

第45回

大 阪 地 方 労 働 審 議 会

議 事 録

大 阪 労 働 局

1 開催日時

令和5年11月16日(木) 午前10時から正午

2 開催場所

大阪合同庁舎第4号館第2共用会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表

石黒 一彦

衣笠 葉子

関根 由紀

曾根 文朗

高瀬 久美子

森 詩恵

労働者代表

赤瀬 史

井岡 由美

井尻 雅之

金澤 治

吉田 彰

使用者代表

稲田 武彦

佐々木 十太

杉浦 慶太

高山 俊三

古谷 裕子

(2)事務局

局	長	荒木 祥一
総務部	長	森實 久美子
雇用環境・均等部	長	栗山 僚子
労働基準部	長	樋口 雄一
職業安定部	長	村田 泰弘
需給調整事業部	長	吉村 康志
企画課	長	濱島 健

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) 雇用失業情勢等について
- (5) 令和5年度上半期における大阪労働局の取組状況について

5 議事

○企画課長 本日は、皆様ご参集いただきまして、ありがとうございます。

審議会の開会に先立ちまして事務局からご案内を申し上げます。

私は企画課長の濱島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、事前にお配りしております資料のご確認をさせていただきます。本日お配りしております資料は13点ございます。

では、資料を順に読み上げますので、ご確認よろしく願いいたします。

1点目、議事次第、2点目、配席図、3点目、大阪地方労働審議会委員名簿、4点目、大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿(案)、5点目、大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿(案)、6点目、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員名簿(案)、7点目、資料1雇用失業情勢等について、こちらの資料は議事(4)の説明資料となります。8点目、資料2令和5年度上半期における大阪労働局の取組状況について、こちらの資料は議事(5)の説明資料となります。9点目、資料3令和5年度大阪労働局の取組について(数値目標・達成状況)、こちらの資料は議事(5)

の説明資料に付随するものとなりますが、時間の制約もございますのでご説明は行わず、資料配付のみとさせていただきます。10点目、雇用環境・均等部資料、11点目、基準部資料、12点目、職業安定部資料、最後、13点目、参考資料となっております。

以上でございます。

資料につきまして漏れ等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況をご報告いたします。

公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の計16名の委員のご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ご報告申し上げます。

続きまして、会議の公開についてご説明いたします。

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、そ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。

なお、本日の審議会につきましては、傍聴規程に基づき開催の周知を行いましたところ、傍聴希望はございませんでした。

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、その議事録につきましても公開することとさせていただきます。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、ご了承をお願いいたします。

なお、審議会の議事に関しましては、大阪地方労働審議会運営規程第4条に基づき会長が議長になることが定められておりますが、本年10月に大阪地方労働審議会委員の改選が行われたところでございます。地方労働審議会令の規定により会長は本審議会の場で公益代表の中から選挙することとなっております。そのため会長が決定するまでの間は、事務局が議事の進行をさせていただきます。

それでは、ただいまより第45回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり、大阪労働局長、荒木からご挨拶を申し上げます。

○労働局長 おはようございます。大阪労働局長の荒木でございます。

委員の皆様には、ご多用の中、早朝より本審議会のためにご出席を賜り、心より御礼を申し上げます。また、日頃より労働行政の推進につきましてご理解とご協力を賜っておりますことをこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。

さて、当局におきましては、誰もが安心して働き、活躍できる元気な大阪というスロークーガン掲げまして、労働者が安心して働くことができますように監督署、ハローワーク、一丸となりまして労働災害の減少、労働環境の整備、良質な雇用機会の確保に取り組んでおります。

足元の雇用失業情勢によりますと、いまだコロナ禍前の水準には回復いたしておりませんが、9月の大阪の有効求人倍率は1.29倍となっております、一部に厳しさが見られるものの、緩やかに持ち直す動きが出ているというふうに総括をいたしております。

多くの産業におきまして非常に人手不足感が高まっておりますけれども、一方でエネルギーの価格、原材料価格の高騰によりまして先行きの不透明感、それから雇用への影響にも不安の声が寄せられておりまして、今後も求人・求職の動向については注視をしていく必要があるかと思っております。

こうした状況の中で、政府は人への投資ということを強化してデジタル人材の育成、非正規労働者のキャリアアップ、それから成長産業への労働移動の円滑化などを通じまして人手不足の解消を目指して構造的な賃上げを目指していろんな施策に取り組んでいるところでございます。人材の育成、活性化を通じた賃上げ促進、賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援、雇用セーフティーネットの再整備ということで進めているところでございます。

また後ほど説明させていただきますが、本年9月27日には、政府の全世代型社会保障構築本部におきまして、年収の壁支援強化パッケージというものを策定いたしております。いわゆる年収の壁の対策として、労働局におきましては、106万円の壁とか配偶者手当の見直し、こういったことの対応を行うこととなりました。

また、今、国会で審議中でございますけれども、補正予算の中でデフレ完全脱却のための総合的な経済対策、これも今検討されておりました、年収の壁も含まれますけれども、それ以外、補正予算でいろんな施策が盛り込まれておりますので、これも決まりましたら労働局として年度後半に向けてしっかり取り組んでいこうかというふうな考えでございます。

こういった新たな状況を踏まえながら労働局としてきちんと対応していきたいというふうに思っておりますので、今日は年度後半の取組に向けての皆様方の忌憚ないご意見、そして年度前半の取組についてのご意見などもお寄せいただければと思っております。

おりますので、皆様、どうぞよろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。

○企画課長 続きまして、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

お手元の資料に大阪地方労働審議会委員名簿をお配りしております。この名前順に委員の皆様をご紹介させていただきます。

まず、公益代表でございます。

石黒委員でございます。

○石黒委員 石黒です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 衣笠委員でございます。

○衣笠委員 衣笠です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 関根委員でございます。

○関根委員 関根です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 曾根委員でございます。

○曾根委員 曾根です。よろしくお願い致します。

○企画課長 高瀬委員でございます。

○高瀬委員 高瀬です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 森委員でございます。

○森委員 森です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 続きまして、労働者代表でございます。

赤瀬委員でございます。

○赤瀬委員 赤瀬です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 井岡委員でございます。

○井岡委員 井岡です。よろしくお願い致します。

○企画課長 井尻委員でございます。

○井尻委員 井尻です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 金澤委員でございます。

○金澤委員 金澤です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 松川委員は本日ご欠席となっております。

○企画課長 吉田委員でございます。

○吉田委員 吉田でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 続きまして、使用者代表でございます。

稲田委員でございます。

○稲田委員 稲田です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 國井委員は本日ご欠席となっております。

佐々木委員でございます。

○佐々木委員 佐々木でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画課長 杉浦委員でございます。

○杉浦委員 杉浦でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 高山委員でございます。

○高山委員 高山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画課長 古谷委員でございます。

○古谷委員 古谷でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 ありがとうございます。

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、会長は公益代表委員のうちから委員が選挙することと規定されております。

公益代表委員間でご推薦いただき、選出いただくこととなりますが、皆様、いかがでしょうか。

森委員、どうぞ。

○森委員 よろしく申し上げます。

会長につきましては、前会長代理の関根委員が適任だと存じます。いかがでしょうか。

○企画課長 ただいま森委員から関根委員を会長というご推薦がございましたが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、関根委員に会長にご就任いただくこととなりましたので、以後の議事の進行につきましては、関根会長にお願いいたします。

関根会長、よろしくお願いいたします。

○関根会長 ありがとうございます。

ただいま大阪地方労働審議会会長に推薦いただきまして、会長をお引き受けすることとなりました関根でございます。

私、ふだんは神戸大学法学研究科で社会保障法を専攻しております。この審議会でも事務局から労働行政に関する詳細なご説明、それから労使の委員の議論を踏まえまして、私もずっと非常に勉強をさせていただいております、この委員をさせていただくことに日頃からありがたいと感謝をしておるところです。

先生方の議事、審議がスムーズに運びますように、あまり邪魔にならないように努めてまいりますので、どうぞ活発な議論をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、議事の2なんですけれども、これは私が引き続き司会でよろしいでしょうか。会長代理の指名をしたいと思っております。

地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づきまして、会長代理の指名をさせていただきます。

森委員をお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、次に、議事の3番ですけれども、各部会の委員の指名に移りたいと思っております。

本審議会には3つの部会が設置されておりまして、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は、事務局から説明をお願いいたします。

○企画課長 事務局からご説明いたします。

地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、本審議会には部会を置くことができることとなっております。大阪労働局では、大阪地方労働審議会運営規程第9条の定めるところにより、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ご説明いたします。

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2名、合計17名となっております。

続きまして、臨時委員と専門委員についてご説明いたします。

審議会では、地方労働審議会令第2条に基づき特別の事項を調査・審議させる必要があるときは臨時委員を、専門の事項を審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こととされております。各部会の委員及び臨時委員につきましては、地方労働審議会令第3条2項及び6条に基づき、局長が任命した者のうちから会長が指名することと規定されております。

また、専門委員については、審議会の同意を得て局長が任命した者のうちから会長が指名することとされております。

事務局からは以上です。

○関根会長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして何かご質問、ご意見などありましたらご発言ください。

(「なし」と言う者あり)

○関根会長 特にないようでしたら、各部会の構成につきましてこれまでどおりとしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○関根会長 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名簿(案)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、お手元の資料の大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿(案)のとおり局長の任命が行われております。これらの公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各3名の委員及び臨時委員を家内労働部会委員に指名することといたします。

最後に、港湾労働部会ですけれども、お手元の資料の大阪地方労働審議会港湾労働部会委員(案)のとおり局長の任命が行われております。これらの公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各5名の委員及び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、審議会の同意を得まして局長が任命することとなっておりますが、先ほどの委員名簿(案)の下段にある専門委員2名について、同意していただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○関根会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会として同意することといたします。

局長の任命が行われた暁には、この2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、引き続き議事に移ります。

議事4及び5につきましては、後ほどまとめて質疑時間を取らせていただきますので、あらかじめご了承ください。

それでは、雇用失業情勢等について、事務局から説明をお願いいたします。議事の4番でございます。

○職業安定部長 改めまして、おはようございます。職業安定部の村田でございます。

それでは、資料1の雇用失業情勢等につきまして、ご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

まず、1ページ目ですが、近畿の雇用失業情勢等についてでございます。

近畿の有効求人倍率の推移につきましてグラフを記載しております。リーマンショック後、平成21年8月以降の長期的な傾向をご確認いただけるかと思っております。

令和2年11月、12月にコロナ禍の影響により1.02倍まで落ち込んでからは、緩やかな回復基調で推移しておりまして、直近、令和5年9月の有効求人数は1.19倍となっております。求人は底堅く推移しており、有効求人数はコロナ禍直前の令和2年3月の水準まで戻ってきている状況でございます。

一方、有効求職者数につきましては、令和4年2月以降、おおむね減少傾向が続いているところでございます。

2ページ目に移りまして、上段、2のグラフにつきましては、全国と近畿の完全失業率の推移について記載しております。近畿の完全失業率は赤の折れ線グラフでございますが、令和5年につきましては3%前後で推移している状況でございます。

その下にございます3のグラフにつきましては、令和元年以降の近畿の新規求人数の推移を表したものでございます。赤の折れ線グラフが対前年同月の増減を表しています。少し見にくいですが、令和3年度以降は海外経済の回復を受け、製造業を中心に回復が見られ、令和5年2月まで22か月連続で前年同月を上回ってしまし

た。それ以降も求人全体では持ち直しの動きは堅調ですが、資材価格、燃料費の高騰等による収益悪化や受注量の減少等によりまして求人の提出を控える動きが一部で見られ、令和5年3月から9月までは前年同月比で増減を繰り返している状況でございます。

続きまして、3ページ上段、4のグラフでございます。近畿の新規求職者の動向を表したもので、実数をフルタイム、パートタイム別に棒グラフで表し、それぞれの前年同月比の増減を折れ線で表しております。経済活動の再開やコロナの5類感染症への移行が進むにつれて雇用に対する安堵感の広まりもございまして、令和4年7月以降、新規求職者は減少傾向にあるという状況でございます。

続きまして、その下の5のグラフでございますが、近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況でございます。やはり保安、建設採掘、介護関連など、人材不足分野の職業では依然高い状況が続いております。

続きまして、4ページをご覧ください。

ここからは大阪の雇用失業情勢等についてでございます。

直近の令和5年9月の大阪の有効求人倍率は1.29倍となっております。この1年間は1.3倍前後で推移している状況でございます。

なお、上段の括弧書きに書いておりますが、就業地別では1.09倍と、令和4年4月に1倍台に回復して以降は、18か月連続で、1倍以上で推移している状況でございます。

続きまして、その下の1の表でございますが、直近1年間の主要産業別の新規求人の状況となっております。

直近の9月につきましては、微減となっておりますが、人手不足感の高まりや先を見据えた人材確保、インバウンド需要への期待等から求人意欲は旺盛であり、令和3年7月から令和5年8月まで前年同月比で26か月連続で増加するなど、全体として持ち直しの動きが続いております。

続きまして、5ページ目に移らせていただきます。

上段、新規求職申込件数の状況の表をご覧ください。

大阪におきましても、令和4年7月以降、15か月連続で前年同月を下回っており、減少傾向にございます。その下の3のグラフでございますが、令和4年10月以降の新規求職者の性別、年齢ごとの状況を四半期ごとに前年同期と比較したものと

ます。

全体では5期連続で男女ともに減少しているという状況でございますが、最近では男女ともに55歳から64歳、65歳以上といった高齢者の層で増加傾向が見られます。

最後に6ページでございます。

6ページにつきましては、令和5年8月から9月にかけてハローワークが実施いたしました雇用等に関する短期観測結果から景況感と従業員の過不足感及びハローワーク窓口でいただいた声を記載しております。

この短期観測につきましては、平成25年度、10年前から四半期ごとに実施しているものでございますので、資料として提供させていただきます。

最後に、最近の雇用失業情勢につきまして、労働局の判断を申し上げます。引き続き様々な懸念事項等を抱える求人者など、一部に厳しさが見られる状況が続いておりますが、先行きへの期待、人手不足感の高まりを背景に求人の堅調さに牽引され、緩やかながら持ち直しの動きが続いていると判断しております。今後も特に物価高騰や価格転嫁の遅れなどをはじめ、様々な懸念事項が雇用に与える影響に注視しつつ、効果的な雇用対策に努めてまいりたいと考えております。

資料1の説明につきましては、以上でございます。よろしく願いいたします。

○関根会長 ありがとうございます。

続きまして、議事5、令和5年度上半期における大阪労働局の取組状況につきまして、事務局から報告をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の栗山でございます。

それでは、各部からの説明ということで、まず雇用環境・均等部からご説明させていただきます。失礼しまして、かけさせていただきますので説明申し上げます。

お手元の資料2をご覧ください。

2枚めくっていただきまして、雇用環境・均等部の業務の部分になります。

まず、女性活躍についての取組になります。4ページになりますが、資料の右上には、全体の話ですけれども、この資料の右上には行政運営方針の各項目の該当番号をつけております。以下、同様でございます。

左側をご覧くださいまして、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定と届出につきましては、労働者101人以上の規模の企業に義務づけられているところ

でございます、現在9月末については届出率が91.2%となっております。

この計画につきましては、各企業が任意で数年単位で作成し、計画期間が終わりましたら、また次の段階の計画を策定して取り組んでいただくというサイクルになっておりまして、雇用環境・均等部では、次の5ページに掲載しております、次世代育成支援対策法の行動計画の届出と合わせまして計画終了を迎える企業に対しての働きかけでありますとか、新たに101人を超えた企業を把握した場合に計画の策定、届出など、法に沿った取組を促すことで届出率の向上に努めているところでございます。

その下にはえるぼし認定企業を紹介しております。女性活躍の実施状況が優良な事業主に対するえるぼし認定は、9月末で154社となっております。3月末では133社でございます、この上半期で20社程度増えています。9月末の時点では、大阪府内にプラチナえるぼし、資料に載せているマークの中の一番右側の銀色のものですが、プラチナえるぼしの認定企業はございませんでしたが、10月に大阪で初めて1社、大阪市内の製造業さんですが、認定することができました。

プラチナの認定につきましては、えるぼし認定を取っているということがまず条件になりますので、全国でまだ43社にとどまっております。今後もまずはベースとなるえるぼし認定を取得する企業が増えますように周知に取り組んでまいりたいと思っております。

4ページ右側でございます。男女の賃金の差異の公表の義務化について、昨年7月から女活法の省令改正がありまして、男女の賃金の差異の公表が301人以上の企業に義務づけられ、1年余りが経過したところです。9月末で厚生労働省が運営しております女性の活躍推進データベースで公表している大阪の企業数は、表にありますとおり724社となっております。公表の場所はデータベースに限らず、自社のホームページなども選んでいただくことができるんですけども、データベースでありましてほかの情報と合わせてなるべく多くの企業と比較しながらご覧いただくこともできますので、データベース上での公表をお勧めしているところでございます。

この賃金の差異につきましては、その差の大きさがどうこうということよりも、なぜその差が生じているのかということをお考えいただきまして、その原因となる雇用管理、配置に偏りがあるのかとか、勤続年数が違うのではないのかとか、そういったことを見直していただいて取り組んでいただくということが女性活躍の推進になるというものでございます。

ですので、女活のデータベースにおきましても数字だけを公表するのではなくて、状況について説明できる欄を設けておりますので、その説明を含めて公表を促しているというところでございます。

また、お時間に余裕がありましたらご覧いただければ幸いです。

5ページに参ります。職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。

育介法の履行確保、改正された育児・介護休業法によりまして、今年4月から1,000人を超える企業につきましては、男性の育休の取得状況を年1回公表するということが義務づけられておりました。対象となる企業につきましては、文書による通知を行ったほか、幅広く取り組んでいただきますよう説明動画の労働局ホームページへの掲載などで周知に努めているところでございます。

また、その下にありますとおり、次世代法に基づく行動計画の目標達成など、両立支援に取り組んでいただいている企業に対しては、くるみん認定でありますとか、中段の両立支援助成金の支給による支援を行っているところでございます。

6ページに参ります。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。

ここにはお示ししておりませんが、令和4年の労働力調査によりましたら、大阪の雇用者のうちで非正規の職員とか従業員の割合は39.5%でございますが、これは女性だけで見ますと56%と半数を超えている状況でございます。このような中でパートタイム労働や有期契約などの雇用形態で働く方が能力や貢献に見合った待遇となるように、事業主に対してパートタイム・有期雇用労働法に基づく助言・指導等により雇用管理の見直しを働きかけているところでございます。

今年度前半の指導状況につきましては、左側中段のほう、143件の報告徴収、指導等を行っているところでございます。

また、同一労働同一賃金の推進としましては、右側の中小企業に対しての働き方改革推進支援・賃金相談センターにおきまして、府下の監督署、ハローワークや商工労働団体様と協力しましてセミナーや説明会を開催し、長時間労働の縮減や生産性の向上などと合わせて職場環境の改善についての支援や相談対応、コンサルティングを引き続き行っているところでございます。

センターの実績につきましては、7ページの右側に掲載をしております。

7ページ左側には、働き方改革推進会議の開催を記載しております。ご覧いただきましたとおり、府下の多くの団体にご参画いただきまして、働き方改革の取組につい

での情報共有や意見交換を行っております。本年度につきましては、ちょっと細かい字ですけれども、中段の四角の囲み、重点的に取り組む事項として①から④を定めているところでございます。

8ページに参ります。8ページには各種助成金の活用の促進を挙げております。

まず左側、業務改善助成金につきましては、賃上げへの取組の具体的な支援ということで、8月末には賃上げを目前として対象事業所の拡充も行われております。当局においても、既にご覧いただきましたとおり、昨年度1年間を超える申請が寄せられています。9月末現在で576件でございましたが、10月末では600件を超えている状況でございます。

真ん中には働き方改革推進支援助成金の申請状況でございます。後のほうの雇均部資料のインデックスがついたところにそれぞれの助成金のリーフレットをつけておりますが、働き方改革推進助成金は今月末、業務改善助成金については来年1月末が申請期限となっております。多数のご利用をいただいておりますが、また今後、事業主の方が申請の時期を失することのないよう、引き続き周知と適正な支給事務に取り組んでまいります。

9ページでございます。総合的なハラスメント対策ということで、ハラスメント防止対策では、グラフにありますとおり、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、どれも昨年度相当か少し多いぐらいのペース、オレンジのところは今年度分ですけれども、半年分ですので倍にさせていただくとそのような状況であるということが読み取れると思います。相談の内容によっては、労使の紛争の解決援助制度でありますとか、法に沿った対応が講じられるように労働局からの助言指導などにより解決を図っております。これらにつきまして、引き続き法の履行確保と適切な相談対応に取り組んでまいります。

最後、もう一枚めくっていただきまして、労働相談に対する取組でございます。10ページをご覧ください。

相談件数は、今年度9月末で7万2,000件と昨年度より少し少ないかなというようなペースになっておりますが、その下の黄色囲みのところにご覧いただきますと、助言やあっせんの申請件数は増加の傾向となっております。個別紛争に関しましては、事前に申立て側の話をよく伺いまして相手側に話し合いを促したり、着地点を検討していただくなど、手間をかけて双方に働きかけて円満な解決を目指しているところでございます。

雇均部の年度の前半における業務の進捗については以上となります。

また、後半の話になりますが、参考資料のところをご覧くださいますと、参考資料の一番最後の紙、局長からの挨拶にもございましたが、年収の壁支援強化パッケージというものが10月に示されております。労働局の中でも106万の壁対応でありますとか、裏面の一番下のところ、配偶者手当の対応等の周知や取組が求められているところがございます。雇均部としましては、配偶者手当の対応というところで、詳細はこちらということで二次元コードを載せておりますが、手順を4段階で示すフローチャートを厚生労働省本省で作っております、周知に努めているところがございます。

配偶者手当につきましては、これは大阪の国勢調査を見ますと、もう既に単身世帯が大阪の世帯の中で一番多くを占めておまして、また、専業主婦世帯よりも共働き世帯のほうが多いという状況であります。これは企業の業種によって、例えば正社員が多い企業、非正規が多い企業によって取組の熱量というのは大分違うとは思いますが、配偶者手当の在り方について、今、専業主婦世帯が大阪の世帯の中のメインではないというところもありますので、見直しについての周知に努めてまいりたいと思います。

また、これにつきましては、賃金制度の見直し、賃金制度の再構築ということになりますので、先ほどご紹介申し上げました大阪働き方改革推進・賃金相談センター、こちらのほうでも相談を受けておりますので、その利用も併せてご紹介していきたいと思っております。

雇用環境・均等部からは以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の樋口と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、資料2に戻りまして労働基準の部分についてご説明をさせていただきます。着座して説明させていただきます。

おめくりいただきまして12ページでございますが、外国人労働者の適正な雇用管理に関する取組といたしまして書いてございます。ハローワークにおけます事業所への助言指導、また、多言語労働相談体制の整備ということを実施してございます。

この12ページの資料の右側につきましては、技能実習生の実習実施者に対しまして全国及び大阪におけます令和4年の監督指導実施状況について記載をしております。監督署におきましては、この技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた場合には、出入国管理機関等への通報を行っているということで、状況が下の

ほうの数字でございます。

また、同じページの左下でございますが、外国人労働者の災害発生件数でございます。円グラフは在留資格別、また、業種別に発生件数を示しております。引き続き外国人労働者の方々の労働条件等の適正確保に取り組んでまいります。

続きまして、13ページのほうが最低賃金の引上げに向けた支援の推進というところでございます。

資料の左側に記載がございますが、大阪府最低賃金につきましては、令和5年10月1日から時間額1,064円、41円の引上げとなっております。また、特定最低賃金7業種のうち、塗料製造業をはじめとする5業種につきましては、金額改正がございまして、この12月1日に発効の予定となっております。

資料の右側でございますが、大阪労働局では、毎年9月1日から同月30日までを「最低賃金周知・支援月間」と設定いたしまして、局内各部、また公共職業安定所、労働基準監督署も含めて連携をいたしまして、改定された最低賃金額の周知、各種支援策の利活用の勧奨に取り組んでおります。

また、その下ですが、自治体との連携といたしまして、本年7月5日に枚方市と最低賃金に関する情報提供に係る協定を締結しております。この協定は枚方市が業務委託をする事業者について、最低賃金を下回るおそれがある事業者に関する情報を労働局に提供いただき、労働基準監督署におきまして監督指導の対象として法違反が認められた場合には是正を図るものでございます。下半期におきましても、引き続き最低賃金の周知及び履行確保、また、支援等の利活用の促進に取り組んでまいります。

続きまして、おめくりいただきまして14ページをご覧ください。

長時間労働の抑制等というところでございます。14ページ、令和6年4月から、建設業、自動車運転者、医師に関しまして時間外労働の上限規制の適用がされます。これまで猶予されているところがこの令和6年4月から適用になります。今年度9月末までに294回の労働時間等の説明会を開催して周知に努めているところでございます。

また、トラック運転者の長時間労働が言われますが、その要因の中には、荷待ちの時間ですとか、荷下ろしに係る附帯作業、そうしたもの、いわゆる取引慣行によるものなど、個々の事業者の努力だけでは見直すことができないと、そういった困難な

状況もございます。そのため労働局と労働基準監督署の職員で構成をされる荷主特別対策チームというものを編成いたしまして、長時間の荷待ち時間の解消、また、改正されました自動車運転者の労働時間の改善のための基準告示、この内容の周知等も行っているというところでございます。

次に、15ページでございますが、建設業につきましては、大阪建設業協会とも連携をさせていただきまして、適正工期の設定に向けたポスターを作成いたしまして、その周知啓発の取組を行っています。

また、医師の働き方改革につきましては、大阪府、また、関係機関と連携をいたしまして、こちらも説明会、また個別の相談会というものも開催してございます。

下段の表が監督指導の件数、申告監督の件数、また送検件数の推移についてでございます。引き続き労働条件の確保・改善に向けまして、こうした適正な監督指導等を実施してまいりたいというふうに考えてございます。

次に、16ページでございますが、左側の下段のほうでございますが、令和5年10月末現在でストレスチェックを実施している小規模事業所の割合が33.3%ということになってございます。メンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合が79.4%というふうになってございます。ストレスチェック実施義務が課せられていない小規模事業場の実施率が低調であるため、引き続き集団指導等によりまして、その実施率の向上に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

また、16ページの右側のほうが令和4年度におきます長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の実施状況でございます。その表の下のほうでございますが、長時間労働が疑われる事業場に対しまして監督指導実施状況、令和4年度は1,748事業場に対しまして監督指導を実施しまして、うち750事業場について違法な時間外労働が認められました。令和3年度に比べて令和4年度においては長時間労働を行っている事業場の比率が多くなっておりませんが、コロナ禍後の社会経済が正常化に向けて動いていく中で、企業活動も活発化したこともその一因として考えております。

続きまして、17ページをご覧ください。

労働災害防止の関係でございますが、当局では令和5年度から5か年の大阪労働局第14次労働災害防止推進計画というものを策定いたしまして、本年度が初年度になってございます。この14次防におきましては、死亡災害につきましては、令和4年と比較をして令和9年までに5%以上減少させるということ、また、休業4日以上

傷災害につきましては、令和3年までの増加傾向に歯止めをかけ、令和4年と比較して令和9年までに減少させるということを目標としてございます。

後ろのほうの基準部の資料のナンバー5とナンバー6にございますが、9月末現在の時点におけます労働災害発生状況のお示しをしております。資料5のほうでは、死亡災害ということで26人、資料6のほうは、休業4日以上之死傷災害ということで5,917人という数字を載せてございます。ナンバー6の裏のほうになりますが、その一番下のほうの全業種のところで5,917という数字がございまして、この数字は新型コロナウイルス感染症に係るものを除いた数字でございまして、その表、右のほうを見ていただきますと、前年同期より10%増加をしていると、そうした状況になってございます。

また、資料の2の18ページ目にお戻りいただければと思います。

14次防の重点対策の取組の推進ということですが、左側の真ん中辺りのところに作業行動に起因する労働災害の防止ということで、いわゆる転倒災害というものが多という状況になってございまして、リーフレットですとか、ユーチューブの動画等も活用いたしまして、そうした防止対策の周知を図るとともに、特に3次産業を対象といたしまして、大阪府内に本社を有する企業等を構成員とする小売業+Safe政府協議会及び社会福祉施設+Safe協議会というものを6月に開催いたしまして、行動災害防止の取組事例の収集等を行っております。

この14次防の目標達成のために大阪独自の取組といたしまして、大阪発・新4S運動というものを展開してございます。この運動は、安全は人々を満足させ、輝く笑顔にしますということのスローガンに掲げてございまして、詳細は基準部資料の4というところに別のものをつけてございますが、事業者の皆さんに対しまして自主的な安全衛生活動による労働災害の防止を推進しているというところでございます。

続きまして、19ページでございまして、労働者が安全で健康に働くことができる環境づくりの部分でございまして、まず、事業場における治療と仕事の両立支援というところが下のほうにございまして、10月に大阪職場の健康づくりフォーラムというものを開催いたしまして、両立支援をテーマとしたセミナーを開催して周知を進めました。

また、上のほうでございまして、化学物質に関しましては、現在は特別の規則によりまして物質ごとに個別具体的な規制を行ってきたところですが、こうした管理方法

から、今後、事業者の自立的な管理を基軸とする規則に変更となりまして、所要の法改正が行われております。これらの内容の周知を図るため、主にオンラインによる説明会を9回、開催を予定してございます。

右側には、石綿によります健康障害防止対策でございますが、解体工事によります石綿の使用状況についての事前調査というものが要件を満たした資格を持っている人しか実施ができなくなったということがございまして、こちらにつきましても、そうした内容のオンライン形式での説明会を行い、周知に取り組んだところでございます。

20ページでございますが、労災補償の状況でございます。労災補償行政につきましては、丁寧・公正な行政サービスを提供するため、全ての職員が親切で分かりやすく迅速な対応を行うことはもちろんのこと、請求される方、また、事業主の方への説明では、公正かつ納得性の高い対応を常に念頭に置きながら業務に取り組んでいるところでございます。労災保険制度のセーフティーネットとしての役割が大変重要でございますので、引き続き迅速・的確な対応に努めてまいりたいと思います。

最後に、無期転換ルール、労働契約関係の明確化についてご説明いたします。

基準部資料のナンバー2というものがございます。パンフレットになっているものがございますが、令和6年4月からの労基法等の改正についてでございますが、この改正につきましては、有期契約労働者に係る無期転換申込権発生時ですとか、また全ての労働契約締結時におきまして、就業場所や業務の変更の範囲、また更新上限の有無と、そうした内容が労働条件明示の内容として新たに追加をされるということになってございまして、現在、周知に努めているところでございます。ご承知おきいただきますようお願いいたします。

労働基準部からは以上でございます。

○職業安定部長 引き続き職業安定部からご説明させていただきます。

資料につきましては、22ページをご覧いただきたいと思います。

「円滑な労働移動の推進及び良質な雇用機会の確保」といたしまして、「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」についてでございます。先ほども申し上げましたが、雇用失業情勢につきましては、緩やかに持ち直しの動きが続いておりますが、人材確保を強く望む事業所の声が業種を問わず届いております。そのため求職者のニーズを踏まえたサービスの充実と求人の充足に向けた支援の強化に取り組んでいるところでございます。

一部の求職者につきましては、ハローワークに来所しなくてもオンラインで就職活動を完結したいというニーズがございますので、オンラインで一貫した支援が提供できるように、オンラインの職業相談、オンラインセミナー、職場見学会など、各種オンラインサービスを活用した取組を実施しております。

また、求人充足に向けた支援の一つとして、インターネット上の膨大な求人の中に求人が埋もれてしまうことがないように、事業所の強みや魅力を求職者に分かりやすく発信するための取組の一つとして、事業所風景を任意の視点で確認することができる360度カメラというものを今年度導入して活用し、効果的なマッチングに取り組んでおります。

続きまして、23ページでございます。

「人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進」についてでございますが、当局では府内11か所のハローワークに設置しております人材確保対策コーナーを中心として、「医療、介護、保育、建設、警備及び運輸」の分野に係る業界団体と連携した業界の魅力発信のイベントなどを開催し、人材確保対策推進事業を実施しております。資料には実施したイベントの一例を掲載しております。

なお、参考までに今月におきましては「介護就職デー」と称しまして、府内全ハローワークにおきまして関係機関と連携した面接会、各種セミナーなどを開催しているところでございます。参考までにご紹介しておきます。

続きまして、24ページでございます。

「職業訓練を活用した人材育成支援」についてでございます。デジタル田園都市国家構想基本方針におきまして、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされております。これを踏まえましてハローワークの職業訓練窓口におきまして、特にIT・デジタル分野の訓練受講を希望する求職者等を把握した場合につきましては、訓練コースの理解を促進するためのセミナーや学校説明会を開催するなど、積極的に訓練の受講勧奨を行ってまいります。

また、大阪府の今後の産業展開を踏まえた計画的な人材育成の観点から、成長が見込まれる分野、人材不足が深刻な分野等における人材育成に重点を置き、ものづくり分野、建設・福祉分野等の人材育成に資する訓練を実施するとともに、周知・広報を強化しているところでございます。

ページ下の「賃金上昇を伴う労働移動の推進」についてでございます。各種助成金

につきましては、非常に多くの助成コースがございますが、主に賃金上昇を伴う労働移動の推進としての助成金の活用を推進しております。安定部の資料の1から3にリーフレット等を添付させていただいております。一つは労働移動支援助成金、早期雇入れ支援コースというものがございます。もう一つは中途採用等支援助成金、中途採用拡大コースというものがございます。あともう一つ、特定求職者雇用開発助成金、成長分野等人材確保・育成コースというものがございます。

以上の3コースが主にございまして、構造的賃上げ、労働移動に資する助成金としまして、各ハローワークでの周知や各種セミナーなどにおきまして積極的な活用に向けた周知・広報の取組を行っているところでございます。

続きまして、25ページ、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」についてでございます。

ハローワークでは、地元自治体と連携した面接会やセミナー等、様々な取組を実施しているところでございます。その中で一体的実施の取組及び生活保護受給者等に対する就労支援については資料に記載のとおりでございます。今後も地方自治体と連携し、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

続きまして、26ページですが、「女性・若者に対する雇用対策の推進」についてでございます。

まず、マザーズハローワーク事業の取組をご覧ください。府内2か所のマザーズハローワークと13か所のマザーズコーナーにおいて、子育てと仕事の両立を希望される方等への就職支援を行っております。また、大阪マザーズハローワークを中心としてハローワークを利用したことがない潜在的求職者に対する必要な支援を届けるため、アウトリーチ型の支援を行っております。

具体的には、地方自治体や子育て中の女性の支援に取り組むNPO法人などに向きまして、出張相談やセミナーを行い、マザーズハローワーク、マザーズコーナーの利用を促進しております。

また、取組では10月から1か月間、「マザーズWEEKS」と題して企業説明会や面接会、セミナー、座談会等の就職関連イベントを各拠点で実施いたしました。引き続きマザーズハローワーク、マザーズコーナーの魅力を多方面に発信し、施設の周知を図り、新たな求職者の獲得に向けて取り組んでまいります。

続きまして、「新規学卒者に対する就職支援の取組」でございます。大学生等に対

する就職支援につきましては、大阪新卒応援ハローワークを中心に実施しているところでございます。きめ細かな職業相談等を実施して未内定者が出ないように引き続き就職支援に努めてまいります。

続きまして、「フリーターに対する正社員就職支援の取組」についてでございますが、大阪わかものハローワークのほか、府内全てのハローワークに設置しておりますわかもの支援窓口を中心に、担当者制による個別支援などを実施しているところでございます。中でも大阪わかものハローワークにおきましては、定期的な就職面接会の開催や、求職者同士が交流し、仲間をつくって就職を目指す「就活クラブ」と称したグループワークを実施しているほか、応募書類の添削や模擬面接練習等の各種支援に取り組んでいるところでございます。

続きまして、27ページ、「就職氷河期世代に対する就職支援の取組」についてでございます。就職氷河期世代に対する集中支援期間を今年度から2年間延長し、第2ステージとして支援に取り組んでおります。様々な取組を行っておりますが、資料にも記載しておりますとおり、具体的な取組の一例でございますが、この8月に就職氷河期世代を対象としたJR西日本の企業説明会を開催いたしました。全国ネットワークを活用し、西日本の77か所のハローワークが参画したライブ配信による広域求人説明会を実施し、約1,000名の参加があったところでございます。引き続き就職氷河期世代に対する就職支援の取組を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、最後のページ、28ページでございます。

「高齢者・障害者・外国人に対する雇用対策の推進」についてでございます。増加傾向にあります高年齢求職者への雇用対策につきましては、65歳以上の高年齢求職者を重点的に支援する窓口としまして生涯現役支援窓口をハローワークに設置し、就職支援に取り組んでいるところでございます。超高齢社会の中で年齢にかかわらず活躍できる生涯現役社会の確立に向け、引き続き当該窓口での就職支援に取り組んでまいります。

次に、「障害者の雇用対策の推進」についてでございます。障害者の就職件数につきましては、前年度実績を上回る状況で推移しております。引き続き関係機関と連携してきめ細やかな職業相談、職業紹介を行うなど、求職者、企業の方双方に対する各支援策を効果的に実施してまいります。

最後に、「外国人雇用対策の推進」につきましては、大阪外国人雇用サービスセン

ターを中心に外国人求職者への就職支援、外国人材の雇用を希望する企業への支援を行っております。外国人留学生への支援としましては、6月30日に参集型の大規模面接会をエディオンアリーナ大阪で開催いたしました。直近では今月2日にも同会場・同規模で開催しております。企業への支援としまして、6月20日には外国人労働者雇用啓発セミナーを開催し、外国人労働者の適正な受入れの推進や不法就労の防止等について周知啓発を行ったところでございます。

また、ウクライナ避難民に対する支援につきましては、昨年5月20日から大阪外国人雇用サービスセンターにおきまして、ウクライナ避難民就労支援窓口を設置して支援を行っておりますが、窓口設置から本年9月末までの累計で60件、60名の新規求職申込みがあり、うち23件、23名の方がハローワークの紹介により就職に結びついているところでございます。

なお、先ほど出ました年収の壁対策についてでございますが、職業安定部資料の4をご覧いただきたいんですが、職業安定部ではこの10月に創設されました資料4にありますキャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)について対応しているところでございます。

本助成金につきましては、短時間労働者が新たに社会保険の適用となる際に労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して最大50万円が助成されるというものでございます。まだまだ始まったばかりでございますが、今後、積極的な周知・広報に取り組み、活用勧奨に努めて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 需給調整事業部長の吉村でございます。

引き続きまして、需給調整事業分野につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。失礼しまして、着座にて説明をさせていただきます。

資料につきましては、資料2の30ページでございます。

需給調整事業分野につきましては、労働力需給調整事業の適正な運営の促進といたしまして、許可事業者等への法制度の周知徹底、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底、それから派遣労働者に対する積極的支援等を柱といたしまして取り組んでいるところでございます。

まず、資料左側でございますが、許可事業者等への法制度の周知の徹底でございます。このグラフで示しておりますのが大阪の労働者派遣事業と職業紹介事業の事

業所数、新規許可届出件数の推移でございます。この折れ線グラフの一番右側が最新の事業所数となっているところでございます。令和5年9月現在で労働者派遣事業所数が4,483事業所、職業紹介事業所数が3,408事業所となっております。労働者派遣の事業所数につきましては微増傾向、また、職業紹介事業者につきましても毎年増加している状況でございます。

法制度の周知の取組といたしましては、この左側の下半分でございますが、①から③を実施しているところでございます。新規事業者向け説明会につきましては、許可申請を行う前の事業所向けの説明会でございます。②につきましては、新規許可・更新後の説明会ということでございまして、新規の許可や許可更新をした事業所向けの説明会となっております。③は業界団体等への講師派遣の状況でございます。それぞれ実施の状況につきまして記載をさせていただいているところでございます。引き続き効果的な法制度の周知に努めてまいりたいと考えております。

次に、資料の右側の上でございます。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。こちらは指導監督の状況ございまして、その状況につきまして記載のとおりでございますが、年間を通じまして計画的に指導監督を実施しているところでございます。今後とも指導監督を実施するとともに、悪質な事業者を発見した場合には行政処分を含めました厳正な対応を行いまして、実効性のある指導に努めてまいりたいと考えているところでございます。

右側の下半分、最後でございますが、派遣労働者に対する積極的な支援等ということでございまして、まず①でございますが、派遣労働者からの苦情相談件数の4月から9月まででございます。これが399件となっております。昨年より減少しているところでございますが、同一労働同一賃金に関する相談が少なくなってきたことによるものと考えてございまして、令和2年4月に派遣労働者の同一労働同一賃金が施行されてから3年がたちまして制度の周知が進んだことや派遣元事業主に対する指導監督の成果のあらわれと考えているところでございます。

苦情や相談内容によりましては、労働基準行政などと連携をいたしまして、指導監督が必要な事案には早期に対応するなど、派遣労働者への積極的な支援に今後とも努めてまいりたいと考えているところでございます。

また、②の労働者派遣セミナーでございますが、これは派遣労働者や求職者の方々などの労働者を対象にいたしまして、派遣の仕組みやルールなどについて説明

するセミナーを実施しているところでございます。コロナ禍におきましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から大阪労働局のみを会場といたしまして実施しておりましたが、今年度より大阪労働局での実施に加えまして、各ハローワークでも実施しているところでございます。引き続きこちらのほうにつきましても実施してまいりたいと考えているところでございます。

簡単でございますが、私のほうからは以上でございます。

○総務部長 総務部長の森實でございます。

私からは、最後の項目になります労働保険適用徴収の分野について説明させていただきます。着座させていただきます。

資料については、32ページになります。

労働保険制度につきましては、労働災害や失業の際に必要な給付を行うというセーフティーネットであるとともに、労働行政全体を財政面から支える重要な役割を果たしているものでございます。労働保険制度の運営に当たりましては、費用負担の公平性の観点から労働保険未手続事業一掃対策の推進、それから労働保険料の収納率の維持・向上、この2点を重点対策として取り組んでいるところでございます。

現時点の状況でございますが、まず労働保険未手続事業一掃対策の推進についてですが、左上のグラフにございますとおり、大阪におけます労働保険適用事業場数は年々増加しておりまして、令和4年度は26万8,674件となっておりますけれども、依然、未手続事業も存在しているところでございます。今年度におきましても、未手続事業場に対する手続の指導を文書を中心として行い、実地調査が必要と判断した事業場に対しては個別訪問を実施しております。さらに自主的に成立手続を行わない事業場に対しては、職権で成立を行っているところでございます。

今年度の目標としまして、次の表、対策の取組実績の表にございますとおり、未手続指導件数2,800件を目標にしております。手続指導による自主成立については1,200件、職権による成立は20件と定めて取り組んできたところでございます。9月末現在の実績は、指導件数1,766件、自主成立560件、職権での成立は8件となっております。年度末に向けて目標を達成するようにさらに取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

また、今月、11月は労働保険未手続事業一掃強化月間として、関係団体、地方自治体等にもご協力をお願いして集中的に労働保険の広報に努めているところでござ

います。

次に、労働保険料の収納率の維持・向上についてでございます。下の右の表のとおり、大阪局の令和4年度の労働保険料収納率は、前年度を若干上回る99.1%となっておりまして、全国平均と同率となりました。本年度におきましては、全国平均の収納率を上回るという目標を設定し、収納率の向上に取り組んでおります。

次の表に参考としまして9月末時点の収納率を3年分掲載しております。今年度9月末時点では43.9%となっておりまして、前年度、また前々年度同期比との比較でも上回っておりまして、全国平均は僅かですが、0.1%上回っております。また、今年度におきましても実効ある滞納整理のために事業主等の財務状況に配慮しながら納入督促等を実施するとともに、滞納を繰り返している事業主等に対しては、強制措置も視野に入れて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。

○関根会長 ありがとうございます。

多岐にわたる取組に関する詳細なご説明をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。

ただいまご説明いただきました内容につきまして、委員の先生方からご意見、ご質問等がございましたらご発言をお願いいたします。

まず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、マイクをお持ちいただいてご発言ください。

それでは、井岡委員、お願いいたします。

○井岡委員 ご説明ありがとうございます。

4ページのところの女性活躍推進のところなんですけれども、えるぼし認定企業数のところで、10月現在プラチナえるぼしのところを取得されたのが関西でも1企業ができたというところの報告がございました。どのような企業内容であるとか、もう少し詳しくお聞かせ願えたらと思います。私たちが参考にしたいと思いますので、お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇均部からお答えいたします。

10月に認定したのは、大阪市内の製薬会社で全星薬品工業さんというところでございます。えるぼし認定には5つ認定基準がございまして、ちょっと細かくなります

が、採用、継続就業、労働時間の状況、管理職比率、あと多様なキャリアコース、これは例えば一般職から総合職にとか、非正規から正規への転換等、そういったようなものに取り組んでいただけるかという5つの評価項目がございます。すべての基準を満たしているのであれば、この4ページにありますえるぼしのマークのうちの星が3つある濃いピンクのもの、3つ星が取れるんですけども、基準を満たさない項目がある場合は1つ星、2つ星となるわけです。1つ星、2つ星の場合、これはなかなか厳しい基準でございまして、満たしていない項目についてもただ満たしていないだけではなく、その項目についても2年連続その状況が改善しているという状況でないと認定ができないというかなり厳しいものになっております。

そういったものをまず取っていただくことがプラチナえるぼしの条件なんですけれども、プラチナえるぼしは先ほど申し上げましたえるぼしを持っているのがまずベースになるということと、さらに5つの要件の中で継続就業と管理職比率についてえるぼしよりさらに高い要件を設定しております。

例えば管理職比率については、えるぼし認定を取るためには産業平均の管理職比率よりも上の数字であればいいんですけども、プラチナについては産業平均値の1.5倍以上ということを求めています。全星薬品工業におかれましては、一般的な製造業より製薬会社さんですので扱っているものが少し軽いんですね。ですから製造ラインに昔から女性が入っていたと、割と女性は製造業さんでしたら一般的な以前の傾向としては、女性が間接部門、男性が現業部門に主に配置されるという状況が多かったんですけども、こちらにつきましては昔から製造部門、現業部門にもいらっしゃったので、その中で管理職にもなっていくという、どの部門にも管理職が満遍なくいらっしゃったということで、産業平均値の1.5倍のところ、製造業さんの場合13.35%になるんですけども、こちらについては23%と非常に高い数字となっております。また、向こうさんがおっしゃっていたのは失礼ながらというか、あまり著名な企業ではないということで採用に非常に苦労されていたというところもありまして、その中で女性も男性もとらわれずに採用していたと、採用も満遍なく行っていたので、そういう土壌がそもそもあったというところからプラチナえるぼしの認定につながったというところでございます。

簡単でございますが、以上です。

○井岡委員 ありがとうございます。

あと、もしお分かりでしたら、そちらの企業さんの中にいらっしゃる従業員さんの満足度というのは高いのかというのはお分かりでしょうか。

○雇用環境・均等部長 実は認定をするときに少し社長さん、女性の管理職さんとお話をする機会がありまして、どうですかということをお尋ねしました。管理職になるときにためらいはなかったんですか、嫌じゃなかったですかということもお尋ねしたんですけれども、上司も非常に応援してくれて普通にやることができましたということで、今、特につらいこともないというか、女性の管理職がたった一人だとなかなかつらいところがあると思うんですけれども、先ほど申し上げたとおり20%以上いらっしゃいますので仲間もいるということで、かなり満足度が高いのではないかというふうに考えております。

○井岡委員 ありがとうございます。大変参考になりました。

○関根会長 ほかにご意見、赤瀬委員、お願いいたします。

○赤瀬委員 すみません、赤瀬でございます。

同じ項目のところで質問させていただければと思います。

男女の賃金の差異の公表の義務化ということで、私どもの加盟組合の中でも有価証券報告書等々に賃金の差異であったり、男性の育休の比率とかであったりが公表されまして、改めまして先ほどご説明にもありましたけれども、なぜその差があるのかというようなところを労使で話し合う大変いいきっかけになっているのかなというふうに思っております。

また、一般事業主行動計画の策定企業数の届出率ですけれども、この91.2%というのが全国平均に比べまして少し低いのかなというふうに思っておりますけれども、大阪でこの数値になっていることにつきましてどのように分析されているのかということ、それからえるぼしの認定企業数も、今ありましたとおリプラチナえるぼし、全星薬品工業さんは私どもの加盟組合の組合もあるということなんです、かといって私どもで何かご指導申し上げたということでもないものですから、労働組合なり連合大阪に対しまして何か取組に関するご示唆をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

まず届出率91.2%が全国平均よりちょっと低いのではないかというご指摘でございます。確かに実はちょっと低くなっておりまして、全国平均は多分90%台の半ばぐら

いただいたと思っております。

これにつきましては、5ページのほうの次世代のほうは96.6%ということになっておりますので、同じ101人以上規模の企業が対象ということになりますので、やはりこれを見ていると次世代は出しているも女活のほうを出していないという企業がいらっしゃると思います。

ですから、私どもとしてはまずそこを中心に働きかけていくということと、先ほど申し上げたように数年にわたる計画を終わったらまた次の計画を出していただく、またその次の計画を出していただくというものでございますので、場合によりましては一回計画をつくったら安心してしまわれる事業者がございまして、計画が切れていることに気がついていない、それは社内的に周知がよろしくないのではないかとという面もあるんですが、そういった企業もございまして。そういったものをまめに探し出して働きかけていくということではございますが、なかなか次世代と混同していらっしゃる、もうやっというふうに思っている方もございまして、その辺につきましては引き続き努めていきたいというふうに思っております。

えるぼし認定の取組でございましてけれども、先ほど申し上げたように5つの要件を満たせば3つ星なんですけれども、満たせていなくてもほかの認定基準につきましても2年連続で改善していなければならない。だから今、最大瞬間風速で今一瞬よかったから認定できるという認定のものではございまして、数年かけての取組ということが必要になっております。

ですので、最近でも私どもにご相談いただいたかなり規模の大きい事業者でも、男性主体の企業でありましたので、最近取り組み始めましたよということになると管理職層がほとんど男性ばかりという状況がございまして、そこをどう改善していくのかというのが本当に今後の課題ということでございまして。アドバイスというほどのものではないんですけれども、一瞬頑張ればということではなくて、ぜひ長い目で見ていただいたお取組が必要であるのかなと思っております。

以上でございます。

○赤瀬委員 ありがとうございます。

○関根会長 それでは、金澤委員、お願いいたします。

○金澤委員 金澤です。

本日は、取組について丁寧なご説明をいただきましてありがとうございます。

私は鉄鋼会社のほうの組合の仕事に携わっている者なんですけれども、私の組合が所属している上部の産別組織、基幹労連は鉄鋼関連はもとより、私鉄、船重、あと建設関係と一部の運輸関係の組合が所属している組織でして、ここで働く人の労働災害というのは減少傾向にある中であつてもなかなかなくなるという状況にあつて、心を痛めているところであります。

そういう状況の中で、労働局におかれましても安全に働くための取組をいろいろしていただいているということに関しましてお礼を申し上げたいというふうに思います。

今回ご説明いただいた中で数点気になるところがあつたので、そこについてお聞かせいただきたいなというふうに思っています。

まず、17ページのところなんですけれども、死亡災害については減少させるということで目標値を下げられているんですけれども、死傷災害のほうは全体目標という中で、下のグラフで8,847人と人数の数値を下げていないというのがありまして、もしかすると聞き逃したかもしれないんですけれども、その辺の理由についてお聞かせいただきたいなと思います。、あと次の18ページのところなんですけれども、各災害防止の取組についてということで、リーフレットであつたり、ユーチューブの動画を活用して周知しているというふうに書かれていまして、特に運送事業であつたり、建設業についてもリーフレット、ユーチューブというところで周知徹底を図つたというふうに書かれているんですけれども、主にどのような企業であつたり、会社であつたり、団体に働きかけるような形態、どのような形で働きかけをされたのかということと、また、働きかけをした効果として何か感じられるものがあればお聞かせいただきたいなというふうに思います。よろしく願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部長からお答え申し上げます。

まず、17ページでございます死傷災害の全体目標の目標値の話でございますが、こちらにつきましては、もともと基準部資料のナンバー3につけてございます大阪労働局第14次労働災害防止推進計画というものがございます。これはもともと中央のほうでつくっています労働災害防止計画もございますが、こうしたものを受けて策定しております。

今回の目標というか、計画の肝というところは、そうした数値目標も置きつつ、実際に関係者が一体となつて取り組む中で事業者に取り組んでもらうための目標をアウ

トプット指標としてつくっておりました、こちらのおめくりいただきますとナンバー3の裏面にございますけれども、そちらのアウトプット指標、事業者が取り組んでもらうための目標ですとか、あとアウトカム指標というものでアウトプットから期待できる災害統計結果というものがございまして、こちらの指標を設けて取り組んでいただくということをお願いしております。ナンバー3の裏でございます。裏の左側のほうですね。

しっかりこういった数値目標を挙げていまして、これらに取り組んでいただく結果として、死傷災害につきましては増加傾向に歯止めをかけ、減少するというので、必ずしも死傷者数を減らす、その数字だけを追い求めるといったような計画にはなっていないところがございます、こうした個々に取り組んでいただく取組をしっかりと進めていくところから始めようというのが今回の14次防の計画の考え方でございますので、一年一年災害の数字だけを追って何かやっていくというものではないということでございますので、そうしたことでご了解いただければというふうに思っております。

あと、ユーチューブ動画ですとか、各種リーフレット等につきましては、またそこをおめくりいただきまして、労働基準部の資料ナンバー7とかがございますけれども、これは一つの例ではございますが、特に建設業につきまして労働災害が増加したような傾向がございましたところからリーフレットを作成いたしまして、こちらは建設業労働災害防止協会の大阪府支部というところですが、そちらに周知をお願いして建設業に広く労働災害の防止の取組をお願いしたといったようなことでもございまして、そうした災害の発生状況に応じまして随時こうした取組も行っておりますし、また、労働災害の特に重篤な労働災害が起きるような業種ですとか、あとは災害多発業種が建設業、また陸上貨物運送業なんかもありますが、そうしたところに対してはもちろんのこと、今3次産業の災害をいかに減らすかということが、これも労働災害防止の中で大きな課題となっておりますので、そうした社会福祉施設ですとか、そういったところも含めまして転倒災害の防止ですとか、そうしたものも内容とした動画ですとかというものも作成して公開をしているというところがございます。

簡単ですが、以上でございます。

○金澤委員 ありがとうございます。

周知徹底された効果みたいなものは何かまだ出てきてはないところですかね。

○労働基準部長 これも数的に災害が減っていくというのが目的ではあるんです

が、そこはいろんな災害の発生要因もいろいろございますから、いかに減っていくかというところを見ていくのが一つかなというふうには思っておりますが、そこに一喜一憂せず必要な取組というものをお願いし続けるというのが私どもの仕事かなというふうに思っております。

○金澤委員 ありがとうございます。

○関根会長 ありがとうございます。

ほかの委員から、井尻委員、お願いします。

○井尻委員 連合大阪の井尻です。ご丁寧なご説明ありがとうございました。

私のほうから3点ほどお伺いしたいと思います。

まず1点目は、働き方改革、人材確保に関してということで、主な取組の中で、業種の特性に応じた人材確保ということで、これは大阪府が主体的に取り組んでおられるんですけども、人材確保推進会議という枠組みの中で、運輸、建設、インバウンド関連で注力してこれまで取り組んでこられたんですけども、昨今、バス路線の廃止だとか、ライドシェアの問題がクローズアップされているのかなというふうに思っています。

個人的な労働側の立場ですけれども、別にライドシェアを推進してほしいと言っているわけではないのでそこはご理解いただきたいんですけども、とはいうものの、バス路線なんかというのは生活インフラの中で非常に影響が大きいということからすると、一足飛びに改善できるものではないと思いますし、人材確保推進会議も何年にもわたって取り組んでこられていて、その部分について働き方改革推進会議の中で作業部会を設置したからといって改善できるものじゃないと思うのですが、もう少しその部分について連携した取組が必要ではないかなというふうに思っています。これがまず1点目。

2点目が障害者雇用の関係なんですけれども、法定雇用率、障害者の就職数というのはどんどん上がっているということについては認識しているんですけども、福祉的な視点で就職を何とかというような考え方で蓄積されてきているのかなというふうに思っているんですけども、一緒に社会をつくっていくという観点からしたときに、障害を持たれている方でも企業に就職するということではなくて、例えば企業には就職できないけれども、データの収集だとかという得意な分野があるということであれば、雇用ということではないけれども、就労支援というような観点で、行政ではよく行

政の福祉化というような観点で仕事をつくるといえますか、企業側がそういった障害を持たれている方の事業所に仕事を発注する、出す、こういったところの取組とセットで取り組んでいかなければいけないというふうに思っています。そういうところを何かうまく仕組みができて、法定雇用率だけを求めるということではなくて、そんな観点があってもいいのかなということぜひ大切にしてもらいたいなというふうに思います。

3点目は、ストレスチェックのことなんですけれども、安全衛生法の改正以降義務化されたということで、これはちょっと抽象的な表現で申し訳ないんですが、先ほど実施状況ということについてはご説明いただいたんですけれども、集計・分析されてどんな形でうまく循環しているのか、効果が上がっているのかという点についてなかなか数字で把握することも難しいと思いますが、お分かりの範囲の中で教えていただけたらうれしいなというふうに思います。

私も少し職場を離れているんですけれども、依然として精神疾患、メンタルで休まれている方というのは企業の中に非常に多くおられるというようなお話もお伺いしたりしますので、その観点について、以上3つですが、ご教示いただけたらというふうに思います。

以上でございます。

○雇用環境・均等部長 それでは、1点目の人材確保の関係でございますけれども、人材確保自体は安定部の所掌ではございますが、働き方改革推進会議の作業部会はいかがかというご質問かと思っておりますので、雇均部のほうから回答させていただきます。

先ほどお話が出ました人材確保推進会議というものは大阪府で開催されておりまして、これは7ページをご覧くださいと働き方改革推進会議の構成員が載っているものでございますが、かなりかぶる状況の会議というふうに認識しております。連合さんもお入りいただいておりますし、私どもからも局長の荒木が参加させていただいているものでございます。

そういったものにつきまして、ご指摘のとおり問題意識というのは私どもも持っているわけでございますけれども、当局におきましては、この資料2の23ページで先ほど安定部からご説明申し上げましたとおり、業界団体等の連携による業界の魅力発信、事業主への求人充足支援、求職者への個別支援等々の取組を行っておりまして、あわせて、時間外労働に係る上限規制や労働関係法令の遵守、良好な職場環境の

確保と各部挙げて人手不足対策に取り組んでいるところでございます。

それでご指摘のありました作業部会につきましては、大阪働き方改革推進会議のということでございますが、先ほども申し上げましたが、毎年主要な取組事項を挙げて重点的に取組を行っているところでございまして、資料2の7ページの囲みの中、主要な取組事項の一つとして、④に業種等の特性に応じた人材確保対策というのも挙げさせていただいております、運輸や建設、製造業など特定分野における人材確保対策についても重点的に各団体の取組をご発表いただいて情報共有し、連携を図っているところでございました、作業部会というよりは本会議のテーマかなというふうに考えておるところでございます。

大阪労働局としましては、引き続き運輸や建設、その他人材不足分野、ほかにもあるかと思えます。人材確保対策を主要な取組事項と認識しております、しっかり取組を行っている、そういうスタンスでございますので、どうぞご理解いただければと思っております。

○職業安定部長 職業安定部でございます。

先ほどの障害者の関係でございますが、ご意見に関しましてはちょっと即答できかねますけれども、貴重な意見として拝聴したいと考えております。

障害者の雇用対策、やはり井尻委員ご指摘のとおり、社会的な認識といいますか、機運というのは非常に大事だと思っております。そのため我々は企業側におきましても、障害者を雇用することによって、一方で従業員の方が活性化するとか、そういう視点でいろいろとご理解を求めているというところでございます。

また、やはり事業主の方のみならず、障害者の方と一緒に働く同僚の方、特に精神障害者の方と一緒に働くということは様々な特性がございますので、そういう方に応援団、いわゆるサポーターになっていただくという取組もしております。精神障害者仕事サポーターと称して従業員、人事面の方ではなく本当に同僚の方にいわゆる専門的な知識というよりも、イロハのイ、例えば何か困っているような雰囲気がありましたら声をかけてあげましょうとか、そういうところから進めていきたいと思います。私どもハローワークにおきましても個別の企業への出前講座でありますとか、労働局におきましても今年度は年3回ぐらいの予定をしておりますが、そういう初歩的な講座ということで開催しております。

いずれにしましても、障害者の雇用につきましては、雇用率云々というよりも、まず

は企業、社会の理解といった支援が必要かと思っておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

○総務部長 ただいまの障害者雇用対策の関係で、補足で労働局の取組について説明させていただきます。

障害者優先調達推進法という平成24年にできた法律がございますので、こちらでは官公庁においてはこの法律に基づきまして発注者とし、一部の物品の調達などについては優先的に障害者就労施設と契約を締結するという事となっております。大阪労働局におきましても全体から見ればごく一部ではございますが、パンフレットの印刷や清掃等で一部こういった障害者就労施設のほうに契約しているという実績がございます。

以上でございます。

○労働基準部長 ストレスチェックの件についてご質問をいただきまして、簡単な資料が基準部資料のナンバー8に労働衛生関係施策のあらましというのがございまして、それをめくっていただいて、右側の上のほうにメンタルヘルス、ストレスチェックの簡単な図もありますので、そういったものを見ながらお聞きいただければと思っておりますが、まず、労働者のメンタルヘルス対策につきましては、そうしたメンタルヘルスの不調となることを未然に防ぐ一次予防というものがございまして、そうした中でこのストレスチェック制度につきましては、そうした一次予防を強化するために、まず定期的にそうしたストレスチェックをやっていただいて、労働者の方ご本人にその結果を通知するという事で、まず自らのストレスの状況に気づきを与えるということがまず個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるというのが目的となっておりまして、図のほうの右側に集団分析というのがございまして、そうしたものの積み重ねでございまして、ストレスチェックの検査結果をその職場の集団ごとに集計・分析をして、その職場におけますストレス要因を評価すると、その中で職場の環境の改善につなげるということで、ストレスの要因そのものを低減させると、そうしたものを目的としているのが集団分析でございます。

ストレスチェック制度と集団分析の実施の有無というのは、おっしゃったとおり労働者50名以上の事業場につきましては報告義務がありまして、大阪労働局管内で令和4年度では集団分析の実施率は89.3%というふうになってございまして、ただ実施率の把握と事例の収集というものをやってございまして、全体的な内容の分析と

いうところまでは把握はしていないわけですが、ただそうした集団分析をやっていく中で、事例ではございますけれども、大体そういうものは外部の機関に委託して分析してもらおうというところが多いと思うんですが、例えば仕事の量とか、コントロールとかは全国平均よりも優れているいい職場なんだけれども、例えば同僚からの支援というのが数値的に低いといったような場合があって、それは職場のどういうところに問題があるのかといったことを分析していくと、ちょうどコロナの時期とかでコミュニケーションが不足しているといったような状況が判明したというところで、そうした分析を経てその上長にそういったフォローを積極的に促すといったところ、数値としては改善をしたと、結果的にメンタルヘルスというか、不調の防止につながったと、事例なんですけど、そうしたものもございまして、私どもそうした集団分析はそういう効果がございますので、未実施の事業場に対しましては、そういった説明会とかの中でそうした集団分析の効果も周知をしております、そうした事業場に、また、それは集団指導みたいな形ですけども、私ども個別に事業場を伺う際には、そうしたストレスチェックの集団分析の重要性につきましても適切な指導を行っていくということにしておりますので、全体的な分析ではございませんが、そうした集団分析の効果も含めまして引き続き周知をしていくということでご理解いただければと思います。

○井尻委員 ありがとうございます。

○関根会長 ありがとうございます。

それでは。

○杉浦委員 竹中工務店の杉浦でございます。

私のほうから15ページ、長時間労働の抑制等ということで、まさに建設業界、我々、来年4月からの時間外の上限規制の猶予されたのが適用されるというところで、まさに今、取組をしている真っ最中ということでございますけれども、特に作業所、現場での環境というのがかなり厳しいところがあって、どうしても長時間労働になりがちだということがございます。なので、我々としても当然人員を増強して平準化をしたり、業務の無駄であったりとか、会議体を減らしたりというところの努力であったり、全体の仕事量をちょっと抑制するというような努力はしているんですけども、やはりお客様側、発注者側のご理解をいただいて契約時の適正工期というところを設定していただかないと、その大前提があってようやくその長時間労働が抑制されるというふうに思っております、今回の取組における発注者側への啓蒙というか、こちらにつ

いては非常にありがたく感じておりました、なかなか事業者側から、請負側と発注者側の関係で強く言えないという部分も出てくるものがありますので、行政サイドからそういう業界に対する発注者側への投げかけというのは非常に大きい取組かなと感じております。

質問というか、確認なんでございますけれども、まず1つが我々弊社の中でも会社として発注者側にそういう直接適正工期の設定の投げかけというのはやっていて、かなりこの5年間でそれも向上していつているんですけれども、業界全体としてここは取り組んでいかなきゃいけないところでいくと、実際にこの啓蒙活動をやられてその発注者側のお客様側の反応がちゃんとご理解をいただいている反応だったのかというところが1点と、2つ目がやはりこの適正工期の啓蒙をした上で、実際に業界としてそういう設定になってきているのかという、何かもし数値的な傾向があれば教えていただきたいなというふうに思います。

その2点でございます。

○労働基準部長 適正工期の関係でございますが、ご説明のとおりいろんな周知はさせていただきますが、私どもに対して、それに対して何か反対するような意見というものは承ってございませんので、その辺のところはご理解はいただいているのかなと思いますので、引き続きこれも世の中の大きな動きの中で、しっかり国民的な理解も含めていただくというところが大事だと思いますので、継続して必要があればやっていくんだろうなというふうに思っておりますが、ちょっと数値的なものというのは持ち合わせてございませんので、ご勘弁いただければと思います。

○杉浦委員 ありがとうございます。

○関根会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問、佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 関西経済連合会の佐々木でございます。多岐にわたるご説明どうもありがとうございました。

私のほうから質問といいますか、教えていただきたいなということがありますが、1つは22ページからあります円滑な労働移動の推進及び良質な雇用機会の確保という項目の中で、雇用機会の確保等、多岐にわたる取組をされているなという印象を受けました。その中で労働移動の円滑化、円滑な労働移動ということで実際今進んでいるのか、進んでいないのか、どういう指標を用いてそれを見たらいいの

かというのが、これは非常に難しい問題やとは思いますが、1つは労働移動の今の状況について、現状がどういうふうになっているのかということをお分かりでしたら教えていただきたいということと、もう一つは、欧米と比較しまして社会のインフラがなかなか整っていない中で、さらに円滑な労働移動を加速していこうというときに、こういった課題があるのかということについて、ご教示いただければありがたいなと思いますのでよろしくお願いします。

○職業安定部長 まず、円滑な労働移動の現状の把握ということでございますが、一口に労働移動といっても様々ございまして、行政側が把握できるもの、できないものということではいろんな数値があらうかと思えます。ただ1つには労働移動の状況について全国の状況ではあります、令和5年度の労働経済の分析によりますと、前職を離職した理由別の転職者数の前年差を見ますと、昨年度につきましては、理由としてよりよい条件の仕事を探すためというところが3年ぶりに増加に転じています。これは全国、全体の状況でございますので、一概に大阪ではどうなっているかということは、詳細は把握できていないんですけれども、今の賃上げの状況とか、そういう社会の状況から、人手不足というところもあるんですが、ご自身のよりよい条件の仕事を探すというところが少し増えてきたという状況でございます。

大阪のハローワークでの紹介就職等でございますが、今、昨年増加した就職件数を産業別に見ますと、運輸業とか卸・小売業、飲食・宿泊はインバウンドの回復というところ、あと医療・福祉が増加をしているという状況でございます。

課題ということになるんですが、冒頭から申し上げますように、現在やはり各業界で深刻な人材不足、人手不足というところがうたわれております。それをすぐさま転職というような形で違う業界に行くということは非常に難しいかなと、即戦力になりにくいかなということを認識しております。そこが大きな課題ではあります、その課題を克服するためにはやはり職業訓練を充実させて、まずは仕事の適性を見ていただくとか、そういうことも含めて成長分野への労働移動に関するインセンティブを上げていくということが必要ではないかなと認識しております。それらをきめ細かに取り組んでいきたいと考えております。

○佐々木委員 ありがとうございます。

○関根会長 ありがとうございます。

ほかの委員からのご意見、ご質問ありますでしょうか。

曾根委員。

○曾根委員 読売新聞の曾根と申します。

先ほどから長時間労働等のお話も出ていますけれども、16ページに監督指導状況が出ています。この関連で、兵庫県の話ではありますが、今、宝塚歌劇団の問題が話題になっています。私も直接取材等をしているわけではないので明らかになっていく部分しか分かりませんが、パワハラやいじめの問題以外にも当該の劇団員の方が、非常に長時間労働をされていたということがあって、亡くなる直前の1か月に270時間、時間外労働があったというようなことを遺族側がご主張なさっています。歌劇団の第三者委員会のこの間の報告書でも、たしか118時間だったと思うんですけれども、それ以上の時間外労働相当のものがあってと認めているということです。

私も本当に詳しくは分からないんですけれども、当該の劇団員の方はフリーランスというか、個人事業主の扱いで働いていらっやったということで、本来的には本人の裁量である程度働けるはずなんですけれども、実態としてはそうじゃないだろうということが今ちょっと問題になっているわけです。私の今の説明はちょっと間違っているところもあるかもしれませんが、それでこの16ページに出ている監督指導状況に関して、そういうフリーランスの方に関して何か相談があって、契約の仕方がおかしいよとか、そういう指導や調査など、そういうものの実態について何らか把握していることがありましたら教えていただけませんかでしょうか。

○労働基準部長 労働基準部からですけれども、個別の事案はちょっとあれなんです。

○曾根委員 もちろんです。

○労働基準部長 ただいわゆるフリーランスとされている方であっても、契約上のものはともかくとして、実態として個別の専属の事業場の労働に従事しているとか、実態面として労働者と変わらないということであれば、それは単にフリーランス、事業主ということではなくて一労働者として扱われる場合もございますので、これは労働基準法の実態判断になりますので、そうしたものであればそうした相談があった中でこれは労働基準法上の労働者であるということであれば指導が行われるということですが、そこは全部溶け込んでしまっていますので、そこを分けて何か集計をしているというものでもございませんので、数字的に何が何件かというのは今ないという状況でございます。

○雇用環境・均等部長 雇均部から補足いたします。

フリーランスに関するご相談はどのようなんでしょうというお話なんですけれども、まずは一般的にはフリーランス110番という委託事業が公取委とか厚生労働省が入り込んだ合算でやっているそういうものがあるんですね。今、東京第二弁護士会さんが受託しているものでございますけれども、今の時点ではまずそこにご相談をいただいてどういう対応をするのか、例えば先ほどご疑問にありましたように、労働者性が強いならまずは労働基準監督署に行ってみればどうかでありますとか、契約上の問題があるんだったら下請法とかいろんな話になってきますので、そちらにご相談すればどうかとか、現時点ではそういう交通整理をしながら相談に対応しているというところでございます。

あともう一つ、今年度、フリーランスに関する新しい法律が公布されております。フリーランス・事業者間取引適正化法、通称フリーランス新法と言っておりますが、それが5月に公布をされております。ただ指針や何かはまだ決まっておらずで、施行日も公布から1年6か月の間に施行とされておまして、多分ですけれども、来年秋頃の施行予定かなというふうになっておりますが、そこで中身の大枠としましては、フリーランスの方と企業などの発注事業者からの取引の適正化で労働条件をきちっと見せましょうとか、そういう労働条件の明確化みたいなものも入っておりますし、あとフリーランスの方の就業環境の整備ということで、そこで雇用関係にないけれども、ハラスメントの防止対策なども盛り込まれることになっておりますので、今後はそういったものに対しても法律的なケアというか、対応がされていくことになるかと思っております。

以上です。

○関根会長 いろんな意見が出ておりますけれども、そろそろ時間も迫ってまいりましたので、もしほかにご意見がなければそろそろ終わりにさせていただきたいと思っております。

深刻な人手不足の中で働き方や働き手も非常に多様化してきておまして、労働行政も非常に多様な状況に取り組まなければいけないということで、非常に細やかで大変なお仕事をしてくださっている、改めてお礼申し上げたいと思います。

そうしましたら、本日はこれにて審議のほうは終了ということで、事務局の方には本日の委員からのご意見を踏まえて的確な行政運営に努めるよう、引き続きお願いを

いたします。

それでは、本日の審議会を終了いたします。委員の皆様、事務局の皆様、ありがとうございました。

それでは、事務局にマイクをお返しいたします。

○企画課長 皆様、どうもありがとうございました。

これをもちまして、第45回大阪地方労働審議会は閉会とさせていただきます。

なお、次回、第46回大阪地方労働審議会の開催は、来年3月第2週頃を予定してございます。後日事務局より日程調整をさせていただきますので、よろしく願います。

本日はどうもありがとうございました。お気をつけてお帰りください。