

第41回

大阪地方労働審議会

議事録

大阪労働局

1 開催日時

令和3年12月8日(水) 午後2時から午後4時

2 開催場所

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

関根 由紀  
高瀬 久美子  
水島 郁子  
森 詩恵

労働者代表

井尻 雅之  
上野 壽治  
金澤 治  
株本 佳子  
古川 定子  
松川 真之介

使用者代表

國井 美和  
高山 俊三  
坪井 昌行  
古谷 裕子  
松本 親明

## (2) 事務局

局 長	木原 亜紀生
総務部長	森實 久美子
雇用環境・均等部長	中込 左和
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) 会長の選出
- (2) 会長代理の指名
- (3) 部会委員の指名
- (4) 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～
- (5) 令和3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 皆様、本日はご多忙のところ、第41回大阪地方労働審議会にご出席賜りましたこと、ありがとうございます。

ただいま14時となりました。

審議会の開会に先立ちまして、事務局からご案内を申し上げます。

私は事務局を務めます企画課長、松浦でございます。よろしくお願いたします。

まず、事前にお配りしております資料をご確認させていただきます。

本日使用します資料は12点、資料を順に読み上げますので、ご確認をお願いいたします。

1つ目、議事次第、2番目、配席図、3番目、大阪地方労働審議会委員名簿、4番目、大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿（案）、5番目、大阪

地方労働審議会家内労働部会委員名簿（案）、6番目、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿（案）、7番目、資料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～、8番目、資料2、令和3年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況、9番目、資料3、令和3年度大阪労働局の取組について―数値目標・達成状況―、10番目、労働基準部資料、11番目、職業安定部資料、12番目は机上配付の追加資料になっております。新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等となっております。

資料について漏れ等ございませんでしょうか。不具合などございましたらお声かけをください。よろしいでしょうか。

では、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3名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計14名の委員の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ご報告申し上げます。

なお、公益代表1名の先生は遅刻されるという報告が入っております。14名で開会させていただきます。

審議会が成立していることを受けまして、ただいまより第41回大阪地方労働審議会を開催いたします。

会長が決まるまでの間、事務局が議事の進行をさせていただきますので、ご了承ください。

では次に、会議の公開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、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、傍聴規定に基づき開催の周知を行いましたが、傍聴希望はございませんでした。

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、ご了承ください。

それでは、開会に当たり、大阪労働局長、木原からご挨拶を申し上げます。

木原局長、よろしくお願いたします。

○労働局長 大阪労働局長の木原でございます。

第41回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日頃から労働行政にご理解、ご協力賜り、誠にありがとうございます。

また、本日は大変ご多忙の中、審議会にご出席賜りまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、今般の新型コロナウイルス感染症が暮らしや仕事に多大な影響を及ぼす中、当局においては、「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まして、新型コロナウイルス感染症の影響下でも全ての働く方々が安心して働くことができるよう、労働基準監督署・ハローワークと一丸となって、労働環境の整備と労働災害の減少、良質な雇用機会の確保に向けた支援など、総合的な労働行政機関として様々な施策に取り組んでいるところでございます。

中でも、ウィズコロナの新しい日常に対応した働き方として、業務の見直し・効率化やテレワークやデジタル化の推進などにより、長時間労働の解消や社員の個々の事情にも対応できる職場づくりなど、コロナ禍に対応した働き方改革の推進も求められております。当局としましては、新たな状況も踏まえて引き続き働き方改革を確実に浸透・定着するように取り組んでいくこととしております。

本日の審議におきましては、このように新しい日常に対応した働き方が求められている中で、大阪労働局として必要な対応が取れているか、また取組内容は効果的なものとなっているかなどについて、ご意見を賜ればと存じます。

本日は活発な議論が行われますことをお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしく申し上げます。

○企画課長 ありがとうございます。

次に、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

お手元の資料に大阪地方労働審議会委員名簿をお配りしております。

委員の皆様を紹介させていただきます。

まず、公益代表でございます。

上田委員は本日ご欠席でございます。

高瀬委員におきましては、若干遅れると連絡が入っております。

水島委員でございます。

○水島委員 水島でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 関根委員でございます。

○関根委員 関根です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 森委員でございます。

○森委員 森です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 石黒委員は本日ご欠席でございます。

続きまして、労働者代表でございます。

井尻委員でございます。

○井尻委員 井尻でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 上野委員でございます。

○上野委員 上野です。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画課長 金澤委員でございます。

○金澤委員 金澤でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 株本委員でございます。

○株本委員 株本です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 古川委員でございます。

○古川委員 古川定子です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 松川委員でございます。

○松川委員 松川でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 続きまして、使用者代表でございます。

國井委員でございます。

○國井委員 國井です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 白井委員は本日ご欠席でございます。

高山委員でございます。

○高山委員 高山です。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画課長 坪井委員でございます。

○坪井委員 坪井でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 古谷委員でございます。

○古谷委員 古谷でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 松本委員でございます。

○松本委員 松本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画課長 それでは、議事に入りたいと思います。

(高瀬委員 着席)

議事の1つ目は会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項の規定により、会長は公益代表委員のうちから委員が選挙することと規定されております。

委員の間でご推薦いただき選出いただきたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

(関根委員 挙手)

どうぞ。

○関根委員 前会長の水島委員がご適任かと存じます。

○企画課長 ただいま水島委員の推薦がございました。水島委員に会長をというご推薦でございますが、皆さん、いかがでしょうか。

異議なしということよろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、水島委員に会長にご就任いただくことで、以後の議事進行につきましては水島会長にお願いしたいと思います。

水島会長、よろしくお願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

ただいま大阪地方労働審議会会長にご推薦いただき、会長をお引き受けすることとなりました水島でございます。前期に引き続きとなりますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

前回、オンラインでしたので、今回1年ぶりということになりましたけれども、皆様のお顔を拝見できて大変うれしく存じます。

進行のほうですけれども、議事の進行がスムーズになりますように私のほうでも努めてまいります。

また、できる限り皆様方のご意見、ご質問等の時間を取りたいと思っておりますので、皆様におかれましてはご協力のほど、ぜひよろしくお願いいたします。

それでは、議事2に入ります。

地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づきまして、会長代理の指名をさせていただきます。

会長代理は関根委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、議事3、部会委員の指名、本審議会には部会が設置されています。その部会に所属する委員は会長が指名することとなっています。この点につきまして事務局から説明をお願いします。

○企画課長 地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、本審議会には部会を置くことができることになっております。

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。

次に、各部会の構成人員について説明いたします。

現在、労働災害防止部会及び家内労働部会については、公労使各3名、合計9名となっております。

また、港湾労働部会におきましては、公労使各5名、専門委員2名、合計17名の構成となっております。

続きまして、臨時委員と専門委員について説明いたします。

審議会では、特別な事項を調査・審議させる必要があるときは臨時委員を、専門の事項を調査させる必要があるときは専門委員を置くことができるとされております。

各部会の委員及び臨時委員につきましては、局長が任命した者のうちから会長が指名すると規定されております。これは地方労働審議会令第6条第2項でございます。

また、専門委員につきましては、審議会の同意を得て、局長が任命することとされております。こちらは地方労働審議会令第3条第4項となっております。



事務局からは以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ありましたらご発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ご質問、ご意見がないようでありましたら、各部会の構成につきましては、今ご説明いただいたとおりといたしたいと思っております。

（「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、部会委員を指名させていただきます。

まず、労働災害防止部会の委員につきましては、既に局長から任命されている本審議会の委員から、お手元の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）に示しております9名の委員を指名いたします。

次に、家内労働部会でございますが、お手元の資料の大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿（案）のとおり局長の任命が行われています。これらの公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各3名の委員及び臨時委員を家内労働部会委員に指名することにしたいと思っております。

それから、最後に、港湾労働部会、お手元の資料の港湾労働部会委員・臨時委員名簿（案）をご覧ください。こちらのとおり局長の任命が行われております。これらの公益代表、労働者代表、使用者代表各5名の委員及び臨時委員を港湾労働部会委員に指名することとします。

また、専門委員につきましては、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が、この一番下にあります専門委員2名について同意してよろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会として同意をすることといたしまして、局長の任命が行われた暁には、この2名を港湾労働部会専門委員に指名することといたします。

また、部会の委員を引き受けていただける委員の皆様方におかれましては、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事4、5に入ります。

議事4と5につきましては、4と5をご説明いただいた後に、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。

まず、議事4、雇用失業情勢等につきまして、事務局から説明をお願いします。

○職業安定部長 職業安定部長の小橋と申します。よろしくお願いたします。失礼いたしまして、着座にてご説明させていただきます。

それでは、雇用失業情勢についてご説明いたします。

資料1の1ページをご覧くださいと思います。

最初に、①近畿の雇用失業情勢についてでございます。前回の資料をベースに最新の数値に更新しております。まず、近畿の有効求人倍率の推移につきまして、グラフを記載しておりますが、リーマンショック後、平成21年8月以降の長期的な傾向についてご確認いただけるかと思えます。令和元年6月に1.64倍と平成以降の最高値を記録した後、低下に転じまして、1回目の緊急事態宣言期に急激に落ち込んでおります。令和2年12月には、コロナ禍の最低値であります1.01倍を記録し、その後は一進一退を繰り返している状況となっております。直近、令和3年10月の有効求人倍率は1.06倍と8月以降、3か月連続同倍率で推移している状況でございます。求人は底堅い動きとなっておりますが、求職者の動向は不透明で、有効求職者が高水準で推移していることから、先行きについては依然、不透明な状況となっております。

次に2ページをご覧ください。2ページの上の2のグラフをご覧くださいと思います。

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。直近では、令和2年12月以降、近畿が全国を上回る水準で推移しておりますが、令和3年9月には2.9%と前年同月より0.4ポイント低下（改善）しているところでございます。なお、資料にはございませんが、直近の10月は全国が2.7%と前月9月から0.1ポイントの改善、近畿は前月9月と同率の2.9%となっております。

次に、2ページ下の3のグラフをご覧くださいませるか。

直近3年間の近畿の新規求人数の推移を表したグラフとなっております。令和3年度は海外経済の回復を受けて、輸出が増加基調にあることや企業の設備投資の持ち直しを背景に、令和2年度の急激な落ち込みの反動増から、7か月

連続で前年同月を上回っております。

次に、3ページの上、4のグラフをご覧ください。

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、コロナの感染状況やワクチン接種の進展状況に影響されるなど、不安定な動きとなっております。

次に、3ページの下、5のグラフをご覧ください。

近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況となっております。コロナ禍においても、「保安」「建設・採掘」「介護関連」など人材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おります。

続きまして、4ページをご覧ください。

総務省が公表しております労働力調査のデータを用いまして、感染症の影響についてまとめております。いずれも近畿の内容で、令和3年7月から9月期までの状況となっております。上のグラフですが、図1は完全失業者数、図2は完全失業率について男女別の推移を表しております。図2の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。図1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状況が継続しておりましたが、直近、令和3年7月から9月期には、女性が前年同月比6.7%減と、令和元年10月から12月期以来の減少となりまして、男性を下回る状況となっております。

4ページ中央の図3は雇用者数、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、前年同月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したが、同年4月から6月期以降は減少に転じまして、かつ男性の減少率を上回って推移してまいりました。その後、令和3年4月から6月期以降は女性の伸びが増加に転じたところですが、直近、令和3年7月から9月期の全体の雇用者数は2年前の令和元年の同時期と比較いたしますと8万人少なく、コロナ以前の水準には達していないという状況となっております。図4の休業者数をご覧くださいと、最初の緊急事態宣言発令期間を含む令和2年4月から6月期に急増した後、減少傾向で推移しているものの、コロナ以前との比較では、依然、上回って推移している状況でございます。

次に、4ページの下のグラフをご覧ください。

図5は雇用者数の産業別の増減の推移を半期ごとに、図6は雇用形態別の男女の推移を四半期ごとに表したグラフとなっております。図5の産業別の増減を見てみますと、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」において、前年同期比で減少傾向と弱い動きとなっております。図6の男女別では、コロナ感染拡大当初の令和2年度においては、非正規雇用で、特に女性の減少が大きかったことが分かりますが、直近は増加傾向に転じております。

続きまして、5ページをご覧ください。

②の大阪の雇用失業情勢についてご説明させていただきます。

直近の令和3年10月の大阪の有効求人倍率は1.12倍、就業地別では0.94倍となっております。この就業地別の有効求人倍率につきましては、令和2年8月以降、15か月連続で1倍を下回っている状況でございます。

5ページ下の1の表は、主要産業別の新規求人の状況となっております。「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」などの対人サービスや人の移動を伴う業種では減少が長引き、依然、弱い動きとなっておりますが、「製造業」、そして「情報通信業」などでは対前年同月比で大幅な増加が続いております。

次に、6ページ上の新規求職申込状況の表をご覧ください。

態様別の特徴では、前年の大幅増の反動もあり、事業主都合離職者が6か月連続で減少しているところでございます。一方、在職者、無業者が4か月連続で増加しており、コロナ禍が長期化する中で、収入減から転職、またはダブルワークを希望する在職中の求職者、自営業者、新たに求職活動を始める無業者の動きなどが見てとれます。とりわけ、令和3年7月からは各自治体で支給されております「新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金」、こちらの影響が現れております。この支援金は支給を受ける要件の一つといたしまして、ハローワークに求職登録することとなっており、中高年齢層の男性を中心に登録者が多く見られております。これらが新規求職申込件数の増加につながっているものと判断しております。

3のグラフは、令和2年10月以降の新規求職者の年齢、性別ごとの状況につ

いて四半期ごとに前年同期と比較したものでございます。男性は「55歳以上」の層において増加傾向が続いている点が特徴的となっております。一方、女性は「55歳以上」など、中高年齢層において令和3年1月から3月期及び4月から6月期で増加が見られましたが、直近7月から9月期においては減少しており、全ての層で減少となっております。

続きまして、7ページをご覧ください。

7ページは、8月から9月にかけて、府内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調査の結果から、景況感と従業員の過不足感及びハローワークの窓口での声を紹介しておりますので、こちらのほうは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、最近の雇用失業情勢について、求人に底堅さが見られるなど、底を脱した感はあるものの、求職者数が依然、高水準で推移しており、厳しさが見られるとの判断を維持しているところでございます。今後におきましても、感染症が雇用に与える影響に注意しつつ、効果的な雇用対策に努めてまいります。

簡単ではございますが、資料1の説明につきましては以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事5、令和3年度上半期の大阪労働局の取組状況について報告をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の中込でございます。

資料の2、令和3年度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こちらの横置き資料で説明をさせていただきます。失礼して着席して説明いたします。

1ページめくっていただきまして、資料目次がございますけれども、1から3までの新型コロナウイルス感染症への対応策、働き方改革の推進、それから雇用環境・均等分野につきまして、私、雇用環境・均等部長より説明をさせていただきます。

まず、1ページ、新型コロナウイルス感染症への対応策のページ、当局の取組をまとめたページでございます。まず、特別労働相談窓口でございます。こちら相談窓口を設けまして、労働者や事業主の皆さんからの相談に対応してお

ります。またその左下ですけれども、各種助成金、様々な助成金の支給を行いまして、事業主の皆さんや労働者の皆さんを支援しているところでございます。こちらはメニューによりましては特例措置が延長を検討されている、今、延長の準備をしているというメニューもございますので、感染の再拡大が心配されておりますこれからもまだご活用いただけるメニューもございます。引き続き、周知を図っていきたいと思っております。

次のページ、2ページでございます。

働き方改革の推進、コロナ禍におきましても働き方改革は最重点課題と考えております。大阪労働局では大阪働き方改革推進会議に参画いただいている各機関・団体と連携をしながら、周知啓発に取り組んでいるところでございます。

また、右側の働き方改革推進支援・賃金相談センターでございますけれども、今年度も大阪府社会保険労務士会に委託して実施しております。リモートの説明会を多数実施しておりまして、また緊急事態宣言が明けましてからは個別企業を訪問しての支援にシフトを移して取り組んでいるところでございます。

また、右下ですが、働き方改革関連法のうちの最後の施行となります、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、いわゆる同一労働同一賃金でございます。こちらにつきましては、パートタイム・有期雇用労働法が本年4月から中小企業へも全面適用されました。本来であれば、今年度は個別企業への訪問指導などを展開いたしまして各企業の取組を拝見するということだったんですけれども、コロナ禍でなかなか個別の企業にお伺いすることが難しい状況にございますので、ウェブによりまして小規模の説明会などを活用いたしまして、感染防止に配慮しながら個別企業の取組を促しているところでございます。

次に、3ページでございます。

働き方改革関連法の2ということで、改正労働基準法の周知に関しまして、労働基準監督署のほうに労働時間相談・支援班を整備いたしまして、事業主への相談支援に取り組んできたところでございます。集団指導による周知というのはやはりコロナ禍でなかなか難しく、ちょっと実施件数は低調なところがございますけれども、今年度は働き方改革推進支援・賃金相談センターと連携し、センターのリモート会議の設備を活用いたしまして、順次、説明会を開催しているところでございます。

左下、テレワークの導入推進につきましては、職場の感染防止対策、また新たな働き方の選択肢ということで、労使のご関心も高まっているところでございます。テレワークに関しましても個別支援、啓発を行いながら導入状況の調査も行ったところでございます。調査結果は当労働局ホームページにテレワークの特設ページを設けまして掲載しているところでございます。

右側は医師の働き方改革でございます。時間外労働の上限規制は令和2年4月から中小企業にも適用されておりますけれども、適用猶予業種ということで、こちらは医師、また建設、自動車運転でございますが、令和6年4月から適用されますので、これに向けて取組を進めていただく必要がございます。医師に関しましては、今年度、医療法の改正によりまして、労働時間短縮計画の作成が必要となるなど大きな動きもございまして、医療界におかれましては、上限規制の適用に向けて、宿日直の体制整備など、非常にご関心が高まっているところでございます。大阪府医療勤務環境改善支援センター、略称勤改センターと申しておりますけれども、勤改センターにおいて相談に対応しておりますが、相談の多くが宿日直に関するものと伺っております。労働局では勤改センターと連携いたしまして、説明会や個別相談会を開催しているところでございます。

次のページ、4ページの左側に先ほど申し上げましたテレワークの周知啓発等について掲載をしております。労働時間の把握ですとか、安全衛生対策など労務管理上の課題につきましてガイドラインを策定しておりますので、こちらを周知しているところでございます。

4ページの右側、新たに再開された助成金メニューをちょっと詳しくご紹介しております。小学校休業等対応助成金でございますが、これはお子さんが登校できないので世話をするためにお仕事を休みたいという労働者に対して、特別有給休暇を取得させた事業主に支給されるものです。クラスで発熱した人が出たとか、濃厚接触者となって登校できないお子さんのために仕事を休む場合も対象となりますので、感染の再拡大が心配されるこれからもご活用いただきたいと思います。資料では対象期間が12月31日までと記載されておりますけれども、令和4年3月末まで延長する方針で今、検討されているところでございます。

次に、5ページでございます。

働き方改革の推進を支援するため様々な助成金を支給しまして事業主の取組を支援しているところでございます。特に、働き方改革推進支援助成金、それから業務改善助成金がございます。業務改善助成金は事業所内最低賃金を引き上げる取組にご活用いただけるものでございまして、人気となっております。

次に、6ページでございまして。

均等法関係の施行状況でございまして。来年4月より均等法関係では、まず女性活躍推進法について、取組が義務づけられる事業主の範囲が拡大されます。次に、パワーハラスメント防止対策については、中小企業への適用が来年4月からということで、また改正育児・介護休業法については、来年4月から段階的に施行されるということで、事業主の皆さんにおかれては早めの取組が進むように、それぞれいろいろな法律がございますので、周知、支援、個別の相談対応に取り組んでいるところでございまして。引き続き、積極的な周知に取り組んでまいりたいと思っております。

7ページでございましてけれども、労働関係の相談は引き続き、多く寄せられております。コロナ禍で計画的な企業訪問などの指導のほうは難しい状況にございますけれども、相談があった場合には直ちに着手いたしまして、助言・指導を行っているところでございます。

働き方改革推進関連とそれから雇用環境・均等部の所掌部分についての説明は私からは以上でございまして。

○労働基準部長 労働基準部長の友住でございまして。

資料の8ページ以降、労働基準の分野につきましてご説明をさせていただきます。失礼ながら座っての説明とさせていただきます。

まず、資料8ページ、過重労働による健康障害の防止の中の大阪労働局における過労死等とその防止対策の現状でございまして。まず、左上のところでございます。過労死等とは、脳・心臓疾患及び精神障害等により労災認定された事案のことを主に指しますが、ここはその労災請求及び労災認定等の状況となっております。上が脳・心臓疾患、下が精神障害となっております。この中で請求、決定、支給とありますが、請求というのは労災請求された件数、決定というのは労災認定、あるいは不支給が決定した件数ということになります。支給とありますのが労災認定された、要は業務により、そのような疾患を発症した



ということで認定された件数ということになります。

大阪におきましては、令和2年度、脳・心臓疾患が請求92件、労災認定された件数が22件ということになります。精神障害に関しましては、令和2年の請求が222件、労災認定された支給決定件数が51件ということになります。したがって、両方を足しますと、過労死等で労災請求された件数は大阪においては、令和2年、請求が314件、労災認定が73件という状況にあるということです。この中の年度別の推移を見ていただきますと、脳・心臓疾患というのは横ばい、上がったたり下がったりという形なんですけれども、精神障害に関しましては、全国においても、大阪においても、大きく増加をしておるという状況でございます。

その右側、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況となっております。令和2年度、大阪労働局におきまして、各種情報から長時間労働があると考えられる事業場に対して重点的な監督指導を実施しております。合計712社に実施をいたしまして、違反が確認されたのが551事業場、77.4%の違反率であったということになります。その内訳を見ますと、下の表になりますが、令和2年度、712件に監督を実施して、時間外労働に関する違反が認められたものは41.6%と前年より比率的には下がっておりますが、そのうち月80時間を超える事業場の率というのが49%となっております、前年よりも多くなっております。また、一番下のところ、時間外休日労働を月80時間以内へ削減するよう指導したという事業場の比率も50.3%ということで増加をしておるような状況でございます。

その左側、ストレスチェック制度の実施状況となっております。業務による心理的負荷による精神障害を防止するためには、事業場において定期的なストレスチェックを実施するのが最も有効とされておりますが、その実施状況でございます。労働者50人以上の事業場におきまして81.4%がストレスチェックを実施しております。ただ我々どもの目標は90%となっておりますので、指導に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、9ページでございます。

主な過労死等防止対策の推進となっておりますが、11月は過重労働解消キャンペーンを実施しております。左上のところ、重点監督を実施しております。

これは様々な情報から、長時間労働等が疑われる事業場に対して、重点監督の実施をしておるといふこととごさいます。

また、その下のところとごさいますと、10月21日に大阪労働局長及び大阪府知事連名の依頼文書を各団体様にお送りをささせていただきます、働き方改革に向けた取組の協力を依頼してあります。

また、その下とごさいますと、過重労働に関する相談の集中的な受付を行っております。特に11月6日は過重労働解消相談ダイヤルと、土曜日に特別にフリーダイヤルを開設いたしまして相談等を受け付けるといふことを行っております。受け付けた情報については監督指導に活用してあるところとごさいます。

右側とごさいます。一番上が労働局長によるベストプラクティス企業の取組紹介となっております。こちらは本年度は塩野義製薬さんに11月2日にお邪魔をささせていただきますところとごさいます。これはこちらの事業場が大阪と兵庫両方の管轄にまたがるような設置となっておりますことから、大阪労働局長と兵庫労働局長の両局長が訪問ささせていただきます、取組の確認等をささせていただきますといふことを行っております。特にこちらの企業、週休3日制を導入されておられたりとか、非常に意欲的なフレックスタイムの設定をされておられたりとか、それに関する様々な工夫等についてお伺いしてあります。こちらのほうは動画等も大阪労働局YouTubeチャンネルに掲載しているところとごさいます。

その下とごさいます。過労死等防止対策推進シンポジウムを11月15日に実施してあります。この中では、企業の取組事例として関西電力株式会社様の取組事例を発表していただいております。またパワーハラスメント防止に関する特別講演などもその際に行っております。

その下、11月は大阪労働局と大阪府は共同宣言といふのを実施してありまして、ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス月間として設定してあります。こちらのほうもワーク・ライフ・バランスの実現に向けた機運を醸成するための周知啓発等も行っております。

10ページとごさいます。

法定労働条件の確保・改善対策の推進となっております。大阪府下13の労働基準監督署とごさいます、そちらに配置されました労働基準監督官が監督指

導等を行っておりますが、その数値等ということになります。

左の一番上、監督指導件数の推移ですが、令和2年は4,693の事業場に対して臨検監督を実施し、違反率が69.8%でございました。令和3年は1月から9月の段階で1,775件の監督指導を実施しまして違反率が72.2%ということになっております。その下に米印で注意書きを付しておりますが、この監督指導のほか、令和2年度以降、特に新型コロナウイルス感染防止対策を講じていないという情報が寄せられた事業場に啓発指導という別のやり方で防止対策を講じるような働きかけを行っておるわけなんですけれども、それを令和2年は5,617件、令和3年においては3,995件を実施しております。

その下、主な違反と違反率でございまして、労働基準法における労働時間と割増賃金の違反が依然として多いという状況となっております。

その下は申告監督件数の推移となっております。労働者が事業場に労働基準関係法令違反があるとして、労働基準監督署に申告を行うことができるとされておりました、その申告を踏まえて監督指導を実施した件数となっております。令和元年、令和2年と減少傾向にありまして、本年もさらに減少の傾向にあるということでございます。内容は一番下のところでございますが、賃金不払いが50%、労働時間が46.8%、解雇予告が44.1%という違反率となっております。

右側、送検件数の推移でございます。令和元年80件、令和2年86件を送検しております。安全衛生法違反のほうが多いというふうな状況になっておりました、この2年間は大阪が全国で一番送検計数が多いという結果となっております。本年におきましては、1月から9月までに58件を送致しております。内訳がやはり安全衛生法違反のほうが多いという状況となっております。

11ページでございます。

労働災害の防止に関するところでございます。大阪労働局第13次労働災害防止推進計画（第13次防）を実施中でございます。平成29年の数値から見て、スタートは平成30年からだったんですけれども、令和4年にその数値の15%、死亡災害で15%、死傷災害で5%以上の減少を目指すとされております。死亡災害のほうは目標値を下回った状況で推移しておりますが、死傷災害、休業4日以上の災害は令和2年から上回っておりまして、本年に関しましては11月末で既に8,356件となっております。新型コロナウイルス感染症に職場で感染した

という労働災害事例が非常に多く寄せられておりまして、非常に目標達成が苦しい状況となっております。

12ページでございますが、災害防止に向けた取組でございます。まず1番、本日別途、基準部資料1でも配付しておりますが、大阪労働局3か月無災害チャレンジ活動を実施しております。これは本年10月から12月の3か月間に無災害を達成するというチャレンジ活動を行うというもので、取組を広く呼びかけております。特に今、死亡災害が増加傾向にあります交通労働災害と墜落・転落災害の防止を主眼としておりまして、右側に絵が載っておりますが、こちらの動画もYouTubeチャンネルに掲載をしております。

また、5番目のところでございますが、年末における労働災害防止の強化となっております。12月は特に建設工事等が逼迫することによる災害発生が懸念されますので、近畿ブロックの各労働局等と連携して、労働局長一斉パトロールを実施しております。また各労働基準監督署においては、労働災害防止に向けた指導等を集中的に実施しております。

6番目、冬季死亡災害防止強化期間です。これは1月から3月の冬季に死亡災害が多い年は年間の死亡災害が非常に多くなるというふうな傾向がございますので、この1月から3月の死亡災害をどれだけ抑え込めるかで年間の死亡災害件数に大きく作用してくることから、集中的な取組を行うこととしております。

13ページでございます。

先ほどの死亡災害でしたが、こちらは死傷災害でございます。13次防における目標としましては、陸上貨物運送、小売、社会福祉施設、飲食店については、これは死傷災害を5年間で5%以上減少、保健衛生業及び陸上貨物運送事業においては腰痛による死傷災害をやはり5%以上減少という目標を立てております。

建設とか製造業とかと違いまして、災害を防止するのがなかなか難しい分野でございますが、第三次産業に対する取組としましては、大阪に本社を置く小売店とか飲食店というのは非常に多い状況にございまして、それらは多店舗展開をされているところが非常に多うございますので、その本社を対象とした連絡会議を開催しまして、取組を共有していただいて、それを持ち帰っていただ

いて、参加の店舗、支店等に展開をしていただくという取組を行っております。また、社会福祉施設等に対しては、転倒や腰痛災害の防止に向けた取組の周知を図るということで、こちらは専用の動画をつくって情報提供、周知を行って中で見てくださいというふうな呼びかけを行っております。

それから、陸上貨物運送事業ですが、今年は非常に災害が多い状況になっております。そのため全国安全週間の準備期間中に管内の物流ターミナルに対し、私自らの安全衛生パトロールを実施するとともに、併せてトラックターミナル及び物流拠点管内に有する5つの労働基準監督署による広報パトロールを同時に実施するという取組を行っております。

また、YouTubeチャンネルの活用でございますが、本年は特に災害防止に向けた意識の変容を図っていただきたいということから、昨年、ご家族を労働災害で亡くされたご遺族の方からのメッセージを含めた各種業界向けの安全週間メッセージ動画を作成して配信をしております。また、社会福祉施設向け、交通労働災害防止向け、小売業向けという各種動画も現在配信を行っているところでございます。

14ページでございます。

先ほども申し上げましたストレスチェックへの取組状況90%以上というのがまだ未達成でございます。そのため、一番最初のポツでございますが、大阪産業保健総合支援センターとの共催で3回のセミナーを開催しております。また動画の配信も行っておりますとともに、10月1日の全国労働衛生週間の初日に開催しました「大阪・職場の健康づくりフォーラム」におきまして、「コロナ禍の働き方とメンタルヘルス」と題した特別講演を実施するなどの取組を行っております。

その下、事業場における治療と仕事の両立支援でございます。こちらのほうは大阪産業保健総合支援センターと共催で3回のセミナーを実施しております。病気を抱えながら、病気の治療をしながら仕事をされるという方向けのセミナーでございますので、テレワークの導入なども非常に役に立つのではないかと考えまして、テレワーク導入支援セミナーと合同で開催をしたというものでございます。

15ページでございます。

化学物質を中心とした健康障害防止対策の推進となっております。まず、最初の化学物質による健康障害防止対策でございますが、5か年計画を立てまして、化学物質を製造している事業場及び化学物質を譲渡・提供する事業者等を対象として、計画的な指導を現在実施しております。右側が特定化学物質障害予防規則の解説動画になっておりますが、こちらの動画は視聴回数が4,500回を超えるなど、非常に高い関心が寄せられているところでございます。

次に、石綿による健康障害防止対策でございますが、これは最近、石綿則が改正されておりますので、その内容の周知を中心として指導等を行っているところでございます。

それから、一番下のところ、熱中症の予防でございますが、こちらは「Stop! 熱中症クールワークキャンペーン」を夏季に実施して集中的な取組への勧奨を行っております。熱中症予防の専用ページを大阪労働局ホームページに開設しまして動画を配信しております。

続きまして、16ページでございます。

最低賃金でございます。左側のところでございますが、一番上のところ、大阪府最低賃金ですが、本年10月1日に992円、これは前年から比べて28円の大幅な引上げとなりました。またその下の特定最低賃金が各業種ごとに定められておりますが、塗料製造業におきましては1,000円となるなど、やはり高い引上げとなっております。この中で一番下の鉄鋼業のみ全会一致となりませんで、本審にて審議をして今後金額が改定される予定となっております。

右上のところでございます。本年はこのような大きな引上げとなりましたことから、最低賃金周知・支援月間というものを9月に設定をしました。これは大阪労働局で初めて設定をして、集中的な周知・支援に取り組みました。特に中小企業・小規模事業者が非常に苦勞して賃金を上げなければならないということで、業務改善助成金等の各種支援策についても周知や利活用の勧奨等を行いまして、先ほどお話がありました業務改善助成金につきましては、全国トップの数字となっております。

それから、17ページでございます。

労災補償制度の適正な運営となっております、1番は保険の給付状況です。それから後ほど見ていただくとしまして、2番目のところでございます。迅速・適

正な労災補償の実施となっております。過労死等事案の請求件数が非常に高水準だと先ほども述べさせていただいたとおりでございます。これらの迅速処理が大きな課題となっております。またその事案の処理に当たっては、2番目の丸のところでございますが、労働時間に関する指導を所管する監督部署とそれからそういった健康障害を防止する施策を所管する安全衛生部署と連携して調査を実施するという事で効率化につなげるという取組を行っております。なお書きのところに、脳・心臓疾患の労災認定基準の改正について触れさせていただいております。基準部資料4で配付をさせていただいておりますので、興味のある方はご覧いただければと思います。

3番が石綿関連疾患の補償制度のさらなる周知の徹底ということになっております。毎年、石綿暴露作業による労災認定事業場を公表しておりまして、令和元年度分まで延べ1万5,123事業場が公表されておることとございませう。

それから、4番、新型コロナウイルス感染症の労災請求勧奨と迅速・的確な調査の実施ということで、これは9月末までに大阪において新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数が2,450件請求されておりまして、決定が1,892件、これ労災認定された件数ということになります。

これに関しまして、本日、別途追加配付をさせていただいておりますが、本省で新型コロナの労災請求件数等の業種ごとの数字がホームページで公表されておりますので、参考として配付をさせていただいております。ご覧のとおり、医療従事者等が非常に多くなっております。ただこれ件数の推移というのがございまして、公表を始めた当初は医療従事者等の請求が全体の約80%を占めておりましたが、やはり医療従事者等に関してはワクチンが先行接種されたこと等により、徐々に比率が下がって行って、10月末時点では68.6%まで低下したという状況でございます。最近では製造業や建設業等の医療従事者以外の請求が増加している状況となっております。

労働基準部より以上でございます。

○職業安定部長 それでは、引き続き職業安定部の取組状況をご説明させていただきます。

資料は18ページからとなっております。

初めに、「新型コロナウイルス感染症の影響に対応した取組について」でございます。昨年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、一部施設の臨時閉庁や開庁時間の変更などを余儀なくされましたが、今年度は感染防止対策を徹底した上で緊急事態宣言下におきましても、原則、全ての施設を開庁して支援を行ってまいりました。また、コロナ禍で来所を控える利用者の皆様方には、オンラインツールを活用した職業相談、セミナー、面接会などを実施してきたところでございます。引き続き、利用者の様々なニーズに対応した支援に取り組んでまいります。

次に、資料右側の「在籍型出向を活用した雇用維持対策について」でございます。長引くコロナ禍におきまして、雇用調整助成金による雇用維持支援のみでは休業の長期化によるマイナス面も懸念されるということから、令和3年2月に在籍型出向を活用いたしました新たな雇用維持対策といたしまして、産業雇用安定助成金が創設されたところでございます。当局におきましては、公益財団法人産業雇用安定センターをはじめ、関係機関のご協力の下、新しい雇用維持対策の在り方として積極的に制度の周知、利用促進に努めているところでございます。

各種助成金等の状況につきましては、資料18ページに記載のとおりでございます。なお、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置につきましては、令和4年3月まで延長されまして、現在の助成内容につきましては令和3年12月、今月末まで継続される予定となっております。

続きまして、資料19ページ、「雇用失業情勢を踏まえた職業紹介の推進について」でございます。

まず、資料左側の「職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進について」でございます。令和3年9月21日から、求人者、求職者の利便性の向上を目的といたしまして、ハローワークインターネットサービスの機能が強化されました。具体的にはマイページ機能を利用して行う「オンラインハローワーク紹介」と「オンライン自主応募」という機能が新設をされたところでございます。オンラインハローワーク紹介とは、求職者がハローワークに来所せずともオンラインでハローワークが職業紹介を行うものでございます。また、



オンライン自主応募とは、求職者がオンラインでハローワークを介さず直接企業に応募できるという機能になっております。現在、ハローワークではこれらの機能について、利用者に対する周知や利用勧奨に取り組んでいるところでございまして、労働局におきましても関係経済団体等に対し、会員企業に対する求人者マイページの利用勧奨とともに、求人提出推奨の協力依頼などを行っているところでございます。本日、安定部資料としてリーフレットをお付けしておりますので、後ほどご覧いただきたいと思っております。

次に、資料右側の「人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進について」でございまして、大阪労働局では、府内10か所のハローワークに設置いたしました人材確保対策コーナーを中心といたしまして、「医療・介護、保育・建設・警備・運輸」の分野に係る人材確保対策に積極的に取り組んでおります。主な取組といたしましては、担当者制による支援、また業界団体と連携いたしました業界の魅力発信のイベントなどを積極的に実施しているところでございます。

続きまして、資料20ページをご覧ください。

「地方自治体との連携による就職支援について」でございまして、現在、大阪労働局では、令和3年3月30日に堺市及び堺商工会議所と新たな堺市雇用対策協定を締結いたしましたして、府内の7つの自治体と雇用対策協定を締結しているところでございます。府内ハローワークでは、地元自治体との連携・協力の下、資料でご紹介しておりますように、地域の実情に即した様々な取組を実施しているところでございます。

資料下、「一体的実施の取組」及び「生活保護受給者に対する就業支援」につきましましては、実績は資料記載のとおりでございまして、引き続き、各自治体との連携・協力の下、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

続きまして、資料21ページの「若者・女性に対する雇用対策の推進について」でございまして。

まず、「新規学卒者に対する就職支援の取組」についてでございまして、大学生等に対する就職支援につきましましては、大阪新卒応援ハローワークを中心に実施しております。大阪新卒応援ハローワークでは、大学への恒常的な出張相談をはじめ、企業と大学生等との出会いの場として、フロア内に設置いたしま

したブースを活用いたしまして、ほぼ毎日、D a i l y 企業説明会や面接会といったものを開催いたしまして、マッチングに取り組んでいるところでございます。またオンラインによる合同企業説明会の実施、応募書類の添削、面接対策指導などの支援にも積極的に取り組んでいるところでございます。

次に、資料右側の「マザーズハローワーク事業の推進」についてでございます。子育てと仕事の両立を希望される方々の就職支援につきましては、大阪府内の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におきまして重点的に取り組んでおります。これらの施設では、担当者制による個別支援やセミナー、仕事と家庭との両立に理解のある企業の面接会などを開催しているところでございます。今年度、10月から11月の間にかけて、「マザーズWEEK」と銘打ちまして、各拠点においてミニ面接会やセミナーなど、就職関連イベントを集中的に開催したところでございます。

また、資料下の方に写真も載せておりますが、本年10月1日には、大隈厚生労働大臣政務官と漫才師のハイヒール・リンゴさんに大阪マザーズハローワークをご視察いただきまして、職員やご利用者との意見交換会を実施したところでございます。引き続き、子育てと仕事の両立を希望される方々の支援はもとより、多方面に情報を発信することによりまして、潜在的な求職者の掘り起こしにも取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、資料22ページでございます。

「障害者・高齢者・外国人に対する雇用対策の推進について」でございます。

まず、資料左側、「障害者の雇用対策の推進について」でございます。障害者の就職件数につきましては、今年度はコロナ禍の影響を大きく受けた前年度の状況からは改善傾向となっておりますが、引き続き関係機関と連携いたしまして、障害者の雇用促進に取り組んでまいります。

次に、資料真ん中の「高年齢者の雇用対策の推進」についてでございます。高年齢者の就職支援につきましては、現在、大阪府内の全ハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置いたしまして、特に65歳以上の高年齢者を重点対象といたしました就職支援に取り組んでおります。また、本年4月1日に70歳までの就業機会の確保を努力義務とした改正高年齢者雇用安定法が施行されたことに伴いまして、引き続き周知啓発にも努めてまいります。

次に、資料右側でございます。「外国人雇用対策の推進」についてでございます。外国人の雇用対策につきましては、大阪外国人雇用サービスセンターを中心といたしまして、留学生をはじめとした外国人求職者への就職支援及び外国人を雇用する企業への支援を行っているところでございます。外国人留学生への支援の一つといたしまして、本年6月には動画配信によります「西日本外国人留学生WEB企業説明会2021」を開催したところでございます。47の企業にご参加いただきまして、延べ1万回以上の動画視聴がございまして、590件の紹介につながったところでございます。

続きまして、資料23ページでございます。

「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。現在、大阪府内の6か所のハローワークに「35歳からのキャリアアップコーナー（就職氷河期世代支援窓口）」を設置いたしまして、氷河期世代への専門的な支援を行っております。7月には「35歳からのキャリアアップ就職面接会WEEK」と題しまして、専門窓口を設置するハローワークを中心に集中的に面接会を開催したところでございます。また、就職氷河期世代の積極的な採用、正社員化等の機運の醸成を目的といたしまして、事業主向けセミナーを今年度は10回開催する予定といたしてございまして、既に6回が終了したところでございます。引き続き就職氷河期世代の採用、正社員化を検討いただくよう事業主の皆様方へ積極的に働きかけてまいります。

次に、資料23ページの下、「職業訓練を活用した人材育成支援」についてでございます。長引くコロナ禍におきまして、雇用への影響も長期化する中、職業訓練による求職者の職業能力の向上を図り、再就職や転職に結びつけていくことが喫緊の課題となっております。大阪労働局では、多くの方々に公的職業訓練の制度を知っていただきまして活用していただけるように、ホームページやSNSをはじめ、あらゆる媒体を活用した周知広報の強化に努めているところでございます。今年度におきましては、公的職業訓練周知用動画を作成いたしまして、YouTubeへアップするなど、新たな取組も進めているところでございます。また、各ハローワークにおきましては、訓練受講中から計画的な就職支援が行えるよう、担当者制による個別支援も積極的に行っているところでございます。引き続き公的職業訓練の周知広報をはじめ、訓練受講中や訓

練修了後の求職者の方々に対しまして積極的な就職支援を行ってまいります。

最後に、資料にはございませんが、1点ご報告させていただきます。

厚生労働省では雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域など、地域の特性を生かした魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保を図るための創意工夫ある取組について、コンテスト方式で選抜いたしまして、その取組を委託する地域雇用活性化推進事業というものを展開しております。今年度は豊中市が構成員となります「とよなか雇用創造協議会」から応募がございまして、提出されました地域雇用創造計画に対しまして、本年7月に各委員の皆様、この審議会の各委員の皆様方からご意見を頂戴したところでございます。その後、委員の皆様方のご意見を踏まえまして、10月1日付で当局ととよなか雇用創造協議会が委託契約を締結いたしまして、企業、求職者に向けたセミナーや講座の実施をはじめとした種々の取組をスタートさせておりますので、この場をお借りいたしましてご報告させていただきます。

駆け足で申し訳ございません。簡単ではございますが、職業安定部からは以上でございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の鈴木でございます。

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

私のほうからは、需給調整事業分野の取組状況につきまして、資料24ページでございます。座っ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いたしまして、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等、この3つ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は、左側のほうの上にグラフでお示しをしているところでございますが、派遣事業と職業紹介事業の事業所数、新規許可・届出件数の推移でございます。折れ線グラフの一番右側が最新の事業所数でございます。本年9月現在で派遣事業所数が4,437事業所、職業紹介事業所数が3,124事業所となっております。派遣事業所数につきましては、2018年度の法改正によりまして、一旦減少した

ところでございますが、それ以降は微増傾向となっております。職業紹介事業所数につきましても、毎年微増をしております。

次に、そのグラフの下からページの右側上段にかけましてですが、これが法制度の周知状況ということになりまして、①から④として記載をしております。①の許可申請を行う前の事業者を対象とした新規事業者向け説明会ですとか、③の派遣労働者や一般の求職者を対象に派遣の仕組みやルールについて説明をする労働者派遣セミナー、こちらにつきましては、緊急事態宣言発令中ということもございまして、今年度前半につきましては開催を中止しているところでございます。また②の新規許可事業者や許可更新事業者を対象とした許可申請・届出受理後説明会につきましては、例年参加者も多く、感染リスクも高くなるということから、昨年度に引き続きまして、こちらのほうも開催は中止をさせていただきますけれども、その代替措置としまして、その説明会で使っております資料一式を事業者宛てに送付いたしまして、適正な業務運営のための法制度等の周知を行っているところでございます。以上のとおり、開催を中止したものや感染防止対策を講じた上で開催したものもございまして、今後におきましては、オンラインによる開催も検討して、法制度の周知を継続してまいりたいというふうに思っております。

次に、右側中段になりますけれども、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてでございます。①の指導監督の状況につきましては、記載のとおりでございます。このコロナ禍におきましても取組を停滞させることなく、計画的に指導監督を実施しているところでございますし、特に申告事案などには迅速に対応をしているところでございます。本年度は現在までのところ、行政処分等の実績はございませんけれども、引き続き悪質な事業者を発見した場合には、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。

最後に、一番下でございますが、派遣労働者に対する積極的な支援等につきましては、新型コロナウイルス感染拡大等に伴う労働者派遣契約の解除等に係る派遣労働者相談窓口なども設置をして取り組んでいるところでございます。派遣労働者からの苦情や相談の件数につきましては、本年度前半4月から9月までの状況としましては528件ほどとなっております。労働基準部や監督署な

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など、積極的な労働者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 総務部長の森實でございます。

私からは、25ページ、最後のページになりますけれども、労働保険適用徴収の分野についてご説明させていただきます。着席させていただきます。

労働保険制度につきましては、労働災害や失業の際に必要な給付を行うセーフティーネットという役割を担うとともに、労働者が安心、快適に働くことができる環境の整備、雇用の安定のための基盤となっておりまして、労働行政全体を財政面から支える重要な役割を果たしているところでございます。労働保険制度の運営に当たっては、費用負担の公平性の観点から、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率の維持・向上の2点を重点対策として取り組んでいるところでございます。

まず、未手続事業一掃の対策の推進ですけれども、左の上の折れ線グラフですが、労働保険適用事業場の推移、大阪府内の適用事業場の数でございますけれども、こちらについては増加しておりまして、令和2年度は25万9,983件と前年度比3.1%の増加となっております。しかしながら、いまだ未手続事業は存在していることから、大阪労働局では未手続事業の一掃対策を最重要課題として位置づけて取り組んでいるところでございます。本年度につきましては、コロナ禍における対応としまして、昨年度からの引き続きではございますけれども、文書による手続指導を中心としまして、実地調査が必要と判断した場合には、感染防止策を徹底した上で個別の訪問をしております。さらに、手続指導を行っても自主的に手続を行わない事業に対しては、職権手続による成立を行っているところです。

今年度の目標としましては、その下の表ですけれども、対策の取組実績にございますとおり、未手続指導件数2,700件を目標件数としておりまして、手続指導による自主成立については1,000件を目標にし、職権による成立を20件と定めて取り組んでいるところです。9月末現在の実績は指導件数は1,790件、指導による自主成立が677件、職権成立19件となっております。年間目標の達成に向け、順調に推移しているところでございます。

続きまして、右側の労働保険料の収納率の維持・向上についてでございます。大阪労働局の令和2年度の労働保険料収納率は、コロナ禍の影響を受けまして、令和元年度の収納率を下回る97.89%にとどまっており、全国平均の収納率も0.13ポイント下回る結果となっております。本年度につきましては、全国平均の収納率を上回るという目標を達成すべく、収納率の向上に取り組んでいるところでございます。

ご参考までに、右の下の表にございますけれども、本年9月末現在の収納率を掲載しております。過去2年度の同月と比較しますと、収納率99%台を達成しました令和元年度と同様の水準で今年度は推移中でございます。なお、この表で令和2年9月時点の収納率はかなり低くなっておりますけれども、こちらについては昨年度は労働保険料の申告納付期限が延長されたことによる影響でございます。

また、今年度につきましても、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、損害を受けられた事業主の皆様に対する保険料の猶予制度の活用につきましても周知しているところでございます。事業主の方々の財務状況に配慮しながら保険料の納入特例等を実施しているところでございます。一方、複数年度にわたって滞納を繰り返している事業主の方々に対しては、費用負担の公平性という観点から、差押え等の強制措置も視野に入れた滞納整理に取り組んでいるところでございます。

以上が労働保険適用徴収の分野についての説明でございます。

資料2の説明につきましては以上でございます。

なお、資料3を添付してございますけれども、こちらは数値目標の9月末時点の達成状況についての資料となっておりますが、本日は参考のための配付として説明は割愛させていただきます。

議事5の説明は以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、質疑、意見交換に入ります。ただいまの事務局の説明につき、ご意見、ご質問がある方は挙手をしていただき、私のほうから指名させていただきます。

井尻委員、お願いします。

○井尻委員 井尻のほうから、2点ご質問をさせていただきたいと思います。

私の認識が間違っているかも知れませんが、まず1点目は5ページ目のところで、働き方改革推進支援助成金の関係で、前年度が42件、今年が215件ということで大幅に申請並びに助成されたということですが、うろ覚えで申し訳ないですが最賃の900円か何かの基準があって、それを下回っている事業場が対象だったと思っていて、この215件に増えた理由は内容的には人材育成とか教育訓練に関連したものが大幅に増えたという認識でいいのか、何か金額を上げたこともひっくるめて生産性向上としてこの215件まで上がったのかということをお伺いしたいと思います。

2点目は16ページなんですが、最賃の主眼監督の件数と違反率のところですが、平成29年度は違反率が少し上がっていますが、これまでこういった監督件数を含めて強化に取り組んでいただいていたので違反率が下がってきたのかなと認識をしています。周知などの取組については、私の知る範囲では大阪労働局さんはトップクラスの取組をしていただいていると認識しています。令和2年度は残念ながらコロナ禍でなかなかできなかったということですが、一気に24.4%まで上がっていると、コロナ禍の状況で難しいですがこの取組をどのように工夫して取り組んで違反率が上がらないように計画段階とかで落とし込みを考えておられるのかということについてお伺いしたいと思います。

以上でございます

○水島会長 では、事務局、お願いします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

まず、業務改善助成金について雇用環境・均等部よりご説明いたします。ご質問ありがとうございます。

最低賃金を下回っているという法違反の状態から最低賃金を超える法違反を是正する取組というやり方ですと、この助成金は支給対象になりませんので、ちゃんと最賃はクリアした上で、その会社の中での一番低い時給の方たちの賃金を例えば30円上げるとか50円上げるとかその引上げ幅に応じて助成金が出るというものでございます。

こちらは単に時給を引き上げてくださいということだけではなくて、この資



料5ページの左側の欄のところに書いておりますけれども、何か設備投資をして、例えばIT化ですとか新しい効率的な機材を導入するとか、そのような機器を導入するということで仕事の進め方や効率化を図るということと同時にやっていただいて、その上で時給を引き上げてくださいというものですので、その設備や機器などを導入した購入代金が支給対象になるということで、いろいろ仕事の進め方の見直しを行って、それから事業所内最低賃金を引き上げてこの助成金をもらおうかなということになります。人材の募集に当たっても、人手不足の場合などは時給を引き上げたほうが魅力的な求人になりますので、人材確保の上でも役に立つような助成金と考えております。

やはり今年度は最低賃金が大きく引き上げられたこともありますので、新しい最低賃金が発効する前に先駆けて、まだ法律違反でない段階で業務改善助成金を活用しながら、先に事業所内の賃金を引き上げようということで先駆けて取り組んだ事業主も、昨年度に比べて多かったかなと考えております。

もちろん、最低賃金発効後でありましても、法律をクリアしたところからさらに何十円か引き上げるというような取組の場合にはこちらの助成金をご利用いただけますので、そういった形でご利用いただいている事業主もございましたから、引き続きご利用いただいているというところでございます。

業務改善助成金の状況については以上のようなところでございますけれども、よろしかったでしょうか。

○井尻委員 ありがとうございます。

○労働基準部長 続きまして、最低賃金主眼監督の件につきまして労働基準部よりご回答申し上げます。

16ページのところでございます。確かに委員のご指摘のとおり、令和元年度まで、この最低賃金主眼監督というのは1,000件を超える件数の監督指導の実施をしており、違反率というのは10%台で推移をしておりました。令和元年度までのこの3年間は徐々に減少しているような状況であったというところでございます。

令和2年度におきましても、同じ規模ぐらいの監督指導を実施する予定としていたんですが、ご承知のとおり、緊急事態宣言が発出をされました関係で、急遽通信調査に切替えをしたということでございます。その千数社に通信調査

を実施いたしまして、その結果、まず回答をいただけないところと、それからどうも回答内容からすると違反の可能性が高いと思われる事業場に対して監督指導を実施した、これは訪問しての監督指導ですが、実施した件数がこの49件ということになっているわけでございます。もともと違反の疑いが強いので、この49件に監督を実施したところ、違反率が24.4%ということで、どんと跳ね上がっているというのがこちらのグラフでございます。

しかしながら、その前の年の令和元年度と比べますと、1,054件に監督を実施しまして13.1%が違反だったわけですから、もっと違反というのはやっぱり的確に見つけ出して指導を行って、最低賃金を払っていただくというふうに行っていないといけないと考えておりますので、本年度は感染状況にもよりますが、令和元年度と同様の取組でこの監督指導等に取り組んでいきたいと考えております。

以上でございます。

○水島会長 よろしいですか。

○井尻委員 はい。

○水島会長 ありがとうございます。

質問でもご意見でもご要望でも結構でございます。

株本委員、お願いします。

○株本委員 株本と申します。よろしく願いいたします。質問と要望をさせていただきます。と思います。

資料2の18ページのところから2点、少しお伝えをしたいと思っております。

まず1点目は質問です。右肩にあります在籍型出向を活用した雇用維持対策についてですが、在籍型出向という手段は、労働組合側といたしましては苦渋の選択でございます。雇用を守るということにおいて経営が厳しい中では、在籍型出向ということも必要だと思っております。私どもの上部団体に加盟しております労働組合の企業におきましても、この在籍型出向の事例はございます。

ただ、こちらについても、産業雇用安定センターのサポートを受けながらとは言いつつ、実態はその企業あるいは労働組合のルートから自らが連携先を探し、何とか話をつなぎ出向の受け入れや調整をしているのが実態でございます。そこで質問を2点いたします。1つは大阪府の実態や状況をお聞かせいただき

たいということ。もう1点は、労働組合や上部団体あるいは、企業側のルートがあつてこそ成立するケースが多いと申し上げました。そうであればそこに引っかけられない中小企業や雇用者を、この制度を活用して、どのように守っていくのかというお考えなのかということについてお聞かせいただきたいと思ひます。この点については、まだまだ目配せやサポートも必要ではないかと思ひております。

2点目は要望になります。同じページでございますが、各種助成金の取り組みに関してです。雇調金の特例措置については先ほどご説明もありませんし、報道でも12月まで延長が決められているということでございますが、国は少し経済が回ってきたと感じているようですが、まだまだ回復には至っておりません。来年1月以降どうなるのかというのを非常に不安に思っている労働者や雇用者が多く、サービス業飲食業を含めて非常に厳しい状況です。一方で、製造業なども部品や材料が入手できず不足しているという実態の中で、一時帰休をせざるを得ないということもございます。そういう意味では、この雇調金の特例措置の延長についての必要性、手の届かないところへのサポートも含めて要望としてお願いしたいと思ひます。また、決まれば速やかに周知をしていただくこともあわせてお願いいたします。

以上、よろしくお願ひいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

では、事務局、お願ひします。

○職業安定部長 ご質問、ご要望等々ありがとうございます。

今のお話で、職業安定部のほうからご回答させていただきますけれども、いろいろと雇用調整助成金の特例措置のお話もございましたけれども、その点につきましてはご意見、ご要望ということで承っておきます。なかなか難しい点はあると思うんですけれども、状況としてはお聞きしておくことといたします。

それと、まず最初にご質問があつた在籍出向型の件でございますけれども、大阪の状況ということで少し数字をお話しさせていただきたいと思ひます。11月12日現在の数字になりますけれども、この出向計画届の段階の数字になります。出向労働者数は1,337名、出向元の事業所数が106事業所、出向先、受け入れているところが231事業所という状況になっております。

傾向としまして、大阪におきましては、「中小企業からの送り出し、中小企業での受入れ」が件数としては一番多くなっているということで全体の50.2%、半分が中小企業での在籍出向という状況になっております。

なお、出向元、送り出しの業種別で見たときに、大阪の場合は「運輸業、郵便業」、この業種からの送り出しが一番多くなっております。また今度、受入れの方ですけれども、出向先の方は「サービス業」での受入れが一番多くなっているところでございます。この「サービス業」、いろいろございますけれども、「労働者派遣業」での受入れが多くなっているという状況です。

また、製造業等々のお話もございまして、いろいろと材料の不足によって休業やむを得ないというようなお話もございましたけれども、そういったところにつきましては、当局のこの助成金センターにおいても、最近同様のご相談があるということで承知しておりますので、その辺、真摯に相談を受け付けてまいりたいというふうに思っております。

あと、こういった制度の周知ということになります。冒頭の説明でもさせていただきましたように、やはりこの利用促進ということで、あらゆる機会、媒体、また関係機関のご協力も得ながら周知広報に努めてまいりたいというふうに考えておりますのでよろしくお願いいたします。

○水島会長 株本委員、よろしいでしょうか。

○株本委員 はい、ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございます。

局長、お願いします。

○労働局長 雇用調整助成金の特例措置の関係で若干追加をさせていただきます。

1月以降のことですが、厚生労働省は既に3月までは特例措置を講ずる、1月以降はその特例措置の内容も徐々に縮小していくというような方向性を示しております。ただ、これも今、臨時国会で審議されています補正予算が通り、かつ厚生労働省の審議会を経て省令改正をしてということになりますので、決まっていると申し上げることは今は誰もできないということでございます。また、4月以降のことについても状況は分からないということでございます。今言えるのはそこまででございます。

○水島会長 ありがとうございます。

松川委員、お願いします。

○松川委員 松川でございます。

資料の働き方改革のところ、資料2の3ページでございまして、内容の質問といたしますか、今後の方向性というところでお話を伺えればというふうに思っております。

今、働き方改革ということで、様々な企業さんがコロナ禍をきっかけに緊急避難的にテレワークというところを導入し、それがかなり進んだ1年半だったかなというふうに思っておりますが、この3ページの左の下のほうに、テレワークの導入推進のための取組ということで資料が少しついて 있습니다。大阪労働局さんのホームページを少し拝見させていただきました。その中に、ここに記載のテレワーク導入状況の調査結果という資料が、この資料の3ページでは表紙と1ページ目が載っておるんですけども、少しその内容を見てみると、非常に大事なことが載っていましたので共有させていただきたいのと、今後の方針ということでお話しさせていただきたいと思っております。

何が問題かというふうに思いますと、テレワークをしているときに一番肝腎なのは労働時間の把握というふうになってくると思うんです。この導入状況の調査をされた結果につきまして見ていると、労働時間の管理というところで見ますと、自己申告のみを労働時間というふうにしているというのが全体の67%と、テレワークを実施しているところの3分の2の事業所のところが自己申告でテレワークをやっているというふうな実態調査の結果がありました。

それと加えて、安全衛生対策、テレワーク、要は会社の事務所以外で、どこかで、自宅なりサテライトオフィスなりでテレワークをしているときの安全衛生管理について何もしていないと答えたところが8割を超えていると、これも非常に問題かなと思っております。この2点について、労働時間の管理、それから安全衛生対策について結果が出ていますので、これについて今後、何らか講じていかなあかんのかなと、対策を講じていかないといけないんじゃないかなというふうに感じましたので、このあたりをどう労働局さんのほうで方針立てて、この結果に基づいて何か対策を打たれるのか。もちろんこれは常日頃から我々も労働組合として働き方、ワークルールの周知というのは働く側にとっ

でも大事なことだというふうな認識は重々持っておりますけれども、労働局として何か対策等がございましたら教えていただければというふうに思います。よろしく願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部よりお答えいたします。

ご指摘ありがとうございます。今、まさに委員がおっしゃられたとおり、こちらのテレワーク導入状況の調査結果、大阪労働局ホームページに公表させていただいております。

その中で、まず労働時間の管理がほぼ自己申告であるという状況も同時に公表させていただいております。この内容、この調査なんですけれども、具体的には、これは各労働基準監督署に配置されました労働時間相談・支援班が個別に事業場に接触を行って調査を行った結果でございます。そのときのいわゆるアンケートの結果としては、今おっしゃられたような、例えば労働時間は自己申告であるという実情をそのままお聞きするわけなんですけれども、相談・支援班としましては、そうではなくて、テレワークガイドラインにありますテレワーク時における労働時間の適切な把握方法についての指導といいますか助言を行って、ガイドラインをお渡しして、ぜひこれに沿ってやってくださいという働きかけは全数に対して行っているところでございます。

また、メンタルヘルスの件についてお話がございました。確かに、こちらの調査結果におきましても、在宅勤務者に対するメンタルヘルス対策を実施していないという事業場が多数あるという結果となっております。私どもも、こういった在宅勤務におけるメンタルヘルス対策の重要性、これはぜひ周知啓発をしてみたいと考えておりますが、これに関しまして、先ほどもちょっとご説明をいたしました。全国労働衛生週間中、10月1日に開催をしました「大阪・職場の健康づくりフォーラム」におきましては、特にその点を強調した周知を行うような取組を行っております。

まず、コロナ禍の在宅勤務における労働衛生管理、特にメンタルヘルス対策について先進的な取組を行っている事業場による事例発表、それから大阪立大学大学院のこれは神経精神医学の先生によります「コロナ禍の働き方とメンタルヘルス」と題した特別講演を実施しております。

その事例発表におきましては、まず在宅勤務の現状と課題としまして、当初

は部下の業務とかメンタル面に関する状況が分からないというふうな意見が多く出ていたけれども、最近では上司と部下による1on1ミーティングを実施するようにしまして、それからまた看護職によるメンタル相談をオンラインで実施することなども導入したことにより、否定的な意見がかなり少なくなってきたというふうな事例発表でございました。

また、特別講演では、在宅勤務者が抱える特有の心理状態に関する解説を行っていただいております。上司、同僚などとの交流欠如から来る孤立感があるとか、この状態がいつまで続くのかといった不安感とか、あと資料が自宅にないので十分にいい作業ができないといった特有の心理状態に関する解説を行っていただいた上で、コロナ禍ではウェブ面談などコミュニケーションが十分でないため、労働者のメンタルヘルスの状態を管理者が把握しづらいといったラインケアが難しいとの留意点についても併せて解説をしていただきまして、そういったところに留意をしたこの在宅勤務特有のメンタルヘルス対策を実施することが大事だという解説を行っていただいたところでございます。

また、そのように在宅勤務におけるメンタルヘルス対策で特有の問題があって難しい部分がございますので、それを支援するところといたしまして、大阪産業保健総合支援センターからメンタルヘルス対策の支援に関する利用案内のリーフレット等も参加事業場に配付し、ホームページ上にも掲載をしております。コロナ禍におけるメンタルヘルス対策の重要性や取組について周知啓発に努めているところでございます。引き続きそれらの取組をしっかりやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○松川委員 ありがとうございます。様々な取組をやっていただいているということで、引き続きよろしくお願ひしたいと。

いずれにしても新しい働き方ですので、ガイドラインの策定があります、厚労省中心の、あれとのちょっと時系列が前後して、どっちがどっちかちょっと分からなかったものなんで、ガイドラインが色々発信されているんですけども、実態とまだそぐっていないということの認識をぜひ持っていただいた上で、我々も認識をしながら取り組んでいきたいというふうに思います。今後ともよろしくお願ひいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

ほかの委員の方、いかがでしょうか。

金澤委員、お願いします。

○金澤委員 金澤です。よろしくお願いいたします。

かなりピンポイントのご質問になってしまって申し訳ないんですけども、資料2の12ページの3番目のところなんですけれども、墜落災害防止対策の展開というところなんですけれども、来年の1月から、いわゆる安全帯という安全器具が、ここに書いていますように、墜落制止用器具と名称が変わって、規格も新しいものに適合したので全部切り替えなさいというふうになっているはずで。ということで移行期間というのが2019年からということで、かなりある中ではあったんですけども、実際に建設業で二次請け、三次請けという小さい会社になると、なかなか安全に対する費用というのも出しにくいというところがあるんじゃないかなというふうに心配していたところではあります。そういうところで、その移行期間中に今適用というのは実際に進んでいるのかどうかというところを把握しておられたら教えていただきたいなというのと、あと今言ったように、なかなか費用が工面できないというところに対して、元請けから、あるいは労働局から何か支援みたいなものが実際になされたのかどうかということも、もし可能であれば教えていただきたいなというふうに思います。

以上です。

○安全課長 労働基準部安全課の堀と申します。よろしくお願いいたします。

まず、一つに費用という面からいいますと、委託事業として、建災防に委託しまして、補助金の支給という形で昨年、今年と助成を行っております。業界団体である建災防の方で取り仕切っていただいておりますので、今現在におきまして、そういった意味で非常に効果的に進んでいるのではないかと考えています。

今現在起きていますのは、準備がまだまだ整っていなかった事業場さんが購入したいと思っても、なかなか購入が間に合わないというのはちょっと耳にするところがございます。ただ、今までかなり周知に力を置いておりましたので、業界全体としては比較的順調に進んでいるのではないかと考えておりま



す。ただし、統計的なものは取っておりませんので、そういった意味ではご不満になるお答えかもしれませんけれども、比較的順調だと考えております。

以上でございます。

○金澤委員 ありがとうございます。

来年からの建設業界のほうでは特に影響はないというふうな考えでよろしいですね。

○安全課長 今の時点では、大きな問題にはなっていないのかなというふうには思っています。ただ、今後実際に職員が現場を回って、これらの法違反が数多く出てくるようであれば、やはりそこは何らかの対応を考えざるを得ないのかなというふうには考えております。

○金澤委員 現場の方の負担にならないようにどうかよろしくお願ひしたいと思います。ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございます。

使用者委員、いかがでしょうか。

あるいは公益の先生方。

株本委員、お願いします。

○株本委員 株本でございます。

先ほど金澤委員が安全のところのご意見をおっしゃったので、関連して申し上げます。資料2の13ページでございます。

この場でお伝えすべきものか分かっておりませんが、実態をお伝えする意味で発言させていただきます。13ページの陸上貨物運送上での安全に関してでございます。

働く仲間の組合で物流運送関連の組合員の声の紹介です。緊急事態宣言で厳しかったときは別にいたしまして、今、長距離トラック運送の状況としては、例えば高速道路等のパーキングで停車させようと思っても、本来利用できる長距離トラック用や大型トラック用の駐車スペースというのがありますが、そこに一般の車両が駐車をしており、長距離トラックの者がそこに駐車することができないという状況にあります。深夜の運搬の場合一定時間運転後には休息を取って次の運転に備える訳ですが、そのスペースが確保されていないために休憩を取らずに行ってしまうということです。睡眠不足から事故につながる恐れが

あるのではないかと危惧をしております。それから首都圏の事例ですが、同様に駐車スペースがないという点では止められないからと一度出てしまいますと、高速道路の時間帯割引制度が適用されないため、駐車スペースが空くまで何周も周回しているとも聞いています。そのような状況では、長距離ドライバーの安全・健康面への影響はもとより、大事故にもつながりかねないという課題認識をもっており、業界の労働者側からの声として何らかの対応を望む声が上がっております。

実態としてお伝えをさせていただくとともに、上部団体を通して要請を行っていきますが、状況を把握いただき対応をご検討いただけると有り難いです。

以上です。

○水島会長 貴重な情報提供をありがとうございます。

事務局、いかがでしょうか。

基準部長、お願いします。

○労働基準部長 大変貴重な意見をありがとうございました。

私も、事業者に対する交通労働災害防止というふうな働きかけというのはいろいろ行っているんですが、今おっしゃったのは恐らく労働環境に関連してくる交通事情とか、そういったことも含めた広い視点でのご意見だというふう

に思いますので、大変参考にさせていただきたいと思います。こういった陸上貨物運送事業を所管する省庁との連絡会議などもやっておりますので、そういった中でまた情報交換等を行って、ちょっと認識を深めていければというふうに考えております。ありがとうございました。

○株本委員 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した。

まさにこのコロナ禍とまたアフターコロナで、働き方ですとか、社会が変容していく中で、これまでになかった問題が出てきているように思います。

先ほど松川委員がご指摘のように、テレワーク、在宅勤務もそうですし、また人々が会社に戻ってきた後の問題も出てきているのではないかと。労働行政に直接関係するものではないですけれども、皆さん、昼食を取るときにも、レストランなどで人数規制があって、休憩も思うように、十分に取れていないんじゃないかな、と思います。新しい問題、課題が出てきたら、この場でも情報

提供いただいて、改善につなげることができれば、と思います。

そのほかご意見等いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

いろいろなご意見をいただきましてありがとうございます。そろそろ時間になってまいりましたので、質疑につきましてはこれで終了させていただきたいと思えます。

事務局の方には、本日の委員からのご意見等を踏まえまして的確な行政運営に努めるよう引き続きお願いいたします。

それでは、本日の審議会を終了いたします。どうもありがとうございました。

事務局にマイクをお返しいたします。

○企画課長 皆様、どうもありがとうございました。

これをもちまして、第41回大阪地方労働審議会は閉会とさせていただきます。

なお、第42回大阪地方労働審議会の開催は来年3月第2週頃を予定しております。

後日、事務局から皆様に早めの日程調整をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。お気をつけてお帰りください。お疲れさまでございます。