

令和3年度

第2回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和4年3月18日（金）午前10時00分～午前12時00分
場 所 アップルパレス青森 3階ねぶたの間

令和3年度第2回青森地方労働審議会議事録

1 日 時

令和4年3月18日（金）午前10時00分～午前12時00分

2 場 所

アップルパレス青森 3階ねぶたの間

3 出席者

【委 員】

公益代表 小俣委員、櫛引委員、長谷河委員、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、曲田委員

使用者代表 小笠原委員、猪股委員、土田委員、鳴海委員、竹谷委員

【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) 令和4年度青森労働局行政運営方針（案）について

(2) 青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の改正について（報告）

1 開 会

【南監理官】

皆さん、おはようございます。委員の皆様方にはお忙しいところをご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。よろしくお願いします。

開会に先立ちまして、事務局より3点ほどご案内申し上げます。

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。皆様のお手元には次第、それから出席者名簿、席図、それから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。

ご案内の2点目になります。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、事務局で議事録を作成し、青森労働局ホームページに掲載する予定としておりますので、ご承知おき願います。

最後、3点目になります。駐車場をご利用いただいている方につきましては、帰りに1階のフロントに駐車券を出していただきますと無料ということになりますので、お帰りの際にフロントに駐車券をお出しいただくようお願いいたします。

それでは時間になりましたので、令和3年度第2回青森地方労働審議会を開催させていただきます。

まず、本日の定足数の確認ですが、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名が出席されております。公益代表、労働者代表、使用者代表、それぞれ3分の1以上の出席が得られていますので、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ことをご報告申し上げます。

委員の皆様のご紹介につきましては、時間の都合もありますのでお手元の出席者名簿により代えさせていただきますと思います。

また、青森地方労働審議会運営規程第5条により、会議は公開するということになっておりまして、傍聴人の公募をしたところですが申込みがありませんでしたので、併せてご報告申し上げます。

それでは開会に当たりまして、局長の高橋よりご挨拶申し上げます。

2 青森労働局長挨拶

【高橋労働局長】

おはようございます。委員の皆様におかれまして、本日、大変お忙しい中、今年度の第2回の青森地方労働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。

また、日頃より労働行政の推進につきまして、多大なるご理解とご協力を賜っておりまして、感謝申し上げます。

本日は令和4年度の青森労働局の行政運営方針の案につきましてご説明させていただき、委員の皆様にご審議をいただくこととしております。また、本審議会の最低工賃専門部会の結果についてもご報告させていただきます。

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ご意見・ご要望等をいただき、私ども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、よろしくお願いいたします。

さて、青森県における労働行政の動向ですけれども、今年1月に入り青森県においても新型コロナウイルスのオミクロン株の感染拡大がございまして、経済的な影響が出ているところでございます。労働者が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や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、令和4年度につきましては、改正育児介護休業法の施行、女性活躍推進法によります一般事業主行動計画の策定対象事業場の拡大、職場におけるパワーハラスメント防止措置について中小企業にも義務化されるなど、法改正への対応が求められております。

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まいりたいと考えております。

さらに、来年度はデジタル化への対応が大きな柱になっており、デジタル分野における新たなスキルの習得による再就職支援やハローワークの職業紹介業務におけるオンライン化、デジタル化を推進していくこととしております。

これら重要な施策の一例でございますが、各施策の詳細につきましては担当の各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が忌憚のないご意見を賜れば幸いです。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

3 議 題

(1) 令和4年度青森労働局行政運営方針（案）について

【南監理官】

それでは、これからの議事につきましては、小俣会長にお願いしたいと思います。小俣会長、よろしくお願いいたします。

【小俣会長】

会長の小俣と申します。よろしくお願いいたします。今日もスムーズな議事進行にご協力をお願いできればと思います。

さっそく議事に移りたいわけですが、その前に、先ほどお話がありました議事録についてですが、これは事務局の方で議事録を作成した後、本日出席されている委員全員に

対してメールでこれをご確認していただくということになりますので、ご確認のほど、よろしく願いいたします。

先ほどご案内がありましたように、本日の議題は、1つ目は令和4年度の青森労働局行政運営方針の案についてということであります。それから2番目が、青森県男子婦人既製服製造業最低工賃の改定。こちらは報告ということですが、一応そういうことになります。

議題として1番目が重要になろうかと思いますが、1番目の労働局の行政運営方針の案について、労働局の方からご説明を願えればと思います。よろしく願いいたします。

【樫村総務部長】

総務部長の樫村でございます。

私からは青森労働局行政運営方針のうち、4ページの上段、第1、青森労働局における行政課題、また4ページの下段の2行目の第2、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策についてご説明をさせていただきます。

まず、青森労働局における行政課題でございますが、目下、長期化する新型コロナウイルスによる労働環境への影響を最小限にすることが、喫緊かつ最大の課題と位置付けております。

主なものとして、事業の継続や従業員の雇用の維持を図る企業への支援として、雇用調整助成金等の支給による支援を行うこととしております。雇用調整助成金については、2月末時点で222.5億円、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金につきましては5.1億円の支給決定を行っているところでございます。

一方で、残念ながら解雇等に至るケースもございます。2月25日現在で雇用調整の可能性のある事業所が1,935事業所、解雇等の見込み労働者数は2,446人となるなど、宿泊業や飲食・サービス業をはじめとした幅広い業種に影響が出ているところでございまして、離職を余儀なくされた方々に対してはハローワークを中心とした再就職支援策に全力で取り組んでいくこととしております。

また中長期的な課題としては、本県の生産年齢人口の構成比、これが55.5%と、少子高齢化の進展が進んでいく中で労働力の確保、また生産性の向上等に引き続き取り組んでいく必要がございます。

加えて、ポストコロナを見据えてデジタル化に対応した人材育成、またITを活用して働く方の定着にも取り組んでいく必要があると考えているところでございます。

以上のことから、令和4年度におきましては雇用維持、労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、また多様な人材の活躍促進、加えて誰もが働きやすい職場づくり、生産性向上の推進、この3つを重点におきまして行政を運営していくこととしております。

続きまして、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策でございます。これは行政内での感染防止対策でございますけれども、労働局、監督署及びハローワークでは、検温器、アルコール消毒液の設置、また共用部分につきましては定期的な消毒、また手洗い

や咳エチケットの徹底という対策を講じるとともに、各種セミナーにつきましてはオンラインでの開催などを進めることによって3密回避を図ることとしております。

また電子申請や電話による労働相談など、利用者が直接窓口に来庁しなくても利用できるサービス、この積極的な利用勧奨を図ることとしているところでございます。

以上で私からの説明を終わります。

【井上職業安定部長】

職業安定部長の井上です。本日はどうぞよろしくお願いたします。

私からは、行政運営方針の本文にあります大きな項目の第3の雇用維持、労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、それから7ページにございます大きな項目の第4の多様な人材の活躍促進、この2つの大きな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、本文の5ページでございます。項目の1番の雇用維持及び再就職への支援についてご説明いたします。

令和4年度におきましても、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が非常に大きいと考えてございまして、昨年を引き続き、雇用調整助成金の特例措置の活用によって労働者の雇用の維持を図る事業主を支援してまいります。

また、新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた求職者につきましては、再就職をするためにも知識や技能、これを身につけていただくことが重要であると考えております。このため、職業訓練制度の1つのカテゴリーにはなりますが、求職者支援訓練制度、この制度を広く求職者の方に知っていただいて、また、求職者支援訓練の受講を希望する求職者に対しましては、ハローワークにおいて職業訓練の受講を積極的に進めていく取組を継続して実施していきたいと考えております。

次に、本文5ページの項目の2番の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてご説明いたします。

医療、介護、福祉、保育、これらの分野におきましては、新型コロナウイルス感染症の影響もあって人材不足が深刻化している状況にございます。このため、これらの分野における求人と求職のマッチングを更に進めていくことが大きな課題となっております。

具体的な内容につきましては、行政運営方針の本文のあらましというリーフレットをお手元に置いているかと思いますが、この3ページ目をお開きください。3ページ目の真ん中に人材確保対策コーナーの概要図、ポンチ絵を添付してございます。青森県内におきましては、ハローワーク青森、ハローワーク八戸、ハローワーク弘前、この3か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置してございます。この人材確保対策コーナーを中心に医療、介護、福祉、保育分野の人材確保を図るため、ポンチ絵の右側にございますが、求職者への支援としては予約制、担当者制による職業相談、職業紹介や求人情報の提供、担当者制による職業相談、職業紹介、職業訓練の情報提供や受講斡旋、それから就職支援セミナーや企業説明会、面接会の開催などを実施しているところでござ

ございます。引き続き、これらを実施してまいります。

それから求人者への支援としては、担当者制による求人充足コンサルティングとか求職者情報の提供、それから助成金制度の情報提供や就職支援セミナーや企業説明会、面接会の開催など、これらの取組を令和4年度も実施してまいります。

次に、このあらましの3ページの真ん中より下のところに雇用と福祉の連携による離職者の介護、障害福祉分野への就職支援の概要図を載せております。この概要図につきましては介護分野が中心となりますが、ハローワークと訓練機関、それから福祉人材センターとが連携しまして、資格の取得支援から就職支援まで、一貫して実施するというもので、従来からある職業訓練による資格取得の支援に加えまして、職業訓練の中に介護事業所での職場見学とか職場体験、職場実施、これらを組み合わせることによって就職の支援というものを入口から出口まで一貫してワンストップで実施していくこととさせていただきます。

続きまして、行政運営方針の本文、6ページ目の項目3のデジタル化の推進についてご説明いたします。

このデジタル化につきましては、令和3年11月に閣議決定されました経済対策におきまして、働き手がデジタルなどの新しい時代のスキルを身につけられるよう、人への投資を強化することが決定されてございます。この決定を受けまして、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が中心となりますが、IT分野の資格取得を目指す職業訓練の訓練コースの拡充をする取組を、今現在進めているところでございます。

ハローワークにおいても、デジタル分野に係る職業訓練の受講を求職者に積極的に勧めていくなど、デジタル分野における再就職の促進を図ってまいります。

続きまして、本文の7ページ目の(2)でございしますが、ハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進についてご説明いたします。

このデジタル化の推進は社会全体で進めていくものでございますが、国の機関であるハローワークにおいてもデジタル化の取組を進めていくこととしております。具体的な内容につきましては、あらまし、リーフレットの4ページ目に項目の(3)のイにリーフレットを付けさせていただいております。

ハローワークの職業相談や職業紹介は、これまで従来はハローワークの窓口で職員と求職者が対面で職業相談、職業紹介をしている形態でございました。新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点もございしますが、オンラインでの職業相談やオンラインでの求人申し込み手続きを勧めるなど、ハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化を令和4年度においては進めていくこととしてございます。

続きまして本文の7ページの第4の多様な人材の活躍促進のうち、項目の1の男性の育児休業取得・女性活躍の促進についてご説明いたします。

令和4年4月から改正育児介護休業法が段階的に施行されることから、改正内容について周知徹底を図ってまいります。特に青森県における育児介護休業取得率につきましては、女性の取得率は97.4%と全国平均を上回っていますが、男性の取得率は10.7%と全国平均を下回る状況になってございます。

男性の育児休業取得促進のため、本年10月施行となります産後パパ育休制度など、男性の育児に資する制度について労使団体の方とも連携を図りながら、あらゆる機会に周知に取り組み、着実な履行確保を図ってまいります。さらに、育児休業を取得しやすい環境整備の取組事例集や両立支援助成金の活用を推進するほか、くるみん認定制度の周知と併せまして青森県が実施しておりますイクボス宣言の登録を勧奨するなど、仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ってまいります。

それから、8ページ目の項目の(2)の女性活躍推進のための職場環境の整備の推進についてです。令和4年4月から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務が、常用労働者数101人以上の事業主に拡大されます。令和4年2月末現在、101から300人企業の一般事業主行動計画の届出率は約3割であり、100%の届出となるよう報告徴収の実施により法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、不妊治療を受ける労働者や妊娠中の女性労働者が継続して活躍できる職場環境を整備するため、また、新型コロナウイルスの影響による小学校の臨時休業により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援するため、助成金の支給や相談支援など継続して取り組んでまいります。

続きまして、本文の8ページの項目2の新規学卒者への就職支援についてご説明いたします。

この新規学卒者につきましては、就職を希望する学生が全員就職できるよう、就職支援を実施していくとともに、県内での就職を勧めていくことが重要な課題となっております。継続した取組になりますけれども、新規学卒者を対象に求人情報の提供や就職支援セミナー、面接会を実施するとともに、担当者制による個別相談や求人の紹介など、一貫した支援を引き続き実施していく方針でございます。

続きまして、本文8ページの項目3の就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。いわゆる30代から40代の就職氷河期世代の方は、雇用環境が厳しい時期に就職活動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、無業の状態になるなど、様々な課題に直面している状況でございます。

この就職氷河期世代の方への支援につきましては、令和2年度から令和4年度の3年間の集中的な取組になりますが、地域の関係機関が一体となって取り組むことができるよう、令和2年度に設置しましたあおり就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じまして取り組んでいくこととしてございます。

具体的な取組内容につきましては、あらましの7ページ目の真ん中より下に、実施すべき施策の概要図を掲載してございます。ここに記載されている項目については、いろいろな機関の取組をまとめているものでございますが、それぞれの機関が適切に実施していくことになってございます。

続きまして、本文の9ページに移ります。項目の4番の高齢者の就労、社会参加の促進についてでございます。少子高齢化の進展により、青森県における高齢化率が非常に高くなってございます。労働力人口が減少する中で、働く意欲のある高齢者を労働市場に取り込んでいくことが重要な課題となっております。

特に改正高年齢者雇用安定法により、企業においては令和3年7月より70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となっております。このため、企業に対しては65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入に向けた意識啓発、気運の醸成を図っていくほか、助成金の活用促進により高年齢労働者の処遇改善を図っていくこととしてございます。

また、65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、青森・八戸・弘前・五所川原の各ハローワークに設置している生涯現役支援窓口において高齢者のニーズを踏まえた再就職支援を実施してまいります。

続きまして、本文の10ページ目の項目の5番、障害者の就労支援についてでございます。

障害者の雇用率につきましては、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、今まで以上に障害者の雇用促進を官民挙げて取り組むことが必要となっております。民間企業における障害者の雇用については、障害者の雇用経験や雇用のノウハウが不足している中小企業に対してハローワークと地域の関係機関が連携して、採用の準備段階から採用後の職場定着までのチーム支援を実施するなど、中小企業における障害者の雇い入れの支援を進めてまいります。

また、公務部門における障害者雇用につきましては、ハローワークにおけるマッチングを進めるとともに自治体に対して講習会を実施するなどにより、障害特性に応じた個別支援や障害に対する理解促進を図ってまいります。

私からの説明は以上になります。

【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。どうぞよろしくお願いたします。

私からは令和4年度の行政運営方針の案、本文に従いまして、大きく5項目のご説明をさせていただきたいと思っております。資料12ページからでございます。

1点目は職場における感染防止対策の推進でございます。

今年に入りまして、ご案内のとおり弘前市に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づきますまん延防止等重点措置が適用されるなど、県内におきます新型コロナウイルス感染拡大防止は引き続き重要な課題と認識しております。

こうしたことから、労働局といたしましてもあらゆる機会を捉えて感染拡大防止の具体的な取組について働きかけるなど、引き続き職場における感染防止対策の推進に努めてまいります。

2点目は長時間労働の抑制でございます。

これにつきましては、もとより健康を害するような長時間労働はあってはならないものでありますけれども、その一方で中小企業が労働時間の改善に取り組める環境づくりにも配慮する必要があると考えております。

このため、労働局といたしましては過重労働による健康障害防止対策とともに生産性の向上や労働時間の縮減に向けた中小企業支援にもしっかりと取り組んでまいります。

具体的なことといたしましては、労働基準監督署によります長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施、11月、過労死等防止啓発月間でございますけれども、月間におけるキャンペーンの実施、あるいは関係団体とも連携した過労死等防止対策推進シンポジウムの開催を通じた啓発活動、さらには働き方改革推進支援助成金制度によります中小企業に対する費用助成、働き方改革推進支援センターによります相談支援、働き方・休み方改善ポータルサイトによる情報発信、そういった企業支援策にもしっかりと取り組みまして、長時間労働の抑制に向けた各種施策を総合的に推進してまいります。

大きな3点目、労働条件の確保・改善対策でございます。

これにつきましては、いかなる雇用経済情勢下にあっても労働条件の最低基準は順守されるべきものでございます。引き続き監督指導の実施に力を入れて取り組み、法定労働条件の履行確保を図ってまいります。

その一方で新型コロナウイルス感染症が県内の雇用労働に与える影響についてもしっかり目を向けていく必要があると認識してございます。

労働局としましては、新型コロナウイルス感染症の影響によって県内企業、あるいはそこで働く方々が置かれている厳しい状況にも意を用いつつ、企業におきましてそうした環境下にあっても適切な労務管理がなされるよう、分かりやすい法令制度の説明でありますとかきめ細かな対応に努めてまいりたいと考えております。

大きな4点目は労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備でございます。

これにつきましては、青森県内におきます労働災害の発生状況、あるいはその特徴を分析いたしました結果、令和4年度につきましては3つの取組について特に力を入れて行っていきたいと考えてございます。

そのうち1つ目の取組といたしましては、第13次労働災害防止計画に基づきます重点対策がございまして。

労働災害の発生割合が高いものとして、転倒災害とともに墜落・転落災害がありますことから、整理・整頓・清潔・清掃、この4Sと言われる活動の実施など転倒災害を未然に防ぐ職場環境づくりを推進してまいりますとともに、建設現場におきます脚立作業ですとか、陸運業におきます荷役作業など、墜落・転落災害が多い作業時における労災防止にも力を入れてまいります。

2つ目の取組としましては、高齢労働者の安全衛生対策でございます。

県内の労働災害を年齢別に見ていきますと、60歳以上の高齢労働者が約3割と年代別で最も多く、次いで50代の方、これも60歳以上とほぼ同数ですが、こういった方々に比較的労働災害が多く発生してございます。このため身体能力ですとか健康状態など、高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の推進が課題となってまいります。

高齢労働者が安心して安全に働くことができる職場環境づくりは、ひいては全世代的に長く働き続けやすい職場づくりにもこれはつながっていくものと考えますので、労働局といたしましては、エイジフレンドリーガイドラインでありますとか補助金制度を通じて企業の積極的な取組を支援してまいります。

3つ目の取組は、冬期労働災害防止対策でございます。

当県は冬期特有の気象条件の影響を受ける積雪寒冷地域でございます。転倒災害をはじめとする冬期特有の労働災害の防止は県内、非常に重要な課題となります。

今季の冬でございますが、近年稀に見る積雪量となった影響もありまして、残念ながら昨季の冬よりも冬期労働災害は増加する見通しとなっております。来季の冬に向けまして、労働局としましては事業者団体、災害防止団体、あるいは自治体、関係行政機関等の協力も得ながら、積極的に運動を展開いたしまして、冬期労働災害防止の啓蒙活動に力を入れて取り組んでまいりたいと考えてございます。

最後、大きな5点目になりますが、迅速かつ公正な労災補償の実施でございます。

職場における長時間労働の抑制、あるいは職場における新型コロナウイルスの感染拡大防止、これらも当然、労働局にとりまして重要な取組ではありますが、それとともに過重労働による健康障害に遭われた方、あるいはその職場において新型コロナウイルスに感染された方のセーフティネットでもあります労災補償も、また労働局の重要な役割であると認識しております。

労働局といたしましては、労働者の置かれている状況に意を払って、懇切丁寧な相談対応、あるいは適切な業務処理に努め、迅速かつ公正な労災補償を実施してまいります。

私からのご説明は以上でございます。

【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。よろしくお願いたします。

私からは、第5の柱の中で大きく2点についてご説明させていただきます。

まず1点目は、14ページ（6）にございます総合的ハラスメント対策の推進でございます。

労働局が設置しております総合労働相談コーナーには、依然としていじめ、嫌がらせ、セクハラ、いわゆるマタハラ等のハラスメント関係の相談が多く寄せられているところでございます。引き続き総合的な防止対策の周知徹底を図ってまいります。

まずは令和4年4月から中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されます。事業主の方には適切なハラスメント防止措置を講じていただくように、あかるとい職場応援団、こちらのサイトの中に社内研修資料、解説動画等が紹介されておりますので、こちらを活用した取組を促してまいります。

また、ハラスメント防止措置を講じられていない事業主の方には厳正な指導を行ってまいります。さらに労働者と事業主との間で紛争となっているような事案につきましては、労働局長による援助制度や専門家による調停制度、こちらの制度の利用を促し解決を図ってまいります。

さらに、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策、またカスタマーハラスメントの防止対策、こちらの相談にも対応してまいります。ハラスメント防止指針においては望ましい取組が定められており、こちらの内容や新たに作成いたしましたカスタマーハラスメントマニュアルの活用について、事業主への周知徹底を図ってまいります。

2点目は、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進でございます。15ペ

ージになります。

最低賃金、賃金引上げや非正規労働者の処遇改善につきましては、中小企業・小規模事業者の方への支援の強化、賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠となっておりますので、次の3点に取り組めます。

1つ目は、企業内最低賃金、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といたしまして、今年度から拡充されております業務改善助成金の活用を促してまいります。さらに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いて、きめ細かな支援を行ってまいります。

2つ目は、最低賃金制度の適切な運営でございます。今年度の青森県における最低賃金につきましては、青森地方最低賃金審議会において公労使による真摯な議論がなされ、その答申内容を踏まえまして地域別最低賃金については10月6日に、4業種ごさいまず産業別最低賃金につきましては12月21日に金額改定をしたところでございます。

労働局といたしましては次年度におきましても最低賃金が適正なものとなりますように、事務局として円滑な審議会運営に努めますとともに、最低賃金の周知や履行確保にしっかりと取り組んでまいります。

3点目は、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。令和3年4月1日よりパートタイム有期雇用労働法が中小企業にも適用されております。引き続き同一労働同一賃金の実現に向けて事業主の方の取組気運の醸成を図ってまいります。

具体的にはパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収による履行確保、さらに先行事例を収集し、周知してまいります。またキャリアアップ助成金による支援、働き方改革推進支援センターの労務管理専門家による個別支援などに取り組んでまいります。

労働局の説明は以上でございます。

小俣会長、引き続きよろしくお願いたします。

【小俣会長】

これで一応説明は終わったということですので、これに対するご質問・ご意見を伺うことになるわけですが。

ただ、事前にご意見を出されているところがあるので、これに対するご回答が用意されているということですから、まずはそちらの方からお願いいたします。

【榎村総務部長】

それでは事前にいただきましたご質問・ご意見について回答させていただきます。いただいたご質問等につきましては、横の表の部分で別紙の資料でまとめられているかと思っておりますので、そちらをご覧ください。

最初の質問・意見でございますけれども、山内委員からいただいております。

まず行政課題、県内の労働者の雇用維持に向けた指導力を労働局が発揮するよう要望いただいているところと、また行政全般を推進する立場として、労働局自らの部分につきましてモチベーションの維持向上に向けた取組、また必要な職員確保を進めて、過重

労働とならない施策の推進を、ということで、まず推進する立場の自らがしっかりしなければいけないということだと激励をいただいたと思っております。

実際に新型コロナウイルス感染症の労働環境への影響というのは長期化する中で、事業の継続、また従業員の雇用維持に取り組んでいる県内企業への支援、これを継続していくためには労働局自らが局内の勤務環境の改善、また職員数の確保も含め、労働行政の推進体制の充実強化は必要であると考えております。今後とも必要な人員、予算の確保に努めてまいりたいと考えております。

【井上職業安定部長】

続きまして、いただきました質問・ご意見のうち、No.2の村林委員からのご質問と、それからNo.3の山内委員からのご質問に対する回答をいたします。

まずNo.2の村林委員からは、新型コロナウイルス感染症の雇用に与えた影響は大きいということで、コロナ禍の長期化に加えてエネルギー価格とか原材料価格の高騰に拍車がかかっていることから体力が低下した企業への影響が懸念される。倒産で離職を余儀なくされた労働者の雇用維持対策及び再就職支援、これを更に強化していただきたいというご要望等をいただいているところです。

回答につきましては、先ほどの行政運営方針のご説明と重複しますが、令和4年度においても引き続き雇用調整助成金や休業支援金などの助成措置により、事業主に対する労働者の雇用の維持というものを働き掛けてまいります。

また、離職を余儀なくされた求職者に対しましては、ハローワークを中心に求人・求職のマッチングや職業訓練の受講斡旋を進めることによって再就職支援の取組を強化してまいります。

次にむつのアツギ東北の工場の閉鎖に伴う大量離職者の再就職状況、それから関係機関、自治体とか経済団体と連携を密に離職者支援を進めていただきたいというご要望をいただいております。

アツギ東北むつ工場につきましては、5月末に事業所が閉鎖されるということに伴って大量離職者が発生する見込みであることは、非常に労働局としても懸念しているところでございます。現在、青森県やむつ市、むつ公共職業安定所、近隣の自治体、経済団体と連携して、先般、雇用対策連絡会議を開催しましたが、ここで情報の共有を密に行うとともにそれぞれの機関が連携して再就職支援に取り組んでいくことを確認したところです。引き続き、関係機関と連携しながら、むつ事業所の離職者の再就職支援に万全を期したいと思っております。

続きましてNo.3について、山内委員からは、必要な方々に対してはタイムリーに情報が届くよう、施策の展開をお願いするというご要望をいただいているところです。

これにつきましては、これまでもいろんな施策につきましてホームページや関係自治体とかにも施策の情報提供とか周知の協力依頼を行っているところですが、引き続き、本省から来る施策については迅速に現場の方々に情報が行きわたるように、周知については力を入れて取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

【辺田雇用環境・均等室長】

続きまして、私の方からは4番目関委員からご質問をいただいております男性の育児休業の取得促進についてでございます。

青森県における男性の育児休業の取得率は10.7%と、年々増加傾向にあるものの、特に中小企業等においては男性が取得しやすい環境とはなっていない。中小企業においても取組を加速化させるために、モデル企業における実践的な取組など県内企業に波及させる取組をしてみてもどうか。また既に実践をしていけば施策の内容や効果などお聞かせいただきたいというご意見・ご質問をいただいております。

まず男性の育児休業の取得促進を図るため、今年度、労働局においては男性が県内の企業で1か月以上の育児休業を取得している実績がある取組事例を収集しております。好事例につきましては、青森労働局ホームページへの掲載、また企業へのアドバイス等に活用をしているところです。

また、今年1月24日から28日まで、育休特別周知期間として開催させていただきました改正育児介護休業法に関するオンライン説明会においても紹介させていただきました。本説明会では中小企業の方も含めて約500名に参加をいただきまして、その中で県内企業3社、建設業・社会福祉・サービス業の好事例についてそれぞれ独自に工夫して作成している社内周知資料、企業トップの方のイクボス宣言、また育休中のサポート体制など、具体的な取組を紹介しております。

今後、男性の育児休業取得促進を図るためには、長時間労働の削減や様々な休暇が取得しやすい環境づくりに併せて取り組むことも重要であると考えております。働き方改革なども併せて既に取り組んでいる企業の好事例も収集しておりまして、今年度から青森労働局ホームページで周知しているところでございます。

あらましの9ページをご覧くださいと思います。ホームページのトップページにバナーを貼っておりまして、そちらのバナーと二次元コードを紹介しております。是非後ほどご覧くださいと思います。

この度の委員のご意見を踏まえまして、さらに波及効果を期待できる取組といたしまして、例えば業種別団体などと連携を図りながら業種別の好事例を情報発信していくなど、今後検討してまいります。

続きまして7件目のご質問でございます。大沢委員様からご質問・ご意見をいただいております。

青森県で働き暮らす全ての外国人に対して、労働関係法令などの情報を多言語で提供するとともに母国語による相談支援体制を整備拡充していただきたいというご意見でございます。

こちらにつきましては労働関係法令、まず情報につきましては厚生労働省において作成しておりますホームページなどでも情報を発信しているものですが、外国人向けのリーフレット、こちらやさしい日本語、多言語で作成したものでございます。こちらの最

新情報を活用して周知しております。またハローワーク、監督署、総合労働相談コーナーなどに多言語による相談支援体制を整備しております。また、全国共通の相談窓口になりますが13言語に及ぶ電話での相談窓口を設置しております。さらに来庁者の方につきましては多言語コンタクトセンター、こちらは電話での通訳になりますが、こちらのセンターを活用した相談対応も行っているところでございます。

今後も外国人労働者の方の雇用状況に応じて相談支援体制の整備に努めてまいります。

次に8点目の、大沢委員様からいただきましたご意見・ご要望でございます。テレワークのガイドラインについて、様々な機会を捉えて周知していただきたいということで、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に、テレワークガイドライン、昨年3月に改正されておりますが、こちらのガイドラインにつきまして引き続き県や関係団体の方とも連携を図りながらセミナーや広報誌などを活用いたしまして広く周知してまいります。

私からは以上でございます。

【橋本労働基準部長】

それでは引き続きまして、項番戻りますけれども、5番、6番、山内委員からいただいておりますご質問・ご意見に対してご説明、ご回答を申し上げます。

まず項番の5でございます。職場における感染防止対策の推進というテーマの中で、この間の特徴的な相談内容や対応状況は、ということでございます。

職場におきます感染防止対策の相談としましては、人の密集に関する相談がございますけれども、その他にも手袋の着用に関する相談でありますとか、執務室だけでなく社員食堂における感染防止のご相談などもありまして、非常に多岐にわたってございます。

こうしたことから労働局としましては、あらゆる機会を捉えて、厚生労働省で既に定めております取組の5つのポイントとともに、多岐な場面に対応した詳細なチェックリストもございますので、そうしたものも活用した取組の実施を呼びかけているところでございます。引き続き職場における感染防止対策を推進してまいります。

続いて6番の項目についてでございます。指導監督の徹底と遵法意識の向上という、大きくは2点のご要望だと受け止めてございます。

まず労働条件ですとか安全衛生に関することでございますけれども、法定労働条件、あるいは安全衛生の最低基準につきましては、先ほども行政運営方針の説明でも申し上げましたとおり、最低基準順守徹底を図っていくためにも今後とも監督指導にしっかり取り組んでまいりますとともに、悪質な事案に対しましては司法処分に付することも含めて厳正に対応してまいりたいと考えてございます。

また監督指導の際は法令の内容ですとか是正改善の必要性をしっかりと、分かりやすく説明することによりまして、事業主の自主的な取組を促してまいりますとともに必要に応じて具体的な改善・是正の方法をアドバイスするなど、県内の遵法意識の向上にも努めてまいりたいと思っております。

またもう1点、ハラスメントの関係でございます。ハラスメント対策につきましては、

あらゆる機会を捉えまして事業主に対する周知啓発を行うとともに、各種ハラスメントの相談窓口について働く方に対して広く周知してまいります。

また事業主に措置義務違反が疑われる事案、こういったものを把握した場合には法に基づく報告徴収を行って厳正な是正指導を実施してまいりたいと考えてございます。

以上で事前にいただいておりますご質問・ご要望に対するご説明、ご回答とさせていただきます。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。

それで、今のかなり多様なというか多岐に渡るご質問に対する回答がございましたので、その回答、あるいは説明に対して更にご質問・ご意見、更に言うところ確認したいことなどがありましたらお受けしたいと思っておりますので、ご質問あるいはご意見のある方、手をされて発言をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

どうぞ。

【山内委員】

おはようございます、連合青森の山内です。

事前に質問等ということで出ささせていただきました。それぞれ担当課の皆さんから回答、状況をお話しをいただきました。ありがとうございます。

例年、行政方針のあらましについてということで、この間も出席をさせていただいて発言もさせてもらいましたけれども、コロナがもう収まるのではないのか、収まるのではないのかと言いながら、まだまだ収束をする兆しが、県内は昨日もまた感染者の数も減らない状況になっていますし、働く立場としても企業がきっちりそういう対応をしようということが前提でもありますし、職場がなくならないような対策も引き続きお願いをしたいということが、取組としてはこの間、なかった内容になるんだろうと思っています。

連合としても、この間、行政の内容について申入れだとかやり取りだとかいうところもやらせていただいておりますので、唯一、働く側に立った行政運営というところが労働局の業務の内容と理解をしていますので。

課題の質疑にも書きましたけれども、改めて労働局自らの職員の皆さんのモチベーションだとか人員の確保というのが最低限の責任であろうかと思っています。そのことによって現場で働く人たちのそういう支援金なり交付金なりというところの手続きが滞りなく対応できるものと思っていますので、よろしくお願いいたします。

働き方改革だとか過労死の労災に関わる件数の減少に向けた取組だとかいうところについては、いろんな課題があると思っておりますので、必要な部分については発信力を強めていただいて、引き続き労働行政をよろしくお願いいたします。

以上です。

【小俣会長】

どうでしょうか、かなり基礎的な問題になるかと思うんですけれども。労働局自体に対する要望というか、そんなような感じですかけれども、よろしくお願いします。

【榎村総務部長】

ありがとうございます。先ほどの部分でもご回答させていただいているところではございますけれども、委員ご指摘のとおり、行政運営を進めていくために必要な体制の部分についてはこちらとしても必要な十分な戦力を整えていかないといけないと考えているところでございます。

例えば雇用調整助成金とか休業支援金の部分につきましては、特例措置を行った後に大幅な増員を行っておりまして、結果として、現在、雇用調整助成金についても休業支援金についても、個別に長い時間がかかるものもあるのですが、概ね大体1週間ぐらいで支給に結びつけることができているといった、基本的には迅速な対応というのが確保できるのではないかと考えてございます。

現在は幸いにして新規の申込みが少なくなって、減少傾向にはあるところでございまして、落ち着いた業務運営を進めることができているところではございますけれども、今後、また行政需要が高まるような、まん延が進むようなことがある場合には、必要な体制をまた増員を図っていく、体制の確保に努力してまいりたいと思っております。

以上です。

【小俣会長】

どうでしょうか、よろしいでしょうか。

それではその他に何かご質問がありましたら。どうぞ。

【榎引委員】

青森大学の榎引です。お世話になっております。

デジタル化、頑張ってくださいと言いつけてきて、今年のあらましとかを見て、あと運営方針を見て、「あっ、来た」と思って非常に嬉しく思っております。

そこで、プラスしてですけども、すいません、これ、今、QRコードを見てみたのですが、リンク切れがありますのでご注意くださいというのが1つ。今、僕が見てみたら、4ページのオンライン職業相談のところ、リンクが切れていたのと、あと、これ事前資料にはなかったのですが、URLをこんなに長く打ち込んでも、これ、誰もこのとおりに打ち込むことはないので、このキーワードで検索をしてくれという方が多分いいのかなと。ちょっと細かいところですけども。

今、これを見て、調べてみたんですけども、もう一步進めて、やはり Twitter とか Facebook とか Instagram、この辺やっぱりさらに次に進めていただければなど。

というのは、今、ここにあったんですけども、社労士さんの協会で作っているサイトにちゃんと Twitter も Instagram も QR コードが入っているんですよ。見てみたら

TwitterとかFacebookとかは北海道労働局が作っている実例があるみたいですよ。あとハローワークについては秋田がInstagramのアカウントを運用しているので、既にやっているところもあるので、そう難易度が高いことでもないと思うのでやったらどうかなど。

例えばTwitterに関しては過労死なされた方が、こんな大変な働き方をしているTwitterに投稿をしていて、それが決め手になって労災が認められたとか、そういう事例もございますので。そういうふうな意味でも是非にと思いました。

2つ目ですが。これは昨日のこと、僕の卒業生、まさにFacebookでつながっているのですが、東京で働いている子がこんな投稿をしていました。「気がついたら青森大学を出て東京に出て来た仲間が皆、青森に帰っちゃった。自分だけ残っている」と。そういうつぶやきが聞こえてくるのでSNSは大事なのですが。

これ、多分若者とかのUターンって何か起きているんだなと。皆、東京に憧れて、もしくは東京の働き方に合わせて行ったつもりが、やっぱり青森に帰ってきていると。こういう人たち、どこで何をしているのかすごい気になってまして。

というのは、今年、移住定住促進の調査を青森県内全体でしたんですよ。各市町村、移住者にはすごい働き方とか職場に合わせていろんな施策を打っているのですが、Uターン者にあまり目が向いていないようで、ここにだいぶミスマッチがあるらしいことが分かったんですね。これをさらに調べていくんですけども。

さらにいろいろ聞きますと、他県の事例でUターン者が地元に着している事例を見ると、やはり国とか市町村とかの垣根を越えて動いている人がいるところは、ちゃんと小さい町でも働き先がスムーズに確保できたりとか、そういう事例があるらしいので。この辺はまだ僕も調査を進めていくので、いろいろ情報提供をしながら地域を挙げてどう縦割りの壁を越えて施策を展開するかという観点から、いろいろまだできることがあるんだなと感じているところです。

3つ目がSDGsです。今、見てみたのですが、SDGs関係が内閣府が働き方改革と一緒に仕切っているような気配ではあるのですが。

昨日、たまたま青森市内の中小企業の方々とSDGsに関する会合があって話をしていたんですけども。最近、やはり企業もSDGsを意識しているところが増えていると。学生もSDGsをしっかり取り組んでいる企業でないと就職しないと、そういう傾向が現場で出ています。

さらに今、この場で調べてみたら、青森県内、SDGsに関しては東北では認知度は低い方です。秋田とか山形とか岩手に比べてそんなに高い方ではないので、その辺、地域としての地力を高めていく意味でも、働き方をちゃんと確保していく意味でもSDGsというキーワードはちょっと意識をしていった方がいいんじゃないかなと思いました。

これは昨日の話だったので、事前の意見提出に間に合わなくてすいませんでした。以上です。

【小俣会長】

だいぶ多様ですけども、3点ほど。デジタル化の問題とUターンの問題、さらにS

DG sの問題と非常に多様ですけれども、的確な答えというのはなかなか大変でしょうけれども、ご回答というかお返事をいただければと思います。

【井上職業安定部長】

職業安定部長の井上でございます。

まず1点目のデジタル化についてです。現状、青森局においてはホームページを通じた周知とか、チラシをハローワーク等に配付して、事業主の方、求職者の方等に配布をすることはやっているのですが、なかなか現状ではSNSを通じた発信というものはできていないのが現状でございます。

大学生の企業説明会を先般、青森・八戸・弘前等で行ったのですが、これは委託業者を通じて行ったのですが、その中でYouTubeを通じて学生さんとかにアナウンスをしたところ、青森県内の大学生に限らず東京の学生さんとかがYouTubeを見て青森県内の企業説明会に参加したというのが発生しています。おそらく対面、集合形式でやると東京の学生さんはおそらく来なかったと思います。ただYouTubeを通じて周知をすることによって、青森県以外の学生さんが説明会にオンラインで参加されております。これは非常に周知方法としてはYouTubeというものが非常にいいなというのを、今、認識を持っているところでございます。

来年度においても、大学の学生を対象にした企業説明会をやるのですが、周知についてはYouTubeをはじめとしたSNS等を通じてアナウンスをしていきたいと、このように今、考えているところでございます。

ただ、これもまだ不十分かもしれませんので、SNSを通じた周知については引き続き何ができるかを検討して、なるべくSNSを通じた発信というものに力を入れていきたいと思っているところでございます。これが今の現状でございます。

それからUターン・Iターンのところについては、現状として労働局においては自治体において実施をいただいているので、なかなかUターンの取組が労働局においてはできていないのが現状でございます。

これは県とか自治体を中心に対応をしているので、県や市町村とも情報共有とか、今回、先生からご指摘のあった提言とか意見とかを踏まえて何ができるかという問題意識を行政機関、皆で持った上で何ができるのかというのを考えていきたいと思っているところです。

それからSDG sについては、そもそもその概念自体は労働局としてはあまり認識がないというのが現状でございます。もちろん厚生労働省本省においてはそれぞれの部局でSDG sを通じた取組というものは徐々に進めていっているとは思いますが、先生からのご指摘も踏まえて、SDG sという概念、外務省においていろいろ取りまとめをしているとは思いますが、これについては問題意識を持って行政として何ができるのか、何をしたらいいのかというのを考えていきたいと思っております。

以上でございます。

【小俣会長】

よろしいでしょうか。

【櫛引委員】

すいません。SNSについては発信もさることながら、先ほど申し上げたように情報収集。本当にいろんな学生、いろんな若者のうめき声とか、そういうものも見えてくるはずですので、情報収集についても是非ご検討をいただければと思います。

【小俣会長】

あと、同じ大学という観点で言うと、学生の就職のツールはほとんどそっちに今、移行しているようで、逆に県外に出る学生が非常に多いわけですが、ほとんど今はコロナ禍ということで、自分には行かないで、いわゆるリモートでやっていると。ほとんど、かなり最後のレベルまでそれでやっちゃうんですね。

というようなかたちで、現場はかなり進んじやっていますので、それに対応する行政というのはなかなか大変だろうとは思いますが、そういうのが求められているのかなというふうには思います。

それからSDGsも、やはり判例も出てきていますので、国の政策対応というのは労働局とか労働行政の中でどう取り入れるのか難しいですが、トイレの問題であるとかいうのは、かなりその場では深刻な問題なようですので、まあ、限られた範囲でしようけれども徐々にそういったものを検討されていければと思います。

その他、何かご質問がありましたら、どうぞ。

【長谷河委員】

弘前大学の長谷河です。

有給休暇の取得率が上がっているといったような、そういったニュースも多いですが、今後はその有給の質とか、是非そちらの方も高めていくとか、そういった工夫などもしていただければと思います。

例えば、今、「有給を取ってください」と言われていますので、有給を取るわけですが、その人が今日休みであるということが周りには分かっていないので、返信が必要なメールが次々とその日に送られてくるとか。本当に有給になっていますかという状況が実は少なくないのではないかなというふうに見ておりますので、きちんと実質的な有給が確保できているかと、その辺りにも今後工夫とか配慮をしていただければと思います。

その他、働き方改革ということの関係でいきますと、例えばいろんな職場の職場慣行が大きな妨げになっていることはあると思います。

例えば、夕方6時からの会議がデフォルトになっているような職場がいろいろあると思うんですね。従って、夕方6時以降の会議は好ましくないという社会的な雰囲気を作っていただくとか、そういったことも広まればありがたいなと思っています。

それからもう1つ目、デジタル化に関しまして、先ほどもありましたけれども今の学生たち、この間、授業とか就職活動とか様々なことで非常に彼ら自身のデジタル化が進んでおりますので、それに慣れておりますので、そういった学生たちからしますと官公庁のデジタル化はかなり遅れをとっていると見えるわけですね。

例えば、私自身にとってもということですがけれども、いろいろな審議会、コロナが非常に大変な時でもなかなかオンライン化が進まないとか、そういったところもありますので。是非官公庁自体のデジタル化というものが進んでいくとありがたいなと思っております。

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。

有給休暇取得に向けた企業側の環境整備みたいなものがどうやったらできるかという問題と、それから職場慣行というか企業のいわゆる働き方改革とはあまりマッチしないような、そういった慣行が是正できるような指導ができるものかどうか。さらに言えば、デジタル化に関してはこういう審議会も含めて、官公庁内のデジタル化の推進というのが求められているのではないかというご意見だったかと思っておりますけれども。よろしく願いいたします。

【辺田雇用環境・均等室長】

1点目の年次有給休暇の取得、実態面できちんと慣行なども含めて把握が必要ということについては、法違反がないかというところは監督署の方で実態把握をして、年休年5日の取得状況などを把握しているところですが。さらに休暇が取得しやすい環境づくりがなされているかという点では、働き方・休み方改善コンサルタントが各企業を訪問させていただいて、取得率に合わせて取得を促すような環境づくりとして、どのような取組をしているかということも把握しているところでございます。

実態面に則して、何か慣行的なものや風土とかがございましたら、改善を促すとともに、好事例として先ほど申し上げましたけれども、既に把握している県内の取組事例が9ページにございますので、そのような事例をお持ちしながら改善に向けた環境づくりに取り組んでいただくように支援をしているところでございます。

それから働き方改革について、夕方から会議があるような実態もという情報をいただきましてありがとうございます。そちらにつきましても、やはり好事例や改善が必要な事例について情報収集をしながら改善を図っていただくように、やはり個別の支援が特に必要であり、またトップの方の意識を変えていくということも必要になってくるかと思っております。トップの方が集まるような会合の場でも、是非、企業の方の自主的な取組、環境整備が進むように意識啓発なども行ってまいります。

私の方からは以上です。よろしいでしょうか。

【榎村総務部長】

総務部長の榎村でございます。

行政そのもののデジタル化についてでございますけれども、まず遅ればせながら、この前、先日の当審議会の関係でもデジタル化を可とするようなかたちの規約改正をさせていただきます。

コロナ禍の変化に対してまず我々が行ってきたことは、まず行政サービスの方のデジタル化を優先して進めていたところ、各種助成金などの部分とか、そういった部分のシステム整備などを進めたところでございます。順次、ハローワーク等での求職者サービス、求人者サービス、そういった部分のデジタル化を進めている最中でございます。

ちょっと遅れているところがございますけれども、行政自体のデジタル化の方についてもこれからは進めてまいりたいと思います。

先ほど、榎引委員からいただきましたリンク漏れの部分につきましてはお詫びいたします。その部分については修正をして、またいただきました他の方法のキーワードによる部分とか、そういった部分についてもご意見を踏まえ、こちらで検討をさせていただきたいと考えているところでございます。

もう1点、SDGsの関係で補足させていただきます。

SDGsの概念は、我々がやっている行政の仕事そのもの、これはディーセントワークなどございますが、我々が取り組んでいる働き方改革も含めた行政の業務そのものがSDGsの考え方に沿うものと考えております。元々やってきたことが、今、SDGsという言葉で表現されていると考えているところでございます。

引き続き、より良い働き方、また環境整備に取り組んでまいりたいと思いますし、このSDGsという単語が今非常に広がってきて、バッチを付けている方も多数いらっしゃる中で、表現についても今後、検討をしてみたいと考えているところでございます。

【小俣会長】

よろしいですかね。

私も先ほどSDGsを勘違いしました。失礼しました。

それから今のご質問の中に、いわゆる職場慣行であるとか、あるいは仕事の内容がかなり個人主義化というか個人化しているので、他の人が見えないと。そうすると休暇をとられた場合、他の人が対応するにもやりようがないというケースが出てくるんだろうと思います。

そういう意味で、企業側も個別の努力というんでしょうか、そういうのが求められるんだろうと思うんですけれども。

そういったところまで労働局として何か指導というか、できるものなのかどうかちょっと気になる場所なんですけれども。どうでしょうか。

【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。

「労働時間等見直しガイドライン」という法律に基づく指針がありまして、それに基づく取組については、こういう指針がありますよということで意識改革ですとか労使に取組を促すツールは持ち合わせておりますけれども、なかなか個別具体的にこうせい、ああせいといったようなところまで踏み込むのは、そこは矩を超える部分も出てきます。

ですから県内のいろんな企業の取組事例を幅広く収集していく中で、「こういうような取組をされている企業さんがありますよ」というようなご案内の仕方をして個々の企業におきます働き方の見直しを促していくというやり方が、他の方法としてはあるのかなと思っており、行政運営方針としても企業の取組の収集ですとか情報発信、そういったことに力をいれていきたいと考えているわけでございます。

【小俣会長】

そうですね、そういう意味では働き方改革等、かなり日本の企業にとっては大変な課題ではありますので、先駆的な取組事例みたいなものを紹介されて、自動的にというか進められるような方向へ持っていくというのは非常にいいやり方だと思うんですけどもね。

なかなかご苦労があるかなと思うんですけども、よろしくお願ひしたいなというふうに思います。

その他、どうでしょうか。何かありますでしょうか。どうぞ。

【奈良委員】

社会保険労務士の奈良です。

先ほど辺田室長の方から育児介護休業法の改正についてオンラインの説明会があつて、500名ほどの参加があつたということを伺いました。

こちらの方は育児介護休業の改正、4月からと10月からの二段階になっていきますので、この説明会の方を大変期待して、参加しようと思って参加ができたんですけども。ライブで配信だったので、上限があつてあつという間に埋まっちゃつたと思うんですよ。なので今のデジタル化の推進ということで、YouTube とかを活用してオンデマンドで開催していただければ大変助かるなというのと。

それからそれに関連して14ページの総合的なハラスメント対策の推進というところにある、例えば厚生労働省のあかるい職場応援団とか、大変ハラスメントとかに役に立つようなツールがいっぱい、沢山あるんですけども。こういうのの周知とかをして活用させていただきたいなと思うんですけども。

ハラスメントとかの類型がちょっと古いかないということがあるので、もしも何かの機会がありましたら、そういうところをちょっとホームページの方、お伝えいただければなと思っています。

それともう1つは、こちらの青森労働局の運営方針のあらましの方の9ページにあります青森働き方推進支援センター、こちらの方は社労士会で業務委託を受けておりまし

て、いろんな企業を私の方も回らせていただいたので、令和4年度以降も同じようなかたちというか社会保険労務士が訪問してというので活用していただければという要望でした。

【小俣会長】

よろしいでしょうかね。オンデマンドの利用、1つはね。それからハラスメント対策。そのハラスメント自体の類型がちょっと古いのではないかということです。

その他、ありましたけれども、ご説明、ご回答をいただければと思いますけれども、どうでしょうか。

【辺田雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室の辺田でございます。

まずオンラインの説明会、ご要望がございましたように、2週間程度で定員になってしまいまして大変ご迷惑をおかけしております。その後、厚生労働省の方で全国一律のオンライン説明会を開催され、情報発信させていただいたところですが。先ほど労働局の課題としてデジタル化を進める中で、是非 YouTube の導入などによって、今後も速やかに情報発信できるように努めてまいりたい、検討してまいりたいと考えております。

それから2点目のあかるとい職場応援団サイトのハラスメントの種類の紹介の動画、内容が確かに更新されていない部分もございますので、こちらの方を管理しております厚生労働省の方にも、いただいたご意見を伝えてまいりたいと考えております。

それから働き方改革推進支援センターにつきましても、あらゆる機会にセンターの利用をお願いしているところがございます。引き続き次年度もきめ細かな専門的な支援ができるというところを企業の方にご理解いただいて活用いただくように周知に努めてまいります。

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、何かご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

よろしいでしょうかね。ほぼ多岐に渡る問題ですけれども出てきたと思いますので、行政、労働局として今のご意見等も一応参考にされて、今後の行政運営方針に取り組んでいただけるようご要望いたします。

よろしければ1点目を終了いたしまして、議題2の青森県の男子・婦人服製造業最低工賃の改正につきまして、これはご報告ということになりますけれども、労働局の方からご説明をお願いいたします。

(2) 青森県男子・婦人既製服製造業最低工賃の改正について（報告）

【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。

先ほど会長よりお話をいただきました最低工賃に関しましてご報告でございます。資料は別綴りでございますけれども、青森地方労働審議会資料（家内労働関係分）というもの、これに基づきましてご報告をさせていただきます。

まず家内労働の中でも重要な要素となつてまいります最低工賃でございますが、青森県の最低工賃は男子・婦人既製服製造業と和服の裁縫業、そして電気機械器具製造業、この3つの業種で現在設定がされているところでございます。

このうち男子・婦人既製服製造業につきまして、昨年12月に改正の諮問をさせていただきました。その時の諮問文の写しが資料1ページでございます。当労働局長より小俣会長宛に諮問させていただいたところでございます。

その後、この最低工賃につきましては最低工賃専門部会が設置されることになっておりますので、これを受けて楡引委員を部会長といたします最低工賃専門部会が設置され、1月7日と18日の2回にわたりましてご審議をいただきました。

審議経過でございますが、資料2ページに簡単に整理をさせていただいております。要旨を申し上げますと、前回は3年前になりますけれども、改正の時から今回の審議に至るまでの間、これまでの間におきます青森県最低賃金、こちらの方の引上げ7.87%になりますけれども、この引上げ率を参考にしながら本最低工賃の金額改正をしていきたいと思います、こういった方向で議論がなされたところでございます。

2回目となります1月18日の専門部会におきまして、その審議をいただいた結果、全会一致で金額改正の議決をいただいたところでございます。資料2ページの第2回専門部会の審議内容の3番にありますとおり、運営規程の第10条第1項の規定によりまして、専門部会の議決がそのまま当地方労働審議会の議決となるということとされておりますことから、専門部会の議決がありました1月18日と同じ日付で審議会としての答申をいただいたところでございます。

その時の答申文の写しは続く資料3ページからになりますけれども、そこで専門部会の委員を載せさせていただいておりますとともに、具体的な改正内容につきましては4ページから。さらに改正後の金額の一覧表につきましては続く5ページ、6ページということで資料に載せさせていただいております。

1月18日に審議会答申をいただきましてから、異議申し出の公示の手続きをとりましたところ、公示期間中に異議の申し出はなく、その後、改正最低工賃は2月22日に官報に公示されまして、4月1日から発効することとなりました。

労働局といたしましては、改正最低工賃の円滑な施行に向けまして周知に努めてまいります。

家内労働関係の報告でございますが、以上でございます。よろしくお願いたします。

【小俣会長】

ありがとうございました。

どうでしょうか、ただ今のご報告について何かご質問がありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうかね。発言がないというふうに思いますので、この議題については以上とさせていただきます。

時間がまだちょっとありますが、最後に何か委員の皆様方、あるいは事務局の方から何かありましたらよろしくをお願いします。

どうぞ。

【小笠原委員】

使用者委員の小笠原でございます。

まずもって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ご尽力を賜りまして、この場をお借りしてお礼申し上げたいと思います。

1点、ご要望を申し上げます。ご案内のとおり、現在本県企業は新型コロナウイルス感染症の感染拡大と長期化によりまして、大変大きな影響を受け厳しい状況におかれ、事業の継続と雇用の維持を最優先に企業経営に取り組んでいるところでございます。

少子高齢化によります労働力人口の減少により人手不足が深刻化し、優秀な人材の確保定着とともに働きやすさを双方が実感できる職場づくりが求められているところでございます。

また労働法制の面ではご説明のとおり、昨年4月に同一労働同一賃金の実現に向けた関連法が中小企業を対象に施行されたほか、本年4月から改正育児介護休業法が段階的に施行されることになっておりまして、県内の多くの企業はこれらへの取組を強化するものと考えているところでございます。

つきましては、各企業からの事業取組に関する各種相談が増えると思込めますので、青森労働局におかれましては業務ご多忙とは存じますが、これらにきめ細やかな助言、対応をしていただきますようご要望申し上げる次第でございます。

よろしくをお願いいたします。以上でございます。

【小俣会長】

その他、よろしいでしょうかね。

他にないようであれば本日の議題はこれで終了したいと思います。

以上で進行は事務局の方にお返しします。どうもありがとうございました。

【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ご挨拶申し上げます。

【高橋労働局長】

本日は青森労働局の令和4年度行政運営方針の案につきまして貴重なご意見、ご要望等をいただき、どうもありがとうございました。

いただきましたご意見、ご要望等につきましてはしっかり受け止めさせていただき、来年度の青森労働局の行政運営に活かしてまいりたいと考えております。ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、今後とも引き続き青森県における労働行政につきましてご理解、ご支援を賜りますことを重ねてお願い申し上げまして、最後のご挨拶とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

【南監理官】

以上をもちまして令和3年度第2回青森地方労働審議会を閉会いたします。ご協力、ありがとうございました。