

平成30年度

青森地方労働審議会議事録

日時 平成31年3月18日（月）午後1時30分

場所 ラ・プラス青い森 「カメラア」

【高谷雇用環境改善・均等推進監理官】

それでは、委員の皆様お揃いでございますので、定刻前ですけれども、始めさせていただきます。

委員の皆様には、お忙しいところ御出席をいただきましてありがとうございます。

ただ今から「平成30年度青森地方労働審議会」を開催させていただきます。

本日、審議に入るまで進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の高谷と申します。よろしくお願いいたします。

開会にあたりまして、労働局長 請園より御挨拶を申し上げます。

【請園局長】

局長の請園でございます。よろしくお願いいたします。

私、1月に異動してきたばかりで、皆様方とは、初対面の方が殆どでございますが、どうぞ、これからよろしくお願いいたします。

日頃から、委員の方々におかれましては、私共、労働行政につきまして御協力並びに御支援をいただいていることにつきまして、この場をお借りして感謝申し上げます。

また、本日は、年度末のお忙しい中、この審議会においていただきまして本当にありがとうございます。

厚生労働省におけます毎月勤労統計調査につきまして、若干、触れさせていただければと思っております。

厚生労働省において不適切な事務処理を行っていたことが発覚いたしました。統計は常に正確性が求められている、それが政府統計の中でこういう事態になってしまったということにつきまして、厚生労働省として、非常に遺憾に思っておりますし、国民の方々に謝らなければならないと思っております。

青森労働局といたしましても、本省からの指示に基づき、いろんな形でこれから県民の方々からのいろんな問い合わせなどに対してもご期待に沿える形で厚生労働省と一体的に追加給付等を行ってまいります。

新聞紙上並びに厚生労働省のホームページで、タイムスケジュールは掲載されていますが、3月から雇用保険において、5月、6月には労災保険でも、という形で逐次厚生労働省ホームページへ情報は提供してまいります。また、私共監督署並びにハローワークの方でも県民の方々にきちんとお応えできるような形で、進めさせていただきたいと思っております。

誠に恐縮でございますけれども、委員の方々にも是非御理解、御協力を賜ればと思っております。

よろしくお願いいたします。

さて、本日の審議会では、年度末の開催ということで、特に、平成31年度の青森労働局の行政運営方針案について、御審議いただくこととなります。

内容的には、国と地方公共団体との雇用対策協定、青森県の男子・婦人既製服製造業最低工賃の改正、労働災害の関係で第13次労働災害防止計画などです。

長時間にわたってしまうかもしれませんが、御審議のほど、よろしく申し上げます。
それでは、私から、来年度の行政運営方針の最重点について何点か、申し上げます。
まず1点目としては、働き方改革でございます。

特に大企業につきましては、今年の4月1日から上限規制が施行されますし、年次有給休暇の5日間の付与につきまして、やはり企業の方でいろんな工夫をしながら、それに向けた対応をしていかなければいけないこととなります。

今後とも私共としてサポートしながら、いろんな形で周知・広報することとしております。

また、更に長時間労働の是正、並びに過重労働による健康障害防止ということにつきましても、監督指導を今後とも引き続き行ってまいります。

更に、今年度から各監督署に労働時間相談支援班というものを置いてございます。こちらでは、特に中小企業の方々への周知、支援についても行ってまいります。

次に、労働災害の防止の関係でございます。

第13次労働災害防止計画です。昨年は、青森県の労働災害としては、速報値で1,234人と、前年より1.3%は減少しておりますが、なかなか歯止めがかかっていない状況でございます。

この第13次労働災害防止計画は、今年度からの5か年間計画でございます。2022年までの5か年間の死亡災害を第12次期間の15%以上減少させること並びに2022年までの毎年の休業4日以上死傷者数を2017年と比較して5%以上減少させること、この2つの目標を掲げて、今年度から取り組んでおります。

特に青森県の場合は、寒冷地ということで、滑ったり転んだり、転倒災害も多いので、こちらの方の対策も逐次行っているところでございます。

次に雇用対策ですが、今年1月の有効求人倍率、全国平均ですと1.63倍、青森県内は1.35倍となっております。これは、統計開始以来、過去最高を記録しております。

雇用情勢としては良いように聞こえますが、従来からの人手、人材不足分野となっております福祉・建設に加えまして、警備、運輸業の幅広い分野に人材不足が顕在化している状況になっております。

人材確保対策の強化が喫緊の課題となっている関係上、平成30年4月、ハローワーク青森内に人材確保対策コーナーを設置して、関係機関とも連携しながら、積極的なマッチングにも取り組んでいるところでございます。

また、若者の雇用対策を推進するにあたり、県外への人口流出が多いという青森県の特徴がございます。ここにつきましては、県と調整しながら、攻めのU I Jターン等、実施していくこととしております。

青森県と平成27年3月に青森県雇用対策協定を締結しているところですが、市町村との提携についても、今後、積極的にやっていきたいと考えております。

労働行政には様々な課題がございます。県内の状況を踏まえた形で各種対策を着実に推進して参りたいと思っております。

本日は、限られた時間ではございますけども、忌憚のない御意見を賜りたいと思いません。

よろしく願いいたします。

【高谷雇用環境改善・均等推進監理官】

それでは、議事に入りたいと思います。

青森地方労働審議会運営規程第4条によりまして、会長が議事を進行することになっております。

今会長、よろしく願いいたします。

【今会長】

会長を務めさせていただきます今でございます。

本日は、年度末のお忙しい中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

さて、青森県の労働市場の状況ですけども、ただ今、局長からお話がありましたように、大きく様変わりになっておりますね。数年前と比べると、有効求人倍率も高まっておりますし、今はむしろ人手不足の状況になっているという大きな変化の時期だと思います。

これは、労働の供給面から見ますと、人口の自然減というのがありますし、それからもっと大きいのは、若年層の流出という、この大きな2つの要因があって、県内での人手不足の1つの要因になっていると思います。

また、景気が緩やかな回復というのは、ここ2年ほど、ずっとこういう言い方ですけども、これが続いておりまして、需要が高まって、労働需要が高まって人手不足になっていると、こういうことだと思うんですけども。

こういう景気の部分に依存しているところもありますけど、やはり構造的なところが大変大きいというふうに思っております。人口の減少というのは、これは大きな構造的な問題ですね。

これに対して、生産性を上げるために様々なICTを使うだとか、人材の育成とか、こういうことが必要となっているわけですけども。そもそも、構造的な面というのが大きな今の状況の変化の裏付けになっているんだと思います。

外国人の労働者の流入という問題も、これから益々大きな課題になってくると思います。

このような中で働き方がより良くなるよう、より良い雇用労働といえますか、これの実現のためにこの委員会の場で委員の皆さんから積極的な御意見をいただければというふうに思います。

本日は、少し長くなるかもしれませんが、委員の皆様方、審議、よろしく願いいたします。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

本日の委員の出席状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

【高谷雇用環境改善・均等推進監理官】

本日の出席状況についてですが、まず、欠席委員の御紹介をさせていただきます。

公益代表の長谷河委員、労働者代表の敦賀委員、使用者代表の中山委員の3名となっております。

本日の審議会の開催にあたりまして、18名中15名の委員が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条に定める定員3分の2以上の要件を満たしております、本審議会が成立していることを御報告申し上げます。

なお、出席委員の紹介につきましては、時間の都合上、お手元に配付しております出席者名簿と席図をもって代えさせていただきます。

また、本日の審議会は地方労働審議会運営規程第5条の定めによりまして公開することになっております。傍聴人の公募をいたしました但し申込みはございませんでした。

併せて御報告をさせていただきます。

以上でございます。

【今会長】

ありがとうございました。

次に議事録の署名についてお諮りいたします。

青森地方労働審議会運営規程第6条によりまして、議事録の署名者については、会長と会長が指名した委員2名とされております。

そこで、議事録の署名は、私と労働者代表委員の山内委員、それから使用者代表委員の小笠原委員をお願いいたしたいと思っております。

いかがでしょうか。

「よし」ということでございますので、それでは山内委員、小笠原委員、よろしくお願いいたします。

議事に入りますが、議題の説明の前に事務局より配付資料について説明があります。

お願いいたします。

【高谷雇用環境改善・均等推進監理官】

それでは、本日の配付資料について御説明をいたします。

資料を御覧いただきまして、まず表紙がございまして、次に次第、出席者名簿、席図、委員名簿となっております。

続きまして、平成31年度青森労働局行政運営方針の構成に係る変更点です。

これにつきましては、前年度の運営方針を変更した経緯を記載した資料となります。

その後ですが、青い色の見出しがついております、議題の(1)から(4)が本日の説明報告資料となります。

議題(1)には、小見出しといたしまして、①と②がございまして。

①は、平成31年度青森労働局行政運営方針(案)となっております。

②については、行政運営方針のあらまし、というものでございます。青森労働局において、重点的に取り組むこととしている施策の内容、概要を取りまとめたものでございます。

議題（２）は、国と地方公共団体の雇用対策協定等に関する資料となります。

議題（３）は、第１３次労働災害防止計画に関する資料となります。

議題（４）は、青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の改正に関する資料となります。

最後に青色の見出しで資料が付いております。これは参考資料ということでお付けしております。

また、Ｗクリップ留めの資料の他に追加で１枚、先週の金曜日に締結されました、三戸町雇用対策協定の写しをお配りしております。

以上でございますけれども、資料に不足はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

資料の説明は以上になります。

よろしく申し上げます。

【今会長】

ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。

本日の議題は４点ございます。

はじめに議題１を審議し、その後、議題２、議題３、４の順で入りたいと思います。

まずは議題１について、事務局から説明をお願いいたします。

なお、説明の時は着席のままで結構ですので、よろしくお願いいたします。

【富塚雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の富塚です。

最初に資料の平成３１年度青森労働局行政運営方針の構成に係る変更点、こちらを使って、今年度と来年度の構成の違い、変更の理由を御説明いたします。

まず、こちらの資料の下半分の横表を御覧ください。

来年度の行政運営方針と今年度の行政運営方針の構成を比較したものでございます。

左側が来年度、右側が今年度でございます。御覧のとおり、来年度の構成は今年度と大きく変えております。

構成を変更した経緯を資料の上半分に記載いたしました。

従来、各都道府県労働局では、厚生労働省が作成した次年度の地方労働行政運営方針案を基に各都道府県の管内事情や重点課題等を勘案して、各労働局版行政運営方針案を作成するようになっているところですが、今回、本省が①から④を理由として、次年度の行政運営方針の構成を前年度までと変更して示して参りました。

すなわち理由の１、近年、働き方改革など、部署の枠に収まらない大括りの施策が多

く見られるようになっていくこと。

理由の2、個別施策について、部署別に並べるのではなく、政策や理念に沿って体系的に整理し、全体像とそこでの位置づけを示すことは、それ自体が施策をアピールし、実現を期す上での重要な行政手法であること。

理由3、労働局長の統括のもとに局一丸となって施策を一元的に推進する姿勢をより明確に打ち出すことができること。

理由4、労働局内の事務分掌について知識を持たない外部の方からの理解がより得られやすいこと。

これらの観点から、来年度の本省版行政運営方針案は、施策テーマごとに作成されており、青森労働局も本省版の構成に倣って作成することといたしました。

また、従来の行政運営方針は、課題を第1に施策を第2に記載しておりましたが、施策テーマごとに一貫性を持って作成するという観点、更に参照する場合の便宜も考慮し、課題と施策を第2にまとめて記載することといたしました。

続けて行政運営方針案の内容を御説明します。

御審議いただく次年度の青森労働局行政運営方針案の本体は、資料の(1)①のとおりでございますが、説明にあたっては、資料の(1)②行政運営方針のあらましを用意いたしましたので、こちらを御覧いただきながら説明をさせていただきます。

まず、1から2ページを御覧ください。

見出しの第1は、労働行政を取り巻く情勢について。行政運営方針本体では、約3ページに渡って青森県における雇用と労働条件等をめぐる動向について記載しておりますが、説明用資料には、青森県における人口減少や少子高齢化の進行を示すグラフとともに、最近の雇用情勢、女性の雇用状況、労働災害の状況のみ掲載しております。

内容は、先ほどの局長挨拶と重複いたしますので、説明を省略いたします。

次に3ページを御覧ください。

次年度に青森労働局が重点的に取り組む施策につきましては、見出しの2番以降に記載しておりますが、見出しの1番として、労働局が労働基準、職業安定、雇用環境均等及び人材開発の4つの行政分野の施策を総合的、一体的に運営していくことを記載しております。

見出し2番を御覧ください。

局長挨拶でも申し上げたとおり、今年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されることになっております。中小規模事業者等の方々にも関連法に円滑に対応していただくため、働き方改革の趣旨や関連法の内容を浸透させるとともに、労務管理改善に向けた相談支援制度の利用を促進することが重要であると考えております。

ここで関連法の内容を簡単に御説明しておきたいと思っておりますので、赤いインデックスの資料の7枚目、「働き方が変わります」というカラーの資料がございます。こちらを御覧いただきたいと思います。

1つ目は、労働時間に関する規制の見直しです。

現行の制度では、労働基準法に定められた週40時間、1日8時間以内の労働時間を

原則としつつ、労使協定を締結した場合、その定めるところにより労働時間を延長することができることとされております。その場合の延長時間には、月45時間、年360時間までという限度が定められておりますが、法律に明記したものではなく、罰則等による強制力はございません。また、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることにより、上限なく時間外労働が可能となっております。

改正により、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間と法律に明記され、その上で臨時的な特別な事情がある場合について労使が合意したとしても、上限は年720時間であり、その範囲内において複数月の平均では休日労働を含めて80時間以内、単月では休日労働を含めて100時間未満、月45時間を超えることができるのは1年につき6か月以内に限られます。

なお、違反には罰則が科されます。施行日は大企業が今年4月1日から、中小企業が来年4月1日からとなります。

その他、労働時間の状況の把握の実効性確保や勤務間インターバルの普及促進、産業医・産業保健機能の強化などが盛り込まれております。

改正の2つ目は、一定日数の年次有給休暇の確実な取得です。

年次有給休暇については、6か月間継続勤務してその8割以上を出勤した場合に10日間、以後、1年ごとに付与日数が増加し、継続勤務期間が6年半になると20日間付与されております。一方、長年、我が国の年次有給休暇取得率は5割を下回っております。

平成29年は、ようやく5割を超えましたが、改正法の施行後は、使用者は労働者の希望を聞いて、それを踏まえて年に5日は確実に取得させなければならないこととなりますので、年休取得率の向上が期待されます。施行日は、企業の規模を問わず今年の4月1日からです。

3つ目が同一企業内における正規雇用労働者と非正規労働者の間の不合理的な待遇差の禁止です。

パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法、これらを改正し、不合理的な待遇差を解消するための規定の整備、労働者の待遇に関する説明義務の強化などが行われました。

そして、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものではないのかを示した指針が策定されております。

施行日は、大企業が来年の4月1日、中小企業が再来年の4月1日となっております。働き方改革関連法の説明は以上です。

資料、行政運営方針のあらましに戻っていただいて3ページを御覧ください。

見出し2番の(1)アでございますが、31年度も青森働き方改革推進支援センターを設置し、働き方改革に関する相談・支援を行うこととしております。労働局は、中小規模事業者等がセンターを積極的に活用するよう周知を図って参ります。

また、働き方改革に取り組む中小企業や事業主団体に対する助成金等の支援制度について幅広く周知を行って参ります。

3 ページの見出し、カタカナのイにつきましては、平成27年度から開催している青森県働き方改革推進協議会の要綱を昨年10月に改正して、労働施策総合推進法に基づく協議会として、新たに位置づけたところです。31年度もこの協議会を開催し、協議会の構成員等と連携を図って中小規模事業者への支援を進めて参ります。

見出しの(2)のアの(ア)労働時間法制の見直しへの対応につきましては、罰則付きの時間外労働の上限規制について新しく策定された指針に基づき、周知の徹底を図ります。

(イ)①長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止につきましては、1か月あたり時間外、休日労働時間数が80時間を超えている事業場及び過労死等に係る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実施して参ります。

続いて4ページ、②過労死防止対策については、11月の過労死等防止啓発月間における過労死等防止対策推進シンポジウム等の取組をはじめ、当月間の一環として、過重労働解消キャンペーンを実施し、労使団体への要請等を行います。

(ウ)の①法定労働条件の確保につきましては、監督指導において適正な労働時間管理が行われているか確認し、必要な指導を行って参ります。

②中小企業への配慮につきましては、昨年度、監督署に設置した労働時間相談支援班により、中小規模の事業者に対して働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についてきめ細かな相談支援等を行って参ります。

③特定の労働分野における労働条件確保対策については、aの技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して、重点的に監督指導を実施するとともに、外国人技能実習機構との連携を図ります。

bの自動車運転者については、荷主を含む関係業界に対しても、労働基準関係法令等について周知を図るとともに、自動車運転者の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して、的確に監督指導を実施して参ります。

この他、運輸支局等関係機関と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組んでいるところです。

続いて5ページ、④最低賃金制度の運営につきましては、最低賃金の改定等について使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て周知の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

見出しのイ、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進については、管内の主要企業等に対する要請や働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問等により、企業の取組を促します。

見出しのウ、第13次労働災害防止計画の2年目における取組、こちらにつきましては、後ほど、議題の(3)において、労働基準部長より御説明させていただきますので割愛いたします。

飛んで8ページの見出しエ、労災補償の迅速、適正な処理につきましては、労災請求事案については、被災労働者またはその御遺族に対し、迅速かつ公正な労災保険給付を行

います。

また、過労死等事案に係る的確な労災認定、石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患請求事案に係る的確な労災認定も行って参ります。

見出し（３）のア、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知につきましては、説明会等、あらゆる機会を通じて周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規定の見直し等の取組を促進いたします。

併せて現行パートタイム労働法及び現行労働者派遣法の履行確保を図ります。

続いて９ページ、見出し、イの正社員転換・待遇改善実現プラン、これは各都道府県労働局が平成２８年度から５年間で計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を取りまとめたプランでございますが、このプランに基づき、引き続き施策の着実な実施に努めて参ります。

次の見出しウ、無期転換ルールにつきましては、有期労働契約を更新し５年を超えた労働者が本人の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換するという労働契約法に基づく仕組みでございますが、引き続き周知を図り、併せて多様な正社員制度の普及を図ります。

また、労働者から無期転換ルール逃れの雇い止め等に関する相談を受けた場合には、適切に対応して参ります。

見出し（４）総合的ハラスメント対策の推進については、職場におけるセクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントについて、関係法令の周知や指導により、事業主に防止措置の実施を徹底いたします。

職場のパワーハラスメントについても、説明会等の機会を捉えて予防解決に向けた労使の取組を促し、総合的、一体的にハラスメント対策を行います。

続いて１０ページ、見出し（５）個別労働関係紛争の解決の促進につきましては、総合労働相談コーナーにおいて、事案に応じた的確な相談対応と適正・迅速な助言指導を実施するため、相談員に対する研修と指導を積極的に行います。

また、紛争調整委員会によるあっせんについては、参加勧奨などにより参加率を高め解決率の向上を図ります。

更に個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、引き続き関係機関、団体との連携強化を図って参ります。

見出し（６）治療と仕事の両立支援につきましては、昨年度立ち上げました、青森県地域両立支援推進チームの活動を引き続き進めていくとともに、長期療養者就職支援事業として、がん患者等、長期に渡って治療等が必要な疾病を持つ求職者に対して、ハローワーク青森、八戸、弘前を中心に県診療連携拠点病院や地域がん診療拠点病院等、関係機関と連携の上、予約制による出張相談を実施するなど、きめ細かな就職支援に取り組めます。

職業安定部長の笠松に交代いたします。

【笠松職業安定部長】

職業安定部長の笠松です。

よろしく申し上げます。

続きまして、あらましの資料11ページ、重点施策の3です。

人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化について御説明いたします。

11ページの3の(1)、人材確保支援の総合的な推進です。

先の局長からの挨拶にもありましたとおり、青森県の有効求人倍率は、過去最高水準となり、過去に経験したことのない雇用状況となっております。

こちらは、求職者側に立てば、県内において1人の求職者に対して1件以上の求人があるということとなり、過去の青森県の状況からすると、売り手市場ということが言えるのですが、一方で、求人者側に立った場合、従前から建設・介護、医療など一部の分野では人手不足が顕著でしたが、これが警備、運輸業など、それ以外の分野でも人手不足が顕在化している状況も見られて、人材を確保することに非常に苦労されている状況でございます。

こうした状況から、これら人手不足分野を中心とした人材確保を推進するために、働き方改革を推進し、職場環境改善を図っていく企業の求人など、良質で魅力ある求人の確保とともに、求人の早期充足を図ることにも力点を置いて努めて参ります。

その対策の1つとして、平成30年度より青森市に求職者と求人者、一体的に対応を支援する窓口、人材確保対策コーナーを設置し、また、その他の所においても、これに準じた取組みを行っているところです。引き続き求人、求職の両面から総合的な支援を図り、手厚い対応を図って参ります。

人手不足の中で質の高い人材の確保が喫緊の課題となっておりますが、こうした売手市場の中においては、求職者が応募しやすい求人であり、定着しやすい職場環境ということが重要となります。事業主の皆様、御自身が職場自体の魅力アップをする働き方改革、雇用管理改善を図っていく、これまで上手く伝わっていなかった企業の魅力ですとか、求職者に伝えていくといった取組の支援をするといったことで、関係機関とのネットワークの活用、企業説明会とか、面接会の開催、求人者へのハローワークの窓口での相談、助言ですとか、事業所訪問などを通じて、積極的に取り組んで参ります。

続きまして(2)地方自治体と一体となった雇用対策の推進です。

1段落目に、「青森県雇用対策協定に基づき」とございますが、こちら、局長の話にもありました27年3月に青森県と労働局で締結した雇用対策協定を指します。こちらについては、追って説明を、議題2で説明させていただきます。

次に12ページです。頭のところです。

「また」以降には、先週、3月15日に県内市町村との間では、初めてとなる協定、三戸町雇用対策協定を締結し、三戸町の地元企業の人材確保支援、移住・定住の促進など、連携した取組を推進するとともに、今後も地域のニーズを踏まえ、充実している取組でございます。

この2つの協定につきましては、本日、議題2において御説明をいたします。

青森県と国の連携による若年者の支援をアスパムの建物におきまして、「ヤングジョブ

プラザあおもり」という名称で国そして県、連携して一体的運営を行っております。この施設を中心に若者、県内の若者の就職支援を推進するとともに職場定着、県外流出防止対策を図って参ります。

県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練、いわゆる愛称「ハロートレーニング」の一体的計画を策定するというものでございます。

こちらは、訓練開始時期や実施地域及びその内容などについて、可能な限り時期や地域、そして内容に偏りがないよう、重なりがないよう、また訓練受講希望者の訓練機会が可能な限り損なわれることがないよう、制度の効率的・効果的な運用を図って参ります。

次の段落の弘前市が実施する生活相談支援と国との連携による一体的な就労支援を駅前の商業施設「ヒロロ」において実施しております。こちらについても、引き続き取り組んで参ります。

次の段落の生活保護受給者等、生活困窮者への支援について、福祉事務所との巡回相談など、実施しております。

現在、青森市、八戸市、弘前市において、各市庁舎内に国と自治体との一体的実施施設である「就労サポートコーナー」を設置し、生活保護受給者等に対する就労支援を積極的に連携を図りながら行っております。

以上の取組により、青森県を含む関係自治体と一体となりまして、地域の雇用対策を推進して参ります。

続きまして（３）女性の活躍推進等についてです。

アですけれども、女性の活躍推進については、女性活躍推進法により、労働者数301人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出ること及び自社の女性の活躍に関する情報を公表することが義務付けられています。

300人以下の企業は努力義務となっております。引き続き301人以上の企業について、行動計画の策定、届け出等の履行確保を図るとともに、女性の活躍に向けた企業の取組の実効性確保を図ります。

労働者数300人以下の中小企業に対しましては、女性活躍に取り組むことは人手不足という課題への対策に繋がることを周知し、積極的な取組を促します。

更に女性の活躍推進企業データベースの利用促進ですとか、女性活躍推進法に基づく企業認定「えるぼし認定」の取得促進を図って参ります。

次に13ページを御覧ください。

イです。雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進については、積極的な指導等により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

ウです。妊娠・出産、育児休業等を利用する不利益取り扱いへの対応及び紛争解決の援助については、事業主が労働者の妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、その他不利益な取り扱いをすることを禁じた「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」の定めを周知徹底を図ります。

法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的な指導、または相談者のニーズに

応じ、紛争解決の援助を行い、迅速な解決を図ります。

続きまして、(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。

ア、次世代育成支援対策の推進については、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について、労働者数101人以上の企業の策定届出率100%を確保すると共に、同法に基づく企業認定「くるみん」及び「プラチナくるみん」認定制度の周知を図り、企業に対し認定申請に向けた取組みの働きかけを行います。

イ、育児・介護休業法の確実な周知及び両立支援に取り組む事業主に対する支援については、育児・介護休業法に基づく制度の周知啓発を行うとともに、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍両立支援総合サイト 両立支援の広場」の活用促進、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及等を図ります。

ウ、男性の育児休業取得の促進については、本省が実施する「イクメンプロジェクト」の広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得と企業の取組の促進を図ります。

次に14ページを御覧ください。

(5) 障害者の活躍の推進については、昨年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者の方が加わりまして、常用雇用労働者45.5人以上の企業に障害者を雇用する義務が課せられましたが、その義務があるにも関わらず、1人も雇用しない、いわゆる障害者0人雇用企業等を重点対象として、計画的、効果的に指導や支援を実施します。

併せて職場の中で精神障害者、発達障害者の方を温かく見守り支援する応援者である「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成する講座を実施して、雇い入れ後の職場定着支援についても強化いたします。

続きまして(6) 高年齢者の活用の推進については、高年齢者が健康で意欲と能力がある限り、年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会」の実現に向け、66歳以上の雇用の確保を推進するために、事業主に対して的確に助言・指導を実施して参ります。

また、県内4か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」等において、特に就職が困難な65歳以上の高年齢者の再就職支援を強化いたします。

次に15ページを御覧ください。

(7) 若者活躍の推進については、平均有給休暇取得日数ですとか、月平均残業時間など、企業の職場情報の提供や若者採用育成に積極的で雇用管理が優良な中小企業を認定する「ユースエール認定制度」の周知や活用によりまして、若者の適職選択の支援を図ります。

更に若者正規雇用化支援ですとか、新卒者の地元就職の促進及び早期離職防止のため、担当者制によるきめ細かな就職支援ですとか、就職後のフォローアップも含めて定着支援を実施して参ります。

続きまして(8) 人材育成の強化です。

1つ目の項目とも関連するのですが、建設・保育等々の人材、人手不足分野につきま

しては、単に求人が出ているから即応募できるものといったものではなく、専門的技能、資格が必要となっているものが多数ございます。それが、未充足となる一因でもあることから、例えば、昨年9月に任命されました「ハロートレーニングアンバサダー」資料の赤いインデックスの一番後ろのページにございますが、厚生労働本省の方で任命されたということで、各県にアンバサダーがいるということで、こちら、青森県の横山委員さんの配布リーフレットでございますが、このようなリーフレットを活用しながら、ハロートレーニング、まずもって周知を積極的に行い、県民の皆様の認知度を高めて上で、これからニーズに対応する訓練コースの実践に向けて県庁と関係機関と密接に連携を図りながら、人材育成の強化と企業の生産性向上を図る取組を行います。

特に働き方改革の一環として、非正規雇用労働者等を対象とし、介護福祉士、保育士、情報処理技能者等を養成する1年以上2年以下の長期高度人材育成コースの設定を推進するなど、関係機関と連携を密にし、促進に努めます。

こうした取組を中心に関係機関と連携を図りながら、県内における人材確保対策を着実に進めて参ります。

以上、簡単ではございますが、私からの説明を終わります。

【今会長】

ありがとうございました。

それでは、ただ今の議題1の説明につきまして、御質問、御意見をお受けしたいと思います。

なお、発言の前に所属、代表とお名前を述べてから御発言いただくようお願いいたします。

どなたか、ございませんでしょうか。

はい、お願いします。

【秋田谷委員】

連合青森の秋田谷と申します。

これは、事前に送っていただいた平成31年度の労働局行政運営方針の中で、何点か質問があったものですから。そちらの資料で言いますと、18ページの方の職場のパワーハラスメントの予防、解決に向けた環境整備というところで、今、特定技能への対応というものが求められるとっております。外国人労働者が入ってきまして、特に女性の関係ではセクハラ、男性の特定技能者の関係でいくとパワーハラといったものが非常に多く見受けられるようでございます。

これは、まだまだ表には出ていない課題だというふうに思っております、労働局の方でも、労働相談のダイヤル窓口を設けていると思うんですが、なにぶん、いらっしゃる外国人の方、言語が1つでございませんので、もし、労働局の方で、その外国人労働者の方の相談に対応していくというふうなことであれば、その言語の関係、どういうふうにして課題解決をしていくのかという、今の中で考えがあれば教えていただきたいと

いうふうに思います。

あと、31ページ、事前にいただいた資料の31ページの方なんですけど、これも外国人材の受入の部分でございます。外国人労働者、意外と安い賃金で労働者を確保できるというふうに思われがちですが、意外と受入の費用というのが、実習生一人当たりで20万から30万ぐらいというふうに言われております。

監理団体を経由して、例えば、農業の人材だと農協経由でも月額1万8千円前後の費用を払わなければいけない。その他の団体を利用すると月3万から4万というふうなことでは、決して安い人材ではないというふうに思っております。

ただ、外国人労働者が働きたくない仕事のところに充足をされていくと、有効求人倍率が下がってきます。

今、求職数が多いものですから、有効求人倍率、非常に高いのですが、これが落ち込んでいくと、逆に非正規の労働者とか最低賃金に張り付いている人たちが、今、臨時的に高くはなっているんですが、そういうふうな人材不足というものが解消されてくると、安い賃金の方の引き下げ圧力というものがかかるのではないかということを凄く心配しております。

そういう点でいくと、連合青森としても、その部分は課題として1つ取り組んでいかなければならないというふうには思っておりますけども、労働局としても、これ、何らかの施策というものがもしあれば教えていただきたいのと、あと、やはり失踪とか転籍というのが1つの課題だと思っております。これは、労働局の主管ではないかもしれませんが、外国人労働者を受け入れするにあたって想定される、そういうふうな課題にどういうふうにして対応していくのか教えていただきたいと思います。

あと、今の行政運営方針のあらましで、「くるみん」とか「えるぼし」とか、そういうふうな認証のマークがあって、非常に良いことだというふうに思っております。まさに人材不足という中で、新卒者が企業を選択する上で非常に重要な参考といいますか、優先すべきマークといいますか、そういうふうには思っております。

ちなみに労働局のホームページを見させていただいたところ、すぐ入っていけないと。何か所かクリックしていったら、やっと出てくるというふうな、一発で、私の検索方法がまずいのかもかもしれませんが、例えば、「えるぼし」「青森労働局」と入れても、まっすぐそこに入っていけない。ニュースとか、そういうやつでクリックしていったら、またクリックしていったら探していくと、やっと出てくるというふうな状況なものですから、もう少し、ホームページでもすぐトップ画面で出てくるような工夫が必要なのかなと思います。

あと、企業数があまりにも少なすぎるので、そういう点では、参考といっても母数が少なすぎるというふうに思っておりますので、そこはもう少し拡大できるように周知を含めて取組を更に加速していただければなというふうに思います。

以上です。

【今会長】

ありがとうございました。
それでは、御回答をお願いいたします。

【富塚雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の富塚です。

まず、外国人労働者からのパワハラなどの相談にどのように対応していくかということですが、全国的には、労働局によっては、外国人の言語、外国語に対応できる相談の非常勤職員を設置している局もあるのですが、今、青森労働局では、そのような専門の非常勤職員がおりません。

今後、外国人労働者の方からの相談が増えてきましたらば、その時にはまた本省に専門の相談員の配置を要望するなど、対応をしていきたいと思っております。

それから、私の担当でいいますと「くるみん」「えるぼし」の認定に関しての御意見でしたが、ホームページですぐ検索しづらいということで、これについては、早速見直しをしたいと思います。

また、認定企業数がまだ少ないということで、これも認定企業が増えるように、企業に積極的な働きかけ、それから制度の周知などを行っていきたくと思っております。

御意見、ありがとうございました。

【笠松職業安定部長】

続きまして、外国人人材の受入の環境整備ということで、御質問をいただいた分に職業安定部の方からお答えいたします。

こちらについては、昨年の臨時国会の方で出入国管理の方の改正がありまして、法務省の方が法律の方を改正といいますか、勿論、厚生労働省の方も労働者の立場ということで、一緒に対応するというので、今現在、4月1日からの受入に向けて、しっかりと取り組んでいくということで、本省の指示を受けて、今、準備をしているというところでございます。

これにつきましては、こちらの31ページの今後の取組、行政運営方針の31ページの(5)の今後の取組のところがございますけれども、ハローワーク、今回の改正ですと、技能実習等は違いまして、転職することは、同じ産業であれば可能だということで、ハローワークにその方、外国人の方が見られるということもあるということで、今後の取組の2行目のところですね。ハローワークに外国人が来所した場合には、多言語コンタクトセンター等の活用、こちら、何かといいますと、ハローワークに外国語の喋れる職員がいなくても、その電話、コールセンターが、一応、本部がありまして、そちらの方に取り次いで、それで職員との間をとりもちながら説明ということができるというものでございます。そういったところが、もう既に整備されておりますので、その分を活用して参りますとか、もしくは、この後、外国人指針に基づいて、必要な事業所訪問ですとか、これはハローワークも行いますし、労働関係法令違反となりますと、監督署とも連携をしながら行っていくという話で雇用管理改善の指導等を行っていくということも

行いますし、また、多言語化のハローワーク等のパンフレット等も活用しながら、しっかりと外国人雇用の関係で取り組んで参りたいと考えております。

詳細については、今後、また本省の方から来た場合については、積極的にリーフレット、パンフレット等で周知すべきことは周知していくというところでございます。

【今会長】

ありがとうございました。

続けてお願いします。

【矢野労働基準部長】

労働基準部長の矢野でございます。

先ほどの御質問の中にありました失踪した外国人の関係というところで、これは、8ページのところに特定の労働分野における労働条件確保対策の推進ということで、①技能実習生とありますけども。この辺の実習生の失踪事案というのも、世間でもいろいろ騒がれているところございまして、このあたりも私共、労働局の方で入局管理局と連携をとりながら、情報があれば、その事業場の方に監督指導等も進めて入っていくというふうにお伺いしております。

また、この8ページのところの①のところの最後のパラグラフのところに、ブロック単位で、宮城労働局になるんですけども、外国人の地域協議会というものを設けておきまして、中央の方で中央協議会というものを設けて、技能実習制度の情報をブロック間で、ブロックの各労働局間で共有しながら、いろいろ取組方針等を協議していくというような協議組織も立ち上げておりますので、そういったところで、東北ブロックのいろんな情報も交換しながら進めていきたいと思っております。

以上です。

【今会長】

いかがですか、よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、お願いいたします。

【相木委員】

東奥日報の相木です。

私も外国人労働者の受入拡大について、4月1日からスタートということで、青森県内の準備状況というのは、どういうふうになっているんだろうということ、非常に関心を持って、今日も出席いたしました。

今、何点かいろいろ質問がありましたけども、そちらだけでは答えられない分野も幅広くあるんでしょうけども、青森労働局の役割というか、外国人材受入に絡んで、青森労働局の役割というのは、どこからどこまでなのかなというのを説明していただけないかなと思っているんですが。

今まででしたら、技能実習生に関することはそちらというふうに理解してましたけども。特定技能というのを新たに創設される外国人労働者についても、そちらの方で担当になるのかとか。そのあたり、役割分担をどういうふうに考えていらっしゃるのか説明していただければと思います。

【今会長】

それでは、お願いいたします。

【笠松職業安定部長】

職業安定部長でございます。

まず、委員から御質問がありました外国人技能実習の関係ですが、勿論、これについては、労働局が関与して、労働基準監督署、そして我々訓練室が関与することであるんですけども、実は、外国人技能実習機構というところがありまして、そちらの方は、基本的には団体さんの管理とかをするような形でなりました。

昔は、例えば、団体さんを認定するのは労働局の職業安定部の需給調整事業室の方で行っていて、優良職業紹介事業ということで、職業紹介事業者を確認したんですけども、それについては、今、外国人技能実習機構の方について、そこが指導を行うということになっております。

また、新しい制度の特定技能の関係については、こちらは、支援団体さんがあると思っておりますけども、その分については、法務省の方の出入国管理局という方で、その入り口の方は管理するということです。

ですので、例えば、ハローワークですとか、労働基準監督署は、今までもそうなんですけども、労働基準法とか、関係法令の違反でしたら、労働基準監督署がしっかりと指導、監督をするということになりますし、ハローワークの方ですと、今回、特定技能は技能実習制とは違いまして、転職が可能ということになりますので、その分のマッチングですね、こういった、例えば、今、介護で来ていますけども、介護の別の事業所に移りたいということで、その資格を確認しながら、その分が県内というか、別の事業所に移りたいという求職活動ということでなれば、ハローワークの方で適切に対応するという形の対応となるかと考えております。

【相木委員】

ありがとうございました。

やはり、非常に県内でも関心が高い話になっていると思いますので、しかし、どういうふうに、県内でどこで、どこが窓口になって、どういうふうになっていくんだというのが、なかなか見えづらい状況にまだあると思います。なるべく適切な運用が図られることを希望しております。

【今会長】

お願いします。

【笠松職業安定部長】

補足をいたしますと、例えば、生活の支援とかになりますと、法務省の方の説明会で、そういったところは自治体さんとの連携ということでございますので、我々労働の分野、そして法務局、出入国管理、そして地方自治体さんの生活支援、これら一体となって取り組む必要があるかと思っておりますので、こちらについても、引き続き積極的、密接に連携をしながら推進していきたいと考えております。

【今会長】

ありがとうございました。

それでは、お願いいたします。

【佐藤委員】

元県立保健大学の佐藤と申します。

御説明していただいた中で、まず行政運営方針の構成の変更について御説明いただき、それに基づいて、今回、説明いただきましたけども、大変分かりやすくなりました。部外者でもよく理解できるようになりました。

それと共に、本当に沢山の行政機関といたら失礼かもしれませんが、労働局では、大変いろいろなことに幅広く取り組んでいらっしゃるということがよく分かりまして、この構成の変更について、まずお礼を申し上げたいと思います。

私、説明を伺って感じていますことで、本編の30ページですか、それから、このあらましの方の13ページになると思いますが、男性の育児休業取得の促進ということに関しまして、長年取り組んできていることなので、割と簡単に述べられているということについて、もう少し、この男性が育児休業を取得する、それを促進することの意義の大きさについて、少し申し上げたいと思います。

まだまだ、男性の育児休業取得は非常に低い状態にあります。若干、伸びてはいるかもしれませんが、30ページにあります課題というところに女性就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状があると。女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、という文言がありますけども、今は、働き方改革でも言われていますように、男性自身の働き方を変えることが必要でありまして、女性の活躍促進、就業促進のために男性が育児に関われということではないと思うんですね。その面もありますけども、男性自身がプライベートと仕事を両方大事にしながら生活していくことができるという、そこが目指されるべきだと思います。

特に私の周りの自分の子どもたちも含めて、若い人たちは、その感覚が非常に強くなっていますので、その点にも勘案した形で、この男性の育児休業、介護休業もそうですけども、仕事とプライベートを両立させるという、その点にももう少し力を入れていただきたいなと思います。

よろしくお願いします。

【今会長】

ありがとうございました。
御意見ですけど、お願いいたします。

【富塚雇用環境・均等室長】

御意見ありがとうございます。

おっしゃるとおり男性、女性、どちらもワーク・ライフ・バランスの推進というのが非常に重要な課題になっておりますので、この度の労働時間の上限規制などもその一環であるかと思えます。

引き続き男性のワーク・ライフ・バランスも含めて、ワーク・ライフ・バランスの推進について取り組んでいきたいと思えます。

【今会長】

ありがとうございました。
他にどなたか、お願いいたします。

【小俣委員】

青森中央学院大学の小俣と申します。

3ページですかね、運営方針の労働相談関係についてお話を伺いたいのですが。これを見ると平成29年度の個別労働紛争はそんなに減ってはいないと、8,627件。ですけども、いわゆる民事上の個別労働紛争の相談件数もそんなに変わっていないと。ですが、いわゆるあっせん受理件数といいますか、申請を受理している件数が26件と、ここで見ると44.7%減と書いてあるんですが。これは、ある程度想像できるんですが、どのような事情で、これだけ急激にというか、1年でそんなに変わってしまったのかというのが1つ、お伺いしたいところなんですけど。

【今会長】

御回答、お願いいたします。
この背景等、御説明いただけますか、お願いいたします。

【富塚雇用環境・均等室長】

個別紛争に関しましては、以前は解雇に関する相談など、また、あっせんの申出などが多くあったわけなんですけども、最近では、また、傾向が変わってきておまして、例えば、個別紛争でいえば、なかなか退職を申し出ても辞めさせてもらえないというような相談なども増えてきております。

そうしますと、比較的あっせんまでいかず、助言指導の段階で解決するものもございましたので、そういったことで、29年度のあっせん申請受理件数は、少し下がったと

いうことが1つ考えられるかと思います。

【今会長】

ありがとうございました。

【小俣委員】

私の伺ったのは、ちょっと聞いたことがあるのは、あまり使用者側があっせんに乗ってこないような現象があるのではないかと。要するに、これは断れば断られる制度だということですね。ところが、もう一方で、御承知のように労働契約法が改正されて、かなり、特に有期であるとか、あるいは非正規ですね、労働者の方の権利が法規によって守られる状況があるわけですね。そうすると、それを断ると、結構、損するのではないかという感覚があるんですが。特に、労働契約法関係の判例、裁判判例というのは、非常に多くなっておりまして、そういうことからすると、青森県でもそういうものが増えてもいいのかというふうに思っていたんですが。

その辺の関係、要するに有期、無期とか、そちらの関係が労働紛争になっているケースがあまりないのかどうか、その辺、お分かりになれば結構ですけども、お願いできればと思います。

【今会長】

いかがでしょうか。

【富塚雇用環境・均等室長】

有期、無期の関係というのは、無期転換ルールの関係ということでしょうか。

今年、昨年4月から無期転換ルール申込み権が本格的に発生するというので、そのような無期転換ルール逃れの雇い止めなどが多く発生するのではないかというふうに懸念はございましたけども、青森局においては、こちらに寄せられている、該当する、そのような相談は殆どないということで、相談としては、制度に関する問い合わせといったようなものが多くなっております。

今までのところ、有期労働者と無期労働者の間の不都合な差別に関する訴え、相談というのは寄せられておりません。

【今会長】

他に、はい、お願いいたします。

【櫛引委員】

青森大学の櫛引です。お世話になっております。

うちの教え子が、公共職業訓練を受けて非正規雇用から正規雇用になるらしいという、非常に嬉しい知らせをこの間、もらったところです。

一方で、「先生、俺、職を替えるんだけど」という学生が来たりして、公共職業訓練について、どういうメニューがあるのか見たりすることがあるんですが。これから先、ICTが非常に大きな影響で進んでいく中で、今の公共職業訓練がどういうふうなニーズにどれだけ応えきれているのかとか、あるいはこういうところをこれから先、補強していかなきゃいけないとか。その辺について、情報提供もしくは見通しがついているところがあれば、少し御教示いただけると幸いです。

【今会長】

お願いいたします。

【笠松職業安定部長】

公共職業訓練、そして求職支援訓練、併せてハロートレーニングと呼ばせていただいているところなんですけども。今、委員がおっしゃられたとおり、マッチする訓練があれば、次、就職に繋がるということになりますけども、そこがミスマッチになると、なかなかそれはそれで、訓練は終了したんですけども、ということになります。

そのところで、今、委員がおっしゃるとおり、ICT、情報の関係、情報処理等の関係について御質問があったと思います。

実は、政府の方でもそういったこと、ITを使うのが当たり前というような世の中が、今、なるということで、昨年10月からITリテラシーの訓練ということで、新たに能力開発機構、こちら青森支部さんの方でそういった訓練を新たに政府全体として、厚生労働省全体として作って、まず基本的なところを抑えながら。

先ほど、私、申し上げた長期の訓練ですね。1年から2年ということで、学び直すということで、そういったところにも情報処理の関係のコースが青森県、少なくとも、1コースは、私もあると確認しておりますので、そういったところをしっかりと県民の皆様にPRして「ありますよ」ということが非常に重要だということでございます。

そういったところでは、先ほどのハロートレアンバサダーのポスター、リーフレットではないですけども、クリアファイルとかカバンとか、いろいろPR広報のものを活用して、積極的に、この訓練を知らないから受けられなかったということがないような形で対応していきたいと思っております。

その観点からすると、今日、お集まりの皆様職場といいますか、組織、団体さんのところでPRをさせていただくようなお願いがあった場合には、ひとつ御協力方よろしくお願いをいたしたいと思っております。

【今会長】

ありがとうございます。

【櫛引委員】

1点だけ。

今、A I が非常な勢いで私たちの周りに普及し始めていると。この流れを見ていくと、単純な入力仕事とか、オペレーター系の仕事というのが、これからどんどん駆逐されていくことが予想される中で、非常に難しいとは思いますが、A I に負けない働き方みたいところを中期的なテーマぐらいに掲げておいていただけると、僕たちも学生にいろいろコミュニケーションが取りやすくなるので、是非、御検討のほどお願いします。

【笠松職業安定部長】

御意見いただきましてありがとうございます。

今後の訓練計画等の協議会、ワーキングチームとかで、そういった御意見があったことを踏まえて対応させていきたいと思います。

【今会長】

ありがとうございました。

お願いいたします。

【山内委員】

連合青森の山内と申します。

時間を見ながら、次、しないと駄目かなと思っていましたけども。

あらましを含めて説明をいただきました。

まさしく、今、働き方改革、4月1日以降、新たなという取組になると思うんですけども。

この3ページに書かれてある働き方改革、労働環境の整備、生産性向上の推進等、そして支援等と書かれているこの内容そのものがきちんと推進をされていくということが、そういう労働環境整備に繋がっていくというふうに思います。

そこで、現状というか、我々労働組合という立場からいけば、今の36協定の適正な締結推進ということと、長時間労働の是正だとか、年休の使用者の時季指定の問題だとか、これから現実的に対応しなければならないと。

そのためにということかというと、労働組合を構成をされているところでの労使の部分というのは、そういう問題意識というのはある程度高い。そして、組合がなくても、経営者団体等に加盟を、加入をしているということで、そういうセミナーだとか、受講されているというふうに思うのですが。

問題は、それ、どちらにも属さないというか、加入をしていない経営者、事業者についての労働環境の整備・推進というものを実効性のある中身で指導していただきたいというふうに思っておりますので、働く我々の環境整備というのは勿論ですけども、そのことよっての労働環境の整備に繋がる、まさしくそれが働き方改革の中身だというふうに思いますので、今、御要望ということでよろしくお願いをしたいと思います。

【今会長】

要望ということで承っております。
それでは。

【鈴木委員】

すみません、端的に。

先ほどの佐藤先生がお話していた「くるみん」の話に付随することなんですけど。

やはり、子ども、女性が子どもを産んで育てていくという、働き方改革の中では、この話がとても重要なんですが。これと一緒にしているのは、保育園のところも関係してきますよね。子育て、産休が解けてそろそろ働こうかなと思って待機児童がゼロというところが、蓋を開けてみたら900人というところも、私、聞いております。

子育てには、必ず保育園とか幼稚園とかって、ここが厚生労働省だったりとか、文科省だったりとか、この取組はこの省庁でやられているわけなので、是非、横串を通していただいて供用しながら、ここのところも女性の方たちが働くという、職場復帰するということに対しては、待機児童が無くなるという報告されている数値というか、ところも、どうしてゼロが900になったのかというのも、私にはちょっと分かりませんが、このところは大切なところだと思いますので、「くるみん」というのも、男性の方がたった一日だけ休みをもらったというところも聞いておりますので、絵に書いた餅にならないような形に、是非、していただきたいと思います。

お答えは結構ですので、次に進んで、要望だけですので。

ありがとうございました。

【今会長】

要望ということで承りました。

お願いいたします。

【堤委員】

連合青森の堤と申します。

短くお話させていただきます。

先ほど、うちの事務局長、山内事務局長からもお話があった部分なんですけども、働き方改革の部分など、罰則付きのものが見直しされ、罰則付きに見直しされているなどというような、義務化されておりますが。その他に今回の働き方改革以外にも、最賃違反だったり、賃金不払いだったり、様々あると思います。

こういう部分を知らない経営者さんなりに啓蒙活動というか、知ってもらうためにも、定期的に新聞など、マスコミなどを使って社名は入れないにしても、こういう事例がありましたというのを定期的に載せることによって、分からない経営者さんたちも少なくなっていくのかなと思われるので、お願いしたいと思います。

提案でした。

【今会長】

ありがとうございました。
要望だけ、お願いいたします。

【小笠原委員】

経営者協会の小笠原でございます。
要望を申し上げたいと思います。

ただ今、御説明があったところでございますが、本県の雇用環境が改善いたしまして、企業においては人手不足が強まってきている状況は御案内のとおりでございます。

私共は、人手不足に対応するためには、今、話題になっております働き方改革に取り組みながら、労働条件の改善であるとか、あるいは職場環境の整備を図る必要があると認識しているところでございます。

働き方改革関連法が順次施行される中におきまして、当協会の会員アンケートの中では、働き方改革に取り組んでいる企業の割合が9割を超えている状況にございますが、一方において、本県の企業は、殆どが中小企業でございまして、これらへの取組が十分でないとか、あるいはややもすると遅れているということも十分にあらうかと思っておりますので、青森労働局におかれましては、お忙しいとは存じますが、事業者への広報の周知とか、細やかな助言指導をしていただけますように強くお願い申し上げます。

以上でございます。

【今会長】

ありがとうございました。
幾つか要望が出ましたので、局の方で、よろしく対応をお願いいたしたいと思っております。
それでは、時間もございますので、次の議題に移っていきたくと思っております。
それでは、議題2につきまして、報告をお願いいたします。

【笠松職業安定部長】

引き続きまして、安定部長、私から議題2、国と地方公共団体との雇用対策協定等について御報告、御説明いたします。

青いインデックス(2)でございます。

まず、そちら、おめくりいただいて、まずは青森県との雇用対策協定ということでございます。

そちらの31年度の事業計画についてでございます。

資料としては、めくっていただいて、その次が青森県雇用対策協定、これは27年3月のものがございます。

その次のページのカラーですね。横表メインに御説明をさせていただきます。

こちら、31年度、5年目を迎えるもので、毎年度、事業計画を策定しているということでございます。本日、配付の5ページの資料については、現在、県と調整中のもの

でございます、平成31年度予算成立後、新年度当初に県庁と合同で公表するという
ことでございますので、今後、変更があり得ますということで御承知おきいただければ
と思います。

それでは、31年度事業計画案について御説明いたします。

大きく7つの柱立てをしておりまして、昨年度からの変更はございません。柱の変更
はございません。

また、概要には、全ての目標、内容や数値目標が掲載できないことから、新規施策で
すとか拡充は赤字で、主な目標の数値のみを記載しております。30年度の実績も触れ
ながら、31年度の御説明を簡単にさせていただきます。

なお、時間の関係上、全て語る事ができませんので、詳細はこちら、7ページ以降
の案ということでございます。文書は追って御確認いただければと思います。

まず、ローマ数字Ⅰ、若者の活躍推進等でございます。

30年度の主な目標としましては、学卒者の県内就職率、平成29年度実績以上とし
ておりまして、昨年7月までに29年度の実績が、大卒が県内43.8%、高卒が56.
2%と確定し、30年度の目標としておりました。

この進捗状況ですが、1月末現在で大卒が39.3%、高卒が52.2%となってお
りまして、今後は県内希望の方、一人でも多くの未就職の学生が就職できるよう、専門
の職業相談員が個別支援等をして、行って参ります。

また31年度の目標としては、こちらに記載のとおりで、30年度実績以上としてお
ります。

その主な取組ですけれども、こちら記載のとおり、まずは黒マルの方ですね。一体的実
施もございますけれども、赤ですね。攻めのUIJターン就職推進事業、こちら県内の出
身者の県内企業への就職促進。その次の選ばれる県内企業魅力発信事業による、こちら
の事業を行うということでございます。

これらを通じて、青森県の将来を担う若者の活躍を促進するということで頑張ります。

これに関連しまして、一体的実施事業についても御説明をさせていただきます。こち
ら、33ページ以降です。こちらが一体的実施の事業でございます、その次、35ペ
ージ以降はカラーの資料になります。

現在、国については、青森、八戸、弘前市の御提案によりまして、一体的実施を推進
しております。この事業は、雇用対策協定とは別に、各自治体と協定を締結して、国が
行う無料職業紹介事業と自治体が行う事業、業務を一体的に実施するというものでござ
います。

こちら、昨年度から実施箇所、内容については大きく変わっておりませんので、おっ
てこの35ページ以降のところは御確認いただければと思います。

5ページの横概要にお戻りください。

ローマ数字Ⅱですね。

女性の活躍推進というところでございます。

30年度の主な目標値は、男女雇用機会均等法及び女性活躍促進法に基づく報告聴取

件数、目標120件としておりまして、実績現在、1月末現在で148件となっております。

31年度の主な目標は引き続きこの件数としまして、その件数は、30年度実績と次年度予定の説明会回数を踏まえて140件と、今現在、考えているというところがございます。

主な取組でございますけども、事業主対象者説明会によるこれら関連法、助成金等の支援策の周知の他、赤字でありますけども、こちら県庁の方と行う、あおもりなでこの還流就職促進事業、女性の活躍促進加速事業などに取り組んでいるということになっております。

次のローマ数字のⅢです。

生涯現役社会の実現に向けたというところがございます。

30年度の主な目標値でございますが、高齢者の中には、特に就職が困難な65歳以上の高年齢者の就職件数、1,108件以上という目標としておりまして、現時点で1月末時点では、1,031件となり、年度末までに目標を達成するという見込みでございます。

31年度の主な目標ですが、こちら記載のとおりですね。同様にしまして、30年度以上の実績ということで取り組んで参ります。

主な取組ですが、先ほどの話にありましたように、県内4か所の生涯現役支援窓口による対応ですとか、こちらの赤字ですね、青森県、県の中高齢者就職支援センターによりますところでは合同企業説明会等の実施ということを検討して取り組んでいくということになっております。

続きまして、右の欄の上ですね。ローマ数字Ⅳ、障害者、長期療養者の活躍促進であります。

30年度の主な目標値については、6-1調査における障害者法定雇用率達成企業割合57.1%以上としていたところ、こちら相当高い目標となったところなんですけど、現在、まだ厚生労働省において数値、集計中ということで年度末までに公表予定となっているところでございます。

31年度についても、引き続き、この法定雇用率達成企業割合について、今年度実績以上ということを中心に目標として取り組んでいく所存でございます。

ローマ数字Ⅴの地方創生に向けた取組みの推進ということでございます。

30年度の主な目標値は、ハローワークの本部である安定所の紹介による常用就職件数26,734件以上としておりまして、こちら求職者、仕事を探されている方の減少する中、実績は1月末現在、20,669件で進捗率77.3%。残念ながら、年度末見込みで目標達成困難な状況になっております。

31年度目標件数については、求職者の減少などを加味しつつ、概要、こちらの紙では24,410件としておりますが、今後、こちら、本省と調整し、その結果を踏まえた数値となりますので、今後、変更があり得ることを御留意いただければと思います。

引き続き、就職件数の目標として、充足件数ほか、雇用保険の受給者の早期再就職な

ど、求職者への対応ですとか、あと企業の人材確保、充足対策としても、より一層しっかりと取り組んで参りたいと考えております。

主な取組については、3年目を迎えます、こちら1つ目のマルですね。地域活性化雇用創造プロジェクトの実施ですとか、あおもりUIJターン就職支援センターによる、これは県の事業ですけれども、UIJターン希望者の就職支援、これに国も連携しながら取り組んでいくなど、労働市場全体としてのマッチング機能を強化して地方創生にも取り組んで参りたいと考えております。

関連して53ページを御覧ください。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善への取組でございます。

こちらによりまして、利用者、サービスの向上を図るということで、27年度から中長期的な視点で取り組んでいるというものでございます。

図の左側にあるように、PDCAサイクルによる目標管理をして、評価結果を定期的に公表し、改善に繋げていくというものでございます。

54ページです。こちらは、29年度の全国470所の取組結果概要でございます。中段に4段階の評価結果の記載がありまして、こちら、非常に良好な成果をあげた10所というのがあります。当県としては、実は初めてハローワーク五所川原が取り組みとしてこの件に該当したということでございます。

この件、56ページを見ていただければと思います。

特に新卒者支援として、五所川原所が各高校からの要望に応じたオーダーメイド型の就職支援の取組、学校側のオーダーに基づいて就職支援を実施したということで、厚生労働省の労働政策審議会の分科会において、この資料が取り上げられております。

昨年7月に委員の皆様あて、関係資料の方は御送付させていただいたところですが、改めてここで紹介をさせていただきます。

続きまして、57ページの真ん中でございますが、こちらは、平成31年の1月末、30年度の実績の途中経過でございます。先ほど、私が申し上げた、なかなか目標達成が難しいというのが、こちら、真ん中、就職件数ですとか、充足、求人充足件数というところでございます。

一方で雇用保険受給者の早期再就職支援については、そのメリット等を離職者の方にお伝えしてしっかり取り組んでいるということで、目標を、今、91.4%で、年度末まで目標達成する見込みとなっております。

続きまして31年度の目標については、58ページの中段を御覧ください。

こちら、Pと書いております、先ほども申し上げましたように、本省と調整中の数字でございます。各所ごとに目標数値を立てておりまして、この目標値の達成に向けて、各ハローワークが地域の課題に応じて目標設定、重点設定を行い、業務改善を行う、もしくは、細かくいうと面接会ですとか、企業セミナー等々利用しまして、この住民サービスの向上を図っていくということでございます。

最終的な30年度の評価結果につきましては、昨年同様、本省に結果を取りまとめた後、7月頃を目途に委員の皆様にお送りし、労働局のホームページに公表する予定とし

ておりますので御承知おきいただければと思います。

恐縮ですが、5ページに戻っていただきまして、右下の生活保護受給者等の就労支援というところになります。

30年度の主な目標値としましては、就職件数970件で1月末現在、829件となり、3月末には目標を達成できる状況となっています。

31年度についても、同様に5月の協議会で目標を定めるということでございます。最後に働き方改革の実現です。

30年度の目標として、事業主団体等に対する働き方改革の取組に係る要請件数42件を目標とし、1月末現在40件でございます。年度末までに目標達成する見込みでございます。

また、31年度の目標についても、引き続き同様の形で要請件数とさせていただきますが、こちら42件というところは、今現在、検討中ですが、これ以上の43件以上は、今現在、目指して取り組もうと考えているところでございます。

続きまして、飛んで、こちらが県との雇用対策協定ということになります。

続きまして23ページに移っていただきまして、(2)の②ということで、三戸町雇用対策協定に基づくという資料がございまして、その更に1ページめくっていただきまして25ページでございます。

今、1枚紙で、こちら机の上に置かしていただいた三戸町雇用対策協定という署名が入った労働局長、三戸町長の署名が入ったものがございまして、こちらも含めて御説明いたします。

この雇用対策協定の締結の経緯ですが、これまでも三戸町、青森労働局においては、平成19年4月に三戸町に設置いたしました三戸町地域職業相談室の運営について、協力、連携していたところでございますが、三戸地域の少子高齢化ですとか、若者の県外流出等により、労働力人口が減少し、地域の産業を支える人材確保にやはり課題が生じているというところでございます。

このため、町と雇用対策協定を締結することにより、町の雇用施策と、こちら相談室を核とした国のセーフティネット機能との連携を更に強化し、地域の雇用に関する課題に対応する必要があることから、局長から町長へ雇用対策協定締結の提案を行い御快諾いただき、協定を結んだというところでございます。

今回の雇用対策協定の締結を機に、更なる連携を図り、町民の雇用の安定向上に取り組んで参ります。

なお、4月に運営協議会を開催し、25ページ以降の、こちら「案」と書いていますけど、やはり31年度事業計画ということで確定させて、具体的に事業を実施して参ります。

簡単ではございますが、以上で私からの説明を終わります。

【今会長】

ありがとうございました。

ただ今の御説明に対して、御質問、御意見等ございませんでしょうか。
お願いいたします。

【櫛引委員】

青森大学の櫛引です。

県との協定について、要望なのですが。

項目でいくと1と4、あとひょっとしたら5にも関わるんですが。大学の現場にいると、就職活動を始めて、そこで初めて発達障害だったと分かるような学生って結構いるんですよ。

こういう学生って、場所とタイミングさえ合えば非常に働けるんですけども、逆に本人がその辺、結構、けつまずくこともあって、大学でもいろいろ対応を手厚くしているということとで頑張っていますので、そういう学生、若者がいるということについて、今後も留意していただければと思います。

【笠松職業安定部長】

委員からの御質問、ありがとうございます。

実は、今、就職の状況、大学生等含め、非常に高い状況ではあるということは、皆様、御承知のことかと思うんですけども、一方で、ハローワークの個別支援が必要だという方も、実は多くなっております。

今、委員がおっしゃられたような形で、実は、大学に入られて、学生生活を行って、普通に生活されていたんですけど、いざ就職活動すると「あれ？」ということになって、何故ならばということになった時に御本人が気付かれるというのがあります。

そうすると、我々、やはり学校にジョブサポーターという専門の支援を送って、それで対応、就職支援の対応をしているんですけども、その部分で、やはりうちの学卒担当以外も障害者担当がおりますので、それを専門相談員と一緒にいくとか、というのができますので、学校の就職センターさんとかも連携しながら、その人に合った適切な対応ができるように、ハローワーク、総合労働機関でございますので、そういったところを踏まえて、しっかりと対応して行って、最後の一人まで、就職、年度内にできるという形で対応していきたいと思っておりますので、1つ御理解、よろしく申し上げます。

【今会長】

ありがとうございました。

他にございますでしょうか。

お願いいたします。

【佐藤委員】

今、御紹介いただいた様々な事業に、専門の相談員の方、名称はそれぞれですけど、沢山関わっているようなのですが、前にも伺ったかもしれませんが、この専門の相談員

の養成といいますか、募集して、その方がとても詳しいいろんな状況といいますか、臨機応変に対応しなければならないというので、大変な仕事だと思うのですが。

その募集、養成について、どのような体制を取られているのかというのを教えてくださいただければと思います。

【今会長】

お願いいたします。

【笠松職業安定部長】

お答えします。

募集の方からいいますと、ハローワークの方の職業相談、非常勤職員さんということで、基本1年間ということで、専門性のある方を公募しております。公募して募集しております。

その中では、やはり障害者の関係の方ですと、対応するとかということになりますと、例えば、社会福祉士さんとか、キャリアコンサルティングの資格を持っている方だとか、そういうところ、必須ではないんですけども、そういったことですか。

もしくは、事業主支援の場合ですと、企業の労務担当者とか、経験者ですとか、もしくは社労士さんの資格を持っているというような方を、例えば、採用のところの目安といいますか、経験、能力ということで判断しながら採用しているということです。

ですので、労働局の方でも、非常勤職員さんへの労働行政の全般の研修の方は行うんですけども、募集の段階としては、その専門、その筋に精通した方を募集要項の中で記載をしながら対応していく。それで、全般的な公務員としての、もしくは労働行政としての知識については、研修等で付与していくという形で養成という形にはしております。

【佐藤委員】

すみません。

その募集といいますか、ハローワークで募集していることは、一般の市民も何かを通して分かる、知ることができますか。

【笠松職業安定部長】

今、ハローワークの方では、ハローワークの自己検索機というのが確かにあるんですけど、ハローワークインターネットサービスというのもございます。それというのは、全国でハローワークの求人がどうなっているかというのが見えるんですけど、そこに。

【佐藤委員】

そこに相談員の募集があると。

【笠松職業安定部長】

そうです。

ですので、通勤が可能であれば、例えば、岩手の二戸の人が三戸の方の相談員に手を挙げるとか。というのはそれはそれで可能だと。ですから、首都圏ですと、そういったところは凄く汎用性が。青森の場合は、青森県内の人でおそらく近くの通勤可能な県に限られてしまうのであれですけども、ですので、全国の方が応募できるという形になります。

【佐藤委員】

ありがとうございます。

【今会長】

他にございますでしょうか。

それでは、次の議題3に移りたいと思います。

報告、よろしく願いいたします。

【矢野労働基準部長】

労働基準部長の矢野でございます。座って説明させていただきます。

議題3、第13次労働災害防止計画についての御報告になります。

議題(3)の青いインデックスが付きました資料、めくっていただきますと、第13次労働災害防止計画ということで、青森労働局で策定した計画が出ております。これをずっとめくっていただきますと、グラフが出てきて、そのグラフの後に見開きの4ページのリーフレットが出て参ります。「青森労働局版第13次労働災害防止計画の概要(2018年度~2022年度)」と表題にあります、このリーフレットに基づいて説明をさせていただきます。

最初に、「この計画は、国が策定した第13次労働災害防止計画の目標を達成するために、青森労働局が重点的に取り組む事項を定めたものです。」と記載してあります。

この、国が策定した第13次労働災害防止計画の目標ですけども、これが下の方に、1計画の目標とありますけども、死亡者数であれば、15%以上減少、死傷者数では5%以上減少と示しております。国の13次労働災害防止計画は、先ほど局長からも御説明がありましたように、パーセントの減少数値で目標の到達度を図るという形になっております。

ただ、これは、青森労働局、県下6署全体で、この計画を推進していくには、パーセントではイメージとして捉えにくいところもあるだろう、ということで、青森労働局におきましては、リーフレットの下の方にも推移のグラフがございますが、その推移を見て平均値ということで、人数で目標値を出しております。死亡者数でいきますと、年平均で10人以下、死傷者数ですと毎年1,216人以下、ということになっております。1人たりとも死亡災害があってはいけないことですけども、この計画の目標の達成というところでは、進捗度を測るために、こういう形で示させていただいております。

この目標を掲げまして、この2018年度から2022年度の5年間、計画を進めていくわけですが、この目標を達成するためにどういったことをしなくてはいけないか、ということを下の計画の重点事項①から⑤まで掲げております。

このリーフレットは、重点事項に示す計画の内容をご理解・ご協力いただきたい、というものになっておりますので、この①は、死亡等災害の撲滅を目指して対策を推進していくものでありますが、リーフレット全体の4ページの構成のうち半分の2ページを費やしております。死亡災害の撲滅が非常に大事だということで、見開きで開いていただきますと、この目標に係る取組を業種ごとに定めております。国の13次計画でも同じように示されていますが、青森の場合は、例えば、林業とか農業畜産漁業とか、災害も多く発生しておりますので、こういったものを国の計画で掲げた業種にオンするような形で示しております。

建設業で言えば、右のところに四角いチェックボックスがありますけれども、ここに各業種の取り組む項目・対策を掲げております。例えば、上から3つ目の高所作業におけるフルハーネス型安全帯の使用の徹底などは、墜落防止の安全帯が新型の規格になりましたので、そういったことを盛り込んだりしております。

製造業ですと、最初にリスクアセスメントの推進と残留リスクに基づいた安全な使用の徹底を示していますが、これは自主的な活動をもって推進していただきたいという趣旨のものです。

陸上貨物運送ですと、やはり長時間労働の問題、過労死等、業種的にも多いところになりますので、労働時間の適正化、交通労働災害防止他のガイドライン等、そういった対策も入れております。

商業、社会福祉施設ですと、例えば、下から3つ目ですけれども、交通労働災害防止対策では、通勤の移動途中とか営業の途中で事故を起こす、といった報告もありますので、そういったところの対策を特化した形で項目として掲げております。

そして、業種ごとの特化した部分の対策を掲げた後に、業種横断的な労働災害防止対策という、どの業種でも起こり得る転倒災害防止対策、腰痛予防対策、熱中症予防対策、交通労働災害防止、危険の見える化、冬期労働災害防止対策といった個々の対策を示しております。

ここで、転倒災害防止対策と冬期労働災害防止対策のところに着目していただきますと、青森県の場合、特に転倒、冬期の積雪凍結による転倒というものが非常に多くございますので、青森労働局としましては、転倒災害防止対策と冬期労働災害防止対策ということで掲げております。

なお、昨年この審議会の場でもいろいろ御質問いただいたところですが、転倒災害の分析結果について、説明させていただきます。添付資料はございません。11月から3月の冬期の期間における転倒災害ですが、平成29年度だと190名の方が被災しております。大部分が骨折等の長期の休業を要しているものですが、発生場所で見ますと、60名近い方が駐車場で事故を起こしています。それ以外ですと、屋外で56名の方が事故を起こしています。駐車場と屋外で合わせて120名程度、190名全体

で見れば、大半を占めています。

年齢別で見ますと、60歳以上が66名、50代以上の方が54名ということで、これも120名の方が50代以上、高齢者ということになっております。

以上の結果をみても、やはり青森の場合ですと、冬期と転倒というのが、非常に力を入れていかなくてはいけない、という問題意識を持っております。

この①の死亡災害等の撲滅に続き、リーフレットの裏面になりますが、②のところで昨今の過労死等の問題を反映して、過労死等の防止と労働者の健康確保対策の推進を掲げております。この中で2つ目のところでメンタルヘルス対策として、努力目標として取組事業場の割合を80%以上とする、という数値目標を示しています。

そして、③では疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進を掲げています。この中で先ほども御説明の中にありました、青森県地域両立支援推進チームの活動を通じた企業と医療機関の連携の促進を示しています。これも立ち上げて2年目になりましたので今年度も力を入れて進めていきたい、と思っております。

続いて、④で化学物質による健康障害の防止対策の推進、⑤で自主的な活動になりますが、⑤では事業場の安全衛生管理組織及び企業、業界単位での安全衛生の取組みの強化を掲げております。

この①から⑤までの5本の対策を柱として、青森県の13次の防止計画を進めていくということで、リーフレットを作成いたしました。現在、周知徹底しているところです。

次に、青森労働局管内における労働災害発生状況等統計資料について、暫定版ということで説明をさせていただきます。

この資料を1枚めくっていただきますと、最初に全産業における労働災害発生状況の推移ということで、棒グラフと折れ線グラフがあります。先ほど説明しました13次防のリーフレットの1枚目のところに労働災害の推移ということで、9次防、10次防、11次防、12次防ということで、5年ごとの中長期の計画の流れがありますが、統計資料の1ページのグラフは、これに連動する形につながっております。速報値では、死傷者数が1,234人、そして死亡者数が11名ということで、13次防のリーフレットに掲げております目標値の死亡者数年平均の10人以下と、死傷者数が毎年1,216人以下には、到達ができなかったという状況になっております。

もう1枚、資料をめくっていただきますと4ページに昨年発生しました死亡災害の発生状況、事故の概要を示しております。11人の尊い命が亡くなりました。

この事故を1つ1つ見ても、やはり13次防のリーフレットで示しました5本の柱と
いうか、5本の対策、最初の見開きで示した①の各業種の対策に力を入れていけば防げた災害もあったのではないかと思いますので、労働局といたしましても、来年度もこの対策を一層進めていきたいと思っておりますので、また御協力方、よろしく願いいたします。

報告は以上です。

【今会長】

ありがとうございました。

ただ今の御説明に対して、御質問、御意見等ございませんでしょうか。
よろしいですか。
よろしければ次に移りたいと思います。
それでは、議題4について御報告お願いいたします。

【矢野労働基準部長】

引き続きまして、労働基準部の矢野の方から説明させていただきます。

青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の改正につきまして、インデックスの議題(4)の資料、おめくりください。

こちらの最低工賃の方ですけれども、平成31年1月30日付けで青森地方労働審議会会長から御答申いただきまして、委員の皆様には、審議会の方から通知されているところだと思います。

3月1日付けの官報に公示をされまして、4月1日の効力発生が確定いたしましたので、改めて説明したいと思います。

1ページになりますけれども、青森県におきましては、男子・婦人既製服製造業、和服裁縫業、電気機械器具製造業の3業種につきまして、こういった形で最低工賃が設定されております。

また、1枚めくっていただきまして、今年度、第12次最低工賃改正計画に基づきまして、青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の改正については、2ページにスケジュールが示されておりますけれども、このとおり審議をお願いしたところ です。

平成30年12月11日に青森労働局長から改正諮問いたしまして、同日、青森地方労働審議会ですべて専門部会を設置させていただきました。

平成31年1月17日と1月30日、2回専門部会で調査審議をいたしまして、2回目の1月30日に結審、専門部会長報告の後、会長から答申いただきまして、官報公示をいたしました。

その官報公示が3ページになります。

ここで、最低工賃改正決定に関する公示ということで、青森労働局最低工賃公示第1号ということで官報に示されたところになります。

内容は、ご覧のとおりとなりますので、割愛をさせていただきます。

この最低工賃の方、31年の4月1日から効力を発生いたします。

今後、労働局といたしましても、この改正工賃の周知に努めていきたいと思 います。報告の方は以上です。

【今会長】

ありがとうございました。

ただ今の議題4につきまして、御意見、御質問等。

はい、お願いいたします。

【秋田谷委員】

連合青森の秋田谷と申します。

最低工賃の部分で、私、最低工賃の専門部会をやらせていただいております、この会議の中で出てきたのが、やはり未満率という部分。要は、最低工賃を満たした工賃を払っていないという数値が結構高い数値でありまして、具体的な数値は、今、覚えていないのですが、未満率が非常に高かったという記憶がありまして、この最低工賃という部分でいうと、家内労働法で罰則はあるんですが、大分古い法律でして、罰金といえますか、そういうのも本当の少額なものですから、逆にいうと最低工賃を払わなくても見つかったら罰金払えばいいや、というふうな金額になっています。

最低工賃そのものがやられている労働者が年々減少傾向にはあるんですけども、ただ、今年の審議会では、前回の審議会で行われている家内労働者は若干でありますけども、増加をしているということでもありますし、そこで働いている方々は、確かに470人ほどいらっちゃって、そして家計の補助として働いているものですから、この家内労働法そのものがあまり古すぎるので、今、見直しというふうな議論にはならないと思うのですが、是非、履行確保に向けた監査といえますか。

あとは、委託者ですね。委託者に対して4月1日に、業者数も28件なので、それぞれ変わりましたと。それをちゃんとやらない場合は、こういうふうな罰則があります、というのをきちんと周知をしていただくのが必要かなと思っておりますので、何とかよろしくお願ひしたいと思ひます。

【今会長】

ただ今について、お願ひいたします。

【矢野労働基準部長】

貴重な御意見、ありがとうございました。

今、いただいた御意見に基づきまして、この最低工賃の徹底というか周知、そしてまた指導の徹底の方、労働局の方、努めて参りたいと思ひます。

ありがとうございました。

【今会長】

ありがとうございました。

他にございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、これを持ちまして議題1、2、3、4、全て終了いたしました。

どうも皆さん、御協力ありがとうございました。

行政当局におかれましては、本審議会における、ただ今いただきました委員の御意見を踏まえまして、今後の行政運営に反映されるよう要望いたします。

よろしくお願ひいたします。

それでは、最後に局長から御挨拶お願いいたします。

【請園局長】

本日は、活発な議論、本当にありがとうございました。

貴重な御意見、幾つかいただきました。この中で2点ぐらい、今の段階で補足しておきたいと思っております。

まず1点目が、本日、赤い資料と書いてあるところの後ろに「働き方改革全体の動き」というものをつけてございます。

その次のページが「青森県働き方改革推進協議会」ということで、これは経営者協会さん、連合さん、県とか、みちのく銀行さんとか、社会保険労務士会も入った形で協議会を設置している要綱でございます。

これは、27年の12月から毎年実施しております、いろんな、どういう形で働き方改革を推進していくかということを議論していただいております。

その次のページが構成員の名簿、更に今年度ですね、平成30年10月22日に共同宣言というものをまとめております。前の方は、大体書いてあるとおりでですけども、1ページ目の下の方ですね。働き方改革を実現するためには、ということで、雇用労働者数の9割を占める中小企業、小規模事業所においても着実に実施することが必要であるということで、中小企業、小規模事業者支援策をしっかりと周知浸透していくということが必要であると。

先ほど、委員の方からもありましたけども、こういう形で私共も今後進めていきたいと思っております。

先だって、東奥日報でしたか、商工会議所さんの方の調査結果として、有給休暇の方、5日間の部分が非常に意識率というか、認識率が低いという記事もございました。

そのあたりを含めまして、この協議会にも商工会議所さんなり、商工会の方も入っていただいておりますので、今後、そういう部分も含めても、きちんとそれぞれの団体、中央会も含めた形で周知徹底を図っていききたいなと思っております。

一方で「くるみん」の話もありましたので、もう1点。

実は、行政運営方針のあらましというところの一番最後の方、18ページですか。18ページ目に主な支援制度が書いてございます。今のお話は、認証制度の一番上に「くるみん」認定制度ですとか、「えるぼし」更に「ユースエール」ということもございます。

一方で、県の方で下の2つ、特に上の方ですね。あおもり働き方改革推進企業認証制度というのが県の方でやられているのがございます。これは、書いてあるとおり、若者の経済的安定、ということで取り組む企業。さらに、これは県が行う入札の参加資格申請時に加点対象となるということもありまして、こちらの方が実は件数が非常に多いと。40件とか30件とか、「くるみん」が負けちゃっている形に、かなり多いので、私共もこれに倣った形で「くるみん」の認証については、積極的に働きかけていきたいというふうに思っております。

このあたりは、県とも上手く調整しながらやっていければなと思っております。

それともう1つ、広報の関係もいろいろございました。

毎月、私も記者懇談会という形で、特に雇用情勢等含めて、記者、プレスの方々を集めた形で月末くらいにやっております。

そういう中で、いろいろ私共のPRとかもやっております。そういう中で、先ほどの労働災害防止ですとか、労働力確保対策とか、そのあたりについても、今後、積極的にやっていきたいと思っております。

こういう形を踏まえて、平成31年度、皆様方からいただきました意見についても、1つ1つ地道にこなしていきながらやっていきたいと思っております。

また、委員の皆様方には、青森労働局から新聞発表いたしました資料とか、労働関係法令の改正に関するパンフレット、これはお送りしているところだと思っております。

何か御意見等ございましたら、気軽にいろいろ言っていただければなと思っておりますので、よろしくをお願いします。

本日は、どうもありがとうございました。

【高谷雇用環境改善・均等推進監理官】

以上をもちまして、平成30年度青森地方労働審議会を閉会いたします。

御協力いただきましてありがとうございました。