

1 開催日時

平成26年11月13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2号館5階C会議室)

3 出席者

(1) 委員

公益代表

奥林 康司

石田 信博

尾崎 雅俊

服部 良子

労働者代表

今宮 正信

多賀 雅彦

中山 久雄

松本 昌三

使用者代表

小野 幸親

立花 佳枝

留目 壽幸

(2) 事務局

局 長 中沖 剛

総務部長 小林 淳

労働基準部長 高井 吉昭

職業安定部長 片岡 伝七

需給調整事業部長	吉田 幸正
雇用均等室長	森實 久美子
企画室長	阿部 誠

4 議題

- (1) 平成26年度上半期の大阪労働局の取組状況について
- (2) 女性の活躍推進に向けた行政展開について
- (3) 大阪府横編ニット製造業最低工賃について
- (4) その他

5 議事

○企画室長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成26年度第1回大阪地方労働審議会を開会いたします。

私は、企画室長の阿部と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

事前にお配りしております資料をご確認させていただきたいと思ひます。会議次第、平成26年度大阪労働局の行政のほかに、本日ご説明をさせていただきます資料No. 1から資料No. 4が事前にお配りしている資料でございます。ご確認よろしくお願ひいたします。

それから、本日机上に配付しております資料をご確認させていただきますが、改めまして、会議次第、審議会委員名簿、2種類それぞれクリップで留めておりますが、労働基準部資料、雇用均等室資料、そして配席図の5点でございます。以上、漏れ等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、奥林会長、議事をよろしくお願ひいたします。

○奥林会長 皆さん、おはようございます。秋も深まって、今朝は寒いぐらいになりましたけれども、朝早くからお集まりいただきまして、ありがとうございます。

それでは、平成26年度の第1回の大阪地方労働審議会を開催したいと思います。

まず、中沖局長さんからご挨拶をお願いいたします。

○中沖局長 ご紹介にあずかりました大阪労働局長の中沖でございます。

本日はご多忙の中、第1回審議会にご出席を賜りましてありがとうございます。

また、日ごろから私どもの労働行政の推進につきましては、格別のご理解ご協力を賜りまして、この場をかりて感謝を申し上げたいと思います。

さて、現在の経済情勢でございますが、良い数字と悪い数字が混在しております。不透明な状況となっております。ただ、その中で雇用情勢だけは有効求人倍率、9月は若干下がったわけでございますが、それでも12カ月連続して大阪は1倍を超えております。また、人手不足という声もまだ強くございます。このため、大阪局では現在、建設、介護、保育といった分野を中心に人材確保対策を講じております。特に今月、11月におきましては介護を中心にハローワークでいろいろな施策を取り組んでいるところです。

また、最近、力を入れておりますのはやはり女性の活躍促進でございます。人口減少時代を迎えまして、今の内閣の政策を語る上で本当にキーワードにな

っているところです。本日は、女性の活躍促進に関する法案が国会に出るとい
うこともありまして、説明資料として用意しておりましたが、どうも新聞で見
ると成立がなかなか困難な状況のようです。ただ、中身としては行動計画の提
出、公表等が新たな義務になっている大変重要な法案でございますので、後ほ
どご説明したいと思います。

さらに、働き過ぎの防止ということも重点課題でございます。過労死等の防
止対策推進法が成立いたしました。これを受けて、今月、11月は厚生労働省
全体として、全都道府県で過重労働解消キャンペーン期間として施策を展開し
ております。大阪局におきましても相談ダイヤル、パワハラ予防セミナー、
あるいは集中的な監督指導等を展開しているところです。

本日はこうした施策についてできるだけわかりやすい資料をご用意したつも
りです。数値目標の設定可能なものについては実績とともにお配りをいたして
おります。また、前回、皆様方からいただいた意見も踏まえて、できるだけ議
論しやすい資料にしたつもりでございますので、本日はよろしく願います。
ます。

○奥林会長 どうもありがとうございました。

それでは、出席状況につきまして事務局からご報告をお願いいたします。

○企画室長 本日は、公益代表委員の方が4名、労働者代表委員の方が4名、
そして使用者代表委員の方が3名、合計11名のご出席により、地方労働審議
会令第8条第1項に基づきまして、本審議会が有効に成立しておりますことを

ご報告いたします。

なお、本日は、公益社団法人関西経済連合会の藤原委員の代理といたしまして、同じく公益社団法人関西経済連合会の中井労働政策部長に出席をいただいております。

次に、会議の公開についてご説明をいたします。大阪地方労働審議会運営規程第5条に基づきまして、本審議会は原則として公開することとされております。その議事録につきましても公開することとなっております。議事録には発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承願います。

なお、本日の審議会につきまして、開催の周知を行いましたが、結果的に傍聴の申し込みはなかったということを重ねてご報告をいたします。

事務局からは以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

では、続きまして、大阪地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、議事録の署名委員を指名したいと思います。私のほかに、労働者代表側から多賀委員さん、使用者代表側から小野委員さん、よろしく申し上げます。

それでは、議事に入らせていただきたいと思います。

その前に、名札をこちらに見えるようにお願いできますでしょうか。ありがとうございます。

今日の議題は、議事次第にありますように、その他を入れまして4項目、主要なものとしまして（１）、（２）ということになっております。

議題の（１）及び（２）をあわせて事務局から報告していただきまして、その後、質疑応答に入りたいと思っています。おおよその進行目標としましては、11時ごろに（１）、（２）の報告を終わっていただきまして、その後50分ほど質疑応答に入りたいと思います。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。労働基準部長さんからお願いいたします。

○労働基準部長 おはようございます。労働基準部長の高井でございます。今日はよろしくをお願いいたします。

それでは、お配りしております資料に沿って、労働基準部の取組についてご説明させていただきます。

まず、労働時間と労働条件についての取組でございます。冒頭、局長挨拶でもご紹介がありましたけれども、今年度、最重点と位置づけて取り組んでいる過重労働等の撲滅に向けた取組につきまして、本日机上配付の労働基準部資料1-2をご覧いただきたいと思っています。先の通常国会で過労死等防災対策推進法が成立いたしまして、11月1日から施行されております。その中で、11月を過労死等防止啓発月間と定めまして、全国で過重労働解消キャンペーンとして集中的な取組を進めているところでございます。具体的には、資料1-2の②相談体制の強化のところにありますとおり、今月1日には全国一斉電話相談としまして、全国10カ所でフリーダイヤルによります過重労働解消相談ダイヤルを実施いたしました。それから①重点監督の実施といたしまして、時間

外労働が認められる事業場、過重労働が疑われる労災請求がなされた事業場や離職率が極端に高いといった若者の使い捨てが疑われる企業等を対象に大阪府下13の監督署におきまして集中的な監督指導を実施しているところでございます。それから、④過労死等の防止に向けた取組でございますけれども、大阪を含めた全国8カ所で過重労働解消のためのセミナーを開催することとしております。また、③労使団体への要請といたしましては、10月に局長、または私から関経連さん、連合さんに要請をしたところでございます。

次に、労働基準部資料の2ですが、本年度から時間外、あるいは夜間の相談への対応といたしまして、9月1日から厚生労働省の委託事業としてフリーダイヤルによる労働条件相談ほっとラインを新設しておりまして、以前から要請がございます平日の夜間、あるいは休日の相談へ対応しているところでございます。他にも、うつ病等の精神疾患に係る労災請求の発症原因である嫌がらせ等といったハラスメントが増加していることを踏まえまして、パワーハラスメント防止対策として、労働基準部資料3をご覧くださいのujukedomo、パワハラ防止セミナーを今月26日にエル・おおさかで開催予定でございます。加えまして、大阪局では過重労働を解消して仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを図って働き方、休み方の見直しを推進するというところで、長時間労働が行われている業種等を対象に、労使の協力をいただきまして、自主的な取組を促すワークショップ形式による過重労働解消の取組も進めているところでございます。こちらは、以前にお送りしております資料1の3ページにワ

ークショップの趣旨、開催状況とプログラムを記載しております。このワークショップでは、日本再興戦略改訂2014を踏まえまして、働き過ぎの防止、働き方の見直し、女性の活躍促進といった観点からワーク・ライフ・バランスの促進について問題提起を行っております。本年度はこのワークショップの開催を10回予定しており、既に7回開催を終えたところであります。対象は、月80時間以上の時間外労働を可能とする36協定を締結している事業場への自主点検を行い、その結果に基づきまして、協力いただく事業場を選定しております。また、産業別の労働組合傘下の事業場を対象としたものも開催しております。これらを対象としたものを6回開催しました。それから、特に長時間労働が懸念される業種としてIT産業、情報通信業についてもワークショップを1回開催しているところでございます。

次に、資料1の2ページの労働条件の確保・改善をご覧ください。今、大阪局の基準行政として最も力を入れている取組として、悪いやつは逃がさないということで、悪質事案への対応であります。資料1の2ページの左側にありますとおり、労働基準法、労働安全衛生法による送検件数は、平成25年は79件であり、全国1位であります。平成26年は、この資料では9月末の数字で75件となっておりますが、10月末現在では既に前年の総件数79件を抜いて81件を送検しております。悪質事案へは強制捜査、逮捕も含めまして厳正に対処しているところでございます。

次に、労働災害の防止対策についてご説明いたします。資料1の7ページを

ご覧ください。昨年度からスタートしております国の12次労働災害防止計画を踏まえまして、大阪局でも25年から29年までの大阪労働局労働災害防止推進計画を策定しております。計画期間における目標といたしましては、資料にありますとおり、死亡災害につきましては12%以上減少、それから休業4日以上の死傷災害につきましては14%以上減少するということを掲げておりまして、単年度ごとに労働災害の発生状況を踏まえまして、最終目標達成のために目標設定を見直し、取り組んでいるところでございます。26年度、今年度の目標は、23、24年が死亡災害過去最少の58人でありましたけれども、この58人以下に減少させるという目標を掲げております。それから、休業4日以上の死傷者数につきましては、前年に比べて1.5%以上減少させるという目標を26年度は立てて、取組を進めているところでございます。10月末現在、死亡災害は35人ということで、前年同月より14人減少、28.6%の減少となっております。しかし、休業4日以上の死傷者数は、9月末の速報値で資料6ページに記載しておりますが、5,160人ということで前年同月より128人、2.5%の増加となっております。今年は年初から死亡災害が急増しまして、死傷災害も6月末現在で6.7%の増加となっていたことから、8月、9月、10月の3カ月、集中的かつ緊急的な災害防止の取組として、局及び府下13の監督署による緊急対策を実施いたしました。8月には府内の172人の関係団体にも要請をさせていただいたところでございます。その結果、10月末現在の死亡災害は大きく減少し、死傷災害につきましても6月末の6.

7%の増加から2.5%ということで、増加幅を半減させ、一定の成果を上げていると認識しております。

続きまして、8ページをご覧ください。大阪独自の取組といたしましてゼロ災・大阪「安全見える化運動」を昨年度から取り組んでおります。これは、職場の中に潜む危険や安全衛生活動等を積極的に目に見える形にしまして、労使の自主的な労働災害の防止活動を推進するといった取組でございます。これまでこの活動で収集した事例を本日、机上配付させていただいております基準部資料の中に冊子を入れさせていただいております。「安全の見える化」事例集として84の好事例を1冊に取りまとめております。これを中小零細企業等に見ていただいて、いろんな工夫をした取組を進めていただくよう周知啓発しているところでございます。それから、昨年、死亡災害が増加する中で、特に建設業で転落墜落災害が増加した原因が、命綱と申しますか安全帯の使用・着用が十分できていなかったということで、大阪の独自の取組として、基準部資料の6のリーフレット、「命綱GO活動」を実施しております。安全帯は命綱とも言われており、語呂を合わせ、こういった「命綱GO活動」を今年度から新たに実施しており、いろいろな建設現場に大きな看板を掲示していただく等、一体になって災害防止に取り組んでいるところでございます。

次に労働衛生対策でございます。資料1の11ページをご覧ください。6月25日に通常国会で労働安全衛生法の一部改正法案が成立いたしまして、その周知に現在、注力しているところでございます。11ページに記載のとおり、

7点改正されております。順次、施行日が決められるということでしたが、10月1日に政令が公布されまして、資料の右側に施行期日を書いてありますが、7項目のうち6項目につきましては施行日が決定したところでございます。また、今後細部につきましては政省令の公布に合わせて周知を図っていくこととしております。

それから、少し戻っていただき9ページ、10ページの化学物質などの対策ですが、労働衛生関係で重点を置いている取組でございます。胆管がん事案を受けまして、昨年度から大阪局として中期計画を立てまして、特に化学物質の製造者等に対する指導と、それから安全衛生管理体制の整備について指導を進めております。10ページの安全衛生管理体制のところをご覧ください。例えばこの取組を進める前の平成24年12月時点の衛生管理者であれば85.5%、産業医であれば88.4%ということで、全国平均を下回っておりました。しかし、昨年度から中期計画を立てて取組を始めたところ、26年9月、今年の9月ですけれども、それぞれ88.9%、91.3%と選任率が上がっており、全国平均を上回るどころまで上昇しております。さらにこの取組を進めていきまして、特に第一種衛生管理者の未選任を無くしていくという大きな目標を立てて進めていきたいと考えております。

次に資料1の4ページ、最低賃金の関係でございます。最低賃金につきましては、8月に地方最低賃金審議会から19円引き上げ、時間額838円との答申をいただきまして、9月5日に改正決定、官報公示、10月5日から発効し

ております。それから、7つございます特定産業別の最低賃金につきましても審議が終了いたしまして、明日、11月14日に非鉄金属の最低賃金の改正決定、官報公示によりまして発効日が確定いたします。それで今年度の全ての最低賃金の改定が終了するということになっております。最低賃金の一覧表については基準部資料の9に付けております。今後は最低賃金の履行というものが重要になってまいりますので、この最低賃金の引き上げによる影響を受ける中小企業への支援事業といたしまして、経営課題、労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口を設けて支援をしていく。また一方で、引き上げ額がかなり大きいので、周知徹底を図るとともに履行確保についてもしっかりとやってまいりたいと考えております。

最後になりますけれども、労災補償についてであります。資料の12ページに脳・心臓疾患の請求件数、それから精神疾患の請求件数の推移を記載しております。脳・心臓疾患の請求件数は100件前後、精神疾患の請求件数は150件前後で推移しているところでございます。労災請求につきましては迅速処理というのが一番でございまして、6カ月までの処理に努めているところでございますけれども、脳・心臓あるいは精神疾患の請求の一部、調査項目が多岐にわたるものについては6カ月を若干超えるという事案も出てきております。他に、社会的に大きな問題となりました胆管がんに係る請求事案につきましては、業務上もしくは業務外を適切に判断するために、職歴、従事業務、化学物質の使用状況、事業場の作業環境等についての的確な調査を実施の上、適正な事

務処理を進めているところでございます。また、石綿関連疾患に係る補償制度につきましても、引き続き、周知徹底を図りまして、労災保険給付、特別遺族給付金の請求勧奨に取り組んでいるところでございます。

以上、簡単に基準行政の現状をご説明させていただきました。ありがとうございました。

○奥林会長 では、続きまして、職業安定部長さんお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の片岡でございます。

職業安定部関係の26年度の行政運営についての資料は13ページからであります。

1の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進でございます。26年9月までの数字を載せておりますが、見ていただくとおわかりのとおり、景気回復を反映いたしまして、ハローワークへの登録者数が減少する一方、新規求人、企業からの求人申込が3.3%増えております。その中で、就職件数は7万8,140件ということで、グラフの右に記載のとおり、大阪府は現在のところ全国1位になっております。大阪局では、例えばマザーズハローワークやわかものハローワークといった拠点をしっかり持っているとともに、時間外開庁等を行い、また行政サービスの向上といったことで利用者の利便性を高めて、就職していただくといった支援を行っているところでございます。下のほうに土曜、日曜における求職者支援の状況を載せております。梅田や難波の地区での土日の開庁もしておりますけれども、今年度からは在職者向けのセミナーをハロー

ワークの拠点での開催、19時や20時までの面接会や相談会の開催等をして
おります。13ページの左下の雇用保険受給者に対する資格決定の見直しとい
うことでございます。雇用保険の受給は基本的には住居所を管轄するハローワ
ークということになりますが、本人が就職活動をしたい地域でも雇用保険を受
給できるということで、この7月から実施しております。おのずと梅田地区で
の就職を期待する方が増えておりますので、梅田の件数が増えております。次
に、その右がハローワークの電子申請事務センターの新設でございます。従業
員の離職や採用に当たりまして、企業からハローワークに届出をしていただき
ますが、この電子申請化を現在進めております。各ハローワークでの事務処理
を大阪局で一括して行うということで、26年の11月からスタートする予定
にしております。今までは年間約10万件の電子申請がございましたが、今年
度は15万件ぐらいということですので、大阪全体の取扱い件数のうちの約1
5%がこの電子申請ということでございます。

続きまして、2の地方自治体との連携による就職支援でございます。一体的
実施に関してですが、こちらは大阪府や大阪市、堺市との連携によりハローワ
ークコーナーを市役所、区役所へ設置し運営をしています。前年同期に比べま
して就職件数も13.2%増加ということで順調に推移しています。具体的な
事例といたしましては、右側に大阪府との連携事例がございます。OSAKA
しごとフィールドが昨年開設されまして1年ということで、9月2日から8日
まで、大きなイベントを大阪府と共催で開催しました。また、大阪府とは、り

そな銀行や地方銀行と連携した面接会の開催をしております。次にその下の大阪市との連携事業でございます。特に大阪市との生活保護受給者等就労自立促進事業ということで、大阪市内の9つの区にハローワークの窓口を設けまして、職業相談、紹介を実施するということでございます。また、区役所と連携した面接会等も開催しております。右側は堺市との連携事業でございます。堺市や民間企業、大阪府との連携ということで、後ほど、女性対策のところでご説明させていただきたいと思っております。

続きまして、3の若年者の雇用対策でございます。若年者に関しては、景気の拡大により、内定率がかなり向上しているといった動きになっております。これについては右側に高卒と大卒の就職内定率のグラフがあります。昨年度、最終的に高校生の内定率は大阪では100%を達成することができました。それから、大学生に関しては、近畿地区になりますが93.8%の内定率になっております。大学では一部の未内定学生が残っておりますので、こうした層への就職支援は今後も課題と考えているところでございます。

続きまして、16ページ4の非正規労働者の雇用管理改善に対する取組をご説明したいと思います。左上のグラフですが、大阪の非正規労働者の割合が全国に比べても高いということで、事業主に関しましては雇用管理改善を含めた正社員化につきまして要請を現在行っています。今年度既に関西経済連合会や大阪府商工会議所連合会等の団体に対しまして、正社員転換等の促進に関する啓発活動を行っております。また、人手不足分野に関する取組といたしまして、

右の介護分野の取組でございます。介護の面接会をこの11月11日、介護の日と定めておりまして、その前後に各ハローワークで集中的に取組を行っております。特に介護事業所への見学会をセットにした面接会を実施しますと、グラフのとおり採用率が52.3%と非常に高くなっています。こういった手法、工夫をしながらやっているところでございます。また、建設分野に対する取組でございます。こちらに関しましては建設業界に対するイメージがありまして、なかなか求職者がそちらに目を向けないという問題がありますので、業界研究セミナーを開催しております。高校生向け、若年者向け、それぞれ開催しまして、建設の仕事の重要性等につきまして啓発を行っているところでございます。

その右の保育分野に関する取組でございます。保育も人材不足ということで人手が足りていないということでございます。こちらに関しましては、在職する保育の方が平日なかなかハローワークを利用しにくいといった声がございまして、日曜日に面接会を開催しております。また、保育事業者に対しましては福祉人材コーナーを府内4カ所に設けております。こうしたところで雇用管理改善の指導等を含めまして求人者へアドバイスをしております。充足率が61.6%ということですが、事業者の方もぜひハローワークにご相談いただきたいと思いますということで実施しております。

次に、5の障害者・高齢者の雇用対策でございます。障害者に関しましては、25年4月から民間企業の雇用率が1.8%から2.0%に引き上げられた影響もございまして、ハローワークにおける障害者の就職件数は2,975件と、

前年同期比で11.4%増となっております。また、民間企業に雇用される障害者も10年連続で過去最高となっております。その横の高年齢者雇用確保措置の実施状況です。65歳までの雇用確保制度を設けていただきたいということで、各企業に働きかけを強めております。大阪では98.2%の企業が実施済みということですが、一方で214社が未実施でございます。ここに関しましては、大阪局、ハローワークで指導等を行ってまいりたいと思います。

その下、6の求職者支援制度の推進でございます。こちらに関しましては第二のセーフティネットとして運営しております。一番下にありますとおり、25年度の就職率につきましては、基礎コース87.7%、実践コース88.1%ということで、目標とする就職率を達成しています。引き続き、適切な運営に努めてまいりたいと思います。

それから最後に、7の日本再興戦略関係で最近の安定行政で行っていることをご説明したいと思います。1つは、ハローワークで受理した求人を自治体や民間企業に提供するというのを9月から行っております。ハローワークの求人をハローワークだけで活用するのではなく、自治体でも生活困窮者やいろいろな方へ情報提供することによって就職促進を努めるということで、記載のとおり、22の自治体から申請がございました。また、民間事業者に対しても提供を行っております。それから、その下のハローワークのマッチング機能の総合評価というのがあります。これまでハローワークごとにいろいろ取り組んでいましたが、その取組状況がなかなかわかりにくいといったご意見もございまし

て、ハローワークごとに取り組んでおります、いろいろな数字を公表していく
ということで、ハローワークのサービスの質を高めるといったことを現在、本
省で検討しております。いわゆる評価制度ということではございますが、行政
機関でこういった評価制度が導入されるのは非常に珍しい例になるかと思いま
す。こういった制度を利用しながらハローワークの質の向上を高めてまいりた
いと思っております。

以上でございます。

○奥林会長 では、続きまして、需給調整事業部長さんお願いいたします。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の吉田でございます。よろしくお願
いいたします。

今ご覧いただいております資料1の19ページをご覧ください。労働者派遣
制度につきましては、労働力の需給調整を図るための制度ということで一定の
役割を果たしています。また、その一方で、無許可、無届によって労働者派遣
を行うという事案や多重派遣などという違法な労働者需給調整を行っている事
案が見られるところであります。こうした派遣労働をめぐる状況を踏まえまし
て、法制度の周知徹底、許可申請・届出に対する的確な調査確認、的確な指導
監督、この大きな柱を掲げて取組を進めているところです。

資料の1点目のアでありますけれども、許可申請・届出事業者及び派遣労働
者への法制度の周知徹底のうち、派遣で働いている労働者、これから派遣で働
こうとする方に対しましては、集団的な周知といたしまして、労働者派遣の仕

組みやルール、労働基準関係法令のポイント、雇用情勢や就職支援等について説明を行っています。開催に当たりましては、需給調整事業部、ハローワーク、労働基準監督署の職員それぞれが講師として説明し、説明後は個別相談に応じるといった形で開催しておりまして、参加いただいた方からのアンケートでは好評を得ているところでございます。引き続き、ハローワーク、労働基準監督署と連携しながら実施してまいります。

それから2点目のイの許可申請・届出に対する適切な調査確認でございます。これは、事業を始めようとする事業者に対しまして説明会を開催して、適正な許可申請・届出について事前に周知徹底をしています。許可申請、届出受理の後につきましては、例えば許可基準である事業所の面積を満たしているか等について実地調査を含めて調査確認を行っているところでございます。

3点目のウのところは、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底ということでございます。指導監督につきましては、指導監督が必要な深刻事案等に対して迅速に対応していくとともに、年間を通じた計画的な指導監督を実施してきております。指導監督に当たりましては全国斉一的な方策等が必要ということございまして、その技法やノウハウを職員間で共有することが重要となっております。特に行政処分の実施に当たりましては的確な事実認定が必要となるので、近畿ブロックの中心局としまして、ブロック内の小規模労働局に対する研修といったことも含めて職員研修の実施等の指導監督の機能向上ということに努めているところであります。

1 ページ進んでいただきまして20 ページをご覧ください。ここに行政処分
の内容について記載してあります。9 月末時点で特定労働者派遣事業主 1 社に
対しまして事業改善命令の処分を行っています。この事業主は有料職業紹介事
業の許可が過去にあったものの、失効した後も労働者派遣事業を行っていく中
で、派遣先への直接の職業紹介を行っていたことや、紹介コンサルティングと
称して有料の職業紹介を行っていたこととございます。今後も摘発能力を高め
ながら、悪質な事業者に対しては行政処分を含めた厳しい対応を行い、実効性
のある是正指導を進めてまいります。

次に19 ページに戻っていただきまして右下のエのところでは、派遣労働者に
対する積極的な支援とございます。派遣労働者から寄せられる苦情、あるいは
相談についても労働基準行政と連携しながら指導監督が必要な事案については
できるだけ早期に対応するというところで、ご覧いただいているとおりに対応して
いるところでございます。

私からは以上でございます。

○ 奥林会長 どうもありがとうございました。

では、続きまして、雇用均等室長さん、お願いいたします。

○ 雇用均等室長 雇用均等室長の森實でございます。

雇用均等行政の状況につきまして、ご説明させていただきます。冒頭、局長
より女性の活躍促進が現政権で重要な政策となっているというお話しをさせて
いただいておりますけれども、最近の新たな取組につきましては次の議題でご

説明させていただくこととしまして、この時間は均等室で所掌しております雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代法、パートタイム労働法の4つの法律に関する実施状況についてご説明させていただきたいと思っております。資料は21ページからになります。大変、字が小さくて恐縮でございます。

まず1つ目、男女雇用機会均等法関係の施行状況でございます。一番左のグラフですけれども、相談の件数でございます。平成26年度上半期には相談件数1,067件となっております、次の円グラフにありますように相談内容としましては例年と変わらず、水色の部分のセクシュアルハラスメント関係が最も多く45.5%となっております。次いでピンクの部分の妊娠等を理由とする不利益取扱いが多くなっております。一方、紛争解決援助の申し立て件数は上半期、13件と減少傾向にございます。均等法に関する指導件数は上半期、242件となっております、主にセクハラ関係が多くなっております。

次に、育児・介護休業法の関係でございますけれども、相談件数は上半期2,270件とほぼ昨年度と同水準になっております。個別の権利関係に関する相談のうちで最も多かったのが円グラフのピンクの部分、育児休業や介護休業、その他関連の制度に関する不利益取扱いについての相談が最も多く61.1%となっております。育児・介護休業法に関する紛争解決援助の申し立て件数は上半期2件にとどまっておりまして、かなり減少しているところでございます。この申し立ての内容、いずれも休業取得等に係る不利益取扱いに関する事案でございます。指導につきましては、主にこちらから企業に対して育児・介

護休業法に沿った規定を社内の規程にきちんと整備してくださいという指導を行っているのですけれども、上半期507件の指導を実施しているところがございます。

なお、先ほどご説明しました均等法で禁止されている妊娠・出産を理由とする不利益取扱い、それから育児・介護休業法で禁止されている育児休業等を取扱ったことなどによる不利益取扱いなどは、先般、最高裁で判決が出されたこと等もありまして、いわゆるマタニティハラスメントという言葉でマスコミ等でも最近取り上げられることが多くなっており、社会的関心も高まっていると考えております。このため、本日机上配付しております均等室資料の一番後ろにビラをつけております。オレンジ色のものがございますけれども、近畿各労働局の雇用均等室と同時に12月17日から19日の3日間、妊娠・育休トラブル電話相談としまして、通常の相談時間を延長して夜7時まで電話相談を受け付けるということとしております。あわせて雇用均等室がこういったいわゆるマタハラについての相談窓口であるということも周知していきたいと考えております。

次に、先ほどの資料にお戻りいただきまして22ページのところでございます。次世代育成支援対策推進法の関係でございますけれども、こちらの法律では労働者数101人以上の企業に対して一般事業主行動計画を策定、届出するということが義務づけられております。9月末現在で4,117社が届出済みとなっております、届出率95%となっております。計画の実行に当たりま

して一定の基準を満たす企業に対しては厚生労働大臣から認定するという
ことで、右にあるくるみんマークの認定企業ということで認定を受けることが
できるようになっております。現在大阪では128社が認定を受けているところ
でございます。このくるみんマークの取得の促進に向けて取り組んでいるところ
ですけれども、行動計画を終了した企業に対して働きかけを行っております。
また、くるみんマークの取得のメリットの1つとして採用活動での求職者への
アピールというのがございますので、これから就職する学生さん向けの周知に
現在、力を入れているところでございます。

最後に、パートタイム労働法関係ですけれども、こちらについては相談件数
全体的に少ないのでございますけれども、上半期184件、相談内容の内訳で
は通常の労働者への転換喚起が最も多くなっているところでございます。

私からは以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

では、最後に総務部長さん、お願いいたします。

○総務部長 総務部長の小林でございます。よろしく申し上げます。

私からは資料1の総務部関係及び資料2の数値目標・達成状況について、ご
説明させていただきたいと思っております。

まず資料1の23ページをご覧ください。労働保険適用徴収関係であります。
適用徴収関係の業務につきましては、従前から労働保険料の収納率の維持・向
上及び労働保険の未手続事業、いわゆる未加入事業の一掃対策の推進という二

本を大きな柱として取り組んでおります。大きな柱のうちの1つとして、まず右側をご覧ください。労働保険未手続事業一掃対策の推進ということで、大阪局におきましては、まず労働保険に加入する必要があるのに加入いただけない事業場に対して、まずは手続指導を実施するとともに、それでもなお加入していただけないところについては職権の行使による成立、いわゆる強制加入という強力な手続も含めた積極的な対応を行っています。その実績が右側の表の上にございまして、本年9月末までの状況ですけれども、まず局の指導によって自主的に入っていただいた事業場が479件、局の指導によっても入っていただかず、職権の行使による成立、いわゆる強制加入させた事業場は25件となっています。参考までに、下段に各年度の9月までの実績を掲載しております。自主成立について、昨年9月は479件ということで、今年度も同じような結果を出しております。また、職権の行使による成立、強制加入についても24件から25件と1件多くやっているということで、今年度も積極的に行っています。ちなみに上の表の平成24年度、25年度の職権の行使による成立というところを書いてありますが、24年度と25年度で職権成立、いわゆる強制加入手続については大阪局が全国第1位ということで、積極的な取組を行っていると思っております。

次に、左側の労働保険料の収納率の維持・向上の関係です。まず大阪局の平成25年度の労働保険料の収納率は上の表にありますが、97.9%でありました。本年度につきましては収納率を前年度実績の97.9%以上ということ

を目標として取り組んでおりまして、本年9月までの実績で収納率40.6%となっておりまして。前年9月の状況と比べますと、中央の表ですけれども、前年9月は39.7%ということですので、1%近く現時点で増えているということです。前年度以上の収納率を目指すという目標に向けて、年度後半はさらに積極的に取り組んでいきたいと思っております。それから、下の表ですけれども、複数年にわたって滞納を繰り返している事業場や100万円以上の保険料を滞納している事業場等につきましては、重点事業場として差押え等の強制措置も含めた強力な滞納整理を実施しているところであります。その実績を申し上げますと、本年9月末までに212件の差押え等の強制措置を実施しております。下の参考表の前年9月と比較していただくと40件程度増えております。こちらも参考までに申し上げますと、平成25年度の差押え状況は374件で全国第1位の数字ということで、強制措置についても積極的に取り組んでいるということが言えると思っております。

続きまして、24ページですけれども、個別労働紛争の関係です。大阪局におきましては、局の企画室と府内13の監督署の合計14の総合労働相談コーナーを設置しておりまして、そこで労働相談を受けております。今年度上半期に14カ所で受けた労働相談の件数につきましては、右の労働相談件数のとおり、5万7,059件ということで、前年度同期と比較してマイナス2.3%となっております。そのうち、この制度における助言やあっせんの対象になる3の民事上の個別労働相談件数をご覧いただきますと、26年度上半期で9,9

73件ということで、昨年度同時期と比べてマイナス8.3%となっております。今、申し上げたように若干減少傾向にあるものの、今の調子で行きますと民事上の個別労働相談件数につきましては7年連続で年間2万件を超える可能性があると考えております。次に、相談内容を経年的に見ていきますと、4の表ですが、平成23年度から25年度にかけて解雇や労働条件の引き下げに関する相談が大きく減少しております。これは昨今の景気回復による雇用の状況を反映したものではないかと考えております。その一方で増えておりますのが、表の右から4番目の、いわゆるパワーハラスメント事案のいじめ・嫌がらせが年々増加しておりまして、平成24年度までは解雇が相談件数の内訳として一番多かったのですが、平成25年度で初めていじめ・嫌がらせが解雇を抜いて一番多い相談内容となりました。次に、下の5、6の関係ですが、この制度における紛争解決のシステムである助言・指導、あっせんの関係の状況ですけれども、まず助言・指導につきましては、今年度の上半期で410件ということで、昨年同期と比べて10.2%の大幅な増加となっております。それから、あっせんにつきましては、26年度上半期で217件となっております。相談件数の減少も反映しまして、昨年度同期に比べて8.4%減少となっております。助言・指導とあっせんを合計いたしますと、前年度同期と比べて3.0%増加となりますので、引き続き、高い水準でこの制度をご利用いただいております。高いニーズを持っていただいていると思っております。資料1の関係は以上です。

次に資料2の数値目標・達成状況の関係につきまして、概括的に私から説明させていただきます。

数値目標につきましては、前回3月の地方労働審議会におきまして行政運営方針についてご議論いただきましたが、そのPR版の最後に掲載しているものについて、今回の表の数値目標のところに掲げまして、その達成状況及び今後の取組方針を記載して表をまとめさせていただいております。

それでは、資料2を1ページ目からご覧ください。まず1ページ目につきましては前回もご説明したと思いますが、大阪局のスローガンと、大きな目標として4つの目標を記載させていただいております。

次に2ページ目をご覧ください。このページ以降が、数値目標がどういう達成状況で、下半期どういう取組方針なのかということをもとめさせていただいております。

この資料につきましては、前回3月地方労働審議会の際に数値目標の性格として、本省指示なのか大阪局独自なのかということについてしっかりと明記してほしいというご意見や達成状況について可能なものは率のみだけでなく実数でも示してほしいというご意見がございました。そういうご意見も踏まえて、本省指示か局独自かということについては数値目標のところに括弧書きで明記させてもらっています。また、達成状況の欄におきましても、可能なものについては、率に加えて実数を併記しています。実数を併記したところ、例えば4ページの6の高齢者のところの達成状況をご覧くださいればと思いますが、就

労支援を受けた者580人、就職者数396人ということで二重線を引いて実数を併記させていただいております。

それでは、全項目を説明していくと長くなりますので、ポイントを絞って主要なところについてご説明していきたいと思っております。

まず、1の関係ですが、9月末現在の就職率につきましては、右から2番目の達成状況等をご覧くださいますとわかるように30.5%となっております。年度前半は年度後半に比べて求職者数が多く、就職率が低くなる傾向があります。また、前年度同時期では29.2%ということで、これと比較しましても1.3%上昇していることから右肩上がりの傾向となっております。現在、30.5%ということですが、年度末に目標としています32%以上ということについては達成可能ではないかと考えております。引き続き、個別支援の強化を図り、マッチング効率の向上を図ってまいりたいと考えております。次に、求人充足率につきましては、逆に年度後半に下降する傾向がありますので予断を許さない状況ではありますが、引き続き、各種面接会の開催や適切な条件緩和指導を実施し、目標としております22%以上を達成していきたいと考えております。また、景気の回復を背景に、正社員求人数も着実に増加していることから、この目標の達成も比較的容易ではないかと考えております。

次に、2の成長分野の関係ですが、いわゆる人手不足分野への対応の1つの実績かと思っております。9月末時点の状況をご覧くださいますと進捗率は49%となっておりますが、介護分野への対応集中期間として、11月に各ハローワー

クにおいて介護就職デイといたしまして、過去最大規模の面接会や各種セミナーの実施等で重点的に取り組むことを考えておりまして、この取組によって就職者数が増加することを見込んでおりますので、今後は順調に推移していくのではないかと考えております。引き続き、福祉人材コーナーを中心として就職支援の充実を図ってまいりたいと考えております。

次に、4ページの5の若年者の関係をご覧ください。これは先ほど職業安定部長からご説明いたしましたとおり、新卒者を取り巻く環境は大きく改善されている状況でございます。例えば、記載されている学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数につきましては、前年度同期の5,369件と比較して6.8%増加している状況で、順調に推移していると考えております。引き続き、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、その他各ハローワークの若者支援窓口による支援を充実しまして、さらなる向上に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、6ページの9の雇用保険制度の安定的運営の中の雇用保険受給者等に対する早期再就職支援の状況についてですが、基本手当の支給残日数を所定給付日数3分の2以上残して就職される早期就職者数の割合は、7月末の状況になりますけれども、29.6%ということで、目標の29%を上回っております。受給者に対する効果的な早期再就職支援を実施できていると考えております。

次に、同じページの11のハローワークにおいて提供するサービスの積極的

な外部発信とハローワークサービスの改善・向上につきましては、10月に求職者、求人者の満足度調査を実施しまして、結果について現在集計中でございます。大阪局におきましては、平成21年度から独自の取組としてハローワークCS向上委員会を設置しましてサービスの改善に取り組んでおりまして、年々、求人者、求職者の満足度は上昇している状況であります。今年度は大阪局で4回目の民間調査員によるハローワークの覆面調査を実施しておりまして、その調査結果を生かして、さらなるサービス改善に取り組んでまいりたいと考えております。

なお、覆面調査につきましては、10月末の定例記者会見において報道機関への資料提供を行った結果、報道機関数社から既に取材の申込みを受けている状態にあります。

次に、7ページの12の労働災害の減少の関係です。この数値目標につきましては、平成24年度からの5カ年計画としており、死亡者数、死傷者数の数値目標につきましては記載されているとおりであります。年度ごとの目標は局として定めておりまして、その目標につきましては先ほど労働基準部長からご説明させていただいたとおりでございます。5カ年計画の途中経過について説明させていただきますと、死亡者数につきましては、命綱GO活動の浸透等によりまして、9月末現在で31人ということで、24年同期の41人と比べて24.4%減となっております。26年度におきましても目標に向けて順調に推移していると考えております。それから、死傷者数につきましては、9月末

現在で5,160人ということで、24年同期の5,300人と比較して、2.6%減となっております。三次産業の減少がほとんど見られないことから、目標の14%減というものについては下回っておりますけれども、引き続き、小売業や社会福祉施設等の三次産業の労働災害防止のために積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、8ページの15の男女雇用機会均等の関係です。これについては大阪局独自の目標を立てて実施しておりまして、数値目標のポジティブ・アクションの取組を助言した事業主から取組報告をいただく割合を80%以上とするという目標を立てております。この実績ですが、9月末現在で68.6%ということで、目標数値自体は下回っておりますが、積極的に取り組むことにより、助言指導は35件となっております。昨年同期が16件でしたから2倍以上の指導実績を残しております。引き続き、事業主への取組報告の働きかけを行いまして、目標達成に向けて取り組んでまいりたいと思います。

最後に9ページ目の20の両立支援対策の関係です。これについても大阪局独自の目標として次世代認定マークくるみんの初回取得件数を前年度実績以上とするという目標を掲げております。平成25年度末で行動計画を終了する企業は少ないという事情もございまして、残念ながら今年度の対象企業は前年度よりも減少している中で、認定件数が前年同期を下回っておりますけれども、今後、事業主向けの法改正の説明会等の実施により、目標達成に向けて積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

以上、雑駁ではございましたが、行政運営方針の数値目標を掲げているものについての進捗状況を説明させていただきました。数値目標の進捗状況については以上のとおりですけれども、資料1で各部から説明させていただいたとおり、就職件数、送検件数や差押え件数等、局独自に取り組んで全国トップの実績を上げているものや、局独自に目標を設定しているものもあります。今申し上げたように、数値目標に限らず地道な活動、積極的な活動を続けることによって、行政運営を進めていることとございますので、数値目標とあわせて、資料1でご説明した取組状況も含めてご覧いただいた上で、本日、委員の皆さんにご意見を頂戴したいと考えております。

以上でございます。

○奥林会長 どうもありがとうございました。

議題の(1)は一応報告が終わったということで、続きまして議題の(2)女性の活躍推進に向けた行政展開についてということで、雇用均等室長さんと職業安定部長さんからお願いいたします。

○雇用均等室長 ご説明いたします。資料No. 3女性の活躍推進に向けた行政展開についてという資料3をご覧ください。1ページ目からでございます。現政権において女性の活躍推進が重要な政策の柱になっているということは先ほど申し上げたとおりでございますけれども、女性の活躍推進が打ち出されたのは昨年6月14日に閣議決定されました日本再興戦略において、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念されている中で、これまで生かし切れていなかった

我が国最大の潜在力である女性の力を最大限発揮できるようにすることが不可欠とされたことがございます。労働分野における女性対策につきましては、これまで男女平等、それから人権という観点から対策の必要性が語られ、法的な対策がとられてきたという経緯はございますけれども、今回は日本経済の成長という観点から注目されており、これまでにない非常に強い風が吹いているところでございます。

資料の3ページ目をご覧ください。女性の活躍推進をめぐる最近の取組についてでございます。まず、女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援関係で最近取り組んでいることとしましては、労働局では、労働局長以下、労働局職員が個別に企業訪問しまして管理職への女性の登用拡大等、女性の活躍推進と取組内容の情報開示に向けた個別企業に対しての直接的な働きかけ、ポジティブ・アクションの取組の働きかけを行っているところでございます。

2つ目は次世代育成支援対策推進法の改正についてでございます。こちらの法律は本年4月に改正法が成立いたしまして、その内容としましては次世代法が平成27年3月31日までの10年間の時限立法であったところ、まだ少子化傾向が改善されていないということで、さらに10年間、平成37年3月31日まで期間を延長するという内容の改正がなされたところです。さらに併せまして、来年4月1日以降の施行になりますけれども、現行のくるみん認定基準を若干、見直しを行った上で、より高い水準の新たな認定制度を設けるということを規定しております。

次に育児休業給付金についてでございます。こちらは雇用保険制度の中で給付金が支払われておりますけれども、今年の4月から給付率がアップしております。こちらにつきましては女性のみではなく、当然、男性の育児休業取得率の向上にも資するのではないかと考えているところでございます。

次に社会保険料の関係ですけれども、これまで産前産後休業中の社会保険料を労使ともに保険料を支払わなければならないことになっていたのですけれども、4月から免除されたというものでございます。また、保育行政の中ですが、来年度より保育の制度が大きく見直しされることが予定されており、それを一部前倒しして既に昨年度、今年度、待機児童解消のための取組というのも自治体を中心にされているところでございます。

それから、パートタイム労働者対策でございますけれども、パートタイム労働法も本年4月に改正法が成立しております。詳しい内容については説明を省略させていただきますけれども、パートタイム労働者の均衡待遇の確保や、パートタイム労働者の納得性を高めるために必要な措置等が加えられたものでございます。こちらについては来年の4月1日より施行ということになります。このパートタイム労働法改正法と次世代法の改正法について、労働局では12月から1月にかけて説明会を4回ほど開催して、ご担当の方向けのセミナーを開催したいと思っております。

続きまして、6ページをご覧ください。労働局長よりご説明がありましたけれども、現在、国会に提出されております女性の職業生活における活躍の推進

に関する法律案についてでございます。臨時国会に提出されているところでございますけれども、新聞報道にもありますように急に解散の可能性が浮上しております。この法案も廃案になるのではないかという見通しが本日の新聞等でも示されております。そうなった場合でもこちらの法律案については労働政策審議会でも合意が得られて提出されたという経緯もございますので、次期通常国会で再提出されるという可能性もあると思われまますので、その内容について簡単にこの場でご説明させていただきたいと思っております。この法案の主要な内容は3の事業主行動計画策定の部分になります。(2)のところがございますとおり、国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施するということで義務づけがなされているところでございます。300人以下の事業主については努力義務ということになっております。具体的には、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析、それから状況把握・分析等を踏まえて定量的目標や取組内容等の行動計画を策定し公表するということや、自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うということ義務づけるという法案の内容になっております。このうち、民間事業主につきましては厚生労働大臣に届け出なければならないとされております。この仕組みについては、先ほどご説明しました次世代法に基づいて、労働者101人以上の企業に策定、届出が義務づけられている一般事業主行動計画とほぼ同じスタイルになっております。また、計画の実行に当たって、優れた取組を行った事業主に対しては、次世代法のくるみんマークと同様に厚生労働大臣の認定を行うことになっております。

こちらの法案の施行期日は平成28年4月1日で、法律自体は10年間の時限立法となっております。法案の成立が若干微妙になっておりますけれども、動きを注視しまして、法案が成立しましたら速やかに施行の準備ができるように企業の皆様方への周知等の準備を進めたいと思っております。

私からは以上でございます。

○奥林会長 続いてお願いします。

○職業安定部長 私から追加しまして大阪局で取り組んでおります女性の就業支援に関することでございます。

マザーズハローワークになります。府内には難波と堺、2カ所設置しております。また、それ以外にマザーズコーナーを4カ所設置しております。資料の中ほどに記載のとおり、マザーズハローワークで主に取り組んでおりますのが担当者制、予約制による職業相談でございます。実績は記載のとおり、担当者制に応じていただきますと高い就職率を上げることができるということで、個別支援を徹底しているということでございます。それから、大阪局独自で取り組んでいるものがございます。1つはハローマザー企業という取組です。これは保育や育児に時間の配慮等をいただける企業でハローワークに求人を申し込まれた企業をハローマザー企業として公示いたしまして、紹介、相談をしていく事業でございます。現在、51社で採用が決まりましたのが58件でございます。次にマザーズWEEKでございます。これも府内のマザーズハローワーク等が集中的に面接会や託児つきセミナーを開催するというので、積極的

な広報を行うということでございます。それから、堺マザーズハローワークのことになりますが、国と堺市、高島屋、ボーネルンド、この4者が連携協定を結んだマザーズハローワークということで、全国でも例がないことになっております。それぞれの各施設が持つ子育て支援の機能を有効的に発揮するということが事業運営をしております。

以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。以上で（１）と（２）の議案をまとめて報告していただきました。

それでは、質疑応答に入りたいと思いますが、委員の皆さんは現場の状況にも詳しく、また、それぞれ問題意識を抱えておられると思います。時間の関係もありますので、最初にまとめて質問のある方に挙手いただいて質問をしていただく。それに対して事務局からまとめて答えていただく。その第1ラウンドが終わりましたらまた第2ラウンドに入る。こういう形で、できるだけ多くの方に発言していただきたいと思います。マイクを持っていきますので挙手をしていただきたいと思います。

では、尾崎委員お願いします。

○尾崎委員 尾崎でございます。

何点か細かい質問をさせていただきたいと思います。資料1の大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況の19ページのアの許可申請・届出事業者及び派遣労働者等への法制度の周知徹底という項目で、説明会とセミナーの記

載から、届出事業者に対する説明がされたことはわかるのですが、派遣労働者らに対しても何らかの説明会等が行われているのかどうか教えていただきたいというのが1点目です。

次に20ページに処分された業者のことが書かれているのですが、この業者は、もともと許可を得ていたところ、その許可が失効したにもかかわらず、その後もこのようなことをしていたということですが、この失効の理由、それからなぜこの業者は許可を再取得しなかったのか、その辺の事情がもしわかれば教えていただきたいというのが2点目です。

次に3点目ですけれども、資料2の7ページのところで労働災害の減少を図るための対策の中で、達成状況で三次産業での減少はほとんど見られないという記載がありますが、この三次産業での災害の防止のためにどんなことを対策としてされているのかという点をお伺いしたいと思います。詳細は見る事ができておりませんが、労働基準部資料5の安全の見える化事例集には三次産業は入っていないような印象だったものですから、教えていただければと思います。

それから、前後しますが、資料1の23ページの労働保険料の徴収率の維持・向上のところでは差押えの実施の数字をご紹介いただきましたが、差押え件数が増えているのは、悪質な人や金額の多い人等、対象者が増えたからなのか、そうではなく、その対象者の属性はあまり変わらないが差押えをもっとやろうということで増やしたのか、どういった背景で増えたのかをご説明いただけたらと思います。

以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

まとめて質問をしていただきたいと思います。

そうしましたら今宮さんお願いします。

○今宮委員 今宮でございます。

1点質問でございますけれども、資料1の1ページの監督指導等ということで、1の(3)労基法等の違反でございますけれども、平成26年度につきましてその他のところが一気に10件に増加しています。これはなかなか類別できない内容が増えているのだと思うのですけれども、具体的にはどんなところが増えているのかわかりましたら教えていただきたいと思います。

以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。続きまして、中山さんお願いします。

○中山委員 中山といいます。

私は大阪市の交通局で勤務しておりまして、地下鉄、ニュートラム、バス、それぞれの分野で働く交通労働者で組織する労働組合の執行委員長です。資料1の6ページですけれども、労働者の安全と健康確保というところで、重点対象業種の1つとして、運輸交通業についてもバックシェードがかけられております。当然、私たちの交通運輸産業というのはお客様を安全安心に、そして快適に目的地までお運びさせてもらうというのが私たちの使命であります。そういったことを確保するに当たっては、そこで働く労働者の安全安心というのが

不可欠になってまいります。

そこで1つだけ、報告になるのでしょうかけれども、お許しをいただきたいと思えます。今年の7月7日に日本民営鉄道協会が公表したデータがあります。それは、鉄道係員に対する暴力行為の件数、発生状況というのが明らかになりました。2013年度で発生した件数は760件に上っていると状況にあります。高い水準が今なお維持されております。その内容は、いわゆる心ないお客様からの暴力行為であります。中身をいろいろ分析しましたら、22時以降に飲酒を伴った場合に多発する傾向にあります。また、加害者の年齢が幅広い年代に分布しております、特に60歳以上が23.4%で5年連続してトップという状況であります。私共も指をくわえて、手をこまねいてという状況ではなくて、鉄道事業者である私鉄の皆さん方、それからJRの皆さん方、それから私どもの大阪市交通局の労働側の立場で、3つの組織がそれぞれ意見交換をさせていただいております。各職場における事案の発生状況、あるいは組合員の声など実態把握を行っておりますし、同時に対策について協議を重ねて、暴力行為の根絶に向けた取組をやっていこうということで、今、議論させていただいております。ぜひ、労働局の皆さん方についても、折に触れてその第三者暴力の根絶に向けてアナウンスをお願いしておきたいと思えます。

もう1点は質問でありますけれども、先ほど冒頭、過重労働の防止対策の問題について議論がされました。一方で労働時間の規制緩和の問題が今、議論されております。いわゆるホワイトカラーエグゼンプションの導入問題であります。

これについても労働者の同意を必要とすることが考えられるのですが、いわゆる会社、あるいは周囲への配慮、加えて年次有給休暇の取得率が低い現状が存在しているわけでありまして、労働者の同意が形骸的になることが私は懸念をしているところであります。例えば、外国の事例を見ておりましたら、イギリスにおいては同様の制度が既に導入されているのですが、雇用契約の締結時に包括的な同意をとってしまうといった極めて乱暴な、いわゆる乱用の指摘がされておりました、今、見直しがされております。また、アメリカでも経営者の意向を受けて対象範囲の拡大が進められているのが現状であります。

私たち、日本においては、職務の区分、あるいは能力の評価基準というのが非常にあいまいな企業が多く存在しております。そういった点では、企業が勝手に対象を広げる可能性が懸念されているわけでありまして。一方では、先ほどありましたように、毎年100人を超える方が過労死で亡くなっているという現状があります。これも、長時間労働を助長する制度ではなく、労働者の健康、安全の確保と、生活時間の保障という観点が大事だと思います。とりもなおさず実効性ある長時間労働抑制策を講じることが何よりも優先すべき内容であると思いますけれども、それに対する今回の労働時間の規制緩和問題とあわせて、今、申し上げた長時間労働抑制策について何か考え方があれば、この際お教えいただきたいと思っております。

以上です。

○奥林会長 ありがとうございます。多賀委員お願いします。

○多賀委員 簡潔に質問させていただきます。

今の最後の長時間労働の部分に関わってですが、今日の基準部資料の中で1月に過重労働の撲滅に向けてということがありますが、削減に向けた重点監督について、36協定を結んでないとか残業代不払いの場合というのは確かに法的な根拠がありますが、それ以外の長時間労働削減の徹底に向けた重点監督というのは何を根拠としてやろうとされているのかということと、その指導に強制力があるのかということについてのお考えを聞かせていただきたいというのが1点であります。

もう1点は、女性の活躍のところで、まだ未確定ということではありますが、大阪における国家戦略特区の中で、女性労働に関わって、外国人のメイドを活用するという話もされているという報道がありました。加えて、特区の中では労働時間規制緩和ということについても検討課題とされているという資料もあります。その観点でいえば、特区を所掌する元の機関がどこかという問題はあると思いますが、大阪における働き方がどうなるのか、特区の中でどうなっていくのかについて、大阪労働局としてどういう立ち位置であるのかというこの2点について教えていただきたいと思います。

以上です。

○奥林会長 ありがとうございました。服部委員さん、お願いします。

○服部委員 細かい質問と大きい質問をさせていただきます。

細かいことにつきまして先に申し上げます。資料1の取組状況の4ページ、

最低賃金監督の監督件数及び違反率の推移ということで、歴年の変化をご紹介くださっているのですが、平成25年度の違反率がほぼ倍になっております。これについて事情等をご紹介いただければというのが1点目です。

それから2点目が、同じ冊子の19ページ、派遣労働者からの苦情相談というものがございまして、これが314件で大変多くなっております。これはどのような相談があったのかをご紹介いただければと存じます。

さらに、21ページに参りまして、雇用均等室の関係でマタハラのご事情が非常に大きく出てきております。これについて何か特段の対策について大阪局のお考えがありましたら、キャンペーン等も含めてお考えなどをご紹介いただければと存じます。

次に今度は資料3の女性の活躍推進という資料の中で、とてもすばらしい取組だと思いましたので、お尋ねを兼ねてコメント申し上げます。なかでも、7ページの仕事と子育てが両立しやすい求人ということで、大阪独自の取組のハローマザー企業というのは、非常に積極的な形でありがたくわかりやすいと存じます。このたびの女性の活躍促進という意味でいえば、少しもじって申し上げますればハローレディーウイークのような形で、女性の雇用全体の拡大促進に重点を置いたキャンペーン等も今後はお考えいただくといいのではないかと思います。それとの関連で、質問ではございませんけれどもコメントを申し上げます。先ほど「くるみんマーク」と「きららマーク」についてご紹介がありましたが、まだまだこうしたマークと関連法規の認識率が学生の間で低いです。

本学におけるケースをもとにした状況ですが、学生はもちろん就活中の人たちでも認知度が低いです。先ほど企業説明会をおやりになるというお話がありました。その際、とくにマーク認定を持っている企業に重点的に集まっていたら、各社の実際の取組とこの法律を含めたマークの認定条件の関連を強調して説明いただくと良いと思います。つまり、認定企業に対してくみん関連の「制度運用の点から」このマークに恥じない形の就業を実現してくださるようなソフトなプレッシャー、つまり、逆縛りになるようなキャンペーンをやっていただけたらと思います。これは要望といえるかもしれません。

最後に少し大きなことになります。まずこのたび全般に「見える化」ということを意識して大阪労働局のご説明をくださりましてとてもありがたいと思いました。ただ、それでもまだどちらかというと目標の達成率に重点を置いた見える化になっていると思います。目標達成周知も大切ですが、むしろもう少し今現在、大阪労働局でおやりになっている「取組」をコンパクトにアピールするような「見える化」を工夫していただければと思います。つまり毎年のまとめのなかでリストや一覧表などをお示し頂けるとうれしいです。具体的には、先ほど少し触れましたが大阪マザーズハローワークの取組やマザーズWEEKの取組等を前面に出した積極的なアピールでの見える化をしていただいたら良いのではないかと思います。

以上です。

○奥林会長 ありがとうございます。

まだ他にご意見がありましたら。

○石田委員 確認なのですが、19ページの労働者派遣事業の右のエになりますが、労働者に対する積極的な支援で苦情相談がありますけれども、314件についてどいうった職種への苦情が多いのかということ、もしわかりましたらお教えいただけたらと思います。

以上です。

○奥林会長 ありがとうございます。

ほぼ出尽くしたのかなと思います。質問を最後にまとめることはしませんが、事務局から順次、説明をお願いできればと思います。事務局で調整していただければと思います。

○労働基準部長 一番たくさん、ご質問をいただきました労働基準部からご説明させていただきたいと思います。

まず、尾崎委員からご質問いただいた、三次産業でなかなか災害が減らない中でどういう取組をしているのかというご質問だったと思います。まず基準部資料5の「安全の見える化」事例集の35ページ以降を見ていただきます。例えば35ページの70は階段についてです。特に三次産業というのは転倒災害が多いので、こういった階段でのヒヤリハットの見える化を図っているもの、それから71は社会福祉施設の介護ヘルパーの方がベッドの高さについて、こういった声をかけ合うといった見える化の取組をやっているというものでございます。72も介護施設でございまして、これは衛生的な面ですが、手

洗いの洗浄方法についての見える化でございます。それから38ページの76はどの業種もそうですが、引き戸の指詰め防止の見える化です。三次産業の場合、死亡災害につながるというような事故は、交通事故が多く、それ以外はこうした転倒災害や挟まれ、あるいは飲食業では包丁での作業が多いものですから、切れ、こすれの見える化を周知する。さらに見える化の中で、各署でもそういうところに監督指導、あるいは集団指導した時に好事例は収集して、見える化事例の拡充、充実をしていくという取組をしております。

それ以外に13の監督署、それから局で、災害が多い飲食・小売業や社会福祉施設をとらまえて集団指導を計画的に実施しております。署ごとに対象事業場に働きかけて、それぞれどういった作業でどういう災害が起きているかということを知り労働災害防止対策を進めております。

あと、百貨店協議会というのを昨年度末に立ち上げました。百貨店のバックヤードでの事故も多くなっております。手作業の切れ、こすれもありますけれども、荷物の搬入の時に事故が起きることもありますので、それぞれの百貨店の委員の方からどういう事故が起きているのかということをご報告いただく。さらにそれを水平展開するという取組を進めているところでございます。

それから、今宮委員からいただきました資料1の2ページの送検件数、労働基準法違反のその他10件が26年度は多いのですがどんなものかというご質問がございました。この中には告訴事案で最賃違反、今、最賃と賃金不払いの包括一括で賃金不払いの場合、一緒にしているのですけれども、それとは別に

最賃だけの違反で告訴が行われているもの、それから虚偽報告、本来出すべきものを出していないという、いわゆる労災隠し、あるいは、休日等というのがありますけれども、年休、休日というものも告訴という形で行われるものが多く、大阪の場合、告訴事案がかなり多いものですから、そういったものへの対応ということでその他の分類にしているものがございます。

それから、中山委員からいただきました過重労働、長時間労働削減対策についてどのようなものを中心にやっているのかということでございます。最初にご説明させていただいたものもありますけれども、特に長時間労働抑制対策としまして、中小企業における月60時間超えの時間外労働に対する割増賃金のあり方というのは中央の方で検討しております。そういったものの中で年次有給休暇の取得促進というものも今、中央でも言っておりますし、大阪局もそういった取組をしているところであります。そのほかに労働時間等設定改善法というものがございまして、その中で働き方、休み方を見直していこうということで、先ほど申し上げたワークショップを開催しております、その中で月80時間を超える36協定を締結している事業場については、労働組合の方にもご協力をいただいて、労働者、使用者の方が一体となり、どういう形で進めたらいいかということも議論しております。もう一方で監督指導、それから集団指導ということでもやっておりますけれども、こうした自主的な取組を促すという形でも進めているところでございます。

それから、多賀委員からご質問のありました重点監督で何をやっているのか

ということで、確かに36協定を結んでいるかどうかということや、賃金不払いはないかというのはもちろんですが、健康確保ということで労働安全衛生法の中で80時間以上、あるいは100時間以上働いている方については労働者の方の合意を得てですが、医師の診断等の健康確保面の対策も進めておりますし、全て労働基準法、あるいは労働安全衛生法という法律に基づいたもので、当然、強制力はあるということで、是正しない場合は、送検や是正勧告をしてしっかり指導しているところでございます。

それから、服部委員からいただいた最賃の25年度違反率が倍増しているということでございますけれども、昨年度も19円の引き上げ、今年度も19円の引き上げでしたけれども、かなり対象事業場の影響率、引き上げによってどのぐらいの事業場が影響を受けるのかということも率にしたものですが、それがどんどん高まってきているということもありまして、また、去年は特に800円という切りがいい数字からの引上げであったということもあるかと思いますが、そういうこともあって、倍増したのではないかとということで、なかなか原因というのは明確なものではありません。ただ今年度も昨年が続いて19円引き上げになっていますので、特に大阪局が力を入れているのは、違反を指摘した時に知らなかったと言われると一番困りますので、周知をできるだけ幅広くやっっていこうと考えております。昨年度よりさらにもう一つ何か工夫できないかということで、周知を特に徹底しておりまして、第4四半期、年明け以降に周知が浸透したところでしっかりと守っているかどうかということを確認し

ていきたいと考えております。

答えになってなかったかもしれませんが、以上でございます。

○奥林会長 事務局ではほかの部の方、お願いします。

○需給調整事業部長 需給調整事業部でございます。需給調整事業の関係で4点質問を頂戴しました。

まず、尾崎委員からの質問で、労働者に対する説明会のようなものはないのかというご質問だったと思いますが、資料1の19ページの左下に水色の囲みで労働者派遣セミナーの実施について書いてありますけれども、この労働者派遣セミナーはまさに派遣労働者の方や派遣労働を考えている方個人に対する説明ということで、労働者派遣制度の内容、それから労働基準関係法令の内容等について説明をする場になっています。

それから、さらに2点目として20ページの行政処分の部分で、という会社が有料職業紹介事業の許可が失効した理由ということでございましたが、当然許可の期限が到来する際には更新することができるということですが、こちらの会社の場合、更新の際にさまざまな許可要件の一部を満たさなかったということで更新ができなかったというものでございます。

それから、服部委員から19ページの苦情相談の実績の部分で、その内容はどのようなものがあるかといった点のお尋ねがありましたが、主な相談内容としては、就業条件の明示書が事業所からもらえないとか、示された就業条件と実際の内容が違うといった苦情が大勢を占めているところです。あわせて、石

田委員からどういった職種から苦情が寄せられているかといった質問がありましたが、その点については集計がありませんので、お答えができません。申し訳ありません。

以上です。

○奥林会長 ありがとうございます。

ほかに関連する部の方、お願いします。

○総務部長 尾崎委員から差押えの件数について、増えているけれども対象者が増えたのかというご質問があったかと思います。状況を申し上げますと、リーマンショック以後、景気が回復してきている中で、労働保険料の収納率、全般的に上がってきている状況ですので、労働保険の徴収という観点からは状況が良くなっているということで、今、細かい数字は持っていないのですが、基本的には対象者が増えたというよりは、当局として差押えの件数を昨年度以上にするという目標を掲げて積極的に取り組んでおりますので、そういう観点から差押え件数が増えていると考えていただいて結構かと思っています。

あと、全般にかかわる問題で、服部委員から、例えばマザーズWEEKに関して、労働局が行っていることについて積極的に見える化していったらどうかという話があったかと思います。もちろんいろんな行事をする際には局の方針として積極的に報道機関等にアピールしていくことや地下鉄の中に掲示をしていく等、いろいろな形で府民の皆さんにこういうことをやっているということをお知らせできるように広報を積極的に取り組んでおりますので、そういっ

た形でますます見える化が進んでいけるように取り組んでいきたいと考えております。

以上です。

○奥林会長 続いてお願いします。

○職業安定部長 私から補足ですが、服部委員からくるみんなマークなどが新卒の学生に認知度があまりないのではないかという話がありましたけれども、大阪局でも新卒応援ハローワークで主催しているセミナー等でこういった制度の概要につきまして話をするようにしております。また、職業安定部で主催する面接会にくるみんなマークを取得している企業への積極的な参加を促しております。それから今年度はくるみんなマークの新卒応援ハローワークのホームページやフェイスブックでの紹介を検討しております。さらに雇用均等室がくるみんなマークのポスターを作成しましたので、これを府内のハローワークと新卒応援ハローワーク、また大学のキャリアセンターに持っていきますので、十分周知広報を図れるのではないかと思います。よろしくお願いいたします。

○奥林会長 他に事務局、お願いします。

○雇用均等室長 雇用均等関係でございますけれども、今、職業安定部長からの説明の補足として、くるみんなマーク、きららマークについてでございます。

先ほどの説明のほかにも、労働局の労働法制セミナーということで大学に出向いて労働基準法等の説明を企画室でっております。その中の説明資料にもくるみんなマーク、きららマークを入れて説明することで、若い人への周知に努め

ているところでございます。また、大阪府で毎年、就活学生向けに府内の企業を紹介したガイドブックというのを作成しておりますが、そのガイドブックの中にもくるみんマーク取得企業はマークをつけていただくように、それから女性の活躍促進に取り組んでいる企業についてはきららマークをつけていただくようお願いをしていただけるということになっております。

それからもう1点、服部委員からご質問がありましたマタハラ関係の特別な対策はということでございますけれども、先ほど私の説明でも少し触れさせていただきました、雇用均等室資料の一番後ろに載せております12月17日から19日まで、妊娠・育休トラブル電話相談ということで、通常の間を若干延長しまして夜7時まで妊娠・育休トラブルの電話相談を受け付けますということ、近畿6府県の労働局、雇用均等室で一斉に行う予定でございます。今、これについても周知に力を入れようとしているところでございまして、昨日の読売新聞の朝刊のマタハラ特集の中でこの電話相談についても触れていただいているところでございます。

以上でございます。

○奥林会長 事務局からの説明は以上ですけれども、不十分な点、どうしてももう少し聞いておきたい点がある方がございましたらお願いします。

では、服部委員さん、お願いします。

○服部委員 今のマタハラ関係のご説明どうもありがとうございました。お進めになっているのはとてもよくわかりました。このたびご報告を聞かせて頂い

での感想です。労働局の中の他の部がおやりになっているノウハウをお使いになってはいかがでしょうか。例えば、マタハラに関してのワークショップを行うなどということです。全体的な啓発活動によって全体としての理解を深めるだけではなく、むしろ、管理職や中間管理職等の現在、職場にいる方たちの理解、認識に働きかけるのは効果的であると思われます。したがってワークショップ開催も今後の課題としてお考え頂けるとありがたいと私は思います。お願いとしてまず1点です。

もう一つは、マークの周知はその認知が何と結びつくかというのがとても大事です。今日の資料ではその点が非常に上手くまとめてくださっています。それぞれ法律の根拠に基づいてマークが出現し法令遵守のミッションを担っているわけです。したがって、法律とマークの「関係をつよく意識させる情報提供」をともなった広報をお願いいたします。雇用機会均等法、次世代法や育児・介護休業法等があるゆえに、このようなマークがあり、キャンペーンが行われているというような枠組みです。つまり、マークをみると反射的に法律と関連施策が思い出せるような周知キャンペーンというか啓発をお願いできればと思います。

以上です。

○奥林会長 事務局、何かご意見がありましたらお願いします。

○雇用均等室長 ありがとうございます。マタハラについて企業側の取組を進めることについて、どういったことができるか考えていきたいと思っています。マ

一クの周知につきましても、枠組みや法律の内容もまたあわせて周知に努めていきたいと思えます。

○奥林会長 ありがとうございます。

では、多賀委員さん、お願いします。

○多賀委員 特区における労働分野の緩和が出てきた時の大阪労働局の基本的な立ち位置について、一言コメントいただければと思えます。

○奥林会長 では、事務局、お願いします。

○総務部長 それでは代表してお答えしたいと思えます。基本的に国家戦略特区という形で今回法律が通って、関西地域について、そういう区域になってきたということですけれども、その中でも特に最低労働基準にかかわる部分については従前から厚生労働省としての見解ですけれども、特区という一部でやるものではないということで、特区で最低労働基準に当たるようなものについて何か基準を変えるということはできないということで終始一貫してやってきております。そういった中で、今回、総合労働相談コーナーを関西において設けるということもありますが、あれも特区で外国の企業を呼び込むとか、新しくベンチャーで企業が出てくる時に、日本の雇用慣行とか判例の動向とかを知らないということになると、かえって労使紛争を起こしてしまう、問題を起こしてしまうという観点から、労働者保護という側面も含めてそういったものを整備していくということで考えています。

あと、外国人のメイドの話もありましたので若干補足します。やり方ですけ

れども、あくまでも企業に雇用される形でやるということで外国人のメイドについては完備するように整備されておりますので、その範囲でいけば、当然労働基準法の適用になりますから、そこもきちんと労働基準法にのっとり、問題があればそれを指導していくという形でやっていくということで、労働者の保護という観点からも問題のない形でやっていきたいと考えております。

○奥林会長 かなり大きな問題ですので、議論はその程度ということでご了解いただければと思います。

あと他にはございませんでしょうか。

私から1つだけ、意見というよりも要望としてお願いしたいのは、障害者雇用の中で、今、大学で問題になっているのは、全国的な傾向として精神障害や発達障害等の学生がだんだん増えてきています。そういう人たちの就職促進というのが大学での課題になっておりますので、その点もあわせて考慮いただければと思います。よろしく申し上げます。

それでは、時間も迫っておりますので、(3)の議題に移りたいと思います。事務局から説明をお願いいたします。

○労働基準部長 それでは、横編ニット製造業の最低工賃に係る改正について説明させていただきます。

最低工賃の新設、改正につきましては、3年ごとの改正計画に基づきまして、実態調査を踏まえて総合的に判断するという流れになっております。実態調査については資料4をご覧ください。本年度の改正計画の中では横編ニット製造

業が工賃の改正の対象ということでございます。まず結論から申し上げますと、当該業種を取り巻く厳しい業況、あるいは家内労働者数も廃止目安の100人を大きく下回っている状況がありますが、一方で最低工賃の果たす役割も勘案いたしますと、本審議会への改正廃止の諮問は見送るべきと考えております。

それでは、実態調査結果を簡単にご説明させていただきます。ページ1枚めくっていただきまして、大阪府内の103の事業場に通信調査を実施いたしまして、96事業場から回答いただいております。資料1ページの表1のとおりですけれども、委託者数は3年前の23年に比べまして17から26に増えております。これは業況に何か変化があったというものではなく、前回調査の時に家内労働者への委託がなかったもの、あるいは通信調査への協力を得られなかったものという増減でありまして、業況に大きな変化があるものではございません。家内労働者を見ていただきますと、工賃設定業務に限定したものではありませんけれども、全ての家内労働者数で前回調査の178人から152人へと減少しております。それから、この中で横編ニットの工賃設定業務でいいますと、委託業者は13委託者で、家内労働者は38人にすぎないという状況でございます。

次に、受注量、委託量でございますけれども、これは1ページ表2のところ見ていただきますと、発注者からの受注が増加したというのは2社のみで、変化なし、あるいは減少したを合わせますと23社で92%、それから委託量につきましても増加したというのは2社のみで、変化なし、減少したを合わせま

すと22社、88%となっております。

1枚おめくりいただきまして、受注単価と委託工賃単価でございます。表3でございます。受注単価が上がったと回答があったのはゼロでございます、変化なしが13社、下がったが5社、全体では平均で10%単価が下がっている。それから、委託工賃単価でございますけれども、上がったとする委託者が1社あるものの、変化なし、下がったを合わせますと95%を占める結果になっております。それから、委託者のほうで受注量は減少しております、受注単価も下降傾向、家内労働者への委託量も減少傾向、工賃については下落はあるもののおおむね横ばいという状況がうかがえるところでございます。

次に、家内労働者の年齢構成ですけれども、2ページの表4のところでございます。前回調査と同様に60歳代、70歳代がほとんどでありまして、平均年齢は65歳、また1カ月の平均労働日数は15日ということで、平均月収も5万5,346円となっております。

それから、2ページ目の(8)の委託者からの意見でございますけれども、ここでは年間を通じて仕事が続かないなど受注量減少、それから原油価格の上昇、円安による原料費高、電気料金の上昇で利益を圧迫して景況は悪いということであります。家内労働者につきましても高齢化が進んでおりまして労働者の確保が困難、あるいは作業効率が低下しているという意見が多数であります。

家内労働者からは、3ページ目の上になりますけれども、年間で7カ月ぐらいしか仕事がないといった意見もあります。

さらに、次の2のところでは業界団体の調査の概要でありますけれども、大阪府南部、泉州ニットですけれども、近年は月額1万円の組合費を賃金などに充てたいとの理由で組合脱退が続いておりまして、組合員数は平成14年の38社から現在22社まで減少している。景況は3年前と大きく変わらずよくなく、原材料の糸が輸入品であるため円安で値上がりして利益を圧迫しているということでもあります。

それから、(2)の大阪市以北を主体とする組合でありますけれども、こちらにも組合員の減少、現在85社のうち横編ニット製造業はわずか7社です。海外での生産比率は7割程度で、量販店と取引している組合員は売り上げを伸ばしておりますけれども、原材料の糸の価格上昇が負担になっているという意見が出ております。

めくっていただきまして5ページの6をご覧くださいと思います。今後の見通しのところで、経産省を初めとする各種調査結果のとおり、1991年、平成3年ですけれども、ここをピークとした繊維製品出荷額は減少しております。平成25年のセーター類の輸入比率は99.4%、大阪の繊維産業でも売り上げが減少している企業が圧倒的に多いという状況でございます。経営環境も原油高、円安による原材料の高騰、受注減で非常に厳しい状況でございます。家内労働者もここ10年で大きく減少しているということもございます。最低賃金対象業務、デザインの多様化、あるいは設定外業務の増加によりましてその実効性自体がさらに低下していくのではないかと予測となっております。

ます。

1つ上の5ページの5のところを見ていただきますと、これまでの最低工賃の改正状況でございますけれども、この横編ニットは57年の新設以降3年ごとに改正されてきましたが、平成15年の改正以降は諮問見送りが続いております。これは安価な輸入品に押されて業況が下降の一途であり、実態として最低工賃も全体的な上昇が見られないという理由であります。

こういった状況を踏まえまして、この調査結果について家内労働部会の委員の先生方にご説明申し上げたところ、委員の方からは、横編ニット製造業の生産量、受注額の減少に加えて原油高、円安といった要因での利益圧迫という厳しい現況から、最低工賃に係る改正を検討すべき特段の要素は見当たらない。また、現行の最低工賃が一定の役割を担っていることから廃止すべきではないとのご意見をいただいたところでございます。

大阪局におきましては、当該業種の現状、今後さらに減少が見込まれる家内労働者の数ということから廃止も視野に入れるべきではありますけれども、家内労働部会の委員のご意見も勘案いたしまして、今年度につきましては最低工賃の改正廃止についての諮問を冒頭申し上げたとおり見送ることが妥当と考えているところでございます。

ご審議のほど、よろしく願いいたします。

○奥林会長 どうもありがとうございました。

事務局からの説明に対して何か皆さんから特にご意見はございませんでしょ

うか。

ないようでしたら、今回の結論は、横編ニット製造業の最低工賃については改正を見送るということですが、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○奥林会長 ありがとうございます。

それでは、以上をもちまして本日準備いたしました議案は全て終了ということになります。何か皆さんからご意見、ご質問等ございましたらお願いいたします。

それでは、無いようですので、これで全ての審議を終了したいと思います。

今日は多くの皆さんから貴重なご意見をいただき、大変ありがとうございました。また、労働局の皆さんには皆さんの意見を反映して労働行政を的確かつ円滑に進めていただきたいと思います。

それでは、これをもちまして本日の審議会を終了させていただきます。どうもご苦労さまです。ありがとうございます。