

令和2年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

令和2年10月19日

福岡労働局

## 令和2年度第1回福岡地方労働審議会

令和2年10月19日（月）

（司会）

おはようございます。定刻を少し過ぎておりますので、ただいまより、令和2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。

私は、福岡労働局雇用環境・均等部企画課の川波と申します。議事に入るまでの間、私の方で進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日の定数の確認でございますが、本日は、田中委員から御欠席の連絡をいただいております。それから、吉村委員、古賀委員がご欠席となりましたが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件であります、委員の3分の2以上または労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上の出席を満たしていることを御報告申し上げます。

また、本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者の氏名を含めて公開と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、福岡労働局長の藤枝から一言御挨拶申し上げます。局長よろしくお願いいたします。

（藤枝労働局長）

おはようございます。本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。改めまして、9月1日付で福岡労働局長を拝命しました藤枝でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

このようなコロナの状況下でございます。働き方改革を含めまして、我々労働行政の推進に当たってはかなり厳しい状況が続いております。とは言いましても、今後の少子高齢化でありますとか産業構造の変化に対しまして、確実に取り組んでいかなければいけないことが多々ございますので、本日は忌憚のない御意見をいただいて、我々はそれを踏まえて行政を推進していきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

簡単でございますが、以上でございます。

（司会）

続きまして、本年4月に福岡労働局の幹部職員も一部異動がございましたので、改めて御紹介させていただきます。

まず、総務部長の園部でございます。

(園部総務部長)

園部です。よろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、雇用環境部長の室谷でございます。

(室谷雇用環境・均等部長)

室谷でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長の松田でございます。

(松田労働基準部長)

松田です。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

職業安定部長の笹でございます。

(笹職業安定部長)

笹です。よろしくお願いいたします。

(司会)

それでは、山下会長から御挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

(山下会長)

おはようございます。会長の山下でございます。

本日は、何とかこういう形で皆さんに列席いただいて審議会を開催できるということで、前回はなかなかこういう状況ではなかったということですので、事務局の知恵、いろいろと御努力ありがとうございます。

働き方改革ということで、最終的な仕上げに、パート・有期法とかの施行とかですね、労働施策総合推進法のパワハラ防止などが今年から本格的に動くという状況下に、さらにコロナ対策ということで、労働行政のほうではいろいろとかなり大変な状況だろうと思います。

それから、ちょうど先週には最高裁で立て続けに大きな判決が出まして、同一労働同一賃金、不合理な労働条件の禁止というところでも、司法レベルで大きな動きが出てきて、恐らく労使の委員の皆さん方にとりましては、具体的にそういった判決など、あるいは法律を受けて、これから労働条件についていろいろと話し合われることだろうと思います。そこにさらにコロナという状況が重なって、いろいろと大変かと思います。

後ほど、事務局のほうからこのような報告がございますけれども、特に今後どういう形で労使において労働条件を決めていくかというところを考えますと、この半年の動きなんかについて、御報告いただき、忌憚のない御議論をいただければというふうに思っております。

以上、短いですが、私からの御挨拶とさせていただきます。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、以後の議事進行につきましては、山下会長の方をお願いいたしたいと思います。

山下会長、よろしくをお願いいたします。

(山下会長)

それでは、ただいまから私の方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が、公益代表委員の私のほかに、労働者代表からは藤田委員、それから使用者代表からは森委員をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、御承諾いただいたということにしたいと思います。では、両委員、よろしくお願いいいたします。

それから、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います。

それでは、議事に入ります。

まず、議題1の部会委員の指名についてですけれども、資料ナンバー1の関門港湾労働部会の委員の名簿を御覧ください。

使用者代表委員の岡部委員及び小谷委員が退任されました。

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ということになっております。私としましては御後任として、鶴丸委員、それから船方委員に関門港湾労働部会臨時委員をお願いしたいというふうに思いますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、御異議ないということで、御承諾いただいたというふうにさせていただきたいと思います。

また、所属の人事異動により、専門委員の木本委員の後任に辻委員が福岡労働局長より任命されておりますので、御承諾願います。

では、続きまして、議題2の令和2年度労働行政の現状と今後の取組等についてということで、こちらは事務局の方から御説明をお願いいたします。

(藤枝労働局長)

それでは、まず私の方から、全体の状況について概括的に御説明をし、その後、各部長より担当の事案について御説明をさせていただきます。

今日の御審議いただくテーマとしましては、令和2年度労働行政の現状と今後の取組等ということでございまして、冒頭申し上げましたように、今回のコロナ禍の中で、現在生じている様々な労働行政上の課題を御説明するとともに、令和2年度下期についての対応方針について御説明をさせていただきますので、それについての御助言を賜ればというふうに思っております。

また、資料といたしましては、資料の2の1から4までを御覧いただきたいと思っておりますけれども、2の1は今年度、令和2年度の福岡労働局行政運営方針でございます。この審議会で御了承いただいたものでございます。それから2の2が、その行政運営方針を踏まえたあらまし、リーフレットのような形で分かりやすくまとめたものでございます。そして2の3が、現状の進捗と申しますか、実績値を一覧にしたものでございます。私からは、2の4につきまして、全体のこれまでの状況、それから今後の方針を御説明させていただければと思っております。

令和2年度下半期福岡労働局の行政運営の重点というタイトルにした紙でございます。

まずは1のところでございますが、今年度、令和2年度の福岡労働局行政運営方針、ここに重点課題として三つ掲げてございます。おさらい的に説明させていただきます。

まず1点目が、働き方改革の一層の推進・定着ということでございます。労働時間の上限規制など中小企業に適用されるということ、あるいは同一労働同一賃金の施行、先ほどのお話にありましたパワハラの実行等々、矢継ぎ早でございますけれども、働き方改革の関連法が施行されております。その一層の推進・定着を図っていくというのが一つ目の課題でございます。

それから2点目、今後の少子高齢化を踏まえ、高齢者、就職氷河期世代、若者、女性、外国人材など、多様な人材の活躍促進ということを掲げてございます。

そして3点目、この運営方針をつくった段階では、コロナの感染が少しずつ拡大しつつある状況でありましたので、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に重大な影響をもたらす中での雇用の確保、職場の安全確保ということを3点目として掲げてございます。

これを受けて、我々は行政を推し進めようとしていたわけでございますけれども、御案内のように、4月以降、全国的にも感染が拡大し、緊急事態宣言が発令されるというような状況の中で、かなりこの行政を取り巻く状況に変化が生じてございます。

まず一つ目は、言うまでもなく雇用情勢でございます。令和元年につきましては、有効求人倍率は1.57倍という高い数字になりましたけれども、令和2年度、特に3月、4月以降、コロナ禍の影響で、観光関連、製造業あるいは飲食、こういった幅広い業種での経営環境が悪化いたしまして、求人が大幅に減少しております。

足元、令和2年8月の数字でございますけれども、有効求人倍率が1.03倍ということで、何とか1倍を超えた水準にはなっておりますけれども、特に新規求人の減少が顕著でございます。

こういった情勢の変化でございますので、まずは、後ほど説明します雇用調整助成金などによる雇用の維持、確保、そして失業なき労働移動、再就職支援、こういったところが急がれるという状況になってございます。

右側でございますけれども、そういった中で、先ほど申し上げましたように、時間外労働の上限規制については中小企業への適用が4月から始まり、同一労働同一賃金については大企業について施行されたというところでございます。また、後ほど出てまいりますけれども、パワハラ法の施行もでございます。

また、先ほど申し上げた少子高齢化を踏まえれば、就職氷河期世代、高齢者、若者、女性、外国人等の多様な人材の活躍促進、これもしっかりと取り組んでいかなければいけない。コロナ禍ではございますけれども、こういった将来あるいは産業構造の変化を見通した対応、これはしっかりとやっていかなければいけない、取り組んでいく必要があるという状況に変わりはないとの考え方でございます。

こうした情勢を踏まえまして、3のところでございますけれども、今年度、令和2年度後半の行政運営の重点として3点掲げてございます。

1点目は、やはりコロナ禍への対応ということで、コロナに対応した雇用維持確保支援等の推進ということでございます。雇用調整助成金の活用、あるいはコロナ休業支援金等、こういったことを活用しまして、雇用の維持確保を図ってまいります。

また、医療機関等で感染をされて労災請求をされる方も増えてございますので、こういった労災補償保険の適正な支給、あるいは妊娠中の方への配慮など母性健康管理制度の活用促進、あるいは職場での感染防止チェックリストの普及等、こういったことで対応してまいりたいと考えてございます。

2点目が、働き方改革の意義、必要性の再周知としておりまして、中小企業等へのきめ細かな支援を図ってまいります。

このコロナ禍で、テレワークを含む多様な働き方について、改めてその必要性が認識をされつつあります。生産性の向上や誰でも働き続けられる環境の整備、こういったことを推し進めることによりまして働き方改革、しっかりと進めてまいりたいと思っております。チャレふく等、行政、労使の枠組みを使った周知、あるいは中小企業に対する専門的な助言、助成金の活用、こういった支援を図ってまいります。

また、総合的なハラスメント対策についても推進をしてまいります。

3点目が、多様な人材の活用促進でございまして、就職氷河期世代に対して、あるいは恒

常的に人手不足な建設業、医療、介護、あるいは運輸、こういったところへのマッチング支援、さらには、育児・介護を抱える労働者の雇用継続、女性の活躍などを進めて、構造的な人手不足対策、あるいは少子高齢に対応した労働力確保、こういったことにも努めてまいりたいと考えております。

簡単でございますが、こうした内容について、この後、担当部長から詳細に御説明をさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

(室谷雇用環境・均等部長)

それでは、私の方から、雇用環境・均等部の重点施策を説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

私どもの資料、インデックスの大きなナンバーでは3というところになります。なので、3の辺りを中心に御覧いただければと思います。

まず最初に、コロナ禍に対応した雇用維持、確保、支援等の推進ということでございますけれども、3の2の資料を御覧いただけますでしょうか。ちょっと厚めのボリュームのある資料となっておりますけれども、労働局では、毎月月末を中心に雇用情勢を中心とします労働局長による定例記者会見というものを実施しております。3月末の記者会見からこのような形で、働く人あるいは企業の皆様への支援策というものを取りまとめて説明配布をさせていただいているところです。

この資料は、毎月、内容の見直しを行い、常に最新情報を提供しております。この資料は労働局ホームページにも掲載しておりますし、労働局のホームページでは、さらに詳しく、深くまで支援策を紹介しております。

中を御覧いただきますと、2ページ、3ページは雇用調整助成金、休業支援金のことが書いてございますけれども、4、下のほうに番号が振っていると思いますけど、いわゆるスライド4のところですが、中段のところ、特別労働相談窓口の設置というものがあまして、これは現在も引き続いて対応しているところでございます。2月13日から特別労働相談窓口を開設しております。

件数ですけれども、その9というスライドを御覧いただきますと、今、申し上げているのは3の2という資料でございますが、そのスライド9のところを御覧いただきますと、相談件数の推移ということで、4月、5月がピークになっておりますけれども、最近はちょっと落ち着いてきています。その次のページを御覧いただきますと、ほぼほぼ事業主の方から



の御相談が多いというような状況になっております。ですので、スライド11のところを御覧いただきますと、事業主の相談が多いということで、雇用調整助成金のお話が多いということになっております。

資料にはついておりませんが、労働者の方からの御相談では、把握できる範囲では、正社員4割、非正規の方が6割という状況となっております。

それから、少しそのスライド番号をお戻りいただきまして、スライド4の下のところ、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて妊娠中の女性労働者の方が職場で働くことに不安を感じていることが多いと思われまますが、このストレスが母体や胎児に影響を及ぼすと考えられる場合に、主治医に母性健康管理カードというものを記入していただき、事業主に提出することによって休業等の措置を講じてもらえるように指針を改正しております。これについては、事業主が措置を講じないというような場合には行政指導の対象になります。これは来年の1月31日までの時限措置ということになります。

それから、スライド5のほうに行きまして、助成金関係ですけれども、中段、下段にありますように、コロナに関する特別休暇制度を整備したり、あるいは小学校の休業のときに保護者も有給で休めるような休暇制度を整備したり取得させたというような場合の助成金を支給しております。

それから次に、スライド6では、中段、下段のところにありますように、先ほど掲げました働く妊婦のコロナによるストレスの母性健康管理措置で、有給の休業をさせた場合の助成金制度を設けております。また、法定の介護休業以外に、コロナ禍での介護に対応するための休暇をつくって取らせたというような場合の助成金もできております。

これら、有給で休むことができないというような御相談があった場合には、助成金の利用を含めて、働きやすい職場環境の整備を企業に働きかけております。母性健康管理相談窓口を10月1日から設置いたしまして、働く妊婦や企業からの相談を受けているところがございますし、今後も引き続きやってまいりたいと思っております。

それから、大きな二つ目のテーマといたしまして、働き方改革、特に同一労働同一賃金の中小企業への適用が来年9月からスタートするに当たり、特に中小企業の皆さんへの支援ということが大きな課題となっております。

3の6の資料を御覧いただけますでしょうか。コロナ禍で、年度当初は大規模な説明会を複数回開催するということを予定しておりましたが、なかなかそういうことはできずに、人数を小規模に絞り、地域ごとに分けて、労働局主催では現在、10回、他機関、団

体等の小さい規模のところの対応とかも全て含めると、35回の説明会を開催しております。

その中ではリモートで開催されたものもありまして、今後は当局でもオンラインセミナーですとか、あるいはオンラインによる個別相談、そういったものも検討して周知を図っていきたいと考えております。

また、資料にはついてございませんけれども、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」、これを開催していくということでございますけれども、実務者会議、年度前半に開催することができませんでした。今週、実務者会議を予定しております。労使団体や専門家の団体が参集しているこの協議会の構成員の力を結集して、年度後半に向けた働き方改革の支援を行いたいと思っております。

資料の3の4になりますけれども、ちょっと前後して申し訳ありませんけれども、委託事業で働き方改革推進支援センターというものを以前から設置しております。こちらもやはり個別相談とかセミナーというのは、第1四半期では難しかったのですが、3の5にありますように、現在、商工会議所あるいは商工会に定期的な相談窓口を設けさせていただきまして、個別の相談の利用を図っていただくということで、周知に尽力しております。

また、働き方改革センターのほうも、Zoomによるオンラインセミナー、こういったものに振り替えていくということで、今後は予定していくところでありますので、あわせて周知をさせていただきたいと思っております。

働き方改革推進支援センターは、個別企業に訪問して、その企業にマッチした個別支援ということもできますので、相談から個別支援につながるように努力してまいりたいと思っております。

それから、3の7を御覧いただきますと、いわゆる同一労働同一賃金に係る特別相談等をやっておるわけですが、相談については、昨年度は右肩上がりということで増えていたんですけども、今年度前半は少し減少しているというところなんです。これはやはりコロナ禍で企業活動が停滞していたというようなことも考えられるのかなと思っております。

下に好事例を少し掲載してありますけれども、どのように取り組んでよいか分からない、具体的な例を知りたいというお声が多いので、好事例になるようなケースを把握した場合には、労働局のホームページ、今現在、4件載せておりますけれども、それから、センター、こちらのほうでも好事例のほうを掲載して、具体的な取組につなげていただけるようにしていきたいと思っております。

それから、資料3の10になりますけれども、個別労働紛争ということで、ハラスメント防止対策の年度後半の重点事業になるわけですが、元年度の個別紛争に係る記者発表をつけております。

昨年度は、総合労働相談としては微減、助言の申出は増加していますけれども、あっせんは減少。いじめ・嫌がらせの相談内容が最も多いということになっております。今年の6月1日から、いわゆるパワハラ防止対策が大企業に義務づけられたところです。中小企業においては、令和4年の4月からということで、まだ少し準備期間がありますけれども、中小企業の皆様も非常にパワハラ防止対策に関心が高うございますので、いろいろ周知、説明会等を行っております。

12月はハラスメント撲滅月間ということで、ここ数年取り組んでいるところでございます。相談の対応と、それからパワハラ防止のみならず、セクハラ、マタハラの防止も併せて周知に取り組みたいと思っております。

それから、3の11で、ここ3年の個別紛争の施行状況をグラフにしております。今年度の速報値ということで、8月分までの数値を書いております。助言・指導の申出は増えているかなというところがございますけれども、9月までのところがここに書いてございませんけれども、9月までの分を加えると、昨年度より少し増加しているかなというような状況になってございます。

資料の3の13から15につきましては、女性活躍、あるいは子育て支援というところの資料になります。

女性活躍推進法に基づきます行動計画の策定とその履行確保、あるいは実効性の確保を図ってまいります。

それから、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定、3の13に現在の認定状況をつけてございますけれども、「えるぼし」認定も年度前半で2件、全体で31社ということになっておりますし、3の14では、次世代法に基づく「くるみん」認定ということで、こちらも今年4社、「プラチナくるみん」1社ということで、認定取得企業は増加をしているという状況でございます。

また、女性活躍推進法に基づく行動計画は、令和4年度から101人以上の規模の企業に適用拡大になりますので、周知を図ってまいりたいと思っております。

さらに、来年1月から改正育児・介護休業法によりまして、時間単位で子の看護休暇等を取れることになりますので、あわせて周知を図ってまいりたいと思います。

私からは以上でございます。

(松田労働基準部長)

労働基準部長の松田です。いつも労働基準行政の運営にご支援頂きましてありがとうございます。

それでは、着座して説明します。

私からは、局長から申し上げました三つの重点課題につきまして、労働基準部は主に労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災保険法を所掌しておりますので、県内12の監督署で実施しておりますが、その法律の関係で申し上げたいと思っております。

まず、私が申し上げるのは、先ほど申し上げました資料の2の3の上半期の主要業務実績という横表に、基本的に基づいて説明するものと、あわせて、時折、私どもの労働基準行政関係の資料4の1という、横でパワーポイントですけれども、第1回地方労働審議会労働基準部行政運営方針という資料がありますので、時々こちらの資料も御紹介しながら申し上げます。

この主要業務実績の5ページを御覧になっていただきたいと思います。

まず、大きな課題、働き方改革の一層の推進・定着でございますけれども、働き方改革、労働基準部においては、労働基準法におきましては特に大きく二つですね、長時間労働の上限規制と、それからもう一つ、年次有給休暇の年5日取得、この2点につきましては、御案内のように本年4月1日から、猶予を除いて全ての事業所で適用になったということでございます。

しかしながら、まだまだ分かっていच्छらない事業所もあるかと思っておりますので、私どもとしては今年度も、昨年度に引き続き、積極的に周知をしていくところでございます。なかなか今年は、先ほども局長からも話しましたように、コロナ禍で4月、5月は動けなかったのですが、6月以降は積極的に動いて、いろいろ集団で指導させていただいたほか、個別に訪問とかですね、そんな形で行っております。

あと、その辺が5ページに書かれているところでございますけれども、それからもう一つ、直近の状況ということで、今後の課題の運営方針のところですが、この5ページに書いておりますが今後は、今まさに、種々の課題は今申し上げたとおりでございますけれども、中期的な課題といたしましては、これも御案内のとおり、令和6年3月31日まで猶予されている自動車運転業務、建設業、それから医師でございますけれども、そういったところにつきましても、中期的な視点からいろいろ御説明していきたい。特に自動車運転については、

国交省のホワイト物流の推進運動との連携とか、また建設業につきましては、国交省の新・担い手3法や、県との連携、また医師というのは現在、ここにも書いていますけれども、コロナの状況で、なかなか難しいところもありますけれども、医師の働き方改革に関する検討会報告書を基にして、また順次、御説明したいなというふうに思っております。

それから、この横表の1の6ページのところにいきますけれども、現在においても長時間労働の是正という話がございますけれども、80時間を超えるような事業所ですとか、また過労死等で労災請求した事業所、労災を請求した事業所につきましては、積極的に監督指導を行っております。

あわせて、今、申し上げた資料4の1の4ページを御覧になっていただければと思います。これは昨年度の監督指導の実績でございます、今年度も、このような形で一生懸命監督指導していきたいと思っております。

いずれにしても、問題はやはり、私どもなかなか今までなじみがなかった中小・零細、例えば飲食業ですとか、それから理美容事業ですとか、そういった業界については、積極的にアプローチしていかなければならないなというふうに考えています。

それからもう一つ、この資料の6ページの下の方に、過重労働解消キャンペーンというのがあります。これは昨年写真でございますけれども、今年も同様にキャンペーンを実施したいと、11月でございますけれども、行ってきたいと考えております。特に電話相談をしますとか、それから11月6日の金曜日でございますけれども、18時30分から、過労死等防止対策のシンポジウムを行います。今年は、4年前でしたか、電通の高橋まつりさん、過重労働で亡くなられましたけれども、そのお母様の高橋幸美さんが講演をされるということで、もし委員の皆様方で、よろしかったら御参加されてはいかがかなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

というようなことで、働き方改革につきましては、今申し上げた大きな2点、上限規制と、それから年次有給、特に年休の年5日取得につきましては、かなり相談が多いので、これはまた懇切丁寧に御説明していきたいと思っておりますし、また、窓口では36協定ですね、特別条項につきましても、この運用の仕方についてもきちっと御説明させていただきたいと思っております。

以上が大きな重点課題として、働き方改革の一層の充実、定着の労働基準関連でございました。

それから、大きな2点目、高齢者、就職氷河期世代、若者、女性、外国人人材などの活躍

促進につきまして、これについて労働基準としてお手伝いできることについて申し上げたいと思います。

実績表のほうで見ますと、ページになりますが、10ページのほうで御覧になっていただきたいと思います。

私どもが常々いつも申しておりますが、高齢者の活躍促進を、特に考えております。高齢者の活躍の促進に関しましては、高齢者の安全と、それから高齢者の健康と、両方の両面で御説明したいと思っております。

まず、高年齢労働者に対する労働安全衛生対策ということで説明します。この横表には、エイジフレンドリーガイドラインの周知というふうに書いておりますけれども、あわせてですね、こちらの先ほど申し上げました資料4の1の資料でございますけれども、そちらの本文の20ページを御覧になっていただきたいと思います。

高年齢労働者の労働災害がどのくらい多いかということでございますけれども、こちらのほうに円グラフがございますが、60歳以上では29.1%でございますけれども、これをですね、50歳以上にしますと、全て半数を超えているというようなですね、労働災害の状況でございます。中身についてはいろいろありますけれども、何といたっても、やはり転倒災害というものが主な課題でございまして、そういったことも含めてしっかりと、今申し上げましたエイジフレンドリーガイドライン、それからあと、補助金というのがありまして、事業主が、例えばバリアフリーですとかですね、事業所で高齢者に優しい職場環境をつくった場合の補助金などもありますので、そうしたことも併せて、高齢者の活躍ができるかなどと考えております。

それから、健康の面につきましては、本文のほうでございますけれども、本文はですね、14ページの横表部分に、治療と仕事の両立支援というのがございます。これは、もう一つのところで、資料の4の1の資料では23ページをごらんになっていただきたい、あわせて眺めていただければと思います。

先ほど、労働災害が半数以上と申し上げましたけれども、今度は、何らかの形で治療しながら仕事をしなきゃいけない方がどれくらいいるかということでございますが、こちらの資料の4の1にございますけれども、やはり3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働かないといけない状況があるということでございます。例えば、がんとか糖尿病、がんですと一定期間治療しないといけないとか、糖尿病につきましても、いろいろと治療をしないといけないということでございますので、そういった部分につきましては、労働者、それから事

業主、産業医、そして主治医、この三者がトライアングルの形で、しっかり連携して、いろんな御相談をした上で、労働者が働ける環境をつくるような取組がこの両立支援の目的でございます。

私どもといたしましては、関係機関、県内の20団体でチームをつくっております。そのチームをつくって、地域推進プランというような形で、今活動しておるところでございます。今年度もまた精力的に、ガイドラインの周知もありますけれども、そういうことも含めてですね、実施していければと思っています。

なお、私どもの労災病院、門司メディカルセンター、九州労災病院ほか、そのほか県内で5つの病院にも相談窓口というのをしております。これを今年度はもっと相談窓口も増やしていきたいと思っております。

いずれにしても、治療しながら働ける環境についてというのは、これは働き方改革の一環でもございますし、しっかりとそれは取り組んでいきたい。それは高齢者だけではないのですけれども、とりわけ高齢者の活躍の促進という面では、しっかりと考えて進めてまいりたいというふうに思っております。

最後になります。新型コロナウイルスについてでございます。

これは、すいません、横表の方にはございませんが、今から口頭で申し上げようと思っております。

ただ、資料を一つだけ、4の4という資料がございます。こちらのほうにチェックリストというのがございます。私ども、実はこのチェックリストをあらゆる形で、事業所で活用していただきたいということなのですが、監督署の窓口ですとか、取材等の際に周知を図っております。

この特徴としては、ほとんど普通のコロナ対策とあまり変わりませんが、一番最後の方でちょっと違うのは、熱中症対策も入れさせていただきながら、このチェックリストを推奨しておりました。

いずれにしても、事業所におきましては、安全衛生委員会、それから産業医、衛生管理者、衛生推進者、それぞれの方々の役割を明確にさせていただきまして、通常の労働安全衛生同様、このコロナ対策についても進めていただきたいという思いで行っております。

そしてまた、集団感染、クラスターが発生した事業所につきましては、私ども労働者死傷病報告書の提出ですとか、それからまた医師会等にも働きかけまして、労災請求の勧奨の実施などにも努めております。

それから最後に、統計的なところを今、この中で申し上げます。ちょっとすみません、口頭で申し訳ないんですが、今現在、労働災害発生状況、コロナの関係の労働災害発生状況は、10月13日現在で、事業所数では47、そのうち26が医療保健業、それから労働者数では190名、そのうち179名が医療保健関係でございます。

それから、ちなみに、そのうち労災請求があった件数でございますけれども、これも口頭で恐縮でございます。これも10月13日現在でございますが、まず全国の話をししますと、全国では請求件数が1,500、死亡が18。決定件数はそのうち767で、死亡件数は9件。福岡はどうかといいますと、今、請求件数は118件、死亡が3件。決定されているのが、そのうち78件、死亡が1件ということでございます。

最後、総括として、コロナの今、考えていますのは、やっぱり先ほどの働き方改革もそうなのでございますけれども、なかなか事業所に行けない部分の障害も出ておりますので、私どもといたしましては今後ですね、例えば局や監督署と、少なくとも災防団体、災害防止団体とですね、オンライン、ネットワークで通じるような形で、行けないなりの行政運営というものも考えていかなければならないなと思っています。

最後、一つだけ報告申し上げます。最低賃金でございますけれども、今年度、今申し上げましたとおり、コロナ禍で非常に厳しかったのですけれども、そういった中でありますが、県の最賃につきましては1円アップの842円ということで、この10月1日から施行されております。

また、特定業種の最低賃金でございますけれども、鉄鋼と自動車工業、電子機械製造業につきましては1円アップ、そして輸送用機械等、総合スーパー、百貨店につきましては、今回ゼロ円ということで、大変厳しい状況でございましたけれども、そういったところは12月から施行になりますけれども、一応併せて御報告をいたします。

今後ともよろしく申し上げます。どうもありがとうございました。

(笹職業安定部長)

職業安定部長でございます。私のほうから、職業安定行政の政策について説明させていただきます。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

お手元のあらままと、今、開いて頂いて資料5の1以降で説明させていただきます。

近年の雇用情勢というふうなことでございますけれども、5の1の1ページ目、真ん中に、有効求人倍率の推移のところでございます。その左側に、平成20年からの推移が記載さ



れています。

これまで、リーマンショック以降、長期にわたって改善を続けておりまして、昨年末まで1.5倍というような、過去例のない高水準で推移をしてきたところでございます。

しかしながら、今年に入りまして新型コロナウイルス感染拡大によって多方面の影響によって、求人が減少。直近の8月につきましては、有効求人倍率1.03倍というふうなところで、資料5の1の2のほうにも記載させていただいているところでございます。

1枚めくっていただきまして、2ページ目に、新規求人の動きがございます。宿泊・飲食サービス業、製造業等主要な業種全てで減少しておるといふようなことでございました。6月あるいは7月には回復の兆しも一部見受けられたところでございますけれども、8月にまた観光関連での求人募集をちゅうちょする動きになったことにより減少しているということになっています。

3ページ目の新規求職者でございますけれども、4月、5月、緊急事態宣言で外出自粛などもあって、求職活動そのものの出控えというふうなものも見られて減少しておりました。6月には一旦増加はしましたものの、7、8月については、感染の再拡大あるいは豪雨の影響で求職活動の出控えというふうなことで、ここ2か月、新規求職に関しては減少しております。

ただし、真ん中の表のですね、就業・不就業の状態別、これは求職者の数の、離職者の中の真ん中辺りですね、事業主の都合で離職をされて求職活動をされた方の割合が、ここ数か月、2月以降ですね、割合そのものがかかなり増えているというふうなことで、ここについては注意をするところでございます。

企業の雇用情勢につきましては、雇用調整助成金等を活用した企業の中において、雇用維持のほうを努めていただいております。今後、中小・零細企業を中心に事業の継続や雇用面での状況の悪化などが懸念されますので、雇用情勢につきましては引き続き注視をしていきたいというふうに考えております。

次に、5の2の資料でございます。若者の雇用状況という形で、あらましにおきましては14ページの下のほうにございますが、資料の5の2につきましては来年3月卒業予定の若者、卒業者の求人・求職・就職内定状況というふうなところで、対象の求人・求職に係る状況につきましては、今年7月末現在で求人数は1万3,233人ということで、昨年度の同月に比べて25.3%減少という、過去最大の下げ幅となっておりますけれども、バブル崩壊以降では4番目に高い数字ということで、平成29年3月就業予定者の数字よりも上

回っているというふうなことでございます。

ただ、高校卒業予定者の選考の開始がコロナの影響を配慮しまして、資料5の3を見ていただきたいのですが、推薦開始は9月5日から、選考開始9月16日であったものを、それぞれ1か月後ろ倒しして、10月5日、10月16日というふうな状況になってございます。

次に、資料5の4でございます。今年度の重点世代のうち、就職氷河世代の活躍支援というふうなことで、ふくおかプラットフォームを基盤として取組をしておるところでございます。あらましの12ページにも併せて御参考いただければというふうに思います。

昨年12月にプラットフォームを設置し、これまで2回、2月の25日までに2回のプラットフォーム会議を開催し、事業計画を策定したところでございます。

資料5の4の資料が、その事業計画でございまして、下のほうの三つの属性に対応したそれぞれの課題と、その裏面に、具体的な対応施策を記載させていただいております。これについても、目標と主な取組の中に、対象属性ごとに策定をしているわけでございますけれども、特にハローワークにおいては、ハローワーク福岡中央と小倉に、就職氷河期活躍支援窓口、ミドルサポートコーナーということで、資料については5の5になります。この専用窓口を設置をして、就職の実現を目指していくというようなことで、セミナー等を開催するなどの就職支援を行っているところでございます。

また、資料5の6につきましては、ミドル世代サポートコーナー窓口の就職までの流れのスキーム図になってございます。

これに加えまして、資料の5の7でございますが、短期間で就職に向けて、安定した就労してもらう資格の習得を支援するための訓練と職場体験とを組み合わせた出口一体型の訓練の実施を促進していくところでございます。

最後に、不安定就労者や無業者などの方々に対しては、民間職業紹介事業者への委託によるキャリアコンサルティング就職セミナーなど、資料5の8の正社員チャレンジコースを活用した就職支援を実施しておるところでございます。

このように、今まで説明をさせていただいた施策が広く県下に認知されるように、委託によってその周知広報を予定しておりまして、資料5の9によって、企業説明会の開催、就職氷河期世代の支援に係る各種事業の周知など、機運の醸成を図る方法を実施することとしております。

次に、高齢者の就労・社会参加でございます。あらましは、16ページの上段でございます。資料については、5の10を御参考いただきたいと思っております。

働く意欲のある高齢者が活躍できる環境整備を図ることとしておりまして、労働者の多様やニーズを踏まえ、今後、70歳までの就業機会の確保について力を入れていくことになっております。令和3年4月から、70歳までの就業機会の確保が企業への努力義務となりますので、周知啓発に関係機関と連携して積極的に取り組むところでございます。

資料5の10の下のほうを御覧いただきたいんですが、65歳まで、これまでの現行は①から③の取組でございましたが、新設される70歳までの努力義務につきましては、これまでと同様の①から③のほかにも、④、⑤というようなことで、高齢者に対する業務委託契約、あるいは事業主などが行う社会貢献事業などでの就労といった雇用以外の措置も加えられたということでございます。

また、高齢者が安心して再就職支援を受けることができるように、高齢者の専門窓口を、ハローワーク福岡中央をはじめ、県内ハローワークの12か所に、生涯現役支援窓口を設置しております。資料の5の11でございます。こちらの窓口のほうで就職支援をしているところでございます。

なお、労働局、ハローワークでは、関係機関と連携をして、雇用継続に必要な環境整備などの相談、援助等を行っておりますけれども、労働基準行政の取り組む安全・安心して就業できる職場づくりなども含めて、労働基準監督署、ハローワークで連携した支援制度の周知等々に取り組んでいくこととしております。

次に、先ほど申し上げました若者の話題にも戻りますが、あらましの14ページの下でございます。

先ほど申し上げた学卒の状況については、添付をさせていただいた資料のとおりでございますけれども、昨今オンラインを活用した面接などが大学卒業予定者を中心に急速に広まってきているということもございますけれども、これらに対する不安の声が学校現場から来ていました。こんな声に対して、特に高校生について、職場の雰囲気などは伝えやすくするように、コロナウイルス感染防止に留意した上で、対面での面接の実施を優先していただくよう基本方針をお示したところでございます。

福岡労働局につきましては、これに加えて、資料5の12、オンライン面接の実施にあたってのお願いというふうなチラシを作成しまして、やむを得ずオンライン面接を行うに当たっての要請事項を取りまとめて、協力機関と連携の上、事業所に対して周知することとしております。

また、あらましの14ページ下にあるとおり、企業のユースエール認定の取得を勧めてお

ります。雇用に対する情報の提供、雇用関係の改定も含みます文書をのして、これらの取組を進めておるところでございます。

次に、障害者の就労促進でございます。資料5の13になります。あらましの15ページになります。

平成30年4月の法定雇用率の引上げに伴って、企業あるいは関係機関への対策ということで雇入れ支援に取り組んでおるわけでございます。この資料5によりますと、福岡県管内の民間企業の雇用率が2.12%というふうなことで、全国平均の2.11%を0.1ポイント上回っております。

なお、来年の3月には、法定雇用率がさらに0.1%引き上げられるというふうなことで、これについても早めの周知啓発の取組をしていただくように積極的に周知しておるところでございます。

求職者の動きにつきましては、最近のコロナ感染あるいは重篤化を恐れた求職活動のちゅうちょというふうな動きで、一旦求職活動が停滞している、あるいは募集活動が停滞しているというふうな動きがありますが、引き続き、求職者あるいは企業においても、雇入れ、それから就職意欲の高まりがございます。精神障害あるいは発達障害を持つ求職者の雇用者数も増加の傾向にあります。

また、障害の特性によって、コミュニケーションに困難を抱えている方等々に対して、職場への定着支援を、求職者、労働者、あるいは企業のほうに支援を実施することにしております。

次に、外国人材の受入れ環境整備ということで、あらましの16ページの上段にあります。増加する実習生、留学生等に対して、それぞれ周知のとおり安定した就労を提供する必要がございます。これに対して、企業に対しては、雇用管理の確保などが求められております。外国人労働者向けの相談ダイヤル、あるいは労働条件ホットライン、労働条件ハンドブックなどを活用した周知、支援等を行っております。

また、全国で4番目に設置されました福岡外国人雇用サービスセンターにおいては、電話通訳を活用した相談の円滑化によって、事業主への雇用管理指導、留学生や定住外国人の就職支援を行っているところがございます。あわせて、事業主に対しては、外国人雇用状況届出の周知、外国人雇用管理指針に基づく指導の取組を実施しておるところでございます。

次に、あらまし16ページの下になります。人材確保の取組でございます。資料は5の14になります。

ハローワーク中央、それから久留米、小倉に人材確保コーナーを設置をしております、主に福祉、建設、運輸、警備の分野を中心としての雇用管理の助言を行いながらの人材確保支援を行っております。

また、7月以降、これらの分野を求職者の方に理解をしていただくため、職場の見学会等々をハローワークのほうで計画をしております。

また、コロナの影響によって、特に人材ニーズが高まっている分野もございます。医療、介護につきましては、求人求職のマッチング機会を確認するため、医療と福祉分野の求職開拓事業を10月から実施しています。こちらは資料の5の15の資料になります。この取組によって、潜在的にハローワークをまだ利用していない有資格者、経験者などを掘り起こして、こちらの分野の求人に対して就職していただくというふうなことを想定をしておるところでございます。

これまでも御説明したとおり、雇用対策を総合的に推進する上で、現在、ハローワークでPDCAサイクルによる目標管理に取り組んでおりまして、業務の改善、質の向上に向けて取り組んでおるわけでございます。

資料5の16の資料でございますけれども、それらの目標に設定された各指標の現在の実績になります。いずれも、コロナ禍の影響により縮小、ハローワーク体制の縮小や業務の停止措置などの影響があつて、前年度を下回っている状況でございます。

感染拡大による雇用への影響を受け、雇用状況は厳しい状況となっております、引き続き、雇用調整助成金等による雇用維持に重点を置きながら、コロナの影響によって職を失った求職者が早期に再就職ができるよう、感染状況等を踏まえつつ、求人の開拓、それから就職支援の充実によって、就職支援強化を図っていくこととしております。

私のほうからは以上でございます。

(園部総務部長)

総務部長の園部でございます。

私のほうから、労働保険の適用・徴収関係について御説明させていただきます。資料番号は6でございます。

本日の審議会でございますけれども、本年度の行政運営方針の重点課題、これの進捗状況について、上半期、特にコロナ禍において、行政運営について、どのような影響が出ているかというようなことを事務局から御報告させていただくということがメインでございますし

て、冒頭、局長から説明をさせていただいた重点課題、それについて具体的に資料としておつけして、資料の2の3でございますので、今日はそれだけ御覧いただければ大体上半期のアウトプット指数、それからアウトカムを御理解いただけるというふうに考えております。

労働保険の適用・徴収関係につきましては、重点課題には出ていないんですけども、私どもが運営していく労働行政の財政的基盤を支えている極めて重要なものというふうに理解しておりますので、お時間は短いんですけども、こちらを説明させていただきます。

それでは、資料6に則しまして説明させていただきますが、コロナ禍で影響が出ております。8月末時点で新規成立件数が減少、1番目の表ですね。これが新たに保険関係が成立した事業が、一番下にありますが29.2%ですから、対前年同期で3割減少してございます。通年でありますと、大体年度ベースでいきますと、1%から3%増加している傾向にあるんですけども、今回は減少しているということで、コロナ禍での経済的情勢の影響を受けているというふうに理解しております。

それから、肝心の労働保険料でございますけれども、収納額、それから収納率、これに非常に影響が出ておまして、特に収納額、(2)の収納済額を御覧いただきますと、令和元年度で515億の収納済額だったのが、今年度は362億ということで、約153億円の収納額減少ということになっておまして、これは労働保険料の年度更新の期間が、通年であれば6月1日から7月10日までですけれども、これが約50日間延長になって、8月末までになっております。そういったこともありましてですね、役所のほうに保険料を納付していただいたものが、翌日までの振り込みになりますから、9月分に計上されている可能性もありますので、まだちょっとそこら辺を注視していかなければならないのですけども、こういう影響が出ているということで、私どもとしては申告漏れの事業に対する手続指導を行っているところでございます。

それから3番目は、今回コロナ禍において、労働保険の納付が難しい事業に対しましては、1年間の納付猶予の特例を設けておりますけども、それにつきましては約3億6,000万の金額になっております。大体1事業当たり155万円の保険料の納付猶予ということでもあります。

それから、年度更新の申告書の受付状況につきましても、対前年比で約1割減ということになっておりますので、ここら辺も影響が出ているので、手続指導をこの後はやっていかないといけないということ。

ただ、5番目の電子申請、これだけはですね、例年よりもこれを使ってくださる事業の方

が倍増しておりまして、例年は大体15%から17%の増加率なのですが、今年度は約33.3%ですから約3割増ということで、約倍に伸びていると言えます。

それから、コロナ禍で対外的な渉外活動ができておりませんでしたので、未手続事業、労働保険に加入していない事業主に対する加入指導を行っている業務があるのですが、これが上半期できていませんでしたので、今後、これから年度後半、積極的に庁外活動を行うということにしておるところでございます。

以上です。

(藤枝労働局長)

よろしいでしょうか。以上御説明させていただきました。資料が多岐にわたり、あちこちいって恐縮でございますが、今、総務部長から申しあげましたように、今日、御助言いただきたいのは、これまでの上期の状況報告と今後の方針についてですけれども、ありていに申しあげまして、上期は、このコロナの状況で、3密を避けるために集団での説明会や、事業所への訪問というのも我々自身が自粛をさせていただいたということがございまして、同一同一を含めた働き方改革関連法の周知でありますとか、パワハラ対策などは正直、上期においてはほとんど周知ができなかったところでございます。上期は、雇用調整助成金の迅速支給、これに全力を挙げさせていただきました。

そういう意味で、多くの課題は、この下期から、いわゆる立て直しを図るという状況にございますので、これからしっかり臨んでいきたいと思っております。改めての御意見で結構でございますので、いろいろご意見いただければと思っております。よろしく御意見申し上げます。

(山下会長)

それでは、ただいまの御説明につきまして、いろいろと御意見、御質問等あるかと思っておりますが、最初に、事務局のほうから説明がありました資料2の4の令和2年度下半期福岡労働局の行政運営の重点という、この1枚かな。こちらについてまず、これは1枚大きくまとめられているものと、それから、令和2年度福岡労働局行政運営方針の説明ですね、こちらの紙になりますかね。質問がありましたら、まず挙手をお願いいたします。

では有馬委員。

(有馬委員)

このコロナ禍で、全く前例のないことで、いろいろ対応、本当に御苦労さまでございました。雇用情勢の有効求人倍率もやはり下がってきてあるので、今のところ1倍ということで、非常に大変なことだと思います。御苦労さまでした。

ただ、これからの先の状況ですね、この雇用調整助成金が12月までと今なっておりますし、それから、既に地域別で見ると、北九州地域、それから筑豊地域では既に1倍を割って、北九州はもう数か月たつ。非常に雇用情勢についてはですね、今後どうなっていくのか、この雇用調整助成金の期限切れてしまうと、どんなふうに数字が変化してくるのかなというふうなところを心配しておるところです。

よろしければ、今後の、雇用調整助成金のほうは分からないかもしれませんが、雇用情勢に関して、もう少し深く御説明をいただけたらと思います。

以上です。

(藤田委員)

会長、関連してよろしいですか、今の有馬さんの発言がありました。

(山下会長)

はい。じゃあ、藤田委員、お願いいたします。

(藤田委員)

労働代表委員の藤田でございます。有馬さんの先ほどの御質問というか、要望に関連して、私もちよっと気になっているところがございますので、質問と要望ということで聞いていただきたいと思います。

有効求人倍率の話がございました。今日は詳しい御説明ありませんでしたが、完全失業率も7か月連続で増えてきている。とうとう200万人を超えたという、12月2日、総務省の報告した労働力調査でもなっていて、特に非正規か女性といったところも前年同月期で比べるとかなり増えているという。言い方は悪いのですけれども、不安定な雇用の立場にある人ほど、非常に失業といいますか、そういうところにつながっていると思います。

先ほど説明がありましたように、本当にこの間、労働局で様々な国の政府の方針を受けながら、雇用調整助成金を含めてやっけていただいておりますが、先ほどあったように、事業主の



都合による離職者が増えてきていると。要は、本当に今までそれぞれの事業所で頑張ってきたけれども、とうとう持ちこたえ切れなくなっているということですね、この件数をみると。

それで、有馬さんからありましたように、本当の企業の、企業努力だけではどうにもならない状況がきているということであれば、雇用調整助成金をはじめ様々な施策を打っていただきますけど、さらにこういった施策を、維持だけじゃなくて拡充していく必要があるのではないかなと真剣に考えています。

で、これも質問ですけども、今、様々な雇用調整助成金を含めた事業主に対する支援、あるいはフリーランスなどを含めた個別の支援をやっておられますが、どの、今、施策が一番有効に働いておられるのか、現場の感覚としてですね、で、もっとここはここを拡充していったほうがいいんじゃないかと、現場でやられている方として大切だと思うんですね。労働相談などもされていると思いますから。そういったところをちょっとお聞かせいただきながら、国に対してですね、やはり12月の延長は当たり前のことですね。これをもっと中長期を見据えた、やっぱり事業主の支援、ここがないと私たち、働くのもできないと、どうしようもないわけですね。個別の個人への支援を当然やっていただきたいと思いますが、これが質問と要望ということですよ。

それからもう一点ですね、資料の2の4で、失業なき労働移動支援の拡充が必要だということの記載があります。ただ、この意見、完全失業率は、失業者は増えてきているわけで、すみませんが、これ、具体的にどのような支援策を考えておられるのかについて。

先ほど人材確保をしなくちゃいけないというときの福祉、運輸、建設、警備現場の話がありました。で、これ人材確保が必要だということは人材不足だということですね。特に介護、医療のみならず、保育現場など、人が集まらない、シフトがきつい割に賃金が安い現場、分かりやすくいうと。そういう点では、こういった人材確保が必要な職場に対しては、こっちで議論することじゃないかもしれませんが、人件費の支援も含めた働く人の処遇改善策、以前、介護報酬の関係で介護業界に人件費相場上げろという議論がありましたが、こういう職場に、やっぱりそういう処遇改善策につながる助成というのが個別に必要なんじゃないかと。

特に、介護、医療、保育現場なんていうのは、コロナが拡大して行って崩壊してしまったらどうしようもないわけですね。これは人が必要なわけで、そういう個別の支援が必要じゃないかなと思ってまして、現場でされておられる感覚も含めて、事業主に対する、やっぱり中長期を見据えた、もっと拡充を含めたですね、支援を。そういった個別の人材確保、こ

んな職場における処遇改善を含めた支援、そして働く人それぞれ個別への支援ですね。こういったところを現場から見ると、どういう状況で、どれが有効で、私はもっとそれぞれ実績があると思っていますけど、お考え方を教えていただければと思います。

ちょっと長くなってすいません。

(山下会長)

有馬委員の質問も含めて、御回答いただければ。お願いいたします。

(笹職業安定部長)

それでは、私のほうから、雇用調整助成金、それから緊急雇用安定助成金、雇用調整助成金と、休業に対する休業手当を支払った事業主に対しての助成金の状況について説明をさせていただきますが、現状、直近の10月15日の時点で、労働局のほうに申請のあった申請の件数は5万4,098件でございます。これに対して支給決定が、15日の時点で支給決定されているのが4万9,634件というふうなことで、支給決定割合については91.7%ということでございます。迅速支給の観点から2週間以内の支給決定に取り組んでおるわけでございますけれども、申請書の内容の不備、あるいは書類の不足等々で一部2週間を超えているものも見受けられるところでございます。

この制度の延長というふうなことで、12月末までの特例措置の延長が公表され、それに対する財政措置についても予備費の出動というふうなことで聞いております。

その後の取扱いにつきましては、現段階で明確に確定しているものはございませんけれども、状況を見ながらというふうな、本省のほうのですね、説明になっておりまして、今後の補償の制度の延長等の議論ですね、我々としては見守っていく所存でございます。

それから、雇用失業情勢の今後の見通しということでございます。資料の5の1の雇用失業情勢の資料の数字を見ていただきたいと思います。グラフの上にはですね、太文字で書いたポツが有効求人倍率、新規求人倍率、新規求人数、新規求職者数というふうなことになっておりますけれども、新規求人の季節調整値が前月に比べ2.9%増加をしております。それから、その下の新規求人数原数値、生の数値でございます。対前年同月26.5%減ということで、こちらのほうは8か月連続で減少をしているところでございます。季節調整値では増加というふうな、前月より増加というふうなところでございますけれども。

この動きにつきましては、いろんな産業分野があり、その影響の度合いも違っております。

また、各種産業分野を支援するような施策、いわゆるG o T oトラベル等の施策による効果も見なければならぬと思います。それから、衛生品の製造販売等の業種では、引き続き加勢していくというふうな状況もありますので。

現在のところ、一言でどうなるというふうなことはちょっとなかなか申し上げづらいわけでございますけれども、産業分野、業種や業態によって違いがございますので、その部分については引き続き注視、細かく見てその状況に応じた雇用体制、どんな雇い主への支援が必要なのか、あるいは離職者の方に対しては、どんな就職支援が必要なのかというのは、個別に丁寧に対応していく必要があるというふうに考えております。

(藤枝労働局長)

ちょっと私から補足させていただきますと、今、安定部長から雇用失業情勢のお話をさせていただきましたが、具体的には新規求人ですと、8月の数値だと、建設業は久しぶりに増加に転じております。公共事業が再開されたことを踏まえての動きが、もともと構造的に人手不足ということもございましたが、それがよい数字となって出ております。

一方、例えば製造業とか卸小売、これもまだ減少が続いているのですけれども、若干ですが減少幅がやや小さくなっておりまして、7月、8月、コロナの再拡大がありましたけれども、やや経済活動が回り始めた、G o T oキャンペーン等も含めて、経済活動が回り出したことによる良い影響が出ているのかなと期待はしております。一方で、ハローワークに来る離職者、事業主都合の離職者が増えているということでもございまして、やはり飲食業あるいは観光業の回復が遅れている中で、感覚としては、ひたひたと離職者も増えているという感じでございますので、今、安定部長が申し上げましたように、一進一退のところなのかなと、今後の数字の動きを注視していかなければいけないと思っているところでございます。

失業なき労働移動というお話がありました。それを目指してやっていかなければいけないということでもございますが、一旦離職された方については、できるだけ早期の再就職を支援するということだと思います。その上では、御指摘あったように、構造的な人手不足業種、建設であるとか、医療・介護、こういったところにも就職あっせんを図っていくことが大事だと思っております。なかなか集団でたくさん集まっていただくのは難しいですが、個別の説明会、求人の説明会を行い、そういった人手不足業種の魅力もまた求職者の方に知っていただくことが大事だというふうに思っております。対策を講じているところでございます。

また、御指摘にあった、そもそものやはり処遇といたしますか、働く環境をよくするという  
ことについては、働き方改革、あるいは非正規の処遇改善を進めていただく必要がございます。  
そのためにはキャリアアップ助成金でありますとか賃金水準のアップという意味では、  
業務改善助成金だとか、様々なメニューを用意しておりますので、そういったものを組み合  
わせる中で、企業の取組を促す支援をさせていただくということだと思えます。

そのため、働き方改革推進支援センター、こちらで個別相談をしておりますので、そうい  
った業務を通じまして、各産業の職場環境の改善を図って、また、先ほど言ったハローワー  
クの就職支援を図ることでマッチングしていきたいというふうに思っています。

(山下会長)

有馬委員、よろしいですか。

藤田委員もよろしいでしょうか。

(笹職業安定部長)

失業なき労働移動の具体例として、雇用調整助成金という制度を活用して、企業で、言葉  
は悪いですけど余剰となった人員を出向というような形でですね、人が不足しているところ  
に異動させると。それに対しての助成金制度を活用できるので、こちらの方もですね、活  
用の周知をしているところになっています。

(山下会長)

では、そのほか何か御質問等がございますでしょうか。

西委員。

(西委員)

今の件でですね、失業なき労働移動の、産業雇用安定センターと局とのネットワークとい  
うのは、今どういう状況にあるのかなというのを少しお知らせいただければというふう  
に思います。

(笹職業安定部長)

産業雇用安定センターにおいても、出向等を中心とした労働移動の取組をしていただい

ているということで、特に中高年齢の方ですね、専門的な知識・技術を持った方の登録を  
いただいて、就職先をあっせんするというふうな仕組みというふうに認識しておりまして、  
今のところ詳細な実績等々は把握をしておりませんが、定期的には情報交換をして  
ハローワークとの連携を図っているところでございます。

(藤枝労働局長)

補足をさせていただきますと、例えば個別の事業所、少し大量の雇用調整をしなければい  
けないような事業所が発生して、そういう情報がハローワークに寄せられた場合には、まず  
産業雇用安定センターのほうで、その事業所と御相談させていただいて、できるだけ出向等、  
失業がでない形での、雇用の維持を図れないかという御相談をさせていただいております。  
まずそこで雇用を維持していただく。その上で、どうしても離職者が出る場合については、  
ハローワークが御相談に応じるというような形で連携を取っています。

(山下会長)

どうぞ、西委員。

(西委員)

過日、U Aゼンセンで懇談会があるのですが、産業雇用安定センターと協定を結んでいる  
んです。あまり事業主のほうが、その存在というか、その活用方法というか、あれは登録し  
なければいけませんので、そこら辺をもっと積極的に、逆に局のほうからもアピールいた  
けると、我々、当然労働組合側も経営者のほうに相談に行きますから、ぜひそこら辺の推進  
をお願いしたいというふうに。

あと、マイクを持ったついででよろしいですか。

(山下会長)

はい、どうぞ。

(西委員)

話は変わりますが、外国人労働者という、それ外国人という言い方で今後もいいのか、  
外国籍というふうな言い換えが必要なのか、やっぱり人権も絡んでくることだと思えます

ので、少しその言葉の整理も必要になるものだというふうに思います。

あと、この資料の中で、労働相談、総合労働相談件数が7年連続でという、3の10の資料ですか。この相談の中で、外国籍労働者の方々がどれだけ含まれているのか、そこら辺のデータ上のあれがあるのかどうか。

基本的にはやはり国語、言葉の問題がありますから、なかなか難しいだろうというふうに思いますし、何か電話での通訳というような表現も労働局の中での対策は。我々、これもまたUAゼンセンの話になって恐縮なのですが、やはり外国人労働者の組合員がかなり増えてきていまして、外国籍の正規職員を6名雇いながら。要は言葉の問題が非常に大きいんですね。つまり、ちょっとしたミスをしてしまうと、それぞれ地域に外国人の方のコミュニティーがあって、そのコミュニティーの中で、あそこに相談しても全然役に立たないよみたいな風評が立ってしまうという風潮があるらしいのです。

だから、そういう意味でも何度も申しますように丁寧に、どういうふうに外国人労働者が増えていく中で、局として、電話通訳だけではない、さらに踏み込んだ、こちらから相談みたいなことができるのかというのも、今後引き続き御検討いただければありがたいというふうに思っております。

それともう1点、これは別に中身が問題ではないのですが、これだけの資料を今、説明いただいて、短い中で、ぺらぺらめくりながら、ちょっと理解度がちょっと浅くなっちゃうんですね。できれば、資料編みたいなのが前に、パワーポインターなりで資料提示いただきながら、少し我々の理解が深まるような会の運営方法を御検討いただければというふうに思います。

すいません、最後です。以上です。

(室谷雇用環境・均等部長)

総合労働相談で、まず外国籍の方がどれくらいいらっしゃるかというお話なのですけれども、ちょっとこのプレスリリースでは、すいません、そこまで記載はしておりませんし、統計上は取っているとは思いますが、今、ちょっと手持ちの資料がないものですから、申し訳ございません、分かりかねます。

でも、もちろん外国人の方の御相談があります。で、御自身で日本語を話される、片言の方もいらっしゃいますし、あるいは個人、御自身で通訳的な、できる方を用意されている方もいらっしゃいます。あと、監督署に行ってもですね、外国人の相談対応ができる方を配置

しておりますので、そういう方々のご利用もございますし、多言語コンタクトセンターというものが東京の方にありまして、今年度からそちらを介してですね、通訳をしながら電話相談みたいなことを対応するというセンターができておりますので、外国籍の方の御相談対応については、少しずつですが環境が整ってきているのかなというふうには感じておりますけれども、引き続き努力してまいりたいと思います。

それから、資料の件、ありがとうございます。おっしゃるとおり非常にばらばらと、お見苦しいかなということは承知しておりまして、次回からパワーポイントでうまく整理ができるように努力したいと思いますので、よろしく願いいたします。

(山下会長)

そのほか、現状等について。

じゃ、有馬委員どうぞ。

(有馬委員)

すいません、以前もお話ししたんですが、非常に細かい点で恐縮ですけど、今、紛争処理のお話が出ましたので、関連して。

紛争処理のあっせんが108件、令和元年度におきまして、その中で合意成立が28件の27.2%という数字が示されておるんですが、従前もお話ししたんですけど、ちょっとこの解決率というか、和解率というか、いささか低いではないかなと。県の労働委員会のほうは大体七、八割はあっせんが解決していると、和解ですね。

どこに課題があつてですね、今後そういった労働支援事務所や労働委員会の連携を含めてですね、早期に解決に向けてですね、どうやっていくのがよろしいのか。何か今お考えがありましたら、お聞かせください。

(室谷雇用環境・均等部長)

全国的にも、合意率は福岡だけが低いわけでもなく、これぐらいの数字かなというふうには思っております。ちょっと県のほうの状況が、あまりよく分かりませんが、こちらのほうのあっせんは1回限りという形で、労使双方1回でお話を進めていくということでございます。確か県のあっせんの場合は、もう少し回数を重ねてお話をされているのかなというふうにも思いますので、若干そういった制度の違いもあるのかなと思いますけれども、

もしよろしければ、山下先生、紛争調整委員会のほうをさせていただいているので、コメントがあれば、よろしくお願いいたします。

(山下会長)

これは、申請件数ですね、その上であつせん開催件数というところに少し、一回段落が、ワンランク、一段階ありまして、相手が応じなければもう開催されない、申請されても開催されないという部分がありまして、多分この、資料の何番でしたか、資料3の10でしたっけね、福岡労働局のプレスリリースの分で、総合労働相談7年連続でいじめ・嫌がらせトップと。

(藤枝労働局長)

3の10の10ページです。

(山下会長)

10ページのところに処理状況がありまして、開催されたのが51件ということなので、これはおそらくちょっと全国よりは低いのではないかというふうに思います。その結果28件ですから、開催されれば半分以上は、まあ6割近くは、実際のところは解決をするということなので、開催に当たっての説得が難しいというのが少しあるのかなというふうに思います。

ですから、ここら辺はいろんな要素が多分絡んでくるとは思いますけども、例えば都道府県によって相当多分ばらつきがあるはずなんです。それは労働局がどこにあるかっていうことが実は結構大きな問題でありまして、例えば長崎県だと、佐世保で紛争があつても、長崎まで行かなきゃいけないっていう。福岡県の場合は割と、博多駅に向かって鉄道等がありますので、アクセスは比較的いいほうだとは思いますが、それでもやっぱり距離的に遠くて、行くことが面倒くさいっていう事業主の方が多分いるのかもしれない。ですから、そういったところの要素がありますから、特に都道府県によってばらつきがあるんですけど。

ただ、解決率といいますか、実際あつせん開催したものの解決率自体は、そんなにばらつきがなく、多分6割ぐらいは解決していますから、まあ1回2時間ぐらいの、2時間から3時間ぐらいの手続で1回きりっていう前提で考えれば、まあまあ解決率なのかなと思います。労働委員会などのように2回、3回とかですね、できるのであれば、もう少し粘り



強い交渉もできますし、逆に言いますと、この場で決めてくださいっていうので解決しているものも結構あるんですね。持ち帰ると、やっぱり納得いかないという事案がありますから。

その辺りは手続の特性を踏まえて、利用者の方に、場合によっては複数の手続をもう順番でやっていただくと、解決できる手続を探していただく。最後は裁判になると思うのですが、けれども。その辺りの幾つかの複数の手続があるということを知りたければ、何らかの形で解決に向かうのではないかというふうに思います。

すいません、今の私の立場ではなくて、紛争調整委員会の立場で、少しお話をさせていただきました。

そのほか、現状等について。

じゃあ、お願いします。

(堀江会長代理)

堀江です。3点ほどあります。

一つはですね、新型コロナウイルス感染症に伴う労災の事案について御説明をいただいたところです。これについて、事業者が新型コロナウイルス対策を様々な手を打っていた場合、打っていなかった場合で、労災の因果関係の論理に違いが生じる状況になっているのかどうか、もしよろしければ教えていただければと思います。

私としては、そこに因果関係の論理につながるものがあれば、新型コロナウイルス対策が、事業者のもとで進みやすくなるのではないかと感じております。すなわち、密閉、密集等が避けられる場、今日の会議室のようなところを借りてやれば、感染しなかったのということも考慮されるのでしょうか。現在、労災に関して、医療や介護等については、そこに瑕疵がなくても認めているのかもしれませんが、小売やバス・タクシーとかいった業種でも、不特定多数との接触があるということだけで見ていて、ほかに本人に感染経路がなければ認めているというふうに文章上は読めます。もう少し細かく、事業者の取組があったかどうかについて、一件一件の労災認定に考慮されているのかどうか、よろしければ教えてください。

2点目は、資料の2の3のですね、(1)の中小企業云々の長時間労働、6ページ(1)、その一番上、①の右側の今後の課題となっていますところの上から二つ目の丸は、過重労働防止啓発月間となっていますけど、過労死等防止啓発月間ではないかと思うのですが。

それから、その3行下にシンポジウムがあるのですが、過労死防止対策シンポジウムとなっていますが、「過労死」とやりますと、循環器疾患になってしまっ、「等」をつけると

精神障害が入ると、理解してますので、「等」が入るべきであろうと思っています。

三つ目は高齢者の話で、全体の運営方針が三つあって、一つが、2の4で、ローマ数字の上から三つあるうちの1の2に「高齢者、就職氷河期世代」云々とあります。ここで言う高齢者というのは65歳以上の高齢者と認識していますが、間違いないでしょうか。高年齢労働者という、高年齢者雇用安定法で55歳になると思いますが、これは高齢者で65歳でしょうか。

そうしますと、これまではあまり65歳以上を積極的に活用しようと思ってなかったところに、活用を促す施策を講じることになると思います。一方、これまでの実績で、高齢者は労災事故が多いという分析もいただいたところです。それでは、それは防がなければならぬということになりそうです。高齢者を活用すると事故が多いと分かっているわけですから、事故が多い人を活用するにはどうするかという施策が必要ではないかと思っています。

そこに非常に有効な施策を今、労働行政がお持ちで、両立支援というのがありますね。これは疾病を持ちながら就業していく人のための支援策で、そこには両立支援コーディネーターが活躍して、主治医の意見書をもらって、それを解説して、これはこういう意味ですからと言って、企業にお伝えするといった役割だと思います。

この三つを考え合わせると、例えばハローワークは高齢者からの求職相談があって、そして企業のほうにお伝えする際に、ここを気をつけていただけるといいのではないかということや、これは医療職が判断しないと駄目なのかということを整理する必要があると思います。この人は転びやすいのかどうかというのはですね、病名では分からないと思うのですね。何か持病をお持ちであれば、その持病の意味を、できれば産業保健が御専門の医師によって解説されているということが、いろんな意味で高齢者の安全な雇用促進につながるのではないかというように思っています。

この三つも全部労働行政ですから、これをつなげ合わせると、福岡労働局のハローワークが高齢者を雇用あっせんするときは、両立支援コーディネーターにつなげて、企業にいろいろ活用していただけるような仕組みというのをつくれないかなと思っています。これは私の考えですけど、お考えがありましたら、聞かせていただければと思います。

(松田労働基準部長)

1点目のコロナと、3点目の高年齢労働者の関係を私が、あと、2点目を監督課長に説明

させます。

コロナの関連については、堀江先生がおっしゃるように、現状ではそこまで考慮されておられません。あくまで、業務において感染した蓋然性が高いと認められた場合には認めているということでございますので、それは事業主側の、今、コロナ対策をそっちでしているとか、していないとかっていうのは、今現状における労災の認定については、一切そこは度外視しております。ただ、今、先生がいみじくもおっしゃった中においては、では今後は、例えば、通常であれば費用請求をするとかですね、今後いわゆる災害防止対策を講じなかった事業主に対する費用請求というのがございますし、それから免許制の問題も出てくると思いますが、そういったことというのは、もしかしたら、そのことが今後、検討課題になるのかかもしれないと思いますが、これはあくまで私的な意見ですけれども、ただ、現状においては、まずは蓋然性が高いものは認められるということで、基本的には、医療関係者もほぼ認めているし、タクシーとかですね、どうしても防止対策を講じるとしても、講じられない……。最近の基本、マスクをしない人を乗せないという話もありましたけれども、どうしても避けられないような、エッセンシャルワーカーもそうですけれども、そのような案件は、認定される。それ以外の事業所でも、蓋然性が高いものはあまねく認められるということで、先生がおっしゃられることは、今後の課題になると、労災災害全体として、コロナ禍における労災防止対策の課題かなと思います。御理解をお願いします。

それから、高齢労働者の雇用安全対策、安全のほうは60歳以上を高年齢労働者と呼んで対策をしていますけれども、この問題も、先生がおっしゃったように、今、私共実は、今後下半期に向けては、ハローワークとしっかり連携していかなければならないなという思いがありまして、入り口のところで高齢労働者が第2の職場を再就職するに当たって、それに対して安全もそうですし、両立支援の健康もそうですけれども、どういった形の雇用支援ができるのかというのは、通常の両立支援は、事業主側の産業医と、それから主治医と、それからあとは労働者というトライアングルと申し上げましたけれども、今、先生の御指摘にあった、労働行政と安定行政と医療関係の行政との、まさにそのトライアングルですね、きちんとした両立支援というものを、この下半期はちょっと考えていかなきゃならないと思っています。

一番、私ども安定と連携ができるのは、高齢者ですとか、建設関係ですとか、そういったところをキーワードにすると、ここのところは非常に両行政が結びつきやすいと思っており、先生の御指摘どおりでございますので、下半期、また2回目の審議会とか、何らかの形

で報告できるよう用意していきたいなと思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

2点目のところは監督課長から。

(石川監督課長)

すいません、監督課長をしております石川と申します。

堀江先生のほうから、2点目の御質問で御指摘のありました、今年の11月の過労死月間の話なのですが、今、これは本省のほうから指示を受けているキャンペーンへの正式名称としましては、ここに書いてあるとおり過重労働解消キャンペーンになります。

(堀江会長代理)

月間の名前です。

(石川監督課長)

月間名は、ご指摘のとおり過労死「等」が入りますので、過労死等防止啓発月間になります。

(笹職業安定部長)

すいません、ハローワークの立場として、三つの高齢者の対策に関してです。基本的に、高齢者等の対策として55歳以上の方を対象としております。ハローワークとしましてもですね、せっかく紹介して、就職していただいた高齢者の方がですね、就職後、けがをされたりというふうなことがないように、職場の情報をですね、しっかりと求職者の方にお伝えをする。それから、職業相談の中で、配慮が必要な状況はないかというふうな状況を聞いた上で、事業主のほうに紹介するというふうなことを。特に去年は労災事故が高齢者の方が増えたというふうなことでございますので、職場の就職前の見学会なども含めて、丁寧な情報提供を、職場として選んでいかどうか判断ができるような情報提供を就職者にもやっております。

(藤枝労働局長)

一つ補足させていただきますが、今の御指摘が大変重要な点だと思っております。いわゆ

る構造的な人手不足業種と我々が言う、建設業、医療・介護、そして運輸もそうですけれど、これは今後、高齢者雇用を進めていく一つの大きな分野にもなってくると思いますが、それはいずれも高齢者の労働災害が多い業種でもございますので、ここはしっかりと安全な職場環境をつくりつつ雇用を進めていくということが非常に大事だと思っています。御指摘ありがとうございます。

(山下会長)

では、矢田委員、お願いいたします。

(矢田委員)

矢田でございます。よろしく申し上げます。

大きく2点ございますが、先ほど高齢者の雇用の話がございました。また、相反する面では、就職氷河期の対応ということで展開されているわけではありますが、今後、コロナ禍を考えますと、いわゆる第2期就職氷河期というものも懸念をされているような状況であります。高齢者と、ある意味若い方——それからすると若い方の就職のあっせんということ、この両立を図るとするのは非常に大変なことだというふうに思いますし、そのための連携強化というのを図っていかねばならないというふうに思っています。

ぜひ、第2期が来ないのがもちろんいいんですけども、これが達成できるように、先ほどの安全問題も含めてですね、検討していかないといけないと思います。

1点、その中で確認ですけど、少し細かい話ですが、資料5の5に書かれています、就職氷河期世代という年齢がですね、35歳から54歳というふうに書かれています、ここの認識が、私は54歳というのはあまり持っていなかったものですから、そこは54でいいんでしょうけども、その説明をいただきたいというのが1点。

大きく2点目は、これだけの資料ですから、私も全てよく見ていません、申し訳ないんですが、今後、課題となります、副業、兼業規定に関する件で、どこかにそのことを触れていることがあればですね、そのことを教えていただきたいということと、その認識について御見解がありましたら、いただきたいというふうに思っています。

以上です。

(笹職業安定部長)

御指摘いただきました、前半につきましては、努力をさせていただきたいというふうに考えております。

それと、就職氷河期世代の対象年齢でございますけれども、この活躍支援プログラムの段階で、本省としては、できるだけ狭く対象を絞らない形で、3年間厚労行政として取組がありますので、その周辺を含めて対象にするとしておりますけれども、取りあえず、本省から示された年齢、35から54というのは、このとおりの指示でございます。

(松田労働基準部長)

副業、兼業につきましてなんですけど、行政運営方針、本文の14ページにありまして、ガイドライン、副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知と書いておりますが、ただ、現時点、中央の労働審議会において中身の具体的なことを検討している途中です。自己申告をしなければ駄目だよということ、まあそれはもっともかなという大方の意見はあるんですけど、ただ、そのときの問題点とか、ルールを中央で検証されている。

あと、兼業で言えば労災はどうするのかとかですね、その辺も含めてですね。労災のほうは、10月に施行がありましたけれども、運用について検討しておりますので、それを踏まえた上で、また改めて、次の審議会のところで御説明させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(山下会長)

では、堀江委員のほうから。

(堀江会長代理)

副業ガイドラインに関するお尋ねがあります。御回答は不要ですので、聞いていただければと思います。産業医は長時間労働の面接指導で、労働者と直でお話をさせていただく場合がございます。医師と労働者との閉鎖された空間での会話ではありますけど、そこです、副業のことが話題になっていることが実際あります。私も何度もそれは経験しています。

この場合ですね、産業医は、事業者が選任して事業者のために仕事しておりますので、労働者側から見れば、産業医の面接のときに言うと、これはいわゆる副業のガイドラインの上で検討されています「申告」に当たると理解してよろしいのかどうかを、これから検討していただければと思います。

労働者側からすればですね、何かあればそう思われるんじゃないかと思って、産業医側にはそういう教育をしようと、私は思っていますけどね。

(山下会長)

ほかはよろしいでしょうか。

それでは、豊福委員。

(豊福委員)

時間が少ないのに、失礼いたします。豊福でございます。

このコロナ禍でいろいろな取組、本当大変だろうなと思いつつですね、私たちも連合本部より、いろいろな厚労省が取組をしているので、こういうふうな、例えば、母性健康管理措置などですね、このようなことを周知してくれということで、私たちも様々な手だてをしながら周知を頑張っているところなのですが、実は、女性のM字カーブが少し緩やかになってきたっていうのは、もう久しいことだと思います。

しかし、このM字カーブが緩やかになっている理由には、非正規っていう形で働いているっていうことが増えてきたっていうことも言われているのですが、実は、このコロナ禍で、いわゆるパートの方、アルバイトの方というような女性が、子供を1人持っていて、ひとり親家庭の方がですね、やはりもう本当に復帰できないっていうので、生活ができないと。

いわゆる、いろいろな周知のやり方っていうの、ここにある、例えば先ほどの2の3の資料の13ページなのですが、非正規雇用、労働者のキャリアアップの推進等っていうような、このような取組もなさってらっしゃるとは思うのですが、ここに、ただ、申請件数は911件あって、支給決定人数は1,445人と、このような助成金があったということも、なかなかひとり親家庭で、知るすべがないっていうところもございますので、やはりそのような取組というか、県との連携もすごく必要になってくるんじゃないかなと思いますので、そのようなふうにお願ひできないものかなというふうに思います。

今日の朝日新聞にも、かなりひとり親家庭のことについて詳しく書いてありましたので、やっぱちょっと少し心配になってまいりましたので、女性の働き方っていうことも関連してですね、ちょっと思った次第です。

意見になるとは思いますけど、よろしくお願ひします。

(山下会長)

御意見ということでよろしいですかね。

それでは、大分活発に御議論いただきましたので、一応、今回、示していただきました行政運営方針に従って、いろいろと今後も下期、御尽力いただいたいというふうに思います。

それでは、議題3のその他ですけれども、何か御発言等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

特になければ、以上で審議会の全ての議事が終了となります。

皆様には、円滑な議事運営に御協力いただき、誠にありがとうございました。

それでは事務局のほうに一旦お返しいたします。

(司会)

山下会長、円滑な議事運営をありがとうございました。

それでは、これもちまして、令和2年度第1回福岡地方労働審議会を終了いたします。

なお、次回の開催は、来年の3月を予定しておりますのでよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

— 了 —