

第36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31年3月13日（水） 午後2時から午後4時

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

上田 恭規

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

山 健二

使用者代表

栗野 光章

神田 彰

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
需給調整事業部長	松田 忍
企画課長	油谷 孝行
職業安定課長	吉田 豊

4 議題

- (1) 近畿の雇用失業情勢等について
- (2) 平成30年度大阪労働局の取組について
- (3) 2019年度大阪労働局行政運営方針(案)について
- (4) 大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について
- (5) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について

5 議事

○企画課長 大変長らくお待たせいたしました。

定刻となりましたので、ただいまより第36回大阪地方労働審議会を開催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す。よろしくお願いいたします。

審議会の開会に先立ちまして、お配りしております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全部で13点、クリップどめにさせていただいている資料と机上に配付させていただいている資料でございます。

では、資料を順に読み上げますので、ご確認のほどお願いいたします。まず、クリップどめの資料でございます。クリップを外していただきますとわかりやすくなっております。まず1つ目、議事次第でございます。2枚目が配席図と

なっております。3枚目が大阪地方労働審議会委員名簿でございます。4枚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点目が、資料1でございます、近畿の雇用失業情勢について。続きまして、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、表紙が緑色のA4横の資料でございます。続きまして、資料3としまして、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。続きまして、資料4、大阪労働局の取組（行政運営方針）、表紙が緑色のグラデーションになっている資料でございます。続きまして、資料4-1です。大阪労働局の行政目標（数値目標）でございます。続きまして、資料5です。大阪府最低賃金一覧表でございます。ホッチキスどめになっております。続きまして、資料6、第18回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果でございます。その次が、雇用環境・均等部の資料でございます。水色の表紙がついている分でございます。最後が、労働基準部資料、同じく水色の表紙がついている分でございます。加えまして、机上配付としまして、パートタイム有期雇用労働法対応のための取組手順書を用意させていただいております。

資料漏れ等ございませんでしょうか。ありがとうございます。

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6名、計16名の委員のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

次に、会議の公開について申し上げます。

大阪地方労働審議会運営規則第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、その具体的な手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に定められているところでございます。

なお、本日の審議会につきましては、傍聴規程に基づき開催の周知を行いましたところ、1名の申し込みがあり、1名が傍聴されていることをご報告いたします。

大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、本日の議事録及び資料は原則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、ご了解願います。

それでは、大阪地方労働審議会運営規程により、会長は会議の議長となり、議事を整理することとなっておりますので、石田会長、よろしく願いいたします。

○石田会長 皆様、こんにちは。改めまして石田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

本日はお忙しい中、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、ただいまから第36回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たって、井上大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

○労働局長 大阪労働局長の井上でございます。

第36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格別のご理解とご協力を賜り、まことにありがとうございます。本日は、年度末のお忙しい中、審議会にご出席をいただき、重ねて御礼申し上げます。

初めに、今回の毎月勤労統計調査の件について申し上げます。

根本厚生労働大臣も申し上げますように、私も厚生労働省の一員として、常に正確性を求められ、国民生活に大きな影響を及ぼす公的統計の正確性を棄損したことや、雇用保険の追加給付等が必要となったことについて、大変申しわけなく存じております。

統計のあり方は中央でご議論いただいておりますが、大阪労働局といたしましては、今後、厚生労働省本省の追加給付等に関する指示を踏まえながら、速やかに手続をいただけるよう、大阪労働局ホームページや各労働基準監督署、ハローワークにおいて十分に広報するとともに、迅速に対応してまいります。

さて、本年4月から順次施行される働き方改革関連法につきまして、大阪労働局では、引き続き周知や支援策等、地域の労働行政を担う専門機関として全力で取り組んでまいります。

ここ大阪では、平成27年に大阪働き方改革推進会議を設置し、構成員の間で幅広い情報共有と意見交換を行ってまいりましたが、昨年10月に、中小企業における働き方改革の支援を重点課題として位置づけ、各業種を所管する行政機関や中小企業の経営をサポートする団体などに新たにメンバーに加わっていた

だいたところでございます。

今後、働き方改革推進会議におきましては、万国博覧会の開催を2025年に控え、人材確保を図りながら、働き方改革を進めていくため、大阪働き方改革推進会議基本方針に基づき、毎年度、実行計画を策定し、中小企業への働き方改革関連法の周知浸透、多様な人材の活躍促進、人手不足などにより、特に労働環境の改善が求められる業種への対策の推進、これらの課題に対し連携、協力しながら取り組んでまいりたいと考えております。

働き方改革は、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人一人がよりよい将来の展望を持てるようにすることを目指すものであり、こうした働き方改革の目指す社会を実現していくため、働き方改革関連法の趣旨や内容等を国民・府民の皆様にご理解いただけるように努めてまいります。

このため、労働基準監督署の労働時間相談・支援コーナーや大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターでは、個別相談や説明会など、さまざま支援策を講じております。また、働き方改革関連法に係る大規模な説明会を開催するとともに、地域ごとにでも説明会を数多く開催し、働き方改革に関する周知啓発に取り組んでいるところでございます。

今年度の行政運営におきましては、「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、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、その取り組み状況、そして次年度の行政運営方針を中心に説明をさせていただきたいと考えております。

皆様から忌憚のないご意見をいただき、活発な議論が行われますことをお願いしまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。

○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、審議に入る前に、前回の審議会以降、新たに審議会委員になられた方をご紹介します。

お配りしております資料の中に、大阪地方労働審議会委員の名簿がございますのでご確認ください。

労働者代表委員になられましたU Aゼンセン大阪府支部支部長代行の山委員

です。よろしくお願いいたします。

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員名簿（案）をご確認ください。本審議会の労働災害防止部会の委員として、新たに山委員を労働者代表委員として指名いたします。

地方労働審議会第6条第2項において、部会の委員は会長が指名することとなっておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。

署名委員として、私のほかに、労働者代表委員から田中委員、使用者代表委員から神田委員を指名いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入りたいと思います。

議事3、（1）、（2）及び（3）につきましては、後でまとめて質疑の時間をとらせていただきますので、あらかじめご了承ください。続けて説明いただくこととなります。

それでは、議事（1）近畿の雇用失業情勢等について、事務局のほうからご説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○職業安定課長 資料1をごらんください。

まず、1ページ目の①でございますが、近畿の有効求人倍率の推移となっております。グラフの右上をごらんください。

平成30年9月に平成以降、最高水準である1.63倍となっております。下半分の黒枠で囲っている部分をごらんいただければと思いますけれども、赤字部分ですが、平成31年1月も1.61倍と、高水準で推移をしているところでございます。

続きまして、資料をめくっていただきまして、2ページ目の②ですけれども、こちらが全国と近畿の完全失業率の推移となっております。赤色が近畿、青が全国の率となっております。全体的に低下傾向が続いていると考えております。

その下の③でございますが、平成30年の近畿の新規求人数を平成29年と比べた資料となっております。表の黄色の網かけ部分でございますが、平成30年は前年比3.6%増となっております。9年連続で増加しております。産業別に見ましても、全体的に増加しているところでございます。特に建設業や自動車、

産業用機械関連、インバウンド関連が好調となっております。

続いて、3ページ目の④の表ですけれども、こちらは近畿の新規求職者の動向となっております。グラフの左半分が男性、右が女性となっております。新規求職者につきましては、男女とも減少傾向となっております。グラフの左側の男性の一番下の箱になりますけれども、こちらが44歳以下の男性となっております。こちらの減少幅が大きくなっております。

一方で、男女ともですが、一番上の箱、65歳以上の男女ですけれども、こちらが増加しているところでございます。

また、右側の女性のグラフでございますが、真ん中2つの箱が45歳から64歳の女性でございます。こちらの減少幅は小さくなっているというところでございます。理由としましては、好調な雇用情勢や少子化を背景に、求職者は減少しているものの、高齢者また女性が新たに労働力になっているものと考えております。

下の⑤のグラフでございますが、こちらは近畿の職業別で見ました有効求人倍率となっております。グラフの山となっているところですが、まず保安が6.98倍、建設採掘が5.78倍、一番右の介護関連が4.32倍と、人材不足が課題となっている職業で高くなっておりまして、また、前年からの上昇幅も大きくなっているという状況でございます。

資料をめくっていただきまして、4ページでございますが、⑥のグラフは、近畿と全国の正社員の有効求人倍率となっております。近畿が赤、全国が青の線となっております。いずれも上昇傾向が続いておりまして、近畿と全国の差もほとんどなくなっているという状況でございます。

最後、その下半分でございますが、こちらは平成30年度第3回ハローワーク雇用短期観測の結果でございます。こちらは昨年12月にハローワークが事業所サービスの一環としまして、企業に聞き取り調査を実施した結果となっております。資料の左の1つ目のグラフを見ますと、吹き出しのところでございますが、12月の景況感は前回から7.35ポイント上昇しておりまして、7.45となっております。こちらは前回の台風の影響から回復しているものと考えております。

近畿の雇用情勢につきましては、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、続いて議事（２）平成30年度大阪労働局の取組状況について、事務局のほうからご報告をお願いします。

○雇用環境・均等部長 私から順番に、まず資料の２を使いまして、今年度後半の重点取組事項をご説明させていただきます。

資料２の表紙をおめくりいただきまして、目次がございます。（１）から（６）までございますが、（１）の働き方改革と（２）の雇用環境・均等分野について、私からご説明いたします。

１ページが、大阪働き方改革推進会議でございますが、10月以降の状況としまして、実務者会議を今年２月に開催して、来年度に向けた取組方針の検討などを行っております。また、右のほうですが、11月のノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間に会議として参画をしております。

２ページですけれども、働き方改革関連法の周知について、左下ですが、大規模なセミナーを３回開催、そのほか多数のセミナーを開催しております。また、右側ですが、中小企業向けの対策としまして、ハローワークでの働き方改革相談コーナーの設置、それからひし形の４つ目ですが、大阪労働局独自のリーフレットを作成、６つ目のひし形、JRの環状線にポスター貼りつけ等を行っております。

ここで、雇用環境・均等部配付資料をごらんいただきたいんですけども、水色の表紙がついているものですが、１つ目の資料が、A3判のクリーム色の表紙のリーフレットですが、こちらが先ほど申しました大阪労働局独自のリーフレットでございまして、まず法改正の存在について広く知っていただくための導入編の資料として作成したものでございます。

ここであわせて、ほかの法改正の関係資料をご紹介しますと、次に緑色の１枚物のリーフレットが入っております。赤いバツ印がついております。単納期発注を抑制するリーフレットなんですけど、裏面をごらんいただきますと、労働時間等設定改善法という法律の抜粋がございます。太字のところですが、著しく短い期限の設定あるいは発注の頻繁な変更などを行わないような努力義務が今般の法改正で入っておりますので、これについても周知を行っているところでございます。

さらに、机上配付でお配りしておりますオレンジ色の表紙のパート有期法の

取組手順書ですけれども、こちらにつきましては、2枚めくって4ページにございますように、法律の施行自体は2020年以降ですけれども、段階を踏んで検討していただく必要がありますので、計画的に対応していただくように、このような周知を行っているところでございます。

資料2にお戻りいただきまして、3ページをごらんいただけますでしょうか。

引き続き、働き方改革関連法ですけれども、中でも施行の早い労働時間と年休の関係です。労働時間相談・支援コーナーにおいて集団指導、説明会、訪問支援等を行っております。また、右側ですが、セミナーの開催あるいは36協定を届け出ていない事業場に対する相談指導事業等を引き続き行ってまいります。

4ページですけれども、こちらは中小企業向けの窓口として今年度設置いたしました大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターです。手法が大きく3つございまして、①が電話等による相談、②が企業の訪問による助言、③商工会等と連携したセミナーがございまして、徐々に周知の効果が出てまいりまして、年度後半の件数が伸びてきているところであります。

5ページも中小企業の支援策ですけれども、1月に開催しましたシンポジウムでは、中小企業事業者4社にご登壇いただいて、パネルディスカッションを行い、事例を紹介していただいております。

また、左下ですが、働き方改革EXPOという展示会に支援班と働き方センターが出展いたしまして、100件以上の相談をお受けしております。右下ですが、こちらは全国労働保険事務組合連合会の大阪支部と連携を図りまして、傘下の事務組合から声かけをいただいて、ハローワーク16カ所を会場といたしまして、講師を監督署の相談支援班及び働き方センターと連携した形で、説明会を実施しております。

6ページをごらんいただきます。

こちらからは、雇用環境・均等施策についてでございます。

まず、左上ですが、時間外労働等改善助成金などの支援策の実績でございます。また、左下は、大学生等を対象とした労働法制セミナー、今年度は7,400名が受講していただいております。また、右下の無期転換ルールについては、引き続き特別相談窓口を設置しております。

7ページ、女性活躍及び次世代育成につきましては、女性活躍のほうは301

人以上の企業が届け出義務がございます。次世代のほうは101人以上の企業が届け出義務を課せられております。届け出率はごらんのような形になっております。また、下のほうですが、両立支援対策といたしまして、介護休業の制度を府、市町村、包括センターなどと連携して周知を図っているところでございます。

8ページをおめくりいただきたいんですけども、労働相談の関係でございます。

こちらは、個々の数字のご紹介は省略させていただきますが、表のご説明をしますと、まず左上が、全ての労働相談件数の数字、表でございます。このうち、事業主からの相談は、大体毎年度4割弱を占めているところでございます。

次に、右上の表ですけども、全ての労働相談のうち、労使関係の紛争になっているものについての相談件数の表でございます。こちらについては、毎年度およそ1割前後が事業主からの相談となっております。この表につきましては、紛争になっているものでありますが、個々の労働法令には規定のない事柄についての民事上の紛争についての相談でございます。

一方、左側のオレンジや緑のグラフですけども、こちらにつきましては、左上の全ての労働相談のうち、均等法、育介法、パート法という個別法に関する相談またはお問い合わせの件数の3年間の推移でございます。真ん中の育児・介護休業法につきましては、28年度、29年度、大分多くなっておりますが、28年度、29年度の法律改正の影響と見ております。

さらに、均等法、育介法のうち、労働者からの相談で、かつハラスメントに関するものをまとめておりますのが、真ん中の水色のグラフでございます。

それから、一番右側の赤や紫のグラフですけども、先ほど右上でご説明いたしました民事上の労使紛争の件数のうち、事項別に中身を見たものですけども、ここ数年引き続いて、いじめ、嫌がらせが多数を占めているという状況でございます。

(2)までは以上でございます。

続きまして、(3)でございます。

○労働基準部長 9ページでございます。

まず、過重労働による健康障害の防止対策でございます。一番上の表の脳・

心臓疾患の補償状況でございますが、請求件数は12月末現在73件と、恐らくこのままでいくと減少になるのではないかと考えております。認定件数につきまして、決定件数の方でございますが、支給になった、特に死亡者の数としましては、既に10人の方の死亡に対して支給決定をしているという状況でございます。

右側でございますのは、精神障害に係る補償状況でございますけれども、こちらの方は、請求件数を見ていただきますと、既に12月末現在で160件の請求が来ておりまして、29年162件でございましたので、こちらは大幅に増加する見込みであるということでございます。

一方、下の表を見ていただきますと、これは前回もご紹介しましたが、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導実施状況でございますけれども、70.7%の事業場で労働基準法関係違反があるということでありまして、

表の下のところの1つ目の黒丸でございますけれども、違法な時間外労働のうち100時間を超えるものも336事業場あったということでございます。

右側の四角ですが、これは過重労働解消キャンペーンといたしまして、11月に取り組んだものでございますけれども、特に一番下の段の過重労働解消相談ダイヤルにつきまして、11月4日の休日に無料のダイヤルを設けたのですが、85件の相談がございまして、長時間労働・過重労働に関する相談が42.4%あったという状況でございます。

続きまして、10ページでございます。

10ページとしまして、今年度の大きな特徴の一つとしまして、大阪府との連携をかなり強化して実施したということでございます。その根拠の基本となっておりますのが、いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言というのを大阪府知事と当局の局長の間で締結したところでございます。それを受けまして、先ほど紹介ありましたノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間を設定したり、右側でございます36協定の締結周知月間というのを、これは大阪独自でございますが、大阪府と大阪労働局で連携しまして、36協定の締結が大体3月に多いということから、その前の段階を捉えまして月間を設定して、さまざまな周知に取り組んだところでございます。

今後も、一番下の欄でございますけれども、過重労働撲滅には監督指導を強

化したり、また大阪府との連携をさらに強化しながら進めていきたいと思っ
ているところでございます。

また、過重労働の関係で、メンタルヘルス対策も力を入れてやっているところ
でございます。2つ目の四角のところに書かせていただいていますストレス
チェック実施結果の活用状況等のアンケート調査を毎年実施しておりますけれ
ども、2つ目のポツのところでもありますけれども、環境改善計画を策定した事
業場は、昨年度は10%の事業場であったものを、わずかですが22%に増加して
いるというところでございます。

改善結果としまして、高ストレス職場の数値が減少した事業場は32%という
ことでございまして、やはり環境改善につなげていくことが重要であるという
ことで、我々は考えているところでございます。

また、今後の取組としましては、左側の欄にございますが、今回の働き方改
革関連法で産業医の産業保健活動の強化でございますとか、労働時間の把握に
ついての法律の改正も盛り込まれているところでございます。それについて周
知も力を入れていきたいというふうに思っているところであります。

前回委員からご指摘のございました地域産業保健活動の実施・活用状況でご
ざいですが、表には載っておりませんけれども、29年と比べて16%の利用事業
場の増加があったということをお知らせしてご報告申し上げたいと思いま
す。

続きまして12ページでございます。

労働条件の確保・改善対策の状況でございますが、いわゆる労働者の方の申
告により処理をした件数としましては、5.3%減少ということでございますが、
相談としましてはむしろ増えておりまして、今、6.8%、速報値でございます
が、増加をしているという状況でございます。

下の欄、監督指導の実施状況でございますけれども、こちらは監督指導実施
件数としましては強化をしておりまして、30年の速報値としては7,743事業場
に対して監督指導をしたということであります。違反率は65.4%となっ
ているということでございます。

13ページでございますが、重大・悪質な事案について司法処分を実施して
おられるところでございますけれども、平成30年は75の事案について送検をさ
せていただいたところでございます。これは29年より増えておりますけれども、その

大きな要因としましては、労働安全衛生法違反の送検件数が増えたということでございます。また、右側にありますとおり、労働基準関係法令の周知にも取り組んでおります。今後とも厳正に対処していきたいと思っている次第でございます。

次に、14ページでございます。

大きな柱の3つ目としまして、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりでございます。

まず、労働災害、死亡災害の発生状況でございますが、2018年は67件と、これ実は本日現在の速報値で70件となっているところでございます。これは全国が3.9%減少している中で、大阪においては大幅な増加になったということがあります。その要因といたしまして、台風21号の関連で、直接またはその後の復旧工事の関係で死亡された方が8人いらっしゃるというのが非常に大きく影響したということでございます。

右側の死傷災害の状況も、こちらは全国も増加しておるのですが、大阪においては増加幅が全国を超えているような状況で発生しているということであります。

死亡災害の中で、特に問題なのは建設業でございますが、全国では減少している中で、大阪では24件の死亡災害が起こっているということであります。特に大阪の特徴としまして、右側のグラフでございますが、墜落災害による死亡、高所から墜落されて亡くなるという災害が、死亡災害の75%を占めておりますが、実は全国ではこれは44%でございますが、大阪において建設業で墜落災害が多発しているところです。これは、先ほど申し上げました台風21号の屋根工事なんかで亡くなった方が多かったということも要因として考えているところでございます。

このため、大阪労働局としては、死亡災害を何としても撲滅したいと考えておりまして、さまざまな取り組みをしておりますのが15ページでございます。特に1番の冬季死亡災害防止強調期間といたしまして、今まさしくこの活動をしているところでございますけれども、大阪の特徴の一つとしまして、1月から3月の冬季期間に、日暮れが早いとかさまざまな要因がございますけれども、そこで墜落災害とか交通労働災害が多発しているということから、今年度から

この強調期間を設けまして、死亡災害撲滅の対策に取り組んでいるところでございます。

また、来年度は、2にありますとおり、夏季にも死亡災害の強調期間を設けたり、また例年やっています4番にありますとおり、年末にも労働災害防止強化に努めておるところでございます。

主眼としては5の墜落災害防止を強化するということと、6にございますとおり、高齢者の方や外国人労働者の方の労働災害防止などにも力を入れていきたいと思っている次第でございます。

続きまして、16ページでございます。

こちらは休業災害が増加して申し上げましたけれども、特に災害が多い第三次産業対策と陸上貨物運送事業対策について重点的にここに掲載しているような対策を講じていきたいと思っているところでございます。

具体的な対策としまして、17ページにございますリスク“ゼロ”大阪推進運動というのを展開いたしまして対応していきたいと思っているところでございます。

その中で一つだけご紹介申し上げますと、これは5つの活動から展開することにしておりますが、右の下の「今日も一日ご安全に活動」というのを第三次産業に提唱していきたいと考えております。これは建設現場とかでは、おはようございますという挨拶のかわりに「ご安全に」という挨拶が定着しておるのですけれども、なかなか第三次産業で「ご安全に」という挨拶が定着していないということから、意識を持っていただくためにも「ご安全に」という挨拶を普及させていきたいということで取り組んでいるところでございます。

次に、18ページでございます。

健康関係の対策でございますけれども、まずは事業場における治療と職場生活の両立支援ということでございます。

何らかの疾病を抱えながら働いていらっしゃる方が3人に1人いるという現状でございます。その中で、特に重要だと思っておりますのが、大阪労働局における今後の取組の4つ目のポツでございますけれども、両立支援コーディネーターという方を企業内に育成していくと考えておりまして、この両立支援コーディネーターの資格を持った方をどんどん増やしていきたいと思っております。

ころでございます。

19ページでございますが、化学物質のリスクアセスメントや石綿による健康障害予防対策についても、引き続き力を入れていきたいと思っている次第でございます。

次に、20ページでございます。

腰痛対策でございます。

腰痛対策につきましては、保健衛生業、これは介護の現場において腰痛が多発しているということもございまして、介護保健衛生業に対する対策、また運輸交通業での荷の積みおろしや商業での荷の積みおろしなどで腰痛が発生しているということから、重点的な業種を絞って対策を講じているところでございます。

右側に、熱中症の対策でございますが、これはさまざまな対策を講じたのですが、残念ながら30年の死亡者数が3名ということになってしまい、休業4日以上の方は86名と、大幅な増加になってしまいました。気温の影響もあるのですが、大幅な増加になりました。

ここで特筆すべき点について一つ説明申し上げますと、建設業で多発しているわけでは決してございませんで、運輸業とか製造業の方が建設業よりも多く発生しているという特徴がございます。これは、建設業においては対策がかなり行き届いていると考えておりますが、屋内作業でも40%の方が熱中症を発症しているということから、建設業のような屋外作業だけではなく、ほかの作業についても熱中症対策を講じていく必要があるということで、31年はさらに強化して取り組んでいきたいと思っております。

21ページが最低賃金の関係でございます。

最低賃金は、金額の周知と履行確保だけではなく、中小企業に対してさまざまなメニューを持っております支援事業を利活用していただくことが重要であると思っております。そのため、その他の取り組みにもございまして、大阪国税局とか自治体とか、さまざまなところと連携しながら周知に取り組んでいるところでございます。今後の取組にありますとおり、さらに最低賃金の履行上の未満率が高いと言われている業種に対して周知や中小企業支援策の利活用を進めるために、大阪働き方改革推進会議において最低賃金のた

めの環境整備に関する作業部会というのを立ち上げさせていただければ、これを使いながら中小企業に対してより一層の環境整備を図っていきたいと思っている次第でございます。これはまだ本会議の方で今後議論いただくことになっていくところでございます。

最後のページ、22ページでございますけれども、労災関係のデータを29年の数字でございますが、載せているところでございます。迅速・適切な労災補償の実施に今後とも取り組んでまいりたいと思っております。

基準行政の関係は以上でございます。

○職業安定課長 それでは、職業安定部関係の平成30年度行政運営状況につきまして、引き続きご説明させていただきます。

資料の23ページをごらんください。

初めに、人材確保対策でございます。

当局では、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、資料の左上にございますけれども、「応募したい求人に変えてみませんか」というリーフレットを活用しまして、求人票の労働条件の設定ですとか、仕事内容の書き方につきまして見直しの提案を行っております。

過去にハローワークに提出されました求人を解析しまして、例えば週休2日制の有無で紹介率がどの程度変わるのかなどを具体的な数字で示すことで、一人でも多くの応募につながるように、求人内容の見直しに関するアドバイスをしております。

その際には、資料の右上にございますけれども、求職者のアンケート調査結果や窓口で求職者から聴取しました生の声を活用しまして、求職者のニーズを求人者に説明いたしまして、求職者が魅力を感じる求人票づくりを支援しているところでございます。

続いて、資料の下の右側の部分でございますが、人材不足分野でございます警備や建設、運輸分野では、業界団体と連携しまして、業界セミナーや相談会を開催しております。また、資料左下のほうの介護分野では、この3月2日に、介護をテーマにした映画「ケアニン」の上映とタイアップしまして、業界説明会を開催し、介護のやりがいと業界のイメージアップを図り、就職へとつなげ

る取り組みを行っております。引き続き、人材確保に向けて積極的な支援に取り組んでまいります。

次に、資料をおめくりいただきまして、地方自治体との連携でございます。

資料の左上にございますが、大阪市大正区との連携によりまして、地域のものづくり企業を対象とした面接会を開催いたしました。ハローワークのスタッフがデジカメを持って、全ての企業を訪問しまして、おすすめポイントを盛り込んだ写真入りのPRシートを作成しまして、求職者に地元の町工場の魅力を発信しております。

PRシートをきっかけに、興味を持って参加した方もおられました。また、テレビのニュースでも取り上げていただきまして、地元企業の魅力の発信につながったと考えております。

次に、若年者の雇用対策ですが、資料25ページをごらんください。

資料の右上のところでございますが、大阪の企業の魅力を広く発信する取り組みとしまして、世界一・日本一合同企業説明会を3月7日に開催いたしました。大阪には、世界に誇るオンリーワン技術や独自製品を持つ企業が多数ございますが、その多くが知られていないというところで、新卒者の採用に課題を抱えている状況でございます。

今年度は初めて、東京労働局ともタイアップいたしまして、東京と大阪の2カ所で同時に開催し、東京の学生に大阪の中小企業を広くPRいたしました。

また、資料の左下のところでございますが、高校生に対する支援としまして、合同企業説明会を11月と2月に開催しております。ユースエール認定企業を初め、雇用管理の優良な企業に参加を呼びかけまして、働き方改革の実現に取り組む企業と学生のマッチングを行いました。

説明会では、初めての試みといたしまして、企業めぐりツアーを実施し、スタッフが学生を引率して複数の企業ブースをめぐるツアーを開催いたしました。生徒や保護者の皆さんも、雇用管理に取り組む企業に強く関心を持っておられまして、例年を上回る面談件数となりました。ふだんの採用活動では、学生の応募がないと困っておられた企業の方からも、熱心な生徒がたくさん来てくれたので、新卒採用に期待が持てたという声もいただきまして、学生にも企業にも喜んでいただける取り組みとなったと考えております。

次に、資料をめくっていただきまして、26ページですが、女性に対する雇用対策についてです。

資料の左上でございますけれども、マザーズハローワーク、マザーズコーナーと大阪市のクレオ大阪子育て館と共催いたしまして、託児つきのセミナーや合同就職面接会を行いました。クレオ大阪との連携によりまして、交通至便の会場の提供や広報に協力いただきまして、多数の方が参加することができました。これをきっかけに、クレオ大阪の利用だけにとどまっていた方が、ハローワークを利用して就職活動をスタートされる機会となりました。

今後も関係機関と連携しながら、働きたいと考えておられる女性が就職の第一歩を踏み出せるように支援をしてまいりたいと考えております。

次に、障害者の雇用対策についてでございます。

資料の27ページをごらんください。

資料の左上でございますが、精神障害者や発達障害者など、きめ細かな支援を必要とする求職者が増加しているところでございますが、同僚が障害特性を理解することが難しいということや、対応に不慣れであるということなどの要因によりまして、職場定着に課題が見られるところがございます。

このような状況を踏まえまして、ハローワークに精神・発達障害者雇用トータルサポーターを配置しまして、受け入れ先となる事業主に対して支援を行っております。昨年度から実施している精神・発達障害者しごとサポーター養成講座につきましては、集合研修に加えて訪問による出前講座も積極的に開催し、障害者とともに働く一般従業員や同僚の方が障害特性を正しく理解し、職場の中のサポーターとなってもらえるよう支援をしております。

次に、高齢者の雇用対策についてでございます。

資料27ページの左下のところにグラフを載せておりますが、先ほどご説明しましたとおり、求職者全体は減少傾向であります。65歳以上の高齢者は増加傾向にありまして、高い就労意欲がうかがえると考えております。

ハローワークでは、府内のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口におきまして、きめ細やかな支援に取り組むとともに、企業に対して高齢者雇用の働きかけを行いまして、高齢者が応募しやすい求人の確保に努めております。

次に、資料をおめくりいただきまして、28ページでございますが、外国人に対する雇用対策についてでございます。

資料左上をごらんください。

大阪の外国人労働者ですけれども、9万人を超えておりまして、過去最高を更新しているという状況でございます。国籍別で見ますと、平成30年に初めてベトナムが中国を抜きまして、最多となっております。

このような状況の中、大阪外国人雇用サービスセンターでは、企業からの相談が増加しております。12月から、初めて外国人雇用を考えておられる企業を対象としまして、在留資格や外国人雇用のポイントを解説する事業主向けのセミナーを毎月開催しまして、事業主への支援を強化しているところでございます。

また、11月ですけれども、3DAY S 合同就職面接会と銘打ちまして、外国人留学生を対象とした面接会をテーマ別に3日間連続で開催いたしました。11月29日には、ベトナム語を使用する仕事をテーマに開催し、延べ118名の方が参加されました。

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。

資料の28ページの下側をごらんいただければと思いますが、ハローワークを利用されておられない方にも広くハロートレーニングを周知するため、SNSを活用した情報発信に取り組んでおります。ハロートレーニングの訓練生の募集に合わせましてホームページを更新し、最新の情報を発信するとともに、LINEの登録者にはダイレクトに情報発信を行っております。また、インスタグラムでは、画像を他人とシェアすることができますので、より広範囲へ周知することが可能であるため、資料の中央に一例を載せておりますけれども、訓練の実習風景がわかる動画をアップしまして、ハロートレーニングを少しでも身近に感じていただけるように、魅力の発信に取り組んでおります。

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 当部の平成30年度下半期の行政運営状況についてご説明いたします。

資料は29ページでございます。

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、許可申請等に対する調査確認、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、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、労働者派遣事業と職業紹介事業の事業所数、新規許可・届出件数の推移になります。

ご覧のように、派遣事業は減少傾向、紹介事業は増加傾向となっております。派遣事業については、グラフの下の※印の2にありますように、平成27年9月の法改正で許可制に一本化されたことによりまして、届け出制の特定労働者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り替え申請を行う必要があったところです。

平成30年度1月末現在の派遣事業所数が4,238と、昨年度に比べて大幅な減少となっておりますのは、切り替え申請を行わなかった事業所が廃止になったためでございます。

法制度の周知徹底の取り組みとしましては、グラフの下の①許可・申請届出受理後説明会は、新規許可や許可の更新等を行った事業者向けの説明会、その下の②は業界団体等への講師派遣の状況でございます。また、③労働者派遣セミナーは、派遣労働者や一般の求職者に対して、ハローワークを会場として当部、それから労働基準監督署、ハローワークのそれぞれの担当から、派遣の仕組みやルールなどについて説明するセミナーでございます。

このように、事業者や労働者等に対して積極的に法制度の周知を図っているところでございます。

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、まず①特定労働者派遣事業から許可制の労働者派遣事業への切替説明会として、特定派遣から許可への切り替え申請に当たっての手續等に関する説明会を昨年の4月から8月まで毎月、合計9回開催しました。②の新規事業者向け説明会につきましては、年度の前半は先ほどの①の説明会を行っていたため10月からの実施となりましたが、新たに労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者に対する説明会を毎月合計4回開催しております。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。

次に、その下のウ、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてです。

①指導監督及び②集団指導の状況につきましては、ご覧のとおりです。指導監督につきましては、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。

③の行政処分の実績につきましては、次の30ページをご覧ください。

今年度下半期につきましては、表の下のほうの2つでございしますが、派遣事業の2社に対して改善命令を出しております。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。

また、資料にはございませんが、先月の2月20日に、派遣事業の1社に対して4カ月間の事業停止命令を出しております。処分理由については、社会保険の適用基準を満たす派遣労働者に対して社会保険に加入させていなかったというものです。詳細につきましては、当局のホームページでご確認いただければと存じます。

このように、今後とも悪質な事業者に対しては、組織の調査能力を高めつつ、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まいります。

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。

次に、29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積極的な支援に努めているところでございます。

私からは以上でございます。

○総務部長 私からは、労働保険適用徴収の分野における重点対策取組状況について説明させていただきます。

労働保険制度は、それ自体、労働者のセーフティーネットでありますとともに、労働行政全体を財政面から支える重要な制度です。この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及び労働保険料の収納率の維持向上を重点対策として取り組んでおります。

まず初めに、労働保険未手続事業一掃対策の推進についてです。

本年度におきましても、労働保険適用促進計画に基づきまして、4月から手続の指導、そして職権の行使等、積極的な取り組みを実施してまいりました。対策の取組実績とある表をごらんください。

今年度のこれまでの取り組み実績でございますが、手続指導により自主的に成立した件数は、1月末現在で1,032件です。この1,032件というのは、年間目標1,200件の約86%まで達しています。年間の成立目標件数1,200件につきましても、年度内に達成されるものと判断しております。

また、手続指導に従わずに、自主成立を拒んだ事業主の方に対しまして職権による成立を行った件数は、1月末現在で23件でございます。今後も、労働保険未手続事業一掃対策の推進に着実に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、大阪局の平成29年度の労働保険料収納率につきましては、年度別労働保険の収納率（大阪）と書いてある表にあるとおり、98.67%ございました。今年の1月末の収納率は、73.82%でございます。全国平均の73.67%を0.15%上回っております。

今後も、第3期の労働保険料の口座振替が2月14日に実施されまして、それが収納率に反映されますので、年度末におきましても、全国平均を超える収納率が達成できるものと考えております。

また、複数年度にわたりまし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、未手続事業一掃対策に伴いまして滞納している事業主の方を把握しました場合には、差し押さえを実施してございます。1月末時点での差し押さえ件数は494件でございます。年間の目標360件を大きく上回っております。

最後に、労働保険適用促進及び労働保険料の口座振替制度の普及というところに我々は取り組んでございまして、働き方改革に係ります包括連携協定を締結した金融機関4社に情報提供を行っておりまして、広報のご協力をいただきまして、利用事業場の増加にも取り組んでまいりました。今後とも積極的な周知に取り組んでまいりたいと考えております。

私が最後で、大阪労働局の取り組みの説明は終了でございます。資料2に基づく一連の説明で、資料3の主なポイントに言及されているところもございま

すので、説明は割愛させていただくということでご理解いただければと思います。

以上です。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、続いて議事（3）2019年度大阪労働局行政運営方針（案）についてご報告お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 それでは、資料4に基づきまして、31年度の行政運営方針の案についてご説明させていただきます。

表紙にございますように、スローガンは引き続き、「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」としております。

おめくりいただきまして、目次で、大きく3つの柱がございます。

1つ目が働き方改革、2つ目が安全・安心、3つ目が良質な雇用機会という柱立てでございます。

1ページからが働き方改革ですが、ここからざっと流すような感じになりますが、ご容赦いただきたいと思えます。

1ページは、働き方改革会議、右下に2019年度の取組としまして、基本方針や実行計画を作成して連携していくとしております。

2ページ、3ページ、ごらんいただきますと、こちらは先ほどご紹介したA3のリーフレットの見開き部分と同じでございます。働き方改革関連法の円滑な施行ということで、施行時期がまず年休と上限規制、そしてその後、非正規雇用ということで、派遣労働者と大企業のパート有期法が2020年4月、中小企業のパート有期法が2021年4月となっておりますので、まずは労働時間ということで、右上には労働時間相談・支援コーナー等について記述させていただいております。

4ページ、5ページは、長時間労働の関係です。

まず、過重労働撲滅のための監督指導の実施、また健康障害の防止のための医師や産業医の関与についての指導の徹底、ストレスチェックなどメンタルヘルス対策の指導について取り組んでまいります。

6ページは、雇用形態にかかわらず公正な待遇、パート有期法や派遣法の周知を図ってまいります。

7ページは、最低賃金制度についてですが、最低賃金審議会の円滑な運営と最低賃金の決定について府内の各機関と連携して広く周知を行っていくということでございます。

8ページ、9ページ、まず6番、働き方・休み方ですが、こちらはワーク・ライフ・バランスとして勤務間インターバルの周知などを行ってまいります。

また、7番として、中小企業支援ですけれども、今年度に引き続いて労働時間相談・支援コーナーや働き方センターを通じた支援を行っていくと。あるいは、9ページにございますような各種助成金の活用促進を図るために周知を積極的に行ってまいります。

10ページは、8番、治療と仕事の両立支援でございますが、普及促進強化月間を9月に設定する、また先ほどもございました両立支援コーディネーターの活用を促進するというところでございます。

9番は、労働法制ですが、学生を対象にセミナーを引き続き実施してまいります。

11ページからが、2つ目の柱の部分ですけれども、まずは安全の関係です。夏季と冬季、それぞれの死亡災害防止強化月間を行ってまいります。

12ページ、13ページも安全関係ですけれども、業種ごとの災害減少の取り組みですとか、リスク“ゼロ”大阪推進運動、また13ページですが、化学物質対策で、ラベルでアクション運動ですとか、熱中症予防キャンペーン、こういったことに取り組んでまいります。

14ページは、一般労働条件ですけれども、この中で真ん中のところですが、先ほどもご紹介ありましたブラック企業撲滅宣言に基づくノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス月間ですとか、36協定周知月間を行ってまいります。

15ページからは、女性活躍、次世代育成の関係でございますけれども、こちらにつきましては、引き続き女性活躍のえるぼしマーク、あるいは16ページにございます次世代法のくるみんマーク、プラチナくるみん、この積極的な周知を行っていきたいということでございます。

16ページ、ハラスメント対策としましては、来年度、ハラスメント撲滅月間というのが全国で展開する予定でございます。

17ページからは、労災保険、雇用保険の適正な運用ですが、18ページにござ

いますように、電子申請の促進を図ってまいること等を記載させていただいております。

19ページが、需給調整事業ですけれども、事業者向け、あるいは労働者向けのセミナーの実施、そして的確な指導監督を引き続き行っていくということでございます。

20ページからが、良質な雇用機会の柱立てでございます。

職業紹介につきましては、求職者、求人者の担当者制などの能動的なマッチングに取り組んでいくと。

また、21ページですが、人材不足分野について人材確保対策コーナー、あるいは業界団体、関係機関と連携を図った業界説明会等を実施していくということでございます。

22ページは、地方自治体との施策の連携、生活保護受給者についての福祉事務所との連携などを図ってまいります。

23ページは、若者の雇用対策ですが、正社員就職に向けた支援の強化、ユースエールの周知などを引き続き行っていくとしております。

続きまして、24ページ、25ページのところは、女性、高齢者等ですが、女性についてはマザーズハローワーク、高齢者については生涯現役支援窓口などにおいて支援を行っていくと。そして、障害者などにつきましては、精神・発達障害者しごとサポーターの養成、またがん患者等への就職支援の推進といったことに取り組んでまいります。

26ページ、6番として、外国人雇用対策ですが、外国人雇用サービスセンターを通じた支援を実施してまいります。

27ページは、職業訓練ですけれども、女性や若者に向けた訓練の設定、人材不足分野の訓練の拡充、そしてハロートレーニングとしての情報発信の強化、こういったことに取り組んでまいります。

一番最後に、この冊子の裏表紙をごらんいただきますと、各種相談窓口につきまして、写真入りでわかりやすく紹介するようにしております。

冊子のほうは以上でございまして、あわせて資料4-1という1枚紙がございますが、これは数値目標を記載したものでございます。

黒丸と白丸がございまして、黒丸は大阪労働局独自の数値目標です。黒丸が

18、白丸は本省から示される、まだペンディングになっておりまして恐縮ですが、その白丸は19、全部で37項目の数値目標を設定させていただいております。

大変急ぎ足で恐縮ですが、私からは以上です。

○石田会長 各分野からのご説明、どうもありがとうございました。

それでは、今の（１）、（２）、（３）について、質疑応答に移りたいと思います。今のご説明にご意見、ご質問等がございましたらご発言お願いいたします。挙手していただきましたら指名いたしますので、マイクを持ってご発言ください。

それではどうぞ、どなたからでも。ご発言ございましたらお願いいたします。

どうぞ、田中委員。

○田中委員 労働者側委員の連合大阪の田中です。どうかよろしく願います。

これ、まとめて言わせていただいてもいいですか。５点ぐらいありますけども。

○石田会長 そうですね。わかりやすく、手短に願います。

○田中委員 そしたら、まとめて言わせていただきます。

まず、日ごろは、働き方改革推進会議を初めまして多岐にわたる労働行政を本当に積極的に推進いただいていることに深く感謝を申し上げます。どうもありがとうございます。

その上で、発言の機会をいただきましたので、私のほうからは、少し端的に言わせてもらいますと、冒頭、井上局長のご挨拶の中の内容に１点、そして平成30年度の取り組みに対して２点、新年度、2019年度の取り組みに対して２点ということで、少し要望的な部分も含めて意見を言わせていただきたいと思います。

最初は、毎月勤労統計の調査の件についてであります。冒頭、局長ご挨拶で触れていただきました。この中で、ホームページ含めて周知の徹底ということもいただいております。これについては、やはり我々も追加給付が発生する対象者の方々への丁寧な働きかけというのがまず第一義だと思っています。その上で、やっぱり問題になるのは、自分で把握できないの方々へのアプローチをどう進めるのかであり、それが本当にホームページだけで十分なのかということがまず１点あります。

加えて、今回のこの件が、おそらく現在、厚労省でいろいろ精査をやっていただいていると思いますけれども、大阪の指標に何か影響を及ぼすのかということについてもお答えをいただければというのが1点目であります。

2点目が、先ほど説明をいただいた30年度の取り組みの部分で、資料2になると思いますが、その9ページになります。9ページで、労災補償状況の説明をいただきました。この部分を見させていただきますと、全国に比べて29年度の大阪の過重労働に対する脳、心臓、そして精神障害の支給決定率がやや低いのではないかと、正直ちょっと思うところがありまして、これについてはたまたまそういうふうになっているのかどうかということをちょっと教えていただければというのが2点目であります。

3点目が、これは11ページになりますけれども、産業医制度の充実ということで、ここは今後の取り組みの中にも記載をいただいております。4月施行の改正安衛法による産業医制度の強化ということでいえば、事業者の情報提供と周知等をともに中小企業事業所の産業医の活動状況への強い指導が必要ではないかというふうに考えています。

具体的には、いろいろとお話を聞く中では、50人以上の事業所ではまだまだ名前だけの対応も多いというのが実態ではないかなということもありますので、それら対応も含めて、どう対応を考えられるのかということについて率直にご意見を言わせていただきたいというふうに思います。

そして、2019年度版でいいますと2つであります。ちょっと細かい指摘になりますが、13ページになります。

1つは、腰痛予防の対策を推進しますという項目が入っています。この部分についても、腰痛予防対策については具体的な対策、特に介護業務のほうで具体的な対策が必要ではないかと考えます。これは、介護機器の導入なども含めた対応が必要ではないかなということで、これについては意見として申し述べたいというふうに思います。

最後、14ページと、先ほどの説明の中ではたしか26ページにも入れていただいていたと思いますが、外国人材受け入れの環境整備という部分についてであります。

この部分については、当然その環境整備を進めていただくということは大事

だと思えますし、当然最賃の問題であるとか保険の問題もあるんですけども、それ以外で住まいの問題というのも多分あると思えますので、これは例えば自治体との連携も含めた対応が今後いろいろ出てくるのかなというふうにも思えますので、そのあたり含めて今年度どのような対応を考えられるのかということについてお聞かせをいただきたいと思えます。

以上です。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、まず局長からお願いします。

○労働局長 私から、1点目、2点目、5点目についてお答えをさせていただきたいと思えます。

まず、毎月勤労統計調査にかかわる追加給付の対象になる方、その所在をどう把握していくかということでございますが、冒頭申し上げましたように、私どもホームページや監督署、ハローワークなどで対象に該当するのではないかという方にはお申し出いただくようにしていきますと同時に、これは大阪のみの問題ではなく、全国的な問題でありますので、厚生労働本省で現在検討されておりますけれども、所在がつかめない、私ども厚生労働省で現在保有しているデータで所在がつかめない方については、住基データを活用して所在を確認していくというようなことも検討されていると聞いております。それが1点目の前半でございます。

それから、毎月勤労統計調査の関係で、大阪の指標に影響があるかという部分でございますけれども、現在、毎月勤労統計調査の内容等については、厚生労働本省で精査しておりまして、現時点ではそれがどういうふうに大阪の部分に影響が出るかということについては、なかなかお答えするのが難しい状況でございます。

それから、2点目が、脳・心疾患、精神疾患、認定率が低いのではないかとということでございますけれども、ここの資料にありますように、全国平均に比べると低い数字になっております。この労災の過労死等の認定につきましては、全国共通の一律の基準に基づいて認定するということになっておりまして、労働局ごとに認定にぶれがあるとか、そういうことではございません。

ただ、大阪が比較的認定率が低い原因として考えられますのは、私、前職で

労災担当の審議官を本省でしておりまして、そのときにわかりましたのは、比較的大阪の請求者の方は、認定されるかどうかの限界事例のようなケースでも請求してこられることが多いのではないかと。その結果として、認定率が低く数字として出ているのではないかということがございました。

それから、5点目の外国人材の関係の対策でございます。

この4月から新たな在留資格ということで、特定技能、これが設けられることになっております。まず基本的な枠組みで申し上げますと、新たな在留資格は、これまでの在留資格と同様、入管法ということで法務省が法律を主に担当する省庁となっております。まず、法務省が全体の束ね役になるわけですが、その中で労働関係の部分については、私ども労働局が全体に横串を通すような形で取りまとめをしていくと。ただ、労働の問題と申しますのは、今、田中委員のほうからもご指摘ありましたように、生活とかそういった多分野に絡んでいくことが多々ございますので、生活支援などの部分につきましては地方自治体が主に担当されることとなりますので、そうした部分については地方自治体と連携をしていくことが必要というふうに考えております。

それと同時に、雇用・労働という部分で申しますと、やはり業種ごとの特性や実態と、これに応じて対応していくということが重要でございますので、私どもとしては、業種ごとの所管省庁でございます例えば経済産業局ですとか、運輸局ですとか、こういったところとも連携しながら対応していくと。そのような枠組みで対応していきたいと考えております。

○労働基準部長 残りの点について、私から説明申し上げます。

まず、資料11ページのところでご指摘のございました働き方改革関連法案での産業保健活動の体制強化という点でございますけれども、まさしく産業医の機能強化という法律でございます。事業主だけではなく、ご指摘のとおり産業医にも確実にこの法律の趣旨を理解していただいて活動いただかなければいけないと思っております、事業主向けの説明会だけではなく、産業医に対しても今回の新たな法律の趣旨等を説明申し上げておりまして、それについて産業医の方に十分に理解をいただくことを今後も取り組んでまいりたいと思っております。

また、これは50人未満でございますけれども、大阪府の各地域にございます

産保センター、地域産業保健センターでございますけれども、ここの活用を先ほどちょっとご紹介しましたが、若干増加しておりますけれども、これも引き続き増加させていくことによって、労働者の方の健康確保に一層取り組んでまいりたいと思っている次第でございます。

もう1点、腰痛対策についてのご指摘でございますけれども、労働局としまして、単体でこういった対策を進めるだけではなく、これもやはり自治体でございますけれども、自治体なんかでは機器導入なんかには相当力も入れていらっしゃるというところでございまして、そういったところと連携しながら、介護分野における腰痛対策を進めていきたいと思っております。

労働分野においては、特に腰痛体操という体操がございまして、これをある意味まず第一歩として、手軽という用語弊がありますけれども、まずは簡単にできる腰痛体操と。さらに、自治体なんかのいろんなさまざまな支援を使つての機器導入ですとか、そういったことを総合的にやっていく必要があるということを考えている次第でございます。

以上でございます。

○石田会長 はい、どうぞ。田中委員、いかがですか。

○田中委員 よくわかりました。ありがとうございました。

○石田会長 どうもありがとうございました。

それでは、ほかの委員の方でご発言ございましたらお願いいたします。

はい、どうぞ。

○服部委員 まず、幾つかございますけれども、質問からさせていただきます。

資料4のページ18、19のところ、雇用保険制度に関することです。細かいことですが、18ページの上段のところ、電子申請の申請件数並びに申請率の推移（大阪）のデータについてです。最新のもので大体3割程度とあります。

19ページの上段、これは雇用保険ではなく労働保険で。全国ではなく大阪で10%程度になっています。この差について、事情がわかればご教示ください。

つぎに、同じ資料4です。23ページに、若者の雇用対策の推進としてユースエールのご紹介があります。今般の資料には、大阪で15社、ユースエール認定企業が31年1月現在あるとあります。これが果たして多いのか少ないのか。全体状況が把握しかねますので、よろしければユースエールについて、国全体の

状況と大阪での状況について、お示しをいただければと思います。これが質問でございます。

そして、3つ目はコメントです。資料2並びに資料4で、働き方改革に関連してもそうですが、労働法制セミナーを労働局が、局としても推進していただいていることに本当にありがたいことと、教育の場にある者として思う次第でございます。

実は、本年度、雇用環境・均等部長にご登壇いただく機会がありました。私の担当する大変大人数の学生が受講する講義に長時間にわたってご講義をいただきました。その折に受講した学生から寄せられたコメントについて一つご紹介いたします。「女性でもこういう職業についている人がいるんだ」と。中には「将来の希望が見えた」などというコメントもありました。これまで労働局より私の講義に出講くださっていたのは全員男性でした。このたび労働法制講義において、女性のゲスト講師がご登壇されるということで、事前告知のときから話題となっていたのです。つまり、学生たちにとって、厚生労働省、労働局からの講師が女性であることは大きなインパクトとなったのです。

そこで、これは一つお願いですが、これはポジティブアクションという意味でも、今後、厚労省の労働法制ご講義を学生に提供くださるときに、ぜひ女性のご登壇者の手配についてもご配慮いただければと考えます。教育の場で、働き方改革や女性の活躍という意味でも一つのとてもよいシンボルになるかと思えます。今後ご検討いただければありがたいです。

○石田会長 ありがとうございます。

じゃ、お願いします。

○総務部長 最初に質問がありました電子申請につきましてご説明させていただきます。

まず、雇用保険のほうでございますが、雇用保険におきましては、事業者が従業員を雇用したり、また離職するたびにその届けが必要になります。その都度都度、この届けの手続を電子申請でも受け付けるということです。

一方、労働保険関係手続の電子申請は、主に労働保険、労災保険、雇用保険に加入するための成立手続と、1年に1回、労働保険料等を申告するときの手続が電子申請によって主に行われてございます。

このように、手続が行われる場面とか頻度とかが全然異なりますので、集計も別にやっております。水準が違ふところは、手続をやる頻度とかの違いもあるということをご理解いただければと思います。

○職業安定課長 続きますして、ご質問のございましたユースエール認定企業の件でございますが、まずご質問でありましたのが、大阪の状況と全国の状況と比較した点と、また、件数について、どのような評価をしているのかという点と、あと件数が少ないのであれば伸びない状況というところで質問いただいたかと考えております。

大阪のユースエールの認定企業の状況ですけれども、資料4の23ページにございますが、平成31年1月末現在で15社となっております。全国の数字は、本日の資料に入ってはいませんが、同じ1月31日現在で、現在認定されているのが492件となっております、そのうち大阪が15件というところでございますので、全国の数から比較するとやや少ないのかなというふうには考えてございます。

直近、3月11日現在でさらに4社、大阪局でも認定がされておりますので、現時点では19社という状況でございます。

伸びない理由ですが、こちらのほうは今分析を進めているところですが、東京のほう是件数が比較的大きいというところで、本社機能のある東京の件数が多いのかなとは思っておりますけれども、大阪の件数の評価につきましては、現状お答えすることが難しいという状況でございます。

○石田会長 どうぞ。

○服部委員 すみません。23ページに、優良な中小企業という文言があるので、東京本社という表記に少し違和感があります。いかがでしょうか。

○石田会長 じゃ、局長、お願いします。

○労働局長 このユースエール企業の認定の基準には、離職率や年休の取得率、この数字が入っております、設定された数字をクリアするのはやや厳しい状況というのはございます。それが、今申し上げましたように、件数が伸び悩んでいる一因かと思いますが、こうしたユースエールのような制度につきましては、多くの中小企業に認定企業になっていただく、それによってユースエール企業であるということが労働条件の確保された企業ということになって、学生

など求職者の方にもわかりやすくなるということで、ある程度数がふえてこななければなかなか機能しないという面がありますので、引き続きユースエール企業がふえていくように、私ども、中小企業の事業主の皆様などに勧奨していきたいというふうに考えております。

○石田会長 よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、ほかにご発言がございましたらお願いします。どうぞ。

○水島委員 質問が2点ございまして、資料2の24ページ、生活保護受給者等に対する就労支援のところ、支援対象者という言葉が出てまいります。これは、生活保護受給者全員ではないと理解しておりますが、支援対象基準のようなものをざっくりとで結構ですので教えていただければというのが第1点です。

それから、もう1点が、同じ資料2の30ページになりますが、別に内容的な問題ということではないのですが、ちょっと疑問に思ったので伺うのですが、派遣元事業主A社の処分理由を見ますと、A社というのは労働者を受け入れている事業でございまして、これはこのままでよいのかどうかについて、確認させていただければと思います。

以上です。

○石田会長 はい、どうぞ。

○職業対策課長 生保の対象者ですけれども、簡単にいいますと、生保受給者で稼働能力のある方、働ける方ですね、そういう方を対象にしております。

以上でございます。

○水島委員 関連して、その対象者は、労働局さんでお決めになるんですか。あるいは、地方自治体のほうから。

○職業対策課長 基本的には地方公共団体の推薦に基づいてやっております。

○水島委員 ありがとうございます。

○石田会長 もう1点ですね、どうぞ。

○需給調整事業部長 先ほどのご質問のこちらの表の一番左側に書いてありますのは、日ごろの業態が派遣元事業主ということでありまして、こちらIT関係の事業者で、みずからが派遣会社として他に派遣労働者を送り出している一方で、請負などいろんな仕事をしておりまして、自分が請け負った仕事をやるために労働者を受け入れているということがあり、今回は受け入れのことにつ

いて違反がありましたので処分をしたということでございます。

○石田会長 どうぞ。

○水島委員 ありがとうございます。そうなりますと、今回、処分を受けたのは、全て派遣元事業主なんですが、派遣事業を行っていない者が、A社のように違法な受け入れをした場合は、この行政処分の対象にはならないのでしょうか。あるいは、なるけれども、今回はたまたまなかったということでしょうか。

○需給調整事業部長 派遣先事業主が許可を得ていない、無許可の派遣元から労働者を受け入れて指揮命令などを行っていた場合には、派遣先も同様に派遣法違反となります。派遣先が、無許可事業主ならば勧告及び公表の措置を受ける可能性があります。

○水島委員 ありがとうございます。

○石田会長 よろしいですか。

ほかにどうぞ。ご意見ございましたら、お願いします。

○尾崎委員 資料2の8ページの労働相談の充実のための取組のところで、2点質問させていただきます。左のオレンジで囲まれた表の育児・介護休業法関係の相談件数が顕著に減っているのはなぜなのかということが1点目。それから2点目ですが、真ん中の表の妊娠・出産・育児・介護休業等を理由とする不利益取扱い・ハラスメントに関する相談件数が、28年度、29年度、30年度とふえていて、30年度は1月末現在でもう既に591件になっている。この点の理解ないし評価の仕方なんですけれども、よくない状況が増加してきており、そのために件数がふえているというふうに読むのか、あるいは、もともと潜在的によくない状況はあったんだけど、声を上げやすくなったために件数がふえているのか。言いかえると、こういうことはよくないんだというような啓発活動が行われるなどしたことの反映として、声を上げやすくなって件数がふえているのか、件数増加の背景、事情がわかれば教えていただければと思います。

以上です。

○石田会長 お願いします。

○雇用環境・均等部長 ご質問ありがとうございます。

オレンジ色の枠のグラフのほうですけれども、育児・介護休業法については、平成28年度が非常に多い年であったと。29年度も、28年度ほどではありません

が、多い年だったと考えております。それが、法律の改正が29年1月に施行されたもの、29年10月に施行されたもの、続けて2回改正がございました。法律の改正の直前になりますと、事業主さんからの問い合わせが増えるという傾向が過去からもございまして、それが落ちついたということで、今年度はそれよりも減っているというふうに認識しております。

それから、水色のグラフのほうにつきまして、ちょっと事実関係だけ申し上げさせていただきましますと、例えば妊娠・出産・育児介護休業の不利益取扱いとハラスメントというふうに書かせていただいておりますが、不利益取扱いというのは事業主自身が、使用者が雇用管理上の不利益な取り扱いをすることでして、これは昔から禁止されておりました。一方、ハラスメントというのは、上司や同僚が嫌がらせの言動をする等について事業主が防止措置義務を負うという改正が、29年1月施行で行われております。したがって、その施行に関しまして、周知啓発を積極的に行っていたということはございます。

○尾崎委員 ありがとうございます。

○石田会長 よろしいですか。

ほかにご意見ございましたらご発言ください。はい、どうぞ。

○山委員 すみません。資料4の6ページのところの下のほうなんです、無期転換ルールの円滑な運用というところをちょっと読ませていただきまして、何点か知りたいので教えてください。

私ども、かなり多くのパートさんを含めた有期雇用者の組合員を抱えておまして、実はこの問題、常に使用者の方とよくお話をすることが実はあるんですが、現在、5年を超えた有期契約の方は、ご自分から申し込んで無期転換の権利をお持ちになっていると思うんですが、申し込みをしていない方でも既に5年を超え、5年以上たっている方の現在有期雇用者の方が、事業所の事情で、企業事情でいわゆる離職ということになった場合に、正社員は解雇に準じてということいろいろ会社と交渉させてもらっています。これは今までどおりなんです、労働組合的な我々側の主張だと、短時間の方でおやめにならないといけないときに、5年を超えている方は、実際に申し込みをしていなくても、当然そうならばその方々は、対象者は無期転換が可能なんだから、退職の話をするときには労基署的な扱いだと思うんですが、雇いどめではなくて解

雇ですよと。福祉が、雇いどめではない扱いで対応してほしいということをよく主張しているんですが、法律の問題なのでちょっと違うかもしれませんが、厚生労働省なのか労基署なのか、ご判断がわかれば教えていただきたいというのと、この同じ文書の中に、無期転換ルールへの適切な対応を強く促すとともに、あらゆる機会を捉えて労使双方に対して周知を図るということなんです。企業側はわかるんですが、労働側にはどのような周知をいただけるのかなというのをもう1点知りたいのと、あと、一番最後の行で、これはさっきの話とは違いますが、無期転換ルールを意図的に避ける目的での雇いどめがあった場合は啓発指導されるということなんですけれども、この啓発指導とはどの程度のものなのかちょっと知りたいなと思って、以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。はい、どうぞ。事務局、お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 3つご質問いただいたと思うんですけれども、まず2つ目のご質問、労働者への周知につきましては、労働者向けのリーフレットなどもつくってございますので、そういったことを使って周知を図っているということでございます。

3つ目の啓発指導につきましては、事業主に対して労働契約法の内容をご説明するということによって啓発指導を行っているということでございます。

1つ目のご質問につきましては、すみません、もう一度ご質問の趣旨を確認させていただきたいんですけれども、5年を超えていらっしゃる方で申し込みをしていない方について、離職をするときにどのような判断となるかということでしょうか。

○山委員 改正法による離職ですね。

○雇用環境・均等部長 こちらで恐らくお答えできますのは、労働契約法の要件としましては、5年を超えている方が申し込みをしたときに転換されるというのが、労働契約法上の要件であるということが申し上げられるにとどまるのかなと思っております。恐縮です。

○山委員 仮に、実際に労基署のほうにそのような訴えがもしされた場合にはどうなのかなと、ちょっと気になったものですから、本当は判例も待たないとしてこない話かもしれませんが。

あと、最後に、先ほど啓発等というのが、要は意図的な雇いどめは違法というか不法行為だと思いますので、それはもう少し何か罰則のようなものがご指導いただけるのかなと思ってお聞きしたんですが、そういうことではないということでもいいんでしょうか。お答えだけで結構なんですが。

○雇用環境・均等部長 労働契約法は、罰則はないということでございます。

○山委員 あくまで労働契約法上のということですね。了解しました。

○石田会長 よろしいですか。ありがとうございます。

まだご意見があるかもわかりませんが、ちょっと時間の都合もございまして、一旦ここで先に進めさせていただきます。また後で全体の質問の時間を設けていますので、よろしければそちらでお願いいたします。

今のところ、行政運営方針案に修正しなさいという、そういうご意見がなかったように思いますので、事務局は原案に沿って2019年度大阪労働局行政運営方針を策定していただきますように、よろしくをお願いいたします。

それでは、先を急いで申しわけありませんが、議事4になりますが、大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について、ご説明をお願いいたします。

○労働基準部長 私の方から説明申し上げます。

今年度開催いたしました大阪地方労働審議会家内労働部会の審議状況についてご報告申し上げます。

今年度は、平成31年2月14日に、第1回部会を開催いたしまして、男子既製洋服製造業最低工賃について審議いただきました。審議においては、大阪府における家内労働の現状について及び平成30年度家内労働実態調査の結果についてご説明申し上げ、質疑を行っていただきました。

その後、男子既製洋服製造業最低工賃の改正の必要性につきまして、家内労働者側、委託者側、双方から意見が述べられたところで、次回の家内労働部会において引き続き審議することとなったところでございます。この場をお借りしてご報告申し上げます。

なお、第2回家内労働部会は、5月に開催する予定としております。その結果につきましては、後日、大阪地方労働審議会の委員の皆様にご報告させていただく予定とさせていただきます。

以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

今の件についてご質問ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、次にまいります。

議題5になります。大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、ご説明お願いいたします。

○職業安定課長 それでは、職業安定部からご報告申し上げます。

港湾労働部会の開催状況でございますが、資料の6をごらんいただければと思います。

資料の6ですが、まず港湾労働部会につきましては、平成31年1月18日に開催し、現状の取り組み状況や次年度から始まる新たな港湾雇用安定等計画（案）の意見交換を行いまして、これらの意見を踏まえて、厚生労働省本省の労働政策審議会におきまして、新計画が決定されました。

以上、ご報告させていただきます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、今の件にまずご質問ございましたら。よろしいでしょうか。

これで一応議事は終わったことになるんですが、先ほど申しましたけれども、もし前半の部分でご意見等ございましたら、改めてご発言いただけたらと思います。いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

それでは、ご意見がないということで、これで本日の審議会を終わることにいたします。どうもありがとうございました。

それでは、企画課長、お願いします。

○企画課長 委員の皆様、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、第36回大阪地方労働審議会を閉会させていただきます。どうもありがとうございました。