

第34回

大阪地方労働審議会

議事録

大阪労働局



1 開催日時

平成30年3月13日（火） 午後3時から午後5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

上田 恭規

尾崎 雅俊

服部 良子

水島 郁子

労働者代表

白川 智美

高木 敏雄

田中 宏和

松川 真之介

松本 昌三

使用者代表

種田 祐士

島岡 秀和

古谷 裕子

三村 典子

（2）事務局

局 長 田畑 一雄

総務部長 渡邊 浩司

雇用環境・均等部長	六本 佳代
労働基準部長	小島 敬二
職業安定部長	小浜 享司
需給調整事業部長	吉田 清志
企画課長	下岡 恵輔

#### 4 議題

- (1) 近畿の雇用失業情勢等について
- (2) 平成29年度大阪労働局の取組について
- (3) 平成30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労働災害防止部会の開催状況について
- (5) 大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について
- (6) 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 それでは、定刻より少し早いのですが、御出席いただける方が皆様おそろいですので、まず審議会の開会に先立ちまして事務局から御案内を申し上げます。

私、企画課長の下岡でございます。どうぞよろしく申し上げます。

まず、事前にお配りしております資料を御確認させていただきたいと思っております。

事前にお送りしております資料は、会議次第、委員名簿、ほかに4点ございます。これから順番に読み上げますので、御確認ください。まず、資料1として「近畿の雇用失業情勢等について」、続きまして資料2としまして「平成29年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況」でございます。続きまして、資料3が「平成29年度大阪労働局の取組について―数値目標・達成状況―」、4番目、資料4が平成30年度大阪労働局の取組（行政運営方針）でございます。これを事前にお送りさせていただきます。

また、本日、机上配付させていただきます資料が8点ございます。ま

ず、1つ目が配席図。2つ目が大阪地方労働審議会委員名簿。3番目としまして「平成29年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況」、こちらは送りしております資料2の差しかえでございまして、訂正箇所には付箋をつけさせていただいています。4番目としまして「大阪労働局の行政目標（数値目標）」、これが資料4-1。5番目としまして「大阪地方労働審議会労働災害防止部会開催資料」、これが資料5でございます。資料6としまして「大阪府最低賃金一覧表」。資料7としまして「大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果資料」。そのほかに、8番目としまして雇用環境・均等部資料、9番目としまして労働基準部資料となっております。

資料につきまして漏れなどございませんでしょうか。

○松川委員 すみません。送付をしていただいた資料なんですけれども、手元に届くタイミングが恐らくおとといとか、きのうとか、それぐらいのタイミングだったとお聞きしたんですけれども、出張が詰まっています、外出先から来たもので、資料1と3と4が手元にないんですけれども、予備があれば、いただきたいなど。

○企画課長 はい、わかりました。

○田中委員 すみません。私も。

○企画課長 失礼致しました。

よろしゅうございますでしょうか。

続きまして、本日の委員の方々の出席状況を御報告致します。

公益代表委員が4名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が4名の計13名の委員の御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御報告申し上げます。

次に、会議の公開について御説明致します。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づきまして、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。

本日の審議会につきましては、この傍聴規程に基づき開催の周知を行いました、傍聴の申し込みがなかったことを御報告致します。

大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定によりまして、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、御了承願います。

なお、本日、石田会長が、急な御都合により、御出席がかないませんでした。地方労働審議会令第5条第3項には「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」と規定されておりますので、本日の議事進行は石田会長にかわりまして水島会長代理にお願いをさせていただきます。

それでは、水島会長代理、よろしくお願い致します。

○水島会長代理 石田会長からの御指名により、本日は私水島が議事の進行を務めさせていただきますので、よろしくお願い致します。

それでは、第34回大阪地方労働審議会を開催します。

まず最初に、田畑局長から御挨拶をお願いします。

○労働局長 大阪労働局長の田畑でございます。

委員の皆様方におかれましては、年度末のお忙しい時期にもかかわらず、第34回大阪地方労働審議会に御出席いただき、ありがとうございます。

また、日ごろより労働行政の推進につきまして御支援、御協力を賜っており、厚く御礼を申し上げます。

政府の最重要課題の一つである働き方改革については、実行計画の策定から約1年、大阪版の実行計画に当たる「働き方改革に係る今後の基本方針」と「ロードマップ」の策定から約1年半が経過を致しました。さまざまな取組をここまで進めてきております。その状況につきましては後ほど御説明もさせていただきますこととしておりますけれども、働き方改革は日本人のライフスタイル、暮らし方そのものにも変革を求めるものということで、労使を初めとする関係者の皆様の御理解、また、それに基づく真摯な取組が欠かせないものと考えております。また、日本経済の持続的発展のためには、一部の大企業や余裕のある企業だけでなく、中小企業、小規模事業者も含めたあらゆる事業場において取組が求められるものと考えております。

大阪労働局では、労使団体、関係行政機関、金融団体で構成される「大阪働き方改革推進会議」での議論を軸に、労使団体や関係行政機関、金融機関と密接に連携を図りながら、基本方針に盛り込んださまざまな施策をロードマップ

に沿って進めてきたところでございます。

今通常国会の重要法案として位置づけられている働き方改革関連法案については、現在、国会提出に向けた作業が進められております。また、新年度予算案においても、働き方改革推進支援・賃金相談センターの設置や働き方改革推進に係る行政制度の拡充など、さまざまな施策も盛り込まれているところでございまして、我々としても、これらの動きを受けまして、施策の充実に努めて参りたいと考えております。

また、働き方改革の推進に加え、誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保、健康が確保され、安全で安心な職場の実現、これも労働行政にとって重要なテーマでございます。大阪労働局では、「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、職員一丸となって各種の施策に取り組んで参りました。

本日は、これまでの取組状況と来年度の取組方針を中心に御説明申し上げ、御議論をいただくこととしております。委員の皆様からぜひ忌憚のない御意見を頂戴したいと存じますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

続きまして、本日の議事録の署名委員を指名致します。

署名委員として、私のほか、労働者代表委員から田中委員、使用者代表委員から三村委員を指名しますので、よろしくお願ひします。

それでは、議事に入ります。

3、議事、(1)、(2)及び(3)につきましては、まとめて質疑時間をとらせていただきますので、あらかじめ御了承ください。

それでは、(1)から事務局から説明をお願いします。

○職業安定部長 それでは、近畿の雇用失業情勢等につきまして御説明を致したいと思います。

まず、お手元の方に資料1を御用意ください。

①に記載のとおり、近畿の有効求人倍率の推移でございます。表の右上に記載していますとおり、直近の平成30年1月は1.54倍と、平成以降の最高を更新してございます。これはバブル期を超えまして、約43年7カ月ぶりの水準となっております。

それでは、2ページ目をお開きください。

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

その下の③でございます。近畿の新規求人を産業別にして前年と比べたものでございます。ほぼ全ての産業で増加が続いております。青色で表示しております製造業、運輸業等で大きく増加しております。

3ページ目を御覧ください。

④表でございますが、近畿の新規求職者の動向でございます。新規求職者は男女とも減少傾向でございますが、男性の減少幅が大きくて、特に青色で示しています44歳以下の男性の減少幅が大きくなってございます。その一方で、紫で表示をしております65歳以上の男女ですが、それとグラフの赤色で示しております45歳から54歳の女性が増加をしております。これは、好調な雇用情勢や少子化を背景に致しまして求職者は減少していますが、これまで労働市場に出ていなかった高齢者や女性の方が新たに労働力になっているものと見てございます。

その下の⑤のグラフを御覧ください。これは近畿の職業別で見た有効求人倍率でございます。表の真ん中あたりに保安、右から3番目のところに建設・採掘、一番右の介護関連など、人材不足が問題となっている職業で高くなっております。また、前年からの上昇幅も大きくなってございます。

それでは、4ページをお開きください。

⑥のグラフでございます。これは近畿と全国の正社員の有効求人倍率でございます。平成29年10月以降、近畿は1倍を超えております。統計開始以来の最高を更新しております。

その下でございますが、これは大阪局で実施をしております第3回ハローワーク雇用等短期観測の結果でございます。12月にハローワークが事業所サービスの一環で企業に聞き取りを実施致した結果でございます。

4ページ目の中段から下あたりに、企業の景況感の推移が書いてございます。このグラフを見ますと、12月の景況感は当短期観測を開始致しました平成25年4月以降で過去最高値となっております。

その下のグラフでございますが、業種別で景況感を見ますと、製造業が非製

造業を上回っております。また、これは製造業の求人の増加傾向とも一致をしてございます。

それでは、5ページ目を御覧ください。

これは企業の長時間労働抑制に関する取組の実施状況でございます。中段あたりに記載していますが、7割近くの企業が長時間労働抑制に関する何らかの取組を実施しています。人手不足がより深刻な飲食業、運送業、建設業などを含む非製造業におきまして、受注量を対応できる範囲に抑えるなどの人員に応じ業務量を抑制する取組を実施している企業割合が製造業よりも高くなってございます。

最後になりますが、5ページの下が有給休暇の取得状況についてでございます。これは、業種別では非製造業が、規模別では99人以下の企業が全企業平均の8.6日を下回る結果となっております。

近畿の雇用失業情勢等については以上でございます。

○雇用環境・均等部長 続きまして、資料2に基づきまして労働局の取組の御説明をさせていただきます。

まず、雇用環境・均等部関係の御説明を致します。

1ページをお開きいただけますでしょうか。

雇均の関係、8ページございます。

まず、働き方改革です。

大阪働き方改革推進会議の関係、昨年10月に第4回を開催しまして、ロードマップに沿って各メンバーのそれぞれの役割の進捗管理を行っております。

右の方の介護労働の作業部会については、その成果を事業主向けセミナー等に反映しております。

そのほか労働局としての取組を上げておりますが、関連ページをそれぞれ括弧書きでつけておりますので、御参照ください。

2ページを御覧いただけますでしょうか。

こちらは働き方改革に関する情報発信についてです。

左側ですけれども、中小企業は雇用の7割を占めるということで、働き方改革を中小企業にも浸透させる段階に入っているというのが政府の認識でございます。例えば官邸でも働き方改革と生産性向上や取引条件を併せて検討する関

係省庁連絡会議が開催されております。支援策の一つとしまして、業務改善助成金、これを拡充して、中小企業の賃金引き上げを促しております。

右側ですけれども、さまざまな関係主体との連携でございます。大阪労使会議への参加ですとか、また八尾市ではハローワークと監督署が商工会議所と連携したミーティング、またハローワークと地域の大学が連携した学生のフィールドワークなどを実施しております。

次に、3ページを御覧ください。

金融機関との連携でございます。

金融機関との連携協定は、おととしの夏、大阪労働局が初めて締結致しましたけれども、昨年12月の末の時点では全国31の労働局で123機関との協定が結ばれているという広がりが出てきております。

連携の内容としては、中小企業の実情について教えていただいたり、助成金の周知に御協力をいただくほか、金融機関が主催する地域の企業向けの2日間のフェアの中でシンポジウムのパネリストとして労働局長が参加するなどといったことが出てきております。

続きまして、4ページでございます。

大阪労働局の働き方改革推進本部の取組でございます。

リーディングカンパニーの訪問については継続的に実施しておりまして、今年度、70社余りを訪問しております。

右側ですが、労働局主催の2回目の働き方改革セミナーを昨年12月に開催しましたが、先ほど申し上げた中小企業の働き方改革に焦点を当てまして、時間外労働の削減と生産性向上、それから多様な人材の活躍などについて、中小企業からの提案発表をしていただきました。

続いて、5ページでございます。

左側のワークショップにつきましては、平成23年度から継続して実施しておりますが、労使そろって参加する企業もございます。グループディスカッション等で他社と実情や意見を交換するというやり方ですので、その後の取組に生かせるということでは有意義との評価をいただいております。

右側の上の方は、労働時間に関する助成金でございます。今年度、勤務間インターバルの導入を支援するコースが新設されまして、申請が多く出てきてお

ります。

それから、右下は、学生の段階で労働法の大切さについて理解してもらおうというセミナーなんですけれども、年々御要望は増えておりまして、今年度、5,000名を超えたところでございます。

続きまして、6ページ、有期労働者の無期転換ルールの関係でございます。

今年度、2度のキャンペーンを通じまして、説明会ですとか各種媒体を使った周知広報を実施して参りました。

また、相談窓口では企業や労働者からの相談に丁寧に対応しております。その中でも、無期転換ルールの適用を回避するために雇い止めが行われているのではないかと疑われるような事案につきましては、企業に対する啓発指導を実施する、あるいは個別労働紛争解決のスキームに乗せて労働者との紛争の解決を図るという対応を行っております。

それから、右下ですけれども、無期転換ルールには継続雇用の高齢者について労働局の認定を受ければ適用が除外されるという特例がございますけれども、この申請が年明けから急増しておりまして、体制を強化して処理を行っているところでございます。

7ページは、雇用均等施策、主に女性活躍推進と次世代法について御紹介しておりますが、女性活躍推進法の行動計画、こちらは301人以上が義務で、それ未満は努力義務ですけれども、1月末で累計1,582社が届け出済みでございます。法の施行から約2年が経過して、努力義務である中小企業へのさらなる浸透が課題だと思っております。

それから、「えるぼし」の認定企業は36社でございます。

また、女性活躍の関係では、大阪府の女性活躍推進会議の構成員としまして、例えば「輝（キラリ）塾」という人材養成講座を大阪府と共催するなどをしております。

右側の次世代法については、行動計画は101人以上が義務ですけれども、5,000社以上が届け出をしております。

「くるみん」は156社、そのうち「プラチナくるみん」が6社となっております。

それから、もう一つ、誰もが活躍しやすい職場をつくるという上で、ハラス

メント防止対策も重点の一つでございます。今年度は、大阪弁護士会と共催で、パワーハラスメントを含む総合的なハラスメント対策について、弁護士による判例の事案を交えたセミナーを行っております。

8ページには労働相談の状況を掲載しておりますが、説明は省かせていただきます。

それから、参考資料の御案内なんですが、先ほど御紹介しました雇用環境・均等部資料ということで机上配付させていただきましたものが2つございます。

1つは、無期転換ルールに関する全国統一のナビダイヤル、緊急相談ダイヤルのチラシでございます。

もう一つが、「女性の活躍推進企業データベース」がスマートフォン対応になったというものでございます。昨年末からスマホ対応になったのですが、学生などから好評を得ているということでございます。

厚労省では企業情報のデータベースを女性活躍以外にも各種作っておりますが、この秋にはまとめて検索ができるようになる予定でございます。

雇用環境・均等関係は以上になります。

○労働基準部長 続きまして、労働基準関係につきまして小島が説明させていただきます。

9ページを御覧いただきたいと思っております。

まず、労働基準行政として最重要に置いておりますのが働き過ぎ防止に向けた取組でございます。

現状を9ページに書かせていただいておりますが、脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況の表でございますが、大阪のその数字を見ていただきますと、平成29年、これは9月末現在でございますが、既に脳・心臓が61件、精神93件ということで、申請数が今年度は相当出てくるのではないかとというような状況でございます。

下の表に、ストレスチェック制度の実施状況を書かせていただいておりますが、事業場の83.9%がストレスチェックを実施しておりますが、2つ飛ばしていただきますと、集団分析を行った事業場での職場改善計画を作成したのは約1割にとどまっているという状況でございます。

右側の表は長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果でございます

が、65.1%で違反がありました。主な違反としましては、42.1%で労働時間に違反があったという状況でございます。

10ページを御覧いただければと思います。

本年の状況を記載させていただいております。長時間労働が行われている事業場に対する監督指導結果で、1月末までの現在の数字でございますが、1,605事業場に監督を実施致しまして、違反率は68.4%ということでございます。昨年よりも3ポイントほど上回っているという状況でございます。引き続き監督指導を徹底してやっていきたいと思っております。

左下にあります「かたく」による取組も引き続きやっていきたいと思っております。

違法な長時間労働を許さない取組と致しまして4つほどポイントを書かせていただいておりますが、まずは労働時間の適正な把握のためのガイドラインを周知徹底するというのが、今日も資料をつけさせていただいておりますが、1つ目でございます。

また、4つ目の36協定未締結事業場に対する監督指導を実施するというふうに考えております。36協定を御存じないというようなことが指摘されていることもございまして、この周知は徹底してしていきたいと思っております。

11ページでございます。

11月は過重労働解消キャンペーン月間と致しまして、さまざまな、ここにございます重点監督でありますとか、労使の主体的な取組の促進、また過重労働解消相談などを実施しているところでございます。

12ページを御覧いただきたいと思っております。

労働時間の短縮がなかなか難しいと言われております業種に対しては、発注者や荷主に対しても要請をしているということでございます。例としましてトラックと貸し切りバスの取組について紹介させていただいているところでございます。これ以外にも、建設業に関しまして適正な工期の設定をお願いしているというような取組も併せてやっているところでございます。

13ページでございます。

働き過ぎ防止に向けた取組のメンタルヘルス対策でございます。

先ほど申し上げました80%以上でストレスチェック制度の導入はいただい

いるのですが、なかなかこれが職場改善につながっていないというのは先ほど申し上げたとおりでございます。

また、高ストレス者の面接指導受診率というのは現在0.6%となっております。高ストレス者がおよそ1割から2割いるとすると、かなり低い状況でございます。

こういったものを改善するために、セミナーの開催でございますとか、監督署における個別の事業所の指導等に力を入れているところでございます。

14ページを御覧いただきたいと思えます。

労働条件の確保・改善対策の関係でございます。

まず、申告相談への対応でございますが、平成29年の申告監督件数が1,972件と、景気の回復もございまして、件数としては低くなっている状況でございます。

主な違反状況のところでございますが、例年ですと、賃金不払いというのが高いという状況がございますが、今年29年につきましては割増賃金の違反率が高かったというのが一つの特徴かと思っております。

また、下の方の監督指導の実施状況を御覧いただきますと、平成29年、監督指導を強化している関係もございまして、7,222の事業場に監督を実施しました。違反率は72.3%となっているところでございます。労働時間が最も違反が多いということで、30.7%、割増賃金20%というような数字になっているところでございます。業種別には、製造業、運輸交通業、保健衛生業、接客娯楽業で違反率が高いという状況でございます。

15ページでございます。

左側でございます司法処分の実施状況でございますが、平成29年1年間に送検させていただいたのは62件ということでございますが、内訳を見ますと、労働時間・休日等が12件という状況でございます。

併せまして、労働基準法を知っていただくことも重要ということから、右側でございますとおり、初歩から学ぶ労働基準法講座などを3回ほど開催しているという状況でございます。

続きまして、16ページでございます。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりの関係でございます。

まず、第12次防、労働災害防止推進計画が平成29年が最終年度ということで取り組んでおったところでございますが、死亡災害につきましては、目標51件に対して1月31日現在で57件ということで、目標件数を大きく上回った結果になってしまいました。

右側が死傷災害の推移でございますが、目標7,193に対しまして、推計値でございますが、8,388と、これも大きく目標よりも災害発生件数が多い状況でございます。

17ページを御覧いただきますと、特に下の方の表を先に御覧いただければと思うんですが、29年は建設業で28年11件だったのが19件の災害があったということから、建設業対策に力を入れておりまして、上に書いております「STOP! 墜落災害 命綱GOキャンペーン」を実施したり、また③にあります新名神高速道路での死亡事故の発生を契機と致しまして一斉監督、これ以外にも12月にも一斉監督を実施しているという状況でございます。

違反の特徴としまして、元請から下請への指導不足に関する違反が法令違反の85%を占めていたということでございます。

続きまして、18ページを御覧いただきたいと思っております。

死傷災害が増加している要因と致しましては、主にこの3つの業種が要因というふうに考えております。小売業、社会福祉施設、飲食店ということでございます。特に社会福祉施設での労働災害が大幅に増加しておるという状況でございます。

右下の丸いグラフを見ていただきますと、災害の内容を見ますと、転倒災害が31%、動作の反動・無理な動作などの災害が19%という状況でございます。

このような災害は、労働安全衛生法そのものの違反が原因というよりも、ミスとか、うっかりした作業とか、そういったものが要因となっておりまして、対策としましては、19ページに書かせていただいておりますけれども、会社が自ら意識改革をしていただきまして、安全衛生活動に活発に取り組んでいただくということが重要だというふうに考えておりまして、直接訪問したり、連絡会議を開いたりというようなことをやっておるところでございます。

その取り組んだ結果としまして、直接訪問したところでは、やはり社長、トップ自ら発令されまして、それが災害件数の減少につながったというようなこ

とがあったと考えております。

続きまして、20ページでございます。

特に第3次産業の労働者の方には安全を見える化することが重要であるというふうを考えておりました、店舗などに人の危険や、また安全性確保を積極的に目に見える形にするということが労使の自主的な労働災害の防止につながるということで考えておりました、安全見える化運動として展開しているところでございます。

下の方に書かせていただいておりますが、30年度からは第13次労働災害防止推進計画が開始されますけれども、そこでも「リスク“ゼロ”大阪推進運動」というのを展開していきたいと思っているところでございます。

続きまして、健康面でございます。21ページを御覧いただきたいと思っております。

後ろにも資料をつけさせていただいておりますが、事業場における治療と職業生活の両立支援ということで、病気を抱えながら、治療しながら仕事をしていただく方が増えてきているということと、そういった方が離職しないということから、治療と仕事の両立に力を入れているというところでございます。

推進チームなどを立ち上げまして、セミナー等を開催しているという状況でございます。

続きまして、22ページでございます。

化学物質等による健康障害防止対策の推進ということでございます。

右下の「ラベルでアクション」と書かせていただいている、特に例えば、どくろマークがあると有害性があるというような世界共通のマークを化学物質につけるということで、それに伴いリスクアセスメントにつなげていこうという考え方で対策を講じております。

左側の真ん中あたり、まとめとしまして、義務対象物質につきましては99.3%でラベル表示をしていただけるようになっております。しかしながら、努力義務対象物質のラベル表示はまだ74%ということですので、これを徹底していきたいと思っております。

また、左側の一番下でございますが、アスベストによる健康障害予防対策にも力を入れているという状況でございます。

そのほか、23ページでございますが、腰痛対策や熱中症対策にも力を入れて

現在取り組んでいるという状況でございます。

続きまして、24ページを御覧いただきたいと思います。

最低賃金制度の適切な運営ということでございます。

最低賃金909円ということで、これを周知するというのと履行確保するというので、さまざまな取組をしているところでございます。大学等教育機関や鉄道会社へポスター掲示など、さまざまな取組をしているという状況でございます。また、この第4・四半期に最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を実施しているというところでございます。

ただ、最低賃金の周知と履行確保だけでは不十分と思っております、2つ目に書かせていただいている中小企業等の支援事業の周知と活用促進というのが非常に重要であるというふうに思っているところでございます。業務改善助成金等の周知に積極的に取り組んでいるという状況でございます。

その他の取組としまして、行政機関の業務委託先において最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、発注時の特段の配慮を行うようセミナーを開催したり、また大阪市契約管財局と最低賃金に係る情報の提供に関する協定を締結したところでございます。

続きまして、25ページでございますが、労災補償制度の適正な運営ということで、28年度の状況を表とさせていただいております。

給付件数全体としましては、長期的には減少傾向にございますが、28年度、新規の受給者数は1.7%増加しまして、4万6,199件ということでございます。このあたりは第3次産業における災害が増加していることが要因ではないかと思っております。

2の迅速・適正な労災補償の実施ということで、原則として6カ月以内に給付をさせていただくということで、迅速な調査に取り組んでいるところでございます。

また、3と致しましてアスベスト関連の補償制度のさらなる周知の徹底ということでございまして、毎年、石綿暴露作業による労災認定等事業所を公表しております。延べ1万2,324の事業場を公表させていただいたということで、まだまだ疾病により補償を受けられていない方も救っていきたいということで考えておるところでございます。

基準行政として以上であります。ありがとうございました。

○職業安定部長 それでは、引き続きまして職業安定部関係でございます。

26ページからとなりますので、お願いします。

まず初めに、人材不足対策についてでございます。主な取組を御説明致します。

当局では業界団体等の関係機関との連携を図っております。求職者に対して各分野の周知啓発を行っております。これは業界への興味・関心を引き出すための取組でございます。

資料の左端の方に書いておりますが、この2月に介護職の理解を深めるため、やりがいを知っていただくために、介護をテーマにしました「ケアニン」、ケアする人という意味でございますが、「ケアニン」の上映を中心と致しましたイベントを実施しております。記載のとおり、64名の方が参加をされております。

また、資料の右上の方を御覧ください。学生を対象と致しました取組として、福祉・建設・警備・運輸の各業界団体の方とともに、大阪市立の高等学校で各分野におけます業界説明会を開催させていただきました。ここでは高校1年生を対象に業界の魅力を伝えることができました。

また、大阪働き方改革にかかる今後の基本方針に基づきまして、介護労働に関する作業部会を昨年度に続きまして今年度も2回開催しております。このときに賃金ラダーやキャリアラダーの確立に向けての検討を重ねてきました。この部会で検討した成果を広く普及させるために、介護事業者を対象に雇用管理改善をテーマと致しましたセミナーをそれぞれのハローワークで開催をしております。

次に、27ページを御覧ください。

地方自治体との連携についてでございます。

当局では現在、記載のとおり、1府6市と雇用対策協定を締結しております。地方自治体と連携しまして、地域の実情に合わせた雇用対策を行っております。大阪府とは現在、新たな雇用対策協定の締結に向けて協議を進めているところでございます。大阪府との連携によりまして、より一層強化して大阪地域の雇用問題に総合的に取り組んで参ります。

次、28ページをお開きください。

若年者の雇用対策についてでございます。

右上の方に記載をしておりますが、先日行われました3月8日のイベントでございますが、世界一・日本一合同企業説明会と題しまして、大阪が誇る世界一・日本一や世界初・オンリーワン等の技術やシェアを持つ中小企業21社に集まっております。学生や若者にその魅力を発信する業界研究・企業研究イベントを開催しております。約260名の方が参加をされております。

その中で、参加した企業さんからは、学内や企業で実施するセミナーと比較して多くの学生が集まったという声や意欲のある学生とたくさん出会えましたというような声をいただいております。また、参加学生からは、今まで知らなかった会社にもすごいところがあることがわかったとか、インターネットや資料だけでは興味が湧かない企業だったが、説明を聞くと興味が湧いてきたといった声も聞かれております。非常に有意義なイベントとなったと思っております。

今、売り手市場と言われる中、学生や若者に中小企業の魅力を発信する取組を引き続き実施して参ります。

次に、29ページでございます。

女性に対する雇用対策でございます。

これも右上の方に記載しておりますが、子育てをしながら就職を目指す女性にとりましては、保活と就活を一緒に取り組むことが必要となります。こうしたニーズに応えるため、大阪マザーズハローワークとハローワークプラザ難波におきまして、「事業所内保育所がある企業～タクシードライバーフェア」と題しまして、事業所内に保育所のある企業を対象とした面接会を開催致しました。

引き続き就職に役立つセミナーや、仕事と家庭の両立に理解のある企業の面接会など、女性の就職支援に力を入れて取り組んで参ります。

次に、30ページをお開きください。

障害者の雇用対策についてでございます。

これは、平成30年4月から障害者雇用義務の対象に新たに精神障害者が追加されます。法定雇用率が現在の2%から2.2%に引き上げられます。障害者のさらなる雇用促進と職場定着の推進を図るために、行政・地域の関係機関に加

えまして民間企業など、社会全体が一体となった取組が必要であります。厚生労働省では、これらの改正前に当たります2月、3月を精神障害者雇用促進キャンペーンと設定しまして、より一層の啓発に取り組んでいます。

上の段の左の方に記載をしておりますが、当局では、局幹部職員が精神障害者を積極的に雇用している事業所を訪問致しまして、その取組内容やノウハウを収集し、事業主への周知啓発に活用することとしております。

また、大阪府とともに経済団体を訪問しまして、障害者の積極的な雇用を要請しております。

キャンペーンは3月末となっておりますが、4月以降も法改正の周知啓発、支援施策の情報提供など、より一層の障害者雇用の促進に取り組んで参ります。

最後に、31ページになります。

外国人の雇用対策は記載のとおりですので、下段の職業訓練を活用した就職支援について申し上げます。

今年度から、大阪府内を6ブロックに分けまして、大規模な訓練コース説明会を開催しております。昨年10月には、大阪南・中河内ブロックとして、あべのハルカスにおきまして12校が参加しました職業訓練コース説明会を開催しております。記載のとおり、124名の方に参加をいただきました。

この説明会と併せまして、人材不足が深刻なものづくり分野にスポットを当てまして、女性にも具体的な仕事のイメージを持ってもらえるように、職業理解セミナーを同時開催しております。セミナーでは、空調設備現場の第一線で経験を積まれた、現在は大阪府立南大阪高等職業技術専門校で空調設備科に勤務されている女性の指導員から、御自身の体験談を交えながら、女性目線でもものづくりの魅力を発信していただきました。

これからも引き続きハロートレーニングの周知及び活用促進に向け取り組んで参ります。

職業安定部からは以上でございます。

○需給調整事業部長 引き続きまして、需給調整事業部の業務について御説明致します。

資料32ページになります。

労働力需給調整事業の適正な運営の確保と致しまして、法制度の周知徹底、

許可申請に対する調査確認、的確な指導監督を大きな柱に取り組んでまいっております。

まず、アの許可申請・届出事業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は、派遣事業と紹介事業の事業所数、新規許可・届出の推移です。

御覧のように、派遣事業は減少傾向、紹介事業は微増というところでございます。

派遣事業の7,512の内訳でございますけれども、許可を取った派遣事業所が2,778事業所、届出制の特定派遣事業所は4,734事業所となっております。

この特定派遣の4,734事業所ですが、下の※2というところに小さく書いてありますけれども、27年9月の法改正で廃止になったもので、現在は本年の9月29日までの経過措置として事業を継続しているものでございます。

27年法改正以降本年1月までの期間に特定から許可制に切り替えた事業所はまだ672件に留まっているところでございまして、今後、少なくとも1,500の事業所がこの9月までに許可申請に来るんじゃないかと予想しております。残り6カ月しかないものですから、1カ月に直すと250ぐらい来るんじゃないかと思っております。29年9月からは50から60件の切り替えがずっと来ているんですが、それが数倍に増える可能性があるということでございます。当局と致しましては、窓口の混乱を来たさないよう、受け入れ態勢を万全にと考えているところでございます。

次の②でございますが、許可申請、許可更新をした事業所向けの説明会、その下の③は派遣労働者の派遣セミナーの開催状況です。労働者派遣セミナーは、一般の求職者を対象にハローワークの会場で、需給部、ハローワーク、監督署のそれぞれの担当から派遣の仕組みやルール、それから雇用情勢や就職支援、労働基準法のポイントなどを説明するものです。

それから、右側に移りまして、⑤、⑥につきましては、今年1月から施行されている改正職業安定法の周知のためのセミナーの開催状況になります。

次に、イの許可申請・届出に対する適切な調査確認については、新規に事業を始めようとしている事業所に対する説明会を毎月開催して参りました。

その下、ウの派遣法・職業安定法等の遵守徹底です。

指導監督の状況は、この表のとおりでございます。これにつきましては、申告事案などには迅速に対応するとともに、年間を通じた計画的な指導監督を実施しているところでございます。

今年度後半の行政処分につきましては、33ページに事例が載っております。

当該事業者に対しては、除外事由なく労働者供給事業を行ったということで、1カ月の事業停止命令と事業改善命令を出しております。処分理由につきましては記載のとおりでございます。

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

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近畿ブロックの各労働局との連携や研修を行うなど、指導監督の技能向上にも努めております。

続きまして、次の33ページ、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ました苦情・相談についても、労働基準行政などと連携しながら、指導監督が必要な事案については早期に対応するなど、適切に対応しているところでございます。

最後に、派遣労働者に関する均等・均衡待遇の確保に向けた取組でございます。

大阪働き方改革推進会議での決定を受けまして、派遣労働に関する作業部会を6月20日に開催しております。これは前回も御報告しておりますが、その中で、派遣労働者に対するアンケートを行うことが決まり、集約されております。今後、明後日でございますけれども、3月15日にアンケートの結果を構成メンバーの皆さんに報告会として御報告するという事で予定しております。派遣労働者の実態や意識についてさらに理解を深めながら協議を進めることとしております。

私からは以上です。

○総務部長 続きまして、資料2の最後の34ページ、一番後ろのページでございますが、労働保険適用徴収分野における重点対策取組状況につきまして、私の方から説明させていただきたいと思っております。

下のところ、2つの四角が書いてございます。労働保険の適用徴収でございますので、労働保険にまずお入りいただくということが1つ目の柱、そして、もう一つ目というのが、入っていただいたところは公平に費用負担をしていただくという観点から、きちっとお納めいただくという、その2つ、これが大きな柱になって参ります。

まず、入っていただくというところが、こちらの左側に書かれております労働保険未手続事業一掃対策の推進ということで表されているところでございます。

こちらの方は、書かれておりますとおり、労働局、それから監督署、安定所というものが一体となりまして取組を実施しているというところでございます。

実績でございますけれども、一番下のところに書かれてございます。本年度、1月段階までではございますけれども、手続指導による自主成立、これが1,074件、それから職権成立、これが17件でございます。基本は、上に書いてございますように、手続指導、これは労働保険というのはこういうものでございますので、お入りくださいということを何度か粘り強く御説明して、わかりました、入りましょうと言って入っていただくというものでございます。それでも、なおかつ、残念ながら、お入りいただけなかったという方には、最後の手段と致しまして、職権で成立させていただきますと、そういう一種強行措置をとってしまうと。これが17件ということで、都合1,091件ということでございます。

右側の方へ参ります。今度はお金をお納めいただく収納率の方でございます。こちらの方は、本年度、この1月末ではございますけれども、大阪労働局においては収納率というもの、お払いいただかなければならない金額に対して73.26%というものをお納めいただいているということでございます。これは、まだ1月でございますので、2月、3月と、どんどん収納率が増えてくるということでございます。

御自分でお納めいただけるのに越したことはないんですが、残念ながら、お納めいただけない方には、下に書いてございますように、差し押さえというものをさせていただいているということで、今のところ、1月末までは610件という数字になっておりまして、これは、全国的に見ても、かなり高い数字であ

るというような状況でございます。

以上、資料2に基づく御説明でございます。

続きまして、資料3について、平成29年度大阪労働局の取組についてでございます。

こちらの方、めくっていただきますと、各重点施策という政策ごとに数値目標だとか、1月末時点ではございますが、達成状況というものが書かれていて、そして、次年度、本事業をどういうふうに取り組むかということを書かせていただいているというものでございます。

数値目標、それから達成状況というものをこの表でまとめているということではございますが、これまでの各部長さん方からの御説明の中でも数値目標あるいは達成状況等について説明があったかと思しますので、重複する部分も多々ありますので、詳細な説明は省かせていただきたいと存じます。適宜御参照いただきながら、御疑問等おありでしたら、御質問していただければと存じます。

以上です。

○雇用環境・均等部長 続きまして、資料4を御覧いただけますでしょうか。

平成30年度の行政運営方針についての御説明をさせていただきます。

キャッチフレーズは29年度に続いて「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」でございます。

表紙をめくっていただきまして、表紙の裏側を見ていただきますと、目次がございます。3つの分野見出しと、それから、それぞれの小見出しを掲載しております。

小見出しと併せて御覧いただくと分かりやすいと思うんですが、分野の1つ目、働き方改革の着実な実行による労働環境の整備・生産性の向上というものは、この固まりは、ざっくり言いますと、働き方改革と雇用均等に関する分野でございます。2番目の誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保、これは職業安定分野、ハローワークを中心とする取組事項でございます。3番の健康が確保され安全で安心な職場の実現は、労働基準分野、監督署を中心とする取組事項でございます。

本日、時間の関係で、全てのページを御説明することは致しませんで、最初

の3ページ分が働き方改革についての記述になっているんですけれども、ちょうどこの部分がこの冊子全体から主な事項をピックアップしたような形になっておりますので、その説明で替えさせていただきたいと思います。

まず、1ページでございますけれども、大阪働き方改革推進会議で14項目の基本方針を定めております。その14の項目それぞれについて30年度の主な取組をリストアップしております。各項目の横の括弧の中に関連するページを記載しております。

まず、1番からですけれども、非正規雇用の関係では、来年度から働き方改革推進支援・賃金相談センターを新設致します。ここで、いわゆる同一労働同一賃金、それから、ここには書いていないんですけれども、それに加えて長時間労働対策や賃金引き上げの支援策についてもワンストップで支援して参ります。

2番は労働時間の関係です。引き続き監督指導をしっかりと行うことと、それから、4つ目の丸の時間外労働等改善助成金といいますのは、今年度までは職場意識改善助成金と呼んでいたものでございます。

3番、こちらは、生涯現役支援窓口を通じた高齢者の雇用支援ですとか、ローラー作戦を通じた障害者雇用支援を行って参ります。

おめくりいただきまして、2ページ、4番、5番は女性と若者の関係です。女性の活躍推進については、中小企業の取組を推進して参ります。ユーザーも中小企業対象ですが、これも引き続き推進していく。

それから、6番の賃金引き上げにつきましても、特に中小企業への支援に力を入れて参ります。

7番、ワーク・ライフ・バランスですが、1つ目の丸、病気の治療と仕事の両立に関する周知などを今後も行っていくというものでございます。

続いて、3ページですが、8番、9番は外国人留学生の就職支援や職業訓練を通じた女性や若者の活躍促進でございます。

10番、金融機関を通じた中小企業支援の裾野を広げていく取組を行って参ります。

11番、こちらは認定事業に対する公共調達での評価について自治体に引き続き説明をして参ります。

12番、13番は業種別の取組でして、運輸事業、介護事業について引き続き業界関係者の参加する会議体等を通じて取組を進めて参ります。

この冊子については以上とさせていただきますけれども、次に資料4-1の1枚紙がお手元にあるかと思えますけれども、こちらは大阪労働局の行政目標ということで、平成30年度の取組の数値目標を書いております。

各欄、数値目標の枠の頭の方に黒丸または白丸がついておりますけれども、黒丸は大阪労働局の独自の目標、白丸が厚労省本省の指示による目標でございます。黒丸は21個、白丸は19個で、合計40項目の数値目標を設定しております。

なお、本省指示によります数値目標の数、数値につきましては、現段階でほとんどペンディングとなっておりますけれども、御容赦いただきたいと存じます。

資料4-1は以上でございますね。

議事の(3)まで以上でございます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

議事の、(1)から(3)までまとめて御説明いただきました。

以上の御説明で御意見、御質問がありましたら、御発言をお願いします。

挙手をしていただいて、私が指名致しますので、マイクをお持ちいただいて、御発言をお願いします。

田中委員、お願いします。

○田中委員 すみません。実は4点ぐらいあるんですけども、これはまとめて言わせていただいた方がいいのか、一つ一つ言う方がいいのか、どちらの方がいいでしょうか。

○水島会長代理 まとめてお願いできますか。

○田中委員 はい、わかりました。すみません。

それでは、労働側委員の連合大阪の田中です。よろしくお願いを致します。

先ほど来の説明にもありましたように、働き方改革推進会議を初め、非常に多岐にわたる労働行政を積極的に推進されていることに改めて敬意を表したいと思います。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、私の方からは、まず資料2で

は6ページに書いていたと思いますし、資料3、重点の中では2ページに数値目標も含めて書いていただいていた分でありますけれども、無期転換ルールへの対応状況を記載いただいております。

ここにもありますように、無期転換ルールに係る説明会、目標15回以上という部分に対しまして34回実施をいただいたということでもあります。30年度の実組としても丁寧な相談対応と引き続きの周知活動を行う旨の内容記載をいただいているということなのですが、非常に問題なのは、私たち連合大阪でも2月15日に、法改正の内容が十分浸透されていないというような実態から、アピール行動も行ってきたところなんですけれども、現段階でもまだ十分に浸透されていないというのを率直に感じているところでありまして、これらの現状をどう認識されていて、例えば次年度の周知方法などの改善なども検討されているのか、このあたりについて1点まずお伺いをさせていただきたいということが1つ目であります。

続きまして、先ほど平成30年度ということの資料4で説明をいただきました。まず、1つ目に、1ページをめくっていただきまして、①の「大阪働き方改革にかかる今後の基本方針」に基づく取組についてであります。

記載のように、平成28年10月31日に大阪働き方改革にかかる今後の基本方針14項目を全国で最初に策定をいただいたということで、30年度までのロードマップに沿って取り組んでいくということが確認をされているということで、最終年度の実組やというふうに理解をしております。

ただ、やはりこれはまだ道半ばの実組ということで、これらについては以降も継続し、真の働き方改革につなげていくことが重要ではないかなというふうに認識をしています。その意味からも、この最終年度、やはりより効果的・効率的な取組を推進していくことが重要ではないかなというふうに考えております。特に進め方について、全体会議における進捗管理だけではなくて、例えば推進責任者の有機的連携をもっと図っていただいて、不本意の非正規対策とか、例えば若年層のキャリア形成支援など、より具体的な施策の重点的な取組なども必要ではないかなというふうに感じるところであります。

今年度の実組についてどう考えられているのか、また、次年度以降、これらをどう生かしていくのか、これらのお考えを聞かせていただきたいというふう

に思います。

あと、すみません、21ページになりますけれども、④と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の項があります。ここの中段の中に丸で労働者の健康確保対策等を推進しますということで項目を上げていただいております。

この項ですけれども、ストレスチェック取り組んでいる労働者50人以上の事業場の割合、2022年までに目標90%ということで記載をされておりますけれども、見てみますと、昨年7月26日に公表されましたストレスチェック制度の実施状況によると、50人以上の事業所でストレスチェック制度を実施した事業所の割合は既に82.9%ということにもなっています。

こういうような実態からも、これが平成27年12月施行の労働安全衛生法で実施が義務づけられているという内容のものに対して82.9%から90%というのは少し目標値として低いのではないかなと率直に感じるころでありまして、同様に、ストレスチェックに基づく集団分析を実施した事業所の割合も2022年までに85%ということで定めていただいておりますけれども、これも先ほどと同様の公表数字では78.3%、5年かけて85%というのはいかなるものかというふうに感じます。

いろいろと申しましたけれども、やはりストレスチェック制度の目的として大事なものは、集団分析の後、職場改善にどのようにつなげていくかということだと感じています。その観点からは、厚生労働省の委託事業として昨年の12月に東京と大阪で職場のメンタルヘルスシンポジウム「ストレスチェック集団分析結果等を活かした職場環境改善」というのが開催されたものだというふうにも認識をしています。

ちなみに、国の第13次労働災害防止計画、これは2018年4月1日から2023年3月31日、では、これら考えのもと踏み込んだものというふうになっていますので、ぜひ参考に、安全で健康に働くことができる職場づくりに向けた取組の推進をお願いしたいなというふうに思います。

最後に、すみません、23ページ、下段になりますけれども、石綿による健康障害を防止の項で書かれておりますが、これは40年保存の徹底にプラスして、例えば廃止後の労働基準監督署長への情報の提出、これは法で決められている

部分ですけれども、ここを徹底することが不可欠ではないかなというふうに感じておりますので、これらもあわせて前向きな対応をお願いしたいと思っております。

以上、よろしくお願いをしたいと思っております。

○水島会長代理 ありがとうございます。

ただいま4点、御意見、御質問をいただきましたので、事務局から御説明をお願いします。

○雇用環境・均等部長 まず、1点目と2点目についてお答え致します。

1点目の無期転換ルールの周知についてですけれども、キャンペーンを2度行って、あらゆる機会を通じて発信はしてきたつもりではありますが、やはりまだ十二分に浸透しているかというところ、そうでないものが確かにあるかと思っておりますので、引き続き、いろんな機会を捉えて、リーフレットを配る、あるいはインターネットを通じた発信をするということを継続して続けていくことと、それから、資料4の1ページに図柄がございますが、労働者向けのリーフレットなども作っておりますので、こういったものを活用して労働者にも周知を図っていきたいと思っております。

それから、2つ目の働き方改革推進会議について、御指摘のとおり、平成30年度はロードマップの最終年度ということですので、その次どうするんだと、まだまだ働き方改革の道は続くということも御指摘のとおりだと思います。ですので、平成30年度においては、これまでの総括をして評価をした上で今後どうするかを決めていくということだと思いますが、働き方改革推進会議の特徴は、各構成メンバーがそれぞれの役割を果たしながら、全体として相乗効果でより効果的な結果が生まれるということだと思いますので、どういうふうに進めていくかにつきましてもメンバーの皆さんの意見をよく伺いながら検討していきたいというふうに思っております。

○労働基準部長 続きまして、3つ目と4つ目について私の方からお答えさせていただきます。

3つ目のストレスチェック制度でございますが、目標として数値は確かに90%、85%という形にさせていただいておるところであります。

これは、問題意識としまして、ストレスチェック制度の一つの指標としては何%の事業所がやっているかということは指標としても上げさせていただいて

いるんですが、先ほどちょっと御説明申し上げました、集団分析をした結果として、それが職場改善につながっている事業所というのは1割しかないというのが我々データでございまして、ストレスチェック制度、始まって2年余りで実は80%を超えるというのはかなり事業場の方には浸透しているのかなという評価も一定、我々しているところでございますけれども、その数字を上げつつも、むしろ対策としましては職場改善につなげていくというようなこととか、また先ほど申し上げました高ストレス者がおよそ1割か2割いると言われていの中で受診されている方が0.6%しかいないというのが現状でございますので、そういった高ストレス者の面接指導に、これは阻害要因としましては使用者側にそうした情報が漏れるということを危惧されているということもございまして、そういったことは無いということも併せて周知していくということで対策としては考えているところでございます。

13次防の中でそういった目標を設定させていただいておりますので、今、数字としてはここに上げさせていただいたということございまして、これは本当に100%とかという数字もあるのかなとは思いますが、目標としてとりあえず90%と85%というような、5年たつじゃないかという御指摘あったんですけれども、数字とさせていただいたところでございます。対策としては、今申し上げたような視点で、むしろこれからますます力を入れていきたいと思っているところでございます。

また、石綿につきましては、これは委員御指摘のとおりでございまして、あわせて、その部分についても周知徹底していくということが石綿については非常に重要であると認識しているところでございます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

ただいま基準部長と雇用環境・均等部長から御説明がございましたけれども、田中委員、何かございますか。

○田中委員 ありがとうございます。

特に2つ目の働き方改革の推進会議の進め方については、今のメンバーの皆さんとも十分に連携を図りながら、次年度以降にもつながるような取組というのをぜひとも推進の方お願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○水島会長代理 よろしくお願ひ致します。

ほかにはいかがでしょうか。

服部委員、お願いします。

○服部委員 ありがとうございます。全般的な取組に対して本当に敬意を表したいと存じますが、幾つか確認と教えていただきたいところがございます。いろんなところに関わっているわけですが、資料4のロードマップに出ているものを中心にしながら、質問と確認をさせていただきたいと存じます。

まず、資料4の4ページ、5ページのところで、女性活躍の推進並びに働き方改革推進のところで、先ほども部長よりも御紹介がございましたが、「えるぼし・くるみん認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入」、並びに働き方改革においても「えるぼし・くるみん・ユースエール認定企業に対する公共調達における評価の仕組みの導入」ということが平成28年度に行われて、各方面でこれが進んでいることは承知をしております。

ただ、1つお尋ねしたいのは、この部分、特に冒頭、中小企業におけるの推進というところの言及もございましたように、中小企業部分での推進が今後の課題となるところです。この仕組みは導入されたのですが、ぜひお願いと質問も兼ねてなんです、この公共調達の入札等の説明をする際に、それを同時に「くるみん」「えるぼし」ないしはユースエールの認定の啓発の時期としていただくようにしていただければというふうに思います。

これがポイントになりますよということは恐らく御説明になっていると思いますが、その際に、例えば労働局に行っていただいて、こういう資料があり、それについて申請をいただくというようなことなどを、どのような仕組みで、どのようなところに行けばできるかということですね、簡単な1枚物のような資料にさせていただいて、入札の説明を受けた機会に認定企業あるいは計画策定に足を踏み入れていただく。特に300人以下ないしは100人以下の企業におかれましては、その機会が同時に啓発機会になるというような工夫をしていただければというふうに思う次第です。

それと関連して、この場で御紹介いただければと思いますが、2017年で認定のルールが若干変更になっております。「くるみん」「えるぼし」について、両方とも認定制度の特に規模の小さい企業に対しての見直しがなされているかと承知しているのですが、そのあたりのところを具体的にサマリーして、大企

業の求められるものと300人以下ないしは100人以下企業が求められているものの違いについて御紹介をいただければと存じます。これが1点目です。

2点目は、最初にお願ひばかりさせていただいたわけですが、安定行政のところで先ほど御紹介ございましたが、マザーズハローワーク、それからシニア、それから外国人というところで、定点観測のように私は毎年、施設に参上させていただいているわけですが、年々歳々さまざまな工夫を重ねられて、先ほど御紹介ございました具体的にタクシードライバー等々の方々への就職説明会なども非常に盛況な状況でございました。また、外国人の方への、これは名前がハローワークとついていないようでございますけれども、求職相談あるいは就職紹介というものも広くなさっておられるようですので、そのあたりの発信を今にも増してさらに行っていただければということで、取組に対して敬意を表させていただきます。

以上、2点、お願いします。2点というか、1点ですね。

○水島会長代理 ありがとうございます。

お願い致します。

○総務部長 では、最初の公共調達について、総務の方からお答えさせていただきたいと存じます。

御指摘のとおり、私どもの公共調達の中で既に加点として入れさせていただいております。これにつきましては、入札説明会あるいは仕様書等に、御指摘のとおり、それが加点されるということについての説明は入れております。

しかし、確かに御指摘のとおり、そこに来られたの方々に対して、どのような形で、どのようなスキームの中身なのか、そして、どこに行けばいいのかとか、そういったことはございませんので、またそういったことを踏まえて、あるいは、中で大企業、それから中小企業という、そういうようなお話もございましたけれども、要するに、相手目線に立って、きちとした情報をタイムリーに発信できるような方法、例えば、お話にございましたように、制度周知チラシとか、そういったものを配布して説明するとか、そういったことについてはもうちょっと検討して参りたいと思います。

○水島会長代理 ありがとうございます。

○雇用環境・均等部長 それから、大企業と中小企業の認定基準の違いにつき

まして、申しわけありません、「えるぼし」について、そばにというか、手元  
にないんですけれども、「くるみん」の認定基準につきまして、例えば暫定の  
育児休業取得について、大企業については男性の育休取得率が7%以上といっ  
た要件がございますけれども、300人以下の企業であれば1人いるということ  
でよろしいといったことですか、女性の育休取得率について、大企業につい  
ては75%以上ということがございますけれども、300人以下については、その  
75%を見る期間を広げて、より長い期間で見てもよいというようなことがござい  
ます。

先ほど総務部長からもお答えしました、入札の場合も含めまして周知を図っ  
ていく場合に、こういったこともわかりやすいようにテキストのような形で工  
夫をしていきたいというふうに、御指摘いただきましたので、考えていきたい  
と思います。ありがとうございます。

○服部委員 ありがとうございます。ぜひそのような形でしていただけたらと。

労働局に限定せず、大阪労働局の、要するに大阪府下では各自治体も同じく  
公共調達に、例えば大阪市などもポイントで考慮しているのですが、しかしな  
がら、残念ながら、それが今指摘させていただいたような啓発の機会になっ  
ておりませんので、ぜひ大阪労働局の方から、働き方改革のフレームに入っ  
ておりますので、公共調達の際に、「くるみん」「えるぼし」並びにユースエール  
もそうなんですけれども、その取得並びに制度について周知する資料を渡すよ  
うにと、ぜひ発信なり、あるいは勧奨を行っていただくようなアプローチを会  
議において御発信いただければというふうに願う次第です。よろしく願い致  
します。ありがとうございました。

○水島会長代理 よろしく願い致します。

よろしいですか。

松本委員、お願いします。

○松本委員 U A ゼンセンの松本でございます。

最低賃金制度の適切な運営ということで資料3の13ページの方に書かれてお  
りますけれども、まだまだ本当に小規模の、零細といいたいまいしょうか、そういう  
ところで働いておられる方、そしてまた雇われている方も、今、大阪府の最低  
賃金が909円だということを知らないケースが非常に散見をされるということ

なんですね。今年の、これは全国でしょうけれども、遠藤憲一さんのあのポスターはかなりインパクト強かったと思うんですけども、枚数は限られていると思うんですよ。どういうふうにやっぱり周知をしていくかというふうなことだと思っんですね。

その中に自治体の広報誌ということが記載されておりますけれども、やっぱり10月、去年は9月30日ですね、それでまだ2月、3月号で掲載をするということは、約半年ぐらい期間が過ぎているわけですから、最近の額がほぼ決まるのは8月に決まるわけでございますので、そのあたりをもう少し、労働局と自治体ですから、管轄が違うという、こちらからはお願いということになるかも分かりませんが、もう少し早く広報誌の中に記載をしていただけたような形を強くお願いしていただきたいのと、それと、公共の交通機関とか、公共的なものを使った中での広報媒体というものを何かお考えいただければ効果が上がるんじゃないかと思っておりますので、ひとつよろしく申し上げます。

○労働基準部長 ありがとうございます。

最低賃金については、委員御指摘のとおり、改定した後、どうやって周知するかということは非常に重要な問題だと思っております。

まず、市町村の広報誌については、今、委員の御指摘もありましたので、働きかけをしていきたいとは思っておりますのでございます。

また、広報については、さまざまなことを既にやっております、大阪府とか大阪市、また堺市等とも連携をして、大阪市等が発注する中小企業に対しては必ず入札の説明のとき等に最低賃金についても周知をいただいているとか、そういったような取組はしておりますのでございます。

さらに、金融機関との連携を今、労働局全体でやっております中で、中小企業からたくさん信用金庫なんかに来られるということで、そこでも周知をお願いして、その金融機関の広報誌なんかに掲載をいただくというようなこともやっておりますのでございます。

ただ、まだまだ不十分という認識を持っておりまして、さらにさまざまな効果的な方法に努めていきたいというふうに思っている次第でございます。ありがとうございます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

それでは、私から1つ、よろしいですか。

資料2の22ページ、アスベストについて、工事業者や建築物所有者に対する指導の徹底がございます。この建築物所有者には一般市民も含むのか。つまり、個々の御家庭が御自宅のリフォーム等を考える、そのような場合に、建材に石綿が使われている可能性もあると思いますが、そのような方々に対しても指導なり周知広報なりお考えになっているのか、教えていただければと思います。

○労働基準部長 ありがとうございます。

確かに公共のものについては、これはかなり周知が進んでおるということもございますが、民間の方というのはなかなか実際難しいということもございますし、ただ、そうは言いつつ、例えば建築確認を出すときに市等を通じて周知するとか、そういったことも取組を過去にはやっておったこともございまして、そういった取組によってお伝えするという方法が1つかと。

また、これも一般の御自宅というのはちょっと難しいところなんですけれども、事業者の方が工場の建て替えとか事務所の建て替えを発注されるということもありますので、そういった関係では、そういった業界団体に対して周知をすると、そういうこともやらせていただいている状況でございます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

上田委員、お願いします。

○上田委員 ロードマップで、若者の活躍促進のところでちょっと教えてほしいんですけども、「人材の流出の歯止め・移住促進」という部分なんですけれども、私、資料を見落としているのかもしれないんですけども、その施策がどのように展開して、その成果がどうなのかというのがちょっとよく分からないので、教えていただきたいんですけども。

○水島会長代理 事務局、お願いできますでしょうか。

○職業安定部長 大阪の労働力が東京の方に行っているということがありまして、大阪を好きになってもらうようにしようということでございます。働き方改革の大阪版の方でも書いてあるんですけども、若者が東京に進出しないように……

○上田委員 すみません。どこに書いてあるか教えてください。お示しください。

い。そこ、見ますので。

○職業安定部長 きょうの資料には出ておりません。申しわけございません。

28年10月にロードマップをつくった際に、働き方改革の中でそういう取組をしていこうということでございます。

○上田委員 今の取組というのは何だかわかりませんが、どういう取組ですか。具体的な施策を言ってもらわないと、わかりません。

○職業安定部長 具体的といいますのは、若者ハローワークですとか新卒応援ハローワークで相談を進めていこうということでございます。

○上田委員 その成果はどうなんですか。

○職業安定部長 成果としては、数値的にお示しは、すぐ出せるものがございませんので、また委員の方に説明に参りたいと思います。

○上田委員 教えていただきたいんですけども、私ちょっと世の中を見渡していて、政権の掲げる地方創生という、この一つの看板がだんだん色あせてきて、どうなっているんだろうと置いていたところに、今の御説明なので、非常に危惧している次第です。ロードマップにしっかり掲げておられるのに、それをしっかり検証もされていないんじゃないかなという危惧を若干感じましたので、ぜひ再度、新年度、30年度ですね、ここの部分にもしっかり光を当てて取組を推進していただくようによろしくお願い致します。

○職業安定部長 はい、わかりました。

○水島会長代理 ありがとうございます。

今の御質問の件で、人材の流出の歯止めに関しては御説明いただいたと思うんですけども、移住促進についてはいかがでしょうか。もし、他の……、総務部長から何かありますか。

○総務部長 私もこの28年基本方針をまとめたときにちょっとおった者でございまして、そのときに議論していたのは、要するに大阪の企業さん、基本的に東京に本社機能が多いということがございまして、大学から入っていくと、それで生きがよい人間を東京の本社にもっていっちゃうわけですね、言葉は悪いですけども。だから、そういう人たちをいかにして大阪にとどめるかという話。

それと、もう一つは、東京に例えば大学とかで出て行ってしまった人たちが

いっぱいいるじゃないかと。そういう人たちをいかにして大阪に帰ってくるように、最近で言うUターン、そういった取組ということが大変必要じゃないかというようなことがございました。

それで、ふるさと回帰センターというのが有楽町にございまして、そこでU I J支援をしている。そののところに例えば大阪でカウンターを設けられないだろうかとか、そういうような議論をしたんですけども、残念ながら、そのキャパがいっぱいで、入れてもらえなかったというところがございます。

そういうようなことがあって、労働局としてはこれ以上何かということではできないんですけども、大阪働き方改革会議の中のメンバーで大阪府さんとか大阪市さんとかがおられるので、そういったところで例えば東京の学生さんに向けてのUターンコーナーとか、そういったこととか、あるいは東京事務所を通じての啓発であるとか、そういったことをやっていってくださいねと、こういうような話に今なっていると、そういうところであろうというふうに承知しております。

○水島会長代理 ありがとうございます。

上田委員、いかがでしょうか。

○上田委員 先ほど伺いましたそれでいいと思います。

○水島会長代理 ありがとうございます。

関連してですけども、人材の流出に関して、東京への流出を抑えるという話だったんですけども、私どもの大学生などを見ていますと、どちらかといえば、地方から来た学生が地方に戻ってしまうんですけども、それは相対としては余り大きくはない感じでしょうか。

○総務部長 議論した時においては、確かに地方から来た人も大阪にとどめておくということもあっていいかもねというところはあったんですけども、まず、おっしゃられるとおり、そんなに数が大きくないというところもありますし、逆に、それをやってしまうと、例えば九州地区とかからは結構来られているんじゃないかと思うんです。そういったところが、今度、本当に人材の空洞化というか、逆に、そういうような話になってしまうので、それは余りよろしくないんじゃないだろうか、そういうふうな議論が確か出ていたと承知しております。

○水島会長代理 ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。使用者側委員からまだ御発言ございませんが、いかがでしょうか。

松川委員、お願いします。

○松川委員 松川でございます。

1点だけ、質問といいますか、意見を含めてお話をさせていただきたいと思うんですけれども、雇用環境・均等の分野のところで、大学生などを対象した労働法制のセミナーの実施ということで、実績の数が、平成29年度、対象者が5,090名というふうな、数値的にも伸びてきていますという話が資料2の5ページであるとか資料4の9ページというところでお示しをいただいて、28年度からは進んでいるなというふうな印象を受けておりますけれども、このあたりについて、30年度も取組をされるということなんですけれども、私的には非常に重要な取組かなというふうに思っています。

というのが、今、世の中で働き方改革というのを進められています。いろんな労働法制があるんです。あるんですけれども、そのまず周知徹底というところで表に出てきている部分というのが恐らく、企業さんに対して三六協定を遵守しろとかというふうなことの指導も大事なんですけれども、働く側が正しいルールを知ることというのも非常に大事なというふうに、まさに資料4の9ページのところに書いている受講者の声というところ、これが非常に大事なかなというふうに思っています、これを広げることというのが将来の日本の働き方というところを、要は、自分でもきちっと労働法制を認識した上で働かないといけないということをこれからの社会に出てくる学生・生徒たちに教えることを強化するべきなんじゃないかなというふうに思っています。

その中で、今の数値の5,090名という、目標達成というふうに記載があるんですけれども、このあたりの手応えであるとか、あとは、今後、30年度というところに対して、数値的な目標はまだかもしれないんですけれども、さらに強気に推進をぜひしていただきたいなというふうな意見を申し上げながら、このあたりについて御感想などがあれば、お聞かせいただきたいなというふうに思います。よろしくお願いします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

本当に御指摘のとおり、事業主だけではなく、働く側が意識を持って労働法制について知ってもらうと。なかなか1回の事業で全部を知ってもらうということは難しいと思うんですけれども、労働法を知ることが大事だなということも事業を通じて分かってもらっているという手応えなのかなというふうに思っております。

人数も増えておりますし、リピーターも、学校さんもいらっしゃいますし、それから労働局の枠組みといいますか、取組としては、なるべく学校側のニーズ、御要望に応じた中身で事業をさせていただくことと、その場に出た質問については、後でメモ書きで返すようなことも含めて、全て質問にはお答えするというふうに、丁寧にやっているということでございます。

来年度も引き続き、学校側、生徒さんの御要望に応じる形で、きめ細かくニーズに応えることで受講者も増やしていきたいというふうに思っております。  
○松川委員 ありがとうございます。手応えを感じていただいているというふうに感じましたので。

もう一つ大事なことをお伝えすると、我々、今、労働者側というと、労働組合というのが組織されているところの企業から恐らく来ている方が皆さんいらっしゃると思うんですけれども、御存じのとおりで、労働組合がある会社では機能するのかなと思っているんですけれども、労働組合の組織率が17%というところを鑑みると、残りの方は労働法制を自分でしっかりとまずはお知りにならないと、ともすれば会社側に、言葉は悪いかもしれないですけれども、働かされてしまうというふうなことにもつながりかねないので、このあたりもきちんと重点を置いてやっていただきたい。今後ともよろしくお願ひしたいなと思ひます。ありがとうございます。

○水島会長代理 ぜひとよろしくお願ひします。

他に御意見いかがでしょうか。

それでは、御意見、御質問が尽くされたようですので、質疑につきましてはこれで終了させていただきます。

事務局は原案に沿って平成30年度大阪労働局行政運営方針を作成いただきますようお願ひします。

続きまして、次第4の大阪地方労働審議会労働災害防止部会の開催状況につ

いて、事務局から説明をお願いします。

○労働基準部長 私から説明させていただきます。

2月9日に労働災害防止部会を開催していただきました。そのときお出しした資料は資料5でございます。そちらを少し御覧いただければと思います。

部会におきましては、第12次防の労働災害の達成状況を御説明した後、13次の労働災害防止推進計画の案につきまして御審議いただいたところでございます。資料5に、その全体像をまとめた資料を御用意させていただいております。

少しだけ内容に触れさせていただきますと、1ページは、先ほど御説明申し上げました目標の進捗状況ということで、死亡災害、死傷災害とも目標達成できていない状態であるということでございます。

2ページにも、先ほど御説明申し上げましたメンタルヘルスとか化学物質の目標を掲げているということでございます。

スライドナンバーの4から、大阪労働局第13次労働災害防止推進計画ということでございます。

目標としましては、死亡災害を2022年までに15%以上減少させると。死傷災害についても5%以上減少させるというような目標。

スライドナンバー6には、先ほどちょっと委員から御指摘もございましたが、ストレスチェックに取り組んでいる事業場や化学物質、腰痛などの目標を個別に書かせていただいているところがございます。

具体的な対策の方向性としまして、スライドナンバーの7の下のスライドでございますが、1つ特徴的なところがあると思っておりますのが、年齢階層が高年齢に移行しているということや、外国人とか、そういった就労構造の変化にも対応した安全・労働災害減少対策が必要であるということから、特に今、管理者または労働者の方、作業員の方、また職長と言われる方、各級に応じた教育の充実が極めて重要であるというような御説明を申し上げました。また、働き方の多様化にも対応した対策を推進していくが重要であると。これまで、どちらかといいますと、全体の労働災害防止対策は設備の問題でありますとか安全性管理活動を軸にしていたのですが、今般、こういった教育充実というのを一つの柱として進めるというような御説明をしたところでございます。

スライドナンバー8のメンタルヘルスは先ほど御説明したような方向性で実

施していくというようなことや、職場と治療の両立でありますとか石綿の関係につきましては先ほど御説明申し上げたようなことでございます。

スライドナンバー10と致しまして、計画の重点事項を6つに整理させていただいております。死亡災害の撲滅を目指した対策の推進、過労死等の防止等、労働者の健康確保対策の推進、就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進、傷病を抱える労働者等の健康確保対策の推進、化学物質等による健康障害の防止対策の推進、また企業のマネジメントへの安全衛生への取り込み、こういった6本の重点事項を中心に第13次防労働災害防止推進計画を策定するというを御説明申し上げたところでございます。

その際、委員の皆様からさまざまな御意見をいただいております。例えば安全関係で申し上げますと、最近、災害が増えている第3次産業に対しての災害防止対策、特に家電量販店、コンビニ等での労働災害防止対策なんかをどのようにやるのかというような御意見とか、高齢化や外国人労働者への対応をどうするのか、また、健康面で言いますと、メンタルヘルス対策や受動喫煙対策も強化すべきだというような御意見を賜ったところでございます。これらにつきましても積極的に取り組んでいきたいと思っている次第でございます。

以上、御報告でございます。

○水島会長代理 ありがとうございます。

今の御説明に関して、御意見、御質問がありましたら、御発言をお願いします。よろしいですか。

それでは、続きまして、5、大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について、事務局から説明をお願いします。

○労働基準部長 御説明申し上げます。

今年度開催致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御報告致します。

これまで、本日まで3回にわたり今年度は会議を開催していただいております。横編ニット製造業最低工賃につきまして審議を重ねてきたところでございます。

昨年12月21日の第1回の審議におきましては、家内労働の現状等について御説明申し上げまして、質疑をいただいたというところでございます。その後、

本年1月10日の第2回、2月19日の第3回の審議におきまして、横編ニット製造業の最低工賃につきまして、家内労働者側、委託者側、双方から意見がございまして、審議が行われた結果、廃止の必要性ありとの結論をいただいたところでございまして、大阪労働局長より2月19日付をもちまして諮問させていただいたことを御報告申し上げます。

なお、今後と致しまして、第4回家内労働部会を、実は14日でございしますが、開催する予定としておりまして、明日の部会におきまして同様の趣旨の方針が出されました場合には、その結果につきまして、後日、大阪地方労働審議会委員の皆様にご報告させていただきたいと考えているところでございます。

以上です。

○水島会長代理 ありがとうございます。

ただいまの件につきまして御質問等ございますか。よろしいでしょうか。

続きまして、6、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、事務局から。

○職業安定部長 職業安定部の方から御報告申し上げます。

第17回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果を資料7として付けております。

去る2月5日に、石黒港湾労働部会長を座長と致しまして、公益委員4名、労働者委員5名、使用者委員5名、専門委員3名、計17名に御出席いただきまして、港湾労働部会を開催しております。

内容につきましては、資料に記載しているとおりでございます。出席委員全員に各御確認をいただいたところでございますので、よろしく願いを致します。

○水島会長代理 ありがとうございます。

御質問ございますでしょうか。よろしいですか。

これで全て議事が終わりましたが、ほかに何か御意見、御質問がありましたら、御発言お願いできればと思います。いかがでしょうか。

無いようですから、これで本日の審議会を終了致します。長時間どうもありがとうございました。