

令和7年度

第2回青森地方労働審議会 議事録

日 時 令和7年12月4日(木) 午前10時～正午

場 所 ウエディングプラザアラスカ 4階 ダイヤモンドの間

令和7年度第2回青森地方労働審議会

1 日 時

令和7年12月4日（木）午前10時～正午

2 場 所

ウエディングプラザアラスカ 4階 ダイアモンドの間

3 出席者

【委員】

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

労働者代表 佐藤委員、高橋委員、中野委員、工藤委員

使用者代表 小山田委員、鳴海委員、木下委員、小澤委員、木村委員、

【事務局】

青森労働局 角井局長、小林総務部長、居石雇用環境・均等室長、上野労働基
準部長、稲垣職業安定部長、澤田雇用環境改善・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7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

【澤田監理官】

それでは定刻となりましたので始めさせていただきます。

令和7年度第2回青森地方労働審議会を始めさせていただきます。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。

はじ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、オンラインでの出席2名を含め14名に御出席いただいております（この後、1名の委員が入室したため、15名の御出席となる。）。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。

また青森地方労働審議会運営規定第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。

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ご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。向かって左から再任となります葛西委員です。

再任となります相木委員です。

再任となります原委員です。

再任となります奈良委員です。

次に労働者代表委員です。向かって右から、今回新たに就任されました佐藤委員です。

再任となります高橋委員です。

再任となります中野委員です。

再任となります工藤委員です。

最後に使用者代表委員です。向かって左から、再任の小山田委員です。

再任となります鳴海委員です。

再任となります木下委員です。

再任となります小澤委員です。

再任となります木村委員です。

オンラインで出席の、再任となります公益代表委員の渋田委員です。よろしく願いします。

今回、新たに就任されました公益代表委員の田中委員です。よろしく願いします。

その他、再任となります労働者代表委員の曲田委員、今回新たに就任されました三上委員、使用者代表委員の竹谷委員は本日欠席となります。

以上が今期の青森地方労働審議会の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。

それでは開会にあたりまして局長の角井から御挨拶を申し上げます。

1 開会あいさつ

【角井局長】

青森労働局長の角井と申します。本日は足元の悪い中、お集まりいただきましてどうもありがとうございます。

委員の皆様におかれましては令和7年度第2回青森労働審議会に御出席いただきましてどうもありがとうございます。日頃から労働行政の推進につきまして、多大な御理解、御協力をいただきまして、感謝申し上げます。

冒頭ではございますけれども、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。

まず雇用情勢についてですけれども、先週、公表がございました10月の有効求人倍率につきましては1.06倍ということで、全体としては引き続き人手不足感が強いということになっております。

ただ、物価高、人件費の上昇などに伴いまして、求人を少し控える様子も出てきているということで、雇用に与える影響に留意する必要があるというような判断をしているところでございます。

労働行政といたしましては、求人・求職両面からマッチング支援を継続的に実施することが重要でございますので、引き続ききめ細かい丁寧な支援をしてみたいと思っております。

また6月には労働者施策総合推進法及び女性活躍推進法が改正されました。これによりましてカスタマーハラスメント防止対策及び就活生等に対するセクシャルハラスメント防止対策措置が義務付けられるとともに、時限立法であります女性活躍推進法の施行期間が10年間延長されまして、男女の賃金差や管理職への登用状況について公開義務が拡大されました。

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、男性の育児休業の取得・促進等、男女が共に仕事と家庭生活を両立させながら活躍できる職場環境整備に取り組んでまいります。

さらに賃金引上げについてでございますが、全国で注目を集めておりますけれども、青森県の最低賃金につきましては先月、11月の21日から76円引上げられまして、時間給で1,029円ということになりました。テレビ・新聞などでかなり周知をされまして、お蔭様で周知につきましては図られたかなというふうと考えております。

ただ、事業主に最低賃金を確実に支払ってもらうということでございますので、引上げの影響にも注視しつつ、履行確保に向けた指導を行ってまいりたいと思っております。

本日は令和7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いたします。これに基づきまして、皆様からの御意見を賜りたいと思っております。

限られた時間ではございますけれども、皆様の忌憚のない御意見等を賜ればと思いますので、本日はよろしく願いいたします。

2 議事

(1) 会長の選出及び会長代理の指名について

【澤田監理官】

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。地方労働審議会令第5条の規定により、審議会の会長は公益代表の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。

(「よろしいと思います。」の声あり)

はい、それでは事務局としましては今期の青森労働審議会会長を相木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、御案内のとおり相木委員は株式会社東奥日報社の論説委員であり、当審議会の公益代表委員としましてこれまで通算6年4ヶ月を務められ、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、幅広い見識と女性の視点から貴重な意見をいただき、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)

御異議なければ拍手で承認をお願いします。

(拍手)

ありがとうございます。満場一致で相木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させていただきます。

相木会長から一言、御挨拶をお願いしたいと思います。

【相木会長】

ありがとうございます。相木と申します。

何分、このような役回りというのは大変不慣れでございますが、諸先輩のいらっしゃる中で大変恐れ多いのですが、皆様のお力添えをいただきながら円滑な進行に努めてまいりたいと思います。

審議にあたりましては、先ほど角井局長からのお話にもありましたけれども、本県でも最低賃金が千円を突破するという、最高水準という時代になりまして、賃上げの環境づくりというのが大変大きな課題になっていると認識しております。

またこの間、新たな連立政権が発足し、首相が交替するという大きな出来事もございました。こうした動きが今後の行政運営、具体的な施策等にどのように反映されていくのか、さらには引き続きのこの人口減少の局面において、人材の確保、もしくは安全で

魅力的な職場づくりといったことがこれからますます注視していかなければならないのかなというふうに、個人的には考えております。

最後に、議事進行にあたりまして、個人的なことで大変恐縮なんですけど、私、何年か前から聴力が低下して補聴器を使用しております。それで、こういう広い会議でのやり取りに難があるなというふうに思っていたところだったのですが、以前の会議で専用の小さいスピーカーを置いていただく配慮をしていただきまして、安心して会議に参加できるようになりまして、大変感謝しております。今回もそのように配慮していただきまして、皆様におかれましては発言の際には、それほど意識していただかなくても結構なんですけれども、なるべくゆっくりに、はっきりめに発言していただくと、皆様にとってもいい会議になるのかなというふうに思っております。

御協力、どうぞよろしく申し上げます。

【澤田監理官】

ありがとうございます。

続きまして会長代理の指名に移ります。地方労働審議会令第5条第3項に、会長に事故がある時は公益を代表する委員のうちから会長が予めする委員がその職務を代理すると規定されております。

相木会長、いかがでしょうか。

【相木会長】

会長代理は原委員を指名いたします。原委員は令和5年4月に青森中央学院大学に赴任され、当審議会の公益委員として1期務めていらっしゃいます。これまで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他、他の行政に関わる委員のご経験もあるとお聞きしております。

大変経験豊富と伺っておりますので、会長代理として適任と考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

【澤田監理官】

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、一言御挨拶をお願いいたします。

【原委員】

御紹介いただきました青森中央学院大学の原と申します。厚生労働省の安全衛生分科会の審議会などを務めさせていただいたこともありまして、労働安全衛生、産業保健等との研究に取り組んでいるところでございます。また自治体の労働主幹事務所における労働相談なども歴任いたしております。

長年研究者として研究活動に取り組んでおりますが、労働政策審議会での公益委員の法律の実務の先生方、また労働者委員・使用者委員の現場実務の先生方から、常に研究生

活では得られないような現場の知見を大いに学ばせていただいているところでございます。

私自身、労働政策審議会を通じて県民の皆様のために少しでもお役に立ちたいと考えているところございまして、御指導、御鞭撻の程よろしくお願いいたします。

【澤田監理官】

ありがとうございます。

以上を持ちまして議題の1番目は終了いたしました。

会長が決まりましたので、青森地方労働審議会運営規定第4条に基づきまして、ここからの進行は相木会長にお願いいたします。

(2)「令和7年度青森労働局行政運営方針」の取組状況について

【相木会長】

それでは本日の議題の2番目になります、令和7年度青森労働局行政運営方針の取組状況につきまして、労働局から説明を求めます。

【小林総務部長】

青森労働局総務部長の小林でございます。

私の方から労働行政を取り巻く情勢等について説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料につきましては、横置きのカラ印刷の資料になります。こちらに沿って説明をさせていただきます。まず、はじめに資料4ページの1. 最近の雇用情勢を御覧いただければと思います。

局長からの挨拶にもございましたけれども、本年9月の青森県の雇用情勢ですが、有効求人倍率は季節調整値で1.07倍、前月比0.03ポイントの低下となっております。

雇用情勢の判断としては、求人が求職を上回っているが、求人が減少し持ち直しにやや動きの弱さが見られる。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。

なお資料の作成時期の関係もあり、この資料は9月分が掲載されておりますけれども、令和7年10月が最新の数値になります。局長からもお話がありましたように、10月の求人倍率は季節調整値で1.06倍、前月比0.02ポイントの低下となっております。

雇用情勢の判断としては、有効求人倍率は0.01ポイント低下しているものの、地域求人数は前月より増加していることもあり、前月の判断から「求人が減少し」という部分を除き求人が求職を上回っているか、持ち直しにやや弱さが見られる。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おります。

続きまして資料5ページの労働行政を取り巻く最近の情勢を御覧ください。

昨年、令和6年5月に成立した雇用保険法等の一部を改正する法律において、在職中

の雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるために休暇を取得した場合に、離職した場合の基本手当、いわゆる失業手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が創設されました。この教育訓練休暇給付金は本年10月から施行されていますので、既にスタートしているものになります。

この教育訓練休暇給付金は労働者の主体的な能力開発を支援する観点から、離職者だけでなく在職者の方も生活費等の不安がなく教育訓練に専念できるよう創設されたものになります。

制度の概要について少し説明をいたします。対象者は在職中の一般被保険者の方、支給要件は休暇開始前2年間に雇用保険被保険者期間、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が12ヶ月以上あること、及び休暇開始前に雇用保険に加入していた期間が5年以上あること。こちらのどちらの要件を満たす必要があります。

給付内容は、教育訓練休暇を開始した日から1年の期間内の教育訓練休暇を取得している時期について、離職した場合に支給される基本手当、いわゆる失業手当の額と同じ額の手当が支給されるものとなっております。

給付日数は算定基礎期間、雇用保険の被保険者であった期間になりますけれども、こちらに応じて90日、120日、150日となっております。

対象となる教育訓練は教育訓練給付金の支給対象として、厚生労働大臣の指定を受けた講座を実施する施設が行う教育訓練といった訓練となっております。

この給付金を受給した場合は、労働者の被保険者期間がリセットされるため、特に労働者の皆様は制度の活用にあたっては留意していただく必要がございます。

続きまして6ページに入りたいと思います。資料6ページを御覧ください。労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律について、改正の概要を3点御説明させていただきます。

1点目、ハラスメント対策の強化となります。カスタマーハラスメントの防止、求職者等に対するセクシャルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上の必要な措置を設けることを義務付けることとしております。現在、令和8年10月1日を施行日とする案を盛り込んだ政省令等について、本省の労働政策審議会において審議中という状況になります。

2点目、女性活躍の推進になります。女性活躍推進法の有効期限を10年間延長し、令和18年3月31日までとするとともに、男女間賃金の格差や女性管理職比率の情報の公表を常時雇用する労働者数101人以上の一般事業主、特定事業主に義務付けることなどの内容を盛り込んでございます。

3点目になります。治療と仕事の両立の推進。事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するための必要な措置を講じる努力義務を課すこととしております。当該措置の適切かつ有効な実施を図るため、指針の規定を整理することとしておりまして、指針の内容については現在、議論がされているところでございます。

労働行政を取り巻く最近の情勢は以上となります。

【居石雇用環境・均等室長】

引き続きまして、私、雇用環境・均等室の居石と申します。8ページから説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

それでは最低賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援につきまして、8ページを御覧ください。

8ページの1といたしまして、事業所内最低賃金の引き上げに取り組む中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援についての御説明になります。

事業所内最低賃金の引き上げに取り組む中小企業、小規模事業者への生産性向上に向けた支援として、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金の活用促進を図るとともに、働き方改革推進支援センターにおけるワンストップ相談窓口におけるきめ細かな支援を行っているところでございます。

両助成金も申請期限時点における申請件数でございますが、業務改善助成金は11月21日、11月20日の時点で343件、働き方改革推進支援助成金が12件となっております。業務改善助成金においては、昨年比138%の増の申請をいただいたところでございます。助成事業の完了期限でございます令和8年1月31日までに事業が完了できるよう、迅速な審査に努めてまいります。

続きまして9ページを御覧いただきたいと思っております。2点目といたしまして、最低賃金制度の適切な実施についてでございます。本年11月21日から青森県最低賃金1,029円に引き上げられました。本年12月21日から引き上げられる鉄工業及び電子機械器具等製造業に係る特定最低賃金とともに、その履行確保を図ってまいります。

続きまして資料の10ページの3. 同一労働同一賃金の遵守の徹底を御覧ください。これまでに短期間有期雇用労働者の公正な待遇の確保、推進を目的とした報告徴収を、97事業所に対して実施をし、83事業所に対し是正指導を実施いたしました。

指導として、表にもございますとおり通勤手当、慶弔休暇、労働条件の明示について、正社員とパートタイム有期雇用労働者との間に不合理な待遇差が生じているとして、是正指導を行っております。引き続き報告徴収により、今後の履行確保を図るとともにホームページ、各種説明会の場を活用して同一労働同一賃金についての広報、周知を図り、報告徴収先において個別支援の希望があった際には働き方改革推進支援センターの利用勧奨を行うなど、同一労働同一賃金の遵守の徹底を図ることとしてまいりたいと思っております。

続きまして資料の11ページ、4といたしまして非正規雇用労働者の処遇改善、正社員転嫁を行う企業への支援を御覧ください。年収の壁での対応として、パート、有期雇用労働者の賃金引き上げや労働時間の延長により新たに社会保険に加入させた事業主に対して、キャリアアップ助成金の社会保険適用促進コース、短時間労働者労働時間延長コースによる支援を行っていたところでございます。

最低賃金が引上改定されたことから、短時間労働者が就業調整を行うことにより人手不足の状態に陥らないよう、キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースや正社員化コースなどを組み合わせ解消した取組の支援、県内企業への取組の好事例の紹介など

により、処遇改善に向けた事業主の取組の機運の醸成を図っていくこととしております。
私からの説明は以上になります。

【稲垣職業安定部長】

続きまして職業安定部長の稲垣から説明をさせていただきます。着座にて説明をさせていただきます。

引き続き 12 ページ、13 ページ、こちらリスクリングによる能力向上支援について説明いたします。

ハローワークにおいては、受講勧奨し、担当者制による就職支援を実施したところまでございまして、9月末時点におきましてはデジタル分野では定員 360 人のところ受講者数は 231 人、就職者数は 256 人となっております。

また地域事業展開に伴う知識・技能の習得や、また企業内 DX 化を目的とした職業訓練に取り組む事業主に対して、事業展開等リスクリング支援コースの活用を目指して、求人充足及び早期再就職に向けたマッチングを促進しております。

今後の取組としましては、ユーチューブコンテンツの配信、あとは訓練風景など、ハローワークで実施しているデジタルサイネージ及び受講斡旋、相談窓口を創設するなど、公定職業訓練を周知するとともに求人充足会議と連携した訓練修了者の就職支援を継続し、早期再就職に向けたマッチングを促進してまいります。

次に 15 ページを御覧ください。医療・介護・保育分野などの雇用吸収率の高い分野のマッチング支援を強化するため、県内のハローワーク、青森・八戸・弘前に設置している人材確保対策コーナーを中心に支援を実施した結果、9月末時点で支援対象者の求人数は 9,402 件で、充足数は 1,595 人、対象の求職者数が 2,265 人で就職者数は 968 人となっております。

今後の取組としましては、事業者説明会等、求職者と事業者とが接する機会をできる限り多く確保することによって、求人事業所の人材確保につなげ、また求人充足支援の一環としまして求職者の目に留まる魅力ある求人票づくりや、あと人材確保及び職場定着を図るため、「魅力ある職場づくり」に係るセミナーを随時開催し、人材確保、従業員の仕事定着等を促進することとしております。

引き続き 16 ページの方を御覧ください。求職者に対しての職業相談の中でも、特に担当者制による職業相談時や、あとはオンラインによる職業相談時において、求職者自身が今後の職業に対して明確な目的を持っていない場合、そういった場合には求職者の興味や価値観、あと職業適性などの様々な角度からの職業適性検査や、あとは様々な職業の解説が可能な職業情報提供サイト、いわゆる「job tag」の活用や、あとは時間外労働、あと有給取得率、平均年齢、職員の育成等の職場情報等について、複数企業を比較して、求職者が希望する働き方の企業を探す手助けとなる職場情報総合サイト、いわゆる「しょくばらぼ」、そういったものを活用しながら、求職者の今後の方向性を定め就職活動を進めることができますので、今後も引き続き職業相談時においてはこれらのホームページを活用して、マッチングさせるための活用を図ってまいりたいと思っております。

ひきつづき 17 ページの方を御覧ください。ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、全てのハローワークにおいては業務ごとに目標値を設定しまして、いわゆる PDCA サイクルによる目標管理、取組、評価、改善の取組を継続的に実施しています。

9 月末時点での青森労働局全体の就職件数としましては、9,419 件で、7 年度目標に対して進捗率は 43.8%、充足件数は 9,060 件で、こちらは 7 年度目標の 20,383 件に対して進捗率は 44.4%という状況でございます。

引き続き、求職者一人ひとりのニーズに合わせた課題解決支援サービスを行うとともに、事業所説明会等の開催、あとは事業所情報の収集、発信に努め、魅力ある求人票の作成支援などを行って求人・求職のマッチングの強化を推進してまいりたいと思っております。

引き続きまして 19 ページの方を御覧ください。こちらの方はハローワーク等に配置された就職ナビゲーターによる担当者制の取組を実施しておりまして、就職後の若者のミスマッチによる早期離職を防止するため、県内企業の理解を深めてもらう取組としまして、合同企業説明会を開催しておりまして、また就職支援セミナーを随時実施するとともに、あとは大学等のキャリアセンターと連携し、就職支援セミナーの実施と学生への個別支援を行うなど、関係機関と連携した支援を強化してまいりました。

また氷河期就職世代に対する取組といたしましては、令和 2 年度から 5 年間実施してきた氷河期世代の正社員の就職支援を、今年度からは 35 歳から 59 歳という枠に広げて、中高年世代へ周知を図っているところでございまして、ハローワーク青森にミドルシニア専門窓口を設置しまして、担当者制による個別支援や、あとは応募書類の作成支援、あとは面接対策を通じた正社員の就職に向けた支援を行ってまいります。

今後の取組につきましても、引き続き就職支援ナビゲーターが学校を訪問して、個別支援を行うとともに、ミドルシニア世代の正社員雇用に向けた取組をさらに進め、専門担当者制、チーム制による就職、職場定着までの一貫した支援を引き続き行ってまいりたいと思っております。

次、20 ページを御覧ください。令和 6 年 6 月 1 日時点の高年齢者雇用状況報告について、65 歳までの雇用確保措置につきましても 100%実施済となっております。70 歳までの就業確保措置、こちらに関しましては就業確保措置の実施促進のため、いろんな各種説明会など様々な機会を捉えて、事業主へ周知、あとは啓発を実施した結果、全国では 31.9%というかたちになっているんですけども、それを上回る 41.2%ということになりました。

また県内 4 ヶ所、青森と八戸、弘前、五所川原のハローワークでは、「生涯現役支援窓口」というものを設置しておりまして、そこを中心にして高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、あとは支援チームによる効果的なマッチング支援を行っております。

今後の取組としまして、引き続き 70 歳までの就業機会の確保措置の意義や、あとはメリットを、各種説明会等をいろいろ活用させていただいて、あと事業所訪問、周知を引き続き実施するとともに、あとは青森県内でも高齢者の求職者は増えつつありますの

で、各ハローワークの好事例を共有活用して、関係機関と連携して効果的な就職支援の方を実施してまいりたいと思っております。

次に 21 ページを御覧ください。令和 6 年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況報告を踏まえ、雇用率達成企業 523 社に対して、訪問や呼出等による指導延べ 416 件実施した結果、障害者を採用した企業は 64 社、うち雇用率を達成した企業は 31 社、企業向けチーム支援としては 20 社に支援を実施してまいりました。

公務部門における障害者の雇用促進定着支援としましては、法定雇用率達成を図るため、令和 7 年 8 月から雇用率達成指導を法定雇用率を未達成の 27 機関に対して実施した結果、3 月の改善勧告対象は昨年 15 市町村あったんですけども、今回は 6 市町村になりました。

今後の取組としましては、雇用率未達成企業のうち、ゼロ人雇用事業所及び 1 人不足事業所に対して、企業向けチーム支援などを実施して、あとは公務部門に対しては計画的に採用が図られていくように、雇用率達成指導を引き続き行ってまいりたいと思っております。

引き続き 22 ページのところを御覧ください。こちら、女性活躍推進に向けた取組なんですけれども、令和 7 年 9 月 30 日現在で、301 人以上企業の 501 社の男女の賃金差異の公表率は 99%となっております。

また女性活躍推進法に基づく認定企業数は、えるぼし認定が 24 件、プラチナえるぼし認定が 1 件となっているところ、10 月 27 日に青森オリンパス株式会社が県内 2 社目のプラチナ認定を受けたところでございます。

令和 8 年 4 月 1 日より賃金差異公表義務が 101 人以上企業に対象拡大されることから、オンライン説明会を開催等により改正法の周知を行うことにより、女性活躍推進データベースを活用した雇用管理改善の取組を促進していきます。併せて県内企業の取組についても、労働局のホームページ等を通じて周知を図っていくこととしてまいりたいと思っております。

引き続き 23 ページ、女性活躍推進の取組の方を御覧ください。

子育て中の女性等を対象とした「マザーズコーナー」というのを、青森労働局内でハローワーク青森、八戸、弘前に設置しておりまして、こちらは担当者制による就職支援の方を実施しているところでございます。

また育児等で来場できない方への出張相談などのアウトリーチ型支援の強化や、あとは各種就職支援サービスのオンライン化の推進を図ってまいりたいと思っております。引き続きハローワークのマザーズコーナーにおいて、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援を行い、LINE とか X、そういった SNS を活用したイベント等の周知や各種支援サービスのオンライン化の推進を図ってまいりたいと思っております。

【上野労働基準部長】

続きまして労働基準部長の上野でございます。私の方から 24 ページ以下を御説明申し上げます。

まず 24 ページ、総合的なハラスメントの防止についてでございます。令和 6 年度に青森労働局に寄せられたハラスメントに関する相談件数は、いじめ、いやがらせ 970 件、パワハラ 931 件と、いずれも前年の相談件数を上回った件数となっております。

今年度、パワーハラスメントに係る雇用管理上の措置に係る法違反が疑われる相談に対しては、労推法の報告請求を 17 件実施をしております。

また 12 月を職場ハラスメント撲滅月間と定め、特別相談窓口を設置するなど、労働者からの相談には迅速かつ丁寧に対応するとともに、先ほども少し申し上げました本年 6 月に公布されたカスタマーハラスメント防止措置等を盛り込んだ改正法が令和 8 年 10 月 1 日の施行が予定されているということを踏まえまして、年明けから説明会の実施を予定をしております。

企業の皆様が様々なハラスメントへの適切な対応が求められる中、青森労働局におきましては事業主が適切なハラスメント防止対策を講じることができるよう、各種説明会の実施、あかるい職場応援団サイトが提供するツールなど提供をするとともに、必要な措置が講じられていない事業主に対しては指導を行ってまいります。

続きまして 25 ページでございます。仕事と育児・介護の両立支援についてです。

改正育児・介護休業法の周知については、本年 4 月及び 10 月の段階的施行に合わせ、県内各種説明会の場をお借りして改正法の説明を行ってまいりました。

また仕事と育児の両立に係る「次世代育成支援対策推進法の行動計画届出数」及びくるみん認定、プラチナくるみん認定件数は記載のとおりとなっております。引き続き法の周知を行うとともに、休業申出拒否や、申出の妨害といった権利侵害、休業取得を理由とする介護等不利益取扱いに対しては厳正に対処してまいります。

続きまして 26 ページを御覧ください。令和 4 年度より「出生時育児休業（産後パパ育児）」制度が設けられたことにより、男性の育児休業取得率が向上しております。労働局ホームページにおいてくるみん認定企業の取組を紹介することなどにより男性の育児休業取得率の向上に引き続き取り組んでまいります。

続きまして 27 ページを御覧ください。フリーランスの就業環境整備でございます。昨年 11 月にフリーランス、事業者間取引適正化法が施行され、令和 7 年度上半期は 12 事業所に対し報告徴収を実施し、就業環境整備違反にあたるものとして 10 件の是正指導を行いました。相談事例としては、「発注事業者からのハラスメント」や「業務委託契約の中途解除」に係るものが見られております。引き続き報告徴収により法の履行確保を図るとともに、局ホームページや各種説明会において法の周知に努めてまいります。

続きまして 28 ページでございます。労働条件の確保・改善対策についてでございます。右側に指導結果等の数値を載せさせていただいております。

働き方改革関連法が施行され 6 年 7 ヶ月が経過する中、青森県内においても働き方改革の気運が醸成されていますが、こうした個別の監督結果を見れば未だ基本的労働条件についての法令違反が認められる状況でございます。

また最低賃金の支払いがないことを含む賃金不払い、割増賃金の不払いなどの違反も認められているところがございます。こうした事業所に対しては監督指導を実施して

いくとともに、重大・悪質なものに対しては司法処分が付するなど、厳正に対処してまいります。

続きまして 29 ページ、基本的労働条件の履行確保の中で長時間労働の抑制に向けた支援について特出しをしています。先ほど申し上げたように、悪質な事業所に対しては厳正に対処していくわけですが、中小・小規模事業所の働き方改革については県内においても事業者の皆さん、人手不足や短納期の発注に起因する時間外労働が存在をするなど、是正を図りたくてもなかなかいろいろな要因によって苦慮されているということで、県内、課題も残されているところでございます。

青森労働局といたしましては、監督指導に加え、働き方改革推進支援センターと連携した効果的な説明会の実施や働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問等により、企業の実体に合わせたきめ細かな労務管理の改善策等の助言も行ってまいります。

特に令和 6 年 4 月 1 日から時間外労働の上限値が適用された建設業と自動車運転者に関しては、各種協議会の場において青森県と関係団体とその実態や課題に係る情報を共有をしているところでございます。

これらの情報を踏まえ、長時間労働につながる取引環境の見直し、とりわけ荷待ちの解消に向けた荷主への注意喚起や建設業においては適正な工期の確保に向けた働きかけなど、しわ寄せ防止に向けた事業主以外に対する啓発指導も合わせて実施してまいります。

続きまして 30 ページでございます。労働者が安全で健康に働くことができる環境整備、労働災害に関してでございます。

今年度は 14 次防の 3 年目の年になっております。休業 4 日以上 の死傷者数は高止まりの傾向にありまして、その数を大きく引き上げる要因というものは転倒災害でございます。14 次防に基づき転倒災害防止のためのハード面として、ソフト面の両面から対策を指導していくとともに、設備の不備や基本動作の不徹底による死亡災害等の重大災害も引き続き発生しているところでございます。死亡災害等の重大災害をゼロにしていきたいため、監督指導や安全講習会の場において具体的な災害事例などを示しつつ、事業主の安全知識の向上を図ってまいります。

続きまして 31 ページでございます。労災保険給付の迅速・適正な処理等についてです。

昨今、全国の傾向と同様に青森県内の事業場においても脳・心臓疾患や精神障害等の事案の増加が見られます。これらを複雑困難事案と呼んでおりますけれども、複雑困難事案を含め、全ての処理において労働基準監督署により適切な資料の収集と効果的、効率的な調査を行い、迅速かつ適切な処理を行った上で適切な決定を行ってまいります。

私から以上でございます。

【相木会長】

ありがとうございました。

ただ今の説明につきまして御質問、御意見をお受けしたいと思いますが、事前にいた

だいている質問がありますので、はじめにそちらへの回答をお願いいたします。

【稲垣職業安定部長】

それでは事前にいただいた御質問、御意見について代読をさせていただきます。

配付させていただいている資料の中で、令和7年度第2回青森地方労働審議会事前質問・意見等一覧、こちらの方の資料に基づきまして代読をさせていただきます。

こちらの方は各担当から、上から順に一問、一問、回答の方をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず1問目なんですけれども、まず中野委員からいただいている質問、意見と、5ページ目に関するものなんですけれども。

こちら教育訓練休暇給付金についてなんですけれども。先ほど総務部長の方からも説明させていただいたとおりなんですけれども。こちらの方は重複してしまうんですけれども、昨年の雇用保険法一部改正に基づいて本年10月から運用が開始されているところでごさいます。本制度につきましては労働者が自発的に教育訓練に専念するために仕事を離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがなかったことから、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として創設されたというものでございます。

本年10月1日から1ヶ月ちょいしか、10月、11月の2ヶ月しかまだ運用してないので、今後、我々ハローワークとしましてもこの制度に対してはより沢山の人の人を利用してもらうために引き続き制度の周知に努めてまいりたいと思っております。

以上となります。

【居石雇用環境・均等室長】

続きまして中野委員からいただきました8ページにつきましても、最低賃金、賃金の引き上げの政策についての回答になります。まず一番上に助成金の申請件数ということで、先ほどの説明の中でもしゃべってございますが、業務改善助成金につきましては343件、前年比で138%の増となっております。

それから働き方改革推進支援助成金につきまして、先ほど御説明で19件と申し上げたところでしたが、最終日に1件駆け込みの申請がございまして、正確な数値20件でございます。先ほど、大変失礼いたしました。こちらにつきましては前年よりも減少となっております、前年比59%という数値となっております。

それから事業主向けの支援でございますが、8月に青森県よろず支援拠点と連携した事業主向けの説明会を実施しております。また労働局のホームページの中の業務改善助成金のサイトの改修を行いまして、申請のための留意点やチェックリストなどを新たに掲載をいたしまして、申請しやすい御案内にしております。

また働き方、休み方改善コンサルタントが当室に配置をされてございまして、コンサルタントであったり、または働き方改革推進支援センターのアドバイザー、そういった方々が個別の企業を訪問させていただきまして、直接取組についての支援を行っているところ

ろでございます。

引き続き、こういった企業の取組の方にも寄り添った支援にも努めてまいるところでございます。

以上でございます。

【上野労働基準部長】

続きまして私の方から、中野委員からいただいた最低賃金の引き上げの流れを全労働者に波及されることに関する理解の把握という点について申し上げます。

青森労働局では、県内全事業所の全ての非正規労働者の賃上げ実態を網羅的に示すデータというものは持っていないところがございます。施策の実施にあたっては、毎月の勤労統計調査及びその地方統計などを参照しながら賃上げ等の傾向を把握しつつ、またその後、非正規労働者の賃上げの実態というものを踏まえて、各種決定等を行っているということでございます。

また御紹介した、網羅的な調査ではありませんけれども、労働局が行っているものとしたしましては最低賃金に関する基礎調査などがございます。今回の青森県最低賃金の引き上げ1,029円による影響率は、これによると32.1%とされております。

こちらは事業所規模30人未満とか製造業について100人未満、比較的小規模の事業所を対象としたサンプル調査でございますので、県内全ての事業所のものを反映したものではないということは御承知おきいただいた上で一定の傾向ということ御理解をいただければというふうに思っております。

また、これから青森県最低賃金も1,029円に上がりますので、管内の監督署におきまして例年どおり最低賃金の履行確保を主眼とした重点監督を実施することを予定しております。

定点監督による対象事業所での違反率、これは労働者数それぞれということではなく一事業所で、例えば10人の違反があったとしても1件とカウントしたということが前提でございますが、例年、過去数年を見ていると8%~18%の違反率というぐらいの県内の傾向であると承知をしておきまして、概ね経年で見ておいた傾向であろうと思っております。

青森労働局といたしましては、今申し上げた改正法の最低賃金の履行確保のための履行監督に加えまして、引き続き賃上げ支援助成金パッケージの周知を行うなど、県内事業所に対する賃上げ支援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。

【角井局長】

私から1点補足でございます。今、上野が言った回答ですが、中野委員、御指摘のパート・非正規の賃上げ実態の把握というのは大変重要な問題ですが、サンプルが少ないとか、県全体を含む網羅的な調査というのはないんですね。

現状では、上野から言ったような調査や、あるいは民間の調査の他、最近始めている

のは求人賃金がございます。パートの対象となっている求人のうちの充足したものを集めて求人賃金の平均値を算出することを内部ではやっております。

少し言いますと、9月から10月にかけては平均で40～50円上がっております。これは最賃の影響ももちろんあるんですけども、最賃の上げ率と全体の求人賃金の引上げ率などと比べまして、実際の賃上げの実態について把握できればなと考えているところでございます。

以上です。

【居石雇用環境・均等室長】

それでは引き続きまして11ページの中野委員からの御質問についての回答でございます。

まず年収の壁の問題解決についてでございます。年収の壁の問題につきましては、昨今、企業訪問などにおきましてパート有期雇用労働者の方の働き控えとか、そういったところでも人手不足などで困っていらっしゃるというような事業主の方の困難をお聞きしているところでございます。

労働局といたしましては、先ほど申し上げたような社会保険料を事業主が新たに加入をさせて保険料を負担した場合も、補助的な位置付けとなっているようなキャリアアップ助成金の御紹介とか各種賃金の引上げ支援策とか、そういったものになっておるところですが、個別の事案に特化したところで、専門的な助言とか知見とか、そういったものを希望されるいろんな税制の仕組みとか、そういったようなところも踏まえまして、そういったアドバイスなどを求められるというような場合もございまして、そういった場合には働き方改革推進支援センターの実施しております相談、あるいはアドバイザーの個別支援、そういったところの御案内につなげているところでございます。

それから次に正社員化のことでございます。パート・有期雇用労働法の方で正社員への転換措置の機会の付与、そういったものについては措置を講じることが義務付けられているところでございます。そういったそれぞれの会社がどういった措置を講じているのかということは、雇入れ時や契約の更新時に措置内容について説明をするということも合わせてこの法律の中に義務付けられているところでございます。

あと法律的にはパートタイム有期雇用労働者の方から相談を受け付ける相談窓口、そういったような相談に対応する整備体制、そちらの措置というものも義務付けられておりますので、そういった企業の説明責任とか労使協調、苦情の自主解決、そういったようなことにつきましては事業主の取組がされていない、法に求めるレベルに達していないという場合には、きちんとやっていただくように指導をしております。

引き続き、こういう労使が協議しながら雇用の安定を図ることができるような法の履行確保に努めてまいることとしております。

以上でございます。

【稲垣職業安定部長】

それでは引き続きまして、4ページ目の原委員からの御質問に対して回答となります。

これはキャリアアップ助成金の関係の質問で、要は何%ぐらい上昇するのでしょうかという御質問でございます。

ただ、我々労働局に関しまして、助成金というものは審査を的確にやっていく、要は迅速な助成金の使用を求められていることから、申請案件の審査においては、例えば申請案件の審査において支給要件の1つである3%以上増額させていることの確認で足りるということから、要は事業所ごとの上昇率、あるいは集計は特段行ってはいないという状況になっております。

ただ、今回、一応何%ぐらいかという話でございましたので、こちらの方でも審査の案件で何%というのを何となく担当者から数字を拾っていけば見えてくるところがございましたので、今回、非公表というかたちになるんですけれども回答の方をさせていただくと、一応平均で7%ぐらい上昇しておりました。

要因としましては、おそらく最低賃金上がる時期と最低賃金の上昇率に合わせて賃金の上昇率をおそらく事業所の方で公表しているのではないかと思います。

続きまして中野委員からのDX推進人材育成にあたり、中小企業での活用実績と支援の地域格差について分析しているか、ということなんですけれども。

こちらの方、今の人材開発支援助成金、事業展開等リスクリング支援コースにおきましては、新規事業を立ち上げなどの事業展開にともない事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要なら実施、及び技能を浸透させるための訓練を、計画に沿って実施した場合に、訓練経費とか、あるいは訓練負担金の一部を助成する、そういった制度になっているんですけれども。

こちらの先ほどのキャリアアップと同様、助成金の審査にあたっては迅速な助成金の支給が求められていることから、そういった実績とか支援の地域格差というのを特段分析しておりませんで、あくまで申請内容に基づいて、適格であれば当然審査をして、それに対して支給をしていくといった流れにやっぱり我々としては、要は不正受給等が起こらないように、そういったところを注目して審査をしている状況でございますので、中野委員ご指摘のそういった分析とかは、特段行ってはおりません。

続きまして、人材開発支援助成金の拡充が示されているが、具体的にどのように拡充されたかということなんですけれども。

こちらの方、4月1日より、今年4月1日からなんですけれども、コース共通の見直しとしまして、賃金助成額の拡充としては「人材育成支援コース」、あと「人への投資促進コース」、あと「事業展開等リスクリング支援コース」、あと計画届等の申請手続きの見直しにおきましては「人材育成支援コース」と、あと「人への投資促進コース」、あと「事業展開等リスクリング支援コース」、あとは「教育訓練給付等付与コース」の方で改定されました。

また人材育成支援コースにおきましては、有期契約労働者等に対する助成メニューの整理、あと重点化等を実施しているところでございます。

次に公的職業訓練の受講率向上のため、要はいろんな経済的支援の拡充が必要ではな

いか、ということなんですけれども、こちらに関しましては公的職業訓練の受講率向上のためには、職業訓練、訓練見学会等への参加に係る積極的な働きかけ、あと訓練コースの内容や効果を踏まえた受講勧奨の強化を図っているところをごさいますて、また非正規労働者とか雇用保険受給資格がない特定求職者が公的職業訓練を受講した場合には、求職者支援制度というのがございまして、そこで職業訓練受講給付金というものを支給して、経済的支援というのを一定行っているところをごさいますので、こちらはこれ以上のことというのは中央の方でも示されているものは特段ございませぬ。

次に、中野委員からの御指摘になりまして、人手不足対策の推進のところ、充足率の低調とあるが、是正策はどのように講じているかということなんです、こちらの方に関しましては、ハローワークの職員とかが事業所訪問とか行った際に、充足していない事業所に対しては充足できない要因、あるいはいろいろな労働条件が求人票の方にも示されていると思うんですけれども、その中で、例えば長時間労働とか有給休暇取得率とか、そういったものを同業他社の充足した求人を例として、事業所訪問をした際にハローワークの職員から事業所に対して、こんな感じで比較を見せることによって、何かきっかけを示して是正に向かわせるといったかたちでのアドバイスを講じてございませぬ。

【角井局長】

その件で私から補足を。先日、私は介護施設というところに行ってきました。私自身、介護施設に対して古いイメージがありましたものですから、どのくらい改善しているのか、あるいはどのくらい機械化しているのかを目的として視察に行ってきました。

その施設はかなり先進的にやっております、もう当然ですけどもお客様を抱えて腰を悪くするような、そういうことは全くなくて、それが全てリフトを使うなど機械化されておりました。

それからお客様への対応を記録することは結構時間がかかるということで、これも耳にインカムを付けておまして、しゃべったことをそのままスマホで飛ばしてそれを文字化して記録するという取組をやっておりました。

こうすることで、私も介護施設ということに対してだいぶイメージが変わったというふうに考えております。

今回も中野委員が御指摘のとおり、低賃金というところにつきましてはなかなか上がってこないというお話がありましたけれども、長時間労働のところにつきましては、そういうことで工夫をしていけばかなり改善できるなど考えました。

今の話は介護労働安定センターの方々が共有してございまして、今後、センターの方でいろいろとこういう先進的な施設に対して求人側、介護の施設側の方に対して、こういうことをやっていますよということを紹介するという取組をやっていて聞いております。

これにつきまして、安定センターとハローワークと連携してやっていければなど考えております。

【稲垣職業安定部長】

続きまして2つ目、人材確保対策推進協議会についてですけれども。

こちら、青森県人材確保対策推進協議会の協議事項としましては、各団体から情報収集並びに情報提供を主としているところをごさいます。協議会としましては構成員からそれぞれの取組状況を報告してもらって、構成員の業界団体と連携しまして参加企業を対象としたセミナー、あるいは業界団体の担当者を講師とした求職者向けセミナーとかを開催するなどして、それぞれの業種の課題を合わせた取組を進めている。要は人材確保に向けて、いろんな団体さんと情報を共有して、人材を確保するためにはどういふふうにやったらいいかというのをその場でいろいろ話し合ったりするというかたちになっていまして。提言とか、そういったかたちの決まったものというのが特段あるというわけではないという状況をごさいます。あくまで情報共有をしていくというのがメインというかたちになっております。

続きまして「job tag」、「しょくばらぼ」の利用状況なんですけれども。こちらの方、基本的に中央の方でホームページを作成しておりまして、もしかしたら中央の方では当然閲覧件数とか確認できるかもしれないんですけれども、我々現場としてはそこまで把握をしておりませんでして。

ただ、こういった「job tag」とか「しょくばらぼ」の活用方法としましては、先ほども説明させていただいたとおり、ハローワークでの職業相談時に、求職者の方で、例えば自分が何をやったらいいか分からないとか、こういった職業が自分に適しているのかとか、要は取っ掛かりとして相談員さんの方で、こういったホームページもあるから、そういったものを活用して職業相談につなげていくようにというやり方で、チームの機能強化の一つの取組として利用しているというかたちになっております。

続きまして、こちらも中野委員から御指摘の就職氷河期世代のことで、中高年層向け、全てが吸収されるというかたちになっているんですけれども、実は吸収されるというわけではないんですけれども、今まで、令和6年度まで対象年齢が35から55歳というかたちで、途中まで54歳だったんですが、55歳までとなりまして、ただ今年度からは35歳からさらに枠を広げて59歳までというかたちになって、支援を実施しているところをごさいます。

内容に関しましては、今までの氷河期世代についての個別支援施策と基本的には同様のものと同様のものになりまして、個別支援チームというかたちになって、対象者に対しては手厚い支援の方は引き続き行ってまいりたいと思っております。

次に20ページの、「生涯現役支援窓口」の利用促進ですけれども、労働条件・安全面への配慮も併せて配慮すべきとありますが、生涯現役支援窓口におきましては、求職者に対して高年齢者の当然経験とか、あと能力にあった求人では、シニア関連求人であることを明示する方法を提案し、求人者の理解を求め、高齢者の応募機会の拡大に取り組んでいるところをごさいます。

求人者側も当然高齢者向けの求人を出すにあたっては、高年齢者の雇用条件とか安全面といったものを当然配慮した上での求人と、我々求人側としても推察はしているんですけれども。当然、ハローワークで求人受理時においても、年齢と求人内容とかがあか

らさまにおかしいものに関しては当然そこに対しては厳しく指摘をして、配慮されているかどうかというのを適宜確認してまいります。

以上になります。

【居石雇用環境・均等室長】

引き続きまして資料の25ページ、原委員からの御質問についての回答になります。

仕事と育児の両立支援に関しまして、労働者の権利侵害や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いという事例ということでございます。

まず権利侵害といたしましては、文字どおり育児休業、介護休業といったそういった制度を利用する権利を有していらっしゃる、要件を満たしていらっしゃる方から申し入れがあったにもかかわらず、申し入れを断る、あるいは申し入れできないように妨害するとか、そういったものを権利侵害の事案と捉えております。

それから不利益不利益扱いにつきましてですが、育児休業や介護休業などを取得したり申し出たことに起因しまして、解雇や雇止め、退職勧奨、合意のない配置転換や非正規労働者への転換、降格、減給、人事考課や賞与の算定で過小な評価、算定の期間、6ヶ月ボーナスの期間がある中で、3ヶ月間育児休業を取りました、介護休業を取りましたという期間があり、残りの3ヶ月は勤務をしているという実績があるわけなんです、もうそもそも算定を全くしないとか、休んだからもうボーナスは出ませんよとか、そういうような評価をするようなことを過小な評価と言っているものでございます。

それから後段のプロジェクトチームへの復帰についての御質問ですけれども、この育児休業、介護休業をとった場合、現職復帰を原則としているところであります。除外の理由が、明らかに休業取得をした理由であるということが明白。例えば、替わりの代替要員の方を採用しましたと、お休み中に。その方がいらっしゃることによって、あなたの席は埋まってしまっていて戻るところがありませんよとか、そういうようなものは明らかに育児休業などをとったことが原因とした不利益等取扱いにあたりますので、こういう取扱いは法律でも禁止されているところでございますので、法に反する取扱いになりますよということでは是正を求めているところでございます。

それからあとは、これは不利益な取扱いに明らかにあたらないか、なかなか判断が難しいといったようなものもございますのですが、これも解釈の通達が出ておまして、この休業取得を契機というのを、大体お休みを取ったところから1年、事由の終了から1年以内とか、あるいは1年を超える日であっても最初になされる定期的な措置、人事異動とかボーナスの支給日が1年を超える日だったら、最初のものに対して行われた不利益的な取扱いについては、合理性が認められる例外的なものを除きまして不利益な取扱いにあたるのではないかと、そういったような解釈がでているところでございます。

合理性、そういったものについての判断については、実態などを聴取の上、慎重に判断をしているところでございます。

これが法違反にあたらないというようなことになった場合でも、労使のトラブル防止の観点からきちんと事情の説明とかをして、どうして今回そういう理由であなたをプロ

ジェクトから外すことになったのかとか、そういったことの説明が十分なされていないのではないかということで、トラブルの観点からもきちんと事情を説明したり、御本人の意向などを確認するようにと、そういったような説明はしているところでございます。

例外にあたる例ということでいくつか書かせていただいておりますが、お休み中にも会社の経営が回っているわけですし、事業の縮小とか計画的な人員削減、そういったようなものもございます。その時の縮小にあたって人を減らさなければいけない対象者の選定基準とか選定手続きとか、そういったものが合理性認められるもの、休んでいる人から最初にと、そういうのではなくて、きちんと選定基準等が示されていて、その中で合致をしているので対象になりましたと、そういうようなことがきちんと合理性が認められているようなものですか。

あと例外として、労使の合意があつて、一見不利益なんですけれども労働者にとっては有利に働くようなもの、イレギュラーな配置転換とかで、元々この近くの支店とか営業所とか、そういったところで勤務された方が、より短時間勤務が採りやすいので、少し遠いけれども本社に行くとか、そういったものが例外に当たる例として挙がっているものでございます。

それから次に引き続きまして 26 ページの中野委員からの男性の育児休業取得率の政府目標に対する取組でございます。

青森労働局としては、特段、青森としての目標の数値というものは掲げてはおらないのですが、政府目標が 50%ということになっておりますので、特に令和 4 年度から産後パパ育休ということで、また男性にとっても取得がしやすいような制度改定がされていきますので、そういった制度で男性も育児休業をとりやすくなっていますよと。

それから取得率も向上していますので、育児休業をとっている方も男性の方でもいらっしゃるんですよとか、そういったような説明をしながら、実際にくるみんな認定企業とか要件の中に男性の育児休業取得というのが認定要件になっていますので、こういった企業でこういった取組をしていますよといったようなことを、都度、都度、労働局のホームページですとか、あらゆる機会に御紹介をしているところでございます。

さらに労働局のホームページのトップページに、今、新しいコーナーを設けまして、仕事と育児の両立のためにと、トップページにいろいろありまして、右側の方にそういう見出しを作っております。そこを開いていただきますと、お子さんの年齢ごとに利用できるような様々な制度、労働局でどういうことをやっているかとか、そういったようなところが一覧できるようなそういったページを新たに設けておりますので、そういったところも御覧いただきながら育児休業の取得の広報に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、履行確保ための指導状況でございます。育児休業に関しまして報告徴収は、今年度 10 月 31 日までに 71 社となっております。うち、法違反として行政指導を実施したものが 61 社ございました。また不利益取扱いに対する是正指導でございますが、今年度に関しましては今のところまだ把握しておりませんが、0 件ということでございました。

それと助成金の活用状況ということでございます。それぞれに育児関係の助成金の申請件数、こちらの方に揚げさせていただいております。出生時両立支援コース、これは男性が育児休業になられた場合の助成金でございまして、そちらの支給実績が3件。それから育児休業等支援コースということで、育児休業者が出た時に、復帰がスムーズにできるように求職中も情報提供ですとか、そういったものを行ったものに対して助成したものが26件。それから育児休業中の業務の代替の支援コースということで、これは文字通り育児休業者の方の代替勤務の方を雇われたり、新たに雇われたり、そういった社内での配置転換の方を補充した時の助成している支給実績が8件ございました。

私からの御説明は以上となります。

【上野労働基準部長】

引き続きまして、相木委員からいただきました長時間労働の抑制に向けた関連での県内の傾向というところについて御説明を申し上げます。

改正労働基準法による時間外労働の上限規制が施行されて6年間以上経っておりますので、総じて言えば県内においても長時間労働抑制の機運というのは醸成されてきているものと認識をしております。

その意味においては、御指摘いただいた昨年度と今年度半期のデータの比較というところだけを見ますと、改善傾向を示す一つの指標というふうにも考えられますが、一方で、管内の事業所から人手不足であるとか短納期発注の社会行動的要因に基づく長時間労働、労働市場の需給ギャップに起因する時間外労働の必要性という声が聞かれているところでございますので、こういった状況も踏まえつつ、監督指導を実施していく必要があるんだろうと考えております。

従いまして、我々の認識としましては、単年度の分が減ったので、それで大丈夫ではないかというふうには認識をしております。複数年で、経年の状況を把握しながら、こうした社会的な情勢の変化、部分的要因なども念頭に置きつつ、法律に基づいた是正指導というものを実施していくというふうに考えております。

続きまして、これも関連してですが、2024年問題というところが言われておりました昨年につきまして件数が増えているということについての御指摘がございました。

委員ご指摘の残業に依存しない賃金水準の維持ということはごもっともでございます。そういうのは生産性向上等による企業が生み出す付加価値の向上と、地域の好循環が政府の掲げているものの、より促進が必要であると考えているところでございます。

管内においても、一部労働時間規制により残業が減った結果により収入が減少したという声や、賃金単価が低いので、いわゆる生活残業を行う方がいるという声があるということも承知をしているところでございます。

ただ、先ほども申し上げたように、主な時間外労働の要因、長時間労働となり得る要因として大きなものは何かということをお聴かれれば、人手不足による繁忙期の対応とか短納期発注による一時的な業務量の増加というところが、県内を含めた各事業所さんの声を聞くと、そういったところが大きいのではないかとこのように思っております。

青森労働局といたしましては、管内監督署の監督指導の実施に加え、助成金を活用しながら生産性向上というところを踏まえた取組を行っていただきますよう、具体的な好事例を幅広く周知をするなども組み合わせて、賃上げの促進と働き方の健康障害防止の両立を図ってまいり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、原委員の御質問、御指摘の部分でございます。これも労働時間に関することに関連してでございます。

まさに労働基準法の労働時間のルールというものは連続的なものでございます。これを各事業所にしっかりと守っていただくということは、まさに労働局の労働基準行政の一丁目一番地ということでございます。

その上で、当然、委員御指摘のように基本的ルールを周知をし、あくまで時間外労働というのは労働行政の観点からいうと例外だということをしっかりと認識いただくことは必要なことだというふうに感じております。

一方で、各使用者、事業主の皆様も、今みたいな構造的な問題も抱えつつ、日々改善を図っていただいているというのも事実でございます。こういったところ、いろんな労働基準法との基本的なルールに基づきながらも、その中の柔軟な労働時間法制の中の柔軟な制度の活用によって長時間労働の抑制と事業主の方々の経営というものが両立できるものと考えております。

そういった問題意識の下、監督指導の他、各種説明会の場でいろんな具体的な事例を含めた説明を、監督署、労働局の管内で行っているということです。

また育児、介護に関するそういった育児介護休業法に関することは当然ですが、それに加えてそれに役立つ具体的な労働基準法の柔軟な働き方の制度の活用などについても、各種説明会で具体的事例を交えて説明を行っていくというところでございます。

引き続き、ここに御参集の委員の皆様方を含む公労使関係者の方々には、こういった観点を踏まえながら労働者の健康障害防止に向けた労働局の施策の推進について一層の御理解、御協力を賜りたいというふうに考えている次第です。

また今日、労働局の説明、監督署が説明している参考資料をお配りさせていただいておりますので、中野委員の30ページの質問に少し健康安全関係をお答えをした後、補足をさせていただきたいと考えております。

質問を先に進めさせていただきます。中野委員の一般定期健康診断の有所見率の上昇の関係の日常的な健康づくりの視点というところでございます。

こちら、私ども労働局労働基準部を中心とした健康確保の取組、衛生面の取組というのは非常に重要な取組だと考えております。

青森労働局においては、労使団体や青森県医療機関の方々を構成員とする「青森県地域両立支援推進チーム会議」などを開催し、病気を抱えた労働者が治療を続けながら働く職場環境づくりというものを推進しているところでございます。

また職場における健康づくりにおいて、健康診断及び事後措置等の実施のみならず、コラボヘルスの実施や定期健康診断結果の記録を医療保険者に提供すること等についても周知・指導を行っているところでございます。

この辺、青森県の医師会さんとか青森産業保健総合支援センターなどの各種団体等と連携、少し意見交換をさせていただき中で、いろんな県内の産業医、医師不足の問題も多少あるというふうに向っていたりもしますし、そういったところの問題、長期的な課題を抱えつつも、いろいろ女性特有な健康問題に対する研修とか、労働者の心と体の健康づくりといったところを各団体と連携しながら発信をさせていただいているところでございます。

引き続き、こちらにつきましても本日御参集の委員の方々それぞれ公労使のお立場で、あらゆる機会を通じ、健康で働き続けるための必要な対策等の周知・啓発に、御理解と御協力を賜りたいと考えております。

少し補足というかたちで、労働時間相談支援の取組事例というパワーポイントをお配りさせていただいております。先ほどの原委員の質問と関連いたしまして、労働時間についての周知、発信、具体的にどういったところが監督署でこの1年やってきているのかというところの簡単な御紹介でございます。

今、縷々申し上げたとおり、働き方改革の現状といたしましては、一定、やはり県内でその機運というのは醸成をされているものの、一方で、構造的な問題ということの労働市場での需給ギャップに起因する時間外労働の必要性について、声が聞かれるところでございます。

もちろん過労死に至るような長時間労働はあってはならないというふうを考えておりますし、それに対しては監督署の方で監督指導を実施しているわけでございますが、これから年末になっていきますけれども、そういったところでの対応者の不足ということが、県内経済、皆さんの消費者の生活に直接的な影響を与えるということも一方では事実でございますので、そういったところも含めまして、総合的にいろいろ監督署の方としても問題意識を踏まえて説明会を実施していくというところでございます。

今後の取組の青森労働局の方向性としては、長時間労働の是正、労働者の健康障害防止をはじめとした誰もが働きやすい労働環境を実施するための施策を展開する。これを当然のベースとしながらも、育児、介護、リスクリング、余暇の充実など、働く人の希望や状況に応じ、その生活が充実したものとなることを目指して更なる働き方改革ということが実現できるよう、各部・室連携をして施策をしてまいりたいと考えております。

2ページにいただきまして、イメージをちょっと湧いていただくために、監督署なり労働局でどんな感じの説明会を実施しているかというところについて説明をさせていただきます。

これ、今回の審議会の資料です。少し私の現場での経験とか青森に来てからの各事業予算の声なども聴いて、監督署にもヒアリングをした結果そのものでございます。

監督署の説明会というと時間外労働の上限規制とか最低賃金とか労働基準法の基礎みたいな、フェーズ1、2であるような法令の説明というところがイメージされるところだと思います。もちろん、これは基礎は基礎として非常に重要でございますので、特に今回、最低賃金なども県内で関心が高うございますので、最低賃金についての額は当然

ですが、月給者の計算方法とか、そういった細かい技術的な部分も含めて基礎中の基礎を各労務担当者に正確なところを説明会で集団的な手法によって説明をするというところが第1ステージとして考えているところです。

さらに、これは改正労働基準法が施行されて時間が結構経っておりますけれども、そういった年間何時間までが上限なのかといったようなところの基礎の部分、そういった法令の説明に加えまして業務改善助成金、働き方改革推進助成金の概要などについても併せて説明をするというところが第2ステージかなと考えております。

もう1つ、少し専門的なことを申し上げますと、時間外労働の上限規制の令和6年4月から自動車運転者への適用とともに、自動車運転者の改善基準告示なども併せて施行になっておりますので、非常に専門的、技術的な告示の内容となっております。この辺なども対象者、必要とする対象者に対して細かいところを監督署監督官が説明をするということも行っております。

さらに助成金の概要だけでなく助成金の活用例、具体的な活用例や労働時間に関していうと、同種同規模の事業所が、企業における自主的な休暇制度の導入など、自社の実用にあった自主的な改善を行ったような事例なども紹介をしながら、参加事業者に考えていただくみたいなかたちの専門的かつ具体的な説明会なども実施をしております。

大体、監督署、労働時間関係、労働時間相談・支援班というふうに呼んでおりますけれども、概ね1から3のところを対象者のニーズや団体からいただいたオーダーに応じて行っていくということが概ねのイメージでございます。

やはり、先ほどの相木委員の質問の中で少し言及させていただいた時間外労働に関して、いわゆる社会的な構造的な要因というものが背景にあるという声を、使用者の方々からもいただいているところでございます。

ここは、なかなか監督署が個別に何か手当をできるというものではありませんので、あまり社会的構造をどう変えていくみたいな大括りのお話というのは、説明会の中では言及はできてはいないんですけれども。

この4の部分についても、各ここに御参集の皆様も含めまして団体の方にも御意見をいただきながら、実際どうしていくのかということを考えていくフェーズに入っていると認識しておりますので、引き続き御意見等を頂戴しながら、こういった人手不足対策、しわ寄せ、まあ長時間労働になる場合というのは、えてして短納期発注ですとか、発注者からの無理な注文というところが下請けの事業所に大きく生じるというのは、これは否定はできないと思います。

ただ発注している方も、消費者側やニーズ、例えば民間の施設を建設していくとか、そういったものであればこけら落としの時期に間に合わせなければいけない、それは取りも直さず生活する県民のニーズに応えるためにそういった発注しているというようなこともありますので、そういう構造的な需要と供給に関する問題などもあった上での時間外労働というふうには最終的にはつながっていくものと承知をしておりますので、そういったものを含めて、双方向のディスカッションなどもできればいいかなというふうに思っております、そういう総合的な対策という方向で議論を深めた上での労働局の施

策の推進というところを今後目指していくところでございます。

以下の資料につきましては、この内容が、細かい内容がどうということを読んでくださいというふうに付けているものではございません。今言った法令の基礎に説明がどういうものか、時間外労働の技術的説明どういうものか、自動車運転、どういうものかというものを、監督署で今年度行った集団指導、説明会の資料を少し集めてみて、皆さんの具体的に目に触れていただくことによって、概ねこういうような流れでやっているんだということが分かるように付けさせていただいているものでございますので、この中の個別の内容について細々と皆様に御説明をして知っていただきたいという趣旨でお配りしたものではございませんので。まあ、平たく言うと、フェーズ1が基礎で、その後になっていくに従って具体的に、技術的に、専門的な内容になっていく例を紹介させていただいているという理解で少しお目通しをいただければというふうに思っております。

資料の具体的な説明は以上でございます。

これに質問への労働局の回答は以上とさせていただきます。お返しをいたします。よろしく願いいたします。

【相木会長】

ありがとうございました。

それでは事前質問の回答に対して、御質問、御意見をお受けしますが、いかがでしょうか。

小山田委員。

【小山田委員】

非常に中身の濃い御質問、そして御回答ということで、改めて勉強させていただきました。経営者協会の小山田でございます。

その上でございますけれども、最低賃金制度、働く方のセーフティーネットということで表現される場合がありますけれども、そういう意味では大変重要な制度だなというふうに思っております。賃金が上がっていくということは地域経済の発展にも必要なことですので、そこについては多いにしっかりした議論の中で適切な最低賃金が決まっていくというふうなことでよろしいのかなと思います。

一方で青森県の最低賃金、ここ3年間で20%以上上昇しております。相当急激に上昇しております。

こういうことを踏まえますと、本県企業の99.9%、県内雇用の約9割を占める中小企業、県内に4万企業と言われておりますけれども、その一部に事業継続と雇用の維持に対するあきらめ感が増大し、企業廃業が加速化することを懸念しているようでございます。

本日の説明で業務改善助成金、11月20日現在で343ということで、相当件数が上がってきております。これは現場の職員の方々が真剣に努力していただいていること、その結果だというふうなことで大変評価したいと思っております。

その上でということになりますけれども、やっぱり雇用の維持につながるという意味では、県内中小企業の事業継続のためのセーフティネットということで、賃上げの原資を確保できるよう、生産性の改善、向上の取組に対する支援策、大変一生懸命取り組んでいただいていることは分かりますけれども、さらにこれはこれまで以上に強力に実施していただくよう、これはお願いでございますけれども、よろしくお願ひいたしたいと思ひます。

もう1点だけ、御質問なんですけれども。有効求人倍率のお話です。10月の雇用情勢が発表されて、青森県内1.06倍というふうなことでございますけれども。就業地が青森県という点に立ちますと確か1.18倍というふうなことになっているかと思ひます。

これ、全国の有効求人倍率の平均の1.18倍とちょっと似た点がある、同率になっておりますけれども、これについては県内就業という観点から見れば全国平均と同程度の雇用情勢、求職環境にあるやという理解でよろしいのでしょうか。これは教えていただければ幸いです。

以上です。

【相木会長】

ただ今の質問についてお願いします。

【稲垣職業安定部長】

全国有効求人倍率について説明させていただきます。

今回、10月1日に1.06倍。今、委員がおっしゃったとおり、これはあくまでも受理地別でやっている求人倍率ですので、一応毎月の雇用状況の方でも就業地別というのも青森労働局の方で公表させていただいております。私、手元がないので何倍か分からないんですけれども、確かに1.06倍よりも高い数字となっております。

NHKとかを見ていると、結構NHKの有効求人倍率の公表の仕方として、就業地別を結構出してございまして、我々はずっと受理地別で出しているんですけれども、なのでちょっと高いというかたちで出ているんです。

一応全国では受理地別で出しております、それが今は、これも手元がないので、ただ1.1何倍かはあるはずなんです。

なので、青森局は有効求人倍率に関しましては平均に比べればやはり低いかたちになってございまして、ただ就業地別で見るとある一定上がってくるんですけれども。これはただ全国では当然同じような現象で、地域別で見たからと言って青森が雇用情勢的に、いいという言い方はへんなのかもしれないんですけれども、元々有効求人倍率が高ければいいというわけではないでしょうし、低ければいいというわけでも当然ないんです。

当然、求職者から見れば高い方がいろんな就業の選択ができるという観点はありますけれども、ただ一方求人から見ると、高いということは人手不足が続いているという状況になってまいりますので、なので落ち着きどころとして、どこの数字がいいかというのは、ちょっとここで名言することはできないんですが。

今、青森労働局が置かれている状況としましては、有効求人倍率は全国平均から見ると低い数字というのは間違いございません。そういった状況でございます。

【小山田委員】

ありがとうございました。

【相木会長】

よろしいでしょうか。小山田委員からは使用者側から大切な意見をいただいたかと思えます。

時間が結構押しているんですけども、先ほどの事前質問の方に対して、中野委員、原委員、ございますか。

その他、労働局の説明に対する御意見、広く労働行政に対する御意見等、ございませんでしょうか。

そうしますと、以上で労働局におかれましては本審議会における意見など、今後の行政運営にしっかり反映させていただくよう要望いたします。

続きまして議題の3番目になります。その他について、労働局から御報告お願いいたします。

(3) その他

【澤田監理官】

当審議会に設置されます部会について御説明と御提案をさせていただきます。

今、資料の方を配付いたします。

青森地方労働審議会運営規程により、当審議会には労働災害防止部会と家内労働部会の2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がなければ、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おります。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には、各委員の御異存がなければ「労働災害防止部会」の部会長に相木会長、「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たいと思っております。

なお、今年度の部会の運営につきまして、労働基準部長の上野から補足の説明をさせ

ていただきます。

【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、今、事務局からございましたけれども、家内労働部会及び最低工賃専門部会についての御説明をさせていただいた上で、本審議会の場で御了承をいただきたいと思っております。

まず補足資料として、この2枚綴りの各種審議会等の組織図というものをお配りさせていただいております。本審議会は青森地方労働審議会の下に労働災害防止部会、家内労働部会、そして最低工賃専門部会、これは家内労働法に基づきまして本審議会が必要であると認められた時に開かれる部会ということでぶら下がっているものでございます。

家内労働部会につきましては、今、委員常設の部会でございますけれども、最低工賃の長期計画に基づきまして電気機械器具製造業最低工賃の改定についての諮問をさせていただくことを予定しております。

本審議会に諮問をさせていただいた上で、させていただいた場合には、この最低工賃部会での議論ということになりまして、これは家内労働部会との関係ですが、諮問そのものに御意見があつて特別な御意見を頂戴する必要があると認める場合には家内労働部会を開催しているところでございますが、今年度につきましては、その部分につきまして諮問するというので、この場で特段の御意見がなければ最低工賃専門部会の委員、これから事務的に整理をさせていただいて、会長及び原部会長とお話をさせていただいた上で各委員の指名に、事務的に進めさせていただきたいというふうに思っております。

これから、この場でその方針について御了承いただければ、事務的に労働局の賃金室の方から各委員の方に御連絡をさせていただいて、概ね1月下旬から2月ぐらいにかけて、この電気機械器具製造業最低工賃の専門部会というものを開催すべく、事務局で設定をしていくということを想定しております。

その流れが2枚目の、今申し上げた流れが2枚目の最低工賃決定の手順ということになります。あと労働局長から本審議会に諮問させていただく。今後はこの場で御了解をいただいた上で事務的に諮問書などを会長及び各委員に送付させていただくなどした上で、専門部会の技術的な手続きに入っていくことを想定していますので、本日につきましては、まず電気機械器具製造業の最低工賃部会の開催に向けての方針についての御了解をいただければというふうに思っております。

よろしく願いいたします。

【相木会長】

今、事務局から説明のあつた提案のうち、まず1点目の各部会委員についてですが、名簿の内容に関して皆さんから御意見などありますでしょうか。

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いたします。

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何か御意見ございますでしょうか。

特になければ、労働災害防止部会については私が、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。

他に労働局から御報告があればお願いいたします。

【稲垣職業安定部長】

総合評価に係る説明、できるだけ簡単にさせていただきます。

11月5日に令和6年度ハローワーク総合評価結果につきまして、委員の皆様宛てにメールにて御報告させていただきました。青森労働局のホームページの方でも公表させていただきました。なので、資料については、今回は割愛させていただいております。

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、あと求人充足件数などの各主要指標や、あと補助指標を基にしまして、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することによりまして、地域的な課題や、あと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。

令和6年度の結果につきましては、すでに御報告させていただいたとおりですが、この場で詳細な説明は割愛させていただきます。結果の概要だけお伝えさせていただきます。

全国のハローワーク、428所ございまして、それを4つの段階で評価しまして、一番上の非常に良好な成果が0署、良好な成果、上から2つ目の成果ですけれども、こちらは224所ございまして、うち青森労働局におきましてはハローワークの三沢、あと黒石、これらが該当しています。標準的な成果というのが204所ございまして、青森労働局のハローワークとしましてはハローワーク青森、八戸、弘前、むつ、野辺地、五所川原というかたちで該当しています。一番下の成果向上のため計画的な取組を必要としているところに関しましては、全国的に見ても0所というかたちになっております。

青森労働局としましては、今回の評価結果を踏まえまして、引き続きハローワークの業務の向上や継続的な業務改善等を図ることとしたいと思っております。

以上となります。

【相木会長】

ありがとうございます。

これで用意されていた議題についての審議は終了となりますが、すいません、オンラインの渋谷委員、田中委員は、私、お声がけをするのを失念しまして、何か御意見、最後にございませんか。大丈夫ですか。

【渋谷委員】

特に私からはございません。ありがとうございます。

【田中委員】

声掛けいただきありがとうございます。今日初めて参加させていただいたんですが、いろいろと勉強させていただきました。ありがとうございます。特に意見はございません。

【相木会長】

ありがとうございます。

そうしましたら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。お返しします。

【澤田監理官】

相木会長、大変ありがとうございました。

それでは最後に局長の角井から一言御挨拶申し上げます。

【角井局長】

本日は青森労働局の行政運営等に対して貴重な御意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

行政運営方針をしっかりと今年度も含めてやっておりますけれども、今回の皆様からの貴重な御意見を賜りまして、気づかされた点が多々あったと思います。

それから最初に冒頭、相木会長から御発言があったとおり、社会情勢がかなり変化してございますので、それも含めて、下半期の取組につきましてはしっかり取り組んでいきたいなというふうに思います。

本日はどうもお忙しいところをありがとうございました。

【澤田監理官】

以上をもちまして、令和7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。