えているところでございます。

次のページの2の人材確保支援の総合的な推進でございます。人材不足分野が非常に増えてきていますが、人材不足分野におけるマッチング支援の強化としまして、福祉、建設、警備、運輸等の業種別の就職面談会の開催ですとか、新卒者、若者、中高年者といった求職者の年齢等の区分によります就職面談会の開催、魅力ある職場づくりのための雇用管理改善、生産性向上に取り組む事業主への助成金、先ほども申しましたキャリアアップ助成金等々の周知を図ってまいります。また、ハローワーク福岡中央、小倉に設置している人材確保コーナー、これは今年度から人材確保コーナーを設置していますが、31年度はハローワーク久留米にも新設しまして、地元の地方自治体と連携しまして、事業主の求人充足支援としてマッチング支援の強化を図ってまいります。

3、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援でございます。職業紹介の充実強化ということで、正社員有効求人倍率のほうも1倍を超えているという状況が続いているなど、求職者にとっては非常によい環境となっておりますので、若年層などで正社員を希望する方には正社員求人を提案し、子育て女性や高齢者など柔軟な働き方を希望する方には多様な働き方に対応する求人を提案するなど、予約制、担当者制のマンツーマンによるきめ細やかな就職支援を積極的に行ってまいります。また、事業主には、求職者にとって働きやすい魅力ある職場となる求人条件の助言を行うことや、わかりやすい求人票の作成支援、さらには、求人票に記載されていない企業の特徴などの補足情報を求職者に職員が伝えていくなどによりまして、マッチング支援に積極的に取り組んでまいります。

9 ページでございます。

6 の外国人材受け入れの環境整備等でございます。外国人労働者の適正な雇用管理の確保としまして、改正入管法の施行によりまして増加が見込まれます特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するために、地方自治体と連携しまして制度の周知のための事業主セミナー等を行うなど、事業主による外国人労働者の雇用管理改善に向けた取り組みを促進してまいります。

また、ハローワーク福岡中央に、今年8月に新設する福岡外国人雇用サービスセンターを中心としまして、就職を希望する外国人労働者、留学生に対しての就職支援を図ってまいります。

7 点目、7 の障害者等の活躍促進でございます。

昨年4月から法定雇用率が民間企業で2%から2.2%に、公務部門で2.3%から2.5%に引き上げられたことから、未達成企業や未達成公務部門への指導、支援を関係機関と連携しながら行うなど、障害者雇用の促進を図ってまいります。特に、障害特性に応じたきめ細やかな就職支援や職場定着の促進を図ってまいりたいと考えております。

8、高齢者の就労支援・環境整備でございます。

高齢者雇用安定法では、65歳までの安定した雇用を確保するために、継続雇用制度の導入、定年の引き上げ、定年の廃止などの高年齢者雇用確保措置が義務づけられていますので、未実施企業への指導を図ってまいります。

なお、生涯現役社会の実現に向け、ハローワークにおいて生涯現役支援窓口を設置し、地方自治体とも連携して65歳以上の方の支援を積極的に取り組んでまいります。さらに、高年齢雇用安定法の義務を超えて年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業の普及啓発にも取り組んでまいります。

9 の若者の雇用対策の推進でございます。

本年1月末の高卒の内定率92.8%、大卒の内定率は82.5%となっております。今年度の末も昨年度末と同程度の高水準になると見込んでおります。しかしながら、未内定者もおりますので、最後の一人まで就職が決定されるように取り組んでまいります。なお、新卒の就職は、その後の社会生活に与える影響が大きいということがございますので、新卒段階のミスマッチによる早期離職を解消することなどを目的としまして、若者雇用促進法に義務づけられた企業職場情報の提供、法令違反の求人への不受理、ユースエール認定企業の取り組みを確実に実施してまいります。

10、人材育成の強化でございます。

少子高齢化により労働供給が制約され、第4次産業革命による技術革新が進行する中で、人生100年時代を見据えまして、誰もが幾つになっても学び直しと新たなチャレンジの機会を得られるようにすることが重要でありますので、産業構造の変化や人材の流動化に対応した成長分野を支える人材育成のためにも、地域経済ニーズに即した公的職業訓練、ハロートレーニングの周知、受講勧奨について、関係機関との連携の上、しっかり取り組んでまいりたいと考えています。

11、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進。

改正職業安定法による労働条件の変更時の明示義務、改正派遣法によります雇用安定措置の実施などが徹底され、民間等の職業紹介事業、労働者派遣事業等が適正に運営されるように周知、指導監督に取り組んでまいります。

12、地方公共団体と連携しました雇用対策の推進。

雇用対策は、地元ニーズを反映することが非常に重要ですので、来年度も地方自治体との雇用対策協定の締結に基づく雇用対策の実施や、地方自治体と連携した一体的実施施設、生活保護受給者等の就労支援などについてきめ細やかな対応に取り組んでまいります。

職業安定行政としましては、以上でございます。

(山下会長代理)

ただいま総務部、均等、基準部、安定部のそれぞれの関係についてご説明がありました。ここのご質問、ご意見等がありましたらお願いいたします。

(矢田委員)

連合福岡、矢田でございます。

まず、日頃から大変連合の活動に対しましてご理解いただいておりますことをお礼を申し上げます。共同宣言はじめですね、ともに前に進めていきたいというふうに思っています。ありがとうございます。

私から2点ですね、ございまして、まず一つは、長時間労働の関係で、法律が変わってきますので、労働組合としてもそのことを十分認識して対応しないといけないと思っておりますが、インターバル規制、努力義務ということは重々認識してはいますが、この言葉が明記がされていないというこの理解を、ガイドラインの中にあるからということで理解して

いいのか、努力義務だから明記をしていないと理解していいのか、ここを補足いただければというのが1点と、6ページの資料の4番の総合的なハラスメント対策の推進のところのグラフについてなんですが、ご説明いただきましたマタハラは増えてきていますということで、相談がですね、増えてきていますということなんですけど、使用者側は逆に減ってきているというのが、これはいいことだと理解をしていいのか、トータルで見ると減ってきてますので浸透してきてると見ていいのか、済みませんがそういうところを少し補足いただければと思います。

以上です。

(松浦雇用環境・均等部長)

1点目のインターバル制度についてですけれども、努力義務ということになっております。

健康確保対策の観点からいくと、インターバルは非常に重要だと思っております、これについては助成金制度などもございますので、努力義務ということですので、その助成金を使って取り組んでいただけたところから先に取り組んでいただこうということで、今、進めているところでございます。

2点目のハラスメントに関しましては、これは、法改正がありますと、我が社の対策はこれで十分かということで、使用者からの相談が増えるということがあります。29年の1月と10月に法改正がございましたので、そのときに非常に使用者からの件数が増えて、その後、収束をしているという状況というふうに思います。

今、使用者からのご相談として多いのは、実際にハラスメントの相談を受けたんだけど、会社としてどういう対応をとったらいいだろうかというような内容が多いというところなんです。

この青い部分をごらんいただきますと、セクハラについてもマタハラについても相談が増えておりますが、実際に案件が増えたというよりは、相談をしていいということがわかった、自分も相談ができるということがわかったということが大きいのではないかなと考えております。

(山下会長代理)

よろしいでしょうか。

ほかの委員の方からご意見等ございますでしょうか。

では、西委員のほうから。

(西委員)

ありがとうございます。福岡行政の取り組みということで、さまざまな項目の中でやはり周知に取り組むというのがよく多用されている。やはりいい施策をどう事業所及び労働者に周知していくのかというのが大きな今後の課題であろうというふうに思っているわけですが、その中で金融機関との包括協定を結ばれて、私自身はこれ、非常にいい取り組みだなと思っておりまして、今現在何行ぐらいが地域の金融機関とその包括協定が結ばれているのか。そして、その包括協定のみならず、この間、さまざまな協議会的なものも開催されていると思うんですが、その実効性について、局としてどのように考えていらっしゃるのか、そこについて教えていただければと思います。

(松浦雇用環境・均等部長)

金融機関との包括連携協定につきましては、地方銀行様とは全て今年度中に協定締結をさせていただいております。また、北九州は、北九州市がぜひその協定に参加をしたいということで、北九州銀行、ひびき信用金庫、と4者、労働局と市と金融機関2社の4者協定になっております。

私どもとして金融機関にお願いしたいというのは、必要な情報がピンポイントで必要な企業様に届くということが非常に重要だと思っていて、いろいろ周知はしますけれども、情報として流れていても、必要がないとあまりキャッチをしていただけないというところがあるので、そこを金融機関様のネットワークを使って必要な情報を確実に届けていただくというような形をお願いをしたいと思っております。

そのためには、私どもの情報をまず金融機関の皆さんに知っていただくということが重要なものですから、実務担当者会議などを、定期的を開催をして、安定部で持っている助成金や私どもで担当しているいろんな支援事業、基準部の情報なども含めまして、労働局の情報を一つのパッケージにしてお示しをして、必要なものを届けていただくというようなお願いをしているところでございます。

チャレンジふくおかの取り組みについても、地方自治体、労働組合、使用者団体等がメンバーに入っていて、熱心に協議をいただいているところですし、こちら実務担当

者会議を、定期的に開催をするということで情報共有をしつつ、今、進めているというところでございます。

オール福岡として頑張っていきたいというふうに考えております。

しっかり成果を出しましょうというようなご意見もいただいておりますので、さまざまな皆様からいろいろ知見をいただいで取り組んでまいりたいと考えております。

(山下会長代理)

よろしいでしょうか。

では、久保委員。

(久保委員)

連合福岡の久保でございます。

内容についてはないんですけども、資料6の9ページの(ア)の4行目のところからですね、転倒災害、腰痛、熱中症とずっと列記されておりますけれども、転倒災害から交通労働災害までのところと、外国人労働者、非正規雇用労働者を同列に列記するところにちょっと違和感を覚えておりまして、後の対策のところでは、別項で記載をされておりますので、少し表現に工夫をお願いしたいと思っております。

以上です。

(山下会長代理)

ご意見ということでよろしいでしょうかね。

それでは、ほかの委員の方。

(堀江委員)

三、四点でございます。

一つは簡単なことからなんですけど、私が細かく見てるのは安全と健康のところなんですけど、資料7の3ページ、4ページ、5ページあたりの表記の統一とか、表現の明確化について、今後これはまた精査されて、精度を上げて完成版にされるんだろうと思いますのでぜひお願いしたいと思います。

幾つか申し上げますと、例えば4ページの上のほうに棒グラフがありますけど、これ、(人)

という単位なのか、(件) という単位なのか、どちらかを記載していただきたいと思います。

それから、例えばこの業種別死亡者の推移とか業種別死傷者の推移ということで、これだけ見ますと労災の話をしてるんだらうと思うんですけど、次のページの5ページに行くとはですね、今度は労災の話で脳・心臓疾患と精神障害が出てきて、これ、実は私もよく質問を受けるんですが、この脳・心臓、あるいは精神がこの労災としてこの手前の4ページのグラフに入ってるのか入ってないのか。これも入ってないなら、それは除くという脚注をつけていただければと思っています。

例えばこの4ページのグラフですと、第3次産業とまとめてあって、運送業というのは陸上貨物運送事業に特化されてるんですが、5ページに行きますと、業種の記載が非常に簡略化されてるといえるか、運輸という2文字とかですね、この辺がどういうふうに整合してるのかというのがちょっとわかりにくいところがあります。

それから、今、5ページをごらんいただいとしますと、5ページにも心臓疾患、精神疾患の脚注に米印の次に(p) というのがあるんですけど、このpが何を意味してるかちょっとよくわかりません。30年度のことであれば、その30年度の横に米印をつけて脚注を見るというふうな表記の仕方をしたほうが、何を言ってるのかわかりやすいんじゃないかと思います。ちなみに、これも縦軸の単位がありません。

こういった何といいますか、グラフの記載が少し表現が不統一なところがあるように思いますので、明確にいただければと思います。

それから、2点目なんですけども、2点目はですね、先ほど連合のほうからもインターバルの話がありましたけど、私のほうで実は重要な指針だと思ってるのが、資料6にも7にも出てこないような気がしましたので、ちょっとお尋ねしたいんですが、それは、今般の働き方改革の関連法案として、労働安全衛生法の104条と105条の改正がございました。これは、産業保健活動にとっては非常に重要な改正でございまして、何の改正かといいますと、事業者が記録して保存している健康診断の結果についてですね、今後、個人情報保護法にのっとって目的外の使用というのはやめましょうというような趣旨の改正でございます。

これに基づく指針が昨年9月7日に、大臣の指針が出てるんですけども、この個人情報の取り扱いの指針の中で一番難しいところというのが、事業者が肝機能がどうしたとか、血圧が幾らとかいう生データを持っていても、それに関してですね、勝手に解釈をしないようにといったところを指針に書いておまして、この場面に関してはですね、指針の表現では、労働者の心身の情報の中でこういったいわゆる従来から生データといわれているものは、取

扱者が企業内においてそれを取り扱うことのできる者を制限するとか、あるいは情報の加工という表現を使いますが、情報の解釈等をする際の取り扱いについて事業所ごとに規定をつくりなさいという表現があってるんですね。ですから、今後は労働行政の中で各事業者がそういった生データは勝手に、この人は血圧がすごく高いから解雇したほうがいいんじゃないかというふうに考えてしまったりしないようにですね、規定をつくらなきゃいけないというふうになってるんですよ。果たしてどれぐらいの事業所がこれを認識してるのか。現状では非常に疑問があります。ですから、できればその規定をつくっていったらどうかをですね、来年度からになるんでしょうけど、ぜひ監督していただけると、こういったものの認知が進むのかなというふうに思っています。

ただ、この指針そのものはですね、あるいは104条、105条の改正が資料6も含めてちょっと丹念に見たんですけど、出てこないような気がしました。どこかにあるのであれば教えていただければと思います。

最後の一つなんですけど、これは制度のお尋ねなんですけど、資料7で言いました4ページの一番下、治療と仕事の両立支援の中で、コーディネーターというのがたくさん養成されてくるというふうに伺っております。資料6には詳しく書いてありましたが、治療と仕事の両立支援をやりますと、おそらく従来会社の中では産業医がやってたような支援を会社の外からするということになると思います。

そこで問題になるのが、産業医ですと事業者に対して勧告をする権利があつてですね、例えば法違反があると、あるいは望ましくない行為があれば各産業医の権限で勧告ができるわけです。あるいは、衛生管理者の指導ができるんですが、コーディネーターにはそらの権限はないというふうに認識しています。そうなりますと、おそらく病気をした人が、端的に言いますと、病気があるために解雇されるというような対応がある企業について、そういった事案についてもし現認した場合ですね、これは公益通報するとか、告発をするといったようなことが一般的には可能なんだろうけども、実際にはおそらくコーディネーターの方はそこで立ちどまってしまわないかと思うんですが、そういうときにどうするのかと。公益通報を局として奨励していく方向にあるのか、それともそういうときは産保センターなり、あるいは福岡県は産業医科大学がありますので、病院に両立支援室というものをつくってますから、そういったところにアドバイスをもらうとかですね、事例ごとの細かな対応というのがおそらく現場では必要になってくるんじゃないかと。そういったものがやられてきませんと、なかなかこの制度は生きてこないんじゃないかと思っておりますので、その辺、

何かご意見があれば伺いたいと思います。

(西岡労働基準部長)

今、幾つかご指摘をいただきました。まず「あらまし」の方ですね、文章表現ですとかデータにつきましては、いま一度精査をして、きちんとした形で出していきたいというふうに思っております

それから、安全衛生法の改正の関係ですね、健康情報の事業場内での取扱方の明確化に関しましてですが、これは適正に運営される必要があるということでございますので、今回のですね、資料の中では、改正法の一連の中身ということでございますので、具体的にはちよっと記述はしてございませんけれども、改正法の周知の機会などを通じて、そういったことも含めてきちんと周知啓発をしていきたいというふうに考えております。

それから、コーディネーターの養成の関連ですね、ご指摘のところでございますけれども、労働者の解雇でありますとか、そういった働いてる方からの相談も含めてでございますけれども、コーディネーターの方だけで対応できない部分もございますし、法令に関する話という部分もありますので、福岡労働局はじめ、様々な機関でも相談対応というのはできるかと思っておりますので、そういうところですね、きちんと対応していきたいというふうに思っております。

(山下会長代理)

よろしいですか。

ほかの委員の方からご意見等ございますでしょうか。

有馬委員。

(有馬委員)

ご説明ありがとうございました。特に、このパートタイム・有期雇用労働法の対応のための取り組み手順書は、これからご説明会等があるんでしょうけど、非常に役に立つんじゃないかなと思います。行政のほうとしては言いにくいのかもわかりませんが、○の事例は非常に少ないですね。×の例だけがたくさんあってですね、事業者のほうからすると○の事例、例えば不合理でない要件は何なのかというところが非常に聞きたいところだと思いますので、文章で書くのは難しいんだと思いますが、こういう場合は認められますよというの載

せていただけるとよろしいかなというのが1点。

それから、生産性向上の推進のところは、ページのほうで19ページで読みますと縷々記載がありますが、非常にいろんな行政手続の電子化も含めてですね、企業のAIやデジタル化も含めて、ぜひ私どもの使用者側の委員のほうも、今後大いに企業のほうに周知活動をやっていかないといけないところだと思うんですが、ぜひ行政の窓口対応の方も、そのところを、ぜひいろいろ情報収集をされてですね、企業のほうに適切なアドバイスをしていただければと思います。まだなかなか、ちょっと5年前ぐらいに聞いたときは、非常に投資に費用がかかったものが、もう5年の間に随分格安になって、そのくらいなら十分できるというのが、大企業においても中小企業においてもそういう情報収集力の差で生産性に差がつくということは、まま起こっておりますので、ぜひ生産性を上げるという意味では、オープンにできるところは、私どももやっていきたいと思いますが、ぜひ行政のほうでも担当の相談員の方に、知識を共有していただければありがたいと思いますので、これはお願いです。よろしくお願いいたします。

(山下会長代理)

ご意見ということでよろしいでしょうか。

それではほかにご意見等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)

(山下会長代理)

それでは、ご説明いただいたものについては、いろいろとご意見がありましたので、それを踏まえてご検討いただければと思います。

それでは、次に議題の5、地方公共団体との連携（一体的実施事業）についてです。

では、事務局のほうからご説明をお願いします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。

資料9、平成31年度福岡県雇用対策協定に基づく事業計画でございます。

来年度も引き続き、福岡県と労働局との雇用対策に関する協定に基づきまして事業を実

施していくということにしています。

雇用対策協定を締結した労働局は、地方労働審議会に毎年の事業計画を報告するという
ことになっていますので、毎年この時期にご報告させていただいております。

来年度の計画につきましては、現在、これは素案でして、福岡県のほうが県知事選の関係
がございまして、福岡県の予算ですとか新規施策が6月にずれ込むというような状況で、現
在、この内容を福岡県と精査中でして、例年この時期には決まっておりますので、事業計画
案でご報告させていただいておりますが、今年はそういった状況ですので、福岡県と調整し、
確定した後に委員の皆様へ郵送することとさせていただきたいと思っております。ご承知
いただけますよう、お願い申し上げます。

来年度も福岡県と労働局が連携強化しまして、地域の雇用問題に対して総合的な取り組
みをこれまで以上に推進してまいりたいと考えています。

(山下会長代理)

ありがとうございます。ただいまのご説明につきましてご質問とかご意見等、ございま
すでしょうか。

(矢田委員)

ありがとうございました。矢田でございます。

先ほどとかぶってしまうのですが、個別の説明がなかったんですけど、ページはありませ
んけど、70歳現役社会の関係で、連携をぜひ図っていただいでですね、お願いしたいと思
いますけど、一つは、若者との就業の率で見たときに、リンクはしないと思いますけど、若
者の就業のチャンスを奪わないようにですね、お願いしたいなというのが連合としての
ですね、方向性として一つございます。

それから、同様に同一労働同一賃金の観点から、今後ですね、個々の賃金のあり方とか、
こういうの……、具体的にありませんけども、今後考えていかないといけないんだろうな
ということで、福岡県の中で連合のメンバーも役をいただいでますし、そういう調整もして
いきたいというふうに思っていますので、要望ということをお願いしたいと思います。

(山下会長代理)

それでは、ほかにご意見はございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長代理)

では、後ほど郵送でオープンにされるということになるかと思えます。

次に、議題6のその他です。

職業安定部長からご説明があるということですので、よろしくお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

資料10、雇用対策における国と地方自治体との「一体的実施事業」の実施状況でございます。

福岡県、福岡市、北九州市、久留米市、飯塚市において事業を実施しています。

実績につきましては、1月末までの取り扱い状況となっております。求職者が大幅に減少する傾向で推移している状況の中で、利用者や就職者の目標を達成する見込みである施設ですとか、若干届かない施設もありますが、地方自治体の施策やイベントなどと連携を図りつつ、担当者制などきめ細やかな就労支援を行っています。

来年度も地方自治体と同様に連携・協力しまして、就労支援施設としましてより一層の効果的な運営に努めてまいりたいと考えているところでございます。

数値については1月末ということでございます。

以上でございます。

(山下会長代理)

そのほか、特にございませんでしょうか。よろしいですかね。

(「なし」の声あり)

(山下会長代理)

それでは、本日の議事はこれで全て終了いたしましたけども、何かございますでしょうか。

(岩野職業安定部長)

資料11、ハローワークのマッチング機能強化に関する業務の総合評価でございます。

これも毎年、定例にご報告させていただいています。

全国のハローワークにおきましては、労働市場の規模に応じまして11のグループに分けて、そのハローワークのマッチング機能強化を目的としまして、主要業務をPDCAサイクルにより目標管理して業務改善を進めているという状況です。

2ページ目に、平成30年度の数値目標を載せています。

そして、4ページ目以降に、その目標に対する31年1月末現在の実績で数値を整理、実績を整理させていただいています。黄色になっている数値につきましては、各ハローワークが重点指標として選定しているものになっています。今後、3月末までの数値を、これも確定させた上で、その結果や改善状況を検証し、取りまとめまして、就職支援業務報告として6月ごろに公表する予定としております。

その資料の最後のペーパーが、昨年の福岡中央所の報告書を添付しています。本年もこの形式で取りまとめた上で公表する予定としています。

今年もこの公表結果について委員の皆様へ郵送することとしておりますので、ご承知いただければと思っております。

なお、平成31年度の目標につきましては、資料6の行政運営方針の最後のページに、現在数字が確定しているもののみを挙げていますが、このうち行政運営方針にしっかり数値目標を確定した数値を、厚生労働本省とすり合わせた数値をこちらで目標を設定させていただいて、これに向けて取り組みを進めていきたいと考えております。以上でございます。

(山下会長代理)

それでは、ほかになれば以上で審議会の全ての議事が終了となります。

ご参加いただきました皆様、円滑な議事運営にご協力いただき、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)

山下会長代理、円滑な議事運営をいただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、以上をもちまして平成30年度第2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、大変お疲れさまでございました。

— 了 —