

平成25年度第2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26年3月17日（月） 午前10時から正午

2 開催場所

KKRホテル大阪 2階 白鳥の間
(大阪府中央区馬場町2-24)

3 出席者

(1) 委員

公益代表

奥林 康司

石田 信博

尾崎 雅俊

西畠 一泰

服部 良子

水島 郁子

労働者代表

今宮 正信

多賀 雅彦

松本 昌三

使用者代表

小野 幸親

立花 佳枝

留目 壽幸

藤原 幸則

堀田 義高

(2) 事務局

局 長	中沖 剛
総務部長	田中 仁志
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	名田 裕
雇用均等室長	森實 久美子
企画室長	鈴木 博司

4 議題

- (1) 平成25年度 行政運営の状況について
- (2) 平成26年度 大阪労働局行政運営方針（案）について
- (3) 平成26年度 大阪府雇用施策実施方針（案）について
- (4) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について
- (5) その他

5 議事

○企画室長 ただいまから平成25年度第2回大阪地方労働審議会を開会いたします。

私は企画室長の鈴木と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。事前にお送りしております資料は、会議次第、委員名簿のほかに6点ございます。

資料一覧にお示ししておりますけれども、まず1つ目が「平成25年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況」というA4横のものでございます。2つ目が「平成25年度大阪労働局の取り組み数値目標の達成状況」、これもA4横のものでございます。3つ目が「平成26年度行政運営方針（案）の概要」というA4横のものでございます。4つ目が「平成26年度行政運営方針（案）」というA4縦のものでございます。5つ目が「平成26年度大阪府雇用施策実施方針（案）の概要」、A4横のものでございます。6つ目が「第13回大阪地方労働審

議会港湾労働部会開催結果」、A4縦のものでございます。

また、事前に送付させていただきました資料以外に、本日、参考資料といたしまして「改正法案の概要」というものと、リーフレットを机上に配付させていただいております。リーフレットは職業安定部関係のものと雇用均等室関係のもの、2点でございます。配布漏れ等ございませんでしょうか。

それでは、奥林会長、よろしく申し上げます。

○奥林会長 皆さん、おはようございます。

年度末のお忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。それでは、平成25年度の第2回大阪地方労働審議会を開催したいと思います。では、最初に中沖局長さんからご挨拶をお願いいたします。

○中沖局長 大阪労働局長の中沖でございます。

年度末で大変お忙しい中、平成25年度第2回大阪地方労働審議会にご出席賜りまして大変ありがとうございます。

社会の状況を見てまいりますと、春闘のベアが大体出そろいまして、予想以上の額に新聞・テレビ等のマスコミの報道も大分、過熱しているようでございます。これが非正規雇用や中小企業の雇用に波及するか否かという問題はあるにせよ、こうした明るい話題があるときにこの審議会をやっていただくということで大変感謝をいたしております。こうした賃上げが消費の拡大につながっていけば当然、今の好調な経済を維持できるわけでございます。政府の考え方はこの辺にあるわけでございますが、もちろん雇用についての政府の成長戦略もあるわけでございまして、全員参加型社会、女性、高齢者、障害者など、働く意欲となる関係について雇用機会を保障していくという社会を目指すという政策もやっております、私どもの行政もそうした方針に基づいて運営しているわけでございます。

本日の会議ではそうした行政運営方針等が議題になっております。事務方が一方的に説明するだけの会議ではなく、ぜひ先生方にご議論いただきたいと考えております。その点の工夫として前回の審議会で、数値目標といった数字だけでなく、もう少し重点的な対策についてわかりやすい資料はないのかというご指摘ございましたので、そうした資料を用意いたしております。審議会という名にふさわしい活発な意見交換をお願いしまして、私の冒頭の挨拶といたし

ます。よろしくお願ひいたします。

○奥林会長 ありがとうございます。それでは、本日の出席状況について、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6名、労働者代表委員3名、使用者代表委員5名、計14名の委員の皆様のご出席により、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。

次に、会議の公開についてご説明いたします。本会議は、原則として公開することとされており、議事録につきましても公開することとなります。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、ご了承願ひます。

なお、本日の審議会につきましても、開催の周知を行いましたが、傍聴の申込みがなかったことをご報告いたします。以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。では、審議に入ります前に、前回、11月の審議会以降、審議会委員に異動がございましたので、新たに委員になられた方をご紹介しますと思います。お配りしております資料の中で、大阪地方労働審議会委員の名簿がありますので、確認していただければと思います。永田委員が辞任された後、新しく公益代表委員としまして西畠委員が今回から参加されます。西畠委員、よろしくお願ひいたします。

次に、永田委員の辞任に伴います本審議会の労働災害防止委員会の指名ということになりますが、地方労働審議会令第6条第2項におきまして、部会の委員長は会長が指名するということになっております。そこで、労働災害防止部会委員の公益代表委員としまして西畠委員を指名したいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

続きまして、本日の議事録署名委員を指名したいと思ひます。署名委員としまして、私のほかに労働者代表から多賀委員さん、それから使用者代表委員から藤原委員さん、よろしくお願ひいたします。

それでは、議題に移りたいと思ひます。本日の議題は合計5つですが、時間の配分等を考えまして、1、2の審議をまとめて、報告と審議を行います。報告の時間に約50分程度、それから質疑応答で50分程度、したがひまして1、2の議題で約11時50分程度に終了できればと考えております。最終は12時ということで進行に協力をお願いしたいと思ひます。

それでは、第1の議案、それから第2の議案につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○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。それでは、私から行政運営状況、労働基準部の関係でご説明させていただきます。まず資料の1ページでございますけれども、労働条件の確保・改善でございます。(1) 監督指導では、労働者からの申告による監督などを除きまして、昨年、1年間に6,490件の監督指導を実施しておりまして、違反率は70%弱となっております。主な違反事項は労働時間に関するものが26.3%で最多でございます。

次に、右をご覧くださいまして、申告処理の状況でございますけれども、年間2,841件の監督を実施しております。その下のグラフにありますとおり、リーマンショック直後の平成21年をピークといたしまして減少している状況でございます。

1ページおめくりいただきたいと思えます。(3) 送検でございます。重大悪質な事案につきましては、刑事事件として送検しておりまして、昨年は79件で全国一の送検件数となっております。

さらに同じページの右を見ていただきますと、3のところですが、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組といたしましては、昨年9月1日に全国8ブロックで無料電話相談を実施しておりまして、近畿では200件の相談に対応しております。

それから重点監督といたしましては、その下でございますけれども、大阪では9月、10月に府下435の事業所に対しまして監督指導を実施しております。違反事項では違法な時間外労働、それから賃金不払い残業、この2つで7割を超えている状況でございます。

次に、3ページでございます。過重労働対策でございますけれども、過重労働を解消し、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを図り、働き方、休み方の見直しを推進していくということで、8回のワークショップ、これは行政目標にしておりまして、この目標を達成しております。ワークショップの中身ですけれども、3ページの右側のプログラムをご覧くださいと思えますけれども、過重労働の防止について問題提起を行いまして、これを踏まえた

グループ討議を中心に、産業別労働組合傘下事業所を対象としたものが3回、それから月80時間以上の時間外労働が可能となっている労使協定の自主点検に基づくものを対象にしたものが5回となっております。

次に、1ページおめくりいただきまして、最低賃金制度の運営についてでございます。大阪府最低賃金は平成19年から連続して大幅な引き上げが続いております。改定されました最賃額の発行以降、特に最低賃金引き上げの影響が大きいパート労働者を多数雇用するスーパー、それから量販店に対しまして精力的に周知・広報を実施しております。資料にありますとおり、右側ですけれども、例年周知・広報の実績というものは拡大してきております。

また、最低賃金引き上げの影響を受けます中小企業対策といたしましては、その下の中小企業相談支援事業といたしまして、経営課題と労務管理のワンストップ相談窓口を設置いたしまして、本年度は大阪府社会保険労務士会に委託して実施いたしましたけれども、来年度も引き続きその活用・促進を図ってまいりたいと考えております。

それから次に、労働災害の発生の関係、労働者の安全と健康確保の関係です。まず7ページをご覧くださいなのですが、平成25年度は国の第12次労働災害防止計画を踏まえまして、大阪労働局におきましても本年度から5カ年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。計画期間内に、この7ページにありますように死亡者数を12%以上、それから休業4日以上の死傷者数を14%以上それぞれ減少させるという目標を立てております。25年度単年度の年間目標につきましては、死亡者数を前年の58人より減少させて57人以下へ持っていく。それから休業4日以上の死傷者数につきましても前年より2.8%以上減少させて8,130人以下に持っていくという目標といたしました。具体的な対策につきましては、その下でございますけれども、労働災害増加等業種に対する取組といたしまして、特に災害発生状況からみまして小売業、それから社会福祉施設、飲食店といった第三次産業並びに陸上貨物運送事業を重点に実施しております。

また、重篤災害発生懸念業種、重篤災害といいますのは、死亡災害でありますとか手や指を落とすという、そういった災害でございます。建設業、製造

業の2業種を重点業種としてきたところでございます。しかし、昨年の労働災害の発生状況について、5ページに戻っていただきたいのですが、本年1月末現在の速報値で死亡者数が64人と前年より6人増加しております。それからその原因としましては、建設業で死亡災害が大幅に増加したこと、それから交通労働災害が急増したことによるものでございます。一方、休業4日以上之死傷災害につきましては7,597人ということで、前年より337人、4.5%の減少と目標水準以下で推移しております。こうしたことを踏まえまして、来年度は死亡災害の減少に向けまして、引き続き重篤災害懸念業種である建設業、製造業並びに昨年多発した交通労働災害防止に重点を置いて取組を進めることとしております。

次に、労働者の健康確保の関係、9ページでございます。昨年、印刷業での胆管がんの発生等を契機といたしまして、化学物質による健康障害防止対策に重点を置き、取組を進めてまいりました。具体的には化学物質の製造者に対しまして、化学物質の譲渡・提供時の容器へのラベル表示、それからSDS、これは安全データシートでございますけれども、この交付状況について自主点検あるいは集団指導を実施してまいりました。また、事業場の安全衛生管理体制の整備を図るということで、衛生管理者、産業医の選任事業場に対しまして自主点検、集団指導を実施してまいりました。これらの取組というのは、私ども大阪労働局では複数年度の中期計画として実施しておりまして、26年度も引き続き重点対象として、対象事業場を順次、絞り込みつつ取組を進めてまいりたいと考えております。

最後になりますが、10ページ、労災の保険給付についてでございます。こちらは受動業務ですが、私ども迅速、適正な処理を最重点課題として取組を進めております。処理の目安として長期となる6カ月までに処理を進めておりますが、調査項目が多岐にわたる脳・心臓疾患事案、精神障害事案などは一部6カ月以上となったものもございます。この10ページにありますとおり、全国でも大阪でも脳・心臓疾患事案、それから精神障害事案の請求件数は高どまりとなっております。個々の事案が複雑化するなど、難しい問題もありますが、継続して迅速処理に努めてまいりたいと考えております。また、窓口対応を初め業務上外の説明など、丁寧・公正な行政サービスを実現するために、全職員で

親切にわかりやすく迅速な対応、それから公正かつ納得性の高い対応ということの基本といたしまして業務に取り組んでおります。さらに、石綿関連疾患に係る労災請求の促進のために、医療機関に対しまして患者への職歴確認、それから労災請求の勧奨依頼等、労災補償制度の周知にも取り組んでおります。以上、早口で大変恐縮でございますけれども、概略でございます。説明を終わらせていただきます。

○奥林会長 ありがとうございます。では、次、説明お願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の片岡でございます。引き続きまして、職業安定行政の分野につきましてご説明いたしたいと思っております。資料の11ページをご覧くださいませでしょうか。まず、雇用失業情勢を踏まえまして職業紹介業務の推進についてでございます。26年1月までの進捗状況でございますけれども、新規求職者が大阪全体で40万7,580件、これは前年度比で8.3%の減少となっております。新規求人数は59万3,670人、こちらは前年度比12%の増加ということで、景気回復に伴いまして企業からの求人募集が増えてきております。このような中でハローワークの紹介による就職件数ですが、1月末までで12万8,568件ということで、このまま推移いたしますと今年度につきましても年間で15万件を超える就職件数を見込んでおります。この件数につきましては、全国の労働局の中で一番多い就職件数になると考えております。

その次に、このような情勢の中で近畿圏におきまして今年度から特に取り組んでおりますのが広域マッチングの強化でございます。都道府県の枠を越えた広域的なマッチングの推進ということで、取組内容につきましては記載のとおりでございます。

また、その下のところですが、雇用保険受給者に対する早期再就職の支援でございます。新規求職者は減少しておりますが、雇用保険を支給されている方に対しまして、個別支援への登録勧奨あるいは給付制限のある方に対する積極的な就職支援、これを実施いたしております。雇用保険の給付日数3分の2以上を残して早期に就職される方の目標、これは27%に対しまして、12月末現在で31%と目標を大きく上回っている状況でございます。引き続き、雇用保険受給者の早期再就職に向けた取組を充実してまいりたいと思っております。

続きまして、12ページをご覧くださいませと思います。地方自治体との連携

による就職支援でございます。地方自治体との一体的実施の取組でございますが、これまでも当審議会におきましてご説明しておりますとおり、大阪労働局においては大阪府、大阪市、堺市と実施しております。写真が出ておりますのは、これは大阪府との一体的実施事業で、エル・おおさかに入っております、しごとフィールドという大阪府の施設の中に、ハローワーク大阪東のコーナーを設置しているという写真でございます。取組実績につきましては、施設別の利用者につきましては、しごと情報広場、クレオ西が小規模な施設ということで若干利用者数が少なくなっておりますが、他の施設につきましては、年間ベースで大体1年間で1万5,000人から2万人ぐらいの方がご利用いただいております。

また、一体的実施施設に設置しておりますハローワークの実績につきましては記載のとおりで、25年度目標1,560件に対しまして、1月末現在1,438件ということで進捗率92.2%となっております。引き続き、自治体が実施される就労相談、そしてハローワークによる職業相談、職業紹介、これを一体的に実施することによりまして、より多くの求職者の方が就職できるように連携を強化してまいりたいと思っております。

次に、その下でございます。生活保護受給者等に対する就労支援でございます。今年度から生活保護の相談・申請段階も含めて幅広く、いわゆる常設窓口を設置したり、巡回相談の実施等、支援体制を強化しております。取組実績についてでございますが、26年1月末現在で、支援の対象といたしましたのが4,286名、就職された方が2,873名ということで、支援対象者の拡大、巡回相談の実施によりまして前年度同期比で20%程度の増となっております。就職率も67%になっておりまして、登録いただけましたら3人に2人は就職できるという状況でございます。地方自治体への常設窓口の設置ということで、この2月に4カ所、3月に6カ所設置しております。設置箇所につきましては記載のとおりでございます。写真をつけておりませんが、上の写真の大体半分ぐらいの規模とご理解いただけたらと思います。相談ブースが2人から、西成区なんかでしたら3人、相談ブースを設けましてハローワークから職員を常駐させる、また、求人検索パソコンも2台から6台程度配置する、こういったイメージで運営しているということでございます。

次に、若年者に対する就職支援でございます。13ページをご覧いただきたいと思っております。新卒者の内定状況ですけれども、高卒者の内定率は1月末現在で87.6%、前年同期比で2.1ポイント増加しております。学校との連携のもとに未内定者の把握や担当者制による個別支援、求人説明会等、一定の効果が出ていると考えております。大卒者につきましては、これはまだ12月1日現在の内定率しか国のほうから発表されておられません。近畿は78.0%となっておりまして、0.9ポイント増ということになっております。こちらにつきましても大阪新卒ハローワークを中心といたしまして、現在は各ハローワークのジョブサポーター等による就職の支援、この効果が上がっていると思っております。特に新卒応援ハローワークにおきましては、今年度からフェイスブックを利用した各種イベント情報の発信を行いまして、利用者の取組に力を入れているところでございます。また、ジョブサポーターの支援による正社員就職件数につきましても、1月末現在で目標に対しまして1万92件ということで順調に進んでおります。卒業までに1人でも多くの就職が決まるように取り組んでまいりたいと思っております。また、大阪労働局におきましては、学生を含めた若年者のための就職イベント、今年度、これは2月末までに合同面接会や企業説明会、名称は様々でございますが、合わせて45回開催し、参加企業1,304社、参加者1万1,933人となっております。

次に、若者の採用・育成に積極的であり、詳細な事業情報、採用情報を公表する企業を若者応援企業として大阪労働局、ハローワーク等が積極的にPRをいたしまして、若者応援企業宣言事業を実施いたしております。2月末現在で大阪労働局で552社、登録いただいているという状況でございます。企業・求職者のマッチングを推進するため、より多くの企業に宣言していただけるよう、引き続き周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

その資料の下のほうですが、子育て女性等に対する就職支援でございます。大阪労働局では、現在、大阪マザーズハローワークを拠点にしまして5カ所のマザーズコーナーにおきまして、子育てをしながら就職を希望する方への求人情報の提供や職業相談、また保育所や子育て支援サービスなど、相談事業に取り組んでいるところでございます。実は、昨年11月7日に堺市からのご提案がございまして、堺市と百貨店の高島屋、それからボーネルンドが高島屋の堺店

の9階に子育て支援サービスとしてキッズサポートセンターさかいを設置するという話がございまして、ちょうどそこで事業を実施しておりますハローワーク堺のマザーズコーナー、これを含めまして4者で基本協定を結んだところでございます。26年度予算が成立いたしますと、ハローワーク堺のマザーズコーナー、これを大幅に拡充いたしまして、大阪では2番目となるマザーズハローワークとして、女性等に対する支援の充実ということで図ってまいりたいと思います。引き続き子育て女性等に対する雇用対策の推進を図ってまいります。

次に、14ページをお開きいただけますでしょうか。障害者・高齢者の雇用対策の推進でございます。障害者のハローワークにおける就職件数は1月末現在で4,220件、順調に推移しております。法定雇用率の引き上げ等の影響もございまして、大幅な増加が見られるということでございます。また、大阪における障害者の雇用状況につきましては、民間企業に雇用されている障害者の数は10年連続で過去最高ということで、25年は3万9,217名ということで、障害者雇用率も1.76%と上昇しております。引き続き労働局やハローワークから訪問指導等によりまして、各施策の実施につきましてきめ細かく企業に説明をしてまいりたいと思っております。

高齢者の雇用確保措置の状況でございますが、雇用確保措置を実施済みの企業割合が95.2%、企業別に見ますと特に大企業では99%とかなり進んできておるということでございます。ただ雇用確保措置が未実施である企業が大阪労働局管内で532社ございます。こちらにつきましては労働局やハローワークによる個別指導によりまして、早期解消を求めるということで実施しております。

最後に、求職者支援制度でございます。23年10月から第2のセーフティネットとして実施しておりますが、取組状況は記載のとおりでございます。就職率に関しましては、目標を達成できる見込みとなっております。地域の人材ニーズに応える訓練の実施に努めるとともに、受講者に対する就職支援に積極的に取り組んでまいります。職業安定部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。続きまして、お願いします。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の名田でございます。需給調整事業関係につきまして、引き続き資料の15ページ、それからその裏の16ページ、こちらに沿いましたご説明を進めさせていただきます。需給調整事業に関しまして

は、15ページの資料、ア、イ、ウ、エとありますが、最初の3つ、法制度の周知徹底、それから許可申請・届出に対する的確な調査確認、的確な指導監督、この3つを大きな柱として取り組んでいるところでございます。

1点目、アの許可申請・届出事業者及び派遣労働者への法制度の周知徹底に関しましては、ここで3つ、許可申請・届出受理後説明会、これは新たに許可あるいは届出ということで、こちらのほうに新規参入されたところに対する説明会、それから労働者派遣セミナーというのは、労働者向けの説明でございます。受理後説明会につきましては、ここに数字が上がっておりますが、基本的に全ての新たに許可を得られた事業者、新たに届出を行った事業者100%参加をいただいております。それから居眠りしていてもそれで済むということにならないように、説明会の場でアンケートをとりまして、事業の実態について答えをいただいて、もしおかしな法違反が疑われるような答えがあれば後日呼び出して内容の確認をするといったこともしております。それから労働者派遣セミナーにつきましては、ハローワーク、それから労働基準行政とも連携をしながら派遣法や基準法など、労働関係法令につきまして説明をするとともに、個別の相談も行えるような取組をしております。受講者からのアンケートでは、役に立ったというご回答が9割を超えておりまして、セミナー全体としては一定の成果があったと考えておりますけれども、今後より実践的な内容で役に立つ内容となるように充実を図ってまいります。また、ハローワーク、労働基準部ともさらに連携を深めて実施していきたいと考えております。

それから2点目の許可申請・届出に対する調査確認でございますが、これはこれから申請を出そう、届出を出そうという、また検討段階という事業者に対する説明でございます。早い段階からどのような手続が必要かということをきちんと説明をするということで、スムーズな許可申請・届出というのを確保しようという狙いでございます。それから許可申請・届出の後は、実際に実地調査ということで事業所の場所を訪問いたしまして、許可につきましては事業所の要件がございますので、許可基準を満たしているか、面積とかあるいは個人情報管理がきちっとできるように鍵がかかるような保管場所が確保されているかといったようなことを実際に確認するということをしておりますが、特定労働者派遣事業につきましては届出だけで行える制度になっておりますので、

許可基準というものはございません。ということで、従来、あまり実地調査しておりませんでした。今年度からここをサンプル調査的でもいいのでやっ
ていこうということで今年度取り組んでまいりました。この資料にあります37件
というのはそちらの件数でございます。実際に行ってみますと、中小零細、特
に零細のところが多いので、非常に小さな、例えばご自宅のリビングで兼ねて
やっておられたところもあつたりいたしまして、そういったときには適正な運
営ができるように是正を指導するといったようなことで一定の成果が上がって
いると考えております。

それから3点目、ウの労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてで
ございますけれども、指導監督につきましては、指導監督が必要な申告事案等に
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ということを中心
としております。今年度の数値目標といたしまして、前年度実績以上、前年度は
1,047件でございましたが、これ以上とするという目標につきましては、順調
に推移をしております、年度目標を達成する見込みでございます。

なお、指導監督に当たりましては、全国一斉に行うということが必要でござ
いまして、指導監督技法やノウハウ、これを職員間で共有するということが重
要と考えております。特に行政処分の実施に当たりましては、丁寧な事実認定
というものが不可欠でございまして、職員研修の実施など、その技能向上に努
めているところであります。

このような組織的な指導監督の能力向上という取組も功を奏していると考え
ておりまして、資料の16ページ、今年度におきましては、ここにありまして
これまで4社6件の行政処分を行っております。このうちA社を2回やってお
りますが、2度目、8月21日に行っております許可取り消し処分につきましては、
法違反を原因とする許可取り消し処分としては全国初と。続いて、この表の一
番下、D社に12月に行っている許可の取り消しが全国2例目ということであり
ます。今後とも組織の調査能力を高めつつ、悪質な事業者に対しては行政処分
を奮って厳正な対応を行い、実効性のある行政指導を進めてまいります。

それから15ページの最後、エのところでございますが、派遣労働者に対する
積極的な支援についてですが、派遣労働者から寄せられる苦情あるいは相談に

つきましても、これも貴重な指導監督を行う上での情報でございますので、真摯に耳を傾け、また労働基準行政とも連携をしながら、指導監督が必要な事案につきましても、早期の対応を心がけております。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。続きまして、お願いします。

○雇用均等室長 引き続きまして、雇用均等室の森實でございます。私からは、雇用均等室の行政運営状況についてご説明いたします。資料の17ページ、18ページになります。ご覧ください。雇用均等室は男女雇用機会均等法、育児介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法という4つの法律に対する相談対応ですとか法違反に対する行政指導等を主な業務としております。本日はそれぞれの法律についての今年度1月末までの対応状況についてご説明します。

まず、男女雇用機会均等法関係でございますけれども、今年度1月末までの相談件数1,648件となっております、今年度1年を通じては恐らく昨年度の相談件数を超えることが見込まれます。相談内容としましては、例年どおりセクハラ関係が最も多く約4割となっております。次いで母性健康管理、妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する相談が多くなっております。紛争解決援助申し立てについてですけれども、この制度は労使間のトラブルに対して労働局が中立的な第三者の立場で問題解決に結びつけようとする制度でございます、今年1月までに今年度の件数は37件となっております、事案の内容につきましても、妊娠等を理由とする不利益取り扱いが最も多く、次いでセクシュアルハラスメント関係となっております。また調停という制度もございますけれども、調停については今年度セクハラ事案で1件ございました。事業主に対する行政指導につきましても、今年1月までで今年度169件となっております。

次に、育児・介護休業法関係ですけれども、相談件数は前回の法改正による、法改正が2年ほど前にございまして、それに対する相談が23年度、24年度増えておりましたので、その反動減ということもありまして、今年度は落ちついておまして3,612件と1月末現在となっております。具体的な権利行使に関する事案の相談ですけれども、最も多かったのが育休などを取得したことにかかわる不利益取り扱いの事案が半数を超えてございます。次に、育児介護休業制度そのものに係る事案となっております。紛争解決援助につきましても、1月末ま

で11件、うち不利益取り扱いに関する事案が8件となっております。指導につきましては、主に育児介護休業法に沿った規定の整備などについての指導ということで行っております。本年度、既に1,121件の指導を実施しているところでございます。

次に、18ページでございますけれども、次世代育成支援対策推進法につきましては、労働者101人以上の企業において一般事業主行動計画の策定と届出の義務が課されておりますけれども、1月末現在で4,173社が届け出をしているところでございます。届け出率はこの時点で96%となっております。一定の基準を満たすものとしまして、これまでに厚生労働大臣から認定を受けた企業、いわゆるくるみんの認定を受けた企業でございますけれども、1月末現在で117社、今年度新規に認定を受けた企業は17社となっており、昨年度新規に認定を受けた企業12社を上回っております、今の時点で既に目標を達成している状況でございます。前回の審議会でご指摘いただきました点も踏まえまして、くるみんの周知ということで就職活動が始まる12月の時期に学生さんに対するくるみんマークの周知ですとか、認定企業に対して採用活動でくるみんマークを活用していただきたいという働きかけなどを行っているところでございます。こうした取組によりさらに認定企業の増加に取り組んでいるところでございます。

また、資料の右下に両立支援のための各種助成金がございますけれども、これにつきまして1月末までに合計110件の支給決定を行っているところでございます。

最後に、パートタイム労働関係でございます相談については、1月末までで144件で、内訳では通常の労働者への転換関係が最も多く26.4%ということになっております。パート法に基づく指導については、1,194件となっておりますけれども、内容としては労働条件の明示の関係ですとか通常の労働者への転換のための措置を講じていなかったというようなものが内容となっております。雇用均等室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、続いて、お願いいたします。

○総務部長 引き続きまして、総務部長の田中でございます。よろしくお願いたします。私からは、資料の19、20ページ、25年度の数値目標の達成状況、それから平成26年度の行政運営方針につきましてご説明を申し上げます。

まず、19ページでございますが、労働保険の適用徴収の分野でございます。労働保険は、労災保険と雇用保険を総称したものでございます。端的に申し上げますと、入っていただくべきところにはしっかり入っていただいて、払っていただく保険料はきっちり払っていただく、これが大方針ということでございます。まず、入っていただくほうでございますけれども、労働保険未手続事業一掃対策の推進と右側でございます。実際に入っていただかなければいけない事業所を見つけた場合には、入っていただけるように手続指導を行います。ほとんどの場合はそれで自主成立ということになるわけですがけれども、なかなか指導に応じていただけない場合につきましては、強制的に職権で成立をする、させるということをやっております。25年度につきましては、これは1月末現在ですがけれども、49件ということでございまして、大体去年と同じぐらいのペースということでございます。それから労働保険料の収納率の維持向上ということでございます。これは入っていただける事業所にしっかり納めていただくということでございます。100%というのが未払いが全くないという状況ですがけれども、実際は97、8%にとどまっております。我々としては、100%を目指したいと思っておりますけれども、なかなかお支払いいただけないところにつきましては、差し押さえということで滞納整理を行っていくことをしております。19ページは以上でございます。

それから20ページでございますが、労働相談の充実の分野ということでございます。総合労働相談といたしまして、労働に関する相談を何でも受け付けますというコーナーを労働基準監督署及び労働局に15カ所設けております。そこで受け付けました様々な労働相談の件数は2番目に書いてありますけれども、平成25年1月から12月までですが、11万6,000件余となっております。これらの労働相談ですが、大半は制度の問い合わせといったものが多く、実際に法違反あるいは民事上の個別労働相談件数は大体2、3割程度と思われま。その民事上の個別労働相談、いわゆる解雇が不当である、あるいはいじめ、嫌がらせにあって、こういった相談が25年で2万1,797件ということでございます。こういったものが多いかということですが、これは4のところに書いてあります棒グラフの青のところは平成23年、赤が24年、緑が25年ということでございます。これをご覧いただきますと、解雇、労働条件の引き下げ、それから退職

勸奨というところが徐々に下がっているということでございます。これは景気の動向によるところが多いのかもしれませんが。それから、いじめ、嫌がらせがどんどん増えておりまして、平成25年は大体、解雇と同じ件数でございます。いじめ、嫌がらせをパワハラというふうにお伝えしていいかと思っておりますけれども、非常に増えている状況でございます。これは大阪労働局だけが特徴というわけではありませんで、全国的にも同じような傾向でございます。こういう民事上の相談が起こった場合には、相談した結果、解決に向かうという場合が大半ですが、やはり労働局に助けてほしいという声が寄せられているところでございます。これにつきましては、個別労働紛争解決法に基づきまして、労働局長の助言・指導あるいは紛争調整委員会へのあっせんを行っていく状況でございます。この表をご覧くださいますと、あっせんの状況につきましてはやや減少傾向にありますけれども、助言・指導を求められる件数につきましては、去年よりも増加しているということでございます。どちらも簡易迅速を旨とはしておりますけれども、助言・指導の方があっせんよりも、やや早く解決ができるということで、より早く解決したいというニーズが高まっているのではないかと考えているところでございます。25年度の重点対策事項に係る取組状況については以上でございます。

引き続きまして、25年度の数値目標の達成状況についてご説明を申し上げます。平成25年度大阪労働局の取り組み（数値目標の達成状況等）と書かれておりますA4横向きの資料をご覧くださいいただけます。1ページ目は、いわゆるスローガンと、それから大きな目標として5つの目標を掲げております。それからページをおめくりいただきまして、2ページ目からが具体的にどういう達成状況になっている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、11月の審議会で中間報告をさせていただきましたけれども、今回は1月末時点を基本にした達成状況と26年度どうやっていくかということにつきましてご説明を申し上げます。概ねですけれども、2ページの上を書いてありますように、数値目標の達成状況につきましては、一部達成が難しいあるいは達成できないという目標があるものの、概ね達成できるという見込みになっております。したがって、達成が難しいあるいは達成できない目標につきましてお話を申し上げたいと思います。

まず1番目のところですがけれども、重点施策としてハローワーク職業紹介というところがございます。そのうちの数値目標で求人充足率というところがございますけれども、これはハローワークに寄せられた求人がハローワークの紹介ぐらい埋まっていくか、充足されているかという率でございます。これにつきましては、達成状況のところをご覧くださいますと、1月末時点ではありますけれども、22.1%となかなか厳しい状況になっております。下にも書いてありますけれども、求人数が大幅に増加しますと分母が増えることになりまして目標の達成が困難な状況になるということでございます。これはある意味、求人数が増えるとどうしても起こってくる現象ではありますけれども、引き続き求人・求職のマッチングの強化に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

それからページをおめくりいただきまして、4ページでございます。7番の生活保護受給者等に対する就労支援でございます。先ほど職業安定部長からも説明を申し上げましたが、達成状況につきましては、支援対象者、それから就職者数、いずれも前年度よりは増えているのですが、目標には残念ながら達成していない状況で、恐らく達成は難しいかと思っております。この理由といたしましては達成状況のところを書いておりますけれども、自治体からの支援要請が低調であるということです。この事業の仕組みといたしまして簡単に言えば、自治体から生活保護受給者の方をよろしくお願ひします、という支援要請があつて、その方についていろいろ支援をしていく仕組みになっております。ですので、自治体から支援要請が少ないとどうしてもこの数字が下がってしまうということでございます。ただこれは自治体の方が我々にわざと要請をしないということではなくて、自治体自らが就職支援をやっているケースが非常に多いということでございます。ですので、大阪全体として考えればこの数字よりもより多くの方々が就労支援を受けて就職をしている状況にあります。我々としては、引き続き、自治体と連携を強化いたしまして、しっかりこの問題に取り組んでいきたいということでございます。

それから5ページでございますけれども、11番、これは先ほど労働基準部長からご説明申し上げましたけれども、死亡災害の発生件数でございます。これを24年よりも減少させようという目標を立てまして取り組んできたのですけれ

ども、残念ながら前年よりは増えてしまったという状況でございます。これにつきましても先ほどご説明申し上げましたように、建設業、製造業、それから交通労働災害の防止に向けまして重点的に来年度取り組んでいきたいと思っております。

それからページをおめくりいただきまして、9ページでございます。効率的かつ効果的な行政運営の推進というところでございますが、この中で22番の個人情報漏えい防止及び綱紀の保持等というところでございます。これは前回にも達成が難しいそうだとということでご説明申し上げましたけれども、個人情報の漏えい件数につきまして、前年度実績の半減を目指していたところですが、既に半数を超えてしまっている状況でございます。もちろん故意に個人情報を漏えいした事案は1件もございませんけれども、やはり行政上のミスというものが多く印象でございます。我々としましては、引き続き注意喚起に向けて努力してまいりたいと思っております。職員個人の努力が足りないとか浸透が不十分と思っておりますので、研修もしっかり充実させていきたいと思っております。

それから最後の10ページですが、お配りした資料の中でまだ数字がはじき出されていなかった（P）というところがございます。一番最後の地球温暖化対策の取組というところですが、電力消費量を22年度比20%減を目指すということですが、1月末時点で計算しますと26.9%削減ということですので、達成しそうだということでございます。数値目標の達成状況については以上でございます。

引き続きまして、次の議題になりますけれども、26年度の行政運営方針につきましてご説明申し上げたいと思っております。まず、お配りしておりました資料の26年度行政運営方針（案）と概要という横版になっている2枚紙をご覧くださいければと思います。これは来年度の行政運営方針の案の骨格というものでございます。今年度同様、スローガンについて定めていこうと思っておりますが、これにつきましては今年度と同じということを考えております。それから目標ですけれども、大きな目標として4つの目標を掲げたいと思っております。これは現在5つの目標ですけれども、そのうち効率的かつ効果的な行政、いわゆるコスト削減でありますとかコンプライアンス、こういった問題につきまして

も大きな目標として掲げておりましたが、今回は政策・施策にターゲットを絞って4つの目標ということにいたしたいと思います。効率的かつ効果的な行政というのは、これは当然のことですので、いわゆる基本的な対応と、全ての行政分野についてやらなければならないということで、当然のこととして基本的対応という部分でカバーしていこうと思っております。また、26年度の行政運営方針の中で数値目標を定めていこうと思っておりますが、2ページ目、3ページ目をご覧いただければと思います。先ほど申し上げました4つの柱に沿って施策の目標を定めるということでございます。施策の目標はいろいろあるかと思えますけれども、いわゆる成果目標、アウトカムの目標を中心に掲げております。例えば講習会の回数とか指導監督の件数といったものは、いわゆる業務ノルマ的なものでございますので、これは別途定めていこうと思っております。

それから、本省からいろいろと指示がありまして、数値目標を定めなければいけないというものがございまして、今の段階では（P）のところが多いという状況になっております。申し訳ございません。お配りしております資料の中で、本省からの指示がありまして、数字が埋まったところを申し上げますと、1番の職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進ですけれども、就職率は32%ということでございます。それから求人充足率、先ほど達成状況が難しいと言っていたところですが、ここが22%ということでございます。就職率については、今年は29.8%ですのでかなり上がっております。それから求人充足率22.1%ということで少し下がったという状況でございますけれども、本省からの指示でそのように定めていきたいと思っております。それから9番目のところですが、基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分2以上を残して早期に再就職する者の割合、早期再就職割合ですけれども、これにつきましては29%ということでございます。ことしは27%ですので2%アップということでございます。

来年度定めます数値目標ですけれども、今年度定めていないものが若干ございます。新しいものとしたしましては、10番目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・向上というところですが、これにつきましてはハローワークの利用者の満足度、これは毎年調査をしているのですが、これにつきましては90%以上を目指す

いう目標を立てて行政運営方針の中に入れ込もうと思っております。それから3ページにある17番目のワーク・ライフ・バランスの実現のための働き方・休みの見直しがにございますけれども、ここにつきましては、アウトカム目標といたしまして長期目標ではありますけれども、32年までの目標として週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2008年の10%から5割減、年次有給休暇の取得率を70%に引き上げるということを目標として掲げております。それから11番目の労働災害の減少を図るための対策につきましても、これは年ごとではなく、長期目標というものを行政運営方針の中に加えさせていただこうと思っております。26年度の運営方針の概要については以上でございます。

26年度の行政運営方針の本体部分の案でございますけれども、お配りしております厚めの資料でございます。これもご説明いたします。ページを開いていただきますと目次がございます。今年と変わったところは、第3というところ、大阪における労働行政の課題と重点施策というところがございます。ここにつきましては、従来は労働基準行政、それから職業安定行政、そういう今まで部署ごとに政策を考えておりましたが、今年からは先ほど申し上げました4つの目標ごとに施策を掲げていく方式にいたしております。大きなフレームは以上ですが、今回新しく盛り込ませていただいた事項について簡単に申し上げたいと思います。

まず、法改正事項がいろいろあります。法改正につきましては、まだ国会で審議中のものあるいはまだ国会で審議が始まっていないというものがございしますので、その状況を見ながらこの行政運営方針の中に記述をさせていただくことになろうかと思っております。その他の新しいところといたしましては、15ページをご覧くださいけれども、ハローワークの求人情報の開放ということでございます。オフラインでありましたら今でも地方自治体に情報を差し上げるということがあったわけですが、ハローワークの求人情報ネットワークシステムからオンラインで民間ビジネスの方でありますとかあるいは地方自治体に対して求人情報を提供するといった取組を行っていこうと思っております。

それからページをおめくりいただきまして、16ページでございます。一番下のところに労働移動支援助成金の抜本的拡充などというところがございます。

これは3月、既に拡充をされておりますけれども、労働移動支援助成金につきましてその要件の拡大、それから支援策の拡充を行うということをしつかり施行していこうと思っております。

それから、22ページでございます。若者の使い捨てが疑われる企業等への対応策の強化というところですが、これはいわゆる監督指導の分野はもちろん強化をしていくわけですが、そのほかに例えばわかものハローワークでありますとか、新卒応援ハローワークへ在職者向け相談窓口という窓口を設置して相談体制を強化する、あるいはその窓口で受け付けた相談の中から労働基準関係法令違反の疑いがある場合には、労働基準監督署にしっかり情報提供をしていくということで、安定行政、基準行政が連携して使い捨てが疑われる企業等への対策を強化していこうと考えております。

それから先ほど申し上げました法改正の関係でございますけれども、本日、席上にお配りをさせていただきました改正法案の概要というものでございます。ページをおめくりいただきますと6個法律が並んでおります。雇用保険法の改正法、それから次世代育成支援法案の改正法案、パート労働法の改正法案、それから専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法、これは労働契約法の特例を定めるものでございます。それから派遣法の改正法案、最後は労働安全衛生法の改正法案ということでございます。いずれも国会に提出されております。雇用保険法、それから次世代育成支援法、短時間労働者雇用関係法の改正につきましては審議が始まっているところでございますが、残り3個についてはまだ審議は始まっていないという状況でございます。改正内容につきましては、まず雇用保険法につきましては、育児休業給付の引き上げ、それから教育訓練給付金の拡充という内容になっています。それから、次世代育成支援法の改正につきましては、これはほかの法律の改正もいろいろまぎっているものですが、次世代育成支援について申し上げますと、時限になったものを10年延長するというのと、それから新たな認定制度、今の認定制度の上を行く認定制度をつくっていくということが書いてあります。それからパート労働法につきましては、差別的取り扱いが禁止される通常の労働者と同視すべき短時間労働者の範囲、これを拡大していこうといたしております。それから専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法ですが、

これにつきましては労働契約法第18条の特例を定めていく、有期契約が更新されてこれが超えた場合の取り扱いについて、専門的知識等を有する方あるいは定年後に継続雇用される方について特例を設けるというものでございます。派遣法につきましては、特定労働者派遣事業につきまして届出制になっておりましたけれども、こういったプロセスをやめて全部許可制に動かす。あるいは期間制限のあり方について見直すというものでございます。

最後に、労働安全衛生法の改正法案でございますけれども、化学物質管理のあり方の見直しということで、リスクアセスメントの義務づけあるいはストレスチェック制度の創設、それから重大な労働災害を繰り返す企業等へ指導をしていき、最終的に指導に従わなければ名称を公表するといった制度にするものでございます。いずれにしても、これらの法案が成立いたしましたらしっかり我々も施行していくとなっております。私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

○奥林会長 大変ありがとうございました。予定していた時間をほぼ守っていただきまして大変ありがとうございます。これから質疑応答の時間に入りたいと思いますが、約40分か50分ぐらい時間をとりたいと思います。最初に局長さんからご挨拶がありましたように、この審議会というのは委員の皆様は現場をよりご存じですので、この審議会がただ単に数値の説明に終わるのではなく、実質的な議論を展開して内容を深めたいということでございます。活発な議論をお願いいたします。

まず、ご意見のあります方は挙手をしていただきまして、私が指名させていただきますので、マイクを持った上でご発言をお願いしたいと思います。どんなからでも結構です。いかがでしょうか。はい、どうぞ。お願いします。

○尾崎委員 質問ですけれども、最初のほうでご説明いただきました資料の6ページの死傷労働災害発生状況の表のご説明のときに、小売業の比率が高いということに言及されたと思うのですが、小売業における死傷労働災害というのはいかなるものがあるのかということと、パーセンテージが大きいのは母数が大きい結果、構成比率が高くなっているだけなのか、何か特徴的なことがあるのかという点について教えていただきたいと思っております。

2点目ですけれども、同じ資料の10ページのところで労災補償制度の適正な

運営の説明のときに、6カ月以内の調査を目標するというお話の中で、しかし、そうはっていないことがあって、それには事案の複雑化もあるんだというご説明があったと思うのですが、複雑化ということの内容はどういったものかという点について教えていただければと思います。

それから最後は、13ページのあたりですけれども、ジョブサポーター制度におけるジョブサポーターの身分といいますか、地位といいますか、どういう立場であるのかということについて教えていただければと思います。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○奥林会長 では、事務局のほうからお願いいたします。

○労働基準部長 基準部長の高井でございますけれども、今ご質問いただきました小売業の災害の対応でございますけれども、5ページのところで、業種的には商業というところで見させていただきますと、例えば事故の型別のところでは転倒でありますとか、その他というのがありますけれども、さらにその下の業種別の起因物別のところ、ここを見させていただきますと商業では、乗り物あるいは仮設物、あるいは起因物なしというのがありますが、主に休業4日以上災害では建設業、製造業のような死亡災害ですとか指や手を落とすというような重度な災害はないのですが、転倒ということで滑ったり転んだりあるいは出会い頭にぶつかったり、あるいは搬入している重機、フォークリフトとか荷と接触する、そういった災害が多くございまして、こういったものの件数が増えているという状況でございます。実際の件数は、次の6ページのところでございますが、小売業、社会福祉施設、飲食業と三次産業の中でもこういった3業種で災害が多いわけございまして、これら業種は対象事業場自体も多いものですから、実際に比率からいけば特にここが非常に大きいという形にはなっておりませんが、ただ産業構造がこれまでの製造業からどんどん三次産業へ移動してきておりますので、そういった部分で企業数も増えておりますし、従事する労働者は増えているという中で件数も増加しているということもございまして、これまで国も三次産業というものを表に出して労働災害防止対策をやるということは言っていなかったのですが、今年度から国の第12次労働災害防止計画において、今回からこれら業種を頭出ししまして取り組んでいこうということでございますのでそれを踏まえまして大阪でもこの3業種について

しっかり取り組んでいこうという状況でございます。

それから労災の関係でございます。ご質問いただきました迅速処理ということで6カ月以内にといいことでやっておりますが、特に脳・心臓疾患、それから精神障害の事案というのも複雑困難でございますけれども、大阪労働局は昨年、胆管がんの事案がございまして、胆管がんというのは認定基準というのがまだ確立されておりませんので、1件1件本省の検討会の中で業務上外を判断していくということでございまして、どうしても6カ月という期間ではなかなか処理できないという部分が出てきているという状況でございます。

○職業安定部長 ジョブサポーターについてのご質問ですけれども、13ページに記載しております。このジョブサポーター制度は主に民間企業の人事や採用を経験している方をハローワークで改めて採用し直してということでございます。ちなみに新卒応援ハローワークでしたら約40名ぐらいのスタッフを採用しています。それぞれの業種もいろいろございまして、金融や建設であったりとか、それから少し前には航空会社のキャビンアテンダントから採用いたしております。こういった方でしたら学生に対するいろんなマナーでありますとか、そういったお話をすることができるということでございます。それぞれの各業種での動向を学生に直接相談できると、こういった利点がございまして、これを活用しながら就職促進を進めているということでございます。

○尾崎委員 ありがとうございます。

○奥林会長 ありがとうございます。ほかにどなたかございませんでしょうか。多賀委員さんお願いします。

○多賀委員 資料の関係で全体的に非常に見えやすくなってきたということでまず感謝を申し上げたいと思います。

その上でですが、目標数値にはそれぞれの性格があると思います。例えば、本省で指示されているというものもあるでしょうし、全国平均的なものとか近畿の平均的なものとか、大阪オリジナルのものなどがあると思いますので、目標数値の性格と、あわせて、その目標自身が適正なものかという課題もあると思いますので、そうしたものをあわせて示していただくと今後より良くなるのではないかと思います。

それと、数値目標を見させていただいた時に、実数で出ているものと比率の

ものがありまして、これは中身の性格にもよるのかもわかりませんが、可能な限り実数と比率というのを併記していただいた方が良いのではないかと考えております。

それともう一つは、目標達成の後の分析と追求が必要だと思います。例えば6ページの13番で非正規雇用の労働者の雇用安定、処遇の改善ということです。キャリアアップ計画の承認件数という数字が出ているのですが、これがどのように処遇の安定につながっているか、例えば正規雇用への切り替えが進んでいるのかどうかといった点で、計画をすることとそのことが実際にどう成果として結びついているのかといったような追求・分析が必要ではないかと思えます。これが数値目標に関する意見であります。

次に具体的な中身ですが、一つは自治体との一体的実施をもう2年、3年続けられていると思うのですが、利用者の利便性を高めるということは良いことだと思いますが、このやり方が良かったのかどうかという分析、これも必要ではないかと考えています。

最後であります、若年者の雇用問題が今後、大阪の労働市場にとって非常に大切になってくると思います。この行政運営方針の中にも若年の対策と書かれておりますが、大学生の部門というのは書かれているのですが、高校生への取組ということも今後、非常に大切になると思います。アルバイトをしている諸君もいっぱいいるわけですし、その面では最低賃金の周知についても、アルバイトを含めて高校生への周知といった視点も必要になってくると思います。以上でございます。

○総務部長 それでは、数値目標についてのご意見につきまして申し上げたいと思います。ご指摘ありがとうございます。いただきましたご意見を踏まえまして、次回から資料を示していきたいと思っております。

まず、数値目標の数値でございますけれども、確かにいろんな性格のものが混じっております。本省から指示されて目標設定をしているもの、それから我々のオリジナルで設定したものがございます。今までの実績とか、経済社会情勢を踏まえて設定しているのですが、どのようにこの数値目標を設定したかというご説明をあわせて資料に入れ込めるだけ入れ込んでいこうと思っております。それから実数と比率につきましては、できるだけ併記をしていき

たいということでございます。それから分析のところですけども、この目標を達成して、こういう状況が全体にどういう影響があるのか等、そういう分析がまだまだ不十分な点がございますので、そこは次回お示しするときにはしっかり分析をしていきたいと思っています。ただ目標の設定におきましては、厚生労働本省からこういう目標にしろと言われたものがありまして、その中にはこのキャリアアップ計画のように件数で示されたものもありますので、そういったものは引き続き件数は件数として示していきたいと思っています。目標の数値については以上でございます。

○職業安定部長 自治体との一体的実施事業の分析の件でございますけれども、こちらにつきましては年度当初にどういう目標を立てて運営していくのかというのが一番ポイントになるのだらうと思っています。運営協議会を例年3月から4月にかけて開催をいたしております。その中で各自治体のご意向、あるいは労働局の考え方をすり合わせいたしまして、これまでは利用者数、就職件数といったことで目標設定をいたしまして、それが1年間かけてどうだったかという評価をいたしております。既に大阪市につきましては、24年4月から開催しておりますので約2年程度ということでございます。国のほうでもこうした一体的実施事業につきましては、概ね3年程度を見た上で今後どうしていくのかという考えのようでございますので、引き続き運営につきまして関係者の皆様ともご協力をいただきながら努力してまいりたいと思います。

それから、若年者のところで高校生の就職の問題ということでご指摘をいただきましたけれども、お出しした資料は簡単過ぎたかなと思っています。高校生の就職につきましては、大阪労働局だけではなくて、大阪府の教育委員会さんが高校生の内定状況を把握いたしております、未内定の状況もしっかり把握いたしております。こういったところとの連携状況も今後記載をしていながら最終的に就職率100%に向けて努力していくということ、それからもう一点は、どうしても今就職をいたしまして早期に離職する高校生もおりますので、こういった方に対しましては、わかものハローワークを現在阿倍野に設置しておりますけれども、26年度予算が成立いたしますと梅田と阿倍野と2カ所設置されるという予定でございます。そうしたところで特に非正規しか経験がないような方あるいは職歴の浅い方、こういった方への正社員支援を集中的に

努めてまいりたいと思います。今後そういった数字もできる限り資料の中に盛り込んでまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○奥林会長 ありがとうございます。数値のみではなくて説明の中で使われていた政策のアウトカム、その施策の実行、あるいは実行率がどの程度影響しているのかといういわゆるアウトカムとの関連というところもこれから必要なのかなと思います。

それからもう一つは、若者の早期離職という言葉が出てまいりましたけれども、最近大学などでも内定をもらったけれども、実際に就職しないとか、いわばブラック企業というような様々な情報が後から入ってきて就職しないとか、そういう学生も散見されていますので、そのあたりもいろいろ検討していただければと思います。ありがとうございます。では、どうぞ、事務局。

○労働基準部長 補足といいますか、労働法制の普及という観点で、私ども、これは基準行政だけではないのですけれども、昨年度、就活セミナー、既卒3年以内の方のセミナーで12回、参加人数は187名ですけれども、その中で労働法制につきまして私ども担当が説明をさせていただいております。大学でありますと、昨年は5つの大学、それから今年度は17の大学に私ども担当が出向き労働法制の説明をさせていただいております。

それからご指摘がありました高校生でございますけれども、昨年は合同求人説明会と、それから高校2校につきまして私ども担当が参りまして、参加人数としましては274名、ことしは2回ですけれども、2つの高校に出向いております。こういった取組を私どもも積極的にすすめていくことで労働法制を就職する前から知っていただいて、労働基準行政、労働基準法をしっかりと学んでいただくという機会をどんどん広げていきたいと考えております。

それから最低賃金の関係でございますけれども、今年は819円になりまして、昨年は800円でしたので、パート労働者は800円の方が多数おられましたので、今回周知にかなり力を入れておりまして、パート労働者の多いスーパーでありますとか量販店、そういったところをさらに拡大してやっておりますし、先ほどご指摘がございました高校、大学、専修学校、それから保育所、商店街、そういったところも新たに今年から周知等の対象として加えておりまして、こう

いった2,200の団体に対してリーフレット等を配布して周知・広報に努めているところがございます。以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

ほかにいらっしゃいませんか。はい、服部委員さんお願いします。

○服部委員 服部でございます。よろしくお願いします。

まず、全体に1つ感想としてのコメントをさせていただきます。大阪労働局の活動は、非常にいろんな部局が連携されていて、とりわけ安定行政、基準行政の連携が印象深いです。とりわけ、今の若年雇用の問題についての対応は大変ありがたい方向でお進めいただいていると思いました。

それに関連して多賀委員もおっしゃったことですが、毎年すでに、啓発をお進めいただいているのですが、さらにこの機会にお願いしたいのが、中学校に向けての労働に関する啓発です。と申しますのは、既にここにおられる方はある意味常識としてご存じかもしれませんが、高等学校生に基本的にアルバイトを禁止している高等学校も多いのです。しかし、実情として現実には多くの高等学校生がアルバイトの現場に入っております。しかも、入っていくときに、ただいまご紹介があったような安定行政にもとづく求職活動に行ったなら、それなりの心構えとか、啓発の機会も与えられます。しかし、とにかく職がほしくて、よくわからないまま身近で手軽なところでアルバイトをはじめると高等学校生は少なくありません。そうした高校生が、労働に関する基礎知識や問題となる実情を把握していることはまずありません。また、働くときの諸問題について、勉強しなさいという親御さんもおられます一方で、携帯代ぐらい自分で稼いでくれればよいとだけいう親御さんも多くいる実情があります。さらに少し年齢が高くなり、大学生ともなれば、今日の社会の非正規雇用の非常に大きな部分をカバーしているという実態があります。はっきり申し上げて最近では、大学ではアルバイトをしない学生はいないといってよい状況にあると思います。むしろ、アルバイトができる立地にあるからこの大学に行くことを決めたという形で大学選択をしている大学生も増えております。つまり、大学生にとってアルバイトという非正規雇用は大学生活の基本要素となっています。したがって、ぜひ本来の正規雇用の入り口以前の生徒・学生段階から労働法規、特に労働基準に関しての理解が深まるようなチャンスをお作りいただきますよう

をお願いいたします。その意味で、これは教育機関との連携しながら、たとえば高等学校1年生から最低賃金はどうか労働基準に関しての労働時間の問題を啓発いただきたいです。

これについて、実際にあったひどい事例をお話します。ある学生アルバイトが、職場において什器を割った場合、バイト代から差し引かれても言われるがまま引かれている事例がありました。また、賄い付とって契約したにもかかわらず、出される食事代が支払われる賃金から500円なり1,000円なり天引きされて、それに対して何も疑問も抗議も言っていないケースなどがあります。つまり一応、契約があって働いているのですけれども、その内容について判断力がない高校生や大学生というのは本当に無防備で働く場に放り込まれている現状があるということです。

こうした点について学生自身も自覚や知識がなく、親も実情を知らないケースが多くございます。ぜひこうした現状への対応を考慮した啓発をお願いできればと存じます。

これが1点目です。すみません、あと2つだけ短く申し上げます。

もう一つは、最初から2番目に数値目標の達成で、4ページ目でご紹介をくださっておりました生活保護受給者に対する就労支援のことです。そこでは自治体との支援要請が低調なことから数値目標達成が困難というコメントがありました。たまたまですが、大阪市の関連部署ではそれなりの対応はしておられるように見受けます。大変に難しいこともあると存じますが、もう一步、二歩踏み込んで労働局さん側と市さん側とあるいはそれ以外の部分とのごつくばらん支援体制の整備に踏み込んでいただけないかなという思いをもちました。率直に申し上げれば、労働局と府、市で頻繁で踏み込んだ情報提供と意見交換を推進していただければと思います。

今のところで制度を尊重して慎重にすすめておられる結果、数値目標達成にいたらないのではという印象をもちました。ぜひその点について一步、二歩踏み込んで大阪地域の課題について各方面でご協議を進めていただければと存じます。

それから3点目はこれは本当に素朴な質問です。平成25年の重点対策にかかわる取組状況について、一番最初にご説明くださった資料の15ページですが、

派遣労働者からの苦情や相談に関して570件あるわけですが、この具体内容、もし傾向等がございましたらぜひお教えいただきたいということと、基準行政と関連しての何か特徴がございましたらそれについてご披露をお願いできればと存じます。以上です。よろしくお願いします。

○奥林会長 お願いします。

○労働基準部長 高校生あるいは大学生への法律の啓発という部分については先生のご指摘のとおりでございまして、私ども本省、地方局ともに非常に積極的に進めていくという姿勢で今取り組んでいるところでございまして、いただきましたご意見を踏まえまして、26年度もしっかりと拡充して取り組んでまいりたいと考えております。

○職業安定部長 安定行政のほうでは中学生に向けた啓発ということですが、現在も中学生に対して職業講話等というものを学校の希望に応じて実施しております。現在、どちらかというと、別に中学校を卒業してすぐ就職ということではないですけれども、将来のキャリア形成というような観点でお話することが多いのですが、そういった場で最低限の労働法制についてご説明することも必要かと思っておりますので、今後導入してまいりたいと思っております。

それから生活保護の就労支援の関係でございすけれども、大阪市さんと大阪労働局との体制のほうでもう少ししっかり踏み込んでできないかというお話でございす。生活保護受給者のうち就労支援の対象としている人というのは結構いらっしゃいますが、就労したいけれども、なかなか就労に結びつかない層の相談を現在、大阪市のほうで重点的に実施されております。大阪労働局、ハローワークでは正規雇用に限定しているわけではないのですが、働くことのある程度前提にした相談ということで、雇用対策と自治体の福祉の観点からの支援ということで、現場レベルでうまく意思疎通ができていない部分があるのだらうと思ひます。このあたりにつきましては、大阪労働局もさることながら各ハローワークと大阪市さんの場合でしたら各区役所になります。この担当者と膝詰めで話をしていく、こういったことが必要でございすので、対象となる求職者の個人情報もしっかり協力をいたしまして共有化することで、今後、生活保護受給者の就労促進に努めてまいりたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

○需給調整事業部長 労働者派遣、需給調整の関係で苦情・相談570件の内容でございますけれども、いろんなものがございます。中には派遣会社の電話の態度が悪いといったようなサービスに対する苦情のようなものも含まれております。いろんなものがございますので、これから幾つかご紹介いたしますけれども、あくまで一例ということでご理解いただければと思います。以前、例えば2年ほど前に比べますと、いわゆる政令業務の26業務と言われている派遣期間の制限がかからないもの、これに対して政令業務と言われているけれども、本当は違うじゃないかといったものが比較的多かったです。これはいわゆる26業務について非常に労働者からも関心が高かったということの反映だと思っておりますが、これは今、非常に少なくなりました。恐らく多くの派遣元あるいは派遣先はそこについては注意をして是正をされるようになったからではないかと思っております。反対に、就業条件の明示が全くなされない、ペーパーを欲しいと言ってももらえないといったようなものは以前も今も変わらず多いということはあると思っております。非常に短期間の派遣も多いので、いちいちやっていたら大変だという背景はあるのかもしれませんが、先ほど説明の中でご紹介いたしました労働者派遣セミナーでもペーパーがないと後でどんな苦情をいただいても行政としてもできることはなかなかないということで、これは監督署からご説明されていることと同様ですけれども、この契約書といいますか、派遣の場合は就業条件明示がきちんとされていない、こういう苦情が比較的目立ちます。それから最近になって多いものとして、24年度の法改正に絡むところで日雇い派遣の禁止なのですが、これは例外規定がございます。例えば昼間学生ですとかあるいは60歳以上の高齢者の方あるいは一定年収以上の方というところにつきましては、要領上は公的書類で確認をするということになっておりまして、例えば年齢であれば免許証ですとか、学生であれば学生証ということになりますが、要領上はそういうのがすぐ間に合わない場合、例えば年収要件なんかは例えば所得証明書とかがあればいいわけですから、その場合は誓約書でもよいということになってはいますが、登録に行ったらいきなり誓約書の様式が出てきてここに判を押してくださいということをやられたけれども、いいのかというものが増えてきています。それはもちろんだめですが、派遣法改正で非常に関心が高まりましたので、それに関係する苦情、相談という

のが比較的目立つようになってきたと言えます。あくまでこれは一例ということでご理解ください。

○服部委員 すみません、1つだけ今のことに関連して申しげます。先ほど高校生の啓発をお願いしました。その場合、特に高校生にぜひ現在の派遣労働の仕組みの啓発をお願いしたいです。と申しますのは、今、短期的アルバイトをする高校生の相当部分が日雇い派遣とおもわれるところでアルバイトをしています。ぜひ今おっしゃったような事案の周知を心がけていただければありがたいと存じます。ありがとうございます。

○奥林会長 ありがとうございます。他に、お願いします。

○松本委員 行政でいろんな指針を出されて、それを企業がいろんな形で進める中で、1つは育児とか子育てという中でくるみんマークというのがございますけれども、これは118社の企業名が一覧になって提示をされているのですが、今日お話がございました若者の就職支援という中で、若者応援企業宣言を552社が大阪でされているということですが、この部分についてはどこで見れば宣言をしている企業名がわかるのかどうか。就職をしようという場合に1つの判断材料にもなるのではないかと思いますので、教えていただきたいです。

それともう1つ、労働災害の中で先ほど小売業の災害が増加しているということで、7ページの中段に小売業で大阪の百貨店協議会という記載がございますが、百貨店という枠組みだけでは非常に幅が狭い形になると思っております。したがって、百貨店を含めまして衣食住を扱っている総合スーパーであるとか、それからあと食品主体の食品スーパーであるとか、最近多いホームセンター、ドラッグストア、あと家電量販、このあたりが小売の中心になると思うのですが、そのあたりの対象の幅を広げてぜひやって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。事務局のほうから何か対応はありますでしょうか。

○職業安定部長 若者応援企業宣言の件でございますけれども、こうした企業につきましてもは現在、大阪労働局のホームページで閲覧ができるようになっております。また、若者応援企業は要件としましてハローワークに求人を出していただいているところですので、応募可能な求人ですので、新卒応援ハローワ

ークでは求人票を張り出しておりますし、また、大阪労働局が開催する面接会では、若者応援企業に参加企業を限定した面接会を開催いたしまして、できるだけ多くの企業に宣言をしていただき、採用後のいろんなトラブルの防止であるとか定着の促進に努めてまいりたいと思っております。まだまだ周知不足もございますので、今後ともいろいろなところで広報に努めてまいりたいと思っております。

○労働基準部長 今、お話のありました百貨店協議会でございますけれども、これは災害防止の中で三次産業に重点を置いて取り組むという中で、新たに今年度から百貨店業界の方を集めまして立ち上げた協議会でございます、この中で転倒やバックヤード等での災害をどう防いでいくかというようなことを自主的な活動の中から災害防止として取り組んでいただくというものが主になります。これは1つのモデルケースとして捉えまして、これをさらにご指摘がありましたようなスーパーあるいはホームセンター、ドラッグストア、そういったところへも拡大してまいりたいと考えております。今回の災害防止計画は5カ年のものがございますので、この5カ年の間にそういったところでの自主的な災害防止活動がさらに発展するような形で活動していきたいと考えております。

○奥林会長 ありがとうございます。他にどなたかありますか。では、今宮委員さんお願いします。

○今宮委員 私の方から労働災害の関係ですけれども、29年までに死亡、死傷者については12%以上減少を目標とするということで、24年度の58人から51人以下を目標にするということが出ておりますけれども、その目標に対しまして25年度が逆に10%増えたというところは非常に残念に思うところでございますけれども、一番はその中でも建設業が16名から21名、5名増えているということで、こちらについては人数といえますか、数だけ見たらすごく増えたような印象を持つのですけれども、こういったところの分析をされているのかどうかという点、どういったことが原因でここまで増えたのかというところを捉まえているのかということ、それから特に他の製造業もですけれども、数の多い建設業と製造業で50%を占めている、あるいは交通を含めたら60%以上を占めているということですが、特に今言いましたように建設業が増えている

中で、今後、具体的にどういった対策を持っておられるのか、今現在で持って
おられるのであればお示しをいただきたいと思ひますし、やはり5年間であり
ますけれども、今年については死亡だけを見たら10%増えてしまっていますが、
望ましいのは毎年成績が良くなるというか、少なくなる、結果が見えてくるの
が一番望ましいと思ひますので、ぜひそういった部分では5年間ということは
あと4年しかないわけですから、来年、26年度、今年以降、はっきりと数字が
良い方向、良い成績といひますか、見えるような取組を目指していただきたい
と思ひます。

それと今回のことですけれども、これは5年間の目標がということですが
けれども、取組の達成状況の中で5ページの11番のところですが、一番上の
死亡災害のところの4行目、年度目標の達成には至らなかったということ
ですが、5年間、29年度までの達成目標と、それから年度ごとの目標も設定
しているのかどうかというところがもしありましたら、示していただきたい
と思ひます。以上でございます。

○奥林会長 よろしいでしょうか、事務局からお願いできますか。

○労働基準部長 死亡災害、残念なことに今回年度目標を達成できなかったわ
けでございます、まず今後については5年間の計画目標というのは資料にあ
るとおりでございますけれども、その中で5年間の目標を達成するために年度
毎にどういう目標を立てていこうかという形でやっております。ですから、今
回57人以下とするということができなくて64、もう少しまだ確定値が増えるか
もしれないですが、そういうことがありますので、最終的には51人を達成
するためにあとの4年間で何人ずつ減らすかという目標を再構築して、そこ
の最終目標に向けた単年度目標を立てて進めていくという姿になっております。
どのように分析しているかということでございますけれども、建設業におきま
しては相変わらず墜落・転落が多く、ここをどうしていくかということがあ
るのですけれども、建設業では、建設業の企業の方で構成されている自主的な労
働災害防止団体というのがございまして、そこに加盟されている事業場の事故
というのはかなり少なくなつてございまして、どちらかというところ
に加盟して
いない事業場というか、こういったところが災害が多いというのを把握して
おりますので、個別指導など監督署で出向く現場についてもそういったところ

を特に対象として監督指導を進めていくというのがまず1点ございます。

それから墜落災害、転落災害が多いということで、運営方針の中の40ページに記載しておりますが、墜落防止ということで来年度は安全帯というものを必ず励行させるために命綱GO活動ということを行ってまいります。40ページをご覧いただきたいのですが、足場からの墜落・転落災害防止ということで、二丁掛安全帯の使用を促進しているのですが、さらに安全帯を確実に使用させるために、私どもサラリーマンがネクタイ、スーツを着用するのと同じように、現場に入れば必ずヘルメットと安全帯はつけるという運動、そういった活動を展開していこうということで、来年度はこれをいろいろな現場でも周知していこう。そうすることによってただ持っているだけじゃなくて、それをしっかりと活用していくということの周知も図ることとしております。

それから製造業では、挟まれ・巻き込まれが多く、食料品製造では機械設備における法改正がございましたけれども、そういった周知の徹底を図りつつ、重点業種ということで建設業と製造業では、事故の型はそれぞれ把握しておりますので、墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、といったところを重点に監督指導、個別指導において監督署が出向いた場合にはしっかりとみてるということで進めたいと考えております。

○奥林会長 ありがとうございます。他に、ございませんでしょうか。それでは、今日も多数の意見が出てまいりましたし、事務局も適切に回答していただきまして大変ありがとうございました。今日の意見を踏まえた上で平成26年度大阪労働局行政運営方針を策定していただきたいと思っております。

それでは、続きまして、議題の3に移らせていただきます。事務局から説明をお願いいたします。

○職業安定部長 それでは、議題の3をご説明させていただきたいと思っております。職業安定部からご説明いたします。資料1枚でA4横の平成26年度大阪府雇用施策実施方針概要ということでございます。こちらにつきましては、国の雇用施策と都道府県の雇用施策が密接な連携により効果的に事業を実施するという趣旨でございまして、平成19年に雇用対策法が改正されまして、全労働局におきまして都道府県知事の意見を聞いて定めることになっております。今年度も大阪労働局と大阪府の事務方で調整を図りながら連携事業について策定していく

といったことをございます。特に26年度は、大阪府さんからは赤字で下線が引かれています事業を中心に連携をしていきたいとお話がございますので、大阪労働局としても一緒に取り組んでまいりたいと思います。特に女性の活躍促進につきましては、大阪府さんが昨年7月から女性の就業機会拡大プロジェクトチーム、これは市内の女性職員を中心にしたプロジェクトチームです。これを立ち上げて検討されておられます。そこに大阪労働局の職員がオブザーバーと参加をいたしまして検討してきたところがございます。女性プロジェクトチームの検討結果を受けまして大阪府では、そこに記載の就業で花咲くプロジェクト@OSAKA事業を実施するということですが、具体的には、例えば女性で能力があるものの自信が持てないためになかなか求職活動ができないといった方がいらっしゃる。こういった求職者に対するセミナーの強化やあるいは働きたい子育て中の女性のために、しごとフィールド内に保育所情報を提供するコーナーを設けたり、また求職者の活動を支援するための保育所の設置といった事業を大阪府で運営される予定と聞いておりますので、我々といたしましてもしごとフィールド内のハローワークコーナーと連携をいたしまして一緒に就職支援を展開してまいりたいと思います。今後とも大阪府の事業としっかり連携をいたしまして、この雇用施策実施方針の内容を固め、国及び大阪府の予算が成立いたしましたら平成26年度の施策実施方針として策定し、公表する次第でございます。以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。平成26年度の大阪府雇用施策実施方針についての説明がございました。この施策につきましてご意見あるいはご質問等ありましたら挙手をお願いいたします。特にないようでしたら、了解していただいたということで、議題の4に進ませていただきます。議題の4は、大阪地方労働審議会の港湾労働部会の開催状況についてということでございます。事務局から説明をお願いいたします。

○職業安定部長 こちらも職業安定部からご説明いたします。開催結果という1枚の紙をつけております、ご確認いただけますでしょうか。一番最後の資料でございます。第13回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果というものでございます。去る1月21日に石田港湾労働部会長を座長といたしまして、公益代表委員4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名、専門委員3名、計15名

にご出席いただき開催いたしております。内容につきましては、資料に記載しているとおりでございますけれども、1番から3番の点につきましてご議論いただき、出席委員全員にご確認をいただいたところでございますので、よろしくお願いたします。

○奥林会長 ありがとうございます。事務局からの説明に対してご質問あるいはご意見等ございますでしょうか。その資料の記載されているとおりでありますので、ご了解いただけるかと思えます。それでは、第4の議題につきましてはご意見がないようですので、この議題は終了させていただきます。4つの議題を中心に議論してまいりましたが、さらに何か全体として皆さんのからご意見あるいはご質問等ございましたらお願いしたいと思えますが、特にございませんでしょうか。ないようですので、これをもちまして、本日の審議会を終了させていただきたいと思えます。それでは、長時間、熱心な議論に参加していただきましてどうもありがとうございました。これで審議会を終了いたします。ご苦労様です。