

令和元年度第 3 回

## 鹿児島地方労働審議会議事録

|     |                   |
|-----|-------------------|
| 開催日 | 令和 2 年 3 月 4 日（水） |
| 会 場 | 鹿児島合同庁舎第 2 会議室    |

午後 1 時 5 7 分開会

(事 務 局)

それでは、ただいまから令和元年度第 3 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頂きまして、誠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。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よりご挨拶を申し上げます。

(小林局長)

労働局長の小林です。よろしくお願いいたします。

日頃から労働行政の展開につきまして大変ご協力頂きまして、このように円滑に運営していることを、この場を借りまして感謝申し上げたいと思います。

また、新型コロナ対応ということで、今日開催するかどうか悩んでおりましたけれども、時間を 80 分という短時間にした上で、参加者も局職員は最小限で対応という運営をするということとしました。ご協力よろしくお願いいたします。

本日につきましては、来年度の労働局の運営方針についてのご了承という手続と、もう 1 つは県との雇用協定の報告の 2 点について議題としたところです。よろしくお願いいたします。

まず最初に、新型コロナウイルス感染症ということで、資料は「新型コロナウイルス感染症に対する労働局の対応について」というものです。

新型コロナウイルスについては、ご存じかと思いますが、ちょうど今日、感染者がクルーズ船を含めて 1, 000 人に至ったということでありまして、幸いにして現時点では鹿児島について感染者がないと聞いております。

ただ、発熱等で疑わしいという点で PCR 検査に至った件数が 52 件ということで、いずれも陰性という結果になっておりますけれども、今後とも感染事案がないとも限りませんの

で、予防及び発生した後の対応ということで、我が労働局についても具体的な窓口等を設けております。

具体的には、特別労働相談窓口ということで、2月14日に開設して今に至っているものです。

具体的中身につきましては、雇用調整助成金について、次のページにコロナウイルスの特例対象拡大としておりますけれども、当初は、中国人関係の1割以上の影響を受ける者に限ってございましたけれども、このように具体的なイベント等、または多種多様な業種に影響を及ぼすということで、全業種に対して、解雇はされずに休業という形で何とか持ちこたえるということで、この雇用調整助成金を特例拡大しております。これへの対応の相談窓口、及び今回新たに小学校等の休校に至り、保護者の方の休業に至る場合にその全額給与保障ということで新たに助成金をつくるということもあり、これらを併せ相談するという対応をしているところであります。

3月2日、今週の月曜日、現時点では87件ということですが、昨日は80件ということで相当な数の相談を受けています。主に、観光バス等の観光業に関わるものですが、今後は保護者を抱える事業主からの問合せも多くなるかと思っており、順次適切に対応していきたいと思っております。

それでは、本題に入りますけれども、今回、運営方針につきましては、後ほど各部室長から説明しますが、最重点と重点ということで、めりはりをつけた構成にしております。

最重点については6項目ありますけれども、その上で、私から3つ強調しておきたい点があります。

1つは、働き方改革ということで、昨年4月から施行されておりますけれども、いよいよ第2ステージということで、本年4月からは中小・小規模事業所に適用するということになっており、適用範囲が相当広がるという点であります。

また、非正規の処遇改善という、いわゆる同一労働同一賃金について大企業に適用になるということ、また、パワーハラスメントについても6月からは大企業に適用というように、いよいよ第2ステージになったという点、これについては、労働基準部、雇用環境・均等室のバックアップの下に展開することにしたいと思っております。

2点目につきましては、氷河期世代と言われる、年齢でいうと35歳から49歳ですが、当該非正規を繰り返している者の正規職員への転換といったものを中心としながら、氷河期世代への救済策というものを展開する予定にしております。

3点目につきましては、いわゆる労働災害についてです。労働災害は13次災害防止ということですが、2年目の今年については、災害件数につきましては目標を達成できなかったということで、それを踏まえながら、来年度は3か年目をどうするかということで、確実な災害防止を行うということを考えております。

以上、3点を説明していただきましたけれども、それ以外の残りを含めて、大きく6項目を展開しております。

順序は逆になりましたけれども、鹿児島における労働環境の現状を申し上げれば、有効求人倍率という意味においては、45か月連続して1倍台を超えたということで、直近、1月時点で1.35ということで、有効求人倍率は引き続き改善しているものの、結果的に人手不足感が濃厚になっているという現状があります。

また一方、人手不足といいながらも、各個別の会社における労働環境というものは、全国と比べて総実労働時間では長時間でありますし、年休の取得率については下回るということからして、やはり各会社における足元という面においては全国ベースを下回るというものをいかにベースアップするかという課題については、引き続き、この根っこをどう引き上げるかという前提での展開だと思っております。

以上、私のほうからは挨拶を含めての説明になりましたけれども、短時間で終了するということの前提の上で、ご説明及びご審議をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

#### (事務局)

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としておりますので、あらかじめご了承ください。

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6名、使用者代表委員6名の18名の委員全員にご出席いただ

いております。

したがしまして、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いたします。

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。

本日は、議事が1件、それからその他が1件あるようでございます。

事務局のほうからまとめてご説明を頂いた後に、委員からのご意見やご要望を伺うという形にしていきたいというふうに思っております。

それでは、まず、令和2年度鹿児島労働局行政運営方針（案）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きましては、説明の後に一括してお受けいたします。

座ったままで結構でございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(大庭雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の大庭でございます。

それでは、来年度の行政運営方針（案）について、こちらの資料をごらんください。

まず、表紙の下の部分をごらんいただきたいのですが、先ほど労働局長からもございましたように、内容の絞り込みを行ったところです。

最重点項目としては6項目、ブルーで囲んでいる6つの項目を立てまして、その中に、それぞれ各部署が取り組むべき内容を盛り込んでおります。

重点項目については、番号は振っておりませんが、8点挙げております。

まず、雇用環境・均等室におけます最重点項目としては、1番目の働き方改革第2ステージ、そして6番目の女性活躍とハラスメント防止に向けて取組を行います。

それでは、具体的な中身ですが、2ページを開けていただいてよろしいでしょうか。

働き方改革第2ステージの2つ目の白丸、長時間労働の是正の部分の②③でございます。

改正労働基準法の法令遵守に向けた取組というのは労働基準部のほうで行いますけれども、雇用環境・均等室におきましてはその側面支援ということで、大企業における働き方改革に

伴う中小企業へのしわ寄せ防止や、助成金を活用しました勤務間インターバル制度の導入促進を図ります。

次に、3ページを開けていただきまして、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保ということで、①ですが、いよいよこの4月から、パートタイム・有期雇用労働法が大企業で適用となります。いわゆる非正規の方の均等・均衡待遇が確保されるよう、法の履行確保や、また、働く方への周知というのも、とても重要でございますので、特別相談窓口などを設けて取り組んでまいります。

それから、②の「また、中小企業に対しては、」というところですが、中小企業においての適用はその1年先ということで、施行まで対応頂けるよう支援を行うとともに、適用となりますまでは現行のパートタイム労働法に沿った雇用管理を行っていただくということが短時間労働者の雇用管理にとっては必要ですので、正社員転換推進措置を講じていないなど法に沿っていない場合は、是正されるよう指導を行ってまいります。

そのためにも、赤い文字の目標のところですが、法令違反等における期限内の是正割合90%以上を目標としております。

それから、3ページの3つ目の白丸のところですが、中小企業・小規模事業者に対する支援でございます。

時間外労働の上限規制や非正規の方の待遇改善など、働き方改革を進めるためには、県内の多くを占める中小企業にいかに取り組んでいただくということが重要になってまいります。

このため、①といたしまして、今年度同様に設置予定の働き方改革推進支援センターを通じて、中小企業への支援を行ってまいります。

また、②ですが、鹿児島の実情に応じた働き方改革を進めるために、県や経済団体、労働団体等と連携いたしまして、情報の共有や意見を頂く場として昨年度新たに設けました鹿児島働き方改革推進協議会を開催し、中小企業への取組が円滑に行われるよう連携した取組を進めていくこととしております。

それから、7ページの女性活躍とハラスメント防止をご覧ください。

女性活躍推進の①でございますが、女性活躍推進法が改正をされ、女性活躍のための行動計画の策定・届出が義務となる企業が、これまでの300人を超える企業から、令和4年4月より、100人を超える企業に対象が拡大となります。

ちなみに、ここに記載はしていませんけれども、新たに義務企業となる対象企業が現時

点で約460社と把握しておりますので、これらの対象企業が法施行までに策定・届出を行うことができますよう、また、女性活躍推進に取り組んでいただきますよう、周知やきめ細かな支援を行ってまいります。

また、女性活躍企業のあかしであります「えるぼし」認定について、今般、より取組が優れた企業として「プラチナえるぼし」というものが創設をされましたので、認定に向けた取組が行われるよう周知に取り組んでまいります。

②につきましては、これは従前からの取組内容といたしまして、男女雇用機会均等法に基づく行政指導をしっかりとやってまいりますということと、それから特に妊娠・出産を理由とする不利益取扱いといったものがないように指導を行ってまいります。

これらの取組の数値目標といたしまして、指導に対する速やかな是正が図られますよう、赤い文字の目標のところに書いておりますように、法令違反における期限内の是正率90%以上や、認定企業4社以上などの数値目標を挙げているところです。

次に、2番目の白丸の総合的ハラスメント対策の推進です。

パワーハラスメント防止対策が法制化をされ、必要な措置を講じていただくことが義務となりました。大企業においてはこの6月から、中小企業においては令和4年の4月からということでございます。

パワハラを含むいじめ・嫌がらせなどの相談が民事上の相談で最も多くなっております。人材定着、人材確保のためにも、セクハラなどを含む職場におけるハラスメント対策は重要でございますので、企業への周知とともに、ハラスメント特別相談窓口を来年度も設け、相談対応を図ってまいります。

最後のその下の、労働関係紛争の早期解決の促進をごらんください。

管内6か所に総合労働相談コーナーを設けまして、様々な労働相談に対応し、紛争の未然防止や助言・指導により紛争の早期解決を図っているところです。できるだけ多くの方にこの制度を利用し自主的な解決を図っていただくために、目標といたしまして、助言・指導の申請件数及びあっせんの参加率を前年度以上とするということを目指しているところです。

来年度の運営方針については以上でございますが、最後に添付資料についてご紹介をいたします。

インデックス、雇用環境・均等室の資料1につきましては、今年度の数値目標の達成状況などの取組状況でございます。数値目標のうち、1月末段階ではまだ未達成のものがござい

ますけれども、3月末にはおおむね達成予定でございます。

それから資料2につきましては、中小企業の働き方改革の取組事例を掲載し、参考にしてもらうために厚生労働省が作成しました資料ですけれども、トップに鹿児島企業が掲載されておりまして、後ほどご覧いただければと思います。

最後に、資料7をご覧ください。

パワーハラスメント防止対策の義務化に伴う啓発資料です。

パワハラにつきましては、業務指導との線引きが大変難しいという声もあるところです。このため、パワハラの定義がされまして、①②③の3つの要素全てを満たすものがパワハラですよという定義づけがなされたわけですが、当然、個々の事案で様々異なっておりますので、それまでの経緯なども踏まえ総合的に判断することが必要ですよということが下のほうの四角の箇所に書いてございます。

いずれにせよ、先ほどご説明しましたように、パワハラを含むいじめ・嫌がらせの県内の相談が増加をしており、雇用環境改善に向けた取組が重要でございますので、セクハラも含めたハラスメントがない職場づくりに向けて取り組んでまいりますので、委員の皆様方におかれましても周知等にご協力いただきますようお願いをいたします。

私からの説明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でございます。

それでは、私のほうからは、労働基準行政の取組についてご説明させていただきます。

まずは、資料の「運営方針(案)」の2ページ目を開いていただけますでしょうか。

労働基準行政につきましては、最重点課題が5点ほどあります。それについてご説明させていただきます。

まずは、働き方改革第2ステージとして、今年度に引き続き、改正労働基準法等の周知を掲げてございます。

目標といたしましては、改正労働基準法を月1回以上説明会で周知するということでございます。

時間外労働の上限規制につきましては、資料の表にまとめてありますとおり、適用猶予業種が4業種ございます。これらに対しまして、関係行政機関、関係団体等の協力を得ながら説明会やセミナー等を開催し、改正法律の内容等につきまして引き続き周知いたします。

なお、今年度の説明会の実績につきましては、４月から１２月までの９か月間で１２３回、月平均にいたしますと、２．７回の実施でございました。

次に、２つ目としまして、長時間労働の是正でございます。

目標につきましては、これも今年度と同様に、１０月中に過重労働解消に係る要請を労使１１団体以上に実施することを掲げてございます。１１月に過重労働解消キャンペーンがございますので、これに合わせての取組となります。

今年度におきましては、１１月１８日に労働局長のほうから、１１団体の代表者の皆さんに要請させていただいたところでございます。

次に、３ページ目を開いていただけますでしょうか。

３つ目といたしまして、最低賃金制度の適切な運営の説明でございます。

目標といたしましては、今年度と同様に、改定された最賃額の周知協力につきまして、市町村広報誌等の掲載率を９０％以上とすることを掲げてございます。

今年度につきましては、昨日現在でございますけれども、掲載率は約８６％となっております。残りの市町村につきましても、３月中にはほぼ掲載される段取りで調整いたしておるところでございます。

最低賃金制度につきましては、労働者の生活の安定を支えるセーフティーネットとしての役割を担うものでございまして、その重要性につきましてはますます高まっておりますので、引き続き、県の最低賃金額の周知とその履行確保に努めてまいり次第でございます。

次に、５ページを開いていただけますでしょうか。

４点目といたしましては、外国人労働者の雇用及び労働条件の適正運用です。

外国人労働者の労働条件の相談支援といたしまして、平成３１年４月から労働局に外国人労働条件相談コーナーを設置いたしまして、ベトナム語ができる非常勤職員を配置しているところでございます。職員はベトナムの女性の方ですが、来年度も引き続き配置の予定でございます。週に１回、相談コーナーに来ていただき、ベトナムの労働者の方の労働相談に対応していきます。

また、技能実習生などの外国人労働者の労働条件確保につきましては、引き続き、各種情報から法令上問題があると認められる事業場、実習機関などに対しまして立入調査を実施するとともに、出入国管理機関、外国人技能実習機構と連携を図り、外国人労働者の労働条件確保に努めてまいります。

次に、６ページを開いていただけますでしょうか。

5 点目といたしましては、労働災害の防止対策でございます。

目標といたしまして、死亡者数を平成 29 年の 25% 減、死傷者数を平成 29 年の 3% 減と掲げております。

今年度につきましては、5 か年計画の第 13 次労働災害防止計画の 2 年目で、死傷者数につきましては平成 29 年の 2% 減を目標として掲げていたところでございますけれども、先ほど局長の説明にあったとおり、目標達成ができなかった状況となっております。

計画の 3 年目となります来年度におきましては、目標達成に向けて、近年、労働災害が増加傾向にございます社会福祉施設、また、商業などの第三次産業の労働災害防止、特に、高年齢者の転倒災害等の防止対策につきまして、取組を強化するところでございます。

次に、資料の 8 ページを開いていただけますでしょうか。

次は、重点項目の説明となります。3 点ほどございます。

1 つ目は、労働条件の確保・改善対策についてでございます。労働者等から寄せられた情報などの各種情報に基づき立入調査等を実施した結果、依然として基本的な労働条件の枠組みに問題のある事業場が存在していることが確認されてございます。こういった状況でありますので、引き続き、監督行政の重点項目の 1 つとして位置づけて取り組んでまいります。

2 点目は、職場における健康確保対策でございます。

来年度も引き続き、総合的なメンタルヘルス対策の推進を図るため、メンタルヘルス対策の 4 つのケア及びストレスチェックの普及の促進に取り組んでまいります。

次に、資料の 9 ページを開いていただけますでしょうか。

3 つ目は、労災保険給付の迅速・公正な処理でございます。

主に、過重労働を原因といたします脳・心臓疾患と精神障害、それと石綿を原因とする疾患の 3 事案の労災請求につきましては、調査する項目が多く、時間を要する事案となっております。今年度に引き続き、迅速・公正な処理を目指してまいります。

資料のグラフにより、それぞれの事案の請求件数、決定件数、認定件数について、3 年分掲載しております。今年度につきましては 12 月までの件数になっておりますけれども、3 年分を合わせてみますと、脳・心臓疾患が 24 件、精神障害が 38 件、石綿関連疾患が 13 件と、やはり 3 事案の中では精神障害の請求が最も多いような状況となっております。

方針案については以上です。

次に、労働基準部の資料 1、青インデックスの 1 と書いてある部分の資料になります。

今年度の労働基準部における取組状況について、若干補足させていただきます。

この資料につきましては、数値は全て12月末現在のものとなりますのでご留意いただきたいと思います。

まずは2ページ目を開いていただけますでしょうか。

上の黄色い部分になりますけれども、改正労働基準法の周知に関するその他の取組の説明となります。

現在、署に設置してございます労働時間相談・支援コーナーでの法令の教示件数、いわゆる法律内容の説明につきましては、前回の会議でもご説明いたしましたけれども、前年度と比較して大幅に伸びてございます。既に中小企業にも適用が始まってございます年次有給休暇のご相談が増えていることが主な要因となっております。

また、時間外労働の上限規制につきましては、本年4月からいよいよ中小企業に対しても開始されます。これにつきましても、来年度ご相談が増えてくるかと思っております。

中小企業におかれましては、法令の知識、労務管理体制が必ずしも十分でないものも多く存在しておりますので、来年度におきましては、相談対応はもとより、適用後の監督・指導等におきましても、法律の理解という面でしっかりと丁寧に中小企業の支援を行ってまいり次第でございます。

最後になりますけれども、5ページを開いていただけますでしょうか。

6番の治療と仕事の両立支援の推進の説明でございます。

両立支援につきましては、働き方改革の重要なテーマの1つと位置づけ、今年度10月に当局で初めての「鹿児島治療と仕事の両立支援セミナー」を開催し、基調講演や企業、医療機関の事例発表等を実施したところでございます。おかげさまをもちまして、来場者につきましては定員を超える109名となったところでございます。

労働基準部からの説明は以上です。

来年度もまた課題が山積しますけれども、局と監督署が一体となって、関係機関と連携の下に基準行政の推進を図ってまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(平山職業安定部長)

続きまして、職業安定部長の平山と申します。

私のほうからは、職業安定行政の部分について説明させていただきたいと思います。

運営方針の3ページをごらんください。3ページ下段から4ページ途中までになります。

最重点項目として、安定部では3点ありまして、まず、就職氷河期世代の活躍促進に係る

内容になっております。

就職氷河期世代については、現在、30代半ばから40代半ばに至っておりまして、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代でありまして、希望する就職がなかなかかなわず、能力開発等の機会にもなかなか恵まれなかったこともありまして、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、または無業の状態にある方など、様々な課題、問題に直面している方がおられます。

このため、昨年12月16日より、ワークプラザ天文館とハローワーク国分におきまして、専門窓口としまして、「35歳からのステップアップ窓口」ということで、就職氷河期世代に特化した形での窓口を設置しております。その窓口において、不安定な就労状態にある方一人一人に対応した支援を丁寧を実施しております。

またあわせて、就職氷河期世代の支援につきましては、社会全体で取り組む機運を醸成しまして、支援の実効性を高めるための官民協働のスキームとしまして、経済団体、支援団体等々、関係者で構成するプラットフォームというのを今後立ち上げる予定にしております。第1回の開催は、本年5月ぐらゐを予定しているところでございます。

続きまして、新卒者に対する就職支援についてです。

若者の雇用管理の状況が優良な「ユースエール認定企業」の拡大を図るとともに、積極的に若者を採用・育成している県内企業についての情報を、県内の学生や県外へ進学した新卒者をはじめとする若者などに積極的な周知・広報であったり、企業説明会の開催など重点的なマッチングを行うことにより、県内への就職促進及び職場定着の促進を図っていききたいと考えております。

現在、県内では、ユースエール認定企業については18社認定されているところでございます。

続きまして、人材確保対策の総合的な推進についてでございます。

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸などにおいて有効求人倍率が高止まりしておるところで、人手不足が顕著になっております。

現在、ハローワーク鹿児島及びハローワーク国分におきまして、人材確保の総合支援窓口としまして「人材マッチングコーナー」を設置しておりまして、その窓口において、人材不足分野の仕事の魅力、企業の魅力も含めましてお伝えして、就職促進に取り組んでいるところでございます。

次に、5ページ目をおめくりください。

外国人材受入れの環境整備についてです。

増加する外国人労働者の安定した就労を促進するために、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度、外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催など、雇用管理改善に向けた相談・指導の充実を図っております。外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対しては、外国人雇用管理アドバイザーを活用しまして、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行っていきたいと考えております。

次に、4番目の70歳までの就業機会の確保についてです。

今通常国会に高年齢者雇用安定法の改正法案が提出されておりますので、現時点においては、（P）という形で記載しておりますのでご注意ください。

働く意欲のある高齢者が、能力や経験を生かして、年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会の実現を目指し、高齢者や企業等の意識啓発に取り組むとともに、シルバー人材センターの活用等による多様な就労機会の提供の促進を図っていきたいと考えております。

また、高齢者の就職支援に特化した窓口としまして、生涯現役支援窓口を鹿児島、川内、鹿屋、国分、名瀬の5か所のハローワークに設置しております。令和2年度については、出水所にも新規に設置する予定にしております、全部で6か所のハローワークに窓口を開設しまして、その窓口を中心としながら、高齢者の就職支援に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、9ページをごらんください。

重点項目としまして、障害者の就労促進についてです。

障害者につきましては、障害者や難病患者など多様な障害特性に応じて、地域の関係機関と連携したチーム支援などによる就職から定着支援までの一貫した支援、あと就職面接会の開催、「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成など、障害者雇用率の引上げも踏まえた障害者の就職促進に取り組んでまいりたいと考えております。

またあわせて、がん患者等の就職支援につきましては、がん診療連携拠点病院との密接な連携の下、出張相談を行うなど、治療と仕事の両立求人の確保に努め、支援対象者に対する就職支援を進めてまいりたいと考えております。

最後に、地方公共団体との連携についてです。

地域の雇用に関する課題につきましては、国と地方自治体が一体となって総合的に取り組むために、現在、14の自治体と雇用対策協定を締結しております、その協定に基づく事業を引き続き推進してまいりたいと考えております。

続きまして、青色インデックスの職業安定部の資料のところ、令和元年度の取組の状況について説明させていただきたいと思います。

資料1の雇用情勢については後ほどごらんください。

資料2です。令和元年度職業安定部における取組状況（下期）のところでございます。

本年度の目標に対する達成状況については、簡単ではございますが、説明させていただきたいと思います。

数値目標の達成状況は、2項目の雇用保険の早期再就職件数が11月末現在の数字になっておりますが、それ以外は今年度12月末の状況になっております。

1ページ目から2ページ目にかけて、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数、生活保護受給者の就職件数、マザーズハローワークの重点支援対象者の就職率、障害者の就職件数は前年度実績以上。

3ページ目、1つ目の囲みの就職件数、充足件数の目標達成状況につきましては、目標達成率75%以上になっておりまして、いずれも目標を達成する見込みで推移しているところでございます。

雇用保険受給者の早期再就職件数につきましても、11月末現在で80.5%と、いずれも目標を達成する見込みで推移しているところでございます。

令和元年度のハローワークの総合評価の結果につきましては、本年6月めどで厚生労働本省から公表される予定になっておりまして、委員の皆様には、令和元年度の目標と併せまして、追って郵送等でご案内したいと思います。

以上、職業安定行政の説明を終わりたいと思います。

（田之上総務部長）

続きまして、総務部長の田之上です。事務局最後の説明になります。

私のほうからは、労働保険料等の適正な徴収についてこれから説明いたします。

資料につきましては、運営方針の9ページの下段の一部分、それから資料の一番最後のページになります。

まず、労働保険徴収業務に関しましては、運営方針のとおり、来年度においても、引き続き、労働保険料等の適正徴収、それから労働保険の未手続事業場一掃対策の推進を重点課題として、取り組んでまいります。

最初に、本年度の労働保険料の収納率の状況について申し上げますと、昨年度の収納率9

8. 41%を上回ることを目標としているところであります。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ているところであります。

今年度の進捗状況につきましては、1月末現在ではありますけれども、77.11%となっておりまして、対前年同期を0.44ポイント上回っているところであります。年度末におきましては、前年度を上回る収納率が達成できるものと見込んでいるところであります。

当局の労働保険料の収納率につきましては、平成25年度以降の推移につきまして年々上昇しているところであります。今後におきましても、目標を達成すべく、納付期限内の納付督促等を行いますとともに、積極的に滞納事業場に対する差押え等も実施してまいることとしているところでございます。

2点目に、労働保険の未手続事業場の一掃対策の推進について申し上げます。これにつきましては資料はありません。

労働保険の未手続事業場一掃対策につきましては、労働保険制度の健全な運営、それから費用負担の公平性の確保、また労働者の福祉の向上などの観点から重要であります。このため、未手続事業場に対する加入勧奨を関係団体とも十分に連携の上、積極的に推進するほか、11月の適用促進強化月間を中心に、制度の周知・広報等々につきましても実施することによりまして、その理解を深め、解消に取り組んでいきたいというふうに考えております。

私のほうからの説明は以上になります。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

それでは、委員の皆様方へ事務局から本日の資料を送付した際に文書質疑等の提出をお願いしておりましたけれども、届いている質疑等がありましたら、事務局のほうで読み上げてください。

(事務局)

事前質問はございませんでした。

(采女会長)

それでは、ただいまの事務局の説明につきまして、ご意見あるいはご要望等がありました

らお願いいたします。

発言いただく際には、マイクをお持ちいたしますので、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。

どうぞよろしくお願いいたします。

(野口委員)

野口です。よろしくお願いいたします。

本年度の方針について説明いただきまして、ありがとうございます。

めりはりをつけたということだと言いつつ、全て網羅しているような気もいたしております。

働き方改革の第2ステージというところでちょっとご質問があります。

11月に過重労働解消キャンペーンとか、しわ寄せ防止キャンペーンなど、情報発信とか啓発活動に非常に力を入れておられて、引き続き取り組んでいただきたいと思っております。

その中で、働き方改革の進捗状況というのはどのように把握されているのかというのを、ちょっと分からないものですから教えていただきたいと思います。

もう1点が、氷河期世代の活躍促進ですけれども、この資料の4ページの上のほうで、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用するということですけど、これは具体的にどのような形になるのか、どのような狙いがあるのかというのをちょっと説明していただければと思います。

(大庭雇用環境・均等室長)

それでは、まず初めに私のほうから、働き方改革の進捗状況ということでご説明させていただきます。

実はアンケートを企業に対して取っておりまして、取りまとめの最新が、10月時点ということで、11月の地方労働審議会ของときにも配らせていただいたところですが、例えば、時間外労働上限への対応ということについては、対応するに当たって課題があると回答された企業が、大半が中小企業なんですけれども、3割弱ございます。また、同一労働・同一賃金についても、10月時点で何らかの対応を検討中というところが35%ぐらいございまして、10月時点ではなかなか進んでいなかったというのが現状でございます。

あわせて、企業に対して、こういったところを行政に支援を求められるかということも併

せて質問をさせていただいたところですが、最も多かったのが、情報提供であるとか、助成金の説明をもう少ししてほしいとか、そういったところのご要望がありましたので、説明会などをさらに詳しくさせていただいたということと、働き方改革推進支援センターの活用がかなり後半、企業からの問合せなどもありまして、そうしたところに対応をさせていただいているところでございます。

ただ、ちょっと残念ながら、今現在こういったところまで進んでいるのかという直近のところにつきましては、また改めて集計させていただきたいと思っております。

(小林局長)

ちょっと付け加えますと、進捗状況を把握する際には、どのような母集団を基にアンケートをするかだと思います。

私どもは、働き方改革のセミナーを全県規模で行っていたのと、同一労働・同一賃金についても雇均室主催でセミナーをしたということで、あくまでもそこにご参集いただいた人の中でのアンケートということになりますと、相当取組に意欲があるという前提での回答ということですから、そういう面では、来てもらえない人をベースとした調査になるとさらに比率は下がるのかなということで、今後ともステージを重ねていきますけれども、例えば経済団体の会員に対してのアンケート調査といったような形で、経済団体を通じての全数調査みたいなものも考えていきたいし、また、ウェブ上で回答を頂けるという簡便な形というものも考えた上で、タイムリーに進捗を今後とも把握していきたいなと思っております。

2点目は安定部長から。

(平山職業安定部長)

私のほうからは、プラットフォームの関係を説明させていただきたいと思えます。

先ほどもご説明したように、就職氷河期世代については不安定な就労を繰り返している方とか、無業状態であったり、ひきこもりの方も含めて、いろいろ課題を抱えている方がおりまして、その中で、不安定就労を繰り返している方であれば、正規の就職に向けて支援していく、不安定なひきこもりの方についてはまず社会参加を進めていくと、いろいろ対象者によってステージが違っていて、その方々それぞれに対する支援というのもいろいろあるという状況もありまして、そのプラットフォームの中で、一応構成員として考えているのは経済団体、あと労働団体、そして社会福祉の団体を想定しておりますけれども、そのような団体

の方々が参集頂きまして、その中で、それぞれの地域の創意工夫も生かしながら、一人一人の個々の事情も勘案して、どのような支援がいいのかということも議論しながら、鹿児島でのプラットフォームを開催していきたいと考えております。

そのプラットフォームを通じまして、社会全体の機運の醸成であったり、今後、県レベルのプラットフォームの下に市町村レベルのプラットフォームというのも自治体主導でつくっていく方向で動いていきますが、例えば、自治体での好事例を県レベルのプラットフォームで吸い上げて、ほかの市のほうに横展開していくとか、経済界も含めて、行政も含めて、そのような全体で支援していくという狙いがあるところです。

(小林局長)

ちょっと付け加えますと、このプラットフォームというのは、名前はプラットフォームになっておりますけれども、具体的には協議会という形になります。

目標としては、早急にという全体の指示もありますので、5月の連休明け早々には開催したいと思います。

この氷河期世代につきましては、当然、求職、職を求める人、ご本人サイドの面と、具体的に、働く者について採用する企業側の面というのが両方あります。その面では、職を求めるまさに支援対象者につきましては、いわゆる非正規の契約社員等で展開して、なかなか正規に至らないという者が県内に約5,000人いるということで、それ以外に、無業者という形で具体的な定職に就かないという者が約4,000人ぐらい、それ以外に、いわゆるひきこもりが、ひきこもりのNPO等の推定では県内8,000人というふうに見込まれております。これらを合わせまして、今回の支援対象を約1万人と見積もりまして、これを3か年サポートすることで、3か年で約3,000人を正規社員という形で転換できたらという目標を定めるということになると思います。

結果的に、各年で申し上げれば1,000人を対象に、正規職員への結びつきという具体的な増を、このプラットフォームの場を借りまして意思統一し、実施計画を策定して行うということです。

特に、鹿児島におきましては、新規高卒者の県外流出ということで、52%しか県内にとどまらないと、約2,000人が高卒段階で県外に出るという状況にはなりますけれども、結果的には、中途採用としての枠というものは、中小・小規模事業者という特徴もありまして、基盤はあるんじゃないかなということで、中途採用者の基盤の下に、当該氷河期世代に

ついて、正社員として雇ってみようかなという機運の醸成というものを経済団体のほうに持っていていただくということにしたいと思いますし、経済団体の人のヒアリングの中では、県内にとどまらず、首都圏にいるこういう氷河期世代の人を中途採用として県内企業で採用したいという点も感じ取られておりますので、そういう面では中途採用としての受皿ということで、この事業を展開していきたいと思っております。

以上です。

(野口委員)

氷河期のことでちょっとお尋ねなんですけど、正社員化が最終的な目的になるかと思うんですけども、企業のほうとしても、採用するには助成とかそういうのが具体的にもう決まっているんでしょうか。そういうのがないとなかなか進まないんじゃないのかなとも思うんですけども、まだその段階ではないということでしょうか。

(平山職業安定部長)

助成金は、雇入れの助成金というのが補正予算のほうで成立しておりまして、例えば、特定求職者雇用開発助成金の中に就職氷河期世代の方を雇い入れた方への助成金、雇入れ助成がありまして、あとトライアル雇用助成金ということで、例えば、無業者の方がまずはトライアル、試行雇用を始めてもらうとか、ちょっと助成金制度も補正予算で整備されておりますので、それも使いながら、企業さんのほうには求人の提出も含めてお願いしていきたいなと考えております。

(野口委員)

ありがとうございました。

プラットフォームからさらに次の段階、3年で3,000人という目標を立てているということなので、積極的に広報活動をしてほしいと思います。ありがとうございました。

(満永委員)

満永と申します。よろしくお願いします。

70歳までの就業機会の確保ということで今国会に高齢者の法案が提出されているという状況ですが、65歳を超えても働くことを希望する高齢者に対してということはあるんです

けれども、先ほど来あるような、いわゆる公務災害といいますか、災害の死亡者数は減っているけれども、死傷者数は増えているという状況の中の、本日の資料の中に令和元年の死亡災害事例というのが15件列記されていまして、その4割がいわゆる60歳以上の方ということで、体力はまだまだあるけれども、判断力がなかなか難しいよということも含めると、70までの雇用というのは、体力的には問題はないと思うんですけども、我々みたいな事務職は特段問題ないと思うんですけど、どうしても現場が多いところになると、そういった判断力、あるいはとっさ的な動作力というのがどうしても鈍ってくるということについて、今、4割いっちゃうということをどういうふうに分析されていっちゃうのか。中には、クレーンが倒れてきて下敷きになったとか、あるいは足場が、作業員がいなかったら下に落下していたとかということが起きないような施策というか、そういった考えというのはどういうものがあるかというのを少し教えてください。

（笹川労働基準部長）

委員のおっしゃるとおり、これから高年齢者の職場進出が進んでいく中で、高年齢者の体力を鑑みると、どうしても災害に遭いやすいという側面がございます。そういったことから、本年度、本省において専門家による検討会が設けられて、高齢者の労働災害防止について、議論・検討してもらったところでございます。

本年1月にその報告書がとりまとめられ、それを受け、今年度中に厚生労働省におきまして、ガイドラインを作成いたしまして、今後、高年齢者の災害防止対策について対応していく予定となっております。

また、ガイドラインが明らかにされたら、そういったものの周知もございますので、そういったときには委員のほうにもまた何らかの形で情報提供したいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

（小林局長）

ちょっと付け加えますと、基準部のところの資料のインデックスの4、よろしいでしょうか。この中で、令和元年業種別死傷災害発生状況ということで裏表に用意しております。

このうち、裏側のほうの年齢別を見ていただくと分かりやすいんですけども、全産業としましても、60歳以上が約30%を占めているということです。これは就労状況が高齢化しているということもありますけれども、先ほど、委員ご指摘のように、フレイルではない

ですけれども、体力的及び注意力という面がやはり経年的に落ちていくということになるのかなと。そのため、具体的には、今回、死傷者数について大幅に増加したという面につきましては、食料品製造業、卸売、小売、社会福祉、飲食店ということで、いずれも高齢者の職場における危険リスクが高いということだと思います。

具体的には、その前のページの型別ということでよく分かるんですけども、やはり高齢者は転倒した場合にも骨折に至るということで、ここで件数的には治癒に4日以上を要する者についての件数ということですから、若年者ですと3日以内での治癒にとどまるものが、高齢化に伴い骨折にまで至るということで、転倒及び動作の反動等に伴って腰痛など、これらについては転倒予防等の、あとは危険予知のカードを貼り付けるなどして、どちらかというと、昔から、古典的ですけども、地道に対応していくということかと思います。

いずれにしても、先ほど基準部長から説明がありましたけれども、高齢者の災害防止に係るガイドラインというものを今、作成して確定しますので、それが確定次第、私ども局のほうでも具体的な業種別に周知するなどして、これら業種及び当該高齢者の予防対策または災害防止というものを徹底的に展開していくことを考えております。

(采女会長)

ほかにございませんでしょうか。

(日高委員)

労働者委員の日高でございます。

新型コロナに対する労働局の対応についてということで、特別労働相談窓口を設置したということですが、通常でもこの時期、非常に労働相談の多い時期でありますし、この受付番号を見る限りでは、通常の総合労働相談コーナーの受付の番号と同じ番号になっているかというふうに思います。

具体的にどのような受付体制をとっておられるのか、また周知はどのようにされているのか、今日現在、どれぐらいの件数が上がってきているのかというのをまずお聞きしたいというふうに思います。

それと、要望になるのかもしれませんが、労働法制の見直しとか、コロナの関係もですが、労働局が企業もしくは労働者に対して周知をする項目というのは非常に多いんですよね。先ほど、自治体のホームページに載せてもらっていると、相談会なども取り組んでおられま

すが、現実的なところ、最賃の問題にしても、最賃の不履行が15%前後でしたですかね、守っていただいていない。そのうちの4割以上が最賃を知らなかったとか、もしくはうちが該当するとは思っていなかったとか、いわゆる周知が不足している、そういう認識が不足していることに基づいて発生する事案が非常に多いわけですね。あくまでも、企業なり労働者側から、そういったチラシとかホームページとか、それを見にいかないとなかなか触れる機会が少ないという仕組みになっているものだから、省全体の取組になるかもしれませんが、SNSとかいろんな媒体を使って、逆に労働省や局のほうから発信していただいて、直接、こういった見直しがありますよと、当事者に対して、ぜひホームページならホームページなりを見にいてくださいといった仕組みができないかなというふうに思っておりまして、最後の部分は要望でございますので、ぜひご検討などしていただければというふうに思います。

以上です。

#### （大庭雇用環境・均等室長）

それでは、コロナウイルスの特別相談窓口の体制などについてご説明をさせていただきます。

今、委員ご指摘のとおり、総合労働相談コーナーと同じ電話番号ですねということでございますけれども、雇用環境・均等室のほうが代表ということでここに記載させていただいておりますが、さらにその下に、これらの問題についてはここへということで記載をしておりますように、現段階ではご相談の多くが雇用調整助成金ということになっておりまして、雇用調整助成金についての相談というのは職業安定部の職業対策課のほうに直接お電話をしていただくようにという仕組みになっております。

それから、その次に多いのが休業補償といったようなことになるかと思いますが、休業補償につきましては、それぞれの労働基準監督署でありますとか、それ以外のものにつきましては総合労働相談コーナーで受けております。しかし、一番大切なのは、相談のたらい回しにならないようにということや、相談が複数の内容にまたがる場合がございますので、相談担当者を決めまして、複数の内容を相談できるような体制を整えております。また、苦情などに対しては特定の者を決めて対応させていただくということにしております。

全体的な件数につきましては、昨日時点でございますけれども、90件近くの相談というのが寄せられているところでございます。

また、この2、3日で急に増えているというような状況でございますので、この2、3日で

相談が多いのが、いわゆる学校が休校になったことに伴う、保護者の方々に対して年休とは別に有給の休業を取得させた企業に対する助成というご相談というのが、この2日ほどで増えております。まだ現時点ではこの助成金の詳細が決まっておりませんので、詳細はまた後日というような案内をさせていただいております。

(小林局長)

付け加えますと、連合様も特別相談窓口を設けられているということで報道されておりましたけれども、私ども局での相談窓口ということで開設し、私どもも明日か明後日NHKの取材を受けることになって、周知したいと思います。

また、この問題については当然、具体的な、具合が悪くなった者につきましては帰国者・接触者相談センターとか専門外来という窓口で対応するとともに、具体的な経営相談または経営資金への対応につきましては、当然、日本政策金融公庫とか商工会、商工会議所などの経営団体もバックアップするということで、そういう面では、労働者サイドの相談窓口及び経営資金などの窓口及びそれを含めた形で、厚生労働省のうちの雇用調整助成金、または小学校休業に伴う賃金100%補償の助成金など、それぞれの餅屋で対応すると思うんですけれども、1つ共通するのは、利用者にとって分かりやすく、どこに行ってもいいか迷うことなく、それぞれ発信していくことが必要かと思い、関係機関が連携しながら、それぞれの餅屋の部分以外も全部見える化する形で提供できたらと思いますので、今後ともご協力のほうをお願いしたいと思います。

(采女会長)

ほかにはないでしょうか。

それでは、議長特権で一言だけ。

私は審議会の委員を務めて4年ちょっとぐらいになるんですけど、この2年間でやっぱり広報活動は抜群によく言ったなというふうには思っています。

それから審議会に配付される資料ですけど、この2年間ですごく改善されたというふうにも思っております。すごく分かりやすいです。分かりやすいので質問したいことがたくさん出てくるんですけど、ちょっと今日はやめておきます。

すごく分かりやすいです。余り昔のことを言ってもよくないですけど、そうですね、すごくよくなりました。

それでは、方針案についての質疑応答はこれまでにしまして、あと残り、その他ということで、鹿児島県との雇用対策協定に係る令和２年度事業計画についての報告をお願いいたします。

（平山職業安定部長）

鹿児島県との雇用対策協定に係る令和２年度の事業計画について、私のほうから報告したいと思います。

資料としましては、２０１９年度の鹿児島県と労働局の雇用対策協定に基づく事業計画（概要）をごらんください。

まず、鹿児島労働局におきましては、平成２９年１２月に鹿児島県知事と労働局長との間で雇用対策協定を締結しておりまして、鹿児島県との密接な連携の下で、一体となって雇用対策について総合的に取り組んでいるところでございます。

本協定に基づきまして、事業計画が策定されまして、昨年の審議会において概要を説明させていただいたところです。

そこで、まず、２０１９年度の事業計画の実施状況について説明させていただきたいと思っています。

お手元の資料の事業計画の概要をご覧ください。

２の事業計画の主な施策として、ＵＩターンの促進など１０個の柱立てをしております。この柱立てに基づきまして、右のオレンジ色の３、協定締結による重点的な取組を実施しているところでございます。

このうち、（１）のかごしま故郷人財確保・育成プロジェクトについては、令和２年２月６日に第１回の協議会が開催されまして、産・学・官各分野の機関との意見交換が行われたところでございます。

また、４の目標で目標設定をしているところです。

次の資料２の２０１９年度事業計画に係る取組の実施状況をご覧ください。

事業目標の進捗状況になっております。

（１）のＵＩターンの就職件数につきましては、現時点では未確定となっておりますが、その他の項目につきましてはおおむね達成ペースになっております。

ただ、２項目の県内高校卒業者のうち、就職希望者の県内就職率につきましては、昨年度の同時期をやや下回っている状況にございます。

また、一番下の県の事業でありますけれども、かごしま「働き方改革」推進企業における認定企業数についても、目標を下回っているところがございます。こちらについても引き続き、制度の理解促進を図っていきたいと考えております。

続きまして、資料3、資料4の令和2年度の鹿児島県と労働局の雇用対策協定に基づく事業計画の概要と、その事業計画、概要のほうをごらんいただければと思います。

令和2年度の事業計画につきましては、鹿児島県と労働局において協議しまして、現在、お手元にある案として作成したものをお配りしているところがございます。

今後、鹿児島県との最終協議を経まして、正式版を作成することとしております。正式版が作成できましたら、労働局及び県ホームページに掲載することとしております。

本日は、昨年度から引き続き取り組んでいく内容については、時間の関係上、省略させていただきます。労働局と県が共同で実施する取組のうち、主に今年度新しく追加されているところの取組について説明したいと思います。

まず、事業計画（案）の内容でございますが、資料4の鹿児島県と労働局の雇用対策協定の事業計画（令和2年度版）を2枚めくっていただいて、1ページ目に、雇用対策協定に基づく事業計画策定の趣旨、主な柱立てについて記載しております。

今回は、下から2番目の、先ほども説明しましたが、就職氷河期世代の活躍支援というのを追加しております。

めくっていただきまして、3ページ目からが個々の事業計画の策定方針と新たな取組の成果目標について記載している項目になります。

6ページ以降に、主な柱立てに基づく令和2年度の事業計画の主な取組について記載しているところがございます。

各取組ごとに、県と労働局が共同実施する取組、県が実施する取組、労働局が実施する取組という構成で作っております。

ちょっとページが飛ぶのですが、25ページをご覧ください。

外国人材の受入れ及び雇用環境の整備推進に係る取組のうち、（1）県と労働局が共同実施する取組の中で、ウのところですが、「仮」となっていますけれども、外国人材の職場・地域への受入れ・定着を図るために、本県での就労を希望する特定技能外国人と受入れを希望する県内中小企業のマッチングであったり、就労面・生活面のサポートを実施するための事業として、厚生労働省のモデル事業というのが令和2年度から実施されることになっておりまして、鹿児島県がその事業のモデル事業に公募で手を挙げております。この事業について

て採択された場合には、鹿児島県と労働局で連携しながら事業展開をしていく予定となっております。

特定技能外国人については転職が可能となっております、受け入れた外国人材が都市部などに集中してしまうのではないかと、いろいろご指摘もございますので、こういった懸念を解消するために、外国人材の職場や地域への定着を図る好事例を蓄積し、あと、県内企業の魅力というのを海外にも発信していく、そういう事業でございます。

具体的には、外国人材受入れの知識やノウハウなどが十分でない中小企業に事業参加していただきまして、現地の面接会を経て、外国人材の雇用・職場定着を図る事業となっております。

労働局としては、セミナーの開催であったり、外国人材への情報発信など、県においての地域の魅力発信の側面支援をやっていくところでございます。

次に、27ページ目をご覧ください。

先ほどもご説明した就職氷河期世代の活躍支援の取組でございます。

県と労働局で共同実施する取組としては、先ほどもご説明したプラットフォームの設置・運営についてというのがあります。こちらについては、先ほども説明しましたが、5月にプラットフォームを開催する予定になっております。

今回追加したのは、以上になっております。

引き続き、鹿児島県と労働局、雇用対策協定に基づいて事業を推進してまいりたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

説明は以上でございます。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

それでは、委員からのご意見やご要望を賜りたいというふうに思ひますので、どうぞ願ひいたします。

ご発言される場合は、挙手をお願いいたします。

ございませんでしょうか。

これも、鹿児島県との協定に基づく事業計画だから、面白く説明してほしいとは思ひないんですけど、鹿児島県らしい独自性、これを全部宮崎県とか熊本県とか置き換えても全部通用するような話で、もともと私自身は鹿児島生まれで鹿児島育ちですから、鹿児島だけが生

き残ればいいとまでは思わないんですけど、やっぱり隣県に負けないように何か工夫をしてもらいたいなという気はちょっといたします。間違っていることが書いてあることは全くないんですけど、何かこう工夫がないですかね。

鹿児島の風土からいうと、ハラスメントがない、鹿児島の企業にはハラスメントがありませんとかいうキャッチコピーはなかなか難しそうですけど、いじめとか嫌がらせはないとか、そうすると若者の定着率が随分変わるんじゃないかなという気はするんですよね。

それとあとは最低賃金ですね。一昨年、鹿児島県が断トツ、わずか1円なんですけど隣接県を下回ったときには、私は大学でキャリア論という科目の一部を担当しているんですけど、鹿児島に残りなさいとは言わなかったですもんね。去年は言いました。まあ賃金は低いんだけど、周りも低いし、鹿児島は暮らしやすいから、鹿児島に残りなさいという話をちょっといたしました。そういう点では、最低賃金の問題については、別の審議会があるのは十分承知していますけど、十分留意してやっていただければなというふうに思っております。

(小林局長)

最低賃金につきましては、来年度も改定を行うということですが、790円ということになっておりますけれども、790円はあとの14か所も790円ということで、目安面ではA B C Dランクということで、ランク付けした上で各局が張りついておりますけれども、Dランクは、そこに福島を入れると、16局がDランクということになっております。結果的に、東北地方と四国と、あとは鳥取、島根のほうと九州ブロック、これが全て790円と、逆に全国展開の最下位ということになってしまったので、結果的に、そことの比較をしながら、そもそも鹿児島スタンダードはどうするかという点で、一からご議論頂くのかと思います。

ただ、1点申し上げますと、やはり実績を見た上での改定ということが踏み台になりますので、そういう面では、790円から仮に30円アップして820円になった場合に、820円のラインに達しない労働者の割合がどれだけいるかという面にしますと、やっぱり十何%がそれ以下になるので、そこに従事する事業者の賃金改定が必要になってくるという影響度というものをどう理解するかという点になるかと思います。

ただ、一方、全国加重平均で1,000円という閣議決定の目標値もありますので、それを視野に入れながら、一部、業界の方からすれば、そもそも全国一律であるべきという議論も一方にあるということもありますし、そういう点を踏まえながら、各会員の納得のいく形、

ただ、一部、リーディングすべき賃金額というものも加味しながら、結果的に、特に外国人労働者ですと、時間給が幾らという観点もあり、どのように鹿児島に優秀な人材を引きつけるか、または引き戻すかという点も、賃金額が1つのメルクマールになるということが先鋭化しておりますので、そういう点を踏まえながらご議論いただければと思っております。

(采女会長)

丁寧なご説明ありがとうございました。

ほかによろしいでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、ほかにご意見がないようですので、本日の審議会を終了したいと思います、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ので、労働者代表委員、使用者代表委員1名ずつを選出したいと思います。

事務局のほうで事前にお願いがされているようですから、労働者代表委員は日高委員、使用者代表委員は濱上委員にお願いするとして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、使用者代表濱上委員と会長の私の3名が議事録に署名す

ることといたします。

それでは以上をもちまして、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)

各委員のご忌憚のないご意見を伺いました。これでまた来年度の運営方針に従い、労働局全職員を挙げて推進してまいりたいと思いますので、今後ともご協力のほうをお願いしたいと思います。

今日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3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、令和2年度につきましても、11月、3月の開催を予定しております。改めましてご案内を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24分閉会