

令和5年度第2回福岡地方労働審議会

令和6年3月18日(月)

(司会)

それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和5年度第2回福岡地方労働審議会を開会いたします。

今回もハイブリッド方式での開催でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

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・均等部企画課の佐竹と申し上げます。よろしくお願いいたします。

まず最初に、お手元にお配りしております資料の確認を行いたいと思います。表紙の次が委員の名簿です。そして配席図、そして議事次第。それと資料の目次、1枚紙です。それと資料ナンバー1-1、それと資料ナンバー1-2。それと資料ナンバー2-1、2-2、これは1枚紙それぞれになっています。それと資料ナンバー3になります。不足の方いらっしゃいますでしょうか。

それでは、本日の定数でございます。本日は公益代表委員の萱沼委員、それと労働者代表委員の松本委員が欠席となっております。それと使用者代表委員の田中委員におかれまして、少し遅れて来られるということで御連絡いただいておりますので、後ほど御出席される予定となっております。地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件であります、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3分の1以上の出席を満たしていることを御報告いたします。

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くこととしておりますのでよろしくお願いいたします。

次に、審議会委員の紹介につきましては、今回、特に交代等はございませんので、配付資料冒頭の審議会委員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、福岡労働局長の小野寺から御挨拶申し上げます。よろしくお願いいたします。

(小野寺労働局長)

本日は大変お忙しい中、令和5年度第2回福岡地方労働審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆様方におかれましては、労働行政の推進に当

たりまして、日頃より御理解、御協力を賜っておりますことを重ねて御礼申し上げます。
誠にありがとうございます。

今日の審議会でございますが、令和6年度福岡労働局地方労働行政運営方針（案）につきまして御審議をいただくこととしております。

冒頭、私からは総括的に主に2点ほどお話を申し上げたいと思います。

まず1点目でございますが、持続的な賃金引上げに向けた取組の推進でございます。

少子高齢化に伴います生産年齢人口の減少ということで、労働力供給ということに対して構造的な課題が生じていると。足元におきましては、急激な物価上昇ということでありまして、これに賃金の上昇が追いついていないといったような状況でございます。

成長と分配の好循環によります物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現。これに向けました環境整備に取り組んでいくことが求められていると考えております。

賃上げについてでございますが、先月28日にチャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」、いわゆる福岡県地方版政労使会議でございますが、これを開催いたしまして、福岡県において適切な価格転嫁と生産性の向上を促進して、これをもって県内企業の持続的な賃上げを実現するというところで、政労使含めまして関係機関が連携をして取り組むということと、賃上げの機運の醸成を図る、これに向けて取り組む姿勢を確認し合ったところでございます。

今春闘では、大企業を中心といたしまして昨年度を上回る賃上げの回答がなされているとの報道が続いておりますし、先週15日には連合によります中間集計結果といたしまして、賃上げ率平均5.28%、33年ぶりの高水準であったとの公表があったところでございます。

今後、裾野の広い賃上げを実現していくためには、労務費を含む価格転嫁を適切に進めながら、いかに中小企業の皆様方に対して、この賃金の引上げが波及していくかということ、これが重要であると認識しております。

福岡労働局では、業務改善助成金をはじめといたしまして、賃上げに取り組む企業の皆様を支援する各種支援策を取りまとめたリーフレットを作成しまして、積極的に周知を図っているところでありますが、これに加えて、九州経済産業局との連携を強化しまして、来年度からは働き方改革推進支援センターからこの中小企業向けの労働生産性向上支援等に取り組んでおられます、よろず支援拠点、ここに向けて、月2回ではありますけれども巡回相談を実施するということといたしまして、ワンストップで中小企業の皆様方に

対しまして、賃金引上げに向けたバックアップをする支援体制を構築することといたしました。

引き続き、価格転嫁の円滑化に関する協定の締結団体と協力いたしまして、価格転嫁の状況に関する情報収集と発信、価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の周知にも取り組んでまいります。

2点目でございますが、人材確保に向けた取組の支援です。

持続的な賃上げの実現に向けましては、企業が必要とされる人材の確保が不可欠であります。また、建設業、自動車運転手、医師等、この時間外労働の上限規制、この猶予がこの3月までということになっておりまして、4月からは全ての業種職種におきまして、時間外労働の上限が課されるという中で、これまで以上に人手不足感が高まることが懸念されるところであります。

これまでも医療、介護、福祉、建設、警備といった人手不足分野におきましては、重点的に全国でこの支援に取り組んでいるところでありますし、県内4か所に設置しているハローワーク人材確保対策コーナーを中心といたしまして、この分野における人材確保に積極的に取り組むこととしております。

また、これに加えまして、高齢者、それから障害者、女性、外国人など多様な人材の活躍と働き手に選ばれる魅力ある職場づくりの支援を強化してまいります。

特に多様な人材の活躍に向けた取組といたしましては、障害のある方々の特性と適切な仕事のマッチングによりまず戦力化、こういった取組が、あらゆる方々のその能力を引き出して活躍いただく職場づくりを行う上で大変生かされるものと認識しておりますことから、人材確保を実現する選択肢として、積極的に障害者雇用に取り組んでいただく支援の強化を図ってまいること検討しております。

令和6年4月からこういった取組を展開するという事で、具体的な取組の内容につきましては、近日中にプレスリリースを行うこととしております。

そのほか、リ・スキリングにおける能力向上の支援、男女ともに育児に関わることができる環境整備や、全ての労働者が安全で健康に働くことができる環境整備などを含めまして、地域の総合労働行政機関として皆様の期待に応えるために、適切に業務を推進していくこととしています。

以上、申し上げました労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政、それから、能力開発行政、4行政分野におきます行政展開を労働局一丸となって、シナジー効果を出

しながら取り組んでまいりたいと思っております。

実効ある取組とするためには、何より皆様方の御理解、御協力が大変重要でございますので、一層、引き続き御支援を賜りますようお願い申し上げます。

この後、各部長から、今申し上げました各施策につきまして具体的に御説明をさせていただきますけれども、取組内容等に対します委員の皆様方からの忌憚のない御意見を本日賜ればと考えております。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、労働局の幹部を紹介させていただきます。
総務部長の中山でございます。

(中山総務部長)

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)

よろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長の田村でございます。

(田村労働基準部長)

田村です。よろしくお願いいたします。

(司会)

職業安定部長の中野でございます。

(中野職業安定部長)

どうぞ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)

会長の山下でございます。よろしくお願いいたします。

あまり長々と話すのもあれですので、ちょっとだけ私が今考えていることですが、

先ほど来ありますように、賃上げの機運が非常に高まっていて、実際にかかなり高い水準の賃上げに結びついているという状況だと思いますけれども、大学の運営という観点からすると、あと、今、管理職をやっているものですから、人件費が上がるということが、大学にとってもですね、そのこと自体はいいんですけど、経営上の一つの課題になっているということでもあります。

我々は授業料を簡単に引き上げるという選択肢があまりないというところもありまして、価格転嫁をどうするかというところは、大学にとって実は結構、重要な課題ということになります。

それから、大学の一教員として、私が今度の4月1日から何が変わるかといいますと、裁量労働制に同意が要件になるということでありまして、私も大学からメールが来まして、「同意しますか」というメールが来ました。個人的には同意をしたわけですが、

大学の教員は裁量労働制ということで、これまで時間外労働の手当等については発生しないという取扱いでしたけども、同意しないという方については、その取扱いをどうするかというのが、これはまた大学にとって極めて重要な運営上の課題に多分なっているんだろうと思います。

一方で、これはここで話している話ではないのかもしれないですけども、労働法の判例とかを読んでいますと、公務災害の判例なんか結構見ます。その中でちょっと目立ち始めているのが、教員の公務災害であるとか、安全配慮義務違反の国家賠償法に基づく損害賠償請求というものがちらほら出てきております。

これは正式名称を言うと長いし、私も覚えてないんですけど、給特法という法律があって、公立学校の先生は時間外労働手当、休日労働手当を払わないというふうに法律に書か

れているということもありまして、非常にたくさんの方が働かれている学校という職場ですけれども、ここも今後、多分、改善をしていく必要があるんだろうというふうに、判例を読みながら私自身は思ったところであります。

引き続き労働環境の改善ですね。公務か民間かというのも関係なく、やはり全体として改善していく必要があるんだというふうに考えておりますので、今日は皆様からいろいろと御意見いただきながら、私も勉強しながら、会の運営を進め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。

(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、よろしくお願いいたします。

(山下会長)

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。

それでは、議事に入ります。議事1、令和6年度福岡労働局地方労働行政運営方針（案）についてです。

こちらは事務局のほうから御説明をお願いいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部です。

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いただき、感謝申し上げます。これより令和6年度福岡労働局地方労働行政運営方針（案）について説明させていただきます。着座にて説明申し上げます。失礼いたします。

資料は1-1の2ページを御覧ください。現状の主な課題といたしまして、2点挙げております。

課題1は、賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者等の処遇改善です。

下のグラフの賃金構造基本統計調査によりますと、正社員以外の賃金は年齢階級別で見ても、ほとんど賃金が上がってない状況が見られます。構造的な賃上げの実現に向けまして、同一労働同一賃金の遵守を徹底し、雇用者全体の4割を占める非正規雇用労働者の処

遇改善や正社員化が重要となっております。

3 ページを御覧いただきますと、課題に対する施策を記載しております。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を図るために、雇用環境・均等部では、令和4年10月に閣議決定されました物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策において、賃上げの促進に向けて、非正規雇用労働者の待遇の抜本的な改善を図るため、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底することとされたことを受けまして、労働基準監督署と連携し、チェックリストを監督官に配付・回収いただき、その情報を基にパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施しております。

法違反の事業所に対しましては、行政指導により是正を図っております。令和6年2月末現在で215件の報告徴収を実施いたしました。行政指導では、法第8条の均衡待遇、法第14条の説明義務、法第13条の通常の労働者への転換の順で件数が多くなっております。

令和6年度も引き続き、非正規雇用労働者の処遇改善に向けて、報告徴収の件数を増やし、法令遵守の指導を推進してまいります。事業主とパートタイマー、有期雇用労働者との間で紛争が生じた場合には、労働局長による紛争解決援助制度や調停制度を活用し解決を図ります。

そのほか、パートやアルバイトの方の賃金が上がっても、社会保険の年収の106万円の壁を気にせずに働き続けられるよう、昨年10月より年収の壁・支援強化パッケージを設けて、支援の周知、キャリアアップ助成金の活用を促進しております。令和6年度も引き続き周知、活用を図ってまいります。

また、各種助成金による支援として、働き方改革推進支援助成金につきましては、建設事業など本年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等につきましても、本年度に引き続き、他の業種と比べて労働時間が長い実態があることを踏まえまして、法施行後も継続して本助成金の支援を実施する予定となっております。

また、事業所内の最低賃金引上げに関する業務改善助成金は、賃上げの機運の高まり、要件の見直しなどもございまして、本年度申請件数が前年度の約3倍となりました。賃上げに対する支援のニーズは高まってきており、賃上げと生産性向上を図る中小企業等への支援を令和6年度も積極的に行ってまいります。

また、働き方改革推進支援センターでは、働き方改革に関して専門家によるコンサルティングを行っておりますが、令和6年4月からは、先ほど局長からも説明いたしました、

九州経済産業局と連携し、よろず支援拠点と働き方改革推進支援センターが共同して、月に2回、「売上拡大・賃上げ相談ワンストップサービス福岡」という中小企業の皆様方に対するワンストップサービスをスタートいたします。売上拡大、経営支援のよろず支援拠点と、雇用労務管理支援の働き方改革推進支援センターがワンストップで企業のニーズに迅速・的確に応じ、持続的な賃上げなどを支援してまいります。

働き方改革のさらなる促進につきましては、先月、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」、政労使会議を開催したところでございます。労務費も含む適正価格転嫁と、生産性の向上を促進して、持続的・構造的な賃上げの実現、成長と分配の好循環に向けまして、政労使が連携して、賃上げの機運の醸成を図っていくことを確認したところでございます。令和6年度も引き続き同取組を推進してまいります。

次に、課題2でございます。2ページに戻っていただけますでしょうか。

多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりです。

女性労働者が職場において能力を発揮し、活躍するためには、雇用管理のあらゆるステージにおける性別による差別をなくすとともに、共働き、核家族が増える中で、男性が家事・育児に関わり、女性の家庭責任の負担を軽くすることが求められています。夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業の割合は高く、また、第二子以降の出生割合も高い傾向にございます。男性の家事・育児参画は、女性の活躍推進につながるとともに、男女のキャリア形成、少子化や労働力不足、企業の成長、経済の発展などにとっても重要なこととございます。

昨年度から引き続き本年度も産後パパ育休の取得の相談が寄せられているところでございます。確実に男性が育児休業を取得できるよう、政府目標の50%に近づけるように、育児・介護休業法を所掌する部署として、法令の遵守を図り、各種支援などを紹介して、取得促進に取り組んでまいります。

また、男女労働者、障害者、外国人など、多様な人材が職場で安心して働き続けるためには、ハラスメントのない職場環境が求められています。ハラスメント関係では、令和5年度もパワーハラスメントの相談が最も多く、2,000件を超えています。

令和6年度に取り組む施策としては、3ページを御覧ください。

女性活躍推進と仕事と育児・介護の両立支援では、男女の賃金の差異の情報公表は95%、育児休業取得状況の公表は100%となっています。労働者数は変動がございますので、適宜、対象企業を把握しましたら、完全履行に向けて働きかけてまいります。併せ

て、令和6年度も状況分析や課題に対する取組を促進し、雇用管理の改善につなげてまいります。

女性活躍の進んでいる企業が一定の要件を満たした場合に認定するえるぼし認定企業として、令和5年度は11件認定いたしまして、合計67件となりました。今年度、えるぼし認定企業のうち特に優良であるなど一定の要件を満たした場合に認定するプラチナえるぼし認定が初めて出たところでございます。今後、認定交付式を行い、その取組や認定制度等について周知を図ることとしています。

また、仕事と子育ての両立が進んでいる企業、子育てサポート企業としての認定企業は、令和5年度はくるみん認定を8件認定し、プラチナくるみん認定は1件となっています。また、不妊治療制度を設けた企業に対し、くるみんプラスを1件認定したところです。

男性の育児休業取得促進では、令和4年に施行された改正育児・介護休業法の履行確保を図り、取得しやすい職場環境整備や産後パパ育休制度の利用を促進してまいります。また、両立支援の助成金やイクメンプロジェクトの企業事例の活用を働きかけていきます。

現在、育児・介護休業法の改正法案が今国会に提出されることとなっております。改正の趣旨は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、テレワークなど子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業取得状況公表義務の対象を労働者数1,000人超から300人超へ拡大。次世代育成支援対策の推進強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることとなっております。法律が成立しましたら、あらゆる機会を通じて周知広報を図ってまいります。

次にハラスメント防止対策の推進でございます。

ハラスメント防止対策の推進では、令和5年度は2月末現在で168件の報告請求・報告徴収を実施し、法違反企業に対して、ハラスメント防止措置の徹底を指導したところでございます。

報告徴収の際には、指針に基づく就職活動中の学生に対するハラスメント防止対策や、カスタマーハラスメント防止対策などについても、パンフレットやマニュアルなど資料を提供し、働きかけております。

また、労働局長による紛争解決の援助については51件、調停は3件実施しております。依然として、ハラスメントの相談が多く寄せられている現状から、令和6年度も引き続き法令の遵守と周知啓発を行います。

12月はハラスメント撲滅月間として、説明会や特別相談窓口の設置、関係機関、労使

団体と連携して、街頭活動などを実施してまいります。また、あかるい職場応援団のハラスメント解説動画やオンライン研修、裁判事例などの情報を企業に提供し、具体的な防止対策につなげてまいります。

最後になりますが、フリーランスの就業環境整備についてでございます。

昨年5月にフリーランス・事業者間取引適正化等法が公布されました。フリーランスで働いておられる方は450万人を超えております。本法律はフリーランスの方と企業等の発注事業者との間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境整備を図ることを主な目的としています。

このうち、就業環境整備について、雇用環境・均等部で法の施行を担っていくこととなります。具体的には、募集情報の的確表示、育児介護等に関する配慮、ハラスメント対策に関する体制整備、中途解除等の事前予告・理由開示です。本年の秋頃に施行予定となっております。発注事業者の義務の具体的な内容につきましては、政省令や指針等で定めることとなります。

円滑な施行に向けて、施行までの間は本省通達を受けて、説明会の開催などリーフレット等を活用して、積極的に周知啓発を行ってまいります。また、トラブルが発生した場合には、現在フリーランス・トラブル110番で全国の相談を弁護士が受けて、解決を図っておりますが、令和6年度も委託事業として実施される予定となっております。

フリーランス法が施行されましたら、引き続き周知広報を行うとともに、法令遵守に向けた取組を行ってまいりますこととしております。

簡単ではございますが、以上で私からの雇用環境・均等行政に関する行政運営方針（案）の主な施策説明とさせていただきます。よろしく願いいたします。

（田村労働基準部長）

改めまして、労働基準部長の田村でございます。委員の皆様方には、日頃より労働基準行政の運営に当たりまして御理解、御協力をいただいておりますことに御礼を申し上げます。

私からは労働基準行政、施策の概要について、4ページの主な課題と、それから5ページの施策について説明をしてまいります。着座にて失礼いたします。

最初に4ページ、課題の1、賃金の引上げ支援、最低賃金の適切な運営についてです。

ここ数年、労働基準行政の課題は、長時間労働施策を最初に掲げていましたが、令和6

年度は、世の中で声高に叫ばれている賃金引上げ関係を掲げることといたしました。

まず、最低賃金について説明いたしますと、今年度、令和5年度は厚生労働省本省の中央最低賃金審議会で示された目安額が過去最高となり、これを受けて、福岡地方最低賃金審議会で7月から8月にかけて、丁寧な審議をしていただきました。結果として、過去最高額となる41円の引上げとなり、福岡県最低賃金は1時間当たり941円で、昨年10月6日から発効となったところです。

最低賃金はここ数年、20円台、30円台、40円台という引上げ額が続いています。しかし、これだけ引き上げても一昨年から続く物価高や原材料高を主な背景に、実質賃金はマイナスに陥っています。

岸田総理は、昨年8月に開催された新しい資本主義実現会議において、2030年代半ばまでに最低賃金額全国加重平均1,500円を目指すと発言されたことや令和6年度を迎えるにおいて、大企業を中心に初任給や定期賃金の引上げがなされていることもあり、最低賃金に関しても、令和6年度の中央最低賃金審議会では、これまで以上の目安額が示されることが想定されます。

加えて、昨年11月に閣議決定したデフレ完全脱却のための総合経済対策では、物価上昇分を上回る賃上げを掲げて、特に賃上げ原資となる労務費を取引価格に計上することが難しい中小企業の賃上げについての環境整備に取り組む必要があることが定められました。

また、福岡の最低賃金の引上げの議論に際しては、先述しました福岡地方最低賃金審議会の場において、使用者代表からも未満率が高いことへの指摘、いわゆる賃上げするに際し、最低賃金を下回っている事業場もあるのではないかとといった御指摘をいただくところです。

こういった事情を背景としまして、課題1に掲げているとおり、中小・小規模事業者に対する賃金引上げの支援や最低賃金額の周知、さらに最低賃金額の履行確保を図る必要性を掲げております。

これらへの施策につきましては、5ページの施策1を御覧いただきまして、賃金引上げに係る生産性向上策や人手不足の相談先、年収の壁などを盛り込んだ支援策パッケージの周知や、福岡県や県内各自治体の協力を得て、業務改善助成金の説明会の開催、そのほかにも賃上げを行った企業の取組好事例について、業種も事例もリニューアルをしておりますので、その賃金引上げ特設ページの紹介など、賃金引上げの取組につながる施策の周知に取り組んでいくこととしております。

また、先般、福岡労働局主催で開催した地方版政労使会議であるチャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」で確認をした事項として、特に中小・小規模事業者に向けては、企業の生産性向上に向けた補助金等の活用の周知や取引適正化に係る一層の取組について、九州経済産業局や公正取引委員会を含む国の行政機関と福岡県、それから労使団体の代表の皆様と確認をしたところであり、今後においても私ども労働行政も取組を進めてまいります。

次に、4ページに戻っていただきまして、課題の2、長時間労働のさらなる抑制についてです。

長時間労働の抑制につきましては、これまでも最重要課題と位置づけて取り組んできたところです。二つのグラフのうち、上の折れ線グラフは時間外労働が80時間を超えている監督指導事業場数に占める労働基準法違反事業場数の割合を示したものでございます。

これを見ますと、ここ数年、月80時間を超える違反率の割合は減少しています。減少の要因として、新型コロナによる経済活動の停滞も挙げられますが、大きくは令和元年から始まった時間外労働の上限規制が適用され、大企業には令和元年から、中小企業には令和2年から適用されていますが、これにより各事業者の皆様が真摯に取り組んでいただいていることが最も大きな要因と考えるところです。

また、新型コロナにおいて、特に進展を見せた多様な働き方、テレワークですとか、フレックスタイム制とかについても、関係者が積極的に採用したことなどによる残業時間の削減なども進んだものと考えております。

一方で、下の表を見ますと、長時間労働に伴う脳・心臓疾患の労災請求件数は、減少には至っておりません。特に運送業と建設業の労災請求が全体の約4割を占めているところです。

この運送業と建設業については、来月から時間外労働の上限規制の適用となります。このような状況から、来年度においては長時間労働の上限規制適用後の法の履行確保と労働環境整備に向けた事業場支援に取り組んでいく必要があるところです。

5ページの施策2を御覧いただきたいと思います。

長時間労働の抑制に向けては、大きく二つの手法を取ります。

一つには、監督指導の実施です。

労働局や監督署に寄せられる各種情報の中から長時間労働が疑われる事業場を把握した場合や、過労死等に係る労災保険の請求が行われた事業場に対しては、これまでも監督指

導を実施してきたところです。次年度はこれに加え、勤務間インターバルが短い、拘束時間が長いなど、労働時間以外の負荷要因にも着目した監督指導を実施し、脳・心臓疾患発生の未然防止を図ってまいります。

もう一つとしましては、周知や広報活動への引き続いての取組です。

過労死等防止啓発月間の時期を中心に、本年度も多数の方に来場いただきました過労死等防止対策シンポジウムを開催いたします。シンポジウムでは、実際に御家族を過労死で亡くされた方の体験や、現場での過労死等防止策に詳しい方を講師に招くこととしております。

このほか福岡労働局に過重労働解消相談ダイヤルを設置し、九州全県からの長時間労働を含む労働問題全般の相談対応を行います。

そのほかには、ベストプラクティス企業として、長時間労働が発生しないよう労務管理の改善に意欲的に取り組んでいる事業場を選定し、好事例として広く県内に周知することを来年度も実施することとしています。

次に、来月から適用の時間外労働の上限規制適用開始業種等に係る労働条件確保対策について説明します。

まず、上限規制については罰則を伴う法規制となることから、上限規制の遵守を含む労働条件履行確保に向けた監督指導を実施いたします。しかしながら、これら法規制が適用となる事業場においては、いまだ法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる事業場が認められるほか、従来の取引慣行などによっては、個々の事業主の努力だけでは見直すことができない事情を要因とする長時間労働もあろうかと思われまます。これらのことから、今しばらくは取引環境を含む業界全体に対して、法令の趣旨や内容の理解の促進を図っていく必要があると考えます。

また、法規制が適用となる事業場に対しては、説明会の開催や個別訪問による指導の実施、また、運送業においては、荷主企業に対して恒常的な荷待ち状態の改善等についての要請を引き続き行ってまいります。

次に、課題の3、労働者が安全で健康に働くことのできる環境の整備です。

令和5年度労働災害の状況は、1月末現在の速報値で死亡災害は33人となり、前年を13人上回っています。業種別では、建設業、製造業、陸上貨物運送業の順で多く発生をしております。また、事故の型別で見ると、墜落・転落が最も多く、次いで、はさまれ・巻き込まれ、飛来・落下、倒壊・崩壊という状況です。

死傷災害については5,387人で、前年を327人上回っており、ここ数年で見ても増加傾向となっています。業種別では、製造業、陸上貨物運送業、小売業、建設業の順に多く発生し、事故の型別では、転倒、動作の反動等、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれの順となり、特徴として、転倒災害は小売業や社会福祉施設で増加していることや、60歳以上の高齢労働者の災害が全体の約3割を占めるといったことも挙げられるところです。

また、健康確保に係る課題としましては、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援等の産業保健活動に取り組んでいただいている事業場数が低調であり、特に50人未満といった企業規模が小さくなるほど、産業保健活動が低調となっています。これらのことから、小規模事業場を中心にメンタルヘルスや両立支援策の取組を推進することが必要と考えます。

次に、化学物質に関しましては、全国で毎年400件程度、化学物質に係る災害が発生していますが、このうち特化則等での個別の法令規制が行われていない災害が約8割を占める状況となっています。このことから、法令で規制されていない化学物質の災害を減少させるため、事業場におけるリスクアセスメントの実施など、自律的な管理を基軸とする取組の促進が求められるところです。

これらへの施策の取組としまして、5ページの施策3を御覧願います。

令和6年度は、第14次労働災害防止計画の2年目に入ります。この14次防に基づき、労働災害防止の取組を推進してまいります。特に令和5年に死亡災害が大幅に増加したことや、死傷災害の増加に歯止めがかからない状況に危機感を持って、労働災害防止対策に取り組むこととしています。

特に死亡災害が増加している製造業や建設業、また、死傷災害が多く発生している陸上貨物運送業に対しましては、監督指導あるいは個別指導の対象事業場数を増やすなど、取組を強化します。また、小売業や介護施設における転倒や動作の反動といった作業行動に起因する災害防止対策としては、個別指導や集団指導に加え、県内のリーディングカンパニーを構成員とする＋（プラス）Safe協議会をそれぞれ開催し、現場視点における気づきの共有や好事例の収集などについて、県内に広く展開をしてまいります。

高齢労働者の災害防止対策としましては、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組の促進を引き続き図るとともに、エイジフレンドリー補助金の活用を勧奨して、職場環境の整備改善を図ってまいります。

メンタルヘルス対策及び治療と仕事の両立支援については、事業場への周知、説明がまだまだ必要であると考え、今年度同様、福岡、北九州、筑豊、筑後の4地区でのメンタルヘルス対策セミナーの開催や説明会を開催することとしております。

化学物質対策につきましては、令和4年2月及び5月に行われたリスクアセスメントの実施の徹底、ばく露防止措置などの法令改正が来月から全面施行となります。改正後の定着など、引き続き集団指導で呼びかけてまいります。

石綿対策につきましては、2030年をピークに今後も建築物の解体工事の増加が見込まれます。引き続き解体工事を行う支店、営業所等に対して、個別指導を実施してまいります。併せて、建築物解体作業の発注者、特に個人住宅の家主に対しても事前調査等が行われることが義務づけられていることについて周知を図ってまいります。

労働基準部から以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(中野職業安定部長)

続きまして、職業安定行政につきまして、私のほうから御説明申し上げます。

資料につきましては、6ページから7ページということでございます。

着座にて説明させていただきます。

まず、6ページでございますが、こちらは職業安定行政における課題でございます、三つございます。

一つ目は人材確保支援の強化。それから2点目は、多様な人材の活躍促進。そして、3点目がリ・スキリングによる能力開発支援ということでございまして、これに伴います個々の政策につきましては、7ページに掲げさせていただいておりますので、御説明させていただきます。

まず、人材確保対策、求人充足支援でございますけれども、こちらにつきましては、長時間労働の是正ですとか、多様で柔軟な働き方の実現により、若者、女性、高齢者等、県内で働く誰もが働きやすい労働環境の整備ですとか、処遇改善を進めるとともに、県内雇用者の8割を占める中小企業などにおきます働き方改革の実現に向けまして、これまで局内各部、それから労働基準監督署、ハローワークが一丸となって取り組んできたところでございます。

適切な価格転嫁と生産性の向上を促進しまして、福岡県内、とりわけ中小企業などを含む県内企業の持続的な賃上げの実現のためには、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現

が不可欠でございます。こういったことから持続的な賃上げを実現するためには、企業にとって必要な人材を確保することが極めて重要な課題と考えております。

生産年齢人口の減少などに伴いまして、多くの職種について人材不足となっております。特に医療介護、保育、建設、警備、運輸分野、こういった業種につきましては、人手不足感が顕著な状況となっております。

本局におきましては、人材確保対策コーナーを設置する4か所のハローワークを中心といたしまして、全てのハローワークにおいて、人材不足分野における事業所セミナーなどの開催を通じまして、マッチング支援に尽力しているところでございます。

令和6年1月末現在の実績となりますが、人材不足分野における職場体験会ですとか、事業所見学会をこれまでに25回開催しておりまして、人材確保対策コーナーにおきましては、未経験者などの支援対象者が26.3%増加するなど潜在的求職者の取り込みにつながっていると考えているところでございます。

一方で、ハローワークの求人申込みというのは、現在、ほとんど窓口での受理ではなく、オンラインによるものが中心となっております。求人者とのつながりを保つためには、これまで以上にアウトリーチによる充足支援を行う必要があると考えているところでございます。

人材不足分野はもちろんのことですが、人材不足分野に限らず、それぞれの地域において、人手不足に悩む求人者に対しまして、これまで以上に積極的かつ着実な事業所訪問ですとか、求人者担当者制を実施しまして、求人票のブラッシュアップですとか、雇用管理改善の相談・援助などにつなげまして、引き続き、充足支援を行っていきたいと考えております。

それから、賃上げなどの企業への助成といたしまして、キャリアアップ助成金という助成金を設置しております。キャリアアップ助成金の正社員化コースを活用推奨いたしまして、賃上げ等の企業への助成を行うという取組を併せて行っているところでございます。

それから、オンライン・デジタル化の推進でございますけれども、こちらにつきましては、ハローワークに来所せずとも、オンラインの職業相談ですとか、オンラインセミナーを受けられる、こういった取組をハローワークで推進しているところでございます。このほか、様々な支援メニューの周知にいたしましても、SNSを通じた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。

なお、ハローワークにおけるオンラインの職業相談の実施件数でございますけれども、

これは現在864件ございまして、就職活動中の学生さんですとか、子育て中の方を中心に順調に推移しているところでございます。

また、オンラインサービスの提供に加えまして、厚生労働省が運営する職業情報提供サイトjobtagと書いておりますが、jobtagというのは、約500ぐらいの職業情報ですとか、労働条件に係る各種情報に加えまして、動画など分かりやすく説明するツールとなっておりますので、こういったものを活用しながら、求職者の方の職業理解の促進を図っているところでございます。

それから、課題二つ目の多様な人材の活躍促進ということで、まず1点目は、マザーズハローワークなどによる子育て中の女性等に対する就職支援でございます。

県内にはマザーズハローワークが2か所ございまして、それから10か所、これはハローワークの中にマザーズコーナーという形で設置しているところがございます。それを中心に、子育てをしながら就職を希望する女性などを対象にマンツーマン支援を行っております。地域の子育て支援拠点など、ほかの関係機関とも連携を取りながら、就職支援に取り組んでいるところでございます。

また、ハローワーク内でのマンツーマン支援のほかに、支援を必要としているにもかかわらず必要なサービスですとか情報が行き届いていない求職者の方に対して、出張相談などアウトリーチ型の支援も実施しているところでございます。

さらに、先ほど申し上げましたオンラインの職業相談ですとか、オンラインによるセミナーの開催、LINEなどのSNSを活用した情報発信も積極的に実施しているところでございます。

マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおいても、重点支援対象者とした求職者の就職率は98.1%と高い実績を上げているところでございまして、これについても引き続き行っていくということでございます。

続いて、高齢者の就労・社会参加の促進ということで、県内の12か所のハローワークに、一般求職者向けの職業相談窓口による就職支援のみでは就労が難しい60歳以上の高年齢求職者を支援の対象とした生涯現役支援窓口というのを設置いたしまして、シニア向けの求人情報の提供ですとか、就職活動の方法などに関しまして、セミナー、就労のきっかけとなる職場見学会なども実施しております。

また、特に就労が難しい65歳以上の高年齢求職者を対象として、マンツーマンによる就労支援も行っております。このような支援によりまして、1月末現在の数字でございま

すけれども、65歳以上の就職件数は2,013件、就職率は87.5%となっています。

続きまして、新規学卒者の就職支援でございます。

令和6年3月に卒業予定の新規学卒者の求人数につきましては、高校・大学ともに昨年度に引き続き増加傾向となっております。新規学卒者の求人数は1万9,869人ございまして、昨年度の総数を上回っております。求人倍率は3.63倍となっております、昭和62年の調査開始以降、過去最高値となっております。

各ハローワークにおきましては、地域の学校と十分な連携を取りながら、未就職のまま卒業に至ることのないよう、新規学卒者等へのきめ細かな支援に取り組んでまいります。

次に、障害者関係でございます。

令和5年6月1日時点の労働局管内の民間企業の実雇用率は2.38%と、前年の2.29%を0.09ポイント上回っておりまして、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新したところでございます。

これに対しまして、民間企業におけます法定雇用率は、令和6年の4月から2.5%、令和8年7月から2.7%へと段階的に引き上げられることとなりまして、それに加え、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられることとなっております。

特に除外率設定業種については、不足数が大幅に増加する企業ですとか、新たに雇用義務が生じることとなる中小企業が、早期かつ計画的に障害者の受入れを進められるよう、法定雇用率の引上げに加え、令和6年4月から週の所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体・知的障害者及び精神障害者を実雇用率に算定できるようになったことにつきまして、引き続き周知に努めてまいります。

引き続き、各ハローワークでは障害者の各種支援を行う専門援助窓口を設置しておりますので、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対しまして、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などを実施してまいります。

ここに加えまして、3ポツ目のものにす認定制度でございますけれども、障害者雇用の促進ですとか、雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を認定する認定制度ということでございます。ものにす認定制度につきましては、障害者雇用の事項に関する取組について優良な企業を認定いたしまして、障害者雇用におけるロールモデルとして、一層の障害者雇用の推進しようとするものでございます。こうした認定制度も含めまして、県内全体の障害者雇用の推進を図っていくということでございます。

続きまして、外国人に対する支援でございます。

令和5年4月25日と令和6年の3月5日に、アクロス福岡におきまして、留学生向けの合同企業説明会を開催いたしました。来所が困難な遠隔地の留学生への配慮といたしましては、Y o u T u b e でライブ配信を行うといった取組も行いました。直近の先日の3月5日の開催に関しましては、現地会場に130名の留学生の参加がございました。

なお、外国人留学生につきましては、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もございまして、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になっております。

当局では日本の雇用慣行ですとか、労働関係法令などに関する知識習得を目的とする国内就職支援研究モデルカリキュラムに基づくセミナーというものを、毎年度1月に20回ほど実施しておりまして、延べ393名の留学生が受講されたところでございます。

また、外国人を雇用する事業主に対します支援といたしまして、外国人雇用管理セミナーを年に4回行っておりまして、今年度1月までに3回実施して、延べ169人の受講ということになっております。また、このような取組を引き続き来年度も実施していくこととしております。

それから、課題3のリ・スキリングによる能力向上支援ということでございますけれども、こちらは政府の三位一体の労働市場改革の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくということになっております。具体的な取組といたしましては、在職時から継続的な支援を行うキャリア形成リスキリング推進事業というのを実施することとしておりまして、各ハローワークに、キャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置いたしまして、キャリアコンサルタントを常駐・巡回して相談支援を行うこととしております。

また、公的職業訓練のデジタル分野の重点化ですとか、訓練修了生などへの実践の場の提供によるデジタル人材の育成を図ることとしておりまして、ウェブデザインなどの資格取得を目指すコースですとか、企業実習付きのコース、こういったものを委託訓練で行っておりますが、この委託訓練の費用の上乗せ措置などに加えまして、新たにDX推進スキル標準に対応したデジタル分野の訓練も行うようにしまして、そういった場合に委託費を上乗せすることによって、各訓練コースの拡充を図ることとしております。

ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨によりまして、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練修了後までのきめ細やかな個別伴走型支援を行いまして、デジタル分野における再就職の実現を図ることとしております。

さらに、生成AIを含むデジタル人材育成のために、他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち、公共職業訓練などを修了した中高年齢者等に対しまして、実践経験を積むための実践の場を提供するモデル事業というのを実施することとしております。

本事業につきましては、民間事業者に委託して実施されることになっておりますけれども、受託企業に対しまして、デジタル分野の職業訓練の提供を行うとともに、ハローワークにおいては、未就職の訓練修了生に対しまして本事業の周知を行うこととしております。

次に、企業における人材育成の支援として人材開発支援助成金というのがございます。

人材開発支援助成金につきましては、従業員の職務に関連した専門的な知識と技能を習得させる訓練ですとか、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練などが対象の人材育成コース、デジタル人材・高度人材を育成する訓練ですとか、定額制の訓練、いわゆるサブスクリプション型、人への投資促進コース。新規事業立ち上げなどの事業展開に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練が対象の事業展開等リスクリング支援コースなどがございまして、こちらにかかる訓練経費ですとか、訓練期間の賃金の一部を助成するということになっております。

こちらの各コースの令和6年1月末の受理状況につきましては、計592件となっております。来年度も引き続き、ハローワーク等によりまして利用勧奨を行っていくということでございます。

最後に、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、人への投資の強化のため、雇用保険の適用対象拡大ですとか、教育訓練、リ・スキリング支援の充実、こういったものが今後検討されることとなっております。現在、国会で審議中でございますけれども、法案が成立しました際は、新制度の内容が事業所や労働者へ早期に浸透するよう、局としても考えてい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。

(中山総務部長)

総務部長の中山でございます。

委員の皆様におかれましては、福岡労働局総務部の業務に対しましても格別の御理解と御協力を賜っており、この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。

私からは、令和6年度行政運営方針(案)の総務部の部分につきまして説明させていただきます。恐縮ですが、着席して説明をさせていただきます。

資料でございますが、資料1-1は8ページを、資料1-2は20ページから22ページを御覧いただきたいと思っております。

資料1-2の20ページには「第6 適切な労働行政運営の推進」の「1」として、「健全な労働保険制度の運営」を掲げております。労働保険については、第1回の審議会でも御説明させていただきましたが、労災保険と雇用保険を併せて労働保険と称しているものでございます。

この「健全な労働保険制度の運営」について3点掲げておりまして、(1)が「労働保険の未手続事業の一掃対策の推進」、(2)が「労働保険料の収納率向上に向けた取組」、(3)が「労働保険手続の利便性の向上」というものでございます。

(1)の「未手続事業の一掃対策の推進」でございますが、文章の第2段落を見ていただければと思っておりますが、いわゆる「事業」というものは、成立するものが毎年毎年たくさん成立いたしますし、消滅するものもたくさんあるということでございまして、こういった新たに成立をした事業に対して、労働保険の加入要件を満たした事業であれば、速やかに労働保険の加入に係る手続を行っていただく必要があるところでございまして、なかなか手続を行っていただけないという事業もございまして、こういったことについて未手続事業と呼んでおり、それを一掃していくという業務を進めているものでございます。

この第2段落には、「一掃業務の受託者」と書いておりますが、全国労働保険事務組合連合会というところがございまして、そこに委託事業、事業の一部を委託させていただいております。連合会には福岡にも支部がありまして、福岡支部様と綿密に連携を取らせていただいて、未手続事業に対して、加入していただく手続の促進、それから、種々のPR活動等を行っているというものでございます。

資料1の8ページを御覧いただきますと、中央の部分でございますが、未手続事業の一掃対策として、毎年、成立件数の目標を掲げておりまして、令和5年度におきましては令和6年1月末時点において、252件の成立を図ったということでございます。

資料1-2の20ページの「(1) 労働保険の未手続事業の一掃対策の推進」の第3段落でございますけれども、手続指導を複数回行っても自主的に成立届を行っていただけない事業については、職権成立手続という強制的な手続も行いまして、積極的に実施をするということとしております。

次に、「(2) 労働保険料の収納率向上に向けた取組」ということでございまして、これも第1回の会議で御説明させていただきましたが、労働保険料につきましては、各事業

場から申告いただいた賃金総額等の資料を基にしまして、行政庁で労働保険料の徴収決定額を決めさせていただいております。

この徴収決定額に対して、その年度、どれだけ保険料を国庫に納付していただいたかというものが収納率でございます。資料1-1の8ページ、左の欄を御覧いただきますと、今年度、福岡労働局における収納率は令和6年1月末時点で74.75%となっております。全国平均の74.20%を上回る数値ということになっております。

これにつきましては、事業主の皆様の御理解、御協力があるところでございますが、引き続き適切に収納していただくということが大事でございますので、資料1-2の20ページ「第6」の「1」の「(2)」第2段落でも書いてございますけれども、保険制度の安定的運営及び法定期限内に納付した事業との負担の公平を確保する観点から、積極的に滞納の解消に係る処分を行うことで、収納未済歳入額の縮減を図るものとしております。

具体的には、資料1-1の8ページ、左の欄の下のほうですが、どうしても保険料を納めていただけないという事業がある場合には、時期を逸することなく、財産差押えに関する調査をさせていただいて、基本的には銀行口座の預金というものになるものでございますが、そういったものの差押等を積極的に確実に実施するというものでございます。

「第6」の「1」の「(3)」が、労働保険手続の利便性の向上でございまして、第1、第2段落は、電子申請についての向上を目指すという内容になっているものでございます。

資料1-1の8ページでは、右欄の下のほうでございまして、福岡労働局における労働保険手続における電子申請につきましては、今年度1月末時点で8万9,124の対象事業に対しまして、25.9%について電子申請を御利用いただいているというものでございます。

これも第1回目で御説明させていただきましたけれども、どうしても成り済まし防止のための認証IDですとか、システム上で必要なものがございまして、そういったものがなかなか手間があるというところもあります。電子申請の向上については、我が国にとって大きな目標となっておりますので、着実に進めてまいりたいと考えてございます。

それから、その右欄の上の段でございまして、口座振替納付制度の向上ということでもあります。同じように、8万9,124の事業に対しまして、口座振替で納付をいただいた事業は24.6%に達したというものでございます。口座振替制度を利用いただければ、納入告知書による納付はしなくていいということになりますので、積極的に周知を図ってまいりたいと考えております。

以上が労働保険行政についてでございます。

最後、総務課の部分についてでございますが、資料1-2の21ページを御覧ください。

第6の3に、「行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度、個人情報保護制度への適切な対応」ということで、4点掲げさせていただいております。

1点目が、行政文書の適正な管理ということでございまして、昨今、行政文書に対して国民の皆様の関心が高まっているところであり、公文書管理法という基本法があるところでございますが、福岡労働局としての確に行政文書を管理してまいるということでございます。

それから、保有個人情報の厳正な管理についてでございますが、労働局においては数多くの労働者の方々、それから事業主の方々の個人情報をお預かりしておりまして、この個人情報については、個人情報保護法が基本法でございますが、行政庁においてもしっかりと厳正な管理をするということが求められているところでございます。こういった点についても、引き続き厳正な管理を行っていくということを掲げているものでございます。

(3)は、情報セキュリティー対策の徹底でございまして、現在IT化が進行して、インターネット等を利用しないと、なかなか色々な手続もできないというような時代でございますが、こういった中でしっかりセキュリティーを確保していくということも行政庁に対しては求められているところでございます。

サイバー攻撃等に対しても行政庁がしっかり対応するという必要もあるところでございますが、福岡労働局におきまして、情報セキュリティーの7か条ですとか、チェックポイントというようなものを厳正に定めまして、こういった情報セキュリティーの厳格な管理について努めているところでございます。

(4)は、情報公開制度と個人情報保護制度についてでございますが、情報公開制度は情報公開法によって、行政庁の情報を不開示情報でなければ開示する必要があるということと、個人情報保護法によりまして、行政庁が保有する個人情報については、その個人情報のご本人に対しては、開示請求があった場合には、不開示情報を除いて、的確に開示をする必要があるところでございます。こういったものについても、毎年、相当数の件数が請求されているところでございますが、的確に対応してまいるところでございます。

最後に、資料1-2の22ページの「5」、「その他」でございますが、「(1) 自然災害対策等」ということでございまして、御承知のとおり、令和6年元日に「令和6年能登半島地震」があったところでございますけれども、こういった非常災害においても行

政庁が的確・継続的に機能を果たす必要があるというところをごさいます、福岡労働局におきましても業務継続計画等を的確に策定しており、これを基本として対応してまいるところをごさいます。

それから、「(2)」をごさいます、「綱紀の保持」をごさいます。行政庁の職員は、しっかりとコンプライアンスを重視し、綱紀を保持して、国民・県民の皆様の信頼の中で行政を進めていく必要があるもので、厳正に対応してまいるところをごさいます。

以上で、令和6年度の福岡労働局行政運営方針案の御説明を終わらせていただきます。

(山下会長)

丁寧にご説明いただき、ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして御意見、御質問等がありましたらお願いいたします。

今回はまず事前にいただいております質問について、事務局から回答をお願いいたします。

(中野職業安定部長)

西委員から「コロナ禍では在職者を中心として、生活費の補填のため、求職活動を行う動きが見られるなど、増加傾向であったが」とあるが、この在職者は、転職希望者なのか、副業希望者なのか、という御質問をいただいているところをごさいます。

まず、当局において把握している数値では、有効求職者の動向が、令和2年度においては前年比4.9%の増加で、令和3年度においては5.3%増加してございまして、離職者は前年比で約2.5%減少したのに対しまして、在職者は前年比11.4%、無業者は10.5%増加してございます。

令和2年度及び令和3年度の有効求職者数をフルタイムとパートタイム別に見ますと、いずれも前年を上回ってございます。そうした中でパートタイム希望者の有効求職者数の増加率というのは、フルタイム希望の有効求職者を上回ってございまして、特に令和3年には、前年比15.4%、このうちフルタイムは7.2%の増加となりました。

この間、ハローワークからの報告が特に多かったものとして、営業時間の短縮などによりまして、勤務日数ですとか、収入減少を理由にパートタイムをダブルワークで希望する在職者の相談増加ということが見られまして、ダブルワークの希望者が増加したのではな

いかと、局のほうでは考えております。

また、フルタイム希望の有効求職者につきましては、令和2年、3年と前年度を上回って推移しておりまして、コロナ禍における労働条件、職場環境の悪化などから転職希望者が増加しているとの報告がハローワークから多くございまして、転職希望者が増加したのではないかと考えているところでございます。

御質問の、在職者か、転職希望者か、副業者か、という点については明確にお答えできる数値が実はなく、今のような回答になったところでございます。

(山下会長)

西委員、よろしいでしょうか。

(西委員)

ありがとうございました。

(山下会長)

それでは、ただいまの回答も含めて、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は発言を希望される場合は、チャットに書き込みをしてください。

(松野雇用環境・均等部長)

引き続き事前の御質問があと何点かございますので、よろしくお願いたします。

運営方針(案)の第3-1の(1)、最低賃金の引上げには業務改善助成金の活用を促すことでありますが、UAゼンセンの調査によりますと、企業規模100人未満の58%がこの制度を知らないということでございます。これはほかの助成金も同様で、企業規模が小さくなるほどその傾向が高い。活用の促し方にポイントを絞る必要があるのではないかといた御意見がございまして。

業務改善助成金につきましては、福岡県の最低賃金の改正に合わせまして広報を実施しているところでございます。具体的には、最低賃金の改正の決定の答申等が行われます8月、9月に報道機関へプレスリリースをして、記者会見を行っております。また、4月、9月には福岡県や市町村、商工会議所、商工会、経済団体等へ周知を行い、広報紙や機関

紙への掲載依頼も行っております。

併せまして、労働基準監督官が事業場を臨検監督する際に、業務改善助成金のリーフレットも配付しております。その結果、業務改善助成金の申請件数が福岡県では全国で4番目に多い申請件数となっております。

本年2月末での申請件数は964件となっております、そのうち100人未満の企業規模が799件、83%となっております。また、30人未満の企業規模は616件、64%。10人未満では316件、33%となっているところでございます。昨年の同期では特例を含む申請件数が366件でございましたので、3倍近い増加となっております。

昨年度におきましても、100人未満の企業規模が339件で93%、30人未満は258件で約70%、50人未満は118件で約30%となっております。

業務改善助成金の対象は中小企業・小規模事業者であることから、引き続き令和6年度につきましても周知広報に努めてまいりたいと思います。

(田村労働基準部長)

続きまして、西委員の御質問、第3-1の(7)、資金移動業者の口座への賃金支払いに関する周知及び指導について、今の資金移動業者への認定状況について御質問がございました。

認定状況につきましては厚生労働省ホームページに状況が公表されているところですが、公表によりますと認定事業場数は今ゼロ件でございます。また、審査中の事業者数としましては4件となっております。

以上でございます。

(松野雇用環境・均等部長)

引き続きまして、西委員からの御質問で、運営方針の案の第4-2の(1)、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、配偶者手当の見直し促進について、賃金制度は企業の風土、文化の反映でもあり、職務給を前提とした取組に違和感があるといった御意見でございます。

本記載内容につきましては、御指摘のように職務給の導入を前提とした取組ではございませんで、厚生労働省の本省において、令和6年度に職務給に関する調査研究が予定されているところでございます。その調査研究の結果を受けまして、リーフレット等の資料が

作成された場合には、福岡労働局においても周知広報等を行うことを予定しているところでございます。

なお、職務給に関する委員からの御意見がございましたことについては、本省へ情報提供をさせていただきます。

続きまして、中村委員からの質問でございます。

運営方針（案）の第3-1の（4）、非正規雇用労働者の処遇改善、正社員化を行う企業への支援について、年収の壁・支援強化パッケージについて触れていますが、この年収の壁、すなわち就業調整の問題は、非常に重要な問題であると思う。現状では最低賃金が上がっても就業調整につながり、結果として労働力の確保が困難な状況を生んでいる。こうしたパッケージをまずはしっかりと周知するとともに、さらに抜本的な解決策を早く策定し、実行に移していただきたいといった御意見でございます。

年収の壁につきましては、抜本的な解決策について、社会保障審議会等で審議が行われております。それまでの間、労働局といたしましては、支援できることとして、年収の壁・支援強化パッケージを設けて、制度の周知を行っているところでございます。

福岡労働局といたしましては、昨年の10月26日や今年の2月22日に、取引適正化推進等による成長と分配の好循環実現に向けた博多駅前での街頭活動を、福岡県、連合福岡、消費者団体等と行った際に、年収の壁・支援強化パッケージのリーフレットを配布して周知を図ったところでございます。

また、昨年の12月21日には福岡県社会保険労務士会主催の研修会において、社会保険労務士向けの研修を実施しております。

そのほかにも、年収の壁により就業調整を行うと思われるパートタイム労働者を多く雇用する企業に対して、労働局長をはじめ、局の幹部やハローワークの所長と職員が社会保険に加入するメリットやキャリアアップ助成金の活用など、年収の壁の対応に向けた説明を直接に行っております。その結果、複数の企業からキャリアアップ助成金に関する計画届も申請されているところでございます。

さらに、マザーズハローワーク等において、社会保険等に参加した後、どの程度の賃上げや労働時間の増加で手取り額がどうなるのかといった簡単なイメージが持てるリーフレットを作成して配布しております。

その結果、キャリアアップ助成金、社会保険適用時処遇改善コースの計画届は、新設された昨年10月以降の1月末現在で、全国で3,749件、取組予定労働者数は約14万

人となっております。

今後もキャリアアップ助成金を含めた年収の壁・支援強化パッケージの周知に努めていく所存でございます。

説明は以上になります。

(山下会長)

ただいま御説明いただきましたけれども、回答を含めてほかに御意見、御質問がありましたらお願いいたします。それから、オンラインで出席の皆様、発言を希望される場合は、チャットに書き込みをして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。

何か御質問あればお願いいたします。

(山崎委員)

座ったままで恐縮です。西日本新聞の山崎です。質問をさせていただきたいのは、雇用環境・均等行政の中の男性の育休問題についてです。

厚生労働省さんが去年の夏にたしか22年度の数字として、女性の取得率80%ぐらい、男性がたしか17.幾らみたいな数字が発表されておりますが、福岡県内企業の状況を教えてください。

現在の公表義務の対象が1,000人超だったと思います。ということで、福岡県内の対象企業というのは少ないのかもしれませんが、それに呼応したデータ、また、実態調査など過去にやったデータがあればお示しいただきたいと思います。その上で全国的な水準との比較、労働局さんとしてどう評価しているのか教えてください。

2点目。この育休問題ですけども、全国的に見ますと、伊藤忠商事さんとか、イオンさんなどの取組が注目されていると思うんですけども、福岡の企業でも参考になるような先進的な事例があれば紹介していただきたいと思います。

とりわけこれについては男性が利用しづらい雰囲気、これをどうするかというのが大きな原因とされています。この点について効果的な取組があれば教えていただきたいということ。また、こうした先行事例をどう共有していくかというのも大きな課題だと思います。どうやって共有していかれるのか、何かお考えがあれば教えてください。

最後になります。これはもう国の話なんですけれども、政府が去年の6月に決めました

こども未来戦略方針、この中に父親も母親もともに育休を取得した場合の給付金の引上げを検討すると、たしか明記されていたと思います。それが今後どうなったのか。また、見直し、現時点で分かることがあれば教えていただきたいと思います。

また、これにつきましては、県内の企業のほうからも何とか実現してほしいという声が労働局のほうにも寄せられていると思います。労働局としてどう国に働きかけていくのか、そこも含めて教えていただければと思います。

以上です。

(松野雇用環境・均等部長)

御質問ありがとうございます。

まず、1点目の男女の育児休業の取得率の状況でございます。

福岡県につきましては、今現在、私ども労働局のほうで把握している資料といたしましては、県から出されております第5次の福岡県男女共同参画計画の中にごございます資料でまず把握しております。

この資料につきましては、今、山崎委員がおっしゃられた22年の統計の数値、女性80%、男性17%という22年の年と比べまして、福岡県の調査結果である令和元年度の福岡県の賃金事情では、平成30年に子供を出生した方の取得率は、女性は91.7%、男性は6.1%です。

この平成30年に出生した方の育児休業の取得率を、国の雇用均等基本調査の平成29年、平成30年度における男性の育児休業取得率が6.16%、7.48%、福岡県と同様の数値でございます。ここ5、6年の間で取得も17%を超えるというふうに伸びてきております。

福岡県につきましては、直近の令和4年度の数値が今のところ出ておりませんで、県のほうにお尋ねしましたところ、次年度に向けて調査を行う予定があるということでございますので、県の調査を受けて、また、管内の状況等を判断させていただいて、施策に反映したいと考えているところでございます。

それから、2点目でございますが、先進的な企業の取組ということでございますが、育児休業等につきましては、私どもでは、くるみん認定とかプラチナくるみん認定という、各地域で仕事と子育ての両立支援を先進的に行っている企業に対して認定する制度がございます。

先ほど数値のほうも御紹介したところですが、男性の取得促進というのはやはり就業環境で支援するような状況にないと難しい点がございまして、具体的に取りやすい環境とされている管内の取組事例を見ますと、具体的には取得した事例を企業内の広報紙で従業員に周知したりですとか、また、取得に当たっての研修を実施して、育児休業のイメージを持っていただくとか、周りの職員の協力を得るために情報提供をする、あるいは管理職も含めた研修を実施するといったような取組が見受けられます。

こういった取組については、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定交付式などを行い、マスコミ等で取り上げていただいているところがございます。また、福岡労働局のホームページ上でも認定を受けた企業の写真とコメントをつけて広く発信しているところですので。今後も継続して管内企業の好事例について周知を図っていく必要があるということでご捉えております。

以上になります。

(中野職業安定部長)

それと、雇用保険の育児休業給付の給付率引上げにつきましては、今、国会に雇用保険法等の一部を改正する法律案が提出されておまして、子の出生後の一定期間以内に、被保険者とその配偶者の両方が育児休業を取得する場合に、手取りで10割相当へ給付率を引き上げるといった内容でございます。今後、制度の詳細な内容が確定しましたら、厚生労働本省の指示を踏まえ、改正内容の周知に努めてまいりたいと考えております。

(山下会長)

山崎委員、よろしいでしょうか。

(山崎委員)

はい。

(山下会長)

それではほかの方で御意見、御質問等あれば。

(寺山委員)

連合の福岡ユニオンの寺山と申します。よろしくお願いいたします。

主に雇用環境・均等行政の分野と、あと一部ちょっと労働監督行政も入るんですけども。要望も言ってよろしいんでしょうか。じゃあ要望を二つと質問を一つさせていただきます。

男性の育児休業の取得とか、あと育児への積極的な関わりについてですね、かなり今、世論的にも高まってきているのはとても喜ばしいと思うんですけど、これ前回の審議会で発言したことともダブると思うんですが、特にコロナ以降ですね、育児休業を取っている人の女性とかがなかなかもう職場に戻れなかったりとかいうこととか、最近はちょっと男性がですね、積極的に育児に関わろうとする人に対して激しいバッシングがやっぱりされたということで、とにかく男性の育児への参加といたらおかしいですね、積極的な育児をするということについては、もう本当にしっかり取り組んでいただきたいと思っています。

それで、まず、これ前回も申し上げたんですけども、ここに男女の育児休業の取得率が新しい資料で女性が85.1、男性が17.13%という数字が出ているんですけども、じゃあどれだけ育児休業の日数として取得したのかということですね、いわゆる85.1と17.13ということの差じゃないと思いますので、ぜひ今後ですね、男女別の取得日数についてもきちんと調べていただいて公表するなどして、男女差がどれぐらいあるかをもっとは明らかにしていただきたいと思います。それが一つ目です。

二つ目は、もう今回6年度ですね、運営方針には男性の育児休業の取得を上げるということはかなり強く取り組まれていると思うんですけども、それ以外に、例えば短時間勤務制を利用するとか、残業の時間の免除とか、残業時間の制限などの制度もございますので、こういうことをもっと全体的にも周知していただきたいですし、こちらですね、男性・女性の利用率みたいなことも調べて、積極的に発表をしていただきたいと思います。

あと、3番目がちょっと質問になるんですけども、先ほども言いましたように、コロナ以後、いわゆる育児・介護休業法に規定している権利を取得しようとした人がですね、やはり不利益取扱いは禁止されているにもかかわらず、割と別の理由をつけてやりやすいとか、明らかに賃下げされるということはないんですけども、ちょっと応諾が難しいような配転を言われるとかということとか、直接的なパワハラもありましたし、結果的にそれを取得したことで、その職場を離れざるを得ないというようなケースが多発をし

ております。

こういうことにつきましては、我が国ではマタニティーハラスメント、マタハラという言い方をしますけれども、私の感覚からいうと、子供を持ったことによる罰、子供を持つことによる罰かなというぐらいの厳しい状況があるのではないかと思います。

それで、こちらの運営方針のほうにもこれによる不利益取扱いが疑われるものについては積極的に報告徴収や是正指導をしていきますということが書いてありますので、それはありがたいと思うんですけども、過去ですね、例えば労働基準監督署に申告をするときに、労使で例えば残業代の未払いとかいうことを労使で話し合いをしているときは労基署は介入しませんよと。もういわゆる労使で話し合いの途中は介入しませんよというようなことがあったように思います。

こちらの均等行政、こちらの雇用環境のほうでもですね、いわゆる配置転換とか嫌がらせというのは迅速な対応が必要だと思うんですけども、そこで労使で話し合い、例えばユニオンと会社と話し合いをしているときに、じゃあ例えばこれは均等局がどう判断するのかみたいなことを申告をしたいんですけども、労使で話し合いをしていると、それができないというような矛盾に陥ることがございます。

なので、いわゆる労働基準監督署のほうもそうなんですけれども、やはり労使でこの問題について話し合いをしている間は、監督行政庁はそこは介入しないというような運営は、やはり今もされているのかどうかの確認をちょっとしたいんですけども。

以上です。

(松野雇用環境・均等部長)

御意見ありがとうございます。

育児休業の取得につきましては、男女ともに取得できる環境が求められております。日数につきましては、男性の取得日数が大変短いというようなことを、前回第1回の地方労働審議会の中でも御案内差し上げましたけれども、男性の育児休業の1か月未満が8割とといったような調査結果が全国では出ております。

福岡管内ではそういったものがございませんので、次年度、県で調査が行われるということをお伺いしていますので、県にも、取得期間についても調査に含められるかどうか、お話をしていきたいと考えております。

それから、育児休業だけではなく、短時間勤務等あるいは残業の制限等の必要性が高い

ということはおっしゃるとおりでございます。短時間勤務の利用につきましては、女性が38%に対して、男性が2.8%、所定外労働の制限については、女性が13%に対して、男性1.5%という大変低い結果が出ています。

子育ては育児休業以降もずっと続きますので、短時間勤務の制度の利用等、多様な制度の利用が求められています。

今般、国会に提出予定となっております改正育児・介護休業法につきましても、子の看護休暇の対象を拡大し、小学校就学前までだったものを、小学校3学年まで利用可能となること、また、短時間勤務だけではなく、テレワークなども含めた子育てと両立できるような柔軟な制度を複数設けるといったようなことも盛り込まれる予定となっているところでございます。

そして、不利益取扱いについてでございますが、妊娠・出産・育児休業等を理由とするハラスメントや不利益取扱いは禁止されております。不利益取扱いの相談については、労働局でも迅速、適切に対応するように努めているところでございます。

そして、この不利益取扱いについて、例えば労使で紛争が生じ、組合協議が持たれていない場合の紛争援助では、労使の自主的な解決を尊重いたしまして、私ども雇用環境・均等部では、その労使の協議が終了した後に私どもの援助等を利用していただくこととなっております。当然ながら法違反の疑いがある場合には、労使の協議が終了する前でも行政指導の対象となってまいります。

不利益取扱いの相談も寄せられておりますので、ぜひ私どもの先ほど御説明いたしました労働局長による紛争解決援助、また、調停制度などを利用していただきたいと思っております。それらの制度を利用していただきながら、また、解決も図っているところでございます。

私どもとしましては、次年度も引き続き不利益取扱いがないよう、労働局の施策を展開してまいります。また、よろしく願いいたします。

(小野寺労働局長)

データのお話、大変重要な御指摘かなと思っております。寺山委員がおっしゃったように、取得日数について、今、部長から県の調査が予定されているという話がありましたが、それを含めまして、男女を含むそのほかの育児に向けた様々な施策の利用率など、細かなデータがどこまで取れるかという話、また、こういう理由でなかなか把握しにくいという話も含めまして、一旦整理をいたしまして、また御説明をさせていただきたいと思ってお

ります。

以上でございます。

(山下会長)

寺山委員のほうで何か追加がございますか。

(寺山委員)

ありがとうございます。

やはり労使の自主的な話合いでということなんですけれども、なかなかそれだと、労使の話合いが解決しなかったときにだと、じゃあ、労使の話合いが解決しない、相当労使の話合いで時間を費やしますので、そこでやっぱりうまくいきませんでしたというところで、申告や是正指導をお願いしたときに、そこでうまく解決できればいいのかなって、できるのかなって、ちょっと不安ではあるんですけれども。ちょっとそこが難しいなと思って聞いたところでした。

以上です。

(山下会長)

ほかの方で御質問とかありますでしょうか。

(上野委員)

産業医大の上野でございます。今日は様々な御意見を拝聴しまして大変勉強になっております。私は労働安全衛生法の立場の人間から少し質問というか、コメントをさせていただこうかなと思います。

今回の政策の中にも重要事項のところがございます。資料の1-2なんかで労災の状況を見ますと、今、重要事項でも課題になっています転倒の災害が多いということ、それから、そこに記されているので言うと、化学物質関連が30件ぐらいあって、実は世間でよく心配されている熱中症は1件ということで、数値だけ見ると、実は化学物質災害に関わる災害というのは、熱中症の30倍起こっているというような。

そういう中でですね、今回、新たな化学物質の規制とかの周知というようなところも含まれているんですが、やはり我々がずっとやっぱり長年課題にしているのは、特に中小企

業・小規模事業所における産業保健をどう支援していくかということで、今日はオブザーバーで産保センターの筒井センター長が入っておられますけれども。

本日、冒頭に御説明いただいた賃金の引上げ等、そういった非常にいい話があるんですが、冒頭に山下委員のほうから大学はそういう賃金を引き上げると、どこにしわ寄せが来るか。授業料を上げるわけにもいかないというような、そういうお話もあったんですけど。

全てがそうではないかとは思いますが、個人的に懸念するのは、やっぱりそういう賃金の引上げがあった場合に、そのしわ寄せが安全衛生対策へのコストを削減するという方向に進む可能性がやっぱり考えられると。

そうなってくると、特に中小とか小規模事業所。50人以上だと産業医は選任されるんですけども、これが49人になると選任しなくてよいという法律の仕組みになってて。49人と50人で一体何が違うんだという、永遠のそういう課題もあるんですけども。

そういったところでいろいろな面での安全衛生対策へのコストが削減されるのではないかと。そうなってくると、これから進めようとしているその自律管理というのが、こちらではもちろん適切に実施されるようにというふうに書いてあるんですけども、そもそも自律的管理なので、適切の定義というのは、恐らくこれまでの有機則とか特化則の縛りで考えられる適切性とは、また違う意味合いになってくる。そういったことで、そもそもこの自律的管理における適切というものがどういったことなのかというのは、やる側も指導する側もそこは一度考え直していく必要があるかなというふうに思っています。

そして、結局、そうやって安全衛生対策にコストがかけれられないということになると、ひょっとしたら、これが今日、課題としても挙げられていたいわゆる労災隠しというようなことにもつながりかねないという、そういった懸念もありますので。

例えばその化学物質の規制の政策のところ、個人ばく露濃度測定の手順な導入に向けて補助金の制度の活用を含めた周知を行うというふうに書いてありますが、実際には測定をするための補助金の制度があっても、じゃあ測定をして、じゃあその作業環境を改善しなければいけないときにかかるコストに、恐らく企業側は二の足を踏むと。そこにお金がないから、実際にそういうことをやろうとすると、多分そこで何かしら対策を講じなければいけない結果になるだろうということを恐れて、そもそもそういったことにあまり積極的な考えを置かないというような、そういう堂々巡りがやっぱり実のところあるということ。

こういった、今後ですね、我々はやっぱり雇用の機会とか増えて、その間口が広がるこ

とも非常にいいことだと思っておりますが、一旦就労した方が就労を継続していただくことが一番大事だと。それが生産性につながる。

その就労の継続をサポートするのが、いわゆる産業保健活動であるというふうにご考えておりますので、また、そこは就労を継続させる意味での産業保健に対する支援というところを労働局側としてもぜひ考えていただいて、活動をお願いしたいというところでございます。

以上です。

(田村労働基準部長)

上野委員、御意見ありがとうございます。

最後に上野委員からお言葉をいただいたとおり、とにかく労働者が健康で安全で働き続けられる、これが一番だということ、いわゆる労働者が最大の資本だということを事業者の方にこれからも強く訴えてまいります。また、引き続きケガの防止策ですとか、死亡災害の多発業種とか、そういったところに来年度は特に監督指導の数を増やしていくとか、個別指導の数を増やしていくということで取り組んでいきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

また、中小企業対策については非常に私どもも頭を痛めているところでございまして、先ほど私のパートでもちょっと説明をさせていただいたんですが、特にケガの多い転倒災害ですとか、ちょっと重量物を持ったときに、無理をしてちょっと腰をひねった、あるいは筋を痛めた、関節を痛めたといったようなこともございます。そういったことについて、その防止策を広く横展開をさせていただくものとして、+ (プラス) Safe 協議会を二つ立ち上げております。

これは業種としましては、社会福祉施設と小売業。この2業種としております。そのこの業界の方、労使の方も入っていただきながら、問題の共有をさせていただく会議を今年度2回行いました。

また、新年度はまた趣向を変えて、専門家の方にも防止策の講師をお願いをしていることと、それから、実際の現場を見ていただき、どういう形で作業しているかというのを見て、問題点とかについて、実際にほかの同業者の方に見ていただくなどして、問題の共有などの勉強会も考えております。

こういったことを取組を通じて、災害を少しでも減らしていく努力をしていきたいと思

いますので、委員の皆様のお知恵とか、御理解、御協力をいただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは、ほかに。豊福委員。

(豊福委員)

時間がない中、すいません。本日、運営方針を御説明いただきまして、実は私が今から言うのはちょっと要望なので、この中にはちょっと直接きちんと書いてなかったので、御回答は結構です。

何を申しますかという、連合はですね、今年からビジネスと人権というものに重点を置くことにしております。いわゆる人権に対する意識が高まる中、企業活動に関わるデュエリジェンス、いわゆるDDですかね、の取組が重要と考えております。

例えば会社の人権方針、それから取引先の対応などについてのビジネスと人権に関する教育や研修の実施、人権尊重に関する方針の策定、サプライチェーン全体の労働者も含めたステークホルダーが利用できる相談窓口の設置。そして、それなどの取組を検証して、情報公開を行うなどのですね、要望をお願いしたいと思っております。

やはりビジネスと人権という方向性からもですね、今後この運営方針にも考え方をぜひ加味していただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

(山下会長)

さっき手が上がった吉村委員。

(吉村委員)

連合福岡、吉村です。日頃より我々の活動に御理解、御協力いただきまして、誠にありがとうございます。

冒頭、小野寺局長のほうからこの審議会を進める前に、今の春闘の状況を御説明いただきました。連合本体で5.28という状況の中、福岡県内ではいただいている情報が少ないので公表するのはというところがありますが、県内の状況では6%を上回るような改善

分が取れておりますので、いい方向でスタートしております。

ただ一方で、御懸念のとおり、事業規模が小さくなる300人未満の方々につきましては、連合本体の水準よりも低く推移していて、改善分は取れているものの、その格差がつかないかという心配は我々はしております。

そういった中、今回も雇用環境・均等行政の中で、縷々、支援策等をつくっていただくことに感謝申し上げたい部分と、今後ですね、特に働き方改革推進支援センターという支援の中で実効性をより担保するためには、周知にとどまらず、出向いていただいて、実効性を持たせるということが大切なんだと思っております。

そういった中、訪問コンサルティングであったり、よろず支援相談というところは有効かと思われますので、ぜひ今後も継続していただくとともに、対応する方が多ければ多いほど、より実効性を持てると思いますので、そういった検討をお願いしたいなというのを1点と、ここからは御礼と、今後協議をさせていただきたいという話です。

あと、働き方改革のさらなる推進のところでは、地方版政労使会議と入れていただき、継続して行っていただけることに感謝申し上げます。我々としても要望しておりましたし、政府から言われて1回で終わるではなく、ぜひこれは地方の中でも継続してやれるものであれば、政労使ともに行動したいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

最後に、ハラスメント防止に向けた周知啓発についてです。

ここにつきましても、我々として行動をさせていただく中で、労働局の皆様にも共に行動を取っていただいておりますし、特にカスタマーハラスメント防止対策の推進につきましては、地方自治体に対してもアクションを取っていただく中、東京都が先んじて条例化しているところもあります。

我々も県内で目指していくところがありますので、特に今日も参加いただいておりますが、構成組織の中ではこの問題がより大きくなっているという状況もありますので、ぜひここにつきましては、政労使、また改めて協議をさせていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(松野雇用環境・均等部長)

ありがとうございます。また、労働局の様々な施策において、公労使で連携して、政策の展開を進めていきたいと考えております。

それから、先ほど山崎委員から御質問がございました両立支援での管内の取組企業のP

Rにつきましてでございますけれども、労働局のホームページで認定を受けた企業の写真と取組に関する企業のコメントをつけて発信しているところでございます。今後も継続して管内取組企業のPRを行っていきたいと考えております。

(小野寺労働局長)

吉村委員、ありがとうございました。

中小企業の取組が浸透していかないと裾野の広い賃上げが実現しないという、その問題意識は全く同じでございます。

ただ、働き方改革推進支援センター、それからよろず支援拠点については、本省からの委託事業でございまして体制強化がすぐできるかというのは、なかなか難しい状況があります。そういう意味では、機能強化を図るという意味で、巡回相談でワンストップでという前に、働き方改革推進支援センター、それから、よろず支援拠点のスタッフの勉強会を行いまして、両方の施策を両者が認識、きちんと持った上で動けるようにということで取組を進めましたので、人は増えないんですけれども、それぞれが両者の支援策を十分留意しながら、情報提供もできる、ダブルで動ける形で取り組んでいけるようにということで、既に対応をさせていただいております。

それから、政労使会議につきましては、御要望があったとおり、継続的な開催ということと、会長からもカスハラについての問題意識を強く表明いただきましたので、また政労使会議の場を活用しながら、こういった状況があつて、また、こういった取組ができるのか。関係者と共に情報共有を図りながらと思っておりますので、引き続きよろしく願い申し上げます。

(山下会長)

活発に御意見、御質問いただきましたけども、議題2のほうで2件、まだ議事がございますので、議題1は以上にさせていただきたいと思っております。

次に、議題2の各部会の開催状況についてということで、家内労働部会の開催状況について、部会長の濱崎委員のほうから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。

令和6年の1月31日に合同庁舎で行われました家内労働部会におきまして、議事といたしましては、そちらにあります(1)の福岡県における家内労働の現状、それから、福岡県婦人服製造業最低工賃についてと、令和5年度の福岡県婦人服製造業の家内労働実態調査について、事務局から御説明をいただきました。

その後、(4)の福岡県婦人服製造業最低工賃の改定等につきまして、審議を行ったところでございます。

その結果ですけれど、おおむね2点ございますが、家内労働実態調査結果によりますと、委託者及び家内労働者から工賃引上げを求める積極的な意見が少ないということや、物価上昇等を受けての価格転嫁が十分に進んでいないということもありまして、しばらくは推移を見守る必要があるということ等を理由に、今回、最低工賃改正のほうは見送るということ意見が一致いたしました。

婦人服製造業最低工賃の廃止に関しましては、委託者数、それから家内労働者数とも長期的に減少の傾向は続いているのですが、対象となる家内労働者が一定数は存在しているということから、最低工賃が実効性を失っているとまでは言えないという意見がございまして、今後議論を持ち越すということになりました。

以上でございます。

(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、御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

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。関門港湾労働部会の審議内容につきましては、本審議会の会長の私に報告を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、部会の議決の取扱いにつきましては、福岡地方労働審議会運営規程第10条第2項に定める「議決の取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」という規定に基づくこととなります。

したがいまして、報告いただいた審議内容については、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。

(中野職業安定部長)

私から関門港湾労働部会の部会報告を申し上げます。

こちらにつきましては、2月9日の日に小倉のリーセントホテルのほうで開催されました、15名の委員の出席の下に行われました。

議事につきましては、こちらにございますが、港湾雇用安定計画の施行状況ということで、関門港における港湾労働の状況と同じく関門港における雇用秩序維持の関係、取組につきまして、事務局から説明申し上げました。

今回につきましては、(2)のところでございますが、港湾労働法の改正が控えておりました、この新しい港湾雇用安定計画というのが、この次の法改正とともに計画が立てられることになっております。令和6年度から10年度までの新たな計画につきまして、厚生労働本省の職業安定局の担当者から説明をいたしました。新しい計画の背景と課題、雇用の改善を随時促進するための方策につきまして説明を行ったところでございます。

それから、三つ目の議題といたしましては、長州出島地区の港湾倉庫指定区域の追加でございます、長州出島地区の、港湾倉庫指定区域追加の経緯。これは山口労働局と一緒に報告しているということでございます。

それで、5番のところでございますが、港湾雇用安定計画には、臨時雇用の取扱いを計画に盛り込んでいただきたいということと、港湾運送業界の改善として、幅広い人材の入職する取組について、働きやすい環境整備の必要があるということで、港湾労働安全センターを国や事業主とともに取り組む必要があるのではないかということで御意見がございました。

それから、響地区における港湾労働法の適用区域の見直しについて、同じ埋立地の中に境界線がございまして、適用される地域と適用されない地域が存在しているということで、雇用秩序が乱れる要因となるため、境界線を撤廃してほしいという御意見がございました。こちらにつきましては、継続的な協議となっております。このような内容で部会が開催されたところでございます。

(山下会長)

ありがとうございました。

ただいまの御説明につきまして、何か御質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

それでは、本日の議事は全て終了しましたが、ほかに何かございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

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、円滑な議事運営に御協力いただきありがとうございます。

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、円滑な議事の進行をいただきまして、ありがとうございました。

それでは、時間も少し過ぎましたけれども、以上をもちまして、令和5年度第2回福岡地方労働審議会を終了いたします。

本日はどうもありがとうございました。

— 了 —