

令和3年度第1回福岡地方労働審議会

令和3年6月21日（月）

（司会）

おはようございます。本日はお暑い中、ご足労いただきまして、誠にありがとうございます。

定刻になりましたので、ただいまから、令和3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。

福岡労働局雇用環境・均等部企画課の前田と申します。議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

本日の定数の確認でございますが、本日は、使用者代表委員の黒木委員が御欠席でございますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件であります、委員の3分の2以上または労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上の出席を満たしていることを御報告申し上げます。

また、本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者氏名を含めて公開とさせていただきますので、よろしく願いします。

それでは、まず、審議会委員の御紹介でございます。

審議会委員名簿を配付資料の冒頭に添付しておりますが、労働者代表委員1名、使用者代表委員2名の交替がありましたので、新たに委員に就任していただいた方を御紹介させていただきます。恐れ入りますが、お名前を呼ばれた方は起立していただきますようお願いいたします。

労働者代表委員、藤田委員の後任の野田和之委員でございます。

（野田委員）

よろしく願いします。

（司会）

次に、使用者代表委員、有馬委員の後任の中村年孝委員。

（中村委員）

中村でございます。よろしく申し上げます。

(司会)

古賀委員の後任の別府美千代委員です。

(別府委員)

別府と申します。よろしく申し上げます。

(司会)

新任の委員の皆様、ありがとうございました。

それでは、福岡労働局の藤枝から一言御挨拶申し上げます。局長、お願いいたします。

(藤枝労働局長)

おはようございます。福岡労働局長の藤枝でございます。本日はお暑い中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

緊急事態宣言、昨日解除されたところでございますけれども、まだまん延防止等重点措置が適用されるという、こういった中での今回開催ということで、御理解をいただきましてありがとうございます。厚く御礼を申し上げます。

本来でありますれば、3月に第2回の審議会を開催いたしまして、皆様に本年度、令和3年度の行政運営方針を中心に御説明をし、福岡労働局の行政運営に御理解いただきたいというふうに思っておったところでございますけれども、こういった状況でございましたので、書面にて運営方針の御説明に代えさせていただいて、御意見を頂戴いたしました。その御意見を踏まえまして、令和3年度の福岡労働局行政運営方針、これを先般確定させていただきました。本日は、改めまして、その内容の御説明、それから、この審議会の各部会の御報告をさせていただきたいというふうに思っております。

さて、先ほども申し上げました新型コロナの関係でございますけれども、感染者数は、福岡県内、下げ止まりつつあるということ、また、ワクチン接種も進みつつあるという状況ではございますけれども、まだまだ病床使用率も高く、変異株、デルタ株といったものも出てきておりますので、まだまだ予断を許さない状況でございます。

福岡県の雇用情勢につきましても、改善は見られつつありますが、宿泊業、飲食サービ

ス、あるいは飲食店、こういったところを中心に、やはりコロナ前と比べますと求人が大幅に減少している状況でございまして、感染症が雇用に与える影響に一層注視しなければいけない、そういう状況でございます。

具体的には、資料の2-3にもおつけしておりますので、また後ほど御覧いただければと思いますけれども、令和2年度平均で有効求人倍率は1.06倍でございました。これは前年度の1.52倍から0.46ポイントの低下でございまして、この下げ幅といいますのは、リーマンショック時を超える過去最大の下げ幅となりました。また、4月の有効求人倍率は1.03倍と、前月に比べると0.01ポイント改善をしておりますけれども、5月にまた緊急事態宣言が発令されましたので、引き続き厳しい状況が続いているところでございます。

一方で、建設でありますとか、保育、介護、運輸等の分野におきましては、今なお人手不足が深刻な状況でございます。また、中長期的に見れば、少子高齢化、人口減少、これが進んでおるわけでございまして、地域の活力の維持発展、それから社会経済の維持、このためにも、女性、高齢者、障害者等々の活躍を推進し、一人一人の労働生産性を高めていくことが必要だと考えてございます。

このため、福岡労働局といたしましては、長期化する感染症への対応はもちろんでございますが、テレワークなど新しい働き方をはじめとする社会の変化の下で、全ての人が働きやすく、その意欲と能力が十分に発揮できる、そういう社会を目指して、今年度の行政運営を図っていきたいと考えてございます。

以下三つの柱を立てて運営してまいりたいと考えているところでございます。

1番目の柱は、まずもって、コロナ禍における雇用機会の確保でございます。まずは、雇用調整助成金の特例でありますとか、雇用シェアとっております在籍型出向による雇用の維持、こういった取組、さらには、業種とか職種を超えた再就職支援、職業訓練、こういったことを通じた就労支援、多様な人材確保に努めてまいりたいと考えてございます。

2番目の柱は、ウィズコロナ時代に安心して働くことができる職場づくりであります。新しい働き方に対応した良質な雇用型のテレワークの導入・促進、働き方改革実現に向けた取組の推進、職場におけるコロナ感染症防止対策の推進、その他、メンタルヘルス対策、母性健康管理の措置、労災保険の適正な給付等々に努めてまいりたいと考えてございます。

3番目の柱は、ポストコロナ時代の雇用機会確保、労働環境整備でございます。ポストコロナ時代も見据えて、非正規労働者、新規学卒者の就職支援、女性の活躍促進、男性の

育児休業取得促進、あるいは障害者、高齢者の雇用対策、そして第13次労働災害防止計画の確実な推進、こういったことに取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

以上の施策を労働局、労働基準監督署、ハローワーク、これらが一丸となって取り組んでまいり所存でございます。コロナ禍の中で、我々労働行政自身も行動が抑制され、大規模な説明会等ができないという状況でございますので、行政運営も従来とはやり方を変える必要がございます。オンラインによる説明会など、まだまだ試行錯誤ではございますけれども、新しい手法にも積極的に取り組んでまいりたいと考えてございます。

後ほど各部長から各取組を御説明させていただきますけれども、委員の皆様方からの忌憚のない御意見を頂戴できればと考えてございます。また、いただきました御意見、御要望などにつきましては、今後の行政運営のみならず、来年度の運営方針にも反映させて生かしていきたいというふうに考えてございます。

本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

(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人事異動がございましたので、改めて紹介させていただきます。

総務部長の島田でございます。

(島田総務部長)

島田でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

雇用環境・均等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)

労働基準部長の上村でございます。

(上村労働基準部長)

上村です。どうぞよろしく申し上げます。

(司会)

職業安定部長の渡辺でございます。

(渡辺職業安定部長)

渡辺です。よろしくお願いたします。

(司会)

それでは、山下会長から御挨拶をいただきたいと存じます。

(山下会長)

おはようございます。会長の山下でございます。

メインの仕事は九州大学で法律を教えているわけですが、先ほど来、新型コロナのお話もちょっと出ているところで、私の所属する九州大学でも、つい先日、メールで職域接種の御連絡をいただきまして、私、伊都キャンパスにいるんですけど、馬出でやりますと言われると、大分遠いなあという、同じ職域で九州大学なんですけど、キャンパスが大分離れておりまして、あそこまで出かけるの大変だなあというふうに、メールいただいたとき、そう思ったところです。ただ、そういう形で大分ワクチンの接種も広まってきておりますので、そのことはいい面もあるんですけど、反面、職場において、最近言われておりますように、そのことをめぐってハラスメントが起こるのではないかという懸念もあるようでありまして、そういったことを踏まえて、今後ですね、ワクチンの接種の広がりの中で起こる労働紛争のようなものがですね、出てくる可能性もあるというふうに考えております。

それから、法政策の話で、私が個人的に気になっておりますのは、フリーランスへの特別加入の拡大が昨年から広がっておりまして、俳優とか柔道整復師、それから高年齢者雇用安定法の改正に伴います就業支援措置の一環として、高年齢者のフリーランスが今後広がっていく可能性がある。それから、二、三日前ですかね、新聞等で報道されておりますように、フードデリバリーサービスの就業者に対しても拡大するということで、労災の

面に関しては、労働者性を超えたところで適用が拡大するという新しい動きが出てきております。これは労災だけをカバーすればいいというわけではありませんので、いずれも他の領域にですね、こういった雇用と請負の類似のところが、どういう形で厚生労働省といえますか、労働局として対応していくのかということが、今後大きな課題になってくるのではないかというふうに思っております。その意味では、労使の各委員さんの御意見などをお聞きしながら、実態に即してですね、こうした地方の労働行政を進めていく必要があるというふうに考えております。

それから、もう1点だけ、私、日頃学生と触れ合ってる関係で一言なんですけども、実は、オンラインから対面式への切替えをここ半年ぐらいずっと行ってきています。これは学生の要望を受けてというふうに一般的に言われてるんですけども、学生にいきアンケート取りますと、オンライン継続してくれという学生もかなり多数います。もうオンラインに完全に慣れております。そうした学生が、今後ですね、三、四年の間に社会にどんどん出ていくということになりますので、職場のほうでもですね、オンラインにもう慣れて、いや、オンラインのほうがいいという、そういう希望を持った学生を受け入れていただくというような状況になるかと思えます。これは私の大学の、特に私が所属する法学部では、公務員希望者がかなり多いということですので、公務員の世界でも、こういったオンライン対応というのは、今後ある程度求められていくのではないかというふうに思っております。

ちょっと散漫になりましたけども、以上で私の御挨拶と代えさせていただきます。本日は、いろいろと御意見いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(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、どうぞよろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。

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

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ということで、資料ナンバーの……、これ何になるんですか。家内労働部会名簿……。

(事務局)

資料1です。

(山下会長)

資料1。はい。資料1で、委託代表委員の有馬委員が退任されましたので、部会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おります。私としては、後任に中村委員に家内労働部会委員をお願いしたいと考えておりますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

特に御異議ありませんでしたので、御承諾いただいたものとして取り扱いたいと思います。

続きまして、議題の2、令和3年度福岡労働局地方労働行政運営方針についてです。

こちらのほうは、事務局のほうから御説明をお願いいたします。

(室谷雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の室谷でございます。

雇用環境・均等部の令和3年度の運営方針について御説明をさせていただきますが、資料は2-1のスライドを使って説明をさせていただければと思います。スライド番号の2からということになりますけれども、着座にて失礼いたします。

来年4月から、女性の活躍推進法に基づきます一般事業主行動計画の策定・届出等の義務が、企業規模101人以上に拡大されます。本年度中に対象企業に働きかけることが必要になってまいります。zoom等、先ほどもお話のありました新しい様式に即したような形で、オンラインで説明会を開催する等、あらゆる機会を捉えて周知を図ってまいりたいと思います。また、女性活躍について成果を上げている企業に対する「えるぼし」認定、

これにつきましても、併せて周知をして取得拡大を図ってまいります。

ここには特段掲げておりませんが、もともと雇用環境・均等部としては、女性活躍推進法、あるいは男女雇用機会均等法の履行確保を図っているところです。ウィズコロナの女性の活躍推進という中では、やはり新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い等の相談の増加、これも見受けられるところですので、相談事案については丁寧に対応して、紛争解決援助制度の活用や法の履行確保を図ってまいります。

それから、女性の活躍推進二つ目のポツ、不妊治療と仕事の両立ですけれども、不妊治療は令和4年度から保険適用が見込まれております。不妊治療に取り組む方が社会全体として増加する、あるいは顕在化するということが考えられます。不妊治療は、通院回数の多さですとか通院と仕事の日程調整の難しさなど、仕事と両立する上で特有の困難があります。そのため、職場環境整備のための機運の醸成を図ることとしております。具体的には、次世代法に基づきます行動計画の取組の項目に追加をしたところですし、またさらに、環境整備に取り組む事業主を支援するための助成金制度を設けたところです。これらの周知と活用を促してまいります。

続きまして、大きな意味では女性関連ですけれども、母性健康管理対策についてです。妊娠中の女性労働者のコロナ感染のおそれに関する心理的なストレス、これは大変大きいものでして、仕事との両立を図るための相談に応じているところです。ストレスにより母体等に影響があると医師から指導があった場合に、感染のおそれが少ない仕事か、あるいは出勤制限、そういった措置を事業主が講じることということで指針が改正されまして、令和4年1月31日までの時限措置で設けており、これについて周知を図っているところです。また、助成金も措置をされておりますので、活用を図ってまいります。

さらに、母性健康管理指導事項連絡カードというものがあまして、これは産婦人科等主治医の指導が事業場に的確に伝わって、休業ですとか、あるいは作業制限が明確になるような仕組みがあるわけですけれども、本年7月から、これが改訂される予定となっております。産婦人科医会等関係者及び地方自治体母子保健担当に周知をしまっているところでございます。

続きまして、テレワークの推進ですけれども、テレワークは、ウィズコロナ、ポストコロナの時代を見据えて、ますます重要な施策となっております。令和3年3月25日に、雇用型テレワークガイドラインが改正されました。簡単に内容を記載しておりますけれど



も、人事評価ですとか費用負担、人材育成等労務管理事項、それから正規、非正規といった雇用形態の違いのみを理由にテレワーク対象者から除外しないこと、労働時間管理の把握方法、中抜け時間等テレワークに特有の事象の取扱いや長時間労働対策に係る事項等が記載されております。これらについて周知を図ってまいります。

直近では、7月20日に総務省、経産省と合同で、テレワーク・ワンストップセミナーを参集とオンラインの併用で開催することとしております。

なお、7月19日から9月5日まではテレワークの集中的な実施に取り組むこととするテレワーク・デイズ2021の実施方針が、テレワーク関係府省連絡会議で決定されたところです。資料の最後のほうにもついておりますので、また後ほど御覧いただければと思います。

また、新たにテレワークを導入する企業には、人材確保等支援助成金（テレワークコース）というものが新設されましたので、併せて周知し、中小企業の取組支援を行ってまいります。

次のスライド3に移ります。

ポストコロナも含めてのところですが、育児・介護休業法等の改正と男性の育児休業取得促進です。

本年1月から、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できることとなりました。

また、男性の育児休業の取得はなかなか進まないですけれども、男性が取得しない理由は、業務の都合や職場の雰囲気といったものがよく理由で挙げられております。そこで、本年6月3日、育児・介護休業法を改正して、男性が特に育児休業を取りやすいような環境の整備を図るということにしております。主な内容は、子の出生直後の休業取得促進の枠組みを構築する、育児休業を取得しやすい職場環境整備措置の義務化、育児休業の分割取得制度の創設、大企業の男性育児休業取得率の公表義務等ありまして、段階的に施行されますけれども、この二つ目のポツ、育児休業を取得しやすい環境の整備、有期契約社員の要件緩和については、来年4月から施行されます。改正法につきまして、周知を図ってまいりたいと思っております。

また、仕事と育児休業・介護休業等の両立に取り組む事業主を支援する両立支援助成金、特に男性の育児休業取得支援の子育てパパ支援助成金について、一層の活用を図ってまいりたいと思っております。

それから、雇用形態にかかわらず公正な待遇確保対策、いわゆる同一労働同一賃金に

つきましては、本年4月から中小企業に適用されております。引き続き、法の周知と、それから履行確保を図ってまいります。

また、働き方改革推進支援センターを平成30年度から設置をしておりますけれども、引き続き、個別企業へのアドバイス等、支援してまいりたいと思っております。

労働時間短縮・賃金引上げに係る各種助成金がございます。これらにつきまして、周知、それから活用を図ってまいりたいと考えております。

それから、右上に行きまして、職場のハラスメント対策ですけれども、来年4月から中小企業にパワハラ防止対策が義務化されますので、あらゆる機会を捉えて周知を図ってまいります。パワハラ、セクハラ、マタハラ等各種ハラスメントの法の履行確保を図るとともに、紛争が生じている場合には、紛争解決の各種制度の活用にも努めることとしています。

近年、顧客からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントというものも新たな課題となっております。現行指針においても、望ましい取組としては示されているところです。指針の周知啓発と、本省では対策マニュアルを策定するということですので、それができましたら、周知をしていきたいと思っております。

最後に、新型コロナウイルス感染症への対応ということで、雇用部がやっております助成金等についてまとめて書いてあります。小学校等の臨時休校に伴い、子供の世話が必要な労働者に有給休暇を導入して取得させた事業主の助成、あるいは、コロナで労働者が要介護者の介護をしないといけないような場合、先ほど申し上げた妊婦のコロナ感染のストレスに対応する場合、これが一つ目の大きな両立支援助成金になります。

それから、二つ目、働き方改革の助成金で、休暇の取得に着目して、コロナ感染症対応の休暇の導入というようなことも考えられます。

また、一番最後が、先ほど申し上げたテレワークの助成金になります。

こういったものをいろいろ周知を図って、皆様に活用していただいて、行政の推進を図ってまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上です。

(上村労働基準部長)

この4月に労働基準部長を拝命しております上村と申します。

各審議会委員の皆様方には、常日頃より労働基準行政の運営に当たりまして、御理解並びに御協力をいただいておりますこと、心より感謝申し上げます。今後ともどうぞよろし

くお願いしたいと思います。

それでは、私のほうからは、本日の説明をパワポ資料2-1の4ページ、今、均等行政のあった後ですね、その労働基準行政、施策の概要に基づきまして説明させていただきます。それでは、座らせていただきます。

まずは、一つ目、新型コロナウイルス対策についてであります。

今年度、福岡労働局におきましては、ウィズコロナ時代における重点的な取組として、先ほど局長からお話がありましたが、雇用機会の確保、安全に健康に働くことができる職場づくりを実施するために、ポストコロナ時代を見据えた各種労働施策を推進するといったことになっておりますが、労働基準行政におきましては、新型コロナウイルス対策については、昨年度に引き続き、職場における新型コロナ感染症の拡大防止をするためのチェックリストに五つのポイントを追加、例えば、テレワーク、また時差出勤等の推進、そういったものが五つのポイントに入っております。そういったものの指導・周知を図ってまいります。

また、コロナの影響による大量整理解雇事案につきましては、啓発指導の実施、雇用調整助成金の活用等、安定所とも連携を図りつつ実施することとしております。さらに、今後増加すると考えられるコロナの影響による倒産については、未払賃金立替払制度の活用による確実、迅速かつ適正な運用を図ることとしております。

そこで、ウィズコロナ時代における重点的な取組として、まずは、働き方改革の実現に向けた取組というのが必要になりますが、2番目の働き方改革関連法についてであります。

その中の一つ目は、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業対策、事業主等の支援としまして、まず、働き方改革推進支援助成金、これ4コースありますが、このコースによる支援、それからポータルサイトを通じた好事例紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言など、それから、福岡働き方改革推進支援センターによる相談、個別訪問支援等を行ってまいります。

二つ目としましては、現在、各監督署に配置しております働き方改革の支援班を中心とした中小企業への丁寧な相談支援といたしまして、コロナ感染拡大の影響を踏まえた、きめ細やかな対応を実施してまいります。

三つ目は、長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化といたしまして、長時間労働が疑われる労災請求事案等について、監督指導を確実に実施してまいります。

また、現下のコロナ禍で、医療従事者の勤務状況は大変厳しいところとは存じておりま

す。アフターコロナも見据えて、今後さらなる厳しい勤務環境とならないよう、医師の働き方改革を求めているところであります。県医師会とも連携しつつ、着実に推進していこうというふうにしております。

次に、新しい働き方に対応した、3、多様な働き方についてであります。良質な雇用型テレワークの導入・定着促進及びフリーランスについて、まずは、改正テレワークガイドラインの周知と支援を実施してまいります。

次に、フリーランスについては、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドラインが作成されましたので、その周知を実施してまいります。

また、兼業・副業に関しても、その促進に関するガイドラインについて周知を図ってまいります。

続いて、ポストコロナ時代における課題として、まずは、4番目の過労死等防止対策についてであります。昨年に引き続きまして、11月の過労死等防止対策推進シンポジウム、それから過重労働解消キャンペーンといったものを実施し、無料電話相談、重点監督等を取り組んでまいります。

また、下請等中小事業者へのしわ寄せ防止については、関係省庁と連携して取り組んでまいり所存です。

次に、5番目、36協定届等の新様式についてであります。この4月より、36協定の届出書類の押印廃止とともに、協定当時者の適格性確認のため、チェック欄、チェック事項も付記されております。この新様式の徹底を図ってまいりたいと思っております。

続いて、6番目、最低賃金についてであります。昨年度は1円の引上げでありましたが、今年度も引き続き円滑な審議会の運営に努め、県最賃の決定を図ってまいります。

また、最低賃金の引上げを助成する業務改善助成金コースというものがありますが、これについては、事業場の引上げ額が20円コースといったものが新たに追加されております。この周知にもしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

次に、労働災害防止対策についてであります。7番目の第13次労働災害防止計画の推進状況のとおりであります。現在、5年スパンの中長期計画である第13次労働災害防止計画を立てまして、災害防止活動に鋭意取り組んでいるところであり、本年度は、その5年のうちの4年目に当たります。ただ、死亡災害は、残念なことに、昨年34人の労働者がお亡くなりになっております。前年より11人増加ということになっておりまして、13次労働計画上はですね、2020年までの平均値では、計画の目標値である15%以

下にするという目標値になっておりますが、現在のところ、目標達成圏内にはあるとこであります。

一方で、死傷災害、いわゆる休業4日以上災害については、2022年までに7%以上の減少として、死傷者数を4,911人以下にするという目標としておりますが、2020年は5,906人の労働者が被災をしております、まさしく増加傾向に転じているといったことから、目標達成については非常に厳しい状態になっているということであり

ます。

ちなみに、昨年の新型コロナの感染による労働災害については、件数が362名というふうになっております。

この労働災害増加の要因の一つとしまして、第3次産業を中心に被災労働者が高齢層に多く見られるといったこと、60歳以上で約4分の1を占めるというふうになっております。また、近年対策を強化してきた転倒による災害の増加、これも全労働災害の約20%を占めるということになっております。この転倒災害の増加が引き続き認められるといったことから、これらの対策としまして、裏面5ページになります。

5ページの8の第3次産業対策の欄になりますけれども、一つ目としては、エイジフレンドリーガイドラインの取組、それから二つ目としては、STOP!転倒災害プロジェクトの周知、それから三つ目は、社会福祉施設や運送業に多いとされる腰痛対策についての推進などについて、局署を挙げたさらなる災害防止活動の取組を図ってまいろうとしております。

続きまして、労働者の健康対策であります。9番目のメンタルヘルス対策についてですけれども、メンタルヘルス対策として、特に取組が遅れている中小事業場——50人未満ですけれども、の事業場において、健康に働ける職場をつくるために、ストレスチェック制度の普及、それから助成金、これは3コースありますが、この活用促進、それから、福岡産業保健推進支援センター及び地域窓口の活用促進に取り組んでまいります。

また、労働衛生関係では、本年度、10、労働衛生関係法令改正についてのとおり、法改正及びその施行が幾つか行われておるところであります。

一つ目としては、石綿障害予防規則の改正であります。石綿とアスベスト等が使用されている建築物の老朽化に伴う解体・改修工事が増加し、2030年にピークを迎えるということを踏まえ、石綿障害予防規則が改正され、本来の4月から大部分が施行されたことにより、関係事業者等に対し、法令の周知指導と履行確保の徹底を図ってまい

ます。

また、石綿含有のバスマット、御存じかと思いますが、石綿含有バスマットの問題についてですけれども、マスコミでも取り上げられ、御存じの方もおられると思いますけれども、この石綿含有バスマットが流通していることが相次いで判明したことに関連しまして、東京管内の輸入業者においても同種の問題が発覚したということもあり、適宜、適切な対応を図っているところであります。本件に関しては、石綿障害予防規則の改正によりまして、事業者に対して判明時の報告義務が課せられるということになりまして、今後とも局署間で情報を共有し、適切な対応を図ることとしております。

それから、二つ目としまして、特定化学物質障害予防規則の改正であります。アーク溶接、パイプ溶接作業の際、発生する溶接ヒュームにつきましては、労働者に健康障害を及ぼすというおそれがあることが判明したことから、関係法令が改正され、本年4月から順次施行されたところであります。溶接業務に従事する者は全国で約30万人に及ぶということで、影響が少なくないことから、適用法令の周知、指導、履行確保の徹底をこれも図ってまいります。

それから、三つ目としまして、電離放射線障害防止規則の改正であります。等価線量の限度引上げについてということで、電離放射線による健康障害防止対策については、放射線業務従事者が目の水晶体における等価線量の限度を5年間につき100ミリシーベルトに引き下げる内容とする、改正電離放射線障害防止規則が今年4月に施行されたことから、その周知と適切な線量測定や新たな等価線量限度の遵守徹底を図ることとしております。特に病院・診療所につきましては、レントゲン撮影時など、労働者の被曝線量が高い事業所の情報にもなりますので、これにつきましては、医療法に基づく立入検査を行う検討に、高い事業所については、定義を行いまして、被曝線低減に連携して取り組むこととしておるところであります。

続いて、労災保険関係であります。11の迅速かつ適正な労災保険給付であります。労災保険給付のうち、いわゆる過労死等事案である脳・心臓疾患及び精神障害に係る県内の請求件数は、現在100件台、それから石綿関連疾患に係る県内の請求件数は50件台で、いずれも高い水準で推移をしております。これらの労災補償については、迅速かつ適正な労災認定を行ってまいります。

また、新型コロナウイルスについては、労働者等からの相談等について懇切丁寧に対応するとともに、就業報告書の提出や、集団感染、いわゆるクラスター感染を発生させた事

業場が確認された場合等におきましては、必要に応じ、当該事業場に対して、労働者の労災請求について監視を行ってまいります。

最後に、12の行政の新しいアプローチ方法の導入について御説明を申し上げます。局労働基準部では、現下の厳しいコロナ禍において、大人数——大きな人数、多い人数を集めての説明会、それから集団指導といったものが大変厳しい状態になっております。そこで、昨年12月より、監督課と安全課にて、Zoom——ソフトのZoomですね、Zoomを導入しまして、オンラインと、それから対面、両方を併用したハイブリッド方式の説明会を実施してきております。さらに、本年5月からは、局内の全監督署にこのZoomを導入したところでありまして、今後、コロナ禍においても積極的にオンラインによる説明会の開催をしていく予定としております。

また、福岡労働局のホームページに各監督署からのお知らせ等専用ページをアップすることによりまして、署独自の取組や各業務趣旨を掲載することで、各監督署管内の事業者様や労働者さんが的確に情報を入手できるよう、発信し始めたところであります。

なお、局における周知方法につきましては、昨年度の冬に転倒防止啓発の動画、春先に労働基準監督官採用動画を作成し、ホームページや、またユーチューブなどで放映しているところであります。3月には、JR博多駅、JR小倉駅、福岡市営地下鉄及び西鉄車両内においても、この動画について流したところであります。

今年度においても、7月、8月にオンラインと対面を併用したハイブリッド方式のメンタルセミナーを実施する予定にしております。また、7月のクールワークキャンペーン重点期間の1か月間、熱中症予防のCM動画をJRや西鉄、また地下鉄などの電車車両内モニター画面や駅前のオーラビジョンなどに映し出すなど、動画広告を活用した積極的な周知を行うこととしてございます。今後もウィズコロナを一つの転換期として、ポストコロナ時代に向けて、新たな周知広報の手法に取り組んでまいります。

御参考までに、本日追加で、資料ナンバー6-2、一番最後の資料になりますが、そちらに治療と仕事の両立支援助成金というものをつけさせていただいております。この両立支援制度という名称については、労働行政の中でも複数の制度があって少しややこしいのですが、本件においては、枕言葉に治療と仕事とあるとおり、まさしく労働者の方で、がんや脳卒中、また心臓疾患のような疾病に罹患し、反復継続した治療が必要な方が、治療を続けながら職場復帰や就業するに当たっての仕事と両立を支援していくといったような制度であります。

そこで、この制度はですね、令和元年から2種類の助成金を御用意しておりましたが、今般、なお一層の利用促進を図るという観点から、申請要件の一部を見直しまして、周知用に1枚目のチラシを貼ったり、利用勧奨を図っております。

両コースについて簡単に説明しますと、一つ目は、両立支援コーディネーターの配置と併せて、傷病を抱える労働者の就業上の配置等、両立支援措置を図った事業者が、環境整備コースとして助成金を受けることができることとしたこと。二つ目が、両立支援コーディネーターを活用して両立支援プランを策定し、実際にプランに基づいた支援措置を適用した事業者が、制度活用コースとして助成金を受けるということができるとのこととしたものであります。

この申請に当たっては、国から労働者健康安全機構への委託事業となっておりますので、裏面にありますとおり、各都道府県に所在の産業保健総合支援センターということになっておりますので、御了承のほどよろしく申し上げます。

それでは、私のほうでは、以上、御説明といたします。どうぞよろしく申し上げます。

(渡辺職業安定部長)

職業安定部長の渡辺と申します。私もこの4月に着任したところでございます。

まずは、審議会委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進に御尽力いただいておりますことに感謝申し上げます。引き続きまして、どうぞよろしく願いたいいたします。

私からは、令和3年度の職業安定行政の重点施策の概要について、とりわけコロナ禍における雇用機会の確保に向けた各種取組について説明させていただきたいと思っております。すいません、座って説明させていただきます。

資料につきましては、同じく2-1のスライド番号が6番からになります。

まず、ウィズコロナ時代における重点的な取組の概要になります。

1点目としまして、雇用の維持・継続に向けた支援としまして、まずは、雇用調整助成金の特例措置ということでございます。新型コロナウイルス感染症に係ります雇用調整助成金につきましては、今般の状況を踏まえまして、7月まで特例を設けておりましたが、8月につきましても現在の助成内容を継続する予定ということで、先般発表されたところでございます。9月以降の内容につきましては、雇用情勢を踏まえながら、政府において検討される予定ということになっておりますが、労働局といたしましては、引き続き雇用



調整助成金の活用促進を図りまして、雇用の維持・継続に取り組む事業主への支援に取り組んでまいることとしております。

それから、在籍型出向による雇用維持支援でございます。去る3月26日でございますが、関係省庁、労使団体、金融機関等を構成員としまして、福岡県在籍型出向等支援協議会を設置、開催したところでございます。現在、この協議会構成機関である産雇センター、九州経済産業局、それから福岡県との共催によりまして、雇用シェア説明会を開催しているところでございます。出向ニーズの把握、それから産雇センターへの確実な誘導によりまして出向のマッチングにつなげることで、雇用の維持・継続に取り組む事業主を支援することとしているところでございます。

それから、2点目、業種・職種等を越えた再就職等の促進になります。業種・職種を越えた再就職支援といたしまして、コロナの影響によりまして、飲食サービス、それに観光関連業界等で働いている方、離職を余儀なくされた方の中で、業職種の転換を検討されている方も一定数存在しているということが想定されております。その業職種間の円滑な移動を支援するため、例えば、福祉、建設、警備などの人材不足分野とのマッチング支援も考慮しながら、仕事理解を深めていただくことで再就職につなげていくこととしているところでございます。

それから、コロナ離職者対応トライアル雇用助成金の活用促進でございます。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして離職を余儀なくされた方で、就労経験のない職業に就くことを希望される方の早期再就職を支援するため、トライアル雇用期間中の賃金の一部を助成することとしているところでございます。

それから、3点目になりますが、非正規雇用労働者の再就職支援になります。令和3年2月ですけれども、新たな雇用・訓練パッケージが策定されまして、求職者支援制度の特例等が設けられたところでございます。訓練受講奨励金では、令和3年9月末まで、シフト制で就労中の方の収入要件が8万円から12万円へ、それから、在職中の場合の出勤日につきましては、やむを得ない欠席とする緩和措置が導入されたところでございます。

また、令和4年3月末までの時限措置といたしまして、在職中の休職者等が円滑に受講できるよう、訓練期間が、求職者支援訓練では2か月以上だったものを2週間以上、それから、公共職業訓練では標準3か月であったものを1か月以上というふうに緩和したところでございます。訓練時間を標準100時間から月60時間以上へ緩和されているというところです。

離職を余儀なくされている方やシフトが減少した方などが、働きながら訓練を受講いたしまして、ステップアップにつながる仕事への転職が目指せるよう、訓練受講の積極的な働きかけを行ってまいります。

そして、4点目、医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援でございます。人材不足分野、具体的には、医療・福祉、建設、警備、運輸といったところですが、こちらにつきましては、コロナ禍におきましても採用意欲が高く、求人事業主のハローワークへの期待も大きいため、これら企業に対しましては、ハローワークに設置の人材確保対策コーナーにおきまして、関係機関、業界団体との連携を図りながら、人材確保支援に取り組んでまいります。

そして、次のページになります。ポストコロナ時代の雇用機会の確保の概要です。

1点目といたしまして、ウィズコロナ時代において離職者等となった者に対する雇用対策です。具体的には、資料に記載の重点的取組事項と、この1の中の下のほうに点線で囲ってあるところですが、こちらの重点的取組事項を支援の柱といたしまして、全てのハローワークで職業相談、充足支援等の充実強化に重点的に取り組んでまいることとしております。

そして、2点目になります。非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援になります。今般、政府におきまして、求職者支援訓練受講者の倍増、公共職業訓練受講者の50%増を目指すとの目標が掲げられました。その目標達成に向けまして、関係行政機関、様々な広報ツールを活用いたしまして、公的訓練制度の周知を図り、多くの方々に認知いただき、訓練受講につなげていくこととしております。

また、コロナ禍におきましては、働き方の新しいスタイルの浸透が進む中、新規学卒者の採用活動でも、オンラインによる企業説明会、面接会の導入が普及するなど、その支援の在り方も変化していることから、企業、学生等の状況に応じた支援に取り組んでまいります。

そして、3点目、高齢者の就労、社会参加の促進でございます。高年齢者雇用安定法の改正によりまして、70歳までの就業機会の確保は、事業主の努力義務とされたところでございます。このため、高年齢者雇用管理セミナー等の実施によりまして、事業主への計画的な周知啓発に取り組んでまいります。

また、高齢者の社会参加を進めるために、ハローワークに設置しております生涯現役支援窓口におきまして、能動的なマッチング支援に取り組んでまいります。

そして、4点目、最後になりますが、女性、障害者、外国人、氷河期世代等の支援でございます。

まず、子育て女性との関係になりますが、コロナ禍により離職を余儀なくされた方には子育て中の女性も多く、潜在的な求職者の確実な把握とハローワークへの誘導が重要ということになっております。福岡県、各市、関係団体からなります子育て女性の就職支援協議会の枠組みを生かしながら、関係機関が実施するイベントとのタイアップ、担当者制による個別支援、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等の支援に取り組んでまいります。

それから、障害者の関係では、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対しまして、関係機関と連携いたしまして、採用から職場定着まで一貫したチーム支援等を実施いたしまして、障害者の雇入れ支援を強化してまいります。

それから、外国人です。外国人雇用事業主に対する雇用管理改善に向けた事業所訪問指導、助言等に取り組んでまいります。また、留学生に対しましては、大学等キャリアセンターとの連携を強化いたしまして、留学生や大学のニーズを踏まえた、きめ細かな就職支援を行ってまいります。

そして、就職氷河期世代につきましては、ハローワークに設置しておりますミドル世代サポートコーナーにおきまして、セミナー、面接会、事業所見学会などの各種取組、就職氷河期限定・歓迎求人の確保及びその充足に向けた取組強化を図ってまいることとしております。

以上、簡単ではございますが、本年度の職業安定行政の重点施策の概要について御紹介させていただきました。職業安定行政といたしましては、雇用維持に向けた事業主支援を継続するとともに、全ての人々が意欲、能力を生かして活躍できるよう、ウィズコロナ、ポストコロナの時代を見据えた雇用対策を総合的に推進していくということとしております。

私からは以上になります。

(島田総務部長)

続きまして、総務部長の島田でございます。

最後ですが、私のほうからは、労働保険の適用・徴収業務の運営状況ということで説明させていただきます。

労働保険の適用・徴収業務につきましては、2本の柱がございまして、一つ目が、未手

続事業の解消ということで、これは労働保険の適用の手続を行っていない事業の解消ということでございまして、成果目標としても、5年間で20%減の目標が定められているといったようなところですが、もう一つが、収納未済歳入額の縮減ということでありまして、労働保険料の納付を着実に推進していくというものでございます。

まず、最初の未手続事業の解消につきましては、未手続を一掃する、つまり加入促進を着実にやることとしておりますが、未手続事業数については、政府目標を達成する23.5%減を令和2年度末に達成しているところでございまして、資料の上のほうでございしますが、左の上の繰越し件数というのも着実に減少しているといったところでございます。

左下の資料でございしますが、こちらは未手続の事業を一掃する対策ということで、加入促進の対策として、訪問手続指導というのがやはり有効ではあるんですけども、コロナ禍の状況においては、なかなか難しい面もあって、指導件数は減ってはいるんですけども、その中で、しっかりちゃんと指導して加入してもらっているというような状況で、年々成立件数も増えているといったところでございます。

次に、収納未済歳入額の縮減対策の右側のほうの資料でございしますが、こちらについても、労働保険料適用事業の労働保険料の徴収を着実にやっていくということで、令和2年度末のグラフを見ると、コロナ関係の納付猶予が4億円ほどございしますが、それを除けば収納未済歳入額も年々縮減していくといった状況となっておりますが、引き続き実効ある滞納処分等により未済額の縮減を図ってまいります。

簡単でございしますが、私からは以上です。

(山下会長)

ただいまの御説明につきまして、基本的には、資料2-2の行政運営方針の内容について、重要な点をそれぞれ御説明いただいたかと思っておりますので、委員の方から御質問と御意見ありましたら、お願いいたします。

(堀江委員)

堀江です。どうも御説明ありがとうございました。

まず、2-1の資料の5ページに記載されている施策の概要、10番、労働衛生関係法令改正についての2番目のものは「特定化学物質」の誤植だと思いますので、「特定化学物質」への修正をお願いいたします。

それから、その下に「溶接ヒューム等が管理第二物質」と書いてありますが、「管理第二類物質」と修正いただければと思います。

それから、3-1の資料の業務上疾病発生状況の推移というのがございます。どこかに休業4日以上ということを書きしといていただければと思います。休業4日以上疾病であるということを明らかにしていただければと思います。

それから、もう一つなんですけど、続いてよろしいですか。

(山下会長)

はい、お願いします。

(堀江委員)

実は、今年の3月31日に労働基準局長の通達の一つ出まして、産業医に関するところであります。冒頭から御案内がありましたように、コロナ禍でテレワークというものが始まっていますが、実は、産業医の仕事についても遠隔でできないかというようなお話がございました。それに基づいて、本省のほうで、産業医の職務の中でオンラインで実施できるものとできないものを整理した調査結果が出ております。通達の名前は「情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項」ということでございます。

これは、非常に重要だと思っております。なぜかと申しますと、東京に本社がある企業からしますと、福岡は地方でございます。地方の産業医等の実態を聞いておりますと、東京本社のほうで、リモート、オンラインで教育をやる、あるいは面接指導をやる。ですから、地方のほうではですね、実際に現場に来なくていいというような話が時々出てまいります。福岡が本社という場合もあるかもしれませんが、産業医の仕事はですね、全部オンラインでできるとか、リモートでできるということではないということですね、しっかりと現場で通知していただきたいと思っております。これも産業医の仕事が全部オンラインでできるとなると、地方から産業医はいなくなってしまうですね、東京で全部できるという方向に、非常に合理的に解釈する企業が現れまして、そうではないということですね、しっかりと周知していただければと思います。

もう一つ、リモートワーク、テレワークに関することですが、東京本社ではテレワークを70%やりなさいという指示が来て、実際にはテレワークなんかできないという職種もあります。テレワークは一方では推進すると言いながら、工場とか危険有害業務の

あるところで、テレワークそのものをなかなかできない、逆に言いますと、テレワークで危険有害作業をするということは不適切であるということで理解してよろしいのでしょうかということでもあります。

テレワークでは、基本的に、場合によっては在宅ということもあるかもしれませんが、シェアオフィス等があるかもしれませんが、こういったところというのは、使用者が実態を把握できてない、あるいは使用者が管理してる作業場じゃないということになりますので、有害業務をやる場合にはですね、使用者が実態を把握し、管理してるような事業場でやっていただきたい。すなわち、テレワークではできないというメッセージをまず明確に出しておかないとですね、何でもかんでもテレワークというような方向に安易に行ってしまう風潮が何となく私の周りでも感じますので、その辺を明確にさせていただければというふうに思っております。

それから、兼業・副業のガイドラインというのがあります、兼業・副業はなかなか難しいといいますが、産業保健職は、労働安全衛生法で兼業・副業をどう取り扱ったらいいかというも気にしております。その中で、一番中心になるのがですね、66条の8の3という労働時間の状況の把握という条文がございます。、ここでは、兼業・副業に関して、業務時間を把握して通算することはせずに取り扱うという理解でよろしいでしょうか。面接指導をする場合にですね、これを通算して取り扱うとなりますと、大きくこれは話が変わることになります。長時間労働によって睡眠が不足すれば、将来、過重労働、それから過労死のリスクが生じてくるわけですが、本来、面接指導の内容としては、そういったものを通算した状態で健康状態を尋ねるようにはなるのですが、事業者としては申告がなければ把握していない、そう取ってよろしいものなんではないでしょうか。

以上で終わります。

(上村労働基準部長)

はい、よろしいでしょうか。基準部長の上村です。

まず1点目、産業医のオンライン開催、リモートによる活動といったことがすべからくできるものではないという先生のお話は、私も全く同感であります。というのが、産業医は、現場において実際に工場の中とか施設の中を見て歩く、巡回するというのも必要になり、これは法的に義務化されておりますので、それはリモートでできる話ではないと思っております。

それから、2点目にお尋ねの件で、テレワークの推進の中で、いわゆる危険有害業務に当たって、そこについてのリモート管理と申しますか、そういったことが、安全衛生管理ができるかということですが、これも全く先ほどの産業医の話と一緒に私は思っています、例えば、有機溶剤を使っている事業場であれば、そこには有機溶剤作業主任者を置かなければならないとなっておりますが、有機溶剤作業主任者のまた職務というのがあります、それもまた、現場の中を巡回したり、状況に応じて指導しなければならないとなっております。それをリモートでできるか。全くできないと私は思っておりますので、やはりそこは必要だと思っております。

3点目は、安全衛生法の66条の8の3のところですよ。ここの労働時間に安全衛生法上も通算するかどうかということなんです、ちょっとお待ちください。失礼しました。労働基準法上の労働時間の通算というのは、兼業・副業にあつては、Aという事業場、Bという事業場が、できれば連携して、管理をしていくというのが望ましいというふうになっております。そういう意味でいうと、この66条の8の3も、労働時間の状況を確認するに当たっては、Aという事業場、Bという事業場が連携するのが望ましいだろうと思っております、それができてないから、即、法違反かというのは、私は、まだ今の段階では問えないだろうと思っております。

(堀江委員)

ありがとうございます。ただ、この辺まではっきりしてないところじゃないかとは思っております、医師としてはですね、当然通算した状態で本人の健康状態を評価することになります、事業者としては、恐らく本人からの申告というのが一つの切り分けになっていますので、医師のところでも、申告があれば通算して考えるというふうになりますが、それを事業者に伝えるのかどうかですね、その辺がちょっとまだはっきりしてないように思いましたので、お尋ねしました。いずれにしても、産業医としては健康影響を最大限きちつと評価すること、産業医大のほうでは指導してまいりたいと思っております。ありがとうございました。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方から御質問等ございますでしょうか。

では、矢田委員、お願いいたします。

(矢田委員)

連合福岡の矢田です。ありがとうございます。

大変幅の広い、奥の深い、それぞれの項目につきまして、ポイントを絞って御説明いただきまして、ありがとうございます。この内容が全て実施できればですね、非常にありがたい話であり、我々としてもですね、皆さんと一緒に、今後も実現に向けて展開していきたいというふうに思っております。安心して暮らせる社会づくりに向けて、共に歩んでいきたいというふうに思っています。

そういう中で、我々連合としまして、大きく総論的に3点ですね、要望になると思いますが、お願いしたいというふうに思います。繰り返しになる点があると思いますけども、また、併せて1点確認をさせていただきたいと思います。

まず、冒頭申し上げましたとおり、コロナ禍という大変未曾有の世界で厳しい状況が続いておりますので、労働者が安心して働ける社会づくり、これに取り組んでいかなければならないというふうに思います。そのためには、やはり予算を含めてしっかり確保していただきながら、ハローワークを含めて、いろんな形で幅広くこの労働事業というのを展開させていただきたいというふうに思っております。

そして、2点目が、このコロナ禍において、残念ながらその結果、働く仲間の皆さんの非正規労働を展開されております7割の方々に、とりわけその中でも女性の労働者にしわ寄せがいつているんだという、この現実。この点につきまして、雇用の回復、そして、あらゆる観点から、守るという観点からの対策を強化させていただきたいという観点。女性だけではないんですけども、その結果として自殺者が増えているということ。また、ひいては生活の困窮者が増えている。こういう現状があらうかと思っておりますので、その対策についてもお願いをしたいというふうに思っております。

そして、3点目ですが、連合としても取組をしております労働相談の結果、ハラスメントに関する相談というのが、かなり多くなっているという現状です。このハラスメントの撲滅というのは非常に悩ましいところがあると思いますけども、これも幅広く周知できるように、お互いに協力しながら展開をしていこうというふうに思っておりますので、労働局の皆さんにおいても、中小の皆さん含めてですね、規模が小さくなればなるほど、ハラスメントの内容も非常に幅広く、濃く、大変な状況になっているということも相談の内容で把握してありますので、展開をお願いしたいというふうに思います。



それからもう1点、確認なのですが、在籍出向に関する雇用維持の支援の関係なんですけども、この取組についても、連合としても参画させていただいておりますが、現在、取組をされてる内容が、グループ会社の皆さんを含まないという状況だったかなというふうに認識をしております。この点が、方向性含めて変更があり得るのかどうか、その点確認をお願いしたいと思います。

以上です。

(渡辺職業安定部長)

安定部長、渡辺です。いろいろ御指摘、御質問、御要望、ありがとうございます。

在籍出向のところにつきましては、3月に開催されたときから内容自体の変更というものはありませんが、実際、出向自体につきましては、出向制度としてグループ会社の内か外かというのは、特段関係なくそこはやっていただいて構わないんですけども、グループ会社内は助成金の対象にはならない、という扱いになっております。

それから、御要望といいますか、御指摘といいますか、いただいているところですけども、安心して働けるための予算確保、それから非正規の方の、今後ポストコロナの状況になっての対策の強化といったところだと思いますけれども、ちょっと自殺者とか生活困窮者はその先の話になるので、私から直接どうっていうのはないんですけど、先ほど御説明させていただきましたとおり、まずは雇用を守るといったこと、それから、それとともに様々な施策を講じまして、就労促進といったところを図ることとしておりますので、引き続きまして、よろしくをお願いしたいと思います。

(西委員)

よろしいですか。

(山下会長)

はい。それでは、西委員、お願いいたします。

(西委員)

ありがとうございます。

今の在籍出向型の支援協議会の中での議論のやり取りの中で、一つ確認させていただき

たいんですが、グループ内だから一律駄目ということではなくて、例えば、資本の割合であるとか、役員の構成であるとか、それによってはグループ内であっても助成金を受けられるという認識でいたんですが、あくまでもグループ内は駄目なのかというのが1点。

それと、その協議会の議事録の中でも出てたと思うんですが、要は、県をまたぐマッチング体制の在り方、ここについて今議論がどこまで進んでいるのかについて教えていただければと思います。

(渡辺職業安定部長)

すいません、グループ内の判断として、おっしゃっていただいているとおりで、資本の割合がどれぐらいかとか、役員の状況とか、その辺を踏まえてグループ内かどうかということ判断することとしていたと思ったんですが、今資料が手元にないんで、後ほど確認してお知らせさせていただきたいと思います。

あと、県またぎの関係ですが、こちらにつきましては、労働局のほうで取りまとめさせていただきまして、産雇センターのほうに誘導するといったことでやらせていただくということにしております。よろしいでしょうか。

(西委員)

すいません、分かるんですが、例えば、県をまたいで、いきなり国ですよ、協議会の体制は。ブロックごとにだとか、そういうくくりで何か、情報を集約したりする機関が、今後できるのかできないのか、そこも含めて御質問です。

(渡辺職業安定部長)

そういったことも必要じゃないかということは、公式の中ではないんですけども、話としては出ておりますが、今お答えできる内容としましては、まだそこまでの議論は進んでいないというところでございます。

(藤枝労働局長)

ちょっと補足をさせていただきますと、今安定部長から申しあげましたように、仮に県またぎの事案が生じた場合はですね、当然各労働局、それから産業雇用安定センター、これも全国一律の組織になっておりますので、この間で情報を共有して、それぞれでうまく

助成金の活用もしていただきながら、マッチングできるように、そこは調整をさせていただきたいというふうに考えてございます。

(西委員)

分かりました。

(山下会長)

それでは、ほかの委員から御質問、御意見等ございますでしょうか。

(矢田委員)

もう1点確認をいいですか。

(山下会長)

はい。では、先に矢田委員。

(矢田委員)

申し訳ございません、矢田です。

もう1点確認なんです、資料ページ、3ページの右下の新型コロナウイルス感染症への対応の下の黒丸の二つ、下から二つ目ですね。この中にあります新型コロナウイルス感染症対応の休暇を含むという、ここにワクチンの休暇も含むのかどうかの確認をしたい。よろしくをお願いします。

(室谷雇用環境・均等部長)

成果目標の一つにですね、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇の導入というのがそもそもあります。ただ、そこに単にワクチン接種のための休暇だけを導入するという場合には、この助成金の要件を満たさないということになります。それ以外に、例えば、妊産婦とか基礎疾患を有する方ですとか高齢者とか、そういった方々の申出等、特に配慮を必要とする方々に休暇を導入するとか、あるいは、小学校の子供の面倒を見るような方々への対応であるとか、そういったようなことは必要になりますので、単にワクチン接種の休暇だけを導入するということは、この助成金には当てはまらないということになり

ます。

(矢田委員)

はい、どうもありがとうございました。

(山下会長)

それでは、田中委員、お願いいたします。

(田中委員)

サンアクアTOTOの田中でございます。いろいろと御説明いただきまして、ありがとうございました。

どれか一つということではなくて、一つお礼と今後のお願いということになるかと思えますけれども、まず、私ども中小企業に対してですね、この働き方改革ですとか新しい行動様式というところで、いろいろと行政の活動をしていただく中で、なかなか周知の情報いただくんですけれども、個別に、じゃあ、各論という形でどうなんだろうということでは、いつもいつもお問合せをさせていただいているのが現状でございます。本当、様々な問合せに対して、相談に対してですね、丁寧に本当に、先ほど御説明もありましたけれども、御説明いただいて、そこは感謝しております。ありがとうございます。

一方で、本当に各種様々な取組が新しく続くものですから、その都度都度御相談に上がる、その都度都度お問合せに上がるということでは、皆様方も大変とは思いますが、私ども当社も、人事部門もですね、いろいろと忙しくしております、働き方改革と言いつつも、事務方はなかなかそこが改善されないというのが実情でございます。

先ほど御説明の中で、これから行政の中でも新しいアプローチということで、労基署でZoomを導入されたということで、これから活用の幅は広げられるかと思いますが、ぜひ。実は私ども企業の中では既にZoomやオンラインを活用した打合せですとか会議、相談などもあります。もちろん対面でなければ困るということもたくさんあるんですけれども、本当手前どものことですが、労基署に何う往復の時間とかですね、そこそのものは企業にとってはできるだけ割愛したい時間でもありますので、まず、オンラインでできることであれば、ぜひそういった活用も行政の活動の中に取り入れていただきたい。ぜひ、そこに考え方がおありでしたら、教えていただけないでしょうか。

(上村労働基準部長)

基準部の上村です。

先ほど私のほうから、今後の行政の取組に当たっての新しい手法の導入ということで御説明しました。実は、私がこんなことを言っちゃ悪いんですけども、行政はシステム化が遅れてまして、民間様のほうが全然先を進んでいて、うちは追いかける形でいつでもこんな形になってしまうんですが、それでも何とかその二つを進めていこうというので、予算に限りはあるんですけども、やっております。

今、先生のほうからお話があった、例えば、監督署に出向く時間が非常にもったいないということがあって、対面じゃなくてリモート端末による相談とか、そういうものがないかということなんです。現時点では、監督署にそういう配備はしていないものの、今後、本省も含めてでそういった動きはあろうかと思っておりますので、先ほど言いましたように、幾分お金のかかることもあったりで、遅れているのは確かですので、もうしばらく温かい目で見えていただくと幸いです。

(田中委員)

ありがとうございます。決して出向くこと自体が無駄だとは思っておりませんが、往復の時間ですとか、どうしても、離れたところに会社があるものですから、その時間が何とかなれば、あと1時間早く帰れるかなということもあるので、御検討いただければと思います。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方いかがでしょう。

では、中村委員、お願いいたします。

(中村委員)

県の経営者協会の中村でございます。

私のほうからも在籍型出向に関連して御質問というか、お聞きしたいなと思ってます。この産業雇用安定助成金制度につきましては、出向先、それから出向事業者、双方にですね、助成が出るという点では、非常にいい制度ではないかなというふうに思ってます。そ

ここで伺いたいんですけども、先ほど協議会設置の話がありましたけども、雇用者説明会というものが開催されたということですが、こういった制度の、やはり周知の方法ですね、というのを具体的にどういったものが行われているのかということ。

それから、その成果としてですね、実際その制度を利用した事業者数といいますか、そういう数字が、現時点まだ、間もないのではありますけども、現時点で把握されているものがあればですね、御教示いただけないかなというふうに思います。

それと、もう1点、こうした在籍型出向を進める上での一つの方策ということで、この制度あると思うんですけども、そのほかの問題でですね、ここにある在籍型出向を進めようとしたときの問題点について、事業主のほうから何らかの形で声が上がってるか、どのような声が上がっているかということ把握されているのであれば、またこれも御教示いただければなと思います。

以上でございます。

(渡辺職業安定部長)

安定部長、渡辺です。

在籍型出向の関係ですけれども、現時点、5月末時点ですが、把握してる件数、出向の件数といたしましては、7件ということになっております。助成金の申請は1件、計画届自体は17件ほど出てきているという状況になっております。

あと、在籍型出向としての問題点ですが、具体的にこちらのほうに入ってきてる情報は、今のところないです。

(中村委員)

ありがとうございます。

(藤枝労働局長)

ちょっと補足をさせていただきますと、産業雇用安定助成金、大変使い勝手がいいということで御評価いただいておりますけども、一方では、要件が厳しいところもございまして、解雇者を出さないことなどの要件について少し緩和できないのかという御要望はいただいております。ただ、いずれにしても、これまだまだ相談件数は大変増えてきておりますので、この制度をうまく活用していただくよう周知をしっかりと図っていきたく

思っております。

(山下会長)

それでは、豊福委員、お願いいたします。

(豊福委員)

失礼いたします。連合福岡の豊福と申します。1点だけお願いします。

まず、ページでは3ページになりますけれども、育児・介護休業法等のって書いてありまして、男性の育児休暇取得促進のところなんですけど、資料の2-2の15ページを拝見いたしますと、非常に福岡県では男性の育児休暇取得率が低いと。令和元年、いわゆる2019年では6.1%と依然として低水準となっているというふうに書かれてあります。この中で、15ページの②のところ、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業に対する助成金とか、あと職場環境の整備を図ると書いてございます。先週だったと思いますけれども、西日本新聞の夕刊に、秋田市の取組が政令市の中ではトップだと。たしか80何%というふうに書いてあったと思うんですけども。その理由が、なぜそこまで取れるようになったかっていったら、取れない理由を調査をして、そして、それを解決を始めたってというふうに書いてありました。具体的にはちょっとよく覚えていませんけれども。もし調査とかですね、そのようなことを行ってこられているんならば、ぜひ御教示いただきたいと思っておりますし、具体的な今後の取組なんかがもしございましたら、お知らせいただきたいと思っております。

以上です。

(室谷雇用環境・均等部長)

すみません、福岡労働局内で調査をしてるかというのと、ちょっと局内での調査を持ち合わせてはおりませんで、全国調査ということになりますけれども、やはり取れないとされる理由は、言われてるように、そういう職場環境にない、なかなか取りづらい、言い出しにくい、あるいは、言っても同僚あるいは上司から否定される——実際否定されたというケースもあるでしょうけれども、されるのではないかという気持ち、周りがそういう環境になってないという、そこら辺が非常に大きいことと、特に男性は、やはり仕事の都合があるのでとか、あるいは、ほかの人に迷惑かけられないという、そういったようなこと

が、特に男性の育児休業取得の隘路になっているという全国調査はあります。

それを解消するために、今までですと、育児休業というのは、一つのまとまりの期間しか取れないというふうになっていたわけですがけれども、業務の都合があって、もし難しいということであれば、じゃあ、分割取得を認めましょうとか、そういったような制度に今度法が変わりました。あるいは、育児休業の間はずっとお休みするのですが、育休中の就労を認めませんよということなんですけれども、お互い話合いで途中の就労も認めるとか。どちらかという、男性の実態に合わせたような形で使いやすいというようなことを目的に、このたびの育介法の改正がされたものですから、そういったことを含めて、いろいろ周知をしていきたいなと思っております。

私ども、もともと男性の育児休業の取得についても、子育てパパ支援助成金というのがありますけれども、件数が非常に伸びてきているわけですね。ですので、そこに激しく、育児休業を取った取ったという感じで、公には、新聞ネタにはならないかもしれないんですけども、実際にはその件数は非常に増えているということ。あと、私どもの統計的なところから申し上げますと、育児休業給付の初回受給者を把握することができます。初めて育児休業を取った人が何人いるかということですが、その男性の人数も非常に上がってきているという状況がありますので、実際には、やはり男性の育児休業取得が少しずつは進んできているのかなと思っておりますので、いろいろ自治体の方々とか連合の方々とか、使用者団体の方々とか、あらゆるところで今後周知を図っていきたいと考えております。

(豊福委員)

ありがとうございました。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方から御質問ございませんでしょうか。

(西委員)

くどいようですが、もう1点だけ。

(山下会長)



はい。それでは、西委員、お願いいたします。

(西委員)

すいません、産業雇用安定助成金の件で、くどいようですが、実は、私、6月の雇用支援の説明会に行っただけで、私含めて、会社が4名だったんですね。やっぱりこういう現状を見ると、せっかくこの失業なき労働移動、なおかつ、その出向期間中に教育訓練的な要素もあり、なおかつ、出向元、出向先に助成金が出るという極めて優れたシステムだと思ってるんです。ただ、これ我々労働組合側の問題もあるんだろうと思いますが、どうも周知がされてないような気がしております。やはり、そこにつきましては、労使挙げて、また労働局含めてですね、目いっぱいやっぱりみんなに周知しながら、その説明会をもっともっとですね、たまたま私が行ったときだけそうだったのかもしれませんが、引き続き御尽力いただければというふうに思います。

(渡辺職業安定部長)

はい、ありがとうございます。我々も必要な支援を必要とする人に届けるにはどうしたらいいんだろうということで、今いろいろと試行錯誤で周知の在り方等考えているところでございます。また、その辺につきましては、引き続きまして御相談といたしますか、お力を借りながらやっていきたいなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それと、先ほどのグループ会社の関係なんですけれども、何をもちいてグループ会社というかっていうその定義から入ってきちゃうんで、ちょっと複雑といいますか、単純に、いわゆるグループ会社ということをもちいて駄目ということでは、おっしゃるとおり、なくてですね、そこは親会社、子会社という関係にないですとか、代表取締役が同一人物ではないとかですね、あとは組織的、経済的に独立性を有していると。そういった個別の状況を見ながら判断していくことになります。先ほどはすぐ答えられず失礼しました。

(西委員)

この間、説明会するとき、そう説明されてたので。

(渡辺職業安定部長)

はい、失礼しました。

(山下会長)

ほかの委員の方、御意見等ございますでしょうか。

(堀江委員)

もう1点だけよろしいですか。

(山下会長)

じゃ、堀江委員、お願いいたします。

(堀江委員)

今、在籍型出向の話がありました。2-1の7ページのところには、今度、高齢者の就労の話がありまして、こちらも就業機会の確保が目的になります。こういった出向とか高齢者の就労といったことになってきますと、当然働く人から見ると職場が変わるわけなんですけども、労働衛生の分野からしますと、職場が変わったときには、果たしてその人が十分に就労能力を發揮できるのか、そういった点はいつも気にしております。特に高齢者が出向、あるいは高齢者の雇用といったことになると、当然ながら持病を抱えた方も多くおられる。それから、加齢に伴う生理機能の低下というのがあります。そういった人たちに、なるべく新しい仕事を紹介するというプロセスは、労働衛生の点からいうと、ぜひとも、不適切な組合せは防ぎたいと思います。私、専門分野は熱中症ですけど、熱中症に関して、70代の人をわざわざ暑いところに出向させるとか、暑い現場で雇用させるとかといったような職業紹介というのは望ましくないというのが私どもの常識であります。そこを何か導く、あるいは判断する、あるいは職場改善する、そういった仕組みっていうのはあるんでしょうか。私の知ってる限り、ないと思います。今後の課題かなと思ってるんですが、一方では、その両立支援コーディネーターっていうのを養成したりですね、この人が病気をもちながらどうにか働けるかっていう判断を医療職が関与してとかいう政策がありながらですね、職業紹介の際、それを判断する施策っていうのは、何か行われてないように思うので、政策等検討いただければありがたいなと思っておりますので。

(藤枝労働局長)

御指摘ありがとうございます。今後、このコロナの影響が、少しずつ改善しているとはいえ、ある程度状態として続くことを考えると、やはり先ほど御説明していますように、業種であったり職種を転換していただくというチョイスを求職者の方、あるいは労働者の方にさせていただかなければいけない場合も増えてまいりますので、先生の御指摘のところは重要な点だと思います。

出向につきましては、当然この助成金を活用する前提として、当然意に沿わない不利益な出向という形にならないように、これは労使間でよく話し合ってください。このことは、当然出向を運営していただくときに当たっての大前提になりますので、そこは何か御相談があれば、丁寧に対応したいと思いますし、先ほど御紹介した協議会の中でも、その点は労使間で共有の認識として持っていただいた上で、助成金を活用していただくということをお願いしております

。

(山下会長)

ほかの委員の方はいかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、特にないようでしたら、いろいろと御指摘、それから御質問等ありましたので、これらを反映していただければというふうに思います。

それでは、続きまして、議題3の令和2年度各部会の開催状況についてということであります。

労働災害防止部会につきましては、私が部会長を務めておりますので、私のほうから部会の開催状況について説明をさせていただきます。

資料の3-1になります。

令和2年度労働災害防止部会は、令和3年1月20日に集合形式で開催する予定にしておりましたが、1週間前に、新型コロナウイルス感染症の拡大により、福岡県においても緊急事態宣言が発令されました。それに伴いまして、集合形式の開催を中止して、書面による開催としております。

議題としては、平成30年度を初年度とする第13次労働災害防止計画の進捗状況に関

する事項でありまして、資料3-1別添の第13次労働災害防止計画の推進状況及び令和2年度安全衛生行政における新型コロナウイルス感染症の影響と対策をもって、第13次労働災害防止計画の推進状況を確認をいたしました。

計画の進行状況につきましては、先ほど労働基準部長からも御説明がありましており、死亡災害については15%以上の減少を目標にしておりまして、2020年度までの平均値で14.8%減少となっております。一方で、死傷災害7%以上減少との目標に対しては、2020年度、5,906人と増加傾向ということにありまして、このままでは目標達成が厳しい状況ということになっております。さらなる取組が必要であるというふうに考えております。

労働災害防止部会につきましては以上です。

続きまして、関門港湾労働部会につきましてはですけども。

(渡辺職業安定部長)

職業安定部長、渡辺です。

関門港湾労働部会の開催状況について説明させていただきます。資料につきましては、ナンバー3-2でございます。

関門港湾労働部会につきましても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、書面開催としております。委員の皆様の見解につきましては、書面で聴取をさせていただきまして、部会長に内容を確認いただき、3月29日に了承した旨の御意見をいただいたことをもって議決ということとしております。

それでは、報告内容に移らせていただきます。

資料の構成といたしましては、1枚目が開催状況報告で、2枚目が部会名簿、3枚目以降が、その部会で使用しました、主だった資料ということになっております。

当該部会の議事といたしましては、港湾雇用安定等計画の施行状況について、令和元年度及び令和2年12月までの状況について説明を行いまして、御意見を伺ったところでございます。

港湾雇用安定等計画につきましては、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というものでございます。当該計画は5年ごとに策定されておまして、現在の計画は平成31年4月に策定されたというものでござい

ます。

議事内容といたしまして、1点目が関門港における港湾労働の状況についてといたしまして、港湾労働者の就労延べ日数について。こちらにつきましては、令和2年度は平成元年度と同水準で推移しているという状況なんです、平成30年度以降、減少傾向に転じているという状況を資料で確認していただいているところでございます。

2点目につきましては、関門港における雇用秩序維持関係の取組についてといたしまして、11月の港湾労働法遵守強化旬間での取組等について確認をいただいたところでございます。港湾労働法の特長といたしまして、日々の状況によりまして雇用の変動が生じる波動性の高い状況がございますが、このような中で、いかに雇用の安定を図っていくかということが課題となっているところでございます。

本審議会の皆様におかれましても、既に御存じの方もいらっしゃると思いますが、港湾労働につきましては、四つの雇用形態から形成されておまして、まず、事業者が雇用する常用労働者を港湾労働に従事させるという、まずはこれをやっていただくこととなります。これによっても労働者が不足する場合には、2番目として、関門港湾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形態。これでもまだ不足する場  
合については、3番目として、安定所紹介により日雇労働者を雇い入れて従事させる形態。その際、適格者がいないなど安定所紹介ができなかった場合につきましては、4番目として、例外的に日雇労働者を直接雇用することとなっております。

1番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お願いしているところで、今後についても、このような取組方針で雇用の安定を図ることを説明したところでございます。

部会委員の皆様方に御確認いただいた結果、質問等を含めて、ございませんでした。

以上、関門港湾労働部会の開催状況についての説明になります。よろしくお願いたします。

(山下会長)

それでは、ただいまの説明に御質問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)

はい、どうもありがとうございます。

それでは、続きまして、議題4の福岡地方労働審議会運営規程の改定についてということで、こちらは事務局のほうからお願いいたします。

(事務局)

事務局を担当しております、福岡労働局雇用環境・均等部企画課の谷と申します。よろしくお願いいたします。

私のほうから、福岡地方労働審議会規程の改定につきまして御説明をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、今日準備させていただいてる資料の4と5、4は改定案、5が現行の規程となっておりますので、そちらを御覧いただきたいと思います。

今回の改定案、主な点は2点になります。まず1点目は、規程の第3条に、テレビ会議システムによる審議会出席に関する規程を新設されました。また、テレビ会議システムの出席につきましても、審議会令第8条各項に規定する会議への出席に含めるものということ新たに新設をさせていただきました。この2点の改定によりまして、ウェブによる審議会の開催、または出席への対応は可能となるということにさせていただいております。

次の2点目ですけれども、内閣官房行政改革推進本部事務局から、押印手続を見直すの方針が示されたことを受けまして、第6条に規定されておりました議事録への署名を削除するというのをさせていただいております。

それ以外の項目につきましては、参照条文の数字を全角から半角に改めたということと、あとは一部文字を削除させていただいております。

以上が改定の内容であります。本日の審議会で御承認いただきましたら、本日付をもって施行させていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

(山下会長)

それでは、今の御説明につきまして、御意見、御質問ありましたらお願いいたします。

(平岩委員)

すいません、いいですか。

(山下会長)

はい、お願いいたします。

(平岩委員)

平岩と申します。

形式的なところで申し訳ないんですが、第3条の1行目にある——改正後の第3条ですけど、「必要あると認めるときは」というのは「必要がある」でしょうか。このペーパー、新旧対照表では「が」が抜けているんですけども、5についている資料を見ますと、例えば、第2条の2行目、「会長が必要があると認めるとき」となっていますので、そろえたほうがいいのかなど。ちょっとどちらが正しいのか、ごめんなさい、分からないんですけども、現行の規程で「必要がある」と「が」が入っているのであれば、今回、第3条に加えた分についても、「が」を入れたほうがいいのかなど思いました。形式的なこと、よろしくをお願いします。

(事務局)

ありがとうございます。そのような形で、形式の部分につきましては修正させていただきますと思います。

(山下会長)

ほか、いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、今回の運営規程の改定につきましては、御了解いただいたということでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(山下会長)

はい。予定の議題は以上になります。時間もいい感じで、皆様には円滑な議事運営に御協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、事務局のほうにお返しをいたします。

(司会)

山下会長、円滑な議事運営、ありがとうございました。

それでは、これもちまして、令和3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、本年10月を予定しておりますので、どうぞよろしくお願ひします。

今日はありがとうございました。

— 了 —