

令和4年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

令和4年10月31日

福岡労働局

令和4年度第1回福岡地方労働審議会

令和4年10月31日（月）

（司会）

おはようございます。定刻より少し早いですが、皆様おそろいですので、始めさせていただきます。ただいまから、令和4年度第1回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

今回は初めてハイブリッド方式での開催でございます。不慣れな点がございますが、どうぞよろしく願いいたします。

議事に入るまでの間、進行を務めます福岡労働局雇用環境・均等部企画課の前田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

最初に、お手元の本日の審議会資料につきまして御確認をお願いいたします。

（資料の目次を読み上げ）

不足はございませんでしょうか。

ありがとうございます。

では、本日の定数の確認でございます。

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、萱沼委員におかれましては、対面出席からオンライン出席に変更となっております。

本審議会は公開とさせていただき、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。本日は議事録作成のため、録画をさせていただくこととしております。議事録作成後は消去させていただきますので、何とぞ御了承いただきますようお願い申し上げます。

次に、審議会委員の紹介につきましては、交代等はございませんので、配付資料冒頭の審議会委員の名簿のとおりでございます。

それでは、審議会開催に当たりまして、福岡労働局長の安達から御挨拶申し上げます。

局長、お願いいたします。

(安達労働局長)

皆さん、おはようございます。4月から福岡労働局長を拝命しております安達と申します。改めまして、どうぞよろしくお願ひいたします。

山下会長をはじめ委員の皆様には、労働行政の推進に多大な御理解と御協力を賜っております。この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

本日の審議会ですが、下半期に入りまして、私ども労働行政の推進状況について御説明をさせていただきます。委員の皆様には、お気づきの点、御質問、御意見、御要望について、ぜひ忌憚のない御意見をお願いしたいと思ひます。

冒頭に当たりまして、私のほうから概略的に3点ほど申し上げます。

一つは、「福岡における雇用情勢」でございます。コロナ禍2年半たちましたけども、当初は非常に心配をしていましたが、おかげさまでと申しますか、令和2年9月に有効求人倍率が底を打ちまして、その後はなだらかに上昇基調にございまして、直近では有効求人倍率が1.22倍と人手不足感が強まる状況にございます。特に建設ですとか医療・介護分野におきましては人手不足感が強くなっております。

こういった状況のほかに、コロナ当初から雇用調整助成金をはじめ支援を行ってまいりました。福岡では、この2年半で約30万件の申請がございまして、一定の底支えをしていると考えておりますが、最近は落ち着き傾向にございます。年度後半におきましては、先日の総合経済対策でもありましたが、「人への投資」ですとか、そういったところにも力を入れてまいりたいと考えております。

2点目は、「働き方改革、構造的な賃上げについて」でございます。賃上げについても、昨今、政府の重点事項でございますけども、足元の最低賃金を見てみますと、御承知のとおり、10月から福岡では最低賃金が900円となっております。九州では初めての900円台という形になっております。一方で、政府の方針としましては、できるだけ早期に全国の加重平均を1,000円という目標もございまして、最低賃金につきましては、関係の労使も含めて最低賃金審議会のほうで御審議をいただいておりますので、引き続き審議をよろしくお願ひしたいと思ひます。

また、働き方改革につきましては、御承知のとおり、今最終段階に入っております、順次施行されておりますけども、来年の4月からは、60時間超えの時間外労働についての割増賃金が25%から50%となるのが中小企業にも適用されますし、さらにその1

年後には、労働時間の上限規制が猶予されております建設、運輸、医療の分野で上限規制が適用されます。こういった業種は、猶予されるような、そういった業界特有の事情があるという中ですので、今後とも丁寧に対応をしてみたいと考えております。

最後に3点目でございますけども、「女性活躍、男性の育児参加への促進」でございます。女性活躍も、労働局としても取り組んでいるところですけども、この10月からは、男性の育児参加を促す「産後パパ育休制度」が導入されております。この制度は、子育て世代を応援するというだけではなくて、導入する企業の企業価値も高める取組というふうに考えております。まだまだ取組が遅れているというふうに考えておりますので、今日御参画の委員の皆様にも、ぜひ御協力をいただきたいというふうに考えております。

以上ですけども、これから順次、各取組について御説明を申し上げますけども、ぜひ忌憚のない御意見をいただき、その意見を基に、さらなる労働行政の推進を図ってまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

続きまして、福岡労働局の幹部を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・均等部長の松野でございます。

(松野雇用環境・均等部長)

松野でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長の辻でございます。

(辻労働基準部長)

辻です。よろしくお願いします。

(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)

渡辺でございます。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。会長の山下です。座って少しお話をさせていただきます。

大分コロナの状況も落ち着きまして、私が勤めている大学でも基本対面になりましたし、いろんな活動も再開されておりますし、もう観光地も大分にぎわってきているような状況かと思えます。私どもの大学でも、久しぶりに九大祭ということで、大学祭のようなものを対面できちんと開催するということまで来たということで、徐々にコロナの状況も落ち着いてきているというのをそういうことで実感しております。

先ほどもちょっと話がありましたけども、雇用調整助成金などもあって、失業率も2.6とか2.5とかってところです。当初は3%台まで行きましたけども、その後、比較的落ち着いているような状況ではあるかと思えます。

一方で、雇用保険の特に二事業の財政状況というのは極めて悪化している状況で、雇用保険の保険料率も引上げが行われて、しばらくはちょっと高い水準で保険料の徴収ということになるかとは思いますが、ただ、雇用調整助成金につきましては、いろいろ御意見が多分あるのだろうと思えますけども、個人的には、失業率を抑える効果があったという一方で、今後は恐らく労働移動を支えていくというような形で雇用保険が運用されていくようになるのだろうというふうに思います。

特に私が勤めている大学の学生の雇用に関しましては、新規採用という形で出ていくわけですが、この2年は特定業種になかなか採用がないような状況が続いておりましたので、場合によっては、今1年目、2年目で働いている労働者が、ほかの職種への転職を

考えるというようなこともあり得るかと思えます。そういった学生というか若い方の雇用の動向については個人的に関心がありますので、ちょっと動向を見ていきたいというふうに思っております。

もう1点、これも先ほどお話がありましたように、割増賃金の60時間超えの分のさらに25%増しというのが、来年から中小企業にも適用されるということになりました。大企業への適用は実はかなり前で、ちょっと年は忘れたのですが、結構時間がたっているかと思えます。割増賃金自体は、最高裁判決も言っておりますけども、長時間労働を抑制するというのと労働者への補償を行うという、そういう趣旨があるということで、最高裁判決も平成30年ぐらいからそういうことを言っております。

では、この労働時間の抑制効果がどのぐらいあるのかということは、多分あんまり検証されていなくて、60時間超えの時間外労働が割増し25%によってどの程度抑制されたのかということ、どっかで何か検証していただけるといいかなあと思っております。それから、まさに中小企業に適用されるということになりますので、中小企業における長時間労働抑制効果が25%の割増し分でどの程度出るのかということについては、ちょっと関心を持っています。

一方で、先行して、上限で100時間超えを一律禁止すると。これは要するに刑事罰で禁止するという方法ですけども、そうではなくて、25%お金を払わせるという民事的な方法でどの程度抑制効果が出るのかということで、違う規制と手法で長時間労働の抑制をやっている状況ですので、まず先行して大企業でどうだったのかというのは、ちょっと個人的には気になっております。

こうしたいろいろなことに、私自身は関心があって、今日お話聞きながら、いろいろと疑問が出てくるかもしれませんし、皆さんのほうからも、今日の御説明について、いろいろと御指摘、御議論いただければというふうに考えております。

以上が会長である山下からの御挨拶とさせていただきます。今日はいろいろと御意見いただければと思います。よろしく願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

以後の議事進行につきましては、山下会長にお願いしたいと存じます。

山下会長、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。よろしくお願いいたしますします。

それでは、議事に入ります。議事1の令和4年度福岡労働局の施策の概要についてということで、事務局のほうから御説明お願いいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

日頃より、雇用環境・均等行政の推進につきましては、御協力をいただき感謝申し上げます。

これより、雇用環境・均等行政の令和4年度施策の概要を説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。よろしくお願いいたしますします。

まず、資料1の1ページを御覧ください。

男性の育児休業取得促進です。男女の育児休業の取得率を御覧いただきますと、グラフにもございますように、女性の85%に対して、男性は13%と大きな差がございます。育児休業を利用したいと思っても、収入を減らしたくなかった、職場が取得しづらい雰囲気だった、上司や職場の理解がなかった、自分にしかできない仕事があったなどの理由で、4割の方が利用をされていません。希望する男性が育児休業を取得できるように、今般、育児・介護休業法が改正されまして、育児休業を取得しやすい職場環境づくりや対象者への個別周知、取得の意向確認、男性の産後パパ育休制度など、柔軟な育児休業制度が創設されたところでございます。

改正法の周知につきましては、関係機関・団体等の協力を得まして、8月までに20回、参集形式、オンライン形式で説明会を開催いたしました。また、企業に個別の報告徴収を45件実施し、育児・介護休業規程の整備や職場環境整備など法の遵守を図ったところでございます。

産後パパ育休制度に関する問合せも、10月の法施行に合わせて増えてきている状況でございます。個々の労働者の子育ての状況、配偶者の就業状況は様々ございます。労使で十分に話し合っ、仕事と子育ての両立を推進していただければと思っております。男性の育児休業取得促進につきましては、イクメンプロジェクトのサイトに研修資料やイクメン体験談、改正法の動画など各種資料を掲載しております。また、厚生労働省のホームペ

ページでも意向確認の資料や改正法動画など各種資料を掲載しておりますので、その活用を図っているところがございます。

次世代育成支援推進対策法によるくるみん認定につきましては、認定基準が改正されました。くるみん認定は、8月末現在で63件となっています。不妊治療と仕事の両立につきましては、夫婦の5.5組に1組が不妊治療等を受けたことがあり、全出生児の7%が生殖補助医療により誕生しているといったデータがございます。このような中で、仕事と不妊治療との両立ができない方が34.7%となっているデータもがございます。新しく不妊治療と仕事の両立に関する認定制度が創設されましたので、くるみん認定と併せて周知をしております。今月、この不妊治療と仕事の両立に取り組んでいる企業から、プラチナくるみんプラスの認定申請があったところがございます。また、助成金のほうも申請も出ているところがございます。

次に、女性の活躍推進では、女性活躍推進法が改正されまして、行動計画の策定対象企業が常用労働者数101人以上の企業へ拡大されました。その周知とともに、法の履行確保に向けて報告徴収を実施しています。今年7月に、常用労働者数301人以上の企業に男女の賃金の差異の公表等が義務づけられましたので、対象企業652社に周知をしております。えるぼし認定につきましては、8月末現在で47件認定しております。引き続き、法の履行確保と認定制度の周知、取得促進を関係機関等とも連携しながら働きかけてまいります。

次に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保といたしましては、報告徴収によるパートタイム・有期雇用労働法の履行確保を図っております。8月末現在で46件実施いたしました。紛争が生じた場合には、調停制度などの活用を御案内しているところがございます。

次に、2ページを御覧ください。

雇用環境・均等部と福岡管内の12か所の監督署で総合労働相談窓口を設けて対応しております。昨年度は4万3,000件余りの相談がございました。うち民事上の個別労働紛争の相談は、事案ごとの複数カウントとなりますが、1万7,000件の相談があり、相談の中では、いじめ・嫌がらせが2,748件と9年連続トップとなっています。次いで多いのが自己都合退職11%、労働条件の切下げや解雇が7%といった状況でございます。

パワーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法により事業主の防止措置が義

務づけられ、今年の4月から中小企業へも適用となりました。パワーハラスメントに関する相談も242件あり、報告徴収による履行確保を図っているところでございます。そのほか、カスタマーハラスメントや就活生に対するハラスメントにつきましても、マニュアルの紹介やリーフレット等により周知しております。12月のハラスメント撲滅月間には、特別相談窓口を設けて対応してまいります。

そのほか、新型コロナウイルス感染症の関係では、小学校休業等対応助成金の申請が、8月末現在で1万件を超え、全国4位の状況です。迅速に処理をするために、他部からも応援も得ながら進めているところでございます。

最後に、働き方改革の実現に向けた取組です。働き方改革推進協議会を2月頃に予定しております。昨年度はアンケートを実施し、約2,000社から回答を得ました。御協力ありがとうございました。アンケートを受けて、先進事例の共有や展開などについて協議会で御検討いただければと考えております。国・県・労使が一体となった取組の推進を引き続きよろしく願いいたします。

最後に、働き方改革推進支援センターの活用でございます。今年度は、専門家の企業訪問による個別のコンサルティングを337件実施しています。時間外労働の法的規制が猶予されていた建設業や自動車運転業務などへの法の適用が、令和6年4月に迫ってまいりました。労働時間の削減や年休の取得促進、非正規雇用労働者の処遇改善等に向けて、働き方改革推進支援センターの活用を働きかけてまいります。

以上で、簡単ではございますが、私からの施策の概要説明となります。

(辻労働基準部長)

それでは、基準部長、辻です。委員の皆様には、日頃から労働基準行政の運営に当たりまして御理解、御協力いただいておりますことを、この場をお借りしてお礼申し上げます。

私からは、資料の3ページ、労働基準行政施策の概要に基づき説明させていただきたいと思います。それでは、着座にて説明させていただきます。

まず、大きな1点目、長時間労働の抑制及び過重労働防止対策です。

後でも説明しますが、過労死等に係る労災保険の請求件数につきましては、脳・心臓疾患は減少傾向にある一方、精神障害に係る請求件数は増加傾向にあり、双方を合わせた件数は依然として高水準で推移しております。また、違法な時間外・休日労働が疑われる相談も少なくないことから、各種情報により時間外・休日労働数が1か月当たり80時

間を超えると考えられる事業場を把握した場合、あるいは過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては、監督指導を実施しております。令和3年度の監督指導実績は1,302件であり、実績件数としては全国で6番目に高い件数となっております。今後とも的確な監督指導を行っていくとともに、長時間労働を抑制するには労働時間の適正把握が前提となることから、あらゆる機会に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知徹底を図ってまいります。

また、メンタルヘルス対策の一環として、7月から8月にかけて、県内4か所においてメンタルヘルス対策セミナーを開催しました。このセミナーは、福岡労働局に事務局を置き、福岡県をはじめとする県下五つの自治体、具体的には、福岡県、福岡市、北九州市、飯塚市、久留米市、と協会けんぽ、福岡産業保健総合支援センターの連携により、会場とオンラインのハイブリッド方式により開催いたしました。今回は、特にメンタルヘルス対策が低調な労働者数が50名未満の規模の事業場を対象として参加を呼びかけ、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の推進を図っております。

次に、過労死等防止啓発月間における取組です。本年度も11月の過労死防止啓発月間に、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催や過重労働解消相談ダイヤルの開設など、各種取組を集中的に行うこととしております。

シンポジウムにつきましては、11月4日金曜日15時から、博多駅に隣接したオリエンタルホテル福岡での開催を予定しております。

さらに、過重労働解消キャンペーンの一環として、11月1日火曜日から11月5日土曜日までの過重労働解消相談受付集中期間中に、労働局、監督署などでの労働相談窓口の利用勧奨を行うとともに、最終日である11月5日土曜日を特別労働相談受付日とし、過重労働解消相談ダイヤルを開設し、九州では福岡労働局において無料電話相談を実施する予定としております。この相談ダイヤルでは、過重労働をはじめとした労働問題全般における相談を受け付け、労働基準関係法令の規定の説明や、相談者の意向を踏まえ、管轄の労働基準監督署への情報提供、関係機関の紹介など、相談内容に合わせた懇切丁寧な対応を行ってまいります。

11月16日には、労働環境の整備に意欲的に取り組んでいる北九州の株式会社タカギ、この事業場はプラスチックの射出成型等を行う事業場ですけれども、このタカギをベストプラクティス企業として局長が訪問いたしまして、労働環境整備に向けた取組事例をお聞きし、その内容を当局のホームページに掲載することとして、過労死等防止に係る機運の醸

成を図っていくこととしております。

大きな2点目、働き方改革関連法についてです。

時間外労働の上限規制につきましては、大企業は令和元年4月から、中小企業におきましては令和2年4月から既に施行されているところでございます。特に中小零細企業に対しては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではなく、引き続き法令の周知を図り、長時間労働抑制への自主的な取組を促進していただく必要があることから、監督指導等においても、単に法違反の指摘にとどまることなく、事業場の置かれた状況に配慮した改善方法の提案を行っております。

さらに、集団指導、訪問支援等を実施することにより、中小企業の自主的な取組が促進されるよう、きめ細やかな支援を行っております。令和4年度の8月末時点における取組実績につきましては、集団指導70回、訪問支援752件であり、それぞれ前年同月期の45回、354件を上回る積極的な取組を行っております。

また、来年の4月には、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが控えておきまして、引き続き、関係団体または個別企業に対し、丁寧な相談支援や法令の周知に努めてまいります。

次に、大きな3点目、最低賃金制度等の適正な運営についてです。

本年の中央最低賃金審議会におきまして、8月2日に地域別最低賃金の目安額が示され、A・Bランクは31円、C・Dランクは30円と、昨年の全国一律28円を上回る額が示されました。福岡はCランクですので、目安額は30円となります。これを受けまして、福岡地方最低賃金審議会において慎重に議論を重ねた結果、8月12日に30円引上げの答申を得、10月8日から時間額900円に改定されています。この改定された福岡県最低賃金の周知については、労働局、監督署、安定所一丸となって取り組んでいるところでございます。自治体や使用者団体等に対しては、改定された福岡県最低賃金の周知の依頼を行っており、現時点における周知依頼機関数は約1,000機関となっています。

なお、福岡では、地域別最低賃金以外に、鉄鋼、輸送用機械、電気機械、新車小売、百貨店・総合スーパー、五つの特定最低賃金が設定されております。本年は、このうち百貨店・総合スーパーを除く四つの特定最低賃金について、9月14日から10月6日までの間に金額改定の審議を行い、その結果、4業種ともに12月10日の発効となる予定でございまして、この特定最低賃金につきましても、官報公示後に周知広報に取り組んでまいります。

また、事業場内の最低賃金の引上げ支援策として業務改善助成金があり、労働局として、この周知を年度当初より精力的に行っております。昨年度も、この業務改善助成金制度は、特例コースの新設など、より利用しやすいように年度途中に変更がなされ、全国的に、また福岡においても多くの申請がなされているところです。本年度においても、原材料高騰により利益が減少した事業者も助成対象になるなど、支援策の強化、要件緩和などが9月1日に行われました。これを受けまして、関係行政機関や自治体、使用者団体等とも連携を図りつつ、周知広報について展開しているところでございます。

さらに、業務改善助成金説明会を福岡県と共催して行っており、県内4地域で、5月から11月までの間に計11回行う予定としております。業務改善助成金の申請件数ですが、令和4年8月末時点で60件となっており、前年同月と比較して20件の増加となっております。

最低賃金の履行確保につきましては、最低賃金に関する基礎調査の結果、相談情報及び過去に実施した最低賃金の履行確保に係る監督指導結果などの各種情報を分析することにより、問題のある事業場を的確に選定の上、監督指導を実施してまいります。

次に、大きな4点目、労働災害防止対策です。

第13次労働災害防止計画の推進状況について説明いたします。

死亡災害については、目標達成可能な範囲で推移しております。2018年1月から本年9月末の累計で137人となっております。残り3か月を考えると、5か年総数153人以下の達成が十分可能と見込まれております。一方、休業4日以上死傷災害は、グラフのとおり、現時点で既に目標を上回る発生件数となっております。この一因としては、職場におけるコロナ感染者数も死傷災害の増加の要因であります。なお、コロナ感染者数を除いても増加傾向であったものの、令和4年はこの状況に歯止めがかかったところです。ちなみに、本年1月から8月までの間でコロナ感染者数を除くと、前年比マイナス3%となっております。

労働災害防止対策の推進について説明いたします。

死亡・重篤災害の撲滅につきましては、当県では建設業における死亡災害のウエートが高かったことから、集中的な時期を定めて、監督指導、個別指導、集団指導を実施しております。

第3次産業対策については、全国的に小売業、介護施設で著しく増加している転倒災害、腰痛といった、いわゆる行動災害の防止対策を推進するため、本年度から小売業と社会福

社施設のそれぞれにおいて、「+ S a f e 協議会」を設置しました。メンバーは、業界のリーディングカンパニー、福岡県、業界団体です。小売業は第1回を9月27日に実施し、年度内に小売業に対する第2回目の協議会を開催予定であるほか、社会福祉施設等を対象とする協議会も開催予定としております。協議会では、啓発資料の作成、安全衛生管理の好事例の水平展開を行っていき、災害防止の機運の醸成を図っていくこととしております。

業種横断的な労働災害防止対策については、転倒災害について、引き続き、ストップ転倒災害プロジェクトを推進します。

また、高齢労働者に係る労働災害防止対策としては、エイジフレンドリーガイドライン及びそれに取り組む中小企業を支援するエイジフレンドリー補助金の周知にも引き続き取り組んでまいります。

続きまして、大きな5点目、労働者の健康確保対策です。

職業性疾病で大きな割合となっている災害性腰痛対策については、広く腰痛予防対策指針の周知啓発を図る必要があることから、全国労働衛生週間説明会や災防団体との会合等の機会を捉えて、また監督署による個別指導、集団指導を通じて周知を図ってまいります。

次に、5月から9月までの期間におけるSTOP！熱中症クールワークキャンペーンの取組です。本年度は、県下4か所において熱中症予防対策セミナーを開催しております。このうち2か所を会場参加として、オンライン参加のハイブリッド方式として実施し、合計270名の参加がありました。また、本年度は広く事業者や労働者に注意喚起を図るため、ユーチューブ上でスポット広告動画を流して、熱中症対策について教育・研修動画を視聴していただくための工夫を行いました。しかしながら、本年度は昨年より平均気温が高かった影響もあり、9月末現在における熱中症による死亡者1名、休業4日以上39名と、昨年同期より増加しております。

次に、化学物質等による健康障害防止対策です。当局における化学物質対策は、令和元年度を初年度とする3か年計画により推進してきたところですが、当該期間中に新規に把握した事業場も少なくなかったことから、今年度も引き続き監督指導等を実施しているところでございます。

なお、化学物質等に関連して、化学物質の自律的な管理へと見直す改正が、順次施行が予定されているところですが、自律的な化学物質管理への移行については、労働局・監督署において様々な機会を捉えて周知を図っております。今後は各監督署での改正に係る説明会も予定しているところでございます。

最後に、大きな6点目、労災保険業務の適正な運営です。

労災保険給付については、労災請求に対し、迅速かつ適正な給付に努めているところですが、認定調査が長期に及ぶ複雑困難事案である脳・心臓疾患や精神障害事案の状況について説明いたします。

冒頭に触れましたけども、脳・心臓疾患につきましては、請求件数については元年度まで高止まりの状況でしたが、2年度より減少傾向となっており、今年度も同様の状況です。ただし、認定件数については、昨年度まで横ばいの状況となっております。

参考までに、脳・心臓疾患事案につきましては、昨年9月に、労働時間のみでは労災認定の水準に至らない場合でも、これに近い時間外労働と併せて一定の労働時間以外の負荷要因が認められる場合、例えば、勤務間インターバルの有無など、総合的に評価して労災認定することが明確化されるなど、労災認定基準が約20年ぶりに改正されております。

精神障害事案につきましては、請求件数は増加傾向が続いており、今年度も昨年同時期を上回る状況となっております。認定件数についても増加傾向にあります。

新型コロナウイルス感染に係る労災請求については、今年度は昨年度に比べて大幅に増加しており、この迅速な給付に努めているとともに、加えてクラスター発生事業場への直接連絡や各市町村への広報依頼等、労災請求の勧奨を行っています。

労災保険は労働者とその家族のセーフティーネットとして重要な役割を担っており、被災労働者などに対する早期救済のため、引き続き、迅速かつ適正な給付に努めてまいります。

労働基準部の報告は以上です。よろしく願いいたします。

(渡辺職業安定部長)

引き続きまして、職業安定行政の施策の概要について説明をさせていただきます。

資料については5ページになりますが、まず初めに、委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政、職業安定行政の推進に御協力いただいておりますこと、この場を借りて感謝申し上げたいと思います。

説明は着座にて行わせていただきます。

それでは、5ページの雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応として、1番で雇用の維持・在籍型出向の取組への支援ということでまとめております。

まず雇調金でございますが、こちらの資料でございますように、8月までの支給申請件

数としては約28万9千、支給決定件数としては約28万7千件となっております。直近と申しますか、10月の中旬頃は、各労働局で迅速支給に取り組んでいるところでございますが、福岡労働局につきましては、全国で一番の支給決定率となっております、今現在につきましても、大体上から5番目以内の支給決定率ということで、迅速支給に努めているという状況になっております。

それで、この雇調金につきましては、先週の金曜日に発表あったところですが、1月までは一定の経過措置を設けた上で、12月以降は通常制度に戻すということが発表されたところでございます。こうした方針に基づきまして、福岡労働局も取り組んでいくこととしておりますが、雇調金に限らず助成金につきましては、引き続き迅速支給に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

それから、下にありますが、産業雇用安定助成金の申請の関係です。こちら8月末現在になりますが、計画の届出が137件、出向計画数は労働者ベースで1,007人という状況になっております。受理状況を業種別で見ますと、出向元の最多は運輸業・郵便業で、出向先も同様で、運輸業・郵便業の間での出向成立が最多となっております。

なお、こちら4年10月、今月頭からですね、制度改正が行われまして、支給対象期間の延長など産業雇用安定助成金の拡充が行われているところでございます。これらの周知につきましては、各自治体やお集まりの経済団体等の方々にも協力をお願いしたところでございまして、引き続きの御協力をお願いしたいというふうに考えているところでございます。

それから、右側の休業支援金の関係でございます。こちらにつきましては、新型コロナウイルス感染症の関係で休業させられた中小企業の労働者や大企業のシフト制労働者のうち、休業中に賃金——休業手当ですね、を受けることができなかつた方を対象として支給しているところでございます。これまでにしましては、申請件数は約20万、支給決定件数は17万5千件というところで、こちら迅速支給に努めているところでございます。こちらにつきましても、雇調金が通常に戻るといふことと歩調を合わせまして、助成率についてですね、これまで8割だったところを6割に下げるなどとした見直しを12月から行うこととしているところでございます。

次のページ、6ページに移らせていただきます。

こちら、2番で人材不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進というところで。

福岡労働局では、県内4か所——福岡中央、飯塚、久留米、小倉のハローワークに人材

確保コーナーを設置しておりまして、順調に人材確保支援を推進しているところでございます。

今年の支援事例について紹介いたしますと、7月にハローワーク福岡中央で建設業の仕事体験会を開催いたしまして、建設業界からは4社にお集まりいただき、参加された求職者に対しまして、業界セミナーや企業PRのほか、実際に四つの職種を経験していただいたところでございます。こちらの写真、真ん中の写真にあるのがそのときの光景なんですけれども、クロス貼りの経験をしているところです。

それから、9月になります、九州運輸局とタイアップいたしまして、福岡運輸支局におきまして、物流業界から3社に集まっていたいただき、業界セミナーですとか企業PRのほか、敷地内に実際に使用するトラックを準備いただきまして、運転はできないんですけれども、運転席に座るなどの試乗会を行ったところでございます。

こうした実地体験ができるという初めての取組でございましたが、アンケート結果からも、参加者の大多数の方がさらに業界に興味を持っていただいたようでありまして、職業理解の増進や職業選択の幅を広げる機会として、今後も提供していきたいというふうに考えているところでございます。

それから、右に移りまして、デジタル化の推進でございます。

現在、ハローワークインターネットサービスの機能を拡充したことで、求人者・求職者がマイページを開設することによりまして、来所せずに求人申込みが可能となり、またハローワークから提供する求人情報をスマホで見ることができるなど、求職者の利便性も向上しているところでございます。

また、感染症対策の観点からも、来所が困難な方への対応として、オンラインによる職業相談やセミナーなども実施しており、そのような個々の支援内容についても、TwitterやLINEを利用して情報発信を行い、支援につなげているところでございます。

それから、また次のページになります。7ページです。多様な人材の活用促進というくりにしておりますが、まず一つ目が、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援についてになります。

マザーズハローワーク、それからマザーズコーナーにおきましては、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象にマンツーマン支援を行っておりまして、地域の子育て支援拠点など他の関係機関とも連携しながら就職支援に取り組んでいるところでございます。

就職支援に当たりましては、マンツーマン支援のほか、面接時に好印象となるように、

メイクセミナーなど求職者ニーズに応じた支援も行っておりまして、その周知には、随時SNS、LINEとかも利用しながら情報を発信しているところでございます。

それから、2点目、新規学卒者等への就職支援でございます。

令和5年3月卒業予定の新規学卒者等の求人数につきましては、高卒、大卒等ともに、前年度に引き続き増加傾向となっております。求人者の傾向としましては、コロナ禍ではあるものの、将来を見越して世代交代を図ろうとする企業が増加しているところでありまして、高校生、大学生等への就職意欲は高いといった状況になっているものと考えております。

前回の審議会で一人一社制の話が話題となりましたので、その辺もちょっと説明させていただきますと、福岡労働局におきましても、福岡労働局といいますか福岡県ですね、学校関係者ですとか経済団体等で構成しております福岡県高等学校卒業生就職問題連絡協議会、略して就連協というふうに呼んでいるのですが、こちらのほうで一人一社制をどのように取り扱っていくかといったことを毎年協議させていただいているところでございます。

今年度につきましては、経協さんの協力も得ながら、企業側のアンケートを実施させていただいたところですが、そちらの中では、現行のままが良いといったところが61.5%と過半数を超えてあったところです。どういった理由からか聞いたところ、辞退のリスクが少ない、応募時点で採用人数の想定がしやすく辞退の可能性も低い採用活動の負担が少ないと、そういった声が寄せられているところでございます。一方で、これは昨年になるのですが、学校側のほうにアンケートを行ったところでは、現行のままが良いといったところが92%ありまして、その理由といたしましては、複数応募にすると生徒の負担が増えてしまうといったことが主なところで挙げられております。

全国を見ても、9月から一人一社制じゃなくしているところというのが4県ほどございまして、そちらの状況も見ながら、今後の一人一社制についても議論をまた進めていきたいというふうに考えているところでございます。

それから、続きまして、3点目、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援でございます。

求職者支援制度による再就職支援でございますが、この制度の利用を促進するために導入されました職業訓練受講給付金における特例措置が、今年度末、令和5年3月末まで延長されていること、それから、雇用保険法が改正されまして、今年の7月から雇用保険受給者が求職者支援訓練を受講する場合も、訓練延長給付等が支給されることになったとい

ったこともありまして、令和4年8月末現在の求職者支援訓練の受講者数が883人ということで、対前年同期比で169.8%と大幅な増加となっているところでございます。

ハローワーク利用者以外——ハローワークを利用していない方ですね、にもこうした訓練制度、求職者支援訓練を広く周知するために、先月からウェブ広告を利用した求職者支援訓練の情報発信を開始しているといったところでございます。

それから、フリーターへの就職支援でございます。こちらにつきましては、福岡わかものハローワークを中心として、県下全所で取り組んでおりまして、今年も引き続き順調に推移しているといったところでございます。

それから、生活困窮者等に対する就職支援でございます。こちらは地方公共団体との連携を基盤といたしまして、地方公共団体へハローワークの常設窓口を設置するといったことで、ワンストップ型の支援体制を整備しているところでございます。これにより、生活保護受給者等への早期支援の徹底、求職活動情報の共有化など就労支援を強化いたしまして、就労による自立促進を図っていて、令和4年7月末現在では、支援対象者の就職率は71.7%と前年に比べても増加し、高い水準で推移している状況になっております。

それから、四つ目、就職氷河期世代への活用支援でございます。こちら県内の三つのハローワーク、これは福岡中央、久留米、小倉内になりますが、就職氷河期世代専用窓口でありますミドル世代サポートコーナーを設置しまして、担当者制による伴走型支援を行っているところでございます。本年度も重点的に氷河期求人の確保、マッチング支援に取り組んでおり、就職氷河期求人数、正社員就職件数はともに前年度実績を上回って推移しているところでございまして、今後もコーナーにおける取組の周知を図り、正社員就職に向けてマッチング支援を強化していくこととしているところでございます。

それから、次のページ、5番目になります。高齢者の就労・社会参加の促進でございます。改正法に基づきまして、70歳までの就業確保措置の実施状況につきましては、昨年度の高齢者雇用状況報告によりますと、県内従業員21人以上におきまして26%——全国は25.6%、全国は多少上回っているのですが、そこにとどまっているという状況です。引き続き、あらゆる機会を捉えまして、事業主に対して、その制度導入に向けた意識啓発に努めていくこととしております。

それから、6番目の障害者の就労促進でございます。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て、関係機関と連携して、採用から職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援を強化していくこととしており

ます。

それから、下に「もにす認定制度」というふうに書かれておりますが、こちらは障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度という正式な名前になりますが、この取組を通じまして、こうした取組が進んだ優良な企業を認定し、当該企業に障害者雇用におけるロールモデルとなってもらうことで、一層の障害者雇用の取組を推進しようとしているところでございます。

なお、当審議会の委員でもあります「サンアクアTOTO」さんにおかれましては、先日、この「もにす制度」に認定させていただいたところでございまして、こうした認定制度とかも含めまして、県内全体の障害者雇用が進むように取り組んでいるところでございます。

それから、外国人に対する支援でございます。外国人留学生におきましては、日本特有の就職活動に対する理解不足が指摘されているところでありまして、留学早期から就職後の定着に至るまでの段階に応じた一貫した支援が必要であります。当局では、日本の雇用慣行、労働関係法令等に関する知識習得を目的とする厚生労働省作成の国内就職支援研修モデルカリキュラムに基づくセミナーを今年度8月までに11回実施しておりまして、延べ52人の留学生が受講しているところでございます。

それから、5月12日には、アクロス福岡におきまして、留学生向け合同企業説明会を3年ぶりとなりますが開催しておりまして、コロナの感染防止対策、それから来所が困難な遠隔地の留学生への配慮としまして、YouTubeでライブ配信をするといった取組も行っているところでございます。

それから、ウクライナ難民に対する支援も実施しておりまして、総数としては、数はそれほど多くないのですが、日本語が全くしゃべれない方とかもいたりしまして、支援には担当者も苦労しているというところもありますが、地道な取組によって就職に結びつけているところです。

それから、最後、労働力需給調整機能の強化でございますが、今般、職業安定法が改正されまして、ネット上の公開情報を収集する求人メディア等新たな形態の雇用仲介事業者について、募集情報等提供事業者の定義を拡大しまして、安定法での規制の対象としたところでございます。こうしたところの周知、まずは周知啓発をしっかりとしていくということ、それから、従来からの労働者派遣事業者、それから職業紹介事業者に対する指導監督も引き続き強化して取り組んでいくことということとしているところでございます。

私からの説明は以上になります。

(島田総務部長)

それでは、最後に、労働保険の適用・徴収業務の運営状況につきまして、資料9ページになりますけれども、説明させていただきます。座って説明させていただきます。

適用・徴収業務につきましては、課題として2本の柱がございます。1番目が未手続事業一掃対策ということで、労働保険の未手続事業の解消、労働保険の加入促進というのが一つ。もう一つが収納未済歳入額の縮減ということで、本来労働保険料として収納すべき保険料の収納未済額を縮減して、収納率を上げていくということが2本の柱となっております。

まず、未手続事業一掃対策につきましては、資料の左側のグラフのほうに推移がございますが、青のグラフでいうと、訪問手続の件数というのがコロナ禍もあって減っておりますが、その分、電話や郵送文書による指導を働きかけて行った結果、令和3年度は過去2年度よりも高い水準で、今年度につきましても、令和3年度と同様の水準で新規の成立件数になっているような現状でございます。

この未手続事業の関係で申し上げますと、11月、明日からですけれども、未手続事業一掃強化期間（労働保険加入促進強化期間）ということで様々取組をしています。主に周知広報ということですが、ポスターを貼るだけでなく、ウェブ広告なども活用しながら、事業主、特に未適の事業主に向けてですけど、広く県民の皆様含めて周知をしていきたいと考えております。

次に、資料の右側のほうの収納未済歳入額の縮減策ですけれども、年度末で最終的には5億円程度の未済額ということになってはいますが、率で申し上げますと、大体99%以上の収納はできているというような状況でございます。引き続き、しっかりと取組を進めて、資力があるのに応じない事業主には差押え等の滞納処分を行うなど積極的に対応していきたいと思っております。

簡単ですが、以上が労働保険適用・徴収関係業務の運営状況でございます。

(山下会長)

それでは、ただいまの説明につきましての御意見、御質問について、今回、事前に質問票というものをお送りさせていただいておりますので、まず、事前にいただいております

質問について事務局のほうから回答をお願いいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部でございます。私どものほうに2点御質問をいただいております。回答させていただきます。

まず、第1点目が中村委員からの御質問でございます。現状では女性の活躍推進がなかなか進んでいないように感じられるということでございます。報告徴収など実施される中で、進まない原因を労働局としてはどう捉えておられるのか、また、その原因を踏まえて、どのような対策を講じたらよいとお考えかといった御質問でございます。

女性労働の現状を見てみますと、雇用者の半分を女性が占め、子育て期の労働力率も上がってきております。一方で、非正規雇用労働者の割合が高く、役職者に占める女性の割合は徐々に上がってきてはいるものの、男性と比べますと大きな差が見られるところがございます。このような男女の差を解消するために、女性活躍推進法により、企業には一般事業主行動計画を策定していただき、取り組んでいただいているところでございます。

労働政策研究・研修機構が実施いたしました調査によりますと、労働者数300人以上の企業で行動計画を策定している企業が女性活躍推進に取り組んだ結果として、何らかの影響や手応えがあったといった回答が56%ございました。手応えの内容といたしましては、女性の採用が多くなった、女性本人が新しい仕事にチャレンジするようになった、女性の結婚・出産・退職等が減った、育児・介護をしながら働く女性管理職が出てきた、女性が昇進を希望するようになったと回答しています。一方、手応えがないといった回答が37%となっています。本調査では、その理由といたしまして、行動計画を策定して日が浅く、徐々に実感している段階ではないかといったことや、計画を策定したけれども取り組んでいないのではないかとといったコメントが述べられています。

行動計画の策定に当たりましては、企業で女性の活躍状況を分析していただき、最も課題となることを数値目標として定めて取り組んでいただきます。女性活躍を推進する上では、組織のトップが経営戦略として女性活躍が重要であるということを発信し、組織として取り組むことが大事でございます。また、労働者や労働組合などと意見交換などを行って、職場の実情を的確に把握し、計画に反映するということが求められます。そのほか、職場風土や長時間労働、非正規雇用労働者が多いなど働き方に課題がある場合には、その是正に取り組むということも効果的です。社内にロールモデルをつくり、育成を図ってい

くといったことも重要になります。そして、P D C A サイクルで計画の進捗状況を確認して、課題等がある場合には、柔軟に見直しを行っていくということも必要となってまいります。このような取組を総合的にしていかなないと、なかなか女性活躍推進は大きくは進まないのではないかと考えております。

次に、福岡の状況といたしまして、公益社団法人九州生産性本部の実態調査を御紹介したいと思います。政府目標の指導的地位に占める女性の割合が30%以上に達した企業は、12.8%でした。女性管理職育成の課題として、女性の意識、育児・介護の負担が大きい、男性社員の理解・関心が薄い、上司の理解・意識が薄いとなっています。意識の問題といったものも大きな課題ではないかと考えるところでございます。企業では、女性社員にリーダーシップやマネジメント力をつけてもらうために、計画的な育成や配置登用、両立支援のための福利厚生充実、女性社員同士のネットワークの構築などに取り組まれているようにございます。

福岡労働局といたしましては、今年の4月から、女性活躍推進法の行動計画の策定が労働者数101人以上の企業に義務化されましたので、策定に当たりましては、きめ細やかな助言や好事例の紹介、ポジティブアクションの促進等による実効性を高める女性活躍を推進してまいりたいと考えています。また、男性の産後パパ育休制度の促進や男女の賃金の差異の公表、えるぼし認定制度の取得促進、男女の性別役割分担意識などアンコンシャス・バイアスの解消につきましても、関係機関・団体等と連携して進めてまいりますので、御協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

中村委員からの御質問に対して以上になります。

(山下会長)

では、何か御質問はございますか。

(中村委員)

県の経営者協会の中村でございます。御回答ありがとうございました。

やっぱり実質的には女性の活躍推進というのはなかなか進んでないというのは本当に実態かなというふうに思っていて、多分いろんな原因があるのだと思います。いろんな原因があって、今の回答の中にも、その原因と見られるものが回答の中に入っていましたけど、一つ、私どもというか私が思っているのが、やっぱりアンコンシャス・バイアスっ

ていう、ここの無意識の偏見といいますか、これがかなり大きいのではないかなというふうに思っています、やっぱりその辺の意識を変えていく仕組みとか取組ということをやっていないと、なかなか本質的に女性活躍の推進というのが進まないのではないかなというふうに思っているところでございます。だから、ぜひ労働局としても、その辺を注目していただいて、いろんな企業に対する取組にしろ、仕掛けにしろ、そういうものが進むようなものをぜひ取り入れて施策としてやっていただけたらというふうに思います。

それと、もう1点ちょっと付加的な質問ですけど、先ほどの説明の中で、7ページの左上です。マザーズハローワークの話、やはり子育て中の女性の就職支援という話がありましたけども、これ就職率が書いてあって、96.3%と非常に就職率が高い数字になっているのですが、これどっちなのかな。つまり、そういう支援を受けたい、つまり、子育てをしながら就職を希望する方というのがまだまだ少ないからこういうことになっているのか、それとも、いや、それを受け入れる企業がかなり増えてきたからこういうふうな就職率が高いというような数字になっているのか、どちらなのかなというのをちょっと御教示いただければありがたいんですけども。

(渡辺職業安定部長)

ありがとうございます。このマザーズハローワークのほうの96.3%の数字につきましては、当然ハローワークに来られている方なので、就職を望んでいる方がもちろん来られるわけございまして、その中でも職員がマンツーマン支援を実施している方で、そのための求人開拓とかも手法の一つとしてはあるんですが、そういった取組をしながら実際の就職支援を重点的にしている方の就職率ということになっておりますので、非常に高い数字になっています。ですので、マザーズハローワークを利用している全体の方の就職率というわけではないのですが、ただ、マザーズハローワークを利用されている方は、本当に意識高く来られている方が多いというふうに感じておりますので、そういった面で就職がしやすい方が多いのではないかなというふうに思っているところでございます。

(中村委員)

ありがとうございました。

(山下会長)

それでは、引き続き事前質問について、事務局のほうからお願いいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

もう1点の御質問に回答いたします。

山下会長からいただきました御質問です。雇用環境・均等部における法の施行状況について、数値のほうも御紹介いただけないかということでございます。育児休業の関係の相談がかなりの件数出ているのではないかと、福岡の状況についてのお尋ねでございます。

育児休業に関する相談につきましては、福岡労働局において、令和3年度は1,043件の相談を受理しております。その内訳として、最も多いのが育児休業の取得に関する相談で60.7%でございます。育児休業を申し出たけれども取らせてもらえないといったような相談でございます。次に多い相談が、育児休業に係る不利益取扱いに関する相談です。育児休業を申し出たら退職を勧奨された、また、育児休業を取得したところ、正社員からパートに身分変更されるといったような不利益取扱いの相談が20.7%となっています。

令和4年度の上半期につきましても、育児休業の取得に関する相談が多い状況となっています。その理由といたしましては、今般、法改正がございまして、産後パパ育休制度に関する問合せや、育児休業が2回に分割して取れるということでの問合せが増えているところでございます。

労働者側にとりましては、柔軟で取りやすくなった男性の育児休業を積極的に取得していただきたいなと思います。また、使用者側にとりましては、育児休業を取得しやすい職場環境を整備することによって、育児による離職を防ぎ、女性の就労継続を図り、男女が共に育児に関わることによって女性のキャリアロスを防いで、男女の雇用機会均等の実現、女性活躍の推進、優秀な人材の確保や定着等につなげていただければと願っているところでございます。

本年度も関係機関・団体等には、改正後、説明会等で御協力いただき誠にありがとうございます。引き続き御協力のほう、よろしくお願い申し上げます。

以上になります。

(山下会長)

ありがとうございます。

個人的な関心もあって、労働施策総合推進法の統計は割とよく知られているんですけども、それ以外の育介法、均等法、それから障害者雇用促進法もそうですし、パート・有期法とかですね、そういったところの施策がなかなか表にぱっと、先にこちらの個別労働紛争のほうに世間に注目される関係で、どうも後ろのほうに回っているような気がいたしましたので、ちょっとお願いした次第です。どうもありがとうございます。

では、引き続きお願いいたします。

(辻労働基準部長)

基準部のほうには1問質問があります。萱沼委員のほうからですね、労働災害防止についての御質問があっております。質問についてちょっと読み上げたいと思います。

労働災害防止に関し、就業形態が多様化する中、形態別の労災発生状況の把握と対策が必要と考えます。派遣労働者に関する統計は既存のものがありますが、特に非正規労働者の状況を分析する必要があるかと思えます。既研究論文で、特定の産業など限定的ですが、非正規の方が労災発生率が高いと示しているものもあります。現状はどのような対応となっているのでしょうかというお尋ねでございます。

御回答いたします。

労働災害発生率を正規労働者と非正規労働者で比較した場合、一般に非正規労働者のほうが高い傾向にあることは幾つかの統計調査で明らかになっています。例えば、平成23年3月に厚生労働省が実施した非正規労働者に係る安全衛生管理の実態に関する調査実施報告書によれば、休業災害の死傷年千人率は、正規社員0.36に対し、パートタイマー1.14、臨時的雇用者1.10などとなっております。非正規労働者の災害発生率が正規労働者より高い理由としましては、当該職種の経験年数が浅いこと、非正規労働者に対する安全衛生教育が十分ではないこと、事業場の安全衛生活動に非正規労働者が関わっていないことなどが考えられます。

これらのことから、福岡労働局では、製造業向け未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアルの周知、非正規労働者の中には高齢労働者が多く含まれることから、エイジフレンドリーガイドラインの周知、先ほど説明しました非正規労働者や高齢労働者の割合が比較的高い小売業、社会福祉施設を対象とした「+Safe協議会」を設置するなどの取組を行っているところです。

以上になります。

(山下会長)

何か今の御回答について追加で御質問等ございますでしょうか。よろしいですかね。

(矢田委員)

前段でもいいですか。

(山下会長)

はい。

(矢田委員)

連合福岡の矢田でございます。ありがとうございます。

日頃から大変お世話になっております。様々な角度から取組をされておりますことに敬意を表したいと思います。

その中で、まず1点、雇用環境・均等行政について先ほど御回答いただきました延長の中で、1ページにあります休業取得の関係のグラフでございますが、ここで率の推移で全国ということになっております。後学のため教えていただきたいんですけど、率ということの考え方と、これはいい方向になっているんだという認識を持っていますけど、取得する期間ですね、期間についての確認、データ等々があるのかどうか、そして全国ということなんですけど、企業別のデータですね、大企業なり中小企業なり、そういうデータがあるのかどうかを教えていただきたいと思います。

以上です。

(松野雇用環境・均等部長)

すいません、御質問の取得期間につきましては、今回の法改正を踏まえまして、ちょっと全国的な傾向になりますけれども、男性の育児休業につきましては、出産後1か月未満の取得率が8割であるといった調査結果が出ております。それから、企業規模につきましては、ちょっと調べてみないと分からないんですけども、企業規模別がございましたら、また提供させていただきたいと思います。この休業の取得状況につきましては、また各県等の労働条件実態調査等でもまた実施されている部分もあるかと思っておりますので、その辺り

で企業規模等も拾えまして御提供させていただきたいと思います。

(矢田委員)

すいません、ありがとうございました。

このデータ自体は受け止めます。私たちももっと向上するように認識をしっかり持たないといけないと思います。男性がということが抜けましたけども、そのようになるように努力を連合としても取り組んでいきたいというふうに思いますけど、やはり率も大事なのですが、いかに期間を逆に長く取って支え合うという構図ができるのか、これはまた、先ほどから話し合っているとおり、企業の問題、それから職場の問題、ひいてはハラスメントの問題も含めていろいろ出てくると思います。そういうことも含めて対策も同時に考えていかなければならないというふうに思いも持っています。よろしくお願ひします。ありがとうございました。

(松野雇用環境・均等部長)

ありがとうございます。

おっしゃるとおり、この休業の期間を延ばしていくといったような意味でも、分割して取得できる、あるいは夫婦交代で取得できるといったふうになっています。また、1歳以降につきましても、2歳まで夫婦で交代して取れるといった状況になっておりますので、その辺り、まずは個々人から、どのような子育ての仕方をするのか、またどのような働き方をするのか、それに対して会社に求めるような制度の取り方はどういったものなのかといったことで、企業の中でも労使で十分話をしていただいて、応援をいただければと思います。よろしくお願ひいたします。

(山下会長)

それでは、事前質問について、もう1つありました。

(渡辺職業安定部長)

職業安定部でございます。

西南学院大学の濱崎委員からいただいた質問になります。

資料でいうと6ページのところになるのですが、デジタル化の推進の部分におきまして、

オンライン職業相談では、オンラインであることにより、何か相談内容や相談形式に特異な点や問題点などはありましたでしょうか。オンラインセミナーで扱われた内容について幾つか御教示いただけますと幸いですといったことで質問がありました。

まず、特に特異な点ということではないのですが、利用者層につきましては、このコロナの関係で、感染を懸念して外出を控えているといった子育て中の方ですとか、学生等を中心にオンライン相談が利用されているといったところです。このコロナ禍での選考方法につきましては、オンラインによる面接が実施されることが増えたといったことから、特に学生等の方がオンライン面接対策として模擬面接を実施するケースが増えてきている状況がございます。

それから、オンラインセミナーの内容ですけれども、マザーズハローワークにおきまして応募書類の作成セミナー、それからハローワークにおいて人材不足分野である介護セミナーですとか警備セミナーといったところと、面接の受け方講座について実施しているところでございます。ただ、数としてはまだあまり多くないといえますか、少ないという状況でございますので、今後の課題としましては、オンライン職業相談を増やしていくこと、そのことを念頭に、SNSのほか、ホームページですとか各ハローワークで配布している利用者ガイド等に掲載し、一層の周知を図っていくということとしているところでございます。

以上でございます。

(山下会長)

濱崎委員のほうから何かございますか、今の点について。

(濱崎委員)

ありがとうございます。濱崎でございます。質問に対して御教示いただきまして、ありがとうございました。

デジタル化といいますときに、発信の部分がデジタル化するというところで、SNS等で発信できたり相談できたりというところが便利になるというところが一つあるかと思うんですが、ここ、労働移動等に向けた支援というところとデジタル化が対応しているかというところがございますので、何ていいますか、労働移動に関していえば、何ていいますかね、デジタル・デバイドといいますか、デジタルにそもそもあんまり接点がないような人

たちがデジタルに接しやすくなるような、心的ハードルが少し低くなるような何かところを御配慮いただけますと、もう少し相談の件数も増えますし、それに接点を持つ裾野が広がるんじゃないかなというふうに思ひまして、こういう御質問をさせていただいた次第です。ありがとうございます。

(渡辺職業安定部長)

ありがとうございます。

我々としても、まずは周知を図るということで取り組んでおりますが、委員御指摘のとおり、慣れてない方についていかにしてサービスを届けていくかといったことも、また検討していきたいと考えております。ありがとうございます。

(山下会長)

事前質問、ほかにありましたでしょうか。以上ですかね。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、ただいまの事前質問に対する回答も含めまして、ほかに御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

オンラインで御出席の皆様につきましては、発言を希望される場合はチャットに書き込んでいただくか、挙手をお願いいたします。こちらから発言をお願いしましたら、マイクをオンにして発言をお願いいたします。

それでは、何か御質問あれば。では、久保田委員、お願いいたします。

(久保田委員)

前回から労働局の皆さんが一新されたというか変わられたんで、またフレッシュな気持ちで頑張りたいと思います。よろしく申し上げます。

最初に、前回私が問題提起といたしますか、取り上げた高校生の就職の一人一社の問題について、最新のデータといたしますか、検討状況等を御紹介いただきまして、ありがとうございます。取上げがいがありますので、またよろしく申し上げます。

その中で、60%の企業が現行を望んでいるということです。そのまま聞くと、過半数

超えた皆さんが現状を評価しているということになりますが、この60%という数字は非常に評価が難しいといえますか、簡単には判断できない数字だなという気がして、やっぱり現状維持の慣性惰行の法則も働いて、現状を変えたくないと思っている方が結構いらっしゃると思います。学校の先生の90%に比べると、学校はなるべく今までどおりで先生たちの仕事を変えたくないという、恐らくそういうモチベーションが働いているので、90という数字が出ているのだと思います。ぜひ高校生、当事者、もしくは一人一社で就職をした高校生、もしくは、そして3年以内に辞めてしまった高校生とか、もう少し幅広く当事者の声をできれば拾っていただいて、さらに検討を深めていただければなと感じました。これは要望です。ありがとうございました。

本編のほうですが、私のほうからは、福岡県の特徴といえますか、個性という切り口で2点。

まず一つが、先ほどもありましたけど、労災の数字が、やはりちょっと深刻なところでなかなか止まっていて、大きく改善の方向には動いてないなというのが気になりました。特に、やっぱり建設業というのが、福岡県の場合、特徴じゃないかと。御存じのとおり、天神ビッグバンとか博多コネクティッドということで、大型の全国でも注目の再開発事業で、どんどんどんどん工事が進んでいます。あとは、福岡都市圏はマンションの数が多いということで、地価のときなんかにも報道されていますけど、マンションがどんどん建っている。そして、過去に建ったマンションが補修等で、しょっちゅうあちこちで工事をやっているというのが福岡都市圏の現状じゃないかと思います。非常に建設需要といえますか、建設産業は忙しいというか仕事がある状況で、どうしてもそうすると人手不足の問題もあって、過重労働、過重作業ということで、労災につながりやすい要因というのがあるのかなというのが現状見ていて感じます。

ですから、福岡の場合は、数字もありますけど、他の都道府県よりさらにこう、踏み込んだ何か対応を考えられるとか、もしくは何か新規の工夫っていいですかね、もちろん労働局のほうでできることはある程度限界がありますけど、やっぱり業界とか現場をうまく指導する、さらに一歩踏み込んだ何かができないのかなというのを感じていますので、御認識といえますか、御見解ありましたら教えてください。お願いします。

もう一つは、福岡県は大学生の数が多いと。福岡市周辺いっぱい大学があるということで、大学生、それに付随して留学生も多いという特徴があります。この人たちの就職をどう支援していくのかというのが福岡労働局の大きな、ほかの都道府県にはない任務とい

ますか、要請であろうと思います。見ていますと、数字自体はいいという、人手不足もあって、就職自体は順調に進んでいるように、推移しているように報道でも見ているんですけど、やはり先ほどもありましたけど、デジタル化した、直接会わずにオンライン面談なんかでどんどん、就活プロセスが進んでいるという、過去に、我々の学生時代とは全く違う就職活動になっている。それに伴う問題点みたいなものが出てないかどうかという、それに何か対応されているかどうかという点。

それと、人手不足下の採用なので、いわゆる内定辞退をめぐるトラブルというのが起きた場合は深刻だという話を聞いております。非常に当事者、学生さんにとっては深刻な問題で、また人事担当者にとっても採用計画がなかなか落ち着かないということで、内定辞退というのは非常に双方の当事者にとって不幸なことなのだろうと思いますけど、そのところを何か労働局、労働行政のほうで支援されるような何か工夫、取組というのはあるのだろうかというのを感じました。

それと、留学生の支援について数字挙げておられましたけど、基本的には支援した留学生の皆さんは満足されているのでしょうか。今の行政による就活サポートというのを満足しているのかどうか、もしくは、そういう制度があることを皆さん知っているのだろうかかと、留学生の皆さんが、というところへのアプローチといいますか、把握というのはどうなっているのかという、すいません、ちょっと多岐にわたりましたが、以上です。よろしくお願ひします。

(辻労働基準部長)

1点目の建設業の労働災害防止の件の御提案いただきました。我々も監督指導とかですね、個別指導、集団指導・説明会とか、業界団体も巻き込んで、災防団体含めてあらゆることをやっていますけど、おっしゃるとおり、建設業はなかなか減ってはいないということはある。いずれにしても、今年で13次の労働災害防止計画が終わります。14次の計画に向けて、災害を分析して計画を立てていくことになりまして、来年度の監督指導等をどうやっていくかっていう話もあるので、安全衛生業務、その中で何かほかにかにできることがあるのかどうか、検討していきたいとは思っております。

以上です。

(渡辺職業安定部長)

留学生に対する就職支援というところがございますが、特にデジタル化に関しての就活とかで、何かこうした問題があるとかっていったことは、こちらのほうには特に届いていません。先ほども説明でお話しさせていただきましたとおり、実際会場に来られない方がYouTubeでその説明会とかも聞けるようにしたりとか、そういったところでの参加者数も、ちょっと今手元に数字ないのですが、大分多くの方はたしか見られていたと思っておりますので、そういったことにも対応して、留学生の方も就活されているのかなというふうに感じております。

それから、内定辞退の関係ですけれども、一度内定を受けたから辞めちゃ駄目ですよというの、なかなか労働局としても言いにくいといえますか、どこを選ぶのかは、あくまでも本人さんのことになります。ただ、おっしゃるとおり、確かに内定辞退は、それは起きないにこしたことはありませんので、就職セミナーとか、いろいろ日本の労働環境とか慣行とかを説明する中で、内定辞退についてどこまで触れられるか、そういったこと——注意喚起というのですかね、についても話せる範囲で話はしていきたいかなというふうに今話を聞いて思ったところです。

すいません、何かはっきりとした答えになりませんで。

(久保田委員)

大学生全般の指導はどうか、その内定をめぐる。それがパワハラの要因になっているような話も聞いたりするので、「内定辞退できると思うなよ」みたいな話で、かなり威圧的な対応があったりして、トラブルになっているというケースも聞いたりするので、そういう観点の相談とか対応はありませんか。

(渡辺職業安定部長)

特に我々のほうにはそういった話は入っておりません。

(安達労働局長)

御質問ありがとうございます。

今の委員の御質問に関連してですが、1点目の労災の話は、確かにおっしゃるとおりだなというところがありまして、建設業は昔から重点業種なんですけども、一方で、委員おっしゃるとおり、人手不足ですとか、あるいは、この1年半後には労働時間の上限規制が

適用されますので、さらに人の確保というのが問題になってくるということです。また、昔に比べて建設業界も女性の活躍が進んでいますし、あと高齢者の方にも活躍していかなければいけないということで、むしろ労働環境を変えるものすごいチャンスといたしますか、ピンチを何とかチャンスに変えていただきながら、職場環境をよくしていただいて、労働災害のない環境づくりをしていこうというのが労働行政としての複合的な流れになっているのかなというふうに思います。

大学生の今のようなお話、先ほど部長から申しましたように、業界セミナーとかをやっておりますけども、学生さんとしては、業界をよく知った上で職業選択をしていただくというのがありますし、今月、大学生の企業説明会のセミナーを私も一緒に見たんですけども、やはり労働条件がいいというだけではなくて、先ほど中村委員の女性活躍もそうですけども、女性とか育児に優しい企業にかなりブースに人が集まっているようなことになります。やはり単純に仕事っていうだけではなくて、かなり学生も見ている目が違っているんだなというところもありますので、労働政策全般で、うまくそういった大学生の意識も変わっていけるような応援をしたいなというふうに思っております。

(久保田委員)

ありがとうございました。

(山下会長)

それでは、そのほかの委員から御質問等ございますでしょうか。では、堀江委員のほうからお願いいたします。

(堀江委員)

堀江です。

資料4 ページの基準行政のところ、死亡災害につきまして過去4年分が載っております。2019年が減った理由っていうのは、何でしょうか。全国を見ますと、この4年間では、2018年が909、19年845、20年は802ということで、20年のほうは全国の統計は減っているんですけど、福岡は2019年が3分の2と大きな減少をしております。これ何か解釈しておく必要があると思って、労働局としてどのようにお考えかっているのをお尋ねしたいと思います。

ちなみに、2020年と21年はコロナが出ていますので、コロナの影響っていうのは、これは増加させる方向に影響している可能性もあるとは思っております。しかし、全国の統計と少し動きが違うということです。死傷災害ではコロナの影響を除いたグラフがあるんですが、死亡災害のほうでは、これ福岡の統計にコロナの死亡者が入っているかどうかははっきりしませんでしたので、そこもお願いしたいと思います。

(辻労働基準部長)

お答えいたします。

死亡災害が2019年23人にちょっと減っているということですが、これについての原因は、今のところ分かっていません。

統計にコロナの人数が入っているかということですが、死亡災害については、昨年3人がコロナによって亡くなっていることは明らかになっています。

以上です。

(堀江委員)

ありがとうございます。

昨年、全国では89人でしたので、昨年は全国の死亡災害が867人ですので、コロナは大体1割ぐらい。福岡も全く同じ統計で、そういった意味ではよく分かります。でも、それを勘案しても、やっぱり19年は少なかったということになりますので、何かよい理由で少なかったのならいいんですけど、もし何かまた分かりましたら、後日でもまた御教示いただければと思いました。

もう一つ、このページでお尋ねといいますか、半分要望なのですが、4ページの右側ですね、健康確保対策の最後のところで、化学物質のところでございます。これ今般、5月末に大きな省令改正が行われた部分です。ですので、これからっていう課題だと思えますが、今回の大きな改正の柱は、自律的なリスクアセスメントを各事業場で実施していただくということなんだろうというふうに思っています。今回、リスクアセスメントを進めるに当たって、省令改正でたくさんの新しい専門家の規定が入っております。化学物質の管理者というのは各事業場に置くんですけど、これを外部から事実上指導するような形で、化学物質管理専門家、それから作業環境管理専門家、それから保護具着用に関する専門家、こういった新しい専門家がですね、次々規定されていますので、これが普及するには一定

の時間はかかるだろうと思っているのですが、施行が令和6年4月というものが多いため、実質的にはあと1年3か月ぐらいしかないということだと思っています。

私、この条文は全部読んだんですが、この中で非常にこう、いいなあっていいですか、大きな転換点になるかなと思っているのが、作業環境測定というのを現在やっていますけど、ここで第3管理区分、最も悪い管理区分になったところに対する施策というのがたくさん入っております。これを実効ある規定にするためには、ぜひともこの第3管理区分になった事業場の職場改善をですね、推進していただきたいと思っています。ですので、何かそれに対するコメントがあればと思うんですけども、具体的に申し上げますと、第3管理区分になると、作業環境管理専門家というのがそれを評価して、第1管理区分、第2管理区分に改善できるかどうかを評価することが規定されています。評価できない場合は、個人サンプリングをして評価をします。だから、個人サンプリング測定という新しい言葉がこれまた規定に入っているんですけど、これをですね、どのように足元進めていかれようとしているのか。これももう省令の中に入っている言葉なので、何とか実効あるものにしていかなければいけないと思っています。

また、今回ですね、労働安全衛生規則の34条の2の10という特異的な条文がありまして、この中で監督署長の権限としてですね、環境が悪いところに対して、化学物質管理専門家に要請して改善指導するというような流れも規定されているんですけども、新しい専門家を今後つくって行って、監督署長が事業者に対して、化学物質管理専門家のアドバイスを受けなさいっていう指導をするというような規定が入っているんですけど、まだ存在しない専門家なので、それを監督署が事業所にやれと言うと、当然のように事業所からですね、どこにそんな人がいるんだって話になってきて、それはある程度オリエンテーションをつけてあげないと実効ある政策になっていかないと思いますので、この辺を何か正しく推進していくことによってですね、作業環境のリスクアセスメントの推進、そして環境の改善という方向につなげて行っていただきたいというふうに思っております。

大多数は要望なんですけど、もし何か今分かっている何か推進対策等があれば、お願いしたいと思っています。

それとですね、細かいことなんですけど、この資料の中で、さっきの丸ポツのところでは化学物質使用事業場という言葉があるんですけど、これ化学物質を製造する事業場も含まれているという理解でよろしいでしょうか。

(辻労働基準部長)

そのとおりです。

(堀江委員)

最後のところは分かりました。もし何か施策についてございましたらお願いします。

(辻労働基準部長)

要望ありがとうございます。

これ実際すごい改正なので、我々も今勉強しているところで、制度改正が順次施行されていくということもあり、職員への研修もこの前やったばかりなので、これをどうやって展開していくかという話は、これから早急に考えていかないといけないと思っております。御要望あったことも含めてですね、我々もしっかりこの制度が定着できるように指導を行っていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(堀江委員)

もう1点だけちょっとよろしいですか。

今度は9ページの労働保険ですけども、こちらの労働保険料の徴収というのが、しっかりと行われているっていうのを確認しました。昨今、個人事業主の特別加入についてお尋ねします。特別加入に関して、会社の経営者よりも、個人事業主の労災を支える制度として、個人事業主には特別加入をしていただくべきじゃないかなと思っているんですが、そういうところに関する統計はあるのでしょうか。もともと母数がどれぐらいあるかっていうのも分からないんですけども、どれくらい特別加入が普及しているかっていうようなことについて、何か理解できそうな数字があれば、今日ではなくてもいいのですが、お示しいただけるとありがたい……。

(島田総務部長)

今、数字はすぐ出てきませんが、特別加入については、現在、いろいろ対象も広がったりしている中で、局の徴収課のほうでよりそういう加入も促進できるように対応しております。数字的な面は、また後日、確認の上、御報告したいと思います。

(安達労働局長)

堀江先生の一つ目の質問で若干補足ですが、御質問ありがとうございました。

化学物質の自律的管理という、委員の皆さんはなかなか分かりにくい面があるかと思えますけども、従来、労働安全衛生法ですと、最低基準を定めるということで、Aという物質が危なければAを規制する、Bが危なかったらBを規制するっていうことなんですけども、化学物質は世の中にもう無尽蔵にありますので、それぞれ作るほう、使うほうがそれぞれリスクに応じて対策を行っていただくという自律管理ということで、今、大きくかじを切ったところでございます。

そういった意味でこう、先ほど先生おっしゃった、それぞれの専門家の養成と活躍というのは非常に大事でありまして、私、なぜこう、発言を求めたかといいますと、先生のいらっしゃる産業医科大学が、そういう専門家の育成に非常に御期待を申し上げていますので、その点についてもどうぞよろしく願いいたします。

(堀江委員)

すいません、大学の名前を挙げていただきまして、誠にありがとうございます。産業医科大学に医学部があるっていうのは認知されているのですが、実は医学部だけじゃなくてですね、産業保健学部というのがありまして、この中に、産業衛生科学科という科があります。全国唯一の科です。定員が20人しかいないのがちょっとつらいところなんですけど、この人たちにはですね、こういった分野の専門的な教育実習やっておりますので、大学としてもですね、ここを重点化してですね、ぜひともこの法改正をてこに、社会に要求される人材を輩出していきたいというふうに思っております。どうも御指摘ありがとうございました。

(山下会長)

豊福委員。あまり時間ないので手短にお願いいたします。

(豊福委員)

ありがとうございます。何もしゃべらないで帰るといろいろ言われますので、申し訳ないです。

先ほど一人一社制のところですね、高校生の、今後論議をしていくっていうふうに最後

締められたと思うんです。その論議っていうのがどのような方向になるのか、それともまだこれからのことなのかなど。全国的に一人一社制が少しずつなくなり始めているっていう、先ほど何県かおっしゃったと思うんですけれども、福岡県として、今後どのような論議のほうに、方向性としてどのようなようになっていくんだろうかっていうことをちょっとお尋ねしたかったんです。ありがとうございます。

(渡辺職業安定部長)

はい、ありがとうございます。一人一社制につきましては、今、今年度末で卒業する方から、一人一社制じゃなくするといっても、2社制にするとかですね、そういったことも含めてなんですけど、47県中4県が一人一社制ではなくするという取扱いを始めているところなんです。本当に一人一社制につきましては、さっき学校からは高い率で今のままとか、それは変えたくないという気持ちも入ってというところでもあると思いますが、大企業、中小企業によっても、各企業でも意見が結構違っていたりしてですね、そういったことも含めながら、全体の方向としては一人一社を見直していこうということにはなっているのかなと思うのですが、ただ、いろいろな考えがある中で、どこで合意を取れるのか、そういったことも含めながら検討しておりますので、この方向に向かって検討しているという状況ではないということを御理解いただければと思います。よろしいでしょうか。

(豊福委員)

ありがとうございます。

先ほど久保田委員のほうからも御意見があったと思うんですけれども、やはり学校が90%っていうのがですね、かなりおっきいんですね、これ。そして、子供たちがどういうふうに、生徒たちがどのように考えているとか、3年後とかその後のこともしっかりと調査した上での論議をしていただきたいなと思ってます。学校は、やっぱり一人に就職指導をするのに物すごく時間かかっていますね。それが何十人もいるってなれば、かなりここでもう大きな負担になってまいりますので、やはりそういうふうな就職指導とかいうところがですね、やはりかなり負担にならないように、何かそういうふうなうまい具合にいくようなですね、論議をお願いしたいなと思っております。ありがとうございました。

(渡辺職業安定部長)

御意見ありがとうございます。そうした意見を含めまして、ちょっとどういった形で進めていくと一番現実に合った検討ができるかなってというのはありますので、あとその辺も含めましてまた検討を、皆様、経済界の方ですとか学校を含めて検討を進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

(山下会長)

いろいろと活発に御議論いただきありがとうございます。

次に、議題2の部会の開催状況についてです。

まず、家内労働部会の開催状況についてですけれども、家内労働部会につきましては、本審議会の濱崎委員が部会長に御就任いただいておりますので、濱崎委員のほうから開催状況につきまして御説明をお願いいたします。

(濱崎委員)

御報告申し上げます。

開催日時が少し前なのですけれども、令和4年の2月の25日に家内労働部会開催されました。その中で、主にですけれども、福岡県の婦人服の製造業の最低工賃の改正についてと、福岡県の男子服の製造業の最低工賃の改正について議論いただきました。御議論いただきました結果、どちらにつきましても、結論としましては、工賃改正は今回は見送るということで意見が一致しております。

ただ、結論は同じなのですけれども、婦人服のほうの製造業の最低工賃の改正のほうは、委託者や労働者がいずれも減少傾向にはあるんですけれども、いらっしゃらなくなったわけではありませんので、こちらにつきましては、最低工賃の意義が実効性を失ったとまでは言えないということで、維持するということでございます。

男子服のほうの製造業の最低工賃の改正につきましては、実効性が失われており、廃止もやむを得ないというような意見もありましたが、コロナ禍のイレギュラーな状況下で廃止を行うことは避けたいという御意見が労使双方からございましたので、今回は工賃改正は見送るということで意見が一致したところでございます。

以上でございます。よろしく願いいたします。

(山下会長)

ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、御質問等ござい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)

それでは、続きまして、関門港湾労働部会の開催状況についてです。

関門港湾労働部会につきましては、新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえて書面開催とし、審議内容については、本審議会の会長の私に御報告いただいております。関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員ではありませんので、部会の決議の取扱いにつきましては、後ろのほうにあるかと思えますけれども、福岡労働地方審議会運営規程第10条の2項に定める、議決の取扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができるとの規定に基づくこととなります。したがって、報告いただいた審議内容につきましては、当該規定に基づき、会長である私が議決した旨、委員の皆様にご報告いたします。

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

(渡辺職業安定部長)

関門港湾労働部会の関係になります。

今ほど会長のほうから御説明していただきましたとおり、開催としては書面開催ということにしております。日にちとしては、資料のほうの確認をしていただきまして、3月29日に議決という取扱いになっております。

内容といたしましては、1点目が港湾雇用安定等計画の施行状況として、令和2年度、それに令和3年の12月までの状況について御意見を伺っているところでございます。港湾雇用安定等計画は、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図るという港湾労働法の目的を実現するために、必要な計画を定めているというものでございます。この計画は5年ごとに策定しております。現在の計画は平成31年4月に策定したものとなっております。

1点目は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

べ日数につきましては、令和3年度は令和2年度と同水準で推移しているというところですが、平成30年度以降、減少傾向に転じているといった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うことで、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す。港湾労働の特性といたしましては、時期等によって雇用の変動が生じる波動性の高い状況といったものがございます。こういった中で、いかに雇用の安定を図るかということが課題となっているところです。

改めまして、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いるというものがございます。1番目は直接雇用する労働者が従事する形態と、それで足りない場合は、関門港を含む全国六大港に認められております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は、安定所紹介による日雇労働者を雇い入れると、それでも足りない場合、または適格求職者がいない場合については、例外的になりますが、日雇労働者の直接雇用ができるという形になっております。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あり、今後とも、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。

部会の委員の皆様には御確認いただいた結果、意見、質問等を含め、特にありませんでした。

以上、関門港湾労働部会についての説明になります。

(山下会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明につきまして、何か御質問等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

特にないようでしたら、以上で審議会の全ての議事が終了となります。皆様、円滑な議事運営に御協力いただきありがとうございました。

それでは、事務局のほうにお返しいたします。

(司会)

山下会長、円滑な議事運営をいただき、誠にありがとうございました。

次回の審議会は、来年3月を予定しております。日程調整につきましては、改めて御連絡をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして令和4年度第1回福岡地方労働審議会を終了します。

皆様、ありがとうございました。

— 了 —