

第38回大阪地方労働審議会への御意見 ・ ご意見への回答

委員御名前	資料名	ページ数	項目番号・項目名など	該当箇所	御意見	大阪労働局（御意見への回答）	
1	上田委員	資料2	P10	労働条件の確保・改善対策の推進	司法処分の実施時状況	外国人技能実習生や外国人留学生らが被害に遭った事案はあるのでしょうか。外国人を受け入れている事業者への指導、処分の状況を教えてください。	技能実習生等の被害の事案につきましては、例えば長時間労働、賃金不払い、安全対策を怠ったことによる労働災害などがあります。 平成30年1月から12月までの1年間につきましては、全国においては、技能実習生を使用する事業場に対し7,334件の監督指導を実施し、そのうち5,160事業場において何らかの労働関係法令違反が認められました。主な法違反としては、労働時間に係るものが23.3%、安全基準に係るものが22.8%、割増賃金に係るものが14.8%となっております。 また、府内各ハローワークにおいては、外国人雇用管理指針に基づき外国人労働者を雇入れている事業主に対しての雇用管理指導及び労働関係法令の周知に努めております。
2	上田委員	資料4	P26	外国人雇用対策の推進	緑色の枠の3つ目	「外国人労働者の雇用管理の改善」とあります。もちろん、その通り進めていただきたいのですが、技能実習生らを過酷な労働環境に置く事業者が絶えない現状を鑑みると、悪質業者の指導、取り締まりの徹底が望まれるところです。そのあたりの方針が明記されてもいいかと考えます。	「外国人労働者に係る労働相談体制の強化、労働条件の確保を図るとともに、入国管理機関や外国人技能実習機構大阪事務所等との連携を図ります。」と記載しておりますとおり、外国人労働者からの労働相談の体制を強化するとともに関係機関とも連携しながら、これまで通り引き続き監督指導を徹底し、重大・悪質な法違反に対しては積極的に司法処分に付すなど厳正に対処することとしており、技能実習生を始めとする外国人労働者の労働条件の確保をしっかりと図ってまいります。 なお、行政運営方針の26ページに技能実習生に係る対応といたしまして、外国人雇用管理指針に基づく事業主指導及び外国人技能実習機構との連携を追記しております。
3	水島委員	資料3	P8	3 正社員希望者に対する就職支援 5 若者の雇用対策の推進	3 ○1つ目、2つ目 5 ○2つ目	日頃の熱心な労働行政に敬意を表します。 人手不足にかかわらず、正社員就職件数は必ずしも順調に伸びていないようです。原因の1つは正社員求人数と考えますが、正社員求人の提出勧奨、正社員求人への転換勧奨に対して、事業主はどのような反応でしょうか。正社員就職件数が順調でない原因として、他の原因があるとしたら、どのようなものでしょうか。ご教示ください。	委員のご指摘のとおり、正社員求人数が正社員就職件数の伸びない要因の一つとなっております。ハローワークでは、求人事業所との接点を捉えて正社員雇用のメリットを説明し、正社員求人の提出を勧奨することで、転換に至るケースもございすが、就業規則の改訂や社内体制の整備が必要となり、すぐには提出に至らないこともございます。また、働き方改革が進む中、企業ごとにその進展状況が異なり、正社員求人であっても求職者の希望条件にマッチングしないことや、人材不足分野等の人材が確保しにくい分野であることも影響しています。 引き続き、事業所への働きかけを行い正社員求人の確保を図るとともに、人材不足分野等においては業界の魅力発信を行い、正社員就職件数の向上に努めてまいります。
4	井尻委員	全体				現在はコロナウイルス対策一色となったこともあり、大阪における労働行政施策の積み上げてきた取り組みが吹っ飛んだように見えるのがしっかりと着実な取り組みをお願いしたい。 あわせて内定取り消しや不合理な解雇・不払いが生じているため経営者・使用者側への周知・徹底をお願いしたい。	新型コロナウイルス感染症にかかる対応については、令和2年2月14日より特別相談窓口を設置し、一般的な労働相談のほか、法令違反に関する情報提供や助成金に関する相談窓口を設けております。関係法令やあっせん制度などについてはきめ細やかな説明を行うとともに、悪質な法違反については引き続き厳正に対処してまいります。 併せて、事業主に対しては、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整助成金や学校等休業助成金の周知及び利用促進にも努めてまいります。また、大阪労働局における新型コロナウイルス感染症に対する対応策を取りまとめ、行政運営方針の別業として配付することで周知に努めてまいります。
5	井尻委員	全体				本年4月から働き方改革関連法の適用拡大について円滑な対応をお願いしたい。特に取引慣行については、公正取引委員会や中小企業庁との連携強化で集中的な取り組みをお願いしたい。	本年4月からは、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されることから、引き続き労働基準監督署の労働時間相談・支援班による労働時間相談・支援コーナー、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターでの相談や訪問支援、各種セミナーの開催、36協定未届事業場に対する相談指導事業の活用を図り、円滑な法施行に努めてまいります。 また、「しわ寄せ防止総合対策」を踏まえ、関係部局間の情報提供やいわゆる「下請けたたき」をなくし下請事業者における労働条件確保対策のための公正取引委員会、中小企業庁との相互通報制度の確実な運用、しわ寄せ防止に向けた要請などによる連携強化を図ってまいります。
6	井尻委員	全体				本来の趣旨に則った取り組みではないが、コロナウイルスにより在宅勤務、テレワーク等が進んだように見えるので、これらの視点について少し検証したらどうか考える。	テレワークにつきましては、引き続き「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」の周知及び「テレワーク総合ポータルサイト」の活用促進により、普及促進を図るとともに、各企業の導入状況について、情報収集を図ってまいります。
7	井尻委員	資料2	P6	女性活躍の推進について		感覚的な観点で申し訳ないが、政府からの掛け声で着手してきたが何となくの取り組みになっていないか。再点検、再加速してほしい。	女性活躍推進法が改正され、令和2年6月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、女性の活躍に関する情報公表が強化されること、また、現行の「えるぼし認定」よりも水準の高い「プラチナえるぼし」制度が創設されること等を踏まえ、女性の活躍推進について、更なる推進を図ってまいります。
8	井尻委員	資料2	P10	労働条件の確保、ブラック企業対策について		送検件数全国1位をどのように評価しているのか。 様々な団体との連携、情報収集で未然防止にむけた取り組みの強化策についてもう一段強化した落とし込みが必要ではないか。	労働基準法、労働安全衛生法等の重大・悪質事案を積極的に司法処分することで、司法処分とした会社への再発防止への意識づけを行うとともに、事案の公表を通じ、同様の法違反の発生を未然の防止、抑止することを目的に取り組んでおります。今後におきましても、引き続き積極的に取り組んでまいりたいと考えております。
9	井尻委員	資料2	P11~14	労災撲滅、安全な職場づくりについて		様々な取り組みを展開されているが、現場パトロールの強化とさらに労使トップを集めた安全セミナーの開催等で意識改革と仕組み改革が必要不可欠だと考える。	死亡災害が最も多い建設業については、全国安全週間の準備期間中の労働局長によるパトロールの実施ほか、業務繁忙期にあたる年末から3月末にかけては集中的監督指導を実施するとともに、「冬季死亡災害防止強化期間」を設定し墜落・転落災害等の災害防止に向けて啓発を図っています。また、第三次産業の死者数を減少に転じさせるためには、労使相互の自主的な取組も必要であることから、第三次産業に対する集団指導の開催を増やすとともに、全国安全週間期間中に開催する「リスク“ゼロ”大阪推進大会」などの場を活用し労使の意識啓発を図ってまいります。
10	井尻委員	資料2	P16	治療と仕事の両立支援について		会社・主治医・産業医が患者に寄り添うトライアングル型のサポート体制の構築状況の現状はどうなっているのか？ また、当該労働者への業務配慮、働き方の選択肢の提供なども把握している範囲でご教示頂きたい。	トライアングル型支援とは、両立支援コーディネーターが労働者（患者）に寄り添いながら、継続的に相談支援を行いつつ、主治医・企業・産業医と連携・調整を行い、治療と仕事の両立プラン作成などの支援を進めていく仕組みのことであり、都道府県産業保健支援センターにおいて継続的に実施されているものです。現在、休職者の復職にあたっては、多くの事業者に、面談・相談、就業制限・職場環境整備・人事部門・上司への助言等の対応がみられております。 産業医についても、概ね実施事項は同じであり、主治医（医療機関）との連携・情報交換についても実施されているものと考えられます。休職・復職にあたって事業者が苦慮した対応では、「復職の可否判断が難しい」、「代替要員の確保が難しい」、「配置転換・労働時間短縮等の要否判断が難しい」、「本人の体調に見合った仕事が提供出来ない」等が散見されています。
11	井尻委員	資料2	P23	就職氷河期世代への支援について		この世代へのアプローチは社会保障の観点からも重要であり将来の年金確保や生活保護世帯に陥らないためにも早く安定した就職につなげて頂きたい。	大阪府内4か所のハローワークでは、就職氷河期世代支援窓口として「35歳からのキャリアアップコーナー」を設置し、支援対象者の個々の状況に応じて、担当者制による個別支援を中心に生活設計相談、職業訓練相談、個別求人開拓等、それぞれの専門スタッフによるチーム支援を実施します。また、大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを形成し、地方自治体や関係機関との連携のもと、就職氷河期世代の活躍の場が広がるよう取り組みを推進してまいります。

12	井尻委員	資料 2	P24～25	女性・障害者・高齢者雇用対策の推進		就職困難層に対するマッチング支援の実績は向上しているが具体的な取り組み施策として効果の高いものはどのような施策なのかご教示頂きたい。 当面は上記（井尻委員各ご意見）の視点について対策を講じて頂きたい。今後、高齢者・外国人労働者対応は状況をみて課題提起したい。	【女性の雇用対策の推進】 子育て中の方等については、マザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて早期就職の必要性がある方等を重点支援対象者と位置づけ、担当者制による個別支援を実施し、令和2年1月末時点で就職率は94.9%となっています。また、お子様連れでも参加しやすいよう託児サービス付きのセミナーを実施しています。 また、ハローワークプラザ難波に設置している女性活躍応援コーナーにおいて、「プロが教えるビジネスメイクセミナー」や「ライフプランに合わせた働き方セミナー」など就職に役立つセミナーの開催に重点的に取り組んでおり、参加者から好評を得ています。 【障害者の雇用対策の推進】 地域における一貫した障害者の就労支援を実施するため、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターをはじめ、障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスや医療機関などとの連携によるチーム支援を推進しており、令和元年9月末時点で支援対象者数は1,800人となっています。また、精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど、多様な障害特性に対応した就労支援を推進しています。さらに、障害者の雇用促進を図るため、事業主の障害者雇用に対する理解促進、不安解消に努め、障害者が働きやすい職場環境づくりを推進しています。 【高齢者雇用対策の推進】 府内各ハローワークに設置している生涯現役支援窓口において、担当者制による個別支援の実施、雇用情勢の説明、求める人物像や応募書類の作成などの各種セミナーを通して、就職意欲の喚起を図っています。また、高齢者の意欲や能力を直接伝えられる場として、就職面接会を多数開催（令和2年1月末時点32回、777人参加）し、マッチング支援に努めています。
13	株本委員	資料 2	P16	事業場における治療と仕事の両立支援	右下の円グラフ	がんの場合の「解雇」が約3割となっているが、当然ながら正当な解雇事由と信じたが、実態はどうか。データの出典が分からないため、調べようがなかった。どのような事由であっても労働者からの申し出ならまだしも、解雇の実態が3割ならば、対策は必要と考えるがどうか。	データの出典は、「平成27年度厚生労働科学研究費補助金、厚生労働省がん対策推進総合事業 働くがん患者の職業復帰支援に関する研究」となります。グラフが見えづらいため、依頼退職による離職が30%となっており、解雇につきましては4%となっております。 この問題の解決のためには、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要と考えており、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備に加え、がん等の疾患別に、治療方法や慢性の痛みといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した人事労務担当者等に対する研修の実施等によりその普及を図ってまいります。 加えて、企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことの周知徹底を図ってまいります。
14	株本委員	資料 2	P22	地方自治体との連携	生活保護受給者	右下の棒グラフでは、平成30年から令和元年にかけて「支援対象者数」が減っているが、その理由は何か。 また、令和元年は母数である対象者数が減少したが、就業者数や就職率が下がっている理由は何か。	支援対象者数の減少の理由は、当該事業が開始して7年目に入り支援可能な方が減少していることによります。生活保護受給者のうち稼働能力を有する層が多いとされる「その他世帯」が減少し「高齢者世帯」が増加している傾向にあり、「その他世帯」の中にも精神的な不調等により就職準備ができない方の割合が増加していると聞いております。 就職者数や就職率が下がっているのは、上記理由により就職が困難な方の割合が増加している事が原因と分析しております。今後は、就職が困難な方に対して粘り強い支援を続ける事はもちろんですが、地方自治体と連携を一層強化し、生活保護受給者のうち高齢者世帯も含めた就労可能な方や児童扶養手当受給者等への支援の強化に努めてまいります。
15	株本委員	資料 2	P24	女性に対する雇用対策	女性活躍応援	セミナーやイベント開催など、良い支援策だと感じている。一定期間を経過した後、再就職などを考えている女性にとっては、情報も少なく不安なものである。世間の動向や、女性の働く様子をもっと身近に感じ、相談できる機会をもっていただきたい。こうしたセミナーなどの参加料は無料でやっているのか。また申し込み実績などもお訊ねしたい。	マザーズハローワーク・マザーズコーナーでは、年間を通じて、模擬面接やパソコン講座の他、親子で参加できるセミナーを無料で多数開催しています。令和2年1月末時点で480回、延べ4,434人の方が参加されています。また、5月の母の日翌日から約2週間をマザーズWEEKとして、集中的にセミナーや面接会を開催し、施設周知と併せて仕事探しに踏み出すきっかけづくりを行っています。 また、資料2に記載のある女性活躍WEEKでは、女性の就職応援イベントとして、セミナーや面接会を開催し、延べ88名の方が参加されました。引き続き、これらのイベントや担当者制による個別支援等を行い、働きたい女性が就職に一歩踏み出せるよう努めてまいります。
16	株本委員	資料 3	P5	項目 2	男女の均等待遇と活躍推進	数値目標として記載されているが、「前年実績以上」とあるが、せめて〇%以上や、〇〇件以上と設定しない限り、最終評価がしづらいのではないかと。300人以下企業が府下で何件あるのかも分からないが、8件（4%）増が評価に値するののかも分かりにくい。	女性活躍推進法が改正され、令和4年4月1日より、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主まで、一般事業主行動計画の策定等の義務が拡大されることも踏まえ、行政運営方針の数値目標の設定を見直すことといたします。
17	佐々木委員	資料 2	P17	化学物質による健康障害防止対策	石綿（アスベスト）による健康障害予防策	石綿使用の有無の調査が十分に行われないうまま解体工事の施工を防止するため記載されていますが、ある年代まで石綿が推奨されて使用されていた事実であり、石綿有無の調査するのではなく建設・築年数であるものと判断し許可する段階で指導（対策を講じないと許可しない）は出来ないものか。調査に時間と費用が掛かる。ならば最初からあるものと準備をしての解体とすれば時間短縮が図れると思う。	令和2年度の石綿則改正においては、「新たな簡易届出制度」が見込まれております。解体・改修工事を把握し必要な指導等が行えるように、一戸建て住宅を含めた解体工事や、屋根や水回りの改修工事も対象となる同規模の改修工事も対象とする基準として、石綿含有の有無に関わりなく、事前に所轄労働基準監督署に届出を行わなければならないものとされる予定です。対象については、厚生労働省の専門家による石綿ばく露防止検討会において検討中となっております。
18	佐々木委員	資料 3	P3	安全に安心して働くことが出来る職場の実現	取り組み方針で目標数値があるが、具体的な取り組みの記載がない。	質問…中災防の全国での事例発表会（2日～3日/年1回？）等に労働局の担当者の方は参加されて聴講等はされているのでしょうか？ 好事例発表であり参考となると思います。また、それを参考として指導や数値目標の指針とすることが出来ればやがて、根拠のある数値目標へと繋がらないでしょうか。	令和元年度に京都で開催された全国労働安全衛生大会については、労働局及び労働基準監督署の職員が積極的に参加し、企業の取組等で参考となりうる好事例については、局・署内の関係会議等を通じて、事業場への指導の際の参考情報として提供するなど、業務等に役立てております。 また、死亡災害及び死傷災害の減少のための目標値については、第13次労働災害防止推進計画における目標値を達成するために、各年の災害発生状況を勘案して策定しております。
19	佐々木委員	資料 4	P2	働き方改革関連法（改正労基法等）の円滑な施行	③時間外労働の上限規制	要望…毎年3月末、労働基準監督署に36協定（4月～翌年3月）を提出していますが、トラブル等への対応のため、やむなく当初計画を変更し、「再申請」を行うことがあります。特別協定の適用回数は年6回までと定められていますが、その回数のカウント方法が、「再申請」を行った月を起点とするのか、初申請時の開始月（4月）を起点のままとするのか、が弊事業所を管轄する労働基準監督署により解釈が異なる場合があると情報があります。これが事実であり、今後、統一される方向にあるか否かにつき、教えていただけませんか？またこのような意見が上がっていると機会があれば発信を願います。	36協定の再締結については、基本的に望ましくない旨一般の事業者様に回答しているところです。また、再締結が必要となった場合、労使双方の協議をきちんと行った上で、届出いただくことをお願いしております。 再締結の際に、特別条項の回数がリセットされるか否かについて、監督署での回答が統一されておらずご迷惑をおかけしたことは申し訳ございません。再締結の際は、リセットするかどうか労働者に不利になるものであり、法律の趣旨にも反するものですので、労働行政としては、旧協定及び新協定の両方の適用をしていただき、どちらの協定も超えないようお願いしているところです。 労働基準監督署ごとに異なった回答とならないよう、各労働基準監督署への法令解釈等意思統一の徹底を図ってまいります。
20	坪井委員	資料 4	P12 P13	安全で健康に働くことができる職場づくりの推進		今般のコロナウイルス感染拡大防止の観点から、建設作業現場のような日々、不特定多数の人員が入り出し作業する職場における対応指針のようなものが必要と考えます。すでに該当するものがあれば紹介いただくと助かります。	新型コロナウイルス感染症に対する対応につきまして、厚生労働省が発信している情報に基づき対応しております。 主に厚生労働省ホームページに掲載されておりますQ&Aや、感染拡大防止のため咳エチケットを始め、手洗い等の推奨、会議等の開催に際し密閉空間による感染防止のための配慮など、一般的な感染拡大防止対策の検討などにつきましては、お問い合わせに応じてお答えしているところです。 また、令和2年1月29日付け基安労発0129第2号において、「新型コロナウイルスに関連した肺炎患者の発生に係る対応について」が発出されており、新型コロナウイルスに関連した肺炎に関する情報については、厚生労働省ホームページにまとめられています。その中で「中華人民共和国湖北省武漢市で発生した新型コロナウイルスに関連した感染症に関するQ&A」も公表されており、厚生労働省労働基準局及び大阪労働局より関係団体等に対しての要請も行ってあります。
21	松本委員	資料 4	P25	高齢者の雇用対策の推進	9～10行目【記載内容以外】	「企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進」とあるが、高齢者雇用確保措置未実施企業は大阪府下でどの程度把握されているのか。 高齢者を雇用する際の健康面について心配される企業も多い。健康管理の基準については、なるべく早くお示しいただければありがたい。 大阪労働局とも協力しながら、会員への周知を図りたいのをお願いしたい。	高齢者の健康管理の基準については示されておりませんが、令和2年3月16日付けで「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」が策定されております。 高齢労働者の健康状況の把握に関する取組例や、体力の状況を把握するための具体的チェック方法などを挙げて、高齢者の健康や体力に応じた就業上の措置及び職場における働き方のルール構築などが示されており、今後周知を図ってまいります。 また、令和元年6月1日現在において、高齢者雇用確保措置未実施企業は、府内12,552社のうち24社となりました（令和元年11月公表 高齢者雇用状況報告書の集計結果）。なお、現在では20社が解消されており、残り4社に対しても引き続きハローワークからの指導を実施いたします。
22	松本委員	資料 4	P26	外国人雇用対策の推進	【記載内容以外】	外国人求職者に対する支援については記載されているが、在留に関する複雑な手続きについて時間と手間を要するものとなっている。 申請や手続きについてのサポートはどのようになっているのか。	外国人の入国・在留手続等については、法務省への申請・審査を要するものとなっておりますが、法務省出入国在留管理庁においては、入国手続や在留手続等に関する問い合わせに応じるため、各地方の出入国在留管理局・支局に「外国人在留総合インフォメーションセンター（TEL 0570-013904）」が設置されております。

※ 地方労働審議会委員名簿順に記載しております。