

第46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6年3月7日(木) 14時から16時

2 開催場所

大阪合同庁舎第4号館第1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

森 詩恵

労働者代表

赤瀬 史

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

(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 粟山 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) 雇用失業情勢等について
- (2) 令和5年度の大阪労働局の取組状況について
- (3) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について
- (4) 令和6年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について

5 議事

○企画課長 それでは、定刻より少しお時間が早いですが、皆様おそろいでございますので、審議会を開催したいと思います。

審議会の開会に先立ちまして、事務局のほう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。どうぞよろしく願いいたします。

まず、会議の資料のご確認させていただきたいと思います。

本日使用いたします資料は14点ございます。順に読み上げますので、ご確認いただければと思います。

まず1点目、次第でございます。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、5点目、大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿、6点目、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員名簿、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（1）の説明資料となります。8点目、資料2、令和5年度の大阪労働局の取組状況について、こちらの資料は議事（2）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一数值目標・達成状況一、こちらの資料は議事（2）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したので、説明は行わず資料配付のみとさせていただきます。続きまして10点目、資料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、11点目、資料5、令和6年度大阪労働局の取組（行政運営方針案）について、12点目、雇用環境・均等部資料、13点目、労働基準部資料、14点目、職業安定部資料。

以上、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4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員3名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いたします。

次に、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、傍聴希望者がなかったことをここに報告いたします。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、その議事録についても公開することとされており、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、ご了承をお願いします。

そして、審議会の議事につきましては、大阪地方労働審議会運営規程に基づき、会長が議長になることが定められております。

それでは、関根会長、よろしくお願い申し上げます。

○関根会長 ありがとうございます。皆様、お忙しい中、本日も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、第46回の大阪地方労働審議会を開催いたします。

まず、開会に当たりまして、荒木大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○労働局長 皆様、こんにちは。年度末の何かとお忙しい中、本審議会にお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

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、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、「誰もが安心して活躍できる元気な大阪」をスローガンといたしまして、労働者が安全に安心して働くことができるように、総合的な労働行政機関として日々仕事をさせていただいているところでございます。後ほど、雇用失業情勢をご説明させていただきますけれども、足下の雇用失業情勢としましては、有効求人倍率が1.23倍となっております、持ち直

しの動きが続いているものの弱さが見られるというふうに総括的な判断をさせていただいております。その理由としましては物価高、こういうところによりまして、求人を差し控える動きが見られるというところでございまして、この動きにつきましては引き続き注視をしていきたいというふうに思っております。

そういった中で昨年の10月から、最低賃金については1,064円ということで、41円の大幅なアップとなったところでございます。最賃の引上げにつきましては、昨年の11月の「デフレ完全脱却のための総合経済対策」におきまして、「2030年代の半ばまでに全国加重平均、今1,004円でございますけれども、これを1,500円となることを目指す」というふうにされたところでございます。

また、今、通常国会が開かれておりますけれども、岸田総理の施政方針演説におきまして、賃上げに向けて前向きな意識の定着が訴えられるというような状況でございまして、社会全体で今期の春闘がどうなるのかが注目されており、賃上げに向けた機運の醸成を図ることが求められているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、先月の2日に大阪府の吉村知事並びに経済界のトップや労働界のトップにお集まりいただきまして、厚生労働省からは宮崎厚生労働副大臣にご出席をいただきまして、「大阪政労使の意見交換会」をさせていただきました。

意見交換会では、昨年を上回る賃上げの必要性について、関経連、それから連合大阪からの意見としては一致をしたところでございますけれども、中小企業の経営者の団体の皆様からは、価格転嫁がなかなか進まないんだというお声をいただきました。特に労務費の価格転嫁につきましては、なかなか相手先、取引先と交渉に応じてもらえない、そういう苦境をお話しいただいたところでございます。

これに対しましては昨年の11月に、公正取引委員会等が「労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針」というものを定めておりますので、これについて出席者の皆様から重要であるというお話とともに、これをしっかり周知していこうということで意見の一致を見たところでございます。

最低賃金の引上げ、それから賃金の引上げに向けた支援につきましては、来年度の予算におきましても重点事項の一つと掲げられておりまして、生産性の向上に向けた支援のほかに「年収の壁」への対応策、それから同一労働同一賃

金の対応策ということで、しっかりした取組をしていくこととしております。

当局としましては、これらの状況を踏まえながら、成長と分配の好循環に向けた施策を今後とも取り組んでいくことといたしてございます。

本日の審議におきましては、大阪労働局として必要な対応が取れているのかどうか、取組内容は適切なものかどうかということを生方の方から忌憚のないご意見を賜ればと思っております。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○関根会長 荒木局長、ありがとうございました。

それでは、審議に入ります前に、部会委員の指名を行いたいと思います。

部会委員につきましては、地方労働審議会令第3条2項及び第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規定となっております。前回令和5年11月の審議会以降、家内労働部会の委員が2名辞任されまして、現在、お手元の資料の大阪労働審議会家内労働部会委員名簿案のとおり、新たに2名、局長の任命が行われております。この新たに任命された委員について、家内労働部会委員に指名することといたします。

それでは、議事に移りたいと思います。

まず、議事の1から3まで、事務局から報告していただいた後で一旦質疑時間を取りまして、その後、議事5の後に再度質疑の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。

また、限られた時間の中で効率よく会議を進行していきたいと思っておりますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、議事1、雇用失業情勢等について、事務局からご報告をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部の村田でございます。

資料1の雇用失業情勢等につきまして、私から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ページ目でございます。

近畿の雇用失業情勢等についてでございますが、近畿の有効求人倍率の推移についてグラフを記載しております。有効求人数につきましては直近では減少しておりますが、底堅く推移しております。一方、有効求職者数は、令和4年

8月以降、ほぼ横ばいで推移している状況でございます。前回ご説明させていただいて以降、やや低下しておりますが、直近の令和6年1月の有効求人倍率は1.15倍となっております。

続きまして、2ページ目に移っていただきまして、上段2のグラフでございますが、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。近畿は直近では前年同月比で増減を繰り返しており、令和6年1月は2.6%で、前年同月と同率となっているところでございます。

その下にございます3のグラフにつきましては、令和2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。求人全体では持ち直しの動きは堅調でございますが、資材価格、燃料費の高騰などによる収益圧迫や中国経済の懸念などにより、人手不足ではあるものの求人提出を控える動きが一部で見られ、令和5年9月からは、前年同月比で5か月連続の減少となっております。

続きまして、3ページに移ります。

上段4のグラフにつきましては、近畿の新規求職者の動向を表したもので、原数をフルタイム、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、新規求職者は減少傾向にあります。なお、令和5年3月から9月まで、前年同月比で7か月連続の減少となっておりますが、それ以降は増減を繰り返しており、直近の令和6年1月は前年同月比0.5%増加となっております。

続きまして、3ページ下段の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推移でございます。保安、輸送・機械運転、建設・採掘、介護関連など、人材不足の分野の職業では依然高い状況が続いているところでございます。

続きまして、4ページに移ります。

ここからは、大阪の雇用失業情勢等についてご説明いたします。

直近令和6年1月の大阪の有効求人倍率は1.23倍となっております。令和5年4月に1.32倍まで回復して以降、下降傾向にございます。なお、下に括弧書きで記載しておりますが、就業地別では1.06倍と令和4年5月に1倍台に回復して以降は、21か月連続で、1倍以上で推移しているところでございます。

4 ページ下の 1 の表は、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。引き続き底堅く推移しておりますが、先ほども申しあげましたように、資材価格の高騰等による収益圧迫や中国経済の懸念等などから、求人を出し控える動きが一部に見られること、経済活動再開による反動が一巡していることなどにより、令和 5 年 9 月からは前年同月比で 5 か月連続の減少となっているところでございます。

続きまして、5 ページでございしますが、上段 2 の新規求職申込件数の状況の表をご覧ください。

令和 4 年 7 月以降、19 か月連続で前年同月を下回っており、減少傾向が続いているところでございます。

下の 3 のグラフは、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なっております。全体では、6 期連続で男女ともに減少しているところでございますが、直近では男女ともに 34 歳以下で減少傾向、55 歳以上で増加傾向が見られております。

続きまして最後、6 ページをご覧ください。

6 ページにつきましては、令和 5 年 11 月から 12 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の声を紹介しております。左上折れ線グラフにつきましては、景況感は、前回 8 月から 9 月に実施したものでございますが、その調査より上昇しているところでございます。

また、人手不足感につきましては中ほどの横線グラフでございしますが、正社員で前回調査よりやや低下をしておりますが、依然として高い水準にあり、人手不足感が続いております。

最後に、最近の雇用失業情勢について、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、先行きへの期待、人手不足感の高まりを背景に、求人が堅調に推移しておりましたが、直近では、一部の産業において求人が減少するなど、持ち直しの動きに弱さが見られるという判断をしております。今後につきましても、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ます。

資料1の説明については以上でございます。

○関根会長 ありがとうございます。

続きまして、議事2、令和5年度の大阪労働局の取組状況についてご説明をお願いします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部の栗山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

資料2の令和5年度の大阪労働局の取組状況につきまして、各部から順に説明をさせていただきます。失礼してかけさせていただきます。

まず、資料2の表紙をご覧くださいますと、青いところに米印で1行入っております。この資料にいろいろなデータを載せさせていただいておりますが、令和5年度の実績値について資料中、特に断りがないものについては、令和6年1月末現在の実績を記載しているというふうにご理解いただければと思います。

それでは、中身に入ります。

2枚めくっていただきまして、4ページ、雇用環境・均等の分野でございます。まず、女性の活躍推進についての取組になります。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は、労働者数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が、届出率が今のところ92.9%となっております。前回の11月のこの審議会で届出率が少し低いのではないかとご指摘を受けておりました取り組みでいたところでございますが、半期で僅かずつですが向上させております。引き続き、策定と届出率の向上に努めてまいりたいと思っております。

その下、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でございますが、1月末で171社となっております。プラチナえるぼしにつきましては10月に1社認定することができまして、それ以降も1社のままとなっておりますが、プラチナえるぼしの認定につきましては、まず、えるぼし認定を取っていることが条件となっておりますので、全国でもプラチナえるぼしはまだ48社という状況でございます。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るように周知に取り組んでまいりたいと思っております。

右側でございます。男女の賃金の差異の公表に向けた取組の促進ということ

で、1月末で、女性の活躍推進企業データベースで公表していらっしゃる企業を把握しているものがございますが、公表企業が大阪で1,064社というふうになっております。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ありますので、ほかの情報と併せて、なるべく多くの企業の方と比較してご覧いただくことができるように、データベースでの公表をお勧めしているところでございます。

少し資料から離れますけれども、資料の後ろにつけております雇均部資料の中に、男女の賃金の差異の公表に関する事例を1例つけさせていただいております。ミサワホームという建設業の企業における取組事例でございます。中身の詳細は後ほどご覧いただければと思いますけれども、男女の賃金の差異につきましては、公表していただくことが最終目的ではございませんで、自社の現状、差異がこれだけあるということについて把握していただいて、それについて、なぜそうなっているのか、今後どうすれば差異を少なくしていけるのかを考えて取り組む端緒にさせていただきたいということが公表の趣旨になります。

紹介している事例でも、少し細かくなりますが、資料の下のほうに生じている差異についての補足説明などを記載させていただいております。なぜ差異が生じているのかを分析していらっしゃいますし、その原因を認識することでその後の労務管理にも生かそうという取組が見られるものでございます。

厚生労働省のホームページには、そのほかにも10例ばかり事例を載せておりますので、そこもご覧いただきながら、このように公表の趣旨までご理解をいただけるような周知に取り組んでまいりたいと思っております。

事例につきましてはご参考でございますので、またお時間のあるときにご覧いただけたらと思います。

資料2に戻りまして、5ページにまいります。

職業生活と家庭生活の両立支援対策です。改正された育児・介護休業法により、今年度から1,000人を超える企業については男性の育休の取得状況を年1回公表することが義務づけられております。対象となる企業につきましては、文書による通知でありますとか、幅広に取り組んでいただくための説明動画のホームページ掲載などで周知に努めているところでございます。

また、その他の支援の対策としては資料の中ほどに記載してございますが、

助成金の支援の各種メニューの利用を働きかけておりました、実績は表のとおりとなっております。ただ、この表をご覧くださいまして、中ほどに記載してございます育児休業等業務代替支援コースの申請件数0件となっております。これについて少し補足させていただきます。

これは今年1月に新設されたコースでございまして、1月以降に育児休業に入った人に対する事業主の業務代替支援が助成対象となっております。また、数か月の育児休業の後に、利用した後の申請となりますので、今まだ0件となっているものでございます。

その下、次世代育成支援対策の企業の取組支援でございます。次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目標達成など、両立支援対策に取り組んでいただいている企業に対してはくるみんななどの認定を行って、アピールに使っていただきたいというふうに思っております。くるみんな認定企業は、今のところ、大阪で237社となっております。

6ページにまいります。

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保になります。資料左側、今年度から労働基準監督署と連携をいたしまして、監督署から提供された情報等に基づき企業に対してパート・有期雇用労働法に基づいた正規雇用労働者や非正規雇用労働者の間の不合理な待遇格差について、「報告徴収」と私どもは言っておりますが、調査を行っております。1月末時点で、表にありますとおり422社実施しており、昨年度よりかなりの件数取り組んでいるところでございます。ほとんどの企業で何らかの助言を行っております、助言内容につきましては、下のポツのところに書かせていただいているとおりでございます。

右側、同一労働同一賃金の推進の取組としてはもう一つ、働き方改革推進支援・賃金相談センターの事業を行っております。先ほどの監督署からの情報提供を基に調査をした企業ですとか、センター利用を希望する企業につきましてはセンターを紹介して、同一同一の取組に着手できるようにつなげていく取組を行っているところでございます。

7ページにまいります。

働き方改革の推進でございしますが、今年度も働き方改革推進会議を開催しております、多くの機会にご参加をいただき、情報共有や意見交換を行ったと

ころでございます。また、今年度は賃金引上げについての機運醸成に一層取り組むために、先ほど局長からもご説明申し上げましたが、先月2月には大阪政労使の意見交換会を開催したところでございます。

右半分下につきましては、前ページでご紹介いたしました働き方改革推進支援・賃金相談センターの1月末の実績でございます。こちら記載のとおりとなっております。

駆け足でございますが、8ページにまいります。

その他の助成金、業務改善助成金及び働き方改革推進支援助成金の活用促進になります。一番左の列、業務改善助成金につきましては、一番下の小さな表をご覧くださいますと、令和5年度1月末で1,365件の申請をいただいております、昨年度の約2.6倍になっております。真ん中は、働き方改革推進支援助成金については、1月末の状況では昨年度と同等か少し下回るぐらいの申請状況となっております。次年度も引き続き活用いただけるよう周知を図っていくとともに、かなりの件数の申請が寄せられているところでございますので、迅速な審査と支給に努めてまいります。テレワークにつきましては、件数は伸びておりませんが、良質なテレワークの制度を導入し運営されるように、テレワークガイドラインの紹介動画や取組事例のホームページ掲載等で普及に取り組んでおります。

9ページにまいります。

総合的なハラスメント対策でございます。ハラスメントの相談につきましてはグラフにありますとおり前年度とほぼ近い状況の相談件数が寄せられると考えております。寄せられた相談につきましては、内容によって労使の紛争の解決援助制度や法に沿った対策が講じられるよう助言・指導などを行うことにより解決を図っております。これらにつきましては、引き続き、各法の履行確保と丁寧な相談対応に取り組んでまいります。

最後に、10ページになります。

労働相談に関する取組でございます。個別労働関係紛争解決の促進になります。相談件数は、令和5年度1月末の時点で12万件余りと昨年度を少し下回るぐらいのペースとなっております。助言・あっせんの紛争解決援助の制度の運用につきましては、助言件数は昨年度を既に上回っているところですが、あっ

せんはほぼ横ばいとなる見込みです。あっせんの表の下、このページの一番下2行ぐらいのところをご覧くださいと、あっせんを開催したものについては6割以上、49件、65.3%が合意成立しておりますが、参加率が40.5%の状態でございます。あっせんに参加していただくと紛争解決につながる可能性がかなり高いということで、これからもあっせん申請があった場合には、あっせんの参加について他方の紛争当事者に丁寧に働きかけて確実な解決につなげていきたいというふうに考えております。

雇用環境・均等部からは以上でございます。

○労働基準部長 労働基準部長の樋口でございます。

続きまして、労働基準関係のご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料12ページから始まるものでございますが、まずは外国人労働者の関係でございます。資料を見ていただいて、左側から、まず雇用管理改善の助言ということで、ハローワークにおいて外国人労働者を雇用する事業者への助言指導、また、その下におきましては、相談員を配置いたしまして、多言語で労働相談に対応できる体制の整備を行っております。

資料の右側のほうでございますが、こちらの監督指導の実施等ということで、技能実習生の実習実施者に対します令和4年の監督指導の状況、これは全国と大阪について記載をしております。監督署におきまして技能実習生に係る労働基準関係法令の違反が認められた場合には、出入国管理機関等への通報も行っておりまして、その状況がその下のおりでございます。

また、左下のほうには、令和5年の外国人労働者に係る労働災害発生件数ということで310件ございまして、その内訳ということで、在留資格別、また業種別に発生件数をお示ししております。引き続き、外国人労働者の方の適正な労働条件の確保等に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、13ページ目が最低賃金・賃金の引上げの関係でございます。

まず、大阪府の最低賃金及び特定最低賃金につきまして、最低賃金額及び賃金引上げに向けた支援策の周知につきましては、10月以降も各市町村、労働団体、使用者団体、また金融機関など多くの大阪府民が利用する施設に対しまして周知の協力依頼を行うとともに、旧ツイッターのXなどSNSを活用した情

報発信にも取り組んでいるところでございます。このほか近畿経済産業局をはじめとする関係団体、関係機関との連携強化ですとか、資料の右下にありますとおり、最低賃金の主眼監督を実施いたしまして、履行確保を図ってございます。調査の際には、いわゆる下請たたきが疑われる行為を受けていないか、そういうことを確認しながら、賃金引上げに向けた環境整備を図っているところでございます。

続きまして、14ページでございますが、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、まず、労働時間の上限規制の関係でございます。これまで上限規制の適用が猶予されている事業、また業種に対しまして、労働時間短縮に向けた支援を行っているところでございます。今年の4月から、建設業、自動車運転者、医師に対しましてこれらの時間外労働の上限規制の適用が始まりますことから労働時間等の説明会を、この資料にありますとおり多数開催させていただきました。

また、建設業、トラック運転者の長時間労働の要因の中には取引慣行等々、個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものもでございます。そうしたことから、建設業に関しましては、適正工期の設定に関する周知啓発を実施するとともに、トラック運転者の関係に関しましては、労働局、また労働基準監督署の職員で編成をされました荷主特別対策チームというものを編成いたしまして、発着荷主に対しまして長時間の荷待ち時間の解消、また改正されます改善基準告示の内容の周知など、荷主要請を実施するなど、こういった機運の醸成を図ってきているところでございます。

続きまして、15ページでございますが、こちらは脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償の状況を、まず15ページの左上に載せてございます。グラフになってございますが、大阪と全国の状況、支給決定件数と、うち死亡件数ということで載せておりますが、特にこのグラフの右側のほうの精神障害につきましては、支給決定件数が上昇傾向にあるというところでございます。

その下のストレスチェック制度につきましては、令和5年におきましては、ストレスチェックを実施している小規模事業場の割合が39.5%と、またメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合が68.7%というふうになってございます。重要事項の中で目標を立てておりますから、その達成に向けて、今後、スト

レスチェック実施の義務が課せられていない小規模事業場への実施率、これが低調なものを引き続き集団指導等によりまして向上に努めていきたいと考えてございます。

右側の上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する監督指導の強化ということで、各種情報から月80時間を超える時間外・休日労働があると考えられる事業場に対しまして、重点的に監督指導を実施しております。また、重大かつ悪質な違反が確認された場合には、司法処分も含め厳正に対処しているところでございます。

その下の過重労働解消キャンペーンというところでございますが、まず、ベストプラクティス企業の取組紹介でございまして、今年度は働き方改革に取り組む企業、その取引先と大阪労働局長、また大阪運輸支局長、4者による意見交換を行いました。自動車運転者の人材不足が懸念される問題につきましては、いわゆる2024年問題として社会的な関心が持たれているところでございますが、こうした上限規制の円滑な施行が労働基準行政における重大なミッションとなっております。先ほども申し上げたところでございますが、貨物自動車運送業につきましては、他の産業に比べまして労働時間が長い実態にあるものの、その背景には、発注者ですとか荷主との取引慣行の問題など、個々の事業主の努力では解決できない課題もあります。そのため、本年度は取引先であります発着荷主と連携をして、長時間労働の削減等に積極的に取り組んでいる好事例を発信するというところで、地域における社会的機運の醸成を図ることといたしました。

意見交換に係る取組内容につきましては、後ろのほうの基準部資料のNo.2のほうに広報資料を載せておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、16ページにまいります。労働条件の確保改善の推進というところでございます。まず、法定労働条件の確保改善の推進といたしまして、中段の表が監督指導件数、申告監督件数、送検件数の推移を載せてございます。こうした数字でございますが、引き続き、労働条件の確保改善に向けて適正に指導等を実施してまいりたいと思います。

また、左側の下段につきましては、大阪府との連携ということで、共同宣言に基づきまして、36協定締結周知期間というものを設けておりまして、本年度

も労使の団体等への要請と周知啓発を行っております。また、右側のほうには、令和6年4月から労働基準法に基づく労働条件の明示事項につきまして、就業場所、また業務の変更の範囲等が追加され、労働契約関係の明確化のための制度の見直しが行われますことから、あらゆる機会を利用いたしまして周知啓発を行っているところでございます。

続きまして、17ページでございますが、労働災害防止推進計画の関係でございます。

本年度を初年度といたしまして5か年計画でございます14次防というのですが、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%以上減少させること、また、休業4日以上の死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にしているところでございます。

ここで、後ろのほうの基準部資料のNo.4というものをご覧いただければと思いますが、こちらのほうには令和6年1月末時点におきます労働災害の発生状況についてお示しをしております。死亡災害は33人、休業4日以上の死傷災害は8,744人というふうになってございます。死傷災害の件数は、新型コロナウイルス感染症によるものを除いた数字でございます。前年同期よりも5.2%増加をしているというところでございます。

また資料2の18ページにお戻りいただければと思います。

14次防の中の重点対策の取組の推進というところでございますが、作業行動に起因する労働災害として転倒災害、滑った転んだといったような災害が多いことから、リーフレット等、またYouTube等の動画も活用しながら、そうした防止対策の周知を図っておるところでございます。また、大阪府内に本社を有する企業等を構成員といたしまして、小売業+S a f e協議会、また社会福祉施設+S a f e協議会、それぞれ2回開催いたしまして、取組事例の収集等を行いながら、また、構成員企業のうち5社が労働災害の防止の取組を表彰する、中央でやっておりますS A F Eアワードというものに応募いたしました。

また、14次防の目標達成に向けましては大阪発・新4S運動ということで、大阪労働局独自の取組を実施しているところでございます。また、現在は冬季

死亡災害防止強化期間といたしまして、1月から3月までの3か月の取組を行っているところでございます。

続きまして、19ページになりますが、化学物質による健康障害防止対策ということで、19ページの左上のほうでございますが、化学物質に対しましては、これまで物質ごとに個別具体的な規制を行ってきたところでございますが、今後、事業主の自立的な管理を基軸とする規制に変更となっております。前回から引き続き、オンライン等による説明会を合計19回開催いたしまして、周知を図っているところでございます。

次に、また19ページの右上のほうでは、石綿による健康障害防止対策というところでございますが、解体工事におきまして、石綿の使用状況についての事前調査というものが、今、要件を満たした資格者でなければ実施ができないというふうになってございますので、こうしたことにつきましてもオンライン等の説明会を行いまして、周知に取り組んでいるところでございます。

下のほうが、事業場における治療と仕事の両立支援というところでございますが、この12月に大阪府地域両立支援推進チーム会議を開催いたしまして、チーム構成員の活動を共有し、また連携の強化を図りました。また、治療と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業の事例発表を行うことで、チーム構成員の意識の向上を目指したところでございます。

続きまして20ページ、最後でございまして、迅速・適正な労災補償の実施ということでございますが、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、請求人や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、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は大変重要なものでございますので、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。

労働基準部からの報告は以上でございます。

○職業安定部長 それでは引き続き、職業安定部からご説明いたします。

資料につきましては、22ページからとなります。

まず、22ページでございまして、「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。ご承知のように生産年齢人口が減

少する中、多くの職種におきまして人手不足が深刻な状況となっており、求人充足支援の充実強化が求められているところでございます。ハローワークにおきましては企業の人材確保を支援するため、求人事業者に対し求人票の作成支援、また、求職者が魅力を感じる求人条件について助言を行うとともに、事業所情報の収集をきめ細かく行い、求職者が知りたい事業所情報を発信することで、効果的なマッチングに取り組んでおります。

資料に記載しております右側でございますが、j o b t a g というものがございます。こちらにつきましては、様々な職業についての内容や就労する方法、求められる知識、スキル、どのような人が向いているかなどが総合的に分かり、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援するウェブサイトとなっております。ハローワークにおきましては求人内容の充実に活用しているところでございますが、大学等、学校でのキャリア教育においても効果が期待されますので、地域の関係機関等への周知にも取り組んでいるところでございます。

次に、「オンラインツールを活用した取組」についてでございますが、ハローワークに来所せずオンラインで就職活動を完結したいという求職者のニーズにも対応するため、オンラインで一貫した支援が提供できるように、オンライン職業相談、オンラインセミナー等を実施しております。また、これまでハローワークを利用していない潜在的求職者に対して支援を届けるため、SNSの活用、後ほどご説明いたしますが、メタバース空間へのハローワークの設置などを行い、ハローワークサービスの周知、広報に取り組んでいるところでございます。

ページ下に移りまして、当局では府内10か所のハローワークとがん診療拠点病院等が連携して、がん患者等に対しての治療と職業生活の両立のための専門的な就職支援を行っているところでございます。

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」でございます。人材不足分野の中でも人手不足が深刻な介護分野におきましては、毎年11月11日を「介護の日」と定め、その前後2週間にわたり、大阪府内全域、大阪府内全てのハローワークで面接会やセミナーを開催いたしました。これらのイベントでは、業界団体や自治体とも積極的に連携し、介護人材の確保に取り組みまし

た。そのほか建設、運輸、保育などの分野におきましても、自治体、業界団体と連携した取組を行っているところがございます。

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が、「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230万人のデジタル人材を育成することとされております。ハローワークにおきましては、その目標達成のため、IT・デジタル分野の訓練校生の誘導を強化するとともに、デジタル分野への理解を促進する取組としまして、訓練施設と連携した訓練セミナーや学校説明会を開催しております。

また、大阪府の今後の産業展開を踏まえ、IT、ものづくり分野や人材不足が深刻な建設、介護福祉分野における人材育成確保に重点を置き、公的職業訓練の周知・広報、情報発信を行っているところがございます。

ページ下に移りまして、構造的賃上げ労働移動に資する助成金につきまして、各ハローワークの窓口への周知、各種セミナーなどにおいて積極的な活用に向けた周知・広報を行っております。今後も、政府の重要施策として、人への投資に係る助成金と併せて周知・広報を行っていくこととしております。

続きまして、25ページでございます。

「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、地域の雇用対策に取り組んでおります。一体的実施の取組、生活保護受給者等に対する就労支援につきましては、資料記載のとおりでございます。今後におきましても、地方自治体と連携した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ページでございます。

「女性・若者等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につきましては、大阪府内の2か所のマザーズハローワークを拠点として、子育てと仕事の両立を希望される方に各種支援を実施しております。また、ハローワークを利用したことがない潜在的な求職者に対して、出張による相談やセミナー等のアウトリーチ型の支援を行っているところがございます。

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。大阪新

卒応援ハローワークにおきましては、Daily企業説明会や業界研究ツアー、グループワークなどの支援を大学等とも連携しながら実施しているところでございます。昨日3月6日には、技術やシェアが世界一・日本一の企業や独自製品等を持つ企業50社に出展いただき、合同企業説明会を開催し、学生の業界研究、企業研究を促進したところでございます。

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。近年、コミュニケーションに苦手意識があり対面での相談に不安がある若者が増加傾向にあると聞いております。このような状況を受け、2月7日には、メタバース空間に全国初の取組となる「バーチャルわかものハローワーク」を開設いたしました。

安定部資料として概要をおつけしております。また、後ほどご覧いただいたら結構かと思いますが、バーチャルわかものハローワークにおきましては、パソコンやスマートフォンから自分の分身であるアバターを操作し、匿名性を保ったまま職員や他の利用者とコミュニケーションを取ることや、セミナー動画の視聴など「プレ体験」してもらうことができますので、これらの体験を通じて、潜在的な求職者へ必要な支援を届けていきたいと考えております。

続きまして、27ページの「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、今年度から来年度にかけて第二ステージとして、当局におきましては就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用し、官民一体となった取組を推進しております。12月7日には、大阪府、近畿経済産業局とともに開催いたしました「35歳以上のミドル世代のための就職面接会・企業説明会」につきましては、参加企業77社、参加者443名と、多くの方にお越しいただいたところでございます。引き続き、就職氷河期世代の採用、正社員化の検討を事業主の皆様へ積極的に働きかけてまいります。

続きまして、28ページでございます。

「高年齢者の雇用対策の推進」につきましては、生涯現役支援窓口をハローワークに設置し、65歳以上の高年齢求職者を重点的に対象とした就職支援に取り組んでいるところでございます。資料に記載のリーフレットを少し小さくしたものでございますがシニア就職面接会、こちらにつきましては本日、天満橋

OMMビルで開催しているところでございます。また、70歳までの就業確保措置制度を講ずることを定めた改正高年齢者雇用安定法につきましては、制度の円滑な実施に向け、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知啓発に努めてまいります。

続きまして、「障害者の雇用対策の推進」でございます。障害者の雇用対策関連イベントとして、例年9月と2月に「障害者就職面接会」を開催し、障害者及び企業により多くの面接機会を提供し、障害者雇用の促進を図っております。なお、実施規模につきましては、来月、令和6年4月から障害者法定雇用率が引き上げられることから、今年度は参加企業を昨年度の50社から80社と、規模を拡大して実施いたしました。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、各種支援策を効果的に実施することにより、障害者雇用へのさらなる理解促進に努めてまいります。

最後に、「外国人雇用対策の推進」についてでございます。大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、留学生をはじめとした外国人求職者の就職支援や外国人材を雇用する企業への支援を行っております。11月2日には「外国人留学生就職面接会」を開催し、88社の企業が参加し、508名の留学生に参加していただきました。多くの方に就職機会の提供ができたと思っております。また、企業への支援としましては、事業主に外国人労働者を適切に受け入れていただくためのセミナーを毎月オンラインで開催し、外国人雇用の理解を促進しております。

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。私のほうからは、需給調整事業の分野についてご説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料につきましては、資料2の30ページでございます。よろしくお願いいたします。

30ページでございますが、需給調整事業の分野につきましては、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、職業安定法の遵守の徹底、派遣労働者に対する積極的な支援等を大きな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、許可事業者等への法制度の周知徹底についてでございます。資料左側でございますが、1番上でグラフで示しておりますのが、労働者派遣事業と職業紹介事業の大阪におけます事業所数でございます。この推移ということになっているところでございます。折れ線グラフの一番右側が最新の事業所数となっております。令和6年1月現在でございますが、労働者派遣事業所数が4,507事業所、職業紹介事業所数が3,496事業所となっております。労働者派遣事業者数につきましては微増の傾向、また職業紹介事業所についても毎年増加しているという状況でございます。

法制度の周知の取組といたしまして、グラフの下に記載していますとおり、①から③の取組をしてお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の新規許可・更新後の説明会につきましては、新規の許可や許可更新をした事業所向けの説明会、③は業界団体等への講師派遣の状況ということでございます。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、右側でございます。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。指導監督の状況は①に記載のとおりでございます。年間を通じまして計画的に実施しているところでございまして、引き続き実効性のある指導を進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

右側の下でございます。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、派遣労働者からの苦情・相談件数、①でございますが、4月から12月までで567件となっているところでございます。昨年の同期に比べまして大きく減少しているところでございますが、法制度の周知が進んだことであるとか、指導監督の効果の表れだと考えているところでございます。苦情や相談の内容によりましては、他の労働基準行政などとも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につきましては、派遣労働者や求職者など働く方を対象といたしまして、派遣の仕組みやルールなどについて説明するセミナーとなっているところでございます。コロナ禍におきましては、感染拡大防止の観点から大阪労働局内の会場のみで実施していたところでございますが、

今年度より、大阪労働局での実施に加えまして、ハローワークでも実施することで増えているところでございます。

簡単ではございますが、私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。私から最後に、労働保険適用徴収の分野につきましてご説明させていただきます。着座して説明させていただきます。

資料の32ページをご覧ください。

労働保険制度の運営に当たりましては、本年度も労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の維持向上の2点を重点対策として取り組んできております。まず、未手続事業一掃対策の推進についてですけれども、左の真ん中辺り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す、令和4年度においては26万8,674件となっておりますが、依然として未手続事業も存在しているところでございます。労働局におきましては、労働者を雇用している可能性のある事業場に対して、まずは文書を送付して、労働者の有無の回答を求めて確認しておりますけれども、本年度はこの送付文書に2次元バーコードを追加して、ネット経由での回答も可能としたことにより回収率が上がりまして、未手続事業所の把握につながりました。

今年度の目標としましては、左上の表にありますとおり未手続指導件数2,800件、手続指導による成立1,200件、また職権による成立20件というふうに定めて取り組んできたところでございますが、1月末現在の実績として、指導件数は2,825件と既に目標を超え、手続指導による成立は1,103件、うち職権成立は17件となっております、年間の目標数は達成できる見込みとなっております。

また、右上にございますように、未手続事業一掃のための広報活動の取組としまして、11月の強化期間におきましては、大阪府下の税務署等にもリーフレットの配架にご協力いただいたり、ユーチューブの動画配信での周知等を行ったところでございます。

続きまして、32ページ下の欄ですけれども、労働保険料の収納率の維持・向上についてでございます。今年度も事業場の立場に立った納入特例と差押え等

の強制措置も含めた対応を行ってまいりました。右の表にございますとおり、大阪局におけます今年度の労働保険料収納率は1月末現在で74.6%と、全国平均を0.4ポイント上回っております。

今後も実効ある滞納整理のため、事業主等の財務状況に配慮しながら納入特例等を実施するとともに、滞納を繰り返している事業主に対しては強制措置も視野に入れて対応して、年度末に向けて収納率の向上に取り組んでまいりたいと考えております。

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。詳細な説明で大変参考になりました。様々な方面から取組をされているということで、改めてありがとうございます。

そうしましたら、続きまして、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況についてご報告をお願いいたします。

○職業安定部長 それでは、「大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況」について、職業安定部からご報告申し上げます。

お手元の資料4、大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果をお配りしておりますのでご覧ください。

去る2月2日に石黒港湾労働部会長を座長といたしまして、公益委員5名、労働者委員5名、使用者委員5名、専門委員2名の計17名にご出席いただき、港湾労働部会を開催しております。

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が、この内容を出席委員全員にご確認いただいたところでございますことをご報告申し上げます。

以上でございます。

○関根会長 ありがとうございます。

そうしましたら、質疑の時間に入ってまいりたいと思います。

ただいまのご説明の中でご意見やご質問がありましたら、ご発言をお願いしたいと思っております。まず、挙手をしていただき、私が指名をさせていただきますので、マイクをお持ちいただきご発言ください。

稲田委員、お願いします。

○稲田委員 職業安定部関連について、ご質問とお願いを2点申し上げます。

一つは、デジタル人材の育成確保についてです。弊社のようなメーカーでも、デジタル人材の育成確保というのは喫緊の課題となっております。私どもの会社でしたら、デジタル人材といいますのは、やはり事務であっても生産工程であっても、その業務フローをデジタルの力をもって改善して生産性を上げる、その仕事自体の価値を上げていける、そういった人材をデジタル人材と定義づけているところなんです。そうした中、このような人材の確保・育成というのは弊社の中でも難しく、特に育成についてはデジタルネイティブの世代、若い方等は割と適応性があると考えていますが、そうではない限りは、ある程度のベースの知識を持った方でないとなかなか育成が難しいというような印象を持っています。

資料の中で、デジタル人材の育成・確保ということを職業安定事業の中でやられているということで、どれぐらいのレベルの方の育成にフォーカスされているのかということをお教えいただきたいというのがご質問です。

それとお願いは、やはり先ほどのご説明の中でもあったとおりですが、障害者雇用についてです。現在の弊社の実態でいいますと、昨年末時点で障害者の雇用率が2.36%、直近足下では2.31%と、法定雇用率ぎりぎりの水準となっております。来年度からは法定雇用率自体が上がっていくという中で、先ほどの資料を見ますと、障害者の求職者の方が多く、実際決まっている方はその何十%ぐらいというような資料だったと思いますが、実感としましてはなかなかそのマッチングが難しいといったところを実感として持っています。実際入社いただいても、数か月間で退職となることもあります。やはりミスマッチを起こしますと、会社にとっても、入社いただいたご本人にとっても不幸な状態になります。

現状でもハローワークの皆様には大変お世話になっておりますが、来年以降法定雇用率が上がっていきますので、引き続き手厚いフォローをお願いしたいと思っております。

以上2点です。

○職業安定部長 そうしましたら、まずデジタル人材というところでございますが、レベル感ということで委員からご質問があったところでございますが、職業訓練、公的訓練等々で、様々メニューを用意しているところでございます

が、率直に申し上げまして、即戦力といえますか、高度なデジタル人材の育成まではなかなか難しいというのが現状でございます。ただ、6か月とか、1年ありますとか、様々あるんですけれども、プログラミングやウェブデザインとか、そういう基本的なところをしっかりと習得していただいて、その後就職していただくという取組をしているところでございます。

デジタル、ITといっても、かなりのレベルの差がございますので、まだまだご指摘いただいたような速やかに即戦力になるようなところまではなかなか難しいところでございますが、今後も地道に取り組んで、少しでも、まずは興味を持っていただくということも含めて取り組んでいきたいと考えております。

それと、障害者雇用でございますが、企業側では、非常にいろいろとご苦労がおりかと思えます。そういう中で、求職者は確かに増えております。ただ、よく言われるのは、障害種別ですけれども、やはり今増加傾向にあるのは精神障害者、知的障害者でございます。

精神障害者の場合は、個々の特性というのが非常に様々でございますので、企業側でマッチングしていくというのは非常に難しいというところは私どもも理解しているところでございます。そのために、ハローワークにおきましてはしっかりと支援をしていく、ハローワークだけではなしに障害者の支援機関と連携をした形で、支援者が定期的に訪問をするとか、またもう一つは、ちょっと言葉が出てこないんですけれども、1週間のお試し雇用という形で、まずは一度そちらのほうで仕事をしていただき、そこで出てきた課題ということを解決しながら就職にさせていただくという取組もやっておりますので、今後も引き続き、ご要望にお応えできるような形でハローワークでもしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

以上でございます。

○関根会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

そのほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

井尻委員、お願いいたします。

○井尻委員 失礼いたします。職業安定行政と基準行政で1件ずつ、意見を申し上げさせていただきたいと思えます。

先ほど、雇用失業情勢のところでご説明いただいて、新規求人や新規求職が

低下傾向にあるということだったと思います。コロナ禍で仕事量の減少でダブルワークだとか、物価高騰による業績部分だとかというようなことで、人材の採用控えが起きているんじゃないかということだったと思います。業種によって違うと思うんですけども、一般的には、先ほどご報告もいただきましたけれども、やっぱり人材不足感は否めないというふうに思っていますので、資料の中にも出ていましたけれども、34歳以下の若者のところが大幅に落ちているということからすると、もう少し掘り下げた要因分析が必要なんじゃないかなと思っています。

これまでの職業紹介のところでは、民間開放等されて以降だと思うんですが、先ほどからの大阪労働局の説明の中に、潜在的な求職者に対するアウトリーチ型の支援だとか、アバターを用いたバーチャルわかものハローワークだとか、様々な取組を行っていただいていることについては、すごく新たな取組に着手されていることには評価する一方で、先ほど稲田委員からお話があったように、例えば高度人材とかデジタル人材は、結局は有料の民間紹介に移って、ハローワークは一般の方々、そんな分類になってしまうのであればよくないかなと思いますので、層別に合ったという言い方がいいのか、特色のある職業紹介、マッチング安定行政ということが大事なかなと思っていますので、その点について取組を強化いただけたらなと思います。

2点目は、最低賃金の関係なんですけれども、細かいお話をして恐縮ですが、地域別最低賃金と特定最賃とあって、特定最賃に関する必要性の改正審議ということについては、当該労使のイニシアチブによって審議をするというのが基本的な考え方になっておりますが、大阪は全国に先駆けて、当該労使が入って今年度の特定最低賃金の改正の必要性の有無を協議しています。

これは私が、もともと担当したところもあったから言うわけではないのですが、スタートしてもう10年ぐらい、全業種が変わって数年たっていると思います。残念ながら、今私の知っている範囲では兵庫と大阪だけが特定最低賃金の改正の必要性審議において当該労使が入って議論をしていると。それ以外の都道府県について言えば、経済団体の皆さん方と協議して決めているということだと思っています。これは非常にいい事例だなと思っていて、数年たっているんですけども、なかなか全国に広がらない。これまでは特定最賃という

のは地賃よりもかなり優位性が高かったんですけれども、大幅な地賃の引上げによって特定最賃と地賃の部分がニアリーイコールになってしまっているような状況からすると、こういった取組をぜひ本省のほうに働きかけもいただいて、水平展開、政省令通達とかそういうようなレベルになるのかどうかも分かりませぬけれども、そういった審議方法をぜひ全国に広げていただきたいなと。これはお願いレベルでありますけれども、ご検討いただけたらなと思います。

以上2点、よろしく願いいたします。

○職業安定部長 そうしましたら、職業安定の関係でございますが、先ほど来私どもからご説明もさせていただいておりますが、委員ご指摘のように、若年層の求職者というのはハローワークの利用者では減少傾向にあります。人口構造で減っているといったらそれまでですけれども、それ以上に減少しているというのが現状でございます。若者につきましては、ネットでの就職活動とかいろんなことをやっているというのはもう現実でございます、評価いただきましたけれども、やはりそれだけでは難しいというような求職者がかなりいると我々は見ております。そのため、潜在的な求職者に何とか一度、ハローワークの支援ということをしていきたいと考えておりますので、まずはバーチャルわかものハローワークで、ちょっとどういうところかを見ていただいて、実際に窓口に来ていただくというような取組を進めていきたいと考えております。

高度人材というお話でございますが、おっしゃるとおり、高度人材に関わる求職者といえますか、求人がなかなかハローワークには出ない。年収1,000万以上とか2,000万とか、そういう部分につきましては、これはやはりなかなか難しい。といいますのも、ハローワークの求人というのは、もちろん大手企業もございますけれども、やはり中小企業の求人が中心ということになります。その部分で、我々はもう今、人手不足という状況から求人者支援、求人の充足支援、そういうところに力を入れていくということがもう非常に喫緊の課題と認識しておりまして、様々な取組を実施しているところでございます。

また、求職者、委員がおっしゃるような高度人材というような求職者がお越しになられた場合につきましては、その方に向けた個別の求人開拓、求人者、事業企業への売り込みとかそういうことも一部では実施しております。それはケース・バイ・ケースで実施して、今後も実施していきたいと考えています。

余談でございますが、ある製造業の中小企業でございますが、ハローワークオンリーでの求人活動をしているような企業がございまして、そこは毎年のように若者を3人、4人と雇用していただいている。定着率もいいというような評価もいただいておりますので、そういう事業者様からの評価、それが広がっていくように引き続き取り組んでいきたいと考えております。

以上でございます。

○労働基準部長 2点目の特定最賃の関係でございますが、大阪では現在7業種で特定最低賃金が設けられておりまして、それぞれ専門部会を設けて、当該産業の関係労使が入った上で、まず改正の必要性の審議、また改正の必要性ありとなった場合はその改正金額の審議を行っていただいているところでございます。

経緯を申しますと、この特定最賃、以前は産業別最低賃金とっていましたが、この審議に関しましては、平成14年12月に中央最低賃金審議会の産業別最低賃金に関する全員協議会報告、この中でまさに関係労使のイニシアチブの発揮という項目がございまして、その必要性の有無の審議に関しましては、従来の方法というのは関係労使が入らない特別小委員会での審議か、もしくは当該関係の労使が入った場で行うか、それは地域の実情、また産業の実情を踏まえつつ地方最低賃金審議会が検討することという内容が示されておりまして、そういったことを受けまして、大阪でも長い間検討いただいたと聞いてございますが、最賃審で検討いただいた中で関係労使が入った専門部会で必要性の審議を行うというようなことで労使の合意が得られまして、まず平成26年度から順次入って行って、29年度には今ある7つの産業全てで専門部会方式になったと聞いております。

大阪がこういう方法でやっているというのは、当然本省もそうですし、他局も知っているところですので、問合せがあればこういうふうにやっていますよということをお答えするんですが、各地方最低賃金審議会での審議の中でどうしていくかということを決めるべきだという話になってございますので、そういった質問にはしっかり対応していくとともに、今日こういったご意見があったということは本省の関係課にもお伝えをさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○関根会長 ありがとうございます。

ほかにご質問、ご意見ありますでしょうか。

吉田委員、お願いします。

○吉田委員 先ほど職業安定部から報告いただきました人材不足等における確保対策の推進ということで、いろいろ取組されているということは、報告を受けまして理解することができたんですけれども、私、鉄道部門の出身ということでありまして、グループにはバス事業も展開しておるといようなところで働いておりまして、ここ数年、交通運輸部門だけではないのですが、ドライバー不足ということで非常に大きな問題になってきております。もちろん魅力のある労働条件、賃金の問題でありますとか長時間労働の問題を是正していくということが非常に重要であるというふうに思いますけれども、なかなか、そういった問題を解決していくということで、非常に厳しい経営環境の中でバス事業も展開されているところがたくさんございますので、経営を圧迫すると。そして、事業を廃止せざるを得ないというような状況になりかねないということもありますので、なかなか1企業の努力では厳しいのかなというふうに考えておりまして、今後、さらに労働力不足が非常に深刻な状況になってくるであろうと考えておりますので、今、いろいろと取組を展開されておりますけれども、各団体と連携をしながら、企業とも連携をしながら、積極的な対策に向けた取組のさらなる展開をお願いしておきたいというふうに思います。

以上です。

○職業安定部長 おっしゃるとおりだと思います。我々ハローワークだけでは充足というのはなかなか難しい問題もございますので、いろいろと業界団体のお声をお伺いしながら、できることは今後も引き続き取り組んでまいりたいと考えております。よろしく申し上げます。

○関根会長 ありがとうございます。

先ほど、外国人について、かなり順調に増えているように、28ページの雇用対策推進で見られたのですが、こちら外国人労働力の活用が順調に進んでいるというふうに見てもよろしいのでしょうか。

○職業安定部長 この表につきましては、毎年10月末現在の外国人の雇用の状

況、そちらを調査した内容でございます。やはり年々、全国におきましても、大阪におきましても、外国人の雇用者というのは増加傾向にございます。私どもの所掌しております外国人雇用サービスセンター、こちらもやはり年々増加傾向という状況になっております。ただ、在留資格の関係で就業の制約といたしますか、そういうところも出てきますので、その辺は今後いろいろと中央のほうでも議論はされていると承知しておりますけれども、それに伴いまして、なかなかうまくマッチングできないというような現状もございます。

いずれにしましても、外国人雇用サービスセンターを中心として外国人の就職支援、また、企業様への充足支援というところで進めてまいりたいと考えております。

やはり企業側といいますか、外国人雇用に対する在留資格の関係で少し抵抗感があるという企業様のお声もお聞きしますので、先ほどご説明させていただいたように、外国人の雇用についてのセミナー、こちらはオンラインで毎月開催しておりますし、外国人雇用サービスセンターにおきましては、元入管局のOBの方にアドバイザーとして来ていただいて、予約制で企業相談も実施しているところでございます。ですから、外国人雇用に対する理解を深めていただいて、労働力としてしっかりと適法な形で雇用していただくということに今後とも努めていきたいと考えております。

○関根会長 ありがとうございます。

基準部からも、外国人に特化した適正な雇用管理に関する取組の報告をいただきましたが、今のところまだ、こういう話をするのには早いのもかもしれないのですが、外国人特有の問題、たとえば言語の問題もあるかもしれませんが、或いは外国人の労災であったり、外国人の相談窓口などで出てきたりという傾向はあるのでしょうか。

○労働基準部長 相談体制に関しましては、ご説明の中で入れていますが、多言語による相談というのは受け付けておりまして、いろんな相談があり、例えば賃金が払われなとか、そういった解雇の話とかがあると思われませんが、そうしたものも適切に対応しているところでございます。ちょっと新しいというか、そういう部分では、特に安全衛生に関しましては大分広がってきてはいるのですが、どうしても言語の問題があって、例えば、安全でいえば工事現場と

か工場へ行っても、いろんな標識がありますが、意味が分からないと。日本語で書いていても意味が分からないとか、そういった部分があったりするので、目で見て分かりやすい表示を進めるとか、そういった取組もやっているところでございますので、そうした外国人の方が安全に働ける環境づくりというものも、今後しっかりやっていきたいと思っております。

○関根会長 ありがとうございます。ほかに。

杉浦委員、お願いいたします。

○杉浦委員 ご説明ありがとうございました。

私のほうから、労働局の取組状況の14ページ、長時間労働の上限規制の適用が、特に我々は建設業ということもございまして、いよいよ来月から、5年の猶予をいただいたものがいよいよ適用されるということで、社内的にも当然、業界を挙げてということで努力はさせていただいている中で、当然、仕事量も適正なものとか、採用を増やすであったりとか、それぞれの生産性を向上していくという自助努力はさせていただいている中で、このように発注者側へは適正工期への呼びかけ、周知ということをやっていただくということで、非常にありがたく思っています。特にやっぱり請負というところでいいますと、契約、仕事を受けたときの条件でかなり時間外等々、仕事量の厳しさが決まってしまうので、なかなか自助努力だけでは賄い切れないということもございまして、引き続き、このあたりの周知は適用後もまたやっていただくと、非常に建設業界としても今後の適正な働き方ということについては寄与できるかなと思っておりますので、またよろしくお願ひしたいと思ひます。

○労働基準部長 ありがとうございます。

引き続き、施行はされるんですけども、どうしてもまだ努力が必要だとか、いろんな支援が必要だというところに対しましては、引き続きしっかり対応していきたいというふうに思っております。ありがとうございます。

○関根会長 ほかにございせんか。

金澤委員、お願いいたします。

○金澤委員 丁寧なご説明ありがとうございました。

私から1点、質問というかお願いがあります。

雇用環境のところ、8ページの業務改善助成金というところでご説明があ

ったんですけれども、申請件数が令和4年から5年にかけて約2.6倍になったということはご説明いただいたんですけれども、こちらはおそらく、最賃が上がった関係で申請が増えたのかなというふうには解釈もしているんですけれども、今年においても最賃がかなり大幅に上げられることが想定されている中で、やはり中小の企業では特に賃上げというのは厳しいというところがあるのかなと思っています。

ですから、また申請が増えるのかなというところを思っているんですけれども、この助成金につきましては生産性向上に資する設備投資というのが大前提となっているということですので、きっと審査基準とかもあると思うんですけれども、中小企業が厳しい中でもありますので、ぜひ基準でありますとか、またPRもしっかりしていただいて、利用される方がもっともっと増えるような方向へ持って行っていただけたら、企業も楽になるんじゃないかなというふうに思いますので、ぜひその辺、ご尽力をお願いしたいというふうに思います。

以上です。

○雇用環境・均等部長 ご意見ありがとうございます。

確かに業務改善助成金は物を買えばいいよという助成金ではございませんで、それを買って、生産性を向上して、それで賃上げにつなげるというつくりになっております。やはりそれを買って一体どう生産性を向上するのかというご説明を必ず求めることにはなりますが、そこがなかなか中小企業さんにはご負担というか、ご説明を十分に尽くしていただくことが難しいということで、私どもと何回もやり取りをして、お話を伺って進めるというようなところがございます。そういった手続を丁寧に説明して、また活用事例なんかも示させていただきながら、円滑な支給事務に努めていきたいと思っておりますので、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。

時間も迫ってまいりましたけれども、あと一つぐらい、もしかしたらご意見、ご質問、受け付けられるかもしれないんですが。

それでは、佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 関西経済連合会の佐々木でございます。

先ほど関根会長がおっしゃられていました外国人の採用についてですが、関

西経済連合会でも、2023年度は高度外国人に絞った活動をしておりますが、次年度から、外国人技能実習制度改正の周知および対応、就労ビザ取得の課題等にも取り組んでいきたいと考えております。その際には、労働局の皆様という情報交換もさせていただきながら進めさせていただければと思いますので、引き続きよろしく申し上げます。

以上です。

○関根会長 大変貴重なご意見ありがとうございました。

それでは、そろそろ時間がまいりましたが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、一旦こちらで。さらに少し残っております、先に進めさせていただきます。令和6年度の大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について、ご説明をいただきたいと存じます。お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 それでは、令和6年度の私どもの行政運営方針についてご説明させていただきます。

資料5をご覧ください。

行政運営方針（案）でございます。お手元には本年度分をお配りしておりませんが、本年度につきましてはテーマを「円滑な労働移動の推進や良質な雇用機会の確保と多様な人材の活躍促進、誰もが働きやすい職場づくり」ということで、進めてまいりましたところでございます。これはさっきの資料2のところの大きなテーマに載せておりますものでございます。

それを踏まえまして令和6年度につきましては、引き続きこれらの考え方をベースとしまして、政府が進める構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革でありますとか、年収の壁への対応を含めた所得向上の取組とか、あと、先ほどからお話が出ておりますコロナ禍後の経済回復に対応した人手不足対策等の施策の効果を上げるためのテーマとして、大きく3つの柱を立てております。1枚めくっていただきまして、表紙裏が目次ようになっておりますが、その2、3、4の項目となります。1つ目が最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等、2つ目に円滑な労働移動の推進及び多様な人材の活躍促進、3つ目に安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくりを上げることといたしました。

これにつきまして恐縮ですが、この資料自体が30ページ近くございますので、時間の関係もございますので、変更点や来年度の事業のポイントを中心に説明をさせていただきます。

目次をご覧くださいまして、先ほどの項目2から4の前に1がございます。こちら、本文に入りまして1ページをご覧ください。

1ページが大阪の労働行政を取り巻く情勢として、上段が雇用失業情勢についての記載、下段が現下の経済状況を踏まえた大阪労働局の施策の推進としまして、現下の共通課題に触れた上で、インバウンドですとか、令和6年度は大阪・関西万博2025の前年度となりますので、大阪ならではの課題に対応する旨を記載しております。

また、めくっていただきまして、2ページから4ページにかけてが1つ目の大きな柱、最低賃金や賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等についてになります。

2ページの中央では、先ほどから申し上げております本年2月2日に開催いたしました政労使の意見交換会について書かせていただいておりますが、持続的な賃金引上げに向けた機運醸成を図る取組というのを続けてまいりたいと思っています。

下のほうにつきましては、各種助成金の活用促進ということで、今年度は適用猶予事業に関する助成金、働き方改革推進支援助成金の中の一番上の業種別課題対応というものが、今回、上限規制の適用の対象になる事業主さんについて対応する助成金でございまして、これも引き続きの取組を続けてまいります。

3ページにまいりまして、最低賃金の各種の支援策の周知広報や履行確保のための監督指導等による最低賃金の履行確保等について、引き続き行ってまいりますということを記載しております。

4ページにまいります。

4ページの下にいきまして、年収の壁への取組等といたしまして、キャリアアップ助成金の周知、活用勧奨等や配偶者手当の見直し促進に向けた周知・広報について記載しております。

5ページから14ページまでが大きな柱の2つ目、円滑な労働移動の推進及び多様な人材の活躍促進になります。

次にまいりまして6ページには、新たに①としまして、ハローワークにおける求人充足サービスの充実を項目に加え、企業へ足を運ばなくてもバーチャルで施設見学ができる、先般もご説明申し上げましたが、360度カメラを活用した新しい求人充足支援の取組など、求人者支援の強化について記載しております。また、②としまして、人材不足分野等における人材確保支援等と併せて人材確保対策を総合的に推進しているというふうにしております。

飛ばしまして、8ページにまいりますが、新規項目でありますリスクリングにつきまして、白丸で5点記載しております。丸の2つ目、特に雇用保険法の改正された暁にはということでございますが、教育訓練給付の給付率の拡充をはじめとした教育訓練、リスクリング支援に関わる段階的な法改正が予定されておりました、労働力の底上げを図ることで経済の活性化、構造的な賃上げの実現につながっていくことから、しっかりとこれらについて周知を図っていくことが必要と考えての記載にしております。

9ページから11ページにかけましては、高年齢者や障害者、外国人に対する就労促進支援の取組についてまとめております。障害者の雇用就労促進につきましては、法定雇用率の引上げや除外率の引上げ等、また本年4月に施行される改正障害者雇用促進法の円滑な施行について取り組むこととさせていただいております。

12ページにまいります。

12ページから13ページにかけましては、若い方の対策、就職氷河期世代、若者の雇用対策についての記載となります。

13ページの3つ目の丸には、先ほども説明させていただきましたが、本年2月7日から開設しサービスを開始しましたメタバースにおいて、アバターによる気軽なコミュニケーションを図ることができるバーチャルわかものハローワークによる支援についても記載しております。

14ページにまいります。

11は需給調整事業になります。労働者派遣法や職業安定法の法制度の引き続きの周知徹底を図ってまいります。また、派遣労働者の同一労働同一賃金の確保に向けて、労働基準監督署と連携した指導監督を行ってまいるとすることも書かせていただいております。

15ページにいきますと、3本目の柱、大きな4になりますが、安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくりについて記載しております。

15ページから16ページにかけてが長時間労働の抑制等についての取組になります。各労働基準監督署の労働時間相談・支援班において、令和6年度から時間外労働の上限規制の適用が開始される建設業、道路旅客運送業や医療保健業の事業者向けを中心とした説明会の開催や中小規模の事業所への個別訪問等によるきめ細やかな相談支援を行ってまいります。

16ページの下には、大阪働き方改革推進会議について記載しております。来年度も開催予定としており、引き続き府下の関係機関と連携しまして、働き方改革の推進に取り組んでまいります。

17ページでございます。労働条件の確保・改善対策です。

このページの下、本年4月に施行される裁量労働制については、適正な運用を図るため、周知や適切な監督に取り組んでまいります。

18ページからは、労働者が安全で健康に働くことができる就業環境の整備について記載をしております。2023年度からの5か年を期間とします大阪労働局の第14次労働災害防止推進計画に基づき、引き続き労働災害防止対策を推進していくとともに、ページが飛びますが、20ページの真ん中ぐらいにありますが、2023年度、今年度から事業所における自主的な安全衛生管理活動を推進するために展開しております大阪発・新4S運動につきましても、引き続き取り組んでまいることとしております。

少し戻りまして20ページの3つ目の丸は新設項目としまして、2025年大阪・関西万博にかかる労働災害防止の推進を立てております。大阪・関西万博の施設工事について、関係行政機関、発注者、施工業者で構成する安全衛生連絡協議会を通じまして、長時間労働の縮減も含めた労働災害防止対策の徹底を図っていきます。また、労働者死傷病報告等の電子申請化につきましても推進してまいります。

21ページにまいりまして、新たな化学物質規制の周知でありますとか、石綿ばく露防止対策の推進について記載しております。

続きまして22ページ、治療と仕事の両立支援対策でありますとか、23ページ、総合的なハラスメント対策について、これも引き続き取り組んでまいることと

しています。

次の24ページにつきましては、個別労働関係紛争解決の促進について記載をしております。

25、26ページにまいりまして、女性の活躍推進、職業生活と家庭生活の両立支援対策についてになります。引き続き、男女の賃金の差異の公表に係る積極的な働きかけを行ってまいりますとともに、マザーズハローワーク等での女性のライフステージに対したきめ細かな支援を行ってまいります。

飛ばしまして、27ページにまいります。

柔軟な働き方がしやすい環境整備についてになります。本年秋頃までに施行予定となっております特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律、フリーランス新法と言われているものでございますが、これが秋頃までに施行予定となっておりますので、これの周知啓発を図るとともに、フリーランスが安心して働ける就業環境の整備について、法施行前から、内容が分かり次第取り組んでまいります。

また、28ページにつきましては、労災保険及び雇用保険について、それぞれ迅速にかつ適正な運用を図ってまいることとしております。

29ページは労働保険関係です。電子申請の利用促進、労働保険未手続事業一掃対策及び労働保険料等の適正徴収に取り組んでまいります。

最後になります。裏面には、大阪労働局の組織と各お知らせツールの2次元コードを使った案内を掲載しております。今年度版につきましては、各監督署やハローワークの管轄などで結構地図を載せたりして、何ページかここで使ったところなんです。それもかなりかさばることになりますので、こうやって2次元コードの中でご覧いただくというふうなことで体裁を整えております。

最後の1枚ものになります。黄色の頭で入っております令和6年度大阪労働局の行政目標（案）になります。これは運営方針とちょっと別立ての紙になりますが、この案につきましては、現段階で本省からの数値が示されていないものがありまして、Pとさせていただいているペンディング部分が多くなっておりまして恐縮でございます。こちらは、確定次第また記載をしまして、皆様方にご送付させていただきたいと思っております。

駆け足となりましたが、運営方針（案）につきまして、説明は以上となります。

○関根会長 ありがとうございます。

ただいまご説明いただきました内容につきましてご意見、ご質問等がありましたら、ご発言をお願いいたします。先ほどと同じように挙手いただいて、私が指名させていただきますので、マイクでお話してください。

井尻委員、お願いいたします。

○井尻委員 1点すみません。教えていただきたいレベルで結構なんですけれども、副業・兼業の件についてなんです、ガイドライン等も示されて、労働者のほうが副業・兼業したいとなれば、就業規則含めて環境整備を整えていくということであったと思うんですけれども、決して私は兼業・副業を推進している立場ではありません。わざわざそんなことしなくてよいと思っているんですけれども、立ち位置として、兼業・副業ということが行政運営方針の中にどこに入っているのか分からず、活字としてちょっと見当たらなかったのも、その部分についてどのように推進を考えておられるのかということと、就業規則に、兼業・副業を書き込んでおられて、変更届出されているところがどれくらい広がっているのかというようなことを分かる範囲で教えていただけたらなと思っています。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 前段部分は雇用環境・均等部からお答えをしたいと思います。

ご指摘のとおり、副業・兼業のガイドラインはございますが、この運営方針の中に項目として立てて今回明記はしてありませんが、ガイドラインがなくなっただけでもなく、多様な働き方というものは推進しておりますので、このガイドラインの周知とか遵守につきましては、企業に引き続き働きかけていきたいと思っております。

就業規則の感触につきましては、基準からご説明させていただければと思います。

○労働基準部長 数字を何も持ち合わせていないので、なかなかちょっと答えづらいところではありますが、そういった定めを設ける場合は、必ず就業規則の変更なりが必要だということは機会を通じて周知したいと思っております。

○関根会長 目立って兼業・副業の習慣が進んでいるという状態では別はないという。

○労働基準部長 その感触もちょっと、お話しできるほどのデータがないものですから、申し訳ございません。

○関根会長 ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問ありますでしょうか。

佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 ご説明ありがとうございました。

先ほどの資料5の9ページ、「高齢者の就労・社会参加の促進」のグラフに示されている65歳以上新規求職者の推移について伺います。年々求職者数は増加していますが、求人数はどれくらいあるのか、また、その求人の職種がどういふものなのか、教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○職業安定部長 ありがとうございます。

65歳以上の新規求職者は、ご覧のとおり年々増加傾向でございます。求人につきましては、規定の中で、今、求人は基本的には年齢制限はしないでいただきたいというような形をお願いしているんですけども、その中でも一部の求人の年齢制限ということはできるという規定がございます。

中に60歳以上の限定求人というような取決めがございます。65歳以上ではないんですが、60歳以上の限定求人というものが、今年度の1月末現在で6,500人となっております。この6,500人はどれぐらいの数字なのかと伺いますと、大体、求人がコロナ前にまだちょっと届いていないというのが現状ですけれども、60歳以上の限定求人につきましては、恐らく今年度はコロナ前を追い越すというような状況で、やはり高齢層の活用が企業様のほうでも浸透してきているというのが現状でございます。そういうことから、求人数は年々増加傾向に今後も続くであろうと考えております。

求職者が増えているというところで、求職者が増えるだけではなく、就職件数というのが私どもの指標になりますけれども、こちらにつきましても、コロナ前が年間で約9,900、約1万人弱というような状況で、そこからコロナで、やはり高齢者でありますので、65歳以上ということになりますと大幅に減少したというのが現実でございます。今年度につきましては、1月末現在で約

9,000名、恐らく1万人を突破して、65歳以上の就職件数は過去最高になるのではないかと考えております。

そういうことから、求職者数も増えておりますし、求人数も増加傾向にある、就職件数も増加傾向にあるということで、今後はやはりますます高齢者の活用というのが必要になってくるんじゃないかなと感じております。

職種につきましては、サービス関係の職業、例えばビル等の管理とか、あと清掃業務とか、福祉介護の職業でありますとか、警備のお仕事、軽作業というのが多くなっております。ただ、これは今後の取組ということですが、やはり高齢者の方でありますも、先ほど来出ています特に事務系等になりますと、高度な知識をお持ちの方というのが多数おられますので、今後はやはりそういう方々がキャリアを生かした第2の職場でのご活躍をしていただくために、ハローワークにおきましても様々な求人開拓が課題になってくると認識しております。

以上でございます。

○佐々木委員 ありがとうございます。サービス、ビル管理以外の高度な事務方の職を生かした就職にこれから取り組まれるということで、それは大いに期待しています。ぜひともよろしくをお願いします。

○関根会長 ありがとうございます。

ほかにご意見やご質問ございますでしょうか。

では、稲田委員、お願いいたします。

○稲田委員 今日ご説明頂いたことと少し違う話になるかもしれませんが、解雇法制に関して何らかの動きがあれば、教えていただきたいと考えております。

解雇は、一応法律上は認められていると考えていますが、やはり判例で解雇権の濫用法理があつてかなり制限されてます。整理解雇という話であれば4要件に照らしての運用ということだと思いますが、実際に一番今困っていることは、個別解雇のところですか。以前、金銭解決みたいな話も有ったかと思えます。その後の動きというのがあれば教えて頂きたい。問題となる人1人の生産性が低いというだけであればそれは放っておけば良いですが、その1人によって周りにいる人間のモチベーションを著しく下げたりすることが実際の現場の中で

は起こっています。それへの対処というのはものすごく手間とコストをかけて対応しているというのが実態なので、そのあたりの動向があれば教えていただきたいと思います。

○雇用環境・均等部長 では、雇均部からお答えします。解雇法制、金銭解決の考え方についてはどうかというお尋ねですけれども、今のところ、私ども、地方労働局については特段の情報が下りてきておりませんで、そんなに動きはないのかなというふうに思っております。おっしゃるとおり、人に辞めていただくというのは非常に手間と労力がかかることではあるかと思っております。先ほどの資料2のほうで私どもがお示した中でも、やはり解雇のご相談、トラブルというのは非常に多くなってきているところがございます、やはり段階を踏んで証拠を集めてというところが大事なのかなと思っておりますが、なかなかこれとって、こうすればトラブルが確実に防止できますよというふうな手段につきましては、今のところちょっとお示しすることが難しいような状況ではございます。また何か新しい情報がありましたら速やかに皆様にお伝えしたいと思っております。

○関根会長 ありがとうございます。

そろそろ時間がまいりましたが、よろしいでしょうか。

そうしましたら、行政運営方針案の修正に関するご意見はなかったように思いますので、事務局は、原案に沿って令和6年度大阪労働局行政運営方針を策定していただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、これで本日の審議会を終了いたします。

お忙しい中、どうも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 それでは、皆様、どうもお疲れさまでございました。

この審議会でございますが、来年度も11月頃と3月頃の2回、本審議会の開催を予定しておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、本日はどうもありがとうございました。