

令和 4 年 度 第 2 回
鹿 児 島 地 方 労 働 審 議 会 議 事 録

開催日 令和 5 年 3 月 9 日（木）

会 場 ホテル・レクストン鹿児島

午前 9 時 57 分開会

(事 務 局)

それでは、定刻より早いですけれども、おそろいになっておりますので、ただいまから令和 4 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中、またお足元の悪い中をご出席いただきまして、ありがとうございます。

改めまして、私は冒頭の進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の雇用環境改善・均等推進監理官の磯元と申します。本日は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、中所よりご挨拶を申し上げます。

(中所局長)

皆さん、おはようございます。労働局長の中所でございます。

委員の皆様方には、日頃より私ども労働行政の推進に当たりまして格別のご理解とご協力をいただいておりますことをお礼申し上げます。また、本日はお忙しい中、また雨が降る足元のお悪い中、本審議会にお集まりいただきまして、ありがとうございます。

さて、本日の審議会の議事は、令和 5 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。

本年度の行政運営につきましても、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。

今後は、回復に向かう社会経済活動に対応した施策が求められていくものと考えており、「ポストコロナ」に向けた「成長と雇用の好循環」の実現に向け、人への投資の強化、労働移動の円滑化、女性活躍をはじめとする多様な人材の活躍の推進や非正規雇用労働者対策など様々な働き方のさらなる推進が必要となってまいります。引き続き、様々な行政運営の課題を解消するよう、優先順位などを踏まえ、取り組んでいく所存です。

それでは、まず初めに、労働局の最重要課題である雇用から申し上げます。

本県の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が約 7 年近くにわたって 1 倍台が続いています。従来から人手不足である業種からの求人に加え、新型コロナの影響を大きく受けていた業種の求人も回復傾向にあります。しかしながら、雇用情勢は感染状況に影響を受けやす

いことに加え、最近では原材料価格の高騰が与える影響など、先行きは依然として不透明な状況となっております。

当局においては、引き続き、在籍型出向等による雇用維持支援のほか、人材育成の取組強化など必要な対策を講じてまいります。

次に、働き方改革につきましては、間もなくこの4月から中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが始まりますとともに、1年後の令和6年4月には、医師、自動車運転者、建設業従事者、砂糖製造業への時間外労働の上限規制の運用が始まります。そのため、丁寧な相談・支援や法令の周知、的確な監督指導を行ってまいります。

また、正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現、職場における総合的なハラスメント防止の取組、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児・介護との両立支援の取組等も求められています。

当局といたしましても、これらの事項が確実に実施されることにより、本県の働き方改革がより一層進むよう事業場の取組を支援してまいります。

労働安全衛生関係については、令和5年度を初年度とする5か年計画である第14次労働災害防止計画を推進し、近年の労働災害の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせるべく、県下の各事業場及び関係団体等と連携し、災害が多発している業種や事故の型などに着目した効果的な労働災害防止の推進に努めるとともに、安全衛生対策に取り組むことが社会的に評価される環境の整備などを図ってまいります。

本年度も残すところ1か月を切ったところですが、来年度に向けての取組等についてご説明させていただき、皆様方からご意見を頂戴し、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。

ぜひ忌憚のないご意見等を述べていただきますことをお願い申し上げまして、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(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は、発言者名を含めまして公開させていただくこととなっており、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4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員2名、計12名の委員にご出席をいただいております。

本日、都合により、公益側門田委員と同じく馬場委員、使用者側岩元委員、同じく樋口委員、福山委員、本坊委員の計6名が欠席されていますことをご報告いたします。

本日の出席者の名簿は、配付しております出席者名簿をご確認ください。

以上により、本日の審議会が成立しております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）

采女でございます。本日の審議会はぎりぎり成立しているようでございます。日程調整等、事務局の皆さん方は大変苦勞されたと思います。

それでは、議事に入りたいと思います。

まず、令和5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いては、説明の後に一括してお受けすることとしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

（熊田総務部長）

令和5年度鹿児島労働局行政運営方針（案）についてご説明させていただきたいと思っております。

赤のインデックスで「運営方針」とあります、方針（案）をご覧ください。

この表紙の各項目のところに◎が記されていると思いますけれども、こちらを最重点事項

と位置づけておりまして、こちらを中心に私のほうから説明をさせていただきます。

まず初めに、「賃金引上げに向けた支援の推進等」について、開いていただきまして2ページ目になります。

「◎賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援について」でございます。

最低賃金・賃金の引上げにつきましては、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠ですので、業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料の提供を行うことなど、さらには鹿児島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口における生産性向上等に取り組む事業者の支援を行うことにより、賃金引上げを支援していくこととしております。

続きまして、「◎労働基準監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底」でございます。

令和3年4月から、正規労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消するための措置が全ての企業において義務化されております。さらに、昨年10月に閣議決定された物価高克服・経済再生実現のための総合対策においても、賃上げ促進のための同一労働同一賃金の遵守徹底が求められております。そこで、労働基準監督署の定期監督等の際に、事業主に非正規雇用労働者の待遇に関する現状確認を行って、その状況に応じて雇用環境・均等室の報告徴収、需給調整事業室による指導監督、あるいは鹿児島働き方改革推進支援センターの訪問コンサルティングなどの支援につなげていくなど、こうした手法により同一労働同一賃金の遵守を徹底してまいります。

続きまして、大きな項目の2番目の「人材の育成・活性化」のなかの「◎個人の主体的なキャリア形成の促進」についてでございます。

仕事に必要な職業スキルや知識の習得を目的とする職業訓練につきましては、再就職までの生活を支える上でも重要なセーフティーネットの1つとなっておりますけれども、県や地域の関係者が参画する地域職業能力開発促進協議会における訓練効果の把握・検証等を踏まえつつ、地域のニーズに対応した訓練コースの設定に努め、労働者のキャリア形成を支援してまいります。

また、IT・デジタル分野の職業訓練コースの拡充を図るとともに、その受講を推奨し、就職まできめ細かな支援に取り組むことで、同分野における再就職促進を図ってまいります。

続きまして、運営方針の3ページ目の大きな項目の3番目の「労働移動の円滑化」でございます。

「◎労働市場の強化・見える化」における「①改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」についてでございます。

令和4年10月1日施行の改正職業安定法の周知及び指導監督を徹底し、監督署と連携した派遣労働者の同一労働同一賃金の遵守や雇用安定措置に関する事項など職業安定法や労働者派遣法などの労働関係法令の適正な運営を確保する取組を強化することといたします。

続きまして、その下の賃金上昇を伴う労働移動の支援については、次の4ページの「②地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る県の取組等の支援」でございます。

県との雇用対策協定に基づく令和5年度の事業計画につきましては、現在、策定に向けて作業を進めているところでございますが、その概要（案）は、本日お配りしております資料のとおりとなっておりますが、最終的に今月末を目途に労働局ホームページに掲載いたしまして周知する予定としておりますので、ご了承いただきたいと思います。

続きまして、4ページ中段の「◎継続的なキャリアサポート・就職支援」では、「①ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援」と「⑤求職者支援制度による再就職支援」についてでございます。

各ハローワークにおきましては、オンラインでの職業相談、職業紹介の実施のほか、ホームページやSNSを活用した情報発信を強化するなど、デジタル化のニーズに応えるため、より一層のサービス向上を図ってまいります。一方、再就職に向けて課題を抱える方につきましては、ハローワークへの来所を促し、求職者支援制度の活用による職業訓練の受講あっせんなど、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援によって、個々の希望やニーズに応じた再就職の実現に取り組んでまいります。

次に、同じく4ページの「②人材マッチングコーナーでの支援」、「医療・福祉分野充足促進プロジェクトの推進」についてでございます。

人材不足分野に対する支援といたしまして、鹿児島及び国分の両ハローワークに人材マッチングコーナーを設置し、求職者及び求人者に対する積極的な支援を行ってまいります。

続きまして、5ページの大きな項目4番の「多様な人材の活躍促進」における「◎女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」についてでございます。

まずは、「①女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」についてでございます。

右の表の「男女間賃金格差」でございますけれども、本県の一般女性の賃金は一般男性を100とした場合、76.7%と大きな格差があります。各県ごとの数字は載せておりませんが、全国では下から11番目、九州内では下から2番目というのが本県の現状となっております。

ます。

女性活躍推進法において、常時301人以上の労働者を雇用する事業主に男女の賃金の差異に係る情報公表が義務づけされたことから、今後多くの対象事業場で公表が行われていくこととなります。男女の賃金の差異の現状を申し上げますと、この差異は、男女雇用機会均等法で性差別が禁止されている募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における取扱いと密接に関連しているため、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善を促進するとともに、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて問題が認められる場合には報告徴収による履行確保を図ってまいります。

次に、6ページの「②男性が育児休業を取得しやすい環境の整備等について」でございます。

本年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実に法の履行が確保されるよう未公表の企業に対しまして指導をしてまいります。また、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、事業主の行動計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業が法に沿って届出等を行うよう指導していきます。併せて、子育てサポート企業として認定する、くるみん認定、プラチナくるみん認定基準の周知と認定申請の働きかけを行ってまいります。

本県の男性の育児休業取得率は令和3年に全国平均を上回って17.7%となりましたが、女性の取得率とは依然として大きな開きがあります。男性の育児参加は女性活躍推進にも大きく関わってくるものであり、2025年まで30%という政府目標に少しでも近づけるよう、産後パパ育休等の男性の育児参加に資する制度を労使双方に周知するなど、さらなる取得促進を図ってまいります。

続きまして、6ページの下「◎雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」における「①同一労働同一賃金等に取り組む企業への支援等」についてでございますが、こちらの項目については、冒頭の賃金引上げ推進の際に述べておりますので、ここでの説明は省略させていただきます。

続きまして、7ページの「◎新規学卒者等への就職支援」における「①新規学卒者等への就職支援」についてでございます。

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に取り組み、新規学卒者の雇用の安

定を図ってまいります。

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スエール認定制度によって、認定企業の魅力や情報の発信を後押ししつつ、新卒者や若年者とのマッチング向上に取り組んでまいります。

続いて、「◎就職氷河期世代の活躍支援」における「①ハローワーク専門窓口における伴走型支援」についてでございます。

就職氷河期世代への支援につきましては、令和元年6月に閣議決定され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、3年間の集中的な取組により、この世代の正規雇用者数を国全体で30万人増やすことを目標として掲げておりました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度までの当初2年間の正規雇用者数が全国的に伸び悩んだことから、令和4年6月に閣議決定された骨太の方針におきまして、今年度までの3年間は集中取組期間の第1ステージと位置づけ、来年度からの2年間は第2ステージとして、これまでの施策の効果を検証しながら、目標達成に向けて、改めて取り組むこととされたところでございます。

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か所に専門窓口を設置し、担当者制によるきめ細かな個別支援を実施しているところですが、引き続き、就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる事業主への助成金も活用しながら、労使団体や関係機関が一体となって、かごしま就職氷河期世代活躍支援プランに基づく支援を推進しまして、対象者の正規雇用化に向けて取り組んでまいります。

続きまして、8ページの下段のほうになりますけれども、「◎障害者の就労促進」における「①中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等」についてでございます。

令和5年4月から新たな法定雇用率が設定され、令和6年4月の法定雇用率引上げと、令和7年4月の除外率引下げが予定されている中、増加が見込まれる雇用率未達成企業への支援を地域の関係機関と連携して積極的に行ってまいります。

また、障害者雇用優良中小事業主の認定事業主の拡大に取り組むとともに、ハローワークにおいて障害の特性に対応した就労支援や公共職業訓練の活用による能力開発の促進を図ってまいります。

続きまして、大きな項目5番の「多様な選択を力強く支える環境整備」のなかの「◎安全で健康に働くことができる環境づくり」における「①長時間労働の解消に向けた取組」についてでございます。

まず、中小企業・小規模事業者に対しましては、鹿児島働き方改革推進支援センターと連携し、各種相談や助成金の紹介などを行ってまいります。

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される医師に対しましては、鹿児島医療勤務環境改善支援センターと連携した支援、また、自動車運送業に対しましては、丁寧な周知を行うとともに労働局内に荷主特別対策チームを立ち上げ、要請と働きかけを行ってまいります。

長時間労働につきましては、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害を防止するため、各種情報や労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き行ってまいります。

関連して、10ページの下段になりますが、「②第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についても少し触れさせていただきます。

詳細は、3月22日に予定しています労働災害防止部会でご説明させていただき、ご意見を伺うこととしておりますが、令和5年度からの5か年計画で、新たに第14次労働災害防止計画に取り組み、自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進をはじめとした8つの重点対策を中心に、死亡災害の減少はもとより、休業4日以上死傷災害について増加傾向に歯止めをかけ減少に転じるよう各種対策を推進してまいります。

続いて、12ページ中段にあります「④総合的なハラスメント対策の推進」についてでございます。

昨年4月より全ての企業に対しましてパワーハラスメントの防止措置が義務づけられており、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等を含め、職場における各種ハラスメントに関する相談には丁寧に対応し、防止措置を講じていない事業主に対しては、報告徴収により是正指導を行います。また、事業主が管理職や従業員を対象とした研修を実施する際に活用できる各種資料やツールについての周知を行ってまいります。

さらに、大学等へ出張講座等の機会を通じまして、学生等に対し就活ハラスメントに係る啓発を実施し、学生等が1人で悩むことがないよう相談窓口等を記載したリーフレット等を配布いたします。また12月には、職場のハラスメント撲滅に向けて、事業主に対する啓発を集中的に行っていく予定としております。

以上、令和5年度鹿児島労働局行政運営方針（案）の最重点事項項目を中心に説明をさせていただきました。

私のほうから以上となりますが、1点、令和4年度の鹿児島労働局行政運営方針における下半期の取組状況について補足をさせていただきたいと思います。

資料のインデックスの1が令和4年度鹿児島労働局行政運営方針になりますが、2ページ目の「◎雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」における「雇用維持の取組への支援」についてです。雇用調整助成金等においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、前例のない措置を講じて事業主の雇用維持の取組を強力に支援してきたところでございますけれども、令和4年12月以降におきましては、昨今の雇用情勢を踏まえて段階的にその経過措置を講じつつ、通常制度に戻していくということになっておりますので、この場で補足をさせていただきます。

私のほうからは以上になります。

(采女会長)

多岐にわたる内容を手短に分かりやすく説明していただきまして、ありがとうございます。

それでは、質疑に入りたいと思います。

まずは、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いたようでございますが、届いている文書質疑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)

事前の文書質疑ですけれども、今回は提出がなかったことをご報告いたします。

(采女会長)

それでは次に、本日の事務局の説明について、ご質問等ございませんでしょうか。また、ご意見、ご要望などがございましたら、どうぞよろしくお願いいたします。

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、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申し上げます。

どうぞよろしくお願いいたします。

(百武委員)

百武です。

質問というか確認ですが、私自身出席が2回目ということで、今、説明をしていただきました令和5年度の運営方針ですけれども、表紙のところには(案)と書いてあります。これが正式に決定をされる今後のプロセスを若干補足で教えていただきたいと思います。

以上です。

(松山雇用環境・均等室長補佐)

雇用環境・均等室の松山と申します。今回の審議会の事務局となります。

この労働局行政運営方針につきましては、本日、案という形で提案させていただきまして、本日委員の皆様からご意見等をいただいた上で、最終的に必要な修正をかけさせていただきまして、令和5年度に向けた正式な行政運営方針として、確定させていただく予定としております。

(百武委員)

ありがとうございます。本日の審議会を経て正式な方針とされるということですね。

(松山雇用環境・均等室長補佐)

はい、さようでございます。

(采女会長)

ほかにございませんでしょうか。

(濱上委員)

使用者委員の濱上でございます。

来年度の運営方針の中の「人材の育成・活性化、労働移動の円滑化」についてですが、働く方々、個々人の自由な職業選択を可能とする環境整備、これは私どもも進めていかなくはいけないという認識ではございますが、このところ成長分野に労働移動をさせるという言葉をよく聞きますが、鹿児島における成長分野というのはどのようなものを労働局として認識していращやるのか。あるいは、人手不足と非常に言われている中、ある意味、転職を

勧める、転職を後押しする、そこあたりで我々がどのようなスタンスに立てばいいのか多少迷う部分もあるため、そのあたりをどのように考えているかお聞きしたいと思います。

(佐藤職業安定部長)

鹿児島労働局職業安定部の佐藤でございます。ご質問いただきましてありがとうございます。

ご質問を2点いただいたと認識しております。

1点目は、成長分野とはどういうものを想定しているかという趣旨と理解していますが、鹿児島県における今の産業構造や、求人の状況などを踏まえた範囲での認識としては、例えば半導体の製造、あとは観光関係、こういったところが求人も非常に多くいただいています。また半導体に関しては、今、熊本県のほうにT S M Cの関係の工場の新設が予定されておまして、その関係の波及も今後出てくるのではないかと考えているところでございます。

もう1点のご質問は円滑な労働移動の支援が、転職を後押しするということなのかと、認識しました。この表現がやや誤解を招きつつ、そういったところもありますが、私どもとしては、まず、在職している方については、会社の中でキャリアアップを図っていただく、例えばそのような中で企業の新しい事業分野や、新しい技術とか、そういったものに対応するための人材育成をまずは支援していくというスタンスをとっております。そのための支援策としては助成金のなかでも、人材開発支援助成金でして従業員への教育であったり、会社が新しい分野に事業展開をするに当たって、今いらっしゃる従業員を新たに適応させるために教育したいという場合、リスクリングを行う助成金のメニューを用意して対応しているところでございます。

あともう1つ、離職した方については、職業訓練のなかでもI T関係の基礎的なワード、エクセルとかそのようなものを身につけるものから、少し高度な、例えばウェブデザインやプログラミング、そのようなカリキュラムを学んでいただいて、例えばそのようなスキルが生かせる仕事に就けるような後押しの支援を行っていくということが、2番目のご質問に対する趣旨となりますので、在職している方に転職をお勧めするというスタンスではございませんので、その点についてはそのような形でご認識いただければと思います。

以上でございます。

(濱上委員)

国全体のデジタル化が出遅れたため、デジタル分野へ国全体が移行していこうとすることはそれでいいのかもしれませんが、鹿児島の話だとすれば、人手不足分野という言葉もありますよね、そして成長分野と、そこあたりの整合性をどう取ればいいのかいろいろ考えたものですからこのような質問をさせていただきました。はい、よく分かりました。ありがとうございました。

(采女会長)

ほかにご質問等ございませんでしょうか。

(日高委員)

労働側委員の日高でございます。

いろいろな関係会議などへも出席しておりますが、労働局のほうで今回も提起されています、就職支援とか技術支援とかいうことを積極的にされていますことには感謝申し上げたいというふうに思いますが、各種会議に出る中で特に近頃感じているのは、働く上での基礎知識といえますか、例えば社会保障制度ですね、国民年金と厚生年金の違いとか、労働保険のなかでも雇用保険ですね、労働保険適用の会社ですら100%になっていないし、適用でない会社もいっぱいあるわけですし、あとは労災保険とか、そういった知識を持っていない求職者がたくさんいるのではないかなというふうに思っています。特に、労働相談などを受ける中でそういった部分についてよく感じます。この間、労働局として各種支援をする中でそういった基礎知識を学べる機会などを提供しているのかどうか、あるいは各教育機関などと連携しながらそういった場を設けているとか、そういうものがありましたらお聞かせ願えればと思っております。

以上です。

(廣瀬訓練室長)

労働局訓練室の廣瀬と申します。

今、委員から労働保険ですとか、基本的な労働関係法制等の普及などについてご質問いただきましたけれども、私ども労働局のほうでは、大学、短大、必要に応じて高校など、要請をいただければ、今おっしゃっていただいたような基本的な労働法制など、学校の中のカリ

キュラムの1つのコマを利用して職員を派遣して説明をさせていただく、そのような取組を一部で行っているところでございます。

ただ、おっしゃっていただいたとおり、全体に対して十分普及を図ることはまだまだ足りないのかなという部分も認識してございますので、今後も学校など関係者と連携して、そのような取組を強化させていきたいと思っております。

以上です。

(日高委員)

ありがとうございます。

(采女会長)

今の日高委員のご意見、質問ですけど、12ページのほうを見ますと、大学等への出前講座とかリーフレットの配布とかいうのは、いわゆる総合的なハラスメント対策の推進に関してだけしか行っていないような感じがするんですけど、このあたりはどうなっているんでしょうか。ワークルールに関する基本的な知識全般についてこのような出前講座やリーフレット等の配布が必要なのではないかという趣旨のご質問ではなかったかと思いますが、どうでしょうか。

(石田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の石田と申します。

私のほうから労働法制講義の件でご回答させていただきますが、おっしゃるように、このハラスメント対策のところに書かせていただいたので、ハラスメントだけという誤解を招いたことにつきましてお詫び申し上げたいと思います。

大学等からこういうテーマで講義をしてほしいということで要望がありましたら、職員を派遣しておりまして、中にはハラスメントもありますが、労働関係全般の講義という形を取らせていただいているところでございます。

(中所局長)

労働のルールにつきましては、具体的に鹿児島大学での連合様からの寄附講座がございまして、その中で私ども労働局のほうに、1コマ与えられて、そのテーマがハラスメントであ

ったものですから、こういうものもやっていますということで書かせていただいたものになるかと思います。したがって、労働関係については恐らく連合様のほうがお話をされるのかなというふうに思っております。

また、日高委員からご指摘のありました労働者に対する労働教育というか、どのような労働法制があるのかという基本的なところも、やはり労働者の方に、また労働者になられる方々について教育すべきではないかということだと思います。基本的なところでいいますと、やはり労働基準法でどのような規定があるのかというのが、例えば今年度話題になりました賃金の現金払いの話、それは労働基準法に書いてあるということ、それがベースで振込になり、またこのたび、何とかペイでも払えるようになった。ベースを分かった上でそういうのを説明しないといけないと私どももと思いますが、そのベースの部分が十分理解されていないなというところはございます。そういうことにつきましては厚生労働本省のほうからも、労働基準法でこういうことが規定されている、働く人の労働基準法の入門講座みたいなものについては既にリーフレット等もございますので、ある意味、そういうものについて広報を積極的に私どものほうが進めていく、これが基本ですということを広報の中で進めていく必要があるというご指摘というふうに捉えていますので、それについても対応していきたいと思っています。

（采女会長）

どうもありがとうございました。

大学というところは基本的にワークルールに関しては鈍感な場所なので、私が言うのもなんですけど、入学式のときに無理やりリーフレットを配布するとかいうことでないと、なかなか各大学からの要望は上がってこないと思います。

実際に、学生になりますとアルバイト等でいろんな不合理な目に遭っているという話も随分聞いていますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思っています。

ほかはございませんでしょうか。

（篠田監督課長）

13ページの上段でございますが、基準法の関係では、労働法の教育に係るセミナーですとか教材の開発というのは本省の委託事業等で実施しております。訪問しての授業とかそういったものはコロナの関係で低調になっておりますので、本日、委員からいただいたご意見を

参考にして、高校、大学等の教員等への周知のための教材は各種ありますので、しっかり活用して令和5年度は実施し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。

2点質問させていただきたいのですが、1つは、2ページのところにあります最低賃金制度の適切な運営の箇所ですが、最低賃金については、やっぱり他の県に劣後しないようにどんどん上げていかないといけないと思うんですが、一方で、鹿児島は中小・小規模事業所が多く、生産性という言葉を使うかどうかは別にして、ある程度、経営改善がなされないと最低賃金を上回る、さらにそれを上回っていくというような行動にはなかなか出にくいのではないかなと思います。

そのような中小企業に対する経営改善のサポートのような仕組みはどうなっているのか。全体として同一労働同一賃金についてのサポート体制ができつつあるというのは分かるのですが、最低賃金ぎりぎりまで経営している事業所に対する何か対応策がありましたら教えていただければと思います。

(石田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の石田でございます。私のほうから回答させていただきます。

雇用環境・均等室の委託事業としまして、中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革の中の一環ということになります。委託事業として、鹿児島働き方改革推進支援センターを設置しまして業務改善を図るサポートをさせていただいているところです。

また、医療分野につきましては、医療勤務環境改善支援センター、これも委託事業になりますが、そちらのほうで働き方改革のサポートもさせていただいています。そのサポートをする中でやはりコストというところが発生してまいりますので、最低賃金の引上げに向けた雇用環境の整備を図る中小企業・小規模事業者の皆様に対しまして、業務改善助成金という助成金制度を活用していただきまして、最低賃金引上げの原資をつくっていただくというようなことをさせていただいているところでございます。

こちらのほうは、令和5年度につきましても、特に中小のところに対しては手厚く助成金を支給する予定にしておりますので、その周知について積極的に図ってまいりまして、助成金を活用した雇用環境整備、生産性向上を図っていただくということを取り組んでいきたい

と思っております。

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。

感想ですが、これから最低賃金をアップしていく上では、やっぱり使用者団体の協力が必要なので、そういう中小事業者に対する使用者側団体からの支援の方法等をぜひ模索していただければというふうに思います。

あともう1つだけ、長時間労働の規制の例外とされていた製糖産業についてでございますが、10ページを見ますと、医療関係、自動車運送業については記載がありますが、製糖産業のほうへの支援体制はどのようになっていますか。

(中村労働基準部長)

労働基準部長の中村でございます。

製糖業につきましては、鹿児島の場合には奄美大島や種子島など離島を含めまして6社・7工場ございます。現在、製糖業につきましても、今おっしゃったように時間外労働の上限規制の適用が猶予されており、来年4月1日から適用されます。製糖業は、ほかの業種と違い特殊性がございまして、大体、サトウキビを刈り入れましてから12月から1月、2月、3月ぐらいが製糖期でございます。そこで集中的に行うため、人の手配や労働時間の組み立て等特殊な問題がございます。そういった観点から、現在、鹿児島県内の6社・7工場の製糖工場がどういう状況かといいますと、集中的に業務を行う観点から、2交代制や3交代制、そのような形で労働時間の枠内に収まるような枠組みを取れるような形で実際に今、取り組んでいただいているところです。併せて、求人の問題につきましては、ハローワークなどとも連携した形になりますけれども、季節的な労働者をどう確保するかという観点からのお話になります。例えば夏場は仕事をしていて冬場は下火になるような業態があれば、そこから人の移動ができるような取組で人材確保ができないかハローワークとも連携して進めているところでございます。

それと、設備投資なども含めた形での助成金というものもございますので、先ほどから出ておりますような働き方改革推進支援センターの訪問支援、そのような形の設備投資を含めた金銭的な支援の取組も進めながら、令和5年度が猶予期間の最終年度でございますので、

殊にこの１年間にしましてはそこのところを集中的に進めてまいりたいというふうに思っております。

ちなみに、製糖業につきましては鹿児島県と沖縄県でございますけれども、幸いなことと言ってよろしいかと思っておりますけれども、鹿児島県の場合につきましては、沖縄県に比べまして、労働時間の短縮につきましては、上限規制の枠内に収める方法としては速やかに移行できそうな状況だというふうに現場サイドからも聞いておりますが、まだまだ厳しい部分もございますので、そういったところにつきましては、今申し上げたような施策を進めながら支援を進めてまいりたいというふうに思っているところでございます。

（采女会長）

ありがとうございました。

私がちょっと聞き漏らしたのかもしれませんが、令和５年度鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画の概要でございますけど、いま一度、ポイントをご説明いただけますでしょうか。

（佐藤職業安定部長）

ご質問いただきましてありがとうございます。

鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画は、添付した資料のほうになります。ポイントとしては、労働行政運営方針とも少し重複する部分もありますが、今までコロナ禍における雇用維持という点での協力関係でしたが、今後、コロナの状況で、雇用調整助成金などの制度が通常制度に戻るというところで、そういった中、特に若い学卒の就職者の方の県内定着や、ＵＩターン就職、そして昨今、全国的にＵＩターンの動きが活発化していますが、その促進のための協力関係、いわゆる県が開くイベントなどにハローワークのほうも一緒に参加して就職の相談に応じるとか、氷河期の方の支援などについても、引き続き氷河期のプラットフォームの中で取り組んでいくとか、あと職業訓練、県は、国のポリテクセンターとともに職業訓練の実施主体の１つになっていますので、県と協力して地域のニーズを踏まえた訓練のカリキュラムの設定を行う、それに対してハローワークのほうで訓練の受講のあっせんを行っていく等、そのような形で協力を行っていくというところがこの事業計画の概要になっております。

私からは以上になります。

(采女会長)

引き続き、ご意見、ご質問等をお受けしたいと思います。

頂いた資料の中で気になるようなこととか、もう少し立ち入って聞きたいということがありましたらどうぞよろしく願いいたします。

(日高委員)

労働側委員の日高でございます。

ハローワークの求人をインターネットで検索をしていくと、たまに最低賃金以下から何かという表現のものが結構あって、さっき会長が言われたんですが、割と大学の研究機関に、そういう表現が結構あります。そのような部分を見かけたとき、一定の指導等を行うものなのか、そのまま置いておくものなのか、そういう指導等はできないことになっているのか、もしあれば教えていただければと思います。一方で、最賃の周知は一生懸命やっているわけですから、そういう部分を見かけたときにどういった対応をするのか、あれば教えていただければと思います。

(廣瀬訓練室長)

労働局訓練室の廣瀬と申します。

ご指摘いただいた内容についてですけれども、基本的にハローワークとしましては、当然まず法令を最低限満たしている、正確性・明確性の確保を期した上での求人を公開、それに努めているところですので、最低賃金を下回る条件で公開というのは防げているはずだと認識しております。万が一、そのようなケースがあれば、ハローワークにご指摘いただければ、当然、最低賃金を下回ればその求人条件は無効になりますので、最低賃金以上に直した上で改めて公開することとなります。さらに、ほかの部分を含めて求人内容に適法でない箇所があれば、求人ホットラインという通報先もございますので、そのような部分についてお電話でお受けして、ハローワークにつないでもらうということもしております。

あと1点、インターネットのほうで求人をご覧いただいたということですが、ハローワークの求人もいわゆるリンクフリーのため、外部の他のサイトのほうにお載せいただいているケースが多々ございます。場合によっては、かなり前のものが、あるサイトのほうで掲載されて、最低賃金改正前のものが今もサイト上に残っているとか、もしかしたらそういうことも一部あるのかもしれないと思いながら、ご意見、ご指摘をお聞きしたところでございます。

以上です。

(篠田監督課長)

監督課です。

ハローワークの求人内容であっても監督署に問合せいただければ、ハローワークと共有いたします。13ページの上から5行目に「インターネット情報監視」というものがありまして、厚生労働省ではインターネット上の求人情報等に違法な内容があれば、監督署や労働局に情報提供する事業も実施しております。

以上です。

(采女会長)

ほかによろしいでしょうか。

(濱上委員)

使用者委員の濱上でございます。

同一労働同一賃金に関してなんですけれども、我々企業側もいろんな取組、支援策ということではいろいろ前向きに取り組んではいるんですが、例えば高齢者を雇用するにしても、再雇用の場合どのくらいまで減額できるのかとか、いろんなことで悩むわけなんですけれども、一番参考になるのがやっぱり判例なんですよね。相当たまってきていると思うので、最高裁まではまだないのかもしれませんが、高裁、地裁レベルの判例の積み重ねとかそういうのがあれば、ぜひ労働局のほうでためていただいて、どこかのタイミングで出していただくと非常に我々とすれば参考になる気がしますので、よろしくお願いいたします。

(石田雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の石田と申します。ご指摘ありがとうございます。

判例につきましては、まだ多くはないんですけれども、厚生労働省のホームページのほうにも掲載させていただいています。それが積み重なりますとそちらのほうを更新させていただきますので、ご活用いただきたいというのと、もしご入り用でしたら、ご連絡いただければ提供等もさせていただきますので、よろしくお願いします。

(中所局長)

濱上委員からご指摘のありました円滑な労働移動のところについて、転職を促進するかなのような印象を与えることについて、これはについてはやはり私どもも気になりまして、安定的な雇用を目指している労働局としてどうかというところ、表現については再検討させていただきます。ただ、ここで言おうとしているのは、どういうことを考えているかと申しますと、例えば今、雇用情勢についても非常に求人が多い、逆に言えばそれは人手不足である。人手不足が相変わらず続いているということについて、これをどう考えるのかということを考えてときに、要は事業者の方が今までと同じ雇用管理をしているのでは、それでは求人にも人が来ないので何とかしてほしいと、そういうメッセージなんです。例えば、これまで男性が多く働いていた職場において、女性でも働けるような環境をつくって、そうすると女性の方が応募してくれてその方を活用する。要は今までの働き方を見直してほしい、そうすることで労働者が来るかもしれない、そういうつもりで労働移動の円滑化という表現を使用しているものでございます。決して、今のところを辞めて次に行ってくださいと、そういうことを促進しているつもりでないというところを私どもも検討した結果、このような表現になってしまったということを説明させていただければと思います。どうもありがとうございます。

(采女会長)

ほかにご質問等ございますでしょうか。

今日の審議会もあと3日か4日か遅く開催されていたらマスクなしでできたんじゃないかなと思っています。コロナ禍の中で厚生労働省、鹿児島労働局もそうですけれども、精いっぱい努力していただいて、全体としてみれば何とかぎりぎり乗り切れたのかなというふうに思っています。労働局の皆様方の努力に敬意を表したいと思っております。

それでは、ほかにご意見等がないようでしたら、本日の審議内容を踏まえて、令和5年度鹿児島労働局行政運営方針（案）と、鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画（概要）案について、了承するというところで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、後日、事務局より、本日の議事録がメール等で送付されるとのことですので、議事録について、全委員の皆様にて確認をお願いしたいと思います。

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、鹿児島労働局長、中所よりご挨拶申し上げます。

(中所局長)

本日は、審議会にご出席いただき、また、私どもの来年度行政運営方針につきまして、様々なご示唆、ご意見をいただきまして、ありがとうございました。

いただいたご意見を反映させまして、来年度の運営方針とさせていただきます。また、この運営方針に従って来年度進めていくわけではございますが、私どものほうがいかにやっているかというのをまた随時見ていただいて、来年度、次回の審議会のときにまたご意見をいただければと思っております。

本日は、どうもありがとうございました。またよろしくお願いいたします。

(事務局)

では、以上をもちまして、令和4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、令和5年度につきましても、11月と令和6年3月の開催を予定しております。改め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、これで閉会とさせていただきます。

ありがとうございました。

午前11時17分閉会