

平成27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27年11月27日（金） 午前10時から正午

2 開催場所

難波御堂筋ホール

（大阪府中央区難波4-2-1 難波御堂筋ビルディング8階）

3 出席者

（1）委員

公益代表

石田 信博

水島 郁子

尾崎 雅俊

上田 恭規

服部 良子

労働者代表

今宮 正信

多賀 雅彦

中山 久雄

松川 真之介

松本 昌三

使用者代表

島岡 秀和

藤原 幸則

古谷 裕子

増山 裕

（2）事務局

局 長	中沖 剛
総務部長	小林 淳
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	吉田 幸正
雇用均等室長	森實 久美子
企画室長	阿部 誠

#### 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) 近畿の雇用情勢等について
- (5) 平成27年度上半期の大阪労働局の取組みについて

#### 5 議事

○企画室長 おはようございます。

出席予定の方は皆さんおそろいになりましたので、少し定刻より前ではございますが、ただいまから平成27年度第1回大阪地方労働審議会を開催いたします。

本日は、会長が決まるまでの間、事務局が進行をさせていただきます。

私、企画室長の阿部と申します。どうぞよろしく願いいたします。

まず、事前にお配りしております資料のご確認をさせていただきます。事前にお配りしました資料は、会議次第、それから審議会委員名簿、臨時委員名簿

が2種類、それから専門委員名簿のほかに3点の資料、近畿の雇用情勢等、平成27年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況、平成27年度大阪労働局の取組について「数値目標・達成状況」というものを事前にご送付させていただいております。

また、本日机上配付させていただいておりますのが6点ございます。ご確認をお願いしたいと思いますが、改めまして、会議次第、それから本日の会議の配席図、そして資料1、近畿の雇用情勢等ということでございますが、こちらは最新のデータに差しかわっているものということで、きょうは机上配付のほうを使いますのでよろしく申し上げます。それから労働基準部関係資料、それから職業安定部関係資料、最後に雇用政策研究会報告書案の概要ということで資料をお配りさせていただいております。以上、机上配付6点でございますが、漏れ等ございませんでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、引き続きまして、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5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名、合計14名のご出席をいただいております。このことにより本会議が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。

○労働局長 どうもおはようございます。大阪労働局長の中沖でございます。

皆様方には快く委員就任を引き受けていただきまして、本当にありがとうございます。今回、新たに6名の方が委員に就任されておられます。今後2年間、

よろしく願い申し上げます。

現在、関西の雇用情勢を見てまいりますと、ご承知のとおりでございますが、有効求人倍率などはどの府県でも1倍を超える、また全体の1.15という数字もバブル期以来の水準となっております。ただ、これはあちこちで申し上げているんですが、この求人倍率はあくまで求人の量をあらわす指標でございます。問題は、やはり雇用の中身、雇用の質ということが今問われているわけがございます。私ども、大きく3つに分けてよく説明をしております。

1つは、やはり非正規の問題がございます。非正規の割合、4割を超えたというような数字も出てきておりますし、また初めて就職したところが非正規だったという方、その割合、バブル期の90年ごろには男性の場合1割に満たなかったわけでございますが、今これが3割に達しております、いわば最初の就職で失敗をして後々まで尾を引いている方が非常にふえているということでございます。このため、私どもハローワークでは、正社員化を進めるプロジェクトを今進めております。

第2は、やはり働き方の見直しでございます。日本の場合、やはり30代、40代の方が大変労働時間が長いという特徴がございます。このように長時間労働を前提とした働き方、雇用慣行というものが、出生率の低下あるいは人口減少の原因となっていること、これはもう皆さんご承知のとおりでございます。また、過労死なども依然として多く発生しておりますし、今、職場で鬱が急増しておりますが、その大きな要因としてやはり長時間労働が挙げられるわけでござ

ございます。このため、監督署などでは企業指導を強めるなど対策をとっているところでございます。

3点目は女性でございます。これ、3点目に申し上げましたが、政府の順番としては第一と言っていいぐらい、今、強調いたしておりますし、皆さん方よくご存じでございますので数字については申し上げませんが、私ども実は大阪局におきましても、来年の4月から実は女性対策を主に扱う、メインに扱う部を新設することを現在検討しているところでございます。

本日は、こうした事項などを中心に、私ども厚生労働省として、あるいは大阪労働局としてやっております施策、あるいはその実績を含めての説明をしたいと思っております。

なお、その中で、雇用情勢につきましては、やや従来より詳しく目の資料を出しております。私自身が本省で関西の雇用情勢を説明するときに使ったもののポイントを抜粋したものなどをご用意いたしております。

また、女性の就業についての拡大につきましては、やはり現場を見ていただきたいということで、本日はマザーズハローワークの視察の機会も用意いたしております。私どもとしてもできるだけわかりやすく資料を用意いたしまして、議論のしやすい資料を準備しているつもりでございますので、審議会の名にふさわしいような活発な意見交換をお願いいたします。

よろしくお願いいたします。

○企画室長 それでは、次に委員の皆様のご紹介をさせていただきます。

事前にお配りしておりました大阪地方労働審議会委員名簿に基づきましてご紹介をさせていただきます。

まず、公益代表の皆様でございます。

石田委員でございます。

○石田委員 おはようございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○企画室長 上田委員でございます。

○上田委員 上田です。よろしくお願ひいたします。

○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。よろしくお願ひいたします。

○企画室長 関根委員は本日ご欠席でございます。

次に、服部委員でございます。

○服部委員 服部でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○企画室長 水島委員でございます。

○水島委員 水島でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○企画室長 続きまして、労働者代表の皆様をご紹介させていただきます。

今宮委員でございます。

○今宮委員 今宮です。よろしくお願ひいたします。

○企画室長 白川委員は本日ご欠席でございます。

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ひいたします。

○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。どうぞよろしく申し上げます。

○企画室長 松川委員でございます。

○松川委員 松川でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○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。よろしくどうぞ。

○企画室長 続きまして、使用者代表の皆様をご紹介します。

島岡委員でございます。

○島岡委員 島岡でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○企画室長 留目委員は本日ご欠席でございます。

藤原委員でございます。

○藤原委員 藤原と申します。よろしく申し上げます。

○企画室長 古谷委員でございます。

○古谷委員 古谷です。よろしくお願ひいたします。

○企画室長 増山委員でございます。

○増山委員 増山でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○企画室長 矢野委員は本日ご欠席でございます。

続きまして、会議の公開についてご説明をいたします。

本審議会は原則として公開することとされております。その議事録につきま

し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、ご了承願います。

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但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存じます。

議題の1つ目は会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項の規定により、会長は公益代表の委員のうちから委員が選挙することと規定をされております。委員間でご推薦いただき選出いただくこととなりますが、皆様いかがでしょうか。

○服部委員 それでは結果をご報告させていただきます。石田信博委員をご推薦させていただきたいと存じます。

○企画室長 ありがとうございます。

ただいま服部委員から石田委員に会長のご推薦がございました。

皆様いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」と言う者あり)

○企画室長 ありがとうございます。

それでは石田委員に会長にご就任いただくこととなりましたので、以後の議事進行につきましては石田会長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いたします。

○石田会長 改めまして、石田でございます。どうぞよろしくお願いたします。

ただいま本審議会の会長をお引き受けいたしましたけれども、前会長と同じように議事の進行がスムーズになりますように、そして何よりも、できる限り議論できる時間をたくさんとりまして十分な審議ができるようにというふうに心がけていきたいと思えます。委員の方々を初め皆様のご協力、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは座らせていただきます。

それでは早速次に移りたいと思いますが、まず、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。大阪地方労働審議会運営規定第6条第1項に、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名することと定められております。署名委員として、私、石田のほか、労働者代表委員から多賀委員、使用者代表委員から藤原委員を指名いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、議題の2の会長代理の指名になりますが、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき会長代理の指名をさせていただきます。水島委員にお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは次に、議題の3、部会委員の指名に移ります。

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を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していただきます。よろしく申し上げます。

○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まずご説明をさせていただきます。

審議会には、特別の事項を調査・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、臨時委員または専門委員は、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います。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ります。

次に、各部会の構成人員についてご説明をいたします。

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名の構成員となっており、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名を加えまして合計18名の構成となっております。

事務局からは以上です。

○石田会長 ありがとうございます。

以上のご説明ですが、何かご質問、ご意見がございましたらご発言ください。よろしいでしょうか。

ご質問、ご意見がないようですので、部会の構成につきましてはこれまでどおりということよろしいでしょうか。

お認めいただいたことといたします。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っております。

まず、労働災害防止部会につきましては、公益代表委員からは上田委員、尾崎委員、水島委員、労働者代表委員からは今宮委員、松川委員、松本委員、使用者代表委員からは島岡委員、留目委員、藤原委員を指名いたします。

次に、家内労働部会につきましては、公益代表委員には服部委員を指名いたします。また、臨時委員として、お手元の資料の大阪地方労働審議会臨時委員名簿（「家内労働部会」指名候補者）のとおり局長の任命が行われております。これら臨時委員を家内労働部会委員に指名することといたします。これによりまして、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、それぞれ3名ということになります。

次に、港湾労働部会についてですが、公益代表委員には、私、石田が就任させていただきます。また、臨時委員として、お手元の資料の大阪地方労働審議会臨時委員名簿（「港湾労働部会」指名候補者）のとおり局長の任命が行われております。これら臨時委員を港湾労働部会委員に指名することといたします。これにより、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、それぞれ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）のとおりでよろしいでしょうか。いかがでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、お認めいただいたということで本審議会として同意いたします。

局長の任命が行われた際には、この3名を港湾労働部会専門委員に指名いたします。

以上の件、よろしいでしょうか。

それでは次ですが、議題の4に入ります。

近畿の雇用情勢等について、事務局からご報告お願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の片岡でございます。

近畿の雇用情勢につきまして、資料1、こういう資料を差しかえて本日お配りしておりますので、これに基づきまして簡単にご説明をいたしたいというふうに思います。

1 ページ目のところになります、①のほうになります。10月の有効求人倍率は1.15倍ということで、これは9月と同数で、8月に比べて0.02ポイント上昇ということになります。1.15倍は平成3年8月以来、バブル期以降では最高ということになりまして、24年2カ月ぶりの高水準ということになります。近畿は全ての府県で1倍を超える状況と、こういう状態になっております。

次のページになりますが、②完全失業率の推移を載せております。9月の全国の失業率が、ここに記載しておりますが、3.4%なんです。けさ総務省のほうから10月の内容が発表されています。これが3.1%、0.3ポイントさらに低下しているということでありまして。それから、近畿がグラフでは4.5%になっておりますが、10月が3.6%、これも0.9ポイント低下ということで大きな改善

をいたしております。

3のグラフを見ていただきまして、近畿の雇用情勢が改善している要因の1つがインバウンドの需要で求人が増加しているということにございます。消費税が26年4月に引き上げられましたが、その前に当然駆け込み需要があり求人が増加いたしました。その後の反動で伸びは縮小いたしました。27年に入ってからインバウンド需要で増加しているということがグラフから見ていただけるかというふうに思います。

④を見ていただきましたら、産業別の状況になります。新規求人のうち特に伸びた産業を赤字で下のほうにちょっとつけておりますけれども、特に赤字にしているところが近畿では製造業、これは特にスマホの電子部品が好調な京都が堅調だというふうに思います。京都は光化学体の部品に強いメーカーが集まっていると、こういうことで競争力があるということにございます。

また、近畿全体でも、訪日外国人が買うお土産の食料品製造や化粧品に使う化学工業、こういったものが製造業の中で好調ということになります。

そして卸・小売業です。スーパーやコンビニ、百貨店の需要が非常に強いということで、これは外国人だけではなくて国内消費も堅調ということになります。

宿泊業、飲食サービス業、それから医療・福祉の分野、こういったところも高齢化で介護施設からの求人が多いと、こういうことになっております。

5のグラフですが、産業別の事業所構成比を載せております。これを見てい

たきますと、近畿の中でもやはり製造業、卸・小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉、この分野の占める割合が高いということで、ここが伸びると求人全体がよくなると、こういうことでございます。

⑥からは各産業別の状況になります。建設業です。建設業は消費税引き上げ後、新規住宅の着工が減りまして、求人も減っていたということなのですが、27年6月から新規住宅着工指数が増加に転じたということで、8月になりました。ようやく求人もわずかですが増加に転じたということで、今後の動きを注視してまいりたいというふうに思います。

それから7番、製造業です。製造業は全般的には増減を繰り返しておりますが、先ほど申し上げましたとおり、特に京都で半導体やその半導体製造を支える機械器具の工場、中小が好調ということで、京都の求人は実に26カ月連続で増加していると、こういうことになっております。

それから8番です。近畿の設備投資の動きです、これは持ち直しつつあるということなのですが、一方で9番を見ていただきましたら、輸出額における中国への依存、これがやはり近畿は高いということで、中国経済の関係もございまして、このあたりはちょっと注視をしていく必要があるだろうというふうに思っております。

次のページが10番、卸・小売業です。こちらは、申し上げたとおり、百貨店やスーパーとも好調ということで、求人も非常に堅調に推移しているということになります。

11番、12、13番、これは大阪、京都を含む、関西は訪日外国人、中でもアジアなどから旅行客の買い物指数が多いということで、外国人入国者数や百貨店の免税売上高も、これは全国、関東を上回ると、こういうことになっております。

次に14番になります。その結果、当然ですが宿泊業、飲食サービス業の求人が昨年末から大幅な増加が見られると、こういったことになっております。

その下、15番、当然ホテルの宿泊稼働率も大阪、京都が非常に高いということで、今、大阪と京都ではなかなか宿泊がとれないので、旅行者が滋賀や兵庫にも流れると、こういったことになっております。

16番になります。一方、求人の量はふえましたが、正社員の求人倍率、これは上昇基調にありますが、やはりまだ近畿でも1番に達していないと、ここが1つ問題であろうかというふうに思います。

それから17番、求人倍率は職種によってかなり大きな開きが見られるということで、人材不足の強いところということで、今、介護分野がちょっと着目されておりますけれども、3倍ぐらいになっていると、こういった数字になっているということでございます。

それから、その次の資料なんですけれども、これは大阪の企業321社に対して各ハローワークのほうから聞き取りをした調査ということになります。景況感と人手不足の状況を確認したということになります。企業のほうから、中国経済に不安があると、こういった声もありますが、その分逆に国内に生産を回

帰する、あるいは他の東南アジアの需要を取り込むと、こういった動きもございまして、この調査の聞き取りをした9月の段階では景況感は今後も上昇すると答える企業のほうが多かったということでございます。

また、正社員の不足感も強く、53%の企業が正社員が不足しているということで、これは平成25年に調査を始めましたけれども、それ以来では最高の数字というふうになっております。近畿全体見ますと、雇用は非常に底がたく、まだ堅調な動きを見せ続けるのではないかとこのように思っております。

私からは以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

ご質問等は、また改めて質疑応答の時間帯にいただきたいと思っております。それでは次の議題5に入りたいと思っております。

平成27年度上半期の大阪労働局の取り組み状況について、事務局のほうからご説明をお願いいたします。よろしく申し上げます。

○労働基準部長 それでは、最初に労働基準部関係をご説明させていただきます。基準部長の高井でございます。

まず、労働時間と労働条件の関係でございますけれども、既に最初にお送りさせていただいているこちらの資料を見ていただきたいと思っておりますけれども、それからもう一つ、本日お配りしておりますオレンジの表紙の資料、この2つを使ってご説明させていただきたいと思っております。

まず、労働時間と労働条件の関係でございますけれども、今年度は長時間労

働の抑制、それから過剰労働によります健康障害の防止を最重点と位置づけて取り組みを進めております。

過剰労働解消に向けた取り組みでは、今年度、より一層強化する取り組みといたしまして、本日お配りしたオレンジの労働基準部資料1をごらんいただきたいと思っておりますけれども、1ページ目のところがございますが、資料1のところ、監督指導では月100時間を超える残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底を掲げておりまして、労働者の方からの申告・相談等の各種情報に基づいて重点監督を実施しておるところでございます。

それから、2として監督指導・捜査体制の強化がございますけれども、捜査体制の強化といたしましては、本年4月から捜査専従班といたしまして過重労働撲滅特別対策班、通称「かたく」と呼んでおりますけれども、こちらの組織を東京と大阪の2局に新設いたしました。大阪労働局のかたくでは、他局の関係署とも連携をいたしまして、この8月に大手飲食店17店舗について労働基準法違反で書類送検をしたところがございます。

それから加えて、3のところがございますが、インターネット、それから地方公共団体、大学の就職窓口からの情報収集体制の強化にも取り組んでいるところがございます。

それから、基準部資料1の裏面をごらんいただきたいんですけども、オレンジのほうの2枚目といいますか裏面になりますが、こちらのほうでは、これも新たな取り組みでございますけれども、長時間労働に係る労働基準法違反の

防止を徹底するという事で、企業におけます自主的な改善を促すという目的で、社会的に影響力の大きい企業、複数の都道府県に事業場を有して中小企業に該当しない企業でございますけれども、そういったところが違法な長時間労働を繰り返して行っている場合に、当該企業の経営トップに直接、全社的な早期是正指導を行うとともに、指導を行った事実を公表するという取り組みも今年度から新たに始めたところでございます。

それでは次に、こちらのほうの資料をごらんいただきたいと思いますけれども、平成27年度大阪労働局におけます重点対策事項に係る取り組み状況でございます。

1 ページをごらんください。

今月は、昨年施行されました過労死等防止対策推進法で11月を過労死等防止啓発月間と定めておりますことから、過重労働解消キャンペーンとしまして種々の取り組みを集中的に実施しております。具体的には、過重労働が行われる労災請求が行われた事案、若者の使い捨てが疑われる企業などに対しまして、今月、集中的な監督指導を実施しております。

また、11月7日には、全国一斉にフリーダイヤルによります過重労働解消相談ダイヤルというのを実施いたしました。大阪局では近畿2府4県の6労働局から職員を大阪労働局に集めまして実施しております、その実施結果が、3ページ目をごらんいただきたいんですけども、3ページ目の右下のところになります、27年11月7日の土曜日、実施しております。近畿では111件、全

国では488件の電話相談をいただいたところでございます、このうち近畿では約5割が過重労働に係るご相談であったということでございます。

そのほかにも、過重労働の解消についてのセミナーとして、厚生労働省委託事業で民間企業の取り組みを紹介します過重労働の解消のためのセミナー、これは、また1ページ目に戻っていただきますけれども、③のところのこういったセミナーでありますとか、それから過労死を考える家族の会の方をお招きして具体的な過労死事例のお話を伺うということで、過労死等防止対策推進シンポジウムというのを11月9日に実施しております。

それから、大阪労働局働き方改革推進本部というのをことし1月に立ち上げておりますけれども、その推進本部が主催いたします働き方改革セミナーというのを11月18日に実施しております、大阪府内の企業、労働者に対しまして、過重労働や過労死防止対策、女性活躍推進について周知・啓発活動を進めているところでございます。

次に、今年度の監督関係業務の運営状況についてでございますけれども、2ページ目、3ページ目に表を入れております。

監督関係業務の運営状況では10月末までの実施状況を示しております、(1)に監督指導件数の推移、それから(2)に申告監督件数の推移を入れておりました、その下に違反状況を示しております。

それから、3ページ目のところは送検数入れておりました、平成25年79件、平成26年90件、それからこの27年につきましても10月末現在で65件の事件を送

検しております、こちらのほうは統計上、全国1位の件数になっているところでございます。

次に、4ページをごらんいただきたいんですけども、過重労働の解消のための取り組みといたしまして、過重労働を解消して仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスを図って、働き方・休み方の見直しを推進するというところで、労使を交えて意見交換を行うワークショップを積極的に実施しております。ワークショップの趣旨、プログラム等につきましては4ページのところに記載しているとおりでございます、本年度は9回のワークショップの開催を予定しております。本日までに6回開催しております。

また、次の5ページに記載しておりますけれども、長時間労働の削減、年次有給休暇取得促進等に向けた取り組みとして、本年1月に私どもの局長をトップといたします大阪労働局働き方改革推進本部というのを設置しております。設置以降、推進本部では、5ページにあります5つのプランを掲げまして、局長、それから私、雇用均等室長等局幹部が地域のリーディングカンパニーに直接ご訪問させていただきまして、働き方の見直し、変革を考えていただくというところで文書要請を実施しておるところでございます、そのほかにも、先ほど少し紹介しました働き方改革推進セミナーといったものを開催して、地域におけます働き方改革の機運の醸成を進めておるところでございます。

続きまして、6ページ以降をごらんいただきたいんですけども、労働災害防止についてでございます。

まず8ページを見ていただきたいんですが、労働災害の減少を図るための対策ということでございまして、国のほうで第12次労働災害防止計画というのを平成25年から29年までの5カ年の中期計画を立ててございまして、これを踏まえて大阪でも大阪労働局労働災害防止推進計画というのを策定し、取り組みを展開しております。この中期計画では、計画期間の5か年間で、ここにありますとおり労働災害による死亡者数を24年と比べて12%以上減少させる、それから休業4日以上の死傷者数についても14%以上減少させるという目標を掲げております。単年の目標といたしまして、27年は死亡者数を26年の数以下ということで、26年が過去最少の53人でありましたけれども、それ以下を目指すということで目標を掲げてございまして、休業4日以上の死傷者数につきましても前年に比べて3.9%以上減少させるという目標を掲げて取り組みを進めております。

10月末までの労働災害の発生状況でございすけれども、6ページに戻っていただきまして左の表を見ていただきますと、上のところ、全産業で死亡者数が37人ということで、この表では前年同月比で見ますと2人、5.7%増加しております。直近の数字といたしましては、11月20日現在ですけれども、現在、死亡者数が38人ということで、この数は前年と同数という状況になっております。

一方、休業4日以上の死傷者数でございすけれども、こちらは7ページごらんいただきたいんですが、表の一番下のところ、合計のところ、死傷者数が5,778人、これは前年同月よりも150人、2.5%の減少でございすけ

れども、単年の目標3.9%以上減少ということではまだ不十分でありまして、今後、防止対策を強化する必要があります。

その具体的な取り組みといたしましては9ページをご覧いただきたいんですが、ゼロ災・大阪「安全見える化運動」、これは、職場の中に潜む危険、あるいは安全衛生活動を積極的に目に見える形にすることによりまして、不安全行動等の未然防止を図り、労使の自主的な労働災害防止活動を推進するという取り組みでございまして、中期計画の平成25年度からあわせて運動を進めております。この間に収集いたしました好事例につきましては、84の事例を1冊にまとめた「安全の見える化」事例集を作成して普及促進に努めております。さらに、ぼつの3つ目にありますけれども、死傷災害で最も発生件数の多い転倒災害につきましては、特に小売業、社会福祉施設、飲食店で発生いたしました転倒災害についての事例、対策という形でまとめまして、その防止についても事例集を作成して周知に努めておるところでございまして。

次に、10ページをご覧いただきたいと思っております。

こちらのほうは安全衛生管理体制の強化でございまして、胆管がん事案、大阪で発生いたしましたけれども、これを受けまして、25年から安全衛生管理体制の整備を図るため中期計画を立てて推進しております。本年度が計画の最終年、3カ年計画の最終年になりますけれども、衛生管理者を初めといたします各管理者の選任率、これは計画スタート当初では全国平均を下回っておりましたが、着実に向上いたしまして、現在では既に全国平均を上回るまでに上昇し

ているところでございます。

また、製造業などで必要とされます第一種衛生管理者の未選任事業場が400程度残っておりますけれども、今年度中に未選任事業場に対して全数個別指導を行うこととしておりまして、未選任事業場をさらに減少させることで取り組んでいるところでございます。

次に、11ページでございます。

昨年、安全衛生法が改正されまして、順次、改正事項が施行されておりますけれども、そのうち直近に迫っております12月1日から施行されますストレスチェック制度の周知では、昨年度末から準備を進めておりまして、ことしの9月から11月にかけて集中的に府内各所で33回の説明会を実施しております。全ての会場が満席という状況でありまして、関心の高さがうかがわれるところでございます。このストレスチェック制度というのは、施行後の1年以内に実施していただければいいわけでありまして、施行以降も周知の徹底を進めていきたいというふうに考えております。

それから、11ページの右側、こちらは来年の6月1日から施行となります化学物質のリスクアセスメントの義務化についてでございます。こちらのほうは、年明けの1月に外部講師を迎えまして実際の手法を含めたわかりやすい説明会を当局主催で開催することとしております。こちらのほうも既に申し込み多数のため、現在、追加説明会についても検討しているところでございます。

次に、12ページをごらんいただきたいと思っております。

最低賃金制度の適切な運営に関する事項でございまして、大阪府最低賃金につきましては8月に地方最低賃金審議会から20円を引き上げるという時間額858円との答申をいただきまして、9月1日に改正決定、官報公示を行い、10月1日から発効しているところでございます。大阪府最低賃金は3年連続で大幅な引き上げが続いたことから、その影響はかなり大きくなっておりまして、これまでも増して広報周知に努めるとともに、最低賃金の履行確保を重点とした監督指導を行い、その徹底を図ってまいりたいと考えております。

また、特定最賃が大阪では7業種ございますけれども、こちらのほうも改正決定が終了しておりまして、11月30日には大阪におけます全ての最低賃金が発効されることとなります。こちらはオレンジのほうの資料、基準部資料の7をごらんいただきたいんですけれども、こちらのほうに今申し上げました大阪府の最低賃金と、それから7業種ございます特定最賃の一覧表をつけております。

それから、こうした最低賃金引き上げの影響が大きい中小企業への支援事業といたしまして、その次の基準部資料8に出ておりますけれども、今年度の経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口、大阪府最低賃金総合相談支援センターを大阪府社労士会に委託して開設しておりまして、さらに今年度からは東京に全国最低賃金総合電話相談センターも開設され、生産性の向上と経営改善についても中小企業を支援していくということとしております。

最後、13ページになりますけれども、最後に労災補償関連ですけれども、労

災保険給付につきましては迅速適正な処理を最重点課題として取り組んでおるところでございますけれども、こちらのほうの最初のほうの資料、この資料の13ページになりますが、脳・心臓疾患、精神疾患の労災補償状況の表を入れております。近年は脳・心臓疾患の請求件数が横ばいで推移しているのに対しまして、精神障害の請求件数が年々増加しているという状況になっております。どちらの症状も複雑・困難を伴うものでございますけれども、調査項目が多岐にわたる精神障害事案の一部を除きまして、6カ月以内処理を目安として迅速処理に取り組んでいるところでございます。

それから、資料にはございませんけれども、石綿関連疾患に係る補償制度につきましても引き続き周知徹底を図っておりまして、労災保険給付、それから特別医療給付金の請求勧奨にも取り組んでおります。

労災行政では、丁寧に公正な行政サービスを提供するというところで、全職員が親切でわかりやすい迅速な対応というのはもちろんでございますけれども、請求人の方あるいは事業主の方への説明では、公正かつ納得性の高い対応を常に念頭に置いて業務に取り組んでおるところでございます。

基準部からは以上でございます。よろしく申し上げます。

○石田会長 それでは続いてお願いいたします。

○職業安定部長 続きまして、職業安定部の関係をご説明したいと思います。

資料の14ページからになります。

14ページ、右上の囲みを見ていただきましたら、厚生労働省のほうで9月25

日に厚生労働大臣を本部長とした第1回正社員転換・待遇改善実現本部、これが開催されております。背景にありますのは、少子高齢化による労働力人口の減少が見込まれるという中で、経済の好循環をさらに進めていくためには今の時期に非正規雇用労働者の正規転換・待遇改善を推し進めていくことが重要と、こういうことをございます。

これを受けまして大阪労働局におきましても、10月29日に労働局長を本部長としまして第1回の本部を、会議を開催したということをございます。具体的には、資料に記載しておりますとおり、27年の10月から12月、これはキャンペーンということで各経済団体への働きかけや職業安定、労働基準、雇用均等行政が一体となった事業主向けのセミナーの開催を行うということ、それから次に、1月から3月につきましては不本意非正規対策・学卒正社員化キャンペーン、これを実施するというので、特にこの時期は新卒者向けの最後の就職支援、これが非常に重要になりますので、ここに重点的に力を注いでいきたいというふうに思います。

また、地域プランといたしまして、来年4月から具体的な施策や目標数字の策定、これも行ってまいりたいというふうに思います。特に正社員就職に向けた取り組みにつきましては、ちょっと安定部の資料にございますけれども、就職面接会のイベント等の対策に重点的に取り組んでおりまして、これはシャープ離職者に対する面接会ということになります。当日、328名の方が来られたということで、関係機関とも連携をしながらこうした面接会を開催していると

いうこととございます。

次、本来のほうの資料に戻っていただきまして15ページ、地方自治体との連携ということになります。この中で特に重点的に取り組んでおりますのが、自治体との雇用対策協定の締結取り組みということとございます。今年度は、若年者の就業促進や東大阪市の物づくり企業の人材確保を目的にいたしまして、8月31日に東大阪市長、それから東大阪商工会議所の会頭と締結を行ったということとございます。物づくり企業をメインに据えた協定は全国初の取り組みということで、こういった協定を契機に9月16日に東大阪にあるシェアナンバー1を誇る企業、これを商工会議所のほうからも推薦いただきまして、若年者向けの合同面接会・説明会を開催したということとございます。その他、既に堺市や大阪府とも雇用対策協定を締結しておりまして、今後とも自治体との連携を深めてまいりたいというふうに思います。

その次、一体的実施事業の関係になります。15ページの左下のほうになりますが、一体的実施事業、これは大阪府や大阪市、堺市と現在実施しております。各市役所の中にハローワークのコーナーを設置いたしまして、市の雇用就業事業と一体となって雇用促進を図ると、こういうこととございます。この事業によりますハローワークコーナーの就職件数は9月末で1,044件ということで、前年同期よりも12%増加ということで過去最高の実績となった昨年度を上回るペースということになります。中でも、ことし4月に西淀川区役所の中にハローワーク in 西淀川というのを開設いたしました。このことによりまして地域

の利用者の掘り起こしを行うということで、西淀川区内の新規求職者が新たに364名登録をされたということで、この方々はこれまでハローワークを恐らくご利用されていなかった方だろうというふうに思います。こういった方を含めて上半期で300名の就職を達成することができたということで、自治体と連携して利便性の高いサービスができていないかというふうに思っております。

次に、生活保護受給者に対する就労支援につきましては、自治体の中にハローワークの常設窓口を設置するという、いわゆるワンストップ型の就労支援に力を置いておるということでございます。事業創設年度の25年度に10カ所を設置したことを皮切りにいたしまして、本年度も順次増設を図っております。就職件数等も記載のとおり順次増加していったということでございます。

続きまして、若年者の対策でございます。

16ページになります。

新卒者の内定状況ですけれども、右上のほうのグラフでございます。高卒の内定状況が右の赤いグラフで57.6ということで、これ9月末の数字なんです、実は10月末の資料を昨日公表いたしております。これが74.8%ということで、高卒に関しては10月末でかなり改善をいたしまして、リーマンショック前の水準を既に上回っているということで、高校生については非常に追い風という感じになるかというふうに思います。それから、大学生のほうなんですけれども、大学生のほうは10月20日に厚生労働省から10月1日現在の内定率、これが

発表されているということでございます。近畿は67.8%ということで全国を上回ってはおりますけれども、ことしは特に就活が後ろ倒しになった関係で内定時期がおくれているといったことがやはり背景にあるのかなというふうに思っております。新卒応援ハローワークのほうで大学生の支援をしておりますが、10月になりまして内定を得たという声はかなり聞こえておりまして、10月以降、各大学での内定を推し進めるということで、今後とも年度末までしっかりと支援をしてまいりたいというふうに思っております。

その次に、同じ16ページの真ん中にあります青少年の雇用の促進等に関する法律です。これ、さきの国会で成立した分になりますけれども、ポイントが3つありまして、そこに記載のとおり、1つが事業主に対する職場情報提供の義務ということと、それから労働関係法令違反の事業主に対してはハローワークで新卒求人を不受理にすると、この仕組みを新たに設けるということになります。一方で、優良な中小企業は大臣の認定制度を設けるということで、10月1日以降、順次施行というふうになっております。

それから、下の女性の雇用対策でございます。女性に関してはマザーズハローワーク事業に取り組んでおりますが、特に今年、泉大津所が移転される際にマザーズコーナーを設け、府内7カ所で担当者制の支援を行っているということでございます。また右下、これは新卒応援ハローワークで行ったくるみん認定企業の就職フェア、これを開催いたしまして82名の参加があったということでございます。

次に、障害者の関係でございますが、障害者に関しては、就職件数については平成21年度以降、グラフを見ていただくとおり順次増加傾向ということでございます。とりわけ近年、精神障害者の就職件数が大幅に伸びているということでございます。本年になりまして障害者法が改正され、来年から障害者の差別禁止、合理的配慮指針、これが施行されますので、現在、関係団体の要請を受けながらセミナーで説明会を開催しているということでございます。

それから、高年齢者の雇用対策につきましては表に記載のとおりでございます。全体的に高齢化が進む中で、本年8月から大阪労働局では全てのハローワークに高齢者専用コーナーを設置いたしまして、そこで支援をすると、こういった取り組みを始めました。この取り組みに関しては、連合大阪や関経連、商工会議所等関係団体の皆様方のご協力を得て実施をしているということでございます。

それから、次の18ページ、外国人雇用対策の関係です。順次、外国人の事業を実施しておりますが、お渡ししています資料ですが、11月18日に開催をした留学生を対象にした面接会でございます。40社に対しまして381人が参加したということで、特に留学生の支援に関しては、労働局だけではなくて、主催団体にあります各経済団体、特に関経連さんにご協力を得ながら企業の声かけ等進めさせていただいていると、こういうことでございます。

それから最後に、求職者支援制度の的確な推進ということで、求職者支援訓練の適切な運営ということを図っております。特に、求職者支援訓練では、訓

練を終了した人の就職率を雇用保険に加入した人でカウントすると、ここを重点的に実施するということで、26年度、右下、就職率が若干下がっておりますけれども、ここを目標に取り組んでいるということでございます。

私からは以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それではお願いいたします。

○需給調整部長 それでは、引き続きまして、需給調整事業に係る行政運営状況について説明をいたします。

資料は19ページをごらんください。

労働者派遣制度につきましては、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしているというところでありますけれども、その一方で、無許可・無届けというようなことで労働者派遣を行う事案や、多重派遣といった違法な労働力需給調整となっているというような事案も見られるというところであります。こうした派遣労働をめぐる状況を踏まえて、法制度の周知徹底、それから許可申請・届け出に対する的確な調査確認、それから指導監督、これを大きな柱として取り組んできています。

まず1点目の、資料19ページ、左側のアですけれども、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、このうち派遣で働いている労働者、それからこれから派遣で働こうとする方に対しましては、集団的な周知として労働者派遣の仕組みやルール、それから労働基準法、関係法令のポイントであ

るとか、雇用情勢、就職支援といったようなことについて説明をしているのが労働者派遣セミナーでございます。こちらのセミナーにつきましては、ことし労働者派遣法の改正法案が国会で審議がずっと続いていたということがあって、上半期については実施をしていなかったところではありますが、セミナー自体は参加者から非常に高い評価もいただいているところですので、この下半期におきましてはハローワーク、それから監督署との連携の上で引き続き今後も実施していくということにしています。

それから、改正労働者派遣法につきましては、9月11日に成立をして30日施行ということであったわけですが、こちらの周知に関しましては9月28日から30日、この3日間の中に説明会を開催いたしました。この3日間で4,197人の参加があり、また事業主団体などが主催をする説明会、研修会にも講師派遣を部内職員からしております。きのうまでに講師派遣は合計13回で、536人の参加がありました。今後も、改正法の円滑な施行という観点で周知・広報には積極的に取り組んでいきたいと考えています。

それから、2点目はイですけれども、許可申請・届出に対する適切な調査確認です。事業を開始しようとする事業者の者に対しましては、説明会を開催して適正な許可申請・届出について事前に周知徹底をしています。また、許可申請・届出受理の後につきましては、例えば許可基準である事業所の面積を満たしているかなどの実地調査を含めて調査確認を行っています。

それから、3点目のウで労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてで

すけれども、指導監督につきましては、指導監督が必要な申告事案等に迅速に対応するという事とともに、年間を通じて計画的な指導監督を実施しています。また、指導監督に当たっては全国斉一的に行うということが必要ということでありまして、指導監督の技法やノウハウ、これを職員間で共有することが非常に重要と考えています。特に、行政処分を実施するに当たりましては的確な事実認定が必要ですし、近畿ブロックの中心局という立場で、小さな規模の労働局に対する研修を含めて、職員研修の実施など指導監督の技能向上に努めています。ちょっと、このウのところの一番最後の行に「行政指導文の実績」と書いてあるんですが、すみません、これ誤植でございまして、「行政処分の実績」であります。失礼をいたしました。この行政処分の内容につきましては、次の20ページにありますように、9月末の時点で有料職業紹介事業主1社、それから特定労働者派遣事業主2社に対して事業停止命令と事業改善命令の行政処分を行っております。一番上にある有料職業紹介事業主については、労働者から保証金を預かるということで支配力を行使して、求人者に対して労働者供給事業を行っていたというものであります。以下の2件につきましては、労働者派遣事業主2社ですけれども、無許可で常時雇用される労働者以外の労働者を派遣して一般労働者派遣事業を行っていたものというものであります。今後ともこういった組織の摘発能力を高めながら、悪質な事業者に対しては行政処分を含めた厳正な対応というものを行っていくという、実効性のある指導監督を進めていきたいと思っております。

最後、もう一度19ページに戻っていただきまして、右下のエのところ、派遣労働者に対する積極的な支援等ですけれども、派遣労働者等々から寄せられる苦情・相談につきましても、労働局内各組織、特に労働基準行政と連携しながら指導監督が必要な事案については早期な対応をするということで、適正に処理を進めてきているところでございます。

需給調整事業部からは以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、続いてお願いいたします。

○雇用均等室長 それでは、続きまして、雇用均等分野における行政運営状況についてご説明いたします。雇用均等室長の森實でございます。

雇用均等分野では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の4つの法律に関する相談対応ですとか、法律の履行確保を主な業務としております。

また、これらに加えて、本年8月に成立しました女性活躍推進法におきまして、来年4月から民間事業主に義務づけられる行動計画の策定、届け出等の部分についても新たに業務として加わるようになっております。

それでは、上半期の業務進捗状況ですけれども、まず、均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の相談状況についてですけれども、最近の相談の特徴としましては、妊娠、出産、育児休業取得等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタニティハラスメントについて、社会的な関心の高まりもありまし

で増加傾向にあります。また、パートタイム労働法については、改正法が本年4月に施行されたことから、その直前の昨年度後半に事業主さんからの相談が多く寄せられたところがございます。これらの相談を受けまして、雇用均等室では、法制度の説明を行ったり、ご本人の意向を踏まえて紛争解決援助の制度の利用を促したりですとかしております。また、こうした相談を契機にした、あるいは定期的に行っております事業所訪問を通じて法律違反が確認できた場合には、助言指導等を行っているところがございます。

次に、下の四角の次世代育成支援対策推進法の関係でございますけれども、本年4月に次世代法の改正法が施行されまして、法律の有効期限が10年延長されました。これに伴いまして、引き続き従業員101人以上の企業に対して、一般事業主行動計画の策定の届け出義務が課されるということになりましたので、引き続き作成していただくということになっておりますけれども、9月末現在で届け出率は89%というふうになっております。

また、育児サポート企業として厚生労働大臣から認定を受けるいわゆるくるみんマーク認定企業ですけれども、大阪府内の数は9月末で138社となっております。また、本年4月に、次世代法の改正によりさらに高い基準を満たす企業に対する特例認定、プラチナくるみん認定と呼びますけれども、その制度が新たに創設されましたけれども、大阪では初の認定が先般11月13日に2社に対して行われました。武田薬品工業さんと高島屋さんに対して認定が行われました。

次に、22ページになりますけれども、一昨年来、政府の成長戦略の中核として位置づけられております女性の活躍推進のための取り組みについてでございますけれども、先ほど申し上げました8月に成立しました女性活躍推進法、これの周知については9月以降、事業主向けの各種セミナーなどの中で説明を行っているところでございます。来月15日、16日には雇用均等室主催での説明会を開催し、1月には個別相談会も開催する予定になっております。

また、8月に大阪労働局のホームページ内に女性の活躍情報コーナーを設置しまして、行政機関、労使団体等が行う関連イベント等の取り組みも掲載するというようなこともしております。

さらに、これは大阪府さんが中心となった取り組みでございますけれども、行政機関、それから労使団体等の連携によりオール大阪で女性の活躍の機運を盛り上げるということを目的に、7月にOSAKA女性活躍推進会議というのが設置されております。これに大阪労働局も参画しまして、当推進会議として9月に発表されました女性が輝くOSAKA行動宣言におきまして、企業トップを初めとした意識改革ですとか、男女ともに仕事と家庭の両立ができるような環境づくりに取り組むといったことが盛り込まれたところでございます。

雇用均等室関係は以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

それではお願いいたします。

○総務部長 総務部長の小林です。

最後、私からは、資料2の総務部関係と資料3の数値目標達成状況についてご説明いたしたいと思います。

まず、資料2の23ページをごらんいただきたいと思います。

労働保険適用徴収分野における重点対策の取り組み状況ということですが、労働保険制度についてはそれ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政全体を財政面から支える重要な制度でありまして、費用負担の公平性とか制度の健全運営等の観点から、このペーパーの右左に書いてありますとおり、労働保険未手続事業、未加入事業、これの一掃対策の推進と労働保険料の収納率の維持・向上、これを重点として取り組んでおります。

まずは労働保険の未手続事業、未加入事業の一掃対策の推進につきましては、本年度についても、まずは強力な手続指導、いわゆる加入指導、それとたび重なる指導にも応じない事業所に対する強制加入手続、職権による成立手続と呼んでいますけれども、こういったものを積極的に実施しております。本年度の実績についてなんですけれども、23ページの左下の表にあるとおり、まず手続指導による自主成立件数については本年9月末現在で512件ということで、昨年同期よりも8件ふえているという状況です。それから強制加入措置、その下にある職権による成立というところなんですけれども、この件数については、本年度については職権成立に至る前に自主的に加入いただける事業所が多くなっているということもありまして、9件ということで昨年同期よりも大幅に減少しておりますけれども、職権成立の件数については大阪においては平成24年

から26年まで3年連続全国1位ということでもありますので、今後とも加入指導に応じない事業所に対して積極的にこの職権成立を実施していきたいというふうに考えております。

続いて、右側の収納率の関係なんですけれども、大阪局の平成26年度の労働保険料の収納率は上の表にあるとおり98.3%ということになっておりまして、今年度についてもこの収納率を上回るということを目指して取り組んでおります。9月末現在の収納率を見ますと、27年については41.5ということで前年度よりも若干上回っております、目標の達成に向けて順調に推移しているものだというふうに思っております。それから、複数年にわたって滞納を繰り返している事業主だとか、100万円以上の滞納がある事業所に対して差し押さえを実施しておりますけれども、本年9月現在の差し押さえ件数は、これも一番下にあるとおりなんです、188件ということになっております。なお、差し押さえ件数についても、平成25年、平成26年と2年続いて大阪府が全国第1位ということになっておりまして、今後とも積極的な滞納整理に取り組んでいきたいというふうに考えております。

続いて、1ページおめくりいただいて、24ページの労働相談の充実の分野における取組状況についてなんですけれども、個別労働紛争解決制度の運用状況なんです、これについては現在、労働局と府内13カ所の労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置しておりまして、そこで幅広く労働相談を受け付けてまして、そのうち民事上の個別労働紛争については相手方への助言だとか紛争

当事者の間であっせんを実施したりしております。

2が労働相談件数ということで全体の相談件数なんですけれども、それから3がそのうちの民事上の個別労働相談件数ということなんです、見ていただければわかるとおり、相談件数についてはともに平成24年度から減少傾向が続いておりまして、これは景気の動向によるところが大きいのかなというふうに思っておりますが、この傾向については27年度上半期の水準を見ても引き続き続いているのかなというふうに思っております。

それから、4の民事上の個別労働相談の相談内容の内訳をごらんいただきますと、相談件数の減少に伴っておのおのおおむね減少傾向にあるというところなんです、いわゆるパワーハラスメントの相談に当たるいじめ・嫌がらせ、右から4番目のところ、これについての相談は全体が減少する中でも右肩上がりで上昇している状況になっております。

それから、5の労働局長による助言・指導、それから紛争調整委員会によるあっせんの件数については、相談件数の減少に伴っておおむね減少傾向にあるという状況になっております。

資料2については以上になりまして、次に資料3、数値目標とその達成状況について、労働局全体については概括的に私からまとめて説明させていただきます。

まず、3ページ目をごらんいただきたいんですけども、2の左側のところに書いてありますけれども、2の人手不足分野などにおける人材の確保と雇用

管理改善の推進についてですけれども、次の真ん中辺の達成状況等という、ここをごらんいただくと、9月末現在では就職件数の進捗率が40%程度にとどまっている状況ですけれども、下半期につきましては、目標に近づくため施設見学会とか就職面接会等を積極的に実施して、新規求職者の掘り起こしに取り組んでまいりたいというふうに考えております。具体的には、例えば介護分野では、介護の日である11月11日前後を介護就職デイとして全ハローワークで就職面接会を実施しまして、それをマスコミ向けにもプレスリリースを行う等、広く働きかけを行っているところです。

次に6ページをごらんいただきまして、7の障害者などの雇用対策の推進というところなんですけれども、ハローワークにおける障害者の就職件数につきましては平成21年以降増加傾向にありまして、今年度についても9月末現在で前年同期比22.8%増ということになっておりまして、とりわけ精神障害者の就職件数が大幅に伸びているという状況になっております。引き続き、きめ細やかな職業相談・職業紹介を実施しまして目標達成を図ってまいりたいと考えております。

次に8ページをごらんいただきまして、2の労働災害の減少を図るための対策についてなんですけれども、この数値目標につきましては平成25年度からの5カ年計画ということになっておりまして、死亡者数、死傷者数の数値目標につきましては記載されているとおりなんですけれども、先ほども労働基準部長のほうから説明があったとおり、局で年度ごとの目標も定めておりまして、そ

れにつきましては先ほど説明させていただいたとおりです。5カ年計画の途中経過についてご説明しますと、死亡者数につきましては命綱GO活動の浸透等によりまして9月末現在で28人ということで、24年の同期と比較して31.7%減ということになっておりまして、平成27年度においても目標に向けて順調に推移しているというふうに考えております。次に、死傷者数につきましては9月末現在で4,999人ということで、平成24年同期と比較して5.7%減ということになっているんですが、目標が14%減ですので、これには達していないということで、引き続き、減少がほとんど見られない飲食店だとか社会福祉施設、それから陸上貨物運送事業等の労働災害防止のために積極的に取り組んでいきたいというふうに考えております。

次に10ページをごらんいただきまして、1の働き方改革の推進についてなんですけれども、平成27年度において働き方改革セミナーを2回開催するという数値目標を掲げているんですが、これについては7月9日と11月18日にセミナーを開催済みでありまして、既に目標を達成している状況にあります。7月9日の第1回目のセミナーにおいては、労働時間の削減、それから年次有給休暇の取得促進をメインテーマとしまして、実際に働き方改革に取り組んでいただいた企業2社による取り組み事例発表等を盛り込んだことだとか、あとインターネット等による広報も積極的に行ったことによりまして、参加人数が伸びまして160人ご参加いただきました。それから、11月18日の第2回目のセミナーについては、今年度成立した女性活躍推進法の説明だとか女性の活躍推進に関

する企業の取り組み事例を公表に盛り込みまして、これも積極的な広報活動を行いまして、申し込みの締め切り前に参加人数が定員に達するなど、こちらについても多くの参加をいただいたということになっております。

次に同じく10ページの3、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進なんですけれども、こちらについては個別企業200社以上に対しポジティブ・アクションの取り組みを促すという数値目標を掲げておりまして、これについては9月末時点で115件ということになっておりまして、前年同期よりも上回る結果で順調に推移しているかなというふうに思っております。下半期についても、本年8月に成立した女性活躍推進法の行動計画策定についての説明とあわせて、引き続きポジティブ・アクションの取り組みを促してまいりたいというふうに考えております。

次に同じく10ページの4、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進についてなんですけれども、次世代認定マーク、くるみんの取得件数35件以上というのをこちらについては数値目標として掲げておりますけれども、9月末現在の認定件数が22件ということで前年同期よりも上回る結果となっております、こちらのほうも順調に推移しているのかなと思っております。なお、先ほども説明がありましたけれども、この11月に大阪局で初めてプラチナくるみん認定を2社行ったところであります。引き続き事業主に対して認定制度の周知を行いまして、認定申請の働きかけを行ってまいりたいというふうに考えております。

事務局からの説明は以上であります。

○石田会長 ご報告、どうもありがとうございます。

それでは質疑応答に移りたいと思います。

ただいまの事務局のご説明に対してご意見、ご質問等がございましたらご発言をお願いいたします。挙手していただきましたら指名させていただきますので、マイクをお持ちいただきご発言ください。

それではどうぞ、委員の皆様。

○水島委員 水島でございます。詳細なご報告をいただき、ありがとうございます。ます。

最後のほうでお話しいただきました資料3に関して意見を申し上げたいと思いますが、Iの点に関し、さまざまな重点施策に応じて効果的な活動を行っていただいていると非常に感謝しております。特に、若者や子育てを行っている女性、高齢者、障害者といったところで既に数値目標が達成されている、あるいは高い水準にあることは大変意味があると思っております。

他方、進捗率がというところもございましたけれども、このあたりは民間の雇用仲介事業者との競合が非常に多くあるところではないかと思えます。もちろんこうしたところも労働局の施策として重要であることはよくわかっておりますが、なかなか難しいのではないかと。逆に、先ほど申し上げました既に数値目標が達成されているところ、高齢者でありますとか障害者等、余り商業ベースに乗らないところをより重点的に行っていただくことに意味があるので

はないかと、思ったところでございます。

もう一点よろしいですか。

○石田会長 どうぞ。

○水島委員 すみません。もう一つは、安全衛生関係で、労働安全衛生法改正法の6月施行部分で、名称は不確かですが、安全衛生優良認定企業がスタートしたと思っております。ご報告がなかったということは、恐らくまだ認定がないのだろうと思うんですけども、申請状況をお教えいただけますでしょうか。

○石田会長 今、大きく2点のご質問がございましたけれども、ご回答いただけますでしょうか。

○職業安定部長 高齢・障害者に関しましては、確かになかなか民間のベースで乗りにくいところということで、ハローワークのほうで重点的に対策をするということで順調に数字は伸びているということでございます。

若年者の部分は、確かにおっしゃるとおり民間と競合する部分がございます。ただ、全ての方が民間で対応できるというわけでもございませんので、特に初めて就職する際にうまくいかなかった学生であったりとか、一度就職したけれども転職をする学生の中で、やはりなかなか自分の進路を十分決められないと、こういった方がいらっしゃいますので、こういった層に関しては新卒応援ハローワークやわかものハローワークというところがありますので、きめ細かな支援が必要かというふうに思います。数字がなかなか伸びにくいということの中に、一方でハローワークをなかなか利用しにくいという方がやはり正直若い方

にもいらっしゃるんだろうと思います。敷居が高いんだろうと、こういうことなんだと思います。このあたりにつきましては、ハローワークだけではなくて、自治体と連携をしながら一体的実施事業であったりとか、NPOに対してフリーターやニートの方を支援するような委託事業をしております、こういったところで若年者の声を拾い上げながら、最終的にハローワークの求人でご紹介できたらということでございます。非常に貴重な意見をいただいておりますので、このあたりにつきましてはよりきめ細かな対策が必要かというふうに思っております。ありがとうございます。

○石田会長 もう一点、お願いします。

○労働基準部長 水島委員からご紹介ありました安全衛生優良企業認定制度でございますけれども、こちらのほうは始まっておるんですが、具体的な申請自体はまだ当局には出ておりません。相談自体は何件かありまして、今、私ども、積極的にそういった相談があるところには出向いて行って、認定に向けた取り組みですね、こういったところがどうなっているかというのをさらに詳細に調べて行って、認定にこぎつきたいとは思っておりますけれども、まだ全国で片手に余るぐらいという状況なものですからなかなか難しく、これは、余り大きな企業だと、安全衛生の取り組み自体が全ての事業場ということになってきますんで、かなりちょっと難しい部分もありまして、既に認定が出ているところは地場の小さなところであるというふうな状況もありまして、そういう意味では地元の企業さんで熱心なところは今後取り上げていきたいというふうには

思っておりますけれども。

○石田会長 よろしいですか。

ありがとうございます。

それでは、ほかの委員の方々。

どうぞ、多賀委員。

○多賀委員 委員の多賀でございます。

非常に報告が幅広うございましたので、こちらは何点かご意見提起をさせていただきます。

1つは、基準行政のところで言われた働き方改革会議についてですが、メンバーが行政と労使で構成されており、今日的に非常に意義あるものと認識しています。

ただ、大阪には、従前から大阪雇用対策会議という会議体とか、今日ご報告があったOSAKA女性活躍推進会議等の、重複する構成団体でつくっている会議体が幾つもあると思います。どこがイニシアチブをとるのかという違いはあると思うんですけれども、いろんな会議体をつくっていくというよりも、コアのメンバーはある程度共通するのではないかと思いますので、そうした会議体の整理が必要じゃないかなと思っています。とはいえ、今回の働き方改革会議は非常に内容を充実させていくべき重要な会議と思っております。長時間労働等々が中心的課題になると思うんですけれども、働き方の改革というそれ以外にもいろんな切り口があると思いますので、一定、行・労・使で共通的な

数値目標とといいますか、到達目標をつくって、例えばそれを「大阪労働モデル」というふうな形に位置づけて外部にも発信して、私たち労働団体も頑張るし、使用者団体の方もそれに向けて会員企業で働きかけをしていただき、行政も指導していくといったような、そうした「見える化」といいますか、行・労・使でせつかく一体の改革本部をつくったわけですから、そのような取り組みも必要じゃないかなということを思っています。これが1点目であります。

あと、職安のほうですけれども、1つは、非正規から正規へと、雇用の質を改善するという局長ご挨拶は私も非常に同感をしております。いただいた資料で、キャリアアップ助成金の利用が全国1番目という、非常に大阪としてはいい結果が出ていると思うんですけれども、いい結果が出て、なぜかというのを聞くのは失礼かもわかりませんが、なぜ大阪でこのように数が伸びたのか、もしその要因なり背景があればほかの県にも発信していくべきだろうと思いますので、そういった要因分析されているかどうか教えていただきたいというのが2点目です。

それから、最後3点目ですけれども、若年者の雇用のところで幾つかの対策されているということがあるんですけれども、私たちの労働相談にもハローワークにおける求人情報と個別の労働契約の内容が食い違うといったような相談が来たりします。そうした労働関係ルールについて、雇用契約の大切さ等について若者たちの就職を進めるに当たってぜひ両輪のごとく知識として知らしめるようなことにもぜひ重点を置いていただきたいと思います。

以上、3点でございます。

○石田会長 今の3点について、よろしく願いいたします。

○総務部長 今、多賀委員からいただいたご意見、ご質問についてなんですが、まず1点目なんですけれども、今年11月12日に大阪働き方改革推進会議を開催しております、多賀委員おっしゃるように、委員としては大阪の労使と関係の地方自治体、大阪府と大阪市、堺市さん、それから近畿経産局、こういった方で集まっていたいて、労働行政に関する重要課題を関係者の間で情報提供しつつ、意見交換をしていくという趣旨でつくっております。

大阪雇用対策会議との関係という形でご質問もありましたけれども、大阪雇用対策会議、たしか知事とか市長とかトップが集まってやるという形でやっているというふうに承知しております、働き方改革推進会議のほうはそれよりはもうちょっと実務者のレベルで集まって、具体的に行政機関の実務者、責任者が情報共有しつつ具体的な行政施策の連携というものを進めていけないかと、そういうことを中心に考えているというふうに理解していただくといいのかなというふうにも思っております。

それから、お話があった数値目標等のお話なんですけれども、数値目標を立てるとなると、やはり関係者の皆様、いろいろとご意見があるというふうに思っていますので、この辺は関係者の機運の醸成の状況を見ながら対応していく問題なのかなというふうに思っております。

それから、3点目なんですけれども、若者に対して労働法等のそういうワー

キングルールをきちんと教えていくべきじゃないかというご意見かと思うんですけども、これについては労働局においても実は重点を置いてやっております、府内の大学とか短大、それから専門学校、労働局のほうで積極的にそういう労働法に関するセミナーをやらせてもらいますということをまず周知させていただきまして、実際に要望があった学校については積極的に行かせてもらっているという形でやらせてもらっています。その他ハローワークなどでも随時そういうセミナーを開いたりもしております、若者の労働法等の知識普及ということに積極的に取り組んでおりますし、今後も取り組んでいきたいというふうに考えております。

○職業安定部長 キャリアアップ助成金という制度は、企業内で非正規労働者を正規に転換した場合に1人当たり50万円を支給すると、こういう制度になっています。大阪労働局での取り扱いがことし4月から10月までに3,854人ということで、多賀委員のおっしゃるとおり全国一の水準ということで、このペースでいきますと年間七、八千人の方が制度を利用できるということで、これ自体は非常に喜ばしいことだと思っています。我々としては、基本的にはこういった制度の説明会を積極的に開催していく、また各団体からのご要請があればご説明していくと、こういったことのスタンスにおりますので、なぜ多いのかというところとちょっとなかなかあれなんです、助成金の申請の手続をされる場合に社会保険労務士が代行される場合が多いんですね、このあたり、中小の企業の方で助成金の手続をするのがなかなか面倒だという声が多分あるんだろうと

思います。その辺を社労士の方が代行されているので、大阪の社労士の方が非常に積極的にある意味PRに努めていただいているのかなと、こういうふうなことを思っております。

それから、若年者雇用のところで少し補足をしてご説明しますと、ハローワーク求人と実際の条件が違うということで、もちろん現場のほうでこういった声がありましたら企業のほうにも指導しますけれども、現在、制度として導入しようというのが、ハローワークのほうからご紹介をして選考結果が出たときに、いわゆる選考結果通知というのを企業からもらうようになっているんですけれども、労働条件がハローワークに出した求人と違う条件でという場合は、そこにその旨を記載していただいて、やはりそういったケースが続くようであれば確認、指導等をさせていただくと、こういった仕組みを導入しようかということで、少し手を入れようかということでございます。

以上でございます。

○総務部長 すみません、私も最後の3つ目のやつ、ちょっと補足なんですけれども、実は大学等におけるそういう労働法制とかの周知セミナーについては数値目標を掲げておりまして、資料3の8ページの3というところなんですけれども、今、大学等における周知啓発セミナーについては受講者総数1,000人以上を目指すという目標を掲げておりまして、実際に今の状況なんです、9月末現在では開催11回ということで、昨年同期で4回でしたんで大幅にふやしていますし、参加状況についてもここに書いてあるとおり増加しているという

ことで、年度後半に向けて目標達成に向けて努力していきたいというふうに考えております。

以上です。

○石田会長 多賀委員、よろしいですか。どうぞ。

○多賀委員 大変ご丁寧な説明、ありがとうございました。

1件だけ、大阪雇用対策会議の件をおっしゃいましたけれども、あれは3段階で構成しておりまして、トップ層と、部課長級の層、それと実務者レベルという層がありますので、必ずしもトップだけの会議じゃないということを申し上げておきたいと思います。

○石田会長 よろしいでしょうか。

それではほかに。

どうぞ、松本委員。

○松本委員 松本でございます。

過重労働の対策につきまして冒頭ご説明ございまして、かなり対策の強化をされているということは十分存じ上げておるわけなんですけれども、過重労働の中で本当に、みずから月100時間以上残業をやってますよというふうなことは、問題は企業側、労働側からはなかなか言わないと思うんですよね。いろんなやり方が具体的にあると思いますので、そういうやり方を支障がなければ多少お教えをいただきたいというふうなことと、それからどこからの発生源なのか、多分内部告発のようなものが多いと思うんですけれども、そういうもの

もあると思いますので、お教ををいただきたい。

それともう一つは、私も、組織の中にも小規模のお店とかいろいろたくさんございますので、組合の大会なんかではこういう組織がこの春からできて取り締まりを強化していますよというふうなことは発信をしておりますけれども、まだ過重労働撲滅対策班というものがなかなか周知をされていないんじゃないかと思しますので、そのあたりは一層の周知をされたほうがいいのではないかと思いますので、お願いをしたいと思います。

それからもう一つ、女性活躍推進法が施行されまして、今後、各企業で行動指針が作成をされるということなんですけれども、これは何か3段階あるというふうにお聞きをしておりますので、何か3段階の認定のようなものがあるのでしょうか。わかる程度でお教ををいただきたいなというふうに思っております。

○石田会長 今の幾つかのご質問について、ご意見お願いいたします。

○労働基準部長 それでは、過重労働の関係。どういう形で把握かというのはさまざまな方法がありまして、きょう、オレンジの基準部資料の1枚目にありました情報の提供収集体制の強化というところで、インターネットによる情報監視というのを本省のほうでも担当監察官を決めてやっております、そこでいろんな情報出てきますから、そういったものを管轄する局へ情報を流してもらうというのがありますし、松本委員おっしゃったように、もちろん情報の垂れ込みというか、そういったものもございます。この11月に実施しました無料

相談ダイヤルでもいろんな情報をこちらへいただくこともありますし、そういったところを中心というふうになるかなというふうに思っておりますけれども。あと、36協定が出てきたときに、特別条項でかなり長い時間をやっているようなところとか、それだけということじゃないんですけれども、そこにいろんな情報が複合して重なってきたときに、どうかということ特定していくというふうなことになるかと思えます。

それから、かどくの周知の強化で、これは本当、応援ありがとうございます。私どもも、かどくが捜査しているという、企業のほうもこれはまずいというふうに思ってもらうほど周知できればというふうには思っておりまして、そのためには大きな事案を送検するのが一番かなというふうに思っております。8月のときに送検したときも臨時の記者会見を開いて、かなり大きく取り上げてもらいました。そういうことで次の事案、次の事案ということで、やはり他局にもまたがるような大きな事案というのは、特に過重労働に係るものですね、そういったものをしっかり把握して、1件1件確実に物にしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○石田会長 それでは、お願いいたします。

○雇用均等室長 女性活躍推進法の認定の3段階というご質問だったと思えますけれども、こちらの認定制度、くるみん制度のような形で、また新たな法律に基づく認定制度もできることになっております。3段階といいますのは、認定基準で評価項目が5つほどありまして、採用ですとか女性の管理職比率とか

いった評価項目5つありまして、それぞれ基準が定められておりまして、その5つの評価項目が全て基準を満たしていれば一番上のハイレベル、三つ星のような形で、基準を満たしている評価項目が3つ、または4つであれば、満たしていない項目もある程度の改善が見られるようであれば二つ星、2段階目、さらにもう一つ下の段階では、評価項目は1つか2つしか満たしていないけれども、ほかの項目で改善が見られると一つ星のような形の、そういった形の3段階という認定の形になる予定でございますので、若干、次世代法の認定とは違うような形になっております。

以上でございます。

○石田会長 よろしいでしょうか。松本委員、よろしいですか。

それではほかの委員の方々。

それでは、お願いします。

○服部委員 全体に、ご報告よくわかりまして、ありがとうございます。

いつもながら学生等の対応についてはきめ細かくしていただいておりますことが大変ありがたいということをもっと申し上げたいと思います。

そして今回も学生関連のことについてまず1つお尋ねさせていただきます。

それは労働者派遣事業のご報告の部分のところでございます。学生のアルバイトへのアクセスが、派遣業者経由のものが近年ふえてきているということです。さきほどのご報告の中で労働者派遣事業に関連し派遣労働セミナーを何回かおやりになっておられるとのこと。対象人数がほかのセミナーに比べ若

干少ない感じがあります。参加人数から見て事業者の方々対象であろうと推測いたします。現在派遣という形で働く方たち、ないしは働くことになる人々は割合に若い主婦層なども派遣で働く人が多いとおもわれます。派遣労働ではたらく人々、とりわけ若年層現状とそうした人々への派遣労働の啓発や周知に関して、どのような状況であるかご紹介いただきたいというのが1点目です。

それから、第2点目として過重労働の解消のための働き方・休み方の改善の促進の取り組みの項目についてコメントいたします。当該の項目のところでワークショップの取り組みのご紹介がございました。これまでも安全衛生に関してワークショップを実施されているように、働き方に関するワークショップというのはとてもすばらしい取り組みであると思います。とくに具体的にケースを示して指導されるということを、他の課題対応でも採用頂ければと考えます。具体的には、過重労働解消促進について、たとえば労働時間の調整というような形でのワークショップ方式の啓発スタイルというのを拡大して頂きたいと考えます。発展的な新しい取り組みとしてすすめて頂ければと言う要望です。

○石田会長 どうぞ、2点お願いします。

○需給調整部長 それでは、1点目の労働者派遣の関係ですけれども、資料の19ページにも2行ほど書いてあるとおり労働者派遣セミナーの実施というのを毎年度継続してやっています。冒頭ちょっと申し上げましたけれども、今年度はまだ上半期につきましては労働者派遣法改正の動きがあった関係があつてちょっと説明ができなかったところですが、また下半期につきましては

は12月から月1回のペースで3月まで今4回計画をしています。このセミナーの対象者はもちろん現に派遣労働で働いている方、それから派遣労働をこれから考えている方、個人に対するセミナーになっていて、制度そのものについての説明、それから労働基準関係法令についての説明、それからまた開催する、ハローワークの現場でやっておりますので、ハローワークの利用に関する部分の説明、あわせて個別に質問等々がある人に関しては個別相談というような構成を持って継続的に開催しているものですので、これによって年間を通した、まさに今改正された法律の内容を含めた説明というのをやっていこうと考えているところであります。

○石田会長 よろしいでしょうか。

お願いします。

○労働基準部長 ワークショップの件は前回の審議会でもいろいろお褒めいただきまして、ありがとうございます。これは、資料2の4ページ目のところにワークショップの取り組み、概要とか流れが書いてありますけれども、私ども、この過重労働の関係では特に働き方・休み方改善コンサルタントという方が9名いらっしゃって、社労士の方なんですけれども、こういった方が具体的に事業場のほうに出向いて行って、そこの状況も踏まえてワークショップへの参加を働きかけたりするような形で、これ数年やってもう定着しつつあると。ワークショップに出られた事業場も、労使の方も非常に役に立ったというご評価をいただいております。

ただ、ほかの分野というときに、同じようなこういうコンサルタント的な方を養成していく場、そういったことも必要かと思えますし、安全衛生分野というのはむしろ自主的な取り組みということになりますから、ワークショップというよりも、行政と一緒に防災団体とパトロールをやってというような、また違う手法で自主的な取り組みを促すということもあります。そのほかの分野と見ると、私が担当している以外のところかなという気もするんですけども、できるだけワークショップでの好事例というか、こういったことができるということを他の分野でもできないかというのは、ほかの部とも連携して今後考えてまいりたいというふうに思います。

○石田会長 それでは、お願いします。

○服部委員 すみません、ワークショップの件、ありがとうございました。ついでに素晴らしい取り組みなので申し上げた次第です。

ちょっとさかのぼりますが、労働者派遣の件で追加して申し上げます。若年層が近年最初に職を見つける際に派遣労働者が提供するアルバイトが占める比重が急増しています。率直に申しますと、すでに高等学校の学生がアルバイト探すときに、身近なところで探すというよりもまずインターネット経由となります。また、たとえ友人など口コミでも結局は労働者派遣事業のかかわりの就職斡旋にアクセスするのが圧倒的に多いです。結果として、当該学生たちは派遣労働の法律や労働基準法のことをほぼ知らない状況にあります。また学生の保護者もこうした状況をよく認識せずに働きに行かせているというケースが

割合近年よく見られます。全体として学校、大学で啓発をすすめておられるのはよくわかりますが、より早い段階としてとくに高等学校における労働者派遣業者経由のアルバイトについての啓発にぜひ力を入れていただきましたらありがたいというふうに思います。

また、高校生等を持つ保護者の集まる機会に労働局の方が直接アクセスするケースはないとは思いますが、高校生の保護者向けに何らかの形の意識啓発の資料の配布、あるいは情報提供をしていただけるとよいと考えます。ブラックバイトまではいきませんが、交通費や食事代を天引きするなどの微妙にブラックという学生アルバイトの対策が若干可能になるのではないかなと思います。申し訳ないのですが追加意見で申し上げました。ありがとうございます。

○総務部長 すみません、ちょっと先ほどの説明のときに高校ということは言わなかったんですけれども、高校についても一部こういう労働法普及やっている部分がありまして、ただ、委員おっしゃるように、じゃ派遣ということを踏まえてちゃんと教えているかということ、若干ちょっとそこは弱いのかなということは思いますんで、そこら辺は委員のご意見も踏まえて検討させていただきたいというふうに思います。

○石田会長 よろしいでしょうか。

それでは、ほかの委員の方でございますか。

藤原委員、どうぞ。

○藤原委員 どうも、藤原です。

2つありまして、1つは雇用情勢の統計の資料、非常に参考になる資料で、要因も我々の中で一致してしまして。ただこれ、短期のそういう景気動向で左右される問題と、もう一個は人口減少とかそういうそもそも構造的な問題があって、そういう構造的な問題も含めて見ていく必要があるというふうに思っています。今、記録等では、大阪府下の求職者数がもう一貫してここ数年でずっと減っていると、これは多分、景気動向にかかわらず、そもそも労働人口が減っていることを背景にして求職者数が減ってきているというふうに見られもしますし、あと、求人充足割合も、産業別で見た場合、数年間で比較した場合、大体かなりの産業分野でそういう充足割合、充足できない割合が高まっているということが出ていますんで、そういう意味でそういう人口減少とか、あるいは東京一極集中で若者が、関西は大学多くて学生は多いですけども、働けば東京に1番とかそういう構造的な要因も含めて雇用情勢を見ていく必要があるかと思っています。そういった考え方で、ちょっとまた今後こういう資料づくりに当たってご配慮いただければと思っています。

もう一点は、きょうの資料では出ていませんけれども、きのうも政府で介護離職の問題が出ていますけれども、ある意味、今、仕事と育児の両立支援は進んでいますけれども、一方でそれはおくらせていましたんで、今後取り組むべき課題だと思っています。ただ、企業も個人のプライバシーの問題もあって、なかなか情報を把握して対応が難しいところもありますけれども、一方で中小企業なんかでは介護離職で中核人材を失うというケースも聞いていまして、今後

大きな議論や対応はもちろん、官民挙げてうまくそういうサポートしていく仕組みはつくっていくと思いますので、今後も介護離職の問題についてもまたフォローしていただければと思っています。

以上です。

○石田会長 今の件について何か。

○職業安定部長 きょう、追加で本省の雇用政策研究会の資料というのをおつけしております。これで、全体的な人口構造が各都道府県別にどうなるのかということと、それから産業政策がうまくいった場合にどうなるのかと、この2つがやっぱり重ならないとうまく地域の雇用対策や経済の創生ができないと、こういった指摘なんだろうというふうに思います。確かに大阪は、例えば高校生なんかわりと就職はできていますけれども、大学生になるとうまく就職できない場合に東京のほうにやっぱり本社があるので行ってしまうと、こういった問題も確かにあるんだろうというふうに思います。このあたりの構造自体をどうなるのかということも見据えながらしていかないと、大阪の人口がこのまま減少していくと、こういうことになるんだろうというふうに思います。そういう意味では大阪労働局だけではなかなか対策が十分打てないということなので、大阪府が事務局になっております地方創生の会議がありますので、例えばそういう場に大阪労働局も意見を具申することができますので、大阪全体としての分野の産業に力を入れてそこに人材を集積していくのかと、こういう議論がなされているというふうに聞いておりますので、それと呼応しながら対策を進

めていく必要があるのかなというふうに思っております。

それから、全体的に大阪の非正規がやや多いのかなというようなご意見もあるんですけども、これに関しては大阪の労働力率自体が高まってきていますので、例えば女性が大阪はそのM字カーブの、非常に出産後離職する割合が高いんですけども、その後、就職する場合に、やっぱり現実問題としてなかなか一気に正社員というよりも、とりあえずは非正規で働くと、こういったケースが多分あるんだろうと思います。それから、若年者で大学生がどんどん進学率が高まって、大学生はアルバイトを当然しますので、大学生自体が非正規で働くということで大阪の非正規も高まっていっていると、こんな構造もあるようでございます。このあたりも含めまして検討が必要かというふうに思います。非常に貴重なご意見、どうもありがとうございます。

○労働局長 すみません、今、藤原委員のほうからご指摘いただきました点ですが、実は数字もつけておりまして、こちらの、今の雇用政策研究会の参考資料ということでちょっと分厚いものがありますが、これの図表の37、後ろのほうのページになってまいりますが、これで大学進学時の地域間を見ると、やはり大阪の場合、年度で見て地方から1万5,000人以上来て、東京に3,000人出ているわけですが、差し引きでかなりプラスがあるわけでございます。

ただ、先ほどからお話にありましたとおり、実際じゃ就職するときどうかというのが、その1枚前の人口移動の図表の36-2というのがございますが、近畿のほうはやはり15歳から19歳では人口移動はプラスなんでございますが、20歳

を超えていきますとマイナスになっておりまして、藤原さんよくご存じのとおりでございますが、やはり大阪から本社機能が流出していると、したがって魅力のある雇用機会が減っているということがこの辺に出ているんじゃないかとは思っています。

○石田会長 藤原委員、いかがでしょうか。よろしいですか。

ほかの委員の方々。

今宮委員、お願いします。

○今宮委員 今宮でございます。

労働者の安全と健康確保というところで、資料2の6ページから9ページにかけてご説明をいただきました。また、資料3のところでは、労働災害の減少に向けた現在の達成のところ、8ページのところでご説明を受けたところでございますけれども、1つは、資料3のところで、9月末の死亡者数が28人であったということで、これは極めて少なく推移をしてきているということで統計載っておりますけれども、一方で、資料2の6ページのところを見て、10月末の速報値でございますけれども、37人になっているということで、10月だけで9名ふえていると、非常にぐんと10月がふえているということで、これは業種別で偏っているのかというところを1つお聞きしたいのと、少しこれだけふえているというのは非常に懸念するところでもあるということと、それから、昨年の実績にしましても、資料6のところで見ましたら10月末時点で死亡者数が35名ということで、これも月割りでいきますと、月平均でいくと10月までは非

常にかなり減少傾向できていたところが、年間でいきますと53人でしたか、11月、12月でぐんと数字がふえているというところで、昨年ベースで見ても10月までの推移でいけば、これはその後の月平均でいけば、年を見たときにかなりもっと少ない数字になっていくと思うんですけれども、その辺が単年度じゃなくて中長期的に見たときに、やっぱり11月、12月の年末にふえる傾向にあるのかどうかというところ、私も下調べしてきていないんで、そこがもしあるんであれば対策の仕方もかなり出てくると思うんで、その辺はどうなんかというところをお教え願えればというふうに思います。よろしくお願ひしたいと思ひます。

○石田会長　お願ひします。

○労働基準部長　ただいま今宮委員からご質問あった件でございますけれども、これは統計上の問題もありまして、12月末までの、年統計なものです、実際確定するのが翌年の2月、3月ぐらいまでかかりまして、その間に、死亡者というときに、労災請求があつて過重労働とか精神障害とかで亡くなられた方というのは、業務上になれば業務災害ということで後で加算していく。それと、労働者性がちょっとはつきりしないもので、なかなか統計上すぐ上がつていなかったものとかが後から出てくるというふうなこともあつて、1月以降に統計上、上乘せになってくるというのはあります。それで最終の数字がちょっと増えているんですけれども。

ただ、今年に限りましては、委員おっしゃるとおり10月に増えております。

ただ、業種別での偏りがあるかという点、そこは特に偏りはなくて、交通事故から、挟まれ、巻き込まれ、あるいは墜落というふうな、それぞれいろんな事故の型がございますけれども、そういったところで、特にどの業種で増えておるといふことではございませんけれども、ただ、説明の中でちょっと申し上げたように、11月20日現在では昨年38で今年も38人ということで同数でございますので、年末に向けて特に建設業、製造業で死亡される方が多いんですけれども、全体の3割占めていまして、そのうち建設業につきましては年末は集中的なパトロールと監督指導をやる予定にしております、年末までの死亡災害は1件たりとも出さないというふうな形で取り組んでまいりたいと考えております。

○石田会長 よろしいですか。

他にございませんでしょうか。

あらかじめ予定していた時間がやってまいりました。ご意見もたくさんいただきました。事務局の方には、本日の委員からのご意見を踏まえて的確な行政運営に努めることをお願い申し上げます。

これで予定していました議題は終わりましたが、特に何かご意見ございませんでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、これで本日の審議会を終了いたします。

それでは事務局の方で、よろしく願いいたします。

○企画室長 どうもありがとうございました。これをもちまして平成27年度第  
1回大阪地方労働審議会を閉会とさせていただきます。