

令和6年度第1回福岡地方労働審議会

令和6年10月24日（木）

（司会）

それでは、定刻になりましたので、ただ今から「令和6年度第1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ひします。

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・均等部企画課の山中です。よろしくお願ひいたします。

最初に、お手元に配布しております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。資料の表紙をめくっていただきますと、福岡地方労働審議会委員名簿、その次に配席図、議事次第、資料目次、資料1-1、資料1-2、資料1-3、資料2-1、資料2-2、資料2-3、最後に資料3となっております。

お手元の資料は、揃っておりますでしょうか。

それでは、本日の定数の確認でございます。

本日は、公益代表委員の上野委員、労働者代表委員の野田委員、松本委員、使用者代表委員の別府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る「委員の三分の二以上又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各三分の一以上の出席」を満たしていることを御報告申し上げます。

なお、本審議会は、公開とし、議事録につきましても発言者氏名を含めて公開となりますので、よろしくお願ひいたします。

次に「審議会委員の紹介」です。新たに就任いただきました、公益代表1名、使用者代表2名の皆様を御紹介いたします。

お名前を呼ばれた委員の方は、その場で一言御挨拶をお願いいたします。

公益代表委員の酒匂委員です。

(酒匂委員)

酒匂でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

使用者代表委員の庄崎委員です。

(庄崎委員)

庄崎でございます。今年度からの就任となります。よろしくお願いいたします。

(司会)

使用者代表委員の半田委員です。

(半田委員)

半田でございます。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、福岡労働局長の小野寺から御挨拶を申し上げます。

(小野寺労働局長)

本日は、大変お忙しい中、令和6年度第1回福岡地方労働審議会に御出席いただき、御礼申し上げます。

また、委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進につきまして、御支援、御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

本日の審議会では、主に令和6年度の福岡労働局地方労働行政運営方針の推進状況等について、御意見等をいただくこととしています。

冒頭に私から概略的に2点ほど申し上げます。

1点目は「持続的な賃金引上げに向けた取組の推進」です。

持続的な賃金の引き上げは政府においても最重要課題の一つであり、本年2月28日には政労使を含め、関係機関の皆様にご参集いただき、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」（福岡政労使会議）を開催し、適切な価格転嫁と生産性の向上の促進を通じて県内企業の持続的な賃上げを実現するための取組の方向性を確認したところです。

こうした中、御承知のとおり、福岡県最低賃金は10月5日から992円と昨年から51円の引き上げとなりました。

賃上げについては、特に地域の中小、小規模事業所においても労務費を含む適正な価格転嫁が進み、持続的に賃上げができる環境を作っていくことが重要であり、中小企業をはじめ、企業の皆様に関係支援策について分かりやすくお伝えし、利用促進を図ることが不可欠です。

こうしたことから、本年4月からは九州経済産業局とも連携し、賃金引き上げに向けたワンストップの支援体制を構築するとともに、福岡労働局の支援策だけでなく、国、関係機関の支援策を網羅的に一覧化したリーフレットを作成、ホームページに掲載する等の対応を行ったところです。

加えて、引き続き、「価格転嫁の円滑化に関する協定」の締結団体と協力し、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などにも取り組んでまいります。

2点目は、「多様な人材の活躍・人材確保に向けた取組の支援」です。

県下企業における人手不足感が高まる中で、これまで以上にハローワークが一丸となって企業の皆様に対する伴走型の求人充足支援に取り組むなど、人材確保策を更に強化していくこととしています。

特に、4月からは、卸売・小売業、運輸業をターゲットに、ハローワーク福岡東において、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障害者の戦力化を図り、企業の人材確保と障害者の活躍促進を目指す「福岡モデル」を創設し、試行実施を開始しました。

本事業については女性や高齢者、外国人材等にとどまらない、多様な人材が活躍できる社会の実現を通じて人手不足を克服していくことを目指すもので、障害者の戦力化が企業にもたらす事業効果等を評価した上で横展開を図っていくこととしています。

そのほか、男女ともに育児に関わることができる環境整備や、長時間労働の更なる抑制、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、ハラスメント防止などを含め、

働き手に選ばれる魅力ある職場づくりを支援するとともに、この秋施行を予定しているフリーランス・事業者間取引適正化法の周知啓発などを含めまして、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・均等行政など各行政分野におきます行政展開を労働局一丸となって取り組んでまいりたいと考えております。

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、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、各施策につきまして具体的に御説明申し上げますが、委員の皆様方からの御指摘等を行政運営に生かしてまいりたいと考えております。

限られた時間ではありますが、忌憚のない御意見等を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)

中山です。よろしくお願いいたします。

(司会)

雇用環境・均等部長の新納でございます。

(新納雇用環境・均等部長)

新納です。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)

中野です。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。

特段あいさつということではないですが、現在、私が考えていることについてお話しします。

私が社労士会の講師などに行った際に話している内容ですが、大型の2種免許、それから、自動車教習所の教習員、検定員と、そういったいろいろな資格があるかと思えます。

これらは通常、資格取得の際に会社が貸付けをした上で、3年ぐらい働いてくださいねというような約束をした裁判例があるわけです。

これについて、じゃあ法律はどうなっているのかというと、労働基準法の16条というところに違約金の定めとか、損害賠償の予定をするなどというふうに書かれていて、この条文を使って、誰が負担するかということを裁判所が判断するということになります。

つまりこれが労働契約の継続を強制しているのかどうかという、そういう観点から判断して、2種免許に関しては、基本的にはどこに行っても使える汎用性のある国家資格なので、大体20万から30万ぐらいかかっているんですけども、その費用については、基本的に労働者が負担すると。3年以内に辞めた場合については、返還ということの話をしたところですね。

ただ、この労基法の16条はですね、もともとはそういうところに使う予定のものでは多分ないんですけども、平成10年ぐらいからは海外留学費用の返還請求という、数百万単位の返還請求のところで16条が使われるようになって、それが通常の資格のところ最近ちょっとちらほらと出てきているということになります。

労働基準法上の問題ですので、これは労働基準監督署や労働基準監督官に相談に行っ

もですね、恐らくは判断しにくいだろうと思います。つまりこの返還の契約がどういう性質なのかという、契約の性質決定をするということになりますので、なかなかこの辺りは難しいところだと思えます。

社労士さんにそういう話をするとですね、うちの会社でも建築士の資格を取るための補助をしているんだけど、これはどうしたらいいだろうかって話がちらほらとやっぱりできています。海外留学の場合ですと、多くのケースは大体本人が負担せよということになっていて、一部返還を認めないというものもあります。

ただ、今、申し上げたとおり、今後、多分、資格取得等についてですね、積極的に企業が投資する際に、教育訓練給付などのような雇用保険の仕組みであるとか、2事業の助成金で支援するということになるんですけど、最終的にじゃあそのお金は誰がどう負担すべきなのかという根本的な問題は、法律の解釈上の問題としてまだ残っていてですね、私も相談を受けても明確に答えられないという、そういう問題があります。

何らかの形で分担することが望ましいんだと思えますけども、今後は労働移動が盛んになるであるとか、個人で教育訓練をもっとやろうとかという時代が変わっていくとですね、もうちょっとやっぱりきちんとルールを設定しておく必要があるのかなというふうには思っております。

ただ、この審議会でなかなかそういう話にまでは多分ならないと思えますので、私もおいおい裁判例を見ながら、いろいろ考えていきたいというふうに思っております。

後で出てきますように、リスクリングに関するような政策の動きもありますので、そういったことを含めてですね、今後の福岡の労働行政について、今日、皆さんからいろいろと御意見をいただければというふうに思えます。

では、本日はよろしく申し上げます。

(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、山下会長にお願いいたします。

山下会長、よろしくをお願いいたします。

(山下会長)

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。よろしくをお願いいたし

ます。

それでは、議事の1ということで、部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名についてということです。

今般の部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の交代がありました。地方労働審議会令第6条第2項において、部会に属すべき委員、臨時委員、それから専門委員は会長が指名すると規定されております。

資料1に、労働災害防止部会委員名簿（案）とそれから家内労働部会委員名簿（案）、それから関門港湾労働部会委員名簿（案）を準備しておりますので、御確認ください。

交代した委員につきましては、黄色で色づけをしております。

各部会の委員、臨時委員並びに専門委員につきましては、この名簿のとおり指名させていただきたいと思っ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）

特に御異議はなかったということで、ありがとうございます。それでは、この名簿の委員を指名させていただきます。

次に、議事の2ということで、令和6年度福岡労働局施策の概要についてです。

こちらは事務局のほうから御説明をお願いいたします。

（中山総務部長）

総務部長の中山でございます。

私からも委員の皆様に対しまして、福岡労働局の業務に対します格別の御理解と御協力につきまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

それでは、まず、資料2-1「今年度の重点施策のポイント」について説明させていただきます。恐縮ですが、着席して説明させていただきます。

労働局におきましては、厚生労働省として法令等に定められました所管行政事項を毎年、的確・着実に実施していく必要があるところですが、社会情勢に即した重点施策というものも毎年度設定して対応しております。

また、昨年度の御議論の中で「その年度の変化に即したポイントは何であるのか」との御指摘がありましたので、資料2-1を作成しまして、御説明するものでございます。

現下におきましては、福岡労働局のテーマとしまして、大きく3テーマ、①持続的な賃金引上げに向けた取組の推進、②多様な人材の活躍・人材確保に向けた取組の支援、③魅力ある職場づくりの支援強化を策定いたしまして、メリハリのある取組を実施しております。また、最後に④その他を掲げておりますが、こちらも重点施策として取り組んでおります。

まず一つ目、持続的な賃金引上げに向けた取組の推進ですが、我が国にとりましては、デフレーション経済による好ましくないスパイラルから脱却して、持続的な経済成長を図っていくことが肝要であり、「令和5年度から継続」に4点掲げておりますが、福岡労働局としましては、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進して、持続的な賃上げの実現、政労使含めた関係機関が連携した賃上げの機運醸成（価格転嫁の円滑化に関する協定の締結団体等と協力）、業務改善助成金、キャリアアップ助成金をはじめとした各種支援策の積極的な周知、同一労働同一賃金の遵守の徹底という内容を主としまして、取組を継続しております。

関係機関の連携という点では、令和5年2月に当局、福岡県庁、九州経済産業局などの行政機関、福岡県経営者協会様、福岡県商工会議所連合会様などの産業団体、そして、連合福岡様の労働団体、産官労13団体で価格転嫁の円滑化に関する連携協定を締結いたしまして、街頭行動ですとか、事業主への働きかけなど、連携した取組を継続して行っているところでございます。

業務改善助成金、キャリアアップ助成金等の助成金につきましては、この持続的な賃上げをサポートする性格を持つ助成金でありまして、事業主が一定の要件を満たした設備投資や雇用している労働者の措置等を行っていた場合に支給するもので、特に業務改善助成金につきましては、福岡では中小企業の皆様から積極的な申請をいただき、全国トップクラスの支給件数となっているところでございます。

同一労働同一賃金の遵守につきましては、我が国におきましては、いわゆる正規労働者と非正規とされる労働者の処遇の均衡を図り、先進国として多様な働き方を可能とすることが必要となっているものであり、根拠法令としましては、パートタイム・有期雇用労働法等がございまして、雇用の形態にとらわれない良質な労働環境の構築が我が国にとって重要であるという観点で取り組んでおります。

その上で、令和6年度新規でございまして、関係機関と連携した中小企業の賃金引上げに向けた支援体制の強化（働き方改革推進支援センターとよろず支援拠点が連携した売上

拡大・賃上げ相談ワンストップ窓口の開設)を今年度から実施しております。

これは福岡が先進的といえるものですが、中小企業庁が委託設置しておりますよろず支援拠点に、厚生労働省が委託設置しております働き方改革推進支援センターのスタッフが定期的に赴きまして、中小企業事業主の皆様の賃金引上げに係る相談・支援要望等にワンストップ、一つの場所で事が足りるという取組を実施しております。

次に「②多様な人材の活躍・人材確保に向けた取組の支援」でございます。

令和5年度から継続して3点、人手不足分野におけるハローワーク人材確保対策コーナーを中心とした支援の推進、ハローワークのコンサルティング機能強化(求人充足と雇用管理改善の一貫した支援体制の強化)、人手不足分野に係る関係機関、業界団体と連携したマッチング支援を主として掲げております。

少子・高齢化の急激な進行による我が国の人口構造の変化と、我が国の産業力とを比較すれば、これから先、恒常的に人手不足の問題が生じるものと考えられます。人材確保対策の概要ですが、職業安定行政では、対象を具体的に定めて的を射ていくという手法を多くとっておりますが、今後大幅な需要拡大が見込まれる看護、介護、保育分野など、社会保障関係分野や、構造的に入職者が減少傾向にある建設分野などを主要対象に置いた対策となっており、雇用管理の改善支援、求人と求職のマッチング支援、能力開発支援、非正規雇用労働者の正社員化支援などを進めているものでございます。

ハローワークのコンサルティング機能強化につきましては、職員のコンサルティング能力の向上などを通しまして、求職者、また求人事業場が満足の高い、また継続性のある結果を得ていただくことを目指して対応しているものであります。

その上で、令和6年度新規でございますが、「人材コネクトチーム」による課題解決型支援モデル事業を実施、「障害者」の戦力化を通じて、人材確保と企業成長を目指す「福岡モデル」の創設の2点を主に掲げております。

課題解決型支援モデル事業の概要であります。これはハローワークでは大変厳しい国家公務員の定員状況の関係から、やむを得ず非常勤職員による対応を行ってきた業務も数多くあったところであり、このために生じてしまう問題等というものもあったところですが、今一度、常勤職員による行政効果をしっかり提供させていただくことが重要ではないかという観点から、今年度、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡の六つの労働局において、この事業が実施されることとなったものであります。

福岡では、ハローワーク福岡東をこのモデル事業の安定所といたしまして、地場産業な

ど地域の人材確保支援ニーズが高い企業に対するコンサルティングを含む、きめの細かい支援を進めているところであります。

「障害者雇用に係る福岡モデル」につきましては、これも的を定めるという観点で、小野寺局長からの具体的な指示に基づくものであります。ハローワーク福岡東で先行的に実施しております。「雇用を検討したいが、どのような業務を任せられるのか分からない」といった事業場に対しましては、先進企業の見学などを勧奨しまして、実際に雇用のイメージをつかんでいただく。一方で、障害者の方が働くイメージを持たず、雇用は難しいと考えている事業場に対しましては、業務委託や施設外就労などの形によりまして、福祉事業所に所属する障害者の方に仕事を担ってもらうことなどを提案するといった事業であります。

以上が②でございます。

次に、③魅力ある職場づくりの支援強化でございます。

「令和5年度から継続」に5点、働き方改革の更なる促進、長時間労働の更なる抑制、全ての労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備、男女とも育児に関わることができる環境の整備、総合的なハラスメント対策の推進を主に掲げております。

働き方改革につきましては、もう既に5年以上継続している政策であります。我が国の労働生産性を引き上げ、短い労働時間で価値の高い生産を上げていく。そのことによって好循環の創出、生み出された時間を人生の価値を高める時間に充てていただく。若い世代の人たちに未来に希望が持てる状況を創り出す。さらに出生率も向上させていくなどを主眼としていくものでございます。

また、いわゆるハラスメントにつきましては、人権の侵害のみならず、コンプライアンスに反するものとされ、今時においては積極的に防止していくものとされております。セクハラ、パワハラに加え、近年ではカスタマーハラスメントなども問題となっております。法令の整備などによりまして、労働局としてこれを防止していく取組を行っております。

その上で「令和6年度新規」として2点、時間外労働上限規制適用業務について、法の履行確保及び適切な労務管理に向けた支援、改正育児・介護休業法の円滑な施行と改正内容の周知を主に掲げております。

御承知のとおり、2024年問題等と取り上げられてきました運輸業、建設業、医療業における時間外労働上限規制の全面適用であります。この4月1日から施行となっております。

ります。事業主の皆様は法令を遵守していただくという事はもとよりであります、どのようにすれば遵守ができるかというような観点から、好事例の事業場を表彰するなどの支援の対応にも取り組んでいるところでございます。

育児・介護休業法等の改正法につきましては、本年5月の国会で成立し、大きく、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、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や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三つの内容がありまして、改正内容のほとんどが来年令和7年4月1日の施行となっております。現在、円滑な法施行に向けた取組を進めております。

最後、④その他でございますが「令和5年度から継続」として、労働保険の収納率向上、労働保険の未手続事業一掃対策の推進を挙げております。労働保険制度の健全な運営は、労働行政における最重要のミッションの一つであります。これにつきましては、後ほど総務部関係業務の中で御説明させていただきます。

「令和6年度新規」に4点、死亡災害撲滅に向けた周知啓発の強化、建設業、製造業を対象とした監督指導の強化、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、雇用保険制度の円滑な施行と改正内容の周知を掲げております。

死亡労働災害は大変痛ましいことではありますが、残念なことに令和5年の暦年においては、福岡局管内で33名の方が貴い命を落とされてしまいました。令和4年からは13名増加ということでもあり、労働局として大きな危機感を持って対策を講じております。本年は9月末の時点で昨年より7名の減とはなっておりますが、恒常的に死亡災害の撲滅に向けて取り組んでまいります。

いわゆるフリーランス新法につきましては、もう1週間後ではありますが、11月1日から施行となります。発注事業者側の皆様におかれましても、義務事項や禁止事項が定められることとなります。

例えば、1か月以上の業務委託を行った場合には、受領拒否ですとか不当な変更・やり直し指示など、七つの行為が禁止行為とされております。フリーランスの方は、基本的には労働法の対象とはならない方々ではありますが、厚生労働省は新法所管庁の一つでありますので、所要の取組を行ってまいります。

最後に、雇用保険制度の改正でございますが、改正内容によって施行時期が区々となっております。来年4月1日から施行される主なものとしましては、まず自己都合退職者の給付制限期間に係る改正がございます。改正前は自己都合退職の場合は原則2か

月間の給付制限期間が設けられていたところですが、来年4月1日からは所定の教育訓練を受講する場合には制限期間なし、それ以外の場合でも原則1か月の制限期間に改正となります。

また、雇用保険の給付に関して、出生後休業支援給付、育児時短就業給付が新たに創設されます。

なお、雇用保険の加入対象者を拡大する改正につきましては、令和10年10月1日、今から約4年後の施行予定とされているところでございます。

以上、大変駆け足の説明となり恐縮でございますが、資料2-1の説明でございました。

(新納雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部長の新納でございます。

日頃から雇用環境・均等行政の推進につきまして、格別の御支援、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

私からは今の総務部長の説明を踏まえまして、令和6年度における雇用環境・均等行政の施策につきまして、ピックアップして御説明いたします。資料は2-2、主に3ページになります。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

まず、賃金の引上げに向けた支援、非正規労働者の処遇改善について説明いたします。

生産年齢人口が減少していく中、企業が持続的に成長していくためには、通常の労働者のみならず、短時間・有期雇用労働者や派遣労働者など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保や人手不足への対応として魅力ある職場づくりは大切です。

同一労働同一賃金を一層徹底するため、引き続き労働基準監督署と連携して、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が解消されるよう、パートタイム・有期雇用労働法に係る履行確保に取り組んでまいります。また、同一労働同一賃金への企業の取組事例などを掲載しているサイト、多様な働き方の実現応援サイト、こちらの活用を周知しております。

令和6年10月からは社会保険の適用対象者が拡大し、最低賃金も引き上げられております。パートタイム労働者の賃金が上がっても、いわゆる年収の壁による就業調整を行うことなく働き続けられるよう、引き続き年収の壁・支援強化パッケージの支援内容の周知を行ってまいります。

また、売上拡大・賃上げ相談ワンストップ窓口は4月に開設し、月2回開催している

ころです。今後、このワンストップ窓口の利用拡大に向けまして、引き続き周知してまいります。

なお、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、持続的な賃上げを実現するため、賃上げの機運醸成、環境整備を議題といたしまして、令和6年2月、地方版政労使会議として、チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」を開催し、政労使含めた関係機関が連携して、労務費を含む価格転嫁・賃上げの機運醸成に努めていくことを確認したところでございます。

今年度も引き続きまして、賃上げの機運醸成等の推進を図るため、来年1月に知事を含む政労使のトップに御出席いただき、地方版政労使会議を開催する予定としております。

次に、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりについて説明いたします。

女性活躍推進法は令和7年度末で失効いたしますが、現状では男女の賃金の差異が大きく、女性管理職の割合も国際的に見て低い水準となっております。

8月に公表されました雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書におきましては、女性活躍推進法の10年間の期限の延長、男女間賃金差異の情報公表の在り方、月経・不妊治療・更年期等の女性特有の健康問題への取組、いわゆるカスタマーハラスメント、就活ハラスメント等を含めましたハラスメント対策の方向性などが盛り込まれているところです。

本報告書を受けまして、今後、労働政策審議会におきまして、必要な検討を行うこととされております。こちらにつきまして、新しい動きがございましたら、適宜皆様方へお知らせしてまいりたいと考えております。

男女の賃金差異の公表におきましては、その原因の分析、背景、差異の解消に向けた取組なども公表すべき数字とともに公表していただくことが肝要とされております。賃金差異の公表に当たりましては、このような望ましい在り方も含めまして、適切な公表が図られるよう、企業への働きかけ、あるいは指導を行ってまいります。

また、令和5年に閣議決定されましたこども未来戦略等におきまして、男性の育児休業取得促進を加速的に進めるべき施策と位置づけられております。その中で男性の育児休業取得率につきましても、2025年までに50%、2030年までに85%という目標が掲げられております。

育児・介護休業法は、育児休業法として成立して以来、幾度も改正されておきまして、令和4年10月からは原則1歳までの育児休業を分割、つまり2回取得することが可能と

なったり、産後パパ育休の導入などが実施されているところでございます。

令和7年4月1日から段階的に施行されます今回の改正育児・介護休業法の内容でございますが、男性の育児休業取得率の公表義務を負う企業を現在1,000人を超える企業の規模から300人を超える企業へ拡大、子の看護休暇制度の対象年齢や利用事由の拡大などが盛り込まれているところでございます。

なお、当局が1,000人超ということで把握している企業につきましては、現在、全て公表済みと把握しております。

今回の改正事項と併せまして、前回の改正事項である産後パパ育休など、男性の育児休業取得促進に向けた支援策などの周知に引き続き取り組んでまいります。

併せまして、次世代育成支援対策推進法も改正されまして、こちらも適用期間が10年延長されたところでございます。また、内容といたしましては、一般事業主行動計画に企業内の育児休業取得率の数値分析やこれを踏まえた数値目標設定等が義務となるなど、より実効性の確保が求められるような取組が盛り込まれております。

行動計画策定等が義務づけられる企業につきましては、改正内容の周知、個別相談など、円滑な施行に向けた取組を行う予定にしております。

ハラスメント防止対策といたしましては、12月がハラスメント撲滅月間とされております。その期間におきまして、関係機関及び労使団体と連携いたしまして、街頭活動を行う予定としております。

また、本年11月からはフリーランスの就業環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が施行されます。この施行に向けまして、局全体で新法の周知を図ってまいりましたが、法施行後は、局内だけではなく、同法を所管する他省庁とも連携を取りながら、履行確保を図ってまいります。

最後になりましたけれども、当局の総合労働相談に寄せられる労働相談件数は、18年連続で4万件を超えているところでございます。この労働相談には法令の問合せも含まれております。相談対応に当たりましては、引き続き、丁寧、迅速、適切な対応を図ってまいります。

具体的には、労使間のトラブルに係る相談の解決に向けては、行政サービスである紛争解決援助の活用や、あるいはハラスメント対策を講じていないとか、あるいは妊娠等を理由とした不利益取扱いを受けたなど、法違反が疑われる内容の相談につきましては、必要に応じて行政指導を実施しているところでございます。

以上、雇用環境・均等行政に関する主な施策説明とさせていただきます。

(田村労働基準部長)

労働基準部長の田村でございます。

委員の皆様方には常日頃より基準行政の運営に当たりまして、御教示を賜り、また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。

私からもただいまの資料の2-2、福岡労働局地方労働行政運営方針、これを用いて説明いたします。4ページに労働基準行政の現状の課題を示し、次の5ページに課題についての施策を記載しております。それでは、着座にて説明いたします。

まず、4ページを御覧いただきまして、課題として3点掲げております。初めに賃金関係について御説明いたします。

政府方針をはじめとして、持続的な賃金の引上げが求められている中、令和6年度の福岡県最低賃金は、過去最大の51円の引上げとなり、時間額992円として、今月10月5日から改定をしております。また、特定最低賃金につきましても、福岡県には5業種ございますが、先般、5業種の特定最低賃金はいずれも結審となりましたので、こちらは本年12月10日から改定となる予定でございます。

引上げ額が過去最大となったこと、また、近年は30円台、40円台、50円台という引上げ額が続いていることから、経営者の方々、特に中小・小規模事業者の中には賃金引上げ分の原資の確保に困難を要している事業者も少なからずおられるものと思われまます。こういった事情から、課題として中小・小規模事業者に対する最低賃金額の周知や、賃金引上げの支援、さらには最低賃金額の履行確保を図る必要性を掲げています。

具体的な施策としましては、5ページを御覧いただきまして、賃金の引上げ支援につきましては、業務改善助成金のほか、各種助成金の紹介や、設備投資や省力化投資などによる売上拡大や経営改善に対する相談支援などを網羅した支援策パッケージの周知に努めるとともに、賃上げの好事例や業種、職種ごとの平均的な賃金額の紹介、そのほか各種支援策などを盛り込んだ賃金引上げ特設ページを開設して、事業者における賃金引上げに係る支援を行っているところでございます。

また、大幅な引上げとなった最低賃金の周知につきましては、各自治体や交通機関の主要ターミナル、学校、ショッピングセンターなどにて周知等の御協力を得ているほか、ここにおられます労使委員の所属団体等にも御協力をいただくなどして、県内の関係者に確

実に周知すべく取り組んでいるところであります。

加えて改定した最低賃金が遵守されますよう、履行確保を図る観点から、未満率の高い業種などを対象に年明けの1月と2月に局内全ての労働基準監督署において監督指導を実施することとしております。

続きまして、課題の2、長時間労働の抑制に移らせていただきます。

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して取り組んできたところですが、ここ2年ほど前までは新型コロナによる経済活動の停滞や、令和元年から始まりました時間外労働の上限規制、こういったことにつきまして、各事業者の皆様が真摯に取り組んでいただいたこともあり、1か月当たり80時間を超える違法な時間外・休日労働は減少傾向となっていました。

しかしながら、管内の労働基準監督署には長時間労働や過重労働に係る相談が依然として多く寄せられており、また80時間超えの法違反も一昨年は増加に転じたところであります。

その下を御覧いただきますと、長時間労働を主因とする脳・心臓疾患に係る労災請求件数、認定件数のいずれも増加しているところでございます。

これらの課題に対する施策としまして、5ページの施策2を御覧願います。

長時間労働の抑制に向けては、本年度も大きく二つの手法を採ることとしております。

一つは、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には、過労死等に係る労災保険請求が行われた事業場に対し、これまでと同様、過重労働による健康障害防止に重点を置いた監督指導を実施してまいります。

二つ目には、過労死等防止啓発月間を設定しての取組です。

本年度においても11月を過労死等防止啓発月間と位置づけ、各種取組を集中的に行うこととしており、昨年度、多数の方に御来場いただきました過労死等防止対策推進シンポジウムを博多駅筑紫口側にごございますオリエンタルホテル福岡にて来月の11月1日に開催し、実際に御家族を過労死で亡くされた方の体験や、過労死等防止策の取組に触れた講演をいただくこととしています。

翌日の11月2日には、福岡労働局内に過重労働解消相談ダイヤルを設置し、九州全県における過重労働をはじめとする相談を受け付けることとしております。

さらに、労務管理の改善に意欲的に取り組んでいる事業場をベストプラクティス企業と

して選定し、労働局長が訪問して、事業者から長時間労働の削減に向けた取組などをお伺いすることとしております。本年度は上限規制の対象となった業種の中から地場の建設会社を選定して訪問することを予定しており、その内容はホームページにて広く県内に周知してまいります。

今年4月から時間外労働の上限規制が適用となった業種等の事業場に対しては、監督指導により法の履行確保を徹底することと併せて、個別に事業場を訪問しての労働時間に係る法令の説明や相談対応などを行います。

また、道路貨物運送業につきましては、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関係省庁と連携して実施するなど、引き続き事業場の置かれている状況を把握しながら、側面からの支援も行うこととしております。

続きまして、4ページに戻っていただきまして、課題の3、労働者が安全で健康に働くことのできる環境整備についてです。

まず、令和5年における福岡県管内の労働災害状況につきましては、死亡者数は33人で、令和4年よりも13人増え、また、休業4日以上死傷者数につきましても、6,077人で、令和4年より349人増加となり、いずれも増加となりました。

各災害の内訳を見ますと、死亡災害では、建設業、製造業で6割を占め、事故の型別としましては、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれの順で多く発生しております。

死傷災害につきましては、製造業が最も多く、次いで小売業や陸上貨物運送業、社会福祉施設の順で多く発生し、事故の型別では、転倒や無理な動作による腰痛の順で多く発生しております。

また、発生年齢としましては、60歳以上の高齢労働者が災害全体の約3割を占めていることも特徴として挙げられます。

次に、健康確保対策に係る課題としましては、精神障害による労災請求件数及び認定件数が増加する中、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、50人以上の比較的大きな事業場では9割を超えているのに対し、50人未満の小規模事業場では約3割にとどまり、取組が低調となっております。

これらの課題につきましては、5ページのほうを御覧いただきまして、施策としまして、まずは今年2年目となります第14次労働災害防止計画を基軸に、労働災害防止の取組を進めているところであり、加えて災害と業種に絞って取り組むことを目的としたプラスSafe協議会の開催、昨日もこの協議会を開催して、県内でチェーン展開をしているスー

パーに実地見学並びに転倒災害の防止策などを、同じ業界の方々と共有したところがございます。

そして何より、尊い命を守るべく、死亡災害を何としても防ぐ必要があるとして、本年度は「STOP！死亡災害 安全第一 再考運動」を災害防止団体や業界団体の御協力も得ながら、死亡災害の撲滅への取組を呼びかけ、展開しているところがございます。

さらに、死亡災害の多い建設業、製造業に対しては、各現場を中心に監督指導の実施件数を増やすなど、死亡災害の発生を未然に防止するべく努めているところがございます。

健康確保対策としましては、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を引き上げ、特に今後義務化が予定されています小規模事業場のストレスチェックの実施割合を増加させるため、メンタルヘルス対策セミナーを開催しての周知や、個別に事業場を訪問しての指導などに取り組んでいるところがございます。

雑駁ですが、説明は以上となります。労働基準行政、今後とも委員の皆様の御協力や御理解をいただきながら推進してまいりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

(中野職業安定部長)

引き続きまして、職業安定行政の施策の概要を御説明させていただきます。

資料といたしましては、6ページから7ページでございます。

まず初めに、委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政、とりわけ職業安定行政の推進の御協力をいただいておりますこと、この場を借りて感謝を申し上げます。

説明は着座にて行わせていただきます。

6ページでございますけれども、こちらは現状と課題でございますが、職業安定行政の課題は大きく三つございます。

一つ目は、人材確保支援の強化ということで、昨今の人材不足に対しまして、ハローワークの本来の基本の業務でありますマッチングを強化して、1人でも多くの就職支援と求人充足を行っているところがございます。

それから、課題2でございますが、多様な人材の活躍促進ということで、昨今では女性の活躍、それから高齢者、障害者、こういった方が職場のほうにどんどん出ていくことで、多様な人材をマッチングしていくことも一つの重要な施策としてやっているところがございます。

それから三つ目は、リスキリングによる能力向上支援ということで、それぞれ能力開発も含めまして、特に、リスキリング分野に関しまして、職業訓練などを通じて、企業の支援あるいは求職者の支援ということを行っているところでございます。

細かい説明につきましては、7ページのほうを御覧ください。

まず、施策1のところでございますけれども、人材確保対策・求人充足支援ということでございまして、こちらは先ほどからお話ししているように、全国的に人材不足感が顕著となっている医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野などの職種につきましては、こちらハローワークに人材確保対策コーナー、これを設置しまして、これは4か所のハローワークにあるわけですが、そこを中心といたしまして、全てのハローワークにおいて、ここにありますような事業所セミナーですとか、見学会、あるいはこれは面談会ですね、これは仕事への理解を求職者にさせていただきながらマッチングを図っていくというようなことございまして、こういったところを尽力してやっているところでございます。

また、来年の1月には、新たに建設、警備、運輸分野合同の就職フェアというものを開催する予定としておりまして、こちらにつきましても、今後周知をしていきたいというふうに考えております。

なお、このマッチングのイベント、見学会ですとか面談会、こちらにつきましては、昨年度、全ハローワークで462回開催したところでございますけれども、今年度は前年同期の2割以上拡大して実施しておりまして、そういったものを含めまして、求職者の人材不足分野企業への理解をより深めていただきまして、マッチングを図っていきたいというふうに考えております。

また、求人充足支援につきましては、これはハローワークの担当者による事業所訪問をこれまで以上に積極的に実施いたしまして、企業の皆様の状況など把握を行いながら、マッチングに至る可能性を高めるための求人票のブラッシュアップといった取組を強化して行っております。

それから、賃金引上げ等の企業への助成ということでございますけれども、こちらにつきましては、職業安定行政ではキャリアアップ助成金（正社員化コース）というのをやっております。こちらは、昨年度実績は支給決定件数3,553件で対象労働者数は5,010人でしたが、今年度9月末で1,713件の支給決定をしております。対象労働者は2,346人となっております。昨年度と同規模で推移しているところでございます。

それから、施策2のところでございますが、多様な人材の活躍促進ということで、こちらのほうに女性の活躍ですとか、高齢者の就労、社会参加の促進、新卒者等々書いてありますけれども、まず1個目のマザーズハローワークでございますけれども、こちらは県内にマザーズハローワークは2か所ございまして、その後、マザーズコーナーを設置したハローワークも10か所ございます。これにつきましては、所内にキッズコーナーを設けて、子育て中の方でも来所して求職相談ができるような施設となっております、そういった方々に対しまして、マンツーマンの支援、あるいは地域の子育て拠点など関係機関と連携した就職支援を実施しているところでございます。

今年度につきましては、区役所ですとか市民施設での出張相談会ですとか、オンラインセミナーの積極的な開催、LINEを活用したプッシュ型の情報発信などを行っております、周知の強化に努めているところでございます。

続きまして、三つ目の新卒者の就職支援でございますけれども、ここに新規学卒者でございますけれども、令和7年の3月の高校卒業者の求人・求職の状況でございますけれども、最新の7月末の時点では、求人数は対前年同期比9.1%の増となっております、求職者数は前年の同月と同数となっております、求人倍率は3.54倍となっております、前年同期比で0.3ポイントの上昇というような状況となっております。

次に、障害者の就労促進でございますけれども、民間企業における法定雇用率でございますけれども、本年4月から2.5%に引き上げられまして、再来年の令和8年7月からは、2.7%へとさらに引き上げられるということになっております。加えて、来年4月には、除外率が10ポイント引き下げられることになっております。

こうした中、各ハローワークにおきましては、採用から職場定着までの一連の支援を効果的に行うために、関係機関と連携したチーム支援などを実施しております、今年度から創設いたしました障害者雇用相談援助事業によりまして、雇用経験ですとかノウハウが不足している企業などに対しまして、労働局が選定した障害者雇用の先進的な取組をしている企業に支援していただきまして、雇い入れ支援というのをしております。

その先進企業による業務の再点検ですとか、業務の切り出し、こういったことで障害者の戦略化を視野に入れまして、経営的な視点で支援を行っているところでございます。現在、県内で26社の支援対象企業に対しまして支援を行っているところでございまして、こうした事業を通じまして、障害者の戦力化による人材確保に取り組んでいるところでございます。

それから、3点目のリスキリングによる能力向上支援でございますけれども、こちらは、特にデジタル人材育成ということで、公的職業訓練のデジタル分野の重点化というのを図っておりまして、ハローワークにおきましては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨ですとか、受講訓練前からの訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型の支援を実施しております。

その下に人材育成の活性化、ここでは助成金でございますけれども、この助成金に関しましては、人材開発支援助成金という形でこちらの利用勧奨をしておるところでございますけれども、現在のところ、9月末で全体で430件で、昨年度を上回る規模での計画受理となっております、引き続き助成金の活用奨励のほうを行っていきたいというふうに考えております。

最後に、すいません、6ページのほうに戻っていただきまして、枠外のところに、先ほど総務部長からも雇用保険制度の改正につきまして若干お話ございましたけれども、これにつきまして、ちょっとお話をさせていただきたいと思っております。

雇用保険制度の見直しにつきましては、今年5月に雇用保険法等の一部を改正する法律が成立し、6月に子ども・子育て支援法などの一部を改正する法律というのがそれぞれ成立したわけでございまして、今般の雇用保険制度の改正では、個人の主体的なリスキリングなどへの直接支援をより一層強化、推進するということが掲げまして、一つ目は雇用のセーフティーネットの拡大、それから二つ目は教育訓練、リスキリングの支援、三つ目は育児期における多様な働き方の支援、この三つの観点から見直しが行われました。近年の雇用保険制度の改正の中では、かなり多岐にわたる制度改正となっているところでございます。

簡単にそれぞれを説明申し上げますと、まず一つ目は、雇用のセーフティーネットの拡大ということをお話ししましたが、働き方の多様化が進展していることを踏まえまして、令和10年10月から雇用保険の適用対象者を週所定労働時間が現行の20時間以上から10時間以上の労働者まで拡大するというところでございまして、この表でいきますと、一番最後の令和10年10月1日ということでございます。

それから、二つ目の教育訓練、リスキリングの支援としては、4点ございまして、1点目は、教育訓練給付について、令和6年10月から最大給付率を80%に引き上げて、教育訓練受講による賃金増加ですとか、資格取得などを要件とした追加給付を新たに創設したということでございます。

2点目は、雇用保険の被保険者の方々が在職中に、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、令和7年10月から教育訓練休暇給付金というものを創設するというごさいます。

3点目は、雇用保険の被保険者以外の方を対象に、令和7年10月から教育訓練費用と生活費用を対象とする新たな融資制度というのを立ち上げることになっております。

4点目は、令和7年4月から失業給付の給付制限期間を現行の2か月から1か月へ短縮するとともに、在職中も含めまして、自ら雇用や就職に関する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除する仕組みを創設することとしております。

それから、大きな三つ目でございますが、育児期における多様な働き方の支援というものといたしまして、令和7年4月から2点の見直しを予定しております。

1点目は、出生後休業支援給付金というのを創設いたしまして、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付いたしまして、育児休業給付と併せて給付率80%、手取り賃金10割相当の給付を行うということでございます。

2点目は、時短勤務期間中の賃金の10%を支給する育児時短就業給付というのを創設するというふうになっておりまして、この表にもありますけれども、改正法の施行が段階的となる中、最も大きな改正となる令和10年10月の雇用保険適用拡大に向けて、事前の周知が大変重要であるというふうに認識しておるところでございます。

制度の詳細が決定いたしましたら、厚生労働省、福岡労働局のホームページですとか、ハローワークの窓口などで広く周知するというのを予定しておりますけれども、労使関係団体の皆様にも周知の御協力を賜りたいと考えております。その際は御協力をお願いいたします。

最後に、またお願い事で恐縮でございますけれども、例年ものではございますけれども、雇用対策における国と地方団体との連携・協力した取組に関する令和5年度の実施状況並びにハローワークにおけるマッチング機能の強化に関する業績の評価・改善の取組結果というものがございまして、これにつきまして各委員の皆様にご後日郵送させていただいております。それにつきまして中をお目通しいただければというふうに考えております。

御不明な点がございましたら、職業安定部職業安定課まで御連絡いただけますと幸いでございます。

私の説明は以上になります。

(中山総務部長)

再度、総務部長の中山でございます。総務部関係について説明いたします。

総務部は、総務課と労働保険徴収課の二つの課からなっておりますが、総務課はまさに局を統括する総務業務でございますので、労働保険徴収課で行っております施策業務について御説明いたします。

資料2-2の8ページでございます。

1点目は、労働保険の収納率向上でございます。

労災保険と雇用保険とを合わせて労働保険と呼ぶとされております。労働保険、雇用保険とも法令により保険関係成立要件というものがございまして、例えば労災保険であれば、労働者を1人でも雇用した場合には、ごく一部の暫定任意適用事業を除きまして、強制適用、保険関係が強制的に成立するという制度になっております。

一方で、事業主の方々の状況も踏まえられまして、成立手続や保険料の納付については、まずは自主的に申告手続を取っていただくという制度も採っているものでございます。

労働保険料は毎年度納めていただくことになるものですが、私どもでは申告いただいた内容、労働者の賃金総額ですとか、建設請負金額、事業内容等を見させていただきまして、徴収決定という行政行為を行っております。

収納率と申しますのは、この徴収決定した金額と実際に国庫に納付いただいた額との比率ということになるものでございます。

表を御覧いただきますと、収納率の推移となっております。令和5年度福岡労働局は99.35%でございました。全国平均は99.09%でございますので、全国平均を上回る収納をいただいているということでございます。

その下、収納未済歳入額縮減対策についてですが、誠実に申告をいただき、保険料を納付いただいている事業主の皆様がほとんどであるわけでございます。こういったことから厳格に公平性を期していくことが非常に重要でありまして、効果的かつ組織的な滞納整理に取り組んでおります。

資料を御覧いただきますと、時期を逸することなく財産差押えを実施、財産調査等の実施ということで、差押えの行為ということも定められておりまして、滞納事業が行っている業態を勘案した財産調査、例えば、医療機関等の事業場であれば、診療介護報酬がどこに振り込まれているかとかですとか、クレジット債権を持たれている会社であれば、どちらから振り込まれるかというようなことも調べているものでございます。それから、会社

が持つておられる預貯金というものも調査をさせていただき権限を持たせていただいております。

次に、2点目、未手続事業一掃対策の推進でございます。

先ほど御説明しましたとおり、法令の要件を満たした場合には強制加入となるものですが、まずは事業主の皆様の自主的な申告手続制度を採っております。しかしながら、どうしても手続をいただけない場合には、私どものほうで的確に事業場に係る情報収集を行いまして、手続に係る指導や督励等を個別に強力に進めているところでございます。

また、全国労働保険事務組合連合会様という団体がございますが、当該団体様と厚生労働本省との間でこの業務を大きく補助していただく業務委託契約を結んでいるところでございます。連合会様には各県に支部がございまして、私どもも福岡支部様と綿密に連携を取って、着実に業務を進めているところでございます。

その下の部分でございますが、毎年11月は未手続事業一掃強化期間となっております。そもそも労働保険の適用・徴収業務は常日頃間断なく行っているところでありますが、特に11月がこの一層強化期間というふうに設定されているものでございます。

ホームページでの広報ですとか、ポスターを掲示させていただき、それから主要な駅にデジタルサイネージですとか、電車内に吊り広告を出させていただきというようなこと、それから関係機関の広報誌等に載せていただくというようなことを通しまして、労働保険に加入をいただくということについて、しっかりと周知広報するという期間で取り組んでおります。

3点目、労働保険手続の利便性の向上についてでございます。

資料の右側でございますが、上部は保険料の口座振替の促進、下のほうは電子申請について記載しております。

口座振替につきましては、令和5年度は25.1%の利用率となっております。労働保険料を金融機関の口座から引き落とさせていただきということでありまして、継続的に金銭が入金されている口座が必要ということでもありますので、こういった率でもございますが、さらに普及促進に努めてまいるところでございます。

電子申請につきましては、令和5年度で25.9%の利用率となっており、どうしても、なりすましを防止する観点から電子認証を取っていただくということが必要になるところでございますが、これにつきましても、普及に向けてしっかり対応してまいるところでございます。

最後に資料2-3でございますが、上から1段目から3段目でございますが、本年度9月末時点の労働保険適用徴収関係の数値ということになっております。年度の途中でございますので、現在このような数字になっているものでございます。

以上をもちまして、令和6年度の労働局の施策についての御説明を終わらせていただきます。

(山下会長)

どうもありがとうございました。

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したいと思っておりますけども、今回はまず事前にいただいております質問に事務局から御回答をお願いいたします。

(田村労働基準部長)

まず、労働者代表委員の連合福岡ユニオンの寺山委員の御質問で、賃金の引き上げ状況ということで触れさせていただきます。

指標も幾つかあるんですが、例えば毎月勤労統計調査における福岡県の今年5月時点ですけど、賃金の引上げ、これが対前年比で2.4%になっております。

そのほか最低賃金審議会というものがこの7月8月に集中して、労働局のほうで開催をさせていただきましたが、その中で使った指標としましては、これは厚生労働省の賃金改定状況調査の結果に基づくものなんですけど、全国47都道府県、ABCの3ランクに分けた中に、福岡県が入っているBランクにつきましては、賃金上昇率が2.4%という数字がございます。

また、ここにもおられますけど、連合福岡様あるいは福岡県経協の皆様からも春闘結果というものが出ておりますが、これはお話ししたほうがよろしいでしょうか。いいですか。そこはよろしいですか。それでは以上となります。

(新納雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の新納でございます。

引き続き連合委員の寺山様から御質問がありました価格転嫁の進み具合と業務改善助成金の活用状況ということがございまして、この2点御説明させていただきます。

価格転嫁の進み具合と言いますと、私ども直接の調査結果がないんですけれども、既に皆様御承知のとおり、中小企業庁が実施しております価格交渉促進月間2024年3月のフォローアップ調査結果というのがございまして、こちらが私どもが把握したものでは一番新しいのかなと思っております。

コスト全体の価格転嫁率は46.1%になっておりまして、昨年9月の調査時よりも0.4%が増加しているところがございます。この際、中小企業庁の評価といたしましては、価格転嫁の裾野はさらに広がりつつある一方、転嫁できた企業とできない企業で二極化の兆しもあり、転嫁対策の徹底が必要と言っているとのことでした。

価格転嫁の状況につきましては、県のほうも調査をなさるということをしてはおりますが、私どもが直接調査したものがございませんので御容赦願えればと思います。

ただ、適切な価格転嫁が実施されるよう機運醸成も含めまして、努めてまいります。

それと、業務改善助成金の活用状況でございます。

こちらは昨年度かなり全国的にも多い数字でございましたが、今年の9月末時点、あくまで速報ですが、昨年度の同時期よりも1.5倍の活用状況、申請件数となっておりますので、昨年よりはまた少し皆さんに御利用いただいているかという状況でございます。

以上でございます。

(中野職業安定部長)

私どもではキャリアアップの支援策ということで、有期労働者の方々あるいは短時間労働者の非正規雇用労働者の企業内におけるキャリアアップなどを促進するため、正社員化処遇改善の取組を実施した事業主に対しまして、キャリアアップ助成金を支給しております。

このキャリアアップ助成金でございますけれども、非正規労働者を正社員化した事業主に支給する正社員化コースの実績でございますけれども、令和4年度の支給決定件数が3,012件ございまして、正社員化の対象労働者が4,280人ということになっております。その翌年度の令和5年、昨年度です、5年度は支給決定が3,553件で、正社員化の対象労働者数が5,012ということで増加しております。

6年度につきましても、先ほどちょっと述べましたけれども、9月末時点で支給決定1,837件やっております、ほぼ同水準で推移している状況でございます。このうち支給決定の多い業種といたしましては、令和4年、5年度ともですね、医療・福祉がござい

して、これ30%ほどやっております。それから、卸売業・小売業、これが約13%ございます。それから、生活関連サービス・娯楽業、こちらが11%ということで、こういった事業所の利用が多くなっているところでございます。

以上でございます。

(新納雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の新納でございます。

引き続きまして、別の質問を寺山様から質問いただいておりますので、それについて御説明したいと思います。

まず、男性の育児休業の関係でございますが、私どもの調査で雇用均等基本調査というのを毎年実施しているところでございます。これは、ただ、全国調査でございます。

男性の育児休業につきましては、30%を超える数字となっているんですけども、その内訳が産後パパ育休を取っているのか、通常の育休なのかまでの内訳は取っておりませんので、この点不明ということで御容赦いただければと思います。

有期雇用労働者などの取得率はいかがなんだろうかというお話なんですけど、これは有期雇用とそれ以外で分けて取っているものがございまして、本調査によりますと、女性にしましては、この調査が令和3年10月1日から4年9月30日、1年間に在職中に出産した女性のうちということで取っております。令和5年10月1日までに育児休業を開始した者の割合、女性は84.1%。有期雇用労働者のうち、同じようなところで取ってみますと、75.7%というところになります。

次に男性のほうでございますが、育児休業を開始したものが30.1%、有期雇用労働者の取得率は男性の場合26.9%となっているところなんです。これは、有期のほうが少し低い数字になっております。

復職状況、育児休業後の復帰ということにございまして、やはり同じ調査でございますが、これは別段有期雇用とそれ以外で分けて集計がされておらず、女性の令和5年の復職者というのが93.2%、男性の場合は97.3%という状況でございます。

次に、無期転換ルールについての御質問ですが、無期転換した場合、その人はどういう位置づけ、例えば正規になるのか、非正規になるのかというふうな御質問があっているんですけども、無期転換ルールの場合には有期が無期になるということになっておりますので、ある企業ではもしかしたら無期がイコール正規社員にする場合もあれば、そうじゃな

くて別に無期雇用だというものをつくられる場合もありますので、ここは一概には私どももちょっと分からないというか、絶対正社員にするというものではなく、有期が無期になるというものでございますので、ケース・バイ・ケースかなと思っております。

次に、同一労働同一賃金の関係でございますが、同一労働同一賃金、パートタイム・有期雇用労働法が2021年に中小企業も含めて全面適用になっております。企業もやはりいろいろな取組、どんなふうにして処遇を見直したらいいのかという取組というのも進められておまして、その取組事例といたしましては、先ほど御紹介いたしました多様な働き方の実現応援サイト、こちらのほうに取組事例としてまとめておりますので、こちらを活用いただければとお勧めをしているところでございます。

実際に私どものほうにもいろいろ御相談がございまして、やはり均衡・均等処遇、あとはバランスを取るというか、イコールではないんだけど、何がしか責任とか何かが違うんだけど、どういうふうなことが不合理な差じゃないのだろうかということでの御相談が寄せられるところでございます。

私どもといたしましては、法律にそって中身を確認いたしまして、必要な指導等を行うんですけれども、そのときに考え方として、同じ仕事をなさっている、責任の程度が違う、中核的業務が違うとしても、そこはバランスを取ってということで、一つは働き方改革推進支援センターの専門家を御紹介というか、センターの活用をお勧めいたしまして、そちらのセンターの専門家と一緒に考えていただくなどということもしているところでございます。

このように処遇などの見直しも行う企業も増えてございますので、いろいろな賃金につきましても、おおむね格差は確実に縮まっているかと言われるとあれなんですけれども、やはり見直しをして、同じような仕事あるいはその責任に応じた処遇という形で考えられて進んでいるというところではないかと把握をしているところでございます。

私からは以上でございます。

(中野職業安定部長)

すいません。引き続き1点、非正規社員からですね、正規社員への転換などについての取組事例ということで御質問がございまして、私どものやっている助成金の1例でございますけれども、キャリアアップ助成金の1例でございますけれども、この助成金につきましては、助成金の対象者を正社員化する要件といたしまして、正社員転換後で3%以上の

賃金上昇と、賞与または退職金の制度かつ昇給が提供されることが必須となっているところでございます。

そういった中ですね、食品製造業の事業主の方で採用から6か月から11か月経過後に正社員に転換したというケースがございまして、正社員転換に伴いまして、賃金が10%上昇して、賞与及び昇給が適用されることになったというようなことで、この対象者の方が母子家庭の母ということでございまして、それには助成金の加算がありまして、そちらの対象にもなったというような事例がございまして、御報告させていただきます。

(山下会長)

それでは、寺山委員のほうから何かございますでしょうか。

(寺山委員)

すいません。いろいろありがとうございました。

1点だけちょっと無期雇用転換の件で、ちょっと一言言わせてください。非常にちょっと無期雇用転換、今の非正規、有期の人にとってはやっぱりまだ使いにくいものになっているのかなと思います。

まず最初に、無期雇用は労契法18条があったとしても、最初に雇用年限を設定されてしまって、雇用年限が5年というふうに設定されてしまった場合に非常にそれがもう難しくなるということと、無期雇用転換した場合には、それまで有期だったときの労働条件がそのままということが原則になっています。なので、やはり無期雇用転換イコール正社員になれるというふうに期待している有期の人が多いんですけども、そこが現状の法律では難しいのでということなんで、ここはぜひ運動で変えていかなければならないとは思っているんですけども……。

同じ労働条件を維持されるということが法律で定まっているにもかかわらず、使用者側がですね、無期雇用転換をするならば、こういう条件、この労働条件を変えるよと。例えば配置転換あるよとか、今までこれぐらいのやっぱり多く働き、いわゆるフルタイムではない労働時間とかを望んでいる人もいるんですけども、無期雇用になればフルタイムになってもらうとかですね、そういう違法な条件を付けるというような事例もちょっとあっているようですので、少なくとも今の労働契約法18条の遵守というか、できるだけそれを希望する人が安全に転換できるようにですね、ぜひ指導をやっていただきたいと思います。

以上です。

(山下会長)

よろしいですかね。

それではただいまの回答も含めまして、ほかに御意見、御質問ござい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。

何か御質問等ありますでしょうか。

(田中委員)

すいません。TOTOの田中でございます。御説明ありがとうございました。

ちょっと全体の資料を今回、非常に変化点が明瞭な資料を頂戴いたしまして、大変、取組の変化といたしますか、労働局の進化の具合がですね、私どもにも非常に分かりやすく伝わってまいりました。ありがとうございます。

KPIの公開とかもなかなか勇気が要ることなのではないかと思いましたがけれども、私どもにとっては何をどこまで取り組まれる目標を持っておられるのかということが明らかになるということで、非常に成果が楽しみになってまいりました。

そこでということで、ちょっと素朴な疑問なんですけれども、資料2-2の2ページでございますが、右側の円グラフのところ、令和5年民事上の個別労働紛争の相談件数の内訳を表示いただいておりますけれども、2番目の吹き出し、自己都合退職による労働紛争というところについて、これはちょっと私の理解力が不足してしまっていて、自己都合退職だから紛争ということでしょうか。それとも自己都合退職が不服ということでの紛争でしょうかというお尋ねをさせていただきます。

(新納雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の新納でございます。御質問ありがとうございます。

自己都合退職の紛争の一つ典型的なものは、自分が辞めたいと言うんだけど辞めさせてくれないというのが、ある意味典型的なものでございます。

(田中委員)

ありがとうございました。

こういった取組は私ども企業のほうでもですね、やっぱりハラスメントにつながらないようということで、何が事由で紛争につながっているのかというのを裏返して、課題化して取り組んでまいりたいと思っております。

ありがとうございます。

(山下会長)

ほかの方で御意見お願いいたします。

(吉田委員)

西日本鉄道で人事部長をしております吉田です。丁寧な説明、詳しい説明ありがとうございました。

多様な人材の活躍促進という意味で、私は障害者雇用の特例子会社の社長も兼務しております。今、雇用率のアップと、それから私ども道路運送業をやっているというくくりの中で除外率のところも適用していただいているんですが、その除外率の引下げというところがやはり非常に大きい影響があるなというところで考えているところです。

昨今なかなか大卒・高卒で直接就職しようという方が少しずつ減っているようで、就労移行支援事業所からの雇用というのが最近ここ増えているなという認識もある中で、少しでもそういった活躍の場がグループ全体の職場を生かしてできるよという取組をしているんですけども、雇用率の引上げと除外率の引下げというところの中で、特に除外率のところの影響後、何とか法定雇用率を守るべく、今、拡大をしているところなんです、非常に厳しいなというふうに思っています。

その辺が、私どもがやっている取組というのが、全国的に、それから福岡県内でどういう状況なのかなというのがどっかのタイミングで確認できると、またモチベーションを持ちながら取組ができるのかなというふうに思っています。

その辺が今、事業者としてそういう取組をしているところが全体の中でどれぐらいが雇用率を達成しているのかみたいなものはキャッチアップしながら取組をしていきたいなというところで、その情報がなかなか取りにくいなというところがありますので、もしそういう機会が提供していただけるようであれば、全国、福岡、そういった数値がいた

できればありがたいなと思ったところでした。

ありがとうございます。

(小野寺労働局長)

それでは、私のほうからお答えをさせていただきます。

障害者で働きたい方がこれだけ増えてきて、実際に雇用も進めていただいているという状況の中で、雇用率が引き上がっていき、また、今回は思い切って除外率の引下げということも併せてやらせていただいたので、雇用サイドとしてはかなり厳しい状況というのは重々認識をしております、その中で本当に真摯にお取組をいただきまして、本当にありがたく思っております。

まず、福岡県内においての自社の状況や、福岡県が全国においてのどのような状況にあるかということで、全体の数値的な把握としては、雇用状況報告になろうかと思えます。取りまとめを通常ですと年末に発表させていただいております、福岡県下でどのぐらいの企業が達成しているかということ、併せまして、本省も全国の状況を発表いたします。その中におきまして、都道府県の状況が数値的に把握できると思えます。

併せてもう一つ大事なことは、各企業の中において、実際に障害者雇用を進めていらっしゃる立場の方たちが、他社がどういうことをやっているかということを経験として取りにくいというご意見もありましたので。これはまさに企業の皆様方の有志の集まりということですが、実際に支援を進めていらっしゃる支援者だったり、担当者の横のつながりを9月の24日だったか、ちょっと詳しく日程を今、覚えておりませんが、9月に実は立ち上げをいたしまして、西鉄さんもお入りいただいているかと思えます。

また、そういうところで他の企業の取組なども共有する機会をお声かけをさせていただいてつくらせていただきましたので、情報共有を図っていただきながら、お互いに知恵をだしあいながらということを進めていただければありがたいかなというふうに思います。

どうぞよろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは、ほかの委員の方で何か御質問ありますでしょうか。

(寺山委員)

すいません。今日のレジュメの今年の重点施策というところには載ってないところなんですけれども、ちょっと全般的な要望ということで発言させてください。

先月ですね、西日本新聞の記事にも出ていたんですけれども、面接に行ってみたら、ハローワークの求人票と違うとかですね、最初の入り口の部分で労働上トラブルが起こっているなというのを日頃の労働相談でも感じています。

まず、ハローワークの求人票の内容と実際の労働条件が違うとか、あと面接で口頭で説明された内容と後日発行された契約書の内容が違うとか、そういうトラブルが昔から多くて、今も変わらないんですけれども、労基法で実際の労働条件が違っていたら、労働者は即時に辞めることができるというふうにはなっていますけれども、労働者が辞めることを目的に会社に入っているわけではありませんので、もうできるだけハローワークで求人票を受け付けられるときには、本当に実際の労働条件を明示するよというのを徹底させていただきたいと思います。

また、労働条件の明示義務については、今年の4月にですね、法律が改正されて厳しくなったとは認識はしているんですけれども、やはり依然としてありますし、ぜひ本当に最初の労働条件の明示義務のところの指導を強化していただきたいと思います。

それともう一つですね、私どもがフリーシフトと呼んでいる問題なんですけれども、特にパートとか有期の人に多い、パート労働者に多いんですけれども、契約書の中できちんと労働時間とか労働日数が明示されていない問題で、忙しいときには物すごく多く働かせて、暇になったらもう週1日か2日しか働けなくて、いわゆる労働時間や労働日数はシフトにて定めるとしか書いていないので、そのような運用を許してしまっている問題があります。

最近では実際は週4、5日働いていて、社会保険にも入っているにもかかわらず、契約書には休日が週5日というふうに書いてあるんですよ。なので、「休日労働あり」みたいになっているからだと、週2日はこれをそのまま読み取れば、週2日は働けるけど、週5日休日にされてしまう可能性もあるというように、非常に問題のある契約書だと思っていて。

特に外国人だったので、よく日本語も分からずサインしてしまっている状態がありますので、きちんと労働日数とか労働時間はできるだけ確定させるような指導を強化していただきたいと思います。

以上です。

(中野職業安定部長)

すいません。今の求人の条件の相違でございますけれども、一応、ハローワークといたしましても、事業所に徹底して確認は行っておりまして、まずそういう事例がございましたら、当然、改善指導あるいは求人を受け付けないというような処置もしておるところでございますが、引き続き、労働条件の相違とかなないように事業所にも周知したりしながら、これについては進めていきたいというふうに考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

(山下会長)

それでは、酒匂委員のほうから。

(酒匂委員)

酒匂です。

今、寺山さんがおっしゃった点はちょっと付け加えですけれども、西日本新聞に書いてありました。ありがとうございます。

今の御回答にもありました、徹底して確認して指導ということなんですけれども、この記事の中で言っていたのは、やはり弱い立場でもうこの条件でしか働けないということでやっぱり飲み込んで、我慢して働いているという状況もありました。

なかなかこういう場合は表に出るといのは難しいんですけれども、個別の指導ももちろんですけれども、全体的に啓発なども力を入れて行っていただきたいなというのを今、付け加えさせていただきます。

それで私が質問したいのはですね、資料の2-2の4ページの労働基準行政のところなんですけれども、労災の死亡災害がかなり増えている。そして、死傷災害も増えているということで、これがなぜ増えていると分析されているのかということをお尋ねしたいと思います。これが1点。

あと、同じページの隣で脳・心臓疾患の請求件数の推移がこれもかなり増加傾向にあるということで、今、労働時間の規制というのは進んでいながら、なぜこれが増加しているのかという分析。

この二つをお伺いできればと思います。

(大野安全課長)

私、労働基準部安全課の大野と申します。

座ってお話をさせていただきます。

死亡災害、死傷災害、これらが増えている状況でございますが、本来ですと、長期的な視野で見ているときは、安全に対する技術の進化というのがありまして、かなり現状として減ってきているというところがあったんですけども、近年、その歯止めがあまり効いていない状況で、数値的になかなか下がらないという状況までは来ていたんですけども。

その中で、労働災害の防止計画につきましては、5か年計画というのをこれまでずっと続けてきまして、令和4年を一番最終年度とする第13次労働災害防止計画、こちらのほうの最終年度で4ページの、グラフにもあるんですけども、令和4年の数字というのは、この13次防の取組によりまして、特に死亡災害につきましてはですね、かなり減少が見られたということがございます。

ただ、この反動ではないんですけども、令和5年度に33件まで増えてしまったというのが、それまでの令和2年、令和3年ぐらいの件数まで戻っているというのがまず一つございます。

その要因として、コロナの時期に仕事が大分少なかったというか、滞っていたというところが経済活動が上向いたということも一つありまして、特に建設業や製造業につきましては、仕事の状況が増えてきているというのが災害の増加には反映しているのかなというのが一つございます。

それから一つ傾向として、死亡災害は建設業と製造業で、多いという傾向がございますけれども、特に、建設業などは高年齢の労働者が仕事をしている状況というのが非常に多くございます。

高年齢労働者につきましては、技術的なものからいけばかなりベテランの方々ですので、技術のノウハウというものはあるんでしょうけれども、一方で、身体的な能力低下というのがどうしても見られるということで、例えば1回転倒したときに、若年者であればけがに至らないものが、高齢者は大きなけがにつながってしまうというような状況も見られます。やはりこの高年齢労働者の災害が非常に増えてきているというのは、労働災害の増加に非

常に影響しているのではないかなと思っております。

ですので、この高齢者の転倒、それから身体的な能力低下によって、その辺りの災害が、増加の影響の大きいところかなというふうに考えておりますので、これからは、高年齢労働者の労働災害を防ぐような、高年齢労働者にやさしい職場環境の創生というのは、避けて通れないところかなと思っておりますので、現在、エイジフレンドリーガイドラインというのが出ておりますけれども、こちらを基に、これから高年齢労働者が働く環境を、しっかり整備していただきたいということで、呼びかけをさせていただいている次第でございます。

(田村労働基準部長)

今の説明に付け加えさせていただきます。

一つは、まず災害の分析ということで、どういうふうにやっているのかということでございます。今、安全課長のほうからも御説明いたしましたが、令和5年度から第14次労働災害防止計画ということで5か年計画を組みました。これはその前の令和4年度までの5か年の災害を分析して、福岡の中でもいろいろな業種、いろいろな災害・事故の型、こういうものを分析して、次の5か年でどうやって災害を防止していこうかというものの基軸として作ったものでございます。

また、毎年毎年の1年間の災害、それから業種、それから年齢層、そういったものも行政で分析をしまして、翌年度の労働基準行政、特に安全衛生行政につき反映をしていくということで、労働基準監督署に通達を示したり、あるいは関係団体、災害防止団体の皆様に御協力を求めるべく、安全週間あるいは衛生週間というところの機を捉えまして、災害防止を訴えていくということさせていただいているところです。

また、傾向としましては、最近が高齢者の災害ですとか、あるいは女性の進出ということもあるんですが、転倒の災害、先ほど私の説明でも話したんですけど、社会福祉施設あるいは商業・小売業で転倒災害とか、ちょっと重い物、重量物を持ったときに腰を痛める、膝を傷める、筋を傷めるといった災害が増えております。

これらは今後も増えていくと思っておりますので、プラスSafe協議会で、特に社会福祉施設と卸・小売業に対しては、有識者の方とか業界の方をメンバーに交えまして、対策について御検討を一緒に行い、その内容をホームページとかにして、皆様方に周知するべく、今、尽力をしているところでございます。

まず、先ほどの1点目につきましての説明は、今のような形で補足をさせていただきました。

(島田労災補償課長)

労働基準部労災補償課長の島田と申します。

御質問いただきまして、ありがとうございます。最近の脳・心臓疾患の請求件数の推移についての御質問と承っております。

傾向といたしましては、御覧の資料のとおり、令和3年、4年、5年と今、増加傾向ということになりまして、先ほど安全課長のほうからも御発言がありましたとおり、今、増加傾向の要因といたしましては、やはり経済活動が一番関係しているのではないかと考えているところであります。

あと、施策のほうで説明させていただいたとおり、過労死等防止月間等の啓発活動ですね、それらの活動に基づきまして、労災の周知がなされたことにより、請求件数が増加したことから、支給件数も上がってきているのかなと考えているところでございます。

実際に御覧のとおり、令和2年から3年は減っているんですけども、これもコロナによる経済活動による影響が大きいものではないかと考えております。

今年度、令和6年におきましては、昨年度よりもいわゆる脳・心臓疾患の請求件数としては、減少しているという状況ではありますが、まだちょっと先の経済傾向等々で読めないところもありますので、そういった推移を見守りまして、請求に迅速に対応するように努めてまいりたいと思います。

回答といたしましては、以上です。

(田村労働基準部長)

脳・心臓疾患の請求につきましては、基本的には今の考えで請求件数がちょっと増えているのかなというふうに思いますが、ちょっと加えますと労働時間の規制はしっかり行ってきているところです。

令和元年からも労働基準法違反ということでは、非常に労働時間の件数がちょっと減っているというところがあるんですが、逆に、この労働時間を規制することで今、人材不足というところもございまして、一人一人に長時間労働がどうしてもものしかかる。いわゆる法の中では見つけられないような労働者もございます。

そういった方も実際の請求の中身なんかを見ますとございます。

また、労働基準法違反とは別に、労災請求の中身について請求、業務の労災の認定、不決定というのは見ていきますので、本当はあってはいけないんですけど、法違反あるいは法違反に限りなく近い長時間労働というの、どうしてもあるのかなと思っております。

酒匂委員、よろしいでしょうか。

(酒匂委員)

御説明ありがとうございました。

全体にコロナからの復活というか、経済活動の影響が一つあるというのと、あと高齢者の方が労働者が増えているのは周知のことですけれども、ガイドラインもできて、これをもう徹底していくということが必要なんだろうというのは改めて思いました。

あと、今おっしゃった法の中では見られないという部分はなかなか難しいとは思いますが、多分この辺りでこういう限界で苦しんでいる労働者の方というのはいっぱいいらっしゃると思いますので、引き続き実効性ある対策をお願いできればと思いました。

以上です。

(山下会長)

すいません。それでは私から。

今のとの関連でちょっと。これは多分、具体的に分析できないとは思いますが、認定基準の運用が変わりましたよね、数年前だったですかね。若干、付加的要因なんかを重視するような。

(田村労働基準部長)

脳・心臓疾患のことですね。

(山下会長)

はい、そうですね。脳・心臓疾患で。そういったところの影響は多分、分析しても難しいんでしょうけども、認定率が41件中16件ということで、令和3年のは、やや特殊かもしれないけども、それまでだったら多分2割ちょいとか3割ぐらいだったのが、4割近くまで来ているというのは、そういうのがあるのかなと。これ全然お答えいただかなく

ていいんですけども。

それと、もう1点なんですけど、精神疾患の認定のほうは、昨年といいますか、令和4年度と5年度で何か変化とかはあったんでしょうか。

(島田労災補償課長)

御質問いただきまして、ありがとうございます。

御質問いただいた回答といたしましては、御質問のあったとおり、脳・心臓疾患につきましては、改正のほうは令和3年になされまして、いわゆる旧基準と新基準ですね。旧基準におきましては、いわゆる時間、80時間という超過勤務時間が主たる基準だったのですが、新基準においては80時間プラスその他の要因をプラスアルファして判断することによって、それにより何件増えたという影響はわからないところです。雑駁な言い方で申し上げますと、認定基準のハードルが下がっていることになっていきますので、認定する行政の側としては、認定基準の件数に多少なりとも影響しているものではないかなと思います。

精神障害の改正概要といたしましては、令和5年9月から施行されているんですけども、昨年の、主に三つありまして、一つは心的負荷の評価表が見直されたということが一つと、いわゆる精神障害の悪化部分についての範囲を見直したこと、認定の際の医学的意見の集約方法を見直したというものですが、精神障害の請求件数は増加傾向になっておりまして、今年度におきましても、昨年度の急増より、さらに増加しているという状況になっております。

こちら先ほど脳・心とちょっと回答ぶりが重複するかもしれないですが、そういった認定基準の改正による請求件数もそれに対応して増加しているようですので、今、順次対応させていただいているところでございます。

回答といたしましては、以上です。

(田村労働基準部長)

会長、ちょっと補足をしてよろしいでしょうか。

件数につきましては精神障害は増加傾向でございます。増加の要因というのは、いろいろなことが考えられるんですけど、一つ、いい話というと失礼ですけど、例えば私どもの雇用環境・均等行政で、ハラスメント関係の所管をしておりますが、職場におけるハラスメ

ントについての指導啓発、これを年々しっかり行ってきたことで、今までハラスメントじゃなかったのかなとか、これは精神疾患として訴えていいのかなというような、今まではそう思っていなかったものが、掘り起こしという言い方はあれですけど、労災請求という形になってきている部分もあるのかなと思っております。

また、もう一つはですね、ちょっとまた先ほど私もちょっと資料で説明をしたんですが、例えば人が減っているとか、例えばコロナの時期とか、いろいろなことを経済情勢とか職場の環境もちょっと悪化したりしたときもあります。そういったときに働く方々がどうしてもストレスを抱えてきたということもあります。

また、請求件数の中も見ますと、大企業の企業というのはしっかりそういう精神的なもののサポートがしっかりされていると思うんですが、なかなか小規模事業場でストレス、抱えている心の問題についてのケアがちょっと弱いのかなということで、請求にも表れているところがございます。

健康確保対策にもつながるんですけど、とにかくまずストレスチェックの事業場を、50人以上規模は先ほどちょっと9割ぐらいできているということをお話ししたんですが、どうしても50人未満のところは3割ぐらいで低迷しているといったこともありますので、健康課を中心にですね、こういったところはもうちょっと率をしっかりと上げていかなきゃいけないということで、取り組んでいるところでございます。

会長、よろしいでしょうか。

(山下会長)

丁寧にご回答いただきありがとうございます。

ほかの委員の方は。

(庄崎委員)

福岡県経営者協会の庄崎です。御説明ありがとうございました。

一つはですね、持続的な賃金引上げということで、これは意見ですけれども、今年の最低賃金51円で5%ということで決まりました。それに向けて、やはり中小・小規模事業者の対策ということで、適切な価格転嫁だとか各種支援策ということで、労働局のほうにもリードしてもらって、組合のほうと政労使一体で取り組んでいるということで、本当に感謝しているところです。

ただ、昨今はやっぱり2020年代までに1,500円ということも言われるようになりまして、そうすると10%近い引上げという形になりますので、その辺は非常に持続的な賃金引上げについては、当然やっていくべきことだとは思いますが、そういうところの10%というところになると、非常に懸念もあるところでもありますので、その辺はいわゆる価格転嫁だとか支援策だとか、その辺がうまく回っているかどうかというところを確認しながら、慎重に対応していただきたいと思いますというふうに思っていますので、よろしく申し上げます。

それから、もう一つ、経営者側としても九州の経済界でも働き方、魅力ある職場づくりということで、男性の育児休業取得率ということに力を入れていこう、大きな課題だというふうに思っているんですけども、先ほど5年度で30.1%ということで、順次、取得率が上がってきているということで、これをもっともっと上げていくように取り組んでいきたいというふうに思っているんですけども。

一つ、私はデータがちょっと取れなかったんですけど、30.1%というときに、いわゆる取得日数というのは平均的にはどのぐらいになるのか。これだけちょっと質問、今日、分かれば教えていただきたい。

(新納雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部の新納でございます。御質問ありがとうございます。

この調査はあくまでも雇用均等基本調査において、取得期間5日未満とか、5日から2週間未満とか、そういうふうなくくりで調査しているものでございます。

ちなみに男性、令和5年度ですと、5日未満が15.7%、5日から2週間未満が22%、2週間から1か月未満が20.4%、1か月から3か月未満が28%というところでございます。

ただ、ちなみになんですけど、令和3年度の調査と比較しますと、例えば2週間から1か月未満の取得は、13.2%だったのが20.4%になっている。逆に5日未満ですね、5日未満は令和3年度は25%だったんですけど、それが15.7%に落ちていると。ですから、どちらかというと少し長めになってきましたというところでございます。

よろしいでしょうか。

(庄崎委員)

ありがとうございます。

(山下会長)

ほかの委員からはいかがでしょう。よろしいですかね。

(「なし」の声あり)

(山下会長)

どうもありがとうございました。

それでは、本日の議事は全て終了しましたけども、ほかに何かございますでしょうか。よろしいですかね。

(「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、どうもありがとうございました。

それでは、事務局のほうにお戻しします。

(司会)

山下会長、円滑な議事運営をいただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、令和6年度第1回福岡地方労働審議会を終了いたします。

皆様、ありがとうございました。

— 了 —