

令和5年度

第1回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和5年12月7日(木) 午前10時～正午

場 所 ウエディングプラザアラスカ 3階 エメラルドの間

## 令和5年度第1回青森地方労働審議会

### 1 日 時

令和5年12月7日（木）午前10時～正午

### 2 場 所

ウエディングプラザアラスカ 3階 エメラルドの間

### 3 出席者

#### 【委 員】

公益代表 櫛引委員、葛西委員、奈良委員、原委員、相木委員、渋田委員

労働者代表 山内委員、高橋委員、堤委員、中野委員

使用者代表 小山田委員、鳴海委員、小澤委員、竹谷委員（オンライン）

#### 【事務局】

青森労働局 井嶋局長、定政総務部長、八木橋雇用環境・均等室長、上野労働基準部長、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) 会長の選出及び会長代理の指名について
- (2) 令和5年度青森労働局行政運営方針の取組状況について
- (3) その他

### 【春藤監理官】

令和5年度第1回青森地方労働審議会を開会いたします。会長の選出まで事務局が進行を担当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。10時現在、青森地方労働審議会委員18名中、オンラインで参加の1名を含め14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御報告いたします。

また、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、申込みがありませんでしたので併せて御報告いたします。

今年の10月に本審議会の委員の改選が行われ、本日が初めての会合となりますので、委員の御紹介をさせていただきたいと思っております。席順に従いまして私の方でお名前のみ御紹介いたしますので、委員の皆様は着席のままでよろしく願いいたします。

まず、公益代表委員です。向かって左から、

今回新たに就任されました相木委員です。

再任となります葛西委員です。

再任となります櫛引委員です。

新任の原委員です。

再任となります奈良委員です。

新任の渋谷委員です。

次に労働者代表委員です。向かって右から、

再任となります山内委員です。

再任となります高橋委員です。

再任となります堤委員です。

新任の中野委員です。

このほか再任の曲田委員と新任の塩谷委員は本日欠席となります。

最後に使用者代表委員です。向かって左から、

新任の小山田委員です。

再任となります鳴海委員です。

新任の小澤委員です。

オンラインで出席の再任となります竹谷委員です。

このほか再任となります木下委員は本日欠席です。

また、新任の木村委員は急遽欠席となりました。お手数ですが、出席者名簿の訂正をお願いいたします。

以上が今期の青森地方労働審議会委員のメンバーとなります。2年間どうぞよろしく願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、青森労働局の井嶋局長からごあいさつを申し上げます。

## 1 開会あいさつ

### 【井嶋局長】

おはようございます。青森労働局長の井嶋と申します。

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5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ありがとうございます。また、日頃から労働行政推進につきまして多大な御理解と御協力を賜っており、感謝申し上げます。

審議会の冒頭ではありますが、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、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が落ち着きつつある一方、物価上昇等の影響が懸念される状況や、経済活動の活性化に伴う人手不足感の高まり等の声を各方面からいただいているところでございます。青森県はハローワークを通じて就職する方の割合が高いと承知しております。求職者が減少する中で、どのように求人の増加に対応していくかが青森の活力を維持するためにも重要であると思っています。

また、男性の育児休業の取得促進を大きな目的として改正された育児・介護休業法のほか、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事業主の範囲拡大、中小企業まで拡大されたパワーハラスメント防止措置の義務化、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇確保などについても着実な履行が求められているところでございます。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するとともに、職場環境が整備されるよう取り組んでいく所存でございます。

さらに、賃金の引上げが全国的に注目を集めているところでございますが、今年度は青森県最低賃金についても昨年から45円の大幅な引上げになりました。最低賃金については、賃金が上がった分を事業主から確実に支払ってもらうことが重要になると考えております。最賃額898円の周知や業務改善助成金などによる事業主への支援、あるいは指導を行って、労働者の賃金が確実に引き上がるよう努めてまいります。

本日は、令和5年度の青森労働局の行政運営のこれまでの状況などについて各部・室長から御説明をさせていただき、御審議いただくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

また、委員の改選後、初めての会合となります。委員の皆様には、限られた時間ではございますが忌憚のない御意見を賜われれば幸いです。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

## 2 議事

### (1) 会長の選出及び会長代理の指名について

#### 【春藤監理官】

それでは議事に入ります。議題の1番目は「会長の選出及び会長代理の指名」となります。

まずは、会長の選出です。

審議会令第5条の規定により、審議会の会長は公益代表委員の中から委員の選挙により選出することとなっております。もし、公益委員の中で立候補される予定の方がいらっしゃらなければ、事務局から提案の用意がございますがいかがでしょうか。

事務局としましては今期の青森地方労働審議会会長を楡引委員にお願いしたいと考えております。推薦の理由ですが、御案内のとおり楡引委員は青森大学社会学部の教授であり、当審議会の公益代表委員としてこれまで5期務められ、青森労働局の行政運営に関しましては熟知いただいていると考えております。また、前期までの2期は会長代理として当審議会の運営に深く携わっていただいております。審議会の会務を総理し、代表する立場である会長として適任と考えておりますが、委員の皆様いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。満場一致で楡引委員が今期の青森地方労働審議会会長に選出されたものと確認をさせていただきます。

楡引会長から一言ごあいさつをお願いしたいと思いますが、事前にお預かりしていた資料がございますのでお配りいたします。竹谷委員には後で送付いたします。

#### 【楡引会長】

このたび、青森地方労働審議会会長に就任いたしました。新聞記者として様々な経験をしましたものの、大学生という、いわば「歩く未来」と日々を過ごしている以外は、ただ長く委員を務めているだけの身ではあります。それでも微力を尽くしてまいります。

日頃から「会議は短く、楽しく」をモットーとしております。労働局の皆様にご改めてお願いいたします。資料の説明については要点を明快に解説してくださるよう、いわゆる「棒読み」はお控えください。これだけ多くの方々との時間と労力、そして国民の税金を投じた会議です。有意義な対話により多くの時間を割きたいと存じます。

私自身のごあいさつも含めてですが、手短に済ませるために本当に申し上げたかったことは資料として配付をお願いしました。

日本は今、静かな、しかし国難と言ってよいレベルの様々な危機に直面していると感じます。そして、青森県はその最先端にいる事実を認めねばなりません。例えば全国ワースト級の若者たちの流出です。目の前から「未来」が流出しています。

困った時、どうしたらよいか分からなくなったら、「若者という未来」を起点に考えて対話する、そんな会議にしたいと存じます。

最後に、この1年で最も印象的だった言葉を紹介します。近隣の県から入学してきた1年生女子の言葉です。青森大学は、広い意味でのキャリア教育を扱っている授業がございます。例えば、主権者教育もこの授業のメニューの一つです。青森県選挙管理委員会の依頼で実施した「ヤングフォーラム」という投票率向上に向けた催しですが、その後にこんな感想が聞かれました。

都道府県の区切りのみで人を取り合っているのは「若い人材」として利用されているよ

うな気分にもなる。そのような仕組みの世の中で生きていることを受け入れきれない「若い」考え方なのだとも思うが、国境も県境も歴史の上で引かれたただの線に思えるため、地元愛という意識が今はあまりない。土地の魅力は人の魅力であると考えているため、どこに住みどこで働くかは、どんな人が暮らしているかで決めたい。政治意識や自治意識の高い人々が住んでいることはそれ自体が大きな地域の魅力であるため、投票率向上と地元定着率は深く関わりがあると思う。

これは大学1年生の言葉です。このような世界観と思いに応えられる、顔向けできる対話を紡いでまいりましょう。以上です。

#### 【春藤監理官】

ありがとうございます。続きまして会長代理を選出します。

審議会令第5条第3項に「会長に事故があるときは、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」と規定されております。

榊引会長、いかがでしょうか。

#### 【榊引会長】

会長代理に原委員を指名いたします。

原委員は今年4月に青森中央学院大学に赴任され、青森地方労働審議会の委員としては新規就任となりますが、これまでも厚生労働省の労働政策審議会安全衛生分科会の公益委員のほか、他の行政に係る委員の御経験もあるとお聞きしております。会長代理として適任と考えておりますので、よろしく願いいたします。

#### 【春藤監理官】

それでは、今期の会長代理として原委員が指名されたことを確認させていただきます。

原委員、一言ごあいさつをお願いいたします。

#### 【原委員】

御紹介にあずかりました青森中央学院大学の原と申します。専攻は労働法で、最近では安全衛生、メンタルヘルス、産業保健等の研究に取り組んでおります。

青森県の皆様のお役に立てるよう尽力いたしますので、何卒御指導のほどよろしくお願いいたします。

#### 【春藤監理官】

ありがとうございます。以上をもちまして議題の1番は終了いたしました。

会長が決まりましたので、運営規程第4条に基づき、ここからの進行は榊引会長にお願いいたします。

## (2) 令和5年度青森労働局行政運営方針の取組状況について

### 【櫛引会長】

それでは、議題の2番目「令和5年度青森労働局行政運営方針の取組状況」につきまして、労働局からの説明を求めます。

### 【定政総務部長】

総務部長の定政と申します。私からは、資料「令和5年度行政運営方針の取組状況」のうち、ローマ数字のⅠ「労働行政を取り巻く情勢」について、ポイントを絞って説明いたします。

最初に5ページを御覧ください。「1 県内の雇用失業情勢」について説明いたします。この資料では令和5年度上半期の状況をまとめていますが、ここでは直近10月の状況を説明いたします。今年の有効求人倍率は、右上の折れ線グラフにあるとおり、9月で1.16倍、10月で1.19倍となっており、しばらく横ばいの状況が続いております。また、青森県の雇用情勢判断は、「求人が求職を上回って推移しているものの、一部に足踏みが見られる。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」としています。

続いて6ページを御覧ください。「2 労働行政を取り巻く最近の情勢」について説明いたします。近年、中小企業にも賃上げしやすい環境の整備が求められる中で、フルタイム労働者だけではなく短時間労働者にも賃上げを波及させるとともに、人手不足への対応が急務とされている中で、社会全体の労働力確保が課題とされています。

これらの対策として、今年9月に「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定されました。これは、政府の全世代型社会保障構築本部で決定されたものです。これらの対策は、次の7ページにあるとおり、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対策として「年収106万円・年収130万円の壁への対応」や「配偶者手当への対応」に取り組むこととしたものです。

これを受けて、各労働局では「キャリアアップ助成金」の新設コースの活用促進によって事業主への支援を図ることとしています。また、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業を支援する「業務改善助成金」の活用を促進しています。

続いて8ページを御覧ください。今年5月にフリーランスの取引に関する新たな法律「フリーランス・事業者間取引適正化法」が公布されました。この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、①フリーランスと企業など発注事業者との間の取引適正化、②フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的としており、このうち就業環境の整備については、厚労省が法の履行確保を担当します。

具体的には右の表にあるとおり、④募集情報の的確表示、⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮、⑥ハラスメント対策に係る体制整備、⑦業務委託の中途解除等の事前予告などについて厚労省・各労働局が担当することとされており、来年度の法施行に向けて本省で準備を進めているものと承知しています。

以上が「労働行政を取り巻く情勢」の説明となります。

#### 【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。よろしくお願いたします。

私からは、ローマ数字のⅡ番「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」について御説明いたします。

資料の10ページを御覧ください。「1 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援」についてです。

最低賃金及び賃金の引上げに関しましては、従来から様々な取組を行ってきたところですが、最低賃金の引上げの環境整備を図るためには、生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者へのきめ細かな支援が重要であることから、事業場内で最も低い賃金の引上げ、また設備投資等を行った小規模事業者等にその費用の一部を助成する制度として業務改善助成金制度の拡充を図りました。

この拡充により従来に増して利用しやすい制度となったこと、また、青森働き方改革推進支援センターなどの紹介や地方公共団体などのホームページや広報紙、更には本日御参加の委員の皆様も含めまして、行政機関以外の会報や広報、集まりなどで制度を知ったという企業もあって、その件数は大幅に増加しております。

資料には9月末の状況を掲載しましたが、直近11月末時点では、交付申請件数は123件、交付決定件数が84件、交付決定額は1億1千万円余りと更に大幅に増加しており、今も40件近くが審査中となっております。

申請の大幅増加に加えまして、昨年以上に多くの問い合わせをいただいているなど、業務改善助成金に対する関心の高まりを感じておりますが、真に必要な企業が漏れなく申請できるよう制度の周知を図ることが重要であると考えております。

このため、下半期の取組といたしましては、引き続き「青森働き方改革推進支援センター」と連携し、業務改善助成金の周知及び利用勧奨を行ってまいります。

続きまして、資料の11ページを御覧ください。「2 最低賃金制度の適切な運営」についてです。

御存知かと思いますが、今年度の青森県の最低賃金については、青森地方最低賃金審議会にて御審議いただき、898円、前年度から45円引上げの答申をいただき、10月7日に発効したところです。

8月10日の答申では、審議会会長から最低賃金の引上げによって期待される効果についてマスコミの取材を通じて発信し、県内全てのテレビ局及び新聞で報道され、最低賃金の引上げの必要性について幅広く周知することができました。また、ABA青森朝日放送では、最低賃金の履行確保や賃金の引上げの必要性について、企業の好事例と青森労働局長のインタビューをセットにした特集を組んでいただきまして放映されました。

資料に記載した周知のほかにも、9月19日に署名式が執り行われた、青森県や労使団体等との「企業収益と賃上げの好循環の実現に向けた価格転嫁の円滑化に関する共同宣言」に当たっては、その文面に最低賃金の周知を盛り込みました。

また、公益財団法人 21 あおもり産業総合支援センターが中小企業庁から委託している「青森県よろず支援拠点」と青森働き方改革推進支援センターとの共催による「最低賃金の引上げに伴う働き方改革の推進と業務改善助成金のポイント」をテーマとする企業向けセミナーで県内中小企業等に周知しました。

さらに、今後より一層の周知を図るため、新たな取組も模索してまいります。

下半期の取組としましては、引き続き青森県最低賃金の周知を行うとともに、今後改定される産業別最低賃金の周知及び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を行うこととしております。

「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」については以上です。

#### 【鈴木職業安定部長】

職業安定部長の鈴木でございます。

私の方からは、ローマ数字のⅢ番「円滑な労働移動の促進」について御説明をさせていただきますが、御説明に入ります前に一点御報告をさせていただきます。

本日の資料の中に「令和4年度ハローワーク総合評価結果」というものを添付しておりますが、厚生労働省におきましては、ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度以降、就職件数や求人充足件数などの各種業務指標や補助指標を基に、ハローワーク単位のマッチング機能に関する評価を実施しております。これにより地域的な課題やサービス提供の質的な向上を図ることを目的として実施しているところでございます。

この取組につきまして、令和4年度におけるハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組結果について公表を行いましたので、この場をお借りいたしまして概要について簡単に御報告をさせていただきます。

評価指標の項目につきましては、資料の2枚目以降に記載させていただいておりますが、令和4年度の総合評価の結果、13ページから15ページでございますが、「非常に良好な成果」として最上位の評価をハローワークむつ、次いで19ページから21ページでございますが、「良好な成果」といたしまして、ハローワーク五所川原、そのほか「標準的な成果」といたしましてハローワーク青森、八戸、弘前、三沢、黒石、「成果向上のため計画的な取組が必要」としてハローワーク野辺地が位置付けられております。

最上位として評価をいただきましたハローワークむつの評価でございますが、管内最大規模の事業所閉鎖に伴う求職者の急増に的確に対応し、関係自治体や機関などと連携いたしました上で有効な再就職支援を実施した結果との受け止めでございます。結果として、評価指標における基準を大きく上回ったことが評価につながっているものと分析しております。

青森労働局といたしましては、今回の評価結果等を踏まえまして、引き続きハローワーク業務の質の向上や継続的な業務改善を図ることとしております。以上、報告とさせていただきます。

それでは、資料の方の御説明に戻らせていただきます。「行政運営方針の取組状況」の13ページを御覧ください。ローマ数字のⅢ「円滑な労働移動の促進」のうちアラビア数字の1「個人の主体的なキャリア形成の促進」についてでございます。

青森県における雇用情勢につきましては、先ほど総務部長からも御説明をさせていただいているところでございますが、経済活動の再開に伴う人手不足感の高まりが継続しており、特にIT・デジタルなどの成長分野や建設・サービス・医療福祉などの人手不足分野における人材確保の課題が各方面から指摘をされているところでございます。

このため、再就職を希望する求職者の方々に対しましては、公的職業訓練により幅広い業種・職種において必須技能となるデジタル分野における職業能力開発を支援するとともに、デジタルトランスフォーメーションによる業務改善や生産性の向上のほか、新分野等への事業展開等に取り組んでいる企業に対しましては、人材開発支援助成金等の助成制度により企業内においてこれらの業務に対応する人材の育成を支援することとしています。これらの取組を進めることで着実な成果を上げているという状況でございます。

次に資料14ページでございます。2の「賃金上昇を伴う労働移動の支援」を御覧ください。こちらにつきましては、倒産解雇などの事業主事情により離職を余儀なくされた労働者の方々につきましては、成長分野や人手不足分野等へ労働移動を促進するための助成金や、高齢者・障害者など就職に課題を有する方々の雇入れと人材育成をセットで実施した場合の高額助成を内容とする助成金となっております。令和4年度の途中から新規に開始されたものになりますが、県内企業の人材確保意欲の高まりなどを背景といたしまして、増加傾向を示しているものと分析をしております。

青森労働局といたしましては、引き続き各分野における人材確保に向けた取組を支援することにより、求人・求職のマッチング支援を充実させ、企業・労働者双方にとって魅力のある職場が整備されますよう、必要な支援を実施することとしております。

続きまして、資料の15ページ、16ページでございますが、「継続的なキャリアサポート・就職支援」について御説明をさせていただきます。こちらにつきましては、今2点ほど御説明をさせていただきました、職業能力開発への支援や人材育成への支援、労働移動の促進の取組と連携いたしましたハローワークにおけるキャリアサポート・就職支援の取組状況をまとめさせていただいたものでございます。

説明の前に1点、修正箇所がございます。15ページ中段の囲みの右側、②の人材確保対策コーナーでの支援に関する※の3ということで、実績を掲載させていただいておりますが、右側の一番上の項目でございます「新規求人数」という項目につきましては、支援対象者に関する就職件数の実績を載せているところでございますので、正しくは「新規対象者数」という表記となりますので、お詫びして訂正をさせていただきます。

ハローワークサービスの提供につきましては、現在、有効求人倍率が高水準で推移している中、企業の人手不足が深刻化いたしますとともに、少子高齢化や人口流出が進む中で地域の働き手の不足も深刻化していることを踏まえまして、より効率的で効果的なマッチング支援を実施いたしますとともに、求人者・求職者双方のニーズを踏まえた助言・指導がこれまで以上に求められるものと考えております。

この点につきまして、政府のデジタル社会の実現に向けた重点計画の下、ハローワークサービスの展開に当たりましても、オンラインでの求人・求職サービス提供や各種行政手続きにおける電子申請の推進など、ハローワークへの来所を要しないサービス利用を可能とする

ことにより、効率的で効果的な再就職支援の提供を一層進めますとともに、公的職業紹介機関といたしまして、雇用情勢が改善基調にある中においても長期失業者・障害者・高年齢者等をはじめとした就職実現に課題を抱えておられる求職者の方々に対しまして、これまで以上にきめ細やかで、かつ丁寧な支援を図る必要があると考えております。

これらの考え方の下、オンラインによる求人・求職サービスの提供につきましては、特にオンラインによる求人提出が全国的に進展をしております、県内におきましては既に8割超の求人がオンラインでの提出に切り替わっているという状況でございます。

また、これらの効率的な業務運営と並行いたしまして、課題を有する求職者の方々に対する丁寧なカウンセリング等を通じたキャリアコンサルティングを展開するなど、更なるサービス提供の向上にも取り組むこととしております。

このほか、資料といたしましては16ページになりますが、青森・八戸・弘前の3拠点に設置をしております「人材確保対策コーナー」において、介護・医療などの分野における人材確保支援については、専門のアドバイザーを配置いたしました上で求人・求職の両面からマッチング支援を実施しており、充足支援を重点的に進めているところでございます。

#### 【八木橋雇用環境・均等室長】

続きまして、私からローマ数字のIV番「多様な人材の活躍促進」のうち1番と2番について御説明いたします。資料は18ページになります。1番の「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」です。

青森労働局では、女性だけでなく男性も育児休業を取得するよう、改正育児・介護休業法について、あらゆる機会、様々なチャンネルを通じて周知を図ってまいりました。しかしながら、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男性は依然として低い水準となっている状況です。調査自体が異なるため、全国に比べた青森県の水準をお示しすることはできませんが、青森県の調査によれば、全国同様に男性の育児休業取得率は低く、上昇傾向にはあるものの、未だ女性の6分の1程度になっています。

また、資料には載せていませんが、女性活躍推進法に基づく「男女の賃金の差異」、男性労働者の賃金に対する女性労働者の賃金の割合につきましては、確実に公表されるよう対象となる企業への助言・指導を強化してまいりました。後ほど、事前質問に対する回答で数値をお示ししたいと思います。把握している対象企業全てが公表済みであり、現時点での公表率は100%となっております。

県内の男女の賃金の差異につきましては、確実に公表されるよう引き続き取り組むこととしておりますが、それも含めて企業における女性活躍推進の取組が計画的に実施されるよう、適切な助言・指導等を行ってまいります。

次のページ、19ページに移りまして、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」ですが、こちらは上半期1件の認定を行いました。また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」は上半期3件の認定を行い、更に上位である「プラチナくるみん認定」についても1件認定しました。

「くるみん」に比べて「えるぼし」が少ない傾向にありますが、「えるぼし認定」に向けた

相談に至るものの認定基準にあと少し及ばないものも多く、次の行動計画における認定に向けて一つ一つ改善を図りながら認定基準を満たすよう努力されている企業もありますので、引き続き丁寧な対応と幅広い周知に努めてまいりたいと思います。

これらを踏まえまして、下半期につきましては、企業において対応がなされていないことを把握した場合や、不利益な取扱いが疑われた場合の助言・指導等、また、積極的に好事例を収集し、幅広く情報提供していく取組を行うこととしております。

次に資料の 20 ページを御覧ください。2 番「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」についてです。

昨年度はコロナの影響などにより指導業務がなかなか思うように進まないというところもあったのですが、昨年度末から準備を進め、今年度は年度当初から積極的かつ計画的に実施しております。

今年度上半期中には、資料に記載したとおり 104 社を対象に法第 18 条に基づく報告徴収を行い、是正指導は 95 件、助言は 84 件行っております。ほとんどの企業において複数の事案で改善を求められるケースが多く、内容に応じて是正指導と助言をそれぞれの事案ごとに行っておりますので、是正指導と助言を足した件数は企業数よりも多くなっております。

資料には比較的指導・助言事案が多い改善事例のうち 3 例を載せておりますが、指導・助言を受けた企業には、速やかに改善を図っていただいております。指導に従わないなどの理由で罰則に至った企業はありません。

また、企業に対しては、指導・助言だけではなくて取組に対する支援も行っており、必要に応じて事例の紹介等を行うほか、正社員化を進める企業に対しては、キャリアアップ助成金の活用を促しています。

これらも踏まえまして、下半期の取組といたしましては、引き続き法の履行確保を図りながら事例収集を行うとともに、幅広い周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

#### 【鈴木職業安定部長】

私の方からは 3 の「新規学卒者等への就職支援」について、21 ページから御説明させていただきます。

新規学卒者の就職支援におきましては、在学中における就職支援と就職後の早期離職防止に向けた支援の両面から取り組んでいくことが重要であると考えております。

このため、ハローワークに学校などと連携をいたしまして生徒・学生のニーズに沿った就職支援を実施するための就職支援ナビゲーターを配置して個別支援を実施いたしますとともに、関係自治体・関係機関とも連携をした上で合同企業説明会や業界研究セミナーを実施するなど、地域の魅力ある企業への就職・定着を促進するための取組を進めているところでございます。

資料の方、実績を御覧いただければと思います。青森労働局管内の状況につきましては、過去からの取組の成果もあり、改善傾向にあります。依然として 3 年以内離職率が平成 31 年 3 月高校卒につきましては 39.7%、大学卒につきましても 32.7%ということで、約 3 分の 1 強の方々 が 3 年以内に離職されているという状況でございますので、引き続きまして定着

に向けた支援というところを重点的に実施していく必要があるものと考えております。

続きまして資料の 22 ページでございます。4 番「就職氷河期世代の活躍支援」について御説明をさせていただきます。就職氷河期世代の活躍支援につきましては、バブル崩壊後の 1990 年から 2000 年代、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している方々への支援として実施しているものでございまして、政府方針を踏まえまして、県内の経済団体・労働団体・支援機関・行政機関の方々の参画をいただきました上でプラットフォームを設置いたしまして、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間で第 1 ステージ、令和 5 年度から令和 6 年度の 2 年間で第 2 ステージといたしまして、正社員就職に向けた就職の支援や、就労へもう一歩の方々への自立支援、社会参加に向けた支援などを重点的に実施しているところでございます。

ハローワークによる支援といたしましては、主に就職支援を中心に取組を進めているところでございますが、求人企業の皆様の理解をいただいた上で就職氷河期世代「限定・歓迎求人」の開拓を進めるなど、求人・求職両面からのマッチング支援を進めているところでございます。

続きまして資料の 23 ページでございますが、「高齢者の就労・社会参加の促進」について御説明をさせていただきます。令和 3 年 4 月に施行されました高齢者雇用安定法改正法におきましては、従来 65 歳までの雇用確保を義務付けていたことに加えまして、70 歳までの就業確保措置といたしまして、70 歳までの定年引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入、業務委託契約を締結する制度の導入、事業主が自ら実施又は委託・出資などをする団体が行う社会貢献活動への従事ができる制度の導入のいずれかを努力義務として課すという内容が新たに設けられたところでございます。

青森県の特徴といたしましては、資料の方にも載せさせていただいておりますが、70 歳までの就業確保措置実施割合は全国平均の 27.9%を上回る 35.1%となっております。特に定年制度の廃止により対応いただく企業の割合が非常に高くなっているというところが特徴であると考えております。この点につきましては、企業においての人材確保や技能継承の必要性等を御認識いただいた上で多様な人材の活躍促進が進んでいるものと受け取っており、制度の周知・啓発による更なる多様な人材の活躍促進に向けて取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして資料 24 ページでございますが、「障害者の就労促進」につきまして御説明をさせていただきます。障害者の就労促進につきましては、今後、段階的に法定雇用率が引き上げられまして、令和 6 年 4 月に 2.5%、令和 8 年 7 月以降 2.7%となることを踏まえ、障害者の雇用促進を官民挙げて取り組むとともに、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関係機関と連携し重点的に進めていく必要がございます。

この点、最新の結果は集計中でございますが、令和 4 年 6 月 1 日時点の状況を見ますと、2.3%の法定雇用率達成企業割合は県内で 55.0%と前年比 53.6%から改善傾向ではあるものの、なお多くの企業において障害者雇用への理解や取組が今一歩の状況にあるものと認識をしており、ハローワークといたしましても、精神障害者・発達障害者・難病患者の方々に対して、その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まし

て、医療機関などとも連携をいたしました上で、専門的な支援を実施いたしますとともに、企業に対する啓発指導を進め、円滑に就労参加するための雇用の場づくりを積極的に支援する取組を進めてまいりたいと考えております。

【上野労働基準部長】

労働基準部長の上野でございます。

私の方からは、25 ページ以下「安全で健康に働くことができる環境づくり」について御説明させていただきます。

26 ページでございますが、新型コロナウイルス感染症の感染対策ということで、当運営方針の策定の段階では2類という状況でありましたので、昨年度に引き続いて記載をさせていただいておりますけれども、状況の変化がありまして5月に5類移行となったということを踏まえまして、感染対策につきましてはそれぞれの政策ごとに対応するという事になっておりますので、こちらの取組については今年度記載する事項はなく、横断的に対応する課題ということでございます。

続きまして「長時間労働の抑制」というところに入らせていただきたいと思います。27 ページでございます。御案内のとおり働き方改革関連法が施行されて5年弱が経過している状況でございます。青森労働局でもその状況に応じた対応をしているところでございます。

長時間労働の抑制に向けては、各労働基準監督署におきまして、各種情報から得られた長時間労働の情報を元に監督指導を実施するほか、中小企業の支援として、支援班において具体的に個別訪問等において対応するという横断的な対応のほか、今年度につきましては、適用猶予業種業務についてのところを重点的に実施しているところでございます。来年の4月1日から労働時間の上限規制が適用になる業務、医師・建設業・自動車運転者という3つの類型でございますが、こちらにつきまして、これから適用に向けての最後の周知もございませぬので、そこを重点的に実施しているところでございます。

資料のポツ3つ目でございますが、ここにつきまして、各労働基準監督署の説明会等を含め、医療保健業約80事業場、建設業約600事業場、道路貨物運送業及び荷主企業約950事業場に対して、各関係団体の方々のお協力も仰ぎながら説明会を実施しているところでございます。

それに関連いたしまして、次のところでございますが、特に自動車運転者の中で道路貨物運送業につきましては、いわゆる「2024年問題」ということで報道等でも注目されているところでございますが、トラック運転者の労働環境の改善のために昨年12月に「荷主特別対策チーム」を労働局に設置をしているところでございます。発着荷主両方に対しまして、9月時点で89件に荷待ちの改善等を要請してございます。12月5日時点では101件ということになっております。労使関係だけではなかなか長時間労働の是正というところがやりきれないところがございますので、荷主の方々にもその必要性を訴えかけて、御理解をいただいた上で適切な対応をしていただくように引き続き要請等を実施してまいりたいと考えております。

また、労働局におきましては、建設業につきまして「労働時間削減推進協議会」、貨物運送

業につきまして「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を設置しております。建設業につきましては7月、道路貨物運送業につきましては9月にそれぞれの協議会を関係団体の方々の御協力の下開催をしております。

建設業につきましては、やはり適正な工期の確保についての意見が出されております。公共事業につきましては、県や国土交通省、運輸支局と連携をしながら発注者への配慮を求めているところですが、協議会の中では特に民間の発注事業者の御協力をいただきたいという声も上がっている状況でございます。そういったところも含めて、御協力いただけるように引き続き労働局の方でも下支えをしてみたいと思っております。

トラック輸送に関しましては、まさに今一番注目が高いところであろうかと思えますけども、本州最北端という地理的環境の中で、それぞれ、例えば、八戸や弘前の方から東京の築地、大田市場等に移動するということ、自動車運転者の改善基準告示の関係もございます。そういったところで各事業者の方から様々な意見をいただいているところがございます。

他方、やはり道路貨物運送業につきましては、全国的に見ても過労死等の労災請求、認定件数が多くなっているところがございますので、そういった自動車運転者の改善基準告示遵守の必要性を御理解いただきつつ、そして業界のそれぞれの事情も踏まえつつ、その二つが両立できるように、私どもとしても今後より一層の対応をしてみたいと考えております。

そういった趣旨を踏まえ、下半期の実施予定分を書かせていただいております。現時点では実施済みのものもございますが、11月8日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催させていただきました。そこでの本年度の青森労働局のテーマといたしましては、今申し上げた自動車運転者について、青森県トラック協会の事務局長様から業界の実情や取組についてお話をいただいたところがございます。

また、管下の各労働基準監督署におきましても、11月を重点監督月間といたしまして、先ほど申し上げました各種情報から得られた長時間労働が疑われる事業場への集中監督を実施したというところがございます。

続きまして28ページ、「労働条件の確保・改善対策」のところを御覧ください。まず1つ目のところは、先ほど申し上げましたように、新型コロナウイルス感染症に伴う大量整理解雇などを把握した際の啓発指導というところございましたが、こちらは従前から行っていますが、現在はコロナの影響での大量整理解雇というところは落ち着いてきているという状況でございます。一般的な整理解雇、大量解雇につきましても、もしそういう事実を把握した場合には、解雇権の濫用について考え方等のお話ですとか、そういったところを丁寧に御説明して啓発指導を実施しているところがございます。

それから2つ目、法定労働条件の確保ということで、こちらも従前から行っております労働基準監督署の基礎的な取組でございます。指導状況として参考の数字を載せさせていただいておりますけども、まだまだ基本的な労働条件の確保が完全にできているという状況ではございません。まさに、こういった基礎的な労基法の労働条件の確保の徹底ということが環境づくりにつながるものと考えておりますので、引き続きこちらについても遵守徹底を促してみたいと考えております。

続きまして 29 ページ、こちらは安全衛生の取組についてでございます。本年度は第 14 次労働災害防止計画の初年度でございます。青森労働局といたしましては、死亡災害・死傷災害の両方につきまして数値目標を設定し、今年度は新たな計画の下、取組を行っているところでございます。

これはいろんな説明会でも申し上げているところでございますが、14 次防の 1 つの大きなコンセプトといたしましては、労務管理自体が短期的にはいろいろ企業の皆様にもコストが発生するということかもしれません。しかし、そういった短期的なコストをコストと捉えるのではなく、人への投資と捉えて中長期的な環境整備を行っていただきたい。これは、安全衛生のみならず、労働条件全体に言えることでございますけれども、こちら、労働条件、安全衛生の仕組みを各企業で構築していくことが、中長期的には人手不足等の対応、魅力ある職場づくりへの貢献ということにもつながるといったところがありますので、何か事が起こった後に対応するのは当然ですけれども、職場内において、「対症療法から枠組みの構築へ」ということをキーワードに、安全衛生についても各企業の皆様をお願いをしているところでございます。

そういった中で各業種ごとの対策ということもございまして、少し御紹介させていただきますと、労働災害が増えている要因といたしましては、その押し上げている要因といたしまして転倒災害がございまして、青森の場合、冬期での凍結した道路での転倒ということもございまして、業種で申し上げますと、介護施設・小売業での行動に起因する災害が多数発生をしているという状況でございます。従いまして、介護施設・小売業につきまして、プラスセーフ協議会という協議会を開催いたしまして、業界ごとの問題点を共有した上で、先進企業へ視察をお願いするなど、好事例を把握した上で周知啓発を行うというような取組を今年度実施しようとしているところでございます。

また、衛生分野、健康分野で申し上げますと、青森県における仕事と治療の両立支援というところについても今年度力を入れてやっているとございまして、まさに癌が不治の病ではなくなってきたという状況なども踏まえまして、治療・通院をしながら仕事に当たっていただく、そういう方々が働くことを諦めることなく力を発揮できるという状況が作れば、それは企業にとっても働く方にとってもウィン・ウィンの関係でできるということがございまして、仕事と治療の両立支援というところにつきましても、今年度力を入れて周知・広報をしているところでございます。

労働災害件数につきまして昨年の状況を見ますと、コロナの影響の部分を除きましても増加傾向にあったところでございます。今年度上半期の状況を見ますと、微減という状況にはございますけれども、やはり冬期に向けて、積雪は転倒災害や建設現場等での重大災害につながるところでございまして、従前から行っております労働基準監督署での監督指導の徹底により法違反の是正を図るといったところのほか、転倒災害防止の新たな取組も含めまして、適切に対応してまいりたいと考えております。

続きまして、30 ページ、「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてでございます。こちらは全国的な傾向でございますが、労災補償につきましては、脳・心臓疾患や精神障害事案といった複雑困難事案が多く認められる傾向にございます。

本年9月には、人々の働き方の多様化や、いろいろな社会の状況の変化も踏まえ、厚生労働省において精神障害の認定基準が改正されております。これまでの事案の分析や社会情勢の変化を踏まえ、改正されたものでございます。青森県内におきましても同様の傾向を示しており、青森労働局においても当該認定基準に基づき適切に対応してまいります。

労災補償につきましては、可能な限り迅速な対応と、複雑な事実に対する的確な認定の両立に努めるとともに、相談者、申請者の方への懇切丁寧な説明を行うなど、各労働基準監督署で適切に対応してまいりたいと考えております。

最後、31ページ「総合的なハラスメント対策の推進」というところでございます。労働時間という観点から先ほど過労死等防止啓発月間の取組等々について少し申し上げましたが、その過労死等という観点を見ますと、その要因は労働時間のみにとどまらず、ハラスメントが原因となっているものもありますので、ハラスメント対策といったものが重要だと認識しています。

ハラスメントと一言で言いましても、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、マタニティハラスメントといったハラスメントの態様も複雑化しているところでございまして、労働者の方々が様々な悩みを抱えながら労働局に相談をするというような状況にございます。

民事上の個別労働紛争の推移を内容別に見ましても「いじめ・嫌がらせ」の件数が最も多い状況にあります。

12月を職場のハラスメント撲滅月間と定めて取組を行っていきますが、青森労働局では、12月18日からオンラインによる説明会などの実施を予定しております。こうした取組のほか、相談窓口におけるきめ細かな対応を行い、引き続き、ハラスメントでお悩みに方になりと応えられる対応をしてまいりたいと考えております。以上でございます。

#### 【櫛引会長】

ありがとうございました。多岐にわたる御説明でしたが、ほぼ想定時間内に丁度終わったところでございます。

ただ今の説明につきまして、御質問・御意見等をお受けしたいと思いますが、事前に書面でいただいている3名の委員からの9項目にわたる御質問・御意見がございますので、まずはそちらへの回答をお願いいたします。

#### 【八木橋雇用環境・均等室長】

相木委員と中野委員から、業務改善助成金に係る御質問がありました。ありがとうございます。

相木委員からは「業務改善助成金は中小・小規模企業の賃上げと生産性向上を同時に後押しする有意義な制度と思えるが、県内の交付決定51件、決定額約4,500万円という9月末現在の実績はどういう水準なのか。もっと伸ばせる余地があるのか。他県との比較でどうなのか。課題があるとすれば何か。」という御質問をいただきました。

昨年度の同時期と比較して申請件数は41件増加しており、2倍という状況になっております。本助成金の認知と需要の高まりを感じているところです。また、交付決定については、

審査を担当する職員の増員などを図り処理期間の短縮を図ったこともあり、件数が46件、決定額は3,300万円を上回る状況になっています。

先ほども申し上げましたが、決定額は既に11月現在で1億1千万円ということで、大幅に増えています。

都道府県別の状況は公表されておりませんので、他県との直接的な比較はできませんが、本省から聞いたところでは、昨年度また今年度においても青森県の申請の状況は全国の件数の1%の水準で推移していると聞いておりますので、全国と同様の状況で推移していると考えられます。

また、昨年以上に多くの問い合わせをいただいておりますので、本助成金に関する関心の高さを感じているところですが、真に必要な企業が申請できるよう、制度の周知を図ることが重要でありますので、1月末の申請期限に向けて周知と広報の取組に引き続き注力してまいります。

それから、中野委員から「業務改善助成金につきまして、申請75件に対し支給決定に至らなかった主な理由を教えてください。また、支給基準内容の事業者側への周知や指導も改めて丁寧をお願いしたい。」という御意見がありました。

交付申請件数と交付決定件数の差につきましては、9月に申請が集中しまして、それが理由で月を跨いで審査中となっているものでございまして、本助成金の支給要件を満たさないことを理由とした不支給というものはございません。

一方で、昨年度以上に多くの問い合わせをいただいておりますので、御指摘のとおり丁寧な対応に努めるとともに、制度の周知及び広報の取組に引き続き注力してまいります。

#### 【鈴木職業安定部長】

私の方からは、項目の3番につきまして御説明をさせていただきます。

中野委員からいただいた御質問でございまして、「個人の主体的なキャリア形成の促進」のところでございます。「人材開発支援助成金について、デジタル分野への訓練を望む求職者は増加傾向である一方、受け入れ先の企業における求人数に乖離があるものと捉える。主な要因は何か。」という御質問をいただいているところでございます。

デジタル分野の職業能力に関する求人求職ニーズのミスマッチ要因といたしましては、求人側につきましては、求人募集をする業務においてどの程度のデジタル能力が必要であるか明確なニーズを伝えきれていない点、また、求職側におきましては、訓練により得られる能力を活かした就職先がどのような業種や職種でニーズがあるのかについて把握しきれていない点の両面があるものと考えております。

一例といたしまして、企業が業務効率化や生産性の向上に取り組む上で必要となる人材といたしましては、中核人材のほか、基礎的なITリテラシーを身に付けた人材についても各業務において一般的に必要なとの青森県の調査結果も示されており、また、労働局による求人者向け調査におきましても、県内主要各産業の企業において、従業員の採用に当たって重視する技能・技術について、OAスキルを必要としているとの回答を得ていることから、職業訓練を通じまして、IT・デジタルリテラシーのスキルを付与いたしまして、広い分野

で求職者のあっせんを展開することが有効であると分析をしているところでございます。

ハローワークといたしましては、このような状況も踏まえまして、引き続き求人ニーズと求職ニーズの乖離を解消する取組を進めてまいりたいと考えております。

続きまして項目の4番でございます。同じく中野委員から御指摘いただいている事項でございます。「人材確保対策コーナーでの支援に関し、条件緩和指導について指導内容が具体的にどういったことを指すのか分かりづらい。主な指導内容はどういったものなのか。また、それにより雇用の充足率が上がった好事例内容を企業側に情報提供することも有効と考える。」という御指摘をいただきました。

おっしゃるとおりでございます。私どものハローワークの方で取組をしている内容につきまして、今、事務局の方から資料を配らせていただいております。

条件緩和指導というものでございますが、求職者の応募可能性や求人の充足可能性を高めるため、資格・経験要件をなくすなど応募条件を緩めたり、採用時の賃金などの求人条件を引き上げるなどについて、求人者の方々に助言・勧奨・指導を行うことを具体的内容として取り組んでおります。

また、これらの取組を求人事業主様に御理解をいただきますために、配付をいたしました資料のNo.1でございますが、求職者向けアンケートを取りまとめた応募率改善のヒントとなる資料や、管内の中途採用者賃金情報や職種別求人求職バランスシートなどをお示しして、管内における求職者ニーズや賃金状況・求職状況などの説明を行いますとともに、求人充足の可能性の高い求人について分析を行いました上で、具体的に求人情報のどの部分を見直すことにより応募率や充足率を改善することが期待されるかを求人者の方々に提案することによりまして、求人者が自覚的に求人条件変更に応じていただけるよう取組を進めているという状況でございます。

#### 【八木橋雇用環境・均等室長】

続きまして、堤委員から18ページ「多様な人材の活躍促進」の女性活躍について、「令和4年7月8日から男女の賃金の差異の公表が常時雇用労働者301人以上の事業所に対し義務化されたことについて、現段階での青森県内公表件数と差異について教えていただきたい。また、その数値に関する見解もお示しいただきたい。」との質問をいただきました。

令和5年11月20日時点になりますが、対象企業が117社で117社全てが公表済みであり、公表率は100%です。また、県内の男女の賃金の差異、これは男性労働者の賃金に対する女性労働者の賃金の割合ですが、全労働者が74.5%、正規雇用労働者が79.4%、非正規雇用労働者が86.2%となっており、助言や指導を通じて差異の理由を確認したところでは、男性より時間外労働等が少ないことや女性の平均勤続年数が短いためとする企業があったほか、女性活躍推進の取組として女性の新規採用を強化したところ相対的に男女の賃金の差異が拡大したという企業もございました。

また、公表の場として活用いただいている「女性の活躍推進企業データベース」に登録された全国平均と比較しますと、全労働者は4.8ポイント、正規雇用労働者は4.5ポイント、非正規雇用労働者は7.2ポイント、それぞれ青森が高くなっておりまして、青森県の管理職

に占める女性割合が全国平均より高いことであるとか、女性の平均勤続年数が全国平均より長いことなどが要因として考えられます。

一方で、男女の賃金の差異が小さい場合であっても、個々の企業の状況によっては男女間格差が生じていることもあり得るため、数値の大小に終始することなく、法に基づき自社の状況把握・課題分析を行った上で、女性活躍推進の取組を継続するよう、引き続き助言・指導を行ってまいります。

#### 【鈴木職業安定部長】

私の方から項目の6・7・8について御説明をさせていただきます。

まず、項目の6番でございます。中野委員からの御指摘でございまして、「新規学卒者等への就職支援」の部分でございます。「就職後における実際のミスマッチ感はないのか点検・フォローができる仕組みづくりが必要ではないか。また、雇用先においても離職率の発生は採用・教育におけるコストの増加や新たな人材確保をするまでの生産性低下が起こることで、労務管理コストの増大により、現在雇用している従業員の賃金又は労働条件の向上にも影響を与えることから更なる定着率向上に向けた支援が必要と考える。」という御指摘をいただいております。

まさに、私どもといたしましても、就職後、安心してお仕事を進めていただくというところの定着が重要な点であると考えております。

ハローワークでは、新規学卒者雇用事業所及び就職者の方々に対しまして、就職後半年程度経過後、訪問聴取又は今回配付をさせていただきました資料のNo.2でございますが、アンケート調査を行いまして、取りまとめ結果を事業所及び就職者の方々の職場定着指導に活用しております。

内容といたしましては、取りまとめ結果が資料のNo.2の3枚目以降のところを示させていただきますが、早期離職者の傾向であるとか、それぞれ事業所の方々、就職者の方々がどのようなことをお考えになっておられるのかというところを取りまとめた資料でございまして、こういったものを示しながら、事業所様また就職者の方々に御理解をいただき、職場の定着につなげていくということが重要であると考えております。

引き続きこれらの取組を通じまして、事業主の方々、就職者の方々のミスマッチの解消や働きやすい職場環境整備などを目的とした支援を丁寧を実施することとしておりまして、定着率の向上に向けての取組を進めてまいりたいと考えております。

続きまして項目の7番でございます。堤委員からの御指摘でございまして、同じく「新規学卒者等への就職支援」の関係でございます。「合同企業説明会を早い段階で開催していただいたことは、学生の県外流出を防ぐ第一歩となることと大変期待をしております。その一方で、令和5年大卒者の県内就職が近年では過去最低となっている。大学生については県外出身者が多いことや給与水準が低いこと、学歴やスキルを活かす企業が少ないことも要因の一つと考えられますが、地方で就職するメリットなど理解を深め、就職者を増やすための具体策などがあれば教えていただきたい。」という御指摘をいただいております。

企業における人材育成や働き方改革の促進などを通じまして、県内における魅力ある就職

が実現できるような取組を進めるとともに、これらの情報を学生の方々に広く周知をするため、大学等の教育機関の皆様とも連携をさせていただきました上でPRを実施することや、青森県や国の実施する奨学金の返済支援制度や、地方就職を希望する場合の移住就職支援制度などとも連携をいたしまして、地方で就職するメリットや魅力について理解を深めていただき、地域の安定的な雇用の確保に取り組むことが有効と考えているところでございます。

項目の8番でございます。相木委員からの御指摘でございます、「多様な人材の活躍促進」の部分でございます。「本県は東北の中で外国人労働者の人数、雇用事業所の近年の伸び率においてトップだったとの報道がありました。受入れ体制の不備など課題は多いと思いますが、自治体の首長アンケートでは人口減、人手不足の中、外国人労働者への期待の高さも報じられており、本県として無視できない存在になりつつあるものと考えております。技能実習制度の見直しとも絡むのですが、もしお話しいただけることがあれば伺いたいと思います。」という御指摘をいただいております。

いくつかに分けて御説明をさせていただければと存じますが、まず、外国人労働者の在留管理の概要でございますが、資料の方、お配りしているもののNo.3でございます。

外国人労働者の方々の在留管理につきましては、配付した資料No.3のとおり出入国在留管理庁と厚生労働省のほか、居住地の自治体や雇用先企業が連携いたしまして適切に実施するという仕組みとなっております。厚生労働省、ハローワークにおきましては、外国人労働者の雇用企業などから外国人雇用状況に関する届出及び取りまとめ結果の公表を実施いたしますとともに、届出状況や実地調査の状況などを踏まえた外国人労働者の雇用管理改善支援や再就職支援などを実施しているところでございます。

報道の御指摘があったことにつきましては、ここの部分の公表結果に関するものと推測しております。

続きまして、技能実習制度の見直し状況でございますが、こちらにつきましては、お配りした資料のNo.4として対応させていただいております。技能実習制度及び特定技能制度の見直しにつきましては、国内、特に地方や中小零細企業を中心に人手不足が深刻化している中で、外国人が一定の担い手になっているという実情もあり、外国人材の確保について検討すべきだという一方で、現行の技能実習制度につきましては、人材育成などの観点から原則として転籍できないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があるなど、人権侵害や法違反の背景・原因になっているとの指摘もある状況でございます。

これらの状況を踏まえまして、関係閣僚会議の下に設置をされました有識者会議の報告を元に、今後関係省庁において協議の上で必要な措置が実施されることとされておきまして、本年5月に、配付をいたしました資料No.4でございますが、中間報告を行いました上で、引き続き11月15日に開催されました有識者会議におきましては、外国人の人権保護、外国人のキャリアアップ、安全安心・共生社会の三つの視点から現行の技能実習制度を発展的に解消いたしまして、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設することなどを提言する内容の最終報告案について議論が行われたものと承知をしております。

青森県における状況につきましては、これまでの議論を踏まえ、制度化されたものについて対応するという状況になるのかなと考えているところでございます。

続きまして、青森県、青森労働局管内における外国人雇用の状況でございますが、資料の5番のところでございます。こちら、私どもで公表しております外国人の雇用状況からいくつかの資料を抜粋したものでございますが、状況といたしましては、外国人労働者数は、時点を申し上げますと令和4年の10月末現在でございますが、前年同期比で479人、12.4%の増加をして過去最高となっております。

外国人労働者を雇用する事業所数は871事業所。前年同期比で51事業所、6.2%の増加で、こちらにつきましても過去最高となります。

在留資格別では、全体の半数を技能実習が占め、次いで専門的・技術的分野の在留資格となっております。

また、専門的・技術的分野の在留資格につきましては、近年増加傾向にあり、平成31年4月に創設されました特定技能におきましては、農業・介護・飲食料品製造業・建設などの分野で315人、昨年の届出状況との比較では248人、370.1%の大幅な増加となっております。

傾向といたしましては、技能実習による外国人の受入れが全国と比較して高い状況にあるものの、専門的・技術的分野、特に県内でも人手不足感の高い特定技能の在留資格を持つ外国人労働者の割合が上昇傾向にあるものと分析しております。

青森労働局といたしましては、事業主の方からの届出状況等を踏まえまして、外国人労働者の方々の雇用管理改善や再就職支援などの指導・助言などを実施することとしておりまして、外国人を問わず、労働者の方々が働きやすい環境を整備することが人手不足の状況の中で最も有効な対策であるということから、引き続き企業・労働者の方々への支援を重点的に進めてまいりたいと考えております。

#### 【上野労働基準部長】

私からは、相木委員からいただきました9番、「労働時間の上限規制の課題につきまして、建設業と医師についての課題等について」ということでいただいております。

まず、建設業につきましては、先ほども説明の中で申し上げましたが、青森県建設業関係労働時間削減推進協議会の中で意見をいただいたり、私どもの労働基準監督署の説明会の中でいろいろ意見をいただいております。

建設業につきましては、大きく2点の課題があると思っております。まず、建設業団体において週休2日制の導入といったような形を勧奨される一方、そして労働時間、労働日が短縮された場合、専門業者、請負関係の中での協力会社の人手不足や、日給月給者の賃金の減少というところが課題というふうに聞いております。ですので、時間外労働の短縮を行いながらも、併せて、こうした人手不足や賃金に関する課題にどう対応していくのかというところに、今後より一層の対応の必要があると考えております。そこが1点目でございます。

2点目といたしましては、先ほど申し上げましたように、民間工事において、公共工事と比較して適正な工期の確保に向けての発注者の理解が得られづらいという声も聞いております。この点についてはトラック輸送の方の課題と根っこになる部分は同じというふうに考えております。やはり、社会における需要と供給の中で社会基盤、消費者生活が成り立っているわけですが、サプライチェーンを含む社会生活と、労働者の労働時間の短縮、健康確保を

適正なところで両立していかなければならないという状況の中、こういった狭間で出てくる課題であると承知しているところでございます。

民間工事の発注者の方々への理解につきましても、東北地方整備局と連携の上、今後、引き続き理解を得られるような取組をしてみたいと考えております。

さらに、労働基準監督署におきましては、時間外労働の上限に係る建設事業者に対する適用に向けての企業内での労務管理の整備、こういったものを進めていただくよう、具体的な実例を用いた内容の説明会を実施するなど、定期的に関わっていきたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、医療機関についてでございます。医療機関につきましては、医師につきまして、病院の実態に即した対応が求められるところでございます。労働基準監督署では、客観的な手法による労働時間の把握、適正な36協定の締結、宿日直等の適正な取扱いについて、個別訪問支援や説明会の場、また来署いただいて説明・御相談をいただいた場合には、実務的な部分も含めて丁寧に説明をして、周知をしてきたところでございます。

更に申し上げますと、やはりそういった時間的な側面、労務管理的な側面以外に、職場のタスク・シフト/シェアですとか、ICT等の活用による業務効率化まで、一步進んだ院内の取組をしないとなかなか難しいという御相談もお受けしているところでございまして、こういったことにつきましては、青森県医療勤務環境改善センターを御紹介するなど、そういったニーズに相応する対応を行っているところでございます。

また、同じ令和6年4月1日から医師の時間外労働の上限規制の適用とともに、改正医療法に基づく対象の医師への面接指導や連続勤務時間の制限、勤務間インターバルの確保の実施が求められるという状況でございます。

こういった状況の中で、医療機関の社会的使命という観点から言うと、緊急医療対応などの人命の確保があり、他方、医師、医療機関は医師の方に限りませんけども、そこで働く方々の法定労働時間の履行確保、健康の確保の観点があります。この2つをしっかりとバランスを取って守っていかなければいけないと考えております。

こうした状況の中、医療機関の方々が、そこで働く方の労働時間の短縮、健康確保措置等を適切に行うべく、体系的に労務管理の見直しに取り組めるよう、青森労働局では、青森県医療勤務環境改善支援センターと連携をしつつ、適正な労務管理に役立つ実務的な説明会の実施や有用な情報の提供などきめ細かな対応を図ってまいりたいと考えております。以上でございます。

#### 【櫛引会長】

では、ただ今の回答に対して、オンラインの方も含めて、御質問・御意見等お受けいたしますが、いかがでしょうか。

特になければ、僕から2、3よろしいですか。

まず、これは堤委員の7、21ページの大学新規学卒者の就職支援のところ、大学との連携を進めたいということの中で今思いついたお願いなのですが、資料として配られている「出前講座」のチラシがありますが、これを大学の教材に使いたいのです。キャリア系の授業と

か、まさに就活を進めている学生のゼミなどで、彼らにこのチラシを若者向けにちょっと作り直してみないかという課題を出そうかと思って提案してみました。そうすることで彼らにとって労働行政が身近になります。かつ、若者の目線から普及しやすいチラシがもしできれば、来年度以降ですね、使っていただいてもいいんじゃないかなと思います。

これをそのまま活用するのは少し難しいので、加工をしますので版元をいただけると、3つぐらいの授業で学生たちに冬休みの宿題に出してみたいんですが、いかがでしょうか。御検討ください。

#### 【鈴木職業安定部長】

御指摘ありがとうございます。

こちらの資料につきましては、ホームページの方で公開をしている資料でございますので、デザインの方は提供させていただければと思います。また、就職活動に関しまして学卒者の方向けの漫画の資料も幾つか公開をしているものもございますので、そちらにつきましてもホームページの方で提供させていただきたいと思います。

#### 【櫛引会長】

ありがとうございます。どうしても学生にとって労働局というのは非常に遠い存在で、頼りにしていいののかもわからないぐらいの存在なので、その距離をどうやって埋めるかは現場の人間の仕事だと思っています。御回答いただきましてありがとうございます。

もう1つ、同じ項目で、青森県は奨学金を企業が肩代わりする、ということの言及がございました。これに関連して、以前からお伺いしているんですけども、市町村や県などの施策との連携が目に見えるような形にしていく必要があるんじゃないと、委員として何度も申し上げてきたんですけども、ここでしか言及がないのはちょっと残念です。というのは、大学側の意図は、市町村や県・国からそれぞれいろんなアプローチがあるんですけども、いかんせん縦割りや、輪切りで来てしまう。つまり、地元がしっかりスクラムを組んで対策を講じていくという体制も学生に届けるというふうにしないと、どうしても学生には届かないというところがございます。今までにもお願いしていきたいんですけども、更なる充実を求めていきたいと、委員として要望します。

もう1点、最後の相木委員の御質問・意見についてです。私の専門は旅客とか物流関連が今メインになっているんですけども、2024年問題についてはいろんなところでコメントを求められる、あるいは今日の資料で配りましたけども、講演を依頼されたりしている。実際、いろいろヒアリングしたり調査したりしていますと、運輸支局さんと労働局さんと、あちらこちらセットで登場くださっています。いろいろ対策を講じておられるということは聞いたんですけども、今日の資料に「2024年問題」という文言が労働局さんの資料には全くないことにさっき気がつきました。逆に言うと、今世間で2024年問題という言葉を目にしないう日はございません。これがいわゆる俗な言い方で、行政としての専門用語ではないということを使っておられないかも知れませんが、労働局としてこの問題にしっかり取り組んでいるという、そのサインが全く伝わらないのではないかと危惧しています。なので、運輸支局さ

んと労働局さんがちゃんとスクラムを組んで、国の省庁同士スクラムを組んでこの問題に対応していくということをいろんなプレーヤー、いろんなステークホルダーに示さないと、これから青森県にとって致命傷になる可能性がございます。

先ほどもありましたけども、医師の2024年問題、2024年問題というより2023年問題という非常に深刻な問題があちらこちらで顕在化しております。まさに、医師の健康に関わる、医師の健康に関わるということは、県民の命に直接関わります。この危機感を、いたずらに危機感を煽るのではなく、いろんな方々が力を合わせないと解決しない問題というのが2024年問題であると既に指摘されております。働く側、運転手側と荷主側の理解がなければこれは進まない。これはいわゆる経営者側の問題として、自分事として誰かが対応しなければ全く進展しません。そのようなことを話し合う場面が、今青森県内ではひょっとしたらないかもしれない。この場が唯一のそういう場になるかもしれない。そんな危機感がございます。

以上、一委員としての発言でした。

#### 【鈴木職業安定部長】

2点御指摘をいただきました。1点目は学校向けの支援体制につきまして、市町村や関係機関との連携というのが、形が見えるように進めてもらいたいという御指摘でございます。私、職業安定部長といたしまして、地域の学卒者の方々への支援を進める上で、御指摘の点は常々感じている部分でもございますので、県などの関係機関の方々とも連携しながら、どういった対応ができるかというのを具体的に検討してまいりたいと考えております。

#### 【上野労働基準部長】

いわゆる「2024年問題」について御指摘をいただきました。少し情報発信が足りないという御指摘は真摯に受け止めたいと思っております。

まず、道路貨物運送業のトラックドライバーの健康確保の観点では、重点施策の説明のところでお話申し上げましたが、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」というものを開いております。青森では、直近、今年9月に開催をしております。そして年明け年度内に1度やることを予定しているところでございます。そういった中で課題や各関係機関の取組状況を把握しているところでございます。ここで把握した課題等を踏まえ、青森労働局では、「荷主特別対策チーム」を編成し、荷主事業者等に対し、荷待ち時間の短縮等の要請をさせていただいているというところは先ほど申し上げたところでございます。それに加えて、本年に入り、国土交通省の方で「トラックGメン」の設置という対策を打ち出しているところでございまして、これと連携する形で、国土交通省、厚生労働本省の指示も仰ぎながら、青森運輸支局と青森労働局が密に連携し、荷待ち時間の短縮を含むトラックドライバーの労働時間、拘束時間の適正化を図ってまいります。

さらに、労働時間を短くすることによって賃金が下がってしまうのではないかとこの部分もでございます。それには、標準的運賃の確保という点も重要と考えておりますので、これは国土交通省の所管業務でございますが、労働局や労働基準監督署におきましても、標準的運賃の周知といったところも併せて行うこととしておりますので、国土交通省、運輸支局の方

と連携の上、必要なことを着実に実施してまいりたいと考えているところでございます。

**【榎引会長】**

ありがとうございます。

重ねて業務提携の観点ですけども、私の今の研究テーマの中心なんですけど、医療と新幹線の関係を調べております。さっきITのお話にもありましたけども、医療に関する2024年問題、あと建設業、まだまだ共有が足りないというところがございます。逆に言うと、物流対策イコールどうしても2024年問題という捉え方が強いので、なかなか大変かと思えますけども、同じ厚生労働省の中ということで医師への取組も重ねてお願いしたいと思えます。私からは以上です。

**【上野労働基準部長】**

問題意識の御指摘をいただきまして、ありがとうございました。

**【榎引会長】**

相木委員、どうぞ。

**【相木委員】**

たくさんの質問に丁寧に答えていただきましてありがとうございました。最後の2024年問題に関して、運送関係の2024年問題についてはかなり広く報道されておりますし、問題を認識していたんですけども、医療・建設業界についてはよく分からないというような質問をさせてもらっていたんですが、ちょうど今日の東奥日報の1面で建設業界の2024年問題について、県内の企業さんの、例えば労働時間の管理について新しい機器を導入したとか、そういう取組がいくつか紹介されていまして、これから益々注目されていくのかなと思って見ておりました。

いずれにしても、2024年から様々な制度が変わるので、先ほどの労働条件の面とか、ルールが変わるということで混乱のないよう、もしくは混乱があった場合、丁寧に相談等に応じただけのよう、円滑な運用を要望したいと思います。以上です。

**【榎引会長】**

ありがとうございました。

**【上野労働基準部長】**

御提案ありがとうございました。御指摘の点も含め、大きく分けて2つの重要な点があると思っています。まず、企業内で、複雑化した実務的な対応をどうきちんとやっていくのかという点です。この点は、労働基準監督署において36協定の書き方など実務的な部分での丁寧な説明を行ってきておりまして、今後も、相談される方のニーズに応じ、的確に実施してまいります。次に、労働基準法は、労使関係において「使用者」を規制する法律でござい

ますので、いわゆる指導の対象は、使用者の立場の方ということになるわけですが、道路貨物運送業もそうですし、医療機関、建設業も全てに共通することなんですが、なかなか労使関係の枠組みだけでは解決できない部分もあり、もう少し大きな枠組みでの課題対応が必要でございます。そういったところ、まさに今日の審議会で御指摘いただいておりますけれども、県内では課題はありながらもトラック輸送の方は機運が醸成されつつある中で、それに比べ医療機関や建設業については少し機運の醸成が低い部分があるというところの御指摘をいただいているところ、私どもも、情報発信の在り方など、改めて考えてみたいと思います。

労使関係にある使用者、事業主以外のステークホルダーがどういう形で関われるのか、また関わっていかねばならないのかということは、「2024年問題」の中で、今、県内において多くの報道がなされ、注目が集まっていると思われる道路貨物運送業もそうですが、医療機関や建設業につきましても重要な課題や対応の必要性は、もちろんあるわけございまして、今日の御議論を踏まえ、適切に対応してまいりたいと思っております。御提案と問題意識の共有をありがとうございました。

#### 【櫛引会長】

ありがとうございます。医師が過労死している問題が他県で報じられております。青森県内でそういう事態が起きないように、皆で対策を講じていく必要があると思います。

それでは、ほかに事前質問に関する御意見ありませんか。

#### 【山内委員】

よろしく申し上げます。連合青森の山内と申します。まずは、日頃の労働行政の推進に感謝を申し上げたいと思います。

事前に質問というところでは出し遅れましたので、発言ということで受け止めをお願いできればと思います。

取組状況の中にあります、6・7ページにある労働行政を取り巻く最近の情勢で、「年収の壁・支援強化パッケージ」という取組の部分であります。取組そのものは、今の地域最賃の上がり幅が大きかったということと、それから物価上昇が想定以上に進んでいるというところでの賃金の引上げの部分、それによつての労働時間の調整というところで、今こういう施策が必要なんだろうというふうに思っております。実質賃金が低下をしているという状況も踏まえると、根本的な取組もこれから必要になってくるというふうに思っておりますし、価格転嫁の問題、それから賃上げについては適正な労務費の管理というものも必要になってくるだろうというふうに思います。

そのためには、労働者側からだけではなくて、使用者・経営者の皆様方にも十分状況を理解いただいて、お互いに視点をこれからも探っていかなければならないだろうと思います。そのための賃金上昇を伴う支援だとか、多様な人材の活用の推進というところの課題にもつながってくるんだというふうに思っています。

書き込みの部分で1点だけ、15ページにある「継続的なキャリアサポート・就職支援」の

部分の「取組の概要」の3行目に「雇用吸収力の高い医療・介護分野等のマッチング支援」という言葉があるんですが、非常に気になったというか、「雇用吸収力」という言葉をどういう意図で使ったのかなというふうに感じました。内容で言えば、求人数の多い、もしくは人手不足感の強いという業界であろうかなというふうに思いましたので、あえて「吸収力」という言葉を使った背景が、もしお答えをいただけるのであればお伺いしたいと思います。

引き続き、全ての業務において現状を把握していただいて、促進・支援をお願いし、なおかつ監督・指導力も発揮をしていただいて、年代・業種に偏ることのないよう、労働条件の引上げ又は社会参加の促進を目指して取組をお願いしたいと思います。このことが人材の流出だとか人口減少の防止につながる取組だというふうに思いますので、引き続きよろしくお伺いしたいと思います。以上であります。

**【榎引会長】**

ありがとうございました。

**【鈴木職業安定部長】**

様々御指摘いただきまして、ありがとうございます。御指摘いただきました15ページの「取組の概要」のところの「雇用吸収力の高い」という部分につきましては、御指摘のとおりでございます。求人であるとか、産業就労規模の大きい産業分野としての表現ということで御理解をいただければと考えております。

その他の御指摘につきましては、労働局としても同じ方向性で考えてございますので、引き続き御相談をさせていただきながら取組を進めてまいりたいと考えております。

**【榎引会長】**

「雇用吸収力」という言葉の意味が分からなかったのか、それとも違和感があったのか、どういう趣旨でしたか。

**【山内委員】**

私が今言ったとおり、求人数が多い、いわゆる業界として規模が大きいということの裏返しでいうと「吸収力」という言葉になったんだというのは何となく分かるんですけども、それに何を求めたのかなというのがちょっと気になったということです。

**【榎引会長】**

言葉遣いの問題かもしれませんが、いろんな人がいろんな言葉を目にしたときに、どう受け止めるかについては非常にある意味でいろんなモチベーションとか摩擦係数が増えますよね、そういう引かかる部分については。なので、ひょっとしたらもうちょっと良い言葉があるかもしれない、そういうニュアンスでよろしいですか。

**【山内委員】**

はい。

**【櫛引会長】**

ということだとそうです。

**【鈴木職業安定部長】**

表現につきましては、重々御意見を受け止めさせていただきたいと思います。

**【櫛引会長】**

ありがとうございます。

ほかに、事前質問に限らず全般についていかがでしょうか。

**【小山田委員】**

小山田でございます。

今、山内委員からもお話いただきましたが、価格転嫁につきまして、今日は議事の中では出てこなかった言葉ではありますが、価格転嫁ということは今日の目的全体に大きく関わる話かと思えます。

御承知のとおり、先般、公取それから内閣官房の方で新しい価格転嫁に関する指針というものが出ましたので、この指針を踏まえて、当局としてはこれまで以上に価格転嫁にしっかり光を当ててチェックをしていくんだというような趣旨かなと私自身は感じました。

こういうことについては、転嫁するのはB to Bですから、B to Bの中で仕事を発注する方と受注する方、両方ともにこういう指針に関する認識が深まっていかないと、やはりこれは実現いたしません。今まで下請法とかずっとやってきているんですけど、なかなか日本の慣習といいますか、そういう中で、特にB to Bの関係というのは長年の付き合いもあったりして、なかなか価格転嫁が難しいということも聞き及んでおります。私も経営者協会という所に属しておりますけれども、そういうところの会合の中で、価格転嫁を青森県でも知事さんはじめ強く進めているところでもありますので、様々な機会を通じて、今日いただいた資料の一部も含めて経営者側の皆さんに伝えていきたいと思います。今日も午後、弘前で会議をやるので、そこでも時間の許す限りは触れていきたいというふうな思いでおります。この価格転嫁に関しては今までにない取組をしていく必要があるのかなというふうなことを思っておりますので、今の山内委員の発言を踏まえた形で意見を述べさせていただきました。

**【櫛引会長】**

貴重な御意見、ありがとうございます。この場で出た様々な問題の解決につながっていくことであり、非常に重要かと思えます。

そのほか、竹谷委員いかがでしょうか。

**【竹谷委員】**

非常に参考になりました。令和5年度の実績もよく分かったんですが、ほとんど音声が聞き取れなかったものですから、よく聞こえなかった部分もございまして少し理解に苦しんだところもありましたが、いろいろと労働局の方も頑張って方針を立てて支援していただいているので、うちも時代の流れに合わせていきたいと思いました。ありがとうございました。

#### 【榎引会長】

はい、ありがとうございます。大学でもそうですけども、オンラインとかハイブリットの会議はものすごく課題が多くて、かつ私もそうですが早口で喋りすぎましたので聞き苦しかったと思います。次回以降の改善を労働局の皆さんにもお願いします。ありがとうございます。

ほかにございませんでしょうか。時間も詰まってまいりましたので、このぐらいにしたいと思います。

様々な意見をいただきましたが、実はこの会場、若干耳の聞こえに問題を抱えている委員もいるやに聞いております。ですので、僕もそうですが、できるだけ早口での答弁は避けるようにお願いしたい。あるいは、配付できるものは配付して委員の皆様に見ていただくことで会議時間の短縮も図れるのではないかと思います。

とにかく、このような会合を通じて、より信頼され、青森労働局が日本で一番住民に真に頼られる労働局になるよう目指していただければと思っております。

ここで議題の2に係る審議は終了いたします。労働局は意見等を行政運営に反映させるよう要望いたします。

では、議題3について労働局から報告をお願いいたします。

### (3) その他

#### 【春藤監理官】

当審議会に設置されている部会について、御説明と御提案をさせていただきます。

運営規程により当審議会には「労働災害防止部会」と「家内労働部会」の二つの部会が常設されており、各部会に属すべき委員は審議会の会長が指名することとされております。

そこで、御提案が2点ございます。1点目は各部会委員の指名でございます。これまでも当審議会の公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員をそれぞれ半数の3名ずつに振り分けて各部会を運営しておりましたので、今お配りした名簿の内容に会長が御異存なければ、会長から名簿のとおり御指名いただきたいと考えております。

2点目は各部会の部会長についてです。部会長は各部会に属する公益委員の中から部会の委員が選挙するとされています。ただし、前例としまして、審議会の会長と会長代理が各部会の部会長を兼務しておりましたので、1点目の部会委員に係る御提案が通った場合は、各委員の御異存がなければ、「労働災害防止部会」の部会長を榎引会長に、「家内労働部会」の部会長を原会長代理にお願いしたいと考えておりますので、委員の皆様にお諮りいただき

いと思います。

なお、今年度の部会の運営につきまして、上野労働基準部長から補足の御説明をさせていただきます。

#### 【上野労働基準部長】

お手元に「各種審議会等の組織図」と「最低工賃決定の手順」という資料を机上配付させていただきました。

ただ今委員の関係の御説明がございましたが、私ども労働基準部の方で「労働災害防止部会」、「家内労働部会」の事務局を所掌しております。

配付資料で御説明させていただいたのは、家内労働部会の方でございます。まず1枚目「各種審議会等の組織図」を御覧ください。本労働審議会の一部の組織として、家内労働部会が設けられているところでございます。これは、家内労働に従事する方々の最低工賃の必要性等を議論する場と位置付けられているところでございます。2枚目の「最低工賃決定の手順（概略）」となっている資料を御覧いただければと思いますけれども、まず家内労働部会で最低工賃改定の必要があるかというところの必要性の審議をしていただいた上で、家内労働法に基づいた工賃専門部会の方での議論に進んでいくことを示したフロー図でございます。現状は家内労働実態調査の結果を、労働局の方で取りまとめ中という詰めの段階に来ておまして、12月の中旬に取りまとめが完了する予定となっております。調査で見えてくる実態を踏まえまして、家内労働部会を開催して必要性の審議をいただきたいと考えているところでございます。

今日御指名いただいた委員の方には、事務局である青森労働局賃金室の方から、実態調査取りまとめの状況なども踏まえまして、今後の議事運営について御相談をさせていただくことになるかと思います。家内労働部会担当の委員の方にはお手数をおかけするところでございますけれども、御協力をいただければと思っております。

最低工賃の決定手順として、家内労働部会で改正の必要性があると判断された場合には、その後、労働局長の諮問、工賃専門部会での審議、そして答申という形を経て改正決定をするという流れでございます。今年度、3か年計画で定められている「和服裁縫業」を予定しているところでございます。「和服裁縫業」につきまして、その必要性についての御審議を1月下旬、スケジュールどおり必ずしもいくかどうかはまだ確定ではございませんが、今のところこういったスケジュール感を念頭に、個別に御相談させていただきますので、この場で御承知おきいただければと思っております。以上でございます。

#### 【櫛引会長】

ありがとうございます。

今、御説明のありました提案のまず1点目、各部会委員についてですけれども、皆様から御意見等ございますでしょうか。

特になければ、この名簿のとおり各部会の委員を指名いたしますので、部会が開催される際にはそれぞれ御参集をお願いします。

次に2点目の部会長の選任についてですが、事務局の提案について、こちらの方御意見等いかがでしょうか。

特になければ、労働災害防止部会については榎引が、家内労働部会については原委員が部会長に選任されたものと確認いたします。

これで用意されていた議題についての審議は全て終了となります。議事の円滑な進行に御協力いただきまして、ありがとうございました。

**【春藤監理官】**

榎引会長、大変ありがとうございました。

それでは、閉会に当たり井嶋局長からごあいさつを申し上げます。

**3 閉会あいさつ**

**【井嶋局長】**

本日は、青森労働局の行政運営に対しまして貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。いただきました御意見につきましては、しっかり受け止めさせていただき、青森労働局の行政運営に反映していきたいと思っております。

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御理解と御支援を賜りますことをお願い申し上げます、閉会のあいさつといたします。

本日は、どうもありがとうございました。