

平成 28 年度第 1 回宝塚市労働問題審査会小委員会 議事録

日 時：平成 28 年 6 月 28 日（火）15 時 30 分～17 時 00 分

会 場：宝塚市役所 3-3 会議室

出席委員：上林会長、小池副会長、橘田委員、志方委員、
和田委員、室井委員

事務局：桜井商工勤労課長、溝淵係長、竹辺

関係課：契約課長、人権男女共同参画課長、安心ネットワーク推
進室長、障害福祉課長、保育事業課長、生活支援課長

1. 開会

事務局より開会のあいさつの後、配布資料及び本日の議事について確認した。

2. 署名委員の氏名

会長から、議事録の署名委員に志方委員と和田委員が指名された。

3. 傍聴の受け入れ

傍聴希望者はいなかった。

4. 議事（結果）

議題（1）労働施策推進計画について

①報告及び平成 28 年度第 1 回労働問題審議会における質問の回答

事務局より、平成 28 年度第 1 回労働問題審議会（以下、前回の全体会）にて諮った目次からの変更についての報告及び委員から質問があった用語の定義について回答した。

- 目次の変更について：前回の全体会では宝塚市労働施策推進計画の第 4 章の「1 雇用・就業促進と安定」として、（1）高齢者、（2）障がい者、（3）女性、（4）若者、（5）定住外国人、（6）就職困難者等、（7）非正規雇用、（8）生活困窮者等という対象を示したが、具体的な対象の定義が難しいという課題があった。例えば、女性と言っても高齢者もいれば障がいがある人もいる様に、ひとつの対象に分類することができない。対象が重複する場合、現在の行動計画では施策を再掲しており見にくい状況にある（94 施策中 19 施策が再掲）。（1）～（8）の様に対象を区分してしまうと施策の再掲を免れることが難しいことから、第 4 章の体系を「1 性別や年齢に関わらずその人らしく働くための就労支援」、「2 一人ひとりの働き方の希望を実現する雇用・就業環境づくり」、「3 安心して働くことができる職場づくり」、「4

関係機関との連携」に改めた。また「1 性別や年齢に関わらずその人らしく働くための就労支援」の「(1) 雇用・就業促進と安定」には若者、就職困難者、非正規労働者、生活困窮者を含む全体の施策を位置づける。なお「(2) ダイバーシティの推進」には高齢者、障がい者、女性、定住外国人やLGBTを位置づける。第2章には高齢者、障がい者、女性、若者の就労動向を取り上げているが、本市の総合戦略や総合計画で掲げられていたり、労働実態調査報告書を基に課題の記載が可能なものを整理している。

- 「高齢者」、「高年齢者」について：一般的に高年齢者は55歳～64歳を、高齢者は65歳以上を指す。本計画では高齢者の雇用確保措置として60歳以降の雇用について定年延長や再雇用等何らかの取組みを推進していく必要があるが、労働実態調査報告書によればこれらが進んでいない現状にある。施策として対象とするのは60歳以上を考えているが、そうすると高年齢者も高齢者も含むことになり、一般的には高齢者という表現が浸透しているので、本計画においても高齢者という表現を採用する。
- 「LGBT」、「社会的少数者」について：現在、本市の計画ではLGBTについての記載したものは無いが、7月の広報ではLGBTについて取り上げると聞いている。そのため、本計画においてLGBTという言葉を用いることは問題ないと考えられる。また、社会的少数者という表現については定義が広すぎるため、計画で用いるには適当ではないと考える。
- 「ブラック企業」について：ブラック企業は厚生労働省においても明確に定義されていないことから、計画では「いわゆるブラック企業」というような表現で用いる。
- 市内の301人以上の企業数について：商工会議所が毎年実施している調査によれば、市内の301人以上の企業は7社である（ただし、商工会議所の会員で調査の回答があったもの）。
- 「就職困難者」について：身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者や、保護観察に置かれており職業斡旋に関して保護観察所長から公共職業安定所長に連絡があった者、社会的事情により就職が著しく阻害されている者をいう。

②労働施策推進計画（案）の説明

事務局より、宝塚市労働施策推進計画（案）について説明を行なった。委員からの主な意見は、後記「委員の主な意見とやり取り」のとおり。

- 第1章：計画策定の趣旨、計画の位置づけ、計画の期間について説明。計画の位置づけでは、今後、本市の他部局計画及び国・県の関連法令及び計画等の具体的な名称を記載する。
- 第2章：各種統計データから宝塚市の現状と課題を説明。

- ◇ 人口の動向：本市の人口ビジョンに倣い、年齢三区分別人口の推移は平成 12 年から 22 年は国勢調査、平成 28 年は住民基本台帳人口を掲載している。
- ◇ 労働力の動向：労働力・就業人口の推移、在住地・就業地別就労状況の推移。
- ◇ 求職者の動向：ワークサポート宝塚取扱状況をみると、平成 26 年から平成 27 年の新規求職者数の合計が減少している。景気回復による雇用者の増加が一因と考えられるが、分析が書かれた資料がないので本計画では考察の記載はしていない。
- ◇ 本市の事業所の状況：産業大分類別事業所の従業者規模別民営事業所数及び従業者数、産業分類別事業所数及び従業者数の推移、雇用形態別労働者の構成比、現在の仕事の勤続年数、一週間の所定労働時間、年次有給休暇制度の有無（正社員）、年次有休休暇制度の有無（アルバイト・パートタイム）、直近 1 年間の平均年次有給休暇取得状況、事業所における就業規則、労働協約、労働組合の有無、セクシャルハラスメント防止策等を記載している。
- ◇ 高齢者の就労動向：65 歳以上人口における労働力率の推移、シルバー人材センター会員数の推移、年金と就業年齢について、働き続けたい年齢、再雇用制度、勤務延長制度の有無、課題。
- ◇ 障がい者の就労動向：障がい者の雇用状況、障がい者の雇用数（正社員・非正社員別）、課題。
- ◇ 女性の就労動向：男女別労働力率の推移、女性の 5 歳階級別労働力率の推移、女性の年齢別就労状況構成比。今後、女性の就労動向の課題を整理し、記載する。
- ◇ 若者の就労動向：若者（15～34 歳）の完全失業者数と若年無業者数の推移、宝塚地域若者サポートステーション利用状況、宝塚地域若者サポートステーション登録者進路決定（就業）内容（平成 27 年度）、課題。
- 第 3 章：計画の基本理念、推進にあたっての基本方針、施策体系について説明。
- 第 4 章：「1 性別や年齢等に関わらずその人らしく働くための就労支援」として、「(1) 雇用・就業促進と安定」、「(2) ダイバーシティの推進」について説明。基本的には現在の行動計画の事業を振り分けるが、極力再掲はせず、新しく設定した項目に合う事業を掲載していく。

《委員の主な意見とやり取り》

[副会長]

資料10ページに「年次有給休暇制度の有無（正社員）」とあるが、そもそも年次有給休暇は労働基準法に定められた労働者の権利であり、制度の有無ということではない。制度が無い企業が24.1%ということだが、本市は零細企業が多く、労働者自身も年次有給休暇制度に対する認識が無いことが数値に反映されているのではないだろうか。この資料を公表すれば労働基準監督署も年次有給休暇制度が無いということを問題として認識するだろうし、市としても解決に向けて早速取組む必要が出てくると思う。データを公表することに差し支えは無いか。

[委員]

就業規則は、従業員10人以上の事業所では必ず作成し、労働者がいつでも閲覧可能な場所に設置しておくことになっている。しかし、就業規則を公にしていない事業所があることも耳にしている。10人未満の事業所では就業規則がない所が大部分であり、労働者が泣き寝入りしている実態も浮き彫りになっている。

また、先ほど事務局の説明の中に「不本意非正規」という言葉があったが、本意・不本意ということよりも、まず無期雇用と有期雇用という働き方があることが前提にあり、本意・不本意ということだけで労働者の問題を考えることはできないと思う。

(事務局)

図表の掲載については、このまま掲載しても良いかどうか調べていく。年次有給休暇制度が無いことは問題として認識しているが、無いと回答された方の中にはおひとりや、夫婦で経営されているような個人事業主も含まれている可能性がある。労働基準法の範囲内で制度整備の必要が無いと考えている方の回答が含まれていると考えられる。

[委員]

サンプル数が掲載されている図表があるが、説得力のあるサンプル数なのか。
また、これは公表しても差し支えない数字なのか。

(事務局)

平成 26 年度宝塚市労働実態調査は平成 24 年経済センサス - 活動調査から宝塚市内の従業員 20 人以上の全事業所と 19 人以下の事業所から 1,000 所を無作為に抽出して実施した。実際には不着、廃業、移転等のため対象外になった事業所が 92 件あるため、調査対象母数は 908 件となる。416 件の回収があり、回収率は 45.8%であった。労働実態調査の結果は市のホームページにも掲載されているので、公表しても差し支えない。

[副会長]

労働実態調査の結果は市のホームページで公表されているということなので、データの読み解きに注意が必要な場合は、その旨注釈を付けるなり、コメントを付けるなりしてはいかかがか。

(事務局)

検討する。

[委員]

サンプリングの考え方、見方について説明を掲載する必要があるのではないか。
読み手が理解を誤らないようにしないと、数字が独り歩きしてしまうと思う。

(事務局)

計画の資料編として、委員名簿や用語集を掲載する予定である。サンプリングの説明についても、資料編に掲載したいと考えている。

[委員]

資料 24 ページの基本理念は、労働施策としてはこれで良いと思うが、福祉分野から見ると、就労意欲の喚起を図らねばならない人もいる。事務局の考えを聞かせて欲しい。

(事務局)

働く意欲を持つすべての人への就労支援という諮問であるため、基本理念もそれに沿う形で提案させていただいた。しかし、労働力の掘り起こしについても盛り込んでいくことを検討している。

[委員]

働かねばならない状況にあるが、今はまだ働く気持ちが持てないという人もいる。それに関しては福祉で取り組むということであれば、労働施策としてはこの基本理念でも差し支えないと思う

[委員]

就労意欲の喚起は地域若者サポートステーションが大きな役割を果たすので、ハローワークと連携しながら推進していくことになると思う。そういうことでは、福祉の色合いがあるかもしれない。

[会長]

働かない自由もある。しかし、言い始めればきりがないので、私は労働施策の推進計画としてはこの基本理念で差し支えないと思う。

[副会長]

景気動向は回復基調ということだが、中身をもっと掘り下げる必要がある。有効求人倍率は回復しているが、どういった仕事に就いているのだろうか。ミスマッチや、格差等数字に表れない課題を整理する必要がある。例えば、高齢者は年金受給だけでは生活できず、働かざるをえないにもかかわらず職場が無いのだろうか。就労意欲のある高齢者ということだけで括ることはできない。宝塚市は事業所が少ないという地域特性もある。また、女性は働く場所が無いから働けないのか、働く環境整備ができていないのかといったこと等も課題整理して欲しい。市の特性もふまえたうえで、課題整理していく必要があるのではないだろうか。

(事務局)

労働実態調査だけでは把握できる現状に限界があるので、国のデータ等も引用しながら課題を掘り下げていく。

[委員]

資料 25 ページに基本方針が提示されているが、障がい者の立場で読むと障がい者は関係無い様な印象を受ける。ダイバーシティに障がい者が含まれているのだと思うが、それでは伝わらない。基本方針 1 のタイトルを「性別や年齢、障がい等」という表記にして欲しい。それだけで、イメージがすごく変わる。一般に、ダイバーシティには障がい者も含んでいるという認識は浸透していないと思うし、啓発も含め障がい者も含まれていることをしっかりと示して欲しい。

資料 17 ページに障がい者の雇用状況が掲載されているが、本市の障がい者の全数、働いている障がい者の数も示して欲しい。全体が分からないと、働きたくても働くことができない障がい者の現状を分析することができず、仕事が無くて困窮している障がい者の姿が見えてこない。また、障がい者と一括されているが、障がいの種別は様々ある。せめて、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者というように区分しそれぞれのデータを示して欲しい。

(事務局)

ご指摘のとおり、ダイバーシティには障がい者も含んでいる。基本方針 1 のタイトルに含むことは可能であり、表現を検討する。また、資料 3 ページに計画の

位置づけに他部局の計画との連携・整合について記している。障害福祉課でも計画が策定されているが、詳細なデータは把握されているだろうか。

(障害福祉課)

ただ今ご要望があったようなデータは現時点で把握できていない。計画策定の際のアンケート調査で就労意向について尋ねているが、ご希望のデータに沿っているかどうかこの場ではすぐに回答できない。障害福祉課が把握するデータを使用することは可能である。

[委員]

女性の労働力は、最近ではM字カーブもなだらかになってきているのではないだろうか。近年、働きたい女性は増えているし、関連のセミナーにもたくさんの女性が参加している。女性の労働力の動向については把握しているか。

(事務局)

使用可能なデータがないか調べる。

[副会長]

近年、共働き世帯が増えていると思う。そうすると保育園の整備等も必要だが、共働き世帯の現状を把握できるデータはあるか。また、社会福祉協議会との連携についてもっと検討して欲しい。生活困窮者自立支援制度も社会福祉協議会が担う部分大きい。もっと福祉との連携のなかで労働施策を考える必要があると思う。労働条件に関しては労働基準監督署の役割が大きいと思う。関係機関の中に名前が挙がっていないので、もっと存在感があっても良いのではないか。

[委員]

関係機関との連携強化のなかに、労働基準監督署が挙げられていないことは私も気になっていた。社会福祉協議会然り、労働基準監督署然り、国・県ができること、市ができることを考えていく必要があると思う。

(事務局)

昨年男女共同参画プランが策定されているが、女性の就労働向についてはいかがか。

(人権男女共同参画課)

使用可能なデータは提供する。

[委員]

女性の就労希望者は増えているが、実際は非正規雇用が増加しており、女性の場合4割は非正規雇用である。共働き世帯が増える中で保育と雇用の関係から保育所整備や待機児童対策が社会問題になっている。働く意欲があっても、働けないということが起こっている。

また、高齢になれば病気等を理由に介護施設等への入所を希望する高齢者も多いが、施設が充実しておらず入ることができない。さらに、中には福祉の条件を満たさない、つまり国の措置に反する診療報酬の不正な請求が行われている場合もある。福祉の仕事に適正が無いような人達が福祉の仕事に就いていることは、労働者にとっても厳しいし、高齢者にとっても辛い状況である。また、福祉の現場で働く労働者にも非正規雇用労働者は多い。労働相談を通じて、病気の高齢者の入所を受け入れているが、請求内容と実態がかい離している事例で、福祉施設としての本来的な役割を果たしていないとの相談を受けた。また、このようなところでは、上司からのパワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントが行われている場合がある。福祉と労働の関係は密接であり、このような場所で働かざるをえない労働者も、入所する高齢者も共に不幸である。

[委員]

障がい者の就労には、福祉的な仕事や福祉的就労と呼ばれるものがあり、就労支援B型やA型の作業所で就労に向けた訓練をしながら働き、一般就労に移行していく。福祉的就労についてもデータを掲載してはいかがか。「宝塚市障害者就業・生活支援センター あとむ」が詳細なデータを把握しているので、尋ねてみて欲しい。

(事務局)

検討する。

[委員]

国は高齢者雇用確保措置を義務付けている。しかし、実際は働く意欲があつて健康状態が良く、在職中の成績も良かったにもかかわらず、再雇用されないという例が多々ある。一方、若い労働者を雇用するよりも、その分野のエキスパートを雇用する方が効率が良いということから、週2、3日の勤務であっても継続雇用するという例もある。いろいろな事例はあるが、理にかなわない理由で再雇用されない高齢者も多くいる。高齢者雇用確保措置が適切に運用されれば、働ける人はもっと増える。また、働く意欲がある人を採用すれば、企業にとっても発展につながっていく。

[委員]

高齢者の労働問題は大事である。しかし、労働施策だけで解決を図ることは難しい。他所と連携しながら推進して欲しい。

5. 閉会

事務局より次回小委員会開催について日程調整の案内の後、閉会。

— 以 上 —