

令和5年度

第2回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和6年3月14日(木) 午後2時30分～午後4時30分

場 所 東奥日報新町ビル 3階 催事場C

令和5年度第2回青森地方労働審議会

1 日 時

令和6年3月14日（木）午後2時30分～午後4時30分

2 場 所

東奥日報新町ビル 3階 催事場C

3 出席者

【委 員】

公益代表 相木委員、葛西委員（オンライン）、櫛引委員、渋田委員、奈良委員、
原委員

労働者代表 工藤委員、高橋委員（オンライン）、堤委員、中野委員、山内委員

使用者代表 小山田委員、木下委員、木村委員、小澤委員、鳴海委員

【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) 令和6年度青森労働局行政運営方針（案）について

(2) その他

1 開会

【春藤監理官】

令和5年度第2回青森地方労働審議会を開会いたします。議事の前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。午後2時30分現在、青森地方労働審議会委員18名中、オンラインで参加の2名を含め16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が、3月1日をもって労働者代表委員1名が交代となっておりますので、お名前だけ御紹介させていただきます。工藤公嗣委員です。

それでは、開会に当たり、青森労働局の井嶋局長からごあいさつを申し上げます。

2 青森労働局長あいさつ

【井嶋局長】

青森労働局長の井嶋でございます。

委員の皆様におかれましては、本日は大変お忙しい中、また足下の悪い中、今年度の第2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、日頃より労働行政の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。

今回資料としてお示ししました行政運営方針は、全国斉一に労働行政として進める施策の中で、青森県の雇用情勢や労働環境の現状等を踏まえ、青森労働局の考えている課題と取組をお示ししたものでございます。具体的には、安全で健康に働くことができる職場環境の確保、職業紹介や職業訓練などの就労支援というものが労働局の従来からの最も基本的な役割でございましたが、加えまして、人口減少や少子高齢化の進展が見込まれる中で、多様な人材が活躍できるような環境整備、企業の生産性の向上への支援を通じた最低賃金・賃金引上げの環境整備、DX推進に関わる企業人材の育成、成長分野等への労働移動の促進などにも取り組んでいかなければならないと考えているところでございます。

本日は令和6年度の青森労働局の行政運営方針案について御説明させていただき、委員の皆様にご審議いただくこととしております。

また、本委員会の家内労働部会が開催されましたので、その結果についても併せて御

報告させていただきます。

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、忌憚のない御意見等を賜れば幸いです。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

3 議事

(1) 令和6年度青森労働局行政運営方針（案）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条に基づき榊引会長をお願いいたします。ただ今、会長の発言メモをお配りしていますので少々お待ちください。葛西委員と高橋委員には後程メールでお送りいたします。

【榊引会長】

会長を仰せつかっている榊引です。年度末のお忙しいところ、今年度第2回目の会議にお集まりいただきましてありがとうございます。どうぞよろしくお願いいたします。

前回の会合から、また世の中が大きく動いておまして、1月1日の能登半島地震、青森県にもまた多くの教訓と課題がもたらされました。災害への直接的な備えはもちろんですが、BCP・事業継続計画や企業・労働者双方の安全、持続可能性についても問題が提起されていると考えます。また、いわゆる「2024年問題」も各地で更に深刻な問題が報じられていますけれども、一方で様々な団体・組織での対応も動き始めました。全国ワースト級の人材流出事情を青森県は抱えておりますが、青森県は初めて「若者」の名を冠した課を設置し、大学や経済界とチームを組み直す施策をまもなくスタートさせることになっているようです。

全国的には東証平均株価の史上初の4万円台、労働者側が要求する以上の水準の賃上げなど、ポジティブな現象もございます。ただ、これが青森県にどう反映して、働く皆さんと私たちの暮らしに波及してくるのか、そこは対策を講じていく必要があります。

例えば、本日も新聞紙面で、東京で給料が上がるほど地方から人がいなくなるんじゃないかと、そういう危惧の声が伝えられています。

県内の出生者数が6千人まで落ち込み、十数年で半減しています。このような状況の中、既に外国出身の方々の力なしには地域の様々な産業・現場を支えようがない時代が迫りました。ただ、最近、言葉を交わす機会があった県内唯一の日本語学校の関係者の方がおっしゃっていたんですけれども、外国人の労働力への対応について、青森県は非常に遅れているといいます。どうしても外国人はインバウンドのもたらす経済的恩恵について目が行きがちですが、特に地域を支える労働の現場の外国人とどう新しい社会を作り上げていくのが問われており、視野を広げていく必要性を非常に感じるところでございます。

本日も活発な質疑と意見交換を期待申し上げます。どうぞよろしくお願ひいたします。
それでは議題の1番目、令和6年度青森労働局行政運営案につきまして、労働局から説明をお願いいたします。

【定政総務部長】

総務部長の定政と申します。私からは、配付資料「令和6年度青森労働局行政運営方針のあらまし」の資料を基に説明をいたします。

資料の1ページ目、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「1 最近の雇用情勢」についてです。令和5年の有効求人倍率については、この折れ線グラフのとおり1.18倍となっております。前年比で+0.01ポイントとなっており、令和2年以降減少しずつ上昇の傾向が続いております。また直近1月の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、一部に足踏みがみられる。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」としております。

次に「2 青森労働局における行政課題」について説明いたします。その大きな柱は4つございます。まず1つ目に、最低賃金や賃金の引上げに向けた環境整備の支援、同一労働同一賃金の順守徹底。2つ目に、企業人材や個人に対する「リ・スキリングによる能力向上支援」、さらに企業と求職者のマッチング支援による「成長分野への労働移動の促進」。3つ目に、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり。具体的にはフリーランスの就業環境の整備、仕事と育児・介護の両立支援、そして高齢者・障害者・若年者の就労支援など。最後4つ目に、安全で健康に働くことができる環境づくり。とりわけ、現在、建設業や自動車運転業務等に係る時間外労働の上限規制適用、いわゆる2024年問題への対応、などを重点項目としております。

「労働行政を取り巻く情勢」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、雇用環境・均等室長の八木橋です。よろしくお願ひいたします。

2ページを御覧ください。項目のII「賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等」についてです。

まず1番目、「事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化」についてですが、引き続き業務改善助成金の活用を促進を図っていくほか、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づく県や関係機関との連携や、青森県よろず支援拠点・日本政策金融公庫による支援策の周知など、中小企業、小規模事業者のニーズに寄り添ったきめ細かな支援を展開してまいります。

2つ目、「最低賃金制度の適切な実施」については、今年度の最低賃金につきましては青森地方最低賃金審議会からいただいた答申内容を踏まえまして、地域別最低賃金は時間額898円とする改正を、また産業別最低賃金につきましても前年度から引き上げる改

正を行ったところです。労働局といたしましては、最低賃金の周知広報や履行確保にも力を入れて取り組んでおり、今年度も青森県内ほぼ全ての自治体で地域別最低賃金を広報していただくことができました。令和6年度におきましても、青森地方最低賃金審議会の円滑な運営や最低賃金の周知広報・履行確保と、最低賃金制度の適切な運営に努めてまいります。

3ページを御覧ください。「同一労働同一賃金の遵守の徹底」です。現在、監督署が実施する定期監督等によって得られた企業からの情報に基づいて、個別の企業に対する効果的・効率的な指導を行っているところです。青森労働局では様々な工夫も取り入れながら、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図るため、特に非正規雇用労働者と正規雇用労働者の間で不合理な待遇差がないように、同一労働同一賃金に関するパート・有期雇用労働法など関係法令の履行確保に引き続き取り組んでまいります。

4つ目です。「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」については、「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりなどが必要であると考えています。コースの新設や助成額の引上げが行われたキャリアアップ助成金の活用促進を図るなど、企業への支援に引き続き取り組んでまいります。

【鈴木職業安定部長】

職業安定部長の鈴木です。あらましの4ページから5ページ、ローマ数字のⅢ「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」につきまして説明させていただきます。

冒頭、雇用情勢で触れさせていただきましたが、青森県におきましては、経済活動の活発化などを要因とした人手不足感の高まりが見られる一方、人口減少や少子高齢化などを要因とする働き手の減少も見られ、企業においては生産性向上を通じた業務改革や職場環境の整備が、労働者・求職者においては自主的なキャリア選択のためのリ・スキリングや職業能力の向上を進める必要があります。政府におきましてもDX人材を含むデジタル人材の育成や企業における人材育成のほか、労働者自身の自主的なキャリア選択を可能にするための情報提供支援を令和6年度に重点的に進めることとしているところでございます。

このような状況を踏まえまして、労働者の主体的なスキルアップを支援する「教育訓練給付制度」や、新たな職業やスキルへのチャレンジを支援する「ハロートレーニング」、在職者のリ・スキリング等を進める企業を支援する「人材開発支援助成金」などの取組とともに、求職者における職業選択に向けた情報の充実を通じ企業とのマッチング機能を強化することにより、再就職や転職を希望する労働者が円滑に労働移動するための基盤整備を進めるとともに、ハローワークサービスの提供機能の強化を図ることとしています。

さらに、人材確保対策及び賃上げを伴う再就職の促進を目的といたしまして、従来の特定求職者雇用開発助成金の助成内容を見直すとともに、従来の労働移動支援助成金と中途採用等支援助成金を統合し一部内容を拡充するなど、雇用いただく企業側における労働者の受入環境整備にも支援をすることにより、地域における雇用の安定に資する取

組を進めることとしています。

また、現在、県内主要産業を中心といたしまして、人手不足感の高まりが指摘されていることを踏まえ、求職者目線や地域労働市場の現状などを踏まえた、より選ばれる求人票の作成支援などを通じ、求職者・求人者の認識の齟齬やミスマッチを防止するなど、求人求職相互理解の促進を進め、マッチングの強化を図り、雇用の安定を促進することとしています。

【上野労働基準部長】

労働基準部長の上野でございます。よろしく申し上げます。私からは9ページ以降、「安全で健康に働くことができる環境づくり」、「多様な働き方、働き方・休み方改革の推進」について申し上げます。

まず、「長時間労働の抑制」について、柱は4点です。長時間労働が疑われる事業場への監督指導、「青森働き方改革推進支援センター」でのコンサルティング等、時間外労働の上限規制適用開始業種等への支援、取引環境の見直し支援でございます。

従来から監督署におきましては、悪質な法違反が疑われる事業場については監督指導を徹底してきたところでございます。それに加え、次年度の重点として、前向きに改善を図ろうとする事業場に対しては、働き方改革推進支援センターや監督署の労働時間相談・支援班で助言や情報提供をきめ細かに行き、下支えをしていくということでございます。

特に、いわゆる「2024年問題」に関連する時間外労働の上限規制適用開始業種等に対しては、未だ中小・小規模事業場を中心に、対応に苦慮している事業場も見られるところでございます。働き方改革推進支援助成金の活用や他事業所の好事例紹介など、各事業場の取組に効果ある支援を行ってまいりたいと考えております。

時間外労働の上限規制の関係につきましては、労使関係の枠組み以外についても、当然そこに関わる全てのステークホルダー、例えば「荷主」などが典型的な例でございますけれども、こういった方々の御協力も不可欠と考えております。長時間労働につながる取引環境の見直しをしていただけるよう、関係省庁と連携しつつ、働きかけをしてまいります。

なお、前回御指摘いただいた「2024年問題」への情報発信という点につきまして、青森労働局内でも弱いところを改善できないかというところを検討させていただきました。その結果、「関連施策を講じているものの、青森労働局のホームページの掲載が散逸的で検索しづらい」というような意見も局内にございましたので、「2024年問題」に係る部分として、上限規制適用開始業種等の長時間労働是正に資する資料やコンテンツなど、これまで掲載してきたものを集約した特設ページを掲載することとしております。

長時間労働の抑制に向けての施策や課題については、こうした小さな積み重ねも含めまして、広く県民に関心を持っていただけるよう、引き続き効果的な周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして安全衛生対策についてでございます。11ページでございます。次年度は14

次防の2年目ということになります。令和5年の労働災害死亡者数は、コロナ関連を除くということで申し上げますと1,364となっております。前年の確定値との比較で6.25%減となっております。単年比較では「減少」と言えても、経年では「高止まり」であることや、依然として転倒災害や高齢者の災害の割合が高いという傾向は変わっておりません。こうした状況を踏まえ、青森局版推進計画に則りまして対策を着実に実行してまいります。

3点目、「多様な働き方、働き方・休み方改革の推進」でございます。13ページでございます。企業の方々には、働く方の健康確保やワークエンゲージメントの向上に向け、自主的かつ継続的に労務管理の見直しを図っていただく必要がございます。一例として、勤務間インターバル制度の導入、年次有給休暇の取得促進、特別休暇・選択的週休3日制の導入がございます。労働基準法で定められた最低基準を遵守していただくというのは当然でございますけれども、企業が働く人に対して多様な「働き方・休み方のメニュー」を提供できることは、魅力ある企業としてのアピールにもつながっていくものでございます。厚生労働省ホームページのポータルサイトには、専門家による講演のアーカイブや企業の好事例を掲載しております。企業の皆様には、各施策の効果を実感していただけるよう、これらを幅広く周知してまいりたいと考えています。

また、先日2月26日に「青森県版政労使会議」を開催いたしました。次年度も「青森県働き方改革推進協議会」の開催を予定しており、より一層、働き方改革や賃上げの県内の気運の醸成に努めてまいりたいと考えております。以上でございます。

【八木橋雇用環境・均等室長】

ページ戻っていただきまして7ページを御覧ください。「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」です。

まず1つ目、フリーランスの関係ですが、フリーランス・事業者間取引適正化等法は令和6年秋頃までに施行されることが予定されております。厚生労働省では、円滑な施行に向けて準備を進めていると聞いております。今後、政省令やガイドラインにおいて具体的な内容が公表され、取組についても示される予定となっておりますので、青森労働局といたしましても適切に対応してまいります。

「仕事と育児・介護の両立支援」についてです。育児休業等取得状況の公表については、3月12日に、現在は千人を超える企業となっている公表義務の対象範囲について、300人を超える企業にまで拡大する改正案が、第213回国会令和6年常会に提出されております。企業が育児休業を取得しやすい環境整備を図ることが重要であると考えており、両立支援助成金の活用促進や、仕事と育児・介護の両立支援についての理解が深まるよう取り組んでまいります。

8ページになります。青森・八戸・弘前のハローワークに設置しているマザーズハローワークについては、就職につながる率も非常に高く、利用者から好評を得ているところ。来所が難しい方にはオンラインでのサービスを提供するなど、引き続き子育て中の女性等に対する丁寧な支援を行ってまいります。

3つ目、「ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援」についてです。青森労働局には多数の相談が寄せられており、この相談を端緒にした助言や指導も適宜実施しているところです。パワーハラスメント対策が全ての企業に義務化されたことを踏まえて、職場におけるあらゆるハラスメントの防止対策が適切に実施されるよう、引き続き取り組んでまいります。

また、民間企業における女性活躍の推進を図るため、男女の賃金差異の情報公表が引き続き適切に実施されるよう取り組むとともに、女性にいつまでも生き生きと働き続けられる自分づくりをしていただくために、女性の健康に関する正しい知識や情報を掲載する情報サイト「働く女性の心とからだの応援サイト」の周知を図り、企業の取組を促進してまいります。

【鈴木職業安定部長】

13 ページ、6の「多様な人材の就労・社会参加の促進」について御説明をさせていただきます。

まず1点目、「高年齢者の就労・社会参加の促進」についてです。青森県の状況としましては、県内における担い手不足や人手不足等の影響があると思われませんが、特に定年制の廃止による雇用確保措置の導入が進んでいる状況にありまして、高齢者雇用の環境整備としては全国を超える水準で推移している状況と考えております。このような状況も踏まえ、青森労働局としましては引き続き制度の周知を進めますとともに、人材の確保や制度の導入にお悩みの事業者に対し、青森・八戸・弘前・五所川原の県内4ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置いたしまして、これらの拠点を中心として積極的な支援を展開してまいりたいと考えております。

2点目といたしまして、「障害者の就労支援」についてです。地域共生社会の実現に向けましては、障害のある方々の障害特性に応じた適切な就労支援を通じた就労促進についても重要な課題と考えております。令和6年度におきましては、4月1日に法定雇用率が0.2ポイント、令和8年7月には更に0.2ポイント段階的に引き上げられることなどを踏まえ、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いることを踏まえまして、特に、法定雇用率の引上げにより新たに雇用義務が発生する企業の中には、雇用管理に関するノウハウが乏しいとの声もあることから、地域における障害者雇用に積極的な中小事業主を認定する「もにす」認定制度を活用いたしまして、地域におけるロールモデルとしてノウハウの展開などに御協力をいただくなど、実務的な面からも支援を進めることとしています。

最後に3点目、「就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援」です。就職氷河期世代の方々の支援につきましては、政府方針といたしまして支援の第二ステージと位置付ける2年間の最終年度を令和6年度に迎えることを踏まえまして、引き続き「あおり就職氷河期世代支援プラットフォーム」を中心として関係機関と連携した施策展開を計画した上で、ハローワーク窓口におけるチーム支援により再就職やキャリアアップ支援、「働く」への一步を踏み出す支援を目的とした地域若者サポートステ

ーション、県との一体的実施事業などが相互に連携しつつ、職業的自立に向けた支援を実施することとしております。

また若年者・新規学卒者の支援につきましては、県内各ハローワークに配置をしております担当者・ナビゲーターなどを中心といたしまして、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、一貫した支援を実施することにより就職を希望する若年者・新規学卒者の皆さんが希望する職業に全員就職できるよう、きめ細かな就職支援を実施することとしております。

【櫛引会長】

簡潔な御説明、ありがとうございました。

ただ今の御説明につきまして、質問・御意見をお受けいたしますけれども、事前に多岐にわたる質問が寄せられておりますので、まずそちらへ御回答いただきたいと思いません。

【八木橋雇用環境・均等室長】

事前質問に対する労働局からの回答は、今回は書面の方に全て掲載させていただいています。ですので、この回答に対して御質問等があればお受けしたいと思いますので、よろしくお願ひします。

【櫛引会長】

質問、あるいは補足のコメントなどございませんでしょうか。

皆様、まだ目を通されていると思いますが、お気づきの点、重ねての御意見・御質問等がございましたら随時お願ひします。

相木委員、どうぞ。

【相木委員】

特に質問ではないんですけれども、意見といいますか、感想をお話したいと思ひます。

御説明いただいた運営方針につきましては、特段異論はございません。正念場とも言える賃上げの支援とか、あと多様な人材の活用、それからハラスメントなどのない安全な職場づくり、そして4月に迫っていますいわゆる「2024年問題」への対応とか、それら一つ一つの課題が、今まさに急激な人口減少に直面する青森県の発展そのものに関わる本当に抜き差しならない重要な課題、重要な局面であるというふうに認識しております。そのような危機感を労働局さん、地域とともに共有して、確実に施策を推進していただきたいなと思っております。これは要望です。

ここからは意見・感想なんですけれども、本日、大手各社の賃上げの回答状況などが各紙で報じられているのを受けまして、地方を含めた中小企業についてどこまで実現するかが焦点となってくると言われています。波及を待っているだけでは、格差が広がり、人材流出が加速するばかりではないかと思っておりますが、青森県でも労使で協調しな

から賃上げの環境づくりを進めるというふうに承知しています。そういった取組が確実に実を結んでいただきたいと思います。

一方で、賃上げは大事なんですけれども、やっぱり働きやすさ、ひいては暮らしやすさ、それから仕事をする楽しさとか喜びといったものが青森県には溢れていると、そういうメッセージを発信していくことの積み重ねこそが、これからの人を惹きつけていたり定着させていくものじゃないかなと個人的には思っております。そのための取組をやっていただきたいと思います。

最後に一つ、今日の運営に関してお礼を申し上げたいのですが、個人的なことですけど、近年聞こえが不自由になっていて補聴器使用者なんですけれども、前回そのことをお伝えしたら、今日ここに小さいスピーカーを用意していただいて、非常に快適に聞き取ることができています。これは、いわゆる合理的配慮をしていただいたなと受け止めております。これは個人的なことと言うよりは、こういった合理的配慮というのは、確か4月から事業者でも義務化されるという、各職場においてもこういった配慮をするというのが法整備されているはずですので、職場でもこういう障害者とか障害への対応というのも必要になるんじゃないかなと思います。

今はICTを活用した意思疎通手段がいろいろありますし、これはスピーカーですけども、その方に合った対応をすることでいろいろな機会が保障されるという可能性が大分広がってくると感じておりますので、そういったことに積極的に取り組む企業の後押しといいますか、支援にも力を入れていただきたいと思います。以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。ただ今の御意見、コメント等に対して何かありますか。

【井嶋局長】

御意見ありがとうございます。労働局の取組としては、今回お示ししているものを進めていくということになりますけれども、今の御意見で、青森県の状況は厳しいということは理解をしていますし、県の方もかなり危機感を持って取り組んでいるところでございます。

それから、最後の障害者向けの支援について、障害者の就労促進ということで課題にしているわけですが、合理的配慮というのは我々が企業の皆さんにお願いをする立場でありながらも、なかなか気が付けないというのが実際のところで、先ほどのお話を聞きながら、少しずつ積み上げていくということが重要だと感じております。具体的なことはなかなか今思いつかないんですけれども、そういった形で企業の皆様にも話をしていきたいと思っています。

資料の最後のページにいろんな認定制度を載せていますけれども、こういった認定を受けている、非常にいい取組をしている企業さんに情報発信をしていただくというのがいいのではないかなと思っています。例えば、「くるみん」や「えるぼし」であれば女性が働きやすいということで、表彰する時にインタビューを受けていただいて、それをホ

ホームページに掲載するとか、働きやすい職場ですよというPRをして、それを他の企業にも広げていくという取組が有効ではないかと考えております。

【櫛引会長】

ありがとうございます。他に御意見、御質問等ございませんでしょうか。

オンライン参加の委員の皆さん、いかがでしょうか。

それでは私からお聞きしたいのですが、事前にいただいた資料の中で、「青森県版政労使会議」について、副大臣も来られたようで、新しい動きがあったようですが、これについても何かコメントがあればお知らせいただきたいのですが。

【井嶋局長】

先日、「青森県版政労使会議」を開催いたしました。実は前から取り組んでいるものでございまして、いわゆる「働き方改革」を推進するということを進めていて、労使団体、あるいは関係団体、県などと、わりと事務的にやっていたんですけども、今年度、非常に賃金引上げというのが全国で関心を集めているということで、今回、副大臣が全国行けるところがあれば回って、皆さんと意見交換をして状況を把握したいということで出席されました。この形が今後も続くのかというのは定かではないですが、今年はコロナ明けということもあり、それ以前は書面での開催という形が続いていたんですが、こういう形で開催して、注目を集めたという状況でございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。コロナが収束して、一方でいろんな形で危機が表面化してきましたので、世の中が大変急激に動き始めている感じがして、あの会議も、まさに置き場所が変わってしまったなという印象を非常に強く受けました。それだけに地方がどれだけ臨機応変に、かつ敏感に地元の情勢やニーズを捉えていけるかというのが、今まさに地域の行く末が問われ、分かれ始めていく感じがしたなという感想です。

では、山内委員。

【山内委員】

お疲れ様です。連合青森の山内といいます。よろしく申し上げます。

事前の質問・意見については、中野委員の方からかなり細かく書かせていただきました。また、連合青森としても労働行政への要請ということで、昨日も意見交換をさせていただきましたが、あらましなり方針なりを見て、全てが必要な事項であるということですので、新たな年度に向かってきちとした体制を引き続き採っていただければと思います。

現在、我々は春季生活闘争の取組をしているところで、当然、結果を得るためには労働者だけではだめなわけで、企業の皆様、経済団体の皆様の力強い支援がなければ決まらないんですけども、先ほどの「政労使会議」のお話しも含めて、物価高に負けない

賃金の引上げということで指針も出ています。これらを踏まえ、中小企業の取組結果が青森県の全ての経済の回しなりに影響してくるということだと思っています。労働行政の推進を担う労働局でありますから、こういったことも全て踏まえて取り組まれるだろうということに大きな期待もあるわけです。是非ともそのことを実践していただくようお願いをしたいと思います。我々としては、実質賃金の向上が何としても県内に働き生活をする立場として必要な取組だと思っていますし、できる限りのことは我々も取組をしていきたいと思っていますので、よろしくお願ひいたします。

最後に、労働組合のない企業、経営者団体に加入をしていない企業については、法律遵守という部分について意識が低い状況もあるのではないかという思いもありますので、是非ともまじめに働く労働者が被害を被ることのないように、監督指導の強化を引き続きお願ひしたいと思います。以上です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。労働者側代表の委員から発言をいただきましたが、使用者側の委員の方で、アンサーのある方はいらっしゃいませんか。

【小山田委員】

小山田でございます。今、労働者側のお立場からのお話をお聞きして、そういうことなんだろうなと受け止めております。

4 ページ目の「第1 青森労働局における行政課題」ということでまとめていただいておりますけれども、その書き出しの部分に、やはり人口減少の話が載っています。青森県の最大の課題、行政に限らず労使ともども最大の課題であります。この中に直接触れておりませんが、いわゆる年少人口ですね、14歳以下の方、それから生産年齢人口は御案内のとおり15歳から64歳、これがこの30年間でそれぞれ半減するという、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計というのが昨年の12月に発表されて大きく報道されたところでございます。これが使用者側の立場に立つと、今でも労働力不足で大変な状況なんですけれども、この先々ますます労働力が不足していく。そして先ほど会長からもお話があったように、県内出生数が6千にまで落ち込んだということで、これがまた更に生産年齢になっていくと東京とかそっちの方に相当行くんじゃないかなということも考え合わせると、本当に労働人口、働かれる方をどう確保していくかというのが実は経済界の最大の課題でございます。

賃金も、もちろんその過程の中で上げていくということは労働力確保の必要性の中で当然話されなければならないんですけれども、絶対的に労働力が不足してくる。それも相当加速度的に進んでいく。この危機的な状況を、ここにお集まりの皆様の間で改めて共有したいなと思っています。新聞報道等では、大手企業を中心に増収増益、賃金の大幅な引き上げということで、景気の回復を強調するような見出しが連日のように載っております。一方、青森県に限らず地方では、人口減少と、中小企業がほとんどですので、なかなか生産性の向上、努力していかなければなりませんけれども、大企業みたい

なダイナミックな形で時代についていけないという部分もあります。そういうことを考えますと、青森県には青森県らしい目の前のいろんな現実を直視した上で、青森型の取組というのがあっていいんじゃないのかなと私は思っております。

事業者がなければ雇用もないわけであります。事業継続を前提として様々な労働政策が行われる、こういうことについて改めて労働局の皆様の御努力、大変御努力をいただいておりますけれども、来年度以降も事業継続、そこを大事にしながら、労働者の方の賃金を含めて労働条件を良くしていこうというところで公労使が方向性を一緒にしてやっていく。これが、青森県が持続的に今後も生き残って更に発展していくための一つの大事なポイントだなというふうなことを普段から思っておりますので、この場で御披露させていただきます。以上でございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。非常に的確に問題点をまとめていただいたと感じます。労働局の施策からはやや離れますけれども、こういう労使の、あるいはこういう意見交換が保証されている所ではまたいろいろ知恵も湧いてくると思います。現金の話だけはすぐには太刀打ちできないにせよ、それ以外の知恵があるというようなことを信じています。

はい、中野委員。

【中野委員】

連合青森事務局長の中野と申します。だいぶ多岐にわたる意見を提出させていただきました。これを総括して、共通している部分として一言申し上げたいのは、ここにある心ですが、一つは、様々な取組に当てはまることなんですけれども、いろんな労働環境を更に是正なり改善をしていくに当たって、その環境をどう整えていったらいいのか、いわゆる社会喚起的な部分で様々な取組を一方ではしています。

もう一方は、その認知・認識が社会全体になった時に、その環境づくりを具体的にどう進めていくか。この2点だと思っております。

現実問題として、大企業・中小など様々な企業がありますけれども、仕事量と、労働人口のお話もありましたが、労働者の減少と、そのバランス感というのがなかなかうまく取りにくい。実際に人がいないと、環境に配慮しきれないというのが現実です。そうした中で、例えばですけれども、いわゆる「2024 問題」の関係もそうですし、ハラスメントの関係もそうなんです。改善をしてきた好事例とか、どのように取り組んでいけばいいかというのを、デジタルやオンラインの部分で様々な活用できるチャンネルがせっかくいいものがあるんですが、これらの存在が全体的にまだまだ認識されていない。

今回、「女性の活躍推進データベース」だとか「あかるい職場応援団」だとかいろいろチャンネルがあるものですから、全て目を通させていただいたんですけれども、非常にいい中身があるんですね。そのいい中身というのが、存在がまだまだ認知されていなくて非常にもったいないと思っております。したがって、当然、労働局の皆さんも各企業に向けて様々な場面で周知をいただいているとは思いますが、それをどう生かす

か、活用方法というところまで進めていければ、企業の取組もぐんと一瞬で進んでいくのではないかとこの可能性を非常に感じています。ですので、そういう期待感を込めてだったんですけども、改めてこういった部分を更に推進化していくことを前提に取り組むというのが、ここにある様々な意見の真意になりますので、私の方からはその辺から意見を出させていただきました。

あとは、人口減少ということですが、先ほど小山田委員からもあったように労働人口の問題だと、相当危機感を感じております。どうしても高度経済成長期の頃は労働人口が増加をしていった時代ですし、人口的なボーナス期と言われていましたけれども、今は逆転をしてオーナス期に入って、要は山から谷へ入った瞬間の戦略をどう打っていくべきかということだったのですが、それがボーナス期の戦略のままここまで来てしまったと感じています。これは結果論なんですけれども、じゃあどうするかという部分で、政労使全てにおいて関わっている問題で、もう待ったなしなんだと思っております。そういう現実も踏まえながら、女性活躍推進社会ということで、おそらく男性中心社会の中で、長時間労働だとかそういったものを含めて「頑張るのが当たり前」という中において女性の皆さんが社会進出をしている。その環境を整えないままにそこに入ってしまったということで、いわゆる長時間労働をしっかりと是正していかないといけないと思います。残業できないと出世ができないとか、認められないような環境ではあってはならないと、根本的な意識改革をしていかななくてはいけないだろうなどと思っております。経済の再生にしても、そういったところには強い問題意識を改めて持って、非常に難しいとは思いますが、政労使で協力体制を更なる部分で培わなければいけないなどと思っております。少々長くなりましたが、意見を述べさせていただきました。以上です。

【榎引会長】

ありがとうございます。非常に包括的・網羅的かつポイントを押さえた御意見で、先ほどの小山田委員の発言とほぼ同心円状ではないかと思っております。その中で情報発信について、せっかくなので取組をやっているのにそれが共有されないというのは、今、青森県政が掲げているDXにも共通しますが、実は本筋のところかなと思っておりますので、労働局の皆さんもこれらの取組をもっともっと広げていいのかなと思えました。

ちょっと個人的に付け加えさせていただくと、実は「2024年問題」の代表例として、ニューヨークタイムズが青森のリンゴの話を取り上げたのを御存じの方いらっしゃいますか。東洋経済オンラインに転載されたので御存じの方もいると思いますが、青森のリンゴ農家と運び手のことに関する記事で、今の中野委員の話にも通じるんですが、どうしてもメディアが伝える情報って、今までの日本では新聞記事がほとんどだったんですが、オンラインの情報とか、テレビでも随分最近はこの課題があるとか、こうやって克服しているとかいった知恵の話が出てくるんです。これらについて、さほどお金も手間もかけずに集める方法があると思うので、それを含めて情報の集発信とか、ストックとか、認識の共有とか、そういうところにも努力していく値打ちがあるのかなと思っております。

それについては、ボランティアでちょっと知恵を貸せと言われれば、たぶん中野委員とかはお詳しいと思うので、使用者側・労働者側双方に伝わりやすい仕組みとか流れとかを青森方式として編み出していければ、簡単に負けずに済むんじゃないかなと思いました。

他に御意見・御質問等ございますか。

【上野労働基準部長】

今の関係で少し補足をさせていただいてよろしいでしょうか。情報発信の件でございます。先ほど「2024年問題」について、前回にも御指摘をいただいた点については、小さな取組ではございますけれども、青森労働局のホームページで特設ページを開設するお話をさせていただきました。これは、例えば、昨年11月の過労死等防止対策推進シンポジウムにおいて、青森県トラック協会さんに、業界としての課題や取組などを発表いただいたところですが、そこで参加者に配付された資料を、参加者だけでなく、この特設ページに掲載させていただいて、誰でも取れるようにするといった工夫でございます。労働局の施策を少しでも多くの人に知っていただくため、次年度も、こういった小さな取組も含めて、情報発信に努めてまいりたいと思っております。

加えまして、あらましの13ページでの「多様な働き方、働き方・休み方改革」についての補足です。厚生労働省のホームページに「働き方・休み方改善ポータルサイト」というものがあることを御説明させていただきました。ここには、施策の関連資料だけでなく、過去、専門家の方から御講演いただいているアーカイブ動画も掲載しています。例えば、「勤務間インターバル制度」を設けるとどういった効果があるのか、睡眠の質が上がるとか、そういった学術的観点から講演をいただいたもののアーカイブを載せております。情報を必要とする方に、資料を提供するだけでなく、専門家の講演動画を展開し、制度内容のほか、その効果を実感していただきたいという趣旨で載せているものです。これは今でも厚生労働省のホームページに載っているのですが、一般の方にとっては、多様な施策情報がバラバラと載っていて探しきれないというところもあると思いますので、当局のホームページにおいて、こうした有用な情報コンテンツを整理集約して、一般の方に情報が届きやすくしていこうという試みでございます。

また、先ほど労働者代表委員の方からも御指摘があったように、悪質な法違反を行う企業には監督指導を徹底していかなければならないのですが、一方、前向きに改善していきたいという企業の方も沢山いらっしゃり、「どうしていいかわからない」、「労務管理を改善するに当たって組織が小さく従業員の数が足りないので、なかなかそういったところを手が付けられない」というお悩みを持っている方々もおられると聞いております。そういった前向きな事業場に対しては「働き方改革推進支援センター」でのコンサルティングや、監督署の相談支援班において、具体的な改善方法を助言する取組を行っているわけですが、こうした企業への個別支援はもとより、本審議会で御指摘いただいた「情報発信を幅広く、わかりやすく」という観点はとても重要であると考えておりますので、青森労働局といたしましても、県民の皆様、労使双方の方々に、広く

有用な施策情報が届くよう努めてまいります。

【櫛引会長】

ありがとうございます。今、聞いていて思ったんですけど、毎月関係資料をお送りいただいていますけれども、この情報はちょっと面白いので各委員にこういうことを広めてほしいとか、そんな感じの情報提供もありかなと思います。ネットだとそのままSNSとか活用できますし。いろんな青森型の工夫って意外にできそうですね。その辺は労働局の方で工夫していただけますか。

【井嶋局長】

なかなか情報発信につきましては苦手なところがございますので、皆さんのお知恵をお借りしながら進めさせていきたいと思っております。

【櫛引会長】

ありがとうございます。ちょっと補足ですけど、お手元の資料にチラシがあります。これは情報発信と関係性づくりについて始めてみたものです。僕の授業を受けていた学生たちに、このチラシを好きなように加工してみてくださいと呼び掛けたところ、3人の学生が作ってくれました。上手い下手は別にして、このような形で若者たちへの授業で取り上げることで、僕なりの情報発信の試みでした。まず労働局ってこういう仕事をしているよと水を向ける。そうして少しずつ地ならししながら、新年度はまた是非、授業の方でいろいろ対応していただければと思っていますので、改めてよろしくお願ひします。

中野委員、どうぞ。

【中野委員】

サイトの関係で、私が見させていただいた中で一言申し上げると、そのサイトを閲覧される対象者がどういう情報を知りたいのかというニーズを捉えていく必要があるのかなと思います。ここが知りたい情報なんだというのが、例えば「女性の活躍推進データベース」をみるときに、注釈とか説明のところにいる追記してもらったりしながら、載ってる企業と載っていない企業ですごく温度差があって非常にわかりづらいので、具体的にイメージが伝わり切れないのかなと、それだけがもったいないというところだったんです。したがって、「皆さんが知りたい情報はこんな情報なんですよ」ということをアドバイスしながら、せっかくある情報の質を高めていくことで様々な効果が明らかに倍増していけると、そういう意味での可能性を感じているという意見です。

【櫛引会長】

ありがとうございます。ほかに御意見・御質問等ございませんか。オンライン参加の皆様、いかがでしょうか。

はい、奈良委員。

【奈良委員】

社会保険労務士の奈良でございます。この資料でいくと7ページに育児休業取得率の推移というグラフが出ていますけれども、千人以上の企業ですので大企業ということになると思います。青森県の状況を見ると、女性の方は95%で、ほぼ全員が取っていると言って過言でないと思います。ずっと低い年でも89.5%というように、女性は育児休業を取って当たり前になっています。そして男性を見ると、千人以上の企業ということで、人員的にも余裕がある企業だと思うんですけども、全国平均を上回ることがないという状況です。これはやはり、特に青森県の中で、女性は育児休業を取って当たり前、男性は育児休業は取る人は取る、というようなところがグラフに表れているのではないかと思います。

これは、例えば労働局さんだけの働きかけでどうにかなるものではなく、この場に公労使ということで皆さん集まっていますので、ここの情報共有というか、気持ちを共有して、男性も育児に参加して、女性だけが例えば育児などでキャリアの中断があるような状況では、青森県が魅力ある職場環境にあるとは言えないので、当然、今後、育児休業だけでなくいろんな労働環境に対して男女の、ジェンダーの差が出ることがないような仕組みができていくように、気持ちを合わせてやっていくというようなことを是非お願いしたいと思います。

【櫛引会長】

ありがとうございます。ただ今の御意見に対して何かございますか。

【八木橋雇用環境・均等室長】

御意見ありがとうございます。御指摘のとおり、現在は千人以上の企業が公表対象となっておりますが、今回、改正案を提出させていただいており、おそらくは令和7年になるかと思いますが、300人を超える企業に拡大される見込みです。実際のところ、青森県内で千人を超える企業はそれほど数は多くありませんので、これが300人を超える企業に拡大されることによって、私どもの指導の対象もそれに伴って広がっていきますので、是非とも青森県内でも「男性の育児休業は当たり前」という機運を醸成してまいりたいと思います。

【櫛引会長】

ほかに御意見・御質問等ございませんでしょうか。

現時点では御意見等が出尽くしたようなので、最後に一言、一委員として申し上げます。

青森県が若者の地元定着に本格的に動き始めるということでニュースでも報じられていますけれども、先ほど相木委員からも御指摘がありましたように、本当に若者たちが

生き甲斐とか愛着を持って残れるような地元にしていかなければいけないだろうと思います。それに向けて、再三申し上げてきましたけれども、国として県などどうやって連携をとっていくかということについてお考えいただきたいのと、冒頭のあいさつでも触れました外国人をどうするかということについて、監督官庁と言える所がなく、様々な統計を出している労働局に意見が行きがちなんですけれども、このあたりも避けて通れない課題だと思うので、ウォッチをまずはしていただければと思っています。

今、日本が好況になっている時に、逆にそれが仇になって青森県が激しく沈没しかねないので、昭和とか 20 世紀の感覚を振り切って、新しい青森を創るということが必要で、おそらくこの場はその発信地の一つになれるんじゃないかなと感じておりますので、引き続き、会合でもそれ以外でも、逐次情報の投げかけとか情報交換をしていくことで、青森型の労働審議会を作る必要があります。受け身や横並び感覚だと、もうこれは先は見えています。何が何でも新しい青森の形を作っていくしないと、ますます若者は出て行くだろうなと個人的には思っていますので、今後ともよろしくお願いいたします。

では、ここで議題 1 については審議を終了します。

引き続き、議題 2 について労働局から報告をお願いします。

【上野労働基準部長】

それでは、私の方から家内労働部会関係について、これまでの状況を御報告させていただきます。今回お配りした資料につきましては、前回配付したものに日付を入れさせていただいたものになります。

青森県の最低工賃に関し、今年度は和服裁縫業最低工賃について審議をする計画となっております。本年 1 月 24 日、原委員を部会長とする家内労働部会が開催され、改正決定の調査審議をする必要性を認める決定をいただいております。同日付けで、家内労働部会長から青森労働局長宛ての当該部会結果報告もいただきました。それがこの表でいうところの 1 月 24 日となっている部分でございます。

青森地方労働審議会運営規程第 10 条第 1 項において、「家内労働部会の議決をもって本審の議決とする」とされていることから、当該部会決定結果をもちまして、本年 3 月 5 日付けで青森労働局長から実際の審議を行う最低工賃専門部会の上部に位置する青森地方労働審議会会長宛てに改正決定の調査審議を行う諮問を行うとともに、同日付けで和服裁縫業最低工賃専門部会の開催依頼を行いました。

当該諮問とこの最低工賃専門部会の開催依頼を受けまして、同日付けで本審議会会長から和服裁縫業最低工賃専門部会の委員の指名と、本年 4 月 15 日と 26 日の 2 回にわたりまして当専門部会の開催通知がされたところです。関係委員の方々におかれましては、引き続きよろしくお願いいたします。

この 2 回の調査審議を経まして、青森県和服裁縫業最低工賃を「改正答申」とするか「見送り答申」とするか、同専門部会による決定がされる予定となっております。これも専門部会の専決とされておりますので、専決結果をもちまして本審の結果ということになる流れとなっております。

なお、同専門部会の開催に先立ちまして、各部会委員の方々に和服裁縫業の現場を知っていただくという観点から、本年4月12日に和服裁縫業の委託者である呉服店の実地視察を予定していることも併せて申し添えます。家内労働関係の報告は以上でございます。

【櫛引会長】

ありがとうございます。ただ今の報告について御意見等があれば発言をお願いいたします。

よろしいですか。オンライン参加の皆さんもよろしいですか。

特にないようですので、これで用意されていた議題の審議は全て終わりとなります。それなりに活発な御意見が出たかと思えます。また、青森県が今差し掛かっているのはどういう状況なのか、大体それほどのブレもなく使用者側、労働者側、公益委員とも認識が共有できたと思えます。会合自体は年に2度しかありませんけれども、その合間に皆様の立場によっていろんな機会があるかと思えますので、何とか青森として進んでいけるように、審議会としても努力していきたいと思えます。ありがとうございました。

【春藤監理官】

櫛引会長、大変ありがとうございました。

これもちまして令和5年度第2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。