

第35回

大阪地方労働審議会

議事録

大阪労働局



1 開催日時

平成30年11月13日（火） 午前10時から正午

2 開催場所

大阪労働局（大阪合同庁舎第4号館2階第1共用会議室）

3 出席者

（1）委員

公益代表

石田 信博

尾崎 雅俊

服部 良子

水島 郁子

労働者代表

佐々木 栄一

白川 智美

高木 敏雄

田中 宏和

使用者代表

栗野 光章

島岡 秀和

白井 正勝

坪井 昌行

古谷 裕子

（2）事務局

局 長 井上 真

総務部長 野田 幸裕

雇用環境・均等部長	六本 佳代
労働基準部長	小島 敬二
職業安定部長	小浜 享司
需給調整事業部長	松田 忍
企画課長	油谷 孝之

#### 4 議題

- (1) 働き方改革関連法について
- (2) 近畿の雇用失業情勢等について
- (3) 平成30年度上半期の大阪労働局の取組について

#### 5 議事

○企画課長 大変長らくお待たせ致しました。ただいまから第35回大阪地方労働審議会を開会させていただきます。

私は大阪労働局雇用環境・均等部企画課長の油谷でございます。よろしくお願ひ致します。

審議会の開会に先立ちまして、まず資料の御確認をさせていただきます。順に読み上げますので、御確認ください。本日使用します資料は11点ございます。

まず、議事次第でございます。2つ目が大阪地方労働審議会委員名簿でございます。3つ目が配席図でございます。4つ目が大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿（案）でございます。5つ目が大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿（案）でございます。6つ目が働き方改革関連法の概要、23ページものになっております。7つ目が近畿の雇用失業情勢等について、右肩に資料1となっている分でございます。資料2としまして平成30年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況でございます。9つ目、資料3でございます。「平成30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。別添参考としまして、10番、雇用環境・均等部資料と、11、労働基準部資料となっております。

資料につきまして、漏れはございませんでしょうか。

(「漏れあり」と言う者あり)

○企画課長 申し訳ございません。すぐにお配りさせていただきます。

資料の方、お手元、よろしゅうございますでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況について御報告致します。

公益代表委員4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、計13名のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをここに御報告申し上げます。

次に、会議の公開について御説明致します。

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されることとされております。その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、1名の申し込みがあり、1名が傍聴されていることを御報告致します。

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され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、御了承願います。

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、石田会長、よろしくお願ひ致します。

○石田会長 おはようございます。石田でございます。

本日はお忙しい中、本審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。議事の進行にどうぞ御協力よろしくお願い致します。

それでは、第35回大阪地方労働審議会を開催致します。

開会に当たり、井上大阪労働局長から御挨拶をお願い致します。よろしくお願い致します。

○労働局長 おはようございます。大阪労働局長の井上でございます。

第35回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろより労働行政の推進につきまして御支援、御協力を賜り、まことにありがとうございます。また、本日は、大変御多

用の中、審議会に御出席を賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、働き方改革関連法が去る6月29日に成立し、7月6日に公布されたところでございます。本法律は、働く人たちがそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置を講ずるものであり、来年の4月1日から順次施行されます。

大阪では、平成27年11月から行政機関、経済団体、労働団体、金融機関をメンバーとする大阪働き方改革推進会議において、働き方改革の目指すところである、若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗をした方も、誰もが活躍できる社会を実現するため、多様な働き方を選択できる環境整備などについて、関係機関による連携した事業や幅広い情報共有、意見交換を行ってまいりました。

また、先般10月16日に開催されました第5回大阪働き方改革推進会議におきまして、同会議を労働施策総合推進法に基づく中小企業における働き方改革の取組を円滑に進めるための協議会として位置づけ、新たに各業種を所管する行政機関や中小企業・小規模企業等の経営をサポートする団体等にも御参画をいただいたところでございます。今後とも、行政や労使、関係機関等と連携を図りながら、働き方改革を進めてまいります。

私どもの今年度の行政運営は、「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、「働き方改革の着実な実行による労働環境の整備・生産性の向上」「誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保」「健康が確保され安全で安心な職場の実現」を目標に、大阪労働局が一丸となって各種施策に取り組んでまいりました。本日は、これら取組の状況について御説明を申し上げます。

今後さらに働き方改革を推進していく上で、皆様から忌憚のない御意見をいただき、活発な議論が行われますことをお願い致しまして、開会に当たっての御挨拶とさせていただきます。本日はよろしく御礼申し上げます。

○石田会長 井上局長、どうもありがとうございました。

それでは、審議に入ります前に、前回3月の審議会以降、審議会委員になられた方々を御紹介致します。

お配りしております資料の中に大阪地方労働審議会委員の名簿がありますので、御確認していただければと思います。

新たに労働者代表委員になられた方を御紹介します。

U A ゼンセン大阪府支部長の山阪委員です。御欠席ですかね。

次に、使用者代表に新しくなられた方3名を御紹介します。

東洋紡株式会社の白井委員です。

○白井委員 白井です。よろしくお願ひします。

○石田会長 株式会社竹中工務店の坪井委員です。

○坪井委員 坪井でございます。よろしくお願ひします。

○石田会長 もうお一方、関西経済連合会の神田委員です。本日は御欠席ですね。

新しく委員になられた方々、どうぞよろしくお願ひ致します。

次に、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）を御確認ください。

松本委員、三村委員、中村委員の辞任に伴う本審議会の労働災害防止部会委員の指名の件ということになります。

地方労働審議会令第6条第2項において、部会の委員は会長が指名することになっております。そこで、労働災害防止部会委員の労働者代表委員として山阪委員を、使用者代表委員として神田委員及び坪井委員を指名したいと思ひます。よろしくお願ひ致します。

続きまして、本審議会の港湾労働部会におきましても委員及び専門委員の辞任がありましたので、新たな委員の指名を行いたいと思ひます。

お配りしております資料の中に大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿（案）がございますので、御確認ください。

こちらの委員の指名につきましても、地方労働審議会令第6条第2項において、会長が指名することとなっております。そこで、2名が辞任されました港湾労働部会委員の使用者代表委員として齊藤委員、高橋委員を指名したいと思ひます。よろしくお願ひ致します。

また、1名が辞任されました港湾労働部会専門委員につきましても、地方労働審議会令第3条第4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）

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、今の件ですが、本審議会として同意したいと思います。

局長の任命が行われた暁には、福井氏を港湾労働部会専門委員に指名致します。

次に、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。

大阪地方労働審議会運営規程第6条第1項に「議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名する」と定められています。

署名委員として、私のほか、労働者代表委員から田中委員、使用者代表委員から島岡委員を指名致しますので、どうぞよろしくお願い致します。

今までよろしいでしょうか。はい。

それでは、議事に入りたいと思います。

議事（1）働き方改革関連法について、事務局から御報告お願い致します。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の六本でございます。よろしくお願い致します。

私の方から働き方改革関連法の概要について御説明をさせていただきます。着座で失礼致します。

「働き方改革関連法の概要」という資料を御覧いただきたいんですけども、この中からポイントのみ御説明させていただきたいと思います。

表紙にございますように、この改正はポイントが2つございまして、1点目が労働時間法制の見直し、2点目が雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。それぞれの項目が、見開きの目次のページにつけてございます。

まず、労働時間法制の見直しにつきましては、2ページの見直しの内容のところがございますように、8項目の改正がなされております。

そして、施行の期日につきましては、基本的には2019年4月、来年の4月ということになっております。ただし、中小企業の残業上限、これは項目で言うと①に当たりますけれども、これは2020年4月から、それから中小企業の割増賃金の引き上げ、項目で言いますと④に当たりますが、こちらは2023年4月からということになっております。



この中で③の年次有給休暇の取得につきましては、企業規模や業種を問わず、全て来年の春から適用ということになりますので、中でも関心が高い項目となっております。

それから、3ページの雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保につきましては、今回の改正は、「見直しの内容」の中で①、②、③とございますが、ルールの中身としては①に尽きると言ってよろしいかと思えます。不合理な待遇差をなくすための規定を、1つはパートタイムまたは有期労働者について規定した、もう一つは派遣労働者について派遣法に規定したということでございます。②、③は、①の項目を支えるための規定整備がされたということでございます。

施行期日につきましては原則2020年4月、ただし、中小企業のパート・有期労働法につきましては2021年4月となっております。

それでは、簡単に各項目、ポイントを御説明させていただきたいと思えますので、4ページをお開きいただけますでしょうか。

まず、労働時間について残業上限の規制ですけれども、今までも、当然、残業させるためには三六協定を結んでいただく必要がありましたが、その上限につきましては法律上の規制はございませんでした。今回の改正で、赤い太線がございましたように、原則としては月45時間、年360時間、例外の場合であっても、年間6カ月までであり年間では720時間までとなります。さらに休日労働を含んだ時間で複数月の平均で80時間以内、単月で100時間未満、という規定が設けられております。

5ページにございますように、この上限規制には適用を猶予または除外される事業・業務がございます。

次のページですけれども、この残業上限などの部分につきましては、細かい解釈はまだ完全には示されていないんですけれども、指針や省令は既に公布されておまして、6ページ、7ページは、三六協定の締結に当たって留意すべき事項ということで、指針の内容が①から⑧まで、8項目紹介されてございます。

続きまして、その次のページをめくっていただきますと、これは省令で定まっている三六協定の様式でございます。特別条項がない場合は、1ページ目、

1枚だけでよいと、特別条項ありの場合は、その次の2ページ目、3ページ目、2枚を使う必要があるということでございます。

この中で、1ページ目の下の方に、上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働、休日労働を合算した時間数について100時間未満ですとか平均80時間といったことが書いてございまして、ここを必ずチェックしてから提出するという様式になってございます。

残業上限につきましては以上ですけれども、続きまして11ページを御覧いただきますと、勤務間インターバル、これは努力義務として今回規定されたものです。勤務間インターバルというのは、1日の勤務が終わってから翌日の出社までに一定時間以上空けましょうというものです。いわば仕事の合間に睡眠をとるのではなくて、あらかじめ睡眠時間を予定に入れておく、という考え方ですけれども、インターバルについては、まだ日本では認知度が上がっておりませんので、この夏策定されました過労死防止対策大綱の中で、政府の目標として2020年までに認知度を上げて導入企業割合を1割以上にするという目標が掲げられております。

その下の③は年間5日間の年次有給休暇を必ず取得させるよう義務づけるという内容でございますが、詳細は、めくっていただいた12ページにございます。

実務上よく聞かれることがございますけれども、この12ページの下から3分の1ぐらいのところに四角印が3つございます。

その一つにございますように、対象者は年休が10日以上付与される労働者となっております。パートの方などで、10日付与されておらず、前の年から繰り越した分を含めて初めて10日以上になる方は対象になりません。

それから、3つ目の四角の下に米印のところですが、労働者が自ら申し出て取得した年休や計画年休の日数については、この5日間の義務から差し引いて考えることができることになっております。

13ページは、年休のいわゆる前倒し付与の場合の考え方について示していますが、説明は省略させていただきます。

続きまして、14ページ、下の方の⑤を御覧いただきたいんですが、労働時間の状況の把握、これは今まで割増賃金支払いの観点から通達で示されておりました。今回は健康管理の観点から労働安全衛生法の法律レベルで規定をいたし

まして、管理監督者なども含めて把握することになっております。

また、16ページ、17ページは高度プロフェッショナル制度の規定でございますが、この項目につきましては、省令がまだ審議中でございます、今後公布される予定になっておりますので、詳細は今後明らかになるということでございます。

続いて、18ページは、⑧、先ほど健康管理の観点ということを申し上げましたが、その関連で産業医の機能の強化についての規定の整備がなされております。

労働時間については以上でございます。

19ページからは雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保ですが、改正前がどうだったかはさておき、改正後にどうなったかだけ申し上げますと、上の囲みの中にあります均等・均衡規定というものがございます。

まず、下の均等規定ですけれども、正社員と非正社員との間で職務内容や職務・配置の変更範囲が同じ方がいる場合、こういう場合は同じ処遇をしていただくということでございます。

それから、それが必ずしも同じではないという場合については、上の均衡規定が適用されまして、職務内容、変更範囲、それから、その他の事情、こういったものを総合的に考慮して、不合理な待遇差を禁止する。要は、バランスのとれた処遇をしていただくという規定でございます。ここで職務内容という場合には、実際にやっている業務の、作業の内容だけではなくて、責任の程度も考慮することとされております。

今御説明したのはパートと有期の関係でございます、20ページは派遣労働者でございます。

派遣労働者も基本的な考え方は同じですが、2つの選択肢から選ぶことができることになっております。

具体的には、白抜きの文字で書いてある真ん中辺の（１）、（２）です。1つ目は派遣先の労働者との均等・均衡待遇、2つ目が一定の要件を満たす労使協定による待遇。なぜこのような二択になっているかと申しますと、本来、派遣先の労働者との均等・均衡が主要な観点ではありますが、派遣先の賃金水準も企業規模等によっていろいろございますので、労使協定も選択できるという

ことにしたものでございます。

パート・有期・派遣労働者について、均等・均衡ですとか、処遇の考え方は以上のようなことでございますが、具体内容は、今後、ガイドラインで示すことになっております。

21ページはガイドライン案という形で示されておりますが、まさに今、正式なガイドラインを策定するべく審議中でございます。12月下旬ぐらいには、それが公表される予定でございます。

最後に、22ページでございますが、②としまして労働者に対する待遇の説明義務、これは特に白抜きの②のところですが、正社員との待遇の差について説明を求められたら必ず説明しなければならないという義務が新たにかかっております。

その下の③、行政による助言・指導や行政ADRが整備されております。行政ADRについては、労働局が行うADRというのは2種類ございまして、総合労働相談と申します個別労働紛争解決紛争法に基づくあっせん等が1つ、もう一つが、現在、均等法、育介法、パート法、障害者雇用対策法に基づく法律の違反の有無をある程度勘案しながら紛争解決を図るスキームが2つ目のものとしてございます。後者のほうを、今回は拡充するということでございます。

大変雑駁で恐縮ですが、法律の概要は以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

質疑の時間は最後の方にとっておりますけれども、差し当たって何か文言等で御確認いただきたいことございましたら、よろしいでしょうか。

質問はまた後ほど改めてということでお願い致します。

それでは、続きまして議事（2）に入ります。

近畿の雇用失業情勢等について、事務局から御報告お願い致します。

○職業安定部長 職業安定部長の小浜でございます。よろしくお願ひ致します。

私の方からは、近畿の雇用失業情勢の御説明をしたいと思ひます。着座にて御説明をさせていただきます。

資料は、資料1とした近畿の雇用失業情勢等についてを御覧ください。

まず、1ページ目でございます。

①でございますが、近畿の有効求人倍率の推移を書いております。直近の

30年9月には、右上の方に赤字で記載していますとおり、1.64倍と、平成以降の最高を更新しております。これは全国と同一水準となっております。

2ページ目をお開きください。

②のところは、全国と近畿の完全失業率の推移でございます。御覧のとおり、低下傾向が続いております。

その下の③でございます。近畿の新規求人の増減を時系列に示したものでございます。製造業、運輸業、建設業などで増加が続いてきましたが、大阪府北部地震の発生によりまして6月と、台風21号の近畿縦断がありました9月には落ち込みが見られております。

続きまして、3ページをお開きください。

④表でございますが、近畿の新規求職者の動向でございます。新規求職者は男女とも減少傾向でございますが、男性、特に44歳以下の男性、ブルーで示しているところですが、現象幅が大きくなっている一方で、65歳以上の男女、45歳から54歳の女性が増加をしております。これは、好調な雇用情勢や少子化を背景に致しまして求職者は減少していますが、高齢者、女性が新たに労働力になっているものと見ております。

下の⑤のグラフでございます。近畿の職業別で見た有効求人倍率でございます。保安、建設・採掘、介護関連などで人材不足が問題となっている職業で高くなっております。また、前年からの上昇幅も多くなってございます。

次、4ページをお開きください。

⑥のグラフは近畿と全国の正社員の有効求人倍率でございます。上昇が続いており、全国との差もほとんどなくなってきております。

その下、平成30年度第2回ハローワーク雇用等短期観測の結果でございます。これは、9月にハローワークが事業所サービスの一環で企業に聞き取りを実施したものでございます。

4ページの下の方の企業の景況感の推移となります。9月の景況感は、前回から低下しております。これは、台風21号の直後にヒアリングを実施した企業が多かったことが背景にあると見ております。

次に、5ページでございます。

台風21号の影響について聞いております。半数以上の企業が影響を受けており、さまざまな声が聞かれております。現時点におきまして、台風を要因とした大規模な雇用調整は聞いておりませんが、状況を注視しているところでございます。

5ページの下ですが、大阪府の最低賃金が909円から936円に引き上げられたことに伴う企業の動きについてでございます。左のグラフ、賃金を引き上げると回答した企業は7割に上っております。また、右のグラフ、もともと時給936円以上の企業でも賃金引き上げを実施すると回答した企業が、499人以下の企業で3分の1以上、500人以上の企業で半数以上に上っております。

簡単ではございますが、近畿の雇用失業情勢の説明は以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

何か確認等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次に入りたいと思います。

議事（3）になります。平成30年度上半期の大阪労働局の取組みについてということで、事務局から順次御説明お願い致します。

○雇用環境・均等部長 まず、私から御説明させていただきます。

資料2を御覧いただけますでしょうか。

表紙をめくっていただくと、目次がございますけれども、私からは（1）と（2）、1つ目は局内横断的に取り組んでいる働き方改革の推進、2つ目に雇用環境・均等分野ということで、8ページまで御説明をさせていただきます。

まず、1ページですが、先ほど局長からも申し上げました大阪働き方改革推進会議の5回目を10月に開催しております。メンバーとして、国、自治体、労働団体、経済団体、金融機関等に参画していただいております。国については、運輸・建設などのいわゆる業所管官庁も加わった形で、働き方改革を一緒に取り組んでいこうということで、今後さらに拡充していきたいと考えております。

具体的取組はページ右側のとおりですけれども、右下にございますように、最近の取組としては、この会議のメンバーが開催するイベントを、情報を集めて、大阪労働局から一元的に発信するというのを始めております。

2ページを御覧いただきたいんですが、こちらは働き方改革関連法の周知に

ついてでございます。

右側に周知状況を列挙させていただいておりますが、まず労働局・監督署・ハローワークが一体となって各団体を訪問して周知の協力を依頼しております。特に中小企業を念頭に置きまして、府内全ての商工会議所、商工会、近畿税理士会、中央会、診断協会などを訪問させていただいております。社労士会につきましては、先ほどの働き方改革会議でオブザーバーから本メンバーに加わっていただいております。

また、リーフレットは、都合合計8万枚ぐらい府内で配っております。それから、金融機関にも協力をお願いしております。また監督署では多数の説明会を開催済みで、今後も引き続き予定しております。局全体としましては、大規模なセミナーを今後3回開催して、規模としては合計1,500人程度ということを考えております。

3ページは、法改正も含めまして、相談窓口が必要だということで、特に中小企業に向けて大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターを委託事業で今年度開設しております。

そして、真ん中のところに主な事業内容と実績を累計で書かせていただいているんですが、資料に間に合わなくて恐縮ですが、10月末の数字が出ましたので、口頭で補足させていただきます。

まず、①の電話・来所などの相談対応の相談件数なんですが、10月末まで累計で340件となっております。最近の増え方が多くなっております。続きまして、②の派遣型専門家が、企業訪問して助言をするというものですけれども、こちらは10月末では118件の累計となっております。続きまして、③の商工会等と連携したセミナー・出張相談会ですけれども、セミナーの10月末の累計は32回、出張相談会の10月末累計は14回となっております。

また、右下の枠に書いてございますように、2つ目の丸ですが、関西働き方改革EXPOというものがちょうど先週、インテックス大阪で開催されておまして、これは民間の展示会のようなものですが、そこにこのセンターが出展を致しました。そして、当日、相談受付をしますというふうに掲げましたところ、3日間合計で104件の御相談をいただいております。

年度後半に向けても、引き続きこのセンターの利用を促進していきたいと思

っております。

またおめくりいただきまして、4ページが金融機関との連携でございます。

平成28年度から協定を結んで取り組んできておりますけれども、最近の取組で申しますと、右下にございますように、事業主・人事担当者向けのセミナーを共同で開催したりしておりますし、今後も12月に金融機関の職員向けの勉強会をまた開催する予定などもございまして、こちらは定期的に共同の取組をしているという状況でございます。

5ページが、その他のセミナー等の開催でございますが、左下、こちらは8月に開催しました第1回働き方改革セミナーでございます。法改正直後に開催し、改正法の内容を御説明しております。また、ここで事例発表いただいた企業におかれましては、働き方を見直して削減できた残業代を福利厚生等で還元するというところで、その後、発表などもされております。

右側は、ハローワークが主催した中小企業の事例を紹介するセミナー、こちら、管内の従業員23人規模の事業所に事例発表をしていただいております。こういったこともございます。

今後も、右下にございますように、商工会などと連携致しまして、特に中小企業の事例を交えながらセミナーを開催していきたいと思っております。

6ページ、こちらは雇用環境・均等施策ということになりますけれども、この中では、左上に勤務間インターバル導入コース、こちらは助成金なんですけれども、先ほどのインターバルの努力義務とも関連しまして、こういった助成金の周知も行っております。

また、左下は、大学生、高校生の労働法制セミナーですけれども、年々、受講者が増えております。特に、授業を受けた後、「問題が起きたときに相談できる機関があることがわかってよかった」というような感想を多くいただいております。

7ページは、女性の活躍推進と次世代育成の関係です。

女性の活躍推進の行動計画の届出につきましては、301人以上の義務企業のうちで98.6%の企業に提出いただいております。

次世代法につきましては、101人以上の義務企業の中で97.9%に届出をいただいております。



また、右下に公共調達<sup>の</sup>の加点評価について、チラシのイラストがござい  
ますが、本物を後ろの方にコピー資料でつけさせていただいてお  
りますが、こちらは、以前、服部委員からも御指摘ございまして、  
公共調達で加点される場合があるということ<sup>を</sup>積極的に周知して  
おります。

8 ページ、こちらは労働相談の状況でございまして、数字は後  
ほど御参照いただければと思っておりますが、右側のグラフに  
ございまして、いじめ・嫌がらせが項目としては依然として  
多数を占めるという状況でございまして。

以上でございまして。

○石田会長 では、続いてお願いします。

○労働基準部長 労働基準部長の小島と申します。よろしく  
お願い致します。

私からは労働基準の分野について説明申し上げます。着座に  
て失礼させていただきます。

資料としまして、資料2の9ページ以降、また別途、労働基  
準部資料というものをご用意させていただいておりますので、  
それぞれ御確認いただければと思っております。

まず、資料2の9ページでございまして。

労働基準行政の今年度の一つの大きな柱としまして、先ほど  
雇用環境・均等部長から説明させていただきましたが、労働時  
間法制の見直しの改正内容を中小企業の方を中心に確実に知  
っていただくということに力点を置いているところであり  
ます。

労働基準法の改正を知っていただくためには、まずは労働基  
準法の現行法制を十分に理解いただくことが必要だという  
ふうに考えておまして、現行法制の周知と改正法の周知を  
あわせて実施しているところでございまして。

具体的には、労働時間相談・支援コーナーというのを各  
労働基準監督署に設置致しまして、別添リーフレットで紹  
介させていただいているものを後ほど確認いただければ  
と思っておりますけれども、この支援コーナーにおきま  
しては、現行の法制度、改正法の内容に加えまして、長  
時間労働の削減方法でございまして、各種助成金の  
相談、そういったものに幅広く対応するコーナーを  
設置しているところでございまして。

さらに、働き方改革の推進に向けた説明会、先ほど  
雇用均等部長の方から説明さ

せていただいたとおり、監督署においても延べ222回の説明会等を実施しているところでございます。

さらに、三六協定未届事業場に対する相談指導事業といいまして、これは全国で一斉にやっておるものがございますが、労働局から民間企業に委託して、三六協定未締結・未届け事業所に対しまして、集団指導や個別の指導等を実施して、その際に働き方改革関連法の周知もあわせて行っているということでございます。

続きまして、10ページを御覧いただきたいと思っております。

次に、労働基準行政として力を入れておりますのは、過重労働による健康障害の防止でございます。

大阪局における状況を簡単に説明申し上げますと、左側の上でございますが、脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況でございます。

29年度の数字でございますが、脳・心臓疾患に係る請求件数は123件と、平成28年に比べまして大幅に増加しているところがございます。うち、認定件数については26件でした。うち、死亡者数は5件という状況でございます。

精神障害に係る補償状況でございますが、請求件数が162件と、28年度よりも増加しておりまして、これは今年度に入りましても増加傾向を示しておりまして、9月末現在の数字で恐縮ですが、97件ということでございまして、恐らく30年度は昨年度を上回る請求件数が出てくだろうというふうに思っているところがございます。支給件数については、34件ということでございます。うち自殺者については、これは未遂も含みますけれども、29年度は9人の方の支給を決定しているという状況でございます。

右側を見ていただきますと、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けれども、これは、各種の情報から月80時間を超える時間外・休日労働を行っている疑いのある事業場に対しまして、重点的に監督指導した結果でございます。こちらにつきましては1,639の事業場に指導させていただいたところ、70.7%で何らかの労働基準関係法令違反がございまして、そのうち労働時間に関する違反があったのが44.4%ということでございます。違反率70%を超えている業種としましては、接客娯楽業、製造業、運輸交通業であったという状況でございます。

その下でございますが、違法な時間外労働があったもののうち、最も長い労働者の時間数が月80時間を超える事業場が69.5%、月100時間を超えるものが46.2%、中には200時間を超えるような事業場もあったという状況でございます。さらに、過重労働による健康障害防止措置が不十分な事業場が、指導したのが80.4%、労働時間の適切な把握ができていなかったのが18.1%という状況でございます。

このような状況にあることから、大阪労働局としましては引き続き過労死防止対策を積極的に推進していきたいというふうに考えております。

具体的対策について、11ページで簡単に説明させていただきます。

まず、長時間労働の撲滅に向けた取組でございますが、いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言ということでございます。

これも別添に大きい資料をつけさせていただいておりますので、御覧いただければと思いますが、3月27日、大阪府との間で、労働者を使い捨てにする企業は許さないという趣旨に基づきまして、いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言というのを実施したところでございます。

この共同宣言に基づきまして、①から④にあるとおり、各種セミナーでの連携でございますとか、キャンペーンでの集中的取組、経済・業界団体への要請、過重労働解消等に向けた働きやすい職場づくりに積極的に取り組む企業の応援、この4つの柱として大阪府と連携しながら今推進しているところでございます。

実際の実績と致しまして、これもリーフレットを後ほど御参照いただければと思いますが、この11月にノー残業デーワークライフバランス推進月間というのを定めておまして、今、周知に取り組んでいるところでございます。また、平成31年1月16日から2月15日、この間に、三六協定締結周知月間と定めまして、大阪府と連携しまして三六協定の周知にさまざまな取組を実施していきたいというふうに思っているところでございます。

さらに、(2)にありますとおり、大阪府とのセミナーも9月末現在で10件実施しておまして、さらにこれを拡大していきたいというふうに思っております。

また、加えて、働きやすい職場づくりに取り組んでいる事業場の情報収集を今行っておりまして、現在6件を把握しているという状況でございます、こ

れを広げていきたいというふうに思っておる次第でございます。

右側でございますが、この11月は過重労働解消キャンペーンでございます。

重点監督を実施し、若者の使い捨てが疑われる企業等に対しまして重点的に監督を現在実施しているところでございます。

さらに、労使の主体的な取組をお願いするという意味から、先ほど申し上げました大阪府との連携によりまして、労働局長と、ことしは大阪府副知事からの要請を関係経済団体・労働組合の皆様にごさしていただいたということであり、両名による要請というのは全国的にも例がほとんどないという取組でございます。このようなことで大阪府と連携を進めているところでございます。

続きまして、12ページでございます。

過重労働解消キャンペーンの中で、上から2つ目でございますが、セミナー等による周知・啓発をやっておりまして、11月30日が過労死等防止対策推進シンポジウムを予定しているところでございます。過労死で亡くなられた遺族の方のお話もこういったシンポジウムで企業の方に聞いていただける機会を設けているところでございます。その他、セミナー等を開催しております。

右側でございますが、過重労働解消相談ダイヤルを11月4日の日曜日に開催したところでございます。速報値でございますけれども、大阪で85件のお電話をいただいたという状況でございます。

以上、過重労働の防止に積極的にこれまで以上に取り組んで参りたいというふうに思っているところでございます。

労働条件の確保関係でございますが、13ページでございます。監督指導件数は、表のとおり、29年、7,222件に監督指導致しまして、72.4%で違反が認められたと。労働時間関係や定期健康診断関係の違反が多かったということでございます。

続きまして、14ページでございます。

申告監督の件数の推移でございます。

労働基準法に基づく労働者の方からの申告件数でございますが、平成28年2,000件から29年1,900件と減少しておりまして、ことしは9月末で1,393件ということでございまして、前年よりも100件ほど減少しているというような状況でございます。

送検件数につきましては、昨年62件ということでございます。28年80件から減少しておりますが、これは一つに労働時間、休日等の送検件数が減少しているということと、いわゆる告訴をされる方が今減ってきているというような背景から減少したということでございます。

続きまして、15ページでございます。

法令の周知関係でございますが、初歩から学ぶ労働基準法講座というのを開催しております、さまざまなセミナーをここに記載しているような回数で実施させていただいているところでございます。

16ページにつきましては、先ほど説明申し上げました大阪府との連携による取組でございます。

続きまして、17ページでございます。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりと致しまして、まずは緊急対策の取組を実施しております。

ことしに入りまして、労働災害で死亡される方の人数が急激に増加しております。10月末現在の数字で52人の方が既に亡くなっているという状況でございます。これは、昨年からは死亡災害が増加傾向にありますけれども、ことしに入りましてもその傾向がなかなか落ちてこないという状況でございます。

特に建設業における死亡災害が大幅に増加しておりまして、既に10月末現在で21人の方が亡くなっておりまして、前年が20人であったことから、既にこれを超えた人数の方が亡くなっているという状況であります。特に台風21号における復旧工事において死亡災害が急増しておりまして、既に6人の方が復旧工事等によりまして死亡されているという状況でございます。

労働局としましては、ここに記載させていただいているさまざまな対策を講じておるわけでございますが、復旧工事は実はこれからピークを迎えるということもございまして、この10月の末に局長が緊急事態宣言を致しまして、各労働基準監督署で11月、12月に建設業に対する監督指導を強化するというところで取り組んでいるところでございます。

続きまして、18ページが第13次労働災害防止推進計画ということでございます。

先ほど申し上げました建設業での死亡災害撲滅に、今、最も力を入れており

ますが、それ以外にも目標としましては、建設業、製造業での死亡災害減少、また陸上貨物、小売業、社会福祉施設、飲食店での死傷災害の減少を目標に取り組んでいるところでございます。

対策の方向性としてしましては、年齢階層が高齢化に移行しているということや就業構造の変化、外国人の方の労働、そういったことを踏まえまして、管理者及び各級に応じた教育の充実が必要であるということに対応しているところでございます。

少し例を申し上げますと、19ページでございしますが、まず建設業対策として、先ほど21人の方が亡くなっていると申し上げましたが、そのうち75%の方が墜落災害で亡くなっておられまして、何よりも建設業の対策に必要なのが安全帯の確実な使用ということで、「命綱GO（いのちつなごう）活動」というのをやっているところでございます。

また、労働者の方が、安全帯は着用はしているんですけども、これを使用しなかったために災害が発生しておりまして、危険の認識が少し薄くなっているということを危惧しておりまして、危険体感教育などに力を入れていただくということを考えているところでございます。

製造業については、機械災害が死亡につながっておりますので、機械災害の対策を講じるというところでございます。

続きまして、20ページでございしますが、死傷災害の減少では第3次産業対策を、さまざまなここに記載しているような対策を講じているところでございます。

また、陸上貨物におきましては、21ページでございしますが、荷主にも働きかけながら対応しているところでございます。

22ページにそれを総括しました。今、大阪労働局では「リスク“ゼロ”大阪推進運動」というのを展開しておるところでございします。リーフレットにも詳しく書かせていただいておりますけれども、5つの活動を展開しながら、労働災害の防止に企業の方にも労使協力しながら自主的に取り組んでいただくことを促進しているところでございます。

23ページ以降が労働分野の健康対策の関係でございします。

まずは事業場における治療と職業生活の両立ということでございまして、右

にございますとおり、がんにかかった方は34%が離職するというのが現状でございます。こういった離職者を生まないようにということで、さまざまな治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの周知に今努めているところでございます。

また、大阪府地域両立支援推進チームを立ち上げまして、さまざまな関係機関との意見交換をしながら、対策を推進しているところでございます。

次に、健康問題としまして、24ページでございます。

化学物質による健康障害防止対策と致しまして、右側の絵にございますとおり、製造者や輸入業者は化学物質の危険性と情報の提供を確実にしなさいいけないと。それによって危険を認識していただいて、使用者等が適切な対応をするという対策がございますが、これを定着させるということを主眼に、さまざまな対策を講じているところでございます。

また、左側中段にございますが、これから解体工事等のピークを迎えますアスベストの健康障害予防対策にも引き続き積極的に取り組んでいきたいと思っております。特に大規模地震等が発生したときのがれきの撤去、解体工事等における石綿暴露防止が重要なポイントとして施策を推進しているところでございます。

25ページでございますが、メンタルヘルス対策も過重労働防止に重要な施策だと思っております。目標については、ここに書かせていただいているとおりでございますけれども、さまざまな対策を講じておるところでございますが、メンタルヘルスの対策のポイントとしましては、ストレスチェックを実施していただきまして、事業場の問題点を把握した上で集団分析につなげていただくということが重要であるというふうに思っている次第でございます。

さらに、26ページでございますけれども、腰痛が急増しているというのが左側でございます。

右側が熱中症でございますが、この対策は既に終わってしまっておりますが、ことしは、残念ながら、4人の方が熱中症で亡くなってしまったということでございます。件数も69件と、大幅に増加してしまつたということでございます。対策強化をしたんですが、残念な結果になってしまったというふうに思っております。

27ページは今後の産業医・産業保健機能の強化でございますが、法改正の説明の中でありましたけれども、長時間労働者への産業医の関与を強化するという事で、ここに書かせていただいております拡充や新規について確実に中小企業の方にも実施していただけるよう対策を講じていきたいというふうに思っております。

次の28ページでございます。

最低賃金の適切な運営についてでございます。

大阪府最低賃金936円ということでございます。さまざまな団体に周知に協力いただいておりますが、中小企業の支援対策についてもあわせて周知をしていくことによって円滑な賃金引き上げに取り組んでいただけるよう工夫をしているところでございます。

また、その他の取組の2つ目の黒丸でございますが、昨年度、ここでも説明させていただきましたが、最低賃金に係る情報の提供に関する協定を大阪市と締結しております、今、肅々とこの情報提供制度の運用を図っているという状況でございます。

右下にございます監督件数及び違反率の推移でございますが、29年度は19.8%で最低賃金違反が認められたということでございます。

29ページ、最後になりますが、労災補償制度の適正な運営ということで、データを載せさせていただいておりますけれども、2の迅速・適正な労災補償の実施ということに力を入れておりまして、特に2つ目のポツでございますけれども、過労死等事案の事務処理に当たりましては、監督・安全衛生部署との情報提供を確実に実施するというようなことに主眼を置いて取り組んでいるところでございます。

以上でございます。ありがとうございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、職業安定部からお願いします。

○職業安定部長 引き続きまして、職業安定部関係の状況について御説明を致します。

資料は30ページからとなります。

初めに、人材確保対策について申し上げます。



当局では、有効求人倍率が上昇し、企業の採用意欲が高まっております。そうした中で、企業の人材確保を支援するために、求人者サービスの充実・強化に取り組んでおります。

一例として申し上げますと、資料の左上に写真を載せておりますが、ハローワーク職員が企業を訪問致しまして、求職者にアピールできるポイントを一緒に考えまして、それを写真やポップをつけたPRシートに取りまとめて、企業の魅力を発信する取組を行っております。これらの取組は好評を得ておりまして、PRシートを作成された企業様から同業他社へ口コミで広がりまして、採用に結びついた事例もございます。

人材不足分野であります警備や建設では、業界団体から講師をお招き致しまして、業界セミナーや相談会を開催しております。また、介護や保育分野では、職場見学会を開催致しまして業界のイメージアップを図り、就職へとつなげる取組を行っております。人材確保に困っておられる求人者に対しまして支援を引き続き取り組んで参ります。

次に、地方自治体との連携についてでございますが、資料31ページに記載のとおりでございます。

次に、若年者雇用対策についてでございます。

資料32ページを御覧ください。

大阪新卒応援ハローワークでは、施設内に常設ブースを設けまして、毎日のようにさまざまな業界の企業説明会を開催しております。

資料の左上に記載しておりますが、7月には「『優良な雇用管理』編」と銘打ちまして、働きやすい職場環境を求める若者の就職志向に合わせまして、残業時間や年休取得率が一定水準に該当する企業に参加を呼びかけました。働き方改革の実現を目指す企業と学生のマッチングを行っております。

また、資料の左下のところに記載しておりますが、大阪わかものハローワークでは、実際の職場を見学していただいて体験をしてもらう「仕事発見！バスツアー」を開催致しました。このツアーでは、人材不足分野である福祉業界の中からユースエール認定を受けた介護施設などを訪問先として選定致しまして、若者に介護業界で働くやりがいや職場の雰囲気を知っていただく機会を提供致しました。あわせて、ユースエール認定制度の周知にも努めております。

次に、女性に対する雇用対策でございます。

資料の33ページを御覧ください。

資料の右上のところに記載をしておりますが、大阪マザーズハローワークでは、仕事と家庭の両立を希望する方への就職支援に加えまして、企業の方に対しても女性が働きやすい職場環境の整備を促す取組を行っております。

人材確保に苦慮されている企業を中心に、ハローワーク職員が訪問しまして、求職者の方が仕事探しをするときに気になるポイント、例えば急に子供が病気になったときに休みがとれるかどうかということ、将来的にパートからフルタイムになれるかどうかなど、求職者の声を人事担当者に伝えながら、配慮をしてもらえるよう働きかけております。勤務時間を柔軟に変更できますよと、仕事と家庭の両立に理解を得られた企業様については、ハローマザー企業として積極的に求職者にPRをし、マッチングを図っております。

一例を申し上げますと、マザーズハローワークから企業の方へ、仕事と子育ての両立がしやすいように短時間勤務での求人募集を提案致しました。小学生のお子さんがおられる女性の方を採用していただいた事例がございます。企業の方からは、今回の採用をきっかけに、短時間勤務の方が効率的に仕事ができるようにと在庫商品をわかりやすく整理してくれたそうです。そのおかげで、他の社員も、社内全体でも仕事の効率が向上したと、大変喜んでおられるということをお聞きしております。その内容がNHKにも取り上げられ、番組を見て興味を持たれ、来所する方もおられたということでございます。

次に、障害者・高齢者の雇用対策については、資料の34ページのとおりでございます。

続きまして、外国人に対する雇用対策についてでございます。

資料の35ページを御覧ください。

資料左上のグラフを御覧ください。大阪外国人雇用サービスセンターの利用者につきましては、平成27年度から3年連続で増加をしております。特に外国人留学生の支援に力を入れてございます。

留学生が少しでも利用しやすくなるように、施設内に採用者からの応援メッセージを張り出したり致しまして、親近感を持ってもらえるよう取組を工夫しております。

6月には近畿ブロック外国人留学生就職支援フェスタを開催しました。昨年度まで企業説明会として開催していたものを、具体的な募集内容を知りたいという留学生からの声を踏まえまして、今年度は面接会に格上げを致しまして開催をしております。昨年度を上回る約1,100名の方の留学生の御参加をいただいております。

この11月に開催予定の面接会では、ベトナム領事館の方に協力をしていただき、会場内に相談ブースを設置致しまして、留学生や企業からの相談に対応していただくことにしております。

最後に、職業訓練を活用した就職支援についてでございます。

35ページの下の方にある部分でございますが、これは、若者のものづくり分野への関心を高めることを目的に、製造業の職場見学と職業訓練施設見学を組み合わせたバスツアーに取り組んでおります。今年度は実施回数を、記載のとおり、10回に拡大しております。新たに、ものづくり体験を盛り込んで実施をしております。

10月には、このバスツアーに新聞記者などマスコミの方に御参加をいただきました。ハロートレーニングの広報を行っております。このツアーには、全国で初めての取組と致しまして、若者に人気のAKB48から大阪代表の方をお招き致しまして、若者に向けてハロートレーニングをPRしております。ツアー当日は、職業訓練施設で実際にオルゴールの製造を体験していただき、ハロートレーニングを身近に感じていただきました。今後の広報活動に役立ててもらう機会と致しました。

職業安定部からは以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、需給調整事業部からお願いします。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の松田でございます。よろしく願い致します。着座で説明させていただきます。

当部の平成30年度上期の行政運営状況について御説明致します。

資料は36ページです。

当部においては、労働力需給調整事業の適正な運営の促進としまして、法制度の周知徹底、許可申請に対する調査確認、的確な指導監督を大きな柱として

取り組んでおります。

まず、36ページのアの許可申請・届出事業者及び派遣労働者への法制度の周知徹底についてですが、グラフでお示ししているのが派遣事業と紹介事業の事業所数、新規許可・届出件数の推移になります。

御覧のように、派遣事業は減少傾向、紹介事業は微増となっております。

派遣事業の7,320の内訳は、許可を取っている事業所が3,548、届出制の特定派遣事業所は3,772となっております。

グラフの下の※印の2にありますように、平成27年9月の法改正で労働者派遣事業が許可制に一本化されたことにより、特定派遣事業者が事業を継続するためには、経過措置期限である平成30年9月29日までに許可制への切替え申請を行う必要があったところでございます。当部におきましては、特別窓口を設置して切替え申請の受付を行うなど、万全の体制で対応致しました。

なお、届出制の特定派遣事業所3,772のうち、約600事業所については9月末までに切替え申請を行っているため、許可がおりるまでの間は特定派遣事業を継続している状況となっております。

それから、グラフの下の黒丸の許可申請・届出受理後説明会は新規許可や更新をした事業所向けの説明会の実施状況、その下の黒丸は業界団体等への講師派遣の状況でございます。

10月以降の下期につきましては、上記説明会等の取組に加え、派遣労働者や求職者向けのセミナーを開催することで、更なる法制度の周知徹底を図って参ります。

次に、ページの右側、イの許可申請・届出に対する適切な調査確認につきましては、特定派遣から許可への切替え申請に当たっての手続き等に関する説明会を、今年8月までに毎月開催して参りました。

開催状況は御覧のとおりです。

また、許可申請・届出受理後は、全ての事業所に出向いて、許可基準を満たしているか、実地での調査確認を行っております。

下期につきましては、新たに派遣や紹介の事業を始めようとしている事業所に対する説明会を毎月開催して参ります。

次に、その下のウ、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底です。

指導監督、集団指導の状況は、御覧のとおりでございます。

指導監督については、申告事案などには迅速に対応するとともに、年間を通じて計画的に実施しているところでございます。

また、今年度上期の行政処分につきましては、37ページを御覧ください。

派遣事業の3社に対して改善命令、うち1社には3カ月の事業停止命令をあわせて出しております。処分理由につきましては、資料に記載しているとおりでございます。

このように、今後とも悪質な事業者に対しては、組織の摘発能力を高めつつ、行政処分を含めた厳正な対応を行い、実効性のある是正指導を進めて参ります。

なお、指導監督に当たっては全国斉一的に行うことが必要であり、近畿ブロックの中心局として、ブロック内の各労働局との連携強化や、研修を実施するなど指導監督の技能向上にも努めております。

最後に、36ページに戻っていただきまして、エの派遣労働者に対する積極的な支援等ですが、派遣労働者等から寄せられる苦情や相談については、労働基準行政などと連携し、指導監督が必要な事案については早期に対応するよう適切に対応しているところでございます。

需給部からは以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、総務部の方からお願いします。

○総務部長 総務部長、野田でございます。着座にて説明させていただきます。

お手元の資料2の38ページです。

労働保険適用徴収の分野における重点対策取組状況を御覧ください。

我々、重点対策として、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・向上に取り組んでおります。

本年度におきましても、平成30年度労働保険適用促進計画というものを策定しまして、それに基づきまして、前年同様、手続の指導、そして職権の行使等、積極的な取組を実施しております。

手続指導により自主成立という欄を御覧いただきまして、本年9月現在の件数が442件でございます。これは、前年同期の567件と比べますと、減少しておりますし、今年度の年間の成立目標を1,200件としているところですが、その

半数にも届いておりません。しかしながら、11月を適用促進強化期間としまして、局、労働基準監督署、安定所と、一体となって集中的な取組を今行っておりますし、また、今後、年度末に向けて積極的に加入手続指導を実施することとしておりまして、年間成立目標件数1,200件の達成に向けて今進めているところでございます。

行政の手続指導に従わず、自主成立を拒んだ事業主に対して実施しました職権による成立件数でございますが、9月末現在で13件、前年同期より10件増加しております。今後も、手続指導に従わない事業主に対しましては、積極的に職権による成立を行って参ります。

続きまして、「労働保険料の収納率の維持・向上」です。

大阪局の労働保険収納率につきましては、平成29年度の収納率は、98.67%となっております。

本年度も全国平均の収納率を上回るよう取り組んでいるところでございまして、本年9月末の収納率は、42.84%でございます。前年同期の42.32%は若干上回っておりますが、全国平均の42.98%に至っていない状況でございます。引き続き全国平均を超える収納率の達成に向けて業務に取り組んで参りたいと考えてございます。

我々は複数年度にわたって滞納を繰り返している事業主の方、100万円以上の保険料を滞納している事業主の方や、未手続事業一掃対策に伴いまして、滞納が見られます事業主の方に関しましては、差し押さえを実施しております。

本年9月末の差し押さえの件数は244件で、上半期との比較で見ますと、年間目標360件の50%を大きく上回っております。今後とも積極的に徴収業務に取り組んで参りたいと思っております。

さらに、我々は労働保険の適用促進及び労働保険料の口座振替制度における広報の一環と致しまして、本年度も働き方改革にかかる包括連携協定を締結した金融機関を通じまして、労働保険の適用促進、労働保険料の口座振替制度の情報提供を行っております。利用事業場の増加に向け積極的な周知に取り組んで参りたいと思っております。

口座振替の利用促進につきましては、資料に図示しておりますので、そこを御覧ください。引き続き取組を進めて参ります。

以上です。

○石田会長 説明はよろしいでしょうか。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。

事務局の説明に関しまして御意見、御質問等ございましたら、御発言お願い致します。挙手いただきましたら、マイクをお持ちしますので、御指名致しますので、どうぞ。どなたからでも御発言ください。よろしく申し上げます。

佐々木委員。

○佐々木委員 佐々木と申します。

長時間労働の削減に向けた取組で好事例が数件出ておるというところがあったんですけども、そういうやつをぜひいろんなところで発表してほしい、公示してほしいといえますか、出してもらって、少しでも参考になればと思いますので、件数のみじゃなくて、そういう部分の中身を具体的に説明していただければと思いますので、要望として申し上げます。

○石田会長 どうぞ。

○労働基準部長 ありがとうございます。

今、委員御指摘のとおり、好事例を周知していくことが極めて重要だと思っております。きょうのところ、すみません、資料をつくるのが間に合っていないんですけども、今後、さまざまな機会を通じて、資料にしまして、いろんな説明会等で使いながら、好事例を普及させていきたいというふうに思っています。ありがとうございます。

○石田会長 よろしく申し上げます。よろしいですか。

○佐々木委員 はい。

○石田会長 それでは、ほかの委員の方々、御発言ございましたら、申し上げます。

田中委員、申し上げます。

○田中委員 労働側委員の連合大阪の田中です。よろしくお願いを致します。

日ごろは働き方改革推進会議を初め、多岐にわたる労働行政を積極的に推進いただいていることに心から敬意を表したいと思います。ありがとうございます。

発言の機会をいただきましたので、私の方から要望的な観点も含めて、数点

述べさせていただけたらなというふうに思っています。

最初は要望で、働き方改革関連法の概要の御説明をいただきました。この中の7ページに載っていますが、ここの⑧で、ここは「限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください」というような文言が記載をされています。これに関してですけれども、適用除外・猶予というのはあくまで例外的措置ということですので、限度を上回った場合の健康福祉を確保する措置の協定について、努力義務だからといって放置するのではなくて、強く指導をお願いしたいというのが1点であります。

2点目についてですけれども、同じく説明いただいた中の12ページに年次有給休暇の時季指定義務についてという文言がありますけれども、ここも、下段に書いていただいておりますが、使用者の時季指定に際してということで、これは労働者の意見尊重を徹底させていただくということですので、ここについてもよろしくをお願いしたいというのがまず2点であります。

すみません、続けさせていただいていいですか。

○石田会長 どうぞ。

○田中委員 ここからは質問ということで、先ほど資料2の平成30年度の大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況という御説明をいただきました。

まず、この中の7ページに女性の活躍推進と次世代育成支援対策の推進ということがあるんですが、例えば300人以下、100人以下の進捗状況が今どのようになっているのかということが具体的にわかれば教えていただきたいというのがまず1つです。

それと、もう一点ですけれども、同じく資料2の27ページ、労働者が安全で健康に働くことができる環境づくりという観点での取組でありますけれども、産業医と産業保健機能の強化についてという観点で少し質問させていただきたいんですが、働き方改革関連法案の成立を受けて産業医のいろんな強化策とかということも御説明をいただいたとおりだと思います。その中で、産業医の情報提供の義務と勧告機能の強化であるとか、産業医の勧告の衛生委員会への報告であるとか、さまざまな、産業医の周知も含めて、業務が大幅に拡大をされているということで、衛生委員会の役割も一層重要なものとなってくるとい



ふうに認識をしています。

ただし、これは産業医や衛生委員会が義務づけられた常時使用する労働者50人以上ということの事業者に限られたものということでもありますので、50人未満の小規模事業所について、要するに、医師による面接指導についての義務は変わらないということにもかかわらず、産業医の義務づけというのがないということで、実効性にはちょっと疑問があるのではないかなというふうに認識をしています。

そういうことで、これらを実効性あるものとするために、今、国の援助としましては、第19条の3に基づいて設置をされている産業保健総合支援センターであるとか、あと地域の産業保健センターの取組がどのように強化を今後されていくのかということと、あるいは、何かほかの支援策が行われるのかという点をお聞かせいただきたいと思います。

以上、2点の質問、よろしくお願ひしたいと思います。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは……。

○労働基準部長 まずは労働基準部からお答えします。

まず、1つ目、改正法の関係でございますけれども、三六協定の指針の関係でございます。

これにつきましては、今、さまざまな説明会の中で、指針に従って的確に対応いただくようにということで説明しておりまして、その姿勢としましては、これを必ずやっていたきたいという思いで説明しているところでございます。

また、年休の付与日数の関係での御指摘でございますけれども、これは労働者とよく相談していただくというのがやはり基本だというふうに認識しておりまして、その点にも力を置きながら今後も指導していきたいというふうに思っている次第でございます。

4点目の御質問を先に答えさせていただきたいと思います。産業医・産業保健の機能強化ということでございます。

先ほど、少し時間の関係で、簡単に説明申し上げましたが、これは、まず、労働時間の把握義務が労働安全衛生法に位置づけられたというのは非常に意義があることだと私ども感じておりまして、労働時間をまずは的確に把握してい

ただいてから、さまざまな申し出とか、そこにつなげていくということで、第一歩として労働時間の把握というのは極めて重要であるということで、周知等させていただいているところでございますが、おっしゃるとおり、50人以上のところは産業医がいるということではございますが、委員からも御紹介のございました支援センターとか地域産業保健センター、ここの活用というのをさらに活性化していかなければいけないということで、さまざまな活性化について周知をあわせてしているところでございますが、なかなかこれがそれほど、今、件数が大幅に増加しているような状況ではございませんで、ここは力を入れてやっていかなきゃいけないという課題認識を持っておりまして、委員の御指摘のとおりだというふうに考えております。

さらに、来年度の支援策については、まだ手元に正確な情報が来ておりません。またそういったものがありましたら、きょう説明できなくて、大変申し訳ございませんけれども、改めて説明、周知をさせていただきたいと思っております。申し訳ございません。

○石田会長 それでは、お願いします。

○雇用環境・均等部長 資料2の7ページについていただきました御質問についてなんですけれども、女性活躍と次世代の届出についてでございます。

実は、説明を飛ばしてしまっただんですが、7ページの枠の中にある数字の中で、女活のほうですが、届け出企業数1,628社、うち300人以下が172社、これが全数でございます。それから、次世代法の方も、5,508社のうち、100人以下は1,973社。いずれも比率は分かりませんが、正直言って、少ないんです。

そこで、先ほど御説明しましたチラシの中でも、これも服部委員からアドバイスをいただきまして、中小企業ですと、公共調達で有利になる条件が若干違っている。例えば女性活躍ですと、届出を出しただけで加点されるというような仕組みがございますので、そういったことを強調するようリーフレットにしまして、幸いと申しますか、改正法の関係で、最近、セミナー行う機会が大変多くなっておりますので、そこですかさず配るようしております。なるべくたくさんの方の中小企業の方に知っていただきたいというふうに取り組んでいただいております。

○石田会長 どうぞ。よろしいですか。

○田中委員 ありがとうございます。よくわかりました。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの委員の方々、御発言……。

では、お願いします。

○服部委員 失礼致します。

幾つかございます。お礼と、それから質問とお願いという形になります。まず、今、雇用環境・均等部長さんの方から御説明がございましたように、見える化という形で公共調達を広報いただきまして、まことにありがとうございます。なかなかわかりにくいところですので、こういう資料を出していただくことで理解が広まるというのを推進いただき、ありがとうございます。

それから、冒頭、資料2の中の1ページのところで、具体的取組の開催イベント等の周知をホームページでしていただいたということで、見える化を推進いただいていることは本当にありがたいことと思っております。

職業安定の取組も非常にわかりやすいポスター等がございました。また、毎年、マザーズでありますとか、新卒応援の方にお邪魔しております。すると毎年進化されておまして、それについても本当に敬意を表したいと存じます。

それでは、質問の方に入ります。

ひとつ目です。資料2のページ10並びにページ25でストレスチェックについての御報告、御紹介がございました。これについては非常に広く行き渡って、各事業所でストレスチェックがされていることは、私が以前所属した職場でも毎年きちんとしておるところでございます。

ただし、その後の状況に課題がございます。チェックはして、課題があるのはわかった、しかし、その後どうしたらいいかということです。実は、以前所属していた大学の方の関係者からも相談を受けました。問題があるところがわかったのであるが、その後どうしたらいいかのモデルなり対策を労働局ないしは国の方からお示しいただければありがたいということです。課題の対応策への対処について、もし何かお考えなり、事例をお持ちでしたら、この場で御紹介ください。また別の機会でも結構でございます、これが1点目でございます。

2点目は、資料2のページ8のところで、先ほど、ほかの委員からも御指摘

が若干あったかもしれません。均等法、育児・介護休業法並びにパートタイム労働法に関しましての相談件数でございます。これがこういう形で上がっているのは、やはり大阪において女性ないしワーク・ライフ・バランスに関してこれについての課題が大きいので、恐らくこういう大きな形で出ているとは思いますが。今後、地域の課題という意味で、時系列変化のデータ、今後ぜひお示しいただければと思います。

また、例えば休業をとりにくいマタハラ案件等なども恐らくここにかかわってくることであると思います。

それから、もう一つは、これは一般的な質問ですが、職業安定の部分のところです。

職業安定の分野で、32ページ、33ページに非常に丁寧な職業紹介を御紹介くださいまして、ありがとうございます。これは、大阪市は特にそうですが、中小企業が多く、人材確保に苦慮されているところです。こういう本当に細かい丁寧な取組があるということを非常に印象深く拝見した次第です。

マザーズはじめハローワーク各所で、今年も大変興味深い広報資料を拝見しました。A3を印刷して繋げておられる状態ですので、なかなかこういった施設の最前線において大きなプリンターの利用というのは難しいのかなと思った次第です。ぜひプリンターなどの設備等もさらに充実して、より一層広報の充実を進めていただければと。細かい話でございます。マザーズハローワークは、毎年資料提示、刑事が毎年変わってくるので、びっくりしている次第です。こういった資料をつくれる人材が労働局内におられるというのも、外注せずに行き方がおられるのは素晴らしいです。

3点目は、マザーズハローワーク掲示で見た保育サービス付きの訓練についてです。

質問3点になりましたが、以上、よろしくお願い致します。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、お願いします。

○労働基準部長 1つ目の質問、ストレスチェックについて説明申し上げます。御指摘ありがとうございます。

資料2の25ページを再度御確認いただければと思います。

委員御指摘のとおり、ストレスチェック実施率は非常に高うございますが、これを職場改善にまでつなげているかということ、実は、まだまだ少ない数字でございまして、昨年の数字では、まだ1割ぐらいしか職場改善まで到達していないというのが、正直、現状でございます。

例えば中央労働災害防止協会からさまざまなものが出ていたり、また大阪産業保健総合支援センターでさまざまなものを資料として説明させていただきまして、やはり事例がもっと必要であるという認識は委員の御指摘のとおりでございまして、こここのところに書かせていただいている、例えば右の真ん中あたりに書かせていただいているセミナー、そういった際には必ず事例を説明するようにしておるところでございます。

ただ、先進的な事例をやっていただいている企業なので、そのレベルが高過ぎるというような御指摘もあるんですけれども、そういった事例をさらに集めまして、具体的な活用についても意識をしながらやっていかなきゃいけないというふうに思っているところでございますが、今、ちょうど事例収集もあわせてやっているという状況でございまして、もう少し時間がかかってしまうかもわかりませんが、事例を中心に、さらに改善に取り組んでいただきたいという思いで、今、対策を推進しているところでございます。ありがとうございます。

○石田会長 お願いします。

○雇用環境・均等部長 2つ目に御質問いただきました8ページの相談件数について、今回の資料では時系列で均等・育介・パート関係のものが出ていなくて、大変申し訳ないんですが、御指摘のとおりだと思います。時間軸で見ることによって、見えてくる特徴などもあるかと思しますので、次回の資料からということよろしいでしょうか。

○服部委員 はい。

○雇用環境・均等部長 そのような形で用意させていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○石田会長 それでは、お願いします。

○職業安定部長 3点目の質問の前に、委員からありましたので、ハローワークはどういうところに力を入れているかというのをちょっと御紹介させていた

だきたいんですけども、今、本当に求職者が減少傾向、ずっと続いておりまして、求人は、その反面、増加傾向でございます。ですので、ハローワークがよりよい丁寧な職業相談、職業紹介ができますように、担当者制というものを実施してございます。求人に対する担当者制と求職者に対する担当者制ということで、それぞれの意見を聞きながら、今推し進めているところでして、特に力を入れていますのは事業所訪問です。

昔からやっていることなんですけど、事業所サービス部門というのがございまして、その職員については、仕事柄、事業所訪問するんですけど、今までしていなかった、要は、職業紹介、職業相談をする職員についても、事業所サービス部門の職員と同行して、求職者目線で事業所にお願いをしてこようと、そういう求人のどうしたら応募者がふえるかということと一緒に考えてようと、そういうことをやっております。それをつぶさに委員には見ていただいて、ありがたいお言葉を頂戴しまして、本当にありがとうございます。

質問の3点目に入りますが、大阪マザーズで、多分、委員は訓練の方の冊子を見られたんだと思うんですけど、実は、託児つき訓練というのは平成23年から始めております。徐々に数をふやしてきておりまして、平成29年度では28コースを設定しています。平成30年度、今年度は94コースの設定を行い、大幅な拡充を行っています。それと、29年度、託児つきサービスで訓練を利用された方は66名の方ということです。

こういったことの訓練かといいますと、やっぱり事務系が多ございます。それに併設するもので、例えばパソコン事務科ですとか、経理事務科、貿易事務科、医療事務科、介護職員初任者養成科といったところでの御利用が今多ございます。

まだまだ利用の部分につきましては低調でございますが、私ども目指すのは、女性の方の本当に職場進出、労働市場に出てきてほしいということでございますので、ここにもっともっと力を入れていきたい、そういうふうに考えております。

以上です。

○石田会長 ありがとうございます。

○服部委員 丁寧な御説明ありがとうございました。

なぜこれについてお尋ねをさせていただいたかという、実は、まさにミスマッチの問題がございます。女性は働きたいと思っておられる方が大変多いことは国のデータにも出てきておりますが、ただ、お子様が小さかったり、保育の課題があると、技能もつけられないし、求職もままならない。そこをマザーズの取組がかなりサポートしていることはよくわかります。ただ、まことに残念なことに、保育つきの職業訓練までマザーズで提供されているという情報が女性の方々に十分に行き届いていると思えないんです。

冒頭、見える化を随分推進してはおられるようですが、もう少しそのあたりのところを積極的に発信してほしいです。それならば、自分自身もトレーニングを受けて職場に出ようというふうな思いを持っている方がおいでになるということは、実際にいろんなところから声として届いていますので、ぜひ労働局からも、職業訓練の場で保育つきがあることの積極的発信をお願いしたいというふうに思います。この場をかりて、要望申し上げます。ありがとうございます。

○職業安定部長 どうもありがとうございます。

今、例えばですけれども、ハローワークではもちろん周知していますし、足りないなというところもあるので、積極的にやっていきたいとします。今現在は、イオンですとか、イズミヤですとか、コンビニですとか、そういったところにパンフレットを置いているんですが、ただ、目に触れて印象に残っていないというのもございますので、もっともっと工夫をして、本当に幅広く周知を徹底して参りたいとしますので、よろしく申し上げます。ありがとうございます。

○石田会長 よろしいですか。

○服部委員 はい、ありがとうございました。

○石田会長 では、ほかの委員の方々、御発言ございましたら、お願い致します。

お願いします。

○水島会長代理 資料2の8ページ、1つ質問させていただきます。

労働相談件数なんですけど、30年度、事業主からの相談件数が38.1%ということでございます。これは例年の傾向なのか、あるいは、今年度、事業主からの

相談件数が比較的多くなっているのか、御教示いただければと思います。よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等部長 大変申し訳ございません。手元に前年のものがございませんで、すぐには分からないのですが、一般的なところで申しますと、事業主からの相談件数は、法改正などがありますと問合せで増えたり、落ちつくとも減ったりということがございまして、それによって年々変わることはございますが、今年度についてどうかについては後ほど確認させていただきたいと思えます。

○石田会長 よろしいですか。

○水島会長代理 ありがとうございます。

右側の民事上の個別労働相談件数の方が8.5%と、かなり差がありましたので、このような質問をしたのですが、左の労働相談の方は、現在、トラブル、紛争が起きているか起きているかにかかわらず、広く労働相談、右の方は、紛争といいましょうか、トラブルが起きている場合の相談、このように理解したらよろしいですか。

○雇用環境・均等部長 おっしゃるとおりでございまして、民事上の個別紛争、つまり、実際に意見の食い違いが起きているケースが右側です。左側は本当に一般的な、それこそ法律内容の解釈の問合せも含まれますので、事業主からの割合も割と高くなっているということが言えるかと思えます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

○石田会長 よろしいですか。

それでは、ほかの委員の方々、御質問等ございましたら、申し上げます。よろしいでしょうか。

それでは、時間もまだ少しあるようですけれども、一応、御意見とか御質問が出尽くしたということなので、部長、これでよろしいでしょうか。

それでは、事務局の方々に、本日の御意見等を踏まえまして、的確な行政運営をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

それでは、これで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。

それでは、事務局の方で、残りの方、よろしく申し上げます。



○企画課長 皆さん、どうもありがとうございました。

なお、第36回大阪地方労働審議会の開催は来年3月ごろを予定しております。後日、事務局から日程調整をさせていただきますので、よろしくお願いを致します。本日はどうもありがとうございました。