

令和3年度

第1回青森地方労働審議会 議事録

日時 令和3年11月25日(木) 13:30～
場所 ウェディングプラザアラスカ 地階サファイア

令和3年度第1回青森地方労働審議会議事録

1 日 時

令和3年11月25日（木）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所

ウェディングプラザアラスカ地階サファイアの間

3 出席者

【委員】

公益代表 小俣委員、櫛引委員、葛西委員、奈良委員

労働者代表 山内委員、高橋委員、大澤委員、関委員、堤委員

使用者代表 小笠原委員、猪股委員、土田委員、鳴海委員

【事務局】

高橋局長、樫村総務部長、辺田雇用環境・均等室長、橋本労働基準部長、井上職業安定部長、南雇用環境改善・均等推進監理官

4 議 題

(1) 会長選出

(2) 青森地方労働審議会運営規程の一部改正について

(3) 令和3年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

1 開 会

【南監理官】

委員の皆様方には、お忙しいところ御出席いただきまして、ありがとうございます。
審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の南と申します、よろしくお願ひします。

開会に先立ちまして、事務局より2点ほど御案内差し上げます。

まず1点目ですが、本日の審議会の資料の確認をお願いします。

皆様のお手元には、まず次第、それから出席者名簿、それから席図

次に青森地方労働審議会委員名簿

その次に本日の議題に関する資料をお配りしています。

不足など、ございませんでしょうか。

不足がありましたら挙手いただきたいと思います。

よろしいでしょうか。

御案内の2点目です。

本審議会につきましては、青森地方労働審議会運営規程第6条により、原則として、
審議内容を公開すると定められております。

従いまして、事務局で後ほど議事録を作成し、青森労働局ホームページに掲載をする
予定としておりますので、皆様、御承知おきをお願いいたします。

それでは、時間になりましたので、令和3年度第1回青森地方労働審議会を開催させて
いただきます。

会長の選出まで、私が進行を務めさせていただきますのでよろしくお願ひします。

まずは、このたび、10月1日付けで審議会委員の改選がありましたので、委員の皆様
を御紹介したいと思います。

お手元の出席者名簿の順に御紹介いたします。

委員の皆様は着席のままです。

それでは、公益代表委員から小俣委員です。

葛西委員です。

櫛引委員は、本日、遅れて出席される予定となっております。

続いて奈良委員です。奈良委員は、今回新たに就任いただいております。

長谷河委員と村林委員は、本日欠席となっております。

続きまして、労働者代表委員を御紹介します。

大澤委員です。

関委員です。

高橋委員です。高橋委員は、今回新たに就任いただいております。

堤委員です。

曲田委員は、本日欠席です。曲田委員は、今回新たに就任いただいております。

次に山内委員です。

続きまして、使用者代表委員を御紹介します。

猪股委員です。

小笠原委員です。

木下委員と竹谷委員は、本日欠席となっています。

土田委員です。

鳴海委員です。

次に青森労働局職員 前列の職員のみ紹介をさせていただきます。

局長の高橋です。

総務部長の檜村です。

雇用環境均等室長の辺田です。

労働基準部長の橋本です。

職業安定部長の井上です。

以上、出席者を御紹介させていただきました。

それでは、開会にあたりまして、局長の高橋より御挨拶を申し上げます。

2 青森労働局長挨拶

【高橋局長】

青森労働局長の高橋と申します。よろしくお願いいたします。

委員の皆様におかれましては、本日、大変お忙しい中、この青森地方労働審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、日頃より労働行政の推進につきましては、多大なる御理解と御協力を賜っており感謝申し上げます。

まず、委員の皆様には、今年10月1日から令和5年9月30日までの2年間の任期中で青森地方労働審議会の委員に御就任いただきありがとうございます。

また、今回新たに公益委員として奈良委員、労働者側委員として高橋委員、曲田委員に御就任をいただいております。よろしくお願いいたします。

さて、本日は、令和3年度の第1回目の審議会ですので、会長の選出、それから青森地方労働審議会運営規程の一部改正、それから令和3年度の青森労働局の行政運営状況等について御審議をいただくこととしております。

この審議会は、公益委員、労働者側委員、使用者側委員のそれぞれのお立場から御意見、御要望をいただき、私共の行政運営に反映させていくことを目的としておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

さて、昨今の労働行政の動向ですけれども、新型ウイルス感染症によります経済的な影響が労働分野にも大きな影響を与えている状況がございます。

労働者の休業を余儀なくされた事業主の方々に雇用の維持を図っていただくため、雇用調整助成金等の活用促進、また迅速な支給処理に取り組んでいるところでございます。

また、今年度は、女性活躍推進法、育児・介護休業法、職場におけるパワーハラスメント対策の義務化などの法改正の対応が求められており、事業主の方々に法改正の内容について取り組んでいただけるよう、広く周知を図り、必要な支援を行っているところです。

更に今年度は、厚生労働省の中央最低賃金審議会から示された最低賃金引き上げの目安額を参考に青森地方最低賃金審議会におきまして、青森県最低賃金の大幅な金額引き上げについて答申をいただき、10月6日から適用されています。

この新たな最低賃金の周知及び助成金などの活用による事業主の支援を行っております。

これらは、今年度の重要な施策の一例でございますが、各施策の運営状況の詳細につきましては、担当の部・室長から説明させていただきますので、限られた時間ではございますけれども、忌憚のない御意見等を賜れば幸いです。

本日は、どうかよろしくお願い申し上げます。

3 議 題

(1) 会長選出

【南監理官】

続きまして、委員の出席状況を事務局から御報告いたします。

1時30分現在、全委員18名中、12名に御出席いただいております。

委員の3分の2以上の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により本会議は有効に成立しているということを御報告いたします。

また、青森地方労働審議会運営規程第5条により、会議は公開することになっており、傍聴人の公募をしたところですが、申し込みがありませんでしたので、併せて御報告させていただきます。

それでは、これより議題に移ります。

1つ目の議題ですが、今回の審議会は、10月の委員改選後、初めての開催ということになりますので、会長の選出に入らせていただきます。

地方労働審議会令第5条によりまして、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するということになっております。御異存がなければ、事務局より提案させていただきたいと思いますが、皆様いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、事務局の提案といたしましては、会長には前期に引き続き、小俣委員を推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、御承認いただきましたので、小俣委員に会長をお願いしたいと思います。

それでは、小俣会長から御挨拶、一言お願いいたします。

【小俣会長】

小俣であります。よろしくお願ひいたします。
不慣れなところもありますけども、御容赦願えればと思ひます。
よろしくお願ひします。

【南監理官】

ありがとうございました。
それでは、ここからの進行につきましては、青森地方労働審議会運営規程第4条により、小俣会長にお願ひしたいと思ひます。
小俣会長、よろしくお願ひいたします。

(2) 青森地方労働審議会運営規程の一部改正について

【小俣会長】

それでは、まず、審議の内容は、この議題の2というところで、いわゆる青森地方労働審議会運営規程の一部改正についてということで、これについては、事務局の方から御説明をお願ひいたします。

【南監理官】

それでは、私から説明をさせていただきます。
資料としましては、現行の青森地方労働審議会運営規程、それから表紙右上に議題(2)資料となります、青森地方労働審議会運営規程の一部改正について、の中にあります新旧対照表ですね。そちらが資料となります。

各都道府県労働局における地方労働審議会運営規程、こちらにつきましては、地方労働審議会運営規則準則というものを参考として作成するということとされているところです。

今年3月に内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面、これらの手続きを見直すという方針が示されたことを踏まえまして、この地方労働審議会運営規則準則が改正をされたところです。

改正点は2つありまして、1点目は議事録の作成は引き続き行いますが、メールなどにより出席委員全員が確認することを前提として、委員からの署名という規定は削除したものになっています。

2点目、こちらは、テレビ会議システムの普及状況を踏まえて、テレビ会議システムを利用することも想定した規定としたところです。

以上の2点について、地方労働審議会規則準則が改正されたことを踏まえまして、青森地方労働審議会運営規程におきましても、同様の改正をさせていただくものになっています。

その他、幾つか字句の整理をさせていただいたものということになっております。

説明は以上ということになりますが、事前に御質問と御意見をいただいております。
お手元の議題に関する資料の一番最後に事前質問意見一覧を付けてあります。

こちらに質問が1点ありまして、テレビ会議システムの活用について、ハイブリット形式か？あるいは完全オンラインか？という質問をいただきましたが、事務局としましては、ハイブリット形式を考えております。

御質問をいただいた榎引委員には、本日遅れて参加ということでしたので、予め説明をして御理解を得ているということを報告いたします。

以上となります。

よろしく願いいたします。

【小俣会長】

ただ今、議題2の御説明がございましたが、これについて何か御質問、あるいは御意見がありましたらよろしく願いいたします。

なお、所属とお名前を述べてから御発言の方、いただければと思います。

よろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。

それでは、次の段階といたしますか、青森地方労働審議会運営規程第14条、規程の改廃は審議会の議決に基づいて行うということになっておりますので、改正案について、御異議はございませんでしょうか。

なければ、ないということであれば「異議なし」ということで承認という形になるかと思えます。よろしく願いいたします。

(3) 令和3年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

【小俣会長】

それでは、いわば本題と言ったらなんですけども、議題の3というところ、この議題の3についての御説明を労働局の方からお願いいたします。

よろしく願いいたします。

御質問が出てくるとは思いますけども、これは、一応、説明が終了した後で質問の時間を設けますので、そこでまとめていただければと思います。

それでは、よろしく願いします。

【榎村総務部長】

榎村でございます。

私からは、議題の3の資料、こちらのうち、ローマ数字1の部分、新型コロナウイルスの感染症の影響による青森県内の動きについて御説明申し上げます。

4ページ、上段でございます。

県内の有効求人倍率についての状況を表にまとめております。

右側のグラフ、線グラフが有効求人倍率の推移となります。

令和2年の5月から11か月連続で1倍を下回る状況が続いておりました。令和3年4月に1.01倍となって以降、それ以降は、6か月連続で1倍を上回るという状況で、令和3年9月は1.11倍となっております。直近では、1.1倍程度の水準で推移しているという状況でございます。

続きまして、下段の部分でございます。

新型コロナウイルス感染症に起因する解雇雇止めの状況について、でございます。

こちらは、労働局やハローワークに寄せられた相談や報告、これを基に解雇等の見込みについて集計しているものでございます。

10月1日現在で1,759人分の解雇等の見込み、この情報があったというものでございまして、内訳としては、製造業、宿泊業、飲食業が全体の74.4%を占めているという状況でございます。

なお、この集計ですが、事業主からの相談等を基に、見込みとして集計したもので、イコール、解雇者数というわけではないということについて、申し添えておきます。

続きまして、5ページでございます。

雇用調整助成金特例措置及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金の支給実績でございます。

現在、雇用調整助成金につきましては、コロナの影響に伴う特例措置として、支給割合とか、支給上限額等を引き上げて運用しているところでございます。

また、雇用調整助成金の特例措置、これを補完する制度として、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金という個人申請の制度を創設して運用しているところでございます。

雇用調整助成金につきましては、令和2年度と令和3年9月までを全て合わせまして、合計で22,756件の支給決定を行っておりまして、支給決定金額が191.5億円となっているところでございます。

また、休業支援金給付金につきましては、これまで7,058件の支給決定を行いまして、支給決定金額は3.9億円となっております。

なお、この2つの支援策でございますけれども、現在、内容に不備のない申請につきましては、1週間以内に支給決定に至っているところでございます。支給決定金額の大きさと相まって、これまでの従業員の雇用の維持、これには、一定の効果があつたのではないかと考えているところでございます。

最後でございます、4番目の、5ページの下段の4番のところです。

新型コロナウイルス感染症に関する労災請求決定状況でございます。

令和3年9月末現在で81件の請求がございまして、うち59件が支給決定となっております。

請求件数と支給決定の件数に差がございまして、これは9月にまとまった申請があつたことが理由でございまして、速やかな処理に努めているところでございます。

こちらの申請も医療業や社会保険、社会福祉、介護事業からの申請が殆どというふう

になっております。クラスター発生などの情報をこちらで入手した場合には、監督署から事業所に労災申請が可能な旨、これについて御案内をさせていただくというような請求勧奨にも努めているところでございます。

以上で私からの説明は終わります。

【井上職業安定部長】

職業安定部長の井上です。本日は、よろしくお願ひいたします。

私からは、ローマ数字の2の1から5の項目、それから飛びまして項目の7番、最後に項目の9番、職業安定行政に関わる項目ですけれども、この項目について、ポイントを絞って説明をさせていただきます。

まず、7ページ目の項目の1番の雇用の維持・継続に向けた支援についてです。

先ほど、総務部長から御説明がありましたけれども、雇用維持に向けた取組としては、企業に対しては、雇用調整助成金による雇用の維持、これを継続して進めてまいります。

それから、下段の方に記載しておりますけれども、令和2年度の補正予算によりまして、新しく創設いたしました産業雇用安定助成金、この助成金の周知を行うことによって、在籍型出向を行う出向元の企業、それから出向先の企業、双方に対して支援を進めてまいります。

この取組につきましては、下期も継続して行っていくこととしております。

続きまして、8ページ目になります。

項目の2番の業種、地域、職種を超えた再就職の促進になります。

基本的な考え方は、雇用調整助成金、それから休業支援金を通して雇用の維持に対する支援、これを継続していくことが前提になります。その上で、コロナの影響によって離職された方に対する再就職支援、それから職業訓練、これを進めていくことが重要な課題となっています。

このため、求人の総数、これを確保するために事業所に訪問したり、あるいは電話を通じて求人の開拓、求人の確保に取り組むこととしております。

加えまして、求職者に対しては、求職者の要望に応じて職業訓練の受講斡旋などに取り組んでおります。

求人の確保数については、左側のグラフになりますけれども、令和3年9月末現在で、新規求人数が48,085件で、対前年同期比で5,022件の増加、11.7%の増加となっています。

また、求人の充足数、これは求人に対してどれだけ充足したのかという件数になりますけれども、この求人の充足数についても、令和3年9月末現在で求人の充足数が10,099件となっており、対前年同期比で102件の増加、それから1.0%の増加となっています。

また、職業訓練、これは右側の箱に記載しておりますけれども、職業訓練については、青森県庁や、それから独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構青森支部とも連携を図った上で求職者支援訓練の周知などに取り組んだ結果、定員数、受講申込者数とも、対

前年同期比で増加をしているという状況になっています。

下半期においても、引き続き求人開拓によりまして、求人数の確保、これを図っていくとともに、職業訓練の周知あるいは受講勧奨を実施していくこととしております。

次に9ページ目の医療、項目の3番の医療・介護・福祉、保育分野への就職支援についてです。

医療・介護・福祉・保育の分野においては、人材不足が深刻化している状況にあります。このため、この人材不足分野におけるマッチング支援、これを進めていくことが喫緊の課題となっています。

現在、ハローワークの青森、八戸、弘前、この3か所に人材確保対策コーナー、これを設置しまして、担当者制による職業相談、職業紹介を実施しております。加えて、求人情報の提供とか、事業所見学、それから企業説明会、面接会などに取り組んでいます。

この人材確保対策コーナーを中心に取り組んだ結果、右側の箱になりますけれども、医療・介護・福祉・保育の分野における新規支援対象求人数は、対前年同期比で40.8%の増加、それから新規支援対象者数では53.5%の増加、支援対象者求人に対する充足数は194.7%の増加、新規支援対象者に対する就職件数で55.0%の増加となっています。

下半期においても、引き続き、医療・介護・福祉、保育分野など、人材不足分野に対する就職支援に取り組んでまいります。

続きまして、10ページ目になります。

項目の4番の新規学卒者への就職支援になります。

新規学卒者については、青森県の喫緊の課題である県内就職を進めていき、就職を希望する学生全員が就職できるよう、就職支援を実施していくことが大きな課題となっております。

上半期の取組としては、毎年行っている取組になりますが、各地域での合同企業説明会や就職支援セミナーを開催するとともに、学校を訪問しての職業相談などの個別支援を実施しております。

これまで、高等学校卒業者、大学卒業者の就職率は、令和3年3月卒業者で99.9%、あるいは97.2%と高い割合になっています。

現在、令和4年3月卒業予定者の就職活動が本格化していますので、就職を希望する学生全員が就職できるよう、引き続き就職支援を実施していきたいと考えております。

続きまして、11ページの項目の5番、高齢者の就労、社会参加の促進になります。

少子高齢化の進展によって、青森県における高齢化率が非常に高くなっております。労働力人口が減少する中で働く意欲がある高齢者を労働市場に取り込んでいくことや、また高年齢者雇用安定法の改正がありまして、企業においては、70歳までの就業確保を講じる努力義務が科せられておりますので、企業が円滑に取り組んでいけるよう、行政においても周知や各種支援を行っていくことが重要な課題となっております。

それから、高齢者の就労参加を促進していくためには、高齢者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進することも重要となっています。

令和2年度の高年齢者の雇用状況報告、上側の5に記載しておりますが、ほとんどの企業で65歳までの高年齢者雇用確保措置を導入していただいております。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は85.7%、それから70歳以上まで働ける企業の割合は36.2%となるなど、着実に増加している状況にあります。

また、65歳以上の労働者の数も増加傾向にありまして、高齢者の再就職支援のため青森県内4か所のハローワークにおいて、生涯現役支援窓口を設置してありまして、集中的に支援を実施しております。

高齢者の就職件数は、令和3年9月末で65歳以上の就職件数は237件、55歳から64歳の就職件数は52件と、対前年同月と比べると増加をしています。

それから、高齢者の安全衛生の取組については、安心・安全な職場環境づくりを支援するため、労働局では、具体的な職場環境改善策を盛り込んだ「エイジ・フレンドリーガイドライン」の周知や改善費用を補助する「エイジ・フレンドリー補助金」の活用勸奨に取り組んでまいりました。

下期においては、引き続き、改正高年齢者雇用安定法の周知や意識啓発の取組を、また高齢者の安全衛生の取組については、ガイドラインの周知を実施してまいります。

続きまして、ページを飛びまして14ページ目になります。

項目7番の就職氷河期世代活躍支援プランの実施についてです。

この就職氷河期世代活躍支援プランについては、いわゆる30代から40代の就職氷河期の方は、雇用環境が厳しい時期に就職活用を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいることから、就職氷河期プラットフォームによる地域の関係機関が連携して、個々人の状況に応じて、地域ごとに対象者を把握した上で具体的な数値目標を立てて、3年間で集中的に取り組んでいくものです。

青森県においても、令和2年9月5日に「あおり就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置しまして、令和2年12月18日にこのプラットフォームの会議で事業実施計画を策定いたしました。

事業実施計画は、令和2年12月18日から令和5年3月31日までの3年間の計画期間となっておりますが、その中で主に3つの目標を定めております。

1つ目が、就職氷河期世代の正社員雇用者数を3,300人に増加するという目標。

2つ目は、長期無業者の方には、数値目標はありませんが、就労等の職業的な自立を促す支援に繋げること。

3つ目は、ひきこもりの方に対して、就労に限らない多様な社会参加に向けて支援体制を構築する目標を設定しています。

この就職氷河期世代活躍支援プランについては、コロナ禍ということもあり、十分な対応ができなかったという面がありますが、1つ目の目標である就職氷河期世代の正社員雇用者数を3,300人増やすという目標については、①の就職氷河期世代の正社員雇用の取組の箇所に記載していますが、令和3年9月末現在の累計で1,239人、進捗率37.5%となっています。

ハローワーク青森に就職氷河期世代支援窓口を設置しまして、担当者制による個別支援、求人の確保を実施しているほか、委託業者を通じて、就職氷河期世代向けのセミナーの開催などを行っております。

また、就職氷河期世代支援窓口を設定していないハローワークにおいても、担当者制による個別支援などを行っております。

②の長期無業者への自立支援に向けた取組としては、青森、八戸、弘前に設置している「地域若者サポートステーション」において、キャリアカウンセラーによる個別面談の実施や職場体験見学を通じて、職業意識の形成や就労意欲の喚起を図っております。

それから、③の社会参加に向けた支援を要する方への支援の取組としては、実態把握が必要ということで、実態把握の調査を行うこととしております。下半期においても、この就職氷河期プラットフォームの枠組みにおいて、各種事業の実施状況を把握するとともに、就職氷河期世代の方の正社員雇用に向けた取組を進めていきたいと考えております。

それから、16ページになります。

障害者の就労支援の項目です。

障害者の雇用率については、令和3年3月1日に法定雇用率が0.1%引き上げられたことを踏まえて、今まで以上に障害者の雇用促進を官民あげて取り組むことが必要となっております。

また、精神障害者とか発達障害者など、障害特性に応じた就労支援を進めていく必要がありますので、関係機関と連携した支援を行っていくことが必要になります。

令和2年6月1日現在の障害者雇用状況報告においては、民間企業の法定雇用率は2.2%のところ、民間企業の実雇用率は2.03%と9年連続で過去最高を更新しており、また、法定雇用率の達成企業割合は54.1%となっております。

その一方、法定雇用率を達成していない企業や障害者を1人も雇用していない企業もありますので、ハローワークにおいて事業所訪問や呼び出しによる指導を行うなど、障害者雇用を企業に依頼している状況にあります。

その他、精神障害者、発達障害者、難病患者に対しては、障害特性に応じた就労支援を実施するため、ハローワークが中心となり、医療機関などとも連携したうえで、専門的な支援を実施している状況にあります。

下半期においても、引き続き法定雇用率が引き上がったことも踏まえて、雇用率未達成企業のうち、障害者を1人も雇用していない企業や法定雇用率達成までに雇用しなければならぬ障害者が1人だけ不足している企業に対して、重点的に指導をしていくこととしております。

また、精神障害者、発達障害者、難病患者に対しては、引き続き関係機関と連携して障害特性に応じた就労支援を実施していくこととしております。

私からの説明は以上になります。

【辺田雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室長の辺田でございます。よろしくお願いいたします。

私の方からは、雇用環境均等行政関連の施策、取組につきましては、大きく3点ほど御説明いたします。

まず1点目は女性の活躍、男性の育児休業取得の促進についてでございます。

資料の12ページ、13ページを御覧いただければと思います。

まず、上半期におきましては、関係法令の改正内容につきまして周知を図るために説明会の開催など、積極的に周知・広報を行って参りました。

まず、改正女性活躍推進法の周知につきましては、令和4年4月から一般事業主行動計画の策定・届出が新たに義務化されます。対象となる101から300人規模の県内企業は、雇用環境・均等室の調べでは、現在327社となっておりますが、その対象企業の方に対しまして、県と連携して9月にオンラインの説明会を開催いたしました。

その他、説明会に参加できなかった企業の方にも御希望に応じまして個別に電話、訪問、文書での勧奨などで分析や目標設定などの手続きについて、丁寧なアドバイスを行うなどの支援も行っております。

現在のところ、上期における新たな届出は17社に留まっております。これらを受けまして、まだ未届け企業の残り約280社に対しまして、来年の3月までに行動計画の策定・届出が確実に行われるように、下半期におきましても引き続き丁寧な個別支援を行って参ります。

次に改正育児・介護休業法の周知についてでございます。

こちら、令和4年4月から段階的に施行となります。

改正法に沿った就業規則の規定例、労働者に個別周知や意向確認を行う際の参考資料、あるいは社内研修資料、解説動画など、様々なツールを準備しております。そのツールを利用して皆様にも法改正への対応に向けた準備を進めていただくように、現在、ホームページ等で周知しているところでございます。

特に男性の育児休業の取得につきましては、改正ポイントにございますように、令和4年の10月からになりますが、「産後パパ育休」という新たな制度が創設されます。現行の1歳までの育児休業、保育園に入れないなど、事情があれば1歳6か月、2歳まで延長できますが、その現行の育児休業とは別に産後8週以内に4週間、2回まで分割して取得も可能となります。

産後8週の期間は、女性の場合は産後休業の取得となりますので、こちら、主に男性の取得となります。

男性の育児休業取得率につきましては、13ページのところにグラフで紹介しておりますが、近年上昇しております。令和2年の取得率を見ますと、全国では12.65%、青森では10.7%となっております。

政府目標といたしましては、令和7年までに30%という目標値をたてております。この目標の達成に向けて、更に男性が育児休業を取得しやすい環境整備をしていただくために、現在、労働局では、県内企業における先進的な取組事例を収集しているところ

でございます。

下半期におきまして、令和4年1月頃には開催を予定しておりますオンラインの説明会、あるいは労働局のホームページ、広報紙などで、取組事例を紹介して参りたいと考えております。

それから、認定制度についても御紹介させていただきます。

13ページでございますが、まずは、男性の育児休業取得が認定要件となっております「くるみん認定」さらに、「プラチナくるみん認定」は、上期に合わせて計4社の認定を決定しております。

また、女性の活躍推進が顕著である企業を認定いたします「えるぼし認定」につきましては、12ページに御紹介しておりますが、こちらは、上期に2社の認定を決定しております。

認定企業の取組につきましては、記者発表を行ったり、ホームページで周知をするなど、広報を行って参りました。

認定企業となりますと、まず認定マークを利用して求職者などにアピールすることができる。そのアピールすることで人材確保が期待できるということ、また、公共調達で加点評価されるなどのメリットもございますので、そのようなメリットも伝えながら下半期も引き続き事業主への働きかけを行って参ります。

続いて2点目でございますが、雇用型テレワークの普及促進についてでございます。

資料の15ページを御覧いただきたいと思います。

まず、雇用型のテレワークにつきましては、今年3月に雇用型テレワークガイドラインが見直しされております。このガイドラインに基づく適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、更に、テレワークの導入で労働者の人材確保を図るという観点から、そのような効果をあげた中小企業事業主に対する助成金の活用促進を図っているところでございます。

テレワークの実施率、現状を見てみますと、グラフに紹介しておりますが、県内企業のテレワークの実施率は、全国平均よりも青森は低くなっております。

8月時点を見ますと7.5%、全国41位となっております。

全国的にテレワークの導入が進んでいる業種は、下のグラフにございますが、情報通信業が最も多くて、その他、学術研究・専門・技術サービス業、金融・保険業、そのような業種の事業所が県内に少ないということも背景として考えられます。

今後の取組といたしましては、引き続き、厚生労働省で毎月実施しているテレワークセミナー、あるいは相談窓口、総合的な相談窓口となっております、テレワーク相談センター、それから先ほど御紹介しました助成金制度、これらの周知に取り組んでいく他、上期も情報収集など、連携を行っておりますが、青森県、関係機関、団体との連携、情報の共有を図りまして、県内企業の先行事例なども積極的に情報収集し、提供できるように努めて参ります。

次に3点目は、21ページを御覧いただければと思います。

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。

依然として、労働局にはハラスメント関係の相談が多く寄せられていることも踏まえて、各種会合であらゆる機会を捉えて、事業主に対する周知啓発を行っているところでございます。

特に、いじめ、いやがらせの相談が最も多く寄せられておりまして、令和2年度では900件を超える相談がございました。

更に、こちら、グラフには紹介しておりませんが、労働施策推進法の改正によりまして、昨年6月から大企業にも義務化されましたパワハラ対策についての相談件数も増加傾向にございます。

労働者からの相談を受けた場合には、迅速かつ丁寧に対応しております。ハラスメント関係の相談を端緒に指導、援助を行った件数は、左側の表に紹介してございます。

相談の中身によっては、事業主に相談しても何も対応してくれないという相談、あるいは、迅速に対応してくれないなど、措置義務について法違反が疑われる事案については、労働局といたしましては、事業主に事情を聴取しまして、厳正に是正指導を行っているところでございます。

また、労使の自主的な解決、話し合いによる自主的な解決は難しい個別労働紛争につきましては、労働局長による援助、調停制度の活用も促し、扮装解決の援助も行っているところでございます。

令和4年4月からは、中小企業にもパワハラ対策が義務化されます。下半期の取組といたしましては、10月から12月に局主催の説明会をオンライン、また県内各地の会場でも開催しているところでございます。

更に12月は、ハラスメント撲滅月間となっております。月間には、特別相談窓口を設置いたしまして、労働者、事業主、求職者、学生など、広く相談対応することとしております。

また、厚生労働省におきましても、インターネットでの広告ですとか動画配信など、全国的な周知啓発を行うこととしております。

雇用環境均等室関連につきましては以上でございます。

【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。

私からは、大きく5項目御説明をさせていただきます。

資料は18ページからでございます。

1点目、労働時間対策についてでございます。18ページの左半分、資料はそちらになります。

労働局では、働き方改革推進支援助成金による費用助成を実施して参りましたほか、あおもり働き方改革推進支援センターを設置し、専門家によります相談助言、あるいはセミナー開催を行い、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む、そういった中小企業の支援を行って参りました。

また、年次有給休暇の取得促進に関しましては、今年度、青森独自のポスターを作成

して、働きかけに取り組んできたところでございます。

下半期におきましても、年末年始における連続休暇取得の働きかけなど、有給休暇の取得促進に引き続き取り組んで参ります。

続いて2点目、過重労働対策と労働条件確保改善対策でございます。資料は18ページの右側に移ります。

健康を害するような働かせ方というのは、あってはならないものでございまして、長時間労働が行われていると考えられる個別事業場に対しましては、労働基準監督署による監督指導を重点的に実施するなど、過重労働による健康障害の防止に引き続きしっかりと取り組んで参ります。

続いて19ページの左上に移ります。

先ほど申し上げた監督指導を通じて取り締まっていくその一方で、企業が自主的に改善に取り組める環境づくりというものにも配慮する必要があると考えてございます。

とりわけ中小企業は、一般的に労務管理体制が脆弱でありますことから、個別にその中小企業を訪問して、法制度の説明でありますとか、企業支援策の情報提供を行うなどの支援活動も並行して、引き続き実施して参ります。

続いて、大きな3点目、労働災害防止対策でございます。

資料は同じ19ページの左下でございます。

労働災害防止対策につきましては、死亡災害及び休業4日以上死傷災害による被災者数につきまして目標を定めて各種取組を推進して参りましたが、現時点で目標達成は厳しい状況にあり、下半期においては、より一層力を入れて対策に取り組む必要がございます。

とりわけ、これから本格的な冬の到来によりまして、凍結路面による転倒災害など、冬型特有の労働災害が多発する時期を迎えますので、青森労働局独自に冬期労働災害防止運動を展開して啓発活動でありますとか、安全指導に精力的に取り組んで参ります。

続いて4点目、最低賃金についてでございます。資料は19ページの右上でございます。

冒頭、労働局長からもお話がございましたけれども、今年度の青森県最低賃金につきましては、8月10日付けで青森地方最低賃金審議会により答申をいただき、答申内容を踏まえまして、前年度から29円引き上げて、時間額822円とする改正を行い、先月6日に発効いたしました。

また、この資料には直接は書いていないのですが、県内4業種に設定されております、特定最低賃金につきましても、10月12日付けで答申をいただき、答申内容を踏まえまして、前年度より26円ないし27円引き上げる改正を行い、12月21日に改正発効することとなりました。

こうした青森県最低賃金や特定最低賃金につきましては、広く県民に改正された内容を知っていただけるよう、県内の労使団体をはじめ、地方自治体、あるいは教育機関、報道機関等の御理解と御協力もいただきながら、引き続き周知に努めて参ります。

次に5点目、賃金に関する施策についてでございます。資料は20ページでございます。

す。

今年度は、青森県最低賃金でございますけれども、現行制度下において過去最高となる引き上げ額となりましたことも踏まえまして、労働局としましては、生産性を向上させ、賃金引き上げをしやすい環境の整備に取り組む、そうした中小企業の支援にも力を入れております。

そうしたことから、改正最低賃金の周知はもとより、業務改善助成金の周知でありますとか利用勧奨にも積極的に取り組んで参りました。

その結果としまして、10月20日時点でございますけれども、既に昨年度の3倍を超える交付申請を事業主よりいただいているところでございます。

この業務改善助成金につきましては、申請期限が来年の1月31日でございますので、引き続き県内の中小企業に御利用いただけますよう周知や利用勧奨に努めて参ります。

続いて、同一労働、同一賃金について申し上げます。

労働局では、事業主に対しまして、パートタイム有期労働法に基づく報告徴収を行い、その報告徴収の結果、不合理な待遇差が認められた場合には、厳正な指導を行っております。その他、取組手順書に基づく点検や労使の話し合いによる待遇見直しなど、事業主の自主的かつ適切な対応を促す取組も併せて行っております。

また、働く方向けとしましては、解説動画を作成し、働く方に向けた周知にも取り組んでいるところでございます。

今後でございますが、待遇改善の事例の収集及びその公表並びに説明会の開催を通じまして、引き続き県内労使に対する同一労働同一賃金の周知に努めて参ります。

労働局からの行政運営方針、取組状況全体の御説明は以上となります。

引き続き小俣会長、よろしくお願いいたします。

【小俣会長】

ただ今の議題3の説明に関しましては、御質問、御意見をお伺いするわけですが、その前に事前にいただいている質問、御意見というものがございまして、これらの回答を先にお願ひしたい。

ただし、今日は楢引委員がまだ到着されておりませんので、楢引委員の案件につきましては、楢引委員の到着後というふうにさせていただければと思います。

それでは、こちら、回答をよろしくお願いいたします。

【井上職業安定部長】

それでは、事前にいただきました御質問、御意見について、各担当部長の方から順番に回答させていただきます。

事前質問の一覧は、資料の最後に付けているペーパーになります。

まず、村林委員から、雇用調整助成金と休業支援金に関する項目で大きく2つの質問がありました。

1点目は、会計検査院の調査で雇用調整助成金の不正受給、過払いが指摘されている

が、青森県の状況はどうなっていて、それに対してどのように対応しているのか、という御質問になります。

それから、2点目は、休業支援金について、速やかに支給されているのか。また、直近の実数と支給先の内訳を示して欲しいということ。

それから、休業手当を受け取っていない非正規労働者の方が支給対象にならないと思いついて申請をしていない、という方に対して、救済がなされるように努めて欲しいという御意見。

さらに休業支援金の対象期間について、労働政策審議会において、12月末まで延長するという答申を見送ったことに対して、支給に影響はないのか。また、今後の見通しはどうなっているのかという御質問がありました。

まず1点目の雇用調整助成金の不正受給については、現時点の状況ですけれども、青森労働局管内では、不正受給の事案は確認されていません。

一般論として、不正受給の疑いのある事案を発見しました場合には、労働局において事業所調査を実施をして事実確認を行ってまいります。その結果、不正ということが認定されましたら厳正に対応していく所存であります。

それから、2点目の休業支援金の御質問につきましては、まず、総務部長から冒頭に説明がありましたが、支給処理のスピードについては、不備のない書類につきましては、概ね1週間以内で支給処理を行っています。

それから、休業支援金の実績については、資料の6ページに表として載せています。これが、最新の資料になります。

それから、支給先の内訳、正規なのか非正規なのかという内訳については、残念ながら、休業支援金の申請の段階においては、正社員あるいは非正社員の区分を設けて申請しているわけではないので、そういった内訳は把握していないということが回答になります。

それから、休業支援金の周知につきましては、引き続き休業手当の支払いのない非正規労働者の方が制度を活用できるよう、リーフレットでの周知とか、あるいは、ホームページを通じた周知について、引き続き継続して努めてまいります。

それから、休業支援金の対象期間の今後の取扱いにつきましては、11月19日に閣議決定されました経済対策において、雇用調整金の特例措置等について厳しい経営状況の事業主に対しては、3月末までは現行の助成率の特例を継続する。ただし、その他の事業主に対しては、助成率の特例は継続するが、賃金日額の上限は見直しをしていくという方針が示されています。

これを受けまして、厚生労働本省になりますけれども、11月19日に今後の方針についてプレス発表してございまして、その中で休業支援金については、3月末までは現行の支給率を継続すると。賃金日額については、見直しをするという方針がプレス発表されています。

このため、休業支援金の支給についても、厚生労働本省の方針に従って対応していく、進めていくということになろうかと思っております。

なお、本日、欠席をされています村林委員からの事前質問については、あらかじめ説明の上、理解を得ているという状況になります。

続きまして、山内委員から6点、要望、質問等をいただいております。

こちらについても、順番に回答をさせていただきます。

1件目は、コロナの感染拡大に伴って雇用情勢とか労働環境が急激に変化している、こういう背景から引き続きコロナ解雇の抑止に向けて対応をお願いしたい、という要望をいただいております。

これにつきましては、青森労働局としては、労働者の雇用を守っていく、これが最重要課題ですので、引き続き雇用調整助成金とか休業支援金の活用を事業主や労働者に働きかけを継続して実施をしていくこととしています。

次に2点目の項目になります。

在籍型出向の取扱いについて、青森県内におけるマッチング件数や事例、状況についてお示しをいただきたい、という御質問です。

これにつきましては、産業雇用安定助成金の申請状況という側面からの回答になりますが、現時点で3件の計画届が提出をされており、1件の支給決定がなされているという状況になります。この1件の件、件数のカウントの仕方は、出向元、出向先含めて1件と、出向元から出向先への移動ということなので、そこを含めて1件ということで、合計3件の計画届が出されていると。

計画届の内容を見ますと、3件の計画届の内容では、1つがレンタル業から宿泊サービス業への在籍型出向の計画届が1件。それから、タクシー業界から医療福祉業への在籍型出向が1件。それから、広告業から農業への在籍型出向の3件になっています。

それから、3点目です。

要望事項として、労働者が処遇の改善を実感できるように、事業主への指導強化を含めて、体制の整備を行っていただきたい、という要望です。

これにつきましては、11月19日に閣議決定されました経済対策の中では、看護・介護・保育・幼児教育など現場で働く方の支援の引き上げなどの方向性が示されています。

この対応については、政府全体で取り組む内容になりますけども、青森労働局としては、各種助成金制度がありますので、この助成金制度を事業主を通じて使ってもらうように働きかけることによって、処遇改善に取り組む事業主、これを支援していきたいと思っています。

それから、4点目です。

こちらは、パワーポイントの資料の9ページでの御質問になります。

9ページの医療・介護・福祉、保育分野への就職支援の資料の中で、各分野における潜在的有資格者等を把握し、という記載があります。この潜在的有資格者の把握方法についての御質問になります。

これについては、網羅的に潜在的有資格者を把握することはできないわけなんですけども、ハローワークの窓口においては、ハローワークを訪れる求職者と職業相談を行う

中で資格を持っているのかどうか、ということ把握するよう努めているところです。ここを指して、潜在有資格者の把握というふうに言っています。

それから6点目でございます。

課題に対する取組の進捗状況や好事例についてになります。

課題に対する取組の進捗状況は、お手元にお配りしている資料に記載しておりますので、ここでの説明は割愛させていただきます。

好事例については、職業安定系統においては、事例集というものを作っているわけではないので、好事例集というものはないんですが、ただ医療・福祉の人材不足分野のマッチング支援、これは力を入れておまして、資料の9ページに記載しておりますが、医療・福祉分野のマッチング支援を強化することから、青森、八戸、弘前の各ハローワークに人材確保対策コーナーを設けて、説明会、求人開拓などに取り組んだ結果、求人数とか就職者数が対前年度同期比で増加していると、こういう結果になっているところなんです。

私からの説明、回答は以上です。

【辺田雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の方から、山内委員からの御質問について御回答いたします。

まず、1点目は、パワーポイントの資料、13ページのところで、「男性の育休取得率は上昇傾向にあるとの記述だが、取得日数については、どういう状況にあるのか。全国と青森との比較は？」という御質問をいただいております。

男性の育児休業の取得率につきましては、先ほど御説明いたしましたように近年上昇しております。令和2年には、全国も青森も1割を超えております。御質問の男性の育休取得日数につきましては、資料にはございませんが、全国の調査によりますと、約8割が1か月未満の取得。それから、青森県の方で行った調査では、約7割が3か月未満の取得となっております。

1か月未満の取得という区分での調査は、県が行っていないので比較は難しいのですが、どちらも短期の育児休業となっております。

このような現状を踏まえますと、このたびの法改正によりまして、夫婦が交代で複数回の育休取得も可能となります。産後パパ育休期間に2回に分割して男性は取得でき、更に1歳までの育休につきましても、2回の取得ができるということで、複数回、男性の場合ですと、1歳まで4回の取得が可能となります。

更に改正後の指針においては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望どおりの期間の申し出、取得ができるように配慮することが指針の中で明記されます。

これらを踏まえまして、夫婦や職場での話し合いで労働者の希望する短期または長期の柔軟な育児休業の取得、働き方が実現できるように、労働局といたしましても、法の趣旨の周知徹底を図って参ります。

それから、「好事例についてあれば紹介いただきたい」という御意見ですが、雇用環境・

均等室の関連ですと、青森の取組、独自の取組といたしましては、男性が長期に育児休業を取得し県内企業の事例、それから、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組んでおります県内企業の取組事例を収集しているところでございます。

上半期には、テレビ取材で紹介して欲しいという依頼があった場合に御紹介したりですとか、広報紙などでも紹介しております。今後は、これまで蓄積してきました情報を整理いたしまして、青森労働局のホームページで紹介したり、また説明会などでも情報発信をして参りたいと考えております。

以上でございます。

【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。

私からは、山内委員から事前にいただきました労働環境に関する指導監督についての御要望につきまして、御回答をさせていただきます。

まず、新型コロナウイルスによる影響をはじめ、いかなる社会環境、経済環境下におきましても、法定労働条件あるいは安全衛生基準は確保されなければならないものと認識してございます。

今後とも、法定労働条件あるいは安全衛生基準の履行確保に向けて、監督指導業務に、そこはしっかりと取り組んでいきたいと考えてございます。

また、先ほどの御説明と重複する部分でございますが、一般的に労務管理体制が脆弱とされる中小零細企業につきましては、法の不知等々もございまして、労働基準関係法令の説明でありますとか、企業支援策の紹介について個別に実施していく、そうした訪問支援活動も引き続き監督指導業務と共に取り組んで参りたいと考えてございます。

私からの回答は以上でございます。

【小俣会長】

楡引委員が来られましたので、よろしくお願いたします。

【井上職業安定部長】

それでは、楡引委員から事前にいただきました質問としまして、新規学卒者への就職支援として、デジタル化、オンライン化の進展が青森県においては遅れている。あるいは、学生、企業、行政の中でデジタル、オンラインのスキルの逆転現象が生じている、ということから、行政、経済界がそのような認識を持ってデジタル化、オンライン化を進めていくべき、という御意見、御提言をいただいております。

また、青森労働局の事務連絡についても、可能な限りオンラインで完結するべきという要望もいただいております。

これにつきましては、デジタル化、オンライン化に対する認識や取り組むべき課題については、まさしく委員の御指摘のとおりだと考えています。

青森労働局としても、可能な限り電子申請の推進とか、押印の省略など、デジタル化

を進めていきたいと考えております。

少しずつになりますが、一步一步進めていきたいと考えているところです。

また、この審議会や各種会議の連絡調整などについては、電子メールで行っていくということにしていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

続けて、会長、お願いします。

【小俣会長】

よろしいですか。

それでは、ただ今の事前質問についての、ただ今の御回答ですね。これについて、御質問がありましたらお願いいたします。

どうでしょうか。

それは、もう既に質問された方、質問者については、御説明が既になされているということですので、もしよろしければ、それでは議題の方ですね、議題3の総合的な説明部分について、再度、今度は本題といったらなんですけども、挙手の上、御質問、あるいは御意見を述べていただければと思います。

どなたでも結構です。

【大澤委員】

すみません、連合青森の大澤です。

13ページの両立支援等助成金に記載がある支給決定件数20件の内訳について、もし分かるのであれば、中小と中小企業以外の方の割合とか、教えていただきたいなと思います。

【辺田雇用環境・均等室長】

大変申し訳ございません。

調べれば分かるものですが、手持ちの資料を持ち合わせていないものですから、後日、回答させていただくということですのでよろしいでしょうか。

中小企業も申請が多いと感じておりますが、内訳は、正確なところは手持ちにございませんので、後日回答させていただきます。

【小俣会長】

よろしいでしょうか。

それでは、その他の御質問、ございましたらよろしく申し上げます。

どうでしょうかね。

大分、詳しい御説明がありましたので、よろしければ先に進んでというか、基本的には、議題3がメインでありますので、これが質疑応答が終了いたしますと、この労働局において、この審議会における意見、先ほど事前説明、事前質問というのがございませ

たからね。これを踏まえて、今後の行政運営に反映されるよう要望いたします。

ということでしょうか。

それでは、この、いわゆる議題についての審議は終了となりますが、先ほどのところで、順序としては、会長及び会長代理という形で人選するという事になっていたわけですが、ここで、この段階で会長代理という、地方労働審議会令の第5条3項というところに会長に事故ある時は、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いう規定がございます。

従って、一応、私の方から指名させていただくということでしょうかと思いますけれども。

ただ今、御到着されました櫛引委員を私としては前回同様指名させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

一言御挨拶いただければと思います。

【櫛引委員】

すみません、遅くなりました、櫛引です。

大学の授業というのがめったに休めないの遅くなりました。

中央労働審議会、末席を務めておりますけれども、大学で見えてくる若者たちの実情から、未来をどう探るのか、それを常に起点に考えております。

いたらないところがあるかと思いますが、小俣会長を支えながら、様々な形で微力を尽くしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

【小俣会長】

どうもありがとうございました。

次に青森地方労働審議会には部会がありまして、この部会の関係についての説明をさせていただきます。

先ほど、地方労働審議会令の第6条で審議会は部会を置くことができると。部会の委員は会長が指名するとされておりますので、一応、案というか、つきましては、事務局の方で用意されておりますので配付していただければと思います。

ただ今、配付していただきました、この部会は労働災害防止部会というのと、家内労働部会というのがございます。

この各名簿ですね、載せてありますとおりに指名させていただくということでしょうか。

そして、部会が開催される場合には、また御参集いただくということ、あるいはいろいろな関係で御協力をお願いいたします。

なお、部会長についてですが、地方労働審議会令の第6条において、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとされております。

立候補される方、選挙ですから、一応、立候補という形でやっていただければ一番早く決まるわけですが、いらっしゃらないということであれば、せん越ですが、

労働災害防止部の部会長としては私が、家内労働部会の部会長としては、櫛引委員の方
にお願いするということでしょうか。

異議がないということですので、御承認いただいたというものと理解いたしまして、
労働災害防止部会の部会長としては、私が。そして家内労働部会の部会長として櫛引委
員を選出いたします。

その他、委員の方から何か、事務局から、何かございませんでしょうか。

はい、どうぞ。

【小笠原委員】

青森県経営者協会の小笠原でございます。

青森労働局におかれましては、雇用調整金等の迅速な支給をはじめ、本県の労働行政
の推進に御尽力賜りまして、この場をお借りして御礼申し上げたいと思います。

1点、御要望を申し上げたいと思います。

現在、本県におきましては、新型コロナウイルスの感染者が発生していない状況にあ
るわけでございますけれども、企業経営あるいは雇用面で大きな影響を受けているところ
でございます。

一方で、本県におきましては人口減少、更には少子高齢化も進展しておりまして、地
域あるいは企業にとりまして、人材の確保というのが大きな課題になっているところ
でございます。

このため、本日御説明がありました雇用の維持継続などのウィズポストコロナ時代の
雇用機会の確保のタイトルの元に掲げられました各施策のとりすすめに対応大きな期待
を寄せているところでございますので、青森労働局におかれましては、繁忙とは存じま
すけれども、引き続き御尽力を賜りますよう、この場をお借りしてお願い申し上げる次第
でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

【小俣会長】

どうもありがとうございました。

その他、事務局の方から何かございますでしょうかね。

【南監理官】

それでは、事務局からでございますが、最低工賃専門部会というものについて説明を
させていただきます。

まず、最低工賃についてですが、青森労働局では、現在、3業種について設定をして
おります。

それぞれの最低工賃は、3年ごとに改正や廃止といった見直しを計画的に行うことと
しております。

最低工賃の改正にあたりましては、はじめに労働局長から審議会会長宛てに改正の諮問をさせていただくこととなりますが、諮問がありますと、青森地方労働審議会に最低工賃専門部会というものを設置をして、ここにおいて具体的な金額審議をしていただくことになるということになります。

この最低工賃専門部会は、先ほど会長が担当委員を指名した家内労働部会とは全く別のものでありまして、家内労働法第21条の規定に基づき、最低工賃の金額審議が必要な時に設置されるものとなっています。

今年度につきましては、3業種のうち、男子・婦人既製服最低工賃の改正を計画しておりますが、まず、12月上旬を目途に書面上において審議会会長宛てに諮問を行わせていただいて、その後、専門部会を設置をして、来年の1月のうちに2回程度、専門部会を開催して審議を行っていただくことを考えているということになります。

最低工賃専門部会の委員につきましては、審議会委員又は労働局長が任命する臨時委員の中から会長が指名するということになりますが、本日の審議会の場とは別に諮問の時期が近づきましたら、会長に御相談をしながら委員指名の手続きを進めていきたいと考えておりますので、皆様、よろしくお願いをいたします。

私からは以上です。

【小俣会長】

どうもありがとうございました。

ただ今の事務局の説明にありましたように、1つは、男子・婦人既製服最低工賃について、12月上旬を目途に書面上において改正諮問を行う予定であるということ。

それからもう1つ、最低工賃の専門部会の委員、先ほどのとは違うようですが、本日は別に労働局長による任命、それから私の方からの指名ということが行われて、そこで始めるということになりますので、その場にまた名前が挙がった場合は、御協力の方をお願いしたいと思います。

ということでよろしいでしょうか。

何か御質問があればあれですけども、よろしいようであれば、本日の議題はこれをもって一応終了するということになりますので、事務局の方にお返しいたします。

よろしくお願いたします。

4 閉 会

【南監理官】

小俣会長、ありがとうございました。

それでは、最後に局長の高橋より一言御挨拶申し上げます。

【高橋局長】

本日は、青森労働局の今年度の行政運営に関しまして、貴重な御意見、御要望等いた

だきましてどうもありがとうございます。

いただきました御意見等につきましては、しっかり受け止めさせていただき、今後の青森労働局の行政運営に反映させていきたいと考えております。

また、今年度は、家内労働における最低工賃として設定されております青森男子・婦人既製服製造業最低工賃に関しまして、改正について調査審議をお願いする予定としております。

これから冬場になりますけれども、その際は最低工賃専門部会を設置させていただき、御審議いただくこととなりますので、御協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、委員の皆様には、今後とも、青森県における労働行政について、引き続き御理解と御支援を賜りますことをお願い申し上げます。

どうも本日は御審議ありがとうございました。

【南監理官】

最後になりますが、委員の皆様には、青森労働局から新聞発表した資料でありましたり、労働関係法令の改正に関するパンフレットなどの資料を毎月送付させていただいているところです。

私共労働行政に対する御意見などがありましたら、随時、遠慮なくいただければと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

もう1つ、今年度の第2回地方労働審議会、年度末、3月に開催を考えているところです。会場の予約状況の都合もありまして、早々に日程を確定していく、調整していく必要がありますので、近いうちに、また、今、1回目終わって間もなくなんですが、申し訳ないんですが、2回目の日程調整をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いをいたします。

それでは、以上をもちまして、令和3年度第1回青森地方労働審議会を閉会いたします。

御協力、ありがとうございました。