

第43回

大 阪 地 方 劳 働 審 議 会

議 事 録

大 阪 劳 働 局

1 開催日時

令和4年11月30日（水） 午前10時から正午

2 開催場所

大阪合同庁舎第4号館共用第2会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表

石黒 一彦

上田 恭規

関根 由紀

水島 郁子

森 詩恵

労働者代表

赤瀬 史

井岡 由美

井尻 雅之

金澤 治

松川 真之介

使用者代表

國井 美和

白井 正勝

高山 俊三

坪井 昌行

松本 親明

(2) 事務局

局

長

木原 亜紀生

総務部長	森實 久美子
雇用環境・均等部長	栗山 僚子
労働基準部長	樋口 雄一
職業安定部長	小橋 荘次
需給調整事業部長	吉村 康志
企画課長	濱島 健

#### 4 議題

- (1) 雇用失業情勢等について
- (2) 令和4年度上半期の大阪労働局の取組状況について
- (3) 質疑及び意見交換

#### 5 議事

○企画課長 それでは、定刻より少し早いですが、皆様おそろいでございますので、審議会の開会に先立ちまして、事務局からご案内を申し上げます。

本日、司会進行を務めます企画課長の濱島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。

本日使用いたします資料は10点でございます。順に読み上げますので、ご確認のほどよろしくお願いいたします。

1、本審議会次第、2、配席図、3、大阪地方労働審議会委員名簿、4、同審議会労働災害防止部会委員名簿、5、同審議会家内労働部会委員名簿、6、同審議会労働部会委員・臨時委員名簿、7、資料1 雇用失業情勢等について、8、資料2 令和4年度上半期の大阪労働局の取組状況について、9、資料3 令和4年度大阪労働局の取組について―数値目標・達成状況―、10、労働基準部付属資料でございます。

資料につきまして、漏れ等ございませんでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況をご報告いたします。

公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名の計15名がご出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定によ

り、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。

次に、会議の公表についてご説明いたします。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本審議会は原則として公開することとされております。その具体的手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に定められております。

なお、本日の審議会につきましては、傍聴希望者がなかったことをここにご報告いたします。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、その議事録についても公開することとされております。議事録には発言者の氏名も記載させていただきますので、ご了承よろしく願いいたします。

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、会長が議長になることが定められております。

それでは、水島会長、よろしく願いいたします。

○水島会長 皆様、おはようございます。

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。

ただいまから第43回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり、木原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。大阪労働局長の木原でございます。

第43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。

まず、皆様方には日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜っておりますことを改めて感謝申し上げます。

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、重ねて御礼申し上げます。

さて、今なお新型コロナウイルス感染症が暮らしや仕事に多大な影響を及ぼす中、当局におきましては「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」をスローガンに掲げ、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、全ての労働者が安心して働くことができるよう、労働基準監督署・ハローワークと一丸となって、労働災害の減少と労働環境の整備、良質な雇用機会の確保に向けた支援など、総合的な労働行政機関として様々な施策に取り組んでいるとこ

ろでございます。

足元の雇用失業情勢でございますが、コロナ禍の影響で厳しい状況に落ち込みましたが、ここ1年、じわじわと上昇傾向にあり、10月の有効求人倍率は久しぶりに0.01ポイント低下して1.30倍となっています。今なお厳しい状況の企業もあるものの、多くの産業において人手不足感が高まっております。ただし、新型コロナウイルス感染症をはじめ、ウクライナ情勢、エネルギー価格や原材料価格の上昇、急激な円安の進展など、注視すべき必要があるものと考えております。

現在、政府は人への投資を強化し、デジタル人材など、人材の育成、非正規労働者のキャリアアップ、成長産業への労働移動の円滑化などを通じて人材不足を解消し、構造的な賃上げを目指しています。

去る10月28日に閣議決定された物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策におきましても、新しい資本主義の第1の柱として、人への投資を抜本強化するとされており、現在国会で審議いただいております補正予算案におきましても「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージとして、多くの施策の拡充・強化が盛り込まれているところでございます。

当局としましては、これらの新たな状況を踏まえつつ、諸施策を展開し、働き方改革を確実に浸透・定着するよう取り組んでいくこととしております。

本日の審議におきましては、大阪労働局として必要な対応が取れているか、また取組内容は効果的なものとなっているかなどについてご意見を賜り、活発なご議論が行われますことをお願いいたしまして、私からのご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○水島会長 木原局長、ありがとうございました。

前回3月の審議会以降、新たに審議会委員となられた方をご紹介いたします。

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、確認いただければと思います。

新たに労働者代表になられた委員でございます。

UAゼンセン大阪府支部次長の赤瀬委員でございます。

○赤瀬委員 赤瀬でございます。よろしくお願いいたします。

○水島会長 それから、日本郵政グループ労働組合近畿地方本部執行委員の井岡委員です。

○井岡委員 井岡でございます。よろしくお願いいたします。

○水島会長 よろしく願いいたします。

次に、部会委員の指名に移ります。

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。

まず、労働災害防止部会及び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。お手元の各名簿をご確認ください。

次に、港湾労働部会につきましては、専門委員2名が辞任されました。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項において、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。

お手元の大阪地方審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿（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）

○水島会長 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す。

局長の任命が行われた暁には、佐野氏、丸山氏を港湾労働部会専門委員に指名します。

それでは、議事に入ります。

議事1、2につきましては、まとめて質疑時間を取らせていただきますので、あらかじめご了承ください。

また、限られた時間の中で効率よく会議を進行したいと思っておりますので、何とぞご協力をお願いいたします。

議事1、雇用失業情勢について、事務局から説明をお願いします。

○職業安定部長 おはようございます。職業安定部長の小橋でございます。失礼いたしまして、着座にてご説明させていただきます。

それでは、雇用失業情勢等について、職業安定部からご説明いたします。

資料1の1ページをご覧ください。

最初に①近畿の雇用失業情勢等についてでございます。

まず、近畿の有効求人倍率の推移についてグラフを記載しております。ご覧いただきますと、リーマンショック後、平成21年8月以降の長期的な傾向についてご確認いただけるかと思えます。平成30年9月と10月に1.64倍と平成以降の最高値を記録した後、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んでおります。令和2年の12月には、コロナ禍の最低値である1.02倍を記録しましたが、その後、令和3年以降は緩やかな回復基調が続いております。直近の令和4年10月の有効求人倍率は1.22倍と令和4年4月以降、7か月連続で上昇しております。求人は底堅く、持ち直しが堅調となっておりますが、求職者の動向は不透明で、有効求職者数が高止まりの状況となっております。

次に、資料2ページ、上段の2のグラフをご覧ください。

全国と近畿の完全失業率について記載しております。令和2年12月以降、近畿が全国を上回る水準で推移してはりましたが、令和4年9月には2.6%と全国と同水準となっております。

次に、2ページ下段の3のグラフをご覧ください。

令和以降の近畿の新規求人数の推移を表したグラフとなっております。令和3年度以降は海外経済の回復を受け、輸出が増加基調にあることや企業の設備投資の持ち直し等の動きを背景に、製造業を中心に回復が見られ、根強い人手不足感も相まって、19か月連続で前年同月を上回り、持ち直しの動きが続いております。

次に、3ページの上段、4のグラフをご覧ください。

近畿の新規求職者の動向を表したグラフとなっております。フルタイム、パートタイム別に棒グラフを色分けして表し、それぞれの前年同月比の増減を折れ線グラフで表しております。コロナ禍以降、緊急事態宣言期に落ち込むなど、感染拡大状況により、月々で変動がみられておりますが、雇用形態別の前年同月比では、パートの増加割合がフルタイムを上回っていることがみとれます。

続きまして、3ページ下段、5のグラフをご覧ください。

近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況となっております。コロナ禍におきましても、保安、建設、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。また、前年同期と比較いたしました真ん中の表をご覧くださいますと、製造業の回復を背景に、生産工程の職業で上昇が続いております。

続きまして、4ページをご覧ください。

ここからは、大阪の雇用失業情勢についてご説明いたします。

直近、令和4年10月の大阪の有効求人倍率、受理地別ですけれども、1.30倍と、令和4年3月の1.16倍から0.14ポイント上昇と、令和4年度に入りまして、回復ペースが上がってきております。なお、就業地別では1.10倍と、令和4年5月に22か月ぶりに1倍台に回復して以降、6か月連続で1倍台を上回って推移しております。

続きまして、4ページ、下の1の表でございますが、直近1年間の主要産業別の新規求人の状況となっております。緊急事態宣言等による人流抑制やインバウンド需要の減少の影響で弱い動きが見られておりました「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」、これらも含めまして、産業全体として持ち直しの動きが堅調となっております。特に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、新規求人数は増加が続いています。

次に、5ページ上段の2、新規求職申込件数の状況をご覧ください。

令和4年7月以降、4か月連続で前年同月を下回っておりまして、このところ減少傾向でございます。最近のハローワークの状況としましては、人手不足等による業務負担増大や労働条件・職場環境の悪化から退職に踏み切る自己都合離職者の増加や物価上昇等の影響で家計補助、収入補填のため求職活動を行う高齢者や家事従事者等が多くみられるという声が聞かれているところです。

続きまして、下段の3のグラフは令和3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のとなっております。直近7月から9月にかけては男女とも減少しておりますが、特に男性は前年同期と比較いたしまして12.0%の減少と大きく減少しております。これ



は前回、前々回にもご説明させていただきましたが、令和3年7月から各自治体に申請が始まりました新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金に係る登録者（一つの要件としてハローワークへの求職登録が求められています）が前年の7月から9月期中高年層の男性を中心に多くみられたということで、大幅増加に寄与したところでございます。その反動減というふうに考えております。

次に、6ページをご覧ください。

6ページは令和4年8月から9月にかけてハローワークが実施いたしました雇用等に関する短期観測結果から景況感と従業員の過不足感及びハローワークの窓口での声をご紹介しております。コロナ第7波の時期の実施となったため、景況感については前回（5月から6月）調査より低下しておりますが、従業員の過不足感については、依然として人材ニーズが根強くある状況となっております。こうした状況を受けまして、当局といたしましては、最近の雇用失業情勢につきましては、高止まりしている求職者や様々な懸念事項を抱える求人者など、一部に厳しさが見られる状況が続いておりますが、求人の方強さに牽引され、緩やかながら持ち直しの動きが続いていると判断しております。

今後、特に、物価高や円安等をはじめ、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。

簡単ではございますが、資料1の説明につきましては以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事2、令和4年度上半期の大阪労働局の取組状況について報告をお願いします。

○雇用環境・均等部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の栗山でございます。かけさせていただいて説明をさせていただきます。

令和4年度上半期の当局の取組状況につきまして、資料2により、各部より主立ったものについて説明させていただきます。

1枚めくっていただいたところに資料目次がございます。まず、（1）から（3）までを雇用環境・均等部よりご説明申し上げます。

まずは（1）の新型コロナウイルス感染症に対する取組でございます。2

ページをご覧ください。

なお、資料の右上には、行政運営方針の各項目の該当番号をつけております。以下、同様でございます。

まず、特別労働相談窓口について、令和元年度末より局内の各部、大阪府下の監督署、助成金センターなどに特別労働相談窓口を設置しております。累計の実績は右の表のとおりとなっております。

また、資料下側に記載しております各種コロナ関係の助成金制度の実施を行っております。①から⑦までございまして、※印にありますとおり、感染拡大などの状況に合わせて、制度の延長など細かく見直しを行いつつ、運用しているところでございます。

次に（２）の働き方改革の推進になります。

４ページでございます。

長引くコロナの影響下にありましても、働き方改革は重点課題と考えております。大阪労働局では、大阪働き方改革推進会議を開催しておりまして、下の水色のところにあります参画いただいている各機関と連携しながら、周知・啓発を行い、働き方改革の浸透に取り組んでいるところでございます。

右下には、働き方改革関連法の中で、昨年度に中小企業にも全面適用になりましたパート・有期雇用労働法について挙げております。同一労働同一賃金につきまして、働き方改革推進支援・賃金相談センターからの支援を活用しつつ、普及・啓発に取り組んでいるところでございます。

５ページでございます。

働き方改革関連法のうちの改正労働基準法等の周知に関する取組状況でございます。管内の労働基準監督署におきまして、労働時間相談・支援班というものを整備いたしまして、事業主への相談と支援に取り組んでおります。令和４年度はコロナ禍ではありますが、オンライン型に加えて参集型の集団指導を開催できる状況となりました。また、事業場に関する個別訪問等により、支援策などの必要な情報提供も積極的に展開しているところでございます。

資料の右側をご覧ください。労働時間の上限規制適用の事業・業務への周知・支援、こちらは令和６年４月までに労働時間の上限規制の適用が猶予さ

れている医師、自動車運転者、建設業に関する周知・支援の状況でございます。医師に関しましては、昨年度に引き続き、大阪府と当局の委託事業であります大阪府医療勤務環境改善支援センターと緊密に連携を図りながら、府下の医療機関に対して情報発信を行うとともに、特に関心が高い宿日直許可申請に関しまして、第一線の労働基準監督官が医療機関からの相談に対応しており、利用者の皆様からも評価をいただいております。引き続き、丁寧な支援を実施してまいります。

自動車運転者につきましては、改正労働基準法の適用と併せて施行される自動車運転者の労働時間等の改善のための基準、いわゆる改善基準告示というものですが、その見直し内容が取りまとめられ具体的に示されたことから、府下の事業主団体の協力の下、改正法や改善基準告示の内容に加えて、特に中小企業・小規模事業者の皆様にも活用いただける支援策についても周知を行っております。

一番最後の下、建設業につきましても、当局が中心となりまして国、地方及び事業主団体と連携し、官民の発注者に対して、建設工事の発注に当たっての適正工期の設定にご理解いただくよう周知・啓発に取り組んでいるところでございます。

(3) の雇用環境・均等の分野にまいります。

改めてですが、コロナ対策としまして先ほども触れましたが、小学校休業等対応助成金と、時限で男女雇用機会均等法の母性健康管理措置が改正されておりました、それに対応して有給の休暇を取得させたときに使える母性健康管理の導入助成金というものがございます。これらを活用して、子供のコロナ感染、またそのおそれがある場合でありますとか、あと妊婦さんにおいても、安心して休暇が取れるような働きかけを行っております。

次に、8ページでございます。

女性の活躍推進及び総合的なハラスメント対策になります。女性活躍推進法につきましては、今年度より、各企業の行動計画策定が義務づけられる範囲が、労働者数規模が101人以上に対象が拡大されております。また、7月からは男女の賃金の差異の公表が301人以上の企業に義務づけられたところでございます。これらにつきまして、説明会の開催や報告徴収という個別の

企業への訪問調査などの機会を通じて周知と取組の働きかけを行っております。管内の企業の実施状況というのは記載のとおりで、あとここには載せておりませんが、この賃金の差異につきましては、今月中旬の時点で女性の活躍推進データベースという厚生労働省のサイトがございますが、そこに公表していただいている大阪の企業は21社になっておりました。

次に、資料右側のハラスメント防止対策でございます。今年度より、パワハラ防止対策の措置義務が中小企業に対して全面的に適用されております。下のグラフにありますとおり、パワハラの相談につきましては、今年度上半期で既に昨年度1年間を超える件数の相談が寄せられております。内容によりまして、労使の紛争の解決援助制度や、あと法に沿った対策が講じられるような行政指導などにより解決を図っております。これらにつきましては、引き続き法の履行確保と丁寧な相談対応に取り組んでまいります。

9ページです。

働き方改革の中で働き方・休み方改善の促進ということで、助成金の活用になります。働き方改革推進支援助成金、これが生産性を高め、労働時間の短縮や年休の取得を促進するなど、働き方改革などの環境整備に取り組む際にご活用いただけるものとなっております。この助成金メニューにより事業主を支援しているところです。申請件数をご覧くださいますと、今年度上半期の状況で昨年度を上回るペースで申請が寄せられております。他の助成金と同様に引き続きご活用いただけるよう周知を図っていくとともに、迅速な支援と支給に努めてまいります。

資料右側のテレワークにつきましては、コロナ禍の感染防止対策や多様な働き方の一つとして導入する企業も増えてきていると感じております。良質なテレワークの制度が導入され運営されるよう、テレワークガイドラインの紹介動画や取組事例を当局ホームページに掲載をしておりますので、それらを使いましての周知・啓発に取り組んでおります。

10ページにまいります。

仕事と家庭の両立支援対策についてです。改正育児・介護休業法が昨年成立しまして、これも今年の4月から順次施行されております。昨年度末頃から多くの相談が寄せられておりまして、相談窓口での対応や説明会の開催、

改正法の説明動画のホームページ掲載などで周知に努めているところです。

また、右半分にありますとおり、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目標達成など、両立支援に取り組んでいただいている企業に対しては、くるみん認定でありますとか両立支援等助成金の支給により支援を行っているところでございます。

11ページになります。

働き方改革推進支援・賃金相談センターにつきましては、働き方改革に取り組む中小・小規模事業者への支援を目的に平成30年度から開設されております。府下の監督署やハローワーク、あと商工団体等と協力しまして、セミナーや説明会などを開催し、長時間労働の縮減や生産性の向上など、職場環境の改善についての支援を行っております。また、先ほど働き方改革支援助成金についてご説明いたしましたが、設備投資など生産性向上による賃上げに取り組む中小企業事業主に対しましては、右下にあります業務改善助成金をご利用いただけます。9月には社会情勢に対応した要件緩和も行われたところでございまして、働き方改革推進支援センターでもセミナーを開催するなど、周知と利用の促進に努めております。

最後に12ページ、労働相談に関する取組でございます。

相談件数は今年度前半で昨年度を上回るペースで寄せられています。これは先ほどハラスメント対策のところでお話しいたしましたが、パワハラ相談件数の増加でありますとか、女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正内容についての問合せの増加などが数字の上昇の要因と考えております。黄色のところ、個別紛争の対応につきましては、助言やあっせん、調停など、労働局の紛争解決を援助する制度をご説明しまして、ご本人の意向を踏まえつつ、迅速な解決に向けて取り組んでおります。

以上、資料2の(1)から(3)につきまして、雇用環境・均等部からの説明は以上となります。

○労働基準部長 労働基準部長の樋口でございます。よろしく申し上げます。着座にてご説明させていただきます。

資料は13ページ以降でございます。

別途労働基準部資料も使いながら取組状況についてご報告させていただきます。

ます。

まず、14ページでございますが、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底というところでございます。左上が全国及び大阪における脳・心臓疾患及び精神障害の労災状況でございます。折れ線グラフが全国の状況で、棒グラフが大阪の状況でございます。

左下がストレスチェック制度の実施状況でございます。労働者数50人以上の事業場におきますストレスチェックの実施状況につきましては、各労働基準監督署におきまして随時確認をして個別に督促も行いながら、実施率につきましては86.2%ということになってございますが、目標が90%以上ということですので、引き続き個別の指導や督促、周知活動に取り組んでまいります。

続きまして、14ページの資料右側が令和3年度及び本年度の9月末時点におきます長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況でございます。令和4年度は感染防止対策を講じつつ、コロナ前と同様の監督指導を実施しているところでございます。この中の下の表でございますが、長時間労働が疑われる事業場に対する監督実施状況でございます。本年度につきましては703事業場に対しまして監督を実施いたしまして、うち312の事業場につきまして違法な時間外労働が認められたということでございます。さらに、月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場数は下の表の3（1）から（4）のとおりでございます。令和4年度の欄の括弧内の数字をご覧くださいと、80時間を超える各階層の事業場数の割合が令和3年度のものと比較して、いずれも大きくなっております。社会経済が正常化することで企業活動が活発化する一方で、コロナの影響によります企業の人手不足にも起因していることも要因ではないかというふうに考えております。

続きまして、15ページでございますが、左側が今年11月に実施いたしました過重労働解消キャンペーンの取組についてでございます。本年も長時間労働が行われていると考えられる事業場に対しまして集中的に監督指導を実施いたしました。また、先立って10月24日には大阪労働局長と大阪府知事との連名によりまして、長時間労働の削減をはじめとする働き方改革に向けた取組への協力要請を実施しております。また、11月5日の土曜日でございます

が、過重労働解消相談ダイヤルといたしまして、特別相談日を設けまして、全国での実施ではございますが、近畿2府4県内から寄せられた相談につきましては、当局の労働基準監督官が対応いたしました。また、労働局長によるベストプラクティス企業訪問、また過労死等防止対策推進シンポジウムの開催によりまして、国民に過労死等を防止することについての重要性につきましてご理解を深めていただくよう取組を実施いたしました。

15ページの右側は労働条件の確保・改善対策の推進ということでございますが、令和2年から令和4年9月末までの監督指導件数、申告監督件数、送検件数の推移についてのご報告でございます。令和2年、令和3年につきましては、緊急事態宣言ですとか、まん延防止等重点措置等によりまして、感染拡大防止の観点から監督指導の実施にも大きく制限があったところでございますが、先ほど申し上げましたとおり、本年度はコロナの前の状況に戻りつつあり、事業場における基本的な労働条件の枠組みですとか管理体制の確立の徹底につきまして、引き続き取り組んでおります。

また、本日、基準部資料の1といたしまして後ろのほうにつけてございますが、令和5年4月から中小企業におきまして適用される割増賃金率の引上げ、また資料2といたしまして、トラック運転者の長時間労働特別相談センターのリーフレットをお配りしております。特別相談センターは事業者、荷主双方からの相談に対応するため、本年8月から設けられましたトラック事業者への支援策の一環でございます。労働基準監督署におきましては、監督指導と併せて、このような支援策につきましても引き続き周知をしてまいりたいと思っております。

続きまして、資料16ページに戻っていただきまして、死亡災害及び死傷災害の減少に向けた取組の推進という内容でございます。本年度は別途大阪労働局第13次労働災害防止推進計画の最終年度ということでございます。死亡災害及び死傷災害の目標値につきましては16ページの数字でございますが、令和3年までの実績につきましてお示しをしているところでございます。労働災害の発生状況につきまして申し上げますと、労働基準部資料の3または4にありますけれども、11月20日時点におきます労働災害発生状況については、死亡者数につきましては、36名となっております。また、休業4日以上

の死傷災害につきましては、10月末現在では1万5,678人となってございます。これらは新型コロナウイルス感染によるものも含めた数字ということになってございます。

17ページの左側でございますが、死亡災害撲滅に向けた取組につきまして、令和4年は年初から製造業及び建設業における死亡災害が大幅に増加をしているということがあり、また全産業におきます死亡者数も5月20日現在では前年同期より増加をしていましたところから、6月から8月までを「STOP！！死亡災害2022」活動の期間といたしまして、労働災害防止活動の徹底を進めたところでございます。しかしながら、その後も減少傾向が見られないことから、9月及び10月に製造業と建設業の関係団体に対しまして、基準部資料の5、6及び7につけてございますが、災害防止に向けた緊急要請というものを行っております。また、年末におきましては、パトロールですとか、また来年1月から3月の期間を冬の時期ですので冬季死亡災害防止強化期間ということで、墜落・交通労働災害の防止を重点に取り組むこととしております。

右側のほうは第三次産業、陸上貨物運送事業など、災害多発業種への取組についてご報告ということでございます。こうした取組も実施しているところでございます。第三次産業の小売業や介護施設につきましては、増加しております行動災害の予防が喫緊の課題となっておりますことから、今年度からの新たな取組といたしまして、地域を代表する模範的な企業、また関係団体等を構成員といたしまして、+Safe協議会を6月に開催いたしました。そのほか、6月には物流ターミナルに対しまして広報パトロールを実施しており、引き続き死傷災害の防止について取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、18ページでございますが、労働衛生対策ということでございます。まず、職場におけます治療と仕事の両立支援につきまして、10月3日に大阪・職場の健康づくりフォーラムを開催いたしまして、両立支援をメインテーマといたしまして、大阪労災病院治療就労両立支援センター所長の久保田様から特別講演をいただきました。また、12月には自治体、関係団体等で構成いたします両立支援推進チーム会議を開催する予定としております。



化学物質を中心とした健康障害防止対策の推進の取組といたしましては、まず化学物質の製造者、譲渡・提供事業者並びに化学物質取扱者を対象に計画的な指導を実施いたしました。また、石綿による健康障害防止対策につきましては、解体工事に当たっての事前調査の実施と改正石綿障害予防規則の周知に取り組んでまいりました。

また、熱中症につきましても災害件数を減らすため「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開するなど、防止対策に取り組んでまいりました。

労働基準部資料の8についてでございますが、労働衛生関係施策を分かりやすく取りまとめたリーフレットの作成ですとか、また大阪労働局のYouTubeチャンネルを活用いたしまして啓発動画を配信するような取組を行っておりまして、引き続きこれらの周知・啓発に努めてまいります。

続きまして、資料19ページ、最低賃金制度でございます。大阪府最低賃金につきましては、令和4年10月1日から時間額1,023円で31円の引上げとなっております。また、大阪府下の特定最低賃金につきましては7業種あり、そのうち鉄鋼業、非鉄業、電気機械器具製造業、自動車・同附属品製造業、自動車小売業の5業種につきましては、金額の改定はございませんでした。このため大阪府最低賃金額が特定最低賃金額を上回り、10月1日以降は大阪府最低賃金が適用されることとなっております。塗料製造業及び機械器具製造業につきましては金額改正があり、12月1日から発効を予定しております。

大阪労働局といたしましては、大阪府の事業場の事業主、またそこで働く方々に知っていただけるよう、金額の周知を徹底するとともに、生産性の向上等により事業場内の最低賃金を引き上げやすい環境整備をするため、中小企業等に対する支援策として業務改善助成金等の各種支援策の利用及び活用の促進に向けた周知に積極的に取り組むことが重要と考えており、9月1日から同30日までを最低賃金周知・支援月間と設定いたしまして、局内各部と連携をして、改定された大阪府最低賃金の周知及び業務改善助成金等の支援策の利活用の勧奨に取り組んだところでございます。資料10にそれぞれの資料をつけてございます。

さらに、令和元年5月から立ち上がっています大阪働き方改革推進会議の

最低賃金のための環境整備に関する作業部会におきまして、関係省庁や関係団体が相互連携して引き続き最低賃金の周知とともに、生産性の向上支援の取組を実施していくこととしております。

20ページが労災補償対策の推進ということでございます。労災補償行政につきましても、丁寧・公正な行政サービスを提供するため、全ての職員が親切で分かりやすく迅速な対応を行うことはもちろん、請求人や事業主の方への説明では、公正かつ納得性の高い対応を常に念頭に置き、業務に取り組んでおります。労災保険制度のセーフティーネットとしての役割は大変重要でございますので、引き続き迅速・的確な対応に努めてまいります。

労働基準部からの報告は以上でございます。よろしくお願いたします。

○職業安定部長 それでは引き続きまして、職業安定部からご説明させていただきます。着座にてご説明させていただきます。

資料は22ページからとなります。

初めに、新型コロナウイルス感染症の影響に対応した取組の推進についてでございます。雇用維持の取組である雇用調整助成金等のコロナ特例につきましては、新型コロナウイルスの感染状況や雇用失業情勢を踏まえ、段階的に縮小が進められてきたところではございますが、12月以降は原則的な措置へ移行していくこととしております。ただし、12月、そして1月の2か月間は、今なおコロナ禍の影響により、特に業況が厳しい事業主に配慮いたしまして経過措置が設けられたところでございます。引き続き、支援を必要とする企業への周知を行ってまいりたいというふうに考えております。なお、雇用調整助成金のこれまでの取扱状況については資料に記載のとおりでございます。

次に、在籍型出向等支援事業についてでございます。長引くコロナ禍において、雇用調整助成金による雇用維持支援だけでは休業のマイナス面も懸念されることから、令和3年2月に在籍型出向を活用いたしました新たな雇用維持対策といたしまして、産業雇用安定助成金が創設されたところでございます。当局では公益財団法人産業雇用安定センターをはじめ、大阪府在籍型出向等支援協議会にご参加いただいております各機関と連携をいたしまして、新しい雇用維持対策の在り方として、積極的に制度の周知・活用に取り組ん

でまいったところでございます。資料にはこれまでの主な取組を記載しておりますが、引き続き、制度の効果的な活用に取り組んでまいりたいと考えております。なお、産業雇用安定助成金のこれまでの取扱状況につきましても資料に記載のとおりでございます。

続きまして、資料23ページ、人への投資に関する取組についてでございます。まず、人材開発の取組の一つである人材開発支援助成金「人への投資促進コース」につきましては、令和3年11月に閣議決定されましたコロナ克服・新時代開拓のための経済対策におきまして、デジタル人材育成の強化等、人への投資を加速化させるため令和4年4月に創設されたコースとなっております。新しく創設されたコースということで、まだまだ活用については検討中の企業も多いというところではございますが、積極的に人材開発に取り組む企業への支援策といたしまして、引き続き制度の周知・広報に重点的に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

次に、職業訓練を活用した人材育成についてでございます。デジタル人材の育成・確保については、デジタル田園都市国家構想基本方針におきまして、関係省庁が連携して政府全体として取り組んでいるところであり、職業訓練のデジタル分野の重点化も重要な取組の一つとなっております。ハローワークにおいても、IT・デジタル分野を含む訓練受講を希望する求職者に対しまして、訓練施設の見学会や説明会の情報を積極的に提供いたしまして受講促進を図っているところでございます。

また、令和4年3月に改正されました職業能力開発促進法がこの10月1日から施行されたことに伴いまして、これまで設置しておりました関係機関を構成員とする地域訓練協議会に代わり、民間職業紹介事業者なども構成員とする地域職業能力開発促進協議会として法定化され、設置されることになったところでございます。この協議会においては、地域における人材ニーズを的確に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等の協議を行うこととしております。当局におきましても、去る11月8日に第1回目の会合を開催したところでございます。

続きまして、資料24ページ、雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進についてでございます。まず、資料左の職業紹介業務の充実強化による効果

的なマッチングの推進についてでございます。現在、有効求人数の持ち直しが見られる一方で、コロナ禍において求職活動が長期化するなど、有効求職者が高止まりの状況にあり、ハローワークにおいては、求職者・求人者の効果的なマッチング支援が重要となっております。こうした状況を受けまして、労働局及びハローワークにおいては、コロナ禍で減少していた対面によるイベントについて、今年度は積極的に開催することで求職者と求人者が直接対面できる機会を拡充しております。一方で、来所せずに手軽にハローワークを利用したいというニーズに応えるため、オンラインツールを活用した職業相談やセミナー等の支援メニューについても充実を図りまして、幅広い方に利用していただけるよう取り組んでおるところでございます。

次に、資料右の人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進についてでございます。当局におきましては、府内10か所に設置している人材確保対策コーナーを中心として、医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった人材不足分野における業界の魅力発信や就職面接会を開催するなど、人材不足分野の事業主への求人充足支援に取り組んでおります。資料でご紹介しておりますが、当局主催で今年度からの新しい事業の一つとして、10月には医療、保育、建設、警備、運輸の5つの人材不足分野に絞った大規模イベント「Five・Fields就職フェア2022」を開催したところであり、218名もの方々にご参加いただいたところでございます。

続きまして、資料25ページでございます。

地方自治体との連携による就職支援についてでございます。府内ハローワークにおきましては、地元自治体と連携・協力の下、資料でご紹介しておりますように、地域の実情に即した様々な取組を実施しているところでございます。資料25ページの下の一体的実施の取組及び生活保護受給者等に対する就労支援についての実績は資料のとおりでございます。引き続き、自治体との連携・協力の下、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

続きまして、資料26ページをご覧くださいでしょうか。

若者・女性に対する雇用対策の推進についてでございます。まず、資料左の新規学卒者に対する就職支援の取組についてでございます。大学生等に対する就職支援につきましては、大阪新卒応援ハローワークを中心に実施して

おり、大学への恒常的な出張相談をはじめ、企業と学生との出会いの場を積極的に提供し、マッチングに取り組んでいるところでございます。資料では10月5日に開催しましたフレッシュ就職フェア合同企業面接会の様子をご紹介しますが、32社の企業にご参加いただき、延べ194名の学生が企業との面談を行ったところでございます。引き続き、こうしたイベントを通じまして、より多くの学生の就職支援に努めてまいりたいというふうに考えております。

次に、資料下のフリーターに対する正社員就職支援の取組についてでございます。フリーター等に対する就職支援につきましては、府内2か所に設置しておりますわかものハローワーク及び各ハローワークに設置しておりますわかもの支援窓口を中心に実施しております。わかものハローワークでは、定期的なミニ面接会の開催や求職者同士が交流し、共に就職を目指す就活クラブというものを実施いたしまして、正社員を目指すフリーターを支援しておるところでございます。

次に、資料右、マザーズハローワーク事業の推進についてでございます。子育てと仕事の両立を希望される方々の就職支援については、府内2か所のマザーズハローワークと13か所のマザーズコーナーにおいて、担当者制による個別支援を中心に実施しておるところでございます。資料でご紹介しておりますとおり、9月から11月にかけては「マザーズWEEKS」と題し、各拠点でミニ面接会やグループワーク、セミナー等、バラエティーに富んだ就職関連のイベントを集中的に実施いたしまして就職支援に取り組んだところでございます。引き続き、施設の魅力を積極的に発信いたしまして、潜在的な求職者の掘り起こしについても取り組んでまいりたいというふうに考えております。

続きまして、資料27ページの障害者・高齢者・外国人に対する雇用対策の推進についてでございます。

まず、資料左の障害者の雇用対策でございます。今年度の障害者の就職件数については、グラフでお示ししておりますとおり、前年度実績を上回る状況で推移しております。引き続き、関係機関と連携いたしまして、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。

次に、資料真ん中の高年齢者の雇用対策についてでございます。高齢者の就職支援につきましては、現在、府内全ハローワークに設置しております生涯現役支援窓口を中心といたしまして、65歳以上の高年齢求職者を中心とした就職支援に取り組んでおります。高齢化が進む中、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まして、引き続き積極的な支援に取り組んでまいります。なお、70歳までの就業機会の確保を努力義務とした改正高年齢者雇用安定法については、引き続き、あらゆる機会を捉えて周知・啓発に努めてまいりたいというふうに考えております。

次に、資料右の外国人の雇用対策の推進についてでございます。外国人の雇用対策については、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、留学生をはじめとした外国人求職者の就職支援及び外国人材を雇用する企業への支援を行っているところでございます。今年度におきましては、ウクライナ避難民に対する就労支援を行うため、5月20日に大阪外国人雇用サービスセンター内にウクライナ避難民就労支援窓口を開設いたしまして支援に取り組んでいるところでございます。また、府内全てのハローワークにおいても避難民の方が来られた場合の就労支援に取り組んでおります。全体で資料記載のとおり、22件の新規求職申込みがございまして、ハローワークの紹介によりまして、資料では9月末の実績で10件となっておりますが、直近の数字では11件の方の就職が決定したところでございます。

続きまして、資料28ページ、就職氷河期世代に対する就職支援の取組についてでございます。

就職氷河期世代に対する支援については、府内6か所のハローワークに設置しております「35歳からのキャリアアップコーナー（就職氷河期世代の支援窓口）」を中心に就職支援を実施しているところでございます。就職氷河期世代に対する就職支援については、政府全体の取組といたしまして、令和2年度からの3年間を集中支援期間として取り組んできたところでございます。この集中支援期間につきましては、令和5年度から2年間延長いたしまして、第二ステージと位置づけ、政府を挙げて、さらなる支援に取り組むこととしております。資料には各所の取組についてご紹介しておりますが、記

載しておりますとおり、ハイブリッド型セミナーについては、本会場のハローワークと府内の別会場のハローワークをZ o o mでつなぐことで、複数の会場の中から最寄りの会場を選択して受講ができるということで、より多くの求職者が参加できるセミナーとなっております。

また、事業主の皆様に対しましても、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いたしまして、各種セミナーを開催しているところでございます。引き続き、就職氷河期世代の採用、正社員化をご検討いただくよう事業主の皆様方に積極的に働きかけてまいりたいというふうに考えております。

簡単ではございますが、職業安定部からの説明は以上でございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の吉村でございます。よろしく願います。

委員の皆様には、日頃より需給調整事業分野の業務運営にご理解、ご協力を賜りまして感謝申し上げます。

私のほうからは、資料2の(6)需給調整事業の分野の取組状況につきましてご説明をさせていただきます。失礼いたしまして、着座にて説明させていただきます。

資料2の30ページをご覧ください。

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徹底、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底、派遣労働者に対する積極的な支援等を大きな柱として取り組んでおります。

まず、許可事業者等への法制度の周知徹底につきましてでございます。30ページの左側でございます。一番上のグラフでお示ししてございますのが、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が、令和4年9月現在で派遣事業所数が4,419事業所、職業紹介事業所が3,250事業所となっております。派遣事業所数につきましては、全て許可制となったことによりまして、平成30年度に一旦減少した後、微増となっており、現在ではおおむね横ばいで推移しているところでございます。また、職業紹介事業所

数につきましては、毎年増加傾向が続いているところでございます。

次に、グラフ下の法制度の周知状況等についてでございますが、①から③に記載してございます。昨年度は新型コロナウイルス感染防止対策によりまして、各種説明会等の開催を中止としておりましたけれども、オンライン開催に切り替えるなどの対策を講じた上で順次再開しております。まず、①の許可申請を行う前の事業者を対象としました新規事業者向けの説明会につきましては、派遣・紹介とも毎月1回のオンライン開催となっております。②の許可事業者や許可更新事業者を対象といたしました新規許可・更新後説明会につきましては、令和4年5月以降、オンライン開催としまして、派遣・紹介とも各5回実施しております。③につきましては、業界団体等からのご依頼によりまして、講師の派遣としまして2回実施しているところでございます。今後とも、本年10月に施行されました改正職業安定法の内容も含めまして、法制度の周知を継続して実施してまいりたいと考えております。

次に、右側でございます。労働者派遣法、職業安定法の遵守徹底についてでございます。指導監督の状況につきましては記載のとおりでございます。コロナ禍の状況におきましても、計画的に指導監督を実施してございまして、特に申告事案などがございましたら、できる限り迅速に対応しているところでございます。昨年度は1事業主に対しまして、労働者派遣事業の改善命令ということで行政処分を実施してございますが、本年度は現在までのところ、行政処分の実績はございません。引き続き、必要に応じまして適正な対応を行いまして、実効のある是正指導を進めてまいりたいと考えております。

最後に右側の下段でございますが、派遣労働者に対する積極的な支援等というところでございまして、窓口の電話等による相談による対応をしているところでございまして、派遣労働者からの苦情や相談の件数につきましては、①でございますが、9月末で667件となっております。②の労働者を対象といたしました派遣の仕組みやルールについて説明します労働者派遣セミナーにつきましては、定員数を制限した上で、令和4年6月より参集型で再開してございまして、毎月1回実施しているところでございます。今後とも積極的な支援に努めてまいりたいと考えているところでございます。

簡単ではございますが、需給調整事業部からは以上でございます。ありが



とうございました。

○総務部長 総務部長の森實でございます。

私からは、(7)労働保険適用徴収の分野についてご説明させていただきます。着席させていただきます。

資料の32ページをご覧ください。

労働保険制度は労働災害や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しております。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、労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の維持・向上の2点を重点対策として取り組んでいるところでございます。現時点の状況をご説明いたします。

まず、左の労働保険未手続事業一掃対策の推進についてでございます。左上のグラフにございますとおり、大阪におけます労働保険適用事業場数は年々増加しており、令和3年度は26万5,046件となっておりますが、依然、未手続の事業場も存在しているところでございます。本年度におきましても、新型コロナウイルス感染症の拡大状況を踏まえながら、未手続事業場に対する手続の指導を文書を中心に行い、実地調査が必要と判断した事業場に対しては個別訪問を実施し、さらに手続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、職権による成立を行っているところでございます。今年度の目標としましては、次の表にあるとおり、未手続指導件数2,800件、手続指導による自主成立1,200件及び職権による成立20件と定めて取り組んできたところ、9月末現在の実績は指導件数が2,049件、自主成立495件、職権成立18件となっているところでございます。また、今月11月は労働保険未手続事業一掃強化期間として、関係団体、地方自治体等にも協力をお願いして、集中的に労働保険の広報に取り組んできたところでございます。

続きまして、右側の労働保険料の収納率の維持・向上のところをご覧ください。大阪局の令和3年度の労働保険料収納率はコロナ禍の影響を大きく受けました令和2年度の収納率を上回る98.97%となり、全国平均の収納率と同率となっております。本年度におきましては、全国平均の収納率を上回る

という目標を達成すべく、収納率の向上に現在取り組んでいるところでございます。参考までに下の表ですけれども、令和2年度以降の9月末時点の収納率を掲載しておりますが、今年度9月末時点では43.62%と全国平均とほぼ同率ですが、前年度及び前々年度の同月期との比較では上回る状況となっております。また、今年度におきましても、実効ある滞納整理のため、事業主等の財務状況に配慮しながら、事業場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主等に対しては差押えなどの強制措置も視野に入れて対応しているところでございます。

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。

資料2の説明は以上でございます。

なお、資料3につきましては、数値目標の9月末時点の達成状況についての資料となっておりますけれども、こちらについては次回開催の際に3月時点の状況をご説明させていただくこととしておりますので、本日はご参考のための配付としまして、説明は割愛させていただきます。

説明は以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、質疑及び意見交換に入ります。

ただいまの事務局のご説明にご意見、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、松本委員、お願いします。

○松本委員 関西経済連合会の松本でございます。

お取組状況等、詳細にご説明をいただきましてありがとうございます。

私からは現在、企業が抱える課題といたしますか、そういう観点から2点ご質問させていただきます。

まず、1点目ですけれども、先ほどご説明いただきました資料の8ページに記載のございました男女の賃金差異の公表の義務化に関するものでございます。今後、男女間の賃金格差に関し、説明欄等の記載も併せて企業の情報開示が進展していくという中、将来に向けて格差を縮めていくことを企業は

前向きに検討していかなければならないと思いますが、大阪労働局様としまして、こうした格差の是正、または公表に向けてのお取組ですとか企業向けの支援策としてお考えのことがあればお伺いしたいと思います。

また、2点目でございますが、23ページ以降の記載にございました、冒頭、木原局長様のご挨拶にもございましたとおり、政府の新しい資本主義の重点の項目として人への投資というものが掲げられているという中、先日、11月10日に開催されました新しい資本主義の実現会議、この中で労働移動の円滑化、またリスクリング、構造的な賃上げ、これがテーマとして議論をされてございました。特に労働移動の円滑度というものを国際比較したという場合に関し、直近1年間の転職率で見た我が国の現状の認識としては、他国より円滑化の度合いが低いというふうな資料が示されておりました。現在、労働局におかれましては、求職・求人に関する職業紹介のマッチングですとか能力開発に関わる様々なお取組を本日ご説明いただきましたように実施されてございますが、特に労働移動や転職ということに観点を絞った場合に、分かれば結構ですが、近畿や大阪の状況がどのようなものになっているか等の認識に関してお伺いできればと思います。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、事務局からご回答をお願いします。

○雇用環境・均等部長 まず、雇用環境・均等部でございます。

女性活躍推進法の賃金格差についてお話をさせていただきます。男女の賃金の差異につきましては、これはもう女性活躍推進法ができた当時、また先般改正された当時から入れるようにというか、あったほうがいいのかと言われてきたテーマでございますけれども、男女の賃金の差異というのは、女性の賃金をポンと上げれば済むというものではございませんで、女性の、例えば管理職登用でありますとか勤続年数の伸長といったそれらのことがあって初めて叶うというようなことの結果指標でございます。でありますので、私どもとしましては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に適正に取り組んでいただく、まず各企業が自社の状況を分析していただいて、うちの会社で何が足りないのか、どういったことをすればいいのかというこ

とを考えていただいて、適切な行動計画を策定し取り組んでいただいた結果、例えば女性の管理職が増えてトータルの賃金水準が上がるでありますとか、勤続年数が伸長してさらに水準が上がっていくということにつながっていくと考えております。そのため、私どもとしましては、まずは適正な行動計画をつくってくださいというお願いでありますとか、あとえるぼし認定といったようなことで好事例の公表、あと先ほど申し上げましたが、データベースで既に公表していただいている企業が幾つか出てきていただいておりますが、そういったものを強化していくことで見える化をしていくことで、女性の活躍推進に取り組んでいただく企業が増えていけばいいなという形で支援をしていくということを考えております。

以上でございます。

○職業安定部長 引き続きまして、ご質問の2点目でございますけれども、職業安定部のほうからご回答させていただきます。

ご質問の転職率ですが、全国の転職者数及び転職者比率について、総務省の統計局が行っている労働力調査というもので示されておりますが、直近の2022年の7月から9月におきましては、全国の転職率というのが4.6%という数字になっております。コロナ禍以前の数字では、令和元年度の7月から9月が5.4%ということで、コロナ禍前とコロナ禍後を比較いたしますと、転職者比率が低下しているという状況になっております。また、都道府県ごとの数字ですが、5年ごとに同じく総務省の統計局が就業構造基本調査を行っております。直近の数字では平成29年の数字になりますが、大阪府の転職者比率が5.1%に対して全国の比率が5.0%ということで、大阪と全国を比較すると同程度という状況でございます。

数字は以上のような状況になっております。よろしくお願いたします。

○水島会長 ありがとうございます。松本委員、いかがでしょうか。

○松本委員 ありがとうございます。

○水島会長 それでは、井尻委員、お願いします。

○井尻委員 すみません、労働側のほうから少しご意見、2点ほど申し上げさせていたただきたいと思っております。

丁寧なご説明をいただきましてありがとうございます。

1つ目が24ページ目、マッチングのところではありますが、このコロナ禍の状況の中、直近で感染者数も増加傾向になったりしているが、新規の求人なんかは改善方向になっている。現場レベルでお聞きしますと、宿泊や飲食サービス業ということについていえば、様々な支援がなされているんですけども、人材の確保が難しいというような状況に陥っていると思います。これは正規社員ということだけじゃなくて、短時間パート・アルバイト等も含めてなんですけど、感染状況が増えると雇用契約を解除されたりというようなこともあって、なかなか人が集まらないというのが現状だと思っています。そういった中において様々な支援助成金なんかは縮小方向になってきている状況からすると、さらに難しくなるのかなと思っています、先ほどここで丁寧なマッチングというようなことで、対面での様々な強化という話がございましたけれども、丁寧なマッチングと安定雇用施策について、ほかの様々な産業・業種もあるんですけど、とりわけ飲食サービス業において、さらに取組の強化が必要ではないかなと思っていますので、その部分についてお伺いしたいというのが1点であります。

もう1点が、戻るんですけど、19ページ目、最低賃金に関してであります。この部分については先ほどもご説明いただきましたけれども、今年度、東京、神奈川に続いて1,000円を超えたということで、一つのセーフティーネットの部分クリアしたのかなというふうな認識に立っているのかなと思っています。その中で特定最低賃金が7業種中5業種が改正の必要性がなしというようなことで、本来特定最低賃金というのは産業の基幹的労働者の構成基準であるわけですし、全ての働く人のセーフティーネットというのは地域別最低賃金で定められているんだという認識に立つと、今の世界情勢の中で日本の賃金が低いということからすると、その構成基準や底上げに大きな寄与・貢献していると思っているんですけども、そういった状況の中においても、残念ながら、セーフティーネットのみとは言いませんけれども、そういったような考え方で1,000円を超えた一つの基準に立って、もういいんじゃないかというような傾向が見られたのかなと思っています。

その部分について、あくまでもこの特定最低賃金というのは労使のイニシアチブで決定することなんですけれども、その部分について、今の現下の日

本の賃金水準、実質賃金を含めて停滞しているというようなことを見て、事務局側としてどのような認識におられるのかということがあればお伺いしたいと思います。また、せっかく最低賃金や全体の底上げを図っても、社会保障制度との兼ね合い、これはもう従来から言われておる問題ですけれども、106万円や130万円の壁といったことについて、中央でも全世代型社会保障構築会議の中で、女性の就労の制約について議論されていますが、この壁をやっぱり乗り越えていかないと、せっかく全体の底上げを図ったといっても就業制限に陥っているということであれば本末転倒なのかなと思っていますので、ここは意見として申し上げさせていただきたいと思います。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、事務局から回答をお願いします。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございました。

それでは、1点目のご質問にございましたサービス業、また飲食業を中心とした人材支援対策ということでございますけれども、サービス業・飲食業をはじめ、人手不足分野の事業所から相談を受けました場合、ハローワークのほうではマッチングの機会を増やすということで、ミニ面接会の開催、これを過去にも増して回数を増やしていっているという状況でございます。加えて、今年度におきましては、採用ニーズが活発化している、人材不足が増大しているというサービス業界の企業と就職活動を行う大学生等を含む若年求職者が直接出会える場を提供しようということで、合同企業説明会として、資料2の26ページでも少しご紹介しておりますけれども、サービス業界フェアということで、大阪新卒応援ハローワークで7月5日、6日、7日、この3日間連続で開催をさせていただいたところでございます。参加者が58名、紹介件数26名ということで、3日間通じて企業の方にサービス業を希望する学生の皆さんとの面談の機会が提供できたのではないかなというふうに考えております。

今後こうした機会はニーズに応じて開催していきたいなというふうに考えておきまして、新型コロナによる変化が見られる就職環境に対応しつつ、引き続き求職者や求人者ニーズに応じたきめ細やかな相談・支援に取り組ん

でまいりたいというふうに考えておりますのでよろしくお願ひいたします。

○労働基準部長 ご質問ありがとうございます。

2点目でございますが、特定最低賃金に関してのご質問というふうに理解しております。おっしゃるとおり、関係労使のイニシアチブで設定をされるものでございます。特に労働協約ケースにつきましては、労使の基幹的労働者の相当数について、最低賃金に関する労働協約が適用されている産業について設定されるものであるため、その決定される最低賃金額の水準も関係労使が合意した協約額の最下限が基礎となっております。そうした中で、近年、大阪府最低賃金額と特定最低賃金の産業ごとの協約額との差が大分縮小している中ではございますが、いずれにしても特定最低賃金額につきましては関係労使の合意形成が原則でございますし、関係者が十分にご審議いただいた中で合意をしていただくことが必要となっております。重ねてご理解をいただきたいと思ひます。

そうした中で、事務局といたしましては、審議会におけるその審議の資料につきましては、地域別最低賃金と同様の資料項目に加えまして、特に工業統計、その他商業統計ですとか当該産業に特徴的な労働経済情勢を把握することができるような資料をしっかりと整えた上で充実した審議が行われるよう努めてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。井尻委員、よろしいでしょうか。

赤瀬委員、よろしくお願ひします。

○赤瀬委員 赤瀬でございます。よろしくお願ひいたします。

飲食サービス業への支援ということで、今、井尻委員からもご質問がありました。私、UAゼンセンといたしまして、飲食サービス業の組合を抱えておる産別に在籍しておりますので、重ねてご質問させていただければと思ひます。

飲食業についての人手不足につきましては、皆様からご説明があったとおり、大変厳しいような状況ということでございます。その中で、企業の皆さんも常用雇用ということで、正社員であったりパート・アルバイトの皆さんであったりを雇いたいんだけど、なかなかやはり来ていただけないとい

うような悩みがある中で、どうしてもいわゆる隙間時間をアルバイトするというようなギグワーカーを採用せざるを得ないというか、ギグワーカーを使ってその時間を埋めているというような状況があるということでございます。

そういった中で、大阪労働局が受けておられる労働相談なり企業側の相談の中で、ギグワーカーに対する問題について何かそういったような問題が寄せられているのかどうか教えていただきたいというところと、それからギグワーカーについて何かご見解が局としてあれば教えていただければなと思いますのでよろしく願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは事務局、よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等部長 まず、労働相談についてお答えをいたします。

ギグワーカーについては、労働相談は雇用労働者が中心になっておりますので、それがほとんどいうところになっております。ギグワーカーについては、実は統計が出るほどの数字というのはこちらで今のところ把握しておりません。申し訳ありません。

以上でございます。

○水島会長 赤瀬委員、よろしいでしょうか。

○赤瀬委員 はい。

○水島会長 金澤委員、よろしく申し上げます。

○金澤委員 金澤です。

丁寧なご説明どうもありがとうございました。

労働災害についてということで1件、ご質問させていただきたいと思えます。資料のページ16なんですけれども、死亡災害・死傷災害の推移がグラフで示されているんですけれども、全国的な取組によって死亡災害も死傷災害も、災害が全体的に減っている傾向にはあると思うんですけれども、この資料で見る限り、令和3年度につきましては、両方の災害が急激に増えているというふうに見てとれます。業種別の内訳につきましても、死亡災害ではその他のところで急激に増えている。死傷災害については第三次産業で増えているというところが見てとれますので、何かこの点について調査・分析されたというのがありましたら教えていただきたいなというふうに思います。



それと、先ほど報告にありました中で死亡災害がたしか令和4年度は36件と言われましたか。また急激に減っているのかなというふうに思うんですけども、何か効果的な対処というのがあったのかというところをもしご説明できる内容がありましたら教えていただきたいなというふうに思います。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、事務局から回答をお願いします。

○労働基準部長 ご質問ありがとうございます。

まず、令和3年の死傷災害が急激に増えているのは、これはコロナの関係が令和3年は計上されているということなので、急激に増加しているということでございます。

さっきご説明の中で、令和4年の労働災害の中で10月末現在では1万5,678人でしたというお話をしたんですが、これはコロナを除くと6,150人になっていまして、大幅に減るという状況になっています。3年度の死傷災害が増えているのも同様にコロナの関係が大きく占めているところでございます。

死亡災害につきましては、令和3年が増加したのは、これは年末だったと思うんですが、報道にも出ているんですが、クリニックの火災の事故がありまして、その中で亡くなった方が多かったというのがまずありますというのと、その他、陸上貨物運送業でも多かったというところでございます。

以上でございます。

○金澤委員 どうもありがとうございました。

○水島会長 そのほかご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

松川委員、お願いします。

○松川委員 JAMタカラスタANDARD労働組合の松川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

丁寧なご説明ありがとうございました。

私からは1点でございまして、資料の14ページでございまして、労働基準の分野におきまして、現場の状況も踏まえた上でご意見、それから1点、要望になるかなと思うんですけども、お話しさせていただければと思います。

長時間労働の話です。長時間労働がうたわれる事業場に対する監督指導ということで、この間、特に大阪においては、いわゆる過特の取組によって監督指導が強化されてきたという認識でございます。日頃の労働行政の特にこの監督指導の取組に対しては感謝と敬意を申し上げたいなというふうにも思っております。

その中で、この資料の先ほどご説明にもありましたが、下側、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果から見た大阪府における働き方改革推進状況ということで、令和4年度、たしか先ほどのご説明では、違法な時間外労働が認められたもの以下、数字が記載されていますけれども、令和3年度のパーセンテージよりも、それぞれの項目、全ての項目、パーセンテージが増えているというご説明をいただいたところだというふうに認識をしております。恐らくは現場の状況といたしますか、我々の企業、働いている者の状況といたしますのは、コロナ禍で人が減った、また仕事量も減った、その寄り返しが今、来ていまして、仕事は増えている、それから仕事は増えているんだけど物流が滞っておったり、資材の高騰の関係で仕入れがうまくいっていなかったりというところで、人が少ない中で、物も少ない中で、ただ納期には追われて長時間労働が起こっていると、そんなような状況かなと思っております。ですので、この数値については納得するところでございますし、その動きからすると、令和4年度10月下旬以降も、恐らく監督指導をしていっていただく中では、この特に長時間労働、違法な時間外労働を行っている事業場というのが令和3年度からは増えるんだろうというふうな認識ですので、しっかりとした監督指導を今後もよろしくお願ひしたいというふうなお願ひが1点と。

すみません、この資料にちょっとないんですけども、11月17日付で大阪労働局さんのほうからプレスリリースがありました。その中身を拝見させていただいております。これは何かといたしますと、資料の令和3年度の1,274件の監督実施事業場の内訳の結果が公表されております。ホームページに載っておりますので、皆さんでご覧いただければと思いますし、これは周知すべきだというふうな認識で発言させていただきますけれども、その1,274件の内訳の分析を書いている資料がありまして、一番申し上げたいのは、労働

時間の適正な把握がきちっと各企業の中で行われているのかどうかということをもっと積極的に取り上げていただきたいなということでございます。

つまりは、労働時間管理というのは原則としてはＩＣカードなどで客観的な記録を行うべきだというふうなことがガイドラインに記載をされているというふうに思っておりますが、やむを得ずに自己申告で労働時間を記録する企業さんも中には存在しているというふうに思っております。原則としてはＩＣカードなど客観的な記録を行うべきなんですけれども、自己申告をやむを得ず行っている、やむを得ずというふうな表現にもかかわらず、実態の調査では、恐らく複数のカウントもあると思うんですけれども、３割弱ぐらいは自己申告の運用を行っている事業者の方がいるんじゃないかなというふうな結果というふうに読み取っております。全体の３割ということで、少ない数字かもしれないんですけれども、例えばですけれども、パソコンの使用時間と自己申告の労働時間がミスマッチしている、本当の申告の時間と実の労働時間が合っていないというような状況が起こっているのはこれは絶対にいけないことだと思っておりますので、ＩＣカードなどの客観的な記録をする労働時間の把握というのをもっと強力に進めないといけないというふうな認識でいます。

その上では、この３割をなくしていくためには、さらにこのガイドラインの表現をやむを得ず自己申告ではなくて、自己申告はやめてくださいというようなことにするであるとか、あとＩＣカードなど客観的な記録をした中で労働管理をするために、例えば、そういった各企業さんでインフラ整備、設備導入などの際に補助金を出すとか予算化するとかそういったことができないのかというような検討をこれ大阪だけじゃできない話なので、中央になると思いますけれども、大阪のほうから中央に実態報告として申し上げていただければ幸いかなと思っておりますので、そのあたりの実態と今後の方針について何かご意見がございましたらいただきたいなというふうに思っています。

長くなりましたが、以上です。よろしく申し上げます。

○水島会長 ありがとうございます。貴重な情報もいただきありがとうございます。

事務局のほうからコメントなり、あるいは補足がありましたらお願いいたします。

○労働基準部長 ありがとうございます。

ご意見とご質問というか、ガイドラインの中では、当然客観的な記録で労働時間を把握ということはしっかり書いてございますので、引き続き周知は進めてまいりたいと思います。やむを得ずというところにつきましては、ガイドライン策定当時のこともあるかもしれませんが、そういったご意見があったということは、しかるべく伝えていきたいと思っております。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

上田委員、お願いします。

○上田委員 読売新聞、上田です。よろしくお願いします。

働き方改革絡みでテレワークを促進しておられるということですが、テレワークって、四国でも中国地方でも、どこに住んでいても働けるということであれば、地方創生の観点を加味して、この普及推進事業を考えることができると思うのですが、例えば人材の地方分散を図ってテレワークをやっている企業に対して助成金を適用するとか、そういうお考えはあるのかどうかというのを伺いたい。それから外国人労働者関連ですが、よく劣悪な処遇がニュースになっているんですけども、外国人の処遇に関する実態をどのように把握しておられるのかという調査、あるいは分析、例えば外国人に特化した労災の状況であるとか、そういうようなデータ分析をお持ちでしたらお教えいただきたい

以上、2点です。

○水島会長 ありがとうございます。テレワークと外国人労働者の問題があったかと思えます。

それでは事務局、よろしくお願いします。

○雇用環境・均等部長 雇均部でございます。

テレワークについてご説明いたします。

テレワークにつきましては、ご指摘のとおり、地方創生という観点もございまして、当府ではなく他県の取組ではございますが、自治体のほうで、例

えば駅前の空き店舗などを利用してテレワークのサテライトオフィスのようなものを用意して任意に使える、また使ったそういったことをやった事業主に助成金を出すというふうな取組をしている自治体もあると聞いております。

実は私どもが運用しております人材確保等支援助成金につきましては、テレワークの質というかテレワークの構築、制度構築自体を良質なテレワークにという観点で行っておるものでございますので、今のご指摘の観点からの取組ではないのですが、ご意見としましては承りまして、また上のほうとも共有したいと思っております。ありがとうございます。

○労働基準部長 外国人労働者の関係でございますが、特に労働条件に関して取りまとめたりしているものはございません。ただ、個別の事案で把握した中で問題があれば、それは適切な指導というのはしっかりやっていきたいと考えてございます。

○上田委員 どうもありがとうございます。

外国人労働者関連ですが、ご説明は分かりましたけれども、これから人材不足もあって、より一層外国人労働者の力を借りていかねばならない時代ですよね。その中で、やはり処遇が悪ければ日本に対するイメージ自体がどうしても悪くなる、日本にどれだけ来てくれるのかな、外国人の方がと、そういうことも考えておかねばならない。従って、外国人労働者がどういう状態に今あるのかというのを知らなければ、それに対する手当てもできないということになりますので、その辺のことを考えていただければなと思います。

○水島会長 事務局、よろしいですか。よろしく願いいたします。

関根委員、どうぞ。

○関根委員 丁寧なご説明ありがとうございました。

今の上田委員からのご質問にも少し関連するんですが、人手不足であったり、今回の有効求人数の増加とも関連して、コロナ禍において外国人入国者数が大幅に減少したことと思うんですが、それによって人手不足が加速したであったり、逆に今後、また外国人入国者数が増えることによって、多少、人手不足が解消されるといった見込みなどがあるのかどうかということについてご意見をいただければと思います。

○水島会長 ありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

このコロナ禍において外国人の入国制限という部分が非常に厳しく行われていたということで、やはり先ほどご説明させていただいたような外国人雇用サービスセンターにおける求職登録であるとか、ご利用の外国人、留学生も含めてですけれども、非常にこのコロナ禍では減少しておったという状況でございます。

そうしたところ、ここ最近になって入国制限も徐々に緩和されてきているという中で、まだまだコロナ禍前には戻っておりませんが、外国人のご利用も非常に多くなってきているということでございますので、先ほど来からいろいろご意見、ご質問があったような外国人材の活用ということで、人手不足分野、そういったところのマッチングなんかもいろいろと留学生の説明会等々を開催いたしましてマッチングにつなげていきたいというふうに考えております。直近ではこの12月に入りまして、12月2日に外国人留学生の企業説明会、面接会というものをマイドームおおさかのほうで開催する予定としておりまして、そうした機会も活用いたしまして、企業とまた留学生、外国人求職者のマッチングに努めてまいりたいというふうには考えております。

○水島会長 よろしいですか。

○関根委員 はい。

○水島会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

坪井委員、お願いします。

○坪井委員 すみません、丁寧なご説明ありがとうございます。

ちょっと人材の流動化ということに絡むご質問をさせていただきたいんですけども、産業構造が変わっていく中で人材の流動化を図っていかなきゃいけないという課題認識をよく理解をしているところなんですけれども、一方で、弊社なんかにおきまして、入社をして3年ぐらいで、いわゆる一人前になる前に我慢できずというか、転職を選ぶような若い世代が増えていまして、それもごく最近、そういう傾向がちょっと強まっておりまして、い

ろいろな業界の会社の方にも意見交換をすると、やはり各社さんとも同じような課題認識は持っておられるということなんですけれども、やっぱり大きな人材流動化という枠の中では、そういう若い世代、特に3年未満の若い世代がそういう波に乗っているということもやむを得ずというご認識なのか、それともやはりちょっとこれは別の課題として課題認識をお持ちなのか、そのあたりちょっとお聞かせいただければと思います。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは事務局、いかがでしょうか。

○職業安定部長 今ご質問いただいた部分ですけれども、入社3年までの社員の方々の離職率が高いでありますとか、そういったことは過去からいろいろ問題視されてきているというふうには思っておりますけれども、我々、職業安定部、またハローワークのほうにおきましても、いろいろと企業からの相談も受けておるところでございますけれども、まずは学校を卒業する学生の段階から、やはり社会の在り方でありますとか、こういった労働条件に関するセミナーでありますとか、そういったものを知識としていろいろと大学、また高校生も含めて事前に理解してもらえるような機会をつくって、社会に出たときにそういった長く勤務していただけるような対策を今、取っておるところです。これは過去から取っております。今も継続して取っておるところですけれども、入社された後の部分としましては、なかなか我々、接する機会も少ないので難しいですけれども、社会全体的に学校を卒業して就職された後、早期に離職される若い方が多いという部分は問題として受け止めているところでございます。

○坪井委員 ありがとうございます。

当然、企業側でやっぱりやるべきこととかやれることというのはたくさんあると思うんですけれども、そのあたり、やっぱりちょっと世の中全体としても考えていかなきゃいけない課題かなというふうに認識しています。ありがとうございます。

○水島会長 ご質問、ご意見いかがでしょうか。

井岡委員、お願いします。

○井岡委員 すみません、J P 労組の井岡と申します。よろしく願いいた

します。

私のほうからは、育児のところで10月から新しく男性も育児をもっと取得していこうというふうなところになったんですけども、やはり私のところでも、なかなか男性の育児休業取得が進んでおりません。それはなぜだというところなんですけれども、やはりコロナもあって、職場で人が少なくて言い出しづらいとか、あと上司もなかなか休めていないのに、私のことまで言えるかなというような現場実態がございます。せっかくいい制度ができて、私達もどんどん取得していこうよというところ、事業主も説明して、君は取れるんだよと言わないといけないというふうになっているんですけども、実態は全求人足りなさ過ぎて取れないという状況です。多分事業主側も取らせてあげたいけれども、この状況じゃねというところで、すごく苦しい選択をされているのではないかなというところでもあります。そんな中でも、育児をしていくとか、介護をしていくという私たち労働者も守っていかないといけないところもあるんですけども、デジタルでもう少し仕事が楽に回せるとか、そういったところの支援も、管轄がちょっと違うかもしれませんが、ちょっと労働のほうでもお考えいただければ、もう少し私たちも取得しやすくなるのではないかなというふうに思うのですが、そういったところのお考えはないでしょうか。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。

よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

男性の育児休業の取得、ご指摘のとおりで、女性に比べてまだまだ低い状況でございます。ただ法改正が10月にされて、それでぐっと取りやすくなるかという、なかなかすぐに数字としての反応は出てこないかとは思っております。

その中で、育児・介護休業法を改正して休んでくださいと言いつつ、改正の中身で、休業しながら働いてもいいよというふうな柔軟性を持たせてありますとか、あと休むだけではなくて、これは育児・介護休業法の従来からでございますけれども、例えば短時間勤務をするでありますとか時差出勤をす



るでありますとか、まるっと休んでしまう以外の方策というのも法律の中で幾つか選択肢を用意しております。それも各企業の中で請求すれば使えるということになっておりますので、それらを組み合わせて活用していきながら取り組んでいただけたらと思っております。ただ、設備投資というか、そういったものを使いつつ、頑張ったときに何かの支援というのは、今のところ、そこまで手がいっておりませんで、ご意見として承らせていただきます。ありがとうございました。

○井岡委員 ぜひとも全企業が関係あることですので、お取り組みいただきたいと思えます。ありがとうございます。

○水島会長 ほかいかがでしょうか。

そろそろご意見、ご質問も出尽くしたかなと思えます。質疑及び意見交換をこれで終わらせてもよろしいでしょうか。

それでは、議事3はこれで終わりたいと思えますが、本日様々のご意見等いただきました。事務局は本日のご意見等を踏まえて、引き続き的確な行政運営に努めるようどうぞお願いいたします。

それでは、これをもちまして本日の審議会を終了いたします。皆様、長時間にわたりどうもありがとうございました。

それでは、事務局にマイクをお返しいたします。

○企画課長 皆様、どうもお疲れさまでございました。

次回、第44回大阪地方労働審議会の開催につきましては、来年3月頃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たいと思えますので、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。