

第47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11月14日（木） 10時から12時

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

稲垣 収一

衣笠 葉子

関根 由紀

高瀬 久美子

森 詩恵

労働者代表

赤瀬 史

井岡 由美

金澤 治

芝 将人

吉田 彰

使用者代表

稲田 武彦

國井 美和

佐々木 十太

高山 俊三

（2）事務局

局 長 志村 幸久

総務部長 原田 浩一

雇用環境・均等部長 光永 圭子

労働基準部長	小川 裕由
職業安定部長	石田 恵介
需給調整事業部長	吉村 康志
企画課長	荒井 隆人

4 議題

- (1) 雇用失業情勢等について
- (2) 令和6年度上半期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家内労働部会の開催状況について
- (4) 質疑及び意見交換

5 議事

○企画課長 定刻前ではございますが、皆様お集まりをいただきましたところでございますので、本日の会議を開始させていただきます。

本日は、皆様ご参集いただきまして、誠にありがとうございます。

審議会の開催に先立ちまして、事務局からご案内をさせていただきます。

私は企画課課長の荒井と申します。本日はどうぞよろしくお願いをいたします。

まず、資料のご確認でございます。お手元の資料をご確認ください。使用します資料は12件でございます。資料を順に読み上げてまいりますので、ご確認のほどお願いをいたします。

まず、最初が次第でございます。続きまして配席図がございます。次に大阪地方審議会委員名簿、その次に大阪地方審議会労働災害防止部会委員名簿（案）、その次に大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿、その次に大阪地方審議会港湾労働部会委員名簿（案）、その次に資料1といたしまして、雇用失業情勢等について、その次に、資料2といたしまして、令和6年度上半期の大阪労働局の取組状況について、その次に資料3、令和6年度大阪労働局の取組について―数値目標・達成状況―、こちらに関してですが、本日時間の制約がございますので、資料2に付随する資料ではございますが、説明のほうは割愛させていただくこととさせていただきます。その次に、雇用環境・均等部資

料といたしましてリーフレットを入れております。その次に労働基準部資料といたしまして、同じくリーフレットを入れております。最後に職業安定部資料といたしまして、同じくリーフレット等を入れさせていただいております。

資料につきまして、漏れなどもしございましたらお知らせをいただきたいのですが、大丈夫でございましょうか。

それでは、続きまして、本日の委員の出席状況についてご報告させていただきます。

本日、公益代表委員は6名がご出席いただいております。労働者代表委員につきましては5名の出席をいただいております。使用者代表は4名の委員にご出席いただいております。合計15名のご出席をいただいておりますので、地方審議会令第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ここにご報告させていただきます。

次に、会議の公開についてご説明をさせていただきます。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づきまして、本審議会は原則として公開することとされております。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いるところでございます。

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ご報告させていただきます。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定によりまして、本日の議事につきましては公開することとされております。つきましては、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、どうかご了承のほどよろしく願いをいたします。

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まして会長が議長になることが定められておるところでございます。つきましては、関根会長、引き続き進行のほどよろしく願いをいたします。

○関根会長 皆様お忙しい中、本日はお集まりいただきましてありがとうございます。

おはようございます。神戸から参りました関根です。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、第47回大阪地方労働審議会を開催いたしたいと思っております。

まず、開会に当たりまして、志村大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○労働局長 おはようございます。大阪労働局の志村でございます。

第47回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜り、誠にありがとうございます。また、本日は大変ご多用の中、大阪地方労働審議会にご出席賜りまして、重ねてお礼申し上げます。

さて、大阪の雇用失業情勢を見ますと、有効求人倍率は3月に今年最高の1.24倍となりましたが、それ以降おおむね低下して推移しており、直近9月は1.19倍となっております。物価高騰などの影響により新規求人を出し控える動きが続いていることから、改善の動きは弱まっていると判断しており、今後も求人・求職の動向に注視してまいりたいと考えております。

一方、我が国におきましては、少子化の克服に向けて働き方改革の推進や意欲ある高齢者、女性、障害者の就労促進に加え、賃上げと人手不足緩和の好循環に向けたさらなる賃上げの継続が喫緊の課題となっております。このため厚生労働省では、働き方改革の一層の推進、リ・スキリングなど人への投資の強化、賃上げや生産性向上に向けた支援、年収の壁、支援強化パッケージの活用など、様々な施策に取り組んでおります。

当局といたしましても、これらの状況を踏まえつつ、今後も一つ一つの施策を確実に実施していくよう取り組んでまいります。

このほか、直近の大阪独自の取組といたしまして、2点お話しさせていただきます。

1点目は、開催まで残り半年を切っている2025年大阪・関西万博についてです。これまで労働者の安全と健康の確保や人材確保支援などに取り組んでまいりました。10月21日、22日には、大阪・関西万博で働く就職面接会&企業説明会を開催し、盛況であったところであります。引き続き大阪・関西万博成功の下支えとなるよう取り組んでまいります。

2点目は、先日、倒産情報のあった船井電機株式会社の離職者への支援であります。ハローワーク門真で船井電機株式会社の離職者に向けた求人情報誌、

倒産ということに際しまして、求人企業の側からもまた特別に求人を出しているものを含め、求人情報誌をまず作成して説明会等に対応しているわけでございます。そして離職された労働者は、当然府内あるいはまたその周辺から通っておられたわけでございますので、門真だけではございません。管轄のハローワークでもやはりしっかりと寄り添って対応していく必要がございますので、11月5日から府内全てのハローワークにて特別相談に応じるなど、機動的に関係離職者の支援を行っております。

本日の審議におきましては、令和6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、大阪労働局として必要な対応が取れているか、また、取組内容は適切なものとなっているかなどについて、忌憚のないご意見を賜ればと存じます。

本日は、活発な議論が行われますことをお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○関根会長 志村局長、ありがとうございました。

それでは、審議に入る前に、前回、令和6年3月の審議会以降に新たに審議会委員となられた方をご紹介します。

お配りしております資料の中に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。新たに審議会委員になられた方、3名ご紹介したいと思います。

まず、公益代表委員としまして、読売新聞大阪本社論説・調査研究室長の稲垣委員です。

○稲垣委員 稲垣でございます。よろしくお願いいたします。

○関根会長 続きまして、労働者代表委員、連合大阪事務局長の芝委員でございます。

○芝委員 連合大阪で事務局長をさせていただいております芝と申します。よろしくお願いいたします。

○関根会長 それからダイキン工業労働組合中央執行委員長の秋山委員は、本日はご欠席でございます。

次に、部会委員の指名に移りたいと思います。

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

まして、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。

まず、労働災害防止部会につきましては、委員の変更がございました。地方労働審議会令第6条第2項におきまして、部会の委員は会長が指名することとなっておりますので、お手元の大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿（案）のとおり指名することといたします。変更になっておりますのは、公益委員の稲垣委員と労働者代表の秋山委員でございます。

次に、家内労働部会につきましては、委員の変更はございませんでした。お手元の大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿を確認していただきたいと存じます。

続きまして、港湾労働部会につきましては、専門委員1名に変更がございました。港湾労働部会の専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条第3項によって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。お手元の大阪地方労働審議会港湾労働部会委員名簿（案）のとおり同意してよろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○関根会長 異議なしのことですので、よろしくお願いいたします。

それでは、本審議会として同意するという事で、局長の任命が行われまして、池田氏を港湾労働部会専門委員に指名いたします。

それでは、次の議題に入りまして、議事に移ります。

議事1から3につきましては、まとめて最後に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たく存じます。

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、皆様のご協力をお願いいたします。

それでは、まず、議事の1の雇用失業情勢について、事務局からご説明をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部の石田でございます。

私からは、資料1、雇用失業情勢等につきまして、ご説明をさせていただきます。着座にて説明をさせていただきます。

まず最初に、①近畿の雇用失業情勢についてでございます。

1 ページに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きます。平成30年8月から11月に1.63倍と平成以降の最高値を記録した後に低下に転じ、1回目の緊急事態宣言の期間中に急激に落ち込みました。その後、コロナ禍から持ち直しておりましたが、その動きは弱まっております。直近、令和6年9月の有効求人倍率は1.14倍となっております。有効求人数（季節調整値）は令和4年12月をピークに減少傾向となっております。

一方、有効求職者数（季節調整値）は、令和5年1月以降、ほぼ横ばいで推移をしております。

2 ページに移りまして、上段、2のグラフは、全国と近畿の完全失業率の推移について記載をしております。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9月は2.8%で前年同月より0.3ポイント低下、改善となっております。

その下にございます3のグラフは、令和以降の近畿の新規求人数の推移を表したものであります。令和3年度以降は、海外経済の回復を受けまして製造業を中心に回復が見られ、令和5年2月まで23か月連続で前年同月を上回っていました。しかしながら、資材価格や燃料費の高騰等による収益圧迫や中国経済の減速などにより、求人の提出を控える動きが見られ、令和5年9月からは前年同月比で13か月連続の減少となっております。求人の動きは弱まっております。

次に、3 ページの上段、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となっております。実数をフルタイム、パートタイム別に棒グラフで表し、それぞれ前年同月比の増減を折れ線で表しております。コロナ禍から経済活動の再開が進むにつれまして新規求職者は減少傾向にあります。

なお、直近、令和6年9月は前年同月比2.8%減少となっております。

続きまして、3 ページ、下段の5のグラフは、近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況であります。保安や建設・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。

次に、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についてご説明をいたします。直近、令和6

年9月の大阪の有効求人倍率、これは1.19倍となっております。令和5年4月に1.32倍まで改善しておりましたが、求人が減少傾向で改善の動きが弱まっており、下降傾向にあります。

なお、就業地別では1.05倍と、令和4年5月に1倍台に回復して以降は29か月連続で1倍以上で推移をしております。

続きまして、4ページ、下の1の表ですが、こちらは直近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。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など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した。しかしながら、物価高や世界情勢の影響を受けまして求人を出し控える動きが見られること、経済活動再開による反動、これが一巡していることから、令和5年9月以降は前年同月比で13か月連続の減少となっております。

次に、5ページ目の上段、2の新規求職申込み件数の状況の表をご覧ください。

令和4年7月から令和6年3月まで21か月連続で前年同月を下回っており、減少傾向が続いておりました。直近では増減を繰り返しております。

続きまして、下段の3のグラフですが、令和5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ります。全体では、2024年4月から6月期までは男女ともに減少しております。直近では男女ともに54歳以下が減少し、55歳以上が増加しております。

次に、6ページをご覧ください。

6ページにつきましては、令和6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、そしてハローワーク窓口の声を紹介しております。

左上の折れ線グラフを見ていただきますと、景況感は、前回、これは6月から7月調査ですが、このときより上昇しているところであります。また、人手不足感、これは中段の横棒グラフになりますが、正社員で前回調査より低下しておりますが、依然として人手不足感は続いております。

最後に、最近の雇用失業情勢についての労働局の判断を申し上げます。

コロナ禍からの回復以降、改善の動きがありましたが、物価高による企業利益の圧迫により人手に費用が回らず、求人を出し控える動きが見られ、改善の動きが弱まっ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意しつつ、効果的な雇用対策に努めてまいります。

資料の１の説明につきましては以上でございます。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した。

続きまして、議事２、令和６年度上半期の大阪労働局の取組状況について、労働局からご説明をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 皆さん、おはようございます。雇用環境・均等部長の光永と申します。

私から雇用環境・均等分野におけます取組状況を資料に沿って説明させていただきます。

お手元のほう、資料ですけれども、４枚目から１１枚目が雇用環境・均等分野の中身になっておりますので、こちらのほうをめぐっていただければと思います。

それでは、座って説明させていただきます。

まず、４ページ目でございますけれども、安全で健康に働くことができる環境づくりについて、２点ご説明申し上げます。

まず、働き方改革推進会議については、オレンジ色の枠のとおり多くの団体にご参画いただいているところでございます。本年度につきましては、５月に実施した本会議で中段の四角の囲みのとおり、一体的に取り組む事項である①から③を含む５つ、これらが整理されまして、各団体が連携しながら取り組むということを今年度の方針として決めました。１０月の実務者会議におきまして半期の報告と今後に向けての情報共有、意見交換を行いました。

それから右側のほうは、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの実施状況でございます。本年度も大阪府社会保険労務士会に委託して中小企業・零細事業者等に向けての労働時間の見直し、賃金制度、非正規雇用労働者の処遇改善、こういったことについてそれぞれの企業の実情に合った個別支援を行っ

ております。支援の内容によっては、監督署やハローワークとともに連携しましてきめ細かに対応しております。

また、同一労働同一賃金への対応として、ちょうど2つ目のポツのところでございますけれども、各監督署から提供されました情報を基に、賃金制度の見直しに取り組むに当たりセンターを活用したいという企業の情報をセンターへ提供して、専門家による支援につなげているところでございます。

おめくりいただきまして、次、5ページ目でございます。

賃金引上げに取り組む中小企業に向けた支援のうち、各種助成金の状況についてご報告申し上げます。

業務改善助成金でございますが、賃上げ機運の高まりや最低賃金の大幅な引上げを背景に申請件数が増加しております。昨年度も多くの企業にご活用いただいたところでございますけれども、今年度につきましては、年度前半で昨年度1年間の件数に迫るような状況でございます。

また、働き方改革推進支援助成金につきましては、本年4月から時間外労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者、医師、こういったところを対象とした業種別課題対応コースというのがございますけれども、こちらの申請件数の伸びが著しいところでございます。このコースを含めて前年度に比べて申請件数が増加しております。

おめくりいただきまして、6ページ、非正規雇用労働者の処遇改善等についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に向けての取組として、監督署から提供された情報を基にパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収を行い、必要な行政指導を行っております。今年度前半の指導状況につきましては、351件の報告徴収を実施しているところでございます。このうちの232件が監督署からの情報を受けて着手したところでございます。

また、非正規雇用労働者の働き方の課題の一つとして「年収の壁」が言われておりますが、これにつきましては昨年度より引き続き年収の壁支援強化パッケージの周知を行っております。特に本年はこの10月から社会保険の適用拡大があったことから、年度当初から働き方改革推進支援・賃金相談センターと連携いたしまして、セミナー等においてキャリアアップ助成金、社会保険適用時

処遇改善コースの利用勧奨の取組を行ってまいりました。引き続き周知を図ってまいります。

おめくりいただきまして、7ページでございます。

女性活躍推進についてでございますけれども、こちらのほうは女性活躍推進法の施行状況をまとめております。一般事業主行動計画の届出状況は、現在101人以上規模の企業が義務となっておりますが、届出率が93.7%となっております。計画終了時期を迎える企業に対しまして、終了前の次の計画をつくるという働きかけをするときに、ちゃんと届出を忘れないようにという形で一企業一企業に支援をするとともに、未届け企業に対しては届出の指導を行うというところでございます。

それからえるぼし認定でございますけれども、9月末で207社となっております。まして、昨年同時期では154社でございましたので、この1年間で53社増加しているということになっております。中でもプラチナえるぼし認定の企業でございますけれども、昨年10月に大阪で初めて認定企業が1社生まれました。その後もう一社で、9月末までは2社ということでございますけれども、最新の状況としましては、10月に入ってからさらに2社認定ということがありまして、現在4社となっております。

男女の賃金の差異の公表につきましては、現在、労働者数301人以上の企業が義務となっております。厚生労働省が運営しております女性の活躍推進企業データベースか、自社のホームページで公表するということになっておりますが、こちらの表は女性の活躍推進企業データベースで9月末の時点で公表している大阪の企業の状況でございます。企業指導の折には男女の賃金の差異を把握することで、なぜその差が生じているのかということを考えていただくきっかけとなることとお話ししておりまして、男女の賃金の差異があるとしたらその原因がどこにあるのか、例えば配置の偏りであったり、勤続年数の違い、こういったところにあるんじゃないかということをお話していただいて、実態を把握・分析して女性活躍推進法の行動計画に取り組んでいただきながら解消に向けて取組を進めていただくという手法をお願いしているところでございます。

おめくりいただきまして、次は、職業生活と家庭生活の両立支援についまし

てでございます。

育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法が本年５月に成立しまして公布されました。別添で資料をつけさせていただいております。こちらの育介法については令和７年４月１日、１０月１日の２段階で施行されます。仕事と育児介護の両立支援に取り組む中小企業に対しましては、両立支援等助成金がございますけれども、この中の柔軟な働き方選択制度等支援コースというものがございまして、このコースが令和７年１０月１日から施行される育介法の改正部分、柔軟な働き方を実現するための措置を先取りして取り組んだ事業主に対する助成金になります。現在ゼロ件ということになっておりますけれども、これは本年４月に新設されたコースでございまして、申請に当たって事前の取組が６か月必要でございますので、今後の申請が見込まれるところでございます。今後も改正法の施行に向けて、助成金制度も併せて積極的な周知啓発に取り組むこととしております。

おめくりいただきまして、９ページでございます。

こちらは柔軟な働き方がしやすい環境整備についてで、フリーランス法にしまして少しご報告申し上げます。

昨年５月に成立・公布されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法につきましては、今月１日に施行となりました。この法律は既にご承知のとおりでございますけれども、組織力のある企業と比べると交渉力が弱くて情報収集力の低い個人事業主、フリーランスの方々が企業との事業者間取引において、その働く環境も含めて発注事業者との間に最低限の規律を設けるものということで、公正取引委員会や中小企業庁と連携して進めているところでございます。厚生労働省が担う部分としましては、フリーランスの就業環境整備を柱としております。同法の周知につきましては、あらゆる機会を通じて公正取引委員会と連携して各種説明会で実施しているところでございます。

今後は、引き続き周知に取り組むとともに、「労働局が所管する募集情報の確表示」、「育児介護等の業務の両立に対する配慮」、「ハラスメント対策に係る体制整備」、「中途解除等の事前予告・理由開示」、これらにつきましの企業指導等を実施することとしております。

おめくりいただきまして、次、１０ページでございますけれども、こちらは総

合的ハラスメント対策でございます。ハラスメントに関する相談件数は、グラフにありますとおりセクシュアルハラスメントとマタニティハラスメント、こういったことについては若干の減少傾向がありますが、パワハラにつきましては今年度も高止まり状況ということでございます。相談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応を講じるように労働局のほうから助言指導などによる解決を図っております。これらにつきましては、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。

最後のページでございますけれども、個別労働紛争に係る制度の施行状況でございます。労働相談件数でございますが、今年度9月末で7万2,521件、これは例年の水準で推移しているところでございます。ただその下の黄色の囲みのところを見ていただきますとおり、助言やあっせんの件数というのは増加傾向になっております。個別紛争に関しましては、援助の申立てやあっせん受理の段階から紛争の輪郭をきちんと把握するように努めておりまして、申立て側の話をよく聞く、そして相手側については具体的な着地点を検討していただくなど、双方に可能な限り働きかけることによって解決や合意形成をなるべく完了できるように目指しているところでございまして、引き続き対応してまいります。

雇用環境・均等分野の説明は以上です。

○労働基準部長　続きまして、労働基準部長の小川でございます。座って説明します。よろしくどうぞお願いします。

今ご説明があったところの次のページのところで、13ページからご説明します。

最低賃金でございます。全国的にもいろいろ注目を集めている最低賃金、大阪府最低賃金につきましては、令和6年10月1日から時間額1,114円と50円の引上げとなっています。また、この大阪では特定の産業については、別途特定最低賃金として7業種の最低賃金が定まっております。

7業種のうち、上から見ますと塗料製造業ですとか、鉄鋼業など5業種につきましても金額改正がなされ、この12月1日に発効の予定となっています。

なお、一番下の2業種につきましては、地域別の最低賃金が特定最低賃金を上回っているため、地域別最低賃金が適用になるということで1,114円と書か

せてもらっています。

これらの改正は、本日の審議会とはまた別に設けています大阪地方最低賃金審議会での審議と答申を受けて決定したものでございます。審議会の委員、お引き受けいただいている先生方、それから委員を推薦いただいた各労使の団体があると思います。様々な形でご協力いただいたことをこの場を借りて感謝申し上げます。

そして、このように決定した最低賃金につきましては、当然守っていただかねばならないので周知が必要となるということで、大阪労働局では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し、局内、ハローワークも監督署も含めてオール労働局として最低賃金の周知、それとあとは中小企業が気持ちよく賃金を引き上げられるようにということで、各種の支援策の利活用の勧奨に取り組んだところです。

また、自治体との連携としましては、大阪市、堺市、枚方市との最低賃金に関する情報提供に関する協定を締結しているところです。これら協定に基づく情報提供を端緒にして監督指導を行うなど、下半期に当たっては、履行確保、周知をした上で確実な履行確保を図ることとしております。下半期につきましても引き続き最低賃金の周知及び履行確保、また支援策の利用勧奨に取り組んでいこうと考えているところでございます。

次のページをご覧ください。

次のページは、過労死防止と長時間労働の抑制を目的とした働き方改革関連法により改正された労働基準法です。本年4月から建設業、自動車運転者、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたところです。上限規制はほぼ完全適用となりました。

しかしながら、この中には取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことができない様々な事情があるだろうということで、今年度は確実な履行確保と合わせて様々な周知啓発、取引環境も含む業界全体としての法令の趣旨や内容の理解促進を図るというスタンスで取り組んでいるところでございます。

上のほう見ますと、9月末までに190回の労働時間等の説明会に参加した企業は1,688社になっております。また、下の下段のほうではそれぞれの業種別の各種取組を紹介させてもらってございます。

次に、15ページ、左側ですけれども、過労死等の再発防止対策を強化するための取組として、全国的な取組でありますけれども、本年4月から過労死等防止計画指導というものがスタートしています。これは過労死を、残念なことですけれども繰り返し発生させてしまった企業、繰り返しというのはおおむね3年以内の間に2件以上のことを言うわけですけれども、そういった企業に対して企業の本社を管轄する労働局長から全社的な再発防止に向けた改善計画の策定を求めるという指導になっており、当局においてもこれを行っているというところでございます。本年8月に見直された過労死防止大綱においてもこの取組が盛り込まれたところでございまして、過労死防止に向けた新しい取組として、社会的な期待や注目度も大きいものと思っています。

右側のほうは、長時間労働が疑われる事業場についての監督指導状況です。この監督指導というのは、様々な情報から時間外や休日労働が月当たり80時間を超えているものですか、過労死等による労災請求が行われた企業を対象としているもので、令和5年度対象となった2,163事業場のうち、46.3%に当たる944事業場で違法な時間外労働を確認して指導したというところでございます。引き続きこれは今後も長時間労働の是正に向けた取組を行ってまいりたいと思います。

続きまして、16ページをご覧くださいませ。

こちらは長時間労働に限定せず、全ての労働条件全般を対象とした監督指導の件数ですとか、申告監督の件数、また、送検件数の推移を記載してございます。

下段のほうには、特定分野というところで技能実習生における労働条件というのはなかなか課題が多いのだろうということで、令和5年度の特定分野技能実習生に関する監督指導状況を特化して記載させてもらっています。このあたりも含めて適正な監督指導を今後も実施していきたいと思っています。

17ページをご覧ください。

労働災害防止に関することですけれども、当局では昨年度、令和5年度から5か年の大阪労働局第14次労働災害防止計画というものを策定して実施しており、本年がちょうど2年目になります。今年、労働災害の発生状況を申し上げますと、9月末時点で労働災害の発生状況は、死亡災害が30人、休業4日以上

の死傷災害が5,757人となっております。死傷災害の件数は、新型コロナウイルス感染症を除いた数字であって、前年同期より2.7%ぐらい減少しているということです。死亡災害につきましては、特徴的なことがあって熱中症による死亡災害が昨年1人だったのが今年は7人、本日現在で8人と把握しておりますけれども、大幅に増加した年となったところです。また、業種別に見ますと製造業における死亡災害というのが非常に大幅に増加した、そういった状況でした。

こうした状況を受けまして、1枚おめくりいただいて18ページの左側に記載がございますけれども、6月から8月にかけて死亡災害が急増したために、8月に事業主団体等に緊急の要請を行いましたほか、特に増加が激しかった製造業に対して、様々な研修会などを開催して取り組んだというところでございます。

あと、下のほうにもありますけれども、これは大阪労働局独自ということになりますが、大阪・関西万博の建設工事、来年4月に開催となりますけれども、今、それに向けたパビリオン建設工事の最盛期ということになっておりますので、そこにおける災害防止というところを他の労働局にはない重点事項として定めて、安全衛生連絡協議会を通じて労働災害防止の徹底を図っているというところでございます。

続きまして、19ページです。

19ページの左側のところで熱中症予防対策です。熱中症、残念ながら今年は死亡災害というのが非常に多くなってしまった年、それだけ暑かったわけですが、暑くなる前の段階から、4月ぐらいの段階から情報発信を中心に様々な取組を進めてきたところです。ちょうど5月から8月にかけて大阪産業保健総合支援センターと共催で職場における熱中症対策セミナーを4回開催しまして、環境省の近畿中央環境事務所を特別講師に招いて、熱中症警戒アラートの職場における熱中症対策予防などの活用方法についての講演もいただいたところです。

また、右上のほうですけれども、メンタルヘルス対策及び過重労働対策の推進として、精神障害に係る労災支給決定がされたような事業場や内容からメンタル対策について問題が見受けられるような企業に対しては、個別に再発防止

といいますか、丁寧な指導を行っているというところでございます。

最後に、次のページをご覧くださいまして、労災補償対策の推進について説明したいと思います。

労災保険の給付につきましては、まずもって迅速・適正な事務処理と、過労死等の事案などに的確な労災認定を重点課題として取り組んでいるところでございますが、脳・心臓疾患や精神疾患、これらの過労死等事案の請求件数は依然高水準で推移しており、請求件数の増加に伴い、支給決定件数も増えているというところでございます。労災決定の事務処理は複雑困難を伴うものでございますが、引き続き迅速かつ適正な労災補償に取り組んでまいります。

また、アスベスト、石綿関連のこともちょっと記載していますが、こちらの補償制度につきましても引き続き周知を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨に取り組んでいるところです。

労災補償は、丁寧、公正な行政サービスを提供するために全ての職員が適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いて業務に取り組んでまいるというところでございます。

労働基準部の説明は以上となります。

○職業安定部長 石田でございます。

それでは、引き続き職業安定部から説明をさせていただきます。着座にて失礼いたします。

資料は22ページからとなります。

まず、「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」についてであります。生産年齢人口が減少する中、多くの職種において人材不足が深刻な状況となっており、求人者に対する能動的な助言や提案等のきめ細かいサービスの強化が求められております。

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、求人事業所に対し、求人票の作成支援や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。

次に、「オンラインツールを活用した取組」につきましては、ハローワーク

に来所せず、オンラインで就職活動を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。

右に移りまして、「機動的な雇用対策」についてです。大規模なイベントとしましては、令和7年4月から始まります「大阪・関西万博」の円滑な開催に向けまして、万博関連企業の人材確保を目的とした就職面接会を開催しました。全国48か所のハローワークにもサテライト会場を設け、マッチングに取り組みました。

また、事業廃止等により大量の離職者が発生した際には、ハローワークの情報収集力を生かし、機動的に就職支援を実施しております。

続いて、23ページ、「人材確保対策の総合的な推進」についてであります。資料に記載しております `job tag` は、様々な職業についての賃金相場や有効求人倍率など客観的なデータが網羅されており、ハローワークにおきましては、求人者への助言や提案等に活用しているところです。学校でのキャリア教育におきましても効果が期待されておりますので、地域の関係機関等への周知にも取り組んでおります。

人材不足分野等における人材確保支援等につきましては、外部専門家を活用した雇用管理改善に関するコンサルティングとハローワークの支援を一体的に実施する取組を行うなど、これまで以上に踏み込んだ支援を実施しております。

続きまして、24ページ、「職業訓練を活用した人材育成支援」についてであります。「デジタル田園都市国家構想基本方針」におきまして、デジタル人材を育成・確保することとされていることを踏まえ、ハローワークでは政府目標達成のため、IT・デジタル分野の訓練コースへの誘導を強化するとともに、デジタル分野への理解促進に係る取組としまして訓練施設と連携をし、職業理解を図るためのセミナーや訓練説明会を開催しております。

また、ハローワークや公的職業訓練を知らない層や未利用者層へ向けまして、メタバース上のバーチャルわかものハローワークにおきましてデジタルコンテンツを活用したハロートレーニング周知セミナーを毎月開催するなど、周知・広報を強化しております。

続きまして、25ページ、「リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進」に

ついてであります。左上の「キャリア形成、リ・スキリング推進事業の取組」につきましては、在職時からのキャリアアップやリ・スキリングに関する継続的な相談支援を行うため、厚生労働省の委託事業としてキャリア形成、リ・スキリング相談コーナーを各ハローワークに設置しております。訓練受講希望者や在職者に対するキャリアコンサルティングを通して、キャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進しております。

ページの右のほうに移りまして、「教育訓練給付制度に係る郵送や電子申請」につきましては、本年2月からやむを得ない理由がある場合のみ認められていた要件が撤廃され、どなたでも可能となっております。また、法改正によりまして、本年10月から教育訓練受講による賃金上昇や資格の取得を要件とした追加給付制度が新たに加わっており、周知を行っているところであります。

ページの下に移りまして、「各種助成金」につきましては、多くのコースがございますが、リ・スキリングに係る助成金としまして、安定部の資料1、人材開発支援助成金の人への投資促進コース、それから労働移動を円滑に推進するための助成金として、資料2から資料4の活用を推進しております。

なお、資料2と3の早期再就職支援等助成金は、昨年度までございました労働移動支援助成金と中途採用等支援助成金が統合された助成金となっております。これらにつきまして、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・広報を行っております。

続きまして、資料の26ページ、「高年齢者の雇用対策」につきましては、おおむね60歳以上の高年齢求職者を対象とした生涯現役支援窓口をハローワークに設置し、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、就職支援に取り組んでおります。

続きまして、「障害者の就労促進」についてであります。障害者の雇用対策関連のイベントとして、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。今年9月には参加企業82社で開催をし、参加求職者は708名でした。参考までに昨年の9月は参加企業80社で開催し、参加求職者は591名でした。

雇用率の引上げに伴い、例年参加していない企業、公的機関が参加をし、障害者のニーズの高い事務補助の求人が多かったことが参加求職者の増加につな

がったと考えております。引き続き関係機関と連携を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してまいります。

ページ、右に移りまして、「外国人に対する支援」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支援及び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て、6月27日に近畿ブロック外国人留学生就職面接会を開催いたしました。また、企業への支援としては、6月13日に大阪出入国在留管理局、外国人技能実習機構及び大阪府警察本部の協力の下、外国人労働者雇用啓発セミナーを実施いたしました。外国人労働者の適切な雇用管理や不法就労防止等について、周知・啓発を行っております。

続きまして、資料の27ページ、「就職氷河期世代に対する就職支援」の取組についてであります。就職氷河期世代に対する集中支援期間の第2ステージとして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。就職氷河期世代の積極的な採用、正社員化等の機運の醸成を目的とした事業主向けセミナーを各ハローワークで開催をし、同時にオンラインでも配信し、多くの事業主に参加いただきました。

また、来年度につきましては、就職氷河期世代を含めた中高年層に向けた支援施策を実施する予定としております。引き続き就職氷河期世代の求職者への就職支援に積極的に取り組むとともに、事業主へは採用、正社員化の検討を積極的に働きかけてまいります。

続きまして、28ページ、「女性・若者に対する雇用対策の推進」についてあります。マザーズハローワーク事業につきましては、大阪府内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きまして、子育てと仕事の両立を希望される方等へ各種就職支援を行っております。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おります。また、10月からの1か月間に、「マザーズWEEKS」と題しまして、面接会、セミナー等の就職支援のイベントを実施いたしました。

続きまして、「新規学卒者に対する就職支援の取組」についてであります。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

に実施しております。主な取組として企業と学生が直接出会えるD a i l y企業説明会や卒業年次前の低回生も対象とした業界研究ツアーなど、大学等と連携しながら各種支援を実施しております。

今年度におきましては、採用選考活動が開始となる6月の1か月間に、企業との出会いから面接等の対策、そして面接機会の提供まで一貫して実施するというを目的に、採用選考スタート！3 S t e p s就職フェア、これを兵庫労働局や滋賀労働局と合同で実施いたしました。

続いて、「フリーターに対する正社員就職支援の取組」についてであります。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若者支援窓口を中心に担当者制による個別支援等を実施しております。

また、全国初の取組として、昨年度よりバーチャル空間においてバーチャルわかものハローワークによる各種支援を実施しております。特徴といたしまして、パソコンやスマートフォン等からアバターで参加をし、匿名性を保ったまま職員等とコミュニケーションを取ることができます。バーチャル企業説明会やセミナーには全国から参加が可能となっております。

続いて、29ページ、「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」についてであります。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など、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。一体的実施の取組及び生活保護受給者等に対する就労支援につきましては、資料に記載しているとおりです。今後も地方自治体と連携をし、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

職業安定部からは以上です。

○需給調整事業部長 需給調整部の吉村でございます。

私のほうからは、需給調整事業関係のご説明をさせていただきたいと思います。着座にて失礼いたします。

資料につきましては、31ページでございます。

需給調整事業の分野におきましては、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の徹底、それから労働者派遣法、職業安定法等の遵守の徹底、それから派遣労働者に対する積極的な支援等を柱として取り組んでいるところでございます。

まず、資料の左側でございますが、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。グラフで示しておるところでございますが、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。折れ線グラフの一番右側が最新の事業所数でございます、令和6年9月現在で労働者派遣事業所数が4,493事業所、職業紹介事業所数が3,636事業所となっております、職業紹介事業所につきましては、毎年増加してき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、グラフの下側でございますが、①から③と記載がございます。

まず、①につきましては新規事業者向け説明会でございます、これは許可申請を行う前の事業所向けの説明会となっております。②につきましては、新規許可・更新の説明会については、新規許可や許可の更新をした事業所向けの説明会でございます。③は業界団体等への講師の派遣の状況という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いうふうに考えているところでございます。

次に、資料右側でございますけれども、その上側ですが、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底ということでございまして、指導監督の状況でございます。指導監督につきましては記載のとおりでございまして、年間を通じまして継続的に実施しているところでございます。今後とも事業者に対する指導監督を進めまして、特に悪質な事業者等につきましては、行政処分を含め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。

次に、右側の下側、派遣労働者に対する積極的な支援というところでございます。これにつきましては①、②でございますが、①は派遣労働者からの苦情相談件数でございまして、この4月から9月までで380件、苦情相談の内容によりましては、労働基準行政等、他の行政とも連携いたしまして指導監督が必要な事案につきましては早期に対応するなど、積極的な支援に努めてまいっているところでございます。

②の労働者派遣セミナーにつきましては、現在6回の実施で37名の参加となっているところでございます。昨年度と比べて減少しているところでござい

すが、本セミナーにつきましては、当部での労働局での実施のほか、各ハローワークでも実施してございまして、今年度も昨年と同様、8か所のハローワークで実施する予定としているところでございますが、このハローワークでの実施については各所の実情に応じて実施しているところでございまして、昨年度は9月の時点で既に3所実施したところでございますが、今年度についてはこの12月、来月以降の実施となつてございまして、その分の減少となつているところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○総務部長 総務部長の原田でございます。

私からは、労働保険適用徴収の分野についてご説明をいたします。

労働保険制度でございますが、労働災害ですとか、失業の際に必要な給付を行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すものでございます。労働保険制度の運営に当たりましては、費用負担の公平性等の観点から、この資料33ページにございますような労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険の収納率の維持・向上の2点を重点対策として精力的に取り組んでいるところでございます。それぞれ現時点の状況についてご説明をいたします。

まず、労働保険未手続事業一掃対策の推進でございますが、左のグラフにございますとおり、大阪における労働保険適用事業場数は年々増加しており、令和5年度で26万9,694件となつてございます。引き続き未手続事業の事業場に対する手続指導等を行うこととしておりまして、手続指導においては文書及び訪問指導を積極的に実施しており、指導を行っても自主的に成立手続を行わない事業場に対しては職権手続による成立を行っているところであります。

今年度の目標として、この右側の対策の取組実績にございますとおり、未手続指導件数、目標件数として3,000件、手続指導による自主成立を1,300件、それからそのうち職権による成立を20件と目標を定めて取り組んできておりますが、9月末現在の実績で指導件数が2,298件、前年同期と比べますと13.5%の増、それから自主成立については779件で、前年と比べますと13.2%増、それから職権成立については9件で、前年同期とは5%増ということになってございます。さらに今月、11月を労働保険未手続事業一層強化期間として関係団体、

地方公共団体等にも協力をお願いし、集中的に労働保険の広報に取り組んでいるところです。

続きまして、下の労働保険料の収納率の維持・向上についてでございます。右側の表のとおり、大阪労働局の令和５年度の労働保険料収納率は令和４年度の収納率を上回り、99.2%となり、全国平均の収納率も0.1%上回ったところであります。本年度においても全国平均の収納率を上回るという目標を達成するべく、収納率の向上に取り組んでおります。

参考までに令和４年度以降の９月末時点の収納率を掲載しております。今年度の９月末時点では44.1%で全国平均と同率となっておりますが、前年度及び前々年度の同月期との比較では上回っております。今年度におきましても、実効ある滞納整理のため、事業場等の財務状況に配慮しながら、事業主の立場に立った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場・事業主等に対しては、差押え等の強制措置も視野に入れて対応をしているところであります。

以上、労働保険適用徴収の分野における取組状況について説明をさせていただきました。

説明は以上でございます。

○関根会長 ありがとうございました。

続きまして、部会開催状況の報告をお願いしたいと思います。

大阪地方労働審議会には、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が、令和６年３月の第46回大阪地方労働審議会開催以降、本日までに開催されたのが家内労働部会のみとなっております。

議事の３番目ですけれども、大阪地方労働審議会家内労働部会の開催について、事務局からご報告をお願いいたします。

○労働基準部長 報告いたします。

家内労働部会でございます。これは最低工賃の新設・改正計画に従って原則として３年をめぐり実態を把握して見直しを行うということになっていることから、家内労働部会はおおむね３年に一度の開催ということになっているところでございます。その３年に１回の年が令和６年度ということです。

10月30日に家内労働部会を１回開催しまして、男子既製洋服製造業最低工賃

改正の必要性などについて審議をしたところでございます。次回、11月27日に第2回目を予定しており、引き続き必要性について審議をしているところでございますので、ご報告申し上げます。

○関根会長　ありがとうございました。

ここで、事務局からご報告いただきました。多岐に至る様々な活動をしていただいております、説明も非常に詳細、資料もとても詳細で、改め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。

今ご説明いただきました中で、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。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きご発言ください。

稲田委員。

○稲田委員　東洋紡の稲田です。よろしくお願いいたします。

2点お聞きしたいことがあります、まず、1点目が障害者雇用についてなんですけれども、法定雇用率が0.2ポイント上がりまして、さらにまたこの先0.2ポイントのまた上昇というのが見えております。我々も当社の話をしますと、かなり障害者雇用に力を入れてやっていっているんですけれども、採用してはなかなか定着せずに辞めたりということで、なかなか法定雇用率のところまで行かなくて、大変苦勞しているところなんですけれども、この法定雇用率が上がったことによって、例えば行政として今までの取組をそのままやっているということではそれもちよっとおかしいかなというふうに思っています、この法定雇用率の上昇に伴って新たにどのような取組をなされているのかということをお聞きしたいというのが1点目になります。

2点目は、これは大阪労働局に申し上げる話ではないかもしれないんですけれども、外国人の採用についての考え方をお伺いしたいです。私、大阪の大阪実業教育協会の会長を拝命しております、大阪の実業高校の実態がどうなっているかということを申し上げますと、今、少子化の影響、それから大学の進学率が上がっているという中で、例えば工科高校であるとか、工業高校であるとか、園芸高校であるとか、そういったところを応募される学生さんがものすごく減ってきていると。高校の現場では公立高校のそういったところの統廃合

がかなり進んでいっています。

統廃合が進むとどうなるかといいますと、身近にそういった自分たちが通える高校自体がなくなっていくしますので、さらにその応募者が少なくなるということで、かなりそういった危機的な状況かなと思っています。やはりそういう実業高校を出た生徒さんというのは、我々メーカーでありますとオペレーター層の採用の中核をなすところになるんですけれども、恐らくこういう状況が続けば早晩そういった採用というのもできなくなっていくのではないかなというふうには感じています。そのあたりについては、例えば労働生産性を上げるとか、そういったお話もありますが、恐らくそんなの耳障りのいい言葉だけの対応では対応できなくなるのではないかなと思っています。

単純な話なんですけれども、それを埋めるために例えば外国人労働の今特定技能とか制度が変わってきていますけれども、もう少しその業種の枠を広げるとか、そういった動きみたいなのがないのかなということを確認したいなと思っています。

以上2点です。

○職業安定部長　ご質問ありがとうございます。職業安定部からご回答をさせていただきます。

まず、1点目の障害者の法定雇用率が引き上げられて、それに伴って大阪労働局としてどういう対応をしていくのか、しているのかでございますけれども、企業向けの支援につきましては、管轄ハローワークにおきまして、単に法定雇用率の達成のみを目的とするのではなく、障害者雇用に当たってどんな不安や課題があるのかを丁寧に聞き取って、個々の企業の課題やニーズを把握して、それらを踏まえた支援策の提案、それから助言などを行っているところであります。それを行うに際しましては、関係機関とも連携をいたしまして職域の開発、それから職場実習、トライアル事業、職業紹介、職場定着支援などを実施しております。

また、大阪労働局主催の面接会、これは年2回、大規模な面接会を開催しておりますが、こちらも参加企業を従来の50社から80社に拡大して実施をしているところでございます。

外国人労働者の関係でございますが、今年6月14日の日に入管法等の一部を

改正する法律案が可決されまして、6月21日に公布をされております。公布日から3年以内の施行とされておまして、現在、関係省令の改正作業が進められていると聞いております。

その中で、転職支援に当たってはハローワークが関与するということがうたわれており、有識者会議の最終提言におきまして今申し上げたところが言及されておるわけですが、詳細についてはまだ現時点では情報はございませんので、こういった形でご容赦いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

○稲田委員　ありがとうございます。

特に障害者雇用については、法定雇用率も上がってきておりますし、やはり行政としての取組も目に見えて強化しているんだなといったところが感じられると大変我々としてもありがたいので、よろしく願いしたいなというふうに思います。

○関根会長　稲田委員、ありがとうございます。

ほかにご質問等ございますでしょうか。

井岡委員。

○井岡委員　井岡と申します。よろしくお願いいたします。

ページ数、19ページのところでございます。2点ございますけれども、メンタルヘルス対策及び過重労働の対策の推進というところで、自社の過重労働対策だけではなくて、カスタマーハラスメントということが従業員にとっても心に過重なことをしているということで病気になってしまうという事例が多く出ております。だんだんカスタマーハラスメントに対する対策ということは出てきているんですけれども、まだ法的にはそういうものが出てきておりませんので、そういったところの整備をぜひとも早く進めていただきたいなというところでひとつお願いしたいなというところでございます。

もう一つのところは、22ページの「ハローワークに求められる支援」というところですが、求人票を出している企業支援をされているとの説明がありましたが、求人票で何月からとか、すぐとか書いている企業に対してなかなかその求人が追いついていないという場合に、どれぐらい求人が出ていて、この企業は一件も応募がないなというところを見て、1か月たっても来なかったらその企業に対してもうちょっと内容を見直したほうがいいのではないので

すかというきめ細かなサービスの提供をされているのかというところも教えていただきたいと思います。

以上です。

○労働基準部長 カスハラについては、ご案内のとおりで、今、大変労働環境を阻害するような要因として社会的問題となって、中央のほうでそれに対しての法規制を規制に行くのか、ガイドラインにするのか、そういったところで審議されているところと認識しております。労働局としてはその状況を見守りながら、それが出来上がってから必要な周知だとかしていくんだろうと思っております。

あと、個別の事案的には、カスハラによって鬱病だとか、一つの疾患みたいになったときのために、先ほど来、労災の話をしていますけれども、労災の認定基準のほうにおいては、カスタマーハラスメントも含めて特別な出来事と言って認定する要素の一つとして認定基準の改正はされているというところなので、広く、もちろんそういうことがないように防止するのが一番なんですけれども、もしなってしまった場合には、そういったところも補償して社会復帰につなげていくという政策にはなっているところです。

○職業安定部長 求人票の応募の件につきまして、ハローワークでは、ここ最近ですけれども、求人充足支援に特に力を入れて取り組んでおるところでございます。全ての求人に対してではないんですけれども、求人担当者制を導入して求人内容の確認、それからミニ面接会の開催や、あと事業所訪問をさせていただきましてその事業所情報を入手しまして、それを求職者へフィードバックするような取組を鋭意進めております。

特に人手不足が深刻な分野につきましては、今申し上げましたところを積極的に取り組んでいるところではあります。

あとは、求人を受理してから一定期間、これはハローワークによって若干異なるところはあり、それも全ての求人に対してできているかというと、なかなかそこまでは実際件数も多いもので手が回っていないところもあるんですけれども、一定期間経過後は、その応募状況につきまして確認をして、フィードバックをさせていただいたりしております。

引き続き求人充足支援には力を入れて取り組んでいきたいと考えております

ので、よろしくお願いいたします。

○井岡委員 ありがとうございます。

一定期間とお答えいただいたんですけれども、一定期間というのは大体どのような目安で考えればよいのでしょうか。

○職業安定部長 例えばハローワークで担当者制、今申し上げました求人担当者制に取り組む企業と決めた場合につきましては、1週間、2週間、1か月ぐらいの単位で見えているというケースが多いと思います。

○井岡委員 ありがとうございます。

そういうふうに細かく見てくださっているというのが分かりました。どうもありがとうございました。

○関根会長 ありがとうございました。

ほかにご意見ありますでしょうか。

稲垣委員。

○稲垣委員 読売新聞の稲垣です。

大阪・関西万博についてちょっとお尋ねしたいんですけれども、我々メディアも昨年来ずっと万博の準備状況なんかをいろいろ報じてまいりまして、ちょうど私、直接いろいろ取材する機会もあったんですが、特に昨年以降、海外パビリオンの建設が遅れているということでいろいろ問題になっていまして、今、一応準備は進みつつあるようですけれども、当時、ちょうど残業規制の問題もありまして人手不足は大丈夫かということと、工事が間に合うのかという心配もありまして、一つは、そういう状態の中で今どのように現場のほうをモニターされていて、どういうふうに今見ていらっしゃるのかということです。安全についても今日言及もございましたけれども、事故もあったようですけれども、それは当然やっていただくとして、それは建築現場の労働環境についてどのように応じていらっしゃるのかということで、聞いていると最初の頃ですけれども、下請のほうまでできちんと管理できるのかと、ゼネコンのほうはきちんとされているという話も聞きましたけれども、どこまでできちんとできるのかみたいな話も最初からありまして、私、最近アップデートしてないものですから併せてお伺いしたいというのが1点です。また、10月に接客・警備・清掃についてマッチングがあったということなんですけれども、この大阪の求人倍率

が下がってきているという話でしたが、この万博の開催が大阪の雇用環境にどのように今後、この１年間、万博期間中を含めて影響があるのか、どういうふうに見ていらっしゃるのかというようなところをお伺いしたいなと思っております。

２点お願いします。

○労働局長　万博を労働基準行政的な側面から見ますと、パビリオン等の建設というところが大きく、資料 18 ページに私が建設現場視察をしている写真が掲載されていますが、労働局では、このような視察を月に１度程度行っているところです。これは現場を見に行っているだけでなく、ゼネコンをはじめ、下請けも１次、２次と多くの専門業者が入っていて、多くの現場が施工されている中で、これらが集まって、それぞれから安全管理状況等を報告していただくようなことも行っています。進捗状況の話もありますし、事故があった現場では、再発防止の情報共有をしたりもしています。

工事の進捗としては、リングの外側の日本の施設はある程度進捗しているようですが、内側の海外のパビリオンはまだこれからという感じで、進捗状況に濃淡があるように感じました。

リングの外側の施設ができつつある中で、リングの内側の工事となると、作業車を現場に入れたりするのはオペレーショナルに慎重にならざるを得ないなと感じるところもありました。いずれにせよ、事故は物理的な事故だけでなく化学的なものもありますので、労働基準行政的な側面からみるとそういった部分もしっかりと見ていく必要があると感じたところです。

人手不足というか、経済への影響という話ですけれども、そこは確かに土木的な需要はある程度基礎的には見込まれています。入客とかあるいは海外も含めてインバウンドとか、そういった外国から観光客が来るようなところも含めて、大阪の雇用環境がどういうふうになってくるかというところはなかなか想像はできないのではないかと思います。もう一方で万博関連企業の求人説明会・面接会の資料もお付けしておりますが、そのイベントを私も拝見させていただいたんですけれども、その状況としては、大阪のパビリオンを担当する企業、物販等直接的に売る企業だけではなくて、いろいろ万博運営をサポートするような企業も含めた求人企業が割と積極的に出てきているなと感じています。

労働需要的には、人を雇うということに関しては、10月以降出てきたかなという感じはしております。

感想のようなもので恐縮ですが、私の受け止めとしてはこのような感じでございます。

○職業安定部長 よろしいでしょうか。

万博求人の動向の関係なんですけれども、10月に面接会、説明会を開催させていただいて、結構盛況だったんですが、終了後に参加いただいた事業所にアンケートを実施させていただいたんですけれども、多くの企業で引き続き採用活動を継続したいというような回答がありまして、やはり人手不足感というのはこれで解消はされてはいないことが明らかになっております。

それで、今後ますます求人需要が見込まれてくると思っておりますので、我々といたしましては、大阪労働局だけではなくて、近畿の労働局と求人充足に係る連携を図っていきながら、引き続き必要に応じて各種説明会や就職相談会、面接会などの取組を各ハローワークでも実施するなどさせていただいて、しっかりと万博求人の人材確保には努めていきたいというふうに考えております。

以上です。よろしいでしょうか。

○稲垣委員 これからもそういうマッチングの場というのはあるということ。

○職業安定部長 そうです。大規模なものは、どうするかというのはまたこれからですけれども、実際に各ハローワークではミニ面接会を既に予定しているようなところがありますので、そういったものをうまく開催していきたいなと思っております。

○稲垣委員 ありがとうございます。

○労働局長 10月21日、22日とイベントを開催しましたが、いずれにしてもハローワークは常設機関が18か所、府内にしっかりありますし、求人の受付といったものは常設的にやっているわけなんですけれども、やはり何分訴求力というか、認知度を上げるためには、10月21日、22日にやったようなものを少し集中的にやっていく必要もありますので、いずれにしても今後も必要に応じて特出ししていくようなものがあれば取り組んでいきたいなとは考えております。

○稲垣委員 逆に150か国ですよ。これだけ企業がパビリオンを出して相当、

人は必要だとは思っているので、関西にとってもいい結果になると私どもも思っている次第ですので、どうぞよろしくお願いいたします。

○労働局長 はい。

○関根会長 ありがとうございます。

それと関連してなんですけれども、海外パビリオンはそれぞれ各国独自にパビリオンを運営している、企画運営している会社が求人をどういう人が必要かとかを含めて求人を行うというイメージでよろしいのでしょうか。その際に場合によっては大阪のハローワークにご協力いただくという、そういう形で行われているのでしょうか。

○労働局長 最初に、海外のパビリオンについては、本当に直接雇う、労働者を雇うというと求人だけの問題じゃなくて、本当は労働安全衛生法上の必要な管理者等も置かないといけないとか、いろいろクリアすべき問題があるので、本当はいわゆる拠点の雇用がどのような形でなされるかというのを、万博事務局や国際部とかもありますので、そのあたりと連携を密にさせていただくと考えています。場合によっては長期出張扱いで海外から連れてくるということになると、そのパビリオンの雇用をつくるということにならないのですけれども、そういったところも含めてどのようにハローワークにつないでいくべきか、求人充足のニーズがあるかということは見極めていきたいかなという感じでございます。

○関根会長 ありがとうございます。

様々な対応もあるのではないかと思いますし、たまたま事務局と話す機会があったときに、地元の弁護士事務所と連携して労働法制関係を相談していくというようなことをおっしゃっていて、全ての国のパビリオンがきちっとするのは大変だなというふうに印象を持った次第です。

稲垣委員、よろしいでしょうか。

ほかにご質問等ございませんでしょうか。

國井委員、お願いします。

○國井委員 ご説明ありがとうございました。

様々な雇用課題に対して一つ一つ丁寧に対応されているということはよく分かったんですけれども、私からの質問は28ページです。女性・若者に対する雇

用対策の推進ということで、私自身不勉強なんですけれども、若者の課題は何として捉えていらっしゃるのかというところを教えていただきたいと思いました。

というのは、まず、女性に関しては、私自身は世帯収入が多い方と低い方で全く対策は違うと思ってまして、多い方は年収の壁であるとか今動いていると思います。世帯年収の低い方々はやはり非正規雇用の給与を上げるという対策をしっかりやっていかなければならないのかなと思っているんですけれども、若者に関しては、私自身は今、ユーチューバーであったり、タイミーであったり、非常に若者の雇用に対する感覚がすごい変わっているのではないかなと思っております。

先ほどオペレーターがなかなか採用できないという話もあったと思いますが、私もメーカーでやはり工場で勤務してくださる方がなかなか見つからないし、辞めていくといったこともあって、若者の働き方ということの価値観が大分変わっていると思っています。

というときに、このフリーターに対する正社員就職支援とか、こういうのが本当に効く施策なのかなというのはちょっと気になったので、課題観をぜひ教えていただけたらと思いました。お願いします。

○労働局長 若者は多様であり、いわゆる何が課題かを現象面から見ますと、就職していた人が3年以内に3割近くが離職してしまうというようなところで、これは職業に入る以前の大学教育なりあるいは高校教育の段階からのいわゆる職業に対する意識というか、キャリアというか、あるいは、ガイダンスというか、そういったところが十分にあるのかないのかということです。いろいろ労働系のシンクタンクでもいつも研究しており、特にJILPTなどでもよくやっているんですけれども、そういったところをわきまえておられるのかもしれない。あらゆる機会を通じて職業選択の機会にしっかり発信していくということは課題なのかなと感じております。

ただそういう一方で、10年前の労働行政と違って、キャリアコンサルティングも前面に打ち出すようになっていきます。キャリアコンサルティングも、最近拠点なんかを整備するようになりましたけれども、20代、40代、50代のキャリアコンサルティングも、特に在職時のキャリアコンサルティングをしっかりと意

識していかないと駄目かなと思っています。

以前のジョブカードだとか、コンサルティングは、離職ですとか、初めてその職業過程に入るといふ、いわゆる節目のチューブから出てくる入り口と出口だけのところのキャリアコンサルティングにとどまっていたというところがありまして、あと、最近の若者の意識が変わってきたところも、今の若者は割とキャリアコンシャスというか、自分のキャリアに対して真剣に、私なんかの30年ぐらい前を考えると大分真剣に考えているところもひしひしと感じられているということもあるので、そういったものに対する対応策をしっかりと打っていかなくてはいけないのかなと思っています。

あと、ご指摘の28ページの「フリーター等の正社員化推進」というのは、いずれにしても若者に対して、中には不登校であったりあるいはいろんな形で不幸にして会社から離職して間がたってしまったというそこはまた昔ながらの課題があって、ある程度通常の若者対策というよりはむしろどちらかというとセーフティーネットといったような形での比較的若年対策で、正当なキャリアになかなか飛びつけないところもありますので、そういったようなところをハローワークが通常に対象とする層ともちょっと違うと思うんですね。ハローワークはここにいろいろ書かれているような若者対象者層のところはもともと勤めたこともあまりないみたいなのところもあって、そういったようなところでまたフリーター化しているというところが従来ながらあるので、これはちょっとそういったような層を意識した対策ということで考えていまして、どちらかだけということじゃなくて、複雑に来了いますので、そういったことについてやってきているという説明でございます。

○関根会長 ありがとうございます。

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。

本日は多岐にわたって詳細に説明いただき、ありがとうございました。

質問ではなくご提案でございます。17ページの労働災害防止対策のご説明の中で、事故の型別では転倒が一番多いという記載がございます。これを厚生労働省のデータで調べてみますと、50歳未満と50歳以上の事故率に3.5倍の差があると示されております。つまり、高齢者が特に転倒による事故が多い現状が

浮き彫りになっています。

先日、産業医科大学の先生とお話しする機会があり、その中で興味深い話をしていただきましたのでご紹介したいと思います。現場での3S・4S、新4Sの話も非常に重要ではあると思いますが、物の改善よりも人の改善が重要だというお話です。つまり足腰が50歳、60歳になっても筋力が衰えないためには、50歳から足腰を鍛えても遅くはありませんが、効果が限られているため、早い年代での鍛錬が転倒防止において非常に重要であるということです。

確かに人への投資が重要視されていますし、物の改善だけではなく、人の改善、メンテナンスが必要です。特に20代、30代の段階で投資が重要になってきますので、このような点も企業の指導において発信いただければと思います。

以上です。

○関根会長 ありがとうございます。

何かほかに。

赤瀬委員、お願いします。

○赤瀬委員 U Aゼンセンの赤瀬と申します。

私からは女性の活躍推進ということで、資料の2の7ページ、男女の賃金の差異の公表に向けた取組の促進について、少し現状の報告も含めてお話しさせていただきます。

私どもU Aゼンセンは、流通小売業で働く組合員さんがたくさんいるというところでございます。流通小売業における男女賃金差異に関する経年比較分析というものをこのほど報告書を出させていただきました。そちらのほうで見ると、男性を100とすると、2022年の時点では女性の賃金は81.4ポイントと、2013年の77.3ポイントからは改善はしているところでございますけれども、いまだこのような差があるというところでございます。

部長もおっしゃっていただきましたけれども、なぜこの差があるのかという分析が重要かなと私も思っておりまして、女性の管理職比率が改善はされておりますけれども、いまだ低いというところも大きなポイントではないかなと思っております。

また、その要因は、管理職研修になかなか女性が声をかけられていないというようなインタビューの内容も報告書には載っております、どうしても上長

の推薦が要る場合は男性に声かけられるというこれまでからの慣習ということもあると思うんですけども、そういったところを労使ともに分析し、改善をしていかなければ、なかなかこの点は改善していかないのかなと思っております。

また、いろいろな業種特性がありますので、それぞれの個々の企業で分析の内容は違って来るかとは思いますが、そういったところ、やはり均等法を隅々に行き渡らせるためにも、これからもひとついろいろなご支援とご指導をよろしくお願いしたいというふうに思っております。

以上でございます。

○労働局長 先にどうぞ。

○雇用環境・均等部長 大変温かいご意見ありがとうございます。

女性の活躍でやはり男女の賃金の差がどのくらいあるのかということは、これは結果指標の一つとして、これを見たときに、じゃ、うちの会社はどうなっているのかなというところを振り返る一番最初にやりやすい部分であるわけです。そしてうちの会社はこんなにポイントに差があるんだとすると、一体どこに原因がある、入り口なのか、途中なのか、教育訓練なのかあるいは職種の問題なのか、配置の問題なのか、こういったところはそれぞれの会社が気がついていただかないと、なかなか一個一個解消しないということになるわけなので、女性活躍推進法の行動計画というのはそういう一社一社の中身を変えようということが本当の目的でございますから、これをどんどんいろんな会社さんにやっていただく、分析をして行動、実行していただくと。なかなか地道な作業になるわけなんですけれども、これを繰り返していくのかなというふうに思っております。

確かにかなり長い間、卸売・小売業というところは女性労働者が非常に多い分野ではございましたけれども、一方で、非正規雇用労働者の方も非常に多くて、ここにはなかなか非正規で入ってしまうとずっと退職するまで賃金がほぼ上がらないとか、そういうことだってあるわけでございます、その結果、女性の賃金を下のほうに引っ張ってしまうという課題が出てくるわけでございます。

一方、正社員になれたとしても、子育てとかいろいろな人生のイベントにお

いて女性であるがゆえに男性の方からすると配慮という言葉によって、これをお願いしたらちょっと大変なんじゃないのかなとか、ここで残業をお願いすると大変なのかなというふうないろいろな配慮が働いた結果、昇進昇格のためのいろいろな経験ができないということが起こってしまうということも一方であるわけございまして、そういうところにも会社には目を向けていただきたいというところも一つ一つの会社に行くときにはお願いをするところでございます。

ただこういったことは企業の方も頭ではよく分かるんだけど、うちの会社でというふうになったときになかなか発想が切り替えにくいので、ここで私も、女性活躍推進法でよろしくをお願いします、また、次世代育成支援対策推進法で子育て支援を両輪にしてお希望你们ということを引き続き言わせていただきたいというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○労働局長 まさに雇用環境・均等部長の申し上げたとおりなんですけれども、最近の私も経験したお話に即して少しコメントさせていただきますと、先月に男女の賃金格差というようなことで特に内閣総理大臣補佐官の矢田補佐官が大阪労働局に来られました。補佐官はいろいろ4月からオール省庁レベルで検討会とかも開いて原因分析とか、地域別格差割り出してみたいなことも結構やっていらっしゃる方で、労働局の賃金格差解消のための取組状況について意見交換をさせていただいたんです。

私も20年ぐらい前に次世代法ができるときに法律作成の担当をやらせていただいたのですが、次世代法は企業が行動計画を作って実行することを推進するという枠組法で、女活法もそうしてできていることから、この枠組推進の法律で、個別企業にアプローチしていくということもしっかりやるべきだというようなことをいうようなことを言う一方で、労働行政は監督署だとか、ハローワークだとか、都道府県単位で一線組織を持っているというのは非常にメリットでありますので、そういったようなところにも自然に落とし込めるような、総合的に取り組む必要があるということも少し申し上げました。

それは、具体的にはいわゆる訓練、例えば訓練の中でも、私もいろいろ訓練機関とかを視察させていただくと、結構住宅建築系みたいな感じだと従来は女

性が行ってなかったようなところに結構多く受講するようになっていくということも聞かせていただきましたし、訓練の前には当然キャリアコンサルティングみたいなのところもありますから。あと、先ほど説明したマザーズハローワークで、こういったような職業にまた再就職していくかということもまた今後の賃金を決めるポイントでございます。

マザーズハローワークでは、単に職業を紹介するための相談だけではなくて、近畿財務局さんも協力してくれるマネー講座で、生活面も含めた取組を意識して推進していかなければいけないと考えておりますぐらいのことは補佐官には申し上げましたけれども、いずれにしてもそのような形で大阪労働局としてもしっかり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した。

金澤委員。

○金澤委員　金澤です。よろしくお願いいたします。

本日は、ご丁寧なご報告、説明、ありがとうございました。上半期の活動とは直接関係ない話で大変申し訳ないんですけども、労働組合の立場として気になる点があります。

報告の中でも随所に最低賃金とか賃金引上げというフレーズが出てきましたけれども、最近、政府のほうから2020年代のうちに最低賃金を1,500円に引き上げるという話が出ています。期待している労働者の方もたくさんおられると思うんですけども、その一方で、中小企業は特に厳しくなってくるんじゃないかなと懸念しているところです。

今まででも支援とか、助成とかいろいろされているということで感謝申し上げますけれども、今までと同じ状況では成り行かないんじゃないかなという心配もしています。まだ5年ありますし、まだまだ先という話ではあるんですけども、最賃というのが上がっていくのは多分間違いないと思いますので、今でも最賃の違反率というのが8%ぐらいあるというご報告がありましたけれども、またそれが跳ね上がっていく可能性もありますし、また、企業として立ち行かなくなるということも考えられると思いますので、価格転嫁というところで今推進されていると思いますけれども、それもしっかり継続していただくの

と、あと、ほかにも賃上げの動向を見ながらもっと効果的な対策というのをぜひ検討を続けていただきたいと思います。

以上です。

○関根会長 金澤委員、ありがとうございます。

○労働局長 金澤委員のコメントに即して一言申し上げますと、いずれにしても最低賃金は大企業から中小企業まで、労働基準はそうなんですけれども、一つのスタンダードでありますので、当然ながらその遵守がまた難しくなってくるということに対して、業務改善助成金ですとか、そういったような最賃遵守確保に向けた個別の対策は講じているところではありますけれども、労働行政にとどまらず、賃上げ水準の確保というのは政府課題でありますので、当然中小企業庁ですとか、場合によっては公正取引委員会とも連携をして、配分原資みたいな話でございますので、確保していくそのベースのところはしっかり捉えてやっていく必要があると考えております。

あと、地域レベルとか、業界ごとに、結局賃金の話もそうなんですけれども、いわゆる働き方改革に伴う労働時間短縮というのも同じような話で、小さいレベルだとなかなか守れないというようなところもあって、そこはいろいろと交通、トラックなど運送業とかだと、またそういう荷主さんの問題ですとか、実際の運転従事のレベルの企業だけではなくてということで、個別の産業ごとに懇談会等を開催してしっかりそういったことが遵守されていくことを働きかけていく必要がございますので、これもこれまでやってきたところもありますけれども、引き続き丁寧に取り組を進めてまいりたいなというふうに考えております。

○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。

ちょっと時間が迫ってまいりましたので、議論は尽きないようなんですが、ここら辺で議事の質疑につきまして終了させていただきますが、よろしいでしょうか。

事務局の方々には、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。どうもありがとうございます

ました。

事務局にマイクをお返しします。

○企画課長 皆様、どうもお疲れさまでございました。

次回は、第48回につきましては来年3月を予定しております。後日、事務局より日程調整をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。お疲れさまでした。