

令和元年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

令和元年11月28日

福岡労働局

## 令和元年度第1回福岡地方労働審議会

令和元年11月28日（木）

（司会）

ただいまから、令和元年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきます福岡労働局雇用環境・均等部企画課の山崎でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、お手元に配付させていただいております本日の審議会資料についてのご説明を申し上げます。緑色のフラットファイルにてご準備させていただいております。こちらをめぐっていただきまして最初に表紙がございます、表紙の次のページに、福岡地方労働審議会の委員の皆様の名簿を50音順で作成させていただいております。次のページに本日の配席図、そして次のページに本日の審議会の次第、その後に今回の資料の目次をつけさせていただいております。

それぞれ資料ナンバーごと、項目ごとにインデックスを貼付しています。

インデックスのナンバー1は本日の議題でありますの部会の委員名簿（案）等でございます。2の1に関しましては、福岡労働局の行政運営方針、2の2に関しましては、福岡労働行政のあらまし、それ以下、各部の資料をつけさせていただいております。そして、最後のほうになるのですが、資料7に、今回の審議会の政令の条文のほうの記載と、福岡地方労働審議会の運営規程を参考資料としてつけさせていただいておりますので、ご確認をよろしくお願いいたします。

以上が資料の説明になります。お手元の資料はよろしかったでしょうか。

それでは、今回、福岡地方労働審議会の委員にご就任いただきました皆様につきまして、辞令を交付させていただきます。

お手元のほうに辞令を置かせていただいております。こちらをもちまして、辞令の交付という形をとらせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは大変恐縮ではございますが、ご就任いただいた委員の皆様を名簿の記載順にご紹介させていただきますので、お名前を呼ばれた委員の方は、その場で一言ご挨拶をお願いいたします。

まず、公益委員からご紹介させていただきます。萱沼委員でございます。

(萱沼委員)

九州産業大学経済学部の萱沼と申します。今年から委員を拝命いたしました。どうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

坂井委員につきましては、本日はご欠席でございます。

続きまして、濱崎委員でございます。

(濱崎委員)

こんにちは。西南学院大学の法科大学院から参りました濱崎と申します。昨年に引き続き、こちらで公益委員を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

平岩委員でございます。

(平岩委員)

弁護士の平岩と申します。今年からでございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(司会)

堀江委員につきましては、少し遅れてお越しになられます。また後ほどご紹介させていただきますと思います。

続きまして、山下委員でございます。

(山下委員)

九州大学の法科大学院で労働法を担当しております山下と申します。何年目だったかはちょっともう忘れてしまいましたけども、ここ数年、こちらで公益代表として会議に出席させていただいております。よろしくお願ひいたします。

(司会)

続きまして、労働者代表委員をご紹介いたします。

久保委員でございます。

(久保委員)

連合福岡の久保でございます。前年に引き続き委員をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

(司会)

豊福委員でございます。

(豊福委員)

連合福岡の豊福と申します。私も何年目だったですかね、また引き続きよろしくお願いいたします。

(司会)

西委員でございます。

(西委員)

UAゼンセンの西と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

藤田委員でございます。

(藤田委員)

自治体など地域公共サービスで組織させていただいています自治労の藤田と申します。引き続きよろしくお願いします。

(司会)

矢田委員でございます。

(矢田委員)

こんにちは。連合福岡の矢田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

吉村委員でございます。

(吉村委員)

皆さん、こんにちは。自動車産業の集まり、自動車総連の吉村と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

有馬委員でございます。

(有馬委員)

経営者協会の有馬です。よろしくお願いいたします。

(司会)

猪野委員でございます。

(猪野委員)

商工会議所の猪野と申します。今回から委員を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

(司会)

黒木委員でございます。

(黒木委員)

福岡県建設業協会の理事長を仰せつかっております黒木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

古賀委員でございます。

(古賀委員)

宗像陸運の古賀でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

田中委員でございます。

(田中委員)

TOTOの特例子会社のサンアクアTOTOの田中でございます。昨年に引き続きまして、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

森委員でございます。

(森委員)

いつもご利用ありがとうございます。西鉄の森でございます。新任です。どうぞよろしくをお願いします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、福岡労働局長の伊藤のほうからご挨拶申し上げます。

(伊藤労働局長)

労働局長の伊藤でございます。この7月に着任をしております。

本日の審議会、本年度令和元年度の第1回の、また、委員改選後初めての審議会の開催ということになります。委員の皆様方におかれましては、本審議会の運営はもとより、私どもの施策、事業、個々の運営に関しましても、それぞれのお立場で日ごろから大変なお力添えをいただいている方ばかりでございます。この席を借りまして厚く御礼申し上げた

いと思います。

昨年度も、この審議会においてご報告申し上げましたように、働き方改革、本年4月からいよいよ関連法が順次施行されているところでございます。また、全国的に見ても、当地福岡においても、大変厳しい人手不足の状況のもとでの人材確保、育成対策、多様な人材、活躍可能な社会の実現、こうした極めて重要な課題に、この行政運営方針に基づいての積極的な施策運営に努めているところでございます。

本日の審議会では、この行政運営方針に基づきます各施策の進捗状況、実績、課題等について、私ども事務局の方からご報告を申し上げ、委員の皆様から幅広い、有益なご意見を頂戴し、これを本年度後半の行政運営、また、次年度の行政運営方針の確立等につなげていきたいと考えているところでございます。何とぞよろしくお願い申し上げます。

(司会)

次に、福岡労働局の幹部の自己紹介をさせていただきます。

(園部総務部長)

総務部長の園部でございます。4月に福岡に参りまして、九州の勤務は初めてでございます。いろいろと当地の行政需要など分析しながら、的確な行政の推進に努めて参りたいと思いますので、どうぞ本日はよろしくお願いいたします。

(松浦雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の松浦でございます。2年目になりました。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

(松田労働基準部長)

労働基準部の松田でございます。この4月1日から着任しております。九州の勤務は、鹿児島、熊本に次いで3局目でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

(笹職業安定部長)

職業安定部長の笹と申します。よろしくお願い致します。安定部長ポストが3カ所目でございます。そのうち西委員には、京都の時代もいろいろとお世話になりました。九州の勤

務は初めてでございます。何とぞよろしく申し上げます。

(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、公益代表委員の坂井委員が欠席、堀江委員が15分程度遅れて来られます。

使用者代表委員の猪野委員におかれましては、議事の途中で退席を予定されております。

このことは、地方労働審議会令第8条第1項に定められております労働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ご報告申し上げます。

なお、本会議は公開とさせていただき、議事録につきましては発言者氏名も含めて公開させていただくこととしておりますので、その辺どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議事に入ります。

議事1、会長及び会長代理の選任についてでございます。会長の選任につきましては、地方労働審議会令第5条第1項において、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する、また、会長代理の選任につきましては、同審議会令第5条第3項において、会長があらかじめ指名するとなっております。

当審議会におきましては、会長及び会長代理の選出につきまして、従前から、公益代表委員の中から互選していただき、その結果について委員会でご承認をいただいております。今回も、このような形の選任で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、事務局のほうからご報告申し上げます。会長には山下委員、会長代理には堀江委員ということでございますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

ありがとうございます。



それでは、会長にご就任いただく山下会長から、一言ご挨拶をいただきたいと思います。

(山下会長)

それでは、私のほうから一言ご挨拶申し上げます。会長に選任いただきどうもありがとうございました。

先ほど局長からもお話がありましたとおり、正確に言いますと平成31年の4月ということになりますかね。5月から令和ということになりますので。そこから働き方改革の大きな第1弾ということで、残業の上限規制、それから年次有給休暇の取得についての義務について、大きく動き始めたというところでもあります。おそらくこの1年、各企業では、労使双方ともに新しい動きに対応するために、いろいろとご苦労されているところかと思えます。

それからもう一つ、今年度から本格的に動き出したのは、外国人労働者の問題ということですが。これは昔からある問題ですけども、さらに一步踏み込んだ施策が動き始めたということになろうかと思えます。

さらに、来年の4月からということになりますと、パート・有期法の問題が。これまでは有期労働契約についての労働契約法20条というところに定めがあったものが、これをパートに拡大するということになりますので、かなり大きな改革になろうかと思えます。

さらに、まだ施行日は具体的にはっきりとは決まっていらないんですけど、おそらく来年からはパワハラに関する法改正が予定されておりまして、昨今、指針についていろいろと新聞報道等があるところかと思えます。

かなり、職場におけるいろいろな法政策が、国の施策のもとにどんどん動き出す、非常に重要な時期というふうに認識しております。さらに長期的に見ますと、今度は高年齢者の雇用について年金制度等も含めていろいろとご議論があるところかと思えますので、特に福岡県の場合ですと、サービス業が非常に比重が多いということもありまして、もっと先のお話をしますと、おそらくカスタマーハラスメントと呼ばれている問題についても、今後大きな政策課題になるのではないかというふうに考えております。

私自身はあまり、こういった政策動向を追うというよりは、法科大学院で裁判所の判例についていろいろ語ることが多いわけですけども、今後は私としては、会長ということで選んでいただきましたので、そうした政策についても目配りをしながら、いろいろと皆様とご議論をさせていただければと思います。

本日以降、またよろしくお願いいいたします。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、山下会長にお願いしたいと存じます。

山下会長、どうぞよろしくお願いいいたします。

(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。

まず、本日の議事録の署名についてですけれども、公益代表委員の私のほかに、労働者代表からは矢田委員、使用者代表からは有馬委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

よろしくお願いいいたします。

本日の議事録につきましては事務局で取りまとめ、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます。

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。資料ナンバー1に、労働災害防止部会委員名簿(案)、それから家内労働部会委員名簿(案)、関門公安労働部会委員名簿(案)を準備しておりますので、ご確認ください。

各部会の委員、臨時委員及び専門委員につきましては、この名簿のとおり指名させていただきますと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

では、ご異議なしということで、ありがとうございます。

それでは、この名簿の委員を指名させていただきます。

ここで、各部会の議決の取り扱いに関しまして、ご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程第10条において、第9条に規定する部会または最低工賃専門部会の部会長が委員である者に限り、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。

ただ、関門公安労働部会につきましては、審議会の委員がいません。そのため、同規程第10条第2項に定める会長を除いた審議会の委員が当該議決の取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き、関門公安労働部会の議決の取り扱いを、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)

ご異議なしということで取り扱わせていただきたいと思います。

それでは、関門公安労働部会の議決につきましては、会長一任とさせていただきます。

次に、堀江委員がいらっしゃいましたので、ご挨拶をよろしいですか。

(堀江会長代理)

遅くなりました。産業医科大学の堀江でございます。よろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは次に、議事3、令和元年度労働行政の現状と今後の取り組み等についてです。こちらは事務局のほうからご説明をお願いいたします。

(伊藤労働局長)

改めて、労働局長の伊藤でございます。

私のほうから、議題3にかかわりましての事務局からの報告事項の全体像について、まずご説明を申し上げたいと思います。恐縮でございますが、お手元の資料の2の3及び2

の4をお開きいただけますでしょうか。

初めに2の3の資料をお開きいただければと思います。

今年度の福岡労働局行政運営方針の概要と推進の基本的考え方でございます。昨年度も本審議会にご参画いただいた委員の皆様には、重ねてのご報告ということになるわけですが、今年度の行政運営方針に関しましては、この資料の一番上でございます、まず、真ん中に掲げさせていただきました本年4月からの働き方改革推進関連法の順次施行、入管法等改正法、障害者雇用促進法等改正法、ハラスメント法制など、労働行政における主要な制度改正をはじめとする労働行政における共通重要課題に、この当地福岡においてどのように対応していくのかということでございます。

また、左にございますように、当地福岡においても有効求人倍率1.5倍台という過去に例のない労働力需給の逼迫、また、中長期的に見た場合には人口の一層の高齢化等に基づく労働力供給制約、こうした課題にどのように対応していくのか。

さらに、右側にございます、当地特有の産業構造、あるいは極めて福岡市域を中心とした経済活動が活性化をしている状況、この中で生ずる労働者の安全性確保をはじめとする重点課題の対応、こうした視点のもと、本審議会における委員の皆様のご意見を反映した形で、今年度の福岡労働局行政運営方針を策定いただき、労働局また管内監督署、ハローワークにおきまして、この方針に基づき今年度半ばまでの取り組みを進めてきたところでございます。

資料の真ん中にございますのは、行政運営方針そのもの、また、カラーのダイジェスト版も、資料の2の1、2の2としてつけさせていただいております。

ここにございますような働き方改革による労働環境整備、生産性向上の推進ということでの1から6までの重点事項、また、人材確保支援、多様な人材活躍促進、人材投資強化といった観点からの1から9までの各項目。もとより今申し上げました大きな1、2というのはばらばらの柱ということではなく、例えば働き方改革や安全健康対策・強化によりまして、職場環境を改善し、魅力を向上していく、このことを企業の人材確保定着促進に結びつける、こうした相互関係、相乗効果が期待される施策の重点課題であるというふうに認識をしております。各課題ごとに数値目標も適宜設定をした上で、計画的な推進を図っているところでございます。

後ほど各資料でご説明申し上げますが、この行政運営方針推進にかかわりましての現時点での評価、問題意識といたしまして、まず左側にございますように、今年度に入りまし

てからも引き続き労働力需給逼迫の状況。ただ、最近の動きとしては、製造業など一部の業種では、新規求人の動向はやや弱含み、このあたり注視が必要という問題意識も持っております。

年度前半、各施策の進捗に関しまして、一部項目に関し経済環境の影響あるいは事業の立ち上げの遅れなどにより、現時点では目標水準に十分到達していない事項もございますけれども、総じて申し上げますと、計画に即した取り組みが進められ、また、成果を上げつつあるものと考えております。

また、先ほど会長からも触れていただきましたように、来年4月からは時間外労働上限規制について、いよいよ多数にわたる中小企業の適用ということで、労働行政全体として本年度後半、このことにかかわる集中施策キャンペーンを展開しております。また後ほど触れますように、就職氷河期世代の就職自立支援のための取り組み、来年度以降全国で展開いたしますが、当地福岡では特に先行的な取り組みが期待をされる。さらにはハラスメント対策にかかわる支援の具体化、現在、全世代型社会保障検討会議や労働政策審議会において議論が進められております、高齢者に多様な就業機会の確保と新たな課題も明確化されているところでございます。

こうした状況のもとでの現在の取り組み、全体像について、今日のご報告を申し上げたいと。私ども労働局に期待をされる監督署、ハローワークも含めての総合力発揮ということを胸に、より積極的、計画的な施策推進を図っていきたいと考えているところでございます。

次の資料の2の4の横表でございます。こちらの資料でございますけれども、行政運営方針策定に当たりましての本審議会での審議に当たり、その時点での当県の雇用あるいは労働をめぐる諸状況について、さまざまなデータを用い、ご報告を申し上げておりました。こうした諸状況についての最新のデータについて、改めてご報告をしたいというふうに考えているところでございます。

これがこの資料の1ページ目から3ページ目まででございます。

資料の4ページ以下でございますけれども、前の資料2の3の真ん中に掲げさせていただいております本年度行政運営方針の柱立てに沿った形で、これまでの取り組みにかかわる実際に着手をした事項、それについてのアウトプット、アウトカム両面で現時点で把握をしている成果、これをそれぞれ整理をさせていただくとともに、私ども事務局の立場でこれまでの取り組み、進捗を踏まえ、年度後半、また次年度以降に向けて認識をしており

ます課題のポイントについて掲げさせていただいたところでございます。

これら具体的内容に関しましては、今ご紹介を申し上げました資料の2の4及び資料3の1以下で、それぞれの部単位で、本年度の、特に重点的な取り組み内容やその成果などにかかわる個別の資料を準備させていただいているところでございます。

以下、各部長から、今申し上げました資料2の4及び3の1以下の資料を用いまして、それぞれポイントを簡潔にご説明申し上げたいと思います。よろしく願いいたします。

(松浦雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の松浦でございます。それでは、私から雇用環境・均等部の重点的施策について、ご説明をさせていただきます。

資料2の4に基づいてご説明をさせていただきたいと考えておりますけれども、資料の3の1から3の19までが、私ども雇用環境・均等部の関係資料となっておりますので、あわせてご紹介をさせていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

初めに、資料3の2をごらんいただければと思います。

働き方改革推進法関連法ということですが、かなりいろいろな法律——雇用対策法、労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法など、多くの法律が改正をされまして、担当部署も、基準部、安定部、雇均部の3部にまたがっております。

この3の2をごらんいただいて、大きい2の長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等に関しましては基準部とそれから私ども雇均部が、3の雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保につきましては安定部、そして雇均部から、それぞれ取り組み状況などをご説明させていただきたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、資料の2の4の4ページをごらんいただければと思います。資料2の4の4ページ、大きな1番、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というところがございます。

(1)、働き方改革推進支援センターによる相談支援の状況ということですが、この働き方改革推進支援センターというのは、昨年度開設をいたしました。働き方改革に取り組む事業主の皆様を、ワンストップで支援する機関として設置をしております。こちらのほうは資料の3の3にもございますので、後ほど見ていただければと思います。

上半期の実績は記載のとおりでございます。事業主団体の強力なご支援をいただきまし

て、何とか認知度も向上してまいりました。相談件数やセミナーの回数、出席者も大分増えてきたところでございます。

ここでご紹介をさせていただきたいのは、(1)の4ポツ目、県内全域の15商工団体に出張相談窓口を開設というところでございます。県内の商工会議所、商工会に出張相談窓口開設のご協力をお願いいたしまして、これまでに15の団体で開設をいただいているところでございます。具体的な開設場所については、資料3の4のほうにつけてございます。

こうした取り組みにつきましては、事業主の身近な商工団体に相談窓口があるということで、活用の機会が増えると考えております。今後も引き続き、多くの団体にご協力いただけるように働きかけをしてまいりたいと考えております。

資料2の4の1の(2)、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」についてでございます。こちらのほうは、3の5に資料をつけさせていただいております。チャレふくと略称で呼んでおりますけれども、このチャレふくに関しましては、平成28年12月に設立をいたしまして、現在は九つの団体と三つの行政機関との共同でオール福岡として、働き方改革の推進を図っております。

地域推進プランに基づきまして、構成団体がそれぞれに取り組みを進めているというところですが、今年度は実務担当者会議を2回開催いたしまして、来年2月を目途に本会議を開催したいと考えております。

11月19日に担当者会議がございまして、その際に中小企業事業主に対する支援措置、専門家による相談対応であるとか、助成金などを一元化して情報提供できるよう形にしたいとご提案をし、ご賛同いただいております。来年2月の本会議においては成果物として発表できるよう、取り組みを進めてまいりたいと考えております。

(3)働き方改革包括連携協定を締結した金融機関との連携についてでございます。金融機関6社と労働局とで連携協定を締結しておりまして、定期的に担当者会議を開催し、労働局の施策をご紹介して、金融機関様の取引企業に個別に必要な情報を届けていただきたいというお願いをしているところでございます。

今年度はそれに加えて、7月5日と11月27日に、金融機関との共催で、働き方改革関連法や助成金に関するセミナーを開催したところでございます。こちらのほうも、資料の3の8、9につけてございます。

次に、資料2の4の7ページをごらんいただけますでしょうか。7ページの3番目、雇

用形態にかかわらず公正な待遇の確保ということでございます。パート・有期労働法につきましても、来年4月に大企業、再来年4月に中小企業への適用がスタートするところでございます。

このパート・有期法につきましても内容は非常に難しいという、それから、法の適用に向けた準備に時間がかかるというご指摘をいただいております、できるだけ幅広く丁寧な周知を心がけているところでございます。

説明会につきましては①にございますように、適用の早い大企業を中心に、上半期に45回開催をいたしました。中小企業につきましては、業種を捉えて周知を行うことが効果的ではないかというご意見をいただきましたので、中小企業団体中央会にご協力をいただきまして、周知を行ったところでございます。

ただ、なかなか中小企業の皆様におかれましては、消費税の軽減税率等の対応に追われて、まだそこまで手が回らないという声も多く伺っております。また、企業によってもかなり温度差が大きいということが把握できましたので、地域・業種ごとにワークショップという形で、少し小さな集団で丁寧な周知を行っているところでございます。地域や業種が同じということであると、課題も似通っておりますし、取り組みも参考になったということで評価をいただいているところでございます。

今後も、同様のワークショップを継続して開催したいと考えておりますし、説明会も前倒しをして、また、あらゆる機会を捉えて、関係機関の開催する各種説明会などを活用して、周知を行ってまいりたいと考えております。

次の4番目、総合的なハラスメント対策ということでございます。本年5月29日に、労働施策総合推進法等の改正が成立をいたしまして、パワーハラスメント対策につきましても法制化をされたところでございます。これに関しましては、雇用管理上の措置義務というものが新設をされ、指針により具体的な内容が定められるということでございます。

労働政策審議会におきまして指針の内容について検討が進められ、11月20日の審議会において、指針案について妥当というご意見をいただきまして、現在、パブリックコメントを実施しているところです。来年の1月上旬には指針の告示、そして、法律の施行は6月1日予定と聞いております。改正法成立以降、さまざまな機会を捉えて、このパワハラ対策の法制化についても周知を進めてまいりましたけれども、指針の告示以降、集中的な周知を行うこととしております。

ハラスメント対策につきましては、従来からセクハラ、いわゆるマタハラなどとあわせ



まして、総合的なハラスメント対策を企業の中で講じていただくことが効果的であると啓発を行ってきたところでございます。引き続き効果的な対策を実施していただくよう、周知を行ってまいりたいと考えております。

あわせて、12月は職場のハラスメント撲滅月間ということで、特別相談窓口を開設することとしております。こちらにつきましても、今月末の記者発表などを通じまして、広く周知をしてまいりたいと考えております。

7ページの5につきましては、私どもの所掌でございますけれども、書いてあるとおりでございますので、時間の関係上説明は割愛をさせていただきたいと思っております。

8ページの4の女性の活躍推進、そして、9ページの職業生活と家庭生活の両立対策の推進、こちらも雇均部の施策でございます。女性の活躍推進については、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、そして、両立支援につきましては育児介護休業法、次世代育成支援対策法を施行しております。

施行状況について、おおむね簡単な実績というところに書かせていただいております。ここで申し上げたいのは、えるぼしとくるみん、プラチナくるみんの認定につきましてでございます。資料は3の18、19に県内の認定企業の一覧などをおつけしてございます。認知度がかなり上がってまいりまして、認定を開始した当初は認知度が低くて、効果があるのかというご指摘もいただきましたが、雇均部では労働法制講義という形で、学生に労働法制の講義をさせていただく機会があり、そこで必ずこの認定制度についてはご紹介をします。非常に学生の関心が高く、また、認定を受けられた企業からは、認定を受けたら、学生から「おたくの会社はえるぼしを取っておられるのですね」「くるみんを取っておられるのですね」と、非常に反響が大きいということで、高い評価をいただくようになってまいりました。今後とも、認定に向けた取り組みを実施していただけるよう周知に努めてまいりたいと考えております。

説明を申し上げた項目以外につきましては、資料3の1に取りまとめをしてございます。私からの説明は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

(松田労働基準部長)

労働基準部長の松田です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

福岡地方労働審議会の委員の皆様には、平素から労働基準行政にご支援、ご指導いただいておりますことを、この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

それでは、着座して説明させていただきます。

私からは、お手元の資料の1のインデックス2の2の労働行政のあらまし、これの本文に基づいてご説明したいと思っております、具体的には2ページの2の長時間労働の是正をはじめとする、労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等に基づきましてご説明を申し上げます。

時折、資料の4の1でございますけれども、福岡労働局労働基準部における取り組みという、A3横のグラフが中心の資料を時々紹介しながら、本文とともにご説明を申し上げます。

なお、先ほどの資料業務実績4の2につきましては、私どものほうの実績といたしましては4ページから6ページまでございますので、適宜一覧のほうはご参考いただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

これは長いタイトルなので「あらまし」と呼ばせていただきまして、こちらのほうは「取り組み」と呼ばせていただきますので、あらましの何ページ、取り組みの何ページと申し上げますので、よろしくお願いを申し上げます。

それではまず、あらましの2ページ目でございます。労働条件の確保・改善対策の1、労働時間法制の見直しへの対応等でございますけれども、今般の働き方改革のうち労働基準法における最も大きな改正は、ご案内のとおり労働時間の上限規制でございます。これまでは、時間外労働協定を締結さえすれば、告知による時間規制により一定の歯止めはありましたけれども、法的には青天井とも言われておりました。そのため、特別条項こそ可能ではありますが、原則は月45時間、年間360時間とする法改正が、今般4月1日から施行されたところでございます。

中小企業につきましては、1年置いた来年、令和2年の4月1日からのスタートということになります。

取り組みの9ページ、10ページをごらんになっていただきたいんですけども、来年の4月1日から、中小企業につきましてはスタートということでございますので、あらゆる機会を通じて周知活動を行っております。施行まで残り4カ月ということでございます。私ども、引き続き周知活動に努めまして、知らなかったというような中小企業の方々がいらっしゃらないようにしたいというふうに考えております。

また、あらましの2ページの本文にもありますとおり、各監督署に労働時間相談支援班という班を設置いたしまして、その班が労働時間改善等の相談等きめ細かな支援に努めて

いるところでございます。引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

それから、あらまし本文の2ページの(2)でございます。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底でございます。先ほど時間外労働協定における特別条項という話を申し上げましたけれども、この特別条項を締結すれば、年の回数制限はありますが、月の時間外は100時間までは行わせることが可能でございます。しかしながら、月80時間超えの時間外労働につきましては、脳・心臓疾患の発症の危険性が高まることから、そのような時間外労働が疑われる事業所ですとか、また、過労死等により監督署に労災請求が行われた事業所には、私どもは全数の臨検監督を行いまして、違法な時間外労働があれば、是正を行っていただいております。

このあらましの3ページのほうで、これは平成29年度の監督指導結果でございますけれども、令和元年度につきましては、10月末で449事業所に監督を行ってございまして、最終的には例年並みの監督を実施する予定としております。

また、過労死等防止啓発月間というのを毎年11月に設けてございまして、その月間に合わせて、過重労働解消キャンペーン月間として取り組みを行ってございまして。取り組みという資料の2ページをごらんになっていただきたいんですけども、これは昨年度の過重労働解消キャンペーンでございますが、今年度もほぼ同様なキャンペーンの実施事項ということで、行っておるところでございます。

過労死、それから過重労働につきましては、平成27年の電通事件以来、ブラック企業というような言葉と相まって、大いにマスコミ等に取り上げられて、多くの方々の関心が寄せられてきたところでございます。今年も11月に、今申し上げたとおり、過重労働解消キャンペーン月間というのをやってきましたけれども、どうも実際に電話相談なんかの相談件数ですとか、セミナー出席者を見る限り、かなり相談が少なかったり、出席者が少なくなってきたり、何となくマスコミとか世の中の関心が若干薄れてきているのかなという感じがします。

それでは、そのことが過労死や過重労働が減ってきているのかと問えば、それは私どもに寄せられる過労死等の労災請求ですとか、それから監督指導の状況等を見れば、実態はいささかも変わっていないというふうに考えております。

労働基準行政といたしましては、時間外労働の削減を働き方改革の1丁目1番地と位置づけまして、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、あらまし本文の(3)法定労働条件の確保でございますけれども、県内の

監督署に寄せられる労働状況の申告件数は、こちらのほうに30年までの数字があります。今年も同様な申告が寄せられてございますけれども、引き続きこの対応については、しっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

それから、(4)の特定の分野における法定労働条件の履行確保でございます。このあらましの本文には、外国人労働者と特に自動車運転者というものを取り上げておりますが、そのほかにも私ども、法定労働条件の履行確保のためには、障害者の方々ですとか、派遣労働者の方々ですとか、それぞれの特性に応じた対応を図っているところでございます。

また、働き方改革関連では、ご案内のとおり時間外の上限規制が5年間猶予されております建設事業ですとか、自動車運転の業務ですとか、医師の方々につきましては、今後、段階的な対応を行うこととしておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思っております。

続きまして、最低賃金対策でございます。賃金の最低額の保障により、労働条件の改善を図ること、また、事業の公正な競争の確保を目的として、最低賃金制度というものはあるわけでございますけれども、加えて成長戦略計画に掲げられますとおり、経済成長率の引き上げですとか、また、日本経済全体の生産性の底上げ等を図ることも視野に入れた政策課題となって久しいところでございます。

そのような中、令和元年度につきましても、中央最低賃金審議会における目安額が、Cランクである福岡県につきましても26円とされたところでございます。この目安額をもとに、福岡地方最低賃金審議会におきまして審議をいただきまして、目安プラス1円の27円の答申をいただいたところでございます。この10月1日からは、時間枠471円で効力が発生しております。

最低賃金の改定に当たりましては、履行確保のために十分な監督指導を行ってまいりますが、その前提といたしましては、なかなか中小企業の方々におかれましては額の高いアップでございますので、大変だというお声もたくさん聞いております。ですので、私ども、中小企業の皆様へ支援ということ、助成金の活用等も通じまして、そういったことも図ってまいりたいと思っております。

なお、県内で5業種に設定されております特定最低賃金も、この秋にご審議いただきました。全ての業種におきまして改定が行われまして、取り組みの資料の26ページでございますけれども、こちらに額が掲示をされておりますけれども、この12月10日から効力が発生するというようになっておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ってお

ります。

続きまして、本文のほうでいいますと3ページの3番のほうですね。安全確保対策、労働災害の着実な減少を目指してということでございます。(1)といたしましては、第13次の労働災害防止計画の推進でございます。

取り組みの11ページをごらんください。

労働災害防止計画につきましては、労働災害を減少させるために、国が重点的に取り組む事項を定めた5年間の中期計画で、現在第13次の計画の2年目に当たるということでございます。第13次の目標は、死亡災害を15%以上減少、そして、死傷災害を7%以上、それぞれ減少させるということでございます。

計画ではさらに、過労死やメンタルヘルス不調への対策や就業構造の変化や働き方の多様化に対応した対策の推進などが掲げられております。

続きまして、あらまし本文の(2)、死亡・重篤災害の撲滅を目指した対策の推進でございます。取り組みの13ページをごらんください。

これまでも労働災害のケースが多く、また、特に死亡ですとか、重篤災害が多いと言われております製造業、建設業、陸上貨物運送業につきましては、引き続き各業種の災害の特性に応じた対策を自主的に行うよう促してまいりたいと考えております。特に、潜在的なリスクを未然に防止するためには、リスクアセスメントを実施することが大変有効でありますので、特にこの取り組みというものを促進してまいりたいと考えております。

それから、あらまし本文でいいますと4ページに移りまして、本文(3)、労働災害の減少が見られない業種への対応でございます。

取り組みの14ページをごらんください。

第3次産業、特に小売業、社会福祉施設、飲食店で、労働災害の減少が見られないというところでございますけれども、視点を変えれば、昨今就業構造の変化や働き方の多様化に対応した対策が求められると言ってもいいと思います。

災害の型で言えば、転倒ですとか、腰痛ですとか、そういったものへの対応が急務となっております。環境要因もさることながら、働き方による人的要因等の改善に対する指導も行ってございまして、引き続き行っていきたいと思っております。

それから、本文の(4)労働災害を減少させるための業種横断的な取り組みでございます。

これは、取り組みの資料の18ページと19ページをごらんください。

どの業種にも共通的に起こる災害については、業種横断的な取り組みということで展開をしてみたいと考えております。

先ほども話が出ました転倒災害、それから交通労働災害、こういった災害につきましては、どの業種でも起こります。さらには、どの業種にも、これから働き方改革も含め、高齢労働者の労働災害につきましても、重点課題としてやっていかなければならないと考えておまして、資料にもございますとおり、キャンペーン的な行政展開をしながら、業種横断的に対策を講じてみたいと考えております。

続きまして、あらましのほうで健康確保対策でございます。総論といたしまして申し上げますと、健康確保対策につきましては、従来からの職業性疾病対策に加えまして、過重労働対策ですとか、メンタルヘルス対策ですとかをはじめといたしました労働者の健康確保対策一億総活躍社会にも根差した治療と仕事の両立支援対策など、働き方改革の中でもとりわけ重要な施策ともなっておるところでございます。

それで、本文のまず（１）のメンタルヘルス対策の推進でございますけれども、取り組みの２０ページをごらんいただきたいと思っております。

メンタルヘルス対策につきましては、職場環境の改善やハラスメント対策等種々の対策がございますが、労働安全衛生法におきましては、まずは先般義務づけされましたストレスチェックの完全履行というものが急務というふうと考えております。

また、この完全履行に加えまして、その第二段階といたしましては、実施結果を分析していただくということが必要だと。その分析まで行って、まずはメンタルヘルス対策のスタートラインに立ったということになると考えております。その後は、分析結果を踏まえた個別の対策を講じていくこととなりますけれども、私どもといたしましては、今申し上げましたとおり、まずは分析まで行っていただきたいということを、懸命に取り組んでいきたいと考えています。

あわせて５０人未満の事業所につきましても、法的義務はありませんが、やはりメンタルヘルス対策のためにも、ストレスチェックの励行ということも行っていきたいと考えております。

続きまして、本文でいうと（２）の治療と仕事の両立支援対策でございます。

取り組みでは２１ページの資料をごらんになっていただきたいと思っております。

医療の進歩とともに、治療をしながら仕事をしている方々は、働く方の３人に１人となっております。働き方改革の視点からも、職場の理解が乏しいなど、病気を理由にやめざ

るを得ないという状況にはならないようにしていく必要があると考えております。

治療と仕事の両立支援対策は、労働者と企業と病院とのトライアングル型の取り組みが必要であると考えておりますので、この3者に関する機関相互の連携が重要であることに鑑みまして、私どもといたしましては、県ですとか医療機関、企業、労使団体、そして産業保健総合支援センターの皆様方と、福岡県地域両立支援チームというような協議会を通じた取り組みを行っております。本年度で第3回を数えておりますが、現在地域推進プランというものを策定中でございます。

また、両立支援の普及に向けましては、セミナーの開催等を通じまして、ありとあらゆる機会に、ガイドラインがありますので、この周知を行ってまいりたいと考えております。

それから、あらまし本文の5ページ目のほうに移りまして、職業性疾病予防対策でございます。

まず、化学物質対策につきましては、監督指導ですとか、各種説明会等を通じまして、特に「ラベルでアクション」ということを合い言葉に、ラベル表示と安全データのいわゆる見える化の定着を図っていきたいと考えております。

また、石綿対策につきましては、福岡で言えば天神ビッグバンをはじめといたしまして、これから増加していく解体工事に伴いまして、その対策を強化してまいりたいと考えております。

続きまして、あらましの本文（4）産業医・産業保健機能の強化でございます。

産業医による面接指導の確実な実施ですとか、また、産業医の独立性や中立性を高めるなど、健康相談の環境整備に関する改正労働安全衛生法も、今年4月1日から施行されております。先ほど申し上げましたストレスチェックや、それから両立支援なども、この改正法の確実な履行があつてこそ運営ができるものと考えております。したがって、今後とも、監督指導等を通じまして、この法改正の確実な履行確保というものを図ってまいりたいと思っております。

最後に5番目、労災補償対策でございます。

これは、取り組みの27ページをごらんいただければと思います。

全国における脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求・認定状況でございます。ごらんのとおり全国同様、福岡労働局におきましても、請求件数は脳・心臓疾患、精神障害ともに高どまりで推移をしております。この傾向はグラフにはございませんけれども、令和元年度におきましても、推移の予想を含めても変わりはありません。先ほど冒頭で申し

上げましたとおり、何ら過労死等にかかわる状況については、変わっていないような状況でございますので、私どもといたしましては、この労災保険給付請求に対しましては、脳・心臓疾患、精神障害にかかわらず全ての労災請求につきましては、迅速、適正に処理してまいりたいと思います。

以上、雑駁でございますけれども、労働基準所掌のほうについてご説明申し上げました。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

(笹職業安定部長)

改めまして、職業安定部長の笹でございます。

まず、資料の説明に入る前に、2の2の、今のあらましの5ページの下のほう、3、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保ということで、パートタイム、それから有期雇用労働法の改正、それとあわせて、改正労働者派遣法の周知を行っているところでございます。

ただ、ここで非常に誤解が多いのが、パート・有期法とは別に、改正労働者派遣法の規定に基づいて、労働者派遣の方の均等、均衡な処遇を図るということで、派遣元事業者はもとより派遣先の事業者の方にも理解をいただかななくてはならないと。そういった中で、この派遣法の改正に基づく改正は、令和2年4月1日から、派遣事業者の規模にかかわらず一斉施行されます。そこのところが、パート・有期法の大企業、中小企業と1年ずれているというふうな認識と混同されている事業者の方が非常に多いということで、今、職業安定部の需給調整事業課をはじめ、労働局挙げて派遣事業者に対する、この施策の周知を行っているところでございますので、まずそこについては皆様方にはご理解をいただきたいと思います。

それでは、恐縮ですけれども、座って説明をさせていただきます。

説明に当たりましては、資料2の4の横表をちらちら見ていただきながら、基本的には資料5の1から順次ご説明をさせていただきます。

まず、県内の雇用失業情勢につきましてでございます。2の4のほうには、平成31年3月の有効求人倍率1.61倍ということで記載をさせていただいておりますけれども、直近の状況というふうなことで、9月においては、有効求人倍率は1.55倍ということ、それから、正社員の有効求人倍率は1.09倍、合わせまして、完全就業率が福岡県内、直近で平成31年4月から令和元年6月までの2.7%ということで、前年の同期に比べても0.1



ポイント下落をしているという状況でございます。

資料5の1の2ページ目の上のほうを見ていただきたいと思います。産業分類別、主要な分類別の求人の増減を記載させていただいていますが、製造業がかなり十数カ月連続で減少していたり、それから、その隣の3ページ目の離職休職者の方の増加が、9月の末時点においては見られたということでございます。真ん中の表の就業の状態別というところで、離職者のところが、全て増加というふうな数字になっております。

そういった状況ではございますけれども、依然として求人倍率が1.55ということで、高い水準であるということ、それから、そういう状況でありながらも、国際的な貿易摩擦、一部外国人観光客の減少という影響などそういったことにも注意をしながら、労働行政全体として取り組みを進めていく必要があると考えております。

また、あわせて、後継者、それから人手不足に起因する事業閉鎖、縮小ということも一部見られておりますので、これらの事業所においては就労環境の改善、職場の魅力づくりというふうなことも課題が見受けられますので、そういったものの改善、それから、一昨日、首相官邸で全国就職氷河期世代の支援に関する全国プラットフォームというものが開催されまして、無業者、それから不安定な就労を繰り返す方々、あるいはひきこもりの方々の活躍支援に向けた第1回の会議が開催されたわけでございます。これについても、資料の添付はないんですけども、後ほど触れさせていただきたいと考えております。

次に、資料5の2でございます。

資料2の4の1ページ目にも、若者の雇用の状況ということで、平成31年3月卒業予定の方々の高校、それから大学等の就職内定率、これは昨年度の業務の実績ということにはなりますけれども、高校卒業予定者の3月時点の就職内定率は99.2%、大学等については95.2%というふうなことで、いずれも高水準ということでございます。

来年3月卒業予定の方々の9月末時点の状況が、この資料5の2になります。この時点で求人の数が1万8,742ということで、これはたまたま昨年度平成30年9月末の求人数と全くの同値でございます。平成5年以来の高水準というふうになってございます。

それから、就職希望者、求職者ということですが、6,876人ということで、対前年同月2.6%減少、求人倍率は2.73倍と、昭和62年度の調査開始以来最高の倍率となっております。

高卒につきましては、9月16日から選考解禁というふうになりますので、その解禁から9月末までの間に、59.4%、6割近い方々が内定を獲得したというふうな状況になっ

ております。

次に、資料5の3でございます。

雇用施策に関する数値目標ということで、現在ハローワークでは、P D C Aサイクルによる目標管理、進捗管理に取り組んでおりまして、短期的あるいは中長期的な業務の質の改善に取り組んでおりまして、各施策、就職、求人充足の中で取り組むべき事項の進捗管理によって改善を図りながら、マッチング機能の強化を図ってきております。

主要な施策に対する目標数値としては、進捗率のところに、上から就職件数については9月末現在で51.0%、求人充足件数につきましては51.6%、雇用保険適用者の早期再就職については、データ集計上1カ月遅れになっておりますけれども、8月末現在で52.8%、人材不足分野の就職件数は55.1%というふうなことで、年間目標のそれぞれの数に対して、進捗率は全て50%を上回っておりまして、参考に右端に昨年同期の進捗が記載されておりますけれども、その進捗度をさらに増しているという状況でございます。

続きまして、資料5の4でございます。

人材確保の支援につきましては、県内のハローワークの中で、福岡中央所、それから小倉所、久留米所に人材確保就職支援コーナーを設置させていただいております。特に、現在人手不足が顕著となっている福祉、建設、警備、運輸の分野における事業所に対して、雇用管理上の運営などを行いながら、求人票の作成の支援、応募者確保のための支援を集中的に行っておるところでございます。これらの取り組みは、同コーナーを設置していないハローワークでも実施するように努めておるところでございます。

また、労働基準雇用環境・均等行政とも連携をして、人手不足業界に対して把握している問題点など情報共有を行いながら、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、ワークライフバランスの実現など、働き方改革の実現に向けた取り組みも交えて、総合的な人材確保の取り組みを、個別の企業の状況に応じて施策の促進を図っていくところでございます。

次に、資料5の5でございます。

資料2の4の2ページ目の真ん中に、高齢者の状況ということで、期首の部分のほうには、昨年の6月1日現在の高齢者の雇用の状況報告ということで、高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置を実施している企業が6,408社、99.9%、66歳以上働ける制度のある企業1,869社、29.1%というふうになっておりますけれども、直近の状況としましては、25日に公表をさせていただいておりますけれども、雇用確保措置を実施してい

る企業が6,465社ということで、これが100%になってございます。66歳以上が働ける制度のある企業については2,084社ということで、32%になっておるところでございます。

資料が行ったり来たりで大変申しわけございませんが、資料5の5のほうで、シニア世代のための就職相談窓口というふうな話がございまして、こちらのほうで、高齢者の方が年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会を実現するために、ハローワークのほうで、このチラシのような支援窓口を設置しておるところでございます。また、高齢者の方が安心して再就職支援を受けることができるようにというふうなことで設置をしております、65歳以上の方を中心とする就労支援を実施しておるところでございます。ハローワークでは、高齢者の方が職場での就労イメージを湧きやすくするために、求人開拓、それから求人受理の際に、職場の働く場所の画像を収集したり、職場の作業環境を詳しく聞き取るなどして、求職者の方に情報を提供しているところでございます。

あと、資料がないんですけども、先ほど冒頭で氷河期世代の話をさせていただきましたけども、就職氷河期世代の全国プラットフォームが先日開催されたわけでございますけども、福岡においても同様の取り組みをすることとなっております。政府として活躍に向けて支援するということが、本年6月21日に閣議決定をされた骨太2019において支援プログラムが策定されたわけでございますが、これに連動して厚生労働省において、就職氷河期世代活躍支援プランが策定をされました。

この各種の支援施策に取り組むこととしておるわけでございますけども、都道府県ごとに関係機関の活躍支援策を取りまとめた、連携した施策の推進と進捗管理を行うことを趣旨として、都道府県レベルのプラットフォームというものを構築することになっております。先日開催された全国プラットフォームも、関係者の方々、それから当事者の方々の意見も聞かれて、発言があったわけでございますけども、当福岡県におきましても、全国で4番目にモデル的に取り組む地域として指定をされました。愛知、熊本、大阪に次いで4番目でございます。

このプラットフォームにつきましては、来月設置をし、第1回の会議を開催することとしておりますので、よろしく申し上げます。これについては、また後ほどホームページ、それから記者発表なども予定しておりますということをご報告申し上げます。

それでは次に、資料2の4の9ページ目でございます。

外国人材受け入れの環境整備等ということで、新たな外国人材の受け入れについては、

昨年12月に改正入管法が成立をしたわけでごさいます、本年4月から特定技能という新たな在留資格が運用を開始されたところでごさいます。資料5の6にその概要と関係資料をつけさせていただいておりますけども、外国人材の受け入れ開始に伴う対策として、本年8月1日に福岡外国人雇用サービスセンターを、エルガーラビル12階に開設させていただいたところでごさいます。

資料5の6の2枚目に、そのときの発表資料をつけさせていただいております。

このセンターは、厚生労働省において専門的、技術的分野の在留資格を目指す留学生に対する職業相談・紹介を行う仲介的な施設として、東京、愛知、大阪に続き、全国でこれも4番目でごさいます。4番目の設置となっております。福岡県は、全国都道府県で東京、大阪に次いで3番目に留学生が多く、従来の福岡新卒応援ハローワーク留学生コーナーにおいて、通訳、在留資格の相談サービスをやってきたわけですけども、留学生等に対する一層の支援を図るために、今回の外国人雇用サービスセンターの設置となったわけでごさいます。

当センターにおいては、新たな在留資格の特定技能を希望する留学生への支援を含む職業相談、紹介、各種就職支援セミナー、留学生合同説明会、その他各種の支援策のほか、在留資格の変更に関する相談を行う専門のアドバイザーを設置して、留学生等に対する就職支援の一層の充実を図っておるところでごさいます。

次に、資料2の4の2ページ目の下に、障害者の状況という欄でごさいます。

県内民間企業における障害者の雇用状況でごさいますけども、雇用されている障害者の数が、昨年6月1日現在の数字ではごさいますけども、1万6,903.5人、法定雇用率2.2%を達成している民間企業の割合が49.1%という状況になってごさいます。

法定雇用率につきましては、この4月から引き上げられたということで、新たな雇用義務が生じた企業に加えて、雇用義務を満たさない企業及び公的機関の対策のため、関係機関と連携して障害者の雇用の促進を図っておるところでごさいます。

資料5の7ですね。こちらにも、障害者雇用の状況の推移、わかりやすいグラフをつけさせていただいております。

障害者の就職意識が高まったということ、それから、企業や公的機関における雇用の取り組みが進む中で、昨今、精神及び発達障害の雇用労働者の数が増加傾向にあるものの、職場定着に課題を抱えるケースも多いという状況でごさいます。

また、障害の要因で、コミュニケーション能力に困難を抱えている方、職場定着の課題

を抱えるケースがあることなどから、企業への啓発意識や就職の定着支援などの支援策に積極的に取り組んで、精神あるいは発達障害者の方に対する障害特性に対応した就職から職場定着までの一環した支援を実施しておるところでございます。

続いて、資料5の8でございます。生活保護受給者の就職支援についてでございます。

こちらについては、自治体と連携をした生活保護受給者あるいは児童保護手当受給者の中で、就職活動の準備が整った方々を自治体のほうから送り込んでいただいて、就職に結びつけるということでございます。実績については、その一覧のとおりでございます。説明は割愛させていただきます。

最後でございます。資料5の9ということで、毎年11月を人材開発促進月間ということで、人材開発、人材育成の促進を図る重点実施期間というふうに定めております。厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主あるいは事業者団体の皆様に対して、さまざまな支援を用意しております。

資料5の9の中に、そのニーズに応じた実施メニューをわかりやすく記載させていただいております。例えばこの資料の5ページに、教育訓練給付金の中に一般教育訓練という項目がございまして、こういったものが本年10月からの新設になっております。ハローワークにおいては、事業所の統計に応じた支援メニューをご案内することとしております。従業員のキャリアアップを図るなどの際は、こういった各種支援策を積極的にご案内することとしております。

私のほうからは以上でございます。

(松田労働基準部長)

すみません、先ほどのご説明にちょっと訂正とおわびを申し上げます、1点だけ。

時間外労働協定の特別条項のところ、私のほうが、年度回数制限はあるけれども、月の時間外は100時間までは行わせることが可能と申し上げましたが、100時間未満、100時間まででございます。その1点だけ、訂正しておわび申し上げます。

(園部総務部長)

最後、総務部から説明申し上げます。

資料につきましては、インデックス番号2の4、一番最後のページでございます。12ページになっております。

番号が13番の労働保険料の適正徴収という項目でございます。労働保険は、労災保険と雇用保険の総称でございますが、この保険制度を健全に運営するため、また、保険事故が発生した場合に、被災者あるいは労働者の方に対する迅速な保険給付を行う観点から、この労働保険の未手続事業を一掃するということが非常に重要な課題となっております。

上半期の実績、未手続事業の解消件数でございますが、直近の本年度9月末で、当局におきましては462件ということで、昨年度の410件を上回る実績を上げております。

この件数だけ見ますと、少ないように感じられるかもしれませんが、実際に未手続事業を捕捉しまして、戸別に訪問するという地味な活動が重要でございまして、実際に訪問した結果、実際には労働者の方がいらっしゃらなかったとか、あるいは既に廃業されているといったような、一件一件つぶさに訪問して未手続事業を解消していくという地道な活動を行っております。

今月が適用促進月間ということでございまして、強力に未手続事業の解消に向けた訪問活動を行っているといった状況でございます。

それから、重点課題のもう一つにつきましては、労働保険料の収納率の向上ということでございまして、未手続事業の解消とあわせて重要な二本柱になっております。直近の収納率でございますけれども、43.40%ということで、全国の43.26%を上回る、好調な収納率となっております。昨年度末は全国平均が98.85%に対して98.84%ということで、ぎりぎり平均には到達しなかったのですが、本年度におきましては、右側の欄にありますように保険料の滞納事業に対する納付指導と差押えですね。これは、実際に今年度の上半期の実績を見ますと、昨年度の約2倍の差押え件数となっております。こういったことを重点的に取組みながら、保険料の収納率の向上を図ってまいりたいと思っております。

それから3点目につきましては、労働保険料の口座振替の利用率ということで、これも事業主の方の負担軽減とあわせて、収納率の向上ということに寄与するということで、推進しておりますが、これにつきましても、本年度につきましても全国平均と同率、昨年度を超える実績が上がっておりますので、引き続きこれについても広報活動を行ってまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

(山下会長)

以上でよろしいでしょうか。ただいま、事務局のほうからご説明がありましたけども、委員の皆さんからご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

堀江委員。

(堀江会長代理)

大きく分けて4点あります。

1点目ですけども、昨今、高齢労働者の就業等が推進されていることもあって、持病を持つ労働者も多いということで、健康管理に一層の強化が必要、あわせて過重労働対策等で産業医の機能強化が図られております。

そこで1点目は産業医に関してです。行政運営方針2の1の資料の11ページです。11ページの(イ)の③に産業医の選任の推進ということを書いていたことに感謝申し上げます。この2行目に、選任率が、100人未満の事業所では8割にとどまっているという数字が出てまいります。今、いただいた行政運営方針の資料をすべて見ましたが、ここ以外に産業医の選任率という言葉が出てこないようで、例えば、2の4の資料の6ページ、働き方改革による労働環境の整備・生産性向上の推進等の(4)に産業医の機能強化あるいは産業医の強化というのがあります。ここに例えば数字を入れていただけないでしょうか。課題として100人未満が8割というのは低いというふうにお考えになっておられるんだと思いますので、各規模ごとにどういう状況にあって、それをどのように改善するのかについて決意を示していただくと、ありがたいと思います。産業医科大学も、例えば日本医師会とか福岡県医師会と一緒に、医師会も産業医の選任率の向上に協力していきたいという意欲を示しておりますから、行政のほうで目標設定すれば、それを医師会とともに協力してこれを推進していきたいと考えます。これはお願いということでございます。

2点目は、労働局総力を挙げてさまざまな施策に取り組んでいただくということの中で、私がいつもお願いしたいと思っているのが、労働基準行政と職業安定行政の連携です。

例えば、5の4の資料では、人材確保就職支援コーナーが開設され、ハローワーク等でいろいろな職業紹介を行っている。5の5でも、シニア世代の就職相談窓口が開設されている。これらの窓口では持病をお持ちの方が健康管理をしながら、両立支援を図りながら就職という形になるかと思えます。これは日本全国の課題かもしれません。

したがって、こういう職業紹介をする際に、長時間労働や安全性確保対策に関する是正

勧告を受けているとか、あるいは法令違反がはっきりと労働局で把握されているといったような企業を紹介されることがないようにお願いしたいと思います。情報の目的が違つかいいうお答えをいただいたこともあります。やはりそれはすべきじゃないだろうと、健康管理の面から思います。

5の5に関しては、通常の行政指導ではなかなか見ないんですけど、産業医を選任していない、これは当然罰則のある規定ですし、健康診断をしていない、あるいは罰則のない規定でも、長時間労働の面接指導をしていない、こういったようなことはシニア世代にとっては過酷な労働条件の職場を紹介してしまっているということになりますので、そういうことが起こらないように、連携をきちっと図っていただきたいと思います。これもお願いということですよ。

3点目も、これもお願いです。外国人の紹介をしていただいているということで、5の6で福岡ではベトナムが多いんだということでした。当然職業紹介されるときには、通訳の方が指導されるということであろうと思いますが、実は、病気をお持ちの方が医療機関を受診したりすることもあります。

それ以前に、労働施策の中で健康診断やっけていまして、実際受けようとする、各国の言葉になかなか医療機関が対応していないという事象が、全国的に見られるようになってきて、実は学会でも話題になっています。そこで大企業等では、企業側が、健康診断を受けるときには通訳を連れて行くとか、通訳と言わないまでも、両方の言葉がある程度わかる人が行くということをしております。

当然、就業に必要な日本語はある程度できるとしても、病気のことになると、あるいは健康診断になると言葉が特殊ですので、なるべくそういう言語対応ができて企業というのを紹介するとか、「こういう企業はそういう対応ができる企業ですよ」と紹介してもらえれば、そういった方々のトラブルを未然に防止することができるのではないかと、うふうに考えまして、これも両部の間の連携という意味でお願いしたいと思っております。

4点目は表記の仕方で、お礼とお願いなんです。あらましの2の2の4ページを見ますと、業種別死傷者の推移という中で、これは脚注にきちっと死傷者数は休業4日以上であるということが書いてあります。労働行政の中では休業4日以上が当たり前ですが、ほかの統計等と混在しますと、これは例えば一般的には医療の統計ですと、すべての死傷者数と思ってしまう。



ほかの部分でそうっていない表記がちらほらあります。例えば4の1の12ページ以降ですね。数字が死傷病と出ていますが、これが全てかと思うんですけど、これらは4日以上だと思えます。

表示に関してもう一つ、この取り組みの23ページに、細かいんですけど、熱中症のことが書いてありまして、漫画が入っていて、40度という数字が出ています。これが何を意味しているか曖昧です。左側を見ると、WBGTの普及とか書いてあるんで、黒板に書くのはWBGTが28度という表記の方がいいんじゃないかと思いました。これは細かい話です。

最後に、資料の4の2の5ページ以降に、監督指導事例が出ています。これは非常にわかりやすいと私は思います。4の2の資料の5ページは非常にいいなと。こういうのをたくさんつくってほしいなと思いました。

その5ページ以降を見ると、非常に微妙な事例といえますか、下のほうにメモ欄があって、「時間外労働の上限規制は4月1日から超えることができなくなりました」という過去形があって、数行下には「適用後はできなくなります」という現在形があって、時制が一致していないようです。どの時点でこれをしたらこうなのか、これが中小企業かどうかによって、違法かどうか違って来るように思いますので、これがいつの時点の事例かというのを書いていただくと、この言葉の意味がわかるかなと思いました。

また、6ページに、精神障害とかまさに健康管理の領域が入っています。こういうところに関しては、もし指導に入れたら、そもそも産業医を選任すべき事業所であって、産業医を選任していたのかどうかということをしてできれば摘発した事例、選任していなかったのに選任するように指導した事例を入れていただくと、産業医にこれからなる人たちの励みになるんじゃないかなと思いました。

以上でございます。

(山下会長)

それでは、事務局のほうから何か。

(伊藤労働局長)

それぞれ重要な点のご指摘ありがとうございます。

まず初めに、今日お示しをしております資料の2の4などの資料に、産業医の選任状況

などの目標をより具体的に明記をすべきというご指摘、趣旨全くそのとおりであると思っております。

2の2に関しましては、概括的な資料としてまとめさせていただいたということで、あらゆる数値目標について、ここに記し切れないということについておわび申し上げたいと思いますけれども、全体としては、今日の各部長からの説明でも触れておりますように、PDCA、目標設定の着実な達成を目指す、あるいはそのこと自体を対外的にアピールするというのが私どもの姿勢でございますので、今日のご指摘も踏まえ、年度後半に改めてご審議をいただく来年度の行政運営方針そのものも含めまして、そういった点より留意をしたいと思っております。

監督署、ハローワークの総合力発揮、まさに私ども労働局が、最も注力をしている点でもございます。先日も、管内全ての監督署長、ハローワーク所長を集めての私のほうからの指示の中でも、今日も先生のほうから触れていただきました高齢者対策にかかわるハローワークと監督署の連携などに関しまして、具体的な着眼点なども示し、指示もさせていただいているところでございます。各論の中で、法令違反があった事業所の求人を受理しない取り扱いができないかという趣旨のご指摘もいただきました。職業安定法に基づきまして、求人条件そのものが違法でない限りは、求人を受理しなければいけないという立場にハローワークはあるわけでございます。

今後の方向性としては、例えば青少年雇用促進法などでは、例外的に一定の法令違反があった事業所からの求人を受理しないといった規定を整備したり、あるいはさまざまな企業情報、これはポジ・ネガ両面でございますけれども、幅広く発信することによって、若者を含めた求職者が、企業をより選択しやすいような情報開示を進めていくというのが、行政全体の方向性ではございます。今日のご指摘も踏まえまして、法令的な制約を前提としながらも、幅広い選択にする情報発信についてはさらに努めていきたいと思っております。

資料表記についてもさまざまご指摘がありました。行き届かない点については改めていきたいというふうに思っております。

ちなみにでございますけれども、監督指導事例に関しての「できなくなります」という表記に関しましては、基準部長の説明にも触れられておりますように、建設事業、自動車運転業務など一部の業種に関しまして、上限規制の適用が、今この瞬間でも猶予されている状況にあるということで、両面読めるような視点ということで、このような表記になっ

ているということではあるんですけども、全体としてよりわかりやすい表現にするという趣旨は、私ども十分理解できるところでございますので、工夫をしてみたいというふうに思っております。

(山下会長)

よろしいでしょうか。それでは、ほかの委員からご質問等ございませんでしょうか。  
有馬委員。

(有馬委員)

非常に広範囲にわたって労働行政のほう進めていただきまして、ありがとうございます。数値の点でも非常に改善している点が多く、これを進めていくとよいのかなと思います。

先ほど局長からも話がありましたように、同一労働同一賃金等、これから中小企業への適用が深まる点について、より一層小まめに、丁寧に、推し進めていただけたらというのが1点です。

あと、中のところで細かい質問というか、要望になりますが、一つはいろいろな支援事業です。ぜひ現在のところで一番重点的に行っておるものについて、例えば予算を全部使い切ってしまうてなくなったというようなことになるといいんですが、そういうことになるぐらい来年度予算確保をされて、また、企業や働いている方のほうに周知をされて、いろんな支援策が行き渡るようお願いをします。そのために申請の簡素化といいますか、負担が企業側にあまり、書類作成にかかってしまわないようにという点もお願いをしたいと思います。

それから、1点、細かいところなんですけども、個別紛争のところ、ご説明のほうは割愛されたんですが、資料の3の5のところの8ページに、あっせんにおける合意率というのが真ん中のほうで示されているんですが、その下のあっせんの処理件数の推移、2カ月以内に処理したあっせん処理件数の推移とかいうのもありまして、非常に早期に対応していただいている関係かと思うんですが、ほかの労働支援事務局とか労働委員会に比べると、若干合意率というのか、和解率というのか、これが若干低いのかなというふうに感じましたので、ほかの組織との連携をますます深められて、あっせんされる担当の方のレベルアップに努められてはいかがかなと感じました。

以上です。

(山下会長)

事務局のほうから追加でご説明ございますか、今の点につきまして。

(伊藤労働局長)

どうもありがとうございます。

同一労働同一賃金をはじめとする働き方改革関連法の施行適用に向けまして、各部長からも説明申し上げましたように、施行のタイミングに合わせた集中的な浸透を図る、これは私どもの考え方でございまして、労使関係者のご協力もいただきながら、より積極的な効果的な説明会、その他の場の設定、よりわかりやすい資料の活用等に努めていきたいと思っております。

さまざまな支援事業については、現在の令和2年度の概算要求にも働き方改革、生産性向上等に資する各種助成措置等の拡充内容が盛り込まれているところでございます。次回の審議会では、政府案ベースでのそういった主要な制度改正についてのご説明もできるのではないかと。

先ほど雇用部長からも説明申し上げましたように、現在「チャレふく」の実務委員会の中でも、こうした主要な支援策について、利用者目線でわかりやすい、いわば動線を設定していくと。発想としてのワンストップサービスの支援メニューの提示、活用促進といったアイデアで、関係者の皆さんのご協力もいただきながら、取り組みを進めているところでございます。こうした環境整備のもとでの各支援制度の一層有効な活用について、お願い申し上げたいというふうに思います。

(松浦雇用環境・均等部長)

個別紛争関係についてご説明をさせていただきます。

合意率が低いというご指摘と、関係機関との連携を深めてレベルアップに努めてはというご意見をいただきました。実は、行政ADR、裁判以外の方法でさまざまな個別紛争解決の支援をしている機関と情報交換をさせていただいたり、山下会長にはあっせん委員もお願いをしております、いろんなところで勉強会をしていただいたり、教育もさせていただいたりということで、合意率向上に向けた取組をしているところでございます。

ただ、私どものあっせんは、非常に迅速に解決ができるというところが一番の売りでござ

ざいまして、まずはそこに参加をしていただいて、ここで論点の整理をしていただいて、もし合意に至らない場合は次のステップ——例えば労働審判であるとか、簡裁へ申し立てをしていただくという形でつなげていきたいというふうに考えております。

合意率の向上については、これからも努力をしてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(山下会長)

有馬委員、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、ほかの委員の方から。

では、藤田委員。

(藤田委員)

3点にわたりまして、ご質問と要望意見を言わせていただきます。

まず、資料2の4の7ページ、5番目、ご説明なくて、総合労働相談件数が、前年同時期比で約8%増えている。ちょっと気になりましたが、特に助言指導申し出件数が約70%近くも増えていると。どういうふうな特徴的な状況になっているのかですね。昨今の状況で言うと、私どももいろんな労働相談を受けることがあるのですが、いじめ、パワハラの数が増えているのですが、気になるのは無期転換ルールを前にして、雇い止めの問題とかも、私の民間関連ではたくさん受けておりまして、どういったところが特徴で相談が増えて、指導助言までかなり増えているのか、そこを教えていただければというのが1点目です。

それから2点目は、堀江委員もおっしゃったんですが、部局の連携という点でいきますと、要らないことを言って済みません、8ページ、9ページにかけまして、4番5番でえるぼし、あるいはくるみん、非常にいい取り組みだと思っております。ただ、私ども、全国一般労働組合というのを組織しておりまして、労基法違反でさまざまに交渉などをやる場合に、短気に言いますと、えるぼし・くるみんを取っている事業者が労基法違反というのは、たまに出てくるのです、正直言ってですね。そういうところにやっていいのかというのが正直ありまして、事業所名は申し上げませんが。先ほど堀江委員からも言われていたように、やっぱり求人との関係などもあると思うのですが、横の連携をいただいて、労基署が出て行き事業所に対する指導は当然されるのでしようけども、その場合の求人の

あり方とか、ペナルティーと言ったら言い過ぎかもしれませんが、そういった横の連携を強化していただきたいなど。この看板をしょっているけれども、内実はどうなのかという。働き方という点で、これはすみません、要らないことかもしれません。

最後に、働き方改革に関連をいたしまして、いよいよ来年から中小のほうにも上限規制が入るということで、既に実は入っているところでも、私どもは公務というところと、公務に関連する民間事業所というのたくさん組織させていただいております、これが上限規制を徹底するがあまり仕事の見直しを行わずに、あるいは人材確保も難しいとは思うのですけれども、結果としてサービス残業が生まれていたり、手当の不支給が生まれるという状況が実は起きているところがあります。

これは、大手でそういう状況ですから、中小になりますと、かなりきついと思うんですね。ですから、そういったところが非常に、本当の意味でのワークライフバランスも兼ね備えた働き方改革につながるように、いろいろな行政しておられること、施策には敬意を表します。特にその点が非常に気になって。結果として手当をもらわずに、闇に隠れて働く時間が増えるんじゃないかという危惧もしております、そのことを意見として申し上げたいと思います。よろしくをお願いします。

(松浦雇用環境・均等部長)

ではまず初めに、個別労働紛争関係のことからご説明をさせていただきます。

労働相談に関しましては、特に何かが特別に増えたということはありません。やはりいじめ、嫌がらせが非常に多く、高止まりという状況は続いておりますけれども、ここ最近のトレンドとして何か急に増えたということではございません。

助言指導が大分増えていますのは、総合労働相談コーナーでまずご相談をいただいたときに、とりあえず行政機関から会社のほうに何かアクションを起こすことで、解決のお手伝いができるんじゃないかということを手厚くさせていただいております。まずは自主的な解決が望ましいのですけれども、なかなか労働者の方が、会社に言いにくいというときには、私どもが「こういうご相談が来てますので、よく話し合ってみてください」とか「法律や判例ではこんなことがありますので、この点を踏まえてもう一度ご検討いただけませんか」というような働きかけを積極的にさせていただいているということでございます。

2点目のえるぼし、くるみんに関しましては、ご指摘のあったように、労働基準法違反ということがありますと、まずは是正をしていただければ、その時点で認定を取り消

すとか、認定しないということはありません。ただそれが非常に悪質な事案、例えば是正の指導をして是正をしない、さらに勧告までするという非常に問題がある、全国的にも問題になる事案ということになりますと、当然認定はできないですし、認定していたものも取り消しというような形でさせていただいております。

労働時間の問題ですと、確信犯でやっておられるような企業さんは問題外だと思いますけれども、過失のようなことで監督署が是正指導をして、そこで是正をされているということであれば、むしろ将来に向かってよくなっていくということで、認定はさせていただいているという状況がございます。

(松田労働基準部長)

それでは3点目につきまして、先ほどもご説明のところであと4カ月ということで申し上げたところがございますけれども、各監督署に支援班という監督官が複数でチームをつくっています。これは従来の臨検監督とは違って、法令違反を指摘するのではなくて、どうしたら労働時間を短縮していけるかという方法論をご説明しに行きますので、例えば、委員ご指摘のとおり、同じ仕事、同じ方法でやっていて労働時間を短縮するということは不可能だと思います。したがって、やはり仕事に工夫をすとかいう方向、何か仕事を削ることも含めて工夫をすとかいう方向を含めたご説明やご支援ということが、私どもの支援班に課せられておまして、そういったきめ細かな支援を通じまして、何とか4月1日にはソフトランディングできるような形でやっていきたいと思っておりますので、どうぞご理解とご協力のほどよろしくお願いしたいと思います。ありがとうございます。

(山下会長)

藤田委員、よろしいでしょうか。

それでは矢田委員。

(矢田委員)

連合の矢田でございます。よろしくお願いいたします。隣の藤田委員から連合も頑張れと言われていたような気がしますので、一体となって取り組んでいきたいと思っております。

それで私からは、先ほど同一労働、同一賃金の件につきまして今申し上げたとおり、連合も重要な課題ということで、来年4月に向けて既に活動も展開をしていますし、協力も

いただきたいと思います。

今いただきました職場の実態の件については、やはり工夫をしたくてもなかなか工夫が身を結ばない、そういう労使の関係というのは必ず絶対というわけじゃないですけど、ありますので、そこをどのように声を聞いていくかというのが非常に大事だと思っています。私たちが中小企業の労働組合の皆様、それからなかなか難しいのですが、未組織の皆様に対するアプローチをどのようにかけていくかという大きな課題をいただいていると思いますので、答えはありませんけども、一緒になって考えていきたいと思っています。よろしくお願ひします。

また、あわせて、重要な企業でハラスメントがございまして、2の2の6ページにデータを提示いただいております。いろんなハラスメントがあるんですけども、ここだけで見ると6ページにございまして4の(1)、(2)、(3) ございまして。ここだけでももちろん結構なんですけど、データがございまして、「労働者からの相談への迅速な対応を行います」というくだりがございまして、労働者の青のマークが増える方向、事業主のほうは減っているか同等と見るかとあると思いますが、全体的に右肩上がりなのかなと。この評価がもしあれば、窓口を整えて、整備をしてきたことを受けて増えたのかとか、もし内容の評価があれば教えていただきたいなど。

あわせて、就職氷河期の、今後展開をしていきますということで話も聞いております。このことを考えましても、広報というのが大変重要なキーワードになってくると思いますので、広報については連合も同じように考えております。冒頭申し上げたとおり、ここも協力し合いながら、力を合わせて広く周知できるように、私たちが日々の活動で展開していきたいと思っていますので、よろしくお願ひをします。

最後に、かなり多岐にわたる事業がございまして、労働局の皆さんの人材の配置というのが、間に合うのかどうかということも、私は少し不安視しているところもありますので、何か検討の材料があるなら、教えていただきたいと思っています。

(山下会長)

それでは、事務局のほうからご説明があれば。

(松浦雇用環境・均等部長)

それでは、ハラスメントの関係に関してでございますけれども、労働者からの相談の増



加に関しましては、セクシュアルハラスメントで「# Me Too」というようなことで、話題になった時期がありました。そのときに、やっぱり自分もセクハラについて相談をしているんだということが、かなり皆さんにわかったということがあって、これは増加をしているということがあると思います。

ですので、セクハラとかマタニティーハラスメントが増加をしている、その事案が増加をしているというよりも、自分自身が納得できない、おかしいと思っていたことを誰かに相談していいんだということがよくわかってきたということの結果だと思っています。

事業主からのご相談が減っているというのは、ハラスメントの対策の強化ということで法改正がございましたので、そのときに事業主の皆様からは「うちの対策はこれで十分か、今度どうしたらいいのか」というご相談がありますので、28年度についてはかなり増えました。だんだん定着をしていって、平成30年度で66件となっておりますけど、例年一定程度このくらいの件数はございます。事業主からのご相談については、「ハラスメントだということで相談を受けたんだけど、我が社としてはどうしたらいいだろうか」というような相談が多いと考えております。

(伊藤労働局長)

2点目の就職氷河期世代就職支援に当たっての広報等の重要性、私どもも同様の認識でございます。先ほど安定部長から申し上げました、当地域におけるプラットフォーム会議の開催について、近日中にリリースを行う予定でございますけれども、そういった場を通じての発信、それから就職氷河期世代で正社員の就職を諦めてかけている方に対するメッセージ、あるいは企業の皆様にもこの世代の方々へ目を向けていただく、効果的広報について、皆様のお知恵、ご助言もいただきながら進めていきたいというふうに思っております。

労働行政の課題に応じた体制の整備についても、ご配慮、お心配りありがとうございます。私どもも、やはり労働行政運営に当たりまして、体制整備は、その大前提であるということで、必要な人員の確保、より効率的な組織体制の見直し、あるいは職員の研修、そういった総合的な取り組みを進めているところでございます。重要な課題であるけれども、体制の不備によって十分な対応ができないということに決してならないように、私たちもその点も先頭に立って取り組んでいきたいと考えているところでございます。応援よろしく願います。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方。

(吉村委員)

自動車総連吉村と申します。

最低賃金対策の中の特定企業内産業別最低賃金に係るところで発言をさせていただきたいと思います。

12月10日の統一発行に向け、それぞれが産業別で結審を迎え、今回は一つの産業では中小企業対策にかかわるところを附帯事項として、部会で協議したといったような産業もあったと認識しております。そういった中で、2の4の資料の中で、働き方改革にかかわるものであったり、特に柱となる事業については助成をさせていただいているところが、2の4の4ページの中では、中小企業に対して働き方改革に伴って助成を88件多くの助成をさせていただいたり、各項目の中で中小企業対策というのが随分行われているというふうに認識をしてとれました。

そういった中、最低賃金の話をさせていただきましたので、資料としては4の7の3になるところでは、最低賃金の引き上げにかかわる助成の資料についておりました。ここは主要な項目に入っていないのか、はたまた全体の取り組みなのかというところがあるものの、件数としては出ていない部分と、あとはここの中身の中で、最低賃金を決めるに当たって基準部長のご説明どおり、我々労側としてはそれぞれの企業内で決めている最低賃金を引き上げるべきだといった議論であったり、今の地域別最低賃金の上昇率であったり、そういったところから解を見出そうとしたときには、今回、この30年という数字をつけたときの助成というのは、胸にすっと落ちてくるようなものだと思っておりますが、これが基準部長のお言葉であった27円上がると、大変だと、厳しいといったお言葉を、使用者側の立場になって考えたときに、30円上げたら助成が何十万つくよと言われたときに、この資料をもってして企業経営の方々に振り向いていただけるのかなどとか。我々労側としてみれば、30円上がったときに、年間を通してこの助成をいただければ、逆に助成があるからこそ賃金の引き上げは20円も行かないぐらいの水準で1年間賃金の支払いができて、その1年間の中で生産性を上げてという、助成の意味合いとしてはすごくあると思うのですよね。

そうなったときに、我々にはずっと落ちるものの、企業経営者のお伝えをこのアプローチでいいのかなというところに少し疑問があったり、件数の部分のゾーンを周知していただきたいなという部分と、企業経営者に対してこの数字のアプローチをするときに、また別資料が必要になるのかなといったようなことが、発言の中で気になったものですから、させていただきます。

(松田労働基準部長)

どうもありがとうございます。委員のご指摘のとおり、正直申し上げて、今回の助成金の件数は、なかなか低水準だったというのは事実です。ご案内かどうかわかりませんが、一昨年前までの助成金はかなり使いやすいということがありましたけれども、中身がちょっと変わって、非常にある意味で、今の助成金は使いにくいというか、なかなか認めるまでにハードルが高いということもございます。

私どものほうとしても、厚生労働省のほうには、もう少し来年度以降使いやすいものにならないかという要望はしているところがまず一つあります。

それともう一つは、これは使用者側の方々からご意見承っているんですけども、やはりまだまだ周知が足りないということも、おっしゃるとおりでございました。

私ども、各説明会において、各参加団体のほうにはお話を申し上げていますが、各団体の傘下の実際に使われる事業所の方々まで私どもの説明は浸透しているのだろうかということは、この前、ご意見をいただいたところですので、この前の最賃審議会の後も含めて、末端の事業者までどうやって助成金を説明していくかということで苦心はしているところですけども、いずれにしても来年度どうなるかも含めまして、ただ、今年度は今年度の中で、事業所まで浸透するような形で進めていきたいということで思っておりますので、よろしく願い申し上げます。

(山下会長)

活発にご意見とご議論いただきましたけれども、おおむね大体時間になってきておりますので、よろしいでしょうか。

それでは次に、議事4のその他ですけども、事務局の説明に関することのほかに、何かございましたらご発言をお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、本日の議事は全て終了しました。

他に何かございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

よろしいでしょうか。

他になれば、以上で審議会の全ての議事が終了となります。皆様、円滑な議事運営にご協力いただきまして、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したいと思います。

(司会)

山下会長、円滑な議事運営をいただきまして、まことにありがとうございました。

以上をもちまして、令和元年度第1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、本日はどうもありがとうございました。

— 了 —