

第 49 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7年11月4日（火） 14時から16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

祝迫 博

衣笠 葉子

高橋 愛典

原野 早知子

森 詩恵

労働者代表

赤瀬 史

澤谷 誓之

高梨 恵

山内 靖雄

吉田 彰

使用者代表

佐々木 十太

實松 恭子

杉浦 慶太

高山 俊三

(2) 事務局

局 長 高橋 秀誠

総務部長 長 正敏

雇用環境・均等部長 大高 和久里

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	喜多見 靖
企画課長	荒井 隆人

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) 令和7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 定刻前ではございますが、本日出席の皆様がおそろいになりましたので、本審議会を始めさせていただきたいと思っております。

まずは、開会に先立ちまして、事務局からご案内を申し上げます。

私は企画課長の荒井でございます。どうぞよろしく願いいたします。

まず、お配りしている資料について確認させていただきます。

本日お配りしている資料は合計で8点ございます。では、資料を順に読み上げますので、お手元でご確認をお願いいたします。

まず、資料の1ページでございます。議事次第でございます。続きまして、3ページ、配席図でございます。続きまして、5ページ、資料1「大阪地方労働審議会委員名簿、こちらは本審委員名簿と議事3(3)に係ります各部会委員の名簿(案)となっております。続きまして、9ページ、資料2「令和7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の3(4)の説明資料となっております。続きまして、41ページ、参考資料1、雇用失業情勢等についての資料でございます。続きまして、43ページ、参考資料2「令和7年度大阪労働局の取組について—数値目標・達成状況—」でございます。そして、次、49ページ、参考資料3、関係資料として各種リーフレットをつけさせていただいております。

それと本日、机上配付という形で「令和7年度大阪労働局の取組(行政運営

方針)」という冊子を置かせていただいております。

以上、8点でございます。

資料について、漏れなどはございませんでしょうか。

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。

公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名の出席でございます。合計14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いることをご報告申し上げます。

次に、会議の公開についてご説明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、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、傍聴規程に基づき開催の周知をいたしましたところ、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、本日の議事録につきまして公開することとされております。議事録には発言者のお名前も記載させていただきますので、どうぞご了承いただきますようお願いいたします。

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と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あり、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委員の中から選挙することとなっておりますのでございます。そのため会長が決定するまでの間は、事務局のほうで議事の進行をさせていただきたいと思っております。

それでは、ただいまから第49回大阪地方労働審議会を開催させていただきます。

開会に当たりまして、大阪労働局長、高橋からご挨拶を申し上げます。

○労働局長 ただいま、ご紹介いただきました局長の高橋でございます。

本日は第49回大阪地方労働審議会開催ということでございまして、一言冒頭

のご挨拶を申し上げたいと思います。

委員の皆様方におかれましては、日頃から労働行政の推進に格別のご支援・ご協力を賜りまして、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。

また、本日はご多忙の中、ご出席いただきまして、本当にありがとうございます。重ねて厚く御礼を申し上げる次第でございます。

さて、大阪の雇用失業情勢でございますが、10月の終わりに発表させていただきました有効求人倍率、このところほぼ横ばいで推移しております。直近9月の発表した数字は有効求人倍率は1.20倍となっております。物価高騰の影響を受けまして、業務統計上、求人がやや弱含んで推移しているということで、改善の動きが弱まっているという基調判断をさせていただいているところでございますが、大阪を含めまして全国的に少子高齢化に伴う生産年齢の人口減少ということで、構造的な課題に直面しており、生産性の向上あるいは付加価値の改善というようなこと、さらに多様な人材の活躍推進、それから雇用環境の改善、こういうことが大きな課題になっているのではないかと見ております。このため、政府全体としましては、賃上げを起点としました成長型経済の実現を目指しまして、とりわけ中小企業の賃上げの後押しでございますとか、このところでは最低賃金の引上げ等させていただいております。また、労働施策総合推進法や育児・介護休業法の改正によりまして、女性活躍の推進、それからハラスメント防止対策、仕事と育児・介護の両立支援の拡充など、多様な人材の活躍推進、職場環境の改善に向けた各種施策に取り組んでいるところでございます。

こうした施策をはじめとしまして、当局の上半期の取組につきまして、本日はご審議をいただくわけでございますが、そのご説明につきましては、後ほど各担当からさせていただく予定でございます。私からは1点だけご報告をさせていただきたいと思います。

開幕前からいろいろ、お話に事欠かなかった大阪・関西万博でございます。とうとう閉幕というふうになってしまいましたが、その開幕前から実は私ども、大阪労働局としましては、会場建設工事における安全衛生対策でございますとか、人材確保の支援、それから長時間労働の抑制といったことに万博事務局さ

んと協働して呼びかけをさせていただいておりました。開幕後も人材募集をされている事業所さんに対する人材確保の支援とか、会場内外で働く方への熱中症対策、そして閉幕を控えた時期からの万博閉幕後の離職者に対する再就職支援など、必要な対応を適切な時期に講じてきたというところでございます。こうした取組によりまして、万博、今回大成功というようなことで新聞紙面にぎわしておりましたが、私ども、大阪労働局としても一定の下支えをさせていただいたのではないかなと自負しているところでございます。

この後も、解体工事が続くといった状況がありますし、工事現場の安全衛生管理につきましては、引き続き助言・指導をさせていただくということを考えております。

前置きが長くなりましたが、委員の皆様方の本日のご審議における忌憚のないご意見、ご指摘をいただけますようお願いを申し上げまして、甚だ簡単ではございますが、私からの冒頭のご挨拶とさせていただきます。

それでは、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○企画課長 次に、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

配付資料の5ページをご覧ください。

資料1として、大阪地方労働審議会委員名簿をつけさせていただいております。

この名簿順に委員の皆様のお名前を読み上げさせていただきますので、着座のままで結構ですので、簡単に会釈していただければと思っております。

それでは、まず、公益代表委員からでございます。

祝迫委員でございます。

○祝迫委員 よろしく申し上げます。

○企画課長 次に、衣笠委員でございます。

○衣笠委員 お願いいたします。

○企画課長 次に、高橋委員でございます。

○高橋委員 よろしくお願いいたします。

○企画課長 次に、名簿は西村委員でございますが、本日ご欠席でございます。

次に、原野委員でございます。

○原野委員 よろしく申し上げます。

- 企画課長 次に、森委員でございます。
- 森委員 よろしく願いいたします。
- 企画課長 次に、労働者代表のほうに移らせていただきます。
赤瀬委員でございます。
- 赤瀬委員 よろしく願いいたします。
- 企画課長 秋山委員でございますが、本日はご欠席でございます。
次に、澤谷委員でございます。
- 澤谷委員 よろしく願いいたします。
- 企画課長 次に、高梨委員でございます。
- 高梨委員 よろしく願います。
- 企画課長 山内委員でございます。
- 山内委員 よろしく願います。
- 企画課長 吉田委員でございます。
- 吉田委員 よろしく願いいたします。
- 企画課長 続きまして、使用者代表でございます。
まず最初、稲田委員は本日ご欠席でございます。
次に、國井委員につきましても、本日ご欠席でございます。
佐々木委員でございます。
- 佐々木委員 よろしく願います。
- 企画課長 實松委員でございます。
- 實松委員 よろしく願います。
- 企画課長 杉浦委員でございます。
- 杉浦委員 よろしく願います。
- 企画課長 高山委員でございます。
- 高山委員 よろしく願います。
- 企画課長 どうもありがとうございました。
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項の規定によりまして、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、選出していただくこととなりますが、皆様、ご推薦等ございませんでしょうか。

○衣笠委員 では、私のほうからよろしいでしょうか。

前会長代理の森委員が適任かと存じます。よろしく申し上げます。

○企画課長 ただいま衣笠委員から森委員を会長にというご推薦がございました。皆様、いかがでございましょうか。

よろしいでしょうか。

(うなづく者あり)

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、森委員に会長をご就任いただくことといたしますので、以後の進捗につきましては、森会長にお願いしたいと思っております。

つきましては、森会長は会長席のほうにご移動のほうよろしくお願ひいたします。

それでは、進行のほうよろしくお願ひいたします。

○森会長 ただいま大阪地方労働審議会会長にご推薦いただきまして、会長をお引き受けすることになりました大阪経済大学の森と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

議事の進行がスムーズになりますように努めてまいりたいと思っております。

また、できる限り議事の審議に時間を取りまして、十分なご審議ができるように心がけていきたいと思っておりますので、皆様ご協力のほど、よろしくお願ひいたします。

それでは、次に、議事の(2)会長代理の指名をさせていただきます。

地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、会長代理の指名をいたします。

会長代理としまして衣笠委員にお願いしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、続きまして、議事(3)の部会委員の指名に移ります。

本審議会には部会が設置されておまして、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、事務局からご説明をお願いいたします。

○企画課長 事務局から説明をさせていただきます。

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いるところでございます。

次に、各部会の構成人員についてご説明をさせていただきます。

現在、労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、公労使各3名、合計9名で構成されております。また、港湾労働部会につきましては、公労使各5名、また、専門委員を2名の合計17名で構成しておるところでございます。

続きまして、臨時委員と専門委員についてご説明をさせていただきたいと思っております。

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、専門の事項を調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とされております。各部会の委員、臨時委員につきましては、地方労働審議会令第3条第2項及び第6条に基づきまして、局長が任命した者のうちから会長が指名すると規定されているところでございます。

また、専門委員につきましては、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とされております。

事務局からは以上でございます。

○森会長 ありがとうございます。

以上の説明につきまして何かご質問、ご意見等がありましたらご発言のほどよろしく願いたします。

(発言なし)

○森会長 ご質問、ご意見がないようでしたら、各部会の構成につきましてはこれまでどおりとさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(うなづく者あり)

○森会長 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っております。

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）」に示しておりますとおり、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います。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、港湾労働部会ですが、お手元資料の「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、審議会の同意を得て局長が任命することになっておりますが、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、同意いただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（うなずく者あり）

○森会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会として同意いたしました。

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、議事に移ります。

議事（4）令和7年度上半期における大阪労働局の取組状況について、事務局からご報告をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の大高です。

私から雇用環境・均等の分野について、資料に沿ってご説明申し上げます。

お手元の資料2の11ページ、雇用環境・均等の分野からになります。

12ページにつきましては、最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進等についてでございます。

雇用環境・均等部では、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進ということで、賃金引上げに取り組む中小企業に向けた支援として、1つは業務改善助成金による支援を行っているところでございます。昨今の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年々増加しております。

令和7年度の申請件数は、交付申請の受付を10月15日で終了しております、

その時点では、ここに掲載している申請件数よりもさらに増えておりまして、昨年度とほぼ同程度の件数となる見込であり、多くの中小企業に活用されていると考えているところでございます。

また、右側のほうでございます。

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの取組でございます。

こちらは、資料記載のとおり、平成30年から大阪府社会保険労務士会と大阪労働局間の委託事業として行っていたんですけれども、今年度から委託事業の契約方法が変わりました。本省のほうで全国一括契約をして、全国社会保険労務士会連合会が委託をしております。大阪では引き続き大阪府社会保険労務士会が府内企業に対する支援を行っているところでございます。働き方改革というタイトルのセンターではありますけれども、賃上げに向けての生産性向上への支援にも対応しているところでございます。

活動実績を記載しておりますけれども、10月以降は特にセミナーの開催回数を増やす等により、昨年度以上の実績確保に努めていきたいと思っております。

続きまして、13ページ、非正規雇用労働者への支援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のため、監督署から提供された情報等も基にパート・有期雇用労働法に基づく企業調査を行い必要な行政指導等を行っているところでございます。

また、右側ですけれども、非正規雇用労働者の働き方の課題の1つとして年収の壁については昨年度に続き、短時間労働者が壁を意識せず働くことができるよう「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知等を行っているところでございます。

こちらでも大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターとの連携等により、本年7月に創設されたキャリアアップ助成金の「短時間労働者労働時間延長支援コース」の周知と利用勧奨に努めているところでございます。

続きまして、14ページ、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進ということでございます。

まず、左上にありますとおり、5月に大阪働き方改革推進会議を開催したところでございますが、四角囲みに記載のとおり、令和7年度の基本方針を関係者間で策定したところでございます。現在は、構成委員間で進捗の共有、それ

から、それぞれが主体となって行う事業の周知協力など連携しながら、働き方改革の推進に取り組んでいるところでございます。

また、その下ですが、働き方・休み方の見直しの推進等ということにも取り組んでおります。資料51ページに添付しているのでこちらもご覧ください。

年次有給休暇の取得促進に向けた府内の機運醸成を図りたいということで、今年度初めて大阪府の観光名所等をデザインしたポスターやリーフレットを作成したところでございます。こちらについては、経済団体、労働団体、それから各業種団体、それから、府市町村と地方自治体のほうにもご協力をいただきながら、府内に300枚ほど配布をしているところでございます。

年休の取得促進については、令和10年までに取得率を70%に引き上げるという政府目標が実はございますが、令和5年の取得率を見ると、全国平均でも65.3%と目標からの乖離があります。また、大阪を見ると64.9%とさらに低く、一層の取組が求められるところでございます。こういった啓発活動を通じて取組をしているところでございます。

また、14ページに戻っていただきまして、働き方・休み方の見直しということで、長時間労働の解消についての取組につきましては、働き方・休み方改善コンサルタントという者が中心となり、府内中小企業等対象にワークショップなどを開催をしているところで、このような取組を引き続き進めていきたいと思っております。

また、右のほうになります。働き方改革推進支援助成金についてでございます。こちらについては、賃金引上げの支援にもなるようにということで、本年4月から7%以上の賃金引上げを行った場合の加算措置というのが追加されたところでございます。こちらは11月28日が申請期限となっているものでございますので、利用勧奨にも努めてまいりたいと思っております。

続きまして、15ページ、総合的ハラスメント対策です。

ハラスメントに関する相談件数をグラフで載せているところでございます。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、いずれも赤いグラフが本年度の9月末までの件数でございます。同様の件数が後半も続くと、昨年度実績を上回るということで、相談は一定数あると感じております。労働局では、個々の企業がハラスメント防止対策を適切に講じるよ

う、企業への周知に努めるとともに、引き続き法の履行確保、それから適切な相談対応に取り組んでいくこととしております。

続きまして、16ページ、次世代育成対策推進法、それから女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定状況と認定制度の認定状況についてまとめております。

まず、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の届出状況でございますが、労働者が101人以上規模の企業は策定・届出が義務づけられているんですけれども、9月末現在、届出率としては88.9%にとどまっております。次世代育成支援対策推進法は、本年4月1日から改正法が施行となっているところでございまして、新たに数値目標を設定することも必要になっておりますので、更新時期の企業が例年より策定に時間を要しているという可能性があると思っております。引き続き丁寧に法の周知、相談対応を行い届出を得られるようにしていきたいと思っております。

また、次世代法に基づくくるみん認定企業数について記載しておりますが、令和7年9月末時点で317社ということで、58社増えました。また、このうち特に取組が優良というところには、プラチナくるみん認定マークをつけられるんですけれども、その申請がとても増えているという状況でございます。

労働局では、これまで計画期限を迎える企業に個々に認定取得の働きかけなど努めてきたところではありますけれども、法律が改正され、さらに10年延長されたこともあり認定取得への企業意欲が高まっているという表れであれば、大変うれしいと思っておりますが、引き続き認知度向上、認定取得促進に努めてまいりたいと思っております。

続きまして、女性活躍推進法でございますが、101人以上の企業に届出義務があるというものです。お手元の資料では9月末現在の届出率は89.1%とありますが、正しくは90.3%になっております。会議資料は後ほど差し替えます。また、えるぼし認定件数ですが、9月末で256社ということで、こちらも1年間で49社増加をしているところでございます。

女性活躍推進法については、本年6月に改正法が公布されているところでございます。資料の54ページに概要をつけておりますので、後ほどご覧いただければと思っておりますが、情報公表義務の対象や内容が拡充となっております。施行

が来年4月1日と予定されておりますので、改正法の円滑な施行に向けた周知徹底に取り組んでいきたいと思っております。

こちらについては現在、本省の審議会で政省令の審議中という情報でございますが、直近の資料を見ると省令制定12月下旬予定となっておりますので、そういった状況を見ながら適切に周知していきたいと思っております。

続きまして、17ページに移ります。

今月10月1日から改正育児・介護休業法が全面施行となっております。資料55ページに改正法の概要資料もつけているところでございますが、改正法施行ということで相談件数が9月末で8,000件を超えているということで、こちらも昨年度の相談件数を大幅に上回る見込でございます。今回の改正内容は、労務管理に大きく影響をする内容も含んでいるということで、特に中小企業の負担というのは懸念されているところでございました。厚生労働省では、両立支援助成金にいろいろなコースを取りそろえて、助成金の利用勧奨とセットで法の周知を行っていきたいということで取り組んでいるところでございます。資料の57ページ以降に助成金の概要を参考につけさせていただいているところでございます。

18ページに2つ施策紹介しております。

1つ上段で個別労働紛争に係る制度の施行状況でございます。

労働相談件数は、今年度9月末で7万4,209件ということで、相談件数としては例年と同水準でございます。ただ、赤くつけておりますが、労働局長の助言指導の受付件数というのが増加傾向であります。こちらの状況分析としましては、援助と相談や助言指導を対応している総合労働相談員が相談の段階から話し合いによる紛争の解決を目指して制度の利用勧奨に努めているといったことで、紛争解決に一定の効果が現れているものと考えているところでございます。

最後、下段のフリーランス・事業者間取引適正化等法でございます。

11月で施行から1年経過するという状況でございます。相談件数は少し落ち着いているところでございますが、フリーランスからの申出に係る対応と併せて、法の着実な履行確保ということで取り組んでまいりたいと思っております。

以上、雇用環境・均等の分野の説明でございました。

○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。

手元の資料に引き続きまして、説明をしたいと思います。

19ページから26ページぐらいになりますが、主に労働条件、労働環境に関する資料をそこにつけてございます。内容が多岐にわたるため、私からは2点に絞って説明させていただきたいと思います。

1枚めくってもらいます。

まず、1点目ですけれども、最低賃金です。

主に全国的に6月から9月にかけて注目を集めました最低賃金、上半期は、この改正手続にウエイトを置いた行政展開をしたというところでございます。ご案内のとおり、政府方針や経済対策等にも組み込まれている最低賃金制度であり、近年、大幅な引上げ額の目安額が中央最低賃金審議会から示されていますので、各地域、大阪も含めて決定に至るまでは大変な苦勞が伴うというところでございます。

本日のこの地方労働審議会とは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、そこに赤字で1,177円と記載しているものでございます。審議会の委員を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、様々な形でご協力いただいていることをこの場を借りて感謝を申し上げる次第でございます。

大阪府最低賃金につきましては、10月16日から1,177円と63円の引上げを決定しまして、現在施行されています。過去最高の引上げ額であり、これにより大きく影響を受ける大阪府内の就労者は約38万9,000人、影響率は29.4%と試算されています。当然、中小零細企業を中心に大きな影響があるものと認識しており、そうした事業者の方がしっかりと対応できるよう各種の支援策の活用、勸奨に取り組むよう、これは答申の附帯決議の中にも付記されたところですので、これからは改正された最低賃金の周知と履行確保、そして必要なところに必要な支援が届くような支援策の周知活動をより充実させていくということになるかと思っております。

また、その下段のほう、大阪府内の特定の7業種について特定最低賃金として別途最低賃金が定まっています。

資料上で塗料製造業、鉄鋼業とかその下にずっと記載しておりますが、こち

らは、大阪府最低賃金が改正された後に審議が行われたので、時期がずれ、12月1日または12月4日の発効の予定となっているところでございます。この最低賃金は、地域別最低賃金とは目的や決定のプロセスが若干異なるものです。ここでご紹介させていただきますが、全産業、全労働者を対象に一律で罰則付で適用となる地域別最低賃金に対し、この特定最低賃金は他の産業との優位性の確保ですとか、同産業内での公正競争確保を目的に、あえて地域最賃よりも高い金額を設定するべく、労使のいずれからの申出を端緒に労使で合意に至った金額をその産業の最低賃金として設定しているものです。このため、当事者である労使双方によりしっかりと認識していただく必要もありますし、そこに関係ない皆様方でもそういった産業の特定最賃があるんだということは、広く知ってもらわなければいけないことでもありますので、本日この場で改めて趣旨や内容について周知させていただきたいと思っております。

全国的なこの特定最賃の審議に当たり、もうその審議の必要性はないとか、役割は終わったとして審議の席にもつかないといったような複雑な労使関係の地域があるものと聞いてございます。一方で、賃上げが求められる今だからこそ、この特定の産業に適用される最低賃金の新設ですとか改正が必要だという意見もあるところでございます。今後、来年度以降ですけれども、ますます難しい審議になることが想定されますが、必要な応援のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上が1点目でございます。

もう一点私から申し上げたいのは、労働災害防止に関することでございます。

労災事故を防ぐこと、それは働きやすい労働環境をつくっていくための基本中の基本であるということです。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して、中長期的な取組で進めているところをまずご紹介申し上げて、今日は、83ページのほうに14次の防止計画をつけておりますが、時間の関係で本日は説明いたしません。説明いたしません。が、労働災害と一言で言っても高年齢者の対策ですとか、機械災害の対策、外国人労働者の対策、それから過労死等の防止、メンタルヘルス対策、化学物質による健康障害防止など、様々な方面にわたるものであり、これは5か年というある程度長いスパンにわたって、各方面ごとに目標を定めて取組を進めて

いると、こういうことを申し上げておきたいと思います。

そうした中で、令和7年度の上半期は何かと言いますと、熱中症対策に重点的に取り組んだということをお申し上げておきたいと思います。なぜかと言いますと、今年の夏は暑かったですと、それは言うまでもなく、昨年の夏も大変暑かったですけれども、日本列島どうしても暑くなって、これが労働環境にも大きな影響を及ぼしているということはおご理解いただけることかと思えます。

昨年、令和6年ですけれども、全国で仕事の原因として熱中症で亡くなった方は約40名と言われてはいますが、実は、大阪でそのうち9名を占めているということで、全国の25%を大阪で占めるという実態はちょっと問題ではないかと考えまして、今年は4月以降、年度当初からより早期な段階から熱中症予防対策については、様々な取組を進めてきたというところでございます。

毎日のように、個々の労働基準監督署で事業所を訪問して監督指導というのはやっていますけれども、そういった中で第1四半期はもうほぼ全てにおいてWBGT値の測定だとか規程、必要な休憩だとか、予防するための指導をしてきたところでありますし、労働局全体としても熱中症警戒アラートとかWBGT値の測定、あとは図らずもちょうど重篤化を防止するための労働安全衛生規則の改正が6月から施行されたことでもありますので、そういったものも含めた動画とか広報資料を作りまして、様々なところで周知を働きかけました。資料25ページのところですが、大阪梅田の皆さんが通るところですけれども、このような赤い資料を作ってデジタルサイネージを用い駅で広報しましたし、大阪市消防局とも連携を図るなど、産業保健総合支援センターなどと一緒に熱中症対策のセミナーを繰り返し、例年以上に多く対策を取ったところでございます。

このような取組などをパッケージにして、5月1日の定例記者会見において発表し、6月の定例記者会見の後、記者向けの勉強会において、熱中症対策として、職場ではどのような対策が求められるのかということを担当のほうから解説させていただきました。ちょうど規則改正ということもあって、全国的にも関心が高かったのかと思えますけれども、特に読売新聞の記者の方には、非常に盛んに取材に来ていただきまして、読売新聞の紙面でも熱中症対策を大きく掲載していただいたことも、この効果の一つにあったんじゃないかなと認識しております。

今、ちょうど爽やかな季節というか、少し寒くなってきましたけれども、今熱中症対策振り返ってみますと、昨年9人の方がお亡くなりになっていましたけれども、今年は大幅に減りました。一方で、労災保険の療養の給付という、病院にかかったときの請求は逆に昨年より多くなっています。つまり体調が悪かったらすぐに病院にかかりなさいということをすることによって、重篤化を防ぐということを繰り返し申し上げてきましたけれども、病院にかかった労災の費用が多かったけれども、死亡だとか休業に係る災害は減ったということは、それなりにしっかりと早め早めの対応ということの周知ができており、一定の取組ができたのではないかなと。もちろんそれだけではないと思いますけれども、そういった効果があったのではないかなと考えております。ただ、今は涼しいですけれども、来年また暑くなることはもうよく分かっていることですので、引き続きさらに対策強化したことを来年度も考えていかなきゃいけないのかなと考えている次第でございます。

労働基準部からの説明は以上にさせていただきたいと思っております。

○職業安定部長 職業安定部の石田です。

それでは、引き続き私から説明をいたします。

資料は28ページからとなります。

まずは、「職業紹介業務の充実・強化の取組」についてでございます。

今年度の特徴的な取組としましては、資料右の「機動的な雇用対策」であります。

先月、閉幕をしました大阪・関西万博ですが、接客や販売、警備、運輸等、様々な役割で万博を支えていた方々は貴重なキャリアを積み、高いスキルをお持ちです。また、USJなど万博勤務経験者の採用に積極的な企業も多数あります。万博で勤務されていた方向けのLINEアカウントは登録者数が2,000人を超えており、イベントや求人情報を発信するなど引き続きマッチング支援に取り組んでまいります。

続いて、29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。

生産年齢人口の減少による慢性的な人材不足により、人材確保が企業活動にとって喫緊の課題となっております。

求人票の作成支援やミニ面接会の開催等、個別的なきめ細かい求人充足支援

に加え、企業向けセミナーやホームページ等での情報発信により、より多くの求人者にハローワークの支援を届けられるよう取り組んでおります。

また、働きやすい職場づくりに向けた外部コンサルタントの活用とハローワークの求人充足支援を一体的に実施するなど、人材確保支援の強化を図ってまいります。

続いて、30ページの「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総合戦略におきまして、デジタル推進人材を育成・確保することとされていることを踏まえ、デジタル分野の訓練コースへの誘導強化に取り組んでいるほか、デジタル分野への理解を促進するため、訓練施設と連携をし、職業理解を深め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、公的職業訓練を知らない方々に対しては、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、公的職業訓練の周知セミナーを毎月開催しております。

続きまして、31ページ、「リスクリング、労働移動の円滑化等の推進」についてであります。

今年度の新たな取組としましては、資料右の教育訓練休暇給付金の創設であります。

給付金を受ける労働者と必要書類をハローワークに提出するなどの手続きをする事業主、労使双方へ周知をしております。

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。これらについて、各ハローワークでの掲示や、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。特に、政府の重要施策でありますリスクリングに係る助成金につきましては、記載のとおり、事業所訪問等による周知を行っており、今後も引き続き、積極的な活用勧奨を行っております。

続いて、32ページ、「マザーズハローワーク事業」及び「新規学卒者に対する就職支援の取組」につきましては、記載のとおりであります。新規学卒者につきましては、近年の就職活動の早期化の状況を受けまして、低回生も対象と

した就活ガイダンスや大学内での支援を実施しております。

続いて、資料の右、「正社員就職を希望する若者への就職支援」についてであります。

当局では、バーチャルわかものハローワークを開設しまして、支援を実施しております。アバターによる簡易相談等を通じてハローワークを知るきっかけづくりを行い、また支援のプレ体験によりハローワークでの支援へとつなげております。今年度におきましては、関係機関とコラボレーションし、様々なイベントを実施しております。

続いて、33ページ、「中高年世代への活躍支援」についてであります。

今年度から、就職氷河期世代を含む中高年世代を支援対象として、年齢を拡大しております。取組内容につきましては、記載のとおりです。今年度、ページ右下の大阪府中高年世代活躍応援プロジェクト協議会を設置し、当該世代への支援を推進しております。なお、前回、委員からご質問をいただきました就職氷河期世代における世代別の就職件数につきましては、対象年齢の35歳から59歳の中で、求職者のボリュームゾーンであります50歳から54歳の就職件数が最も多くなっております。次いで45歳から49歳、40歳から44歳と続きます。企業の定年年齢との関係もあり、50歳代後半での正社員就職は難しい課題ではありますが、ほかの年齢層と比較しても著しく低い状況にはなっておりません。

続いて、資料の34ページ、「高齢者の就労・社会参加の促進」についてであります。

新規求職申込者のうち、65歳以上の高年齢求職者が増加しており、9月末現在で全体の18.4%となっております。55歳以上では全体の39.2%を占めております。このように増加する高年齢求職者に対する就職支援として、生涯現役支援窓口を設置し、高齢者向け就職活動のノウハウや年金に関するセミナー、高年齢求職者が応募しやすい求人条件の企業を集めた就職面接会などの実施に取り組んでおります。

続いて、ページの右、「障害者の就労支援」につきましては、社会における障害者に対する理解の深まりにより着実に進展しており、就職件数は令和6年度に過去最高となっております。一方、法定雇用率の引上げにより、企業にとって障害者雇用を拡大していくことは、これまで以上に重要な課題となっております。

ります。

このような状況を踏まえ、障害者及び企業に、より多くの面接の機会を提供し、障害者雇用の促進を図るため、例年9月と2月に障害者就職面接会を開催しております。法定雇用率の引上げを見越し、令和5年度から参加企業を50社から80社に増やして実施をしており、参加求職者も増加しております。

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、面接会以外の各種支援策につきましても、効果的に実施してまいります。

ページ下に移りまして、「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、外国人求職者及び外国人材の雇用を希望する企業への支援を実施しております。

新型コロナウイルスによる入国制限の影響により、新規求職者数及び紹介件数ともに減少傾向にありましたが、昨年度から増加傾向にあり、今年度は前年同期比で3割以上増加しております。

増加している外国人求職者への就職支援が課題となっており、その課題を解決するため、外国人留学生への支援として6月17日に近畿ブロック外国人留学生就職面接会を開催し、昨年に比べて541名増の1,363名の留学生が参加されました。

また、外国人を雇用する企業も増加している中、外国人労働者の適正な就労環境の確保が課題となっております。このことを踏まえ、6月27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、外国人雇用啓発セミナーをオンラインにて開催し、外国人労働者の適切な雇用管理や不法就労の防止等について、周知啓発を実施しました。

続いて、資料の35ページ、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、記載のとおりです。今後におきましても、引き続き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。

最後に、41ページに参考資料1としまして、近畿と大阪の完全失業率と有効求人倍率の動向に係るデータをおつけしておりますので、追ってご確認いただければと思います。よろしくお願いたします。

私からの説明は以上となります。

○需給調整事業部長 需給調整事業部の喜多見と申します。

私からは、続きまして、資料2の37ページ、労働力需給調整事業、主に、労働者派遣法と職業安定法の施行に係る運用業務に関する取組状況についてご説明を申し上げます。

まず、資料の左側ですけれども、許可事業者に対する制度周知ということで掲げていますが、その資料のグラフでお示ししているのが、大阪労働局管内、大阪府内における、労働者派遣事業及び職業紹介事業者の事業所の推移について、となります。

下の棒グラフが年度ごとの届出の件数、上の折れ線グラフが許可事業所の数となります。今年の9月時点で派遣元事業主の事業所数は4,483事業所、そして職業紹介事業者が3,857事業所という状況であります。ここ数年の傾向ですけれども、派遣元事業主の数というのはほぼ横ばい、また職業紹介事業者については、年々増加傾向にあるという状況、これは大阪府内においても全国的にも同様の傾向があるということでございます。

これらの許可事業者が職業安定法、労働者派遣法に係る制度周知を図る上での主な対象、ターゲットということでございます。

続いて、その資料の左下に記載してございますのは、本年度上半期に実施した許可事業者向けの法制度の周知でございます。これは直接労働局で会議室で開催したりとか、あとは、オンラインで開催したりとか、あとはまた、事業者の団体の方からご依頼いただいて労働局へ出張して、いろいろな説明を行っているという状況でございます。

続きまして、資料の右側でございます。

適正な事業運営の確保ということですが、主にこれは資料左側にある該当の許可事業者を中心に職業安定法と、あと労働者派遣法に基づく指導監督を実施してまして、今年度上半期の実施件数というのをお示ししています。年間で約2,000件程度実施しているという状況でございます。

最後ですけれども、その資料の右下に掲載しておりますのは労働者への支援ということで、相談対応やその労働者向けの制度周知、セミナー開催の実績など、今年度上半期のものをまとめて掲載しています。こちらの開催は労働局で

中心にやっておりますけれども、特に労働者の方向けの内容が多いということ
で大阪府内の幾つかのハローワークでも開催をしています。主に派遣労働に関
する派遣労働に従事する場合の知っておいてほしい内容ということを中心に行
っていますが、今年の9月には大阪府警と連携をしまして、特に若者を対象と
したいいわゆる闇バイト関連の内容で、犯罪実行者を募るあやしい募集内容に騙
されないための注意点ということを中心に、梅田のハローワークで実施しまし
たけれども、今後はこういったトピックス的なテーマに絞ったセミナー、制度
周知というのは反応もいいので今後もより積極的に実施していきたいと思っ
ています。

私からの説明は以上となります。

○総務部長 総務部長の長でございます。

それでは、私のほうからは38ページの労働保険適用徴収の分野における取組
状況についてご説明いたします。

労働保険制度の運営に当たりましては、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、この2つを重点対策として取り組んでい
るところになります。

お手元の資料ですと、39ページになります。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、左上のグラフのとおり、大阪における労働保険適
用事業数は年々増加しているところになります。令和6年度約27万件となっ
ておりますが、依然、未手続事業も多く存在していることになります。

このため、未手続事業に対して文書や訪問指導を実施するとともに、指導を
行っても自主的に申請手続を行わない事業所に対しては職権手続により成立も
行っているところになります。

また、今月11月は労働保険未手続事業一掃強化期間として、関係団体、地方
自治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
ろになります。引き続き未手続事業一掃対策を進めていく所存でございます。

続きまして、労働保険料の収納率の維持・向上ですが、右の表にありますと
おり、大阪労働局の令和6年度の労働保険料収納率は99%で、全国とほぼ同水
準となっております。本年度につきましても、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いるところになります。9月

末時点で45%となっており、全国の44.7%を若干上回っているということになります。

今年度におきましても、引き続き実効ある滞納整理を進めていく所存でございます。

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させていただきました。

○森会長 ありがとうございました。

それでは、質疑応答に移りたいと思います。

ただいまの事務局のご説明で、ご意見、ご質問等ござい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。

それでは、どなたからでも結構ですので、よろしくお願いいたします。

○原野委員 よろしいでしょうか。

○森会長 原野委員、お願いいたします。

○原野委員 原野のほうから、ご質問させていただきます。

2点ありまして、まず、1点目は女性活躍推進に関してです。

先ほどご紹介いただいた資料15ページに男女雇用機会均等法に基づく助言指導等の統計があるんですけども、こちらで紹介されている件数が、セクシュアルハラスメントと書いてあるので、セクシュアルハラスメント以外の採用、配置、昇進等の事案での援助あるいは調停の件数を教えていただきたいと思えます。

もし、援助や調停を行った事案がありましたら、その事案の概要をお教えいただきたいのと、調停が成立した場合は調停の内容も教えていただきたいという質問です。こちらは期間としては令和6年度と令和7年度の上期で教えていただければと思えます。

もう一点、労働力需給調整事業に関する質問がございます。

先ほど、ご説明をいただいた資料37ページで、労働者への支援の制度周知というところで相談の件数の記載をいただいているんですけども、この相談の件数の中で偽装請負の相談の件数がどの程度あるのかをお教えいただきたいと思えます。期間は令和6年度と令和7年度の上期です。

もう一つは、こちらご相談の件数はあるんですけども、派遣法違反や偽装請負の関連で労働者からの申告の件数を教えていただきたいのと、申告の事案がありましたらその概要、また、申告に対して労働局が指導や勧告を行ったことがありましたら、その指導や勧告の内容を教えていただきたいと思います。

まとめてのご質問になりましたが、よろしく申し上げます。

○森会長 ありがとうございます。

では、雇用環境・均等部長お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の大高でございます。

原野委員からご質問いただいた件でございますけれども、男女雇用機会均等法におきましては、いわゆる性別を理由とする差別の禁止ということで、募集、採用、配置、昇進等から退職までの各雇用ステージにおいて、性別のみを理由とした差別を禁止するという大原則があります。また、これは割と相談が多いのですが、妊娠、出産を理由とした解雇などの差別的取扱いを禁止するといったもの、それからセクシュアルハラスメントの防止対策というように、内容が大きく三つに分類されるところでございます。

今、原野委員からご質問いただいた件ですけれども、令和6年度の均等法に基づく紛争解決援助の全部の数としては15件、そのうち、セクハラに関するものが11件だったんですけども、セクハラ以外のものとしましては、全て妊娠、出産等による不利益取扱いに関するものでございました。原野委員にご指摘いただいた、いわゆる性別を理由とする差別の禁止に関する部分というのは、援助の件数としてはございませんでした。

調停は全てがセクシュアルハラスメントに関するものということで、それ以外の申請はありませんでした。令和7年度につきましても、上期には均等法に基づく紛争解決援助は14件あったんですけども、そのうちセクシュアルセハラメント以外というのは10件で、これも全て妊娠、出産等による不利益取扱いの事案ということでございました。また、調停についても14件が全てセクシュアルハラスメントに関する申請だったということでございました。性別を理由とする差別の禁止に関する調停等の事案というものがなく、数字的な回答としては以上となりますけれども、またさらにご関心事項があればお尋ねいただければと思います。

○原野委員 お答えありがとうございます。

どうしてもハラスメント関係のご相談が多いんだらうとは思いますが、均等法関係、それ以外も対象になっているのでできたらそういう事案も、こういうことがありましたというので、事案があれば周知とかをしてさらに利用促進していただければいいかなとは思っています。ちょっと妊娠、出産の不利益取扱いは結構周知もあってご相談から援助につながると思うんですが、それ以外のもともとの均等法の採用とか昇進のあたりについても相談はあるだらうと思いますので、こういった援助とかにもつなげていただくといいかなと考えています。よろしくをお願いします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

今後資料を工夫してみたいと思っているんですが、今回ハラスメント防止対策ということで、紛争解決援助や調停という、いわゆる民事的解決に関する件数のほうをご紹介いたしました。こちらの特徴としては名前を明らかにして、援助・解決に結びつけていくという手法になります。性差別禁止の部分については、匿名の相談とか、特に募集採用については、女性のみ男性のみの募集情報がありましたといったような情報提供が多いというような状況がございます。こういった相談や情報提供の中で、法違反が疑われる事案については、報告の徴収ということで私どもが企業調査等しまして、違反等があった場合には、行政指導で対応しております、年間6件ぐらいでございます。原野委員より性差別禁止メインというふうに言っていただき、大事な問題でございますので、引き続きしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

○森会長 どうぞ。

○需給調整事業部長 需給調整事業部の喜多見といいます。

ただいま原野委員からお尋ねいただきました内容、1点目が偽装請負の相談件数に関するお尋ねと、もう1点が法律に基づく申告の件数と内容ということで、それぞれ分けてお答え申し上げます。

まず、1点目の偽装請負の相談件数についてということでございますけれども、いわゆる偽装請負と呼ばれるものは、通常、違法な派遣事業の状態というのを申しまして、例えば、発注者が受託者の雇用する労働者に、直接指揮命令をする状態であったりとか、派遣の許可がないのに実際労働者派遣事業をやっ

ていたりとか、また、派遣の許可がある場合であっても、請負でやっていたとしても派遣法に基づく派遣契約とか適切な手続、契約などが取られていない場合、あとは派遣労働者への条件明示が適切にされていないとか、そういった事案を指すものと理解をしています。

今申し上げたこれらの違反状態が疑われる相談実績ということでございます。令和6年度で22件ありまして、今年度上期で14件という実績でございます。これらの相談、労働局に寄せられる相談というのは労働局が実施しています指導監督の重要な端緒であると理解しています。申告もそうなんですけれども、情報提供でもそういった情報があれば、労働局調査を行って違反があれば違反を認定して、是正のための指導というプロセスを踏んでいきます。引き続き厳正に対処していくということを考えています。

もう一点が、違反に関する申告の件数、事案の概要についてということでございますけれども、原野委員からお尋ねいただきました派遣法関連、申告関連件数ですけれども、令和6年度で9件、今年度上期で6件あります。また、その偽装請負関連の申告の件数ということだと、令和6年度で3件、また今年度上期で1件という実績であります。

内容につきましては、先ほど申し上げましたとおり、実態として違法な派遣、法律に基づく違法な派遣じゃないかという疑いがある事案についてのカウントです。具体的には、発注者から受託事業者への労働者に対する恒常的な指揮命令の実態の争点となる事案ということでございます。労働者からの申告というのは当然あれば労働局として優先的に調査、対応を行いますし厳正に指導監督を実施いたします。

以上です。

○森会長 いかがでしょうか。

○原野委員 ありがとうございます。

件数をご紹介いただいたんですが、この令和6年度、令和7年上期で実際に指導や勧告に至ったケースというのは何件ぐらいですか。

○需給調整事業部長 具体的に調査が終わっていないものもあるので、具体的な件数をこの場で申し上げることは差し控えたいと思います。違反があれば当然指導しますし、違反がなければそれ以外ということでございます。

以上です。

○原野委員 ありがとうございます。

結構派遣のご相談というのはあるんですけども、労働局に申告ができるということを労働者がご存じないことも多いと思います。今、重要な端緒であるというご紹介もいただいたんですけども、労働局が調査をされて、例えば、指導とかをするとかなり事業者の方で是正をしていただけることも多いので、こういう申告とかも可能だということも、ある程度周知をしていただけたらなと考えております。

ありがとうございました。

○需給調整事業部長 ありがとうございます。

ご指摘いただいた申告というのは職業安定法も労働者派遣法にも両方規程がありまして、労働者の方が違反の事実がある場合には行政当局へその違反の事実を申告することができるという規程になっています。

ご指摘のとおり、周知が足りないという点、不十分である点というのも確かにあるかと思っておりますので、そういったものは意識しながら我々のセミナーとか、あとは様々な広報等でちょっとその辺も気にしながら発信を行っていきたいと思っています。

ありがとうございます。

○森会長 ありがとうございました。

それでは、そのほかの委員の皆様いかがでしょうか。

澤谷委員、お願いいたします。

○澤谷委員 澤谷です。3点ほど質問させていただければと思います。

まず、14ページ、ワーク・ライフ・バランスの促進ということで、左下のほうの「働き方・休み方の見直しの推進」の中で、コンサルタントが個別訪問したり、ワークショップもかなり開催されているようで、参加者の声も「よい情報が聞けた」というような高評価であったものと理解しています。そこで伺いたいのは、例えば、個別訪問による助言指導も含めてですが、それによって参加した企業が実際にどういうふうに行動が変化したのか、例えば、具体的に言うとう労働時間がどう短縮できたのかというような、成果というのが何か検証されているのであれば、教えていただきたいかなというところです。

もう一点が、30ページになりますけれども、「多様な人材の活躍促進」というところで、人材育成の分野では、デジタル分野への訓練コースの誘導強化等も行われている。これは、今の時代ならそうなのかなというところではあると思うんですけども、実際に右下の訓練の受講者数の実績でいくと、それを微減といってよいのかというところではありますが、減少傾向にあります。この辺というのは推進している方向性といわゆるマッチングできていないのか、それとも単純にいわゆる少子化の影響なのか。デジタル分野含めそういった人材がなかなかいないというのか、どのように分析されているのか伺いたい。また資料の同じところで、受講者数の実績で就職件数は記載いただいているんですが、我々労働者側としては、やはり就職するだけではなくて、そのあとに定着したかということが重要かと思っております。現時点で分からなければ結構ですが、可能であれば、定着率がどの程度であったのかということも併せて調査なり、検証なりしていただけたほうが、いかに労働者がそこに就職して、そこに定着しているのかというのが分かりやすいかなと思うところです。

あと、39ページになりますが、保険の分野で労働保険の未手続事業に関する対策の実績については目標件数に対してかなり大きな実績が出ているということもありますし、欄外のところで対策については具体的に書いていただいていることは理解していますが、未手続の背景である根本的な、制度の理解不足だったりとか、周知できていないことに対する記述が「広報活動を積極的に行って周知徹底している」という言葉にとどまっているんですけども、やはりその部分の対策をしっかり取っていかないと、指導も当然必要なんですけれども、指導中心に見えてしまうというところがあるので、具体的にどういう広報をしているのか、制度理解促進のためにどのような取り組みをしているのかということも含めて教えていただければと思います。

以上です。

○森会長 ありがとうございます。

それでは、1点目からお願いします。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

検証というのがちょっと難しいかなと思っているんですけども、働き方・休み方改善コンサルタントが行っているワークショップ等につきましては、個

別訪問したあと、個々の企業さんに対しての改善事例報告というのはまとめているところがございます。そういったものを私どものほうで蓄積していく中で、例えば、1つのテーマでのコンサルティングの回数が何回ぐらいであるとか、よりよい支援という意味での検証は行っているところなんですけれども、基本的には企業が自主的に取り組んでいただくので、私どものほうとしてはこういった取組が有効じゃないか、こういったことをしたらいいんじゃないかという提案で終わってしまっていて、そのあと実際にどう変わったかというところを、例えば、企業のご協力が得られれば、その後を事例収集させていただく。そういった事例については、働き方・休み方改善ポータルサイトという厚生労働省が運営しているサイトがございます、全国のいろいろな取組が掲載されており、大阪府の取組という形でアップデートしていき、広くいろんな企業の方にもご参考にいただけるということはあるのかなと思っていますところがございます。そのほかワークショップの内容などについては、終わった後にアンケートをいただいたりする中で、またよりよいものを展開していけるようにということで取り組んでいるような事業でございます。

○澤谷委員 ありがとうございます。

厚労省の中で事例をきちんと横展開していくというのは重要ですし、まずはやはり個別訪問してそれがどう変わっていったかというのは、通常のコンサル事業であれば、それがどのような結果になったかまでをきちんとフォローするのがコンサルかと思えますので、特に中小とか零細企業では話を聞いてもなかなかそれを実践に移せないという実態もあると思えますので、ぜひそういったところも丁寧にフォローしていただければと思います。

ありがとうございます。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

私どももこういった支援の中で、コンサルタントの訪問を受けてくれた企業さんとは、信頼関係を築きフォローしていきたいと思っております。そういった企業から好事例の発信ということでご協力いただけるように取組を進めていきたいと思っております。

よろしく願いいたします。

○森会長 ありがとうございました。

2点目をお願いします。

○職業安定部長 職業訓練の関係で回答させていただきたいと思います。

まず、デジタル人材を中心とした職業訓練につきましては、ハローワークにお越しになられました求職者に対しまして、デジタル分野の訓練受講を希望する場合だけでなく、少し興味を持たれた方などを窓口で把握した場合には、理解促進を図るためのセミナーや訓練学校の説明会へ積極的に勧奨する取組を進めております。

委員がおっしゃるとおり、ハローワークの周知不足は否めないかも知れませんが、職業訓練は非常に多種多様なコースがございます。中には非常に競争率の高い職業訓練もあれば、充足に至らない訓練もございます。競争率が高いものもあれば低いものもあり、希望すれば必ずしも受講できるものにはなっていないというところもご理解いただきたいと思います。

周知不足の部分については、そのようなことがないように資料にも記載をしておりますとおり、積極的なPRや情報発信にも取り組んでおりますが、より一層手段を尽くして周知広報に努めていきたいと考えております。

また、就職件数はもちろん大事ですが、その後の定着支援、定着率の調査、検証については、実施できておりません。訓練終了後3か月までの就職件数についてはカウントしておりますので、いただいたご意見を踏まえて、検証が可能か検討をしていきたいと考えております。

よろしく願いいたします。

○澤谷委員 ありがとうございます。

私も、ハローワークさんのいろいろな会議体に出席して、いろいろとお伺いしている中で、おっしゃるように人気のあるコースがどうしても早期に埋まってしまうところはあるので、私はその場ではやはり枠を増やすべきではないかというところも議論させていただいたりしています。一方で、定着率というところをぜひ今後検討していただきたいと思いますかなと。障害者雇用とかもそうですけれども、定着がなかなかできない方というのが一定程度いらっしゃる。それがどうしても、また失業してここへ戻ってきて、また就職するというのを繰り返したりするケースがありますので、いかにしてそういう方々を取り残さずに、しっかりと就職しながら定着させていけるかというところも併せて検討

していただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○森会長 3点目お願いします。

○総務部長 未手続の関係でございますが、未手続の対策はある意味いたちごっこな部分がございます、未手続事業所に指導して手続に入ってもらったけれども、また新たなところで発生してしまうという状況がございます。そうした中で、しっかり周知していくということは重要なんですが、入っていなかった理由としては忘れてしまったとか、新しい人雇ったけれども手続忘れていたですとか、もしくは故意に入っていらっしゃらない方もいらっしゃるのかなと思います。私どもといたしましては、未手続事業と思われる事業をいろんなところから把握しております。例えば、関係機関から提供をされる未手続事業の可能性のある事業所情報ですとか、新規客を得て事業を営む業種の事業情報、また郵便ですとか電話帳などを見て確認をしているところでございます。

また、最近ではこれまで大型の商業施設の出店事業所では本社で保険に加入しているケースが大多数かと思いますが、新たに出店等開設した場合の手続漏れというのもございます。こうしたものをきちんと把握しながら手続の監視を、また手続の指導を行っているところでございます。いずれにしましても、しっかり周知して保険に入らなければいけないよということをご理解いただくのと併せて、未手続のところもしっかり把握して、その手続指導をしていくというのが2本柱として重要になってくるのかなと考えているところでございます。

以上でございます。よろしいでしょうか。

○澤谷委員 ありがとうございます。

要は資料のまとめ方として、対策に対して非常に手厚く書かれている一方で、「周知徹底する」という表現にとどまっている点が気になりました。その部分について、しっかりと記載していただければ、それで十分に承知もしておりますので、引き続き、まずは根本的な原因を取り除くということ、抜けや忘れがないということを含めて対策を取っていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○森会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、他の委員の皆様いかがでしょうか。

佐々木委員、よろしくお願いいたします。

○佐々木委員 関西経済連合会の佐々木でございます。

私のほうから、資料2の34ページで、外国人に対する支援についてご質問させていただきます。

関経連では、外国人労働者の採用や活躍推進、共生の在り方についてさまざまな調査、研究をしているところでございます。

先般、厚生労働省から、2024年に立入調査した技能実習生などの外国人労働者が働く事業所のうち、法令違反の件数が過去最多になったと伺いました。外国人労働者の労働条件の適正化に関する監督指導の状況について、全国と比較した場合の大阪における違反の実態、また特に多い違反の傾向、それと重点的に指導されている事項について、ご教示いただければ幸いです。

よろしく申し上げます。

○森会長 ありがとうございます。

よろしく申し上げます。

○労働基準部長 ありがとうございます。

今、委員からご指摘いただいたのは、職業安定の分野の資料をご覧になってのことですけれども、ご質問の内容が恐らく今年の9月に厚生労働省で公表した外国人技能実習生、または特定技能の外国人に対する事業所へ監督指導した状況のことだと思しますので、私のほうからご回答をさしあげたいと思います。

恐らく全国の数字では、技能実習ですと、大体約1万1,000ぐらいの監督指導で8,300ぐらいの違反と、73%ぐらいの法違反がありましたよと、特定技能だと5,700の監督指導で、4,400の違反でこちらも76%ぐらいというような形であったと思います。大阪労働局につきましては、技能実習生とか特定技能に関しての集計、公表というのはこれまでしていないので、令和6年の部分もないのですけれども、全く何も監督指導していないわけではありませぬので、調べてみましたところ、技能実習生だと大体560ぐらい監督指導して400ぐらいの違反があり、約70%です。特定技能も同じように大体76%ぐらいの違反があったということで、全国の数字と大体同じぐらいのものが、大阪労働局内の13の労働基準監督署のほうでも同じような実施状況で傾向として同じようなものが認められているというところです。こちらは令和6年の実績としてです。

多い違反の傾向ということですが、使用する労働者が安全基準、言葉

が分からないことによって危険な機械を動かしてしまった。それに基づく法令違反というのが最も多い。

2番目に、時間外の割増賃金を低く設定しているだとか、全く払っていないというのが割増賃金のもの。

3番目に、労働時間の長さの問題と、大体この3つが一番多い順に1、2、3となっていますけれども、2割強が安全基準のもの。割増賃金が20%ぐらい。労働時間のものが16%と、全国とほぼ同じような形ではないかなという状況でした。

こういったところに重点指導されているかというお話ですけれども、特に労働基準関係法令は、日本人と外国人で適用が異なるということではありませんので、全く同じような観点で見るとというのが大原則ですけれども、ですが、特に技能実習生とか特定技能というのはやっぱり言葉が分からない。または、そういったどこかに行くことができない、辞めることができないといった特徴があるかと思しますので、例えば、暴力とか脅迫とか監禁、その他強制力によるものですとか、あと職場上の上下関係というものを利用して、言うことが聞けないような、相手の立場に付け込むような形を伴う労働基準関係法令違反があるかもしれないと、一般の日本人と比較すると。そういうのは国際的には人権侵害が疑われる事案ではないかと、そういうことで技能実習制度というのがちょっとクローズアップされたと思いますので、人身取引に疑われないのかどうか、そういった脅迫、監禁とかないかどうか。職場の上下関係において不利な立場に付け込んだ法令違反がないか、アンダーグラウンドに潜るのでなかなか見つけづらいですけれども、そういった観点で重点的に指導していると、確認しているというのが実態というところです。

○佐々木委員 ありがとうございます。

関経連といたしましても、今後、政府に対して外国人材に対する対応策について提言を行う予定にしておりますので、その際には、ただいまご説明いただいた内容も盛り込んでまいりたいと存じます。

ありがとうございました。

○森会長 ありがとうございます。

そのほかの委員の皆様いかがでしょうか。

赤瀬委員、お願いいたします。

○赤瀬委員 赤瀬でございます。

私のほうから2点お話をさせていただければと思います。

1点目は、男女の賃金の差異のところでございます。

男女の賃金の差異につきましては、女性活躍推進企業データベースのほうに公表ということになってございますけれども、このデータベースの中の説明欄の使用状況ということで、2023年度の厚生労働省の女性活躍に関する調査によりますと、賃金の差異について分析結果を載せているところが大体22%ぐらい、それから解消に向けたこれまでの取組を載せているところが2.2%、それから回答に向けた今後の取組予定を載せているところが3.2%ということになってございます。やはり数値の把握、公表するだけでは十分ではないのではないかとこのように思いますので、そういった詳細の状況を分析していただきまして、これからどのように解消していくのかというところをこの説明欄を活用していただいて取組を進めていただければなと思います。

今後、4月から101人以上の企業に対しましても公表を義務づけられるということですので、まずは301人以上の企業の方からこういった取組を進めていただければ、まず、把握をしていただきたいというのが1番なんですけれども、その後の解消に向けた取組につきましても、より一層進んでいくのではないかと考えておりますので、併せてこの説明欄の中で、これからどのように取り組んでいくのかという解消に向けた取組の公表もお願いできればと考えております。

男女の賃金格差については以上です。

それからもう一点、熱中症のところでございます。

熱中症の対策につきましては、今年は特に様々な取組がされておりました、私どもの職場でも厚生労働省、大阪労働局の資料を活用させていただきまして、様々な取組をさせていただいたというところがございます。

その成果ということで、熱中症のほうで死亡災害が減ったというところなんですけれども、改めて職場を見回したときにかなり暑い職場というのがたくさんあるんだなということに、今回気づいたというところがございます。そして、様々な空調ですとか、空調服ですとかいろいろなグッズがございますけれども、

空調が使えない職場というのがございまして、例えば、衛生基準がより求められます医薬品ですとか食料品製造の部分につきましては、粉塵を舞わせるということができませんので、そういったところについてはアイスベスト等々を活用するんですけれども、それだけではもう追いつかないというような暑い職場があるというところがございますので、そういった業種別とか職場の状況別に何かアドバイスがあれば公表いただいたり、教えていただければなというふうに思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上でございます。

○森会長 ありがとうございます。

それでは。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

まず、男女賃金差異の件なんですけれども、まさにお話しいただいたとおり、賃金差異の情報公表の仕方については、企業によって数値に差が出ないように決まった計算式で公表することになっています。そのため、例えば、女性活躍推進のために、一時的に女性の社員をたくさん採用すると、一時的に男女賃金差異は広がってしまったりするんです。数字だけでは取組の実態を正しく伝えられない。または、「今は格差はあるけれども、その差を縮めるためにいろいろと取り組んでいる」ということであれば、そうした情報も公表していくことは大事だと思います。女性活躍推進法における情報公表により、就活生や求職者の方に会社の取組をアピールするために行いたいところが数字が一人歩きして会社の状況を正しく伝えられないというのは残念なことで、まさにご指摘のとおりでございます。

私どもも、パンフレット等で説明欄を活用しましょうということと呼びかけているところでございます。先ほどご説明させていただいたとおり、今、改正女性活躍推進法の施行に向けて動いておりまして、委員にご説明いただいたとおり、今現在、301人以上の企業さんにおかれては、現状、男女賃金差異を公表することが義務になっているんですけれども、4月以降、その対象が101人以上に広がるということでございます。やはり中小企業においては、対応が難しいというところも出てくるかと思ひますので、年明けになっていくと思ひますけれども、改正法の説明をする際には、しっかりこの説明欄の活用も含めて、

法の周知をする。また、その好事例なんかも展開していくということで工夫していきたいと思います。

ご指摘ありがとうございました。

○森会長 ありがとうございます。

○労働基準部長 熱中症について関心を持っていただき、本当にどうもありがとうございます。

赤瀬委員に関心を持っていただくと大変ありがたいんですけども、もっとそういった人がどんどん広まってくると、熱中症への意識の高まりも広がってくるんじゃないかなと思います。おっしゃられたように、本当に業種別で、口では、WBGT値とか休憩取りましようだとか、服装であるとか、設備面でもエアコンだとか空調服だとか、発達はしてきているんですけども、それぞれの職場ごとでの対応というのは全く異なっていて、そのあたりは本当にずっといろんな形で工夫していかなくちゃいけないんだろうなと思っていますので、集めたものはどんどん皆さんにフィードバックできるような形で、労働行政としてはやっていきたいなと思っています。

特に、全国産業安全衛生大会というのが毎年あるのですが、たまたま今年の9月に大阪で開催されまして、そのときに労働局が出展した緑十字展がございました。様々な各企業の熱中症対策ですが、各建設の現場で対応するのと鉄鋼製造業とではやはり対応も違うでしょうし、また今おっしゃられたとおり、医薬品やセンシティブなものを使っているところと違うでしょう。協力していただいた各企業の熱中症対策の事例を集めさせてもらって、それを展示する企画もあったので、そこで集めた資料を、またいろいろところで展開することもやっていきたいなと思っていますので、引き続きご理解とご協力のほどよろしくお願いいたします。

○赤瀬委員 私も勉強させていただきたいと思いますので、ありがとうございました。

○森会長 ありがとうございます。

そのほかの委員の皆様いかがでしょうか。

高山委員、お願いいたします。

○高山委員 3点お伺いしたい話があります。1つ目はカスタマーハラスメン

トの対策、2つ目が介護と仕事の両立について、3つ目がハローワークの機能強化についてです。

1点目のカスハラに関しては、この場で一度お話をさせていただいて以降、具体的施策を行政の方で実施いただいたことで社会的認知度も上がりました。この場をお借りしてお礼申し上げます。ありがとうございました。

ただ、今、外国人のインバウンドも増え、文化的な背景の違いもあり、カスハラについてはもう一段踏み込んだ対策が必要な局面に入っていると認識しています。基本的には事業者が主体的に対応していくのですが、利用者も提供者も双方がそれぞれの立場を思いやる、そういう文化醸成まで深化すべき問題ではないかと思います。そのためには、法的な制度見直し、現場の支援、利用者の皆さんの理解促進、またその改善度合いの進捗を定期的に観測できるデータ等を整備する体制が総合的に必要ではないかと思います。

具体的には、カスハラの実態の線引きが曖昧で、現場でなかなか判断がつきにくい現状があります。業種・業態別に具体的な定義をつくれないうちも思います。

また、利用者の方はいろいろなものやサービスを購入されることから、文化醸成まで深化していくには、一企業への対応というより、業界を超えて、ひとつの考え方や軸が必要であり、目指すべき方向を示すスローガンのようなものも必要ではないかと思います。

例えば、地域全体で企業を超えたキャンペーン的なものは効果的だと考えます。特に、海外の方に対しては文化的な背景が違う中で、地域全体でキャンペーン等の取り組みをおこなうことで、日本文化への理解促進とともに我々も海外の文化を知ること、ルールへの徹底だけでなく、お互いを思いやる文化醸成や地域活性化・持続成長にも繋げていけると思います。こうした機運醸成について、今後一緒に取り組めないかとも思います。

さらに、事業規模等により対策が打てるどころばかりではない現状から、行政のサポートや気軽に相談できる窓口の打ち出し等の現場の支援もお願いしたい。

2点目の介護と仕事の両立については、時期もエンドレスで社会的に言い出しにくい問題として、孤立や精神的に離職に追い込まれてしまう可能性もあり、

今後高齢化が進展する中で大きな課題となると認識しています。これは、当事者だけでなく、企業や事業者・行政含め社会全体で介護を担う土壌づくりが必要であり、行政に先導してもらいたい。これについても、社会機運を醸成していくために地域全体でのキャンペーン的なことも必要と思います。また地域でのメンタルケアや同じ境遇の方がサポートし合うピアサポート等の体制整備も一歩踏み込んでもらえるとうれしいと思います。

一方、入院期間の限度がある病院と介護施設との連携をスムーズにし、高齢者や家族が安心できるような受け入れ体制や休日・夜中等柔軟な介護体制等の実現に向け介護サービス提供側の支援も、現場実態を把握していただく中でお願いしたい。

3点目のハローワークについて、今日も多岐にわたる活躍分野を紹介いただき、たいへんな業務と再認識しました。一方、今、求職者・求人者ともニーズが多様化し変化も激しくなる中で、民間事業者の専門性や機動性との連携が必須だとも思います。

今後、労働市場全体を俯瞰できる立場のハローワークしかできない、産官学連携でのリスキリングからマッチング、就業してからのフォローも含め一気通貫での円滑な労働移動や定着化へ目指すべき方向性を示す中で、海外留学生の就職問題も含め、民間事業者の力を最大限活用する形で先導してもらえるとありがたいと思います。ぜひともよろしく願いいたします。

○森会長 ありがとうございます。

それでは、1点目と2点目、よろしく願いいたします。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

カスハラ対策につきましては、女性活躍推進法と同じ時期に法改正がありまして、53ページに概要をつけております。公布後1年6か月以内の政令で定める日に施行ということですので、遅くとも令和8年中には施行になると思うのですがけれども、カスタマーハラスメントを防止するため雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務とするとなります。

また、施行に向けてはしっかり法の周知をしていきたいと思っていることと、高山委員からカスタマーハラスメントの定義が曖昧で分かりにくいとご意見いただきました。資料のほうにも書かれていますけれども、より具体的なところ

は、審議会の省令等についての議論が進んでいるところでございますので、施行に当たってはそういった点が分かりやすい周知というところに努めたいと思っております。

もう一点は業態ごとにいろいろ課題もあるということでございました。カスタマーハラスメントについては、件数は少ないんですけども、労働局のほうにも企業の方から、こういったカスタハラ対策をしたらいいかというようなご相談を受けているところでございます。

資料のハラスメント対策のところにも書かせていただいておりますけれども、「あかるい職場応援団」というウェブサイトがございまして、いろいろな判例や事例を載せていたり、周知用のポスターなども掲載しておりますが、情報提供の1つとして業種別のマニュアルも作成しています。また、厚生労働本省では業種別の対策についての委託事業の研究なども行っておりますので、そういった課題にも対応できるような情報提供をしていきたいと思っております。

先ほど法律というだけではなくてお互いにカスタマーハラスメントがない社会づくり、機運醸成みたいなところを一緒に取り組めないかというご提案もいただきまして、大変ありがたいと思っております。法の周知に向けては、幅広い観点から留意してまいりたいと思っております。

もう一点、仕事と介護の両立について、高山委員のほうから、「なかなか親の介護をしているということを会社に言えない」というお話があり、ごもつともということでございます。そちらについては、育児・介護休業法で介護休業についても改正があり、この4月1日から施行になっております。資料の55ページに育児・介護休業法の改正の概要の3番目に「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化」がございまして、具体的に言えば、まさに今、委員からお話しいただいたとおり、介護に直面した労働者の方からその旨の申出があったときには、会社のほうは会社にある介護休業制度やいろいろな両立支援制度について周知をする。それから、意向確認をする。利用しますかとかいう働きかけをする、ということが義務になっております。

さらに、ある日急に介護を要する場面に直面するケースも多いということで、直面する前の早い段階、40歳等ということにしているんですけども、会社の

両立支援制度等について情報提供するというのも会社のほうの義務ということと法律も変わっているところがございます。

実は、今回、育児・介護休業法の改正に当たって、特に男性の育児休業取得促進という面では報道等でも割といろいろ記事になる機会があったんですけども、仕事と介護の両立の法改正の部分についてはあまり知られていない部分があるのかもしれませんが。

ご意見も踏まえまして、周知をしまいたいと思っております。また、キャンペーンというお話をいただきましたので、いろんな機会に皆様のご協力いただきながら効果的な周知ができるよう努めてまいりたいと思います。

ありがとうございました。

○森会長 ありがとうございます。

それでは、3点目についてお願いします。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

ハローワークの機能強化について回答をさせていただきます。

先ほど、委員がおっしゃられたように、現在、多様な働き方が認められています。そんな中で特にハローワークにおきましては、先ほど「高齢者の就労と社会参加の促進」でも申し上げましたが、高齢者の割合は増加をしております。ここについてはハローワークの強みであると感じております。その一方で、若年者の人口自体が減少していることも影響は当然ございますが、若い方の利用が減少傾向にあると認識をしております。

民間人材ビジネスの躍進、台頭が要因にはなっております。そんな中でもご自身で応募して決まっていく方は一定数おり、その人のニーズに合った仕事探しの方法と思っております。その一方で、自分自身のことを十分に理解できていないまま応募を繰り返して、なかなか採用につながらない方も一定数おります。ハローワークでは、そういう方に利用いただいて必要な支援をしっかりと行っていきたいと考えております。

民間事業者と対立関係ではなくて、それぞれの強みを生かしながら労働市場全体の底上げを図っていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○高山委員 ご回答ありがとうございます。

労働局のパンフレットの「元気な大阪」ということで、全部規制というよりも、ハローワークの話でも民間事業者とは一緒に強みを発揮しながらと言われたように、どういう明るい未来をつくっていくのかという共通目標を持たせてもらいながら一緒に取り組めればと思いますので、ぜひともよろしく願います。

○森会長 ありがとうございます。

いろいろご意見、ご質問等が出ましたけれども、時間が限られておりますので、あと、もうお一方ぐらいご質問等ありましたら。

澤谷委員、お願いします。

○澤谷委員 時間がない中、1点だけ端的に申し上げますけれども、12ページの最低賃金についてです。

私も大阪地方最低賃金審議会の委員で、その中で意見も出ておるところですけれども改めてということで、業務改善助成金について申請件数が伸びてはいますけれども、もともとの本省の予算自体が22億ぐらい、令和8年度も概算要求で今35億ぐらいですけれども、令和6年度なんかでしたら補正予算200億強の予算がついたりとかしてしまして、やはり大阪27万社程度中小企業がありますので、それに対して見ると申請件数というのが非常に少なく見えるというところでは、大阪労働局の問題だけではありませんので、ぜひとも本省に厳しく要求をしていただいて、予算がしっかりと確保できるような措置をお願いしたいかなと思います。

以上です。

○森会長 労働基準部長、よろしいでしょうか。

○労働基準部長 分かりました。

答申にも記載されていることですので既に上げておりますが、引き続き上申していきたいと思えます。

○森会長 ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

たくさんのご意見、ご質問等、ありがとうございます。

議事の質疑につきましては、これで終了させていただきます。

事務局の皆様には、本日の委員からのご意見、ご質問等のご回答を踏まえて

的確な行政運営に努めていただけますようよろしくお願いいたします。

それでは、本日の審議会を終了したいと思います。どうもありがとうございました。

事務局にマイクをお返ししたいと思います。

○企画課長 ありがとうございます。

本日は皆様、ありがとうございました。

これをもちまして、第49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、第50回大阪地方労働審議会の開催は、来年3月初旬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。