

令和 2 年度第 2 回

鹿児島地方労働審議会議事録

開催日	令和 2 年 1 1 月 1 9 日（木）
会 場	鹿児島合同庁舎第 2 会議室

午前 9 時 5 8 分開会

(事 務 局)

それでは、皆さんおそろいですので、ただいまより令和 2 年度第 2 回鹿児島地方労働審議会を開催いたします。

本日、委員の皆様方におかれましては大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、冒頭の進行を担当いたします雇用環境・均等室、監理官の前野と申します。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。

なお、本審議会につきましては、事前に 10 時から 12 時までの 2 時間としてご案内をしておりますが、新型コロナウイルス感染防止の観点から、なるべく時間を短縮して行ってみたいと考えておりますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、以降、着席して進行させていただきますので失礼いたします。

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三輪宗文よりご挨拶を申し上げます。

(三輪局長)

皆さん、おはようございます。

9 月 1 日から鹿児島労働局長を務めさせていただいております三輪でございます。よろしくお願いいたします。

皆様方には、日頃から労働行政の推進にご理解、ご協力を賜っておりまして、厚く御礼申し上げます。

本日の審議会の議事につきましては、「令和 2 年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況について」ということでございます。

本年度の行政運営につきましては、皆様ご案内のとおり、新型コロナウイルス感染症の拡大が経済・雇用に大きな影響を及ぼす中で、その対策といたしまして、行政運営方針には記載がございませんでしたけれども、コロナ禍における各種助成金の支給や相談窓口を設置するなど、働く方々の雇用維持に全力を傾注してまいったところでございます。

また、感染予防の観点から各種説明会の縮小や中止などもございまして、当初計画してい

た行政運営が一部遅れている状況がございます。しかしながら、コロナ禍におきましても、引き続き、優先順位などを踏まえ、行政運営の課題を解消できるよう取り組んでまいりたいと考えております。

有効求人倍率につきましては、本年度の行政運営方針の策定当時、1月は1.35倍でございました。その後、新型コロナウイルス感染症等の影響もございまして、直近は9月の数字になっておりますけれども、1.08倍ということで大幅に下がっている状況でございます。53か月連続で1倍台を維持しておりますけれども、新規求人数が落ち込み、求職活動の長期化も懸念されるということから、新型コロナウイルス感染症による雇用情勢への影響を注視しつつ、引き続き、雇用調整助成金の活用等による雇用維持に取り組み、加えて、このような状況下でも人手不足の傾向にある分野へのマッチング支援など、必要な対策を講じてまいりたいと考えております。

こうした状況下において、働き方改革関連法が昨年4月1日から順次施行されている中、本年4月1日からは、県内の中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されることになりました。法令遵守の徹底を図ることは当然でございますけれども、特に、中小企業に対しては、中小企業の実情を踏まえたきめ細かな相談・支援等を実施し、一層丁寧な対応に努めてまいりたいと考えております。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理につきましては、大量整理解雇等に係る情報収集に努め、労働基準関係法令違反等の未然防止や賃金不払い等の早期解決に向けた啓発指導等の実施に積極的に取り組んでまいります。

さらに、働き方改革関連法の重要な柱の1つであります、同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が本年4月から施行されております。正社員と非正規社員との不合理な待遇差が禁止されているところでございます。

パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は、1年遅れて来年4月からとなりますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響により対応が遅れているということも懸念されます。

また、事業主のパワーハラスメント防止措置を規定した労働施策総合推進法が、大企業に対しては本年6月から施行されております。

当局といたしましても、改正法の各事項が確実に実施されることによりまして、県内の働き方改革の推進、よりよい雇用・労働環境の両面の実現、県内就職の促進や定着促進が図られることを目指しまして、引き続き、改正法の周知や中小企業、小規模事業者支援対策の実

施に努めてまいりたいと考えております。

労働安全衛生関係については、本年度は、平成30年度を初年度とする5か年計画であります第13次労働災害防止計画の3年目、中間年に当たるところでございます。この計画達成に向けて、労働災害防止対策や健康確保・職業性疾病対策などを積極的に推進してまいります。

本年度も残すところ半年を切ったところでございますけれども、本日は、これまでの取組状況等についてご説明を申し上げ、皆様方からご意見を賜り、今後の行政の推進に反映させ、より一層適切な行政運営に努めてまいりたいと考えております。

どうか忌憚のないご意見をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

(事務局)

続きまして、会次第3、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年とされております。昨年が委員の改選年となっておりましたので、本年は2年目でございます。ただし、木場委員につきましては、野口委員の退任に伴って、新規選出となりましたことをご紹介します。皆様には、業務ご多忙のところお集まりいただき、誠にありがとうございます。

なお、鹿児島地方労働審議会委員につきましては、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。

本来であれば、ご出席の各委員よりご挨拶をいただくところでございますが、感染予防の観点から会議時間の短縮が求められているため、誠に申し訳ございませんが、配付しております「出席者名簿」に代えさせていただきます。

また、本日、都合により、公益代表、仙波委員、労働者代表、黒江委員、使用者代表、中野委員及び福山委員の4名の方が欠席しておりますことを述べさせていただきます。

また、先ほどご紹介いたしました木場委員は、今回が初めてのご出席となりますので、簡単にご挨拶をお願いいたします。

(木場委員)

皆さん初めまして、木場と申します。

野口の後任としまして今回から参加させていただきます。資料をざっと見たところ、いずれも重要なテーマが並んでいると思いますので、しっかり参加させてもらえればと思ってお

ります。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。

本日出席14名、ご欠席4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」に代えさせていただきます。

ここで、本審議会の公開、成立についてご報告いたします。

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。」とされております。本日の審議会の開催に当たり、傍聴の申込みにつきまし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ます。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5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の14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いたします。

また、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ご説明いたします。

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をさせていただく場合がございます。本年度は、この審議が7月にありましたが、議題がこの1点だけということもございましたので、文書により審議会開催に代えるという形を取り、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2つの部会が置かれております。

労働災害防止部会、こちらはおおむね5年に1回の開催でございます。労働災害防止計画

の策定に関しまして審議等いただいております。

2つ目が家内労働部会、こちらは最低工賃改正等に関してご審議いただくものとなっております。まして、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「鹿児島地方労働審議会会長の選出」に入ります。

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、事務局といたしましては、采女委員にお願いしたいと考えておりますけれども、皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

それでは、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)

采女でございます。

私が非正規労働者として働いている職場でクラスターが発生して、今日はどうしようかなと思いましたが、職場に顔を出したのは10日前だし、学生との接触はありませんので、多分大丈夫だろうなと思っています。新型コロナの恐ろしいところは、症状が出なくても他人にうつすということみたいで、お互いに気をつけていければと思います。

先ほど事務局のほうからお話ありましたように、通常2時間で開催しているものでございますが、今日は、換気等にも気をつけながらできるだけ短時間で、頑張れば30分ぐらいは短縮できるのではないかなというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

でも、そうは言っても、必要なお質問、ご意見等は今日伺っておかなければいけないので、その点もどうぞ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、馬場委員を指名したいと思います。

いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

皆様ご承認いただきましたので、会長代理に馬場委員をお願いいたします。

(馬場委員)

承知いたしました。

(事務局)

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、昨年において、任期2年で指名されているところですが、新人の方もいらっしゃいますので、采女会長、新任委員のご指名を行っていただくとともに、各委員には再確認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いたします。

事務局は、「労働災害防止部会委員（案）」及び「家内労働部会委員」を配付してください。

[資料配付]

(采女会長)

ただいま事務局から配付されました「労働災害防止部会委員（案）」であります。基本的には昨年度、指名してあるとおりでございます。

労働災害防止部会委員に指名しておりました野口委員の後任として、木場委員を指名したいと思います。

また、「家内労働部会委員」については変更がないことの確認をお願いしたいと思います。

(事務局)

ただいま采女会長からご指名が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きまして、何かご意見等はございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(事務局)

特に異議等ある方はいらっしゃらないでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

ありがとうございます。

それでは、異議、ご意見等ないようでございますので、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お願いいたします。

では、これにより、本日お配りしました「労働災害防止部会委員（案）」の名簿についま

しては、「（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、2020年度鹿児島労働局行政運営方針の進捗状況についてです。

事務局からご説明をお願いしたいと思います。

また、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。

どうぞよろしくお願いいたします。

（三輪局長）

それでは、まず私のほうから10分ほどで全体の概要についてご説明をして、その後、担当の部室長から簡潔に説明させたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

お手元の資料の「労働行政運営方針」の後についている「概要」というところをご覧くださいできればと思います。

「鹿児島労働局管内の概要等について」ということでございまして、今回、新たに任命されました委員もいらっしゃいますので、まず鹿児島労働局の大まかな組織をご説明したいと思います。

1のところにありますが、局につきましては、局長以下、3部1室と監督署が5署、ハローワークが10所、さらに出張所、分室となっております。本土のほかに、奄美大島には監督署、安定所、種子島と徳之島には安定所の出張所あるいは分室が置かれておりまして、職員の定員から申しますと、全体で327名、これ以外に非常勤が610名ということで、新型コロナウイルス感染症対策に伴う増員などによりまして、前年度と比較して約200人多くなっております。900名強という体制で業務を実施しております。

次に、その下、2、労働行政に係る現状と課題についてです。

（1）雇用失業情勢に対応した雇用対策の推進、（ア）雇用情勢についてですが、先ほども冒頭ご挨拶の中で触れさせていただきましたけれども、本県の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症が蔓延する前と比較いたしますと大きく数値を下げているところでござい

ます。引き続き、このような状況下で雇用維持に努めている事業主の支援に取り組むとともに、離職を余儀なくされた方々に対しまして、個々のニーズ等に応じたきめ細かな就職支援を行うことが重要と考えているところでございます。

次に、2 ページをご覧ください。

一番上、（イ）就職氷河期世代に対する就職支援の実施についてです。

いわゆる就職氷河期世代は、バブル崩壊後の厳しい経済状況の時期に就職活動を行った世代でありまして、現在も、不本意ながら不安定な就労や無業の状態にある方など、様々な課題に直面している方々がいらっしまして、一人一人の状況に応じた支援に取り組むことが求められているところでございます。

このため、労働局では、関係機関等と連携しながら、正社員就職や正社員転換等に向けた助成金等について周知を図っているほか、鹿児島と国分の両ハローワークに就職氷河期世代を支援する専門窓口を設置いたしまして、安定した就職を希望する方への個別支援を行っているところでございます。

次に、（ウ）若年者雇用対策についてです。

本県は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少に加えまして、進学や就職を機に多くの若者が県外へと流出している状況が続いております。将来にわたって地域の基盤を維持するためにも、学生・生徒の地元就職を促進することが求められているところでございます。

このため、労働局では、若者を採用・育成することに積極的で、雇用管理が優良と認められる中小企業を「ユースエール認定企業」ということで認定をいたしまして、企業のイメージアップや人材確保の取組を支援するとともに、県や関係機関とも連携しながら、県内で働くことの魅力やメリットの普及・啓発に努めているところでございます。

さらに、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、来春卒業予定の学生・生徒の就職活動への影響も懸念されておりますので、労働局といたしましては、年度の早い段階から、経済団体に対しまして昨年度並みの採用枠の確保等を要請しているところでございます。

次に、1 つ飛ばして、（オ）障害者対策についてです。

県内の障害者雇用義務のある民間企業の実雇用率は、令和元年6月1日現在で2.4%となっております。全国平均の2.11%を上回っておりまして、法定雇用率2.2%をも上回っているという状況でございます。今後とも、県や関係機関等と連携し、障害者雇用の促進に向けた普及・啓発に努めてまいりたいと考えております。

次に、3 ページの（カ）高齢者対策についてです。

働く意欲と能力、経験を備えている高齢者が生き生きと活躍できる環境を整えるために、こちらに記載してございます県内6か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、重点的な就職支援に取り組んでおりますが、新規求職者数、就職件数ともに上向くなど、生涯現役社会の形成に向けた機運の醸成が着実に図られつつあると考えているところでございます。

続いて、下の（キ）外国人対策についてです。

近年、我が国の在留外国人は増加の一途をたどっておりますけれども、特に鹿児島県においては、技能実習生の受入れの増加が顕著になっております。昨年4月からは、新たな在留資格であります特定技能による受入れも始まっておりまして、今後ますます外国人労働者の雇用管理の改善を図ることが重要となりますので、労働環境の適正化に向けた事業主指導や制度の周知に努めてまいります。

一番下の（ク）人材不足分野に係る就職支援についてです。

福祉、建設、警備、運輸などの人手不足分野におけるマッチングを強化するために、セミナーやミニ就職面接会等の実施のほか、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど、人材確保対策に取り組んでいるところでございます。

また、4ページの（2）になりますけれども、女性の活躍促進は当局においても重要なテーマと考えております。

鹿児島県につきましては、女性の就業者数、年齢別に見た労働力率というものは全国平均より高くなっておりまして、数の上では女性就労は進んでいるという状況である一方で、女性管理職、係長以上ということですが、それについては51.4%、全国平均が59.4%となっておりますので、全国平均を相当下回っているという状況になっております。これは、鹿児島県における労働時間の長さや職場における女性の配置、育成等の複合的な要素によるものと推察をしております。この率を全国平均に近づけられるよう、女性活躍推進法の普及を図る、働き方改革を推進するなど総合的な施策を展開する必要があると考えているところでございます。

次に、（3）働き方改革の関係でございます。これも大きな柱になってございます。

鹿児島県の年間総実労働時間は、グラフのほうで全国ベースの赤い線と比べて15時間長くなっております。また、下のほうのグラフになりますが、年休の取得率につきましても、全国と比べて7.5ポイントこちらは低くなっているという状況でございます。

県内においては、中小・小規模事業場が多いということがその原因の1つではないかと考えておりまして、若年者の県外流出が多い鹿児島におきましては、労働条件を全国ベースへ

近づけていく必要があると認識をしております。これらを踏まえまして、公労使等から構成される鹿児島働き方改革推進協議会を11月24日に開催をいたしまして、新型コロナ禍で厳しい状況でございますけれども、関係機関・団体が連携して働き方改革の推進を図っていくこととしております。

5ページの中段、(4)になりますけれども、基本的労働条件の確保・改善のための取組ということも大きな課題でございます。

(イ)に長時間労働の是正について記載をしておりますけれども、本年度も11月1日から30日までの1か月間を過重労働解消キャンペーン期間と位置づけまして、現在展開しているところでございます。長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果の発表に併せまして、このキャンペーン実施に関する周知・啓発も積極的に取り組んでいるところでございます。

次に、1枚めくっていただいて6ページの(5)最低賃金の関係でございます。

昨年までは、全国ベースで毎年3%引き上げ、加重平均1,000円に早急に移行するという政府方針の下に、当県におきましても3.8%、29円の引上げ、790円に改定をしたところでありました。しかし、本年度は、コロナウイルス感染症による中小企業への影響も考慮しつつ、793円と3円の引上げということになりました。

引き続き、改定された最低賃金の周知及び履行確保に努めてまいりたいと考えております。

次に、その下、(6)労働災害防止対策についてです。

冒頭のご挨拶の中でも触れましたが、13次防止計画の3年目ということになります。9月末時点での速報値について、前年との比較は2つ目の丸のところに記載しておりますけれども、令和2年目標値との比較ということで見ますと、死傷者数では103件多く、死亡者数についても14件となっております、目標値より2件多くなっているということで厳しい状況にあるということでございます。

その原因の1つとしては、60歳以上の死傷者が3割を超えているということがございまして、その対策といたしまして、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づきました指導と周知・啓発を強力に進めていくことにしているところでございます。

そして7ページ、最後に(8)というところで、新型コロナウイルスの影響下における雇用維持に向けた支援ということで、先ほども触れましたけれども、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急措置といたしまして、雇用調整助成金の特例措置等を実施しておりまして、迅速かつ適正な支給に努めているところでございます。

以上、概要としてご説明いたしました。

労働行政においては、課題が山積している状況でございますが、関係機関と連携しつつ、労働局、監督署、安定所が一丸となって課題の解消を図ってまいりたいと考えております。

私からは以上です。

(松野雇用環境・均等室長)

引き続きまして、私から説明させていただきます。この４月に着任いたしました雇用環境・均等室長の松野でございます。

着座にて説明いたします。

本日配付いたしましたインデックスで「雇用環境・均等室」と書かれた資料でご説明申し上げます。よろしくお願いいたします。

今年度は、働き方改革第２ステージということで、４月より同一労働同一賃金に関するパートタイム・有期雇用労働法が大企業へ適用となっております。中小企業につきましては来年４月から適用となります。本年度は、同法の履行確保を図り、また中小企業への円滑な施行に向けて周知を図っていくこととしておりましたけれども、年度初めに新型コロナウイルス感染症の緊急事態宣言が出されまして、クラスターによる感染拡大も起きたために、事業所訪問による報告徴収、各種説明会の開催等につきましては、前年度の約半数の実施状況となっております。

それでは、まず初めに１ページをご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法の周知につきましては、１０月から１１月にかけて、県と共催にて県内６か所で同法の説明、個別相談を実施しております。また、１２月には県内４か所で、パワーハラスメント防止措置の義務化の周知も併せまして、取組企業の事例紹介なども含めまして、セミナーを開催することとしております。なお、セミナー参加者に対しては、アンケートを実施して取組状況を把握し、今後の業務の推進に生かしていくこととしております。

また、同一労働同一賃金につきましては、特別相談窓口を昨年度より設置しております。通勤手当等、非正規雇用労働者の待遇改善に関する相談が昨年度より１３３件寄せられているところでございます。

パートタイム労働法やパートタイム・有期雇用労働法の履行確保といたしまして、法令違反の是正割合を目標といたしまして９０％以上としているところでございます。上期につき

ましては、訪問件数が１８件となっておりまして、うち指導件数が１０件、是正が１０件ということで、是正率は１００％という状況です。

次に、２ページをご覧ください。

中小企業に対します働き方改革の取組に対する支援といたしまして、今年度も昨年度に引き続き、社会保険労務士会に委託して、働き方改革推進支援センターを設置しております。６月から７月にかけて、センター長と一緒に使用者団体等１６か所を回りまして、企業への法の周知や新型コロナの関係の助成金も出てまいりましたので、その周知も含めて助成金の活用、あるいは賃金制度等の整備のためのセンター活用を勧奨してきたところでございます。おかげさまで機関紙への掲載や資料の配布などご協力を得られたところでございます。

センターには、上期の半年間で４００件余りの相談が寄せられております。また、個別訪問の希望も１８９件出たところでございます。

また、局におきまして、働き方・休み方改善コンサルタントを配置しておりまして、企業訪問を１８件実施したところでございます。

企業の取組として好事例につきましては、厚生労働省のポータルサイトへの掲載を働きかけております。現在は１２社が掲載されている状況です。

そのほか、先ほど局長からも説明がございましたが、関係機関・労使団体から成る働き方改革推進協議会の開催が、当初は夏頃を予定しておりましたが、こちらも新型コロナの影響で延期となりまして、来週１１月２４日に開催をすることとしています。

そして、後ほど基準部から説明があるかと思いますが、この１１月は過重労働解消キャンペーン月間ということで、自社で働き方改革に取り組むに当たって、ほかの事業主との取引において長時間労働につながるような短納期発注や発注内容の頻繁な変更などにならないよう配慮のお願いを団体や企業へ行っているところでございます。

続きまして、３ページをご覧ください。

女性活躍とハラスメント防止措置の推進でございます。

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく行政指導につきましては、こちらも新型コロナの影響等もございまして、企業訪問の件数が減っている状況でございます。是正率が７９．６％と前年度の９６．６％を下回っております。今般、パワーハラスメントが法制化されたこともございまして、ハラスメント防止措置に係る指導の判断や規定の整備等に少し時間を要していることが理由として挙げられます。是正に向けましては、指導書を発出する

などして企業に働きかけを行っているところでございます。

続きまして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率が100%となっております。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の届出率は99.2%となっております。未届け企業に対しましては、雇用均等指導員がアドバイスをを行い、随時働きかけを行っているところでございます。また、認定につきましては、上期に、くるみん認定を4社行いまして、今年度の目標は達成している状況でございます。今般、認定交付式を行いまして、マスコミで取り上げられるなどして周知が図られたところでございます。

女性活躍推進法につきましては改正がございまして、新しくプラチナえるぼし認定が創設されております。また、令和4年4月からは、常用労働者数101人以上の企業が、この一般事業主行動計画の策定が義務となります。今年度におきましては、鹿児島市主催のセミナーで本改正の説明をいたしたところでございます。また、12月には始良市のほうでも説明を行うこととしております。

続きまして、4ページをご覧ください。

3の総合的ハラスメント対策の推進でございます。

労働施策総合推進法が改正されまして、今年の6月よりパワーハラスメントの防止対策が大企業の事業主の義務となっております。中小企業につきましては、令和4年4月からの適用となります。それまでの間は努力義務となっています。

続きまして、5ページにハラスメントの相談状況を掲載しております。

こちらをご覧くださいますと、いじめ・嫌がらせが654件と前年度と比較して56件増えております。また、労働施策総合推進法に係るパワーハラスメントの相談は278件となっています。そのほか、妊娠・出産、育児休業等のハラスメントの相談も増えている状況でございます。法違反等の見られる事業者に対しましては、行政指導等により是正を図ってまいります。

次に、4の個別労働関係紛争の解決につきましては、局及び各監督署に設けています総合労働相談コーナーで、上期で7,000件余りの相談が寄せられたところでございます。うち民事の個別労働相談が前年度より408件増えまして2,367件となっています。個別の紛争に対しましてのあっせんの実施率は15件でございます。今年度は、いじめ・嫌がらせに次いで解雇や非正規雇用労働者の雇い止めが増えてきている状況が見られます。

最後となります5ページをご覧ください。

今年の2月より新型コロナウイルス感染症に係る特別労働相談窓口を設けております。こ

ちらも上期で7, 423件の相談がございまして、内訳といたしましては、雇用調整助成金の相談が5, 846件と最も多くなっております。全体の8割を占めております。

また、休業に関する相談も次いで多くなっています。県外に出張して戻ってきたら2週間の自宅待機を命じられた。休業補償等が得られないといったような相談を寄せられているところがございます。このような相談に対しましては、労働基準法の休業手当の紹介ですとか、あるいは各種助成金を紹介して、就業継続につながるよう支援を行っているところがございます。

業種を見ますと、飲食業が1, 576件と全体の2割を占めています。次いで卸・小売業673件、製造業403件と新型コロナの感染拡大による影響の大きい業種が上位を占めております。

今後、冬に向けまして新型コロナウイルスの感染拡大が懸念されるところです。休業や解雇、雇い止めなどの個別の紛争の増加も予想されているところがございます。紛争解決に向けまして、引き続き支援を行ってまいります。今後、ますます関係機関や団体との連携した取組が必要となります。協力関係をより一層図りながら業務を推進してまいりたいと考えております。

以上で、私からの説明とさせていただきます。

(笹川労働基準部長)

労働基準部長の笹川でございます。日頃より、労働基準行政の推進につきまして多大なるご支援、ご協力を賜っておりますことにつきまして、この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

それでは、私のほうからは、上期における労働基準行政の取組状況についてご報告いたします。時間も限られておりますので、ポイントでございます黄色の枠の部分だけを説明させていただきます。

では、労働基準部の資料の1ページ目をご覧くださいいただけますでしょうか。

働き方改革第2ステージとして重点項目を3つ掲げてございます。

まず1つ目は、改正労働基準法等の周知でございます。

働き方改革関連法の1つでございます改正労働基準法により、時間外労働の上限規制が定められてございます。大企業は昨年4月からの適用となっており、既に1年が過ぎますけれども、中小企業は本年4月から適用されたばかりで、また自動車運転の業務や建設事業など

のいわゆる猶予業種につきましては令和6年からの適用でございますので、引き続き説明会を開催して改正内容を幅広く周知する必要がございます。そのため、目標を、月平均1回以上説明会を開催し、周知することとさせていただきます。具体的な数につきましては、県内5つの監督署がございますので、それぞれ月1回以上ということで6か月計算でありますと計30回以上が目標数値となります。しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の防止の観点から、ほとんどの開催を見合わせたため、実施回数は9月末時点で2回という結果になってございます。下半期につきましては、ウィズコロナということで3密対策を徹底の上、上半期で実施できなかった部分も含め、年間60回という数字を目指して取り組んでいるところでございます。

2つ目は、長時間労働の是正でございます。

長時間労働を原因とします過労死と健康障害の防止につきましては、様々な取組をしているところでございますけれども、その1つとして、毎年この11月に過重労働解消キャンペーンを展開し、長時間労働の削減をはじめとする働き方の見直しに向け、集中的な周知・啓発を行っているところでございます。

このキャンペーンに先立ちまして、県内の労使団体に対しまして、労働局幹部の訪問等により取組や周知の協力要請を行うこととさせていただきます。目標といたしましては、10月中に11団体以上の実施を掲げてございます。この要請につきましては、10月の労働局長による経営者協会への訪問をはじめ、労使12団体に要請済みとなっております。

3つ目は、最低賃金制度の適切な運用でございます。

最低賃金につきましては、新型コロナウイルスの感染症の影響もございまして、鹿児島県におきましては、今年は時間額で3円の引上げの793円に改正されたところでございまして、既に10月3日より適用が始まってございます。この改正額につきましては、県内漏れなく周知する必要がございますので、目標として市町村広報誌等への掲載率を90%以上とすることを目標として掲げてございます。昨年の状況ですけれども、残念ながら離島の1市町村だけが不掲載となりましたけれども、目標の90%以上は達成できたところでございます。今年につきましては、9月下旬に43市町村に依頼いたしまして、現在15の市町村に掲載されていることを確認してございます。今後は、掲載状況を見まして、引き続き市町村へ再依頼することとさせていただきます。

次に、3ページになります。5の労働災害の防止対策の説明になります。

先ほど局長の話にもありましたけれども、現在、平成30年から5か年計画で始まった第

13次労働災害防止計画に基づき、取組を進めているところでございます。3年目の今年につきましては大変厳しい状況となつてございます。1年の4分の3を経過した9月末時点で、死亡者数につきましては14人、目標値の15人に僅か1人のところまできてございます。

また、死傷災害数につきましては、その目標を基準年である平成29年比で3%減としておりますけれども、9月末時点で1,325人、平成29年の同月比で5.1%の増加となつてございます。かなり目標達成には厳しい状況となつてございます。

次に、要因ですけれども、ここ数年来、課題でございます高齢労働者の増加に原因がございます。労働力調査によりますと、全国数値ではありますけれども、60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍の増加、特に商業や医療・福祉をはじめとする第三次産業の増加が目立っているところでございます。年齢別の発生状況を見ましても、これも全国数値でございますけれども、60歳以上の労働災害は全体に占める割合が2008年で18%、これが10年後の2018年になりますと26%に伸びてございます。鹿児島県においても、2019年の数値でございますけれども、60歳以上の労働災害の割合は31.0%と非常に高くなつてございます。

高齢者につきましては、重症化しやすいというほかに身体機能の低下がございます。やはり壮年期と比べて聴力、視力、筋力等の機能が落ちますので、災害に遭いやすいという特性がございます。こういった高齢者の特性に応じた対策が各事業場に求められることから、行政の施策といたしましては、高齢者の安全と健康確保のためのガイドライン、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインと言われているリーフレットを各事業場へ配布し、高齢者のための職場環境を整備していただくよう指導に努めているところでございます。

次に、資料の5ページになります。

労働者の健康確保対策の推進でございます。

うつ病などのメンタル不調を未然に防ぐためには、各事業場におきまして、組織的なメンタルヘルス対策を実施することが重要かつ不可欠となるところでございます。このため、行政目標といたしまして、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を76%以上、ストレスチェック結果を集団分析した事業場の割合を58%以上としております。

この数値の設定理由につきましては、第13次労働災害防止計画により、計画の最終年の2022年までにそれぞれの目標を80%、60%としておりますので、5年かけて段階的に達成するための数値で目標を設定しているところでございます。

なお、昨年の数値につきましては、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は71.

3%、ストレスチェック結果を集団分析した事業場の割合は55.0%でございました。今年の状況につきましてはこれから集計する予定でございますけれども、下半期においても、取組が浸透していない50人未満の事業場を中心に普及のための指導・周知に務めてまいります。

最後に、労災保険給付の迅速・公正な処理についてです。

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つの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が、労働者または遺族への迅速な経済的補償のため早期処理に努めているところでございます。

目標といたしますのは、事案を滞留させないように、受け付けた件数と同数の件数を処理することで出しております。9月末時点で請求23件対しまして20件でありますけれども、3月末には達成できるよう取り組んでまいります。

資料の説明は以上ですけれども、下半期におきましても、局・監督署が一体となり関係団体などからご協力をいただきつつ、県民の皆様が安全に安心して働ける職場環境を整備すべく、施策を展開してまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

私のほうからは以上でございます。

(横溝職業安定部長)

職業安定部長の横溝でございます。

私からは、令和2年度鹿児島労働局行政運営方針のうち、職業安定部が所掌する業務の取組状況についてご説明をさせていただきます。

2、就職氷河期世代の活躍支援、就職氷河期世代に対する就職支援の実施でございます。

就職氷河期世代の支援につきましては、昨年6月に閣議決定をしました骨太の方針において、就職氷河期世代支援プログラムとして取りまとめられ、令和2年度から3年間の集中的な取組により、同世代の正規雇用者を国全体で30万人増やすことを目指すとされています。

鹿児島労働局におきましては、先ほど局長からもございましたが、ハローワーク鹿児島のワークプラザ天文館とハローワーク国分の2か所に就職氷河期世代を支援する専門窓口を設置いたしまして、担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するなどして、対象者の正規雇用化に向けて取り組んでおりますが、8月末時点の正社員就職件数は1,059件と、年間目標1,853件に対して57.2%の進捗率となっているところでございます。

新卒者等に対する就職支援でございますが、こちらは新卒応援ハローワーク等に配置の就職支援ナビゲーターによる就職未内定者を含めた学生・生徒への正社員就職に向けた支援につきましては、正社員就職件数の年間目標3,618件に対しまして、9月末時点で1,007件の実績となっているところでございます。

例年、新規学卒者の就職内定につきましては下半期に集中して把握されるものですが、本年は、新型コロナウイルス感染症による学生・生徒の就職活動への影響が懸念されますので、学校とさらに連携をしながら未内定者の動向の把握に努め、一人一人に寄り添った個別支援に取り組んでまいります。

次の人材確保対策の総合的な推進等でございます。

新型コロナウイルスの感染拡大によりまして、医療機関における人材確保が喫緊の課題となっていることから、厚生労働省では、ウェブサイトも活用して求人情報の提供やマッチングの促進を図っているほか、ハローワークにおきましても、福祉、建設、警備、運輸などの人材不足分野で働くことを求職者にイメージしてもらうためのセミナーやミニ面接会の実施など、人材確保対策に取り組んでおり、年間目標の就職件数1万187件に対し、9月末時点の実績が4,752件、46.6%の進捗率となっているところでございます。

続きまして3、外国人材受入れの環境整備についてです。

外国人労働者の適切な雇用管理の確保でございますが、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できる環境を整えるため、労働局及びハローワークでは、事業主が守るべきルールや配慮願いたい事項など、雇用管理改善に関する周知・啓発に努めております。新型コロナウイルスの感染が拡大し、訪問による事業主指導が制限されたこともありまして、年間目標の指導件数145件に対し、9月末時点の実績は65件となっているところでございます。

外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化についてですが、例年、労働局、県、地方入国管理局、外国人技能実習機構等を構成員とする九州ブロック外国人技能実習生地域協議会を開催し、技能実習制度の適正化に向けて、地域における課題等の共有や各機関による連携の確保を図ることとしておりますが、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、書面開催にて協議を行ったところでございます。

4、70歳までの就業機会の確保でございます。

ハローワークにおける生涯現役支援窓口等のマッチング支援と多様な就業機会の確保になります。

少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている現状におきましては、働く意欲のある高齢者が年齢に関わりなく働くことができる社会の実現を目指すことが重要となっておりまして、当局では、県内6か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置いたしまして、担当者制による個別就職支援等に取り組んでいるほか、委託事業による各種セミナーや講座等を通じて、高齢者の就労促進を図っているところでございます。このような取組によりまして、生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数は、年間目標435件に対し、9月末時点の実績が320件と73.6%の進捗率となっているところでございます。

次に、65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備でございます。

高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、高年齢者雇用安定法におきまして、定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年制廃止のいずれかの措置を講ずることを事業主に義務づけておりますが、昨年6月1日時点で県内の従業員31人以上の規模のうち99.5%の企業がこれらの措置を実施済みという状況になっております。

別添の資料5をご覧くださいと思いますが、来年4月に施行となる改正高年齢者雇用安定法におきましては、70歳までの就業機会の確保に向けてさらなる努力義務が設けられることから、関係機関と連携しながら、継続雇用の延長や定年引上げに関する相談等に対応し、新たな制度の普及・啓発に取り組んでいるところでございます。

次に、高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進でございます。

70歳まで安定した継続雇用を図るためには、高齢期におけるキャリアアップに向けた対策が必要であることから、ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援や生産性向上のための在職者向け訓練等の活用を検討する企業に対し、関係機関における取組や支援制度を積極的に周知しているところでございます。

続きまして、重点項目、障害者の就労促進でございます。

障害者の職業紹介に当たりましては、ハローワークを中心に特別支援学校や障害者職業センター、福祉施設などの関係者により、障害者就労支援チームを形成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援等に取り組んでいるところでございますが、新型コロナウイルス感染症の影響等もあり、9月末時点の障害者の就職件数は847件と、年間目標2,072件に対して40.9%の進捗率となっているところでございます。

また、例年9月の障害者雇用支援月間におきましては、鹿児島市及び鹿屋市で障害者就職面接会を実施しているところですが、今年は新型コロナウイルス感染防止の観点から開催を見合わせまして、10月に障害者就職応援キャンペーンを展開し、求人の確保と求職者への

情報提供を行ったところでございます。

次に、地方公共団体との連携でございます。

現在、鹿児島労働局では、全国でも最多となる14の自治体と雇用対策協定を締結しており、各種制度や支援策等に関する普及・啓発や合同企業説明会の開催等に連携して取り組むことによって地域活性化を図っているところでございます。

また、今年度の行政運営方針には記載がございませんが、その他として、新型コロナウイルス感染症拡大により安定部として取り組んだ項目について、2点ほど申し上げます。

まず1点目が、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇等の状況についてです。

先ほど局長からも説明のとおり、本県の9月の有効求人倍率は1.08倍と約4年半にわたって1倍台を維持しておるものの、新型コロナウイルス感染症の影響により、新規求人数の落ち込みや求職活動の長期化等が顕在化しており、今後の動向を引き続き注視していくことが必要と考えております。

また、ハローワークに寄せられた相談や報告等に基づいた集計によりますと、新型コロナウイルスの影響によって解雇や雇い止め等が見込まれる県内の労働者数は11月13日時点で680人に上っており、その内訳は、宿泊業で182人、製造業で160人、飲食業で79人、小売業で57人などとなっております。

2番目に、新型コロナウイルスの影響下における雇用維持に向けた支援についてです。

雇用の維持に努めている事業主への支援を強化するため、雇用調整助成金につきましては、12月末までを緊急対応期間と位置づけ、助成率の大幅な引上げや雇用保険被保険者でない労働者も対象とするなどの特例措置を実施しておりますが、10月25日時点における当局の申請件数は1万2,896件となっており、そのうち約98%の1万2,633件の支給を決定しているところでございます。

この特例措置の取扱いにつきましては、第3次補正予算の編成によって検討の報道もなされておりますが、現時点では新たな情報は把握していないところでございます。

また、休業手当が支払われない労働者が直接申請することが可能な制度として、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金が本年7月に創設され、当局では10月26日時点で3,340件の申請を受け付け、このうち9割近くとなる2,964件の処理が完了しているところでございます。

私からは以上です。

(田之上総務部長)

最後になります。

労働保険料等の適正な徴収について説明いたします。

資料につきましては、この資料の最終ページの総務部のインデックスをつけたものをご覧
いただきたいと思います。

本年度の労働保険料の収納率につきましては、昨年度の当局の最高値の数値でありました
98.68%を上回るということを目指しているところでございます。この資料をご覧
いただきますと、9月30日現在では31.35%ということになっておりまして、上半期だ
けで見ると前年同期を13.8ポイント下回っている状況でございます。

その理由といたしましては、感染症の影響によりまして、労働保険料の年度更新の期間と
いうものが延長されました。これに伴いまして、昨年は9月7日であった労働保険料の口座
振替日が1か月ほどずれまして、今年度は10月13日に変更されたことが大きな要因とい
うふうに考えているところでございます。この数字につきまして、昨年度の先ほど申し上げ
た9月末ではなくて、先月の10月末現在で見ると、今年度につきましては昨年度を0.5
ポイント上回っているというふうな状況でございます。今年度におきましても目標を達成す
べく、滞納事業場においては実効のある差押えなども引き続き実施していくこととしており
ます。

私からの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、会次第の第7の(2)委員からの意見・要望等に移らせていただきます。

委員の皆様方へ事務局から本日の資料を送付した際に、文書質疑や意見・要望等の提出を
お願いしていたわけですが、届いている文書質疑がお手元に配られているかと思いますが、
事務局のほうで簡単に読み上げてください。

(事務局)

それでは、事前に采女委員よりいただきましたご質問を読み上げます。

「質問事項等。各種助成金の申請の際に労働者数10名未満の事業場に対し、就業規則の
作成、提出を求めるなどの政策誘導が行われているか。行われているのであれば、政策誘導

後の就業規則の作成状況など知り得るデータはあるか。」でございます。

(采女会長)

それでは、事務局から回答をお願いいたします。

(田之上総務部長)

就業規則につきましては、労使の労働条件に関わる紛争を未然に防止するためのルールということで、当局におきましては、非常に重要なものであるという認識を持っているところでございます。

助成金につきましては、例えばですけれども、非正規労働者などの処遇改善を行うキャリアアップ助成金とか、育児休業など両立支援等助成金などにつきましては、申請時等におきまして就業規則の内容を確認しているところでございますけれども、提出がされていない場合につきましては、当該事業場に対しまして、関連する資料などの提出を指導しているところでございます。

法令に基づきまして提出義務のある10人以上の事業場につきましては、作成届出の状況というものはシステム上把握できるものの、ご質問の10名未満の状況につきましては、申し訳ございませんけれども、把握できないというのが現状であります。

回答は以上になります。

(采女会長)

どうもありがとうございます。

キャリアアップ助成金なんかは、助成金の全てかどうか分かりませんが、キャリアアップ助成金なんかの申請の場合には、10名未満の場合でも就業規則を作成して、それが労働者に周知されているかどうかを求めていると思うのですが、大ざっぱでもいいので分かりませんか。

(横溝職業安定部長)

委員からご意見いただきましたが、書類そのものを提出していただいた事業所の提出状況に合わせて、全てを手作業でカウントをすることをすれば集計することもできると思うのですが、システム上、登録する部分がないものですから、拾うには結構な時間がかかるような

状況でございます。

(采女会長)

分かりました。

就業規則というのは非常に重要なので、10名未満の場合でも作成されたらいいなというふうに思っております。何といたっても使用者が自分の責任でつくるワークルールなので、それは守ってもらいやすいですよ。労働相談なんかの場面でも就業規則にはどうなっていますかというふうに聞いても、いや、就業規則を知りませんとか言う人が結構多いので、その点は非常に大事なんじゃないかなというふうに思っています。

大学でも、私は7月と10月に2回ほど労働法関係について説明する機会を持っていますが、アルバイトをするにしろ、正規に勤める場合にしろ、労働条件が明示されていない企業、就業規則を閲覧できない、就業規則へのアクセスが難しいような企業はさっさと辞めましょうというふうに私自身は言っています。ワークルールの基本は就業規則ですね。そういうふうに思いますので、ぜひ就業規則等は10名未満の場合でも作ってもらえる方向で進めばいいなというふうに思っています。

それでは、今、全般的に事務局のほうからご説明がありました。運営指針に基づいてのこの半年間の進捗状況についてのご説明があったかというふうに思います。

コロナ禍の中でなかなか難しい状況の中で、精いっぱい努力しておられる姿が分かってよかったと思うんですけども、皆さん方のほうからご質問、ご意見等がございましたら、どうぞよろしくお願いいたします。

(大木委員)

大木と申します。よろしくお願いいたします。

詳しく説明していただきました。私は大きく2点の視点で意見と質問を交えてみたいと思いますが、まず、概要のところでは4ページ、女性の活躍推進のところでは、全国の平均に比べて大変低くなっているということは私も知っていることなんですけれども、自分の働き方を見ても、やっぱり自分の能力を発揮して生き生きと働き続けるのは難しいなというのを日々感じているところですが、この低さについて、これからどうしたらいいのかなというのをいつも考えているんですが、雇用環境・均等室のところでは、3ページに女性活躍推進のところでは行政指導をしていただいたり、行動計画の提出をしている状況とか、えるぼしとか

くるみんなの認定をしていらっしゃるということで、このことが女性管理職を増やす取組につながっているのかどうかというところを知りたいです。

具体的な数字がもしあれば、こういう指導を直接どうかなと思っているんですけども、具体的な数字があればそれも教えていただけたらなと思っているところです。単純に1年や2年でできることではないと思うんですけども、でも、もうしばらくやっていらっしゃいますよね。その結果どうだったかというところがもし分かれば教えていただきたいと思います。

2つ目です。パワハラ防止法が法制化されたことによって、私たちもこの前、学習会をいたしました。その中で参加していた女性が、ストレスがあって上司に相談したら、その上司が、本当に私的なことだと言いながら、仕事を辞めて家庭に入ることも1つの選択肢なんじゃないのという助言をされたという報告を受けまして、うーんと思ったんですね。やっぱり性別役割分業意識の払拭が一番大事なのかなと常々思っているんですけども、こういう染み込んだところがあるんです。そことパワハラとちょっとつなげたいんですけども、パワハラの相談は毎年増えていっているんですよ、数字としてここでも挙げられているんですけど。これまで一生懸命周知、説明等されてきているというのは重々知っているんですけども、これまでのやり方ではやっぱり不十分な部分があるんじゃないかなと私も常々考えていまして、どういうやり方をしたらいいのかなと考えているんですけども、今後もしその取組の方向性でもあればぜひ教えていただけたらなと思っています。

以上です。

(松野雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。今、ご質問のございました、まず初めに、女性の活躍推進につきまして、今ちょっと手元に、こういった状況で、例えば管理職の比率についてこう改善しているというのがすぐにはお示しできないんですけども、また後ほど状況を確認しましてご連絡差し上げたいと思います。

女性活躍推進につきましては、女性活躍推進法という法律もできまして、各企業で個々の企業がどのような状況になっているのか、女性活躍の状況の中でこういった点が問題なのか、そういった問題点を洗い出して、一番必要だと思われることをまずは数値目標を立てて取り組んでいただきたいということで、今、取組の義務というのが301人以上の労働者を抱える事業所になっております。それが令和4年4月からは101人以上というふうになるん

ですけれども、そういった中で、先ほどご質問の中でもございましたけれども、労働局としては、行動計画策定を通して働きかけをしているところです。

この取組に当たりましては、企業だけで取り組める事項ではございませんので、労働者も含めて労働者の中からの声を吸い上げる、またニーズを踏まえた行動計画を立てるといったようなことで、女性の職場内での管理職登用に向けても働きかけていきたいと思っています。今、具体的に鹿児島管内でも取り組んでいる企業がございまして、その中でも内閣総理大臣賞とか、厚生労働大臣表彰も取られた、企業の実態を踏まえて労使が一緒になって取り組んでいる企業がございまして、この企業の事例も紹介しながら、今年度からまた次年度にかけて管内の各地方を回りながら、法律の説明と事例の具体的な取組、また個別相談も実施しながら普及を図っていきたいと考えているところでございます。

そして、2点目のパワーハラスメントにつきましては、ご存じのように年々増加しております。これまではパワーハラスメントについての法律というものがございませんでした。そういった中で、個別労働の相談でのあっせん制度ですとか、そういった紛争解決援助で解決を図ってきたところでございます。今般、法制化されたことに伴いまして、事業主の取組が求められますので、現在でも相談が寄せられている中で、大企業につきましては、法律に基づいた具体的な取組について報告徴収を実施して、法違反等が見られれば助言・指導等を行ってまいります。中小企業につきましても努力義務ということで、そのあたりでは企業の雇用管理の改善について入っていけるような状況になってきたのではないかなと思っています。雇用環境・均等室におきましても、職員全員でこういった企業の取組に当たっての研修等を実施したり、また連携を図っていく中で防止の取組を徹底してまいりたいと考えているところです。

以上になります。

(采女会長)

今、大木委員からの質問がありましたので、私も関連してですが、ハラスメントに関して今般、法制化されましたけど、ハラスメントにきちんと取り組んでいる企業かどうかは就業規則を見れば分かると思うんです。もう就業規則を見れば一発です。だから、就業規則というのは大体基本的には労働者の義務が書いてあるんですよね、無断欠勤はいけません、遅刻はいけませんと。その前に大抵、正当な理由なくというふうに書いてあるんですけど、各種のハラスメントは労働者の側から見れば懲戒処分の対象になるものですから、これは就業規

則の中に織り込んでおかないといけないものだと思います。就業規則の中の必要的記載事項ではありませんけれども、これから優良な企業は就業規則の中にハラスメントの禁止、そういうものが織り込まれていくというふうに思います。

ちょっと補足して意見を述べました。

(松野雇用環境・均等室長)

ありがとうございます。今、会長のおっしゃるとおり、明文化した取組というのが大変重要です。従業員に非正規も含めて十分こういった取組が周知されるように、就業規則等に明記するという事も進めております。また、定期的な研修の実施とか、具体的に防止につながるような取組も今後続けてまいりたいと思っています。

(采女会長)

続けてほかにございませんでしょうか。

(日高委員)

労働者側委員の日高でございます。

まず、評価したい部分がありまして、過重労働の問題とか就職氷河期の問題とか、労働局のほうから労働側、使用側にそれぞれ具体的にこういうことをやって欲しいんだということを提示していただいています。過重労働は昨年からですが、氷河期のところでも労働組合としてこういうことをやって欲しいんだということを具体的に示していただいて、これまでは単に受け身的に終わっていたわけですが、それが受け身的なものから、さらに能動的なものに、労働局さんからそういう要請があったから、それにどう応えていこうかということになってきますから、非常にいいこの間の取組ではないのかなと、より今後もそういった労働局の思いを伝えていただくということは非常に大切なことかなというふうに思っています。

一方で、法令遵守や法令に見直しに向けた周知活動など、この間は例えばチラシ配りをやったりいろいろやってきたわけですが、これも中止になりました。コロナが蔓延している中でどのような具体的な取組をやっていくのか。セミナーや講演会もしかりですね。今日お話しいただいた中で具体的なものが少し見えてこなかった。就職のときだけウェブでやりましょうというのは分かるんですが、それ以外の部分が見えてこない。いわゆるウィズコロナ、アフターコロナと言われている時代に具体的に労働局としてどのようなアクションをしてい

くのかという具体的なものがございましたら、ぜひお聞かせ願えればというふうに思っております。

以上です。

（田之上総務部長）

貴重なご意見をありがとうございます。本当に日々悩んでおりまして、またこれから陽性者の数も増えていくんじゃないかというふうな話もあるところです。例えば、今、ユーチューブなどでの動画配信とか、こういった形でも法改正の内容等、これまで人を集めてやってきたものとか、そういったものについては今後そういった配信でやっていくしかないんだろうなというふうなことを考えております。本省とも十分に連携を取りながら、あと各局の好事例とかいろいろと聞きながら、今年度の下半期、それから来年度に向けてどういったやり方がいいのかということにつきまして、またいろいろと意見交換をさせていただいて、しっかりと取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

（采女会長）

日高委員、よろしいでしょうか。

（日高委員）

各種会議なども、県もそうですが、コロナの影響でほとんど書面とか延期、延期になったんですね。いわゆるウェブ会議もできないかとか、例えばそれぞれ委員の皆さんに環境はどうですかと、今のところ聞くことすら、聞いてももらえてないんですね。できるとするならば、そういった会議のありようだってあるだろうというふうに思いますし、各種団体とのつながり、個人とのつながりも今言われたようなユーチューブなども1つだと思いますし、あとLINEとか、LINEは8,005万加入ですから、重複されている方もいると思いますが、相当な方がLINEを使っている。今、鹿児島県が、ぐるめクーポンをやっている、鹿児島県とつながっている人たちが結構いるんだろうと思うんですね。すると、鹿児島県と連携しながら周知していく、もしくは労働局独自でアプリをつくって、個人と絆を深めていくと、そういったことも必要じゃないかなというふうに思っております。

要望として以上です。

(田之上総務部長)

ありがとうございます。

(采女会長)

ほかにございませんでしょうか。コロナ禍の中でリスクを冒して集まっていますので。

質問がないようでしたら、労働基準法に策定された長時間労働に関する監督指導の状況で監督指導事例というカラフルな資料が添付されていますけれども、これはすごく分かりやすくていいですね。これはウェブサイトに取りましたっけ、前のほうはあったような気がするんですけど。

(笹川労働基準部長)

ホームページに載っております。

(采女会長)

私は見落としたみたい。こういうのはすごく教材として使いやすいですね。非常に分かりやすくていいと思います。

(笹川労働基準部長)

ありがとうございます。引き続き幅広くやってまいりたいと思います。

(采女会長)

これだと社労士の先生方も顧問先の経営者の人に説明しやすいんじゃないかなというふうに思います。すごくよくできていると思います。これはお手本か何かあるんですか。失礼ですけど。

(田之上総務部長)

お手本というわけではないんですけど、これは厚生労働本省のほうでも公表しております。全ての局かどうか分からないんですけど、本省の広報を参考にしながら、さらに当局のほうで見やすいように、分かりやすいようにという形で労働基準部のほうで工夫したというふうに聞いております。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

ほかの資料が駄目というわけじゃないんですけど、すごくいいと思います。

ほかにございませんか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、コロナ禍で換気をしながらの会議でしたけれども、本日の審議会を終了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名ずつを選出しますが、これも事務局のほうで事前をお願いしているようですが、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こと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、お二方には少しご苦勞をおかけしますが、どうぞよろしくお願いいたします。

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名が議事録に署名をすることといたします。

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局長の三輪よりお礼のご挨拶をさせていただきます。

(三輪局長)

皆さん、本日は、お忙しい中、ご熱心に審議をいただきまして本当にありがとうございました。

いただきましたご意見につきましては、今後の行政運営にできるだけ活かしてまいりたいと考えておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

(事 務 局)

それでは、以上をもちまして、令和2年度第2回鹿児島地方労働審議会を終了いたします。

委員の皆様方には、長時間のご審議ありがとうございました。

なお、第3回の審議会は来年3月を予定しております。改めてご案内をいたしますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

では、閉会といたします。

どうもありがとうございました。

午前11時30分閉会