

令和3年度 第1回
鹿児島地方労働審議会 議事録

開催日 令和3年11月18日(木)
会 場 鹿児島合同庁舎 第2会議室

午前10時開会

(事務局)

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第1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・均等室雇用環境改善・均等推進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、過去において2時間程度の会議時間として行っておりましたが、昨年度より、新型コロナウイルス感染防止の観点から、なるべく短縮し1時間半ほどの会議として行ってまいりたいと考えておりますので、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、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。労働局長の三輪でございます。

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。また、お忙しい中、本審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の審議会は、コロナ感染予防の観点から、会議時間を短縮し、当局の出席者も極力縮小して実施したいということでございますのでよろしくお願いいたします。

さて、今回の審議会の議事は、「令和3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。

本年度の行政運営につきましては、皆様ご案内のとおり、コロナ禍において各種助成金の支給を継続し、相談窓口等の対応を徹底するなど、働く方々の雇用維持に全力を傾注してまいりました。

また、感染予防の観点から各種説明会の縮小や中止など、当初計画していた行政運営が一部遅れている状況でございます。しかしながら、コロナ禍においても、引き続き、優先順位

などを踏まえ、行政運営の課題を解消するよう取り組んでいきたいと考えております。

本年度の行政運営方針を策定した当時、1月の有効求人倍率は1.11倍でございましたけれども、感染防止対策やワクチン接種が進んでいることもあり、直近の9月におきましては1.29倍と、数値的な面では回復の傾向が見られるところです。

まん延防止等重点措置の解除に伴い、社会経済活動の再開への期待がある一方で、依然として新型コロナの影響による先行きへの不安感も強いことから、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むほか、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ます。

また、働き方改革関連法につきましては、昨年4月1日から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となり、法令遵守の徹底を図ることは当然ですけれども、特に、中小企業や猶予業種等に対しては、各企業の実情を踏まえたきめ細やかな相談・支援等を実施し、より丁寧な対応に努めてまいります。

また、新型コロナウイルス感染症の影響の大きい企業に対しましては、関係機関等との連携を図りながら、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取り組んでまいりたいと考えております。

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昨年4月から施行され、本年4月からは中小企業へのパートタイム・有期雇用労働法の適用も始まり、正社員と非正規社員との不合理な待遇差が禁止をされております。

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も昨年6月から施行され、中小企業へは来年、令和4年4月から適用されることとなっております。

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、県内の働き方改革の推進、よりよい雇用環境の実現、県内就職や定着の促進が図られることを目指して、引き続き、改正法の周知や中小企業、小規模事業者への支援対策の実施に努めてまいります。

労働安全衛生関係につきましても、本年度は、平成30年度を初年度とする5か年計画である第13次労働災害防止計画の4年目となりますが、労働災害の増加傾向に歯止めがかかっていない状況等を踏まえ、4月に「チェスト！緊急ゼロ災運動」と銘打ちまして、鹿児島労働局独自の労働災害防止対策を策定し、県下の各事業場及び関係団体等と連携し、一層の労働災害防止対策の強化に取り組んできているところです。今後も、年末に向けてさらなる取組の強化を図ってまいります。

本年度も残すところ半年を切りましたけれども、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まして、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ので、本日は、ぜひ忌憚のないご意見等をよろしくお願いいたします。

よろしくお願いいたします。

(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、誠にありがとうございました。

今回、ご就任いただきました鹿児島地方労働審議会委員につきましては、資料の5ページ、「鹿児島地方労働審議会委員名簿」のとおりでございます。大部分の方は、前回からの更新にてご就任いただいておりますが、今回ご出席いただいている中で網戸委員と安楽委員が新規選出となりましたことをご紹介します。なお、今回は欠席となりましたが、樋口委員も新規選出となっております。

ここで、本来であれば、出席の各委員よりご挨拶をいただくところですが、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、申し訳ありませんが、本日、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、公益側、仙波委員、使用者代表側、樋口委員の合計2名の方が欠席されておりますことを述べさせていただきます。

なお、先ほどご紹介いたしました網戸委員と安楽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したいと思います。

では、まず、網戸委員お願いいたします。

(網戸委員)

おはようございます。

U A ゼンセン南国殖産労働組合、網戸智美と申します。

初めてで、何か情報を皆さんのお話を聞いて学びたいと思っております。よろしく願いいたします。

(事務局)

ありがとうございます。

では、安楽委員お願いいたします。

(安楽委員)

連合のほうの代表としまして、今、こちらの名簿のほうには女性委員会委員となっているのですが、13日に総会がございまして女性委員長になりましたので、修正をお願いいたします。

安楽と申します。よろしくお願いいたします。

(事務局)

どうもありがとうございます。

本日もご出席の16名、ご欠席2名、合計18名の皆様に委員ご就任を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。

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5名、労働者代表委員6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いたします。

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する場合がございます。本年度は、この審議はございませんでした。

また、審議会には、2つの部会が置かれております。

労働災害防止部会は、おおむね5年に1回の開催となっております。労働災害防止計画の策定に関して審議等を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。家内労働部会については、今年度中に開催する予定となっております。

なお、この家内労働部会については、議事の3番目、「その他」におきまして、労働基準部よりご説明する予定となっております。

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。」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。

立候補がないようでございますので、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。

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。

公益の中で役割分担ということで、私が会長職を務めさせていただきたいというふうに思っております。

鹿児島の労働環境というのは、昨日の南日本新聞の一面トップ記事ですね、非正規公務員

の問題が大きく取り上げられていました。いろんな課題があるかと思います。現状ですと率直に言って労働者は疲れている。長時間労働の問題がなかなか解決されないし、それから各種ハラスメント、嫌な社会になったなと思うのですが、ハラスメント事案が相当増えているということ、それから非正規労働者の待遇はかなり、悪過ぎるという問題ですね。もちろん経営者の側もなかなか国際化の中で非常にご苦勞をなさっているとは思いますが。

この審議会の役割というのはなかなか難しいと思いますけど、我々が一生懸命議論することで少しでも鹿児島県の労働環境がよくなればなというふうに思っております。

コロナ禍で短縮というか1時間ちょっとですね、11時半までということですが、必要なお意見、ご質問等をしていただければという風に思っております。

実りある審議会となるようにお互いに努力していければなというふうに思います。ご協力方を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す。

では次に、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)

事故を起こさないように頑張りたいと思いますけど、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。

(事務局)

馬場委員、いかがでしょうか。

(馬場委員)

会長代理をお受けいたします。よろしくお願いいたします。

(事務局)

どうもありがとうございます。

それでは次に、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。

継続して委員に就任いただいている方もいらっしゃいますが、改めて、采女会長、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(案)」の配付をお願いいたします。

[資料配付]

(采女会長)

それでは、まずは労働災害防止部会委員ですが、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)」に記載のとおり、公益代表委員から仙波委員、木場委員、森委員、労働者代表委員から網戸委員、安楽委員、満永委員、使用者代表委員から福山委員、樋口委員、本坊委員の以上9名を労働災害防止部会委員に指名したいと思います。

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

事務局は、本日欠席の仙波委員と樋口委員の了解を取っておられるでしょうか。

(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。

(采女会長)

了解いたしました。

(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、ご意見等はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(事務局)

特にご異議はないようですけれども、今、お配りしています「家内労働部会委員(案)」でございますが、一部訂正がございますので申し上げます。

公益代表委員の三輪委員でございますが、「鹿児島県社会保険労務士会副会長」と記載してございますが、申し訳ございません、会長でございますので「副」を削除お願いいたします。誠に申し訳ございませんでした。

あと、「労働災害防止部会委員(案)」のほうでございますが、労働者代表の安楽委員でございますが、先ほどご紹介がありましたところでございますが、「女性委員会委員」ではなく「委員長」ということでございますので訂正をお願いいたします。申し訳ございませんでした。

それでは、ご指名につきましてはご意見等ございませんので、ご指名を受けられました各委員におかれましては、部会運営についてもよろしくお願いいたします。

これによりまして、本日お配りいたしました各部会委員(案)の名簿につきましては、「(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、議事に入ります。

最初の議題は、令和3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いたします。

委員の皆様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。

(松野雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の室長をさせていただきます松野でございます。

委員の皆様におかれましては、雇用環境・均等行政にご協力をいただきまして感謝申し上げます。

私からは、令和3年度の運営方針で挙げさせていただいております雇用環境・均等室の最重点項目及び重点項目につきまして、上期の進捗状況を説明させていただきます。

資料につきましては、青いタグのついている運営方針と、赤いタグのついている雇用環境・均等室の取組状況になります。

説明に際しましては、下のほうに表示されていますページを申し上げますので、そのページをご覧くださいと思います。よろしくお願いいたします。

まず、運営方針ですが、最重点項目といたしまして雇用環境・均等室では3つの大項目を挙げています。そして重点項目は2項目挙げさせていただいております。

運営方針の2ページをご覧ください。

最重点項目の1項目は、コロナ時代に対応した取組です。雇用環境・均等室では、特別労働相談窓口を開設して対応しております。

今年の1月15日までに受けた相談件数は1万826件で、約8割が雇用調整助成金に関する相談となっております。次いで休業に関する相談が4.5%、解雇・雇い止めが4.3%といった状況となっております。相談者の7割が事業主からの相談となっております。労働者からの相談は1割程度でございます。業種では、飲食業や卸・小売業、製造業、宿泊業、医療業の順で多くなっております。

今年度上期の状況はどうなっているかと申しますと、雇用環境・均等室の取組状況の27ページをご覧ください。

令和3年10月1日現在で1万5,531件と4,705件増加しております。月平均で換算しますと984件から554件と4割減となっております。最近の新型コロナウイルスの感

感染者数を見ますと収束に向かうのではないかと期待を抱くところでございますけれども、諸外国では冬に入り感染拡大の様子も見られます。引き続き、感染防止対策を徹底しながら、関係機関・団体等と連携して適切に相談に対応し、助言やあっせん制度などの紛争解決援助制度の活用を勧めて解決を図ってまいります。

次に、最重点項目2項目です。働き方改革の第3ステージとなります。

運営方針の3ページから4ページとなります。

取組状況につきましては、23ページから24ページをご覧くださいと思います。

働き方改革関連法につきましては、随時施行されております。今年度よりパートタイム・有期雇用労働法が中小企業へも適用となっております。法の周知につきましては、働き方改革推進支援センターを中心に感染防止対策を徹底して6月から9月にかけてセミナー等により周知をいたしました。当室では、法の履行確保を図るために62社の企業を訪問いたしました。法違反に対しましては行政指導を行い、是正を図ったところでございます。

上期は、鹿児島でも新型コロナウイルスの感染症拡大によるまん延防止等重点措置や県の緊急事態宣言が出されたこともございまして、業務の実施につきましては制限を受けたところでございます。そういった中で、働き方改革推進協議会につきましては書面開催をさせていただきました。

下期に向けましては、関係機関・団体等と連携してセミナー等で周知を図るほか、引き続き、企業訪問による報告徴収の実施、また中小企業等に対しましては、最低賃金やしわ寄せ防止等の周知も含めまして、基準部・安定部、そして働き方改革推進支援センターと連携して、就業規則等の技術的な支援や助成金活用などを図ってまいります。

次に、最重点項目3項目です。女性活躍推進とハラスメント防止対策になります。

運営方針の7ページとなります。

取組状況につきましては、25ページから27ページをご覧ください。

女性活躍推進につきましては、来年4月より一般事業主行動計画の策定が常用労働者数101人以上の企業にも適用されることとなります。上期につきましては、施行前までに行動計画を策定して労働局へ届け出ていただけるよう説明会を7回開催したところでございます。また、広報誌等で周知啓発などを行いました。9月末の届出率は17%でございますけれども、下期につきましても、各地で説明会や個別相談会を開催して取組を促すこととしております。母性健康管理措置につきましても引き続き周知を図ってまいります。

次に、総合的ハラスメント対策についてですが、取組状況の26ページになります。

依然といたしまして、いじめ・嫌がらせの相談は最も多く寄せられております。昨年同期と比べましても増えている状況でございます。パワーハラスメントが法制化されたことの影響もあるのではないかなと考えております。来年4月からは中小企業にもパワーハラスメント防止措置が義務となります。下期においても、県内各地で説明会等を開催し、他のハラスメント、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等のハラスメントも含めて一体的なハラスメント防止措置が取られるように企業へ働きかけてまいります。

また、個別労働関係紛争につきましては、上期の相談件数は若干増えております。局長助言やあっせん制度を活用いただき解決を図ってまいります。下期におきましても、引き続き、迅速な紛争解決援助を行ってまいります。

最後に、重点項目の職業生活と家庭生活の両立支援対策と柔軟な働き方がしやすい環境整備です。

運営方針の11ページとなります。

取組状況につきましては、27ページから29ページをご覧ください。

職業生活と家庭生活の両立支援対策につきましては、育児・介護休業法が改正されまして、来年10月から男性の育児休業が拡大されまして、産後パパ育休制度が創設されます。また、育児休業を取得しやすい職場環境となるように、労働者への制度の周知や取得の意向の確認などが4月より義務となります。そのほか、有期雇用労働者の育児休業の取得要件とされていた勤続1年以上という要件が廃止となります。改正法の周知、スムーズな施行に向けまして、下期につきましても、事業所訪問や説明会などで周知を行います。

また、仕事と不妊治療の両立につきましては、両立ができずに16%の労働者が仕事を辞めている現状がございます。本年度より助成金制度が設けられました。不妊専門相談センターが県やあるいは主要都市に置かれておりますけれども、その相談センターと連携しながら、企業への制度整備や助成金活用を働きかけてまいります。

そのほか、コロナ禍におけます小学校等休業に伴う給与等の補償に関する企業への支援といたしまして、小学校休業等対応助成金や支援金、また個人申請の給付金などの活用も働きかけてまいります。また、両立支援として、くるみん認定の取得促進も企業へ働きかけてまいります。

それから、新型コロナ禍におきましては、テレワークが注目され推奨されているところがございます。本年度よりテレワーク助成金制度もできましたので、ガイドラインやテレワーク相談センターなどの周知と併せて活用を図ってまいります。

以上で、私からの説明となります。

本日はご質問もいただいておりますので、ご質問につきましては後ほど回答させていただきます。よろしくお願いいたします。

(榎園労働基準部長)

労働基準部長の榎園でございます。私から説明をさせていただきます。

委員の皆様には、日頃から労働基準行政の推進につきまして多大なるご支援とご協力を賜っておりますことを、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、私から、令和3年度上期における労働基準行政の取組状況などについてご説明をさせていただきます。

資料につきましては、先ほどご覧になられていました運営方針のカラーの資料と赤いインデックスの「労働基準部」というふうに書かれた資料をご覧ください。この2つを確認しながらご説明していきたいと思っております。

それでは、まず、行政運営方針の3ページをご覧ください。

3ページに、2番として「働き方改革 第3ステージ」と記載されておりますけれども、項目が2つございます。

1つ目は、働き方改革関連法の周知・定着でございます。

これにつきましては、働き方改革関連法の1つであり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ました。4ページの上のほうに表がございますけれども、大企業は平成31年4月から施行され、既に2年半が過ぎておりますが、中小企業は1年遅れて令和2年4月から施行されております。

また、表の下のほうですけれども、自動車運転の業務や建設事業などのいわゆる猶予業務等については、令和6年4月から適用ということになっておりますので、引き続き、説明会等を開催して、改正内容を幅広く周知する必要がありますので、このことを目標としております。

労働基準部の資料の赤いインデックスのところですが、53ページをご覧ください。

目標は、説明会やセミナーを通じて県民の皆様幅広く周知することです。取組状況といたしましては、上半期、4月から9月ですが、その前半は一部を除き全国安全週間を含めた説明会やセミナーを合計24回、888社参加ということですが、上半期の後半は新型コロナウイルス感染症の蔓延により予定された説明会

が中止となっております。

今後の取組につきましては、下半期は3密対策を徹底の上、説明会等の実施に取り組むこととしております。

続きまして、行政運営方針のほうに戻りますけれども、4ページをご覧ください。

働き方改革関係の2つ目の過重労働解消に向けた取組です。

長時間労働を原因とする過労死と健康障害の防止につきましては、様々な取組をしておりますが、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て、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

す。

これにつきましては、労働基準部の資料の53ページをご覧ください。

下のほうに赤い文字で「長時間労働の是正」と書いてあります、この部分ですけれども、過重労働解消キャンペーンに先立って、県内の労使団体に対して、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しており、目標としては、10月中に12団体以上の要請を実施ということで掲げております。

取組状況につきましては、達成状況として書いてありますが、10月に労働局長による経営者協会への訪問による要請をはじめ、主要経済団体や労働組合の12団体に要請を行っております。

続きまして、労働災害の防止関係ですけれども、行政運営方針の8ページをご覧ください。

6番目の労働災害の防止対策の第13次労働災害防止計画の取組についてです。

略して13次防と呼んでいるものですがけれども、5か年計画で始まった13次防に現在取り組んでいるところでございます。

労働基準部資料の54ページに労働災害防止のところがございますけれども、そこをご覧ください。

4年目の今年につきましては、労働災害の発生状況は厳しい状況になっております。9月末時点で死亡者数は18人、目標値の15人を既に上回っております。また、死傷者数につきましても、目標値を平成29年と比較して4%減としておりますけれども、9月末時点の死傷者数は1,409人ということで、減少どころか11.8%の増加ということになっており、13次防の4%減の目標達成は非常に難しい状況になっております。

要因としましては、高齢労働者の災害が増加しているということが考えられておりますが、これにつきましては、高齢労働者の災害と健康確保のためのガイドラインがございま

すが、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインと呼ばれているものですが、これの周知を徹底していくということで取り組んでいるところでございます。

また、鹿児島独自の「チェスト！緊急ゼロ災運動」を広く働きかけているところでございます。

続きまして、行政運営方針の9ページをご覧ください。

外国人労働者に対する支援でございます。

外国人労働者につきましては、外国から来られているという点もちろんありますけれども、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境の確保が極めて重要ということでありますので、外国人労働者の労働条件についての相談対応や法定労働条件の履行確保といった点を目指しております。

労働基準部の資料の55ページ、赤字の「7 外国人労働者に対する支援」と書かれたところをご覧ください。

取組状況としましては、相談対応につきましては、鹿児島労働局監督課の中に設置してある外国人労働者相談コーナーにおいて、ベトナム人相談員の方が外国人労働者等から寄せられる相談に対応しているという状況で、今年度上期の相談件数は7件になっております。

法定労働条件の履行確保につきましては、これを重点とした定期監督を上期に8件実施しております。また、労働条件等の問題事案4件について外国人技能実習機構に通報し、また、外国人技能実習機構から23件の通報を受けて調査等を実施しております。

続きまして、行政運営方針の10ページをご覧ください。

ここからは重点項目ということになりますけれども、労働条件の確保・改善対策でございます。

この部分につきましては、労働基準部の資料の56ページにございますけれども、取組状況としましては、今年度上期において、446件の監督指導を実施し、そのうち324件、72%で労働基準関係法令違反が認められております。また、重大・悪質な事案については書類送検を行っておりますけれども、書類送検につきましては8件、前年同期は9件ですけれども、行っております。

続きまして、職場における健康確保対策につきましては、メンタルヘルス対策について、行政運営方針の10ページをご覧ください。

メンタルヘルスにつきましては、13次防で目標を設定しているところでございますが、平成2年の集計結果は、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は73%、ストレスチ

チェック結果を集団分析した事業場の割合は68%という状況でございます。

今年度の状況につきましては、10月に自主点検を実施している関係でこれからの集計予定ということになっております。

次に、行政運営方針の10ページに最低賃金のところがございます。

最低賃金につきましては、鹿児島県最低賃金が821円に改正されております。この改正された額を市町村広報誌に掲載するのを90%以上という目標を掲げております。現在のところ、9月に広報誌等への掲載を依頼しておりますので、9月末の時点での実績はありませんが、今後、確認した上で訪問等を含めた掲載依頼を必要に応じて行うことにしております。

最後になりますが、労災保険給付についてですけれども、行政運営方針の12ページをご覧ください。

労災保険につきましては、労働者あるいは遺族の方への迅速な経済的な補償ということで早期処理に努めているところです。

9月末時点では、今年度の請求は22件受理して、繰越事案を含んで8件決定しております。引き続き、迅速処理に取り組んでまいります。

労働基準部の資料の57ページが対応している部分ですので、57ページに内訳等が記載されておりますが、お目通しいただければと思います。

私からの説明は以上ですが、今年度下半期においても、労働局・監督署が一体となって、関係労使団体からの協力をいただきつつ、県民の皆様が安全・安心して働ける職場環境の整備が行われるよう労働基準行政を推進してまいりたいと考えております。

(横溝職業安定部長)

続きまして、職業安定部長の横溝でございます。

私からは、令和3年度鹿児島労働局行政運営方針のうち、職業安定部が所管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。

なお、今年度は、新型コロナによる労働市場やハローワーク業務への影響を踏まえ、一部を除いて目標設定を行っておりません。このため、昨年度の実績を参考値として各取組を実施しておりますので、あらかじめご了承くださいますようお願い申し上げます。

説明に関しては、こちらの資料の職業安定部のタグのところを中心にご説明をさせていただきますが、併せてこちらの行政運営方針のページもお示しをさせていただきますので、よろしく願いいたします。

では、まず、資料の105ページ、職業安定部における取組状況になりますが、1、コロナ時代に対応した取組、雇用の維持・継続に向けた支援でございます。

運営方針でいきますと2ページになります。

まず、本県の雇用情勢ですが、令和3年9月の有効求人倍率は1.29倍と、約5年半にわたって1倍台を維持しております。雇用調整助成金の特例措置や、在籍型出向を対象とする産業雇用安定助成金の活用等により、雇用の維持が図られているものの、従来からの人手不足や受注の増加により求人数が戻りつつある業種と、新型コロナの影響を受け続けている業種の二極化が見られます。

まん延防止等重点措置の解除に伴い、地域観光支援事業など各種施策の再開への期待がある一方、新型コロナの感染状況による社会経済活動の変化が雇用情勢に影響を与え、採用活動や就職活動の動きも敏感に反応することから、今後の見通しは依然として不透明な状況となっております。

105ページの下段になります。

新型コロナに起因する雇用への影響でございます。

労働局及び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、新型コロナの影響で解雇や雇い止め等が見込まれる県内の労働者数は、10月22日時点で1,740人に上っており、その内訳は、宿泊業で447人、製造業で300人、飲食業200人、小売業199人などとなっております。

続きまして、資料の106ページになります。

雇用調整助成金についてです。

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いては、令和2年4月以降を緊急対応期間と位置づけ、助成率の大幅な引き上げや、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、10月20日時点における当局の申請件数は3万5,631件で、そのうちの99.0%の処理が完了をしております。この特例措置については、3月末まで延長となる予定でございますが、1月以降の助成内容は、新型コロナによる雇用情勢への影響を見極めた上で検討することとされております。

続きまして、資料の107ページ、産業雇用安定助成金についてです。

産業雇用安定助成金は、新型コロナの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇いを維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主を助成するものとして、令和2年度第3次補正予算の成立によって創設された制度でござ

ございます。本年6月15日には第1回鹿児島県在籍型出向等支援協議会を開催いたしまして、従業員を休業させるだけでなく、在籍型出向によって、労働者が職業能力やモチベーションを保ちながら経済社会の中で活躍することができるよう、出向支援の取組やノウハウの共有のほか、関係機関による一層の連携強化について確認をしたところでございます。

なお、当局では、10月20日時点で10件の支給決定を行っております。

続きまして、107ページ下段になります。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金でございます。

休業手当が支払われない労働者が直接申請することができる制度として、昨年6月に創設をされたものですが、当局では、10月20日時点で1万6,107件の申請を受け付け、そのうち94.8%の処理が完了しております。

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた企業に対しましては、事業主が支払った休業手当の額に応じて雇用調整助成金が支払われることとなりますので、まずは雇用調整助成金の活用を第一にご検討いただきたいと考えております。しかしながら、新型コロナによる影響が長引くことで、休業手当の支払いを継続することが難しいというケースもあるかと思えます。この休業支援金・給付金につきましては、支給要件の確認に当たって、労働基準法第26条の休業手当の支払い義務の該当性について判断するものではございませんし、休業開始前の6か月間に継続して一定の頻度で勤務していた実績が確認されれば対象となり得ますので、引き続き、本制度の効果的な活用を通じて、休業を余儀なくされている労働者への支援に努めてまいります。

続きまして、資料の108ページでございます。

運営方針の該当箇所は2ページから3ページにかけて、2ページの下段からになります。

業種・職種を超えた再就職等の支援でございます。

先ほどご説明をさせていただいたとおり、労働局では、休業や在籍型出向による雇用維持のための支援に重点的に取り組んでいるところでございますが、新型コロナの影響で離職を余儀なくされた方への再就職支援も重要な課題でございます。

このため、新型コロナの影響下においてもニーズのある分野への職種転換を希望される方に対しては、職業訓練のあっせんを通じて、再就職に必要な職業スキルや知識の習得に向けた支援を行っております。

また、求職者の状況やニーズに応じた求人の開拓、担当者制によるきめ細かな個別支援の実施のほか、新型コロナの影響で離職した方を未経験職種で試行的に雇い入れる企業に対し

て助成をするトライアル雇用助成金も効果的に活用しつつ、地方自治体とも緊密に連携しながら、再就職支援等の各種施策に取り組んでいるところでございます。

続きまして、同じく資料の108ページの下段になります。運営方針の5ページになります。

3、新卒者等に対する就職支援、県内企業の魅力や情報の発信を支援する取組でございます。

新型コロナの影響により、新規学卒者を対象とする求人の減少が懸念されたことから、ハローワークにおける求人開拓の強化に加えまして、令和3年5月17日には県及び県教育委員会と合同で事業主団体を訪問し、来春卒業予定の学生・生徒の採用枠確保について要請したところでございます。このような取組も奏功し、県内ハローワークで受理した新規高等学校卒業予定者を対象とする求人数は、令和3年9月末時点で、採用選考が1か月後ろ倒しとなった前年10月末と比較して11.5%増加をしております。新型コロナの影響を受ける前の令和元年度の水準に近づいております。

また、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定するユーザー認定制度や、新卒応援ハローワーク等のさらなる周知・広報を図るために、9月16日から市電をラッピングした「就活のミカタ号」の運行をスタートさせたほか、YouTubeを活用して企業情報を発信するなど、地元で働くことの魅力やメリットをPRすることにより、若者の県内就職促進に取り組んでおります。

続きまして、資料の109ページ、運営方針は同じく5ページから6ページになります。

新卒応援ハローワーク等における就職支援の取組でございます。

新卒応援ハローワークでは、大学・短大への出張相談やオンラインによる職業相談のほか、面接力等を向上させるための各種セミナー、応募書類の添削や模擬面接など、就職支援ナビゲーターによる就職までの一貫したきめ細かな支援を実施しています。

さらに、学校卒業後3年以内で安定した職業に就いていない方や学校を中退した方に対しましては、トライアル雇用や職業訓練の効果的な活用も図りながら、正社員就職支援に取り組むとともに、就職後におきましても、職場環境や人間関係、仕事内容等の悩みや相談に応じるなど、職場定着に向けたフォローアップを行っております。

同じく資料の109ページの下段でございます。運営方針でいきますと6ページになります。

4、就職氷河期世代への支援でございます。

専門窓口、専門担当者等の一貫した伴走型支援でございますが、就職氷河期世代への支援につきましては、令和元年6月に閣議決定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。

鹿児島労働局では、ハローワークかごしま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し、担当者制によるきめ細かな個別支援など、対象者の正規雇用に向けた取組を実施しております。

また、労使団体や関係機関により構成される就職氷河期世代活躍支援かごしまプラットフォームにつきましては、一昨日、11月16日に会議を開催し、支援プランの進捗や各機関における取組状況、また市町村単位でのプラットフォーム設置等について協議をしたところでございます。

なお、8月末時点の正社員就職件数は1,102件と、昨年度の実績2,710件に対して40.7%の進捗率となっております。

続きまして、資料の110ページでございます。運営方針の9ページになります。

7、外国人労働者に対する支援、外国人労働者の適切な雇用管理の確保でございます。

外国人労働者の雇用管理の改善を促進し、適正な労働条件の確保等を推進するため、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いただきたい事項など、雇用管理改善に関する啓発を目的とした事業主指導や雇用管理セミナーを実施しているほか、人事・労務に役立つツールの周知等により、事業主への支援に取り組んでおります。

同じく資料の110ページの下段でございます。運営方針は同じく9ページ。

外国人材受入れと定着に向けた取組でございます。

鹿児島県は、外国人材が職場や地域で円滑に定着できることを目的とした厚生労働省の委託事業において、全国で5つのモデル地域の1つに選定をされておりました。本事業への参加事業所と本県での就労を目指す外国人材とのオンライン面接の実施により、8月末時点の就職内定者数は35人となっております。

また、外国人材の定着を支援するため、参加事業所を対象とする異文化理解オンライン研修を開催し、採用後の円滑なコミュニケーションが図られるよう取り組んでいるところでございます。

続きまして、資料の111ページ、重点項目になります。

運営方針の11ページから12ページにかけてとなりますが、障害者の就労促進でござい

ます。

障害者の法定雇用率は、令和3年3月から0.1%引き上げられており、障害者の雇用促進に向けた取組がますます重要となっております。

ハローワークでは、障害者職業センター、福祉施設などの関係機関と連携し、障害者向け求人の確保や、就職の準備段階から職場定着まで一貫した障害者向けチーム支援に取り組んでいるところであり、9月末時点の障害者の就職件数は848件と、前年同期と比較して1件上回る状況となっております。昨年度の実績1,852件に対する進捗率は45.8%でございますが、特別支援学校の生徒など就職内定は年度後半に集中することを踏まえ、コロナ禍にあっても堅調に推移しているものと考えております。

また、9月の障害者雇用支援月間におきましては、例年、鹿児島市及び鹿屋市で障害者就職面接会を実施しておりましたが、今年はまん延防止等重点措置の対象区域となったことにより、鹿児島市での開催が中止となりましたので、ハローワークの会議室にて面接の機会を設けるなど、個別に求職者との面接が行われたところでございます。

さらに、令和4年1月から2月にかけては、特別支援学校生徒の職場実習のための面接会を開催し、職場実習を通じ、就職への動機づけ等を図る予定としております。

続きまして、同じく資料の111ページ、運営方針でいきますと12ページになります。

70歳までの就業機会の確保でございます。

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、当局では、生涯現役支援窓口を県内6か所のハローワークに設置し、担当者制による個別就職支援等に取り組んでおります。

この生涯現役支援窓口における65歳以上の就職件数は、年間目標513件に対し、9月末時点の実績が391件と、76.2%の進捗率となっているところでございます。

また、改正高年齢者雇用安定法が本年4月に施行され、これまでの65歳までの雇用確保義務に加え、70歳までの就業機会を確保することが事業主の努力義務となりました。このため、関係機関とも連携しながら、継続雇用の延長や定年引き上げに関する相談等に対応し、新たな制度の普及・啓発を図っております。

資料の112ページになります。運営方針の12ページの真ん中でございます。

人材確保対策の総合的な推進等でございます。

ハローワークでは、特に、新型コロナの影響により人材確保が喫緊の課題となっている医

療・福祉施設での補助業務など、資格がなくても働ける職種への応募を勧奨するため、仕事内容を案内するリーフレットやDVD動画を職業相談に活用しながら、人材のマッチング向上に取り組んでおります。

また、運輸分野及び建設分野における働き方改革に関連する制度について、PRロゴマークを求人票に表示し、求職者への周知を図っているほか、人材不足分野で働くことを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等に取り組んでおり、9月末時点の人材不足分野の就職件数は4,668件と、昨年度の実績9,262件に対して50.4%の進捗率となっているところでございます。

職業安定部からは以上になります。

(熊田総務部長)

続きまして、総務部長の熊田でございます。よろしくお願いいたします。

まず、運営方針の13ページ、重点項目になりますけれども、労働保険料等の適正な徴収ということになります。こちらについて説明をさせていただきます。

資料につきましては、最終ページとなっております。

ご承知のとおり、労働保険制度につきましては、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政の各種施策を推進する財政基盤となっているものでございます。また、費用負担の公平性の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の保険加入と労働保険料の確実な納付が求められております。

このため、本年度につきましても、昨年度に引き続きまして、労働保険料等の適正徴収を行政運営の重点課題とし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につきましては、昨年度の数値でございます98.58%を上回ることを目標としている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47.54%となっております。上半期だけで見ますと、前年同期を16.19ポイントと大きく上回っているところでございます。これにつきましては、昨年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、労働保険の年度更新期間が延長されたことに伴いまして、労働保険料の口座振替日が10月13日に後ろ倒しになったということがございます。また、今年度につきましては例年の9月6日に変更された、元に戻ったわけですが、変更されたことに伴いまして、9月末の収納額に口座振替分が含まれたことが大きな要因となっているところでございます。

当局の労働保険料の収納率につきましては、平成27年度以降、令和2年度に新型コロナウイルス感染症の影響による若干の落ち込みはございますけれども、年々上昇しているところでございます。

今年度につきましても、コロナ禍による訪問納付督促業務が困難な状況ではありますが、目標を達成すべく、電話や文書による納付期間内の納付督促を実施するとともに、必要に応じて実効ある差押えや不納欠損等も実施していくこととしております。

私のほうからは以上となります。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

それでは、会次第第7の(2)委員からの質問・要望等に移らせていただきます。

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、事務局のほうで読み上げていただいでよろしいでしょうか。

(事務局)

それでは、木場委員より事前にいただきましたご質問を読み上げます。

1点目は、資料27ページ、雇用環境・均等室の新型コロナウイルスの影響による特別労働相談に関して、

①相談件数は一見多く感じますが、他の都道府県と比較して多いのか少ないのかも知りたいところです。多い(少ない)場合、なぜそうなっているとみているのかも教えてください。

②相談窓口の存在は非常に重要と考えます。ただ、自殺に関する相談でもその傾向があるようですが、電話よりSNSのほうが相談しやすい人も少なくないようです。より広く相談を受け付けられるよう、SNS用の相談窓口も設けるべきと考えますが、いかがでしょうか。

2点目。先日まとまった今年の自殺対策白書で、働く女性の自殺が増えていることが指摘されています。働く女性の半数は非正規労働で、コロナ禍による休廃業の影響を受けているとの見方もあります。そこで、このコロナ下で「非正規労働の女性」に特化した対応がありましたら教えてください。なければ対応すべきと考えますが、いかがでしょうか。

以上でございます。

(采女会長)

それでは、事務局から回答をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

(松野雇用環境・均等室長)

私のほうから回答させていただきます。

まず、1点目の①のほうでございます。

新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口を設けさせていただいておりますが、その件数につきまして、他県との比較をということでございます。今年の10月中旬頃の件数となりますけれども、沖縄を含めまして九州の件数をご紹介したいと思います。

九州の中で、鹿児島の特別労働相談窓口の件数の順番といたしましては6番目となっております。一番多いのが福岡県で9万8,552件寄せられています。次いで多いのが沖縄でございます。4万9,862件でございます。その次に多いのが熊本で2万7,534件となっております。そして次に長崎が2万4,681件、佐賀が2万5,166件ということで、その次が鹿児島、1万5,819件という状況でございます。

この件数等について分析をさせていただきますと、相談内容のほとんどは雇用調整助成金に関する相談が多く占めております。結果的にこの雇用調整助成金に関する相談の多い、少ないといった状況が相談窓口の件数に反映されているのではないかとと思われるところでございます。沖縄県につきましても、緊急事態宣言がずっと長く出されたところでございますけれども、雇用調整助成金の相談件数も4万7,715件ということで突出しておりまして、九州2位の相談件数となっているところでございます。感染状況と相談件数が関連しているように思われます。

鹿児島労働局といたしましては、今後も新型コロナウイルスの感染状況を踏まえながら、特別労働相談窓口においては適切に対応をしてみたいと考えております。

次に、1の②のご質問でございます。

現在、鹿児島労働局におきましては、SNSの相談窓口は設けてはございません。ご意見の趣旨といたしましては、電話や対面での相談以外のツールとして、SNSのほうに相談しやすい方もおられるのではないかと、広く相談を拾うといった観点からもSNSの相談方法も設けるべきじゃないかといったご意見であるかと思われます。

労働局におけます特別労働相談におきましては、例えば、窓口でいじめ・嫌がらせ等の相談を受けますと、相談者の意向を踏まえまして、労働局長の助言やあっせん、また民事訴訟

等の進め方などを説明しております。また、事業者に対しましては、法違反が認められる場合にはハラスメント防止対策などの行政指導を行っています。相談を受けますと、相談者が氏名を明らかにされましたら、事業主との紛争状態となっている場合には助言・あっせん等を利用いただいて、その利用の勧奨をいたします。また、匿名の方につきましても、一般的な民事上の解決方法や判例などを示して、傾聴しながら、解決方法について会話を通して探っているといったような状況でございます。

現在、労働局の業務体制につきましては、限られた予算の中で限られた人員で丁寧な相談対応、迅速な個別労働紛争解決援助を推進しているところでございます。今般ご質問のありましたSNS用の相談窓口の設置につきましては、すぐに対応するという事は難しい状況でございます。委員のご意見につきましては本省のほうにお伝えすることとさせていただきたいと思っております。

それから、最後の2点目のご質問でございます。

鹿児島におきましては、働く女性の約6割近くが非正規雇用労働者であります。全国と比べても割合が高いほうに入ります。非正規で働く女性の様々な問題は、労働問題と深く関わっているところでございます。ご質問は、非正規雇用の女性労働者に特化したコロナ禍の対応ということを局で行っているかどうかというご質問かと思っております。

非正規の女性労働者だけを対象としたものではございませんけれども、コロナ禍におきましては、妊娠している女性労働者がコロナ感染への不安を抱いて、精神的な影響から主治医から会社を休むようにということで指導が出る場合がございます。また、感染症拡大に伴いまして小学校等が休業になりますと、家庭責任を重く負っている女性労働者が仕事を休まざるを得ないといった状況も出てまいります。そうなりますと、生活のための金銭的な補償といったものが問題となってまいりますけれども、母性健康管理措置につきましては助成金、あるいは小学校休業等対応の助成金・支援金・給付金による支援を昨年度より行っているところでございます。また、企業がなかなか休ませていただけないですとか、あるいは賃金補償をしてもらえないといったようなことがございましたら、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への働きかけを行って、助成金の活用申請につなげているところでございます。

さらに、雇用環境・均等室におきましては、非正規労働者と正規労働者の間の不合理な待遇差につきまして、コロナ禍におきましては、休業の付与も含めて相談に応じ、対応させていただいているところでございます。また、キャリアアップ助成金などもございますので、

正社員化あるいは雇用環境の改善を働きかけているところでございます。

これからもこのような対策を通して、コロナ禍における非正規の女性労働者も含めて、非正規雇用労働者への雇用環境の改善を推進してまいります。

また、安定部とも連携いたしまして、職を失った非正規雇用の女性労働者に対しましても、積極的に再就職支援を進めてまいりたいと考えております。

そのほか、県など地方公共団体でも様々な支援を行っておりますので、そういった支援制度もご紹介しながら対応させていただいているところでございます。

ご質問に対する回答は以上になります。

(采女会長)

なかなか難しい質問に対して、今、事務局のほうからお答えいただきましたけど、木場委員、よろしいでしょうか。追加でご意見等がありましたら。

○木場委員 いいです。

(采女会長)

それでは、先ほど事務局から40分少々、労働局の仕事についてご説明いただきました。ご質問、ご要望等がありましたらよろしく願いいたします。

ご発言いただく際に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、最初にお名前をおっしゃっていただくようお願いいたします。

どなたからも、どこからでも構わないと思います。

(日高委員)

労働者側委員の日高でございます。

まず、要望を1点ですね。私もいろいろ審議会とか協議会などに出席させていただいているのですが、女性の委員の皆さんが非常に増えておりますとそういう関係もありまして、本日もなんですが、労働局の特に本庁、足元を隠せる机がないものですから、ぜひそこを配備していただけないかと、議論に集中する意味でもぜひご配慮願えればというふうに思っています。

それともう1つ、要望なのか意見なのかですが、コロナ禍を通じて、やはりいろんな支援

策とか労働局さんのほうで準備していただいているのですが、それを事業者であったり労働者であったり、いかに周知していくのが大切だなというふうにつくづく思っているところです。コロナ禍の影響で直接的に事業場に足を運んで説明することもなかなか難しいだろうというふうに思っていて、今、審議会など、協議会もですが、年に2回か多くて3回とか、そういったペースでしか開かれない。そのときにいろいろ説明していただいて、周知をお願いしますと言われるのですが、私どもの会議体とのタイムラグがあったり、すぐさっと周知ができればいいのですが、紙媒体ではなかなか周知ができなかったりするものですから、せんだって、基準部長お見えになって、働き方改革の依頼などを受けたのですが、できましたら電子媒体で事前にいただくとか、もしくは経営者団体とか教育関係とか、私ども労働者団体とか、そういったところとネットワークづくりじゃないですが、メールでやり取りできるとか、鹿児島労働局サポーターでもいいのですが、一緒になって支援をしていただいで、そこが新たな発信元になってこういった施策をやっているのですよということが、それぞれのホームページであったりSNSであったり発信できるような体制というのは構築できないのかなというふうに思っておりますので、ぜひご検討していただければと思います。

以上です。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

事務局から何かお答えがございましたでしょうか。

(松野雇用環境・均等室長)

貴重なご意見をありがとうございます。

机の足元をカバーするような方法については、また検討させていただきたいと思っております。

それから周知・広報につきましては、本当に様々な施策を皆様のご協力の下で周知させていただいております。事前に周知をお願いすること、そしてまた電子媒体を利用してうまく皆さんと連携を図りながら幅広く周知が進めていけるように、労働局サポーターというようなお言葉もいただきましたので、雇用環境・均等室では広報等の発信をしておりますので、前向きに進めさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございます。

(采女会長)

そうですね。日高委員のほうからお話があったように、今はSNSの時代だし、労働局からの情報提供はできるだけ電子媒体のほうで、差し障りがあるものもあると思うのですが、差し障りのないものについては電子媒体で経営者団体、労働者側団体に提供していただくようなシステムがいいのではないかなというふうに思いました。

続けて、どなたから。

(山田委員)

労働者側委員の山田です。

地域が奄美ということもありまして、先日、この案件は労働委員会のあっせんをぜひ使いたいなと思ひまして、奄美のほうでもそれが利用できるのかと思ひて問い合わせたところ、相談者の方、また経営者側の方がそれぞれ鹿児島まで足を運んでいただかなければいけないということだったのです。少ない賃金、厳しい経営状況の中で、鹿児島まで来て話をするというのはなかなか難しいなと思ひたものですから、ぜひ不定期でも、何かあったときとか、年2回とか、せめてそういうあっせんというかそういうのを利用できる機会があれば、ぜひ設けていただきたいなと思ひたものですから、お願いとして発言させていただきました。

以上です。

(松野雇用環境・均等室長)

どうも情報をありがとうございます。

私ども雇用環境・均等室のほうで紛争調整委員をお願いしまして、あっせん制度を行っています。離島のほうも含めて鹿児島は大変遠距離のところもございますので、また昨年度からコロナ禍ということもございまして、電話によるあっせんなども行わせていただいているところです。また、最寄りの監督署のほうにこちらから出向いてあっせんを行うということもやっておりますので、そのあたりご相談を受けましたら対応させていただきたいと思ひます。

(采女会長)

ご質問、ご要望等があればお願いしたいと思ひます。

(三輪委員)

鹿児島県社会保険労務士会の三輪と申します。

最初の本場委員の質問にちょっと便乗して、もしお分かりになればということでお聞きします。

職業安定部のほうからご説明いただきました産業雇用安定助成金ですけれども、私、実務をしていましても雇用調整助成金はもう本当に毎日のように処理件数をしているところですが、この産業雇用安定助成金はなかなか、出向元・出向先との連携だったり、ご相談としては最初にはあったのですが、結果的に申請までいかないというケースが多くて、唯一あったのが福岡の企業様だったのですが、県内ではどのくらいの相談だったり、実際の申請件数までいっているのかというのがもしお分かりであれば教えていただければと思います。

以上です。

(横溝職業安定部長)

ご質問ありがとうございます。

委員のご指摘のとおり、この制度の周知は図っていますけれども、利用するまでにハードルが高いといえますか、事業主さん同士のもともとの関係とか、経営者同士の関係とか、そういうものがない企業同士をつなげるような形での在籍型出向というのは、今のところまだちょっと見られていない。あくまで事業主さん同士がもともと要は顔見知りで関係があって、そういう間で成立したというのはあるのですが、件数としては9件になります。改めて事業主さん方にこの活用をしてもらうために、うちも産業雇用安定センターと、そういう説明をする公益法人もありますので、そういったところと協力しながら周知体制を図っているのですけれども、もともとの企業風土といえますか、そういったもので進捗が芳しくないというのが現状なのと、あとは委員がおっしゃったように雇用調整助成金の利用が非常に利用率も高いものですから、あえて在籍出向させなくても、取りあえず今の段階では休業でしのごうとお考えになられている事業主様が多いのかなというふうに考えております。

引き続き、労働移動を促すという観点からも在籍型出向支援というのにも取り組んでまいりますので、周知・広報にまた引き続きご協力いただければなとも思っております。

(采女会長)

ほかにございませんでしょうか。

ご意見、ご要望等あればこの機会にお出しただければと思います。

ちょっと時間も押しているのですが、私のほうから一言、二言。

非常に充実した資料で非常に分かりやすく、鹿児島労働局の仕事ぶりが順調であるのがよく分かりました。

あと、個人的な要望としましては広報活動ですね。これは労働局の仕事として広報活動は非常に大事だと思います。ちょこちょこあちこちにいろいろ出てくるのですが、こういう広報をしましたと。何かまとめて1枚紙で広報活動の状況が分かるといいと思いますけど。仕事を増やすような感じであれですけど、多分手元に資料はあると思います。先日も三輪局長がテレビに出ておられましたけど、先日というより、もうちょっと前ですね。ああいうものをまとめたらどんなふうになるのかなと思ひましてですね。特にフリーペーパーなんかは活用する余地があるような気がします。

あと、助成金の全体像ですけど、雇調金関係のものは今回、重点的な施策ということで載っていますけど、例のキャリアアップ助成金ですかね、正社員化コース助成金、これも鹿児島の企業にとってはインセンティブを与えるという点で非常に重要な施策なので、引き続き、会議の場での資料提供をお願いしたいと思います。国の懐にも限りがありますので、雇調金にたくさん取られるとなかなか正社員化コースにはお金が回ってこないということもあろうとは思いますが、やっぱり非正規雇用の現状を考えると、期限のない、たとえ給与は安くたって来年も働けるということは非常に大事だと思いますので、その点の資料も漏れなくつけていただければというふうに思います。

ほかにございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、次の議題に移ります。

会次第の第7の(3)その他に移らせていただきます。

事務局より何かございますか。

(勝田賃金室長)

賃金室長の勝田と申します。

私のほうから、最低工賃の改正について説明させていただきます。

お手元の資料の 77 ページをご覧ください。

鹿児島県における最低工賃につきましては、電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃のみが適用されておりました、3つの品目工程について金額が定められております。

これらの最低工賃は、平成16年3月11日に改正されて以降、改正されていないというような状況になっております。

最低工賃の改正につきましては、実効性の確保を図るため、原則として3年をめぐりに実態を把握し、見直しを行うことというふうにされております。

次の 79 ページの資料をご覧ください。

こちらは第13次最低工賃新設・改正計画ですけれども、これによりますと令和3年度に改正の結論を出す必要があります。

最低工賃は、家内労働法第8条第1項で、「都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図る必要があると認めるときは、労働局に置かれる政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができる。」というふうに規定されております。

最低工賃の改正に至る流れを説明させていただきますと、最初に、労働局のほうにおいて実態調査を実施して現状把握を行います。次に、家内労働部会で最低工賃の改正の必要性の有無についてご審議をいただきます。この家内労働部会において改正の必要ありというような結論に至った場合は、労働局長から審議会会長へ改正諮問させていただいた上で、最低工賃専門部会を設けて最低工賃の改正審議をお願いするということとなります。

なお、家内労働部会において改正の必要なしというような結論に至った場合は、改正諮問を見送るということになります。

本日ご審議いただきたいことについてですけれども、この際の家内労働部会の議決の取扱いについてです。

資料の 81 ページに規程を抜粋しておりますのでご覧ください。

地方労働審議会令第6条第8項では、「審議会は、その定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決とすることができる。」というふうに規定されておりました、鹿児島地方労働審議会運営規程第10条第1項には、「部会長が委員である部会又は最低工賃専門

部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。」というふうに規定されております。

最低工賃専門部会については、家内労働法第21条において、最低工賃の改正決定に係る調査審議を行うということが決められておりますので、ただいま申し上げました運営規程の第10条第1項を適用して、当該議決をもって審議会の議決とするということになるわけですが、家内労働部会につきましては所掌事務が明確に規定されていないため、最低工賃を改正するか否かの審議につきましては、運営規程第10条第1項を適用して、「当該議決をもって審議会の議決とする。」との取扱いでいいか、ご審議をお願いするものであります。

なお、これまでも、家内労働部会において最低工賃の改正の必要性を審議する際には、運営規程の10条第1項を適用させていただいておりますが、今回についても改めてご審議をお願いするということでもあります。

また、運営規程第10条第1項を適用するというような結論に至った場合は、鹿児島地方労働審議会家内労働部会運営規程第3条に基づいて、部会長から審議会会長に報告するということとなりますので申し添えておきます。

以上、説明を終わります。

ご審議のほどよろしく申し上げます。

(采女会長)

ありがとうございました。

ただいまのご提案は、これまでと同様に、家内労働部会で最低工賃の改正の必要性を審議した結論について、運営規程第10条第1項を適用したいとのことでした。

特にご意見がなければ了承したいと思いますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、ご了解いただいたということにします。

最後に、どうしても一言要望があるという方はいらっしゃいますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、以上を踏まえまして、本日の審議内容全て了承をいただいたということに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、最後に確認でございますが、本日の議事録については、前回同様、後日事務局よりメールにて送付されてくるということですので、全委員の皆様ご確認の上、事務局への返信をお願いいたします。委員の皆様、メールをお願いいたします。

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。

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三輪局長からお礼のご挨拶をさせていただきます。

(三輪局長)

本日は、お忙しい中、熱心にご審議いただきまして、貴重なご意見を賜りまして誠にありがとうございます。

皆様からのご提案につきましては、今後検討し、今後の行政運営あるいは審議会の運営に生かしてまいりたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

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3年度第1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大変お疲れさまでございました。

なお、第2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申し上げます。

それでは、本日は閉会といたします。

ありがとうございました。

午前11時43分閉会