

第33回

大阪地方労働審議会

議事録

大阪労働局

1 開催日時

平成29年11月30日（木） 午前10時から正午

2 開催場所

大阪労働局（大阪合同庁舎第4号館4階講堂）

3 出席者

（1）委員

公益代表

石田 信博

尾崎 雅俊

服部 良子

水島 郁子

労働者代表

佐々木 栄一

白川 智美

高木 敏雄

田中 宏和

松川 真之介

松本 昌三

使用者代表

栗野 光章

種田 祐士

島岡 秀和

中村 直之

古谷 裕子

三村 典子

(2) 事務局

局 長	田畑 一雄
総務部長	渡邊 浩司
雇用環境・均等部長	六本 佳代
労働基準部長	小島 敬二
職業安定部長	小浜 享司
需給調整事業部長	吉田 清志
企画課長	下岡 恵輔

4 議題

- (1) 会長の選出
- (2) 会長代理の指名
- (3) 部会委員の指名
- (4) 近畿の労働情勢等について
- (5) 平成 29 年度上半期の大阪労働局の取組みについて

5 議事

○企画課長 おはようございます。

定刻より若干早いのですが、皆さんおそろいですので、まず、審議会の開会に先立ちまして事務局から御案内を申し上げます。私、企画課長の下岡でございます。どうぞよろしく申し上げます。

まず、お手元の資料を御確認させていただきたいと思います。

本日、机上に配付させていただいております資料が11点ございます。上から順番に読み上げますのでご確認いただければと思います。

まず、第33回大阪地方労働審議会次第、続きまして大阪地方労働審議会委員名簿、3番目、審議会の配席図、4番目が大阪地方労働審議会「労働災害防止部会」委員指名候補者、5番目が大阪地方労働審議会「家内労働部会」委員・臨時委員指名候補者、6番目が大阪地方労働審議会「港湾労働部会」臨時委員指名候補者及び大阪地方労働審議会「港湾労働部会」専門委員名簿（案）、7

番目が資料1としまして近畿の労働情勢等について、次が資料2としまして平成29年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況、続きまして資料3としまして平成29年度大阪労働局の取組について数値目標・達成状況、その次に雇用環境・均等部資料、最後に労働基準部資料、資料1、2、3につきましては事前にお配りしておりましたが、一部修正がございましたので再配付させていただきます。修正箇所には付せんをおつけしております。資料2の10ページ目、集計中の数値が確定したものでございますので、御確認いただければと思います。資料1、資料3につきましては、変更はございません。

資料につきまして欠けているもの等ございませんでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

続きまして、本日の委員の御出席状況を報告いたします。

公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計15名の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことを御報告いたします。

審議会が成立していることを受けまして、ただいまから第33回大阪地方労働審議会を開催いたします。

会長が決まるまでの間、事務局が議事の進行をさせていただきます。

まず、会議の公開について御説明いたします。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本審議会は原則として公開することとされております。この具体的手続につきましては大阪地方労働審議会傍聴規程に定められております。

本日の審議会につきましては、この傍聴規程に基づきまして開催の周知を行いました。傍聴の申し込みがなかったということをお報告いたします。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定によりまして、その議事録についても公開することとされております。議事録には御発言者のお名前も記載させていただきますので、御了承をお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして大阪労働局田畑局長から御挨拶申し上げます。
○労働局長 おはようございます。大阪労働局長の田畑でございます。

本日は大変ご多用の中、審議会に御出席いただきありがとうございます。

また、委員の皆様におかれては日ごろから労働行政の推進につきまして御支

援御協力を賜り、重ねて御礼を申し上げます。

皆様御承知のとおり、今年3月、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、罰則付き時間外労働の上限規制の導入などによる長時間労働の是正を初めとし、多項目にわたる働き方改革実行計画が取りまとめられています。このことを受け、働き方改革関連法案につきましては労働政策審議会の審議を終え、今、法案化に向けた作業が進められているところでございます。

一方、大阪におきましては後ほど御説明を申し上げることとしておりますけれども、昨年10月に策定いたしました大阪働き方改革に係る今後の基本方針とロードマップに基づき、さまざまな施策を積み重ねているところでございます。例えば障害者雇用に関する事業主指導をローラー的に行うとか、近畿ブロック局が合同して外国人留学生の企業説明会を行うなど、さまざまな取り組みをしているところでございます。

大阪は全国の中でも中小企業の割合が多いということで、働き方改革、なかなか難しい面もございましてけれども、他方、これによる人材確保の好循環ですとか社会経済の好循環とか、そういった恩恵も多く受ける地域だろうと思っております。そういったことで、大企業だけではなくて中小企業の働き方の推進も重要な課題であります。全国に先駆け金融機関と働き方改革に係る包括連携協定を締結いたしまして、金融機関の力もかりて労働施策の広報ですとか、連携してのセミナーの実施ですとか、そういった働き方改革の重要性の発信も行ってありますし、さまざまな助成制度の周知などについても徹底をしているところでございます。

今後においても働き方改革を通じて企業の経営側、また働く方々に対して、働き方に関する考え方、働き方そのものを変えていくという観点で取り組みを着実に進めていく必要があると考えております。

私どもの今年度の行政運営は、「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」ということをスローガンに職員が一丸となって各施策に取り組んで上半期が経過をいたしております。

本日、上半期の取り組み及び数値目標等に係る進捗状況の資料も御用意をしております。また御説明も申し上げることとしておりますので、限られた時間ではございますが、皆様からの忌憚のない御意見をいただき、活発な議論を行

っていただくことをお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。
本日はどうぞよろしく申し上げます。

○企画課長 続きまして、委員の皆様の御紹介をさせていただきます。

お手元の資料に先ほど御確認いただいた大阪地方労働審議会委員名簿をお配りしておりますので、この名簿の順に委員の皆様を御紹介させていただきます。

まず、公益代表の皆様ですが、石田委員でございます。

○石田委員 石田でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○企画課長 上田委員は本日御欠席でございます。

尾崎委員でございます。

○尾崎委員 尾崎でございます。よろしく申し上げます。

○企画課長 関根委員は本日御欠席でございます。

服部委員でございます。

○服部委員 服部でございます。よろしく申し上げます。

○企画課長 水島委員でございます。

○水島委員 水島です。よろしく申し上げます。

○企画課長 続きまして、労働者代表の皆様ですが、佐々木委員でございます。

○佐々木委員 おはようございます。佐々木です。よろしく申し上げます。

○企画課長 白川委員でございます。

○白川委員 白川でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○企画課長 高木委員でございます。

○高木委員 高木敏雄でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○企画課長 田中委員でございます。

○田中委員 田中です。よろしく申し上げます。

○企画課長 松川委員でございます。

○松川委員 松川でございます。よろしく申し上げます。

○企画課長 松本委員でございます。

○松本委員 松本でございます。よろしく申し上げます。

○企画課長 続きまして、使用者代表の皆様ですが、栗野委員でございます。

○栗野委員 栗野でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○企画課長 種田委員は本日御欠席でございます。

島岡委員でございます。

○島岡委員 島岡でございます。どうかよろしく願いいたします。

○企画課長 中村委員でございます。

○中村委員 中村でございます。どうぞよろしく願いします。

○企画課長 古谷委員でございます。

○古谷委員 古谷です。よろしく願いいたします。

○企画課長 三村委員でございます。

○三村委員 三村でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○企画課長 それでは、議事に入りたいと思います。

議事の1つ目は会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項の規定によりまして、会長は公益代表委員のうちから委員が選挙することとされております。委員間で御推薦いただき選出していただくことでいかがでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○服部委員 それでは、よろしいでしょうか。前会長の石田委員が適任かと存じます。

○企画課長 ただいま服部委員から石田委員に会長をとという御推薦がありました。が、いかがでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○企画課長 よろしゅうございますか。ありがとうございました。

それでは、石田委員に会長に御就任いただくということになりましたので、以後の議事の進行については石田会長にお願いをいたします。よろしく願いいたします。

○石田会長 改めましてこんにちは、石田でございます。

これまでどおり、できる限りスムーズな進行に努めたいと思っておりますので、どうぞ委員の皆様、御協力の方よろしく願いいたします。

それでは、早速ですけれども着座して進めさせていただきます。

まず本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。

大阪地方労働審議会運営規程第6条第1項に、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名することと定められています。署名委員として、私のほ

か、労働者代表委員から田中委員、使用者代表委員から三村委員、このお二方を指名したいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

次に、議事2の会長代理の指名ですが、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき会長代理の指名をさせていただきます。水島委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

次に議事3の部会委員の指名に移ります。

本審議会には部会が設置されており、その部会に所属する委員は会長が指名することとなっておりますが、この点につきまして事務局から御説明をお願いします。

○企画課長 部会の説明に先立ちまして、臨時委員と専門委員についてまずご説明いたします。

地方労働審議会令第2条第2項には、審議会に特別の事項を調査・審議させる必要があるときは臨時委員を、同条第3項には、専門の事項を調査させる必要があるときは専門委員を置くことができるとされております。

地方労働審議会令第6条第2項には、臨時委員及び専門委員は、局長が任命した者のうちから会長が指名すると規定されております。

地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、本審議会に部会を置くことができるということになっておりまして、現在、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3つの部会が設置されております。

次に、各部会の構成人員について御説明いたします。

現在、労働災害防止部会及び家内労働部会については、公・労・使各3名、合計9名となっております。また、港湾労働部会については、公・労・使各5名、専門委員3名の合計18名となっております。

○石田会長 ありがとうございます。

以上のご説明について何か委員の皆様から御質問、御意見がございましたら御発言ください。

ございませんでしょうか。

それでは、御質問、御意見がないということですので、部会の構成につきましてはこれまでどおりとしてよろしいでしょうか。

(「はい」と言う者あり)

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、部会委員を指名させていただきたいと思います。

まず、労働災害防止部会の委員につきましては、既に局長から任命されている本審議会の委員から、お手元の資料の大阪地方労働審議会（「労働災害防止部会」委員指名候補者）に示しております9名の委員を指名いたします。

次に、家内労働部会につきましては既に局長から任命されている本審議会の委員から、公益代表委員には服部委員を指名いたします。

また、家内労働部会の臨時委員につきましては、あくまで現段階での予定ではございますが、大阪地方労働審議会臨時委員名簿（「家内労働部会」指名候補者）のとおり、局長の任命が行われた暁にはこれら服部委員を除いた8名の臨時委員を家内労働部会の委員に指名することといたします。

これによりまして、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3名ということになります。

最後に港湾労働部会についてですが、臨時委員としてお手元の資料の大阪地方労働審議会臨時委員名簿（「港湾労働部会」指名候補者）のとおり局長の任命が行われております。これら公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各5名の臨時委員を港湾労働部会委員に指名することといたします。

また、専門委員につきましては、審議会の同意を得て局長が任命することとなっておりますが、先ほどの臨時委員名簿と同じ資料の下段、大阪地方労働審議会専門委員名簿（案）のとおり同意してよろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会として同意いたしました。

局長の任命が行われた暁には、この3名を港湾労働部会専門委員に指名することといたします。

それでは、続きまして議事4の近畿の労働情勢等について、事務局からご報告をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部の小浜でございます。座って説明をさせていただきます。

それでは、お手元の資料の1を御覧いただきたいと思います。

まず表紙のところ、1ページの①のところ、近畿の有効求人倍率の推移でございます。直近の平成29年9月ですが、真ん中のほうに書いてありますが、赤字で書いております1.46倍となっております。これは平成以降で最高水準となりました7月、8月のときから0.01ポイント低下をしておりますが、足踏み状態となっているということでございます。この高い水準のまま1.47、1.46と推移をしているということでございます。

次に、2ページ目をお開きください。

②、全国と近畿の完全失業率の推移を示したものです。御覧いただいているとおり、全国・近畿とも低下傾向が続いております。

その下の③でございます。近畿の新規求人を産業別にして前年と比べたものでございます。新規求人数は増加が続いておりますが、製造業、運輸業、医療、福祉といったところで大きく増加をしております。

3ページ目を御覧ください。

④表でございますが、近畿の新規求職者の動向でございます。過去5年分を載せております。新規求職者は男女とも減少傾向でございますが、男性の減少幅が大きく、特に44歳以下の男性の減少幅が大きくなっている一方で、65歳以上の男女や45歳から54歳の女性が増加しております。好調な雇用情勢や少子化を背景にいたしまして、求職者は減少していますが、これまで労働市場に出ていなかった高齢者、女性が新たに労働力になっているものと見ております。

下の⑤でございます。近畿の職業別で見た有効求人倍率でございます。保安、建設・採掘、介護関連など人材不足が問題となっている職業で4倍を上回っている状況でございます。

次に、4ページ目をお開きください。

⑥のグラフでございます。近畿と全国の正社員の有効求人倍率を示しております。赤色が近畿でございますが、平成29年9月の近畿は1.00倍となっております。小数点第3位まで見ると、0.996倍となっておりますが、1倍台目前となっている状況です。

その下の参考を御覧ください。これは大阪の雇用保険被保険者の推移でございます。前年同月比でプラスが続いております。今年の1月からは65歳以上の方にも雇用保険が適用拡大になってございまして、増加率が上昇をしていると

いうこととございます。

次の5ページは9月にハローワークが事業所サービスの一環で企業に聞き取りを実施いたしました平成29年度第2回ハローワーク雇用短期観測の結果でございます。

一番上のところですが、景況感の推移となります。上のグラフで見ていただくと、9月は前回の6月時点よりも大幅に上昇をしております。次、真ん中のグラフを見ていただきますと、業種別で景況感を見ますと、製造業が非製造業を12四半期ぶりに上回っております。下のグラフ、製造業の景況感の推移でございますが、平成26年から低迷を脱しまして、大幅に回復をしております。これは製造業の求人増加傾向とも一致している状況となっております。

最後に6ページ、企業の採用状況を書かせていただいております。

従業員の採用ができなかった理由として、応募がなかった、少なかったとの回答が多数となっております。これは人材不足が相当深刻さを増している状況でございます。小規模企業では正社員、大企業ではパートの採用が困難な傾向になってございます。

その下のグラフが最賃の引き上げによる影響でございます。従来から新しい最賃を上回って賃金を支給していた企業においても、賃金を引き上げるとの回答が多くなってございます。企業からは厳しい声が寄せられております。

近畿の労働情勢については以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

御質問等は議事5の後にまとめて時間をとりたいと思いますので、御了承ください。

それでは、続きまして、議題5の平成29年度上半期の大阪労働局の取り組み状況について、事務局の方から御報告お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の六本でございます。よろしくお願いいたします。座って説明いたします。

雇用環境・均等部から順番に資料2を使いまして取り組み状況を御説明させていただきます。

雇用環境・均等分野につきましては7ページまでございまして、そのうち5ページまでが働き方改革、残りが雇用均等と労働相談となっております。

冒頭、まず雇用環境・均等ということにつきまして、私ども雇用環境・均等部は労働局で昨年4月に発足しまして2年目となります。従来の雇用均等行政のノウハウを生かしながら働き方改革を一体的に進めていくということで取り組んでおります。

実は今年の7月には厚生労働本省の方でも組織再編がございまして、後追いのような格好になるんですが、雇用環境・均等局というものが本省でも発足しております。働き方改革を一層強力に進める体制を整えたということで、一言補足説明させていただきます。

それでは、資料の1ページを御覧ください。

1ページ目は大阪働き方改革推進会議の関係です。労働局のほか、労使、自治体、金融機関等が構成メンバーとなっております。こちらはロードマップによりまして、各構成員それぞれの役割を進捗管理しているという形で進めております。

主な取り組みとしましては、左側でございますように、金融機関で例えば「くるみん」や「ユースエール」など認定企業に融資で優遇をするといったようなことがございます。

それから会議としての取り組みとして、派遣労働の部会を今年6月に立ち上げて、また介護労働の部会につきましては昨年から4回開催しております。そのほか労働局における取り組みで中身については後ほど説明があるかと思えます。

続きまして2ページを御覧いただければと思います。

こちらは金融機関との連携についてです。中小企業とかかわりの深い金融機関と連携することで地域に密着した取り組みを進めるということで、昨年8月から大阪発祥の取り組みとしてこの連携協定が始まりましたが、ほかの労働局にも徐々に広がっておりまして、今年の10月末では全国23の労働局で80金融機関との協定に広がっております。助成金の周知に御協力いただくほか、左下でございますように、金融機関の方を招いて労働局職員の勉強会を開催しております。ここには5月に開催した生産性向上の勉強会を記載しておりますが、ちょうど昨日も他の金融機関の方を招いて中小企業の働き方改革についてお話しいただいたところ です。

右上、6月に東大阪で「ものづくり企業が元気になるキックオフ・ミーティング」というものを産官学金で開催いたしました。このときはキックオフでしたので、その続きとしましては資料には書いてございませんが、署所においては、今度は大学のゼミと連携しまして、学生が東大阪、八尾のものづくり企業を訪問して若者の視点で提言するという取り組みを行っております。11月14日に中間報告会が開催されております。

右下にございますように、その他にも金融機関と多数連携したイベントを行っております。また、今月の8日には池田泉州銀行のビジネス・エンカレッジ・フェアで労働局長が招かれましてパネルディスカッションに参加しております。

3ページは労働局の働き方改革推進本部の取り組みでございます。

リーディングカンパニー訪問は今年度前半で50件近くになっております。リーディングカンパニーは地域で影響力のある企業に直接働き方改革の要請をするという趣旨でございます。大企業も多くなっております。

一方で、今年度後半は中小企業に対しても働き方改革の考え方あるいは支援策について、説明会などで直接説明するという取り組みを行っております。11月で千数百社に説明を行っております。

右側は働き方改革セミナーでございますけれども、今年度第1回は資料に書いてあるとおりでございます。第2回は12月15日を予定しております。こちらは北大阪信用金庫さんと連携して、中小企業向けに開催する予定です。中小企業の実際の取り組み事例を2社から発表していただく予定になっております。

続きまして、4ページを御覧ください。

ワークショップによる働き方・休み方の改善の促進も行っております。これは平成23年度から継続しております。累計で50回ほど開催しております。取り組み企業の好事例などを含めて冊子を作成してホームページに掲載しています。働き方改革をしたいけれども手をつけていない、そういった企業は、よその企業はどうやっているのかということに関心が高いようです。今後特に中小企業に浸透させていくに当たって、こういった地元の好事例もフィードバックして好循環をつくっていきたいと思っております。

また、本省の方でも働き方・休み方改善ポータルサイトというものがござい

ますので、そういったものも周知を一層行っていきたいと思っております。

右側は将来労働者になる学生へのアプローチで、労働法制セミナーを実施しております。今年度は9月末までで2,000名というペースで実施をしております。また、その下ですが、アルバイトの労働条件という観点からも出張相談などを実施させていただいております。

5ページ目の、左側を御覧ください。

有期労働者の無期転換ルールでございます。来年4月に本格適用が迫っているということで今年度2回のキャンペーンを実施しておりますけれども、引き続きあらゆる機会を捉えて周知していくということにしております。

また、労働者に対する周知が大事であるということで、左の下の真ん中の方にありますように、労働者向けのリーフレットも作成して活用しているところでございます。

右の上から2つ目の囲みを御覧いただきますと、無期転換ルールは継続雇用の高齢者の特例がございますけれども、これは労働局に申請して認可をとる必要があります。基本的に3月末までに認可が終わっていないといけないということで、今年度に入って申請が増えております。これについては着実に認定審査を進めていくということでございます。

それから、こちらのページの右下は正社員転換・待遇改善実現プランというものが、これは厚生労働本省そして全国各労働局でそれぞれ作成している5カ年のプランでございます。中間的な実績は御覧のようなものになっております。

次、6ページを御覧いただきたいんですが、こちらは雇用均等施策の関係でございます。

ここでは、女性活躍推進法と次世代法について御紹介しております。

女性活躍推進法の一般事業主行動計画は301人以上が義務、それ以下は努力義務ということは御承知のとおりですが、1,543社が届け出済みでございます。また、「えるぼし」の認定企業は9月末で28社でございます。

それから、女性活躍に関しましては、大阪府の大阪女性活躍推進会議のメンバーとして労働局も参加しておりまして、9月初めのドーンセンターでのイベントを含め、さまざまな連携を継続的に行っているところでございます。

右側の次世代法の関係ですけれども、行動計画は、こちらは101人以上が義

務で、現在4,751社が届け出済みということでございます。「くるみん」は156社、「プラチナ」が5社となっております。

関連しまして、配付資料で雇用環境・均等部の資料というものを御覧いただきたいんですけども、「くるみん」の認定基準が今年の4月から改正されておりますので、その関係のリーフレットを参考までに配らせていただいております。

一番主な改正ポイントは、めくっていただいて表紙の裏側の左側の真ん中のあたりにございますけれども、労働時間に関する基準を追加したということで、時間外労働の実績に係る基準が加わっております。

それから、制度改正の関係で申しますと、資料はお付けしてございませんけれども、育児・介護休業法が10月から改正が施行されまして最大2年間ということになっておりますので、そちらの周知啓発に努めているところでございます。

もう一度資料2の方にお戻りいただきまして、7ページが労働相談の関係でございます。左上の労働相談の件数につきましては、9月末現在のところで5万7,000件弱ということでございます。

それから、右上の民事上の個別労働紛争に関しましては、1万件強ということです。その内訳を見ますと、いじめ、嫌がらせが多くなっております。右下が紛争調整委員会によるあっせんの運用状況でございますけれども、9月末現在で181件となっております。

雇用環境・均等分野につきましては以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の小島でございます。

引き続きまして、私の方から労働基準部の労働基準行政に関しまして御説明申し上げたいというふうに思っております。座って失礼させていただきます。

資料2の8ページからでございますが、労働基準行政、さまざまな対策を推進している中で、特にきょうは重点的に実施しているものを中心に御説明申し上げたいというふうに思っております。

まず、働き方改革、今し方、雇用環境・均等部からも説明ございましたが、労働基準部におきまして働き方改革というのは最も力を入れて推進している分野でございます。

8ページの資料を御覧いただきたいと思います。

その働き方改革の中で労働基準部として最も重視しておりますのは過労死の防止対策の推進でございます。まず、8ページの資料、現状を御説明申し上げたいんですが、左側の上、脳・心臓疾患、いわゆる過労死でございます。及び精神障害、過労自殺等と言われているものの労災補償の状況でございます。上の方の脳・心臓疾患、いわゆる過労死の状況でございますが、右側が大阪の数字でございます。平成28年度過労死、いわゆる死亡された方で労災認定をさせていただいた方が10名という数字でございます。また、下の段、精神障害の自殺者の支給については5名ということでございます。

全体の労働災害での死亡者数が50名ぐらいの推移をしている中で、15名の方が過労または過労自殺で亡くなっているというのは非常に危機的な状況であるというふうに思っているところでございます。

右側を見ていただきますと、平成28年度に長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導させていただいた結果、65.1%の事業場で労働基準関係法令違反があったと。また、特に労働時間に関しましては42.1%の事業場で違反が確認されたという状況でございます。

特にその表の下を御覧いただきたいんですが、違法な時間外労働があったものにつき、月80時間を超えるものというのが582事業場であったと。さらに過労死ラインを超える月100時間を超える事業場も383事業場と、違反事業場のうち実に50%が100時間を超えているというような状況であったという状況でございます。

一方で、同様に過労自殺の背景にあるのがやっぱりメンタルヘルス疾患ということございまして、ストレスチェック制度が導入されたところでございますが、現在の導入状況について左の下に記載させていただいております。事業場での導入実施率、これは50人以上の企業ということでご理解いただければと思いますが、83.9%が実施しているという状況でございます。

次に、こういった状況の中で具体的な対策について御紹介させていただきたいと思います。

9ページを御覧いただければと思います。

まず、過労死等防止対策の推進ということでございますが、まずは違法な長

時間労働を撲滅するんだということで考えているところでございます。そのためには、まず労働時間を適正に把握していただくという、これが長時間労働抑制の第一ステップというふうに考えておりました、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインというのを1月に設けておりました、これの周知に力を入れているところでございます。

さらに、長時間労働で複数の事業場で、労働基準法違反等がある場合には、本社に対して指導させていただいたり、企業名公表制度を強化させていただいたり、場合によっては下にございます「かどく」による送検というようなことをさせていただいているところでございます。

あわせてこの右側に記載させていただいておりますが、11月を過重労働解消キャンペーン月間として位置づけておりました、重点監督を現在実施しているところでございます。監督の対象といたしましては②にもございますとおり、監督署だけではなく、ハローワークに寄せられた相談等からも若者の使い捨てが疑われるような企業に対しては重点監督を実施するというようなことを実施させていただいているところでございます。

また、労使に自主的な取り組みもぜひお願いしたいということから、10月25日に局長からここに書かせていただいております団体に対しまして長時間労働削減を始めといたしました働き方改革に向けた取り組みの要請をさせていただいたところでございます。

次の10ページを御覧いただきたいというふうに思います。

ベストプラクティス企業への訪問でございまして各種セミナー、または10月28日に過重労働解消相談ダイヤルなども実施させていただいたところでございます。

続きまして、11ページの資料を御覧いただきたいと思っております。

またもう一つの軸でございましてメンタルヘルス対策についても、ストレスチェック制度の導入率が高いと今先ほど御説明申し上げましたが、その内容についてはまだまだ問題があると思っております。

11ページの左にストレスチェック実施結果の活用状況等アンケート調査の実施というところを御覧いただければというふうに思っております。

このストレスチェック制度は、個人のストレスの度合いを測定するだけでは

なく、職場環境の改善につなげることがその大きな目的でございますが、アンケート調査を実施したところ、結果の概要の上から2つ目でございますが、分析までは行っていただいているのですが、それを職場の環境改善につなげたというのはまだ1割にとどまったという状況でございます。この要因といたしましては、やることはやったけれども一体これをどういうふうに活用していいのかわからないというようなことが背景にあるというふうに思っているところでございます。そういったことから、職場環境の改善にストレスチェック制度をどうつなげていくかということを好事例なんかを収集いたしまして、下に書いてございます説明会でございますとか大阪職場の健康づくりフォーラム、そういったものを開催しながら周知をしているという状況でございます。

また、資料としましては記載させていただいておりますが、別資料といたしまして労働基準部の資料の中にお配りしております働き方改革の一つとしまして、ちょっと過重労働とは離れるんですが、事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドラインというリーフレットを入れさせていただいているところでございます。これは働き方改革の中で病気等の理由があっても仕事を続けることができるようにするというような仕組みを周知していくという制度をあわせて周知させていただいているところでございます。また参考に御覧いただければというふうに思っているところでございます。

もう一つ、働き方改革の関係で御紹介したい資料がございまして、別に配付させていただいております建設工事における適切な工期設定等のためのガイドラインという資料をお配りしているところでございます。建設業は過労死の状況もまたそうでございますし、長時間労働の状況にあるという現状でございます。今般、労働基準法の改正の案の中では建設業にも時間外労働の罰則付き上限規定を適用するということがされたところでございます。

ただ、建設業の労働時間短縮の難しいところは、やはり発注者の方の理解が欠かせないということでございます。発注者の方が週休二日制でございますとか、雨の日の対応とか、そういった経費を見ていただくということが絶対に必要であるというふうに考えているところでございます。そういったことから、29年8月28日に国交省等と関係省庁連絡会議を開きまして、申し合わせ事項として発注者の方にもこういったことを働きかけていきたいというふうに思っ

いるところでございます。もし、皆様方におかれましても、あわせて関係団体の皆様におかれましても、傘下の会員の方々にもご周知いただければ幸いです。

以上、過重労働対策について御説明させていただきましたところです。

次に、12ページを御覧いただければと思います。

労働条件の確保・改善対策の関係でございます。

ここにまず、監督指導件数の推移というようなことを書かせていただいております。監督指導件数、29年1月から9月までの数字でございますが、違反率が73.2%と相変わらず高いというふうに我々も考えているところでございます。主な違反内容等は28年度の状況等についてまた記載させていただいておりますので、ご確認いただければというふうに思っております。

次に13ページでございます。

いわゆる労働者の方からの申告の状況でございますが、これは景気の状態を反映してか、申告件数自体は今減少しているという状況でございます。ただ、違反率としましては相変わらずやはり申告をされる方の7割の事業場で違反があったということでございます。右側でございます表が送検件数でございます。労働基準法や労働安全衛生法違反ということで、重大悪質な事案に対して捜査権を行使しまして書類送検をしておるわけでございますが、その件数の推移を記載させていただいているところでございます。9月末現在で今49件の送検をしているという状況でございます。

その他、14ページを御覧いただければと思いますが、14ページにはそういう監督指導だけではなく、労働基準関係法令の周知ということで、初歩から学ぶ労働基準法講座を開催したり、また、バス運転者の方の長時間労働の問題も、これを解決するためには建設業と同様に旅行業界の方の発注にも配慮いただかないといけないということで、こういった要請をさせていただいているという状況でございます。

次に、大きな課題としまして15ページを御覧いただければと思いますが、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりといたしまして、労働災害の防止について力を入れて労働基準行政としてやっているところでございます。

大阪労働局には労働災害防止推進計画ということで第12次防と呼ばれており

まして、5カ年で労働災害の防止計画を推進しているところでございますが、今年度が最終年ということでございます。目標としまして死亡災害の減少と全体の災害の減少を目標にしておるところでございますが、死亡災害の左側の表を見ていただきますと、目標、29年51件を目標にするということでございますが、11月20日現在で41件ということでございまして、年末にどうしても事故が多いということから今予断を許さない状況であるという状況でございまして、特に今年度は建設業で多数の死亡事故が発生しているという状況もございまして、建設業に対する対策をこの年末に向けて強化していくということを考えているところでございます。

右側の労働災害全体の減少でございまして、これはむしろ増加傾向にございまして、目標の7,193に対して今推計では8,300件ぐらいになってしまうということで、これも対策を強化しなければいけないというふうに思っているところでございます。

その中で、16ページでございまして、最も災害の増加の要因となっておりますのが第三次産業、特に、真ん中のグラフを見ていただきますと社会福祉施設で増加するという傾向がございまして。労働者の方が増加しているという要因はあるにせよ、この増加幅というのが非常に大きいものというふうに考えているところでございます。

そういったことから、17ページ、まず死亡災害の対策についてこれまで取り組んできたことを紹介させていただいているところでございます。また御覧いただければと思います。

また、18ページには第三次産業に対する取り組みについて紹介させていただいております。特に多店舗展開をされる企業に対しまして取り組みを強化するというようなことを実施しているということでございます。また、外部団体の方の協力も得ながら災害防止対策を推進しているということでございます。

19ページでございまして、5カ年の第12次防労働災害防止計画の最終年と申し上げましたが、この5カ年はゼロ災・大阪「安全見える化運動」の展開をしてきたところでございます。また、これは来年次以降、13次労働災害防止計画を策定したいというふうに思っております。来年の2月ぐらいには労働災害防止部会にご議論いただきまして、皆様方の意見を反映したものをつくってい

き、30年3月には本審議会にもまた諮問・答申をさせていただきたいというスケジュールで今作業をしているところでございます。またその節はよろしくお願ひしたいというふうに思っております。

20ページ以降でございますが、健康の問題について対策を講じております。

まず、化学物質による健康障害の防止対策ということでございます。種々のことを記載させていただいておりますが、まずは危険な有害物質を使っているんだということを事業者の方にわかっていただくということが重要であるということで、ラベルでアクションと右側に書いておりますが、例えばドクロマーク、こういうものを表示することになっております。これによってこれらが危険なものだということを認識していただくということを今進めているところでございます。

それ以外に21ページでございますが、腰痛対策でございますとか熱中症対策も引き続き推進しているという状況でございます。

最後になりますけれども、22ページでございます。

先ほど安定部長の方からも説明させていただきましたが、最低賃金の問題でございます。909円になったということでプラス26円ということで事業場の方々には相当な影響があったんだろろうということが先ほど説明にあったところでございますが、最低賃金の引き上げ制度全体として今取り組み中でございますが、その中で最も重要なのは、最低賃金額を単に周知するだけではなく、中小企業の方に支援をしていくということが重要であるというふうに考えているところでございます。

22ページの上のところにさまざまな支援策を書かせていただいているところでございますが、近畿経済産業局とも連携して周知をするとか、まず各市町村と連携して周知をするとか、金融機関とも連携しながら周知をするとことでございますが、その周知の際に資料でちょっと入れさせていただいた、ピンクのものを入れさせていただいておるんですが、909円という、こういうピンクのものを作ったところでございます。これまでは金額の周知を中心にやらせていただいていたんですけれども、1面に賃金引き上げを応援しますということで各種の支援策をあわせて周知に力を入れていくというようなことで、こういったものを作らせていただいております。

以上、労働基準部の主要な対策についての説明を終わらせていただきます。
ありがとうございました。

○職業安定部長 それでは、引き続きまして職業安定関係の説明を座ってさせて
いただきたいと思います。

24ページからになります。

まず、1点目でございます。人材不足対策について御説明をいたします。

人材不足業種に関する仕事について理解を深めていただくことが非常に重要
となっております。事業所の実態ややりがいを知っていただくためにツアー型
の職場見学会とか面接会の開催に力を入れております。

左の方に書いておりますが、介護分野のところですが、11月には南大阪地域
の6カ所のハローワークが連携をいたしまして、福祉分野に関するセミナーと
介護・医療施設への見学バスツアーが一体となったイベントを開催させていた
だきました。これは28名の方に御参加をいただいております。

参加者からの声でございますが、空気感やパンフレットではわからないこと
を感じる事ができたとか、デイサービスのレクリエーションの実際を見ること
ができ、イメージを持つ事ができたといった声をいただいております。未
経験の業界に対します不安を解消していただいて、就職への第一歩とすること
ができたと考えております。

左下の方に書いておりますが、介護労働に関する作業部会を、雇用環境・均
等部長からも説明がありましたが、昨年12月から4回開催をしております。各
介護施設におけます取り組み状況を共有していただき、賃金ラダーですとかキ
ャリアラダーの確立に向けて検討することによりまして介護分野における人材
確保や職場定着に向けて取り組んでおります。

今後は、4回の部会で得られました成果に関しましては、府内の各事業所へ
の普及に努めてまいりたいと考えております。

2点目でございます。若年者雇用対策について御説明をいたします。

資料は26ページをお開きください。

当局では若年者の支援拠点といたしまして梅田と阿倍野の2カ所に「わかも
のハローワーク」を設置しております。各所には若者支援窓口を設置してござ
います。若者のニーズに応じた支援を実施しているところでございます。資料

の左下のところに記載しておりますとおり、このわかものハローワークでは担当者制による個別支援に加えまして、就活クラブといった名称でグループ支援にも取り組んでおります。就職を目標としている若者を対象といたしまして、2週間の間に参加者同士のグループワークや経験交流を通じまして、就職へのモチベーションを高めていただくことをやっております。これはコミュニケーション能力が上がるということも目的にしております。参加者の経歴でございますが、直近まで正社員で働いていましたという方から、まだアルバイトの経験のみですという方まで、いろいろな若者が参加をして、お互いに刺激合いながらプログラムに取り組んでいただいております。どうしても1人になりがちな就職活動におきまして、同じ目標を持った仲間と就職を目指すことは非常に有効であると考えております。

なお、この就活クラブの事業効果につきましては、ある大学との連携のもと、約1年にわたって調査をしていただきました。就活クラブのプログラムが就職意欲の向上や早期の就職につながっているという評価をいただいております。

3点目の説明でございます。

資料27ページのところをお開きください。

女性活躍応援コーナーをハローワーク難波で設けております。ハローワークプラザ難波に女性活躍応援コーナーを設置して、女性の雇用対策を強化しております。今年度の取り組みといたしましては、そこに記載しているとおり、大阪市との連携によりましてパソコン講座を毎月開催しております。実施に当たりましては、市営地下鉄の全線で中吊り広告を掲載するなど積極的な広報を行っております。この講座は定員が20名でございますが、それを上回る申し込みを毎回いただいております。たくさんの女性の方の御参加をいただいております。

また、10月には女性活躍応援ウイークと題しまして、女性の就職を応援するセミナーを集中的に開催してございます。美容業界から講師を招いて、ビジネスメイクの実演を行ったりですとか、フリーアナウンサーを講師として来ていただきまして、採用担当者の心をつかむ声の出し方をテーマに御講演をいただきました。いずれのセミナーも女性の方に興味を持っていただき、就職に向けて前向きになっていただけるようテーマ性を持って取り組んでおります。これ

らのパソコン講座やセミナーと組み合わせまして、その後、面接会を開催しております。講座の受講からスムーズな就職につながるように支援をしております。

最後に、28ページでございますが、障害者の雇用対策について御説明をいたします。上の方の段に記載をしております。平成30年4月から法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者が追加されます。法定雇用率が現在の2.0%から2.2%に引き上げられることが決まっております。これら企業の採用意欲は高まりを見せているというところです。今年度は例年実施しています障害者就職面接会の規模を拡大しまして、真ん中の方に記載していますが、123社の企業に御参加をいただきました。

また、今年度から新たな取り組みといたしまして、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催しております。ハローワーク紹介で就職する精神障害者は平成28年度で約3,000件ございます。前年度より20%も増加をしている状況でございます。身体障害者、知的障害者の就職件数を上回しまして、全ての障害種別の中で最も多くなっております。

一方でこれらの精神障害者、発達障害者に関しましては、症状に波が見られることがあります。コミュニケーションが非常に苦手であったりといったこと、そういう要因で職場定着に課題が見られる状況でございます。

このような状況を踏まえまして、労務管理者だけでなく、障害者とともに働く一般従業員の同僚が障害特性を正しく理解していただき、職場内における障害者の応援者、つまりサポーターとなってもらい、障害者の職場定着につなげるために、これは全国でやっております、全国の労働局、ハローワークで今年度から取り組んでおります。全国では2万人、大阪では約1,000人強のサポーターを養成することを目標に取り組んでおります。

当局では、9月7日に第1回目の養成講座を開催いたしました。約300名の方に御参加をいただいております。予定としまして第2回目は12月12日、第3回目は3月に開催する予定としてございます。

あわせまして、ハローワークでも同様の企業向けのセミナーとか出前講座を実施しております。引き続き一人でも多くのサポーターの養成を行いまして、障害者の職場定着に取り組んでまいりたいと考えております。

職業安定部からは以上でございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部の吉田でございます。

需給調整事業関係の説明をさせていただきます。座って説明します。

資料は30ページになります。

労働力需給調整事業の適正な運営の確保といたしまして、法制度の周知徹底、許可申請に対する調査確認、的確な指導監督を大きな柱に取り組んできているところでございます。

まず、アの許可申請、届け出事業者への法制度の周知徹底についてですが、グラフでお示ししているように、派遣事業と紹介事業の事業数と新規許可、届け出の推移が載っております。ご覧のように、派遣事業は減少傾向、紹介事業は微増ということになっております。このうち、派遣事業7,499の内訳でございますけれども、許可をとった派遣事業所が2,500事業所、届け出制の特定派遣事業所は4,999となっております。この特定派遣の4,999事業所ですけれども、下の米印の2にありますように、平成27年9月の法改正で廃止になっているものが来年の9月まで経過措置として事業を継続しているという数字になっております。27年の法改正以降、この9月末現在で特定から許可申請に移行した事業所はいまだに490件にとどまっているところでございまして、今後、少なくとも1,600事業所が許可申請を来年9月までに申請予定しているということになっております。その下の黒丸にありますように、許可制の労働者派遣事業への切り換え説明会などを開催しまして、引き続き早期の許可申請を促しているところでございます。

その下の次の黒丸は許可更新した事業所向けの説明会、その下は労働者派遣セミナーの開催状況になってございます。労働者派遣セミナーは一般の求職者を対象にハローワークの会場で需給部、ハローワーク、監督署のそれぞれの講師から派遣の仕組みやルール、雇用情勢や就職支援、労働基準法のポイントなどを説明するものです。それから、一番下は業界団体への講師派遣の状況になっております。

10月以降につきましては、引き続きこのような取り組みを進めていくとともに、来年30年1月施行の職業安定法の改正の周知のためのセミナーなどを開催していくこととしております。

次に、ページの右側、イの許可申請、届け出に対する適切な調査確認については、新規に事業を始めようとしている事業所に対する説明会をご覧のように毎月開催しております。その開催状況、それからまた許可申請届け出受理後につきましては、全ての事業所に出向きまして許可基準を満たしているか実地で調査確認を行っているところです。

その下、ウの派遣法、職業安定法等の遵守徹底です。指導監督の状況はこの表のとおりでございます。これにつきましては、申告事案などには迅速に対応するとともに年間を通じた計画的な指導監督を実施しているところでございます。

今年度の行政処分につきましては31ページに記載しております。この事案は特定労働者派遣事業主に対して行ったもので、2カ月の事業停止命令と事業改善命令を出した事案でございます。処分理由につきましてはご覧いただきますように、常時雇用される労働者以外は派遣できない特定労働者派遣事業主にもかかわらず、それ以外の労働者を派遣していたこと、それから届け出のない他県、大分と山口に置かれた営業所で派遣事業を行っていたというものでございます。

このように、今後とも悪質な事業者に対しては組織の摘発能力を高めつつ、行政処分を含めた厳正な対応を行って実効性のある是正指導を進めてまいります。また、指導監督に当たっては、全国斉一的に行うことが必要でありまして、近畿ブロックの中心局として近畿ブロックの各労働局との連携、それから職員研修を行うなど指導監督の技能向上にも努めております。

30ページに戻っていただきまして、エの派遣労働者に対する積極的な支援等ですが、派遣労働者等から寄せられる苦情、相談についても労働基準行政などと連携しながら指導監督が必要な事案については早期に対応するなど適切に対応しているところでございます。

最後に、オの派遣労働者に対する均等・均衡待遇の確保に向けた取り組みですが、先ほど雇均部長からも説明がありましたとおり、大阪働き方改革推進会議の中に派遣労働に関する作業部会を設けまして、6月20日に開催したところでもあります。派遣労働者の中で事務系の派遣をやっている有志企業ですとか派遣労働者を組織する労働組合の方に参集いただきまして、派遣労働に

関する均等・均衡待遇の確保について意見交換が行われました。

また、現在、派遣労働者に対するアンケート調査を実施しておりまして、今後、派遣労働者の意識や実態を集計して、それを踏まえて議論を深めていくこととしております。

私からは以上でございます。

○総務部長 総務部長の渡邊でございます。座って説明させていただきたいと存じます。

では、資料2の32ページ、最後のページについてでございます。

労働保険適用徴収の分野における取り組み状況について御説明申し上げたいと存じます。

労働保険制度、これでございますが、それ自体が労働者のセーフティーネットであるとともに、費用というものは公平に負担していただくと、そういったことが要請されるわけでございます。そういった観点から32ページの左側の四角の一番上に書いてございますように、私ども労働保険未手続事業の一扫対策と書いておりますが、労働保険が適用される企業におかれましては、そこはきちっと手続をしていただくというようなことを進めております。私ども、それを適用加入促進と申しておりますが、それをしているということでございます。

ページの右側のほうでございますが、適用いただいたところからは、先ほど申し上げましたように費用負担の公平性の観点から、きちっとお払いいただくということで私ども、収納率ということを維持・向上させるということに努めており、この中にも書いてございますけれども、どうしてもお払いいただけないところにつきましては、差し押さえもさせていただいていると、そういう形での取り組みを進めているということでございます。それぞれの数字等についてはここに書かれているとおりでございますので御確認いただきたいと思います。

以上で、まずこの資料2に基づく御説明を終わらせていただき、続きまして、資料3に基づきまして本年度の大阪労働局の取り組みについて、数値目標とその達成状況について御説明致します。

こちらの方1ページのところに書いてございますが、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、3つのカテゴリーに分けた形で代表的なものを何点か出す形で2ページ以降にまとめさ

せていただいているということでございます。

2ページ以降でございますけれども、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲのカテゴリーに分けた形でどういった施策があるかということで重点施策を書かせていただき、そして数値目標、これが今年度についての数値目標を書かせていただいております、そしてその横に達成状況、9月末時点と書いてございますので、これは今年度の上半期の達成状況でございます。もう既に年度目標をクリアしているものもございますが、多くはまだ途上ということでございます。

そういったことから、下半期、今後どういうふうにしていくのかということで方針を書かせていただいているということでございます。

時間の関係もございますので個々の中身についての御紹介は割愛させていただきたいと存じます。

私からの説明は以上でございます。

○石田会長 いろいろ御説明ありがとうございました。

それでは、次に、質疑応答に移りたいと思います。

事務局の方からの御説明に関して、御意見、御質問等ございましたら御発言をお願いいたします。挙手いただきまして、私が指名いたしますのでマイクをお持ちいただいて御発言ください。

どうぞ、どなたからでもよろしく願いいたします。

○田中委員 お疲れさまでございます。労働側委員の連合大阪の田中です。よろしく願います。

まずは働き方改革推進など、先ほどご説明をいただきました多岐にわたる労働行政、積極的に推進されていることに敬意を表したいと思います。その上で、発言の機会をいただきましたので、私の方からは簡潔に3点意見提起をさせていただきたいなど、確認も含めてということをお願いいたします。

1つ目は9ページになるんですが、これについては過労死の防止対策の推進ということで取り組みを進めていただいております。先ほど8ページに28年度の監督指導行政状況を含めて御説明をいただきましたが、ちょっとすみません、この場ですから実際大阪の中で36協定の未締結事業所というのは本当にどれぐらいあるのかというものの実態把握をされているのかということと、それらも含めて今の例えば労働時間管理、どれぐらいのどのような状況、どうい

ふうな実態になっているのかということ、すみません、ちょっと漠とした言い方ですけども、確認をさせていただきたいというのが1つ目であります。

2点目は、11ページになるんですけども、これは少しすみません、違う観点で、これは労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに向けてということで、これも対策をいろいろとやっていたいております。先ほど説明をいただきましたけれども、ストレスチェックを踏まえたメンタルヘルス対策として、集団分析も含めて取り組みを行っていただいていることには十分理解をさせていただいております。記載のとおり、職場の環境改善に結びついていないのが課題だというような御説明もいただきました。そのためには、やはりストレスチェック制度セミナーに続いて、例えば職場改善につながる踏み込んだ取り組みというのを考えていく必要があるのではないかなというのもちょうと率直に思うところであります。その辺も含めて御見解をいただきたいなと思います。

最後は29ページになるんですけども、29ページにつきましては外国人の雇用対策の推進に向けてということであります。大阪は外国人労働者の方の割合が多くなりまして、我々連合大阪にも労働相談の件数が年々ふえてきているという状況にあります。その中で今年3月、意見交換、労働局さんとさせていただいた際にも私たちから外国人労働に関して、もっと大阪府下の在外公館とも連携し、実態把握に努めていただきたい旨の発言もさせていただいたところがあります。

そのときに、労働局さんとしては検討指示していきたいというような答弁もいただいたかなと思っておるんですけども、今ここで現在、在外公館との連携状況、あれ以降、どういうふうになっているのかということと、外国人から労働相談にどのような対応をされているのかということで、これは具体的な案件も含めて、もしあるようでしたらお教えいただきたいなと思います。

申しわけありません、以上3点よろしく申し上げます。

○石田会長 ありがとうございます。それでは、はい、どうぞ。

○労働基準部長 労働基準部長の小島から回答させていただきます。

まず1つ目の過労死の関係の御質問でございますが、今、手元に36協定がどれだけ出ているかというのは、大変恐縮でございますが、ちょっとそこまでの

数字は把握はできていないというのが正直な現状でございます。

ただ、この問題意識は持っておりまして、36協定を出していない事業所というのが、これは放置することはできないということで、来年度以降、これは厚生労働本省全体での取り組みでもございますが、36協定の未提出事業所に対して対応を強化していきたいというふうに思っている次第でございます。

また、実際に監督指導の結果、先ほど申し上げました事業所の8ページのデータでございますけれども、労働時間が長いというところといたしましては、もともとが、長時間労働が疑われると色々な情報とか、そういった情報から疑われるところに対して監督指導を実施しております、全体がこんなに悪いかというと、そうではないんだらうというふうには思っているところでございますが、長時間労働が疑われる事業所における管理というというのは、十分ではないという状況でございます、8ページにも書かせていただいた労働時間の把握が不適切だということの事業所指導状況、235事業所でやっぱり労働時間管理が適切に行われていないという現状があるというような状況でございます。

今後、さらに監督指導を強化することによって、こういったものを是正させていただくということとあわせてセミナーなんかでも労働時間の管理、これは第一歩だというふうに先ほど御説明申し上げましたが、それを実施していただくように働きかけていく必要があるというふうに思っているところでございます。

また、2つ目のメンタルヘルス対策、ストレスチェック制度に関してでございますが、委員ご指摘の問題意識を持っております、実際に制度が始まってまだ2年弱ということもございまして、今多くの企業で初めて取り組んでいるというような状況ではないかというふうに思っているところでございます。

そういったことから、セミナー等において例えば11ページの大阪職場の健康づくりフォーラムというような中で、事業所で取り組むべき事項なんかを専門家の医師に講師をお願いして説明をしたりしておるところでございますが、これはまだまだ不十分と認識をしております、さらに踏み込んで企業でこういったことをやっていただくのかということを集めたしまして、また説明会だけではなく個別の企業に対しても指導していくということを今後引き続きやっ

ていきたいというふうに思っているところでございます。

また、外国人からの相談に関しましては、労働条件に関して申し上げますと、さまざまな相談というのがございまして、その中には労働時間の問題、賃金の問題、さまざまな問題があるところでございます。そういった対応をするために通訳、外国語の堪能な相談員等も配置しておりまして、毎日ではないんですけれども、そういった者に対応させていただいているところでございます。

具体的な事案としては、これは特に外国人ということではないんですけれども、やっぱり労働時間の問題と賃金の問題、解雇の問題、こういったものが寄せられているという状況でございます。

以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。田中委員、どうでしょう、よろしいでしょうか。

○田中委員 ありがとうございます。

すみません、今御説明いただきましたのでよくわかりましたが、この1ページにも書いてあるとおり、大阪は全国初でこの働き方改革のロードマップを作成し、そのチェックアンドフォローも兼ねている、これは本当に大切なことだと思っていますので、より進めていくという意味から、また勉強させていただきながらやっていきたいと思えます。よろしく申し上げます。

○石田会長 ありがとうございます。

○職業安定部長 29ページの関係ですが、安定部からお答えいたします。

委員おっしゃるのはよくわかるんですが、まだ具体的な検討は、具体的な取り組みができていないというのはそのとおりでございます。今検討中ということでちょっと頼りない回答になりますが、そういうことでございます。大阪の場合は西日本をケアする外国人センターというのが梅田にございます。そこで今回は、取り組みとしては、西日本をカバーしているコーナーが、各労働局で持っているんですが、各所からの相談をなかなか外国人センターの方で相談を受けても答えられないというケースが多々ありますので、一堂に担当者を集めて会議をしたりとか、そういうこともやっております。ちょっと答えになっているかどうかわかりませんが、以上です。

○石田会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、どうぞ、お願いいたします。松本委員。

○松本委員　U Aゼンセンの松本と申します。長時間労働の是正の一環として、昨年度ぐらいからインターバル規制という話が結構出されておりました、昨年の同時期のこの審議会の中で、インターバル規制の状況はということをお聞きいたしました。が、まだ厚労省とか労働局としては実態は調査をしていないと、つかめていないというふうなことでございましたけれども、それ以降、インターバル規制を導入しておるところも徐々にではありますけれども増加をしていると思いますので、もしその状況をつかんでおられればお教えを願いたいということと、先ほどの田中委員の36協定の問題と若干かぶるんですけれども、やっぱり個別の労使紛争が非常に多いんですね。その中でも長時間労働、いわゆる不払い残業につながっているというふうな問題が多く散見をされるわけなんですけれども、そういった中で局の方の監督署なり、そういったものの指導強化をさらに進めていただきたいということと、それから、経営側の方が36協定を締結しなければいけないということを本当に知らないのか、知っていてやらないのかという両面があると思いますので、そのあたりも十分指導をしていただきたいのと、ただ単に、労働者、従業員代表という形でサインをして提出をされるんですけれども、本当にこの従業員代表がその中身をわかって監督署に36協定を提出しておるかというふうなことについては、若干問題も残っておるんじゃないかというふうに思いますので、そのあたりの指導をさらに強化をお願いしたいなというふうに思います。

○石田会長　はい、ではお願いします。よろしいですか。

○雇用環境・均等部長　前半部分についてお答えをさせていただきます。

インターバル規制につきましては、具体的な数字等での把握はできておりませんが、周知資料が用意されておりますので、それを使って例えばリーディングカンパニーを訪問した際に御説明して御理解をいただく、御検討をお願いするということですか、あるいは職場意識改善助成金の中でインターバルコースがございますので、そちらもあわせて周知を行っております、申請の方も出てきているところがございますので、引き続きそういった周知活動をやっていきたいと思っております。

また、個別労使紛争の形で残業の問題が出てくる場合につきましては、まず

総合労働相談コーナーにお話が来ることが多いかと思うんですけれども、紛争であれば労働局長の助言指導等によりますし、労働基準法の問題であれば監督指導ということで、それぞれ役割をきちっと対応していくということで今後もやっていきたいと思っています。

○労働基準部長 続きまして、36協定の指導の関係でご説明申し上げます。

36協定、おっしゃるとおり、知らない事業者というのはまだいる可能性というのは否定できないというふうに思っております。そういった意味で、先ほど少し説明を省略させていただきましたが、セミナーなんかもしながら、資料としましては例えば14ページの初歩から学ぶ労働基準法講座というような、本当に基準法のいろはのいからご説明申し上げたりしているという状況もあるところでございます。こういったことは引き続き必要であるというふうに思っているところでございますが、また36協定の締結において適正にさせていただくということは極めて重要だというふうに我々も認識しておりまして、特に委員ご指摘の労働者代表については、そこは本当に理解をいただいた上で締結していただかないと、これは本来の36協定の意味をなさないというふうにも認識しておりまして、そういったところについても、これまでも指導なりをさせていただいているところでございますが、ますますその点重要であるというふうに認識をしているところでございます。

○石田会長 ありがとうございます。

松本委員、いかがですか、よろしいでしょうか。

○松本委員 個別労使紛争という部分に関しましては、以前もこの会議の中で出てるんですが、労働局とか監督署に寄せられるものと、労働委員会に寄せられるものとか、労働審判に寄せられるものとか、さまざまございますので、あと労働側でも連合大阪なんかでも労働相談を受け付けていますので、そういう部分でのいわゆる情報交換というのもされておるといふふうにはお聞きしておりますので、そういう部分で十分連携していただければ実態がまたさらにつかめるんじゃないかと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、他の方。では、佐々木委員、お願ひします。

○佐々木委員 基幹労連の佐々木と申します。11ページの方にありますストレ

スチェックのところで黒い丸の3個目の約4割の事業所がストレスチェック以外の方法で高ストレスな職場を把握というところ、ストレスチェック以外で、具体的にどのようなことで把握されておるのか教えていただければと思います。

○労働基準部長 労働基準部から。4割の事業所の方法としまして多いのは、やっぱり衛生管理者なり産業医の方の職場巡視によってチェックするというような方法、または、ストレスチェック制度ではないんですけれども、労働者の方に対してアンケート調査なんかを実施して把握するという、そういうような方法をストレスチェックとあわせて実施することによって、より問題点を確認しようとされている事業所があるということでご理解賜ればと思います。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、どうぞ、他の委員の方々、御発言ございましたらお願いいたします。では、お願いいたします。

○服部委員 失礼いたします。市大の服部と申します。

まず、全体の御報告を拝聴いたしまして、積極的に働き方改革を進めてくださっていることに敬意を表したいと存じます。

続きまして、私どもの大学の学生等が訪問させていただきながら、とりわけハローワーク、毎年お邪魔させていただいておるわけですがけれども、各署、こどもも参上いたしまして、例年、毎年参上いたしますので、幾つかの取り組みがどんどんバージョンアップされていて、それは非常に感銘を受けました。特に今の学生は私どもの世代と違いまして文書類を見ないので、情報提供にどのようにアクセスするかということに、LINEなどインターネット系の情報で手に入れるケースが多いわけです。そういったようなことについても積極的に発信を下さっているということで、訪問した折に早速登録などさせて頂き利用するということがありました。そういう部分も今お進めくださっていることはすばらしいなと思う次第であります。

そして2点目、1つこれはお尋ねと確認をさせていただきたいこととございます。最初の重点対策の事項のところ、働き方改革と関連してになりますが、雇用環境・均等部資料で「くるみん」の認定についての新しい改定についての御説明を先ほどお伺いいたしました。別途配付資料のブルーの方で御指摘を下さって、認定基準が改正されて、簡単に申し上げたら厳しくなっているという

ところでは、特に詳細を確認しますと、労働時間に関するところなど非常に厳しくというかきちんとなっておりまして、これは別の観点から見ますと、先ほど来、基準部の方からの御説明の例えば長時間労働の問題でありますとか、あるいは36協定もそうでしょうけれども、そちらの方できちんとカバーをしないと、実は認定が危うくなるというようなことになるかと思っております。大阪府下、たくさんの方の企業が既に「くるみん」認定を受け、安心されている企業も多いかと思っております、しかしこのたびの認定規定改正で認定年度の記載が入られるということ、それから今後、内容が厳しくなっていることについての周知方法の今後の御予定、あるいは基準部の方との連携つまり、きちんとして労働時間規制を守らないと実は「くるみん」認定に係る部分にも大きく影響するというような啓発発信は今後どのようにお進めになるのか、それを御紹介いただきたいわけですね。、少しこの改定、大切な内容というふうに受けとめましたので、今後の御方針について御紹介いただければと思っております。よろしく申し上げます。

○石田会長 ありがとうございます。

では、申し上げます。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部からお答えさせていただきます。

御指摘のように、「くるみん」の認定基準が改正されましたのは、やはりワークライフバランスを見る上で労働時間というものを客観的にちゃんと基準としても見ていくことが大事だということで改正されたわけでございます。それで、「くるみん」の周知につきましては一定程度の浸透は図れているかと思っておりますけれども、まだまだご存じない方もいらっしゃると思いますので、まずは認定制度そのものの周知を今までやってきたところであります。あわせて「えるぼし」、今、新しくできたマークということでこちら「くるみん」とあわせて広げていくと。企業のみならず労働者ですとか学生さんに対しても積極的に周知を図っているところであります。

そういったことで、まずは「くるみん」、あるいは「えるぼし」といったことが社会一般で広く認知されることが大事だと思っております。その際にあわせて認定の趣旨がどういうものであるかということについてもしっかりと説明の際にお知らせしていきたいと思っておりますし、労働時間のことでも御指摘をいただきましたけれども、法令違反に関してはきちんとして取り消し対象にすると

いったことにもなっておりますので、そこも含めてきちんと周知を図っていくようにしていきたいと思っております。

○服部委員 ありがとうございます。

1つ申し上げたいのですが、近年、大学生たちが就職活動をする際に、「くるみん」の認知度が非常に高まっております、「くるみん」を取得している企業かどうかというのを企業選択の判断の一つの目安にする傾向が少し出てきております。先般、無期雇用の啓発の集まりの際に、某企業の方がおっしゃっておられたんですが、びっくりするぐらい大学生のしかも男性が「くるみん」をとっているか、御社はということを知られて、とっていない状態だったのでとろうと思えますという御発言がございました。そういう意味で全て認知度は高まっておりますので、むしろ認定の年度が新たに記載されるようになったということ、それから、その中でも労働時間に関しての基準というものが織り込まれている、その2つあたりをピンポイントにさせていただくとよいかと存じます。近年学生たちが使っている言葉を出せば、ブラックではない、むしろホワイトな企業の判断基準と学生間では今されているということです。年度というものが入ったということで、提供する情報の鮮度が反映されたマークになったという、加えて労働時間規制についてもそこできちんと示されるようになっていくことを啓発の際のポイントにさせていただければと思う次第です。

以上です。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。御指摘のように、認定をとった場合に、ただ単にマークがあるから安心ということではなくて、そのマークがどういう意味なのか、いつとったものなのかということがいわゆるブラックではない企業であるという中身を知っていただく上で大変重要だと認識しておりますので、その点もあわせてしっかり御説明をしていくようにしていきたいと思えます。

また、このように企業がどういう雇用管理をしているかということの公表をどんどんしていただくこと、情報公開していくことによって学生さんなどがその情報をもとに選んで、選ぶという行為によって企業の方でも行動をどんどん進めていただけるという好循環がこの趣旨だと思いますので、認定の趣旨、それから基準の内容、これはしっかり周知していきたいと思えます。

○石田会長 よろしいでしょうか。

○服部委員 ありがとうございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、どうぞ、ほかの委員の方々、御発言ございましたら。どなたからでも、どうぞ。

田中委員。

○田中委員 すみません、労働側委員の田中です。

せっかくの機会ですので1点だけ要望的なことになりませうけれども、ぜひ一回御検討いただきたいと思ひます。

資料、先ほど5ページで説明をいただきました無期転換ルールの周知を含めた取り組みについてということで、いろいろ取り組みを考えていただいております。実は、連合ダイでもこれ全国ダイになりますけれども、有期契約労働者に関する調査を一回やろうということで、今年7月に実は調査をやっています。このときに2013年4月施行の改正労働契約法の認知状況、どうなっているかという、そういう掘り下げた内容で、実は有期契約労働者のうち、ルールの内容まで知っている方が15.9%にとどまっているということで、できたことは知っているけれども内容を知らない方が32.9%、できたことも知らなかった方は51.2%というような状況になっています。実際、2018年4月1日から本格的に無期労働契約に転換できる権利を有する労働者が生じるということになるわけですから、こういう今の実態を含めて、先ほど言いましたけれども、やはり大阪的に全国発で取り組んだ、そういう経過も含めると、これは労働局さんだけの取り組みだけではなくて、やっぱりあの枠組みもきっちり生かしながら、取り組みの推進につなげていただきたいということと、例えばこの周知期間のキャンペーン、3月末からと書いているんですが、先ほどの話でいうと4月1日から生じるということでいうと、この周知期間も含めて本当にどうなのかなと、これ例えば全国的に決まった内容でこの周知期間を合わせられているのか、いや大阪で設定されているのか、例えばそういうことも含めると本来ですと年明けぐらいからこういうことへの周知というのは取り組む必要があるんじゃないかなと考へたりもしますので、ぜひ一度ご検討も含めてお願いしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。ことしの春、それから秋にキャンペーンとして行ったということでございますけれども、当然、来年の4月にかけても一層取り組みを進めていきたいと思っておりますし、連携させていただけるところはしていきたいと思っております。厚生労働本省の方でも非常に周知には力を入れておまして、当然のことながらですが、専用サイトでなるべく明確にルールを理解していただくということが大事ですので、Q&Aを随時追加したりですとか、それから労働者向けの周知としましては、SNSで検索、恐らくネットの利用状況で非正規労働者と思われる方に対してぽんとバナーが出てくるような方法のPRもやったり、そういった手法も活用してやっております。大阪の方でも生活情報誌ですとか無料の就職情報誌などにも掲載していただいております。引き続きこういったことでしっかりと理解をしていただくことが大事かと思えます。

○石田会長 よろしいでしょうか。

田中委員、よろしいでしょうか。

○田中委員 ありがとうございます。先ほど言わせていただいた、ここに書いている本格適用に向けた周知啓発キャンペーンということで、これは府域の地方自治体であるとか関係団体、機関などに周知の協力を要請するという事なんですけれども、先ほども言わせていただきましたように、これが4月1日から現に発生するという中で、この3月末からで本当に準備も含めてきっちりそれが周知も含めてちゃんと対応できるのかと。今までもやっていたということも知っておりますけれども、実態が先ほど言ったようにまだまだ、先ほど課題も言われたように、そういう実態になっている中で、取り組みを進めていく上では周知期間も含めて早める必要があるんじゃないかということに対してはどのようにお考えかということです。

○雇用環境・均等部長 そうですね。来年の春に向けてことしの春からキャンペーンを実施して周知を行っているということでございまして、この春のキャンペーンは大阪独自のものがございます。そして、後の9月、10月のキャンペーンは全国で実施しております。キャンペーン期間ということでは終了いたしましたけれども、まだまだ周知が足りないということはおもったと思えますし、それから、労働局が主催する説明会もたくさん十数回開催しております

けれども、呼んでいただく機会も結構あるんですね。毎週のように担当者が出かけておりますので、そういったことを通じて、来年の春までにできる限りの方によく知っていただくということを行っていきたいと思っております。

○田中委員 ありがとうございます。

○石田会長 それでは、ほかの委員の方々、御発言がございましたらお願いいたします。

はい、どうぞ、松本委員、お願いいたします。

○松本委員 この内容に直接は関係ないんですけども、間接的には関係をしてくると思うんですが、過日、テレビでも取り上げられましたけれども、いわゆる私どもU Aゼンセンは今、流通産業で働いている者が100万人以上ということになりまして、お客さんと従業員という関係の中で、いわゆる悪質クレマー対策というのに今取り組みを始めました。要するにお客さんの言うことはもう100%何でも聞かなければいけないのかということとか、やっぱり日本人の感覚としてサービスは無料だというふうな感覚が非常に多いですから、何か汚い言葉を浴びせられたり、中には土下座をさせられたり、最悪の場合は暴力を振るわれたりというふうなこともありますので、そういう部分がやっぱり改善をされていくように、もうこれは私どもの本部から本省とか関係団体には申し入れておるところでありますけれども、そういうことで今取り組みを始めたところでございますので、やっぱり働き方というふうな中でも関連をしてくる部分があると思いますので、そのあたりも大阪労働局の方でも、もしありましたら周知とか何か取り組み、関係するようなことはしていただければというふうに思います。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。直接お答えになるかどうか分からないんですけども、働き方改革を進める中でも特に中小企業で声を聞きますのが、自社だけでは取り組みをしようと思ってもなかなか進まないと、発注先との関係で、先ほど建設の関係もありましたけれども、発注先ですとか顧客との関係でどうしても長時間労働を強いられたり無理な注文が来ることがあるという声をお聞きしております。そういった声も集めながら、それをどういうふうに対策対応していけるのかというのをまた中央の方にもきちんと情報を伝えながら、もし例えば労働行政だけでは対応できない部分についてはほかの

行政との連携も図るという方向に持っていけるように取り組んでいきたいと思っております。

○石田会長 いかがでしょうか。よろしいですか。

○松本委員 今おっしゃったのは公正取引の関係のものだと思うんですけど、これはもう既に以前からいろんな部分でアンケートをとったり調査をして、対応は今しておるところであります。

○石田会長 よろしいでしょうか。

どうぞ、ほかの委員の方々、御発言がございましたらお願いいたします。

よろしゅうございますでしょうか。

それでは、若干時間が残っておりますけれども、御意見、御質問が全て出たということで、事務局の方では本日の御意見を踏まえて的確な行政運営に努めるようによろしくお願いいたします。

これであらかじめ用意した議題は終わりましたが、ほかに特段何か御意見、御質問がございましたら御発言いただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

よろしゅうございますでしょうか。

それでは、これで本日の審議会は終了いたしたいと思えます。どうもありがとうございました。

それでは、事務局の方でよろしくお願いいたします。

○企画課長 皆様、どうもお疲れさまでございました。ありがとうございました。