

第39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2年11月13日（金） 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

石黒 一彦
高瀬 久美子
関根 由紀
服部 良子
水島 郁子

労働者代表

井尻 雅之
佐々木 栄一
古川 定子
松川 真之介

使用者代表

太田 めぐみ
白井 正勝
坪井 昌行
松本 親明

（2）事務局

局 長 木暮 康二
総務部長 金谷 雅也

雇用環境・均等部長	宮崎 千晶
労働基準部長	友住 弘一郎
職業安定部長	小橋 荘次
需給調整事業部長	鈴木 輝美
企画課長	松浦 洋介

4 議題

- (1) 雇用失業情勢等について～新型コロナウイルス感染症の影響～
- (2) 令和2年度上半期の大阪労働局の取組状況について

5 議事

○企画課長 お疲れさまでございます。

定刻となりましたので、会議に先立ちまして、審議会の開催前に事務局からご案内を申し上げます。

私は企画課長の松浦でございます。どうぞよろしくお願いたします。

まず、資料のご確認でございます。お手元、本日使用します資料、12点ございます。順に読み上げますので、ご確認をお願いいたします。

まず、次第、そして配席図、大阪地方労働審議会委員名簿、その次に大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿、ここまではよろしいでしょうか。

次に資料に移ります。資料1と書かれた「雇用失業情勢等について」、上にグラフが書かれたものでございます。その次、資料2「令和2年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況」横長の緑の縁で囲まれた資料でございます。その次、資料3「令和2年度大阪労働局の取組について―数値目標・達成状況―」と記したものでございます。次に、「令和2年11月以降の法令の施行について」と題したA4、1枚物でございます。

次に、各部の資料に移ります。雇用環境・均等部資料、その次に労働基準部資料、そして最後、職業安定部資料がつづられております。

資料につきまして漏れ等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況でございます。

公益代表委員が5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名、合計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、本会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に、会議の傍聴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お名前も記載させていただきますので、ご了承をお願いいたします。

そして審議会に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。よろしくをお願いいたします。

最後に、事務局からのお願いでございます。マイクのハウリングの防止のために、発言者以外、マイクのスイッチをオフにするようにご協力をお願いいたします。

それでは、水島会長、よろしくをお願いいたします。

○水島会長 皆様、お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

ただいまから第39回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり、木暮大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○労働局長 大阪労働局長の木暮でございます。

本日は、審議会にお運びいただきまして、ありがとうございます。また、日頃から大変労働行政につきましてお世話になっております。この場を借りて厚くお礼を申し上げます。

本日の審議会につきましては、上半期の我々の行政について点検をいただくということでございますけれども、本来、行政運営方針に従って粛々と行政を進めるべきところ、今年度については、コロナということはかなり実態が大き

く変更があったりあるいは上半期に新しい取組をしたりというようなこともございました。したがいまして、その辺りも併せてご提言いただければと思いますし、また、経済と感染予防、これを両立させるということから、労働行政そのものも新しい日常の中で進めていかなければいけないということになっております。

また、さらには働き方改革の関連法律の施行につきましても、特にコロナだからといって施行延期になるわけではなくて、次々と施行されるということになっております。いわゆる同一労働同一賃金の中小企業への適用についても来年4月から始まりますし、来年3月には障害者の雇用率の引上げもあります。また、70歳に向けての雇用確保の努力義務についても来年4月から施行ということでございまして、なかなかこの働き方改革そのものについては、いろいろと皆様大変だとは思いますが、よろしくお願いを申し上げたいと思えます。

私どもの説明については簡潔にさせていただくことを予定しておりますけれども、意見については活発にいただきますようよろしくお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○水島会長 木暮局長、ありがとうございました。

前回3月の審議会は、新型コロナウイルス感染症の影響により持ち回りにより開催させていただきましたので、昨年11月の審議会以降、令和2年2月より審議会委員となられた方をご紹介します。

お配りしております資料の大阪地方労働審議会委員の名簿をご確認ください。

新たに労働者代表になられた委員2名を紹介します。

日本労働組合総連合会大阪府連合会事務局長の井尻委員です。

○井尻委員 井尻です。どうぞよろしくお願いいたします。

○水島会長 続きまして、大阪府教職員組合書記次長の古川委員です。

○古川委員 古川定子です。よろしくお願い致します。

○水島会長 よろしくお願いたします。

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、労働災害防止部会につきましては、委員の変更はありませんでしたので、お手元の大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿をご確認ください。

次に、家内労働部会につきましては、既に局長から任命されています本審議会の委員から、公益代表委員には服部委員を指名いたします。また、家内労働部会のほかの委員につきましては、令和3年度の開催に向けて局長が任命することによってさせていただきたいと思っております。ご了解をお願いいたします。

次に、2名が辞任され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。お手元の大阪地方審議会港湾労働部会委員臨時委員名簿（案）、これは案でございますが、こちらのとおり同意してよろしいでしょうか。異議ございませんでしょうか。

（「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することといたします。

局長の任命が行われた暁には、高田氏を港湾労働部会専門委員に指名することといたします。

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名が署名すること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井尻委員、使用者代表委員から松本委員を指名しますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、議事に入ります。

議事1と2につきましては、後ほど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、新型コロナウイルス感染症対策のため、効率よく会議を進行していきたいと思っておりますので、ご協力をお願いいたします。

議事1、雇用失業情勢等について、事務局から報告をお願いします。

○職業安定部長 職業安定部長の小橋です。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、雇用失業情勢についてご説明させていただきます。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、資料1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。1ページに近畿の有効求人倍率の推移についてグラフを掲載しております。リーマンショック期以降の長期的な傾向をご確認いただけるかというふうに思っております。平成30年9月には1.63倍と平成以降の最高水準を記録いたしましたが、令和2年1月以降、9か月連続で低下を続けておりまして、直近の令和2年9月には1.03倍となっております。

2ページに移りまして、上段のグラフは全国と近畿の完全失業率の推移について記載しております。令和2年に入りまして近畿が全国を上回り、上昇（悪化）傾向が続いておるという状況でございます。その下の3のグラフは、近畿の新規求人数の推移となっております。平成30年前半まではインバウンド関連や製造業などで求人が増加しておりましたけれども、その後は自然災害や海外経済の影響によりまして一進一退となり、令和2年に入ってから、感染症の影響によりまして急激な減少が続いております。

次に、3ページの上段のグラフです。近畿の新規求職者の動向となっております。長期的には減少傾向にありますが、緊急事態宣言発令中の令和2年4月、そして5月は大きく落ち込んでおりますけれども、宣言解除後の6月には大幅に増加しておるという状況でございます。年齢・性別で見た特徴につきましては、後ほど大阪の状況においてご説明をさせていただきます。

次に、3ページの下段の5のグラフですが、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・採掘」、「介護関連」などの人手不足が課題となっている職業では、依然高い状況が続いているという状況でございます。

続きまして、4ページをご覧ください。

②大阪の雇用失業情勢等についてです。直近、令和2年9月の大阪の有効求人倍率は1.12倍となっておりますけれども、その1.12倍の下にも少し書いておりますが、就業地別で見ますと大阪は0.93倍と1倍を下回っている状況でございます。4ページの下段の表は、主要産業別の新規求人の状況となっております。コロナ禍においては全ての産業に幅広く影響が出ておりますけれども、

特に「卸売業・小売業」、「宿泊業・飲食サービス業」など、サービス消費を中心とした産業で減少幅が大きくなっているという状況でございます。また、「製造業」におきましては、感染症拡大前から減少傾向が続いておりましたが、需要の低迷からさらに減少幅が拡大しているという状況となっております。

次に、5ページの新規求職の申込状況の表をご覧ください。態様別では、事業主都合離職者、これが6か月連続で増加しているという状況になっております。5ページ下の3のグラフですけれども、令和2年4月から9月の新規求職者の年齢、性別ごとの状況を前年度同期と比較したものでございます。左の図、男性では6月以降、オレンジの帯、55歳以上の層が増加しております。右の図、女性では水色の帯、45歳から54歳の層が増加しているという状況でございます。一方、男女共に24歳以下、それと25歳から34歳までの若年層で減少しているという状況となっております。

続きまして、6ページをご覧ください。

こちらのほうは総務省が公表しております労働力調査のデータでございます。これを用いまして感染症の影響について取りまとめております。いずれも近畿の内容で、直近の令和2年7月から9月までの数字を反映させております。上のグラフですけれども、図1は完全失業率、図の2は完全失業者数について男女別の推移を表しております。男女別の完全失業率では、女性が男性よりも低い水準で推移しておりますが、図の2のグラフを見ていただきますと、令和2年4月から6月期以降、女性の増加率が男性を上回っていることがご覧いただけるかと思えます。

6ページ中央の図の3、こちらのほうは雇用者数になっております。図4は休業者数について男女別の推移を表しております。雇用者数については、前年同期と比較いたしますと、令和2年1月から3月期までは女性の伸びが顕著でありましたが、4月から6月期以降は減少に転じまして、減少率では女性が男性を上回っているという状況にございます。図の4の休業者の数を見ますと、緊急事態宣言中を含む4月から6月期に急増しましたが、7月から9月期には感染症前と同じ水準に戻りつつある状況となっております。

次に、6ページ下のグラフをご覧ください。図の5と図の6は7月から9月期の年齢別雇用形態別の雇用者数について、前年同期と比較し、男女別に表し

たものでございます。男性では、正規雇用が「35歳から44歳」と「45歳から54歳」の年齢層で、非正規雇用においては「15歳から24歳」、それと「45歳から54歳」の年齢層を除いたそのほかの層で減少していることがうかがえます。一方で、女性では、正規雇用者がほぼ横ばいという状況になっておりますけれども、非正規雇用者では54歳までの各年齢層で減少となっております。男女共に総じて非正規雇用者の減少が見られるという状況になっております。これらの点から、新型コロナウイルス感染症の影響は女性及び非正規雇用者への影響がうかがえるというところでございます。

次に、7ページ以降につきましては、ハローワークの窓口の声や8月から9月に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と併せまして企業の生の声を掲載しております。説明につきましては省略させていただきますが、感染者の影響を踏まえました、雇用情勢を映すデータの一つとして後ほどご覧いただきたいと思っております。

労働局といたしましては、新型コロナウイルス感染症の影響により、有効求人倍率が急激に低下するなど、雇用情勢は急激に悪化しているという状況、その後、有効求人倍率の低下幅は緩やかになってはいるものの、就業地別の有効求人倍率では1倍を下回っているなど、雇用失業情勢は依然厳しい状況にあるとの判断を維持しているところでございます。今後とも感染症が雇用に与える影響に注意しつつ、効果的な対策に努めてまいりたいというふうに考えております。よろしく願いいたします。

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2年度上半期の大阪労働局の取組状況につきまして、事務局からご報告をお願いします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の宮崎です。よろしく願いします。

この取組状況につきましては、昨年3月にこちらの地方労働審議会でお諮りした令和2年度行政運営方針に定めた重点事項への対応をまとめた、上半期の状況です。今年度については新型コロナウイルス感染症が雇用、仕事に与えた影響にどう対応していったのかを盛り込みながらご説明させていただきたいと

思います。各部の担当している内容ごとにこれからご説明させていただきます。では、恐縮ですが、座ってご説明させていただきます。

1枚資料をおめくりいただきまして、目次がございますが、雇用環境・均等部からは、この(1)から(3)、ページにして8ページまでご説明させていただきます。

まず最初の新型コロナウイルス感染症に対する対応策、仕事、雇用への影響への対応策になります。資料1ページになりますが、主な支援事業としまして①から③、それからその他とご紹介しております。まず①でございますが、いち早くまず必要な支援に確実に結びつけるための相談体制を整備いたしました。具体的な相談体制はこのページの下半分になっておりますけれども、相談窓口を開設しましたのは令和2年2月でございます。いち早く開設しております。相談窓口の内容ですが、担当ごとに担当部署を設置しております。例えば労務管理の労働条件の引下げですとか、特別休暇の導入に関する一般的な労働相談につきましては、総合労働相談コーナーで対応しております。それから雇用調整助成金については、③の助成金センターですとか、内定取消しに関しましては、⑤の新卒応援ハローワークといったように、相談内容ごとに担当部署に設置させていただきました。

次、主な支援事業、戻りまして②でございますが、各種助成金の新設ですとか、その助成金に特例措置を設けたという対応をしております。③としまして、労働局にYouTubeチャンネルを設けて情報発信をいたしました。②と③につきましては、次のページに少し紹介させていただいておりますのでご覧ください。

上に助成金の内容について説明させていただいております。新型コロナウイルス感染症の影響への対応を支援するための助成金としては、ここにありましており5つの助成金を主に設けて対応してまいりました。雇用維持の支援としましては①の雇用調整助成金、感染症に関連する休暇制度の整備などにつきましては②の働き方改革推進支援助成金、それから休業を命じられたけれども、休業手当を受けることができなかった労働者に対する助成金としましては⑤がございます。休暇制度の関連は②、③、④になります。これらの助成金については、担当内容ごとにまた追ってご説明させていただきます。

ユーチューブチャンネルの開設ですが、やはりなかなか人を集めて説明会をしたりですとか、また直接リーフレットを配ったりということが難しい状況になりましたので、いち早くユーチューブチャンネルを設けて情報発信をさせていただきました。いろいろな動画を掲載させていただいておりますが、これ自体が誰もが見るユーチューブチャンネルかということ今はそうになっておりませんが、何かこちらから記者発表をしたり、説明会をしたときに、詳しくはこちらをご覧くださいとアクセスしていただけるので、非常にたどり着きやすいツールで有効になっております。今後も活用していきたいと思っております。

右下は、最初にご紹介しました相談窓口の相談件数を紹介しておりますが、大阪局全体の件数を紹介しております。総件数としましては10万件を超える相談をいただいております。主なものは、9割近くは雇用調整助成金に関するものでございますが、特に年度前半、4月から6月ぐらいまでは、休業、解雇、雇い止めに関するものも数として相当数ございました。

以上が新型コロナウイルス感染症への対応策としての取組のご紹介になります。次のページからは、働き方改革の推進についての取組をご紹介させていただきます。

最初に、3ページの働き方改革推進会議での取組になります。こちらの会議は平成27年11月に発足しまして、会議において基本方針を最初につくって、毎年度実行計画を策定していくという流れで取り組んでおります。本年度は最初の実行計画の策定から5年目に当たります。働き方改革関連の施行法も、一部の適用除外を残しまして順次施行されている段階にありまして、会議の構成団体、この左側の下の図になりますが、関連官庁・団体ほぼ全て参画していただきまして、今現在はオール大阪という体制で取り組むという整備がされた段階です。こういった会議を設けて体制を整備することによって、各団体の担当者同士がスムーズに情報共有したり、一緒に政策をするということができるようになってまいりました。

そういった役割を一定程度果たした段階ではありますが、今現在の働き方改革の課題としまして、やはり規模が小さい事業主に浸透させていくと、それから業界ごとに労働環境がまずいよというところにしっかり浸透させていくという段階でございますので、そういった中小企業の事業主、労働者の方と日頃か

からお付き合いがある団体ですとか、業界に精通している団体と実質的に連携していくことが重要になっていくということを認識しておりまして、来年度もこの会議体を有効に活用していきたいと思っております。

次のページに参りまして、働き方改革推進支援・賃金相談センターの運営についてです。こちらのセンターは平成30年度から設置しておりまして、今年度は昨年度に引き続いて大阪府社会保険労務士会に運営を委託しております。相談窓口ですとか、説明会の開催、それから専門家派遣、社会保険労務士の先生を派遣するというのが主な業務ですが、やはりコロナ禍においては、いずれの方法についても従来の方法では取組が難しかったので、センターのほうではコロナへの影響ということを考慮いたしまして、工夫して説明会などを実施していただいております。具体的な内容としては、左下の赤囲みのところで書いております。

また、右側のところにありますように、今年度の働き方改革の目玉である同一労働同一賃金につきましては、9月に派遣労働者を利用する事業主向けセミナーを集中的に開催しております。下半期においても、オンライン配信を取り入れた形でセミナーを実施することとしております。同一労働同一賃金への集中的なセミナーについては、後ろの雇用環境・均等部資料としましてチラシを1枚入れておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

次に、働き方改革の推進の3つ目としまして、5ページに感染症禍における働き方改革の取組ということでご紹介しております。①の会議、②のセンターとご説明してまいりましたが、このページでご紹介している取組は、個々の職場に導入するために監督署を中心に取り組んできた支援啓発指導についてまとめております。監督署による個々の事業所へのアプローチあるいは相談者への対応においても、コロナ禍におけるニーズに沿った内容の支援を行っています。

具体的には、この真ん中辺りの支援啓発指導の主な内容のとおりになります。休業手当の支払いですとか、雇用調整助成金の説明、それから職場における感染症防止対策などです。雇用調整助成金につきましては、通常であれば助成金センター、ハローワークでの対応になり、監督署での対応は想定されておられません。相談が非常に増えましたので、監督署でも対応できるようにということで、下に書いておりますように監督署職員を対象とした助成金の研修を実施

して、一義的な相談対応には対応できるようにいたしました。この個々の事業所への支援啓発指導の件数としては、大阪労働局全体としては5,000件を超える支援件数を実施いたしました。

右側には、職場における健康被害、働く人の健康被害を防止するという観点で大阪労働局がオリジナルで作成したリーフレットを2つ紹介しております。上のほうは職場における感染症防止、負担軽減という観点から職員の過重労働を防止するという観点で感染症対策の最前線である医療機関や検査機関の負担軽減を求めたものです。

働き方改革をなぜ進めるのかと、なぜ過重労働がいけないのかという点で、一義的には労働者の方の健康、それから生活の充実が目的ですが、それぞれの事業者が提供するサービスや物の質や安全性を確保するという観点もあります。さらに言えばお客さんも取り込んで社会を変えていくという視点がありますが、この医療関係者の負担軽減のリーフレットは、そういった考えを表すものになっておりまして、そちらを関係団体に配布をお願いして周知啓発をさせていただいたものです。

次のページ、6ページと7ページになりますが、仕事と家庭の両立支援ですとか、下のほう、7ページのほうは、女性活躍推進、ハラスメント対策など、広く雇用環境改善、均等処遇のための施策についてまとめております。この6ページ、7ページの取組も働き方改革とは切り離せないものとして進めております。働き方改革が働き方のみならず暮らし全体を大きく変えていくということで、この6ページ、7ページの取組も改革の太い幹となっていき、今後重要になっていく分野だと認識して進めております。

具体的には、1つは上に書いてあります助成金の活用です。最初に冒頭でご紹介した休暇制度の整備の助成金の中で一番多く受け付けております働き方改革支援助成金の許可制度などを整備して職場意識を改善するというコースにつきましては、大阪労働局で1,000件を超える申請件数を受け付けておりまして、左下にあります両立支援助成金についても、制度の周知が進みまして昨年度と比較すると件数が伸びております。右側はワークショップにおける取組ということで、ワークショップはある程度限られた人数でお互いの意見交換をさせていただくということを趣旨に実施しておりますが、直近では非常にニーズが高い

テレワークについて実施をいたしました。参加者の声としましては、真ん中辺りに紹介をさせていただいております。

それから、対象者が変わったものとして、大学生ですとか、高校生を対象にしたワークルールセミナーも実施しておりますので、こちらで件数を紹介させていただいております。

それから雇用環境検討施策の推進として、7ページの左側が女性活躍の推進、右側が次世代育成支援対策についてご説明しております。いずれも一定規模以上の事業主に対して、自分たちの目標と取組を定める計画をつくってもらうという義務が課されております。女性活躍でしたら女性の積極的な採用や登用、それから次世代育成支援でしたら育児と仕事の両立支援のための目標ですとか、取組事項を自社で定めていただくものです。この取組を進めていくためには、まずは社内の目といいますか、社内で周知していただいて、社内で取組を進める力にさせていただく。それからホームページなどで公表していただいて、外から見ていただくというふうになっておりまして、そこを行政が支援していくという仕組みになっています。

行政の関わりとして、こちらに書いている、2つマークを紹介しておりますが、「えるぼし」ですとか、「くるみん」という認定を与えて広告ですとか、名刺などに使っていただくという仕組みになっております。左側の「えるぼし」につきましては、だんだん難しい基準をクリアしていくと3段階ありますが、60社が認定を受けております。右側の「くるみん」のほうは現在183社が認定を受けております。下半分は総合的なハラスメント対策ということで、いずれも従来からのセクハラですとか、いわゆるマタニティハラスメント対策に加えまして、パワーハラスメント対策についても本年6月から事業主、まずは大企業に義務づけがなされております。今年度前半の取組として、事業主が講じなければならない対策の周知のため、説明会を集中して開催いたしました。こちらに相談件数のグラフを掲載しておりますが、特にパワハラについては、令和4年4月から中小企業に義務が拡大されますので、相談件数の増加を見込んでいるところです。

雇用環境・均等部、最後になりますけれども、次のページの労働相談の充実のための取組になります。こちらは、労働局の雇用環境・均等部と府内13署に

ある監督署にある総合労働相談コーナーで受け付けたものの件数になります。大きくいいますと、いじめ、嫌がらせ、解雇などについての民事上の個別労働相談といわゆる均等三法に関する相談がございます。左の真ん中辺りに均等法三法、均等法、育児介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数を挙げております。今年度は年度半分の期間の件数でして、外出自粛もございましたが、前年同期で比較しますと増加傾向にございます。右側はいじめ、嫌がらせなどの民事上の個別労働相談内容の件数になります。こちらにつきましてもやや増加傾向にございます。相談件数のうち助言指導を行ったものは326件、あっせんに移行したものは右下の図のとおりになっております。

雇用環境・均等部からの説明は以上になります。

○労働基準部長 労働基準部長の友住でございます。

私のほうから労働基準分野の施策についてご説明をさせていただきたいと思っております。資料9ページ目からということになります。失礼ですが、着座でのご説明とさせていただきます。

9ページですが、過労死等の防止対策の現状ということになっております。過労死等とされる業務上の脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償状況を左上のところに掲げております。上の段が脳・心臓疾患でございまして、ここ数年、労災請求件数が横ばいというふうな状況ですが、下の段、精神障害につきましては、請求件数が大幅に増加をしているという状況にあります。

資料右側になりますが、そういった労災請求が寄せられた事業場のうち長時間労働が疑われるような事業場に対して監督指導を実施しております。特に月80時間を超えるような時間外・休日労働があると考えられる事業場に対し、今月、重点的な監督指導を実施しております。また、是正指導段階での企業名公表制度というものも新たに設けられましたので、そういった制度を使って長時間労働の抑制を図っていきたいと考えております。

下の方に長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を掲載させていただいていますが、30年度と令和元年度を比べますと、働き方改革関連法の施行が背景にあると思われませんが、実際に月80時間を超えているような事業所の比率というのは、件数、率ともに大きく低下をしている状況にあります。

続きまして、10ページ目、過労死等防止対策の推進ということで、まさに今

月、過重労働解消キャンペーンを実施しているところです。過労死等に係る労災請求が行われた事業場、若者の使い捨てが疑われる企業等を対象に重点監督を実施しております。重大・悪質な違反が確認された場合は、書類送検等も視野に入れて対応しているところです。

その下の段、10月20日に大阪労働局長と大阪府知事連名の依頼文書により、労使団体様に対し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の協力要請を行っています。

それから右上、まさに本日午前中ですが、ベストプラクティス企業の取組の紹介ということで、現在、コロナウイルス感染症の影響下にありますので、リモートで住友電気工業株式会社さんを訪問し、テレワークなどの取組事例をいろいろお伺いして報道発表等を行っています。また、その下の段、11月16日には過労死等防止対策推進シンポジウムをコングレコンベンションセンターで開催しております。

そのほか過重労働解消相談ダイヤルを全国主要都市で実施し、受け付けた情報を監督指導に役立てるという取組も行っております。

続きまして、11ページ目でございます。

労働基準監督署の労働基準監督官が実施する監督指導の状況をまとめたものがございます。左上のところ、監督指導件数の推移となっております。令和2年1月から9月に6,700件ぐらいの監督指導を実施していますが、ご注目いただきたいのは、違反率が15.7%と大きく低下しております。

これは、先ほど雇用環境・均等部長からご説明があったように、新型コロナウイルス感染症の影響による事業の休業や解雇等に対して違反を指摘するよりも、雇用調整助成金又は持続化支援金などのあらゆる支援策をご紹介したうえで、まずはそのような制度の活用により雇用維持及び休業手当の支払いを確保していただきたいという働きかけを中心に行った結果がこのような形で表れているものと考えております。

その2段下、申告監督件数の推移ということになっております。申告監督とは、労働者の方からの労働基準関係法令違反との申告があった場合に監督指導を実施しているものですが、その件数が減っております。先ほどのご説明のとおり、支援策の活用の働きかけ等によって労働基準関係法令違反が抑制をされている

のかなと受け止めております。

右側、送検件数の推移ですが、今年度は全国1位となっており、1月から9月の間に労働基準法と労働安全衛生法違反の62件を送検しております。後ほどご紹介しますが、大阪は労働災害が多く、労働安全衛生法違反を原因とした死亡災害なども多いので、厳しい対処をせざるを得ない場合があります。

12ページ目左側のところですが、大阪労働局では大阪府との間で平成30年にいわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言というものを実施しており、これに基づく様々な取組を行っているところです。右側の上の段、11月はノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間と銘打ちまして、大阪府と共催をして様々な周知を図っています。また、来年1月15日から2月14日にかけては、36協定締結周知期間を設けております。

13ページ目に移ります。労働災害の発生状況でございます。左上のところ、死亡災害ですが、2019年はその前の年の死亡災害72件に対して53件と大きく減少をしました。ただし、全国では、北海道の次に多いワースト2の数字でございまして、それ以前はずっとワースト1であったというところで、ぜひ減少を継続していきたいのですが、本年度は若干増加しています。基準部資料に死亡災害一覧表をつけておりますのでご参考まで。

それから右側の欄、死傷災害ですが、2019年に8,806件と、その前の年に比べると大きく減ってはいますが、目標としている件数からすると著しく多いという状況になっております。下の段を見ていただきますと、この死傷災害のうち、製造業とか、建設業とか、運送業とかの工業的な業種よりも、現在第3次産業、小売とか、飲食店とか、社会福祉施設とか、そういうところの災害が非常に増えている状況にあり、そういったところへの対策が今非常に重要になっているところです。

14ページ目をご覧くださいますと、様々な取組をしております。まず1番、緊急「ストップ！死亡災害2020」活動、これは死亡災害が前年度を上回りそのような状況になりましたことから、本年9月から今年11月までこの緊急「ストップ！死亡災害2020」活動期間として様々な周知媒体をつくり、ユーチューブでも動画を配信したりする取組をしております。

2番目の積極的な広報活動のところでございますが、全国安全週間期間中に

ユーチューブチャンネルに大阪労働局長メッセージを配信しまして、3,000件を超えるご視聴をいただいたということです。また、建設業等6業種に対しては、先ほどお話ししました、社会福祉施設、警備業、ビルメンテナンス業などの第3次産業向けも含めまして、業種別のメッセージ動画を配信しています。

それから5番目、年末における労働災害防止の強化ですが、年末は建設工事が逼迫することから、12月に近畿各労働局と連携した取組を行うこととしております。

また、6番目、冬季死亡災害防止強化期間ということで、年度末の死亡災害件数が例年多いという状況になっていることから、1月から3月までを強化期間と定めて取り組むこととしております。

15ページ目上の段、減少がみられない災害への対策の推進ということで、先ほどお話ししたように、小売、社会福祉施設や飲食店などの第3次産業の災害が多く発生しています。機械や足場などに起因したものではないことから、各社が意識を持って取り組んでいただく必要がありますので、各業種向けの災害防止協議会を開催し、取組を進めているところです。

16ページの健康確保対策、メンタルヘルス対策の推進ですが、過労死等を防止するための衛生活動、健康確保対策がメインとなります。左側が長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止ということで、産業医とか医師による面接指導等を推進する活動に取り組んでおります。また、右側ですが、メンタルヘルス対策として事業場におけるストレスチェックに取り組んでいる労働者50人以上の事業所の割合を2022年までに90%以上とするという数値目標を掲げております。なかなか新型コロナウイルス感染症の影響で、例えば人を集めて制度の周知を図るといった取組は難しいことから、ユーチューブの動画を作成して配信しています。

17ページですが、治療と仕事の両立支援です。これから高年齢労働者が増えていくと、持病を抱えて治療を受けながら働かれる労働者の方も増えてきますので、企業が治療活動を支援できるような取組を広げていくことを目標としております。大阪では、主に関係機関からなるチーム会議を今月10日に開催をしたところですが、来年2月には、企業対象のセミナーをオンラインで開催しますので、その周知も図ってできるだけ多くの方に参加をしていただきたいと考

えております。

18ページ、化学物質対策になります。特に大事なものは、石綿障害予防規則の改正で、建設物を解体する場合はアスベストが使われていないかということを経事前調査していただいて、その結果を届けていただくということが義務化されることとなっておりますが、非常に大きな改正となりますので、確実な周知にしっかり取り組んでいきたいと考えております。

19ページ目ですが、職業性疾病等予防対策ということで、メインは腰痛と熱中症となっております。右側が熱中症ですが、特に本年は感染防止のためのマスク着用により危険性が高まるのではないかとということが懸念されましたので、「ストップ！熱中症クールワークキャンペーン」を業界団体と連携しながら実施するとともに、やはりユーチューブチャンネルに熱中症予防対策に係る動画を配信しました。

20ページ目、新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けた取組です。職場で感染をすると労働災害ということになってしまいますが、職場での感染防止に関するチェックリストが厚生労働省で策定されましたので、それに取り組むように周知及び指導を行っております。また、全国労働衛生週間に「大阪・職場の健康づくりフォーラム」をウェブ開催しております。これもユーチューブチャンネルで配信していますが、内容は木暮局長の挨拶メッセージのほか、企業における新型コロナウイルス感染防止対策の好事例を動画にして配信しています。もう一つ、特別講演をいただいております、大阪メンタルヘルスケア研究所の臨床心理士の方に新型コロナウイルス感染症によるメンタル面の影響について講演していただきました。特別講演のほうはみられなくなりましたが、他の動画は引き続き大阪労働局ユーチューブチャンネルで配信されていますので、ご参考にしていただけたらというふうに思います。

21ページ目、大阪府最低賃金ですが、本年につきましては、時間額964円のまま据置きということになりました。その下の段、塗料製造業、自動車・同附属品製造業、機械器具製造業、鉄鋼業、電気機械器具製造業に関しましては1円ないし2円のプラス、非鉄金属と自動車小売業は据置きということになりました。

右上のところでございますが、最低賃金、これは確実に守っていただくこと

が必要ですので、まずしっかり周知をさせていただくとともに、中小企業においてはこういうふうな支援が受けられますよという支援策の周知を大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターを活用して行ったり、大阪働き方改革推進会議に最低賃金のための環境整備に関する作業部会を新たに設置して横断的な周知を行うなど、支援策の周知も行っております。

1枚めくっていただきまして、労災補償制度の適正な運営です。補償状況は左上に挙げているとおりですが、右側に記載しているとおり、過労死等事案の請求件数が依然として高水準で推移しています。過労死等事案は、労働者の発症前6か月間を遡って労働時間の実態を調べたり、どのような仕事上の心理的負荷があったのかということ、いろいろな方々からの証言を基に調査したりしますのでかなり大変ですが、認定基準等に基づく迅速・適正な処理を一層推進していきたいと考えております。

また、左下の石綿関連疾患の労災請求件数も大阪は多くて年間100件以上あります。石綿関連疾患は石綿に暴露されて30年とか40年経って発症される方も多いので、今やその会社がないとか、一緒に働いていた人もどこにいるかわからないといった、暴露歴を確認するのが非常に大変な事案もあるんですが、できるだけ事実関係を特定するよう丁寧な調査を指示しています。

労災保険法の改正に係る周知とありますが、副業・兼業されている方が労災に遭った場合、これまでは1社分の賃金で補償されていたのですが、本年9月1日付けで労災保険法が改正され、2社分の賃金を合算して休業補償が受けられるということになりました。また、過労死等の労災認定も複数の事業場の労働時間を合算するということになりましたので、それに係る相談体制もしっかり確保してまいりたいと思います。

労働基準部からは以上です。

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

資料は23ページからになります。ご覧いただきたいと思いますが、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についてでございます。コロナ禍への対応といたしましては、まずは雇用の維持、これを第一に考えておりまして、各種助成金等の早期支給に全力で努めております。増大する雇用調整助

成金の支給の迅速化につきましては、これまでも労働局全体で応援体制を構築いたしました。これまで対応に当たってまいったところでございます。

また、資料の右側にも記載しておりますが、新型コロナ対応休業支援金・給付金、こちらにつきましても新たに専門の拠点を設けまして事務処理の集中化を図り、対応してまいったところでございます。各種助成金等の10月末現在の実績は、資料に記載のとおりでございますけれども、現在はいずれも申請からおおむね2週間以内には支給決定が行えている状況でございます。

次に、コロナ禍におけるハローワークの業務運営ということですが、一部施設の臨時閉庁や開庁時間の変更、それから面接会やセミナーなどの開催中止や延期、事業所訪問の自粛など、基本業務に大きな制約が生じてきたこの半年であったということです。ハローワークの業務運営や事業実績に大きな影響が生じてきたところでございます。現在は様々な制約も緩和されておりますので、10月からは感染防止対策をしっかりと講じた上で、規模を縮小してのいろいろな就活イベントの開催など、様々なニーズに対応したマッチングの推進に努めております。今後予定しております各種イベントにつきましては、お手元の安定部資料として大阪ハローワーク秋の就活応援イベントの案内リーフレットをお配りしておりますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。

次に、資料24ページをご覧ください。

雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進ということですが、現下の雇用失業情勢を踏まえますと、先ほど雇用情勢でも説明をさせていただきましたけれども、求人が激減しておるということで、やはり求人の確保が喫緊の課題となっているところでございます。現在、各ハローワークでは、資料にもお付けしておりますが、事業所向けの求人勧奨リーフレットを活用いたしまして精力的に求人確保に努めているところでございます。また、近畿経済産業局をはじめとする関係機関とも連携を図りながら、求人確保に全力で努めているところでございます。

次に、資料中ほどの各マイページの利用勧奨でございます。これは令和2年1月のハローワークシステムの刷新により設けられた新しい機能で、求人者向けと求職者向けがございます。特に求人者向けのマイページというものは、求人の申込みに際して、これまでハローワークへお越しいただいていたんですけ

れども、ハローワークへ出向く必要がなくなるといったようなオンラインが推奨される現状に即した機能を備えているものでございます。求人者向け、求職者向けのいずれのマイページも、利用者にとって利便性の高い機能を備えているということで、現在積極的にご利用をお勧めしているという状況でございます。

また、資料、ページ左下ですけれども、オンライン面接の取組について少しご案内しております。今後、ハローワークにおきましてもオンラインに対応した環境整備に努めるとともに、引き続き感染防止対策を徹底した上で様々なツールを効果的に活用しながら、各種取組を推進してまいります。

次に、資料右側の人材不足分野についてでございます。現在のコロナ禍の現状にあっても、いまだ建設、警備、介護分野などにおきましては、人材不足が深刻な状況が続いているということです。当局では府内10か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置しており、業界団体と連携したセミナーや職場見学会などを開催しております。企業の求人充足支援など、引き続き人材不足分野への支援の充実を図ってまいります。

次に、資料25ページをご覧ください。

地方自治体との連携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、このコロナ禍におきましても地元自治体と連携いたしまして様々な取組を実施しているところでございます。資料に記載しております一体的実施の取組、生活保護受給者に対する支援、これらの業務実績については資料記載のとおりでございますけれども、引き続き自治体と連携いたしまして、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。

資料左の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。就職氷河期世代への支援につきましては、昨年度立ち上げました大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム、こちらを中心に取組を進めてまいったところでございますが、コロナの影響によりまして、当初3月に予定しておりました企業向けセミナーや5月に予定しておりました合同面接会につきまして、残念ながら中止となったところでございます。

下半期に向けましては、各種イベント活動の制限が緩和されてきているとい

うことで、10月上旬には就職氷河期世代を対象とした面接会ウイークというものを設定いたしまして、各ハローワークにおきまして小規模な面接会を開催してきたところでございます。面接会の開催に当たりましては、参加企業のPR動画を事前に配信するなど、これまでにない新たな試みも実施してきたところでございます。また、周知強化に向けましては、このプラットフォーム構成員の皆様方の取組も含めまして一元的な情報の発信を行うポータルサイトを開設し、ユーチューブでのセミナー配信などもスタートさせております。10月末時点ですけれども、求職者向けを11回、事業者向けを7回配信している状況でございます。今後も定期的に配信する予定としております。

さらに年度内には、ウェブ形式による事業所向けセミナーも実施する予定としておりますので、引き続き就職氷河期世代に対する支援強化と機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

次に、資料右の新規学卒者に対する支援でございます。新規学校卒業者につきましては、このコロナ禍において年度当初から就職活動に大きな影響を受けているという状況でございます。大阪新卒応援ハローワークでの就職件数も9月末現在で、昨年同時期と比較いたしますとマイナス42.3%ということで、大幅な減少となっております。また、例年秋頃には内定を受ける学生も増えてくるということで、この新卒応援ハローワークの利用者数も落ち着きを見せるころではございますけれども、今年度は業界によっては採用活動を縮小している企業も多く、学生にとっても希望職種の変更を余儀なくされるなど、非常に厳しい状況にあるということで、学生からの相談も増えてきている状況でございます。引き続き新卒応援ハローワークを中心に丁寧な支援に努めてまいります。

次に、資料27ページをご覧ください。

資料左、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。大阪府内2か所のマザーズハローワークと12か所のマザーズコーナーでは、子育てと仕事の両立を希望される方々の就職支援を重点的に行っておりますけれども、緊急事態宣言下では、マザーズハローワークのほか、一部施設を閉庁してきたところでございます。現在は感染防止対策を講じながらマザーズ事業における各種イベントも再開しておりますので、引き続きマザーズ層への積極的な支援に

努めてまいります。

次に、資料右の障害者の雇用対策の推進についてでございます。障害者の雇用に関しましては、民間企業の法定雇用率が年明け、令和3年3月1日に現在の2.2%から2.3%に引き上げられることになっております。本日、安定部資料としまして、雇用率引上げについてのリーフレットをお配りしておりますけれども、引き続き関係機関と連携をいたしまして、障害者の雇用促進に取り組んでまいります。

また、その下、高年齢者の雇用対策におきましても、令和3年4月より改正高年齢者雇用安定法が施行され、65歳までの雇用確保義務に加えまして、70歳までの就業機会を確保するための就業確保措置を講ずることが努力義務として新設されることになっております。お手元に安定部資料といたしまして、こちらにもリーフレットをお配りしておりますが、今後、ハローワークで実施いたします高年齢者雇用管理セミナーなどなど、様々な場を活用いたしまして制度の円滑な導入に向け、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28ページをご覧ください。

外国人の雇用対策の推進についてでございます。当局におきましては、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に様々な外国人向けのイベントを開催いたしまして、外国人への就労支援に努めておるところでございます。外国人留学生への支援といたしましては、10月12日から23日までの期間、23社の求人企業にご参加いただきまして、ユーチューブの動画配信による外国人留学生WEB企業説明会2020を開催したところでございます。開催期間中は延べ8,013回の動画視聴がございまして、大阪をはじめ東京、神奈川など、全国のハローワークから453件もの紹介につながったというところでございます。今後におきましてもこうしたウェブ方式による各種イベントも活用しながら、外国人の雇用対策を進めてまいりたいというふうに考えております。

最後になりますが、職業訓練を活用した人材育成支援ということでございます。職業訓練につきましては、コロナ禍において離職などをきっかけに職種転換も含めたキャリアチェンジに関連したハローワーク窓口での相談が増加傾向にあります。8月以降、訓練実施機関による合同学校説明会や個別相談会なども順次再開をしておりますので、引き続きSNSをはじめ様々な媒体を活用い

たしました情報発信を積極的に行いながら関係機関とも連携し、職業訓練を活用した人材育成に努め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 引き続きまして、需給調整事業部長の鈴木でございます。よろしく願いたします。

私のほうからは、需給調整事業分野の状況につきまして説明をさせていただければと思います。資料は29ページでございます。着席して説明させていただきます。

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しまして、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、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を大きな柱として取り組んでいるところでございます。

まず、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きまして、左側でございますが、一番上に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・届出件数の推移でございます。派遣事業所のほうは2018年度、平成30年度に大幅に減少し、紹介事業所は増加傾向というふうになっております。派遣事業所の減少につきましては、グラフ下の注釈2に記載しております。ご確認いただければと思います。

グラフの下のほうに法制度の周知状況を記載してございます。従前であれば、1つに許可申請を行う前の事業者向けの新規事業者向け説明会、2つに新規許可や更新を受けた事業所向けの許可申請・届出受理後説明会、3つに派遣労働者や一般の求職者に対して派遣の仕組みやルールなどについて説明をします労働者派遣セミナーというものをとおむね毎月開催していたところでございますが、この新型コロナウイルス感染症の影響によりまして現在は中止をしているところでございます。

ただその中でも1点、2番目の許可申請・届出受理後説明会、こちらの代替措置といたしまして、当該説明会で使用しております資料一式を送付することで適正な業務運営のための法制度等の周知を継続して行っているところでございます。

また、資料のほうには記載はしてございませんが、新型コロナウイルス感染症に係

る派遣労働者の雇用維持等につきまして、労働者派遣契約ですとか、雇用契約の更新の多くなると考える時期、これは6月、9月でございますが、その前月の5月と8月に大阪府内の全ての派遣元事業主に対しまして、派遣先企業と協力しながら可能な限り更新を図ること、労働者派遣契約の解除や不更新があった場合でも、新たな就業機会の確保を図ること、就業機会の確保ができない場合であっても、安易な雇い止め、解雇は行わず、雇用調整助成金等を活用して雇用の維持を図ることという内容の労働局長名によります文書要請を行っているところでございます。

資料のページの右側でございますが、周知ということの引き続きですが、4つ目としては、業界団体等への講師派遣、これにつきましては職業紹介事業について1回ほど実施をしております、5の平成30年改正労働者派遣法セミナー、これは同一労働同一賃金に関するものでございますが、本年4月1日から施行されております内容について、派遣先事業主に対する説明会を実施したところでございますが、こちら新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、ようやく9月頃から取り組み始めたというふうな状況でございます。

次に、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底につきましてでございます。このコロナ禍におきまして、指導監督という状況でございますが、コロナの影響を受けて前年度よりは若干下回っているところでございますが、そういう中でも計画的に指導監督は実施しております、申告事案などにも迅速に対応をしているところでございます。行政処分につきましては、実績自体はございませんけれども、的確に指導監督を実施いたしまして、悪質な事業者に対しましては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たいというふうに思っております。

最後でございます。派遣労働者に対する積極的な支援等につきまして、今回の新型コロナウイルス感染拡大等に伴う派遣労働者相談窓口というのも設置をして取り組んでいるところでございますけれども、派遣労働者からの苦情・相談、全体ではこの上半期で757件というふうになってございます。これらにつきましては労働基準行政などとも連携をしながら、指導監督が必要な事案には早期に対応するというふうなことなど、積極的な支援に努めているところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○総務部長 総務部長の金谷でございます。

最後になりましたが、私のほう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きまして簡単にご説明をさせていただきます。

着座にて失礼いたします。

お手元のほうの資料、資料2の30ページ、最後のページをご覧いただきたいと思っております。

ご案内のとおり、労働保険制度は労働災害あるいは失業の際に必要な給付を行うセーフティーネットという機能とともに、労働行政全体を財政面から支える重要な役割を果たすものでございます。このため大阪労働局では、30ページに書かせていただきましたとおり、労働保険未手続事業一掃対策の推進、それから労働保険料の収納率の維持・向上を2本柱といたしまして取り組んでいるところでございます。本日はこの2点についてお話をさせていただきたいと思っております。

まず、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。大阪労働局では、この未手続事業の一掃対策を適用徴収業務の最重点課題の一つとして位置づけており、従前から積極的に取り組んでいるところでございます。例年ですと我々局の職員が直接未手続の事業所を訪問させていただきまして指導を行うところでございますが、本年度はコロナ禍におきましてなかなか直接訪問することは難しいということもございましたので、基本的には文書による手続指導を中心として行っており、どうしても実地調査が必要と判断した場合には、感染防止対策を徹底した上で個別に訪問を行うということを行ってまいりました。

こちらのほう、左側の中ほどに書かせていただいておりますが、この手続指導により成立した件数、職権成立も含めまして本年9月末現在で538件、昨年の同時期が493件でございましたので、大体約10%程度増加しているということでございます。今年度、年間を通じまして1,000件を成立させようという目標を立てておるところでございますが、上半期で50%を超えておりますので、まずまず順調に推移しているところでございます。

なお、今年度におきましては、新型コロナウイルス感染症の緊急対応といた

しまして、先ほど職業安定部長からもご説明申し上げましたが、雇用調整助成金の拡充あるいは休業支援金・給付金が創設されたところでございますが、これら助成金・給付金を申請するためには労働保険に加入していることが前提条件となっているということから、未手続の事業所様のほうから保険加入の相談がかなり多数寄せられております。

もちろん我々としても今コロナ禍で苦しんでいる事業所の皆様には、速やかに助成金、支援金・給付金を受給していただきたいところでございますが、それを前提といたしまして労働保険の加入手続を進めなければいけないと。このため我々のほうでも今回は労働局で集中的に認定決定を行いまして、労働保険料を遡及して決定するという作業を行いまして、これら保険加入の手続を効率的に進めることによって助成金給付事務の迅速化にも貢献してきたということをご紹介に申し上げます。

続きまして、右側の労働保険料の収納率の維持・向上についてでございます。大阪労働局の昨年度、令和元年度の労働保険料収納率99.02%ということで、全国平均98.90%を上回ることができました。本年度も全国平均の収納率を上回るよう取り組んでいきたいと考えております。本年9月末現在での収納率が30.70%ということで、前年同期の43.03%を下回っている状況にあります。その原因といたしまして、やはり今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響によりまして損害を被られた事業主が多く、経済的に苦しい面もあるのかなというふうに考えられますので、労働保険料の納付猶予制度を創設したところでございまして、引き続き周知・広報に努め、事業主の活用を促してまいりたいと考えております。

それから30ページの左下のほうに労働保険料の口座振替制度につきましても簡単にご紹介させていただいております。金融機関に行かなくても労働保険料等が納められるということで非常に便利な制度でございます。ここで書かせていただきましたとおり、年を追うごとに口座振替件数も増えている状況でございますので、引き続き積極的な周知・広報に取り組んでまいりたいと考えております。

労働保険料に関しましては以上でございますが、そのほか資料3のほうで令和2年度大阪労働局の取組についてということで、これまでの数値目標ですと

かあるいは達成状況についてまとめさせていただいております。こちらのほう時間の都合もございますので、一件一件についての説明は省略させていただきたいと思っております。ここまで各部のほうから説明させていただきましたとおり、今年度上半期は新型コロナウイルス感染症の影響でなかなか思うように進まないといえますか、進捗状況が思わしくない施策もございます。これから下半期、我々としてもまだ新型コロナがどうなるかまだまだ見通せない部分がございますが、感染対策を十分に徹底した上でこれから巻き返していきたいというふうに考えております。

それからさらに資料3の後ろに今度は法令施行一覧ということで、令和2年11月以降の法令の施行につきまして1枚にまとめさせていただいております。冒頭、労働局長のほうからご紹介させていただきましたとおり、今後、働き方改革関連法の関係で時間外労働の上限規制ですとかあるいは非正規雇用労働者への不合理な差の禁止ですとか、こうした法令の施行も予定されているところでございます。大阪労働局といたしましては、これらを含めましてここに挙げております法令の円滑な施行に向けまして、引き続き周知・広報などにも努めていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

大変長くなって失礼をいたしました。事務局からの説明は以上で終了させていただきます。どうぞ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、質疑及び意見交換に入ります。事務局の説明にご質問、ご意見がありましたらご発言をお願いします。ご発言の方は挙手をお願いいたします。私から指名いたします。

松本委員。

○松本委員 ご発言の場をいただきましてありがとうございます。また、ご丁寧なご説明をいただきまして、本当にありがとうございます。

私からは、今ご説明の中でも一部ございましたけれども、今後の取組の方向性ですとか、またスタンス、これに関しましてもう少し詳しく2点ほど伺いできたらというふうに考えてございます。

まず1点目でございますけれども、令和3年4月にまずは努力義務として施行されます改正高年齢者雇用安定法についてでございます。人生100年時代を

迎える中で、働く意欲がある高齢者の方がその能力を十分に発揮できるようにということで、その活躍に向けた環境の整備を行うとの重要性というのは非常に認識してございます。そのための法改正であるということは理解するわけでございますけれども、法施行時に措置を講ずることが困難な企業、これも非常にあるというふうに思われます。特に創業支援等の措置というのにつきましては、対応に留意すべき点多いのではないかとというふうに考えられます。将来の義務化というところに向けた法改正も見据えまして、今後、労働局としてどのようなスタンスで啓発ですとか、指導、これを進めていかれるのかということをお伺いできたらというふうに思います。

また、2点目でございますが、再来年、令和4年4月に全面施行されます改正女性活躍推進法についてでございます。一般事業主の行動計画の策定は大企業では既に平成28年から義務となっていると。また令和4年4月からは101人以上の中小企業へも拡大、義務づけされるということでありますが、関経連としても成果創出に非常に難しい面も多いんですが、女性活躍推進検討チームというのを内部で設置してございまして、取組に注力しているところでございますが、新たに義務化の対象となる中小企業における女性活躍の推進には大企業以上に様々なハードル、これがあるのではないかとというふうに考えます。

例えばでございますが、今後、リモートワーク、これが普及していき、働き方の多様化も進んでいくというふうには考えられるものの、育児と仕事の両立に向けた制度面の整備でございまして、また保育所ですとか、学童保育の充実など、いかにクリアしていくのかというような課題もあるのではないかとというふうに思われます。こちらにつきましても、労働局とされまして法施行に向けて今後どのようなお取組を行っていかれるのかということをお伺いできたらというふうに思います。

以上です。

○水島会長 事務局お願いします。

○職業安定部長 それでは、まずご質問いただきましてありがとうございます。ご質問いただきました改正高齢法の関係で職業安定部からご説明させていただきます。

大阪労働局としての今後の啓発指導のスタンスということでございますけれ

ども、大きくは3つの観点で指導などを行っていきたいと考えております。

まず1点目でございますけれども、これは何よりも制度の内容を把握していない事業主の皆様方に70歳まで就業機会の確保について取り組んでいただくための制度を理解していただくため、制度の趣旨や内容の周知徹底に主眼を置きました啓発指導ということで、対外向けに動画でいろいろと制度の改正ポイントを発信したりすることで、そういったところで周知啓発に努めていきたいというふうに思っております。

2点目といたしましては、企業の労使間で合意され、実施または計画されている確保措置に関する好事例、好事例とかその他のいろんな情報を広くお話を伺いながら収集をさせていただいて、取組が遅れている企業へ好事例として効果的な取り組み方ということで発信してまいりたいというふうに考えております。

また、3点目としましては、少し難しいところもありますが、創業支援等措置ということで、少し内容的にも複雑なところがございまして、まずは改正の趣旨に反する措置が講じられていないか、例えば雇用時における業務の内容と同じような内容、また、働き方、勤務条件なども同様の内容で業務の引継ぎを行わせている事業主に対しましては、改善の指導を十分にご相談を受けながら対応してまいりたいと考えております。

また、法施行時、来年4月1日ですけれども、この時点で70歳までの就業確保措置が講じられているということが望ましいことなんですけれども、検討中でありましたり、労使で協議中、またこれから検討を開始していくんだという状況もあるかと思われまして、今後、必要に応じて労働局、それから各ハローワークにおいてもいろいろとご不明な点をご相談させていただきますので、その辺をご利用いただきまして、各企業におかれましては措置の実施に向けた取組を進めていただきたいというふうに考えておるところでございます。よろしく願いいたします。

○雇用環境・均等部長 女性活躍の関係で、一般事業主行動計画が令和4年4月から中小企業に拡大されるという点でどう取り組んでいくかというご質問だったと思います。101人以上から300人までということで、対応としては大きな意義を伝えるという働きかけと、あとやはり300人以上と比較すると計画をつ

くる事務作業の負担がありますので、その会社が実際に課題を把握して計画をつくることを支援する、両方のアプローチが必要だと思っています。

意義を伝えていく、それから機運を醸成するということは、これは実は労働局だけではなくて色々な行政機関、それから関経連さんもそうですけれども、企業団体さん、業界団体さんが取り組んでおります。ですので、それぞれの動向を把握しつつ、なるべく同じにできるもの、一緒にできたら効果的なものは一緒に周知するとか、そういったほかの機関様の力を借りて進めていきたいと思っています。

個々の会社のほうですが、100から300人ぐらいたと人事管理の事務をやる人が本当に1人で全部やっているところがあります。それを踏まえて、この計画策定支援のツールが幾つかあり、それを効果的に周知するとか、その支援ツールが労務関係書類が電子化された企業さんが中心になりますが、100から300人だと使えると思うようなものがありますので、施行の説明に併せてそういった具体的なやり方のアプローチなどもしていきたいと思っています。

あと、この女性活躍は松本委員おっしゃったとおり、子育て支援といいますか、両立支援とか、保育所の問題ともリンクしてくるといってご指摘がございました。全くそのとおりだと思っています。労働局としての役割というのは当然ありますが、各自治体さんのこういった子育て支援政策がどうなっていて、保育所というのがどれぐらいできているのかとか、そういうことも踏まえながら、ちょっと中長期的な話になりますが、進めてまいりたいと思います。

○松本委員 どうもありがとうございました。

○水島会長 ほかにいかがでしょうか。

井尻委員。

○井尻委員 連合大阪の井尻です。丁寧なご説明をいただきましてありがとうございます。

数値的なことを少し教えていただければと思います。

まず1点目は、今の現下のコロナの状況で、今週も報道で発表がありましたけれども、解雇・雇い止め全国で7万件というような数値が出ておりましたが、大阪における解雇・雇い止めというのが数値として公表できるのであれば教えていただきたいのが1点目です。

2点目は、資料2の7ページ目の女性活躍・次世代育成の観点なのですが、今年度の数値は記載されています。前年度から見たらどれだけ増えているのかが分かれば教えていただきたいというのが2点目です。

3点目がページの3ページ目に最低賃金のための環境整備に関する作業部会ということで、働き方改革推進会議の中の一つの目玉の取組という形で上がっているんですが、21ページ目に具体的な最賃行政で中小・小規模事業者への支援策の周知だとか、利活用の推進ということに関して具体的に取組んでおられるんですけども、我々連合大阪もこの作業部会に参画させていただいているが、右の就職氷河期作業部会というような位置づけと、言ったら同じぐらいの位置づけで行政、労使団体、金融機関、産官金労が入ってこんな大きな枠組みで取組をされています。言い方はよくないですけども、うまく機能をこれがしているのかなと。ただ単に支援策の周知だとかというようなレベルにとどまっているんだったら、もう少し効果的・有機的連携みたいなことで機能の強化が図れたらなと思っています。

私のほうから3点で、後ほどまた政策的な課題については申し上げたいと思います。

○水島会長 事務局お願いします。

○職業安定部長 それでは、今ご質問のございました、まず1点目の解雇・雇い止めの関係で職業安定部からご説明させていただきます。

これは11月6日時点ということになりますけれども、大阪における数字ということで6,360人、これは監督署、それからハローワークの窓口で解雇・雇い止めの関係でいろいろとご相談のあった件数ということになりますので、この6,360人が全て解雇・雇い止めに遭われているかどうかというのは一致する数字ではないということをご理解いただきたいと思います。

○雇用環境・均等部長 2つ目の7ページの女性活躍推進と次世代育成支援の一般事業主行動計画の届出件数についてですけども、女性活躍推進のほうは昨年度と比較すると69社増えております。次世代育成支援のほうは合計で6,665社ですけども、昨年度と比較すると455件増えています。

増えてはおりますが、そもそもこれは義務ですので、労働局としては年度推移に一喜一憂するというよりは、義務ですので少しでも100%に近づけるよう

に取り組んでいきたいと思えます。

○労働基準部長 最低賃金のための環境整備に関する作業部会についてご説明させていただきます。

まず、こちら立上げの経緯ですが、最低賃金額は昨年まで毎年25円以上というふうな大幅な引上げが続いており、中小企業や小規模事業者に与える影響が大きくなっているということ踏まえ、大阪地方最低賃金審議会から行政の取組を強化するよう答申の附帯事項としてのご要望があったことから、中小企業や小規模事業者への支援策の利活用の促進が大変重要な課題となっていました。

また、大阪におきましては未満率が全国的に見ても高い状況という状況にあります。

したがって、大阪働き方改革推進会議において、最低賃金の周知及び中小企業や小規模事業者に対する支援策の利活用の促進にご協力をいただき、取り組んできた次第です。

この作業部会では、それぞれの取組を相互連携することにより、より幅広く最低賃金及び支援策を浸透させていくというふうな役割を担っており、昨年10月21日に第1回を開催しまして、大阪における最低賃金の履行確保状況等についてのご報告をさせていただき、改めて構成員の方々に最低賃金の周知・広報や業務改善助成金等の支援策の周知をお願いしました。

本年は、先ほどもお話ししましたが、最低賃金の引上げはありませんでしたが、時間額964円という金額につきまして、決定後速やかに作業部会の構成員の皆さんにリーフレットを送付し、周知・広報のお願いをしています。

構成員の皆様にはまたご連絡したいと思います。来年1月に作業部会を開催する予定としており、各構成団体の取組状況をご報告いただくとともに、最低賃金額及び支援策の利活用についての浸透を図っていただくよう取り組んでまいりたいと考えております。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。

井尻委員、質問を続けられますか。

○井尻委員 この資料以外のことで、少し申し上げたいなど。資料にも関連しますけれども、結構です。

○水島会長　そうですか。ほかの委員に、先に伺いましょう。

ほかの委員いかがでしょうか。

松川委員、お願いします。

○松川委員　JAM大阪、タカラスタANDARD労働組合の松川でございます。
丁寧なご説明ありがとうございます。

1点だけすみません、雇用環境の分野でご質問させていただきたい。ご質問と、あと現状のご報告も含めということで、労働側としてということでお話しさせていただきたいんですけれども、このコロナ禍でもう皆さんご承知のとおり働き方が大分大きく変わりました。その中で何が一番大事かということ、新型コロナウイルスの感染拡大を防がないといけないということで、様々な働き方を導入したと。それも緊急的に矢継ぎ早に導入をされた企業が多かったというふうに思っています。

例えばテレワーク、テレワークの中でも在宅勤務というところがかなりスポットを当てられて、とにかく家で何かできないかと、家といいますか、職場以外で仕事ができないかということで様々な取組が進んだと思います。

それから本当に具体的な制度でいくと時差出勤の制度というのもあります。これは公共交通機関でも呼びかけがあったとおりで、時間をずらして出社しましょうと、密を避けましょうということをやりましたけれども、そういう矢継ぎ早に導入をした働き方が半年ほど今たって各企業内で定着をしつつあるのかなというふうな感じがしているんですけれども、その際に例えば労働時間であるとか、賃金であるとか、そのあたりをきちっとワークルールをもう一回再度点検をして、労使間できちっと要は締結をしないといけないという課題があると思うんです。そのあたりを要はすみません、言葉が幼稚で申し訳ない、なあなあになって働いていないかということ(point check)していかないといけないと思うんです。

その中でいくと、各個別の労使、1つの企業の労使で点検をしていかないといけない、これは労働側の課題でもあるのですけれども、そこにぜひ労働局の皆さんにも点検の活動に入っていただいて、事例を集めていただいて、先ほどもありましたけれども、この資料の6ページにワークショップがあったと思います。テレワークの推進に向けたワークショップということで、テレワークの

問題点の解消や改善策の検討を行ったというふうな事例もあるようですので、ぜひこういった中で新しいワークルールについてあるべき姿といたしますか、点検をぜひしていただいて正しい姿に導いていただきたい。ひとつこれは要望というか、資料の中で気づかせていただいたことですので、質問というか、要望として発言をさせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○雇用環境・均等部長 新しい日常に応じた働き方ということで、テレワークとか、時差出勤とか、チェックすべきルールは賃金、労働時間、いろんな点にわたると思います。こちらも結局テレワークにしても、時差出勤にしても、コロナの前はかなり一部の労働者を想定した周知ですとか、そういった支援になっておりました。子育てがあったりあるいは介護があったり、事情のある人が限定的にやるということで、ルール自体はあるのはあるんですけども、だから新しいルールをつくるという意味でかなり人数的に限定した人を想定した手続になっていたり、実施システムもそういった形になっていたと思います。

一方で、一気に時計の針が進んだと言われまして、今もワークショップや、これからやっていく説明会、来年度でやっていかないといけない説明会での周知においては、特にテレワークとか、そういった労働環境が変わったときにどのあたりが問題になってきてチェックしないといけないかという説明となるべくセットで行うようにはしております。新しいルールというよりは、多分本当に限られた人だったのがすごく多くの人を使うということを前提に制度を整えていくということになりますので、幸いすごく関心が高くて、テレワークのワークショップも説明会も割とすぐに埋まるというような状況ですので、そのときに労務管理の部分のきちんとルールを伝えていくという形で一緒にやっていきたいと思います。ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございます。

今の点は、行政のルールという意味もあるんですけども、各企業が、本来であれば就業規則などを変更しなければいけないのにそれをなあなあでやっているというご趣旨かと思いました。例えば月に1回か2回しか出社していないのに通勤手当という名目で払って税務上問題がないのかですとか、テレワークの場合、自宅で行うのが基本と思いますが、会社に届けている現住所だけなのか、それとも実家でもいいのか、友人の家でもいいのか、カフェでもいいのか

という問題もあると思います。企業によってはきっちりされていると思いますが、中小企業の中には何が問題であるかも分からないまま、もしかすると法違反であったり、就業規則と実態が合っていないといった問題が出てくると思いますので、今後はそうした問題も考えなければならないと思います。

○労働基準部長 ただいまのお話ですけれども、まさにこのコロナ禍で時差出勤とか、テレワークとか様々な働き方が導入されるに当たって、今お話しされたような労働基準法上の労働時間の問題あるいは就業規則上の手続の問題などが生じないか、非常に懸念されたところです。

労働基準行政におきましては、時差出勤を取り入れるために適合するような変形労働時間制度について案内をするとともに、それを導入するためにはどういう法定の手続が必要となるのか、就業規則改正又は労使協定の締結が必要なのかということも含めたリーフレットでの周知も図っております。

先ほどお話ししたように、働き方に関する相談とか情報が寄せられた場合は、労働基準監督署の労働基準監督官が事業所に支援・啓発に赴いていますが、ここでもリーフレットを活用して法律上の手続や制度について周知しています。

就業規則等まで含めると、企業内の福利厚生など、法律を上回る労働条件に関する定めもあると思いますが、少なくとも、法律上必要な手続や制度等につきまして今後とも丁寧な周知あるいは支援・啓発に取り組んでまいります。

○水島会長 ありがとうございます。

お願いします。

○雇用環境・均等部長 今の基準部長から説明に補足させていただきますと、こちらに届いている中小企業さんですとか、小規模の方の声ですが、ワークショップで意見交換をしている関係ですとか、アンケートで聞いております。やはり戸惑っているというか、課題を認識して、問題点と認識していると事業主側からの声は上がっております。正直、緊急事態宣言期間中でしたが、4月、5月、6月というのは何はともあれやるというところでしたので、その後なあなあでやっているというか、やらないといけないかなというふうには思っているけれどもという段階なんだと思います。ワークショップは9月に行いましたが、そういう労使で話し合いを始めているという企業さんも、中小企業さんもございました。

労働局で、コンサルタントを個別にお伺いして対応するというのもやっておりますので、そういった働き方改善コンサルタントの利用ですとか、あるいは働き方改革の最初のほうでご説明した働き方改革・賃金相談センター、社会保険労務士会で受託しておりますけれども、これも相談を受け付けておりますし、個別の会社さんのほうに派遣するというのも無料でやっております。テレワークはあまり昨年度は中心、目玉ではなかったんですけども、正直、今年度以降目玉になっていくかと思っています。

○水島会長 ありがとうございます。今後も支援や周知をよろしく願います。

それでは、井尻委員から。

○井尻委員 度々すみません。今日のご説明いただいた関連が全くないわけじゃないんですけども、コロナ禍において雇用がなかなか維持することが難しいということで、あらゆる業種業態、企業において影響が出てきていると思います。まだコロナも収束しないので、なかなか雇用を維持するというに関して、雇用調整助成金を通じて維持していただいているわけですけども、しっかり私がスキームを説明できるわけじゃないんですが、休業させたり、在籍出向させたりということになると、そこに関しては雇用調整助成金の活用ができるんですけども、在籍出向で例えばどこかの企業の受け入れる側ですね。受け入れる側にいろんな仕組み、制度で助成するというようなことを今後ご検討いただけないかなと。これは検討という言い方かどうか分からないんですけども、そういうことをしてでも雇用を維持しようというような法や制度ができればなと思っていて、失業なき労働移動と言うのは簡単なんですけれども、行うは難しで本当に難しいと思うんですね。だからこういったときこそ厚労省や労使が本当に知恵を出し合って雇用を維持、守るというようなことを厚労省のほうにもお願いしたいし、一部産業雇用安定センターと協定を結んでということで、産業別労働組合のU Aゼンセンは在職中の労働移動ということで産業雇用安定センターと協定を結ばれたというようなこともございますし、プラスアルファ今申し上げたような観点も政策的にぜひご検討いただけたらなという、これも要望です。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

そのほかの委員、いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、時間のほうがほぼ予定の時間になっておりますので、事務局は本日のご意見、ご要望等を踏まえて的確な行政運営、また本省への申入れ等をどうぞよろしく願いたします。

それでは、これで本日の審議会を終了いたしますので、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。

なお、第40回大阪地方労働審議会の開催は、来年3月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ますので、よろしく願いたします。

本日はどうもありがとうございました。