

第32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29年3月8日（水） 午後2時から午後4時

2 開催場所

大阪労働局（大阪合同庁舎第4号館2階第2共用会議室）

3 出席者

（1）委員

公益代表

石田 信博

水島 郁子

上田 恭規

関根 由紀

服部 良子

労働者代表

白川 智美

多賀 雅彦

中山 久雄

使用者代表

種田 祐士

中村 直之

古谷 裕子

増山 裕

（2）事務局

局 長 苧谷 秀信

総務部長 渡邊 浩司

雇用環境・均等部長 四方 智美

労働基準部長	鈴木 伸宏
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) 近畿の労働情勢について
- (2) 大阪労働局の取組状況について
- (3) 平成29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家内労働部会の開催状況について
- (5) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について
- (6) 平成29年度大阪府雇用施策実施方針（案）について

5 議事

○企画課長 お待たせをいたしました。

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。

私は、企画課長の下岡でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

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えます。

事前にお送りしております資料は、会議次第のほか7点ございます。これから順番に読み上げますので、御確認いただくようお願いいたします。

1番目が資料1「近畿の労働情勢等について」でございます。2番目が資料2「平成28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。3番目が資料3「平成28年度大阪労働局の取組について－数値目標・達成

状況一」でございます。4番目が資料4「大阪労働局の取組（行政運営方針）」でございます。5番目が資料5「大阪府最低工賃一覧表」でございます。6番目が資料6「第16回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果」でございます。7番目が資料7「平成29年度大阪雇用施策実施方針【概要】（案）」でございます。これを事前に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資料が6点ございます。

1点目が配席図、2点目が審議会委員名簿、3点目が「近畿の労働情勢等について」、資料1の差しかえでございます。4点目が「働き方改革推進関係資料」、5点目が「労働基準部資料」、6点目が「職業安定部資料」となっております。

資料につきまして、漏れなどはございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の出席状況を御報告いたします。

本日は公益代表委員5名、労働者代表委員3名、使用者代表委員4名の計12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いたします。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本審議会は原則として公開することとされておりまして、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けれども、傍聴の申し込みがなかったことを御報告いたします。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、その議事録についても公開することとされております。議事録には発言者のお名前を記載させていただきますので、御了承願います。

以上でございます。

それでは、石田会長、よろしくお願いいたします。

○石田会長 皆様、こんにちは。石田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日はお忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

それでは、早速ですが、ただいまより第32回大阪地方労働審議会を開催します。

まず最初に、苧谷局長より御挨拶をお願いいたします。

○労働局長 皆様、こんにちは。大阪労働局長の苧谷でございます。第32回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろから労働行政の推進につきまして御支援、御協力を賜り、まことにありがとうございます。また、大変御多用の中、本日の会議に御出席賜りまして、重ねてお礼を申し上げます。

さて、安倍政権の内政上の最重要課題は働き方改革でありまして、内閣官房に設置された働き方改革実現会議では、昨年12月に同一労働同一賃金のガイド

ライン案が示されました。また、現在も長時間労働の是正に向けた時間外労働の上限規制を中心に検討がなされ、今年度内の働き方改革実行計画の取りまとめに向けて議論が行われているところであります。

一方、大阪では、昨年10月31日の大阪働き方改革推進会議において策定いたしました14項目にわたる基本方針、ロードマップに基づき、会議の構成員が協力して、誰もが活躍できる環境づくりに取り組んでいるところでございます。後ほど御説明しますが、大阪局では昨年の12月から介護労働に関する作業部会を開催しまして、介護労働者のキャリアラダーの確立に向け議論を進めておりますし、過去最大規模となる外国人留学生企業合同説明会につきましても、今年5月開催に向けて準備を進めるなど、ロードマップに基づき着実に取組を進めているところであります。

さらに、金融機関との連携では、池田泉州銀行さんが「ユースエール」「くろみん」などの認定一般事業主などを融資金利面で支援する人財活躍応援融資「輝きひろがる」を全国で初めて創設していただくなど、成果も徐々に出ているところでございます。これもロードマップの金融機関の項目で、働き方改革を推進する企業に対する融資面での支援を検討するとありまして、それに基づいて池田泉州銀行さんが全国に先駆けてやっていただいたものでございます。

また、今日の机上配付資料、お手元の資料で黄色い表紙の「働き方改革推進資料一覧」の最初に添付してあります通達でございます。この3ページ目をあけていただきまして、2枚めくっていただきますと、(2)ということで、黄色

らせていただきますので、その旨、事前に御了解ください。

それでは、事務局から御説明をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部の小浜でございます。よろしくお願いいたします。

着座の上、説明させていただきます。

私からは、近畿の労働情勢について御説明をいたします。先ほど説明がありました資料1を御覧ください。

まず、1ページ目①が近畿の有効求人倍率の推移でございます。直近の29年1月は1.34倍と平成以降で最高水準となっております。有効求人数は42万人を超えまして、統計開始以来最多となっております。

2ページ目をお開きください。

2ページ目の②は、全国と近畿の完全失業率の推移でございます。これは見ているとおり、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。新規求人数は増加が続いております、医療・福祉、飲食・宿泊等で大きく増加をしております。

次に、3ページ目をお開きください。

④表は近畿の新規求職者の動向でございます。新規求職者が減少する中、在職者や自己都合離職者の減少は抑えられております。景気回復を背景に、より良い条件を探す求職者が存在するものと思われまます。また、昨年の特徴ですが、45歳以上の在職中の女性が大きく増加をしました。これは昨年10月より開始を

されましたパート労働者への社会保険の適用拡大が影響したものと見ております。ハローワークからは、保険料の負担を避けるために労働時間を減らし、余った時間でダブルワークを希望する求職者が増加したとの声が聞かれております。

下の⑤のグラフを見てください。近畿と全国の正社員の有効求人倍率でございます。29年1月は近畿で0.95倍となっておりますが、大阪と京都では1倍を超えております。

4ページのグラフでございます。これは大阪の雇用保険被保険者の推移でございます。前年同月比でプラスが続いております。また、今年の1月から65歳以上の方にも雇用保険が適用拡大になりましたので、今後も引き続き増加が続くと見ております。

次に、雇用動向におけるトピックスですが、枠内に記載しましたとおり、10年前と現在の雇用環境の違いを調べてみました。新規求人の産業別構成比が5ページのグラフとなります。比較いたしますと、点線枠内のとおり変化が見てと取れます。

次に、雇用者の状況ですが、表1を見ていただきますと、高齢者や世帯主以外の主婦などの就業が進んだことがわかります。

その下の表2を御覧いただきますと、雇用者は全体では増えましたが、建設や製造で減少しておりまして、飲食・宿泊、医療・福祉などが増加をしております。これは御案内のとおり、インバウンド需要や高齢者の増加が主な要因

と思われます。

そして表3のとおり、65歳以上の人口が152万人増加している一方で、15歳から64歳の人口が143万人減少をしております。

このように産業構造に変化が起こりまして、多様な働き方が進んでおりますが、その背景には少子高齢化による構造的な人材不足があると思われます。

最後に6ページになります。大阪のハローワークで実施しております雇用等短期観測調査の結果を掲載しておりますので、後ほど御覧いただければと思ひます。

近畿の雇用情勢については以上でございます。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の四方でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

続きまして、議事の(2)、大阪労働局の取組につきまして御説明をさせていただきます。それでは失礼いたしまして、着座して御説明をさせていただきます。

資料2を御覧ください。

資料2の1から7ページが関係資料となっております。委員の皆様には事前に資料も送付しておりますことから、既にお知らせをしておりますとおり、ポイントを絞った御説明とさせていただきます。

まず初めに、大阪働き方改革推進会議の取組でございます。大阪労働局におきましては、14項目にわたる取組を盛り込んだ基本方針のロードマップに沿っ

て着実に事業を進めており、資料1ページに主な取組を記載してございます。

介護労働に関する作業部会の開催など、全国初となる新たな取組を初め、全国に先駆けて働き方改革の推進に努めております。

次に、資料2ページの金融機関との連携を御覧ください。

金融機関との連携につきましても着実に進めております。中でも、先ほど局長からもございましたように、基本方針において当局との協定先である金融機関に検討をお願いしていただきました金融機関による働き方改革推進企業への融資面での支援については、平成28年12月に池田泉州銀行が、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」「ユースエール」認定企業及び雇用関係の助成金受給企業などに対し融資金利を優遇する人材活躍応援融資「輝きひろがる」を全国で初めて創設し、運用を開始しております。

また、働き方改革・助成金等勉強会については、新たにりそな銀行、近畿大阪銀行の渉外担当職員にも実施するなど、取組を強化しております。

さらに、協定先の各金融機関におきまして、労働施策の広報紙への掲載、あるいはリーフレットの配架、店舗モニターを活用した周知広報などを積極的に展開しております。

こうした取組を進めることで、金融機関の職員のアドバイスを受けた事業主から助成金申請がされるなど、徐々にではありますが、効果も出始めているところでございます。今後も金融機関との連携を一層進め、目に見える大きな成果につなげてまいりたいと考えております。

次に、3ページ、4ページ、働き方改革推進本部の取組につきましては、後ほど御覧いただくとしまして、少し飛びますが、5ページをお開きいただきたいと存じます。

5ページ、働き方改革の推進④でございますが、左側、無期転換ルールについてです。労働契約法18条の無期転換ルールの施行から5年が経過する平成30年4月以降、多数の有期契約労働者が無期転換すると見込まれております。事業主、とりわけ中小・零細企業の事業主が平成30年4月になって慌てないよう、あるいは労使トラブルが発生しないように、事前に公平性、納得性、透明性のある無期転換ルールを社内で確立していただくことが重要でございますので、引き続き説明会の開催や各種広報紙を活用するなど、周知・啓発に努めてまいります。

次に、右側を御覧ください。職場意識改善助成金でございます。

この助成金につきましては、労働時間等の設定改善に向け、職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業事業主を支援することを目的とする助成金ですが、この助成金に勤務間インターバル導入コースというのが新設されました。労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部を助成するものです。勤務間インターバルにつきましては、勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもので、働き方の見直しのための他の取組とあわせて実施することで一層効果が上

がると考えられます。労働者の健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として注目されております。大企業はもとより、この本助成金を適切に運用することで、事業主に対して勤務間インターバル制度の導入を促進してまいりたいと考えております。

続きまして、次のページ、雇用均等施策の推進についてでございます。

女性の活躍推進及び次世代育成支援対策の推進につきましては、義務企業からの届出率100%を目指し、個別訪問や文書指導などを行い、未届事業主への働きかけを一層強力に進めているところでございます。

また、各法に基づく認定制度につきましては、引き続き公共調達における優遇措置などのメリットの周知を行うだけでなく、「えるぼし」や「プラチナくるみん」などを認定した場合は、局長による認定式を実施し、こちらに写真もございますが、業界誌等を通じて広く周知することや、認定事業主等を対象とした合同就職説明会を開催するなど、「えるぼし」や「くるみん」認定を取得することが企業の更なるイメージアップや優秀な人材の確保にもつながるような取組も引き続き実施してまいります。

最後に7ページ、労働相談の充実のための取組でございます。

平成28年度12月末現在の労働相談件数は8万8、709件となっており、相談内容別に見ますと、パワハラを含むいじめ・嫌がらせが全体の2割超を占め、増加傾向となっております。また、男女雇用機会均等法等に係る相談状況につきましては、本年1月から施行されました改正育児・介護休業法等に係る妊娠・

出産・育休等を理由とする不利益取扱いやハラスメント対策についての相談が大幅に増えている状況でございます。引き続き、労働相談に対して迅速かつ適正に対応し、均等法や育児介護休業法の履行確保や個別労働関係紛争の解決を援助してまいります。

以上で私からの御説明を終わります。どうかよろしく願いをいたします。

○労働基準部長 基準部長の鈴木でございます。私からは基準行政の部分について説明させていただきます。申し訳ございませんが、着座して対応させていただきます。

労働行政の内、労働基準行政の部分は、労災補償の部分を除けば、取り締まりや指導というものが中心の行政であります。来年度、どのような方針でどのような指導を行うかについて御理解いただくことが重要かと考えておりますし、また皆さんも御興味があるのではないかなと考えているところであります。そういう意味で、今日は資料4の大阪労働局の行政運営方針の概要部分に基づいて説明をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

運営方針ですが、通り一辺倒のことが書かれているものもあるわけですが、実は先ほど申した観点から、大阪独自に今後しっかり取り組んでいこうとする予定のものも含めて指導の方針が書かれている資料であります。時間がないので、ポイントのみの説明となりますけれども、ぜひ御理解賜って、意見をいただければ反映させていきたいと考えてございます。

今年度の実績等は別途資料2、取組状況の資料にまとめてございます。秋の審議会でお話しした内容の延長でございますので、別途お目通しいただければと思っております。

それでは、資料4を見ていただいて、18ページからが労働基準行政の部分の取組でございます。

実は、この1の働き方改革の項目の中にも労働行政にかかわる部分は載せていただいておりますが、重複して記載させていただいておりますので、3に沿ってお話しさせていただきたいと考えているところであります。

まず、1つ目の項目ですが、過重労働による健康障害の防止でございます。

言うまでもなく、政府の大きな課題の一つとなっております。労働時間に関する指導、監督、啓発というものは、ポツで言えば5つ目ぐらいまでかなというふうに思っておりますが、来年度も大きな変更はなく、引き続き100時間超え、80時間超えの残業が見込まれる事業場、それから労災の請求のあった事業場に対しまして、適切に監督指導して、問題があれば送検も行うこととしております。また、大企業事案につきましては、「かたく」の対象としてしっかり取り組んでいくということが書かれているわけであります。

留意事項といたしましては、1つ目のポツの中にごございます「労働時間適正把握ガイドライン」、これが新しく出されたということでもあります。まさに労働時間単位の基本のガイドラインでございますので、あらゆる機会をつくって内容をしっかり周知してまいりたいと考えているところであります。この関係

の資料は、今日、机上配付させていただきました基準部関係の資料の中にも入れさせていただいてございますが、この辺につきましては、使用者の方々には特に興味があるのではないかと考えてございますので、ぜひとも周知等に御協力を賜ればありがたいと考えております。

この過重労働のところのポツの6つ目が下請けたたきであります。運送関係の下請けたたき問題に対応する物流特殊指定への対応も含めまして、適切に対応していくということになります。ここで書いてございます公取への通報などのスキームは、今日の取組状況の資料の10ページに記載してございますので、別途御参照いただければと考えております。

それから、ポツの7つ目が、トラックの取引の適正化を図るパイロット事業のことを書いてございますが、最後のポツでございます。これは大阪労働局独自の取組で、バスについてもトラックに準ずる取組をしていこうとしております。これは働き方改革の調整をしたときに連合様からの要望を踏まえて対応するものでございますが、運輸局、大阪府の観光局等も巻き込んで、旅行代理店等にバスの適正な運行管理、労働管理ができるように、啓発セミナーを行おうとするものであります。

それから、続きまして19ページですが、労働条件確保・改善でございます。1つ目のポツ、今年は初歩から学ぶ労基法講座の開催など、労基法の周知にも力を入れてまいりました。引き続き来年度も工夫して、しっかりと周知を行っていくということにしていきたいと考えております。

2つ目、3つ目は普通の監督のところをしっかりとやるということですが、4つ目のポツが来年の一つの目玉かなと思っております。大阪局独自の取組として、A型就労継続支援施設に対して監督指導を行っていきたいと考えてございます。本来、障害者を雇うことが前提になる施設であります。そういった障害者の状況を熟知しているであろうはずなのに、最賃違反の指摘が非常に多いという問題がございます。本来はそういった助成をもらいながら最賃も払う中で運営されるのが本来かというふうに思いますが、我々はそれを言うつもりもなく、最賃違反がないようにということだけですが、最賃違反は障害者虐待につながるわけでありまして、府と自治体とも連携しつつ、また取組結果等は随時マスコミにも発表させていただきながら、広く府民の問題意識を惹起しながら、効果的な指導を行っていくということを考えているところであります。

20ページが最賃であります。最賃につきましては、しっかり適切に審議会運営を我々事務局として行って、決まった額をしっかりと周知していくということとあります。周知につきましては、中労審の答申でも指摘されていることとございまして、今年もいろいろ工夫して取り組ませていただきました。新たな取組として、自治体の発注部署とも建設的な意見交換を行っているところであります。さらなる連携を模索していきたいと考えております。

次、21ページです。

これは労働者の安全・健康の確保です。まず第1番目に治療と職業生活の両

立支援を挙げさせていただいてございます。非常に新たな課題でございまして、がんというのは誰もが対象となる可能性がある重要な課題であるにもかかわらず、認知度が非常に低いように感じております。ですから、1番に挙げさせていただいているところであります。今日は基準部の資料の中にリーフレットも入れさせていただいておりますが、がん等にかかっても、すぐにやめるという判断をしない、そういったような環境整備の意識啓発、そういったことをしっかりやっていきたいかなと考えているところであります。これもあらゆる機会を通じて、このガイドラインの周知をしていきたいと考えておりますが、この周知につきましては、皆様方にもぜひとも御協力を賜りたいと考えているところです。

21ページ下が化学物質の問題ですが、リスクアセスメントの実施について、「ラベルでアクション」の標語で周知徹底を図っていくということです。

時間の関係で、23ページに飛ばさせていただきます。

第三次産業の災害防止対策です。今年度の対策の内容は、取組状況の15ページに入れさせていただいているので、また別途見ていただければと思います。

また、ちょっと興味深い分析結果も出ましたので、それは今日は基準部関係の資料の中に、三次産業の過去の労働災害の分析をしたものも入れさせていただいているところであります。就業人口の変化なのかもしれませんが、例えば小売業や介護では高齢者の災害の割合が増える一方で、飲食店では19歳未満のアルバイトだと思っておりますが、災害の割合が増えるという非常に興味深い結果に

なっております。三次産業は指導対象が非常に多くて、我々も個別の指導では回り切れないということで、死傷病報告提出時の窓口での再発防止指導、それから企業系列を通じた指導、それから社会保険労務士さんとか、そういう事業場と接している方に協力いただいて啓発をしている、そんなようなことで効果的な施策を展開してまいりたいと考えております。

それから、23ページの下ですが、重篤災害でございます。重篤災害は総じて減少傾向にあるわけですが、引き続き命綱GO運動を展開していくということと思っております。

来年度、大阪局の独自の取組としては、ショックアブソーバーつきハーネス型の安全帯の普及です。今現在、規制が検討されている中でありますが、その普及をさらに加速させる観点で、大阪府独自の取組として、高所作業では強制はできませんが、導入を検討してくださいという文書指導を始めたいと考えております。

それから、もう一つ、大阪の特色であります、一番下の黒ポツでございますが、化学プラントです。化学プラント事業場に対して計画的な監督指導を展開していく予定とさせていただきます。今年も和歌山で大きな火災がありました。それから四、五年ぐらい前ですか、兵庫でも大きな災害があったわけですが、設備の老朽化を原因として割と事故も増えていると言われていたところ。起きれば地域住民を巻き込んだ大きな災害となり、我々としては計画的に丁寧な指導を行って、災害を未然防止していきたいと考えているとこ

るです。この化学プラントの指導というのは、非常に我々としても高度な技術が要るわけでございまして、しっかり継続的にやることによって、我々もちゃんと指導できる専門家を育てていきたい、そういったことも考えているところ
です。

それから、時間が押してまいりましたが、24ページがメンタルヘルス対策です。メンタルヘルス対策は非常に重要な課題だと認識しております。今、ストレスチェックが始まったわけですし、その実施につきましては、周知徹底について通達を発出したということをお前の審議会でお配りさせていただいたかと思
います。実際問題、定期健康診断の結果報告の対象と同じですので、その報告督促とあわせてストレスチェックの報告も行うよう指導しているところ
です。2月末現在での報告件数は約5割、5,000件を超える状況まで来ました。実際、私も所管の部分もあるわけでございますが、もともと50名以上が報告対象事業者でございまして、当然、意識も高いということ。それから、我々としても全部で1万数百ですが、悉皆的に周知を
図ってきたということ。それから、そもそも委託検診機関からの売り込みもあるという面もあると思いますが、この周知については、十分行き届いているのかなと思っています。じゃ、なぜ5割か
というところですが、むしろ大手さんが書類の取りまとめでちょっと手間がかかっているというところが大きな原因かなと思っておりまして、50名以上の多店舗を展開するようなところの本社に聞くと、監督署にうちの出先が行くたびに、早く出せ、早く出せと言われているんだけれども、今、分析しているんだ

から、ちょっと待ってくれというようなことも言われるようなこともあって、一定順次出てくるのかなというふうに思っております。

そういった意味で、今後は制度がより効果的に運営をされるように、運用の工夫例等を集めて皆様にお示しする、そういった施策が重要かなと考えているところでありまして、そういう情報提供に努めてまいりたいと考えております。ぜひとも皆様方も、こんないい取組をしたというような事業場の情報がございましたら、我々まで教えていただければ、我々も別途取材させていただきたいと、そんなことも考えているところであります。

最後になりますが、25ページです。

労災補償であります。引き続き迅速・適正な給付に努めるということです。ここ数年、大阪局としては、請求人に対する一日も早い給付について取り組んでまいったところです。実際問題、脳・心事案、精神事案、それから大阪は石綿の認定事案も多いわけですが、勤務実態を把握したり、医師への意見照会をするなど長期化する要因というのは現実に多いわけでございます。初動の調査の迅速な処理、それから業務管理の徹底等によって迅速化を図ってきたところではありますが、手前みそかもしれませんが、大阪では理由のない6カ月を超えるような未決事案というものを発生させないと強く職員に意識をしていただいて、全国有数の迅速処理の局になっているということを報告させていただきたいというふうに考えております。

私からは以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○職業安定部長 それでは、改めて職業安定部関係を説明させていただきます。
着座にて説明させていただきます。

資料はまた戻っていただいて、資料2を御覧ください。資料2のページ数は21ページでございます。

まず、雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進についてでございます。
雇用情勢が今、改善しておりますので、そのタイミングを捉えまして、当局では正社員就職に向けた取組を積極的に推進しております。特に人材不足分野におきます人材の確保は、行政としましては喫緊の課題でございます。下半期におきましては、介護就職デイとか保育施設面接会、実際の職場見学を含んだ面接会等々、能動的なマッチングに向けて取り組んでおります。

また、大阪働き方改革推進本部におきましては、先ほど局長から御説明もありましたが、介護労働に関する作業部会を立ち上げまして、介護事業における賃金ラダー等の確立に向けての情報交換、意見交換を行っております。今後、得られました成果に関しましては、府内の各事業所へ普及に努めてまいりたいと考えております。

次のページを御覧ください。

地方自治体との連携による就職支援につきましては、国と地方自治体との一体的実施事業の取組について説明をいたします。

当局では、これまで大阪府、大阪市、堺市と実施してまいりましたが、平成29年1月、この1月に京阪寝屋川市駅構内に新たに寝屋川市との一体的実施施

設を開設いたしました。また、3月の予定ですが、JR柏原駅前に柏原市との一体的実施施設を開設予定でございます。同事業のハローワークコーナーにおけます就職件数につきましては、過去最高の実績となった昨年度を上回るペースで推移をしております。これは駅前等の利便性の高い場所に施設を設置いたしまして、自治体と連携したサービスを提供していることが地域住民の方々から評価をされた結果であると思っております。

次のページを御覧ください。

若年者雇用対策についてです。新規学卒者に対する就職支援につきましては、各ハローワークが学校との連携のもと、担当者制の個別支援ですとか、求人開拓等に取り組んでおります。これを卒業までに一人でも多く内定を得ることができるように取り組んでまいります。

次に、フリーター等に対する就職支援の取組についてでございます。梅田と阿倍野の2カ所を拠点とするわかものハローワークと、各ハローワークにわかもの支援窓口を設置いたしまして、担当者制による個別支援を中心といたしまして、求職者のニーズに応じた就職支援を実施しております。正社員に結びついたフリーター等の件数も、記載のとおり、順調に推移をしております。

次のページ、女性の雇用対策についてです。現在、府内8拠点におきましてマザーズハローワーク事業を展開しております。本事業では、子育てをしながら早期の再就職を目指す方に対しまして、きめ細やかな就職支援を実施しております。各拠点では、阪神電車とコラボしたイベントや物づくりの魅力を伝え、

製造業界における女性の就労を促進するセミナーなどを実施してまいりました。

現在、当局内におきましては、新規求職者に占める女性の割合が上昇傾向にあります。今後も女性活躍をサポートしてまいりたいと思います。

次のページを御覧ください。

障害者の雇用対策についてでございます。平成30年4月から法定雇用率の算定基礎へ精神障害者が追加されますので、雇い入れに係る支援に加えて定着支援についても充実・強化が必要でございます。このため、事業主指導のローラー作戦を実施いたしまして、法改正の周知・啓発、それと支援施策の情報提供等を行い、一層の障害者雇用の促進を図ってまいります。

次に、高年齢者の雇用対策についてです。企業における65歳までの雇用確保措置は、ほぼ全ての企業において導入が図られています。高年齢者のさらなる雇用促進を図るため、今年度から大阪東と梅田のハローワークに生涯現役支援窓口を設置いたしております。特に65歳以上の高年齢者への再就職支援を積極的に実施してまいりました。来年度におきましても、この生涯現役支援窓口というものを増設し、高年齢者の雇用対策にさらなる充実を図ってまいります。

次のページでございます。

外国人雇用対策の推進について説明をします。昨年6月2日に閣議決定されました日本再興戦略2016では、留学生の日本国内での就職率を現状の3割から5割に向上させることが政府目標となっております。そのため大阪働き方改革では、留学生の就職促進を図るため、大阪を好きになってもらって、大阪の企

業を理解した上で好きになってもらうことが必要であると考えております。日本での就職を希望する留学生に対しまして、より多くの企業を知ってもらって、研究してもらうとともに、企業には留学生に対するさらなる理解を促し、双方が理解し合って、留学生の雇用の拡大を図るために、留学生を対象といたしました150社規模の合同企業説明会を、29年5月に近畿ブロック6局で実施することとしております。

次に、その下でございます。職業訓練を活用した就職支援についてでございます。今年度から若者・女性の就職支援の強化の一つといたしまして、わかものハローワークとマザーズハローワークに職業訓練相談窓口を設置いたしまして職業訓練のあっせん機能の強化を図ってきたところです。子育て女性等への支援といたしましては、昨年10月以降の制度改正により、新たに設定が可能となりました短時間の訓練とか、託児サービス支援つきのコースの実施について関係機関等に働きかけを行っております。1月末時点での実施状況は記載のとおりとなっております。今後、こうした訓練コースの拡充に向け取り組んでまいります。

最後になります。資料は別になります。安定部のピンク色の資料を御覧ください。最後にハローワーク布施及びハローワーク河内柏原の移転について説明をいたします。

ハローワーク布施につきましては、昨年の12月26日に近鉄布施駅前のイオン布施駅前店4階に移転しております。ハローワーク河内柏原につきましては、

この3月21日に近鉄藤井寺駅前のDH藤井寺駅前ビル3階に移転予定でございます。移転を機に、より一層地域住民及び企業の皆様にとって、よりよいサービスの提供に努めてまいりたいと考えております。

職業安定部からの説明は以上でございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部の吉田でございます。よろしくお願いたします。座って説明させていただきます。

資料2の27ページを御覧ください。

左側のグラフでございますが、派遣事業者と職業紹介事業者の推移が書かれております。派遣事業者は特定派遣の廃止などもありまして減少傾向にありますが、紹介事業のほうは少しずつ増加しているという状況にあります。

その下にありますのは、事業者や派遣労働者などを対象とした説明会やセミナーなどの開催状況です。回数などを御覧いただければと思いますが、特徴的なところでは、下から2つ目のポツのところにあります。24年と27年改正法のセミナー、こちらを年度後半に開催いたしまして、ここには1月までの実績が書いてありますけれども、3月2日まで追加で12回開催いたしまして、全部で1,010カ所の事業所に参加いただきました。

また、ここに記載はございませんが、右側の上のほうです。新規の事業説明会、こちらのほうは定例で行っているものでございますが、ここに記載はございませんけれども、きのうの3月7日から特定の派遣事業者からの許可申請の説明会というものを、これとはまた別個に始めております。これから毎月開催

していきますが、30年9月までに許可申請を出していただかないといけない状況ですので、何とかできるだけ早く許可申請を出していただくように説明会を開催していきたいと思っております。

ちなみに、昨日は20名の参加がありましたが、うち、社労士さんが3名参加していただくなど、そういった方々にも御協力いただければと思っております。

また、皆様方にもお願いしたいのですが、今後派遣先の事業所さんにもできれば周知をしていきたいと思っております。派遣先も30年10月以降、そういった特定派遣から切りかえをせずに派遣を続けているようなところから派遣労働者を受け入れると、違法な派遣を受け入れたこととなりますので、その辺をきっちり周知していきたいと思っております。

それから、右の下は指導監督や派遣労働者等に対する支援の状況が書いております。年間を通じた計画的な指導監督を実施するとともに、労働基準部、監督署、ハローワークとも連携して、派遣労働者等から寄せられる申告事案とか、苦情・相談に対して迅速に必要な応じて指導監督を行うなど、適切に対応しているところでございます。

最後に、28ページは前回も御覧いただきましたが、今年度の行政処分の状況でございます。

需給部からは以上でございます。

○総務部長 それでは、総務部長の渡邊でございます。よろしくお願いたします。私のほうからは、労働保険の徴収分野におけます重点対策についての取

組状況について御説明申し上げたいと存じます。着座して御説明させていただきます。

資料2の29ページ、こちらに労働保険の関係が記載されてございます。労働保険でございますけれども、何度も言われておるところではございますが、これ自体が労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政を財政面から支える極めて重要な制度であるということでございまして、制度運営に当たりましては、費用負担の公平性及び労働者の福祉の向上と、こういう観点から、こちらの表のほうに右側と左側に整理させていただいておりますが、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と、それから労働保険料の収納率の維持・向上と、これが2つの大きな重点施策ということになってまいります。

左が未手続事業一掃対策でございますけれども、事業場数の推移、それから取組実績はこちらに書かせていただいておりますとおりでございます。職権による成立でございますけれども、こちらの表にも書かせていただいておりますが、27年度は全国第1位の数字ということになってございます。

また、続きまして右側でございますけれども、収納率の数字についてはこちらに書いてあるとおりでございます。28年度というところでございますが、29年1月末でございますので、73.06%という数字になってございますが、2月末の段階では97.93%まで上がっておることを御報告申し上げておきたいと存じます。また、こちらの表にも書かせていただいておりますが、下のほう、差し押さえのところでございますが、こちらは26年度、27年度ともに全国第1位

という状況であることもあわせて御報告申し上げたいと存じます。

また、労働保険制度でございますけれども、こちらに関しましては、いわゆる働き方改革、これの一環で私どもは金融機関との間で包括連携協定を結ばせていただいております。そういった観点から金融機関、大阪信用金庫さんをお願いいたしまして、事業主の方々に対して適用促進についての啓発をお願いしたり、あるいは口座振替、そういった制度のための広報に御協力をいただいていると、そういう形で私どもは積極的な周知に取り組んでいるということもあわせて御報告を申し上げたいと存じます。

あと、資料3に数値目標等の達成状況について、数値を書かせていただいております。8ページに書かせていただいておりますが、それらについては8ページのⅢ、Ⅳのところに書かせていただいておりますので、御確認いただければと存じます。

以上でございます。

○雇用環境・均等部長 それでは、引き続きまして、議事(3)の平成29年度の行政運営方針について御説明を申し上げます。先ほどの各部長からの説明とも重なる部分もございますが、具体的な取組内容につきまして、ポイントを絞って簡単に御説明をさせていただきます。

資料4、大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）を御覧ください。

来年度の行政運営方針につきましては、この表紙でございますように、「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」をスローガンとし、目標につきまし

ては3点、「働き方改革の推進～誰もが活躍できる労働環境の整備・推進～」、それから2点目「誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保」、3点目「健康が確保され安全で安心な職場の実現」を掲げ、行政運営を行ってまいります。

1ページをお開きいただきまして、1ページから5ページでございますが、これは平成28年10月の第2回大阪働き方改革推進会議において策定をされました大阪働き方改革にかかる基本方針のうち、平成29年度に当局が取り組むべき事項を記載しております。

まず、1ページの非正規雇用労働者の待遇改善につきましては、こちらに記載してございますように、例えばキャリアアップ助成金の活用を通じた事業主の支援等々、記載のとおりのお取組を行いまして、待遇改善を推進してまいります。

2ページをお開きください。

働き方改革の大きな柱の一つであります長時間労働対策でございますが、先ほども基準部長のほうから説明がありましたが、②労働生産性向上等を通じた超過勤務の削減等職場環境の整備に記載しておりますとおり、例えば1ポツ目の80時間を超える時間外・休日労働を行う事業場に対する監督指導の強化、2ポツ目、違法で重大・悪質な過重労働事案に対する過重労働撲滅特別対策班（かとく）の捜査など、厳正な対処。それから3点目、いわゆる下請けたたき問題への対応など、長時間労働対策に力を入れてまいります。また、4ポツ目にありますように、より多くの方が年次有給休暇を取得できるよう職場におけ

る環境整備を促してまいります。

続きまして、④女性の活躍促進でございますが、女性の活躍促進につきましては、保育所不足の解消が大きなポイントとなります。このため、事業所内保育所設置の普及啓発も含めた、子育てしながら働くことのできる環境整備に努めてまいります。また、4ポツ目にありますように、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」について、より多くの企業が認定に向けて取り組むよう、メリットの周知も含め勸奨をいたします。

次に、3ページを御覧ください。

⑧外国人留学生の就職促進でございます。外国人留学生につきましては、先ほども説明がありましたように、平成29年、今年5月に近畿ブロック労働局が中心となって大規模な企業説明会を開催し、日本企業における留学生の就職を後押ししてまいります。

次に、4ページを御覧ください。

⑩金融機関との連携でございます。先ほど局長からも説明がございましたように、この金融機関との連携につきましては、局長の陣頭指揮のもと、大阪局が全国の労働局を引っ張るトップランナーでございます。金融機関を活用した周知広報、渉外担当者を対象とした勉強会の開催のみならず、監督署、安定所、金融機関の各支店とコラボ事業を開催するなど、さらに連携を深めていくことで、企業の働き方改革を進めてまいりたいと考えております。

そのほか、5ページでございますが、⑬介護労働に関する作業部会ござい

ます。介護労働に関するこの作業部会を活用いたしまして、介護分野における人材確保や職場定着等に資する具体的な介護現場の取組方策、特に賃金ラダー、キャリアラダーの確立など、各種施策をスピード感を持って進めてまいります。

なお、この1から5ページがインデックスとなり、働き方改革の推進にかかる取組が後述されておりますページを記載しております。6ページ以降でそれぞれの目標を実現するための具体的な施策を記載しているところでございますが、時間の都合上、個別の説明につきましては省略をさせていただきます。また、後ほどお目通しをいただければと存じます。

次に、最後のページでございます。

大阪労働局の行政目標ということで、平成29年度の取組にかかる数値目標を添付してございます。数値目標につきましては、合計38を設定する予定としております。数値目標欄の頭に白丸がついておりますが、これが本省指示の目標、それから黒丸印がついているものが当局の独自目標ということでございまして、独自目標につきましては19項目となっております。なお、本省指示によります数値目標の数値等につきましては、現段階ではほとんどがペンディングとなっております点につきましては、御容赦いただきたいと思います。

平成29年度は働き方改革の推進を中心として行政運営を進めてまいります。

行政運営方針（案）の説明については以上でございます。よろしくお願いたします。

○石田会長 どうもありがとうございました。

たくさん説明いただきましたけれども、これから議事(3)の(1)、(2)及び(3)に関する質疑を行います。

御意見、御質問がございましたら、どなたからでも結構ですので、御自由に御発言ください。挙手いただいたら、マイクをお持ちします。どうぞよろしく願いいたします。

じゃ、多賀委員、お願いします。

○多賀委員 労働側委員の連合大阪の多賀です。よろしくお願いします。

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まず敬意を表したいと思えます。

発言の機会をいただきましたので、何点か意見提起させていただきます。

一つは、局長の強いリーダーシップで進められている「大阪働き方改革推進会議」についてですが、それぞれ具体的な成果も出ているということをお聞きいたしました。この会議体には多くの団体が参画をして、昨年10月31日からそれぞれロードマップをつくって取組み進めているということです。ですから、例えばスタートから半期なり年度末なりのタイミングで、組織横断的な会議を開き、それぞれの団体の事業取組状況なりの進捗状況を相互に確認し合うことが大切だと思います。オール大阪でこの働き方改革を進めていくという視点からも、そうした取組が必要じゃないかと思っているということが1点です。

もう何点かいいですか。

○石田会長 どうぞ。

○多賀委員 それともう一点は、長時間労働にかかわる指導の件です。労働基準行政、特に電通での事件以来、長時間労働、過重労働に対する指導のあり方が社会的に注目されていると思います。そうした中で、これは過日、日経新聞に「基準行政を一部民間委託」というような記事が出ました。これは推測記事かも知れませんが、諸外国と比べて日本は労働基準監督官の数が圧倒的に少ないということでもありますので、先に述べたような社会的環境の中で労働基準行政を推進する上での体制整備なり人的補充ということについては、労働局として自信を持って、本省なり国に対してしっかりとした体制づくり・人的配置について積極的に発信をしていただきたいということです。

長時間労働にもう一点絡んでですけれども、時間外労働が1カ月当たり100時間を超える長時間労働者の医師による面接指導の件ですが、企業規模の大きいところは産業医の面接指導という制度となっていますが、50人以下の小規模事業場では地域産業保健センターで相談を受けるということになっていると思います。そうした制度が、実際に50人以下の小規模事業所にきちんと周知されているかどうか、そして地域産業保健センターの活動がどうなっているかということに若干の危惧を抱いています。府域に13拠点あると思いますが、今日、ホームページを見てきたんですが、13拠点のうち8センターが活動報告は特になしということが書いてあります。それぞれコーディネーターの方が中心にされていると思うんですけれども、長時間労働に伴う健康被害というのは特に小規模事業場でも多いわけですから、そうしたシステムになっているという制度周

知と、産業医の方、それから地域のお医者さんとのネットワークを実効性のあるものにするような指導強化をお願いしたいということです。

○石田会長　じゃ、お願いします。

○労働局長　ありがとうございます、働き方改革につきまして、エールを送っていただきまして。

ロードマップにつきまして、これは御承知のとおり、それぞれの参加団体がそれぞれの個々の施策について3カ年にわたって、何をどうやっていくか、具体的に書いたものでございます。これを今後、進捗管理していく、あるいはさらに必要なものがあればつけ加えるなどやっていきたいと思っております、そのためには半期に一度か、年度末とおっしゃいましたけれども、これはもうこの本会議、大阪働き方改革推進会議を半期ごとにやるつもりでおりますので、それはもう横串ということでは全くそうでございます。大体5月ごろには開催したいと思っておりますけれども、第3回の大阪働き方改革推進会議、そこでロードマップの進捗状況をそれぞれお出しいただく。大阪局でやるものについては、今、局議等でそれぞれ意見を出させてチェックをしておりますし、時代の変化に応じてもっとつけ加えなきゃいけないものはつけ加えるというふうにやっておりますので、ぜひ、連合様も積極的にお出しいただく、関経連様のほうもお出しいただく、それぞれもお出しいただくようにハッパをかけていきたいと思っております。

それから、長時間労働につきましては、詳しく後で基準部長から申し上げます

すけれども、まず監督官がやはり現場に臨検して行って、指導していかなきゃいけませんので、監督官をきちっと必要な数を確保してもらおうということで、本省等につきましては働きかけを強めていきたいというふうに考えておるところでございます。

それから、確かに産業保健センターの活動は低調であることは、これは私ども、危惧をしております、これは産業保健センターの運営協議会の私も委員でございますので、そこで少し苦言を呈させていただきまして、これはそちらのセンター、要するに別の団体が今は運営しておりますものですから、そこがまずやってもらうということですが、私どもとしても、もう少しこの周知を行き届かせるような方法、金融機関を通じてでもやっていく等々、こういう零細企業になりますと、やっぱり私ども、広報力が一番弱いのはよく自覚しております。そこで、どんな零細企業でも必ず通うところというのが金融機関ですので、金融機関もうまく使いながらやっていきたいなと思っておりますが、詳しい話は基準部長から。

○労働基準部長 いや、詳しい話と言われながらも、全てしゃべられてしまったかなと思っているところではありますが、ちょっと政府のやることに私が意見する話でもないのですが、監督指導というのはなかなか理解されない部分があって、昔、もう5年、6年ぐらい前ですか、本省内でもやっぱり監督のところでの議論で、何か外部の方からいろいろな提言をもらうということになったんですけれども、そんなもの、リーフレットを置いて、1日10件ぐらい回ればい

いじゃないかみたいなことを言われて、非常に悔しい思いをしたことがあります。やっぱり経営者の方も儲けて会社を存続していかなきゃいけない中で、なかなか一言、二言で済むような話ではなくて、駐車違反の切符を切って、払ってもらえれば済むような話じゃないので、なかなか民間委託というのがなじむかどうかというのは本当に疑問な部分はあるんですが、幅広く議論いただければとは思っております。局長が申しましたとおり、我々としてもしっかりした体制で、しっかりと指導してやらなきゃいけないというのは使命として感じているところでありますので、努力はしていくところでございますが、皆様方にもぜひ御理解、御尽力を賜ればと思っております。

それから、産保センターも、これは局長がおっしゃったとおりであります。なかなか監督署とほかの外部の機関に運営を委託しているところがあるわけでございますが、監督署との綿密な連携によって、さらに活用も促進されるという部分もあるんだろうかなと思っております。向こうサイドだけの問題ではなくて、監督署の職員もしっかり意識を持って、利用勧奨をしていくということも重要だと思っているわけでございます。今日、御提言いただいた内容も含めて、そこら辺、監督署のほうには徹底していきたいなというふうに考えてございますので、どうぞ引き続き御指導よろしくお願いいたします。

○石田会長 よろしいですか。

では、ほかの委員の方々、御発言がございましたら、お願いいたします。

○中山委員 大阪市交通局で執行委員長をしております大阪交通労働組合の中

山といいます。どうぞよろしく申し上げます。資料に基づいて、何点か御質問をさせていただきたいと思っております。

働き方改革の実現に先んじて、現在でも労働法の徹底遵守に向けた取組の強化が求められておるんですけれども、依然としてサービス残業等の不当労働行為が行われているということをいろんなところから仄聞をしております。資料3でありますけれども、本省指針の数値の目標が出てなくて、大阪労働局独自の数値目標も多く掲げられておるんですけれども、達成状況と平成29年度の取組方針のとおり、大阪労働局においても継続的に、積極的に取組をいただいておりますわけですが、サービス残業等の撲滅に向けた数値目標というのも加えるべきではないかなという感じがしております。先ほど資料4の最終ページでも、若干ペンディングの部分はあったんですけれども、その考え方があればお伺いしておきたいと思っております。

それに関連をして、資料2の9ページ、平成27年度の重点監督の実施結果が示されておるんですけれども、監査対象となった事業場等における違反率の高さに正直驚いておるといのが実感であります。違反率が全国は73.9、大阪が83.0と、こういう状況でありまして、逆に言いましたら、調査対象を拡大することで、ますます多くの違反をする事業場等が見つかるのではないかなというふうに推察をします。

具体的には、資料3において従業員の労働時間の正確な把握、それから賃金の適法な支払い等に向けた労働基準部監督課、あるいは労働基準監督署の立ち

入り調査件数といった数値目標というのも、どこかのところで加えていく必要があるのではないかなという感じがしております。当然、限られた人材でありますから、非常に難しい問題であろうと思えますけれども、御一考を賜りたいと思えます。

それから、3つ目の質問になりますが、私は近畿交運労協のバス部会長の立場でありまして、その関係で確認も含めてぜひさせていただきたいと思えます。

資料2の5ページ、有期労働契約の無期に転換の先進的事例の中で、③に路線バスの運行会社において、バス運転手を採用後1年で無期化する事例があるというふうに記載がありますけれども、これが参考までに大阪の労働局管内なのかどうなのかという点をお教えいただきたいと思えます。

それに合わせて、資料4、関連をするんですけども、資料4の4ページの⑫のところでもありますけれども、運輸事業における働き方改革を進め、人材確保を目指しますという項でありますけれども、バス事業における運転手の労働条件の確保の改善とか、あるいは人材確保等を図る取組を、いわゆる運輸行政と、それから労働行政が連携をして取組ことに対して、非常に私は評価をさせていただきます。

バス運転手の労働現場では、いわゆる厚生労働省の定める基準の上限でありますけれども、4週間で260時間、あるいは286時間に近い長時間労働がしばしば求められておるといのが実態であります。この状況に対して、単に超過勤務の時間制限を罰則つきで導入されるとしたら、これはたちまち運転手不足が

生じてしまうわけでありまして、事業の運行に支障を来してしまうと、こういうことになります。本来、労働力の需給というのは市場を通じて行われて、そして労働力が不足する場合には賃金の上昇などの調整を働かせていくというのが一般的ではないかなと考えています。しかし、現実にはバス運転手に関しては、社会情勢や運輸行政等との関係で、賃金の原資となる運賃の水準が硬直化されているというのが今の実態であります。その上に立って、低賃金であるとか、あるいは長時間労働が固定化したもので、労働力不足が問題視をされておるんだということを私たちは思っておりました。

ぜひ大阪労働局におかれましても、近畿運輸局とより連携を深めていただいて、まずは常に的確に実態把握を行っていただいて、国等に報告をいただいて対応を図られるように、ぜひお願いをしておきたいと、これは要望でありますけれども、以上です。

○石田会長 ありがとうございます。

お答えをお願いします。

○労働基準部長 基準部長の鈴木でございます。

所掌がまたがる部分もあって、どっちで答えればいいのかという部分もあるのですが、ぜひ御理解いただきたいのは、監督官の行う監督指導というものは、本当にいろんな課題に対応しなきゃいけないという部分があって、賃金不払い残業も一つの大きな課題ではあるわけでありますが、多分、そういう情報に基づいて行くようなものですとか、長時間労働で働いているところ、それから労

働災害のおそれがあるようなところ、それから最賃違反のおそれがあるようなところ、それぞれを適当に行っているのではなくて、年間で一人の人間が活動できる量というのは決まっているわけで、それをどのぐらいに分配するのが適切なのかということを経験しながらやっているというところでもあります。

ですから、今、件数の目標というふうに言われているんですが、それは一人が頑張って何かを処理するというのではなくて、実際、大阪局は非常に職員の方は真面目にやっていただいて、計画の件数、大体7,000件から8,000件ぐらいになるんですが、それをほぼ100%実施しているというところで、そういうところがちょっと目標足り得ないかなというふうに思っているんです。要するに、計画の検査もやっているというところで、それは目標というよりも、だから計画の内容を示すようなことに逆につながってしまうので、ちょっと目標値としては監督件数というのはセットしづらいかなと。やるのであれば、計画の件数を100%やるとか、そういうような書き方に、ちょっとおもしろくない書き方になってしまうかなと思っています。

それから、賃金不払い残業の数値目標で金額面でございますけれども、そういったようなものも決してそれが目的だけでいくものではなくて、例えば長時間労働でいって、把握したら、そこはやっぱり指摘させていただきますし、そのほかの全く関係のない、例えば製造業に対する安全衛生の監督でいっても、総合監督なので、そこも見てやれば、結果として出てくるようなものであるわけでありまして、いわば結果として金額が出てくるものだというふうに我々は

理解しておりますので、そこを目標として、そこを何か追及するというのはちょっと本来のところからずれるのかなというふうに思っているわけでございます。

いずれにしても、我々の外で示せる部分で、もうちょっと行政がPRできるようなものは何かないかということは、今の御意見も踏まえて、ぜひ考えてまいりたいと思いますが、直接のお答えとしては、そういうことになるのかなというふうに思っております。

あと、もう一点、違反率の話がありましたけれども、これは前回の審議会でも申し上げたかと思いますが、違反のあるところに対して我々は監督するのが理想でありまして、究極を言えば、違反率を100%にしたいというのが、それは問題がないところには行く必要がないわけでありまして、そこを的確に把握して、先ほどの計画をつくっていきたいというところであります。

全国のこの違反率の話で大阪が高いのは、大阪の業者が悪いということではなくて、むしろ我々が的確に監督計画を組んでいるというふうなことかなと我々はよく考えてしまうわけでありまして、例えばよく見ていただければ、その上のこれが如実だなと思うんですが、8ページの27年の数値で、これは100時間を超えることが想定される事業場に対する監督の実績ですね。970件で、違反率は78.9%。28年は80時間を超えるところでやって、違反率が60.9%まで。

続いて、8ページです。ブルーの、28年と27年とがあるかと思いますが、違

反率が大きく落ちているということです。これも何か落ちたのは状況がよくなったのかとか、監督がうまくなったのかと言われるかもしれませんが、100時間あるだろうといけば、約8割近く違反があるけれども、80時間というようなところで幅広く把握すれば、違反率はやっぱりどうしても落ちてくるということになるということです。これは違反率なので、36協定がなければ、そのまま違反ですけれども、36協定があって、それを超えるという話で言えば、その違反率として落ちるわけではありますが、実際に80時間以上あれば、違反ではないけれども、長時間労働を削減するような指導はさせていただいているというようなことになろうかというふうに思っております。

それから、運輸局との連携でございますが、ちょっと時間の関係もあり、細かくはお話ししませんが、今、非常に運輸局とはいい関係であると思っております、できることは何でもやろうという雰囲気でありまして、しっかりと連携して取り組んでいきたいなと考えているところです。

先ほどご説明申し上げましたバスに対する新しい取組なんかも、以前の運輸局との関係だったら、ちょっと考えづらい部分もあるわけですが、今は非常に局長同士の関係も含めて良好でありまして、すごく下のほうとしてはやりやすい状況にあります。その上で積極的にタッグを組んでいきたいと思っておりますし、また何かいいアイデアがございましたら、お教えいただければというふうに思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部でございます。

先ほど無期転換ルールのところ、事例は大阪の事例かというお尋ねがございましたが、これは大阪の事例でございます。

○石田会長 よろしいですか。

それでは、御発言をお願いいたします。

○水島委員 御説明、ありがとうございました。局長のリーダーシップのもとで、先進的な取組を次々とされていることを改めて認識いたしました。

先ほど中山委員がおっしゃった資料2の5ページのバスのお話で、有期労働契約の無期転換の先進的事例ということで御紹介いただいた例がございます。

これは労働局さんの御判断で先進的だというお考えのもとで書かれたと理解しておりますが、非常に意地悪な見方をしますと、初めから無期で雇えばよかつたんじゃないかという疑問がありまして、資料に載せるときには、そういう私のような意地悪な誤解を招かないような例を選んでいただきますよう、ぜひお願いしたいと思います。

それから、もう一点、非正規にかかわることですが、資料4の1ページで、ここもちょっと意地悪な見方ですが、1ページの①が私には十分に納得がいきません。

何かといいますと、①で非正規雇用労働者の待遇改善を推進しますと書いていただいて、確かに上の3つはその内容です。しかし、4つ目ぐらいから正社員就職を促進し、正社員就職の重要性云々とあります。この正社員就職を促進する、正社員就職の重要性というのはよくわかっておりますし、個人的にはこ

の方針は極めて有用なものと思っておりますが、これは非正規雇用労働者になってはいけないというメッセージを出しているわけです。このことと待遇改善推進がどのようにかかわっているのかが非常に引っかかったところです。

意地悪な意見を言わせていただきましたが、細かい指摘をしたいという趣旨ではございませんで、特にこの非正規労働者の待遇改善の3点目に書かれている介護労働に関する作業部会、この内容は本当にすばらしく、具体的なお話はありませんでしたが、働き方改革推進関係資料の黄色い冊子にある第2回の内容などを見ましたら、非常に有益な指摘が数々あり、こうした取組は、介護労働に特徴的ですが、それ以外の労働の場面でも非常に役立つ意見があり、ますます進めていただけますと、労働条件、労働環境の改善に役立つと強く思いました。

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、お願いします。

○労働局長 先ほどの資料で言いますと、4の1ページのところで、水島先生がおっしゃったように、なぜ非正規雇用の待遇改善のところで、ここに正社員就職のことを書いているのかということでございます。これはちょうどリーマンショックの後、よく出てきたんですけれども、不本意に工場等で働いていた方々が大量に寮を追い出されて、住むところすらなくなってしまったということもございました。

これはちょうど就職氷河期のときに、企業のオファーがそういう非正規しかなかったということもあるんですけども、一方でこれは大阪というよりは関東のほうが特に多かったんですけども、工場が多かったということがありますけれども、工場みたいな大きな、大企業の工場の名前さえあれば行ってもいいかなというふうなことで、かなり安易に、安易にと言ったら、ちょっと語弊がありますけれども、かなりそういう形でただ選んだと。むしろ中小企業は欲しいところって結構あったんですね。それはもう中小企業の方はいっぱい言われていました。こういうところできちっと働いて、ちゃんと正社員で働いていれば、その技能もちゃんと身につけていると思います。工場だと流れ作業で、なかなか技能をずっと、スキルを磨くというのが難しい。特に対人関係がなかなか難しいということもありまして、やっぱりここはまず正社員の重要性を言う。下から3番目ですけども、特に若い学校を出たばかりの方は、やっぱりまず正社員についていただくと。要するに、別の趣旨があって、アルバイトで働きながら何か芸術家を目指すとか、そういうのはちょっと別としまして、そういうものはそういうふうにしていただくことによって、正社員をちゃんととりたいところにちゃんと人が行くと。それで安易に非正規をとってコストを下げようというところが淘汰されていくということも重要なポイントだと思います。

そういうことも含めて、やっぱり本当はまだまだ正社員で十分やっていけたはずのところがございます、中小企業で。今現在、なかなか人がとれないとい

うことで、初め、非正規で出したんですけれども、私どものハローワークのほうで求人指導をしまして、これはもう正社員、つまり無期の形でやったらどうかと指導したところ、すぐにとれたということがあって、非常に感謝されたというようなこともございます。これが特に求人難でございますので、私どものほうとしては、求人条件をより緩和するというか、就職しやすいものにしていただくことが重要かなというふうに考えているところでございます。

それから、あと、確かに好事例を選ぶのは非常に難しいものですが、きちっと好事例だというのがわかる形に書ければ書きたいなと思っています。恐らくこういうことが一般的に世の中にある中で、ちょっと一歩進みますと。初めから正社員を採用しているところで、1社だけ、非正規の形にしていたのを正規に、ただ普通に戻したということでは多分ないだろうと思いますので、そこもわかるような形で書き直しをさせていただきたいと思います。

○石田会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○服部委員 非常に的確な説明をどうもありがとうございました。とりわけ働き方改革の推進について、大阪で先進的に進んでいるということで喜ばしいと思います。それに関連してコメントさせていただくとともに教えていただきたいことが一つあります。

冒頭、働き方改革の推進ということで、資料2の2ページのところから3ページにかけてで、特に金融機関による働き方改革推進、企業への融資面での支

援というところで進められておられるのは、大変これは先進的というだけではなく、大阪はもちろん全国的にも中小企業の方々への情報提供という意味ですばらしいと思います。

実は、平成26年ならびに28年、大阪市が大阪商工会議所所属企業の方々に女性活躍推進に関する調査をしております。回答企業数百社の約7割が従業員100人未満、約半分が50人以下という調査です。女性活躍推進をできれば自社で行いたい、その際に何らかのサポートが行政なり国からあれば取り組んでもよいと考えている回答がありました。また女性活躍に係る助成があることを一切知らないという回答は相当数になっております。したがって、このたびのような取組があることは、こうした状況においてはたいへんすばらしいと思う次第です。

それから、「えるぼし」の取得を中小企業におすすめになることに関連することです。実は先きのべた大阪市調査で、「えるぼし」「くるみん」の認知度が低いという結果があります。このたびの大阪労働局の金融機関との連携による啓発を通じて「えるぼし」「くるみん」の認知度をあげる広報をすすめていただければと希望いたします。

教えていただきたいことは「ユースエール」というキーワードについておたずねがございます。

若年就労へのすぐれた取組企業へのユースエールについて、ある中小企業の経営者のかたとへ話題提供いたしましたら、ご存じありませんでした。また私

の大学の学生に講義の際にたずねると恥ずかしいことですが知りませんでした。ユースエール認知のなさはまなびの途上でやむなしと思います。ただポスターその他何らかのかたちでの広報告知があれば教えていただきたいというのがお願いです。またユースエールについて今後の取組についても教えていただけるとありがたいです。

その理由は、以前より「くるみん」「えるぼし」を就活の際の目安とする取組は承知しております。「ユースエール」についてもそのような取扱いがあるかについて御説明をいただければと思います。

○石田会長 ありがとうございます。

じゃ、お願いします。

○労働局長 一部、詳しいことは安定部長のほうから多分お話があると思いますが、すけれども、まずこの「輝きひろがる」を含めた融資の関係でございますが、実はほかの金融機関でも、今、検討をいただいております。それから、実は連携協定についても他の金融機関も加わりたいというところが幾つかございますので、加わっていただいた後、またこういうこともやっていただくという中で、先ほども申し上げましたけれども、ロードマップの進捗状況については、5月ごろにそれぞれ出していただくということですから、池田泉州銀行も含めまして、その後導入していただく企業、あるいはいただく予定の企業等を入れていただいた中で、実績があれば、それも出せるのであれば出してくださいというお願いはさせていただきたいなと思ってございます。

○職業安定部長 「ユースエール」に限って、説明させていただきます。

服部委員から、常日ごろ応援をいただいております、ありがとうございます。広報はしているけれども、学生さんに知られていないということについては、重く受け止めています。今、本省のほうで「ユースエール」の認定基準の見直しが図られています。審議会のほうで最終的に決定されることになりませんが、企業の有給休暇の取得が10日以上ないと認定してもらえないという要件が、若干緩和されるように聞いています。

学生さんには「ユースエール」のことをぜひ知ってほしいと思っています。今、働きやすい会社を求める方が大いに増えておりますので、実は明日ですけれども、OMMビルで大学生等就活フェア2017というのがあります。ここには先ほどありました「くるみん」とか「えるぼし」とか、また「ユースエール」を取得していた企業に40社ほど集まっていただいて、それと「ユースエール」には届かないですが、それに近しき優良な企業さんを集めまして、そういった説明会をする予定でございます。一応、学生さん、求職者の方につきましては、300人規模で呼ぶ予定にしています。委員から、「ユースエール」の認定マークがわかるような表示を工夫されたらどうですかという意見がありましたので、それも早速取り入れておりますので、そういったところで学生さんに「ユースエール」のことを知ってもらおうと考えております。

それと、またここにいます幹部が、今、大学を回りまして、労働法制セミナーをやらせていただいております。その中でも、「くるみん」「えるぼし」ある

いは「ユースエール」につつまして周知をしているところでございます。また、今後4月ですけれども、関就研の理事会が開催されますので、その際にも今言いました「ユースエール」、これを広めていきたいなと思っております。

以上です。

○石田会長 よろしいですか。

○服部委員 すみません。「くるみん」「えるぼし」取得はやはり従業員100人以上規模企業が中心になってきたかと思えます。100人以下の従業員規模の企業に向けての働き方改革や女性活躍推進啓発として、このたびの大阪労働局の事業認知をとくにすすめていただければと考えます。さきの調査回答からもわかりますように事業認知は進んでいない現状があります。金融機関の融資という局面と同時に、その他のイベント系の取組でも中小企業へ向けた発信をお願いしたいです。

○石田会長 どうぞ。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。おっしゃるように、まだ「くるみん」「えるぼし」は中小・零細に必ずしも浸透しているとは言えませんが、例えば300人以下企業ですと、女性活躍に関する一般事業主行動計画を策定し、届けた場合の公共調達のメリットであるとか、あるいは助成金も中小企業は少し有利な助成金もございますので、そのあたり、特に今回は金融機関と連携を結んでおりますので、その勉強会を通じて周知をしていく、あるいは金融機関の持っている広報ツールも十分に活用しながら周知を図ってきたいというこ

とで考えております。

○石田会長 はい、どうぞ。

○労働局長 加えまして、金融機関との連携第2弾といいますか、局とそれぞれの機関に限らず、その金融機関の支店とハローワーク、監督署とで、地域密着でいろいろセミナー・相談会だとか何とか、私たちがいつも大体持っている顧客と、それから金融機関が持っている顧客と、それぞれ合体しますと、かなりの量になります。ハローワークと監督署を全部足しても三十幾つしかございませんけれども、金融機関は100とか170持っています。それが今は4つですけれども、もっとどんどん増えますので、かなりの数になるし、融資対象企業に至っては何万となりますので、そういうところで第2弾、地域レベル、支店レベル、署所レベルでの連携を深めていく、そういう浸透力をさらに拡大していきたいと思えます。

○石田会長 よろしいですか。

ほか、御意見、御質問等がございましたら。

○上田委員 まだよろしいですか。

○石田会長 どうぞ。

○上田委員 すみません、上田です。

女性の活躍が議論になっていましたので、ちょっと付随的に。ちょっとお伺いしたいんですけども、大阪は女性の就業率って極めて低いですね。以前、全国で下から3番目って聞きましたけれども、その数値自体は改善されている

んでしょうか。

○石田会長 どうぞ。

○雇用環境・均等部長 すみません、ちょっと正確なところははっきり言えないんですけども、またそのあたりは後ほどお知らせしたいと思います、正直、余り改善されていないと感じております。

○上田委員 施策自体を拝見していると、目配りがきいて、やらなければならないことをしっかりやっつけらっしゃるように思うんですが、それでも改善されないというのは、大阪特有の事情みたいなのがどこかにあるのでは。そこに対するピンポイントのてこ入れ、対策みたいなのをきっちりなされているのかどうか、そこら辺がわからないので、ちょっとお伺いしたいんですけども。

○労働局長 これは私どもというよりも、大阪府のほうでいろいろ調査をされたことがありまして、それで性別役割分担意識というのを調べられたことがありまして、若干、大阪はやはり全国で見ても、女性は家庭、男性は仕事という、何か従来型の考え方を持っていらっしゃる方が、これは女性にも男性にも多いということが出ておりまして、私どものほうでも例えば103万の壁を超えて扶養家族から抜けると、例えば旦那が反対するとか、俺の給料で食っていけねえのかというようなことを言うとか、そういう結構伝統的考えのところがあるというのは聞いていました。

ただ、それもほんの3年ぐらい前から、とにかく人が足りないということで、企業の経営者のほうの方がかなり女性を雇用していかないと人が集まらないと

ということで、今、ちょうどリーディングカンパニーの企業をいろいろ回って
ますと、大体3年前からとか、4、5年前ぐらいから女性の総合職をとりだし
ましたとか、女性を大量に拡大するようにしましたとか、女性の管理職を3割
以上にするような目標がつけられたというのは大体3年ぐらい前からござい
まして、今、まさにそれがだんだん効果が上がりつつあるのかなと。

ですから、まだまだ女性の管理職の割合というところまではまだ至っていま
せんけれども、この3年ぐらいで大分企業の雰囲気は変わってきたかなと。ま
だ工場の中でもなかなか女性が働けるような雰囲気のあるところというのが、
特に中小企業を中心にする、まだちょっと難しいところもありますので、
我々は今、企業を回って、そういうところから改善をしていかないといけない
んじゃないかというふうなことを言っておりますし、特にそれで私どもが重点
的に考えているのが、東大阪は物づくりが多いところで、ここは一度布施の
ハローワークのほうで女性の学生さんとか高校生の人にアンケートを、あるい
は求職者の方にアンケートをしたら、物づくりに進んでいくことに不安がある
という女性が8割おられました。この不安というのは漠然とした不安でござい
まして、行ってみたらそうでもなかったということもあるはずですし、やっぱ
りまず企業に見える化、例えばどうもそういうところへ行くと、物づくりへ行
くと、昔の軍需工場みたいに夜を徹して仕事をさせるんじゃないかというイメ
ージがあるんですけれども、実際のところは、せいぜいあっても数時間とか十
何時間という、鉄工所とかそういうところはそんなに残業をしませんので、そ

ういうところからもうちょっと見える化をすとか、いろんな指導をする必要
がありますので、そういうところを地域の大学、それから金融機関、私ども等
と連携をとって、そういうところを多面的に、企業の方も忙しいですから、技
術的な、新技術の知識も欲しい、金融とかそういう経営の支援のことも欲しい、
ついでに人材確保ですとか安全のこととか、そういうことがわかるような総合
的なセミナーをやっていくと、それがまさに金融機関との第2弾の提携の中の
一つとして考えているところです。

○上田委員 その方向性はよくわかりました。よろしくをお願いします。

○石田会長 じゃ、多賀委員。

○多賀委員 よろしいですか。

○石田会長 はい。

○多賀委員 行政運営方針について、内容的にはいいと思うんですけども、
去年も少し申し上げましたが、表紙裏の巻頭言にあたる部分ですけども、こ
の文章には主語がないんですね。いきなり「地域における総合労働行政機関と
して…」っていうふうになっています。読んでいけば意味はわかるんですけども、
例えば「平成29年度大阪労働局の行政運営方針としては…」というよう
な主体を表す言葉がないと、文章の座りが悪いと感じます。可能でしたら、例
示したような主語を入れていただけるといいと思います。

○労働局長 じゃ、直して。

○雇用環境・均等部長 はい。

○多賀委員 資料2の12ページの「ワンポイント！労基法シリーズ」についてですが、これはとても評判がいいです。非常にわかりやすいですし、外国語でも何か国語かで作られていますのでいいんですが、残念なのは、置かれている場所が、HP上の階層がとても深い所にあるんですね。ここにも書かれています、トップページから各種法令に入って、労働基準に入って、法令に入って、ワンポイントにやっとたどり着くというふうに何度もクリックをしないといけないんですね。こういう非常にわかりやすいものは、できればトップページにバナーを置いて、アクセスしやすくしていただけたらいいと思います。

それともう一点、最後に、今の資料の10ページに戻りますが、トラック輸送における労働時間の改善の協議会についてです。この委員会には運輸業者、荷主、行政等の関係者で構成されているとされていますが、ここには労働側というか、現場を担っている人の働く声が吸い上げられて、反映させられるような形にはなっているのか、いないのか。ないとすれば、どこかで反映させるような工夫をしていただけないかということです。

以上です。

○石田会長 お願いします。

○労働局長 バナーは改善するというので、なるべくトップページですぐに入れるように。せっかく評判がいいのであれば、そうさせていただきたいと思っています。

それから、この運輸業界の改善に関しましては、私はいい方向が出てきたか

など思っています。どうしても労働生産性が日本は低いと言われてはいますが、一つはサービスに対する考え方が欧米とは全然違っていて、日本でサービスしますと言うと、ただにしますという意味ですが、欧米でサービスを受けると、高いお金を払わされるというイメージがあるので、そういうのを考えていかないと、特にトラックでは荷待ちといたしまして、なかなか荷主さんが荷物を所定のところに出してくれない。場合によっては、ちょっとあんたがやってよと言われて、それで2時間、3時間、ただ働きさせられるという、そういう悪弊もあるというふうに聞いております。そういうところからやっぱり改善していく。

それから、やっぱりきちっとサービスをしたら、それに見合った対価をとっていくということが大事。それは実は我々も安けりゃいいではなくて、正しい対価を払うことに対して、やっぱりちゃんと私どもも払っていかうという意識改革が必要かなと。

それから、そういう意味で私ども、先ほどから言っています下請けたたき等に対しましては、公正取引委員会なり経済産業省に対する通報制度があるんですけども、ただ、これはその業者さんの同意がないとできない。だから、なかなか尻込みをされるんですけども、いや、皆さん、それは勇気を持ってやってみようということを当業界の方々にも申し上げてはいるところですけども、もうちょっとそういう雰囲気が出てくれば、少しはよくなるかなというふうに思っています。

それから、このトラック協議会に関しては、これは運輸労連が入っていますので、組合がちゃんと入って、意見もかなり言っていただいておりますので、そこら辺は機能していると思います。

○石田会長 ありがとうございます。

ほか。

○服部委員 よろしいですか。

○石田会長 はい。

じゃ、お願いします。

○服部委員 すみません。働き方改革で労働時間管理や労働基準の広報、取り締まりについてお願いがあります。学生や卒業生との会話でわかったことです。大手企業のコンプライアンスはきちんとしております。一方で中規模企業になると終電で帰ることが常時という状況があります。裁量労働といわれ、肝心の企業の担当も詳細を承知されていないと思われるケースがあります。

ものづくり職場のタイムカード管理ができない、営業やサービスの裁量労働制度をとっている職場の若い人の労働時間管理や有給休暇取得について啓発をおすすめくださいますようお願いしたいです。

また働き方改革の啓発広報について金融機関との連携だけでなく地方自治体の多様な広報との連携をあわせておねがいしたいと存じます。それは労働局、金融機関にくわえ地方自治体と連携すれば広報機会、ポスターを貼る場所もさらに広がると考えるからです。

以上です。

○石田会長 お願いします。

○労働基準部長 裁量とか年休をとれないとか、いろいろな課題はあるということとは十分承知しているところであります。そのためにいろんな、先ほどお褒めいただきましたけれども、労基法の周知もやっておりますし、3月は監督署を活用しようというところにつくらせていただいたりしているので、ぜひ相談いただければなというふうに思います。本来、裁量は裁量なので、仕事が終わればとっとと帰ればいいはずですけども、うまく利用されていないものも現実にあるやに聞いてございます。年休なんかも実際はとりづらいとか、そんな話もあるわけでありまして、方針にも書きましたけれども、しっかり指導してまいりたいというふうに考えているところであります。引き続き頑張りますので、どうぞよろしくをお願いします。

○服部委員 それに関して、お手数はかかると思いますが、裁量労働の何か好事例を出してくださるとわかりやすくありがたいです。

○労働基準部長 はい、わかりましたということですが、局長からわかりやすい裁量労働というのを次につくったらどうかと言われたんですけども、まさにそうなんですけれども、中途半端な知識の会社にむしろその制度を広めることの是非論というのが逆にあって、ちょっとやり方を検討したいというふうに思っております。国会とかでもいろいろ、さまざまな議論になっているところでありますし、我々としても、しっかり制度の趣旨に沿った運用をしていた

だけのように十分注視してまいりたいと思っておりますので、何か逆に言う
と、問題があるところの情報をいただくと、我々も指導しやすいという部分も
ございますので、監督署のほうまで御誘導いただければありがたいかなと思っ
てございますので、よろしく申し上げます。

○石田会長 どうぞ。

○労働局長 そうはいつでも、世の中は裁量労働というのは結構出てきていま
すけれども、本当に厳格にやる裁量労働って、そんなにたくさんできるはずが
ないので、かなりルーズにやられているなという気がしますから、こういうと
きしかできないんですよということは、はっきり理解していただく必要もあり
ますし、裁量労働って、あれは「みなし」っていいますけれども、基本的には
この程度の多分残業時間だろうということをやっていますけれども、それ以上
に仕事をどんどん与えていたのでは、これは裁量労働の意味がないので、そこ
はなかなか法律上の、例えばそれで処分できるかって難しいですけれども、そ
ういうものじゃないんですよというこの理解、周知をはきちっとしていかな
きゃいけないかなとは思っております。

○石田会長 よろしいですか。

議事の進行のこともありますので、一旦ここでこの件に関しては終わらせて
いただきます。

特に行政運営方針、多賀委員から御意見をいただきましたけれども、ほかに
特にございませんでしょうか。

そうしたら、先ほどの多賀委員からの御指摘の修正点について、修正いただけるということですが、その確認等は私に一任いただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

それでは、次に議事の4に入りたいと思います。大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況についてご説明をお願いいたします。

○労働基準部長 基準部長の鈴木でございます。

今年度開催いた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申し上げます。

第1回部会を昨年12月22日に、その後、第2回部会を本年1月12日に開催し、婦人既製洋服製造業最低工賃について審議を重ねてきました。

第1回家内労働部会の審議においては、大阪府における家内労働の現況について及び平成28年度家内労働実態調査の結果について説明と質疑応答が行われました。

そして、第2回家内労働部会の審議においては、婦人既製洋服製造業最低工賃について、家内労働者側、委託者側双方から意見が述べられ、審議を行いました。さらに実態を確認する必要があるとの判断により、結論には至らず、継続審議となっていますことをこの場をかりて御報告申し上げます。

なお、次回の家内労働部会については、新年度に入って早い段階で開催する予定ですが、審議状況につきましては、また次回のこの審議会に報告させていただきますこととなります。

以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

御質問等はないでしょうか、御意見等は。

ありがとうございます。

それでは、次の議事5に入ります。大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について御説明をお願いします。

○職業安定部長 職業安定部のほうから御報告申し上げます。

第16回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果という資料を資料6に、一枚物ですがつけております。去る2月17日に、石田港湾労働部会長を座長といたしまして、公益委員4名、労働者委員5名、使用者委員3名、専門委員3名、計15名にご出席をいただき、開催をしております。

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。出席委員全員に御確認をいただいたところでございますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○石田会長 ありがとうございます。

今の議事5につきまして、御意見等ございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、議事6に入ります。平成29年度大阪雇用施策実施方針（案）につ

いて御説明をお願いいたします。

○職業安定部長 続きまして、安定部から報告をいたします。

平成29年度大阪雇用施策実施方針（案）についてです。資料7、平成29年度大阪雇用施策実施方針【概要】（案）を御覧ください。

この雇用対策法施行規則第13条第1項の規定に基づきまして、国の雇用施策と都道府県の雇用施策が密接な連携のもと、より効果的に事業を実施するために、大阪労働局が大阪府との間で十分な調整を図りまして、平成29年度における雇用施策実施方針を策定いたします。

29年度、大阪労働局は働き方改革の実現を目指すために、お手元の雇用施策実施方針（案）に基づいて取り組んでまいります。

内容はそこに記載のとおり、大きく3つに分かれております。

1つ目が、地域における人材確保、人材育成の推進でございます。非正規雇用労働者の待遇改善や人材不足分野におけます人材確保などに取り組んでまいります。

2つ目が、若者・女性・高齢者・障害者等の活躍促進でございます。誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けまして、それぞれの対象者に応じた的確な就職支援を実施いたします。

3つ目が、外国人雇用対策の推進でございます。外国人材の活用による企業の経営力強化、生産性向上を目指しまして、外国人留学生のための大規模な就職面接会の開催等、積極的な支援を実施いたします。

当局としましては、これらの雇用施策が大阪府が講ずる雇用、福祉、産業振興、教育等に関する施策と密接な関係のもと、円滑かつ効果的に実施されるように努めてまいります。

なお、さまざまな雇用施策に対する当局と大阪府の連携内容などについて、現在、当局と大阪府で調整を図りながら、雇用施策実施方針の詳細を作成しているところでございます。

また、国及び大阪府の予算が成立しましたら、平成29年度の雇用施策実施方針として策定、公表する次第でございます。

説明は以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

ただいまのご説明に関しまして、御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。

そうしたら、御意見等がないようですので、原案に沿って平成29年度大阪雇用施策実施方針を策定していただきますようお願いいたします。よろしく願いいたします。

ほかに本日の会議全般にわたりまして、御意見、御質問がございましたら、どうぞご発言ください。

よろしいでしょうか。

それでは、御意見も出尽くしたということで、これで本日の審議会は終了と

いたします。どうもありがとうございました。