

平成25年度第1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25年11月21日（木） 14時から16時

2 開催場所

KKRホテル大阪 2階 白鳥の間  
(大阪市中央区馬場町2-24)

3 出席者

(1) 委員

公益代表

奥林 康司

石田 信博

尾崎 雅俊

永田 広道

服部 良子

労働者代表

明知 友紀

今宮 正信

稼勢 一弘

多賀 雅彦

中山 久雄

松本 昌三

使用者代表

小野 幸親

立花 佳枝

留目 壽幸

堀田 義高

## (2) 事務局

局 長	中沖 剛
総務部長	田中 仁志
労働基準部長	高井 吉昭
職業安定部長	片岡 伝七
需給調整事業部長	名田 裕
雇用均等室長	森實 久美子
企画室長	鈴木 博司

## 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) 平成25年度上半期の大阪労働局の取組について
- (5) 大阪府婦人既製洋服製造業最低工賃について
- (6) その他

## 5 議事

○企画室長 それでは、定刻より少し早うございますが、皆様おそろいいただいておりますので、ただいまから平成25年度第1回大阪地方労働審議会を開会いたします。本日、会長が決まるまでの間、事務局が進行させていただきます。

私は企画室長の鈴木と申します。どうかよろしくお願いたします。

まず始めに、本日の委員の出席状況をご報告いたします。公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名、計15名のご出席により、本審議会は有効に成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、中沖労働局長からご挨拶を申し上げます。

○中沖局長 大阪労働局長の中沖でございます。

今年度第1回の審議会の開催に当たりましてご挨拶を申し上げます。

委員の皆様方には、日ごろから私どもの労働行政の推進につきまして格別のご支援、ご協力を賜りまして大変ありがとうございます。この場を借りてお礼

を申し上げたいと思います。

最近の経済情勢を見てまいりますと、いわゆるアベノミクス、大変好調でございまして、大阪の有効求人倍率も0.98倍と、リーマンショック前の水準を回復しております。

ただ、その一方で、ご存じのとおり、非正規については雇用者の3分の1以上をまだ超えておりますし、大阪の場合、40%を超えるような数字もございます。また、今年の春、大学を卒業された全国の学生の方のうち、2割が安定した職に就いていないという数字もございます。やはり厳しさは残っているわけでございます。このため、政府のほうでは、今年6月、日本再興戦略を策定いたしまして、この中で、失業なき労働移動の実現と同時に、若者、女性、高齢者、働く意欲と能力のある方全てについて雇用機会を与えるという全員参加型社会の推進を挙げております。

当局におきましても、こうした政府の方針を受けまして各種施策の展開をしているわけでございます。今年度の行政運営方針に当たりましては、「誰もが生き活きと安心して働ける元気な大阪」をスローガンに、5つの大きな目標を立てております。その目標のもと、局、監督署、安定所が一体となって取り組んでいるわけでございます。

本日の審議会では、この取組状況をご説明いたします。従来、各審議会では非常に大量の資料を出してございまして、大変分かりにくいということでございましたので、今回は少し変えております。それぞれの重点施策ごとに具体的な数値目標を入れた一覧できる簡単な資料をつけまして、ここで私どもの達成状況をまずご説明いたしまして、その上で施策の内容について主要なものを簡潔に各部長から説明したいと考えております。

限られた時間でございますが、忌憚のないご意見を賜りたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○企画室長 次に、委員の皆様をご紹介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。その名簿の順に委員の皆様をご紹介させていただきます。

まず、公益代表の皆様ですが、石田委員でございます。

○石田委員 石田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

- 企画室長 奥林委員でございます。
- 奥林委員 奥林です。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 尾崎委員でございます。
- 尾崎委員 尾崎でございます。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 永田委員でございます。
- 永田委員 永田です。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 服部委員でございます。
- 服部委員 服部でございます。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 水島委員は、本日ご欠席でございます。

続きまして、労働者代表の皆様ですが、明知委員でございます。

- 明知委員 明知です。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 今宮委員でございます。
- 今宮委員 今宮です。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 稼勢委員でございます。
- 稼勢委員 稼勢でございます。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 多賀委員でございます。
- 多賀委員 多賀でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 企画室長 中山委員でございます。
- 中山委員 中山でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 企画室長 松本委員でございます。
- 松本委員 松本でございます。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 続きまして、使用者代表の皆様ですが、小野委員でございます。
- 小野委員 小野でございます。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 島岡委員は、本日ご欠席でございます。立花委員でございます。
- 立花委員 立花でございます。よろしくお願い申し上げます。
- 企画室長 留目委員でございます。
- 留目委員 留目です。よろしくお願いいたします。
- 企画室長 藤原委員は、本日ご欠席でございますが、代わって関西経済連合会労働政策部次長宮内様にご出席いただいております。
- 宮内氏 宮内でございます。よろしくお願いいたします。

○企画室長 堀田委員でございます。

○堀田委員 堀田です。よろしくお願いいたします。

○企画室長 ありがとうございます。

続きまして、会議の公開についてご説明いたします。本会議は、原則として公開することとされており、その議事録についても公開することとなります。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、ご了承いただきますようお願いいたします。

なお、本日の審議会につきましては、開催の周知を行いましたが、傍聴の申し込みがなかったことをご報告いたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

議題の1つ目は、会長の選出でございます。地方労働審議会令の規定によりまして、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。委員間でご推薦いただき、選出していただくということでいかがでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○企画室長 服部委員、お願いします。

○服部委員 それでは、引き続き奥林委員にお願いできたらと思います。いかがでしょうか。

○企画室長 ただいま、服部委員から奥林委員を会長にご推薦がありましたが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり) (拍手)

○企画室長 ありがとうございます。

それでは、奥林委員に会長にご就任いただくこととなりましたので、今後の議事進行につきましては奥林会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○奥林会長 皆様のご推薦をいただきまして、昨年に続きまして、また会長の仕事をさせていただくことになりました。もう皆様とはかなり顔見知りになっておりますので、忌憚のない意見の交換をさせていただきたいと思います。

ただ、昨今の労働状況を見ますと、先ほど局長さんの話にもありましたように、アベノミクスのもとでかなり経済状況はよくなってきておりますし、そ

れに伴いまして、春闘ではベースアップなどが話題になるほどの状況にもなっております。

しかし、他方ではブラック企業というような言葉がかなりジャーナリズムをにぎわしているようでもありますので、したがって、かなり労働状況も変わってきてるんだなと思います。こういう新しい状況の中で労働行政をいかに適切なものにしていくかというのがこの会の意見交換の場でもありますので、ぜひ忌憚のない意見交換をさせていただきたいと思います。協力の程、よろしくお願いいたします。

それでは、まず議事録の署名委員を指名させていただきます。

大阪地方労働審議会運営規則第6条第1項に基づきまして、議事録につきましては、会長及び会長の指名した委員2名が署名することになっております。署名委員としまして、私のほかに、労働者代表からは明知委員さん、それから使用者代表からは堀田委員さんをお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

それから、会長代理の指名ということですが、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たいと思っております。石田委員をお願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、平成25年度最初ですので、部会委員の指名をさせていただきたいと思っております。議題の3になりますが、本審議会には部会が設置されておりまして、その所属する部会委員を会長が指名するということになっております。このことにつきまして、まず事務局から説明をお願いいたします。

○企画室長 部会の説明に先立ちまして、臨時委員と専門委員についてご説明いたします。

審議会に特別な事項を調査審議する必要があるときは臨時委員を、専門の事項を調査す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。臨時委員及び専門委員は、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。

次に、部会についてですが、地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、本審議会に部会を置くことができるということになっておりまして、現在、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

ます。

次に、各部会の構成人数についてご説明いたします。現在、労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、公労使各3名、合計9名となっており、また港湾労働部会につきましては、公労使各5名、専門委員3名の計18名となっております。

○奥林会長 以上の説明につきまして、何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

ないようでしたら、この部会の構成につきましては、これまでどおりとさせていただきますしたいと思います。よろしいでしょうか。はい、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たいと思います。まず、労働災害防止部会ですが、公益委員からは尾崎委員、永田委員、それから水島委員、労働者代表委員からは今宮委員、稼勢委員、それから松本委員、使用者代表委員からは島岡委員、留目委員、藤原委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

続きまして、家内労働部会ですが、公益代表委員には服部委員をお願いいたします。労働者代表委員には多賀委員、お願いいたします。委託者代表委員ということになりますけれども、藤原委員にお願いいたします。それから、家内労働部会の各それぞれの側の残り2名の委員につきましては、何らかの議案を審議する必要がある場合に局長が任命した臨時委員から指名するというようにしたいと思います。ご了解お願いいたします。

続きまして、港湾労働部会ですが、公益代表委員には石田委員にお願いいたします。それから、臨時委員としましては、お手元の資料の大阪地方労働審議会臨時委員名簿のとおり局長の任命が行われております。したがって、これら臨時委員を港湾労働部会委員に指名したいと思います。これによりまして、公益代表委員、それから労働者代表委員、使用者代表委員各5名ということになります。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、お手元の資料の大阪地方労働審議会専門委員名簿（案）のとおり同意してもよろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）



○奥林会長 ありがとうございます。それでは、本審議会としては全て合意したということにいたします。局長の任命が行われた暁には、この3名を港湾労働部会の委員に指名いたします。よろしくお願いいたします。

それでは、議題の4になります。今回の主要なテーマであります、平成25年度上半期の大阪労働局の取組についてということになります。既にこの資料につきましては、委員の皆さんに事前にご配付していただいております。したがって、むしろこの場では議論あるいは意見交換を積極的に行いたいと思います。一応予定しておりますのは、事務局の報告は約40分、その後30分か40分ぐらい意見交換の時間とさせていただきたいと思います。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○総務部長 大阪労働局総務部長の田中と申します。よろしくお願いいたします。お手元の資料でございますが、資料のⅠ【議題（4）関係】というのがございます。最初の資料でございますけれども、これを順次ご説明させていただきたいと思います。

まず、ページをめくっていただきますと、「平成25年度上半期の大阪労働局の取組について」という資料があると思います。最初のところに行政運営方針の「誰もが生き活きと安心して働ける元気な大阪」というスローガンと5つの目標を掲げさせていただいております。

この行政運営方針の目標に沿いまして、数値目標というものを設定しております。この数値目標につきましては、今年3月にご審議いただきました行政運営方針の中の目標でありますとか、あるいは厚生労働本省からの指示によるもの、それから我々のオリジナルのものなどがございますが、目標を設定いたしまして、現在、ホームページに公開しているところでございます。

それでは、ページをめくっていただきまして、2ページ目でございますけれども、それぞれの柱に沿って目標を定めております。表をご覧くださいますと、左側に重点施策、数値目標、それから達成状況を掲げさせていただいております。

Ⅰの働く意欲があるすべての人々の雇用の場の確保というところですが、これは主にハローワーク関連、雇用対策の関連でございます。まず、全体的なところを申し上げますと、なかなか達成が難しいものも若干ございますが、概ね

順調に目標を達成しているのではないかという状況でございます。大きく問題のあるところは、特にはないのではないかなと思っております。それぞれ項目ごとに、9月末時点でございますけれども、上半期の達成状況について掲げさせていただきます。

1点申し上げますと、5番のハローワークにおける障害者の雇用促進というところでございます。障害者の就職件数と26年6月の雇用状況報告における雇用率の達成企業割合については、それぞれ目標設定しておりますが、就職件数については、これは順次ハローワークで就職件数について上がってくるものですので進捗状況は分かるんですが、26年6月については、当然ながら来年にならないと分からないということでございます。参考といたしまして、今年の6月の達成状況について記述させていただいておりますが、パーセンテージのところは抜けているかと思っております。これは、お配りした時点では、まだ集計が済んでおりませんでしたので空欄にしておりましたが、一昨日公表されまして、25年6月の雇用率達成企業割合は、40.7%ということでございます。50%以上というのを目標にしておりますので、今後もしっかり行政指導等を行っていきたいと思っておりますし、ハローワークにおける就職件数についても伸ばしていきたいと思っております。

それから、7番目の生活保護受給者等に対する就労支援でございますが、若干これは進捗率が芳しくないという状況でありますけれども、この下半期でしっかり頑張っていきたいと考えております。

それから、Ⅱの健康が確保され安全で安心な職場の実現というところですが、ここに掲げております目標につきましては、主にいわゆる労働基準行政、労働基準監督署を中心とした施策についてでございます。これにつきましては、申告・相談の対応などをしっかりやっていきたいと思っておりますが、ページをめくっていただきまして、11番目でございますが、労働災害の減少を図るための労働者の安全と健康確保対策の推進というところでございます。目標の達成状況については比較的順調でございますけれども、ただし右のところに掲げておりますけれども、前年度に比べて交通労働災害の被災者が7人から15人に倍増していることもありまして、まだまだ予断を許さないという状況でございます。

それから、Ⅲは働きがいのある公正な労働環境の整備ということでございま

して、これは局、監督署、それからハローワークなどで行われている施策についての記載でございます。概ね順調に進んでいるかと思われま。

それから4番目でございますが、仕事と生活の調和の実現というところでございます。7ページ目でございますが、主にこれは雇用均等行政の関係でございます。これも、概ね順調ではないかと思っております。

最後に、Vの効率的かつ効果的な行政運営の推進というものでございますが、これは、我々の各行政共通のもの、それから我々の行政を支えております労働保険の適用徴収に関するものでございます。この中で、22番目に個人情報漏えい防止及び綱紀の保持というのがございます。目標の設定としては、個人情報の漏えい件数について、前年度実績の半減ということを掲げていたのですが、半期に達したところで既に前年度実績の半分に達しているというような状況でございます。もちろん、個人情報の漏えいといっても、故意に漏えいさせるというものはありませんで、いわゆる行政的なミス、手続ミスというものでございます。例えば、Aさんに交付すべきものをBさんに交付する、あるいは申請があったもので個人情報が書いてあったものについて、誤ってシュレッダーにかけてしまうという誤廃棄など、そういった行政上のミスに関するものでございます。我々といたしましては、基本的な動作の徹底、それからいわゆるダブルチェックといったものをしっかりやって、今後、絶対起こさないという気概で取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

目標の達成状況については以上でございます。年度が終了する3月の審議会で達成状況についてご報告いたしたいと思っております。

続きまして、オレンジの表紙の総務部資料でございます。総務部関係で、トピックス的なものを3点ほど掲げております。まず1つ目は、マスコミを活用した広報の積極的取組についてというものでございます。これは、マスコミ取材に、受け身ではなくて積極的に打って出る、そういうことを掲げております。報道機関からの取材の申し込みについて、たとえ夜間・休日であっても、しっかり対応するというようなことを心がけております。1ページ目のところの下のところですけども、報道件数につきましては、上半期で179回ということでございます。今期の目標は、年度で180回ということですので、半期でほぼ目標達成をしております、前年同期に比べても、かなりの件数になっていると

ということをごさいますして、今後とも積極的な広報に努めていきたいと思っております。

それから、少しページが飛びますが、7ページ目でございます。資料2としましては、労働法制の普及等に関する取組についてです。これは、労働関係法令につきまして、主に大学生に対しまして周知を図るということでございます。24年9月から実施いたしております。昨年の9月以降、当局におきましては15回のセミナーに赴きまして、学生の参加人数が、延べ約2,500名ということになっております。このほか、高校生に対しても、23年度から授業をやっております。積極的に労働法制の普及に努めまして、労働関係法令を知らなかったことで問題事案が発生するということのないように努めてまいりたいと思っております。

それからその次ですが、使用者による障害者虐待をなくするというパンフレットを入れております。昨年の10月に障害者虐待防止法が施行されました。これは、障害者虐待につきまして、3つの類型を設けまして、それらについて防止を図っていこうというものでございます。3つの類型ですが、パンフレットの下段から7行目ぐらいのところに書いてありますけれども、養護者による障害者虐待、福祉施設従事者等による障害者虐待、それから使用者による障害者虐待の3つございます。このうち、労働行政として対応するものにつきましては、いわゆる使用者による障害者虐待、職場による障害者への虐待というものでございます。障害者虐待の類型、いろいろございますけれども、最も多いものは、次のページでございますが、身体的虐待、性的虐待、心理的虐待、放置等による虐待、経済的虐待の5つの類型がございます。使用者虐待の中で最も多いのは経済的虐待でして、これはなぜかと言いますと、いわゆる賃金未払いでありますとか、あるいは最低賃金を下回るような、こういった事案でございます。使用者虐待については、こういう事案が全国的にも多いですし、大阪においても比較的多いのかなと思っております。そのスキームでございますが、ページをめくっていただきまして、パンフレットの最後のところですが、使用者による障害者虐待が行われた場合等の対応を掲げさせていただいております。

流れとしましては、市町村や都道府県に使用者虐待を発見した方あるいは使用者虐待を受けた方が通報なり届け出をする、それが都道府県労働局に報告さ

れまして、我々としては労働基準法でありますとか障害者雇用対策法などに基  
づきましてしっかり指導等するというような仕組みになっております。ただ、  
下のところに点線の矢印がございますが、使用者虐待を発見した方や使用者虐  
待を受けた方が直接労働局に、いじめられたとか、あるいは賃金が支払われな  
いということを申告してくる場合もございます。その場合、杓子定規に都道府  
県や市町村に通報しろということではなくて、直接我々のほうで受けて対応し  
ていくと、このような状況になっております。

総務部については以上でございます。よろしくお願いたします。

○労働基準部長 労働基準部長の高井です。どうぞよろしくお願いたします。

私からは、労働基準部関係で、今、総務部長から全体の説明ありましたけれ  
ども、それに追加する点について説明させていただきたいと思えます。

労働基準部の資料は、緑色の表紙のものでございます。

まず、1枚めくっていただきまして、労働安全衛生法違反の疑いで書類送検  
という記者発表資料です。これは、大阪市の印刷会社で化学物質の使用により  
胆管がんを発症した労災請求を受けまして、昨年ですけれども、請求当時、胆管  
がんの発症原因が明らかでなかったことから、厚生労働本省と連携しまして調  
査を進めまして、本省で印刷事業場で発生した胆管がんの業務上外に関する検  
討会を開催いたしまして検討を進めたところ、印刷会社で使用しておりました  
ジクロロメタンとジクロロプロパンに長期間、高濃度で暴露したことが原因で  
胆管がんを発症した蓋然性が高いという結論を得たというものでございます。  
大阪労働局としましては、本年3月、全国で初めて業務上の疾病として労災の  
支給決定を行ったという事案でございまして、これまで大阪労働局管内の印刷  
会社で胆管がんを発症した複数の労働者の支給決定を行っております。これを  
受けまして、今年10月1日から労働基準法施行規則が改正施行されておしまし  
て、このジクロロプロパンやジクロロメタンに曝される業務による胆管がんが  
業務上疾病として追加されておしまして、さらに、資料の一番後ろから2枚目  
をご覧くださいなんですけれども、「あなたの近くに、胆管がんの方はいら  
っしゃいませんか？」というリーフレットでございまして、この中で、  
労災保険の請求権の時効というのは、療養が2年、遺族は5年でありますけれ  
ども、被災者救済という観点で今年3月14日までは時効は進行しないとの取り扱

いをしておりまして、その周知・広報に取り組んでいるところでございます。

それから、この胆管がんを発症させた事業者の刑事責任でございますけれども、4月2日に強制捜査を実施いたしまして、衛生管理者や産業医の不選任、衛生委員会の未設置の疑いということで、9月26日に労働安全衛生法違反の疑いで大阪地検に送検したものでございます。

続きまして、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組の強化でございますけれども、こちらにも記者発表しましたが、8月に田村厚生労働大臣が、若者を使い捨てにする疑いがある企業への対応を強化するという発言を受けまして、9月1日に全国8ブロックで無料電話相談を実施したものでございます。近畿では、お手元の資料にございますとおり、2府4県で200件の相談が寄せられまして、全国と近畿の数字を併記させていただいておりますけれども、傾向としては、ほぼ全国も近畿も同じような形でございまして、相談内容では、賃金不払残業、こちらが全体の半分以上を占めるという状況になっております。ただ、全国と近畿が違いましたのは、(3)のところの労働者の年齢ですけれども、全国より若者の率が少し高いという点でございます。裏面をめくっていただきますと、相談が多かった業種ですが、こちらが製造業、それから商業、その他の事業ということで、こちら全国と同じとなっております。大阪労働局としましては、この電話相談等の情報をもとに、これは全国的でもありますけれども、9月を過重労働重点監督月間としまして集中的な監督指導を実施しております。若者の使い捨てが疑われる企業、これは非常に社会的に大きな問題ということで私どもも認識しておりまして、労働基準関係法令等の法令遵守につきまして、引き続き厳正に対処してまいりたいと考えております。

続きまして、3点目でございますけれども、次の資料の最低賃金制度の適切な運営についてでございますが、資料にありますとおり、大阪の最低賃金につきましては、8月の大阪地方最低賃金審議会によりまして、19円引き上げ、時間額819円との答申をいただきまして、10月18日から発効しております。大阪府の最低賃金につきましては、平成19年以降、大幅な引き上げが続いておりまして、昨年、800円に引き上げられましたときの影響率が7.1%、さらに今年19円引き上がりまして12.4%ということで、かなり与える影響が大きくなっております。特に、パート労働者につきましては、4人に1人の労働者の賃金に影響

が出るという状況になっておりまして、これまでも増して今年度は周知・広報に努めることとしております。その履行確保につきましても、重点を置いて監督指導を実施していく予定にしております。

また、特定最低賃金につきましても審議が終了しておりまして、11月1日の官報公示をもって手続が終了しており、順次発効予定となっております。12月1日が最後の発効になります。こうした最低賃金引上げに伴う影響を受ける中小企業への支援措置としましては、経営課題あるいは労務管理の相談等につきまして、ワン・ストップで対応する相談窓口を設けております。平成23年度から引き続いて大阪府社会保険労務士会に委託して開設しておりまして、生産性の向上でありますとか経営改善に取り組む中小企業を支援していくという取組を行っております。前年同期を見ますと400件ほどのご相談をいただいておりますけれども、本年度はさらにそれを100件近く上回る476件ということで、相談件数も増加しているところでございます。

続きまして、4点目になりますけれども、労働者の安全と健康を守る、であります。資料をめくっていただきますと、大阪労働局労働災害防止推進計画がありまして、その次にパンフレットを入れております。大阪労働局労働災害防止推進計画、こちらのほうをご覧いただきたいんですが、今年度は国の第12次労働災害防止計画の初年度でございます。これを受けて、大阪労働局におきましても大阪労働局労働災害防止推進計画を立てておりまして、25年から29年までの5か年計画で、目標としましては、このパンフレットのところがございますけれども、24年と比較して、死亡災害につきましては12%以上減少させる、休業4日以上災害につきましては、こちらも14%以上減少させるという目標を立てておりまして、今年、その初年度としまして、死亡災害につきましては、昨年58人の死亡災害がございましたが、それ以下に減少させるという目標を立てております。それから休業4以上の死傷災害につきましては、前年に比べて2.8%以上減少させまして、これを続けていって、5年で全体の14%以上の減少を達成するという目標になっております。

それから、パンフレットをめくっていただきまして、次に「ゼロ災・大阪『安全見える化運動』」実施要綱というのがございますけれども、これは今申し上げました中期計画の中で、大阪独自の取組といたしまして「ゼロ災・大阪

『安全見える化運動』を展開しております。この運動は、スローガンのところに『見ること「気づき」から「考動」へ』というのがございますけれども、職場の中に潜む危険あるいは安全衛生活動等を積極的に目に見える形にすることによりまして、行動する前に安全行動への気づきを起こさせて災害の未然防止を図るといった考え方で、労使の自主的な災害防止活動を推進する取組でございます。

10月30日から11月1日の3日間、国内最大の安全衛生イベントであります全国産業安全衛生大会が9年ぶりに大阪で開催されました。約1万2,000人が参加されました。同時開催されました緑十字展にも1万6,000人を超える方が参加されました。この緑十字展の中で、当局独自の取組であります「安全見える化運動」を実施していただいている大阪府下の事業場の好事例を集めまして、49事例をパネル展で展示しまして、資料をめくっていただきますと、トピックスとしまして、安全見える化パネル展を開催という資料がございます。これを全国産業安全衛生大会の中で開催いたしまして、安全の見える化の8事例ありますけれども、こういった事例を展示しまして、さらにその後ろに安全見える化パネル展開催ということで資料がございますけれども、当日の来場者の状況等があります。このパネル展には5,000人を超える来場者の方がおいでいただきまして、49事例の中から「いいね」と思う事例、自社で使ってみようと思うような事例に投票いただきまして、その投票数が9,945点いただきました。かなり関心が高いということで、写真を撮っていいかとか、あるいはホームページに載せるのかといったようなお問い合わせもいただいたところでもあります。この中で上位に上がった複数の事例につきましては、12月に局長から表彰させていただくということで進めております。

それから、労災保険についてでございます。労災保険の給付につきましては、迅速、適正な処理を最重点とさせていただいておりますけれども、処理期間が長期の事案、概ね6か月を超えるものを長期未処理事案と呼んでおりますけれども、特にそういった6か月を超えることがないように迅速にやっていくことが基本でございます。ただ、脳・心臓疾患でありますとか精神障害事案につきましては、調査が6か月以上を超える事案も出てきております。

また、丁寧、公正な行政サービスの実現ということで、全ての職員が親切で



分かりやすく迅速な対応を行うという公正かつ納得性の高い対応を基本姿勢として業務に取り組むということでございまして、厚生労働省におきましては、一番最後の資料となりますが、労災保険相談ダイヤルというものを開設しておりまして、労災保険に関するご相談をここで承っております。

それから、最後になりますが、資料の一番最後から3枚ほど開けていただきますと、印刷業における胆管がんに関する労災補償の状況の資料をつけております。これは、今年10月末の現状でございますが、支給決定件数が18件、事業場は2事業場で認定されておりました、冒頭申し上げました送検対象になった事業場では17人の認定をしておりました、また別の事業場で1件という状況でございます。この胆管がんの労災認定につきましては、認定基準というものがございませんので、全ての事案、本省協議ということで進めております。本省のほうで専門家から成る検討会を開催いたしまして、全国で数事例ずつ業務上外の検討を行っていくということで、多少時間を要しているという現状になっております。

私からは以上でございます。

○職業安定部長 引き続きまして、職業安定部の片岡でございます。私のほうから職業安定部関係についてご説明させていただきたいと思っております。

安定部の資料の1ページをご覧くださいと思います。まず、若年者の就職支援についてでございます。当局におきましては、府内全てのハローワークに若者支援窓口を設置するほか、専門的機関といたしまして「大阪新卒応援ハローワーク」におきまして、大学、短大、また既卒3年以内の方を対象にした就職支援、また阿倍野に「わかものハローワーク」、それは全国3カ所にあるうちのひとつでございますけども、フリーターなどを対象にしたセミナーや、あるいは自立支援を実施するなど、きめ細かな対策を行っております。この中で、今年度、特に我々のほうで力を入れているのは、若者応援企業宣言事業でございます。働きたい若者がいる一方で、受け手となる企業の情報がよく分からないという声がございますので、若者の採用実績や、あるいは社員の定着状況、こういったことを企業のほうから開示していただきまして企業とのマッチングを図ると、こういうことで、資料1のとおり、今週19日に「若者応援企業」宣言企業を集めました面接会、約100社を対象にしまして開催し、1,200名

以上の学生が参加したという状況でございます。この若者応援企業宣言、大阪労働局では、資料にあるとおり、10月24日現在で457社という状況でございます。

また、若者の中には、企業での仕事自体がよく分からないということで就職活動がうまくいかない、あるいは就職してもすぐにやめてしまうといった声がやはり多いと思います。新卒者でも3年以内に依然として3割ぐらいが離職しているということでございます。こうしたことから、新卒応援ハローワーク等では、今年の1月と10月に業界で仕事をするイベント「業界研究カフェテリア」というものを開催しましたが、その中で参加者からいろいろな質問が出てまいります。そういったものを「業界研究のヒント」という形で冊子に取りまとめまして、資料の中に入れておりますが、こういった青い冊子でございます。この中で、学生の中には営業という言葉だけで嫌だったというような者も結構おりますので、こういう冊子を1万冊用意いたしまして、新卒応援ハローワークや府内各大学のキャリアセンターに配布いたしまして、学生の就職支援ということで進めております。下半期につきましても、若者応援企業と若年者のマッチング、そういったことを図ってまいりたいと思います。若年者の雇用対策関係の実績につきましては、後ろの資料、数字をつけております。時間の関係もありまして省略させていただきたいと思います。年明けの1月から3月にかけても、高校生、大学生の就職問題が依然としてありますので、引き続き面接会を開催することを考えております。

次に、子育て女性等に対する就職支援でございます。現在、大阪難波にマザーズハローワークを設置しております。マザーズハローワークでは、特に担当者制の就職支援を実施しておりまして、9月までの就職率が86.9%ということで、若干目標を下回っておりますが、10月時点では88.8%、概ね9割近くの方がこの支援を受けて就職ができたという状況になっております。資料の9ページをご覧くださいませでしょうか。これは、11月7日に堺市と、高島屋さん、ポーネルドさん、そして当局が子育て支援の連携で基本合意をしたという記者発表資料でございます。国と地方公共団体、民間企業の3者がコラボした協定という、全国初の取組ということになります。来年4月から、堺東にあります高島屋9階のハローワーク堺のマザーズコーナー、これを拡充いたしまして、

現在は46平米ぐらいですが、これを290平米に拡大いたしまして、職員も増配置しまして、しっかり子育て女性等の就職支援を行っていききたいということでございます。

次に、ハローワークにおける障害者の雇用促進についてでございます。障害者の雇用状況につきましては、雇用率の達成企業割合の目標を50%以上としたところですが、集計結果の時点では40.7%となっております。これは、今年4月から、障害者の雇用率が民間企業1.8%から2%に引き上げられたということで、対応が十分でない企業が出てきたということでございます。当局としても、集団指導等を進めるとともに、特に取組が遅れております民間企業には、局のトップのほうから各企業のトップに指導してまいりたいと思います。また、民間企業に率先垂範すべき行政機関のうち、一部取組が遅れているところがございます。こうしたところには、当局から常にそれぞれの各機関に直接お願いするというので、これは大阪府教育委員会と大阪市教育委員会にも行ったところでございます。

次に、生活保護受給者に対する就職支援でございます。初めに総務部長から説明がありましたとおり、生活保護受給者の就労支援の課題に上がっておりますが、自治体との連携が正直うまくいっていないということで、上半期の数字があまり芳しくないということでございます。15ページを見ていただきましょうか。自治体のほうからハローワークに生活保護の方を送り出していただいて、ハローワークで支援をするということなのですが、自治体のほうも生活保護受給者の就労意欲をなかなか把握しかねるというようなことで、送り込みがやや少ないという状況がございました。今後、下半期につきましては、自治体としっかり連携するというのですが、15ページの真ん中にあります「常設窓口、巡回相談」というところがあります。この常設窓口といいますのは、市町村の福祉事務所の中にハローワークの窓口を直接設けまして求人の検索ができる、それからハローワークの相談員を配置する、こうしたことで進めてまいりたいと思うのですけれど、下にありますように、現在準備をしております、大阪市内9区、それから豊中市の計10カ所で開設、設置いたします。また、常設の窓口が十分開設できないところにつきましては、巡回型の相談ということで、これもハローワークがタブレット型のパソコンに求人情報を入れまして、それで

市役所の窓口で直接求人を持っていくというようなことで、現在、府内32カ所で既に始めておりますが、さらに年度末までに、調整中の22カ所を含めまして、しっかりと支援をしてまいりたいと思っております。

次に、一体的実施事業につきましてご説明申し上げます。一体的実施に係るハローワークコーナーによる紹介就職件数・進捗率という資料と大阪しごとフィールドという資料を見ていただけますでしょうか。こちらのほうは、自治体のほうでいろいろな労働相談事業をしておりますけれども、そういったものに併せましてハローワークのほうで窓口を設ける、こういった事業で、平成24年度は大阪市内で2カ所、25年からは堺市、そして25年9月からは大阪府と開始してございます。資料の表面は大阪市内にあります2カ所の窓口についてでございます。毎月の就職件数目標が出ておりますが、概ね順調に推移しているということでご理解いただけるかと思えます。裏面は堺です。これは25年4月からということで、こちらでも順調に推移しております。大阪府と実施しております「しごとフィールド」のほうは、こちらの色刷りのパンフレットがございまして、これは、まだ9月からの開始ですので、実績数はまだそんなに記載されておきませんが、大阪府でも、例えば独自に障害者の応援コーナーというのを設けております。大阪府のほうで障害者のいろいろな支援も含めた相談をしますけれども、ハローワークの求人がなかったらなかなか障害のある人を結びつけられない、ということでございまして、ハローワークコーナーでは障害者専門の相談員を配置しまして相談する、あるいは若年者の場合でしたら職業訓練が必要なケースがございまして、こういった場合には、ハローワークコーナーのほうで職業訓練のワン・ストップの相談、こういう体制で現在進めているところでございます。

それから最後になりますが、16ページをご覧くださいませでしょうか。これは、企業の景気や採用状況を把握することを目的にいたしまして、25年度から大阪府内の企業300社に対して定点観測調査をしているといったことでございます。今年度、既に2回実施したところでございますが、新聞発表の資料にありますとおり、現在の景況感から、正社員が不足するという企業が約4割ございます。うち8割の企業が年末までに採用予定あるということで、今後の景気動向を把握する上での一つの参考資料にさせていただきたいと思っております。

こうしたハローワークの取組、あるいは自治体との一体的事業の取組、これらにつきましては、なかなか言葉でご説明しづらい部分もございますので、また機会がありましたら、委員の皆様におかれましては、市町村の窓口でありますとか新卒応援ハローワークやマザーズハローワークの窓口をぜひご利用、視察いただければ幸いと思っております。よろしくお願いいたします。

以上です。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の名田でございます。お手元に、需給調整事業部の資料として黄色の中表紙の資料を配付しております。これについて簡単にご説明を申し上げます。

資料の1ページのところ、グラフがついております。大阪府下の労働者派遣事業所及び有料・無料の職業紹介事業所の数を示すグラフでございます。引き続き横ばい傾向が続いているということが見てとれます。ただ、労働者派遣事業に関しましては、許可制である一般労働者派遣事業の事業所数につきましては、新規許可、また事業所の総数とも減少している一方、届け出制であります特定労働者派遣事業所が増加しているという状況になっております。

資料を見ていただきまして、2ページ以降でございますが、需給調整事業関係業務につきましては、大きく3つ、柱立てしておりますが、大きな柱の1点目、法制度の周知につきましては、資料の2ページ及び3ページに出ておりますが、事業者向け、労働者向けとも、計画に基づきまして確実に実施を進めていくというやり方をとっております。今年度、ここまで計画どおり進捗をしております。参加者から、毎回、受講者アンケートをとらせていただいております、内容の充実にも努めているところでございます。また、事業所向けの許可申請の説明会では、事業運営の実態、例えば就業条件明示を書面で行っているかなど、アンケート形式で確認しております、不適正な取り扱いが疑われるような答えが書かれていた場合には、後日、呼び出しという形をとっております、実際に業務で使っている帳票類を見せてくださいということで、法違反を未然に防ぐ、またより深く法制度の理解を深めていただくという取組も行っているところでございます。私ども、限られた中での取組でございますので、こうした局が直接実施をする説明会のほかに、例えば各地の労働基準協会が主催する

研修会などにも講師として参加をさせていただくということで、さまざまな機会を捉えまして、効率的な法制度の周知に取り組んでいるところでございます。

取組の大きな2つ目の柱でございますが、許可申請・届け出に対する調査確認でございます。許可基準を満たしているのかどうか、これは書類だけではなくて、事業所を担当官が直接訪問いたしまして、事業所の実態、例えば個人情報、求職者あるいは派遣労働者・登録者の個人情報を収納する書類棚、こういったものにきちんと施錠ができるようになってきているかといったことも含めまして確実に確認を行っております。許可申請を大阪労働局で受理してから許可が厚生労働省で決定されるまでの流れにつきましては、資料3ページの下半分のところにお示ししております。こういった流れになっておりまして、実質的に最終的な許可の判断は厚生労働省で行っておりますが、それに必要な調査は大阪労働局でしっかりやって情報提供しているという仕組みになっております。

取組の大きな柱の3つ目、法遵守徹底のための指導監督の実施についてでございます。先ほど、総務部長からご説明いたしました資料に指導監督件数が出ておりますが、実際の指導監督の業務は、この資料の4ページの図のような手順で計画的に取り組んでいるところでございます。また、どのようなところを指導監督の対象にするかということを選定いたしまして、実際にスケジュールを組みまして、順次直接訪問する、あるいは呼び出しをかけるといったようなことで指導監督を行っているというものでございます。1年間に行える指導監督は、私ども実質10人の需給調整指導官が行っておりますので、年間では1,000件前後というものになりますが、年度の指導計画で重点対象というものを定めまして、そうしたところを定期指導の対象として選んでおります。また、労働者や一般市民からの情報提供をもとに、問題がありそうな派遣先などにも積極的に臨検指導を行っております。法違反が見つかりました場合には、原則として大阪労働局長名の文書で、概ね1カ月以内に是正するように指導しておりまして、是正報告も文書で行っていただくという仕組みをとっております。必要に応じまして、再度、派遣先などを訪問いたしまして、是正の実態というものを再確認する場合があります。また、悪質な法違反、繰り返しの法違反に対しましては、事業停止命令、事業改善命令などの行政処分を行いまして、適正な事業運営対策の確立に向けて、行政がある意味強制力を持って取組を行わ

せるというケースもございます。本年度、資料16ページをご覧いただきたいんですが、事業停止命令及び事業改善命令というものを、ここに出ております派遣元事業所に対して行っております。その後、この事業主ですが、4月に停止命令を行っておりますが、停止命令違反、また立入検査拒否の法違反を犯しております、資料29ページにプレス資料をつけておりますが、8月に許可取消し処分となっております。繰り返しの法違反を理由とする許可取消し処分は全国初ということで、報道でも随分取り上げられたところでございます。

現在、労働政策審議会で議論されておりました、世論の関心も高まっているところでございますが、同時に民間人材ビジネスの適正な事業運営の確保ということで、労働局に寄せられております期待感も非常に大きなものがあると自覚をしているところでございます。引き続き、国民の期待に沿えるよう、取組をしっかりとやっていきたいと、このように考えております。

以上です。

○雇用均等室長 雇用均等室長の森實でございます。私からは、雇用均等室関係の業務につきまして、薄いピンク色の表紙がついております資料に沿いましてご説明させていただきます。

まず、1点目でございます。女性の活躍促進取組についてでございます。皆さん、ご承知のとおり、安倍政権におきまして、本年6月に閣議決定されました日本再興戦略の中で、成長戦略の主要な柱の一つとしまして女性の活躍促進が掲げられたところでございます。厚生労働省では、この成長戦略の取組の一環としまして、個別企業を訪問して、ポジティブ・アクションの取組の働きかけなどを行っております。ポジティブ・アクションとは、この資料のリーフレットの表紙の真ん中より少し下のところに説明がございますけれども、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば営業職には女性がほとんどいない、管理職は男性が大半を占めているといった性別による仕事上の格差、実質上の格差が生じている場合に、この差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組を呼んでおります。大阪労働局におきましても、局長以下職員が個別企業を訪問しまして、このリーフレット等を活用しながらポジティブ・アクションの取組を進めるよう個別の支援をお願いしているところでございます。

2点目でございますけれども、「くるみん」の認定についてでございます。次の資料をご覧ください。「くるみんマークを活用しましょう！」という資料でございます。次世代育成支援対策推進法に基づきまして、厚生労働大臣が子育てサポート企業として認定を行うという制度がございます。こちらにつきましては、大阪労働局管内の認定状況は、10月末現在で111社となっております。企業名のリストについては、5ページ目に掲載してございます。これらの企業さんが、これまでに認定を受けられており、複数回の認定を受けられている企業さんもこの中にはございます。また、3ページをご覧ください。こちらには、本年7月に開催されました学生向けの合同就職面接会で行ったアンケートの結果を記載しております。くるみんの認知度について調べたものですが、「『くるみん』を知っていますか？」という質問に対して、「知っている」と答えた学生さんは23%、女性のみで見ますと34%となっております。雇用均等室では、学生さんの間でのくるみんマークの認知度を高めるとともに、そういったことを広めながら、企業さんに対しても、人材確保の観点からも、くるみん取得が有効であるということをアピールして、企業さんのくるみんマーク取得促進に取り組んでもらいたいと思っております。

最後に今年度、後半に予定している取組を1点ご紹介いたします。資料はつけていないのですが、昨今、妊娠・出産や育児休業取得などに伴います企業から、使用者からの不利益取扱いに関するご相談が均等室に多く寄せられておりますことから、1月26日の日曜日に、フリーダイヤルによる電話相談を実施したいと考えております。詳細が決まりましたら、委員の皆様方には別途情報を添えてお知らせしたいと思っております。こちらにつきましても、最近いろいろマスコミにも話題として取り上げられていることも多いことから、周知のほうにも力を入れてまいりたいと思っておりますので、ご協力をお願いできればと思っております。

以上でございます。

○奥林会長 どうもありがとうございました。事務局から簡潔に説明していただきました。既に資料は皆さんのお手元にありますし、日々の生活の中でいろいろ問題点も感じておられる方も多いと思います。それでは、先ほどの事務局からの説明に対して質問あるいはご意見等がありましたら発言を願いたいと思



いますが、発言される場合は、挙手の上、マイクを持って発言をお願いいたします。約30分、40分ぐらいお時間がとれそうですので、自由に、活発に発言いただければと思います。どなたからでも結構ですから、いかがでしょうか。はい、多賀委員さん。お願いします。

○多賀委員 連合大阪の多賀でございます。大変簡潔にご説明いただきましてありがとうございました。何点か、意見も含めて質問させていただきたいと思っております。

一つは、P D C Aという形で数値目標を出されて、その進捗状況が出されているということにつきましては、前回、前々回に、私がお意見を言わせていただいたと思っておりますが、それを反映していただいているということで感謝を申し上げたいと思っております。ただ、非常に簡潔な形でありますので、毎回ということではないのですが、こうしたダイジェスト版と同時に、そのバックデータのなものとお示しをいただくと、非常に分かりやすく、理解も深まるのではないかと資料の出し方についての意見であります。

2点目でございますが、先ほど会長のご挨拶にもありましたが、ブラック企業についての問題でありまして、若者の使い捨てといったような概念だと思っておりますが、なかなかブラック企業とは何ぞやという概念規定がないままに対策を進めているといった印象を受けます。「厳正に対処」ということですが、電話がかかってきて、ここはブラック企業かもわからないなというような取っかかりとしてはあるんでしょうが、「ブラック企業」対策の広報を強化し、そうした社会的常識に反するような企業に対する労働局としてのアピールをより強化していただきたいという思いであります。

それと3点目になりますが、先ほど派遣法をめぐって、業務停止命令ですか、それが出ていたにもかかわらず、まだやっていたという点は、なかなか反社会的なところもありますし、もう一つは最近の話ですが、求職者支援事業を悪用という記事もあったと思っております。大きく言えばこちらの所管事業だと思っておりますので、大阪でそういう事件が起こっているということは非常に遺憾だと思っておりますので、その件に対するコメント等があればお聞かせ願いたいと思っております。

最後ですが、非正規雇用労働者の増加ということがありますが、過日の日経新聞で、その統計の指標が各省によって統一性がないといったような報道があ

ったと思います。ですから、1つは、これは国の動きになると思うのですが、そのような非正規労働者の把握に関して、統一的な基準を持って、実態を把握しないと対策ができないということになると思いますので、きちっとした統計のベースに基づいた対策を求めたいという意見であります。

以上です。

○奥林会長 では、事務局、お願いいたします。

○総務部長 総務部長の田中でございます。順次、質問項目につきましてご回答申し上げたいと思います。まず、1点目と最後の4点目について、私のほうから回答させていただければと思っております。

1点目でございますが、これは数値目標の達成状況について、バックデータをつけるようにというご指摘でございます。次回から、しっかりつけようと思っております。よろしくお願いいたします。

それから、最後の4点目でございますけれども、非正規労働対策についてということでございます。これは省全体としてですが、平成22年に派遣・有期労働対策部という非正規労働対策を総合的に企画調整するという部局を本省へ設けまして、非正規労働対策について、最重点課題の一つとして取り組んでいるところでございます。確かに、把握している数値が、いろんな統計データに基づいておりますので、それによりますと、非正規労働の定義がまちまちになっているということで、大体のところ、傾向として非正規が増えているということは間違いはないと思いますが、詳細なところ、何百万人いるのか、あるいはどういう業種でいるのかということについては、十分には把握できてないところがあるのではないかと感じております。政府におきまして、これは総務省になるかと思いますが、統計の統一化といいますか、統一基準でしっかり調べていこうという動きがございます。政府、中央の動きも見ながら、我々のほうもしっかり非正規労働対策に取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

1点目と4点目については以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

ほかの点につきまして、お願いできますか。

○労働基準部長 基準部長の高井でございます。

多賀委員のほうからお話しがありましたブラック企業への取組強化に対してエールを送っていただいているということで、ありがたく受けとめております。ブラック企業という定義自体が明確にあるものではございませんが、今回、無料電話相談を行うに当たり、若者の使い捨てが疑われる事業場というのは、長時間労働が横行している、賃金不払い残業がある、あるいは離職率が極端に高い、こういった情報をもとに、9月を重点的な月間として取組を強化いたしました。私どもは、もともと過重労働というのは非常に重く受けとめておりまして、特に労災のほうでも脳・心臓疾患の労災申請でありますとか、精神障害も長時間労働を原因とするようなものもございまして、そのような労災請求があった場合には、局署で連携しまして、そういった事業場へ監督指導を行いまして、あるいはその後、改善状況が定着しているかどうかという観点からも取組を進めております。さらに、大阪府下13署には、年間8万件を超える36協定が提出されておりますが、その中で80時間を超える特別条項付きの協定を結んでいるような事業場につきましては、先ほど総務部長からご説明させていただきました資料の10番の過重労働を解消し、仕事と生活の調和を図り、働き方・休み方の見直しの促進を図るという項目でございまして、長時間労働が可能な時間外協定届を提出している事業場を対象とする取組ということで、自主点検1,557件を実施いたしました。80時間を超える長時間労働ができる協定を結んでいる36協定は、年間5,000件ほど出てきますが、特に3月、4月に多くございまして、この1,557件というのはほとんどが3月、4月分という考え方でございまして、こうしたところの事業場に自主点検を行いまして、その後、集団指導だと私どもから一方的になりますので、そういった事業場の労使の方にワークショップに参加いただきまして、長時間労働を解消するためのいろんな取組を進めているところであります。具体的には、年内に8回開催するというのは目標でございまして、5回既に開催ないし開催日程決定をしておりまして、年明けに、1月から2月にかけて3回の開催を予定しております。

1回のワークショップで、基本的に10社から20社を招集いたしまして、業種・規模ごとにグループ分けしまして、自主点検結果から各事業場の取組について労使の方に入っていただいております。そのワークショップ終了後1か月以内に、各事業場から長時間労働を抑制するためのアクションプラン、つまり

計画ですね、それを提出していただきます。その3か月後に改善レポートという取組状況を報告していただくというような流れで進めておりまして、窓口でも36協定をもとにして、こういった長時間労働抑制の取組をしているところでございます。

以上でございます。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。それでよろしいですか。はい、では派遣のほう、お願いいたします。

○需給調整事業部長 行政処分中のところが派遣を行おうとしたということで、多賀委員からも反社会的という厳しいお言葉がありましたけれども、私どもの行政処分につきましては、ペナルティーという色彩もございますが、必ずしもライセンスを取り上げることを目的にしているのではなくて、それまで法違反を繰り返した、不適正な労働者派遣というのを繰り返したという事業主に対して、適正な事業運営を取り戻していただく、そのために私どもが指導し、あるいは事業改善命令といった形で、再び派遣労働者の方あるいは派遣先の方が安心して信頼感のある民間人材ビジネスという労働力需給調整システムというものの機能を取り戻してもらうということが第一の目標であります。そうした中で、今回取消しになったところにつきましては、個々の法違反の悪質性というよりは、そういう事業改善に専念すべき期間にあつて、公然と法違反を繰り返したというところを非常に重く見たという事案であります。先ほど申し上げましたように、真摯に適正な事業運営体制を取り戻すというところに取り組む事業主に対しては最大限サポートするとともに、そうした姿勢を見せないというところには毅然とした厳正な態度で臨むということを目指しております。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。多賀委員さん、よろしいでしょうか。

○多賀委員 求職者支援事業の悪用の関係について、お願いします。

○職業安定部長 求職者支援制度は、職業安定部で運用しておりますので、それにつきましてご説明しておきたいと思っております。この求職者支援制度は、リーマンショック後、雇用保険を受けられない失業者の方が続いたということで、雇用保険を受けられない方も月10万円の給付金を受けながら無料で職業訓練が受けられるという制度で発足したものでございます。現在の就職率が8割程度

ということですので、受講さえしていただければ、かなりの方が就職できるということで、今も大阪で毎月1,000名の方が訓練を始めるという制度でございます。約3カ月程度、パソコンであったり、ソフトウェアの研修を受けていただいて、関係の業界に就職していただいております。ところが、この制度を悪用したのがNPO法人全国<sup>はればれ</sup>8080運動推進協議会というところでございます。夏ぐらいの新聞に出まして、当局でこの当該NPO法人に対しての調査を開始したということでございます。その結果、奨励金の不正という事実が判明いたしましたので、団体に対しては約1億4,000万円の返還命令を既に出しております。また、不正の方法としましては、架空受講者を仕立てたり、それから受講者数を水増しして、訓練を実施している人数を水増しというのでしょうか、出席者名簿を改ざんしたりと、非常に悪質な事案でございます。したがって、不正受給者につきましても、現在判明している113名につきましても、受講給付金の全額の返還ということを求めております。さらに、府警のほうでも悪質な事案ということで、11月11日、府警本部に刑事告発を行いまして、府警本部でも法人の代表者ら4名、これを詐欺容疑で逮捕したということでございます。一部の事件ということではございますが、制度の裏を突いたというような感じで我々も見ておりますので、今後、労働局といたしましても、積極的な調査の実施あるいは訓練機関への予告なしの立ち入り、これを徹底してまいりたいと思います。また、訓練を受託する学校や本人に対しても、仮に不正があった場合には厳しい処分を行うということをしっかり説明することによりまして不正を防止してまいりたいと思います。なお、この訓練に当たりましては、独立行政法人が訓練の認定事務を行っております。この認定事務を行う独立行政法人が、立入検査するときに、その検査情報を中の非常勤職員が事前に相手方に漏らしたということも非常に悪質ということで、既にその機構の非常勤職員は9月3日付で懲戒解雇されておりますが、団体に任せてしまうのではなくて、大阪労働局のほうでも主体的に立入検査、これを実施して、制度のいわば安全な運営に努めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○多賀委員 ありがとうございます。

○奥林会長 では、よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

では堀田委員さん、お願ひします。

○堀田委員 新日鐵住金の堀田と申します。よろしく申し上げます。いろいろお話を聞きしたいと思っております。今、求職者支援制度の悪用の話が出ていましたが、先ほど、労働局からのプレスリリースについて総務のほうからお話があったのですけれども、ちょっと気になるのが、やはり悪用の問題、雇用調整助成金、安定助成金の関係を少し気にしています。全体としては、やはり景気が多少なりとも上向いてきたので、受給件数とか金額というのは、データを見ますと、年々減ってきているという数字が出ていますので、恐らく今年も多分減ってきてはいると思うのですが、とにかく不正受給の関係について、今年度に入ってから大阪労働局のプレスリリースをざっと見ましても、10件ほどの雇用安定助成金の不正受給があるようですね。昨年度も結構あったと思うのですが、これはどういった傾向にあるのかということと、それから本年度のものは金額的には、それほど大きくはなかったのですけれども、前回、この労働審議会の直前ぐらいに、大きなものが2月ぐらいにありましたよね。あれは確か6億ぐらいだったのですが、その後、それはどのように対処しているのか。こういった不正を行った企業に対しての労働局としての今後の対処方針、それからこういった不正についての防止対策、そういうものがありましたら、まずお教え願いたいのが1点目です。

それと2点目ですが、先ほど紹介のありました人材派遣会社の事業認可取消の話ですが、労働局のプレスリリースにはないのですが、2,3日前ですかね、新聞に出ていました。全国で2件、それも大阪労働局で2件ということで、えらい大阪ばかり目立っているというか、大阪がとても厳しいことをしているのかなというような見方もあるとは思いますが、プレスリリースについて、総務のほうで広報活動をやられている中で、1つはタイミングの問題等があると思いますので、そこら辺の事情を、その2件目がまだ発表できないのか、プレスリリースはどうかについて、お教えいただけませんか。

以上2点です。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。では事務局から、よろしく申し上げます。

○職業安定部長 雇調金の件でございますけれども、リーマンショック後、支給要件等が緩和されまして、かなり利用されるようになったということござ

いますが、一方、その中で不正な事業主が出てきているということで、現在、毎月、不正の事業主につきましては労働局のほうから定期的に公表しておりますので、この件は多分それをご覧いただいたんだろうと思います。不正の手口につきましては、この助成金は休業もしくは教育訓練をしたことを条件に国から補助金を支給するというようになっておりまして、実際には休業していないにもかかわらず休業したように見せかけて助成金を受給する、あるいは教育訓練をしたように見せかけて、実際にはしていない、こういった形が不正受給の手口になっております。この助成金につきましても、必ず抜き打ちでの検査をするようにということで、現在はしておりますけれども、残念ながら検査の目をくぐり抜けるような事案が幾つか出てきているということでございます。見つかった場合につきましては、全額の返還を求めています。その中で、非常に大きな金額で不正受給が見つかりましたのが、6億弱ですが、ビジービーという会社の件でございます。

こちらの手口につきましては、先ほどと同じような手口ですが、非常に悪質な事案ということで、我々も府警本部と相談しながら、刑事告発につきまして協議をしたという経過でございます。今後とも厳正な手続の遵守を求めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたしたいと思っております。

○労働基準部長 労働基準部ですけれども、この案件につきましては、この不正受給した事業主が、その助成金を労働者の賃金に充てていたということもありまして、不正受給が発覚してから助成金が出なくなって賃金不払いが発生しているということを重くみまして、賃金不払い容疑で11月7日に送検したところでございます。

○需給調整事業部長 派遣元事業主の許可の取消しで、数日前に新聞に報道されておりました件でございますが、あれは大阪労働局として公式にプレス発表したものではありません。一部の報道機関の独自取材によりまして報道されたものと捉えております。私どものほうで、具体的な企業の名前が出ておりましたが、個別の指導案件につきましては、指導監督を行ったのかどうかということも含めてコメントをしない、明らかにしないということにしております。一般論ではありますけれども、行政処分、事業改善命令、事業停止命令、それから厚生労働大臣が直接行う許可の取消し処分につきましては、公権力の行使に

なりますので公式に発表させていただくことになっております。一般的に行政処分につきましては、行政手続法という法律で手順が定まっております、不利益処分でございますので、事業改善命令と事業停止命令につきましては、弁明の機会の付与の通知ということをしていたします。概ね2週間の期日を設定いたしまして、その日まで被処分者、処分を受ける予定の事業主が弁明書を提出することができるという仕組みになっております。その弁明書を受けまして、最終的に処分を行うかどうかということをお阪労働局長が決定します。決定したときには、処分の通知書というものを直接施行しますので、原則としては、施行した日の午後、その日のうちに正式にプレス報道するという仕掛けになっております。許可の取消しにつきましては、聴聞を行うということが行政手続法に定められておりますので、同様に聴聞日を設定いたしまして、概ね2週間程度の余裕をもって通知をします。聴聞の上、厚生労働大臣が処分するかどうかを決めるという仕組みになっております。一般論でございますが、そのようになっています。

○ 奥林会長 堀田委員さん、よろしいでしょうか。

○ 堀田委員 はい、ありがとうございました。総務部でも、先ほどからマスコミ等、広報の積極的な取組を言われていますが、先ほどの新聞のほうはまだ不正確であるという理解ですね。ということで、マスコミとのコミュニケーションをひとつよろしくお願ひしたいと思ひます。広報関係で、プレスリリースとか、労働局でいろいろとホームページで出されていますが、確かに今、いろんなPRとか、新たな労働関係法規の紹介とかは結構、役に立つと思うのですが、いかんせんそういったあまりよくない事件のプレスリリースも結構多いので、全般的にちょっと暗いイメージがするのです。何か積極的に、ちょっとした遊び心も入れて、プラスの明るいイメージになったらありがたいなと思ひます。個人的な意見であります。以上です。

○ 奥林会長 ありがとうございます。やはりプレスリリースのタイミングを考えないと、社会的影響がいろいろ起こることのようですので、事務局のほうもよろしくお願ひいたします。

ほかにありますか。では、永田さん。

○ 永田委員 プレス側ですが、十数年前の労働局を何度か取材しましたが、



やはり正直言って雲泥の違いはあると思っております。相当、明るい話題というわけにはいかないのですが、そういうことも、やはりマスメディアに対する対応は非常に変わってきているなと思っております。それはメディアからなのですが、先ほどから出ています求職者支援の制度ですが、これを悪用したケース、もう既に逮捕されているものもありますが、現実に我々が取材していると、何社もあります。これは東京も含めてですが、少なくともサクラを使ったり、いろんな形で、これはそうしたお金が目的なのか、最終的にはそうかもしれませんが、受講数を増やすというのが目的なのか、その辺ははっきりしないところもありますが、非常にこの制度を悪用している。悪用の程度は違いますけど、現実問題、多いということだと私は認識しているということで、恐らくこの基礎コース、例えば実践コース88、81%というのが、これは3カ月ごとにありますが、私の聞いている範囲では、これがフルタイムもしくは正規の仕事ではなく、例えば1日でもアルバイトをしたら就職ですとカウントされるという、ある意味で行政効果を明らかによりよく見せかけるような、そういう数字になっているのではないかと、そのあたりから、やはりそうした悪用の方法を考えるのではないかなと非常に思っております。恐らく、そういった意味で言えば、この就職率というのはもっと下がると思いますので、その辺を、やはり制度自体の問題でもありますが、ひとつ検討していただきたいということと、障害者虐待防止法なのですが、先日、昨年10月から3月でしょうか、半年間の数字が発表され、雇用者に対しては133件だった記憶があります、虐待の数がですね。質問ですが、他の虐待に関しては、都道府県当局が虐待か否かを判断されていると聞いておりますが、この133件、雇用者によるこの虐待というのは、どちらが、やはり都道府県が判断されているのか、そしてまた、これはほかの虐待もそうなのですが、虐待の認定というのが各都道府県ばらばらで、非常に認定率が高いところ、低いところがあったようですが、この雇用者による虐待に関しては、何かある程度の認定基準といえますか、各都道府県に対して、もし都道府県がやっているとすれば、そうした具体的な基準みたいなものは設けていらっしゃるのか、その辺も教えていただければ幸いです。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。では、事務局のほうからお願いします。

○職業安定部長 求職者支援制度につきまして、他にもこういった例があるのではないかということで、既にご指摘のとおり、情報をいただいているところもございまして、それにつきましては現在調査中のものがございますので、調査を待って、しかるべき対応というように考えております。

それからもう1点、就職につきましては、現在、1日アルバイトをただけでも就職としてカウントされるという制度に確かになっております。これは、正社員経験のない人につきましては、アルバイトという形で最初就職するということもひとつ奨励されるということで、1つの制度ではございますが、ハローワークの窓口では非正規労働者は基本的には正規労働者として就職支援すると、こういったことで支援しております。ただ、制度の悪用云々ということになりますと、やっぱり制度自体問題があるかというように思いますので、現在、厚生労働省でこのあたりにつきましても検討中と聞いておりますので、このあたり、また制度の改善が図られれば、それに沿って運営してまいりたいと思っております。

○総務部長 2点目の虐待防止法の関係についてでございますが、委員のおっしゃるとおり、133の事業所について、使用者虐待の件数があったということで、これは実は虐待3つの類型、養護者による虐待、施設における虐待、それから使用者の虐待、3つあるわけですが、使用者による虐待につきましては、6月に既に先行して発表しております。その数字でいきますと、133の事業所で被虐待者が94名ということでございます。認定という言葉は、便宜的に使っておりますけども、法律的には認定する、しないという文言は使っておりません。まさに、障害者虐待であったかどうかというような使い方になっておりますけども、それを便宜的に認定と呼んでおります。お尋ねの件ですが、使用者虐待につきましては、都道府県労働局で認定といいますか、これは障害者虐待に当たる、当たらないという判断をいたしております。基準でございますが、通達等出てはありますが、余り詳しくはないです。パンフレットに書いてある以上のことは、それほど詳しくは書いておりません。実のところ、障害者虐待に当たるか否かというところではなくて、そういう通報をきっかけにして、我々の所管している法律をどのように運用していくかということが重要と思っております。したがって、これは本省で発表しているものでございますが、

障害者虐待が認められた事業所とともに、認められなかった場合であっても、これは認められるか認められないか分かりにくい事例、多くありますけども、そういう場合であっても、労働基準関係法令あるいは障害者雇用促進法に基づいて措置をとったというものは何件ということについて発表しておりますし、両方合わせて、我々の所管しております法律施行という観点からいきますと、黒か白かということよりも、どういう措置をとったかということが重要だと思っております。都道府県、市町村につきましては、これは養護者の虐待だとか、福祉施設の虐待であるとか、主に所管しているわけですけども、いわゆる自治事務ということもありますし、余り細かく定義はしていないということで、自治体の中で混乱が起きているというようなことを聞いておりますので、恐らく事例集などを充実させて、事案を積み重ねていって適正な施行に努めていくことになるのではないかなと思っております。以上でございます。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。永田委員さん、よろしいでしょうか。

○永田委員 どうもありがとうございました。障害者虐待について、恐らくほかの虐待以上に表に出にくいものと思っておりますし、ぜひそうした観点から、1くくりではなくて、広く受けとめていただければ、改善していただければと思います。

○奥林会長 ありがとうございます。それでは、小野委員さん、お願いいたします。

○小野委員 相互タクシーの小野でございます。女性の働くことについて均等室長さんにちょっとお伺いしたのですが、今、「きらら」というシンボルマークございますが、我が社でも女性の求人募集をいたしますときに、例えばこのシンボルマークを個々の事業の媒体のときに使用して募集をしてもよろしいのでしょうか。

○奥林会長 はい、お願いします。

○雇用均等室長 きららについては、特別そういう限定ございませんので、ご自由に使っていただいて大丈夫です。

○小野委員 ありがとうございました。

○奥林会長 きららを使って募集してもよろしいということですね。はい、あ

りがとうございます。では、服部委員さん、お願いします。

○服部委員 ありがとうございます。

ご質問とあわせて幾つか申し上げたいと存じます。まず最初に、障害者雇用に関することです。

さきほどのご説明で、本年度より障害者雇用推進にあたり幾つかの試みがあるとのことでした。とりわけ、主要機関に推進をうながすために直接アプローチいただいたとの紹介がございました。これは率直に申し上げまして、とてもありがたいことと思います。これまで障害者雇用がなかなか進まなかったことにおいては、啓発された個人や個別部門や組織の権限だけは推進しにくい状況というものがあったかと思えます。したがって、このように労働局が行政として積極的に行政が障害者雇用の法令遵守に関して組織トップが認識しすすめるをえない働きかけをしてくださったことによって、それぞれの組織が障害者雇用基準遵守へ動くことができている部分があるかと存じます。それはとてもすばらしいことだと思います。先ほど具体的な組織の名前が出ましたけれども、大阪府と、それから大阪市内の主要機関へのアプローチ、引き続きお願いできたらと存じます。

次に、ハローワークについてです。新卒応援ハローワークのみなさまには本年も引き続き本学の学生がさまざまな形で支援を受けました。この機会をお借りして感謝もうしあげます。そこで今日ここでご披露したいのは、本学の学生の感想です。学生たちはハローワークイコール暗いというイメージを持っておりましたが、見学させていただき「暗いところだとイメージしていたら、行ってみて明るくてきれいでびっくりした」というレポートがたくさん提出されました。また「役所という厳格な印象の場所なので、花1つないと思ったら非常にソフトな感じでイメージがとてもよかった」というコメントもありました。つまり学生たちの抱いていたハローワークイメージが、訪問させていただきすっかり変わったと言うことです。

そこで先ほどのプレス発表に関連しまして、施設設置、グランフロントでのイベント開催について一つ申し上げます。新卒応援ハローワーク、なんばのマガーズハローワークのように非常にアクセスのいい場所に施設を設置されていること、それから雰囲気に関して、非常によい雰囲気作りをしていただいた

いへんありがたいと思います。ああいう話題の場所をお選びいただいたことは本当にありがたいです。本学ではおおさかしなとしては辺鄙なところでありまして、学生たちはなかなか大阪市の真ん中に行かないのです。就職に関してのイベントを開催があれば積極的に梅田のほうに行って、ついでにハローワーク寄ってということもできます。積極的にお進めいただけましたらありがたいと思います。

アクセスのいい場所を今後積極的にご利用いただくというのは、さまざまな形で、単に数値を伸ばすという意味だけではなく、利用者ニーズに応えるという意味でよいかと思います。

先ほど少し、いろんな施設、委員も見て歩いてくださいというお勧めの言葉もございましたのですが、まさにそれにあたる機会を得られました。労働局さんにお世話いただいて、韓国の研究者、シンクタンクのみなさんとともにいろいろ見て回りました。ハローワーク、それから職業訓練所、そして各所において本当に充実したおしごとを実際に知る機会をいただきました。こうした日々工夫した新しい取り組みをすすめておられる実情を、なかなか知る機会がないままであることが、たいへんに残念に思った次第です。具体的には、先ほどご紹介のあったiPad等を使つての職業紹介のように、要望を一元化しつつ、なおかつさまざまな場所においてそれが利用できる仕組みを日々工夫されていること、またIT技術を長年にわたって積極的に精度設計され利用推進しているという面も見る機会を得ました。

そしてその視察のさいに、1つ、職業訓練学校に関して印象深かったことをご紹介したいと思います。職業訓練に関して、特に障害者雇用、発達障害の方の問題は、なかなか率直に申し上げて、大学でも日々苦勞しております。職業訓練学校において発達障害の訓練に関して、非常にきちとしたプログラムが組まれておられました。

その中で印象深い言葉をお聞きしたのでご披露したいと思います。それは、職業訓練学校の指導教員の方がお話くださった、発達障害というものがどういうものかという定義です。

「想像力によってハンデがあるというのが発達障害であるという認識において職業訓練を行っております」というご説明でした。一般に生涯というと身体、

精神、内部障害などは比較的わかりやすいところです。ところが、発達障害というのは何かというときその説明は容易ではありません。指導員の方がおっしゃる「想像力において障害がある」というのが発達障害であるは大変わかりよい、すばらしい説明であるとおもいましたのでご披露したいと思って、今、発言させていただきました。

そして最後に、これはお願いなのです。今日のご説明を伺いまして、非常に積極的に周知徹底に関して、セミナー、それから指導を含めてやっておられることはわかっております。そこで、雇用均等室でも、ぜひくるみんについての啓発をお願いしたいと存じます。実は、くるみんは、若い人に余り周知されていない、なかなか広まってないという現状があるからです。これは私どもの大学でアンケートをとっても、ほぼ同じ結果で出ております。こういった周知に関して、もし可能であれば、就職応援の新卒応援等のセミナーの際などに、もう一步、二歩踏み込んで、雇用均等室と連携などのかたちで広報するという可能性について、今後の展望をお聞きしたいと存じます。

それともう1つ、先ほども少し出ましたが、マタニティーハラスメントということに関して、学生は、もうあと数年したらまさにそれに直面するし、卒業生などから実際そういう相談が個人的に寄せられております。したがって、切り分けて対応なさっているのですが、よろしければ新卒応援等の場でも、くるみんマークの意味などとあわせて、より深く丁寧にご紹介をいただけたらいいかかと存じます。もっと踏み込んで言えば、これを均等室において、ポジティブ・アクションと関連して、法令遵守の観点で女性保護等に関して、啓発に関して、基準と絡めながらできないのかなという思いをもっております。これはお尋ねと今後の展望をあわせてお教えいただければと思います。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。では、事務局のほうからお願いします。

○雇用均等室長 雇用均等室でございます。今、ご意見いただきました、新卒応援の関係とも連携して、くるみんマーク等々を宣伝していくべきでないかということですが、私どもも、そういった必要を感じておりまして、特に女子学生向けに少し分かりやすい資料をつくらうとしております。それで、新卒応援ハローワーク等で、職業相談に出向いて、出張相談などで連携している大学に

対して、そういったものをお送りして、学生さんに見ていただけるようなものを、現在作成をしているところでございます。また、いろいろな機会がありましたら、私どもはオープンですので、大学のほうから説明会などの要望がありましたら、積極的に受けていきたいと思っております。

また、いわゆるマタニティーハラスメントと言われているものですが、その他の関係における均等関係の法令遵守につきましては、基準部と連携して、監督署のほうで事業所向けにいろいろセミナーを開催しておりますので、そういったときに時間枠を設けて、私ども、育児休業法の説明ですとか、そういったことはできる範囲で連携して行っているところでございますので、そういう取組をもっと続けてやっていきたいなと思っております。以上でございます。

○奥林会長 はい、お願いします。

○職業安定部長 くるみんマークにつきまして、新卒応援ハローワークでの周知ということでございますが、今も新卒応援ハローワークで月1回、労働基準法のセミナーを開催しております。こういったセミナーと非常に関連する部分でもございますので、ぜひこの辺につきましては均等室と連携いたしまして、学生に周知啓発できるのではないかと考えておりますので、検討させていただきたいと思っております。

それから、服部委員のほうから何点かご指摘いただきましたところですが、私ども、障害者雇用につきましては、特に今年度から機関のトップに対して働きかけるといったことを重点にしておりますので、これは行政機関のみならず、民間企業へもそういった視点で動いていきたいと思っておりますので、障害者雇用率の達成に向けまして、引き続き努力をしてみたいと思っております。それから、ハローワーク全体の立地の問題かと思っておりますが、おっしゃるとおり、ハローワークというのは、利用者が行きやすい場所、できるだけ梅田や難波、天王寺の駅前の場所で業務を展開する、こういったものを基本にしております。自治体と組んでおります一体的実施事業につきましても、できる限り自治体のほうに利便性のいい場所を用意いただきたいということを労働局からお願いしております。とりあえず場所につきましても、やや利便性が悪ければ、変更もお願いできないかということをお願いしておりますので、引き続き利用者増に努めてまいりたいと思っております。ハローワークのほうは、やっぱり人に来てい

ただきましたら、利用者の状況を肌で見てとって感じていただけるようなこと  
もありますし、それから今、ハローワークに直接求人企業の方に来ていただき  
て、その場で面接をするといったこともしております。人材不足になっている  
中小企業の方の生の声を直接感じ取っていただけるような場にもなっておりま  
すので、また機会がございましたら、委員の皆様方もぜひ現場のほうにお立ち  
寄りいただければと思っております。よろしく願いいたします。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。労働の問題となると、一般的に  
暗いイメージができますので、明るいあるいは便利なというところを選びなが  
らイメージを変えていただきたい。そういう意味では、例のブラック企業とい  
うことが多少気になっていまして、ブラックというイメージが暗い感じになる  
のですが、コーヒーをブラックでいただきますと、これいいのかなと感じます  
ので、ぜひイメージチェンジをお願いしたいと思います。

○服部委員 すみません、もう1件あります。

○奥林会長 はい、どうぞ。

○服部委員 先ほど小野委員からも出ました、きららマークについての啓発も  
積極的にお進めいただきますようお願いいたします。このきららマークに関し  
ては、本当に、率直な話、認知率が低いです。したがって、労働局でこれを  
積極的に周知いただきますと、恐らくワークバランス的な観点でも前進が望め  
るか存じますので、あわせてお願いさせていただきます。よろしく願い  
いたします。

○奥林会長 ありがとうございます。私の経営学の入門の本なのですが、女子  
労働のところでこのきららマークを使わせていただいております。ですから、  
テキストにも使っておりますので、普及することを期待しています。ほかに。  
はい、お願いします。

○松本委員 U Aゼンセンの松本と申します。よろしくお願いいたします。先ほど、  
労働基準関係のワークショップのお話が出ておりましたけども、私どもの傘下  
のところでも、今10社10組合ほど参加させていただいておまして、軌道に乗  
るか乗らないかはこれからということなのですが、最初は非常に労働局とか労  
働監督署という名前が出ますと、企業側のガードが非常に固いということで苦  
労した経緯があるのですが、いざ入ってみますと、非常に有効だということ



ございますので、労使一体で勧誘しているという、これからのものがございますので、一層進めていただければと思います。

それから2つ目ですが、求人倍率が上がって、新卒の就職内定率も上がっておりますけれども、同時に新卒、これは高卒、大卒も同じなのですが、3年以内に離職する方が3、4%増えているのですね、これが発表されておりますけれども、これは景気が悪いときに就職して、よくなったから自分のやりたいことをやろうかというような状況が出ているのですが、これは全国の統計でして、今、景気は若干東高西低というような状況の中で、特に関西とか大阪の状況は果たしてどういう状況になっておるのかということを知りたい。

それからもう1つ、労働側としては、一番これが興味のあることなのですが、今、政府が来年度の春闘に向けて、勤労者の所得を向上してくださいということで、行政、企業のほうにいろんなアプローチをしておりますけれども、東京の動きは結構テレビ、新聞等でも発表されるのですが、大阪でそういう動きがあれば教えていただきたいと思っております。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。では、事務局のほうからどなたか、関西での景気の動き、それから賃上げの動き等につきましてですね、資料がありますか、はい、お願いします。

○職業安定部長 先に新卒者の離職率の関係でございますけれども、おっしゃるとおり、高卒・大卒とも最近3年以内の離職率が若干上がったということで、この捉え方につきましては、景気拡大の局面の中で、自分の意思にそぐわない先に就職した人が、新たな就職先を求めて自発的に退職をするのではないかと、こういったことの分析を行っております。大阪の数字につきましては、少し古い数字になるのですけれども、昨年までの全国の数字に対しまして大阪の数字は、全国39.2%に対して、大阪は43.8%と、大阪のほうが若干離職率が高いという傾向になっております。こういったことから、大阪では比較的求人が出ているということを背景に、やや不満が高いということで、必ずしもそれがいいのか悪いのかという判断はあろうかと思っておりますけれども、数字には注目していきたいと思っております。

○奥林会長 はい、ではお願いします。

○総務部長 来年度、春闘に向けた東京の動きということだったのですが、今、

政府全体が、政労使会議というものが始まりまして、我々はその動きを見ながら、いろいろ対応していくところは対応していきたいと思っています。具体的に何か確定しているかというところ、今のところ大阪労働局としてはそういうことではないのですけれども、また本省と意思疎通を図りまして、対応していくところは対応していきたいと思っていますところでは。

○奥林会長 よろしいでしょうか。では今宮委員さん、お願いします。

○今宮委員 基幹労連大阪府本部の今宮でございます。時間が押しているところで発言させていただくということで、できるだけ手短かに発言させていただきたいと思うのですが、労働災害防止に関してですが、こちらにつきましても、29年までを目標に、具体的な災害の減少目標数値を置かれているということで、私も製造業に携わる者として高く評価をするところでもあります。ただ、安全対策あるいは労災防止に向けた対策ということにつきましては、大阪で取り組んでおります見える化運動のように知恵を出して、お金を使わずに自主的に取り組むという活動が非常に重要ですが、いざ重篤な死亡災害などの対策につきましては、これはなかなか防止していく上では、生産性あるいは作業効率の低下でありますとか機械を止めることによるコストとの兼ね合い、それによって不良品も出る、そういった裏腹な面があるということで、非常にこれは難しいところもあります。そういった意味では、経営者なり管理者の姿勢ということも大変重要になっていくと理解しており、例えば、今言いましたように、その対策を打つ上でも、建設業にしてもそうですし、非常にコストもかかるところでございますし、製造業では、挟まれ、巻き込まれが多いということですが、これも管理者あるいは経営者からしたら、巻き込まれないために、そういうところには入るなというような指導がされているところが多いと思います。ただし、本当に生産をとめずに、不良品を出さずに入るなと言えるかと、そういう危ないときには機械を止めるまで入るなよというところまで指導しているかどうかというところが非常に重要になってこようかと思っております。もし、それで、そういう指導されておいて、入るなよというまでの指導の中で入って亡くなられた、そしたら被災者のほうはちゃんとした指導を守ってなかったということになるのですが、そうではなくて、なぜ止めなかったかというところは、これは管理者あるいは経営者の責任にもなるというところがございますので、

ぜひ重篤な災害をなくす、死亡災害をなくす上では、今回の29年度までの目標は決して低いハードルではない、高いハードルだと思いますので、ぜひ達成できるように、我々としても願っておりますし、今言ったような観点から、一歩踏み込んだような指導をするというのもぜひお願いしたいと思います。以上でございます。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。事務局で何かありましたらお願いします。

○労働基準部長 ありがとうございます。エールを送っていただいたと受けとめております。私どもも、特に重篤な災害につきましては重要視しておりまして、件数は減っていても、建設業あるいは製造業の死亡災害につきましては多くございますので、そういう意味では業種を限定して、今回の中・長期計画でもそういったところに焦点を当てています。また、休業4日以上災害では、商業や社会福祉施設といった第3次産業が今増えておりますので、そういったところにも焦点を当てつつ、的を絞った対策を進めていきたいと思っております。引き続きご協力のほど、よろしく願いいたします。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。では、かなり意見も出ましたので、第5の議題、最後の議題に移らせていただきたいと思います。大阪府婦人既製洋服製造業の最低工賃についてということでございます。事務局から簡単をお願いいたします。

○労働基準部長 それでは、説明させていただきます。最低工賃につきましては、実効性の確保を図るため、昭和58年度から3年を周期として最低工賃新設・改正計画というものを策定しておりまして、今回、第11次計画の初年度といたしまして婦人既製洋服製造業の最低工賃について調査を実施いたしました。先に、調査の内容をご説明いたしますが、結論から申し上げますと、婦人既製洋服製造業にかかる最低工賃につきましては、適用家内労働者が最低工賃廃止の目安であります100人を下回っております。しかしながら、廃止は行わず、また工賃改正につきましては、本審議会の諮問は見送るべきと考えているところでございます。それでは、具体的な調査の結果でございますけれども、まず資料をめぐっていただいて、委託者名簿で把握しております大阪府内の100事業場に対して通信調査を実施いたしまして、90事業場から回答を得たところで

ございます。このうち、家内労働者への委託なし、あるいは販売のみの事業場を除きまして、大阪府最低工賃で定められている工程について、手作業によるまとめ作業を家内労働者に委託している事業場は22、表1のところでございますけれども、それから適用家内労働者が52名となっております。ここは減少してきていることが見てとれるかと思えます。この委託者数と家内労働者数を過去3回の調査と比較しましたら、前回より2社減少というようなことで、家内労働者も16人減少しております。次に、受注量でございますが、資料2ページの表2をご覧くださいと思います。前回の平成22年の調査と比較しましたところ、発注元からの委託者の受注量は、「増加した」ところは1社ありますが、7社は「変化なし」、14社で「減少した」と回答しております。委託者から家内労働者への委託量、これが「増加した」はゼロ、「変化なし」が12社、「減少した」が10社となっております。

表3の受注単価、委託工賃単価について見ますと、受注単価は「変化なし」、「下がった」がともに11社で同数となっております、家内労働者への委託工賃単価が、「上がった」としているのは2社ありますが、残りの20社は「変化なし」という結果となっております。このようなことから、受注量が減少し、受注単価が下降する中で、委託量、工賃を何とか維持しているという状況がうかがえるところでございます。次に、支払われております工賃額ですが、これは一番最後のところにA3の資料を付けておりますが、工賃額を表示したものでありまして、枠内の数字は委託者の数でございまして、黄色の枠が最低工賃額の位置を示しております。これを見ていただきますと、支払い工賃は全般的に最低工賃額を上回っております。2ページに戻っていただいて、(7)のところでございますけれども、家内労働者の平均年齢は65.9歳、平均経験年数は20年となっております、最高年齢は80歳となるなど、高齢化が進んでおります。また、1か月の平均従事日数は13.1日、平均月収は2万1,534円となっております。次の(8)の委託者からいただいたご意見ですけれども、業界における景気の悪化で需要が低下して受注量や受注単価の減少し、縫製技術者の高齢化と人材不足等により経営状況は非常に厳しいとのご意見をいただいております。次に、3ページの2でございまして、業界団体に対する調査の概要でございます。婦人服縫製関係の工業組合からのヒアリング結果では、組合員数は平

成21年の67社から25年42社、37.3%の減少となっており、国内生産量の低下、市場の低価格化で収益は厳しく、その上、受注単価の切下げで、婦人服製造業者が減少しているということで、厳しい状況がうかがえるところでございます。次に、各種統計調査による業界の状況ですが、3ページの3をご覧ください。成人女子・少女服製造業は、全国的にも事業場数、従事者数ともに減少している状況でございます。大阪府下でも、4人以上の事業場数は、平成16年に206あったものが、22年には96、この間、従業員数は55.7%の減少を見ておりまして、製造品出荷額も72.1%の減少となっております。また、婦人既製洋服の全国生産数は、平成16年と23年を比較しますと62.8%の減少となっております。加えて低価格志向が依然として強くなっておりまして、売上については大変厳しい状況が続いていると報告されております。次に、4ページでございますが、大阪局以外の他局の改正状況でございます。1局で改正されたほかは、経済状況や委託者、家内労働者の減少等厳しい現状を勘案しまして、1局で廃止、他の8局で据置きという結果になっております。最後、5ページですが、これまでの大阪府婦人既製洋服製造業最低工賃の改正状況についてでございますが、昭和54年3月30日に新設されまして、以降8回改正が行われましたが、17年6月1日改正以降は見送りとなっております。前回、平成22年の調査では、国内生産量、生産額の減少、海外生産や輸入量の増加、販売価格の低下という状況を踏まえ、また家内労働者に与える影響等を勘案して諮問を見送った経緯がございます。以上が今回の調査でございますけれども、婦人既製洋服製造業におきましては、前回調査時と同様に委託者、家内労働者が依然減少傾向にあります。また、消費低迷の中で、受注量の減少あるいは婦人服の低価格化による非常に厳しい状況が続いておりまして、この調査結果を踏まえ、家内労働部会の公労使の委員の方々にご説明してご意見をお伺いしましたところ、委託者及び家内労働者が激減している実態にあるものの、最低工賃が支払い工賃の下支えとしての役割を果たしているということから、最低工賃の廃止は現状では望ましくないとのご意見をいただいたところでございます。また、工賃の改正につきましては、当該業種の現下の厳しい経済情勢、工賃の支払い状況等を勘案すれば、諮問を見送ることはやむを得ないとのご意見をいただいたところでございます。当局といたしましては、このようなご意見を踏まえながら、こうした状況を勘案い

たしまして、改正諮問については見送らせていただきたいと考えているところ  
でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○ 奥林会長 はい、ありがとうございます。婦人既製洋服業界につきまし  
ては、非常に厳しい状況ですけれども、結論とすれば改定の勧告を見送るとい  
うことになると思います。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。  
第5の議案は了解していただいたということにさせていただきます。

それでは、準備しておりました議題もほぼ終了しましたし、同時に時間も少  
しオーバーしてしまいました。今日は、たくさんのご意見をいただきまして大  
変ありがとうございました。今日の意見を今後の労働行政に的確に反映してい  
ただくようお願いして、この審議会を終了したいと思います。どうも長時間  
ご苦労さまでした。