

第 50 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8年3月5日（木） 14時から16時

2 開催場所

大阪合同庁舎第4号館4階講堂

3 出席者

（1）委員

公益代表

祝迫 博

衣笠 葉子

高橋 愛典

西村 智

原野 早知子

森 詩恵

労働者代表

澤谷 誓之

高梨 恵

橋本 紀子

山内 靖雄

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 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) 部会委員の指名
- (2) 令和7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結果について
- (4) 令和8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 定刻となりましたので、始めさせていただきます。

最初に、事務局からご案内を申し上げます。

まず、私でございますが、企画課長、荒井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今回は会場とオンラインの組合せにより開催させていただきます。

まず初めに、注意事項でございます。会場でのご発言に際しましては、マイクの使用をお願いいたします。オンラインでご参加の委員の皆様には、ビデオをオンにいただき、ご発言のとき以外はマイクをミュートにいただくようよろしくお願いいたします。ご発言の際は挙手をしていただき、指名されからご発言をお願いいたします。

まず、事前にお配りしております資料、こちらをご確認させていただきます。本日お配りしている資料は7点ございます。では、資料を順に読み上げますので、ご確認をお願いします。

1ページ、議事次第、3ページ、配席図、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（1）に係る各部会委員の名簿（案）でございます。続きまして、9ページ、資料2「令和7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）の資料になります。39ページ、資料3「大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果」、こちらの資料

は議事（３）の資料となります。41ページ、資料４「令和８年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）」、こちらの資料は議事（４）の資料になります。67ページ、参考資料１「雇用失業情勢等について」、69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―」、75ページ、参考資料３、関係資料として各種リーフレットとなっております。

資料につきまして、漏れ等ございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況についてご報告申し上げます。

公益代表委員６名、労働者代表５名、使用者代表３名でございます。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ます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、本審議会は原則として公開することとされており、その具体的手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に定められております。

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

また、大阪地方労働審議会運営規程第６条第２項の規定により、その議事録についても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、ご了承ください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ので、ここからは森会長、よろしく願いをいたします。

○森会長 おはようございます。皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

それでは、ただいまより第50回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり、高橋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。大阪労働局長の高橋でございます。

委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい時期にお集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。また、平素から私どもの労働行政

の推進に格別のご理解、ご協力を賜っておりますことを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。

さて、今年度でございますけれども、平成12年3月で、これまで職業安定行政が、どの都道府県もそうでございますけれど、都道府県庁の中に入っておりまして、地方事務官制度というのが戦後ずっと施行されておりましたが、それが平成12年3月に終了いたしまして、労働基準行政と雇用均等行政、職業安定行政が一つになって、この都道府県労働局、大阪労働局が誕生いたしまして、ちょうど25年目という節目の年でございます。毎年2回開催させていただいておりますこの地方労働審議会におきましても、今回がちょうど50回目の開催という大きな節目の時期を迎えたということでございます。

これまで多くの委員の方々にご参画をいただきまして、大変熱心に私どもの取組についてご審議、ご意見等を頂戴しておりました。一時期はコロナ等の影響もありまして、書面開催となったときもございましたけれども、やはりこうやって委員の皆様方のそれぞれのお顔を拝見させていただきながら、こういった形で審議をしていただくというのが、やはり非常に意義深いなというふうに実感しているところでございます。

いずれにしましても、委員の皆様方の支えあつての労働行政だというふうにしみじみと感じております。今後とも皆様方のご意見等をしっかりと受け止めて、私どもの施策に反映させてまいりたいと考えております。

今回の審議会におきましては、まず今年度下半期に取り組んだ主な施策内容についてご報告をさせていただきます。詳しいことは、この後それぞれ担当の部長のほうからご説明申し上げますけれども、せっかくの機会でございますので、私からはちょっと2点だけ先行してコメントさせていただきたいと思います。

1つ目でございますけれども、大阪政労使会議についてでございます。賃金引上げの機運醸成を図るために、1月23日に大阪政労使会議を開催させていただきました。大阪における政労使のトップの皆様方にお集まりを賜りまして、賃金引上げに向けた取組や行政による支援措置などについて意見交換を行っていただきまして、賃上げが継続する環境整備に向けた共同メッセージを採択していただいたところでございます。

私どもといたしましても、賃上げ支援助成金パッケージをはじめとする厚生労働省の支援メニューの活用促進はもとより関係省庁の支援も紹介させていただきながら、引き続き中小企業さんや小規模事業者さんの皆様方に寄り添いながら、賃上げ支援に取り組んでまいりたいと考えております。

2点目でございますが、各種法改正に係るものについてでございます。

まず、改正育児・介護休業法が昨年10月に全面施行されまして、事業主に対して報告を求め、必要に応じて助言、指導を行うなど、法の確実な履行確保に努めているところでございます。

また、女性活躍推進法、それから労働施策総合推進法、労働安全衛生法などの法改正がこの4月から順次施行されるということになってございまして、あらゆる機会を通じまして周知、それから浸透を図っておるところでございます。引き続き効果的な周知に努めてまいります。

以上、この2点、先行してお知らせを申し上げたいと思います。

それから、今回の審議会では、来年度の私ども大阪労働局の行政運営方針についてもご説明をさしあげまして、ご審議をいただくということにしております。大阪における行政課題の解決に向けまして、私ども労働局・監督署・ハローワークが一丸となりまして取り組む内容をまとめておりますので、ご審議のほどお願いを申し上げます。

最後になりますが、行政運営をよりよいものとするために、皆様方による忌憚のないご意見を頂戴できれば幸いに存じます。ぜひ活発なご議論をお願い申し上げます。

それでは、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○森会長 高橋局長、ありがとうございました。

次に、審議に入る前に、前回令和7年11月の審議会以降、新たに審議会委員となられた方、また前回の審議会でご紹介できなかった委員の皆様のご紹介をさせていただきます。お配りしております資料の5ページに大阪地方労働審議会委員の名簿がございまして、ご確認いただければと思います。

それでは、お名前をご紹介させていただきます。

まず、公益代表委員、関西学院大学経済学教授、西村委員です。

○西村委員 西村でございます。よろしくお願いいたします。

○森会長 労働者代表委員、連合大阪女性委員会委員長、橋本委員でございます。

○橋本委員 橋本です。よろしくお願いいたします。

○森会長 J A M大阪執行委員長、雪本委員は本日ご欠席です。

続きまして、使用者代表委員、東洋紡株式会社の稲田委員でございます。

○稲田 稲田でございます。よろしくお願いいたします。

○森会長 それでは、早速、議事（１）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り、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。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 地方労働審議会令第６条第１項に基づきまして、本審議会には部会を置くことができることとなっております。大阪労働局では、大阪地方労働審議会運営規程第９条の定めるところにより、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の３つの部会が設置されております。

次に、各部会の構成人員についてご説明いたします。

現在、労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、公労使各３名、合計９名となっております。また、港湾労働部会につきましては、公労使各５名、専門委員２名、合計１７名となっております。

続きまして、臨時委員と専門委員についてご説明をいたします。

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

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こととされております。

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した。

それでは、部会委員を指名させていただきたいと思います。

まず、労働災害防止部会の委員につきましては、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。変更となりましたのは、労働者代表委員の雪本委員でございます。

次に、家内労働部会につきましても、委員の変更がございました。お手元の大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿（案）のとおり指名することといたします。変更となった委員は、労働者代表の赤瀬委員でございます。

最後に、港湾労働部会ですが、委員の変更はございませんでした。お手元の資料の大阪地方労働審議会港湾労働部会委員名簿をご確認ください。

それでは、議事に移ります。

議事（2）令和7年度の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・均等部長の大高でございます。

資料の11ページの雇用環境・均等の分野からご説明させていただきます。

説明の時間が限られておりますので、私からは、主な下半期の取組として3点ご説明します。

まず、12ページでございます。

先ほど局長からも話がありましたが、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等の取組として、大阪政労使会議についてご紹介します。

この会議には、大変忙しい中トップ級の方にご出席をいただき、サブテーマとした構成団体それぞれの取組、それから支援措置、事例等について議論を行いました。大阪労働局からは、業務改善助成金など賃上げ支援助成金パッケージとして取りまとめた厚生労働省の支援施策や、大阪における助成金の活用事例などを紹介し、中小企業等の利活用を促したという報告をいたしました。

また、先ほども紹介があったとおり、資料にも少し小さいんですけども、共同メッセージを初めて採択をすることができました。これを契機に、大阪において賃上げの流れを定着し、強い経済の実現に向けた機運醸成を図ってまいります。

そのほか、資料右側に、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの取組

や助成金の実績等もご紹介しているところでございます。

2つ目につきましては、15ページをご覧ください。

こちら先ほど話がありました改正法になります。併せて、15ページの一番上のポツのところに、12月「職場のハラスメント撲滅月間」について報告しております。厚生労働省では、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定めて、ハラスメントのない職場づくりを推進するということで、全国的に集中的な広報啓発活動を行っているところでございます。今回、大阪労働局独自の取組として、労働局、監督署、ハローワークが一体となり、この期間に開催した各種説明会やセミナー等に参加した企業の方々に自主点検票を配付いたしました。自主点検票は、左側のほうに載せておりまして、「事業主のみなさま職場のハラスメント防止対策は万全ですか？」と題しまして、法律で事業主に防止措置義務が定められているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントや育児休業・介護休業取得等の4つのハラスメントについて説明するとともに、防止対策を行っているかどうか項目ごとにチェックをする内容といたしました。

本年10月には、新たにハラスメント対策の強化ということで、カスタマーハラスメント、それから求職者等へのセクシュアルハラスメントに関して、企業の皆様に防止措置義務が生じることとなりますので、施行前に現行法のハラスメント対策の自主点検を促す取組をいたしました。

カスハラ防止対策等の新たな法律につきましては、81ページにチラシをつけております。内容についてはご承知の方もおられると思いますが、2月26日に改正労働施策総合推進法等に基づく政省令・指針が公布・告示されたところでございます。法律において、具体的な取組については指針等に定めるとなっております、その指針がまとまったということでございます。資料は出来たてのもので、厚生労働省のほうで作成したものなんです。文言の修正もしていますので、順次公表していきたいと思っております。

カスハラ対策については、前回の審議会の中で本日ご欠席ですけれども高山委員からもご意見をいただいております、大阪府域全体で企業を超えたキャンペーン的なものが効果的で、お互いを思いやるような機運醸成を図り、地域活性化や成長にもつなげていけるようなものを官民連携して取り組めたらいいとご意

見をいただきました。確かにカスハラは自社の社員ではなく、顧客等外部の第三者の言動によるハラスメントといった特徴がございます。一企業では取り組みにくいというご意見も踏まえまして、これを機に官民連携で「ハラスメントのない社会の実現」に向けて、社会全体で力を合わせていくというプロジェクトも企画しているところでございます。

さらに、大阪府も来年度、ハラスメント撲滅・防止という観点での事業を予定していると聞いておりますので、関係機関と連携して、府民・消費者参加型の機運醸成プロジェクトにつなげていけないかと企画しているところでございます。

最後、3つ目でございます。16ページをご覧ください。

女性活躍推進法の施行の取組について記載をしています。こちら昨年12月23日に省令・指針が公布されたところでございまして、チラシとしては77ページから添付しているところでございまして、また後ほどご覧いただければと思いますけれども、こちらについてはまさに来月、4月1日から情報公表等の必須項目が拡大するということになります。具体的には、77ページのところに情報公表の必須項目の拡大ということで載せておりますが、従業員数301人以上の事業主におかれては、男女間賃金差異に加えて女性管理職比率を含めた4項目を公表することになり、101人以上300人以下の事業主におかれては、新たに男女間賃金差異、それから女性管理職比率を含めて3項目を公表するといったような必要が出てくるということでございます。施行に向けて1月から3月に向けまして、総勢700名ほどにご出席いただいて、改正法周知の説明会というのを開催いたしました。その際には、説明欄の活用といったことも含めて丁寧に周知に努めているところでございます。引き続き対応していきたいと思っております。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○労働基準部長 引き続きまして、労働基準部長の小川です。おはようございます。

資料で今のところ続いて、20ページから25ページになりますが、私も同じように内容が多岐にわたるため、前回の審議会以降での取組を中心に3点ほど説明をしたいと思います。

まず、20ページのところにあります最低賃金及び賃金引上げに向けた支援の取組ですけれども、10月以降、府内の全ての自治体、労使関係団体、労働者団体、金融機関など多くの大阪府民が利用する施設においての周知、協力依頼をしました。

特に、今年初めて取り組んだものが、左のほうに見えています、ＪＲ環状線やOsaka Metroの車内デジタルサイネージを活用した動画による周知というもの今年初めてやってみました。これは大阪府民のみならず、公共交通機関でするので、京都、奈良、兵庫など隣接県から通勤・通学する方にもこれを見ることによって周知ができるのではないかという試みをしてみました。

あわせてこれは動画ですので、ＳＮＳとかユーチューブチャンネルも大阪労働局はありますので、そういったものを活用して動画による情報発信に取り組んだということです。本当はその動画を今日この場で見てもらうのが一番よかったのですが、なかなかそういう機会も無いようなので、89ページから94ページのほうにその動画を貼り付けたようなものがあります。亀みtain「たしかめたん」という怪獣みtainのがはしごを上ってきて、左のほうから右にびゅーっと飛んでいくのですね、こういうふうにはしごが上がりましてというような感じで。そういうような動画がＪＲの中で流れていました。

93ページのほうでは、地域別最低賃金ではなくて特定最低賃金といって、そういうものもありますよと。こういった業種が適用になりますよというような動画なども比較的なじみやすいような感じで動画を作って、周知しているというようなところでございます。

では、元の資料に戻らせていただきます。

21ページですけれども、11月は全国的に「過労死等防止啓発月間」となっておりまして、その期間中に過労死防止キャンペーンを行うということで、様々な取組を行いました。

その一つに、働きやすい職場づくりや長時間労働削減など、積極的に取り組んでいる企業さんをベストプラクティス企業と選定して取組事例を紹介して、広く図っていくという取組がありますけれども、今年度は運送事業主と荷主が協力して、積極的な取組を推進している運送業者の鴻池運輸さん、荷主のダイキン工業さん、こういった方々をお招きして、さらに国交省の大阪運輸支局の

局長さんにも同席いただいて、意見交換を行ったというのがあります。自動車運転手、ご案内のとおり、他業種の労働者と比較して長時間労働の実態があり、その背景には荷主都合による手待ち時間の発生など、労働時間の短縮が進まないという問題もありますので、このような手法をもって先行的な取組事例を広く周知して、各企業における働き方改革の取組を促進していくといった取組でございます。

また、11月には重点的に長時間労働削減を重点とする監督指導を行ったところで、左下のほうに令和7年6,337とありますけれども、これは年間の数字ですが、11月中に実施した過重労働の重点監督もこの中に含まれているということです。

あとは、事前の質問として、原野委員から令和7年の送検件数が前年に比較して増加していますが、その理由を教えてくださいと伺っております。今、この表の右下のところ、令和7年95となっていて確かに増加しているわけです。ご質問をいただき、本当にどうもありがとうございます。これは、この秋以降に何か特別に取り組んだというわけではないですし、また大阪府内の事業場の労働環境が急激に悪化したとか、変化したというふうには考えておりません。ご承知のとおり、労働基準監督署は日頃から監督指導というのをやっておりますので、その中で認知したものを精査して、法違反を原因として重大な労働災害が発生したものとか、重大・悪質な法違反を繰り返すような事業者については、厳正に対応するという姿勢で臨んだ結果であると考えております。業種別には、どうしても産業の特徴として、無資格運転といった違反が多くて、製造業が25%と最大になっているとか、労働基準法ですと労働時間とか休憩とかそういうものが前年に比して多くなっている傾向にあるかなと考えてございます。

それから、また資料のほうに戻っていきまして、24ページまでちょっと飛んでいただきますと、左のほうに介護リフトのような写真があると思います。これは労働災害防止活動の中の重点である腰痛予防対策ということで、高齢労働者の労働災害とともに、腰痛とか転倒災害の防止というのが大事な課題の一つですけれども、その取組として11月に大阪府とも協働して、社会福祉関係の事業者を対象に周知啓発を行ったときの写真です。大阪府の施設で大阪府介護生

産性向上支援センターというのがあって、ノーリフトケアをはじめとする介護テクノロジー導入のための各種支援を実施されているわけですが、今回はこのセンターのほうとATCのエイジレスセンターに展示されている様々な、この写真だけではなくて、いろんな介護に関するテクノロジー、介護機器についての解説をしていただいて、実際ここに参加した社会福祉施設の皆さんにも体験して、実際に見ていただいて、触れて、説明していただくという、そういうような形の周知啓発を行ったというところで、これは秋口に行ったものとして取組を紹介させていただいているものです。

あとは、様々な労働災害とか労災保険の条件のことなど質問いただいているのは承知していますので、この後の質疑の中でご回答をさせていただきたいと思っています。

以上です。

○職業安定部長 職業安定部長をしております石田です。着座のまま失礼をいたします。

それでは、引き続き職業安定部から説明をいたします。

資料は27ページからとなります。

まずは、資料左下の「オンラインツールを活用した取組」についてであります。若年求職者のハローワークに対するイメージ向上と利用促進のため、当局の若手職員で結成したプロジェクトチームが考えたシナリオを基に、15秒のPR動画を制作し、 유튜브 広告の運用に取り組んでまいりました。資料記載のとおり、高い効果が出たものと考えております。

続いて、28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。

求人票の作成支援等、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。医療・福祉分野等につきましては、特に重点的なマッチング支援が求められております。府内全てのハローワークで介護の就職イベントを11月に集中して開催する介護就職デイでは、イベント回数、参加事業所数、そして参加者数の全てにおきまして、昨年度以上の実績を上げております。引き続き人材確保支援の強化を図ってまいります。

続いて、29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。

す。

職業訓練を推進するため、訓練実施施設の見学会や説明会、職業理解を図るためのセミナーを開催しているほか、SNS等による広報も積極的に実施しております。また、前回ご質問をいただきました訓練修了後の定着率につきましては、現行のシステムでは把握が難しく、厚生労働省に対してシステム改修等を上申してまいります。あわせて、ハローワークの窓口におきまして、訓練のあっせんだけでなく、その先の就職、さらには定着して活躍していただくという視点も持ち合わせながら支援を行っていきたいと考えております。そのためには、職員側が訓練内容を正しく理解しておくことが必須となってまいります。引き続き職員向けの訓練説明会も実施してまいります。

続きまして、30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。

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るリスクリングに係る助成金につきましては、資料記載のとおり、事業所訪問等による周知を行っており、引き続き積極的な活用勧奨を行ってまいります。

続いて、31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、資料記載のとおりであります。

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、バーチャル空間におきまして、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。ハローワークを知るきっかけづくりや就職支援メニューのプレ体験のほか、今年度は地域企業への就職支援にも力を入れて取り組んでおります。

続きまして、32ページ、「中高年世代への就職支援」についてであります。

就職氷河期世代に対する支援につきましては、今年度から就職氷河期世代を含む中高年世代へ支援対象年齢を拡大して取り組んでおります。取組内容につきましては、資料記載のとおりであります。引き続き就職氷河期世代を含む中高年世代に対する支援施策を推進してまいります。

続きまして、資料の33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は増加傾向にあり、令和8年1月末現在で全体の18.2%を占めております。また、55歳以上の高年齢求職者につきましては、全体の40%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まして、生涯現役支援窓口を設置いたしまして、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のほか、高年齢求職者が応募しやすい求人条件の企業を集めた面接会等の実施に取り組んでおります。

続きまして、ページの右側です。「障害者の就労促進」につきましては、企業及び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ます。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。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、各種支援策について効果的に実施してまいります。

ページ、下のほうに移りまして、「外国人に対する支援」につきましては、今年度は外国人労働者数が20万8,051人、外国人を雇用する事業所数が3万1,715か所となっており、どちらも外国人雇用状況の届出が義務化された平成19年以降過去最高の数値となっております。取組内容については、資料記載のとおりであります。

そのほか、初めて外国人労働者を雇用した事業所などをハローワーク職員が訪問し、雇用管理改善の助言を行い、その中で雇用に関する問題等が見つかった場合は、大阪出入国在留管理局などの関係機関と連携をしております。引き続き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まいります。

続いて、34ページです。

ハローワークでは、地方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、資料記載のとおりとなっております。今後も地方自治体と連携し、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

す。

最後に、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67ページに参考資料1としてお付けしておりますので、追ってご確認いただきますようよろしくお願いいたします。

職業安定部からの説明は以上となります。

○需給調整事業部長 続きまして、需給調整事業部の喜多見でございます。

私からは、行政運営方針3-11、ページで言うと横置き資料1枚紙でございます36ページ、労働力需給調整事業に関する取組状況についてご説明を申し上げます。

資料の左側です。まず、許可事業者に対する制度周知ということでありまして、資料の左側のグラフでお示ししているのは、大阪労働局管内における労働者派遣事業及び職業紹介事業者の事業者数の推移についてであります。

このグラフの下の方の棒グラフのところは年度の届出件数で、折れ線グラフがその許可事業者の数となります。本年1月時点で派遣元事業主の事業所数が4,477事業所、そして職業紹介事業者が3,894事業者という状況であります。ここ数年のトレンドですけれども、全国的にも大阪労働局管内におきましても同様の傾向という認識ですけれども、その派遣元事業主は横ばいからやや微減、そして職業紹介事業者は増加傾向にあるという状況であります。これらの許可事業者が制度周知を図る上で主な対象となります。そして適正な事業運営を図っていただくための対象ということでもございます。

そして、資料の左下に記載しておりますのが、今年度1月末時点での許可事業者向けの法制度の周知であったり、これは労働局の会議室で実施したり、あとはオンラインを活用してということで行っております。また、事業者からの依頼、これは事業者団体であったりとか経営者団体とか、そういったところからのご依頼に応じて、私どもが出張して対応したりということも行っております。

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、許可事業ということで適正な事業の運営の確保というのは裏表一体でやっております。これは主に労働局による指導監督、主に許可事業者を対象に職業安定法、そして労働者派遣法に基づく指導監督を実施しておりますが、本年1月末時点での実

施件数を記載しております。職業紹介事業関連、あと職業安定法もあり、あと労働者派遣法事業関連、労働者派遣法関連ですが、1月末時点で約1,700件を超える件数という実績であります。例年、大体年間で約2,000件前後を実施しているという状況であります。今年度も同じぐらいの活動を予定しておきたいと思っております。

最後であります、資料の右下に掲載しているのは、労働者への支援ということと制度周知であります。主にこれは相談対応でありましたり、あとは労働者向けの制度周知、そしてセミナーの開催の実績、今年度の1月末現在のものをまとめて掲載しています。

こちらの開催は、先ほど申し上げた労働局の会議室でも実施しているんですが、特に労働者向けということで大阪府内の幾つかのハローワークの会議室でも開催したりということをやってきました。主に派遣労働に関する派遣労働を行う場合、派遣労働者となる場合において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、上半期に実施したもので前回の地労審でもご報告申し上げた内容ですけれども、昨年9月に大阪府警と連携して、闇バイトに関連する怪しい募集情報の留意点などを中心に説明したりとか、こういったトピックス的なもの、下期はこの闇バイトの関連というのはないんですけれども、来年度においては特にこういった新しいトピックスに絞ったものとかというのをいろいろ考えながら、周知広報などアップデートして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。

○総務部長 続きまして、総務部長の長でございます。着座にて失礼いたします。

私のほうからは、労働保険適用徴収の分野における取組状況ということで、資料ですと38ページのほうをご覧くださいと思います。

労働保険適用徴収につきましては、労働保険未手続事業一掃対策の推進ということと、労働保険料の収納率の維持・向上、こちらの2点を重点対策として取り組んできたところになります。

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、右上のグラフにありますように、大阪における労働保険の適用事業所数は年々増加しておりま

す。大阪労働局では今年度、令和7年度ですが、未手続の指導件数を3,150件、手続指導による成立件数を1,350件、職権による成立件数を15件とします目標を定め、未手続事業の解消に向けて取り組んできたところになります。その途中状況になりますが、令和8年1月末現在の指導件数は2,859件、手続指導による成立件数は1,194件となっております。このペースでいきますと、何とか目標のほうは達成できるのかなと考えております。

続きまして、労働保険料の収納率の維持・向上についてになります。

右に表がございますが、大阪労働局の令和7年度の労働保険料収納率、令和8年1月末現在でございますが、74.6%となっております。全国平均74.2%を0.4ポイント上回っております。全国平均を上回ることを目標としておりますので、1月末時点になりますが、目標を達成している状況でございます。引き続き労働保険の徴収に取り組んでいきたいと思っております。

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ご報告させていただきました。

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、続きまして、部会開催状況の報告です。

議事（3）の「大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催結果」について、事務局から報告をお願いいたします。

○職業安定部長 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況につきまして、職業安定部からご報告申し上げます。

資料3、39ページに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。

去る2月9日に高橋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4名、専門委員2名の計16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す。この内容を事務局から説明し、出席委員全員にご確認をいただいたことをご報告申し上げます。

以上でございます。

○森会長 ありがとうございます。

続きまして、議事（４）令和８年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について、事務局からご報告ください。

○雇用環境・均等部長 私からご説明させていただきます。

資料は資料４、４１ページからになります。

こちら、大阪労働局の来年度の行政運営方針（案）ということでございまして、今年度との変更点や来年度の事業のポイントを中心にご説明させていただきます。

また、この運営方針の編集に当たっては、この冊子が様々な方の手に渡るということを意識して、読みやすくするために、なるべく文章を短くする、写真・画像を盛り込んでビジュアル化する、それから写真や二次元コードにはそれに合ったキャッチコピーを加えるなどの工夫をしたところでございますので、そういったところもご覧いただきながら見ていただければと思います。

まず、表紙でございまして。４１ページ、表紙には運営方針のスローガンを記載することとしております。今年度と同じく「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」、このスローガンを継続する案としております。

では、ページをおめくりいただきまして、目次をご覧ください。

第１章では、大阪の労働行政を取り巻く情勢として、１に雇用失業情勢等について記載し、２に総合労働行政機関としての大阪労働局の役割についてを記載した上で、来年度の行政運営方針のテーマを、第２章から４章に大きく３点掲げております。

１つ目が、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援。２つ目が、労働移動の円滑化及び多様な人材の活躍促進。３つ目が、安全・安心・魅力ある職場づくりに向けた取組ということでございます。

それでは、１ページ、通しナンバーでは４３ページをご覧ください。

雇用失業情勢の数値は最新値に更新する予定としておりますので、今は仮ということでございます。

そして、２の大阪労働局の施策の推進として、令和８年度の大阪労働局が取り組む方向性をまとめております。具体的には、国民一人一人がその能力を十分に発揮し活躍することができるよう、物価上昇を上回る賃上げが継続する環

境整備も進めます。あわせて、今後さらなる人口減少により労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指します。

また、大阪労働局は地域における総合労働行政機関ということで、四行政分野の雇用・労働施策を労働基準監督署及びハローワークと一体となり、関係機関と連携して適切な取組を進めていくこととしております。

それでは、2ページをご覧ください。

第2章でございます。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援となります。2ページは支援策の概要を記載しております。

隣の3ページには、賃上げ支援助成金パッケージの内容や、相談やコンサルティングを行うセンターの支援メニューを集約して紹介するような構成にしております。

次に、4ページでございます。

非正規雇用労働者への支援についてですが、令和8年度に改正施行が予定されております同一労働同一賃金ガイドラインの円滑な施行に向けた周知に取り組むといったことを記載しております。

続いて、隣の5ページからが第3章に入ります。

労働移動の円滑化及び多様な人材の活躍促進でございます。

下段の2のほうに人材確保対策の総合的な推進としておりまして、4行目あたりに、全てのハローワークで最重点事項として取り組む「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」といったことを新たに記載しております。

次、6ページ、7ページでございますが、職業訓練を活用した人材育成、リスキング等の推進についてまとめているところでございます。6ページの一番下の白丸に、令和8年度に本格実施される非正規雇用労働者が働きながら学びやすい職業訓練の周知といったことを新たに記載しているところでございます。

それから、8ページから10ページにかけましては、個々の内容のほうは省略いたしますけれども、若者、中高年世代、高齢者、障害者、外国人に対する支

援・施策について、順次記載をしているところでございます。

11ページでございますが、中ほどに、先ほど来年度も工夫して広報等をアップデートしていくと需給部長から話もありましたが、労働力需給調整事業の適正な運営についてまとめているところでございます。

続きまして、12ページに移ります。

第4章です。安全・安心・魅力ある職場づくりに向けた取組ということで記載をしております。

例えば12ページの長時間労働の抑制等では、建設業への取組として工事発注者等への要請等を新たに記載しているところでございます。

13ページには、労働条件の確保・改善対策についてまとめておりまして、文章の下の方にいわゆる「スポットワーク」について、昨年7月に公表されたリーフレットを用いて労務管理上の留意事項について周知する取組などを新たに記載しております。

それから、14ページ以降16ページの上段までが、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてまとめております。

例えば14ページの下段のほうには、冒頭、局長の話にもありましたけれども、令和8年4月1日から順次施行される改正労働安全衛生法の周知について記載をしているところでございます。

また、16ページでございますが、こちらは下段のほうに最低賃金制度の適切な運営等ということで記載をしているところでございます。昨年の令和7年度版では、第2章の賃上げ支援の項目の中に記載していたのですが、最低賃金の指導監督に係る部分を分離して、この16ページにまとめる形で体裁を見直しているところでございます。

それから、17ページから多様な働き方の実現、ワーク・ライフ・バランス、総合的なハラスメント対策についてまとめております。先ほど下半期の取組ということで少しお話しさせていただきましたカスハラ等防止措置義務について、令和8年10月1日施行と予定されているところでございますので、その円滑な施行等について記載をしたところでございます。

それから、18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が、こちら今年度に引き続き令和8年度も女性活躍推進法の改正法の周知等、説

明会を数多く開催していくこととしているといったことを記載しております。

こちらの写真のほうが昨日対面で説明会をいたしまして、100名超ご参加いただいたんですけれども、その際の写真などを入れて仕上げていきたいと思っているところでございます。仮の状態になっていて、恐れ入ります。

19ページでございます。仕事と育児・介護の両立支援について記載をしているところでございます。

また、めくっていただきまして20ページ、こちらの下の方ですが、11のあたりに労働局各部署においてSNSを活用した各種広報に取り組んでいるということで、こういった現状を踏まえて広報の推進という項目を新たに設けたところでございます。

21ページでございますが、労災保険及び雇用保険の適正な運用・徴収について記載をしているところでございます。

それから、最後になります。冊子の裏面が通しページ、64ページになりますけれども、大阪労働局の組織を例年どおり記載をしているところでございます。

また、隣65ページには、数値目標について入れているところでございますけれども、こちらについては今後、本省から示された件数等を大阪労働局の目標値とするといったことにしておりますので、ちょっと現時点では未定というのがたくさんあるんですけれども、本日参考につけさせていただきました。

駆け足になりましたけれども、こういった内容で方針（案）をまとめたところでございます。本日、委員の皆様からのご意見を頂戴した上、本省が示す地方労働行政運営方針も踏まえて決定してまいりたいと考えておりますので、ご意見等頂戴できればと思います。よろしくお願いいたします。

説明は以上です。

○森会長 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。事務局のご説明につきまして、ご意見、ご質問がありましたら、ご発言をお願いいたします。挙手をしていただき、私がお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。オンライン参加の方も挙手していただきましたら、こちらから指名させていただきますと思います。よろしくお願いいたします。

はい、どうぞ。よろしくお願いいたします。

○原野委員 委員の原野です。

2点質問をさせていただきます。

労働基準法違反等の送検件数の増加については、先ほどご説明の中でお答えをいただきました。資料の21ページの下のところで、令和7年に件数が増えたことについて、特に何かが悪化したとか重点的に監督を実施したというわけではなくて、厳正に監督をされた結果ということでした。これは意見になるんですけども、労働基準監督署が送検をしたというのはホームページ等で発表されておりまして、それは結構労働者も見るとし、私たち弁護士なんかも見たりして、こういうのも送検されるんだなということで結構参考になっている部分がありますので、悪質なものについては、積極的に、厳正に監督していただくと、すごく周知効果も大きいんじゃないかなと思います。

もう一点、質問がありまして、先ほどの大阪労働局の取組2026のところなんですけど、この通しページで55ページのところに、労働条件の確保・改善対策の一番上のところの真ん中あたり、上から3番目の点で労働基準監督署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」が設けられていると記載があります。この窓口についてご質問をしたいんですけども、従前の相談実績、令和6年、令和7年の相談件数や相談内容の特徴等がありましたら、教えていただきたいというのが1点目。

2点目なんですけど、昨今、労働者性の基準というのは政府の審議会などで議論になっているところなんですけど、この判断基準はいわゆる昭和60年労基研報告によっておられるのか、それとも何か別の独自の基準によっておられるのかを教えてくださいというのが2点目。

3点目が、この相談窓口に寄せられた相談で、これまで労働者性の判断をして指導を行った例がありましたら、その内容を教えてください。

4点目が、私自身がこういう窓口が設けられているというのをあまり知らなかったの、この窓口の周知、広報や宣伝などをどのように行っているかを教えてください。事前をお願いしておりましたので、ご回答をいただければと思います。

○森会長 では、ご回答をお願いいたします。

○労働基準部長 ありがとうございます。

最初の送検の件は先ほどお話ししたとおりですし、要望という形でいただいた点はまさにおっしゃるとおりだと思います。労働基準法違反というのは、ほとんどは行政指導で改善されるのですけれども、送検というところまでいくのは本当に限られていて、それはもう全て重大・悪質な事案と考えているから、こうしていますので、基本的には特段の事情がない限りはホームページに載せていますし、記者発表というか、投げ込みでもやっているのですけれども、なかなか大阪は様々なニュースがあるので、新聞とかニュースにはすぐには取り上げられない傾向があるようですが、ホームページに発表というのは原則全てやるようにしていますので、引き続きそういったところに対応しますし、一つ一つの事案公表も大事ですけれども、一定程度まとめてこういう傾向でしたとか、こんな特殊な事例がありましたみたいな形で周知とか、いろんなところで発信をしていくということも大事なのかなとは思っています。貴重なご意見、本当にどうもありがとうございます。

もう一つ、労働者性の話です。窓口を設けているということで、そのこと自体は行政運営方針にも実は書いてありますし、それも同じようにマスコミ発表をして、令和6年のときに全国的に労働基準監督署でこの窓口を設けなさいということだったので、全国的に発表をして周知していったのですけれども、なかなかそれもすぐには新聞に載ったりニュースになるような話でもなくて、ホームページにもアップしていますし、あとは監督署の窓口にかこうやってポールを立てて、ここが窓口ですよみたいな感じで周知しているのです。

労働基準監督署では労働者性の判断にかかわらず様々な相談を受けていますので、個別の相談と労働者性に関するものというのは、特段集計していないので、あまり数値がどうこうというのはお答えできず、相談の内容も様々なんですけれども、この話ですので、業務委託契約とか労働契約を全く締結していない方から、自分で労働者じゃないのかと、その中で報酬が払われないよとか、賃金というのか報酬というのか微妙なところなんですけれども、それが払われないかというような相談が数多くあるのは、これは事実です。大体年間で大阪労働局の総合労働相談というのは、先ほどの資料でも大体12万ぐらいと出ていますけれども、感覚的にこの窓口ができた以降、年間3,000ぐらいある。ちょっと調べてみたらそんな傾向があります。

判断基準というのは、まさにおっしゃられたとおり、昭和60年の労働基準法研究会報告の労働者性判断基準に基づいて、それをベースに、あとは個々の事案ごとでどのような指揮命令があったのかとか、業務の受けるか受けないかの諾否の判断とか、業務遂行上の指示の状況だとか、場所とか時間の拘束性、あの基準に基づいて個々の事案を判断、適用を合わせながら判断していくというのが事実であって、それ以外の何か特別な基準というのは特にはございません。

事例としてはどういうのが、先ほどこっと申し上げたけれども、業務請負契約と形の上ではなっているけれども、実際それがちょっとしたトラブルとかがあって、報酬が払われないというような形で窓口へ実際に来て、労働基準法に基づく申告という形で承って事実確認したところ、事業主の指揮監督に基づいて業務を行っている、そういう状況が認められたために、これは労働者ですねと判断して、賃金を支払うよう指導した、そういうような事例もございます。

以上です。

○森会長 ありがとうございます。

よろしいですか。

○原野委員 ありがとうございます。

件数が私が思っていた以上にたくさんで、ちょっと驚きました。周知は先ほどのお話でホームページなどに載せておられるというようなことになるのでしょうか。

○労働基準部長 そうですね。

○原野委員 恐らく今紹介をしていただいたように、労働者なのかどうなのかよく分からなくて払われなくて、相談する方は多いと思われ、例えば今ご紹介いただいたような要件に当てはめてみたら、これは労働者だということで賃金として支払うよう指導したというような事例を広報すると、相談する人にとってはすごく参考になるのではないかと思いますので、またご検討いただければと思います。

○労働基準部長 ありがとうございます。

○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。

西村委員。

○西村委員 西村です。

3点ございます。

1点目は、コメントなんですけれども、昨日も目の前でカスハラのような高圧的なお客さんを見たんですけれども、最賃の周知等をサイネージでやっているということで非常に効果的だと思います。電車に乗っている間は暇なので、結構みんな見るんじゃないかなということで非常にありがたい取組だと思います。ぜひカスハラのほうも、阪急電鉄さんは阪急電鉄さんのポリシーで何かやっていて、結構目につくんですけれども、ぜひJRのほうでもやっていただけると、広く、それこそ先ほどお話にございましたけれども、企業を超えて取り組む必要があるということにも応えられるのではないかとということで期待しております。よろしくお願いします。

それから、2点目なんですけれども、通し番号で43ページ、それから67ページに有効求人倍率をお示しいただきました。これは正規・非正規合わせた数値だと思うんですけれども、できれば正規・非正規別にお示しいただきたいと思っております。

といいますのも、同一労働同一賃金とかがあって、多少福利厚生等で非正規の待遇改善がなされているのではないかなと思いますが、やはりキャリア形成というところで正社員と非正規とで大きな格差があるというところがあります。

48ページで非正規のリスクリングにも取り組んでいただいて、非常にすばらしいなと思ったわけなんですけれども、そういった視点を持っているわけですから、なおさら有効求人倍率というところで、もし可能であれば、正規・非正規別にお示しいただければありがたいということで、それが可能かどうかお聞きしたいと思います。

3点目ですけれども、女性活躍推進法が改正されるということで、改正に沿った周知とかをご予定いただいているわけなんですけれども、大阪府下は100人以下の企業もたくさんあるわけで、その100人以下の企業は何もしなくていいのかというメッセージにならないようお願いしたいなということでございます。100人以下の企業は非常にやっぱり管理職の女性比率とか、そういうことに対応するのも非常に難しい。特に零細になりますと、難しいわけなんですけれども、そういうところでもこういうことができるよみたいな事例を紹介するとか、

何もしなくていいんだというメッセージにならないような周知の仕方をお願いしたいなというふうに思います。

以上です。

○森会長 ありがとうございました。

よろしいでしょうか、どなたか。

はい、どうぞ。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

カスハラ対策、それから女性活躍推進法の周知ということでコメントいただきましたことについて、私のほうでもご回答させていただきたいと思っております。

まず、カスハラ対策については、やはり先ほどこっちでご紹介したとおり、下半期の取組としてはカスハラの周知に対して協力的な企業とか団体や地域活動とオール大阪でやっていこうという機運を醸成するための検討をしていたところでございまして、来年度から改正法の周知に合わせて、例えばワークショップみたいな少人数の企業の方や団体、業界の方からお話をいただいて、事例として共有をしていくというような形で、ノーカスハラではなく、府民が気持ちよく大阪府で生活やいろんな活動ができる地域づくりを進めたいということを考えているところでございました。

阪急電鉄の取組をご紹介いただきましたので、積極的に取り組んでいるような企業の情報を得て、他にも積極的に働きかけしていきたいと思っております。

また、デジタルサイネージ、これはなかなか費用もかかるものでございますので、労働局だけでできなくても財源のあるようなところと協力しながら、デジタルサイネージも含めて幅広く府民の方に取組を知っていただけるような効果的な周知をしていきたいと思っております。

それから、改正女性活躍推進法ですね。府内企業の多くは人手不足が深刻といったところもございますので、いろいろな社員が働きやすい職場だということを、女性の働きやすさを一つの切り口にして発信し、人材確保・定着を図っていくなど女性活躍推進法に取り組むメリットがあるということを、企業規模にかかわらずご理解をいただけるような取組をしていきたいと思っております。

今日は時間の関係で紹介はしなかったんですけども、女性活躍推進法の取

組のところに記載している、「えるぼし」認定マーク、「プラチナえるぼし」認定マークの取得企業は着実に大阪府内も増えていて、100人以下の中小企業も増えているところがございますので、そういった企業の取り組んでよかったようなエピソードや取組内容も情報発信を積極的にして進めていきたいと思っていますところがございます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。ご質問、ご意見ありがとうございました。

○職業安定部長 職業安定部、石田です。

ご質問ありがとうございました。

2点目の有効求人倍率についてのご質問では、正規・非正規に分けた数値について言及がございましたが、正社員の有効求人倍率につきましては、大阪労働局から毎月発表しており、正社員とそれ以外の区分として分けることが可能でございます。短時間で勤務されている方から正社員でない方まで幅広く含まれている区分となりますが、次回お伝えができるよう前向きに検討させていただきたいと思っております。ご質問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、オンラインでご質問が上がっているということですので、佐々木委員、よろしくお願いいたします。

○佐々木委員 関経連、佐々木でございます。聞こえますでしょうか。

○森会長 はい、大丈夫です。聞こえております。

○佐々木委員 多岐にわたるご説明、ありがとうございました。

資料2の「労働者が安全で健康に働くことができる環境整備」について伺います。今回の資料では、労働災害や事故の防止といった物理的な安全対策に重点が置かれているように感じました。

一方で、25ページ右上のグラフを見ると、近年、精神障害に関する労災請求が増加していることがうかがえます。ジョブ型雇用や成果重視の人事制度への見直し、人への投資の推進など、企業と労働者の関係が変化する中で、精神障害に関する労災請求が増加していることを、私どもとしては重く受け止めています。

そこでお伺いしたいのですが、精神障害に関する労災請求について、産業別ではどのような業種で多く発生しているのでしょうか。また、増加傾向に特徴

的な業種や要因があれば、現状をご教示いただければ幸いです。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。

お願いいたします。

○労働基準部長 ご質問ありがとうございます。お答えしたいと思います。

労災の特に精神障害についての労災請求の件だと思いますが、これは大阪労働局のみならず、全国的に過労死等と言われますけれども、この精神障害も含めて労災請求はもう増加しています。どんどん増加ということです。令和6年度における全国における精神障害の請求件数は、過去最高件数と厚生労働省から発表されています。大阪局では、大阪の労働基準監督署の管内の請求があったもの、令和7年度の請求は前年を上回るペースで請求されていて、業種別で言いますと、請求の件数の業種別は、令和5年、令和6年ともに一番多いのは医療・福祉という業種です。2番目が卸売・小売というもので、3番目に製造業。こういう順番になっています。請求の件数ということです。

ちなみに決定のほうになると、若干ちょっと傾向が違っていて、令和6年度と医療・福祉が最も多くて、宿泊・飲食サービスというのが2番目になってきますけれども、そういうような特徴があるということです。

この全国のやつは、大体例年6月の下旬ぐらいに厚生労働省のほうで業種だとか職種だとか、大体どのぐらいの請求があって、どのぐらい認定しましたと公表されるわけですが、今申し上げたのは令和6年度の状況ということで、昨年の6月25日にプレス発表されているものです。大阪労働局ではこれと合わせて昨年や一昨年は発表してこなかったんですけども、発表したほうがいいかなと思ひまして、来年度、令和8年につきましては前年度分を厚生労働省の形と同じような感じで、全国ではこうです、大阪ではこうですよという形で発表していきたいと思っています。

以上です。

○佐々木委員 ありがとうございます。

経済団体としましても、まずは実態を正確に把握することが重要であると考えております。業種や職種ごとの状況も踏まえながら、企業が適切に対応できる環境整備や情報共有を進めていくことが必要であり、今後は行政とも連携し

ながら検討を進めていくことが重要ではないかと考えております。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。

○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。

稲田委員、よろしくお願いいたします。

○稲田委員 稲田です。

ご説明いただきまして、ありがとうございました。

一口に労働行政と言っても、多岐にわたっており、それぞれのところできめ細かい対応をされているということで非常に大変なんじゃないかなと思って聞かせていただきました。

我々メーカーで今一番の課題になっていますのは、製造現場の人がなかなか採用できないといったことです。特に事業所等はそれぞれの地域で採用ということかなり苦戦をしています。そうした中で今いろいろ有料のエージェントとかを使って採用活動をやっていますが、結局一番人の充足率なりマッチング率がいいというのは、やっぱりハローワークからのご紹介が一番いいということで、改めてこのハローワークの価値を再認識しているところです。引き続き職業紹介等、またご指導いただければなと考えております。

意見というか、知っておいていただきたいことがございまして、冒頭の雇用環境・均等の分野のお話の中でありました求職者等のセクハラを防止するための取組ということで、これを受けまして当社のほうでも、会社としての指針というのを先月経営会議の中で議論しまして、3月に公表するというところで準備を進めているところです。

当社の中で議論になったことというのは、どうしても立場的に言うと、求職者のほうが弱いというようなところもあるかと思いますが、採用のいろいろな局面の中では必ずしもそうではなく、求職者と求人者は、選び選ばれる対等の関係みたいなところもあります。この議論をしたときには、求職者をももちろん守るということも大事なんですけれども、我々の求人サイドでリクルーターとして活動する人間もいます。そういった者が加害者にならないことはもちろんなんですけれども、被害者にならないようにということで、そういった教育も併せて会社のほうでは実施しないといけないなということを思っています。背

景として求人者と求職者の関係性というのも少しずつ変化してきているということはご認識いただいているところとは思いますが、そういったところがあるかなと思っています。

最後に、ご質問として、男女間の賃金差異と管理職比率の公表の義務化ということで、記憶によると、我々の会社は有価証券報告書の中で既に開示をしているんじゃないかなと思っていますが、これは有価証券報告書に加えてまた別途開示が必要と思っておけばよろしいでしょうか。

以上です。

○雇用環境・均等部長 コメントとご質問とありがとうございます。

まず、求職者セクハラの関係でございますけれども、稲田委員の会社のほうにおいては先行して取り組んでいただいているということで、大変ありがたく思っているところでございます。施行は10月1日になるかと思しますので、先行して取り組んでいただいている企業様の例や社内で検討する上でご苦労、困った部分というのは他の企業にも大変参考になると思しますので、今後、先行事例の情報も伝えながら法の周知に取り組んでいきたいと思いました。ありがとうございます。

リクルーターの方が逆に被害に遭うんじゃないかということにつきましては、確かに大事な視点と思っております。まず面接や就職活動をする際にどういうふうにするのかといったルールをつくり、それを社内外、求職者、リクルーターとしっかり共有しておくことで、リクルーターの方も守られるのではないかなと、私自身日頃企業への周知について考えておりました。単に求職者が弱いとかいう一方的にならないよう正確な法の周知に努めていきたいと思っております。ありがとうございます。

それから、管理職の比率の公表の件につきましては、ご指摘いただいたとおり、301人以上の企業については令和4年の段階で既に女性活躍推進法においても公表義務があるところでございました。なので、301人以上の企業については、それに加えて女性管理職比率についてもということになっております。またそれが101人以上300人未満の企業については、男女間賃金差異と女性管理職比率の両方同時に公表義務になっております。今、稲田委員がおっしゃっていただいたとおり、既に有価証券等の関係で取り組んでいるところにも、重ね

て女性活躍推進法に基づく公表をしていただくことになるかとご理解いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○稲田委員 ありがとうございます。

○森会長 ありがとうございます。

オンラインからお二人、手が挙がっておられますが、労働者委員の皆様、まず、澤谷委員、よろしくお願いいたします。

○澤谷委員 すみません、労働側の澤谷でございます。

3点ほどありまして、まず1点目ですが、資料2の15ページのハラスメント防止のところです。右のグラフを見ると以前からですが、パワハラがやはり一番多い状況が続いています。法改正後の数字を見ても、横並びでは相談件数が減少傾向に見られないように感じます。それを踏まえて、数字だけを見るのではなく、なぜ減少しないのかというような要因分析みたいなものはどのようにされているのかということと、それを踏まえた上で改善に向けた施策であったりとか、実際に改善されて効果があった事例なんかがあれば教えていただきたいと思います。あわせて、同じページの左側にカスタマーハラスメントが今回2つほど取組で記載されていますが、この点については次回以降、右側の相談件数の中にもカスハラの相談件数も記載していく予定があるのかどうか、この点もお聞かせください。

2点目が、33ページの障害者の就労促進についてなんですが、障害者の就職面接会の実施で9月25日に参加企業が83社で650人弱というところで、後日分を含めると800人ということで、大変多くの人数が参加されていると思いますが、問題は今多くの企業で、いわゆる障害者雇用ゼロ企業というのが非常に増加しているという状況で、もちろん法定雇用率を確保していくということも大事なんですけれども、まずは雇用ゼロ企業のところへの取組ということも重要になってくるかと思っています。そういう観点で参加企業が83社の属性について伺います。こういった会を開催すると、大体多く集まるのが特例子会社の方々だったりとか、もう既に障害者雇用をされている企業の採用者の方とかが来られることが多いと感じていますが、そこに雇用ゼロ企業とかが入っているのか入っていないのかということも含めて、その属性を少し教えていただければありがたいかなと思っております。

3点目が、これは質問というよりは要望に近いかと思いますが、65ページ、令和8年度の行政目標（数値目標）ということで、数値自体は本省から下りてくるといことなので、そこは未定で理解はしておりますが、その中でⅢ、安全・安心な魅力ある職場づくりに向けた取組の1点目のところの労働者の安全で健康に働くことができる環境の整備の中の一番下になりますメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を増やすという、80%以上とすることでございますが、ここでまだこれから先になりますけれども、いわゆるメンタルヘルス対策、安衛法の改正によって、50人未満の企業においてもそういったストレスチェックであったりとか、メンタルヘルスの相談窓口みたいなものを設けるというのが義務化されるかと思っておりますけれども、実際にやっぱり中小・零細企業の方々とも組合を通じてでも話を聞いていると、そもそも設置が難しかったりとか、そういう人がいないとかということも多くあるかなと思っておりますので、これを進めるに当たっては、今後改正をされていくということが前提になりますので、50人未満の中小・零細企業に対してどのような支援の仕方をするのか、また、どういった調査・周知の仕方も含めて、それを進めていくのか、今現段階でもし何かお考えとかがあれば見解もいただきたいんですが、この辺は要望としてお願いしたいというところです。

以上でございます。

○森会長 ありがとうございます。

では、お答えをお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 澤谷委員、ご質問ありがとうございました。

まず、パワーハラスメントについてなんですけれども、相談件数について減らない要因を分析しているかということにつきましては、分析しておりません。ただ、業務を運営している中での感触としてパワーハラスメント防止措置等については労推法が施行されてから年数がたっているということで、一つは、声を上げられるというんでしょうか、相談をする、泣き寝入りしないというようなことで件数が増えているという面もあるのではないかと考えているところでございます。

また、改善事例ということでございますけれども、パワーハラスメントということになった場合には、法律で事業主に防止措置義務がありますので、相談

の中で企業が防止措置を適切に講じていれば防ぐことができた、あるいは講じることでパワーハラスメントの問題が解決すると考えられるときには、法に基づく調査・指導を経て改善されるというケースはあると思っております。

あと、パワーハラスメントには該当しない場合には、いじめ・嫌がらせということになります。そういった相談やその解決に資する民事上の紛争解決援助の申出というののもかなり件数が増えているところでございます。ちなみに、そうした場合には、いわゆる職場環境整備、安全配慮とかという観点から、両者の話し合いを促すような援助等をしております。それについて最終的に改善されたという報告があるケース、ないケースがあるんですけども、中には労働局の援助を通じて事業主の理解を得られて環境が改善されたというようなケースはあるところでございます。

それから、もう一点、カスハラについての相談件数を計上していくのかということですが、その件は今確認中でございますので、計上する際には、次回審議会等でご報告申し上げたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部からお答えさせていただきます。

障害者面接会の参加企業の属性等についてご質問をいただきました。どうもありがとうございました。委員がおっしゃるように、障害者面接会は規模を大きくして実施をしており、多くの求職者の方にも参加いただいております。実際参加していただいている企業は、特例子会社や大手の会社が主にはなっておりますが、先ほどおっしゃっておられたゼロ人企業の事業所の多くは、障害者雇用に対するノウハウがなく、一からとなってきます。障害者雇用をする際の留意点や、募集する際の職種、業務の切り出しなども含めまして、ハローワークと障害者センターなどの関係機関と連携を図りながら、丁寧に対応していく必要がございます。そういった企業にいきなり、面接会をやっておりますので参加しませんかと話をしても、大規模な面接会には出席をしていただきにくいと考えております。

各ハローワークでミニ面接会を障害者専門部門で随時開催をしております。そういったところでノウハウや実績を積んでいただいてから、ご参加いただければと考えております。そのように取り組んでおりますので、ご理解いただ

ればと思っております。よろしくお願いいたします。

○労働基準部長 達成目標の、メンタルヘルス対策に取り組む事業場を2027年までに80%以上とするというご意見、ご質問だったと思います。

この黒ポツが5つぐらいあるのは、令和8年度の目標というよりも、第14次労働災害防止計画の中で様々な数値を挙げて定めている目標を、もう3年ぐらい前からずっとここへ掲げているものなので、特段令和8年度だけ特別じゃないのですけれども、同時に併せて労働安全衛生法の改正がありまして、ご承知のとおり、ストレスチェックが50人未満のところも義務化ということになって、おっしゃるとおり本当に大変なんだと思うんです。なかなか実際には、実施に至るまではいろんな障壁があると。個人情報取扱いだったりとか、実施体制の問題だったりとか、簡単に法律がそうなりましてということですからすぐできますよね、やらなきゃいけないですよということには当然ならないので、施行日も3年を超えない範囲で決めるということで、まだ実際は施行日も決まっていなのが実情だと思いますけれども、特に中小企業のところでは困難な事情というのはもう従前からそれは分かっていて、この法令改正がある前から分かっていることでして、このストレスチェックのみならず、様々な産業保健活動は大企業とやっぱり中小企業・零細の企業のところは同じようにはできないのであるから、そこを支援するものとして産業保健総合支援センター、また地域ごとにある医師会にお願いしている地域窓口というところで、長時間労働の面接指導だとか、健康診断実施後の事後措置みたいなことは法律上義務づけられています。企業では当然産業医がいるところとかは、そういうところが中心になってやられていけばいいんですけれども、そうじゃないようなところは実際やりたくてもできないので、無料で地域のお医者さん、産業保健総合支援センターの地域窓口でやれますよ、やっていただけますよというような枠組みというか制度にはなっているので、それをもっとどんどん活用してもらうように仕向けていくのかなと。その存在自体の周知も含めて、そういうことなんだろうと思いますし、あとは全国的な話ですけれども、中小企業がストレスチェックをやるためのマニュアルみたいなものも今作成中と聞いておりますので、そういうのが出来上がったときにはそれを活用して、少しずつやっていっていただくような周知啓発を続けていくことなのかなというふうには思います。

○澤谷委員　ありがとうございます。

まず、パワハラのところは承知いたしました。ただ、やはり分析というのは重要でして、例えばこれからカスハラについても調査対象にもなってくるかと思えますけれども、先ほど質問の中で労災のところで精神障害が増えている中で属性で、医療・福祉の分野が多いというのも、我々連合で調査してもやっぱり実際の職場として、例えば介護施設で利用者による職員に対してのカスハラというのが非常に増えてきているという結果が出ています。一般的にサービス業のカスハラ対策というのは、もう一定程度の規模になってきたら、「対応を断る」とかということにはなっていますが、介護や医療の分野というのは逃げられないんですよね。なので、そういうことが増えてくるのかなというような、その結果がパワハラにおいてもそういった労災に至ってしまうようなケースというのがあるかと思えますので、そういった視点で調査していただきたいかなというふうに思います。

あとは障害者等については、それぞれハローワークで私も聞いておりますし、ぜひ進めていただきたいかなと思います。

あとはメンタルヘルスについては、メンタルヘルスの項目がここにしか記載がなかったので、ちょっとこちらのほうの文章を使って質問させていただきましたが、その枠組みも重々承知しておりまして、やっぱり一番大事なのはそれをいかに周知して使っていただくかということがこれからの課題になってくると思いますので、28年までにということでの施行になっているので、事前の周知を含めて進めていただければと思いますので、よろしくお願いします。

○森会長　ありがとうございます。

それでは、ちょっと先にオンラインで手を挙げられている杉浦委員、お願いいたします。

○杉浦委員　聞こえますでしょうか。

○森会長　大丈夫です。

○杉浦委員　すみません、竹中工務店、杉浦でございます。様々なご説明ありがとうございます。

私のほうからは、資料4の12ページですか、長時間労働の抑制等のところでございます。特に建設業においては、働き方改革関連法が2019年4月から施行

はされているものの、建設業においては5年の猶予をいただいて、2024年4月から適用され、特に時間外の上限規制について重点的に対応して、ちょうど丸2年が経過しようというところでございます。それまで一応業界を挙げてとか、各社様々な生産性向上施策であったりとか、特に1人当たりにかかる仕事量をコントロール、本当はもう少し仕事をやりたいけれども何とかこなす仕事量をコントロールしたりだとか、あとは各人の意識改革であったり、上長のマネジメントを強化するとか、様々な施策を取ってきて何とか2年を経過してというところではございます。しかし、昨今この建設業も非常に忙しい状況になってきておりまして、特に発注者側からご理解をいただきながら適正な工期というのをいただいているものの、まだまだ請負というところの中で、お客様のほうから厳しい工期でしか請けられないという状況も続いておりますので、このページにありますような国交省との連携によって、お客様へのこういった適正な工期の設定の働きかけ等々をしていただくというのは非常にありがたい対応だと思いますので、具体的に今年どれぐらいとか、様々な業界があると思うので大変だと思うんですけども、そういう計画等があれば教えていただきたいですし、今後、今年に限らず来年以降もこれはちょっとぜひ継続していただきたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思っております。

○労働基準部長　ありがとうございます。

2024年度から改正労働基準法の上限規制は全面適用になっているところでございます。最後まで議論になっていたのは、おっしゃるとおり、建設業と自動車運転者と医師ということで、全面適用になってもう2年ぐらいたっているところです。あわせて労働基準法ではないですけども、建設で言えば建設業をはじめ担い手3法と言われるものも改正・施行になってきて、人手不足対策、発注者の工期対策とか、そういうものも含めて建設業を取り巻く環境というのが少しずつ変わってきているんだろうと、そういうふうに認識してございます。

労働行政としての取組はもちろん、個別の事業場に対して法令を遵守していただくということはもちろんですけども、この業界の特殊性、工期の設定だとか日程の配慮に関してなので、発注者を取り巻いた形での周知・啓発の取組というのは今までもやってきましたけれども、引き続きこのまま来年度もやっていく予定です。具体的には、昨年度は、毎年年度末ぐらいに発注機関は様々

な、公的発注機関のみならず民間の発注機関の方も集めて建設団体の方も含めた公共工事の発注機関会議みたいなものをしてきましたけれども、令和7年度、ちょっと前倒しで6月か7月、ちょうど暑くなる熱中症の季節でもありましたし、熱中症への労働時間の配慮とか、そういうことも含めた形で、あとは工期の設定ということで、そういうのを要請するためにちょっと早めにやりましたので、来年度も引き続きそういったところをプラスアルファ、今までのことに何かちょっと変わったことができないかなと考えながら進めていきたいと考えています。

○森会長 ありがとうございます。

○杉浦委員 ありがとうございます。

引き続き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、祝迫委員、よろしいでしょうか。

○祝迫委員 読売新聞の祝迫です。本日はオンラインで失礼します。

多岐にわたるご説明ありがとうございます。大変よく分かりました。

私のほうからは、事前に質問したわけじゃないので、分かる範囲でお答えいただければなと思っているんですけども、令和8年度の労働局さんの取組の資料の6ページですか、職業訓練を活用した人材育成支援という施策があるかと思うんですけども、これ今年度で言うと、たしか「無職の学校」という、何かオリジナルコラボ漫画なんかを活用されて展開されていたかと思うんですけども、このオリジナルコラボ漫画、これはどの程度効果とか反響があったのかというのが、もし何か分かれば教えていただきたいということと、あとやはり私ども活字の世界にいと、こういう若い人たちにリーチするには、やはり漫画とか動画とかキャラクターとか、そういった活用がもう欠かせないなというのを日々実感しているところなんですけれども、今後こういった、今年度のコラボ漫画のような施策というのはこれからどのような展開をしていくのかというのがもし分かれば教えていただきたいということで、よろしくお願いします。

○森会長 ありがとうございます。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございます。職業安定部から回答のほうを

させていただきます。

まず、「無職の学校」の関係でございますが、作者の清家先生が職業訓練校の出身であることをきっかけに、当局が働きかけを行い、実現に至っております。また、漫画だけでなく、ユーチューブで動画も放映しており、「出会い編」と「相談編」の2パターン設けて投稿しております。再生回数につきましては、令和8年2月18日時点で、「出会い編」が2,148回、「相談編」が1,547回となっており、いずれも盛況であると考えております。先生のおかげをもちまして、職業訓練の周知・広報が効果的にできていると評価しております。引き続き職業訓練の周知・広報につきましては、各種媒体を活用し、効果的に進めてまいりたいと考えております。

以上でよろしいでしょうか。

○祝迫委員 ありがとうございます。

こういったソフトというか、こういうツールもぜひ積極的に活用してリーチしていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○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。

山内委員、お願いいたします。

○山内委員 山内から、事前にもお送りさせていただいておりますので、その部分についてということであります。

まず1つ目ですけれども、12ページにあります大阪働き方改革推進の相談センター、こちらのほうで活動実績というのも出されていて、ほぼ年間目標を超えるような形になってきているということで、大変浸透してきているのかなと思っております。主な相談内容といったところで、労働組合から言ったら、ここの部分は肝腎要なところでありますので、さらにやっていただければということでありますけれども、ここの部分でより具体的にどの程度この36協定の締結に関してであるとか、そういったところの割合を教えていただければというところと、もし締結などできたところがこのぐらいありましたというのがあればというところでお教えいただきたいなと思います。

それから、14ページのところなんです、右側の働き方改革推進支援助成金の黒ポチの2つ目のところ、中小企業における賃金の引上げの加速のために、

令和7年から制度拡充をされたということでもありますけれども、大変いい制度だろうと思うんですけれども、こちらのほう実際にどの程度の適用があったのかといったところをお教えいただければと思います。

それから、20ページのところ、こちらは最低賃金に係る部分なんですが、最低賃金の履行に向けて様々な取組をされているということでもあります。ただ、この最低賃金の未達の企業というのは、私も最低賃金の特定最賃の委員をしていまして、地賃にさえ届いていない企業がやはりあるような数値を見るところであります。こういったところに対して指導をされているということでもありますけれども、具体的にどんなふうな指導をされているのかといったところをお教えいただければと思います。

それから、23ページ、外国人労働であるとか高齢者労働者の労災防止といったところの観点で、具体的に死亡災害とか死傷災害の件数が22ページにありますように、数値は目標値を下回っているというところであるんですけれども、やはり外国人労働者からすると、多分日本語がはっきり分からなくて作業をされていてけがをすといったところもあるかというふうに思いますので、そういったところ、具体的にどの程度の割合があるのか、そしてその安全の啓発活動を労働局として何かされているのかなといったところをお聞かせいただければと思います。

それから、もう一点、事前にはご連絡しなかったんですけれども、38ページのところの労働保険料の収納率の維持・向上といったところの部分で、5年、6年の徴収決定額に対しての収納額というのは99.2%、99%ということで非常に高い数値で推移はされているというところなんですが、とはいえ、徴収できていないのが30億円ぐらいあるのかというふうなところでもあります。全国平均を上回る数値目標で努力されるということで、ここについてはそこに向かっていただければというふうに思うんですけれども、具体的に徴収できて、実際最終できなかった部分について、なぜできなかったのかといったところを分析されているのであれば、その分析についてお教えいただける範囲でお教え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。

以上であります。

○雇用環境・均等部長 山内委員、ご質問ありがとうございました。

まず私のほうから、事前に大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの活動について、相談件数やコンサルティング件数の内容、内訳、どんなものがありますかという質問を頂戴していたことと、働き方改革推進支援助成金の引上げ加算のところの内訳ということでご質問いただいた点についてお答えしたいと思っています。ご質問ありがとうございました。

まず、センターに寄せられる主な相談内容については、資料の12ページに記載したような3つの大きな項目があると思っていますので、今回、内訳をとというふうにお話しいただきましたので、私どものほうで項目を取っている分類に沿ってということで、細かく見てみましたところ、一番多かったのは長時間労働の是正、時間外労働の上限規制に関する相談というのが500件超ありました。そのほか就業規則に関するものという分類が400件弱ということで、この就業規則の中には様々な法改正に沿った見直しなども含まれると思っていますところでございます。そのほか中小企業支援ということで、各種助成金に関するものが300件ぐらいあり、これら3つで大体1,200件弱というような相談内容の内訳でございました。

36協定ということでございますが相談件数としては57件ということでございました。

また、あわせてコンサルティングのほうも一番大きな件数は、就業規則に関するコンサルティングが650件ぐらい。それから、同一労働同一賃金に関するものが200件超、助成金に関するものが合わせて400件弱になっておりました。36協定に関するコンサルティングとしては90件超ということでございます。ただ、この中にはアドバイスにとどまっているものもあるので、具体的な内容まで確認できていません。

もう一つ、働き方改革推進支援助成金の加算の件ですけれども、14ページをご覧ください。説明できなかったのも、ご質問いただいてありがたかったんですけれども、まさに拡充した部分であり、4つコースがあるうちの団体推進コースを除く3つのコースで加算しております。件数は322件のうち4割強が賃上げ加算の利用をしておりました。さらにその4割強の中で、資料の7%加算を利用したのは半数の66件ということになっております。私どもとしては割と多くご利用いただき、拡充効果があったと思っていますところでございます。

以上です。

○労働基準部長 最低賃金の履行確保ですね。労働基準監督官が現場へ行きますので、そのときに帳簿とか作業環境とか見て、法令違反があればきちっと指摘する、そういうやり方をしているということです。

とりわけ大阪だと、昨年10月にこれを発効して、ちょうど3か月ぐらい周知して、年明けの1、2、3月、ちょうど今の時期は行くのではなくて、帳簿とか賃金台帳とかを持ってきてもらって、集中的に賃金額を見ましょうというような重点監督をやっていますけれども、大体1,200件ぐらい来てもらって、見て、ざっと9%ぐらい最低賃金違反があるんだなというのが今年の状況の感じですよ。

どのように指導しているんですかと問われますと、帳簿を見て、違反なら違反としか言いようがないので、罰則法規ですので、仕方がないですねとは言えないので、是正勧告書というので是正して、改善して、賃金を引き上げて報告してくださいねという指導をしているということです。端的に言えば、法違反なので、駄目ですよしか言いようがないんですけれども、プラスアルファでそれだけのみならず、ホームページでもアップしていますけれども、賃上げを効果的にやっている企業の事例の紹介とかしていますし、あと最近ですと、労務費の適正な転嫁のための価格交渉の指針というのがあります。あれなんかもお渡しして、もし発注者との関係で労務費がうまく上がらないとか、そういうのが背景で最低賃金法違反になっているのであれば、そちらのほうも交渉してみてくださいとか、場合によっては中企庁とか、公正取引委員会のほうに通報するというようなスキームもあるんです。最低賃金法違反は違反ですけれども、その背景事情に取適法、昔の下請法というので工賃がずっと何年も上げられていないんですよ、交渉してくれないんですよというのであれば、そういうのを通報しますよというのもあるので、それで何とか法令違反の状況を脱してくださいねというような形で指導をしているということですね。

あと、せっかくご質問いただいたので1点追加しますと、今日の資料の後ろのほうの105ページのところに、これは先ほどの原野委員からのご質問にもありますけれども、今年の1月16日に岸和田の労働基準監督署からプレス発表しているものです。最低賃金法で書類送検です。これはもう行政指導の域を超え

て送検したものですけれども、これは給料を払わなかったという倒産の事案ではなくて、最低賃金以上の賃金額を払わなかったと。かつこれは是正指導、労働基準監督署のほうで監督官が指導しているのだけれども、それに対して是正しましたよと。最低賃金以上の金額にしましたと嘘の報告をしたということが後から発覚したので、それは大変悪質だろうということで行政指導はもうその時点でやめて、書類送検の手続を取ったというものなんです。こういったものもあるよと。そんなに多くはないですけれども、こういったところはやっぱり真面目にやっている事業主がばかを見るようなことではいけないと思うので、このような事業主はしっかりと適正に法令や罰則を適用していくという、そういう姿勢で臨んでいるということですね。

あと、外国人の労働災害ですね。外国人の労働災害はちょっと事前にご質問もいただいていたので、調べてみました。確かに年千人率というのは全産業のものよりも外国人の年千人率のほうが高くなっていると。発生率が高いんです。全国的にもそうですし、大阪でもそうです。昨年大阪の外国人労働者の発生ですと387、速報値ですけれども、全産業で、全ての日本人含めて全てだと8,475のうち、外国人というのは387でしたので、4.6%。

これを国別で見ると、ベトナムが最も多くて158件ぐらい。つづいて、インドネシア、中国と、なってくる。

在留資格で見ると、特定技能を含めた専門技術分野のものが一番多くて、あと技能実習生。さらに永住権などの身分に基づくものが73件、そんなような感じになってきているので、やっぱり委員がおっしゃられたとおり、言葉の問題だとか、あとはもともと年千人率が高いような業種、製造業に外国人が働いていると、必然的にもそうなるのかもしれませんが、やっぱり言葉だとかコミュニケーション不足の中で発生しているというのは否めないところだと思いますので、対策としてはもちろん発生してしまったところは再発防止のため、職員が行って個々に指導していくのはもちろんやりますし、あとはピストグラムみたいに、危険なものはこうですよとか、爆発しそうなものとか、そういったものを使って、職場全体でそういうのを広く勧めるだとか、宿舍みたいなところでもそういうような形で理解を深めるような対策というのをやっているような感じです。

○総務部長 総務部長の長でございます。

徴収関係のご質問をいただいたところでございますが、数字の見方としては、令和6年度に決定したものが令和7年度に収納されるというケースがありますので、必ずしもこれは1対1の対応になっていないところがございます。

また、どうしたところが払ってもらえないかというところの話でございますが、やはり経営状況が非常に厳しくて、労働保険を払える状況にないという話ですとか、あとやっぱり悪質なところもあって、払わないでそのままいけるんじゃないかというようなところもあるかと思います。厳しい経営のところについては、労働保険の納付の猶予というのもございますので、そうしたものを活用していただいて、払えるときにちょっと期間を延ばして払っていただくとか、あと悪質なところはやはり強制的に取り立てるしかないのかなと思っていて、特に高額な滞納事業場に対しましては、差押えをしっかりとらせていただいているというところになります。

いずれにしても、しっかり払っていただかなければ労働行政は成り立ちませんので、この点は制度の趣旨も含めてしっかり周知して、自主的に納めていただけるような形で頑張っていきたいと思います。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。

まだまだご意見、ご質問等あるかもしれませんが、時間となってしまいましたので、特にこの意見だけはぜひというようなのはございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、質疑に関しましては、これで終了させていただきたいと思います。

様々なご意見やコメントが出ましたので、行政運営方針（案）の修正につきましては、会長の私にご一任させていただきたいと思いますけれども、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。

また、実施に当たりましては、各委員からのご意見等を十分にご参考にさせていただき、行政運営に引き続き取り組んでいただければと思います。どうぞ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。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 皆様、お疲れさまでございました。

これをもちまして、第50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、来年度も11月と3月の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。

本日はどうもありがとうございました。