

令和元年度 金沢市雇用対策連絡会 発言要旨

1. 開催日時 令和元年7月24日(水)午後2時～3時30分
2. 開催場所 金沢市役所 405会議室
3. 出席委員 村山座長、大高委員、越野委員、渡辺委員、菊池委員、中村委員、林委員、加葉田委員、宮本委員、村上委員、南委員、古委員、桶川委員(以上13名)
4. 事務局 村田労働政策課長 他3名

5. 内 容

議題(1) 金沢市雇用対策連絡会設置要綱の改正及び今年度の開催予定について

議題(2) 金沢版働き方改革推進プラン概要について

事務局が資料に基づき説明

議題(3) 金沢公共職業安定所管内における雇用失業情勢について

越野委員(金沢公共職業安定所長)が資料に基づき説明

議題(4) 令和元年度石川労働局の主要施策について

大高委員(石川労働局雇用環境・均等室長)が資料に基づき説明

議題(5) 令和元年度石川県の主要施策について

渡辺委員(石川県商工労働部労働企画課長)が資料に基づき説明

議題(6) 令和元年度金沢市の主要施策について

事務局が資料に基づき説明

議題(7) 意見交換

・本会の事業として、金沢市から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の普及推進事業と、働きやすい職場環境アドバイザー派遣事業を受託している。また、今年度一番大きな事業は、石川県の次世代法に基づく一般事業主行動計画策定事業の業務委託で、私を含めて会員61名が協力している。

従業員21～49人の企業については、企業の実情に応じた取り組みを策定し、実行していくことが求められているが、実際に企業をまわっていて、その規模の企業というのは、特に社内の規定等がしっかりしていなくても、すでに個人の事情に応じて、柔軟に育休からの復帰後の時短等制度や取り組みを行っている会社も多く、これ以上何か求められるのかという抵抗も少なくない。

私個人としても、この策定届を絵に描いた餅にしないために、企業規模に応じて、また、企業の取り組みのレベルに応じて、できる範囲で取り組んでいきたいと思います。

も話している。

働き方改革関連法の順次施行に伴って、社労士のところに相談が増えていると聞いている。特に4月から始まった年休の5日取得義務化に関する相談が増えている。有給休暇については、これまで特に男性社員については取得実績がほとんどなかったような会社からの計画年休付与の相談や、年休という概念がなかなかない飲食サービス業の会社からどうしたらいいかという相談があり、シフトを調整して、なるべく交代で有給休暇を取れるように努力している様子も見受けられる。

ただ、パート・アルバイトについては、義務化について理解してはいるが、実行まではなかなかいかないという実情がある。

そうは言っても、限られた人数で余裕のない中小零細企業ではなかなか難しく、売上減を覚悟で仕事を断ったり、納期に余裕を持つようにしたり、定休日を増やしたりして、対応しているようである。

来年4月からの残業の上限規制についても、いろいろ相談を受けているが、繁忙期を持つ会社などは100時間を切れるかどうかという会社も多く、対応に苦慮している。「働き方改革」という言葉だけではなく、実務レベルで少しずつ理解されて、社会全体で働き方を見直していくような取り組みが、少しずつでも進んでいくと良いと思う。

・有効求人倍率が相変わらずかなり高く、依然として人手不足の声が多くある。今年の5月下旬から6月上旬にかけて、県内企業に人手不足に関するアンケート調査を行ったところ、60%の方々が、人員が不足しているという結果であった。ただ1年前の同じ調査では67%であり、1年前と比べるとやや人手不足感が落ち着いてきているという感じである。昨年と比べ、製造業における操業度が落ちてきているというのが原因と思われる。個別では、今まだ発注量は確保されているが、少し先の見通しが悪いという企業が増えている。米中の貿易摩擦の影響もあるだろうが、これから先の状況を注視していきたい。

働き方改革については、県内のいろいろな組合員の事務局対象に、さまざまなセミナーを、労働局と連携をとりながら行っている。

働き方改革の法律の中身を知ってもらうことが大事だと思っているが、未だに理解していないというところも多くあり、いろいろな機会をとらえて、しっかり中身を理解するように努めていきたい。

社会保険労務士とも連携協力して、引き続きセミナーなどでPRしていきたい。

・基本的な残業規制の問題と、有給休暇の取得等について、昨年からはセミナーを行っており、その後の検討、対応について主要企業300人にアンケートを行った。その結果、時間外規制、同一労働同一賃金などに、今後は積極的に対応していくとい

うところが全体の 55~60%ぐらいあった。

何はともあれ口をそろえて話されることが人手不足である。特に人手が不足している業種は、飲食業や建設業である。

これをそのまま看過することなく、どうやって対策を講ずるかということについて、まずは賃金をアップする、処遇改善して定着率を高めるというそれぞれ自主的に涙ぐましい努力をしている。

だからといって、それで充分ということではなく、特に若手社員の定着率が悪いということに、非常に頭を痛めているところである。

業種にもよるが、大体 3 年で 3 割ぐらいの方が辞めるという。

いろいろな経営者などの話では、人手不足ということよりも、いわゆる賃金不足ではないかという指摘もある。

中小企業、特に 20 人以下の零細企業においては非常に深刻な状況で、350 万社のうち 120 万社は後継者がいない。

後継者がいないということは、将来的に企業をやめる、いわゆる廃業につながるという大きな問題であり、雇用の問題にも大きく関わってくる。

働き方改革については、まずは従業員の理解が第 1 番目ということで、従業員とのコミュニケーションの中で、一步一步進めているところもある。

そうした中、働き方改革を進めていくには、企業としてやはりコストがかかる話になるので、いかに収益を高め生産性を向上していくかということは、非常に至難の業であると思っている。

有給休暇の取得についても、具体的には計画的な付与の仕方をとということで、それぞれの立場で調整しているが、まだ道半ばという状況である。

ある程度の企業規模のところは実際に行っているが、小規模企業はなかなかそうはいかない側面もあり、我々としても、月に 1 回相談コーナーを設けて、対応にあたっている。

・働き方改革について、例えば有給休暇の付与の義務化を、やらなくてはいけないということで法律を遵守していくと、ひずみが生じてしまう。

社員が休んだ場合、誰がその同じ仕事をするのかと言ったら、中小零細の場合は、経営者が日曜祝日を返上してやることが多い。

その中で、県の女性高齢者の就業支援の助成金制度が非常に有効であった。

女性のパート社員を正社員にして、指導者と社員と両方セミナーに参加して、段階に応じてレポートを提出したりしながら、最終的にはその後指導者に対しての助成金が、時給で換算して支給されるというようなユニークな助成金だったが、非常に有効だったことをお伝えしておきたい。

消費税増税が間もなくである。例えば、仕入商品は 10%で入ってくるが、販売を 8%

でやらずにちゃいけないというひずみが出てくるのが想定され、パソコンのシステムを変えなくてはならない。

全部が10%だったら、今まで8%だったものを10%に変えるだけでいいが、この商品は10%この商品を8%ということになると、システムそのものを変えなくてはならず、かなり大きな経費もかかるし、人手もかかる。

事務職の実務に支障が出てくるということも目の前にして、これでどうやって時短を進めていけばいいのかなど、現実的な問題をかなり抱えている。

それから求人に関して、有料・無料を問わず、ネットでの求人サイトを見て応募してくる求職者が、最近は非常に多くなっている。

・会員各社の意見を聞くと、ほとんどの企業が人手不足で悩んでいるというのが総論である。我々は雇用を推進する立場だが、今は逆で、こちらの方が人を何とかして欲しいというような現状である。

毎年、県内の高校を訪問して、就職難の高校生を支援すると言っているが、今はほとんど全部就職が決まっているというような状況である。

人手不足の理由を聞く中、介護のために離職せざるをえないということが気になった。全国で毎年10万人これから介護のために離職しないといけないということが出てくるそうである。

当社でも昨年、正社員2名が親の介護のために離職していったが、こういうことを止める施策についても検討していただければと思う。

それから、働き方改革でどの企業も残業を抑え始めて、従業員の手取り収入が減り、副業する人がかなり増えている。

当社は土日祝日が忙しく、本当に猫の手も借りたいくらいで、副業する方に土日祝日に働いていただいて大変助かっている。

しかし顔色を見ると、ほとんど寝ていないように感じる人が多い。

副業で働いている人が勤める会社の経営者と話す機会があり、お互いあまり働かせないように頑張りましょうと話したが、本人たちに聞くと、老後に2,000万円貯めないといけないということで、夜も眠れないと言う。

働き方改革の法整備が追いついていないのではないかと、トータルとして働いている時間が長くなっている、そういう人が多くなっていることが気になる。

金沢版働き方改革推進プランを基本方針で、多様な人材の掘り起こし、育成支援、企業とのマッチング支援ということがあるが、この間当社で、たまたまある経営者の方から、事務員必要じゃないですかという声掛けがあり、来ていただいた。

実はその人は5年間、ニート、いわゆるひきこもりのような感じで働いていなかった。働くのがちょっと怖いというか、人とのコミュニケーションが怖い、ということで、何とか少しずつサポートしていくので、ぜひ来て欲しいと言って働き始めたら、うま

く適応して、今では即戦力となり、なくてはならない人材になった。

これをきっかけに、引きこもりやニートの人を、人手不足なので働いてもらいと思っており、市には多様な人材を掘り起こし、企業とのマッチングでサポートしてほしいと思う。

・毎年2月になると、春季生活闘争をスタートさせて、賃金の闘いという形で運動を進めていて、今の時期はその闘いもほぼ終焉を迎えているというところである。

各構成組織の集約結果では、妥結金額加重平均は5,697円、2.09%ということで、昨年実績には及ばないまでも、一定の成果を引き出しており、大きく評価をしているところである。

また妥結ベア金額そして率においても、2014年以降とは少し異なるが、高い水準であった昨年の実績に匹敵する1,500円台をキープしており、これもまた各構成組織や加盟組合の奮闘と高く評価をしているところである。

最近の雇用状況に関して、確かな数字を把握しているわけではないが、人手不足というのは、大変否めない事実だろうと思う。

人手不足による影響かわからないが、当団体で受け付けている労働相談で、2018年4月1日から本格実施された無期転換ルールに関して、制度発足当時は、制度の内容を詳しく教えて欲しいとか、雇い止めの話、制度改定に伴う無期労働契約への転換の回避などに関するトラブルなどの相談を少しばかり受けていたのだが、思ったほどの相談がなかった。

今後、この人手不足によって、今人生100年時代、元気なら70歳まで働くといったような意識改革が叫ばれており、関連して本年4月1日から、働き方改革関連法が順次施行されていく中で、これからは真の働き方改革となるように、企業側、労働者側がお互い寄り添って、より良い制度となるために努めていただいて、そのことが職場改善・充実、そしてまた人材の定着による技術の伝承、そして60歳定年以後の継続雇用や、働き方改革ということに繋がっていくのではないかと考えている。

まさにこれから働き方改革についての対応が問われてくるのではないかと考えている。

・年次有給休暇の5日以上取得について、非常に興味を持っていて、特に中小企業の方での現状もあるが、労使懇談会など経営者側の考え方も聞きながら、解決策につなげてきているところであるが、事実上は出来ていないというのが現状なのかと思う。法律なので、それができなかった場合、罰金ということになると思うが、一方、視点を変えると、働く者は、企業に勤めて半年経ったら10日の休暇を付与しなさいということも決められている。

今、最低限の5日を取らせると法律で決まっているので、それは最低限遵守すればいいのだが、それでは年次有給休暇5日付与すればいいということになってしまう。何のために10日付与しているのか、働く上でリフレッシュをするための休暇であって、法律が決めた当たり前のように取る決められごとのための休暇ではないということが、働く側の立場の考え方である。

今の若い人は、働いて稼ぎたいというよりも、働きながら休みが欲しい、家族との時間が欲しいというのがまず先にあり、また、今の若い人は勤務間インターバルも求めている。

法律上は、勤務間8時間空いていればいいが、8時間は当たり前で、通勤時間はどうなのか、それは休息时间なので、通勤時間を除いた8時間で勤務間インターバルを考えてほしいというのが若い人にはある。

いずれにしても、法律では8時間の休息时间、そして年次有給休暇については5日間という決めがなされたが、それ以前に、今、働く者が求めているところは、そういった自分の時間を持ちたいというのが先に立っているのではないかと、これが現場の働くみなさんの声である。

昔からの寝る間も惜しんで働くという時代ではないのだと思う。最低限の法律を守っていく、市として推進していくということを理解はするが、求人倍率が2倍近くでずっときているという裏返しには、離職率が高いということが裏腹にあるのではないかと思う。

離職率を解消していくということが、働く条件にもつながっていくのではないかと考えている。

・障害のある方の雇用対策について現状を説明したい。

まず障害者の法定雇用率について、平成30年4月から0.2%引き上げられ、また民間企業の対象となる事業主の範囲が拡大されている。

このほか障害者雇用義務の対象として、精神障害者が追加されたことにより、企業にとっても貴重な労働力の確保が期待されるということになった。

その結果、県内の障害者雇用率も年々増加しており、社会福祉の観点からみて、良い傾向であると私どもは感じている。

一方で、本協議会で、障害者就業支援の相談件数や登録者数も伸びてきており、特に最近では精神障害者の登録が全体の3分の1以上を占め、非常に多くなっている。精神障害者は身体や知的障害者に比べて、職場への定着率が低く、就職においても継続的に職場定着支援をきめ細やかに実施していく必要があると感じている。

その要因としては、精神障害者の方々は、季節の変わり目や、業務内容の変化、人事異動など、いろいろな職場環境の変化に加えて、人間関係なども非常に敏感に反応するという状況がある。

その支援を行う担当者の役割が、今後ますます大きくなってくると感じている。
このため、各企業に対しては、雇用管理の中で、職場定着支援を行う必要性を認識してもらいたいと感じており、当協議会では、就労支援にまず力を注ぎ、それを担う人材の確保、スキルアップが、喫緊の課題であると感じている。

ジョブコーチという役割が、非常に大きくなっている。これは簡単なものではなく、かなり専門的なところまで問うていかないといけないし、ジョブコーチを育てる私どもの役割もあると感じている。

労働人材不足の対策に加えて、福祉政策の充実といった観点からも、障害のある方への就業支援に積極的に取り組みたい。

・シルバー人材センターでの就業は、臨時的かつ短期的、又は簡易な業務である。具体的には1月の労働日数が10日、1週間20時間以内の労働であり、会員の1月働いての収入は、平均4万円から5万円という状況である。

このため、収入を得るということではなく、生きがいや健康維持といったことを目的にしており、ハローワークとは少し受け持つ分野、趣旨が違う。

会員は、平成17年がピークで2,600人だったのが、今は2,000人になり、約20数%、600人ほど減少している。

会員の年齢は、70歳以下の会員が減り、70歳以上の会員が7割を占めており、年々会員の平均年齢が上昇している。

会員数の減少は、各企業が65歳まで継続雇用や定年延長をしており、シルバーにこなくても就業できるということが大きな要因と思っている。

また、会員の退会理由をみると、これまでは、病気、高年齢という理由がほとんどを占めていたが、最近では、他に仕事が見つかったという理由でやめる会員の割合が増えており、昨年度では、退会者の2割ぐらいになっている。

推測するに、非正規雇用の方は、いろんな仕事に流れる流動性を持っているというふうに見ている。

窓口でよく聞く話だが、これまで勤めていた社員がやめ、いろんなところに頼んでいるが人がいない、そこでシルバーでいないかというケースがある。

おそらく有効求人倍率も高く、いわゆる非正規雇用の方も多い中で、より賃金が高く労働条件の良いところへ、労働人口がシフトしているのではないかと、そういう思いを持って見ている。

必ずしもマッチングができないケースもある。例えば夜中の2時から朝の5時まで、毎日3時間だけ勤務するといった、なかなか引き受ける人がいないような仕事等は、マッチングができない。そもそも高齢者に不適切な仕事も流れてきている感じがする。

また、仕事の受注額は、わずかながら毎年伸びているという状況である。

(座長)

これまでいただいた意見のなかで、行政からコメントできるところはないか。

(大高委員)

介護離職について、育児介護休業法がある。平成 29 年 4 月に大きな改正もあり、3 回に分割して取得できる介護休暇、休むまではいかななくても残業をしないとといったことが法的に整備されている。

しかし、2 点周知に難しい部分がある。

ひとつは、会社のなかで、就業規則は整えているが、労働者の方に伝える機会がなかなかないといったこと。もうひとつは、介護ということは嬉しい話ではないせいか、労働者もなかなか話さないということで、周知に難しいところがあると聞いている。取り組んでいる企業の例として、必要に迫られたときに伝えるのではなく、例えば社員が 40 歳で介護保険料を払うようになったとか、管理職研修とか、何かあった時に全社員にこんな制度があるのでぜひ利用してほしいと話すようにしている例があった。

また助成金について、両立支援助成金という国の助成金の中に、まず企業が介護休業を整備して、利用者に利用する際などにご利用いただける助成金の制度がある。このような法律の制度、助成金があるということ、また、まずは介護離職がないようにということについても、市内企業に周知していきたい。

(座長)

今日からテレワークデイが始まっており、介護をするときに、テレワークが役立つという報告もあった。

導入しづらいという業種も多いと思うし、完全な解決ともならないかもしれないが、取り組む方もいるのではないだろうか。

また、お寿司屋さんがいくつも潰れていっているということがあるが、後継者不足で潰れていっているという理屈は同じである。

修行したけれども、他で店を出したいということで出て行ってしまうようで、代わりのきかない仕事だと難しい。

これからホテルも沢山建つと、宿泊業やサービス業などでもそうなるかもしれない。もう少し明るい兆しが見えないかなと思う。

以上で意見交換を終了し、進行を司会にお返しする。