

令和4年度

第1回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和4年12月2日(金) 午後1時30分～午後3時30分

場 所 ウェディングプラザアラスカ 4階 ダイヤモンド

令和4年度第1回青森地方労働審議会

1 日 時

令和4年12月2日（金）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 4階 ダイアモンド

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、長谷河委員（WEB）

労働者代表 山内委員、高橋委員、関委員、堤委員

使用者代表 小笠原委員、土田委員、鳴海委員、猪股委員（WEB）

【事務局】

青森労働局 高橋局長、樫村総務部長、八木橋雇用環境・均等室長、橋本労働基準部長、鈴木職業安定部長、春藤雇用環境改善・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の取組状況について

(2) その他

1 開会

【春藤監理官】

委員の皆様にはお忙しい中御出席いただきましてありがとうございます。

本審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の春藤と申します。よろしくお願ひします。

開始時刻前ではございますが、事務局から2点ほど御連絡いたします。1点目は本日お配りしている資料の確認です。皆様のお手元に、封筒の中に本日の次第、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。もし不足がございましたらお知らせください。

それから大変申し訳ございません。本日の資料の下から2枚目に、青森地方労働審議会委員名簿があるのですが、この中の役職名に誤りがありました。大変御迷惑をお掛けして申し訳ございませんでした。修正をお願いしたいと思います。

労働者側代表委員の大澤委員、職名が「日本労働組合総連合会青森県連合会」、次の「東青地域協議会」というのが不要でした。ここを削除願ひします。「事務局長」ということになります。

それからもうひとつ、同じく労働者代表委員の山内委員ですが、同じく「日本労働組合総連合会青森県連合会事務局長」となっておりますが、「会長代行」の誤りです。大変申し訳ございませんでした。後日修正したものをメールでお送りしたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

それから2点目の御連絡ですが、青森地方労働審議会運営規程第6条の規定により、審議会の議事録については、原則として公開することとされております。従いまして本審議会終了後に議事録を作成し、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御承知おきください。

以上、御連絡は2点でございます。

それでは、令和4年度第1回青森地方労働審議会を始めさせていただきます。

初めに委員の出席状況を御報告いたします。13時30分現在、青森地方労働審議会委員18名中、オンラインでの出席2名を含め13名に御出席いただいております。委員の3分の2以上が出席しておりますので、地方労働審議会規程第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、会議は原則として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いたします。

なお、本日の出席者につきましては、お配りした出席者名簿で御確認いただくこととし、この場での御紹介は省略させていただきます。

それでは、開会に当たりまして、局長の高橋から御挨拶を申し上げます。

2 青森労働局長あいさつ

【高橋局長】

委員の皆様におかれましては、本日は大変お忙しい中、令和4年度第1回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、日頃から労働行政の推進につきまして多大なる御理解と御協力を賜っておりまして、この場をお借りして感謝申し上げます。

さて、本日は令和4年度の青森労働局の行政運営状況につきまして御審議いただくこととしています。本審議会は、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、何卒よろしくお願ひいたします。

昨今の労働行政の動向につきまして少し触れさせていただきます。

まず、これまでの新型コロナウイルス感染症による雇用への影響に対し、事業主の方々による休業や在籍出向等による雇用の維持の取組を図っていただくため、雇用調整助成金等を通じて下支えをしてきたところですが、雇用情勢が緩やかに持ち直している状況を踏まえまして、雇用調整助成金の特例措置につきましては11月末で終了し、12月から原則、通常制度とされたところです。

今後とも、離職を余儀なくされた方の再就職支援や、デジタル分野などの成長分野、また人手不足分野などへの円滑な労働移動に向けて取り組んでいく所存です。

また、今年度は改正されました女性活躍推進法、改正育児・介護休業法、それから職場におけるパワーハラスメント対策の義務化などの着実な履行が求められています。今後とも事業主の方々に法改正の内容について広く周知を図るとともに、法令の履行確保に務め、職場環境が整備されるよう取り組んでいく所存です。

さらに、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、昨年度を上回る青森県最低賃金の引上げについて答申をいただき、10月5日より適用されています。この新たな最低賃金の周知及び履行確保、また助成金などによる事業主への支援に取り組んでいるところです。

これらは重要な施策の一例ですが、各施策の運営状況の詳細につきましては、これから担当の各部・室長より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、忌憚のない御意見等を賜れば幸いです。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

3 議事

(1) 令和4年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

【春藤監理官】

それでは議事に入ります。ここからの進行は、青森地方労働審議会運営規程第4条に

基づき、小俣会長にお願いいたします。

【小俣会長】

小俣と申します。よろしくお願ひいたします。天候がよろしくないような状況ですが、予定どおり開催できるということで、ありがたく思っております。

それではですね、早速、令和4年度労働局行政運営方針の取組状況につきまして、労働局の方から説明いただきます。よろしくお願ひします。

【榎村総務部長】

総務部長の榎村でございます。

私からは議題の1の資料のうちローマ数字のI「新型コロナウイルス感染症の影響による青森県内の動き」について説明いたします。

4ページをお開きください。上段、「県内の有効求人倍率」について、右側のグラフの線グラフのところ有効求人倍率の推移となっております。令和2年のコロナが流行り始めた5月ぐらいから11か月連続で1倍を下回る状態が続いておりましたけれども、令和3年4月に1.02倍となって以降、18か月連続で1倍を上回り、令和4年9月は1.18倍で推移しております。緩やかに持ち直しの状況が続いていると考えているところでございます。

続きまして、下段「新型コロナウイルス感染症に起因する解雇・雇止め止めの状況」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を基に、解雇等の見込みについて集計したものです。10月1日現在で2,856人分の解雇等の見込みがあったもので、製造業、宿泊業、飲食業が全体の71.2%を占めております。

なお、この集計でございますけれども、事業主等からの相談を基に見込みとして集計したもので、イコール解雇者数ではないことについて申し添えさせていただきます。

続きまして、5ページの上段でございます。「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」についてでございます。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、業況が厳しい事業主について支給要件を緩和して運用してきたところで、また、雇用調整助成金の特例措置を補完する制度として、休業支援金・給付金という個人申請の制度を運用してきた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4年9月末までを合わせまして、支給決定件数が38,488件となりまして、支給決定金額が青森県内では256.9億円とな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、これまでに12,637件の支給決定を行いまして、支給金額は6.5億円となっております。

なお、これらの支援策でございますけれども、内容に不備のない申請につきましては、大体一週間以内で支給決定に至っているところで、支給決定金額の大きさと相まって、これまでの間の従業員の雇用の維持に一定の効果があったのではないかと考えているところでございます。

最後に5ページの下段「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4年9月末現在、627件の請求がございまして、うち412件が支給決定となっ
ております。請求件数と支給決定件数に少し開きがございますけれども、これは第7波の
流行に伴う申請がまとまって来たということがございまして、現在、速やかな処理に努
めているところでございます。この中では、やはり医療業、社会保険・社会福祉・介護
事業からの申請がほとんどになってございますけれども、クラスター発生などの情報を
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の御案内をさせていただく
など、請求勧奨の方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を終わらせていただきます。

【鈴木職業安定部長】

引き続きまして、職業安定部長の鈴木より御説明させていただきます。

資料7ページの項目1「雇用の維持及び再就職への支援について」を御覧ください。

先ほど総務部長より御説明をさせていただきましたが、左側の「雇用の維持・労働移
動等に向けた支援」につきましては、企業の皆様に対しまして雇用調整助成金や休業支
援金による雇用の維持への支援や、産業雇用安定助成金による在職型出向を行う出向元・
出向先への支援を継続して進めているところでございますが、雇用情勢の持ち直しや主
要産業を中心とした人手不足感の高まりなどの状況を踏まえまして、令和4年10月28
日の閣議決定により、雇用調整助成金及び休業支援金については、令和4年12月以降通
常制度とすることが決定され実施されているところでございます。

また、右側にありますが、「求職者支援制度による再就職支援」につきましては、この
後御説明をさせていただきますが、医療・介護等の人手不足分野への就職支援や、デジ
タル化の加速に向けた人材育成への重点的な取組とも関連するものでございますので、
円滑な再就職支援に向けた取組を実施しているところでございます。こちらの取組につ
きましては下期も引き続き実施してまいります。

続きまして8ページを御覧ください。「人手不足分野や地域の円滑な労働移動の推進」
についてでございます。

医療、介護、福祉、保育等分野においては、人手不足が深刻化している状況でありま
すので、人材不足分野におけるマッチング支援を推し進めることが重要な課題と捉えて
います。

青森労働局におきましては、ハローワーク青森・八戸・弘前の3所に人材確保対策コー
ナーを設置して、担当者制による職業相談や職業紹介を実施いたしますとともに、求
人情報の提供や事業所見学、企業説明会、面接会等の開催や職業訓練の受講あつせん、
訓練期間中及び訓練終了後の支援などによる円滑な労働移動の推進を実施しております。

この結果、人材確保対策コーナーの実績といたしまして、医療、介護、福祉、保育等
分野における新規支援対象求人数及び新規支援対象者数は前年度同期比で同水準に留ま
っていますが、求人充足数につきましては22.7%の増加、就職件数につきましては

25.2%の増加となっております。下期も引き続きまして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。

次に9ページの「デジタル化の推進」について御説明をさせていただきます。

デジタル化につきましては、令和3年11月に閣議決定された経済対策において、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たことを踏まえ、デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援と、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進の2本立てで取組を進めています。

デジタル分野における新たなスキルの習得につきましては、青森県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の御協力をいただきつつ、公共職業訓練及び求職者支援訓練における訓練メニューの充実を図っており、受講定員では、公共職業訓練では前年同期比128%の増加、求職者支援訓練では前年同期比8.3%の増加となっており、受講数についても、公共職業訓練では178.6%の増加、求職者支援訓練では150%の増加と、大幅に取組が進展しています。

なお、公共職業訓練については、職業能力開発促進法の改正により、令和4年10月1日より地域のニーズに対応した職業訓練の推進を目的とする都道府県単位の協議会の設置が法定化されたことに伴いまして、先日11月29日に青森県と労働局共催により、学識経験者や独自の地域ニーズを把握している民間の職業紹介事業者、求職者支援訓練を担当いただいている高障求機構等の御参集をいただきました上で、青森県地域職業能力開発促進協議会の第1回会合を開催したところであり、引き続き県内における効果的な公共職業訓練の実施について、関係者が連携して進めていくこととしております。

続きまして、資料の右側になりますが、「ハローワーク職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進」についてでございます。求職者・求人者マイページの開設奨励等を実施した結果、着実に実績を上げている状況となっております。

さらに、令和4年2月から県内の全安定所においてZoomの利用を可能とする機器の配置を行いまして、オンライン職業相談などの実施も進めている状況です。下期におきましては、政府方針でもございますデジタル分野を含む成長分野や人手不足分野への円滑な労働移動を促進する観点からも、引き続き公共職業訓練の周知及び受講あっせんを重点的に行いまして、早期再就職に向けたマッチングを実施するとともに、ハローワークにおけるオンラインサービスの充実に取り組んでまいります。

続きまして、資料の方前後します。13ページを御覧ください。Ⅲの「多様な人材の活躍促進」の項目2になりますが、「新規学卒者等への就職支援」につきまして御説明をさせていただきます。

新規学卒者につきましては、青森県の喫緊の課題でもございます人口減少の克服を踏まえ、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、例年の取組でもございますが、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

施してございます。これまで高等学校卒業者・大学等卒業者の就職率は、令和4年3月卒業者で99.9%、96.6%と高い割合になっている状況でございます。高等学校卒業者では、未就職者数1につきましても個別支援の結果現在では就職しているという状況となっています。

また、9月から就職活動が本格化をしております令和5年3月の新規高等学校卒業予定者の職業紹介状況でございますが、10月末時点で県内求人倍率は過去最高となります3.76倍、就職内定率が過去3番目の高さとなる79%となっています。このうち県内就職の内定割合につきましても55.2%と、昨年に続いて5割を超えている状況となっています。

また、大学等につきましては、内定開始時期となる10月末の時点の状況になりますが、就職内定率につきましても60.2%と、こちらは過去2番目の水準となっておりまして、県内就職の割合につきましても48%と過去6番目の水準となっています。下期におきましても、引き続き就職を希望する学生全員が就職できますよう就職支援に取り組んでまいりたいと考えています。

続きまして、14ページを御覧ください。「就職氷河期世代の活躍支援」についてです。

就職氷河期世代活躍支援プランでは、30代から40代のいわゆる就職氷河期世代の方について、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、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいることを踏まえ、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令和2年度から令和4年度の3年間で集中的に取り組むこととしており、青森県においては令和2年9月に「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、関係者間で情報共有や連携した支援を実施してまいりました。

目標設定の状況及び進捗は資料に記載をさせていただいておりますが、令和4年9月末時点の進捗といたしまして、まず①の中段になりますが、就職氷河期世代の正社員雇用の取組につきましても、正社員雇用者数3,300人の目標に対しまして、2,174名、65.9%の進捗となっております。

次に、右側になりますが、②長期無業者への自立支援に向けた取組といたしまして、新規登録者数で前年度同期比7.5%の増加、相談件数で68.2%の増加となっております。

最後に③になりますが、社会参加に向けた支援を要する方への支援につきましては、関係機関と連携したニーズ把握の実施などを実施している状況でございます。

就職氷河期世代活躍支援プランにつきましては、当初の集中的な取組期間の期限を迎えるというところでございますが、政府においては3年間の取組経過を検証いたしました上で、令和5年度から2年間の第2ステージとの位置付けで、引き続き就職氷河期世代支援に取り組んでいくこととしています。

下期におきましても、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の把握をいたしますとともに、就職氷河期世代の方々の正社員雇用に向けた取組

を進めてまいります。

続きまして 15 ページになります。「高齢者の就労・社会参加の促進」についてでございます。左側の雇用対策面での取組状況についてまず御説明をさせていただきます。

少子高齢化の進展により、全国、青森県とも 65 歳以上の高齢化率の高まりが指摘されてございます。15 歳から 64 歳までの労働力人口が減少する中であって、働く意欲がある高齢者を労働市場にどう取り込んでいくかが課題となるわけですが、令和 3 年 4 月施行の改正高齢者雇用安定法によりまして、65 歳までの雇用確保措置が義務化をされるとともに、70 歳までの就業確保措置が努力義務とされたことを踏まえ、これらの動きに企業が円滑に対応できるよう、行政においても義務履行に向けた指導や、機会を捉えた周知啓発を実施しております。

また、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が重要となっております。

令和 3 年 6 月 1 日時点の高年齢者の雇用状況報告により、従業員 21 人以上の企業 2,638 社からの報告を集計をいたしました結果、義務となった 65 歳までの雇用確保措置の実施状況につきましては 99.2%、努力義務である 70 歳までの就業確保措置の実施状況については 31.8%となっておりまして、義務を履行していない企業に対しては個別に指導を実施いたしますとともに、努力義務を未実施の企業に対しては、制度に関する周知啓発を実施しているところでございます。

また、65 歳以上の労働者数も増加傾向にあることから、高年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」を設置いたしまして集中的に支援を実施し、令和 4 年 9 月末で 65 歳以上の就職件数は前年同月比 30.8%の増加、55 歳から 64 歳の就職件数は対前年同月比 109.6%の増加となっております。

続きまして、資料右側になりますが、「高齢者の特性に配慮した安全衛生策に関する取組状況」でございます。

高齢者の就労参加の促進のためには、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が重要となります。安心、安全な職場環境づくりを支援するため、労働局では職場環境改善方策をまとめた「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」の活用勧奨に取り組んでまいりました。

下期においては、引き続き改正高齢者雇用安定法の適正な履行確保に向けた指導や、周知啓発などの実施を進めることとしております。

また、高齢者の安全衛生への取組については、ガイドラインの周知をはじめ、高齢者の労働災害防止対策に取り組んでまいります。

次のページを御覧ください。「障害者の就労促進」についてでございます。

障害者の就労促進につきましては、障害者の法定雇用率が 2.3%であることを踏まえまして、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。

また、精神障害者、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となっております。

青森県における現状といたしましては、令和 3 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告

において、民間企業の実雇用率は2.36%と、10年連続で過去最高を更新し、法定雇用率の達成企業割合は53.6%となっています。

実雇用率については、法定雇用率を上回る状況が続いており、県内における障害者雇用の広がりとして評価できる一方、法定雇用率を達成していない企業や障害者を一人も雇用していない企業もまだ多数あることを踏まえまして、県内各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おります。

また、知的障害者・発達障害者・難病患者等に対しては、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って医療機関などとも連携した上で専門的な支援を実施しております。

下期におきましても、引き続き実雇用率が法定雇用率に満たない企業について、障害者を一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ない障害者が一人だけ不足している企業を中心といたしまして、重点的な指導を実施するとともに、関係機関と連携した障害特性に応じた就労支援を実施してまいります。

私からの説明は以上でございます。

【八木橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の八木橋と申します。よろしく申し上げます。

続きまして、私からは雇用環境・均等室関連の施策の取組について御説明をいたします。資料をめくり11ページを御覧ください。

1点目は「男性の育児休業取得率の促進」についてです。左のグラフにありますとおり、育児休業の取得率につきましては、女性が8割台で推移しておりますが、男性は依然として女性と比較し低い水準となっております。そのため、右にありますけれども、育児・介護休業法の改正ポイント等について周知を強化する必要があるところです。

青森労働局では、令和4年4月から令和5年4月にかけて段階的に施行される改正育児・介護休業法、改正育介法の周知について、各労働基準監督署、各ハローワーク、また関係団体や各機関での周知のほか、青森労働局から各地方公共団体、商工会連合会、各労働基準協会へ情報発信しているメールマガジン、また青森県商工労働部労政・能力開発課のメールマガジンへの掲載などで周知を図ってまいりました。

また、令和4年7月にはオンライン説明会を開催し、5日間にわたって県内各事業所の担当者など358名の方に御参加いただき、法改正、助成金及び育児休業給付制度について周知を図りました。加えて、青森朝日放送の記者と打合せを重ね、8月31日に夕方のニュース番組「スーパーJチャンネルABA」で「産後パパ育休制度、男性の育児休暇取得への取組」と題した10分に及ぶ特集を放映し、県民に対して広く周知を図ることができました。

厚生労働省及び青森労働局では、改正法に沿った就業規則の規定例、個別周知や意向確認を行う際の資料、社内研修の資料などさまざまなツールをホームページで公開しております。今後はこういったツールの活用促進を積極的に図るなど、より一層の取組を推進してまいります。

改正育児介法のポイントの中でも、特に男性の育児休業取得については、令和4年10月から産後パパ育児が新たに創設され、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することも可能となったところです。

グラフにありますとおり、男性の育児休業取得率は近年上昇しており、令和3年の取得率は全国では14%、青森では9.2%となっております。政府目標、令和7年30%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を整備していただくため、県内企業における先進的な取組事例を収集しておりますので、今後もホームページ、広報誌などでも情報提供してまいります。

また、各団体の改正法の説明会などへ講師を派遣しております。改正法に関わらない場合でも一言触れるなど、幅広い周知を継続してまいります。さらに、労働局や各監督署また各ハローワークへの相談、あるいは情報提供等から、改正法に沿った対応がとられていない事業所、もしくは育児・介護休業の取得等に対して不利益な扱いがなされている事案等を把握した場合には、時機を逸することなく適切に助言・指導を行ってまいります。

2点目は「職場における女性活躍の推進」についてです。資料は12ページになります。

改正女性活躍推進法の周知については、中小企業に対して職場における女性の活躍推進を促すため、9月に青森県男女共同参画課との共催により Zoom によるオンライン研修会を実施しました。説明会当日には、県内各事業所の担当者など34名の方に御参加いただきました。また、説明会の様子を YouTube に掲載し、9月末までに30名の方に視聴いただいております。実際に女性労働者の活躍の推進に取り組んでいる県内企業におけるインタビューを交えて、その実施状況を紹介することにより、幅広く周知をしました。

女性活躍推進法の行動計画届出数の表にありますとおり、令和4年9月末時点では325社中324社が行動計画の策定・届出を行っており、残すところは1社となっております。青森労働局では、令和4年4月から一般事業主行動計画の策定・届出が義務化された101人から300人規模の県内企業325社に対して、令和3年度下半期から個別に文書、電話、訪問により各企業の課題の分析や目標設定について助言を行い、令和3年度中に行動計画の策定・届出を行うよう働きかけを実施してまいりました。これらの取組の成果であると考えているところです。

なお、参考までに、未届になっていた1件につきましては11月に受理をし、現在は届出率100%となっております。

女性活躍推進法に基づく認定制度、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定については、上期にえるぼし認定が2社、プラチナえるぼし認定が1社となっております。

右の段落に移りまして、次世代育成支援対策推進法の行動計画届出率が9月末現在100%となっております。また、男性の育児休業取得が認定要件となっているくるみん認定・プラチナくるみん認定は、上期にくるみん認定を2社認定しております。

えるぼし認定、くるみん認定は、その認定企業が認定マークを利用して求職者にアピールすることで人材確保が期待できること、公共調達で加点評価されるなどのインセンティブ、メリットもあることから、引き続き対象となると思われる事業主への働きかけ

を積極的に行ってまいります。

私からは以上です。

【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4項目につきまして御説明をさせていただきます。

資料は18ページでございます。4項目のうち1点目として御説明させていただくのは、労働時間・労働条件対策でございます。

本来、健康を害するような働き方はあってはならないものであり、労働基準監督署におきましては、長時間労働が行われていると考えられる事業場に対し監督指導を実施しておりますほか、労働局におきましては、働き方改革推進支援助成金による費用の助成、あるいは青森働き方改革推進支援センターの開設・運営を通じて、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業の支援を行ってまいりました。

また、下半期におきましては、過労死等防止啓発月間であります11月には集中的な監督指導を実施したほか、11月29日、つい最近でございますけれども、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催、こういったことを通じて啓蒙活動にも取り組んできたところでございます。12月に入りまして、過労死等防止啓発月間は過ぎましたけれども、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まいります。

2点目でございますが、労働災害防止対策でございます。資料は次19ページでございます。

上半期におきましては、取組としまして、労働局長による安全パトロールやあるいは労働災害防止団体と連携した災害防止活動などに取り組んでまいりましたけれども、本年9月末現在の休業4日以上死傷者数は、職場における新型コロナウイルス感染事案、これを除いたとしましても997人と、対前年同期比で7.4%の増加となっております。とりわけ転倒災害や業務上の腰痛など、行動災害と言われるものについては502人と、対前年同期比で15.4%増加しております。

こうしたことから、下半期におきましては、新たな行動災害防止対策として、労働安全衛生活動に熱心に取り組んでおられる小売店舗や介護施設で構成する協議会を10月に新たに立ち上げ、店舗あるいは施設の取組に関する情報交換や情報発信を開始したところでございます。

また、これから凍結路面における転倒災害など冬期特有の労働災害が多発する時期となりますので、青森労働局独自に展開しております「冬期労働災害防止運動」、これを通じて啓発活動や安全指導に取り組んでまいります。

大きな3点目でございますが、資料20ページ、ハラスメント対策についてでございます。令和4年4月から全ての企業において労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法でございますが、この改正によりパワハラ防止対策の措置が義務付けられたところでございます。

資料20ページの右上の折れ線グラフにありますように、県内の労働相談件数におい

て、各種ハラスメントを含む、いじめ・嫌がらせの相談件数の割合が高いことから、ハラスメント防止対策措置の徹底が求められているところでございます。

労働局では、ハラスメントに係る相談等に基づき、法令に則ったハラスメント防止措置が徹底されているか企業を調査し、防止措置が取られていなければ確実に実施するよう指導しているところでございます。

また、労働施策総合推進法の改正の周知及び防止措置義務を徹底させるために、定期的にあらゆる業種を対象とした説明会を県内各地で実施し、引き続き法令の周知あるいはその措置義務の徹底に努めているところでございます。

次、大きく最後の4点目でございますが、賃金施策についてでございます。資料の21ページとなります。賃金施策につきましては、更に3つに分けて御説明をさせていただきます。

1つ目は最低賃金制度でございます。今年度の青森県最低賃金につきましては、8月9日付けで青森地方最低賃金審議会から答申をいただき、答申内容を踏まえまして、前年度から31円引上げて時間額853円にする改正を行い、10月5日に発効いたしました。

また、県内では4業種に設定されております産業別最低賃金につきましても、継続審議とされた一部の業種を除き、10月17日付けで答申をいただき、答申内容を踏まえてそれぞれ金額を上げる改正を行い、12月21日に発効することとなりました。

こうした最低賃金の改定額につきましては、広く県民に知っていただけるよう県内の労使団体や地方公共団体などの御理解と御協力も得ながら、引き続き周知広報に努めるほか、最低賃金の履行確保にもしっかりと取り組んでまいります。

2つ目でございますが、企業における賃金引上げ支援でございます。原材料費の高騰など昨今の経済状況の影響を受ける中小企業におきましても賃金の引上げにしっかりと取り組みいただけるよう、改定された最低賃金の周知だけでなく、拡充されました業務改善助成金の周知や利用勧奨についても力を入れて取り組んでいるところでございます。

その結果としまして、9月末時点では申請件数34件であったわけでございますが、現時点で更に申請件数は伸びておりまして、既に昨年度1年間の件数を上回る交付申請をいただいているところでございます。

申請期限でございますが、来年1月31日となりますので、期間は限られますけれども、引き続き県内の中小企業に御利用いただけるように周知に努めてまいります。

最後、3点目でございますが、同一労働同一賃金について申し上げます。

労働局では、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を実施した企業に対して、不合理な待遇差がないかどうかを点検し、待遇見直しに向けた検討をするよう助言を行うほか、専門的な相談支援に応じる「働き方改革推進支援センター」の積極的な利用勧奨を行ってまいりました。

同一労働同一賃金につきましては、10月28日に閣議決定されました「新たな総合経済対策」にも盛り込まれたところでもあり、非正規雇用労働者の処遇改善に向けて周知啓発や遵守徹底に力を入れて取り組んでまいります。

労働局から行政運営方針の取組状況の説明は以上となります。引き続き小俣会長、よろしく願い申し上げます。

【小俣会長】

はい、どうもありがとうございました。

それでは、ただ今の御説明につきまして御質問・御意見をいただくわけですが、その前に、既に事前に質問や御意見を出されている方がいます。それに対する回答が用意されているということですので、まず労働局の方からお願いします。

【鈴木職業安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。

お手元の事前質問・意見等の一覧に沿って御説明をさせていただければと思います。

まず、堤委員より御指摘をいただきました点から御説明をさせていただきます。

御指摘につきましては、在籍型出向の県内の活用状況について教えていただきたいとこのことでございます。こちらにつきまして、青森労働局として把握している範囲での御回答ということで御容赦いただければと思いますが、在籍型出向を支援する産業雇用安定助成金の直近の状況につきまして、令和4年9月末時点でございますが、12件の計画が提出をされてございます。うち、異業種間では6件のマッチングが図られているという状況でございます。

異業種間の在籍型出向につきましては、例といたしましてはレンタル業から宿泊サービス業、タクシー業から医療福祉業、広告業から農業、卸売業から製造業となつてございます。本助成金につきましては、令和3年8月から独立が認められていない事業主間で実施されている出向についても助成対象として以降、同業種間等の計画は増加傾向にあるという状況でございます。

なお、産業雇用安定助成金につきましては、制度開始以降令和4年9月末までで累計38件の支給実績となつていまして、支給対象となつている労働者の実人数は17名となっております。

続きまして、同じく堤委員から御質問をいただいております新規学卒者等への就職支援の関係でございます。「令和4年7月に県内の7地域において合同企業説明会を開催したことについて、早い時期での卒業予定者へのアプローチが県外流出を防ぐ第一歩になるだろうと大変期待をいたします。また、近年、新規高卒者の県内就職が伸びていることも新型コロナウイルスの影響もあると思いますが、良い傾向であり、定着を望みます。その中で要望ですが、令和4年3月までの新規学卒者の県内・県外就職割合について、新規大学等卒業者の記載がなく、把握していれば掲載していただきたい」という御指摘でございます。

御指摘の点につきまして、令和4年3月の新規大学等卒業予定者就職内定状況を最新とする県内・県外就職割合の推移につきましては、別途お配りする資料を御覧いただければと思います。

「新規大学等卒業予定者内定状況における県内・県外割合の推移」でございます。こちら御覧いただきますと、令和4年3月卒の大学等卒業者に関する就職内定状況における県内・県外割合は、県内が44.7%、県外は55.3%となっております。

直近の状況といたしましては、令和3年3月卒についても同率となっております、この前の令和2年3月卒との比較では、県内では4.3%の増加、県外で4.3%の減少となっておりまして、県内就職が増加している傾向というのは高卒と同じような状況となっております。

新規学卒者の県内就職傾向については、委員御指摘のとおり、新型コロナウイルス感染症の影響が考えられますが、高校、大学等ともコロナ前との比較では県内就職割合は増加傾向を示していることを踏まえまして、引き続き県内就職の促進が図られるよう県内における良質な雇用の確保や求人・求職ニーズを踏まえたマッチングの支援などに労働局としても取り組んでまいりたいと考えています。

続きまして、櫛引委員からの御質問への御回答になります。

「県が2022年度、大学生の奨学金返済の半分を肩代わりする「あおり若者定着奨学金返還支援制度」をスタートさせた。まだ地域的にも業界的にも参加企業が限定的だが、このような取組にも言及しておくべき」とございます。

御指摘の「あおり若年定着奨学金返還支援制度」については、県の実施している施策ですが、人口減少の克服を課題とする青森県におきましてU I Jターンの促進や人材確保を進めるための新たなツールとして労働局としても注目をしているところでございます。

地域における雇用の確保につきましては、政府としてもデジタル田園都市構想により重点的に取り組んでいる分野でございますので、ハローワークとしても大学生や事業主への周知に協力をするなど、地域独自の取組とも連携をしながらマッチング支援や各種助成金の活用などに取り組んでまいりたいと考えてございます。

続きまして、同じく櫛引委員からの御指摘でございます。「IT人材と言っても極めて多岐にわたるが、どのようなイメージでどのような人材を育てるビジョンなのか、もう少し詳しくお聞かせいただきたい」と。

こちらにつきまして、参考となる資料といたしまして、政府のデジタル田園都市構想基本方針に沿った御説明になりますが、資料を1枚お配りさせていただいております。デジタル田園都市構想につきましては、地方を中心に人口減少・少子高齢化、過疎化・東京圏への一極集中、地域産業の空洞化という課題に対しまして、急速に発展するデジタル技術を実装することで地域の社会課題の解決と魅力の向上を実現し、地方活性化を加速することを目的として取組を進めているところでございます。

同構想におきましては、全ての人がデジタルリテラシーを獲得するとともに、デジタル技術を活用して、技術、企業の競争力を向上させる「デジタル推進人材」といたしまして、ビジネスアーキテクトやデータサイエンティスト、その他AIエンジニアやサイバーセキュリティスペシャリストなどの職種を5年間で230万人育成することを目標としてございます。

こちらの施策につきましては、政府各省においてそれぞれ施策を実施しているところではございますが、厚生労働省におきましては、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付におけるデジタル分野の重点化と人材開発支援助成金の拡充の2本立てにより、企業における人材育成の支援や在職者の自主的な技能取得支援、離職者に対する職業訓練を通じた円滑な再就職支援を進めているところでございます。

具体的な政策効果の想定といたしましては、公的職業訓練においてITSレベル0から2相当の技術を習得して再就職をし、企業内の人材育成や自主的な研鑽によりデジタル推進人材へとキャリアアップすることを想定してございます。

また、例えば、事務職のスキルを有する求職者がデジタル分野の職業訓練を受講することによりネットワーク関係やWEBプログラミング関係のスキルを習得して、社内ネットワークやホームページの保守管理を担当する総務部門の事務職として採用されることで就職への強みや就職先の拡大につながるるとともに、地域企業におけるDX推進の核となることも期待されるものと想定をしております。

続きまして、同じく榊引委員からの御質問でございますが、「IT系の人材の働き方は、例えば市内のコワーキングスペースなどと連携をしていけば、様々な情報を得られたり取組のヒントが得られたりするのではと感じる。リモートワークなど多様な働き方が県内では着実に浸透している。是非、実態を直接確認し、現場の声を聞きながら新たな施策づくりに役立ててほしい。」

御指摘、誠にありがとうございます。労働局といたしましても実態の把握を踏まえた施策の企画立案を進めているところでございますので、御意見を踏まえまして、どのような実態の把握の仕方があるのか検討をさせていただければと存じます。

引き続きになります。山内委員からの御指摘でございます。「求人倍率は1を超えることは好ましい状況であるが、医療福祉分野の求人が多い状況にあり、ミスマッチの解消が望まれる。必要な人材の確保に向けて、処遇改善加算などの交付金の活用を含め、労働条件の引上げが必要であるとの認識であるが、状況はどうか。」

御指摘ありがとうございます。委員御指摘の点につきましては、政府の「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」におきまして、介護職員等の処遇改善について、賃上げ効果を継続される取組を行うことを前提として収入を3%程度引き上げるための措置を実施することとしておりまして、令和4年10月には介護報酬の臨時改定を行いました上でベースアップを行う事業主の支援を実施しているものと承知してございます。

労働局といたしましては、このような状況を踏まえまして、医療福祉分野における人手不足状況の改善に向けて、先ほど資料で御説明をさせていただいておりますが、青森・八戸・弘前の県内3ハローワークに設置してございます人材確保対策コーナーを中心としたマッチング支援や各種助成金制度の利活用を周知するなど、取組を進めてまいりたいと考えてございます。

私からの御説明は次が最後になりますが、同じく山内委員からの御指摘でございます。

「引き続きではあるが、コロナへの雇用対策である雇用調整助成金や休業支援金のスムーズな支給と違法請求防止の取組強化をお願いします。」

御指摘ありがとうございます。雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対策休業支援金・給付金につきましては、感染症の影響により休業を余儀なくされた労働者の方々や当該労働者を雇用する事業主の方々の雇用維持への取組を支援するものであることを踏まえまして、引き続き労働局といたしましてもできる限り迅速かつスムーズな支給に取り組んでまいりたいと考えてございます。

なお、同助成金・給付金の特例措置につきましては、雇用情勢が持ち直している状況及び各産業において人手不足感が高まっている状況などを踏まえまして、令和4年10月28日の政府決定により、令和4年12月から令和5年3月までの間、通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主について一定の経過措置を設けているところでございまして、令和5年4月以降の取扱いにつきましては、新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢を踏まえながら検討の上、改めて公表することとしています。

このような中、会計検査院の指摘などを踏まえまして、助成金・給付金の適正な支給の確保及び不正な活用を排除するため、捜査機関などとも連携をした事業主名の公表を含めた対応を労働局としても進めております。

当局におきましても、本年1月に不正受給事業主の公表を行っているところでございまして、引き続き助成金・給付金の適正な支給に取り組んでまいりたいと考えてございます。

私からの説明は以上でございます。

【八木橋雇用環境・均等室長】

続きまして、資料11ページ・12ページ、男性の育休取得等・女性活躍促進に関わって2点質問がございますので、私の方から回答の説明をさせていただきます。

まず1点目、「育休取得率は女性が全国平均以上、男性は全国平均以下という状況が数字で見てとれるが、受け止めは。またどう改善していくべきか」というものでございます。

御質問の中の御指摘のとおり、女性に比べて男性の育休取得率がかなり低い状況となっております。より一層の制度周知を図る必要があると考えております。このため、あらゆる機会を捉えて、10月から施行された産後パパ育休制度を含む改正育児・介護休業法の周知徹底に引き続き取り組み、男性の育休を促進してまいります。

2つ目、「えるぼし認定、くるみん認定の県内推進状況はどうか。また現状の認定企業数をどう捉えているか」というものでございます。

令和4年度上半期中に、えるぼし認定は2社増加し12社、くるみん認定は2件増加し50件、35社となっております。えるぼし認定が全国に比べ少ない状況であること、また、今までの取組で上半期中の一般事業主行動計画の届出件数が増加し、要件を満たす企業が増加していると思われることから、認定申請に向けた働きかけを強化してまいります。

私からは以上です。

【橋本労働基準部長】

続きまして、労働基準部長の橋本でございます。

山内委員よりいただいておりますもう一つの御質問・御意見でございますが、大きく2ついただいております、いずれも指導監督のことで御意見を頂戴しております。これにつきまして御回答を申し上げます。

現在、コロナ禍でありますとか原材料価格の高騰等、非常に厳しい環境があるわけでございますけれども、いかなる社会情勢あるいは経済情勢下におきましても、法定の労働条件でありますとか安全衛生の基準、これは確保されなければならないものでございます。今後ともそういった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、監督指導業務についてしっかりと取り組んでまいりたいと考えてございます。

また、中小零細企業等におきましては、一般的に労務管理体制が非常に脆弱という部分もございますので、そこにつきましては監督指導とはまた別に、労働基準関係法令の説明でありますとか企業支援策の御紹介ですとか、そういったことについて個別にきめ細かに実施する訪問支援活動、そういったことにも引き続き取り組んでまいりたいと考えてございます。

続きまして、村林委員からいただいております御質問・御意見でございますが、先ほど行政運営方針の取組状況のところでお説明いたしました+S a f e協議会、このことにも触れていただきながら、コロナ禍における労働災害防止について御質問・御意見を頂戴しております。これにつきまして御回答を申し上げます。

労働災害、とりわけ行動災害でございますが、増加傾向にあることについては委員御指摘のとおりでございます、これは全国的な課題ともなっているところでございます。このところ労働災害が増加傾向にある背景としましては、全般的なこととして申し上げますとすれば、職場において新型コロナウイルス感染防止の取組に重きが置かれた側面があるということ、そしてそれまで行ってきた従来の労働災害防止に向けた安全衛生活動の実施も、いわゆる3密回避の観点からの難しさがあったということが背景として挙げられるのではないかと考えてございます。

また、行動災害につきましては、労働力の高齢化が進む中、年齢を重ねることによる身体的能力の衰えへの対応策が求められていることに加え、一人一人の作業行動に起因するそういう災害の特性上、設備的な対策が取りづらいという問題もございまして、行動災害の防止はいわゆるコロナ禍以前から課題となっているところでありますが、昨今のコロナ禍における安全衛生活動の難しさと相まって、課題の重大性は増しているものと考えてございます。

この点、御指摘の+S a f e協議会では、行動災害の特性から働く人一人一人に行き届く安全啓発活動の重要性が確認されたところであり、そのことを+S a f e協議会の構成員のお力もお借りしながら積極的に発信して、県民への安全啓発に努めてまいりたいと考えてございます。

さらに、委員からは労務管理に関する指導監督についても御指摘をいただいております。災害発生を契機として実施した監督指導においては、災害の直接原因となる法令違反が確認されるだけでなく、労働時間に関する法違反が確認されることもありますこと

から、安全衛生面だけでなく労務管理面も含めた総合的な監督指導に今後とも努めてまいりたいというふうに考えてございます。

最後に、委員から頂戴しております御質問としまして、「業種ごとの事故原因と事後対策が講じられたか否かを把握しているか」というものがございます。

これにつきましては、事業場から労働基準監督署に提出のあった転倒災害の再発防止報告書により、いくつか事例を紹介することで回答に代えさせていただきたいと思いません。

まず、小売業の事案でございますが、暗かったため床面の段差に気付かずにつまずいた事故、これについて対策として、現場に人感センサー照明が設置されているというものがございます。また、介護施設の事案でございますが、段差など何もないところであったが急いで移動していたためつまづいた事故について、対策として業務内容の見直し、改善を行って、業務を行う上での動線を考え、慌てずに行えるようにしているというものもございます。そのほか、食料品製造業の事案でございますが、移動中に低い台につまづいたという事故がございまして、対策としまして、その台の四隅に反射テープを貼り付けて目立つようにしているという取組・対策がございます。

労働局、監督署としましては、こうしたいわゆる事例情報、取組情報を活用しながら、引き続き労働災害防止対策の啓発や指導に努めてまいりたいと考えてございます。

なお、本日御欠席の村林委員からいただいた今の御質問・御意見に関しましては、予め村林委員にただ今申し上げました回答を説明し、了解を得ていることを申し添えます。

事前にいただきました御質問・御意見に対しての回答はこれで全てでございまして、引き続き小俣会長、よろしくお願ひいたします。

【小俣会長】

はい、どうもありがとうございました。

事前質問が何件かありましたので、その質問に対する回答についての御質問等がまだございましたらお願ひいたします。楡引委員。

【楡引委員】

どうも、御対応を丁寧にありがとうございます。

I T化に関連して一言申し上げます。

毎回お願ひをしているんですけど、やはりもう少しI T力を上げていただければと。

特にSNSをどう使うかと。FacebookとかTwitterを開設している例があります。特に、最近コロナの後、小学生のI C Tの力がすごくアップしていて、下手をすると中学生・高校生を上回りつつあるという、そういう状況があったりします。逆に言うと、大人社会が、皆、子どもにI Tで抜かれてしまったら、結構いろんな将来の不安が出てくるので、今まで以上にI Tに取り組んで、特にSNSの活用を進めていただきたい。

これについては理由がございまして、若者たちの働き方って、Twitterとかによく出てくるんですよ。直接聞かなくても、Twitterなどに、ちゃんといろいろと集めていると

いろんな声がございます。なので、じゃあどうやったらいいかという、先ほどの質問の提案にもあったのですが、県内いろんなITを利用する場があるので、実際どういうコラボができるのか、一緒に相談をするという場面を通じて、いろんな互恵的ないいことが起きるのではないかと。

先ほど青森朝日放送の方といろいろ相談をしたというコメントがありましたが、メディアの方とできるのであればITの方ともできるのではないかな、ということで。これは毎回言うことにしていますので。

2点目は、学生のつぶやきということに関してです。昨日、学生とたまたま立ち話をしたら、非常にアルバイトの状況が危ういと。例えば、5人くらいでやっている職場で3人しか来てくれないと。皆、仕事がきつくて辞めてしまったと。残っている人間がますますきつくなっていると。5時になるとタイムカードを切ることを要求されると。で、更に働けと。当然、残業手当はほぼ出ない。ということで、加速度的に若者たちの負担が大きくなっているということが、学生たちのうめき声として聞こえてきます。更に聞くと、店長さんが5時にタイムカードを切って10時まで働いていると。実は大人のほうも大変なんです。

ですから、そういうふうな情報があり、授業でいろいろ学生にアンケートをとる機会があるので、来週の授業で、学生たちにアルバイトで今何が起きているか聞かせてくれと、アンケートをとるつもりです。

なので、もし何かこういうことを聞けたらいいということがありましたら、早めにお知らせいただければ、そういうものも盛り込んで実施をしたいなと思っています。

最後にもう1点だけ。これは事前の質問とは関係ないですけれども、今日の御説明を聞いて、高齢者の就労を促進したいということで、結構、青森県は健康寿命が短いのか、そういう事情もあって、高齢者がどれだけそもそも働ける人がいるのか、あとその地区ごとに何割ぐらいの人が働いているのかが分かれば、どのくらい伸びしろがあるのか地区ごとに分かる可能性があると思います。

結構、いろんな統計を見ると、特に60歳から65歳くらいの人たちって、高齢者じゃないけれど働ける人は大概働いていて、意外に伸びしろがないんじゃないかと、そういうデータも見かけたりしますので、闇雲に高齢者の就労の場所というだけじゃなくて、そもそも分母がどれぐらいあるのかとか、健康寿命のことを考えるとどれだけキャパシティーやポテンシャルが残っているのかみたいな話をしていかないと、結構努力の仕方が辛くなってくるのかなというふうに思いました。これは意見というか感想です。

以上、3点、申し上げました。

【小俣会長】

はい。どうでしょうか。

【鈴木職業安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。御意見、非常に貴重なものだと思います。ありが

とうございます。

まず1点目のICTのこと、SNSの活用のことですが、労働局としても力を入れており、まだ中々始められない部分はございますが、SNSの活用を含めまして進めていくということで検討をしている段階でございます。

先般、インターンで受け入れた大学生の方にも少し御意見を伺いながらヒアリングや検討を進めているという状況でございましたので、また委員の御意見もいただきながら進めさせていただければと考えてございます。

続きまして、学生さんのアルバイトの関係でございますが、ちょっとお預かりさせていただきまして、いい機会だと思いますので、御質問をお願いしたいような事項がございましたらまた御連絡をさせていただければと思っています。

3点目の高齢者の部分でございますが、おっしゃるとおりでございまして、高齢者の方々、特に今、就労参加率がかなり高くなっているという状況も踏まえまして、青森県において高齢者の社会参加、また就労というのにどうやって関わっていくのかという部分につきましては、先ほどのICTの関係も含めまして、実態の状況というのを正確に把握いたしました上で施策の検討を進めさせていただければと考えてございますので、御理解をいただければと存じます。よろしく願いいたします。

【小俣会長】

はい。よろしいでしょうか。今の学生のアルバイトに関しては、労働局の方ではあつせん等はやっていますよね、相談の。そういうアルバイト学生の労働問題に関する御相談というのはあまりないのでしょうかね。ちょっと引き続き、関連しているんですけれども。今の事例から考えれば、労働相談があつても良さそうな気がするのですが。どうでしょうか。

【八木橋雇用環境・均等室長】

私ども青森労働局では、各労働基準監督署あるいは労働局に労働相談コーナーを設けております。それで様々な相談が寄せられていますけれども、学生に特化した部分の件数はちょっと把握しておりませんので、学生ということではありませんけれども、アルバイトに関する相談ということでは、先ほど御指摘があつたような人不足、また中々帰れないといったような御相談もありましたので、そういった場合にはこちらの方で助言を事業主に行つて、適切なタイムカードの管理を行つていただくとか、先ほど御指摘があつたように未払残業、そういったものがないようにということをして改善を図っているところでございます。

件数をちょっとお示しできなくて申し訳ございません。そういった事例を御紹介させていただきます。

【小俣会長】

おそらく労働相談というと、正社員と、アルバイトでも学校を出た人が対象になつて

いるかと思うんですけども、今の現状ですと大学生はほとんどアルバイトをしていますので、労働者と言っていいと思うんですね。学生もイコールそういう意味では就労関係を結んでいるという意味では労働相談というか、労働の方の対象にもなると思いますのでね。そういうことも一応頭に入れておいていただければと思います。

その他、何か御質問、御自分の質問に対する回答についてでも結構ですけども、ありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうかね。事前の質問に対する回答についての質問は一応ただ今をもって終了いたします。

今度は資料の御説明をいただいたものについて個別に御意見を、これは順序を問いませんので、どの分野についてでも結構でございますのでお願いいたします。

どうぞ。

【山内委員】

連合青森の山内です。

質問ということで出ささせていただきました、御回答いただきました。ありがとうございます。その上で、この資料の中で5ページにありますコロナの関係の補助金・支援金の関係で、ちょっと気になったのが、申請件数、補助金の38,706件に対して支給決定件数が38,488件ということで、却下数でいうと約200件という部分。それから支援金の部分、休業支援金でいうと、これ、個人で申請をする手続ということになると思うのですが、15,600弱の申請に対して12,600ということで、この部分については3,000件近い誤差というか却下している件数が見て取れます。

令和3年度の部分が1,700件ぐらいの申請があったと思うんですけども、違法部分だとか不正部分だとか悪意が入った部分だとか、質問のところでも書かせていただきましたけれども、何か補助金よりも支援金でだいぶ申請に対しての支給に開きがありますので、特徴的に何かあるのであれば教えていただければよろしいかなというふうに思いました。

それからもう1つ、最後の21ページに最賃・賃金引上げということで書かれてはいます。来年に向けて我々として春季生活闘争を闘っていくわけでありますけれども、連合として5%という賃金引上げを昨日確認をさせていただいて、現地青森としてもこれを基にしながら方針の確認をさせていただく予定にしています。

今の物価高に対応するための賃上げというのはどうしても取り組まなければならないし、実績もきちっと作っていかなければ、県内で生活をする一般労働者の安定的な雇用も含め、なかなか埋まっていけないのではないかと考えておりますので、そういう面においては我々も取組をさせていただきたいと思います。

併せて記載させていただいたとおり、労働局としていろんな取組に対しての指導・監督という立場を引き続き力を発揮していただけるように、併せてお願いをしておきたいと思います。よろしく申し上げます。

【小俣会長】

いわゆる雇用調整助成金とかの支給に関して、休業支援金についての申請に対する不支給の部分、その部分を御説明いただければと思います。

【鈴木職業安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。

先に御質問をいただきました補助金、休業支援金の関係でございます。特に休業支援金の方、令和3年度、2,000件程度、申請と支給決定に乖離があるという御指摘でございますが、休業支援金につきましては、支給対象といたしましてコロナに陽性になった方というのは支給対象外になっているというところがございます。結局、休業期間中にその方が陽性で休業されている場合については休業手当等の対象になるということで、結果として個人からの申請という性質がございますので、支給申請に対して審査をした結果、支給要件に満たない方が相当数出ているという状況もございましたので、このような数字の乖離になっているという状況でございます。

また、雇用調整助成金につきましては、企業様からの支給の状況によりまして多少の審査状況がございますので、4年度については少し改良をしているという状況でございます。

また、審査の結果、支給要件に満たない、支給要件に該当しないという件数もそれなりの件数が出ているという状況もございまして、このような状況になっているということで御理解をいただければと存じます。

【橋本労働基準部長】

労働基準部長の橋本でございます。

最低賃金につきましては853円になったわけでございますけれども、これは地域の実情を踏まえて、地域の公益の先生あるいは労使の委員に御議論をいただいて決まった、都道府県ごとに違う金額でございます。それだけ県民に対してしっかりと853という数字を周知していくとともに、しっかりとそこを県内の企業の経営者に対して守ってもらうという2点セットが非常に重要だと思っております。

その点、山内委員から御指摘がありましたとおり、引き続き指導監督を効果的にしっかりと取り組んでまいりたいと考えてございます。

【小俣会長】

ということで、よろしいでしょうか。おそらく最低賃金も段々上がってくると、いわゆる労働時間管理をもうちょっとうまくやらないとスムーズにならないということになるでしょうから、段々そういう傾向で、一体となって指導をされていくことが必要になるのかもしれないですね。

そういうところをお願いしまして、その他、何か御質問がありましたらお願いいたします。

時間的にはまだ大分あるような気がするんですけども、どうでしょうか。

これ以上御意見がございませんようであれば、この辺で審議の方は終了させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうかね。

リモートで御参加されている委員の方、何か御意見あるいは御質問がありましたらお願いいたします。

それでは、労働局において、今日出された御意見等を踏まえて今後の労働行政運営に当たっていただければと思います。よろしくお願ひしたいと思ひます。

あと、労働局の方から更に報告事項がございます。しばらくお待ちください。

(2) その他

【春藤監理官】

事務局から最低工賃専門部会と労働災害防止部会について説明をさせていただきます。

まず、最低工賃専門部会ですが、青森労働局では現在3業種について最低工賃を設定しており、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にしております。最低工賃の改正に当たっては、初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を設置して、ここにおいて具体的な金額審議をしていただくこととなります。

この最低工賃専門部会は、家内労働部会とは別のもので、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ときに設置されるものです。今年度については3業種のうち電気機械器具製造業に係る最低工賃の改正を計画しておりますが、まず、来週を目途に書面上において審議会会長宛て諮問をさせていただき、その後、専門部会を設置して、来年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おります。

また、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に御相談をしながら会長より指名をいただく手続を進めたいと考えております。

次に、労働災害防止部会でございます。労働災害防止部会につきましては、最低工賃専門部会と異なり、小俣会長が部会長として既に選出されておりますほか、小俣会長からの指名により公労使各側の部会委員も既に選出されているところです。昨年度は労働災害防止部会を開催していませんでしたが、令和5年度を始期とする5か年計画である第14次労働災害防止推進計画の策定に向けて、今般、部会委員の皆様にご意見を伺いたいと考えております。

具体的には、来年1月下旬から2月上旬までの間で労働災害防止部会を開催したいと考えており、別途、事務局から部会委員の皆様にご日程調整のメールをさせていただきますので、小俣部会長をはじめ労働災害防止部会の委員の皆様におかれましては御協力の

ほどよろしくお願ひ申し上げます。

なお、最低工賃専門部会も労働災害防止部会も事務局は労働局の労働基準部となります。このため、最低工賃専門部会や労働災害防止部会の日程調整等の御連絡は労働基準部からさせていただきますので、予め御了承いただきますようお願い申し上げます。

御報告は以上です。

【小俣会長】

はい、ただ今の事務局の御説明にありましたように、1点目の最低工賃専門部会につきましては、一つ、電気機械器具製造業の最低工賃について、来週を目途として書面で改正に係る諮問を行うという予定でございます。もう1点の最低工賃の専門部会の委員につきましては、別途、指名を行うということですが、名前が挙がった場合は御協力をお願いしたいということです。

それから、更にもう一つ、労働災害防止部会。こちらにつきましては、第14次労働災害防止計画の策定というものについて、今後、具体的に開催日程などをお知らせするということですので、部会委員の方は調整をお願いいたしますということです。

以上、これをもちまして議題についての審議は終了するということになります。時間的にはだいぶ予定より早いですけれども、議事の円滑な進行に御協力をいただきまして、本当にありがとうございました。

4 閉会

【春藤監理官】

小俣会長、大変ありがとうございました。

それでは、最後に局長の高橋から一言御挨拶を申し上げます。

【高橋局長】

委員の皆様におかれましては、本日は青森労働局の行政運営に関し貴重な御意見をいただき、どうもありがとうございました。

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

また、今年度は最低工賃専門部会、また労働災害防止部会を開催する予定としております。関係委員の皆様におかれましては、大変お忙しいところ恐縮ではございますが、何卒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きまして御理解と御支援を引き続き賜りますことをお願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

【春藤監理官】

以上をもちまして、令和4年度第1回青森地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。