

令和2年度 金沢市雇用対策連絡会 発言要旨

1. 開催日時 令和2年10月23日（金）午後2時～3時40分
2. 開催場所 金沢市第二本庁舎 2301会議室
3. 出席委員 村山座長、大高委員、越野委員、山森委員、西田委員、加葉田委員、宮本委員、村上委員、川端委員、古委員、桶川委員（以上11名）
4. 事務局 山田経済局長 他4名

5. 内 容

議題（1）「金沢版働き方改革推進プラン」の取組状況について

議題（2）新型コロナウイルス感染症の影響下における働き方改革の取組状況について

事務局が資料に基づき説明

議題（3）意見交換

※意見交換前に、行政機関委員より各事業について説明

（越野委員：金沢公共職業安定所長）

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、資料に基づき説明

（大高委員：石川労働局雇用環境・均等室長）

令和2年度石川労働局の主要施策について、資料に基づき説明

（山森委員：石川県商工労働部次長兼労働企画課長）

令和2年度石川県の主要施策について、資料に基づき説明

・コロナが始まって以来、よく耳慣れない言葉として、テレワークという言葉聞いたように思う。何を今更と思われるかもしれないが、実際現場ではその程度のものである。

小池東京都知事がよくテレワークという言葉を使っているが、その時に感じたのは、テレワークにシフトできる業種とは一体どれだけあるのか、ということ。地方都市の中小零細企業はほとんどが現場仕事であり、手でものを作り上げたり、人と人との接触の中で販売があったり、物を実際に運んでというものが非常に多いので、テレワークと言われてもどこの話なのかというのが第一印象であった。

受注が少なくなったり、売上がなくなって仕事がない中、まず最初に取り組めたのが時短である。

他には時差出勤のような取組から始めていったというのが私の周りの印象である。

・大前提として、企業にとって重要な経営資源はやはり人の問題であることは間違いない。働き方改革がコロナによって少し助長・加速された面は確かにある。

商売をされている方が、今までの経験から同じように商売していくことは非常に難しい。コロナ前からもそうであったが、特に若い世代の物に執着しない購買行動、例えば、車を買わない、車の免許さえも取らない、車をシェアで使うなど、消費者の消費行動が、コロナによって変わってきているのではないか。

消費者がわざわざお店へ行き、お金を払ってものを買ったりサービスを受けたりするという事は、自分にとってどういう価値を持つかという判断の物差しであるが、コロナ禍でそれが非常に厳しくなっていると思う。

このため、中小規模事業者は、今までの延長線で商売すると事業継続は厳しい。

そういう時に、県も補助金、国も持続化給付金を出しているが、新しい分野にチャレンジするとか、販路を開拓するとか、そういうものに対して支援することが必要である。そこを応援していかないと、雇用を維持していくのはなかなか難しいのではないかという気がする。

私どもや商工会でも、これまでの延長線ではなく、今の大きなマーケットの状況等を把握した上で商売を考えていくことをお手伝いして、雇用を守っていく環境を作っていかなければならないと思う。

また、コロナの影響で創業するタイミングを逸した方々がいる。最近では、県の創業支援の融資の申し込みが少し増えてきているが、創業というのは雇用の効果が非常に大きいため、創業支援にも力を入れていきたい。

・中小零細企業は経営難に悩んでいる方が多い。今日も金沢の製造業の会社がコロナ倒産しており、今後ますます製造業、飲食業、宿泊業の倒産が懸念される。また、有休休暇を5日間取得させる有給休暇義務化は、企業側にとって当面コロナで大変苦しい。

なかでも、当会会員の多くは人手不足に悩まされている。「生涯にわたり働きやすいまち金沢」と打ち出されているが、人手不足感が一段と広がるなか、今後押し寄せる人口減少の波は、金沢市においても避けられないことで、将来の労働力の低下が懸念される場所であるが、世界の交流拠点都市金沢の実現に向けて、金沢市の経済を持続的に発展していくためには、働き手の確保と労働生産性向上を同時に進める働き方改革を、官民一体となって推進し、労働力を維持向上させることが必要であると思う。

金沢市は、他の市町に比べても雇用調整助成金の上乗せ制度があり、延長もあった。雇用維持の観点から、雇用調整助成金も大変重要なことは重々承知であるが、我々から言わせてもらえば、延命治療的に助成金を出すのもいいが、人手不足に悩んでいる企業と、人が余って解雇もできず雇用調整助成金も活用している企業とのマッチン

グを、ぜひ市が手助けしていただけるとありがたい。

そういうところに雇用調整助成金を活用するなり、サポートしてもらえると、官民一体となって、金沢市の労働力向上に繋がるのではないかと思う。

・今年には新型コロナウイルスによって、緊急事態宣言や休業要請などが出された。働く人たちは、感染への恐怖、業務量の減少による休業、自宅待機を余儀なくされるということで、経済面への影響が出ており、働く上での不安や働き方の変化を感じながら過ごしてきたことと思う。

企業は大変厳しい状況で、特に製造業は、持続化給付金や補助金を使っている。また、医療従事者の人員不足による過重労働、新型コロナウイルス対策用品の不足、そして特に飲食業については、売り上げがピーク時の8～9割減という大変厳しい状況も報告されている。また学校現場では、感染拡大防止策として、オンライン授業に伴う機材の不足、教員の業務が大変増え、過重労働となった。

一方、多くの企業や職場では、仕事の内容や就業スタイルなどを見直す機会になったのではと考えている。外出自粛を余儀なくされたところでは、平常時なかなか進まなかったテレワークや時差出勤、オンライン会議などが進み、働き方のスタイルが大きく変化したと思う。

新型コロナウイルス対策として、国や県からの緊急事態宣言を受け、対応された企業が多かったのではないかと思うが、例えば在宅勤務にしても、出退勤の時間の管理、労働時間の把握、在宅勤務における安全衛生の管理などを労使でしっかりと整理しなければならず、課題もたくさん残っているのではないかと思っている。

働き方改革に伴って、就業規則や社内ルールの見直しも並行して進めるべきであるが、そういう部分になかなか手が回らない中小企業へ、行政側からのソフト面やハードの面での支援を期待したい。

いち早く在宅勤務の労働条件の取り組みを行い、テレワークに関して、通勤手当を定額から実費に、家庭での電気料の使用料を日額いくらという形で、しっかりと取り組みを決めたという組織もあると聞いている。

また、学校現場では、臨時休業や休校、分散登校に加えて新しい授業スタイルとしてオンライン授業などが推進された。県が2023年度までに生徒に1人1台ずつパソコンを付与するとしていたものを、コロナ禍の中、それを前倒したのだが、その裏で学校の先生方が大変厳しい過重労働になったということである。先生は機械の保守作業などはなかなかできないため、そういう分野の専門の人が必要であり、学校に1人配置することを県に要請をしていくことも考えている。

最後に、業種を超えた副業について、私どもの傘下の会社が収入減に対する対応として、全く違った業種での副業を認めたということである。

また、印刷業も同様に会社へ副業をしてもよいかという要請を行っており、それだ

け収入が厳しいということである。

厚生労働省から副業に関するガイドラインも出ているので、またそのあたりも参考にしていくことになろうかと思う。

- ・取組として労働相談を受け付けているが、緊急事態宣言が出る前と後で相談の中身が変わった。

4月までは、長時間労働や有給休暇の取得についての相談が多かったが、ここに来て、解雇や休業補償の相談が増えてきて、むしろ4月の緊急事態宣言前にあった相談が無くなった。

休業補償について、今現場で問題になっていることがある。雇用調整助成金の緊急対応期間が、もともとは「9月まで」というような政府の方針が出ていたため、年次有給休暇5日取得に関しては10月以降に取ることとし、まずは休業補償で何とかしていこうと労使間で話し合っていた。しかしここに来て「年末まで」ということになったので、1月以降で何とかしていこうというところであるが、現状、政府では「年度末まで」というような話が出てきている。企業側としても、なんとか雇用調整助成金で持たせているところに、有給休暇5日取得が出てくると、金額としても結構な額になってきており、そのあたり悩ましいところがある。

一方、製造現場では、休業について、工場を全部閉鎖して休みにすればいいが、一部だけラインを動かさなければならないとき、現場で働いている方から、休業している方は休んでいても給料がもらえる、不公平だという声も出ている。

解決策となると、教育訓練をもっとやれば良いのだが、その教育訓練の範囲が課題になっている。自分の会社での教育、通常業務でできる教育であれば、それは教育訓練として認められない。もしこの部分を教育訓練として認めてくれれば、コロナ前は人手不足で新人の教育もままならなかったが、現在は時間を十分取れることから、自社の社員教育をやるチャンスでもある。

教育訓練の手当の拡充について、今は2,400円だが、これを思い切って倍額にして、休業でただ休ませるのではなく、教育訓練をして、経済がある程度戻ってきたときに今の働き方改革に合致させて企業としてのステップアップを図っていくことをやっていけばいい。

製造現場でもやはり、今は教育のチャンスだという声が出ている。よく工場で多能工の必要性という話が現場で出ているので、資料番号3番のアンケート(4)にある、「働き方改革」進展のために求める行政支援について設備投資や雇用・育成に対する財政的支援(54.5%)の拡充が必要である。

- ・コロナ禍における働き方ということで、一部事業について在宅勤務やテレワーク化

について試行してみたが、持ち出せる資料が限定され、在宅勤務・テレワークを実施することができるような仕事自体が少なく、なかなかうまくいかなかった。

各種相談事業、相談受付、支援を必要とする人に対する面談の実施など、支えていくという事業が非常に多く、人と人との繋がりをなくして事業を進めていくことはなかなかできないことから、今は時差出勤を主に実施している。

我々の関連業種というと、例えば保育部会の中には保育施設がたくさんあるが、話を聞くと保育士不足が顕著に現れており、なかなか保育士のなり手がなく、もっと子供を受け入れたいが、保育士がいらないため、制限せざるをえない現状もある。

また、先ほど資料の中でも話があったように、高齢者施設や障害者施設の介護職員も慢性的な不足が生じているのが現状であり、福祉関係はその辺が厳しいという状況が見受けられる。

・私どものシルバー人材センターは、現在、約2,000名の会員の方が登録されており、平均年齢は73歳。1週間に2回ほど、自分の都合の良い時に働くという就業機会を提供している。

コロナ禍の影響により、4月から9月までの上半期で、前年度と比較して、仕事量、売上で約15%、金額にして約4,000万円の減額になっている。その原因は明確な線引きが難しいが、感覚的に半分以上はコロナに起因するものであると思っている。

コロナの影響で、会員の方々が企業や家に向いて掃除をするといった仕事はことごとくシャットアウトされできなくなり、駐車場や公的施設の受付業務は、施設が全部閉鎖されたため、やはり仕事ができなかった。

当センターで行っている派遣事業では、雇用保険への加入を要さないが、国の緊急雇用安定助成金制度を利用し、上半期だけで延べ1,500日分くらいの休業手当に対する助成金をいただき非常に助かった。この利用状況を分析すると、明らかに4月、5月が多くて、その後低くなっているのも、おそらく市内の企業の休業しているところも、4月、5月がピークで、その後だんだん落ち着いてきているのかと思う。

他の企業と違い、働き方というのはなかなか見えてこないが、我々の組織は、会員の自主・自立による運営であり、広報委員会や営業開拓委員会等を会員が運営している。

これまでは、決まった日に事務所に全員集まり会議をしていたが、3密を避けるということで、私どもの高齢者組織においても、コロナ禍をきっかけにオンライン会議を取り入れた。経験するとなかなか便利で、今後はコロナ禍に限らずこうしたことに取り組んでいくことにより、働き方改革も進むのではないかと期待している。

(座長)

委員の方々から何かございましたらどうぞ。

- ・先ほどの雇用調整助成金と年次有給休暇5日取得とのせめぎ合いの中で、有給休暇5日取得について、企業に対しての救済は検討していないのか。

(大高委員)

担当部局が違うため、担当部局にこういうお話があったということを報告したい。お答えできることが得られれば、皆さんに提供したいと思うし、提供が難しい場合があっても、そういったご懸念ご心配があるということはしっかり報告したい。

・教育訓練について及び腰になっている部分がある。教育訓練を行ったつもりで申請したけど認められないとなると、教育訓練の手当もつかないし、休業手当もつかなくなってしまうので、企業としては大変苦しい。この辺は確認しながらやっているが、どうしてもグレーなところが出てくるので、やはり日頃の業務の中でやる教育というところをもう少し踏み込んで認めてもらえると、中小零細企業も含めて社員教育を行いやすくなるのではないか。本当の自社のスキルアップを図るためにもなるのではないか。

(大高委員)

それもまたご意見として預らせていただく。