

令和元年度第2回

鹿児島地方労働審議会議事録

開催日 令和元年11月14日(木)
会場 鹿児島合同庁舎第2会議室

午後 1 時 5 5 分開会

(事 務 局)

定刻前ではございますが、全ての委員の皆様方がおそろいでございますので、ただいまから令和元年度第 2 回鹿児島地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、委員の皆様方には大変お忙しいところご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

私は、冒頭の進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官の上園と申します。会長が選出されるまでの間、議事の進行を務めさせていただきます。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、初めに、本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表して鹿児島労働局長の小林剛よりご挨拶を申し上げます。

(小林局長)

鹿児島労働局長の小林です。よろしくお願いいたします。

鹿児島地方労働審議会を開会いたします。後ほど具体的に施策運営についての状況をご説明申し上げますけれども、私の感想としましては、この 6 カ月の状況等を踏まえますと、やはり働き方改革ということで、本年 4 月から上限規制または具体的な年休取得などが順次施行されているところです。その中で、どうしても中小・小規模事業場の多い鹿児島県において、コスト負担をいかに負いながら具体的な労働条件の改善をするかという点でなかなか熟慮したところであります。

また一方、最低賃金につきましても、761 円の単独最下位をいかに脱するかということで、関係の労働側、使用者側のご審議をいただきながら、790 円まで引き上げたところがあります。この点につきましても、単なる遵守というばかりだけでなく、やはり労働環境及び各業種に見合った形での業務改善という前提になるということもあまして、最寄りの監督署を含めまして具体的な指導、または社会保険労務士会に委託している働き方改革推進支援センターの相談員等をフルに活用しながら、具体的な事業場への相談を行ってきたところでもあります。

また一方、いわゆる人手不足感というものも濃厚になっておりまして、大企業だけでなく中小及び業種を問わず人手不足ということで、いわゆる求人倍率も 1 倍を約 4 年間にわたり

超えているという状況です。この結果、ハローワークのほうでも、具体的な求人を出したけれども、紹介に至るといところが約2割強にとどまっているということで、いかにハローワークにおけるマッチング機能を充実させるかというところも課題になったところです。

最後になりますけれども、もう1つは労働災害についてです。

労働災害については、13次労働災害防止計画という5年計画をつくっておりますけれども、初年度の昨年は達成をしておりますけれども、今年度につきましては、今の状況ではなかなか苦しい状況にあるかなという点が感想です。

詳細につきましては各部室長からの説明となりますけれども、この機会に労働局の運営についてご理解いただき、または有意義な意見交換等をし、今後の展開に生かしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

(事務局)

続きまして、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

本審議会委員の任期は、地方労働審議会令第4条第1項により、2年とされており、本年が委員の改選の年となっておりますが、皆様には、業務ご多忙のところ委員就任をご快諾いただき、まことにありがとうございました。

今回、ご就任いただきました委員につきましては、送付した資料の2枚目の鹿児島地方労働審議会委員名簿のとおりでございます。

本日、都合がつかずご欠席の委員もいらっしゃいますが、改めてご出席の委員を出席者名簿順にご紹介申し上げますので、簡単にご挨拶をお願いいたします。

まず、公益代表の采女委員でございます。

(采女委員)

采女でございます。県の労働委員会のほうで労働相談などを年に3～4回させていただいております。以上です。よろしくお願いします。

(事務局)

仙波委員でございます。

(仙波委員)

鹿児島純心女子大学から参りました仙波です。どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

野口委員でございます。

(野口委員)

こんにちは。野口でございます。南日本新聞社で論説委員をしております。よろしくお願いいたします。

(事務局)

馬場委員でございます。

(馬場委員)

馬場と申します。弁護士をしております。どうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

三輪委員でございます。

(三輪委員)

三輪でございます。鹿児島県社会保険労務士会の副会長でございます。よろしくお願いいたします。

(事務局)

森委員でございます。

(森委員)

森でございます。弁護士をしております。よろしくお願いいたします。

(事務局)

続きまして、労働者代表の石堂委員でございます。

(石堂委員)

石堂です。よろしくお願いします。

(事務局)

黒江委員でございます。

(黒江委員)

皆さん、こんにちは。連合で副会長をしています黒江です。九州電力労働組合になります。よろしくお願いします。

(事務局)

日高委員でございます。

(日高委員)

こんにちは。連合鹿児島で事務局長をしています日高といいます。どうぞよろしくお願いします。

(事務局)

満永委員でございます。

(満永委員)

皆さん、こんにちは。連合鹿児島の副会長の満永でございます。自治労鹿児島県本部の出身でございます。よろしくお願いします。

(事務局)

山田委員でございます。

(山田委員)

初めまして、今回初めてこの会に参加させていただきます。連合奄美地域協議会の事務局

長の山田と申します。よろしくお願ひいたします。

(事 務 局)

続きまして、使用者代表の岩元委員でございます。

(岩元委員)

岩元です。よろしくお願ひいたします。

(事 務 局)

中野委員でございます。

(黒木委員)

こんにちは。九州電力鹿児島支社の中野でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(事 務 局)

平山委員でございます。

(平山委員)

平山でございます。よろしくお願ひします。

(事 務 局)

福山委員でございます。

(福山委員)

私も今回初めての出席で参りました。川畑電気株式会社、福山孝子でございます。よろしくお願ひいたします。

(事 務 局)

本坊委員でございます。

(本坊委員)

こんにちは。サナスの本坊と申します。よろしくお願いいたします。

(事務局)

以上、本日まで出席の16名、ご欠席2名、合計18名の皆様に委員をご就任いただいておりますことをご報告申し上げます。

続きまして、鹿児島労働局職員の紹介につきましては、時間の都合もございますので、「出席者名簿」にかえさせていただきます。

本審議会は、鹿児島地方労働審議会運営規程第5条第1項により、「原則として公開する。」とされていることから、本日の審議会の開催に当たり、傍聴の申し込みについて公示を行いましたところ、応募がなかったことをご報告いたします。

また、本審議会の議事録につきましても、発言者名を含めまして公開させていただくことになっており、労働局ホームページへ掲載することにしておりますので、あらかじめご了承願います。

続きまして、本日の審議会の成立についてご報告いたします。

地方労働審議会令第8条第1項により、「審議会は、委員の3分の2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3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。」とされているところ、本日は、委員定数18名のうち、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の16名の委員にご出席をいただいております。

本審議会が、成立要件を満たし、有効に開催されていることをご報告申し上げます。

本日は、新たに委員にご就任いただいた方もご出席いただいておりますので、簡単に労働審議会の開催状況について説明させていただきます。

審議会は、原則年2回、11月と3月に開催しておりますが、別途、地域雇用開発計画等の審議のために開催させていただく場合がございます。本年度は、この審議が9月にありましたが、議題がこの1点だけでございましたので、文書により審議会開催にかえるという形をとり、これを本年度第1回目の審議会とさせていただきました。

また、審議会には、労働災害防止部会と家内労働部会2つの部会が置かれています。

労働災害防止部会は、不定期開催ですが、労働災害防止計画の策定に関して審議等いただいております。

家内労働部会は、最低工賃改正等に関してご審議いただくもので、おおよそ3年に1回の開催となっております。

それでは、会次第4「鹿児島労働審議会会長の選出」に入らせていただきます。

審議会の会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」こととなっております。

自薦、他薦を問いませんので、公益委員の皆様、どなたか立候補はございませんでしょうか。

なければ、事務局としましては、采女委員にお願いしたいと考えておりますが、皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

ありがとうございます。

皆様ご異議なく、采女委員を会長にご選出いただきました。

それでは、采女会長から、会長就任のご挨拶をお願いいたします。

(采女会長)

ただいま会長に選出していただきました采女でございます。

できるだけ円滑な運営に努めたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

雇用と労働をめぐる状況は非常に複雑な状況がございますけど、せっかく公労使、多くの委員が集まって来ていただいている審議会ですので、できるだけ活発なご意見をいただいて、実りあるものにできたらいいなと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(事務局)

ありがとうございました。

次に、会次第5「鹿児島地方労働審議会会長代理の指名」をお願いいたします。

会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項により、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理す

る。」とされております。

采女会長、会長代理のご指名をお願いいたします。

(采女会長)

会長代理には、仙波委員を指名したいと思います。

仙波委員、いかがでしょうか。

(仙波委員)

せっかくご指名いただきましたので、微力ながら務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

(事務局)

ありがとうございました。

次に、会次第6「労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員の指名」に入ります。

地方労働審議会令第6条第1項により、「審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。」とされており、鹿児島地方労働審議会運営規程第9条において、「労働災害防止部会」及び「家内労働部会」を置くこととする。」としております。

また、地方労働審議会令第6条第2項により、「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。」とされておりますので、采女会長、各部会委員のご指名をお願いいたします。

(采女会長)

それでは、労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員を指名したいと思います。

事務局は、それぞれの案のご配付をお願いいたします。

[資料配付]

(采女会長)

それでは、事務局から配付されました「労働災害防止部会委員（案）」に記載のとおり、公益代表委員から仙波委員、野口委員、森委員の3名、労働者代表委員から石堂委員、大木

委員、満永委員の3名、使用者代表委員から中野委員、福山委員、本坊委員の3名の以上9名を労働災害防止部会委員に指名いたします。

次に、「家内労働部会委員（案）」に記載のとおり、公益代表から馬場委員、三輪委員、そして私の3名、労働者代表から黒江委員、日高委員、山田委員の3名、委託者代表から岩元委員、濱上委員、平山委員の3名の以上9名を家内労働部会委員に指名いたします。

事務局は、本日欠席の大木委員、濱上委員の了解をとっていただいていますよね。

（事務局）

本日欠席の両委員につきましては、事前に了解を得ていることをご報告申し上げます。

（采女委員）

了解いたしました。

（事務局）

ただいま采女会長からご指名のありました労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員について、ご意見等ございませんでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

（事務局）

ありがとうございます。

ご指名を受けられた各委員におかれましては、部会運営につきましてもよろしく願いいたします。

これにより、本日お配りしました各部会委員の名簿については、「（案）」を外し、「確定」とさせていただきます。

それでは、会次第7「議事」に移ります。

ここからは、鹿児島地方労働審議会運営規程第4条により、采女会長に議事進行をお願いいたします。

（采女会長）

それでは、議事に入りたいと思います。

最初の議題は、2019年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況についてでございます。事務局から説明をお願いいたします。

委員の皆様方からのご質問については、説明の後に一括してお受けいたします。

(小林局長)

それでは、私のほうから15分程度説明した上で、担当の部室長から簡潔にその後説明をいたさせますので、よろしく申し上げます。

私のほうは、お手元の資料の概要ということで説明をしたいと思います。

今回、新たに任命された委員等もおられますので、労働局のざくっとした組織を説明したいと思います。

労働局につきましては、私、局長以下、部室で3部1室と監督署が5カ所及びハローワークが10カ所と出張所、分室ということになっており、本土のほかに奄美大島と種子島と徳之島の離島に監督署、安定所を置いており、特に監督署、安定所に共通しておりますのは、奄美に両署所が配置されております。職員の定員から申し上げますと、全体で313名ということで、これ以外に非常勤が426名ということで、実動的には700名強という所帯で回っている局であります。

その上で、私のほうから大きく概要ということなので、お手元の資料に従い、ポイントだけご説明申し上げます。

まず、雇用失業情勢ということで先ほど挨拶にも触れておりますが、有効求人倍率について、ハローワークに寄せられるそれぞれの求人・求職で1倍を超えると人手不足感が出るということですが、現在、直近では1.36で過去41カ月連続1倍台を超えているということでありまして、また、パートを除く正社員で見ても、1倍強を連続して4カ月程度超えておりますので、そういう面では、パート等以外、正社員も含めて、求人が多いという状態かと思っております。

そのため、人手不足感または人手不足による業務の停滞というような状況にもなっておりまして、お手元の資料はちょっと飛びますが、3ページ目に、人材不足分野に係る就職支援ということで、逆に人材を開拓しなければならない時代になっておりまして、福祉、建設、警備、運輸などは、そこに職を求める人をどうやって集めてくるかということで、人材マッチングコーナーまで設置した上で対応しているという状況になっております。

また一方、総活躍社会ということで、若年者、高齢者、女性、障害者、外国人、それぞれさまざまな境遇にある者につきまして、それぞれの実情に応じた形での就職支援ということが求められております。

お手元の資料2ページ目をお開きいただきたいんですけども、まずは若年者雇用についてです。

ここについては当然、若者という面では、賃金だけでなく、具体的には年休がとれるのかどうか、または残業はないのかどうかという点が関心事項になっております。そのため、それら要件を一定満たしたものについては「ユースエール認定企業」を推奨しまして、現在17社ということです。これら認定企業がふえることによって、若年者が県内企業に魅力を感じながら就職に至るということで推進しているところであります。

ちなみに、※印の高校卒業者の県内就職率ということで、ことし3月卒業者ですけども、52.2%ということで、平均的には80%の県内就職が相場感ですけども、鹿児島県に至っては47のうち下から2番目ということもあり、約半数近くが県外に流出しているという状況です。これにつきましては、県、市町村とタイアップしながら具体的な県内企業の魅力づくりということをもって、いかに県内に就職していただくかということが今後の一番直近の解決課題となっております。

そのため、地方公共団体との連携ということで、県を含めて14区市町村と雇用協定を結んでおります。それぞれの市町村についてもやはり地場企業の人手不足感ということもありますので、所轄のハローワークと連携しながら、具体的な求人に対応するような連携をとっているところです。

次に、障害者についてです。

ことしは特に公的機関についての障害者雇用率という問題も多々課題になっておりまして、我が労働局におきまして、本年3名の障害者を新たに雇用したところであります。民間企業の雇用率につきましては、昨年から2%から2.2%に引き上げたということであり、また、具体的な義務を負っている企業が45.5人以上ということで企業規模を下げたということで、いかにそこに対する障害者雇用率を上げるかというところです。結果的に、30年6月1日現在ですけども、法定雇用率2.2に対して2.34ということでクリアしたところであります。ただ、課題としては、達成企業が59.1%、約4割の企業が達成していないという状況でありますので、ゼロである企業につきましては、障害者雇用の意義及びその成果というものを理解していただき、障害者がどの職場にもおられるように理解促進をす

る必要があると考えています。

高齢者につきましては、言わずもがなですけれども、60歳定年につきましては、65歳継続雇用の延長ということで推進しております。当然、高齢者に特有な健康状態また体力的な面もありますので、働く意欲ある者については100%雇用するようということでハローワークを中心に展開しているところです。

外国人につきましては、この前、県の連絡会議等もありましたけれども、特に鹿児島県については農業の技能実習生というものを積極的に今後展開していくという動きになっているところでもあります。そのため、我が労働局も含めて、具体的な労働環境の適正化というところを位置づけなければならないと思っています。ここに棒グラフを書いておりますけれども、外国人労働者という定義に基づけば、昨年10月末現在で6,862名、その他の在留資格等も入れますと、約1万人の方が外国人として居留しています。1万人の数字につきましては、他の県と比べて一番の伸び率ということで、2年連続、全国1位の伸びということになっております。メインは、ここにあります4,343人の技能実習生というところです。技能実習というのは、資格を修得するという国際貢献の名目のもとに受け入れている数字でありますけれども、地場の企業等のニーズ調査の中では、5年後には4,343人から8,400人を見込むという数字も出されているところです。当然、外国人につきましては、日本人より安く使うという言い方はされますけれども、今回の制度改正によって日本人並みの給与を支払うということが求められており、やはり外国人を使うということは、共生社会として日本人相当の待遇をした上で各受け入れ企業での生産性向上につなげてほしいというところが外せないメソッドかと思っています。

そのため、雇用の希望または既に受け入れられている事業場に対しまして雇用管理セミナーを開催することにしておりまして、具体的には12月2日月曜日に、300人程度ですけれども、セミナーを開催することにしております。

また、一番最後の女性活躍というところが外せないテーマかと思えます。3ページの一番下にありますように、鹿児島県につきましては、女性の就業数及び年齢別に見た労働力率というものは全国平均より高いということです。具体的には、数的には女性就労というものが行われているという状況ですけれども、やはり質的な面を申し上げれば、女性管理職（係長以上）においては41.2%ということで、全国平均64.8%から相当下回っているということです。ここは、鹿児島県における女性進出の考え方、または女性に対するモチベーションの複合的な要素でこのような結果となっておりますけれども、社会的意義においては、

この率を全国平均に高めるということを総合的な施策で展開する必要があると考えているところではあります。

次の4ページに、先ほど挨拶の中で申し上げましたけれども、働き方改革ということが大きな柱になっております。言わずもがな、鹿児島県については年間総実労働時間、要は働いた時間がどの程度かという面におきまして、全国ベースの赤い線と比べてやはり引き上がって約37時間多いという点、また、年休の取得率につきましても、下のほうの線のように6.2%の開きがあるという点です。やはり中小・小規模事業場特有な構造というものがその前提にあるかと思えますけれども、労働条件においては全国平均を下回るという状況のもとで、全国ベースの働き方をする必要があるということでハードルが高いと認識しており、5ページ目の上にありますように、県民運動としまして昨年からことしの5月に2回ですが、働き方改革推進協議会、公労使等から構成される会議を開きまして、県民運動として一致して働き方を推進するというのをそこで合意したというわけでありまして。

残りにつきましては、地道なそれぞれの事項になりますが、このうち外せないものにつきまして申し上げれば、長時間労働の是正については、過重労働解消キャンペーン等を来週から展開するという事です。積極的に報道等を行いたいと思っております。

次に、一番最後の6ページ目は先ほどありました最低賃金についてです。

ここは、全国ベースでは毎年3%引き上げると、加重平均1,000円をめどに早期に移行するという前提のもとに、今回3.8%、790円に改定したところであります。この動きにつきましては、来年以降も同じような動向が予想され、いよいよ鹿児島につきましても来年は800円を超えるステージになるのかなと予想されており、これについては今後、労使の活発な議論を期待したいところであります。

最後に、労働災害防止対策につきましては、13次防止計画の2年目ということでありまして、昨日時点で死亡が12件ということでもなかなか厳しい状況にあるものであります。お手元に1枚紙を用意しておりますけれども、やはりその中で一番気になるのは、就労者の高齢化というところで、60歳以上の死傷者が3割を超えているというところから、抽象的に申し上げれば、軽く転倒したということで通常はけがをしないんですけども、高齢化に伴い骨がもろくなる等ということで4日以上の治療を要する比率が高くなるということから、具体的に60歳以上が3割を占める状況になっており、これら高齢者向けの特別対策というものも今後展開する必要があると認識しているわけでありまして。

私のほうから15分程度ということで概要を説明し、詳細につきましてはこれから部室長

から説明を行わせませす。よろしくお願ひします。

(大庭雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の大庭と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

行政運営方針の進捗状況ということでございますが、初めての委員の方もいらっしゃるすので、少し説明をさせていただきますと、運営方針というインデックスのところに「労働行政のあらまし」が入れてあります。この「労働行政のあらまし」の表紙に見出しがありますけれども、今年度、労働局では3つの柱に沿って業務を進めているところです。1点目が「働き方改革の推進」、2点目が「人材確保の支援」、そして3点目が「安心して安全に働ける労働環境の確保のために」というこの3つの柱に基づいて、それぞれに業務を進めており、その進捗状況等について今から順次、各部署でご説明申し上げます。

それでは、雇用環境・均等室の説明に入らせていただきます。

「雇用環境・均等室」という赤いインデックスのところをあけてごらんください。

雇用環境・均等室における上期の取組状況です。

まず、1本目の柱の働き方改革の推進として、1、中小企業等に対する支援のところをごらんください。

改正基準法の4月施行を皮切りに順次、働き方改革関連法が施行されてまいりますので、中小企業に対する周知や支援が大変重要となっております。

このため、一番上の○のところですが、働き方改革を総合的に進める拠点として、働き方改革推進支援センターというものが各都道府県に昨年度より設置をされ、鹿児島におきましても、県社会保険労務士会に委託をしまして、さまざまな相談対応や個別企業への支援を行っているところでございます。

労働局においては、このセンターの存在を広く知っていただくことが必要でございますので、離島も含め全ての商工会議所、商工会などを訪問し、活用促進を図っているところです。

それから2番目の○につきましては、働き方改革推進のための協議会の設置ということで、これも昨年度新たに設置したのですが、行政、労使を構成員として、働き方改革を進めるに当たり、中小企業の課題の把握といった情報の共有化や周知などについて連携した取り組みを進めるために、5月に開催したところです。

3番目の○においては、個別企業を訪問し、よりよい雇用環境を推進するための企業訪問や同じ業種を対象にしたワークショップなどを開催しております。

今後の取り組みとしましては、大企業の働き方改革に伴う取引先企業へのしわ寄せがないように、適正な取引について働きかけを行っていく予定でございますし、また、時間外労働の上限規制などに対応するための助成金による支援を引き続き行ってまいります。

それから2ページをごらんください。

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保対策ということで、働き方改革関連法のもう1つの大きな柱として、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の施行を来年4月に控えております。パートタイム・有期雇用労働法の中小企業における適用はそのさらに先の1年後ではありますけれども、企業内で十分に検討していただくことが必要ですので、説明会を積極的に行っているところです。また、働く方々にも知っていただく必要がありますので、特別相談窓口を設け、今、窓口の周知を積極的に図っているところです。

今後の取り組みといたしまして、また別添の添付資料でもつけているんですけども、企業へのアンケートを10月に行いまして、行政に何を求めるかという「行政に求める支援」として最も多かったのが、「情報提供」ということでしたので、法律の内容それから助成金などの支援策について、またさらに周知を図っていくこととしております。

それから(2)をごらんください。

来年施行の法律の周知の取り組みについては今申し上げたところですが、現行のパートタイム労働法をしっかり守っていただくということも大変重要です。労働局では、パートタイム労働法に沿った雇用管理の徹底のために、法違反が見られる企業に対し、行政指導を行っております。指導に対する迅速な是正が図られますよう、期限内の1カ月以内の是正率90%以上を目標としており、達成状況はそれを下回っているところがございますけれども、現時点においてはいずれも是正されているところです。

それから3ページをお願いいたします。

2本目の柱の人材確保支援の推進といたしまして、1、女性活躍及び次世代育成支援対策の推進でございますが、目標といたしまして、自社の目標達成のためのプラン、いわゆる一般事業主行動計画の義務企業からの届出率を100%、それから一定の基準を達成した企業の認定、いわゆる「えるぼし認定」及び「くるみん認定」を2社以上追加というのを目標としております。

達成状況については、これも矢印のところがございますけれども、まず、えるぼし認定は2社、女性活躍推進法に基づく行動計画の届出率は9月末現在で100%、もう1つの次世代法に基づく、くるみん認定についてはプラチナ認定を含み2社、行動計画の届出率は10

0%となっております。

今後の取り組みといたしましては、一番下に記載しておりますように、女性活躍推進法が改正をされ、行動計画の策定・届け出を行う義務企業の対象が、これまでの300人を超える企業から100人を超える企業に対象が拡大されましたので、この部分についての施行はまだ先ではありますけれども、新たに対象となる企業に対して働きかけを進めてまいります。

それから、次のページの2番につきましては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の是正指導状況です。均等法、育児・介護休業法に沿った雇用管理の徹底のため、法違反等が見られる企業に対し、行政指導を行い、先ほどのパートタイム労働法と同じですけれども、期限内の是正率90%を目標としているところです。

達成状況につきましては、矢印の下にありますように、9月末時点までの達成率は90%以上となっております。期限内に是正がされなかった企業につきましても、きょう現在においては是正が図られております。

引き続き、積極的な指導とともに、指導を行った企業には丁寧な説明を行い、速やかな是正を図ってまいります。

それから次に3本目の柱の、安心して安全に働ける労働環境の確保といたしまして、1、総合的ハラスメント対策の一体的実施をごらんください。

職場のハラスメントについては、いじめ・嫌がらせなどのいわゆるパワハラに係る相談が増加傾向にあります。また、セクハラや妊娠・出産等に関するハラスメントの相談も依然として寄せられております。

こうした中、4ページの下の今後の取り組みにもございますように、パワーハラスメントが法制化され、大企業においては、まだ確定はしておりませんが、来年6月に施行予定ということで案が示されており、今後周知に取り組んでまいります。

具体的には、12月をハラスメント撲滅月間として特別相談窓口を設けるとともに、1月下旬から2月上旬にかけて、県内でハラスメント防止のための説明会を実施いたします。

それから2、総合労働相談コーナーの積極的な運用ということで、米印のところに説明書きをしておりますが、労働局それから各監督署に設けている総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談にワンストップで対応しているところです。

また、事業主と労働者との民事的な紛争については、助言・指導やあっせんということで解決を図っております。できるだけ多くの方にこの制度を利用していただくために、上の黄色の囲みにあります目標として、助言・指導及びあっせんの申請件数を前年度以上というふ

うに掲げております。

達成状況につきましては、9月末で助言・指導件数が43件、あっせんが13件と昨年度を上回っている状況です。問題が複雑化する前にこれらの行政のサービスを利用して自主的な解決を図っていただけるよう、今後も引き続きこの制度の利用促進を図ってまいりたいと思います。

取り組み状況については以上でございますが、資料1から8につきましては、今ご説明申し上げた内容についての資料となっております。

資料1につきましては、働き方改革に関するさまざまな支援を行う、働き方改革推進支援センターの周知資料でございますが、先ほど申し上げましたように、企業への相談対応、個別訪問などの支援を行っております。

そして資料3が、助成金による支援として、時間外労働改善助成金、それから企業内の最低賃金引き上げを目的とした業務改善助成金、そしてまた飛びますが、資料6のキャリアアップ助成金など幾つかの助成金を添付資料としてつけておりますけれども、こうした助成金による企業への支援により、法に沿った対応が円滑に進められるように取り組んでまいります。

また、最後の資料8につきましては、パワハラ防止の法制化された概要でございますけれども、今後詳細が指針などで示される予定となっております。詳細が確定いたしましたら、また周知などにつきまして委員の皆様方にもお願いをすることもあるかと思っておりますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

(笹川労働基準部長)

労働基準部長の笹川と申します。よろしく申し上げます。

私のほうからは、労働基準行政につきましてその取り組み状況を説明いたします。

赤インデックスの「労働基準部」というところを見ていただけますか。1枚めくっていただいで、令和元年度労働基準部における取組状況（上期）ということで、この資料に基づいてポイントを簡潔に説明させていただきます。あと青のインデックスで資料等つけておりますので、また適宜参照していただければと思います。

まず、1-1 長時間労働の是正。

長時間労働による過労死など心身の健康障害を発生させないように、行政といたしまして

はさまざまな取り組みをしております、その1つとしまして、11月の過重労働解消キャンペーンに合わせて、主要経済団体、労働組合の団体に対しまして、労働局長から、長時間労働削減に向けた取り組みに関する周知等の協力要請を実施しているところでございます。

本年度の目標といたしましては、10月中に実施することとなっておりますけれども、先ほど雇用環境・均等室長のほうから少し触れました、いわゆるしわ寄せ対策、このしわ寄せ対策の周知協力要請についてもあわせて11月にすることになりましたので、ちょっと日程がずれ込みまして11月18日に、11団体に対して要請を行う予定となっております。

その下のその他の取り組みといたしましては、2つ目の○の部分ですが、長時間労働が疑われる企業に対する立入調査につきまして、平成30年度は対象となった218事業場のうち、全体の77%の168事業場で労働基準法等の法令違反が認められ、是正・改善に向けた指導を実施したところでございます。

次に、1-2 改正労働基準法等の周知でございますけれども、働き方改革関連法が今年4月1日から順次施行され、来年の4月1日からは中小企業に対する時間外労働の上限規制の開始もでございます。こういったところもあわせて法制度の周知については行政にとって重要な課題となっております。

その取り組みの1つといたしまして、改正労働基準法等の周知のための説明会を月平均1回以上開催することを目標としてございます。

達成状況につきましては、労働基準監督署に労働時間の法制度の周知のために編成しました特別チームでございます労働時間相談・支援班による説明会を4月から9月の間で合計41回実施したところでございます。月平均で1.4回となっております。

2ページ目ですけれども、その他の取り組みといたしましては、昨年度の4月に各労働基準監督署に設置しました労働時間相談・支援コーナーにおきまして、事業主からの労働時間制度等の相談に対応しております、今年度の相談件数につきましては、9月末時点で1,821件となっております。昨年度の9月末件数が857件、昨年度後半の6カ月で約2,400件ございましたので、法律の施行に合わせて増加している状況でございます。

次の、今後の取り組み状況といたしましては、2つ目の○の部分でございますけれども、来年4月からいよいよ中小企業に対しても時間外労働の上限規制の適用が始まりますので、中小企業の事業主等が上限規制の制度を知らないということにならないように、主要な使用者団体または商工会議所などのご協力を得ながら、さらに幅広く説明会を実施することとしております。

次に、Ⅲの2の労働条件の確保・改善対策でございます。

労働基準監督署におきましては、労働者の労働条件や健康・安全を確保するために、事業場に立入調査を行うとともに、重大・悪質な事案の場合は検察庁への書類送検を行っているところでございます。

書類送検の今年度の実績につきましては、9月現在で7件、前年同期と同じ件数となっております。

次の3ページの頭の○のところですが、当方のミスで「(資料6)」を削除していただけますでしょうか。これは間違いなのでお願いいたします。

同じページの3の最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

先ほど局長からお話ございましたけれども、今年度、鹿児島県の最低賃金につきましては、中央の最賃審議会の目安額に3円をプラスして29円の引き上げで改定額790円となり、10月3日から発効しているところでございます。

年度の後半に当たっては、この改定額を県内全域に周知徹底を図ることが行政の課題となっております。そのため、目標といたしましては、市町村の広報誌等への掲載率90%以上としているところでございます。この広報誌等の「等」はホームページを含むものでございまして、広報誌またはホームページ、このいずれかの掲載を目指しているところでございます。昨年は83.7%で、内訳を申し上げますと、県内自治体43のうち7つの自治体が不掲載ということでございましたので、掲載のなかった自治体に対しまして積極的な協力をお願いしたいと考えております。

4の労働災害の防止対策でございます。

これについても先ほど局長のほうから少し触れましたけれども、改めて簡単にご説明いたします。

2018年度を初年度といたします第13次労働災害防止5カ年計画におきましては、2019年の数値目標を2017年比で死亡者数25%減少、休業4日以上死傷者数で2%減少としているところでございます。本年1月から9月までの累計数字を2017年同期の比較で見ますと、死亡者数は30.7%の減少であったのですが、残念ながら死傷者数につきましては5.3%の増加ということになってございます。2019年の目標達成は厳しい状況ということでございます。

これを受けて今後の取組みですけれども、4ページ目を開いていただけますでしょうか。

今後の取組みといたしましては、各事業場での業務が繁忙になる年末年始、年度末に向

けまして労働災害防止団体、業界団体等との連携を図り、13次労働災害防止計画の達成のために取り組みを推進していく次第でございます。

次に、5の労働者の健康確保対策の推進でございます。

いわゆるストレスチェックの推進でございます。ストレスチェックとは何かということですが、これにつきましては、医師、保健師などによって行われる心理的な負担の程度を把握するための検査でございます。労働安全衛生法の改正により、2015年12月から、労働者50人以上の事業場に対し、年1回の実施を義務づけております。このストレスチェックにつきましては、集団分析した事業場の割合を57%以上とすることを目標としてございます。

集団分析とは、労働者本人のケアとは別に職場や部署単位で集計・分析いたしまして、それを踏まえて職場環境等の改善を図るということを目的としてございます。本年の実施率の集計結果については年度が明けてからでないのとれませんので、2018年の状況でご説明いたしますと、結果は56.4%で対前年比1.4ポイントの上昇ということになってございます。

6の治療と仕事の両立支援の推進につきましてご説明申し上げます。

背景といたしましては、近年医療の進歩によって、かつては不治の病とされていたがんなどの疾病におきまして、生存率が向上し、長くつき合う病気に変化しつつございます。ただ、そのような状況の変化にもかかわらず、依然として、罹患された方が仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、また疾病に対する労働者自身の不十分な理解、また職場の理解・支援体制の不足により離職に至ってしまう場合があるということで、本施策を推進しているところでございます。

目標といたしましては、企業、労使団体、病院などの代表者から成る鹿児島県地域両立支援推進チームの会議を年1回以上開催することとなっております。実績といたしまして、9月17日にチームの各構成員を参集して開催したところでございます。

5ページ目になりますが、その他の取り組み状況の最後の○のところを少し説明させていただきます。

推進チームの会議では、各機関での取り組み状況に関する意見交換のほか、10月29日に鹿児島市で開催される、治療と仕事の両立支援セミナーについても、主催の労働局または受託業者から内容をご報告し、それに基づいて意見交換をしたところでございます。なお、会場につきましてはホテルウェルビューかごしまで開催し、参加者は企業や病院関係者等1

09人の方が来られたところがございます。

次の7の化学物質による健康障害防止対策、これについては時間の関係で割愛させていただきますので、また後ほど資料をごらんになっていただきたいと思います。

次の6ページ目の8、熱中症の予防対策についてご説明させていただきます。

職場における熱中症につきましては、全国的に見てここ10年で毎年、熱中症に罹患し、4日以上休業された労働者が400人を超えておりまして、さらに、死亡される労働者は毎年10人以上発生しているような状況でございます。このため、熱中症予防の強化期間といたしまして、5月から9月までの間を「ストップ!!熱中症クールワークキャンペーン」と銘打って実施しているところがございます。

目標といたしましては、死亡災害0件ということでございます。

発生状況は9月末までは0件。なお、過去5年で見ますと、2014年が1件、2015年が1件、2016年が0件、2017年が1件、2018年が0件となっております。このままいくと2年連続0件ということになります。

なお、休業4日以上熱中症の罹患労働者につきましては、9月末で14件、昨年同期でマイナス3件となっているところがございます。

最後、9の労災保険給付の迅速・公正な処理についてご説明させていただきます。

労災保険の給付につきましては、法令等に基づいた適正な処理とあわせまして、被災労働者またはその家族に対する経済的支援を早期に実施するための迅速な処理が求められてございます。その中でも、過労死等事案と言われます、脳・心臓疾患、精神障害、石綿に関連する疾患の事案につきましては、調査事項が多いためどうしても審査に長期の日数を要するところがございます。そのため、これら3つの事案を複雑困難事案と呼び、早期決定のための取り組みを重要課題としているところがございます。

今年度も引き続きまして、目標として、請求件数以上を決定すると掲げておりまして、9月末時点での達成状況は、今年度の請求件数13件に対しまして、9件を決定ということになってございます。昨年度は請求件数が多く、年度の繰り越しが多かったため処理がおくれがちになった面がございましたけれども、年度の後半で挽回したいと考えてございます。

労働基準行政の説明は以上となります。ありがとうございました。

(平山職業安定部長)

職業安定部長の平山と申します。

私のほうからは、「職業安定部」という赤いインデックスがついている資料のところから説明させていただきたいと思います。あわせて、「労働行政のあらまし」の2ページ目の働き方改革の推進の中で、生産性向上の推進というところと、その次の人材確保支援の推進のところが職業安定行政の関係の部分になりますので、その業務、取り組みの状況を中心に説明させていただきたいと思います。

それでは、赤色インデックスをめくったところの取り組み状況の資料をごらんください。

この資料は、今年度の職業安定部の各施策につきまして、あらましにも掲げられておりますそれぞれの取り組みについて、数値目標をまとめたものでございます。

数値目標の達成状況につきましては、資料の3ページの2項目めの雇用保険受給者の早期再就職件数については7月末現在の数字になっているところを除きまして、いずれも今年度9月末の状況になっております。

なお、資料にある青色インデックス1から8については、それぞれの取り組みの説明項目の附属資料となっておりますので、適宜ごらんいただきながら聞いていただければなと思います。

まず、1ページでございます。

I 働き方改革の推進の1、生産性向上の推進についての項目です。

まず、人事評価制度とか賃金制度テーブルの整備によりまして、生産性向上や賃金アップ等雇用管理改善に取り組む事業主に対しまして、労働局のほうで人材確保等支援助成金を支給しておりまして、そのような支援を行っております。労働局ホームページへの掲載であったり、関係機関主催の説明会に積極的に参加させていただきまして、制度の周知や広報を行い、広く活用を図っていただくよう取り組んでいるところでございます。

資料については、インデックス1に、生産性向上をさせた事業主に対する労働関係助成金の割増助成についてのパンフレットをつけておりますので、ご参照ください。

続きまして、II 人材確保支援の推進のうち、若者・高齢者等の多様な働き手の参画の推進に係る3つの取り組みについてです。

1点目、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数ということで、ハローワークには、学卒ジョブサポーターということで学卒の方を支援する非常勤の職員を配置しております。そのような方を含めた支援による正社員就職件数につきましては、年間目標を3,801件としておりまして、9月末現在の達成状況については1,491件ということで、今のところ50%には達していないところではございますが、例年、高校生・大学生ともに下

半期に内定が集中いたしますので、下半期には目標達成ができるのかなと考えております。

今後とも、未内定者に対しましては、一人でも多く就職できるように、学校とも連携しながら、きめ細かな個別支援を実施していきたいと考えております。

次の項目は、生涯現役支援窓口ということで、シニア世代の就職支援の窓口になっております。生涯現役支援窓口については、現在、鹿児島所、国分所、今年度より川内所、鹿屋所、名瀬所の計5カ所に窓口を設置しております。当該窓口での65歳以上の就職件数につきましては、今年度の目標を351件としておりまして、9月末の達成状況については274件ということで既に78%の達成状況となっております。

インデックス2に、生涯現役支援窓口のリーフレットをつけております。当該窓口を中心にしまして、働く希望のあるシニア世代の方の就職支援に取り組んでいきたいと考えております。

2ページ目をごらんください。

生活保護受給者の就職件数でございます。生活保護受給者の就職件数につきましては、今年度の目標を1,250件としております。9月末の達成状況については749件ということで、59.9%の達成状況となっております。

生活保護受給者に対する支援につきましては、各自治体の福祉部局との連携による生活保護受給者等就労自立促進事業ということで展開しておりまして、あわせて、鹿児島市役所内に生活困窮者に対する常設窓口を設置しております。

インデックス3に、窓口の簡単なリーフレットをつけておりますので、これもあわせてごらんください。

今後も引き続き、特に各自治体、生活保護受給者については各自治体福祉部局との緊密な連携が必要になってきますので、その連携を十分図りまして、就労支援に努めていきたいと考えているところです。

続きまして、女性活躍推進の項目になります。

マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率ということで、ハローワークにおいて、子育て中のお父さん、お母さんを中心にして、再就職希望の方に対して、マザーズコーナーを県内4カ所に設置しております。そのコーナーにおける重点支援対象者の就職率についての目標になっております。今年度の目標は92.7%としておりますが、9月末時点の達成状況については就職率93.0%ということで、上期の時点におきましては目標を達成しているところでございます。

鹿児島所、川内所、鹿屋所、国分所にマザーズコーナーを設置しておりますが、そこで、子連れでも相談しやすい窓口や、仕事と子育ての両立ができる求人の確保によりまして、女性の就職促進に取り組んでまいりたいと考えております。

青色インデックス4が、マザーズコーナーのご案内になりますので、こちらも後でごらんください。

続きまして3、障害者の活躍推進の項目でございます。

障害者の就職件数につきましては、今年度の目標を2,048件以上としております。9月末の達成状況については1,005件ということで、49%の達成率となっております。

障害者の雇用促進に係る各種取り組みについては、青色インデックス5のところ、各種取り組みについて資料をつけております。年間目標の達成に向けて引き続き、障害者、特に身体・知的、精神障害者がふえておりますので、精神障害者の方も含め、障害特性に応じたきめ細やかな職業相談・職業紹介、各種支援策を活用して就職支援につなげていきたいと考えております。

次、3ページ目をごらんください。

ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化という項目になります。

こちらについては2件ありまして、1つ目の囲みの就職件数、充足件数につきましては、今年度の目標をそれぞれ3万3,383件、充足のほうは3万2,361件としておりますが、9月末の達成状況としましては、それぞれ1万7,753件、1万7,255件ということで、いずれも50%以上の達成率となっております。こちらの目標数値につきましては、青色インデックス6の1枚目に、ほかの目標設定の項目も含めまして、令和元年度の数値目標の達成状況を記載しておりますので、こちらもご参照ください。

目標達成の取り組みとしましては、正社員求人を含めました良質求人の確保であったり、求職者に対する個別の担当者制をしきまして、求人者・求職者への各種支援を展開しております。そのほかに、鹿児島所と今年度より国分所に、人材マッチングコーナーということで人手不足分野のためのコーナーを設置しております。人手不足分野と言われております、福祉、建設、警備、運輸の分野については、求人・求職両面からのマッチング支援に努めております。

青色インデックスの7が、人材マッチングコーナーのリーフレットになっておりますのでご参照ください。

ほかに、先ほどの繰り返しになりますが、生涯現役支援窓口ということでシニア世代の支

援をしておりますけれども、窓口において、高齢者の採用に意欲的な求人の確保であったり、高齢者の就職ニーズを踏まえた職業相談に取り組んで、引き続き、就職件数、充足件数を高めていきたいと考えております。

続きまして、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、今年度の目標を9,166件としております。受給資格決定時の早い段階から、早期再就職のメリットを求職者の方にご説明させていただきまして、早期再就職の意欲の喚起する取り組みを行ってございまして、7月末の達成状況が3,901件ということで約43%となっており、こちらは7月末現在の数字でございますので、見込みとしては目標達成のペースで推移していると考えております。

続きまして5、人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進についてでございます。

まず、1点目としましては、先ほど生産性向上の推進の項目でも説明させていただきましたが、人手不足分野の人材確保のために、労働局としましては事業主団体・事業所を対象にしまして、労働環境の向上を図る事業主等に対する助成として人材確保等支援助成金がありまして、そちらの周知・広報を行っているところでございます。

また、ハローワークでは、先ほども説明した人材マッチングコーナーでありましたり、事業所訪問、窓口相談時の機会を捉えまして、各種助成金の活用を含めました、魅力ある職場づくりの必要性であったりメリットの啓発を行いまして、事業主の雇用管理改善の理解を促しているところでございます。

次に、2点目といたしまして、自治体と労働局の連携による雇用対策の取り組みについてでございます。

現在、全国で最多の14の自治体と雇用対策協定ということで協定を締結してございまして、その中の取り組みとして、合同企業説明会を共催で行ったり職場体験会を開催するなど、自治体と労働局が連携しまして、就労支援、人材確保などに取り組んでいるところでございます。

雇用対策協定の概要につきましては、インデックスの8に概要をつけておりますので、ご参照ください。

次に、4ページ目をごらんください。

6、人材育成の強化のところでは、

現在、公的職業訓練については、愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」ということで、ロゴマークとして「ハロトレくん」を活用しながら、関係機関、県

であったり、高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関・関係団体を含めまして、連携の上、周知・広報に努めまして、制度の活用促進を図っているところでございます。有識者・産業界・教育機関・行政等で構成される鹿児島県地域訓練協議会も開催しておりまして、当県の職業訓練実施計画を策定しまして、効果的な職業訓練の実施について推進に努めているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

(田之上総務部長)

総務部長の田之上です。

資料、総務部インデックス、資料の一番最後の1枚紙を説明させていただきます。

労働保険料等の適正な徴収ということですが、労働保険制度につきましては、労働者のセーフティーネットであるとともに、行政の各種施策を推進する上で財政基盤となっているものと考えております。また、費用負担の公平な確保の観点から、労働者を雇用する全ての事業主に対しまして、保険への加入、労働保険料の確実な納付というものが求められているところでございます。

このため、本年度におきましても、労働保険料等の適正徴収を行政運営の最重点課題と位置づけて取り組んでいるところでございます。

本年度の労働保険料の収納率の目標は、この資料にあるとおり、昨年度の数値である98.41%を上回るということにしております。この数値につきましては、当局においてはこれまでで最も高い収納率となったところでございます。

今年度の進捗状況につきましては、9月30日現在で45.16%になっておりまして、上半期だけで見ますと、前年同期を0.77ポイント下回っている状況にあります。本年度におきましても、目標を達成するため、電話それから訪問などによりまして、納付期限内の納付督促を的確に実施いたします。また、滞納事業場につきましては、実効ある差し押さえにつきましても積極的に実施して、収納率向上に努めることとしております。

説明は以上です。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

それでは、会次第第7の(2)の委員からの意見、要望等に入らせていただきたいと思います。

委員の皆様へ事務局から本日の資料を送付した際に、文書質疑や意見、要望等の提出をお願いされていますが、現在届いている文書質疑がお手元に配られていると思います。

事務局のほうで読み上げていただけますか。

(事務局)

事前にいただきましたご質問は、机上に配付してありますが、野口委員より2件いただいております。

1つ目が、政府は「就職氷河期世代の集中支援」を打ち出している。鹿児島労働局の取り組み予定はどのようなものか。

2つ目が、鹿児島では、高校生や若者の地元定着が課題となっている。新規の取り組み予定などはあるかという内容でございます。

(采女会長)

それでは、事務局のほうから回答をお願いいたします。

(平山職業安定部長)

私のほうから回答させていただきます。

まず、1点目の就職氷河期世代の集中支援の鹿児島労働局の取り組みの予定につきましてですが、背景としまして、いわゆる就職氷河期世代につきましては、ちょうど雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代ということで、今現在30代半ばから40代半ばぐらいに至っている方になります。この世代の中には、希望する就職ができずに不本意ながら不安定な仕事についているという状況であったり、無業状態にあるなど、さまざまな課題に直面している者がいるということで、政府としても、全ての世代が希望に応じて活躍できる環境整備をする観点から、3年間の集中的な支援ということで就職氷河期世代支援プログラムを策定したところでございます。

プログラムに沿った取り組みについては、基本的には来年度の予算からの取り組みとしていただいております。ただ、同世代に対する支援は喫緊の課題ということもありまして、求人の部分につきまして、本来募集等の際には年齢制限は原則禁止ということにしているん

ですけれども、ハローワークに求人を出していただくことを前提にしまして、就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方を積極的に採用する場合につきましては、就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方に限定した募集採用が可能となるような形になっております。

また、年齢不問求人であっても、就職氷河期世代の方に対する歓迎求人ということで、現在、ハローワークのほうで求人の受理も行っているところでございます。

あわせて、全国的に前倒してハローワークに就職氷河期世代に対応した支援窓口を開設している動きが順次ありますけれども、鹿児島労働局につきましても、現在、就職支援窓口の設置に向けて準備しているところでございまして、今後、設置次第、窓口を中心としまして、当該世代に対する就職支援を積極的に行っていきたいと考えているところでございます。

もう1つ目の、高校生の地元定着についての新規の取り組み予定につきましても、まず、鹿児島の現状につきましては、高校生の卒業生の就職状況につきましては、9月末の就職内定率が61.8%ということで、就職内定率については堅調に推移しているところでございます。一方で、約半数の学生が県外に就職しているということで、全国的にも人材供給県となっているということが大きな課題かなと認識しているところでございます。

高校生の県内就職への取り組みとしましては、これまで鹿児島県と市など、あと自治体と連携しながら、経済団体等に対して地元企業の魅力アップであったり、認知度の向上のためのPR等々を含め、働きかけを行っているところでございます。

また、高校生の進路選択に当たりまして、やはりご両親のアドバイスは非常に大きな影響を与えているというところがあるので、高校生のみではなくご両親も巻き込んだ形での取り組みが有効と考えております。その中で、鹿児島県、鹿児島市と共催して12月15日に、「みらいワーク“かごしま”」進学・就職応援フェアということで、これまで企業説明会ということで進学・就職の説明会ということでブースを設けていたんですけれども、ことしについてはさらに、仕事体験も含めて、進学・就職のより早い段階で職業意識の形成ができるような取り組みを行う予定としております。このような取り組みを通しまして、関係機関と連携しまして、県内就職が高まるよう取り組みを着実に行っていきたいと考えているところでございます。

以上です。

(采女会長)

事務局のほうから説明をいただきましたけれども、野口委員のほうから追加でご質問等がございますか。

(野口委員)

特にありません。ありがとうございました。

(采女会長)

ほかにございませんでしょうか。

それでは、本日の事務局の説明についてご質問等を伺いたいと思います。

ご発言いただく際にマイクをお持ちしますので、挙手をお願いいたします。

また、ご発言の際には最初にお名前をお願いいたします。

どなたからでも、どこからでも構わないと思います。

(事務局)

ここで、事務局よりお願いがございます。

複数のマイクの電源が入ったままになりますとハレーションを起こすということでございますので、発言が終わられましたら、お手数でございますが、マイクの電源をお切りいただきますようによろしくご協力のほどお願いいたします。

(日高委員)

日高委員でございます。

まず、資料のつくり方ですが、非常にわかりやすい資料のつくり方になっていて、活用させてもらいたいなと思っています。文字の大きさも含めて、局長が説明された概要、これをいただければ機会を捉まえて活用させてもらいたいと思っています。

それと1つ、労働災害の数がふえたというようなことでしたが、2017年と比べてですね。どのように分析をされて、どのような対策を打とうとされているのか。

私の経験でいいますと、やはり非正規労働者がふえた関係が1つ要因にあるのではないのかなというふうに思っています。実際に私どもの職場でも非正規労働者がふえた瞬間に、まず労災に上げる件数が多いんですね。正社員は年休があつたりするのでなかなか労災に上げないんですね。非正規労働者は直接生活に影響があるものですから、上げる機会が多い。

やはり圧倒的に違うのは教育が不足をしていると、正社員は安全に対する教育をみっちり受けていますので、通勤途上も含めてあるんですが、なかなか非正規労働者に対しては安全に対する教育が不足しているんじゃないかな、通勤途上も含めて非常に災害が多いと認識をしているというのがありますので、労災の関係はどのように分析されているか、対策をお聞かせ願えればというふうに思います。

それと今、ちょうど予算の関係もございましょうからいい時期だと思いますが、私がいろんな会議に出かける際も、この合庁があつたり、南国テレホンビルがあつたり、西千石ビルがあつたり、労働局の仕事は非常に数もふえていますし、質も変わってきている中で、いわゆる労働局の運営にかかわることで分割損ですね、効果的・効率的な行政をする意味では、なるべく同じビル内にあったほうが、また訪問とか相談に見える方もどこに行ったらいいのかと、これは労働基準監督署なのか、本庁なのかとか、そういう点からもぜひ今後また検討していただければというふうに思っております。

以上です。

(采女会長)

事務局のほうから回答をお願いいたします。

(笹川労働基準部長)

それでは、労働災害の件につきまして労働基準部長からご説明させていただきます。

日高委員のおっしゃる、確かに、未熟な非正規の方が労働災害に遭われるということはたびたび耳にします。ここについてはちょっとデータで追いかけていないので、数字的にどういった状況かというのは言えないところではございますけれども、行政として今回、5.3%増加したというところの背景なんですけど、平成29年9月末の状況と今年度の9月末の状況を比較した場合に、全体として1,260件、それが1,328件、全体として68件の増加となっております。この68件の内訳を見ますと、商業の小売業、ここの部分が100件から148件となっております、68件中48件も増加しているところとなっております。かなり寄与度が高いところでございます。

これを受けまして、今回、第13次防の目標達成が危ういという状況もありますので、直接、小売業の災害状況をピックアップしまして、どういった企業、事業所が多いのかというのを把握しまして、そういった労働災害が発生した小売業の方々を局のほうに来ていただい

て、集団説明会を行うことを考えております。

この小売業の中身ですけれども、具体的に個々にピックアップしてみたところ、やはり高齢者が非常に多いという状況になってございます。パーセントでいいますと50歳以上が82%ぐらいで、60歳以上が46%ぐらいございます。こういった小売業の高齢者の方々をいかに安全に守るか、そういったところを集団説明会のほうで説明したいと思っております。

災害の状況を見ますと骨折が多うございまして、やはり高齢者の方はちょっとしたことで骨折しますので、一たび骨折すると療養が長引くという傾向もありますので、ぜひともこういったことにならないように未然防止に尽くしてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

私のほうからは以上です。

(小林局長)

2点目のほうをよろしいでしょうか。

今、言われましたように、ここの本庁舎と東千石、西千石ということで3つに分かれております。ご存じかと思うんですけれども、隣で今、2期工事ということで、そちらの検察庁が1期工事で建った建物に移りまして、第2期工事は今の検察庁自身を取り壊して、他の事務所等入った上で、今このフロアの3階もこの会議室以外は空き室になっております。結果的に、1階の財務事務所が新しい新庁舎に移行した場合に、この庁舎は農政局と労働局の2局だけでこの建物を運用するということになりますので、その際は、3つに分かれている庁舎を一括してこの庁舎に統合するという計画で今、進められておりますので、もうしばらくお待ちいただけたらと思います。

(采女会長)

新しい庁舎に一括して移転するんじゃなくて、古いところをいただけるという話ですね。

(小林局長)

この場限りで感想を申し上げれば、ここは1973年ということなので50年近くたっており、耐震上は問題ないとされており、取り壊すことができなかったということで、今、環境負荷もありますので、この庁舎を活用しながら対応したいと思っております。

(采女会長)

ほかにご質問ございませんでしょうか。

(満永委員)

満永委員でございます。

労働基準部から先ほど説明があった、いわゆる働き方改革の長時間労働是正の中で、平成30年度対象となった218事業場のうち168事業場、77.1%で労基法違反が認められ、是正・改善に向けた指導を行ったと。このうち100時間を超えるのが40事業場、38%、約4割が100時間を超えると。もともと働き方改革は、長時間労働是正というのは、100時間以上の労働あるいは過労死を含めて撲滅していきましょうという内容だったと思います。30年度で約77%の事業場が労基法違反ということで、今回45時間、年間360時間ということで、もちろん例外規定はあろうかと思いますが、認められたんですが、私は公務の職場にいますので、公務の実態で直接なじまないのかもしれませんが、ある自治体では、これから先、45時間しか超過勤務がつけられなくなったという言い方をしているところもあるんですね。つけちゃうとそれ以上はだめだよということになるので、つけられなくなったと、するなということではなくて、つけられなくなった。イコール、サービス残業をしろというようなことになろうかと思います。

一方、もちろんこれは自治体だけじゃなくていろんな事業所も一緒ですが、事務事業の見直しを行うか人員をふやすかしないと、事業量は減らないわけですから、それ以内で超過勤務を減らせといってもなかなか厳しい。結果としてサービス残業をせざるを得ないというのが今の日本の産業構造といいますか、全ての実態だというふうに思います。飲食業、サービス業の中には、例えばコンビニ業界が24時間をやめるとか、飲食業が24時間をやめるとかということで働き方改革を実現しているところもありますし、労働組合がある製造業のところなんかは、5時半になったら帰れということの指示を逆に出しているところもあります。そういった優秀な模範となるところもある一方で、どうしても予算といいますか、財政を鑑みると人はふやせない。でも、特に鹿児島、地方というのは、地方創生で独自の施策を打たないと人が来てくれない。先ほどあったように高校卒業生の就職率もままならないという中で、非常に苦しい財政運営の中で、いわゆる我慢してくれというようなことは結構横行しているような気がします。

なので、やはり事務事業の見直し、切るところは切る、やめるところはやめるというようなどころをしていかないと、先ほど言いましたように、77.1%のところは違反であり、38.5%のところは100時間以上というのはなかなか直らないんじゃないか。それを労働局が、あなたの事業所はこういうことはもうやめなさい、ああいう業務はやめなさいとなかなか言えないので、そこは非常に難しいところだと思いますが、どうやって45時間、360時間ということを守らせるかということ、非常に難しいことだと思いますが、どういった方策といいますか方法、考えというのがあるのかというのを少しお聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

(田之上総務部長)

まず、労働基準法は強行法規ですから、これを守らないと場合によっては書類送検しますよというふうな話なんですけれども、それでも、先ほど雇均室のほうからも説明があったように、県の社会保険労務士会に委託をして、支援センターを設けそちらに誘導をしています。また、どういうノウハウがあるんだろうか、また助成金もあるということで、それで完全ではないにしても、そういったツールがありますよということで、行政が違反の場合については前面に立って指導する一方で、委託事業などにより支援をしていくという形で来年度の中小企業の施行については進めていくというふうな形で今、順次丁寧に進めているところでございます。

(小林局長)

追加しますと、鹿児島県内に約60万事業場があります。その中で、いかに理解した上でそれぞれの就業規則、36協定を法制度にのっとった形で整備していただくかというのが課題になっており、先ほど説明を省略しておりましたけれども、監督官が行った場合に監督指導ということで是正・指導を前提とするという監督もありますけれども、それとは別にソフト支援ということで、労働時間相談支援班ということを組みまして、あくまでも具体的な制度の趣旨の理解と、具体的な事業場での取り組みの促進という観点での支援班による巡回指導等も順次行っており、相談件数についても2,000件近くあるということですから、単に、違反で罰則だと強権的にすることも一部重要かと思いますが、やはりやらされ感よりも、自主的な改善により魅力ある職場づくりということが、長期的に見た場合に優秀な人材の登用及び生産性向上につながるという中長期的な課題の理解のもとに、個別に対応す

るということだと思います。ただ、違反が疑わしいところについては厳正対処ということで司法処分を視野に入れながらの対応も行っていくということで、二刀流での対応ということを考えています。

(采女会長)

満永委員、よろしいでしょうか。

(満永委員)

はい。

(采女会長)

関連するご質問等がございますでしょうか。

この間、働き方改革ということで、労働局の職員自体が過重労働になっているんじゃないかというふうに推測するんですけども、そのあたりは、年休とかちゃんととれているんでしょうか。

(田之上総務部長)

国家公務員につきましても、労働基準法や一般法に基づいて人事院規則の改正がありまして、同様なつくりになっていて、月45時間、年間360時間、あと他律的部署とか、上限規制の猶予の部分も同様に規定されております。当然我々は指導する立場でありますので、我々内部の職員につきましてはしっかりとそこを、年次休暇取得5日以上は当然ですけども、毎月年次有給休暇をとるようにということで局長のほうからも毎月指示をいただいたり、超過勤務の縮減に向けてどのような形でやっていくんだ、定時退庁日を水曜日に設けていくんだということで、そこはしっかりと取り組んでいるところであります。

(小林局長)

国家公務員の場合は1月から12月が取得期間ということで、9月末時点で5日未満の者を全部把握したところ、12名でした。313名のうち12名ということで、残り12月末の期間までに必ずとるようにということで、とらない場合については管理者の責めを負うという脅かしをしながら、最低5日全員とるということで行っております。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

ほかにご意見等ございますでしょうか、ご意見、要望等がございましたら。

では、私のほうで。労働局の仕事はそれぞれ重要な仕事が多くて大変だなというふうに思うんですけど、私が一番担当したくないのは助成金のところなんですけど、2カ所出てきま
すかね、キャリアアップ助成金、それから職業安定部でしたかね、生産性のところ、職業安
定部の1番目の資料、それから均等室の6番目の資料、2カ所出てきている。厚生労働省が
出している資料、ホームページで出しているものというのは大体読めるんですけど、助成金
と生産性のところはよくわからなくて、特に助成金に至っては、自分が係長だったらどうす
るんだろうといつも思っています。

それで、生産性のところ、生産性要件なんかをチェックすることなんですけど、こ
ういう助成金制度が設けられると、不正というわけじゃないけど、もたれかかってくるよう
な企業というのは必ず出てくると思うんですよね。そのあたりのチェック体制が、人員的に
もう無理だとは思いますが、そのあたりがどうなっているのかなど。助成金の適正な支
給が行われているかどうかについては、どう見ても簿記初級とか財務諸表初級程度、日商の
初級程度はないとなかなかチェックはできないような気がするんです。

それで、差し支えない範囲で教えていただきたいんですけど、係長か主任か、その下あた
りでしょうか、簿記とか財務諸表について資格を持っている方が配置されているんでしょ
うか、配置できるんでしょいかね。

(平山職業安定部長)

職業安定部も助成金を持っておりまして、職員については簿記とかの資格を持っている方
はいなくて、ただ、非常勤でアドバイザーとか相談員ということで雇っている方の中には
たかもしれないんですけども、社労士の資格を持っていたり、いろいろと資格を持った方
がいらっしゃるんで、民間の経験のある方とか、そういう方も相談員という形で採用したり
していますので、そういう方が中心となってチェックはさせていただいています。ただ、
ご指摘のように、全部チェックできるかというとそうではなくて、支給した後に当然、実地
調査なりでチェックするという体制もとっておりますので、後でわかる部分も、確かにそこ
が支給として誤っていた部分もあつたりしますので、事後的なチェックもさせていただ

ております。

(采女会長)

関連して質問させていただきたいんですけども、考えて、職員の中に簿記、財務諸表初級程度の知識を持っている方は少ないと思うんですね。もしいらっしゃったら会計あたりに配置されていそうな気がして。それでこれは全国的に見て、本省といたしますか、厚生労働省のほうで研修なんかの機会は設けられているのでしょうか。そこをちょっとお伺いしたいと思います。

(平山職業安定部長)

助成金については、助成金の担当者研修ということで、本省のほうで全体の研修がありまして、新規に配属される場合とか、年度途中とか、助成金については予算の関係で結構名前が変わったり、制度が変わったり統合したりと結構大きいもので、そこら辺を含めて本省のほうでの研修というのは何度かやらせていただいている、そこで実務を積んでもらうという形になっています。

(采女会長)

このあたりは多少気になるところ、金額がかなりありますよね、数百万円単位で支給されているので、何というのかな、制度に乗りかかってくるような企業というのは、鹿児島はちょっとわかりませんが、恐らく全国的にはあるんじゃないかなという気はするんですね。そのあたりのチェック体制を含めてよろしくお伺いしたいというふうに思います。要望です。

(平山職業安定部長)

一言だけ、助成金の申請書とか中身をチェックする際には、助成金ごとにチェックするポイントをまとめた共通したチェックシートみたいなものがありまして、それをもとにそれぞれ職員、非常勤も含めてチェックさせていただいて、そこら辺の判断にばらつきがないような形で審査をさせていただいているところです。

(采女会長)

わかりました。

事務局からいただいたメモだと30分ぐらいは質疑応答をなさいと。何か気になることがありましたら、どなたでもよろしいですのでよろしくお願いいたします。

では、采女のほうからもう1つだけ。最近、厚生労働省のほうでは未払い賃金について、長時間労働はさておき、未払い賃金についてかなり各労基署のほうでチェックを入れていて、平成29年に大体440億円ぐらいの未払い賃金が払われていると思うんですね。それ以前は大体100億円ぐらいで推移していたと思うんですけど、その後の平成29年は大体440億円ぐらい、それ以降平成30年あたりはわかりますか。わかれば、440億円だけが突出しているのちょっと教えていただければと思います。

(笹川労働基準部長)

申しわけありません。ちょっとデータが手元にありませんので、後ほどということによろしいでしょうか。申しわけありません。

(采女会長)

結構です。いろんな人に聞くと、残業するのは構わないんだけど、未払いなのが一番嫌なんだということなので、よろしくお願いいたします。

ほかにご意見、ご要望等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

なければ、最後に私のほうから質問してよろしいですかね。

最近、労働局のほうの広報活動は非常に充実していると思うんです。先ほども指摘がありましたけれども、きょうの資料も非常にわかりやすいですね。わかりやすいから、なかなか疑問点が出てこないのかもしれませんが、非常にわかりやすいし、それからマスコミへの露出も結構ふえてきているように思うんですけど、このあたりの作戦といいますか、やはり日本の社会というのはかなり大きな問題を抱えていて、1つは長時間労働、過重労働、それから職場環境の悪さ、ハラスメントの蔓延、それから非正規労働者の待遇の悪さ、大きく3つぐらいあって、厚生労働省としてはどこから手をつけていいのかわからないような状況だと思うんですけど、重要なのは、制度的にも法令は一応整っていますし、ただ、その法令の中

身がなかなか市民の間に浸透していないという状況があるわけなので、そのあたりの工夫をもう一段強めていただければというふうに思います。

希望をいうと、例えば特定の新聞社、名前を挙げて恐縮ですけど、南日本新聞に毎週金曜日には労働局長の講話が載るとか、何かそんなテクニックというか、場合によっては予算が必要なかもしれませんが、そのあたりのところは要望しておきたいと思います。

それからマスコミへの露出、非常に大事だと思うんですけど、新聞報道の記録だとかテレビ報道の記録とかいうのは事務局のほうでどこかで保管されていますか。

(大庭雇用環境・均等室長)

マスコミへの記録ということですが、それはちゃんと記録しております。今年度も局長の指示のもとマスコミへのPRを積極的にということで、テレビ放映というのもかなり前年度よりふえている状況です。

それから、南日本新聞様にもご協力いただいております。毎週とまではいかないんですが、「お仕事相談室」というコーナーで定期的に掲載いただいているところです。

(小林局長)

テレビにいかに取り材していただくかという点について申し上げます、まずは機材の余裕があるためには、午前中のイベントを行う。かつ街頭キャンペーンを行う場合には、県の着ぐるみを借りてくるということをして、絵になる図をいかにつくり上げていくかということと、あとはイベントの重要性というのは、いかに食いつかせるかというところでキャッチフレーズを工夫したりして、あとは直近では、メール、LINEとかでプレゼンのアクションをしながら、他社も来ているよという形で呼び寄せる。あと一番最近では、中央駅の駅前の高層ビルの建築現場については、テレビ4社全て来ておりますけれども、彼らの趣旨は、県内随一の高さの高層ビル建築というところで、なかなか1社当たりでは取材に応じてくれないので、安全パトロールの機会に潜入したいなという彼らの意欲もあって、安全パトロールの取材にテレビクルーが来るといったような工夫をしながら、新聞もそうなんですけれども、テレビの瞬間的な放映にも極力注力しながら、局のプレゼンテーションを高めていこうと思います。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

ほかにご意見、ご要望等がございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、本日の審議会を終了いたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、最後に、本日の議事録の署名者を決めたいと思います。

議事録の署名は、鹿児島地方労働審議会運営規程第6条第1項により、「会長及び会長の指名した委員2名が署名する。」こととされております。労働者代表委員、使用者代表委員1名ずつを選出いたします。

事務局のほうから事前にお願いがしてあると思いますが、労働者代表委員は日高委員、使用者代表委員は福山委員にお願いすることよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、労働者代表日高委員、使用者代表福山委員と会長の私の3名が議事録に署名をすることにいたします。

以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。

それでは、この後の進行については事務局からお願いいたします。

(事務局)

采女会長、ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表いたしまして小林局長からお礼のご挨拶を申し上げます。

(小林局長)

本日は、ご多忙の中、このように熱心なご議論をいただき大変ありがとうございました。
残り4カ月ということになると思いますけれども、今回のご意見等を踏まえながら、100%満足いくように行政運営をしていきたいと思っております。
きょうはありがとうございました。

(事務局)

以上をもちまして、令和元年度第2回鹿児島地方労働審議会を終了させていただきます。
委員の皆様方には、長時間のご審議大変お疲れさまでございました。
なお、第3回の審議会は来年3月を予定しております。改めましてご案内させていただきますので、ご協力のほどお願い申し上げます。
それでは、本日は閉会とさせていただきます。
どうもありがとうございました。

午後3時51分閉会