

令和6年度第1回川崎市労働問題懇談会 議事録

1 日 時 令和6年8月19日（月）午後2時00分～午後3時30分

2 場 所 川崎市役所本庁舎 2階 203会議室

3 出席者

- (1) 委 員 渡部委員、齊藤委員、村松委員、沼委員、大高委員、大島委員、星野委員、中島委員
委員10名中8名が出席・2名が欠席（山田委員、栗原委員）
- (2) 川 崎 市 井野労働雇用部長
- (3) 関係行政機関 長山川崎公共職業安定所長、
渋谷川崎南労働基準監督署長、柴田川崎北労働基準監督署長、
柳田公益社団法人神奈川労務安全衛生協会川崎北支部事務局長、
毛利神奈川県かながわ労働センター川崎支所長
(村松公益社団法人神奈川労務安全衛生協会川崎南支部事務局長 欠席)
- (4) 事 務 局 宮本担当課長、坪内担当係長、林主任、加藤職員

4 傍聴人 なし

5 会議内容

- (1) 開会（労働雇用部 宮本担当課長）
- (2) 川崎市挨拶（労働雇用部 井野部長）
- (3) 議事
 - ① 最近の雇用・失業情勢（長山川崎公共職業安定所長）
 - ② 最近の労働災害の状況（渋谷川崎南労働基準監督署署長）
 - ③ 令和6年度第2回労働問題懇談会について（事務局）
 - ④ 第60回川崎市労働災害防止研究集会について（事務局）
 - ⑤ 令和6年度労働災害防止啓発事例について（事務局）
- (4) 閉会（労働雇用部 宮本担当課長）

宮本課長 まだお揃いではいらっしゃいませんけれども、定刻でございますので、ただいまから、令和 6 年度第 1 回川崎市労働問題懇談会を開催いたします。本日は、お忙しいなか、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。

私は、本日、司会進行を務めさせていただきます、経済労働局労働雇用部担当課長の宮本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

会議公開に関しまして、初めにご説明をさせていただきます。川崎市では、透明かつ公正な会議の運営を期し、開かれた市政の実現を図ることを目的として、審議会等の各種会議を公開しております。この労働問題懇談会につきましても、公開対象となっております、ホームページ上に日時及び議題等が掲載され、一般の方も会議を傍聴可能となっておりますのでご了承いただきたいと思います。

なお、会議の議事内容につきましては、録音をさせていただき、後日、議事録の一般公開をさせていただきます。会議の公開により、議事録におきましても、発言された委員のお名前を記載した上で、作成させていただきますので、ご了承いただきますよう、よろしくお願いいたします。

また、本日はペーパーレス会議のため、皆様お手元の通り、タブレットを利用して進めてまいります。通し番号が資料の右下にございますので、参考にいただければと思います。

宮本課長 それでは、開会に先立ちまして、労働雇用部長の井野からご挨拶を申し上げます。井野部長、よろしくお願いいたします。

井野部長 経済労働局労働雇用部の井野でございます。本日はお忙しい中、また大変暑い中、令和 6 年度の第 1 回労働問題懇談会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、日頃から川崎市政に対しまして、多大なるご支援ご協力をいただいておりますこと心から感謝申し上げます。

この懇談会につきましては、昭和 42 年から開催されているということで、非常に歴史のある会議となっております。労使団体、関係行政機関が、意見を交わして、双方の理解を深めることでより良い労使関係の確立、地域産業の発展、勤労福祉の向上に寄与することを目的とするものでございます。

労働問題が多様化複雑化し、また、高齢労働者等による労働災害なども非常に増加している状況の中で、労使団体、関係行政機関が一堂に会して意見交換を行う労働問題懇談会は、大変貴重な機会であると思っております。

本日は昨年度と同様、労働問題全般、雇用失業状況、労災防止研究集会の開催等についてご意見をいただきたいと考えております。皆様のご意見を踏まえながら、今後勤労者福祉の向上の取組を推進するとともに、今年度の労働災害防止研究集会が、労災防止の重要性必要性を再認識する機会となりますよう、取組を進めてまいりたいと存じます。

さて、今年 7 月、本市は市制 100 周年を迎えまして、年間を通じて様々な記念事業を実施しているところでございます。既にご承知かもしれませんが、全国都市緑化川崎フェアを秋と春 2 期に分けて開催をしております、市民地域の団体、企業の皆様とともに、川崎らしい緑を全国に発信しているところでございます。この機会に改めて多くの皆様に川崎を知って、関わって好きになっていただく取組を進め、次の新しい川崎の 100 年を、皆

様と一緒に作り上げてまいりたいと考えているところでございますので、引き続きご理解ご協力をよろしくお願いいたします。

結びになりますが、皆様の活発なご議論のもと、本日の労働問題懇談会が、実り多いものとなるようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

宮本課長 ありがとうございました。

続きまして、大変恐縮ではございますが、座席順で所属団体、役職、お名前の自己紹介をお願いしたいと思います。

なお、座席につきましては、タブレット資料右下3ページにございますので、ご参照いただければと思います。

それでは中島委員から時計回りでお願いいたします。

(各委員自己紹介)

(関係行政機関自己紹介)

宮本課長 ありがとうございます。

なお、委員の方で協同組合川崎中小企業労務協会の栗原委員はご欠席でございます。

また、行政側で、公益社団法人神奈川労務安全衛生協会川崎南支部の村松事務局長はご欠席でございます。

山田委員は、到着されましたらご挨拶をいただきたいと思います。

宮本課長 最後に事務局の自己紹介をさせていただきます。

(事務局自己紹介)

宮本課長 それでは議事に入りたいと思います。

ここからの議事進行は、座長である井野部長にお願いしたいと思います。井野部長よろしくお願いいたします。

井野部長 それでは、次第に従いまして、議事を進めさせていただきます。

議題(1) 労働問題懇談会関係のアの「最近の雇用・失業情勢」につきまして、川崎公共職業安定所の長山所長からご説明をいただきたいと思います。長山所長、よろしくお願いいたします。

長山所長 ハローワーク川崎の長山でございます。

資料に基づきまして、「最近の雇用失業情勢について」説明させていただきます。

通し番号の5ページをご覧ください。こちらは、神奈川県6月の労働市場速報です。神奈川労働局職業安定部職業安定課が7月29日にプレスリリースした直近のものです。

まず、有効求職者一人あたりの有効求人数が何人であることを示した、有効求人倍率です

が、受理地別で 0.93 倍と、前月から 0.01 ポイント上昇しております。就業地別では、1.12 倍と前月から横ばいで推移しております。

「受理地別」と「就業地別」の違いにつきましては、受理地別は、求人を受理したハローワークが所在する都道府県ごとに集計した数値です。一方の、就業地別は、実際に就業する都道府県ごとに集計した数値です。

例えば、東京都のハローワーク品川で受理した求人で働く場所が、川崎区の場合は、受理地別では、東京に計上され、就業地別は実際に就業する場所である神奈川に計上されるということになります。

あらためて資料をご覧くださいますと、神奈川県の有効求人倍率は、受理地ベースでは 1 倍は超えていませんが、就業地ベースでみると、1 倍を超えており有効求職者 1 人あたりの有効求人数が 1.12 人あるという状況です。

雇用情勢の判断としましては、「一部に弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっている。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」と判断しております。

6 ページをご覧くださいますと、上段に、雇用情勢判断のこれまでの経過の記載があります。令和 4 年 4 月から 2 年間は、現在と同じ判断がなされており、6 年 4 月以降は同判断に「～物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」と追記されております。

6 ページの下段は用語の解説になります。

続きまして 7 ページをご覧ください。

厚生労働省が 7 月 30 日に発表した 6 月分の一般職業紹介状況で、全国のハローワークにおける求人、求職、就職の状況を取りまとめたものです。6 月の全国の有効求人倍率は、前月を 0.01 ポイント下回り 1.23 倍となっています。

8 ページをご覧ください。

こちらの資料は、川崎市内にある二つのハローワーク、ハローワーク川崎とハローワーク川崎北において取り扱った数値を合算し、求人・求職の動向などをグラフ化したものです。グラフの左側が年度別で平成 29 年度から令和 5 年度まで、右側が最近 1 年の月ごとの各数値です。

右下の色を付けたところが、合算した 5 月の有効求人倍率で、0.77 倍となります。川崎所と川崎北所で令和 6 年 5 月に取り扱った合算した数値では、有効求職者を 100 人とした場合に 77 人分の有効求人がある状況です。

参考までに、右上のブルーの四角の枠内をご覧くださいますと、有効求人倍率を対比した数値を計上しています。5 月の対比ですが、全国で 1.24 倍、神奈川県は 0.92 倍、川崎所は 1.10 倍、川崎北所は 0.55 倍です。

ハローワーク単位では、有効求人倍率は公表されていませんが、ご覧のとおり、川崎所と川崎北所では、有効求人倍率に大きく差が生じております。川崎北所は、求人数よりも求職者が多い求職型のハローワークと言えます。

9 ページをご覧ください。こちらは、川崎市の 7 区別にまとめたものです。ひとつ、ご注意いただいたのは、システム上で住所別に川崎市 7 区をピックアップして集計したもので、8 ページでご説明した川崎・川崎北のハローワーク単位で取扱った数値と一致いたしません。

これは、ハローワーク川崎は横浜市鶴見区が管轄になっていること、また、川崎市のお住まいの方で、川崎市以外のハローワークで求職申込をされているかたもいますし、その

逆もありますので、8 ページと一致していないことをご承知ください。

まず、上段ですが、左から有効求人数、有効求職者数、有効求人倍率です。右の有効求人倍率で、令和 5 年度をご覧ください。川崎区が突出して高くなっています。川崎市総計で 0.82 倍のところ川崎区は 1.96 倍と高くなっております。

地域別で求人・求職の状況に差があるのは当然ではありますが、川崎市内の 7 区を比較しても有効求人倍率にこれだけの差が生じております。

左側の令和 5 年度の有効求人数をご覧ください。川崎区の 65,982 人は、川崎市総計 171,056 人の 39%を占めており、7 区のうち求人数が最も多い地域ということになります。川崎区が突出しているのは下段の新規求人数を見ても同様です。

10 ページをご覧ください。川崎市内の求人を産業別に分類したものです。ブルーが大分類で、大分類以外の左側に二桁の数字があるのが中分類で、この表には求人が多いものを抜粋し掲載しています。

下の円グラフは、令和 5 年度の各大分類が新規求人数総計に占める割合を示したものです。医療・福祉が最も多く 33%、サービス業が 18%、卸売・小売と建設業が 10%、製造業と運輸業が 8%という順です。

11 ページをご覧ください。これは、川崎市に在住している有効求職者と川崎市内の有効求人を、職種別に分類したものです。ブルーが大分類で、左側に二桁の数字があるのが中分類です。次の 8 ページ中段までが職種別の一覧です。

12 ページの下段をご覧ください。

このグラフが、川崎市の令和 5 年度の有効求人数と有効求職者を大分類ごとに対比したもので、青が有効求人、オレンジが有効求職です。求人は職業の分類がハローワークの地域により違いがでますが、求職は、ほぼ同じ傾向で、C 事務的職業が突出して多く、次に B 専門的・技術的職業という順です。

C 事務的職業をみてみますと、求人が 16,225 人のところ、65,173 人もの求職者が事務職を希望しております。次に、F 保安の職業、警備業務等については、求人が 13,038 人のところ、1,238 人の求職者しか希望していない状況であり、求人と求職のニーズが一致していない状況が顕著になっています。

なお、右側の求職者の分類不能の職業の多さが目立っていますが、これは、「希望職種が決まっていない」「希望職種を決められない」という方です。

以上で最近の雇用情勢につきまして概要を説明させていただきました。

最後に、今後のハローワークの最重要課題は人手不足分野への求人者支援になります。

少子化、コロナ禍の収束による経済活動の活性化に伴い人手不足がさらに深刻化している中で、求人充足対策を重要課題として様々な取り組みを能動的に行っておりますが、求人者、事業主団体、川崎市、近隣のハローワークと連携・協力し、求人充足対策を展開して参りますので、引き続きご協力をお願いいたします。

私からの説明は以上とさせていただきます。

井野部長

長山委員ありがとうございました。

それでは、今ご説明いただきました内容につきまして、意見交換に入りたいと思います。

非常に興味深い、現在の雇用の情勢を明らかにした数値をご説明いただきました。実際のところ、各企業様はまだまだ人手不足感が強いと思います。そういった実態ですとか、

あるいは雇用者側の観点からどういう取り組みが必要なのか、また、重要なのかといったような様々なご意見を頂戴できればと思います。

資料 12 ページの求職者と求人者の青色とオレンジのグラフが非常に分かりやすいように思います。例えば、建設業ですと、やはり求人に対する求職者が少ないように思いますが、現場としてはどのような状況でしょうか。もしよろしければ大島委員から何あればお願いします。

大島委員 建設業が業界的に、人気のない業界になってきてしまったというのもありまして、募集をかけてもなかなか難しい状況です。弊社の場合ですと、昨年までは市内の工業高校 2 校に声かけをしました。今年から横浜市内工業高校 2 校にも声をかけていますが、今日現在、一人もいいお話をいただいております。

ある学校の先生の話では、高卒 18 歳、新卒の初任給が、大手企業で、月額額面 30 万円ということです。30 万円というのは、時間外労働等がある程度見込んだ金額かと思いますが、20 万前後の初任給の会社と比較すると、親御さんも、やはり大きな会社、給料の高い会社ということで、そちらを選択することも増えてきてしまう状況です。地元の建設会社ですと、高卒で 19 万、今年から 19 万 5,000 円を出しています。スーパーゼネコンでは、大卒で 26 万、専門卒で 24 万円となっています。時間外労働は別だと思いますが、おそらく高卒で 22 万くらいではないかと思いますが。やはり会社の規模によって、どれだけ初任給を出せるかによって、変わってくる状況です。

井野部長 ありがとうございます。今回は賃上げの大きな金額がニュース等でいわれていて、労働者としては期待をする部分ではありますが、企業を経営する側としては、そこは大変難しい問題なのかなと思います。今のお話のように、会社が初任給で求職者からふるいにかけられてしまうと大変厳しいと思いますが、初任給を上げる一つのポイントとしては、よくいわれている価格転嫁をうまく業績に繋げていく必要がある。それを労働者に還元をしていく、そういう大きな流れがうまくいくといいのですが、なかなか難しいでしょうか。

大島委員 ここ 2、3 年で社員の基本給を見直しており、新卒初任給をさらに上げてしまうと、社員全員の給与を見直さなくてはいけない。そうすると固定費が増えてしまうので、資材単価の高騰と人件費の高騰で、会社がどんどん苦しくなってしまう。非常に難しい。利益が出たときにはボーナスで還元をしているつもりですが、なかなか基本給の思い切った見直しは、大手企業さんほどは動かないです。

井野部長 ありがとうございます。その他いかがでしょう。
現在の雇用状況、課題感等何かございましたお願いいたします。

星野委員 製造業はやはり厳しい。先ほど価格転嫁とありましたが、資材や光熱費の高騰については転嫁していただけるが、賃上げについては納得いただくようなお話をいただけない。一部担当者が価格転嫁を抑え気味にしているところもあるので、上からアプローチできるとすごくいいなと思います。ひとつの企業が言っても何ともならないので、動いてもらえると助かります。中小企業はそこが重要な部分となっています。

賃上げについても、10月から最低賃金が50円アップすることを考えますと、全体の賃金に見直しをかけなくてはならず非常に厳しい。共同求人をしている団体では、大卒の求人をかけているが、新型コロナウイルスの影響で、3年間は一度辞めて再就職しても新規就職という形がとれるためか、大企業の再募集に入ってしまう。中小企業がそこに入り込める余地がなく苦勞しているという話を聞いています。

井野部長 ありがとうございます。組合側の方から、労働状況のポイント、アンマッチな雇用状況について何かあればお願いいたします。

渡部委員 今年の春闘は連合の集計では5%超えという状況であります。人手不足を背景といたしまして、業績もそれなりではあると思いますが、それよりも人材確保競争の本格的な時代に入ったと思っています。5%越えが32年目ぶり、中小企業も4%超えとなっています。

九州や北海道については、半導体の影響もあって、ほとんど向こうからは人材が獲得できない状況です。かといって地元でも非常に難しい状況で、当社の取組としては、先生方に、もの作りの魅力を理解してもらうということで、先生方に企業PRをしまして、就職斡旋をしていただくという動きをしているところです。

それでも奪い合いですから、非常に難しいということもありまして、AIやDX、ロボット化など、いかに人力を使わないで生産できるか、そんな取組がかなり加速をしてきており、より一層加速していくと思います。

先ほど初任賃金の話がありましたけども、これは多分に漏れず、金額が低いと人が来ないという状況ではあります。

井野部長 ありがとうございます。

様々なご意見をいただきまして、行政といたしましても、今いただいた課題について、様々な方向から、補助金であるとか価格Gメンであるとか、側面的な支援をしているところでございます。今回の賃上げについては、労働者側の立場からすれば、非常に期待ができる状況にある中で、価格転嫁とも繋がって労働者に波及していくような、グッドサイクルができるような取組を何とか作っていけるように、工夫をしてまいりたいと考えております。

引き続き様々なご意見をいただきながら、このような場を活用しながら取り組みを進めたいと思っておりますので、ご意見を賜ればと考えております。

この他よろしければ一旦先へ進ませていただきまして、また、後ほど整体的なご意見を伺いたいと思います。それでは議題を進めさせていただきます。

井野部長 次にイの「最近の労働災害の状況」につきまして、川崎南労働基準監督署の渋谷所長からご説明いただきたいと存じます。

渋谷署長、どうぞよろしくお願いいたします。

渋谷署長 皆さま改めまして、労働基準行政の各施策の取り組みにご理解また大変ご協力いただきまして誠にありがとうございます。この場をお借りしまして御礼申し上げます。着座して説明させていただきます。

資料の方、13 ページから用意しておりますが、まず本題に入る前に、先ほど話題が出ました最低賃金の関係について話をさせていただきます。

国を重大な取り組みの一つに、継続的な賃上げの取組がありますが、その一環として、神奈川県最低賃金、中央審議会の目安額、全県下 50 円を目安として引き上げするというのを受けて、それぞれ都道府県ごとに地方審議会が行われまして、神奈川県も、先般、最低賃金審議会が行われました。

8 月 5 日付で審議会が行われ、神奈川労働基準局長に対して、50 円の引き上げ額ということで、答申が行われました。これから異議申し立ての公示などの手続きを経まして、特に異議等がなく順調にいけば、令和 6 年 10 月 1 日に 50 円引き上げられて、現行が 1,112 円になりますので、1,112 円から 1,162 円への引き上げになっていくかと思います。今回審議会からの答申の中で、強く要望が出ているものについて、今回賃金引き上げ多分ここ数年過去最高という引き上げになっておりますので、特に中小企業・小規模事業場への経営への影響が懸念されることから、生産性向上のための中長期的な支援や助成金の申請、手続きの簡素化、そして価格転嫁対策として、各関係行政機関等と密に連携しながら、適切な転嫁に向けた取り組みを徹底していただきたいという要望と、業務改善助成金などを含めた支援策、特に中小企業・小規模事業場への支援、また神奈川働き方改革推進支援センターなどの相談窓口を広く浸透するよう要望を受けているというような形になります。今後、厚生労働省並びに神奈川労働局がどのような形で施策を行っていくかわかりませんが、決まり次第、広く皆さまにご周知させていただきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

それでは私の方から、最近の労働災害の状況について、13 ページ以降、資料を用意しておりますので、ご覧いただければと思います。

まず初めに 15 ページ、令和 6 年死亡災害の発生状況ということで、これは神奈川県下における労働災害によって死亡された件数になります。左半分は 7 月末現在の過去 3 年間の状況、右半分が令和 3 年、4 年、5 年の確定した死亡災害の発生の件数ということで示されております。今年 7 月末現在、一番左側各業種別では 7 月末現在までに 13 人の方が亡くなっているというような現実が生じております。特に目立って多く発生している業種というものはありませんが、全般的に、それぞれの業種で死亡災害が発生しているというようなところであります。この 13 名というのは大体令和 4 年と同じように状況で、最終的には、令和 4 年は 30 件になりましたが、今後も労働災害防止の取組について、重点的に行っていく必要があると考えています。

続いて、16 ページ以降が、この 13 件の死亡災害、今年発生した死亡災害の内訳になります。1 番から 13 番まで番号が振られておりますが、特に注視しているのが 20 代、13 件のうち 6 件が 20 代の方が亡くなっているというところであります。ご覧の通り、左の番号 2 番目の建設業、4 番目の電気機器製造業、5 番目の建築工事業、9 番目の接客娯楽業、17 ページに移りまして、11 番目の産業廃棄物処理業、13 番の土木工事業と、若い世代の方が亡くなっているという大変痛ましい現実になっております。その中でも、また高齢者、いわゆる定年を迎えた後引き続いて雇用されている方について、1 番や 7 番など 70 代後半の方が亡くなっている現状になっているということが、こちらの特徴となっていると思います。

18 ページに進みまして、こちらは 7 月末現在の神奈川県下にある労働基準署の個別の業種別の労働災害の状況であります。こちらは統計上、休業 4 日以上となる労災の状況ということで統計化されたものであります。川崎南・川崎北がございますが、昨年の状況と比較しまして、川崎南でマイナス 21 件、川崎北でマイナス 51 件というような状況となっているところ です。昨年よりは減っているということが言えるかと思 います。ただ昨年、神奈川県下、最終的には、令和 5 年、200 件の増加というよう なところであったのですが、その半分が川崎地区で 100 件近く増加しておりました。それに比べて、今年は若干下がったというよう なところで、現状はそれほど全体的に見れば減っているというところではないように思われます。特に神奈川県下の労働災害の発生状況というのは、昨年、約 30 年ぶりの状況となっており、特に増えているというところになります。この 18 ページはコロナを含んだ数字になりまして、次の 19 ページはコロナを除いた件数になります。先ほど申しました通り、コロナを除いた件数で 30 年前の状況の数値になりますので、19 ページをご覧いただければと思 います。

神奈川県下全体としては、189 名の増加ですが、川崎南川崎北は若干であります 昨年に比べれば減ってきているところもあり、ただ括弧の数字が死亡災害になりますが、川崎南では 1 人の方が今年 7 月末までに亡くなられているよう なところになります。川崎北は昨年 2 件死亡者がありましたが、今年は 0 件ということで死亡者は発生しておりません。

続いて、20 ページ目の業種別労働災害の発生状況のグラフであります。これは神奈川県下の災害発生の中で特に業種として多く発生しているのが、13 保健衛生業が 663 件 17% を占めております。続いて運輸交通業が 14%、製造業が 13%となっています。過去 30 年前を見ますと、特に製造業が多かったですが、近年は保健衛生業における労働災害の発生が多くなってきているといえます。

続いて、21 ページ目、事故の型別労働災害の発生状況ということで、休業 4 日以上 の災害がどのような型で発生したかというものになります。近年はご覧の通り、転倒災害、こちらが 4 分の 1 を占めるというよう な状況となっております。これは全国的にも転倒災害が増えてお りまして、神奈川も同じような状況となっています。特に、転倒災害、細かい部分で今回資料は用意してないのですが、特に 50 歳代以上の女性の方で多く発生しているという状況になっております。こちらも含めた取組も今後労働局・監督署の中で、施策しておりますのでそちらを踏まえながら、労働災害防止にあたっているところになります。また、転倒災害以外には、墜落、転落、無理な動作となっており、行動災害による災害が大体半分を占めているというのが近年の労働災害の状況でござい ます。

最後に 22 ページ目に、年齢階層別の労働災害発生状況を示しておりますが、やはり中心的に労働災害、全世代の中で 50 代が 3 割近くを占めているということが、グラフからもわかります。また 60 歳以上については、全世代の 4 人に 1 人が 60 歳以上の方で労働災害が発生しているというところ で、人口の年齢構成も含めて、このような状況になっております。死亡災害は若い世代、休業 4 日以上労働災害については 50 代以上の方で発生しているという状況になっております。

それから 23 ページ目、24 ページ目は、こちらは川崎南川崎北労基署のそれぞれ細かな業種別の労働災害で、コロナを含んでおりますが、それぞれの状況というよう なところになりますので、参考までにご覧いただければと思 います。

私の方から、駆け足になりましたが、以上で説明を終わらせていただきます。

井野部長 ありがとうございます。
それではただいまの労働災害の状況について意見交換に入りたいと思います。
ご意見等いただければと思いますが、いかがでしょうか。

村松委員 ご説明ありがとうございました。
今年の傾向を見て、私も率直に 20 代の方の労働災害が非常に多かったなっているところでありました。その背景を考えると、人材確保のなかでうまく技術継承ができてないということが、非常にどの分野でもあるように思っています。特にこのような死亡災害が起きるところというのは現場の作業であり、先輩の方を含めてチームで安全確認をやっているというのが基本ですが、採用がうまくいかなかったところで若い方が入ってくる。その過程で最重要な安全確認を怠ってしまうことが一つ要因かなと思っています。
併せて、高齢者の方の事故もあるというところでは、今後日本全体で人口減少が始まっていくなかで、高齢者の方の雇用も今後当然という中で、そこの方々の労災防止を考えてなきゃいけないというなかでは、非常にこの会議としても、労災防止研究集会もありますが、一番根幹であるところも、安全確認が非常に重要だということを発信する必要もあるのかなと思っています。
こういった現状をどのように発信するのが一番いいのか、まだそのイメージはありますが、現実的に大事故が起きているということはしっかり発信しなきゃいけないのかなと思ったところであります。もし何かご意見があれば、お願いいたします。

井野部長 ありがとうございます。後ほどの労災防止の啓発事例で紹介いたしますが、エイジフレンドリーガイドラインに取り組んでいるというものがあります。今まさに村松委員がおっしゃったような、これから高齢の方が当たり前のように働いているという状況の中で非常に重要であると感じております。

沼委員 今の話で思ったのが、高齢の方と若い方というのは区別ができていようなのですが、言葉が通じないという意味では、海外の方々が技能研修等々で川崎市は多く入ってきているのではないかなと思います。特に工事現場ですと、海外の方が笑顔で案内してくださっているのを見ると、大変微笑ましいと思いつつも、色々な製造業や建築業などの言葉が本当に通じているのかというのが、感じるところです。話していて「分かる、分かる。大丈夫、大丈夫。」という言葉が返ってくると、どこまで理解しているのか、また、理解してないということを認めるのが、国民性なのかあまり素直に言えないのかなというところを感じます。資料には年代しか出てなかったのですが、そんなような事例も実際にはあるのかと、それはどういうところに気をつけたらいいのかっていうところが教えていただきたいところでございます。お願いいたします。

井野部長 ありがとうございます。
大変貴重な重要な視点から、これから高齢者もそうですし、外国人労働者もかなり増えてくると思います、この視点を踏まえて、今後も議論をさせていただければと思います。
先ほどの説明いただいた資料を拝見すると、商業の部分でも、労働災害が多いと感じま

したが、そこに関しては大高委員いかがでしょうか。やはり労災の多い現場だと、製造、運輸というイメージがありますが、先ほどの数字を見ると少し商業も大きい数字がありますが、状況としてはいかがでしょうか。

大高委員 私どものクライアントさんとして多いのは建設業となっています。次が運送業で、販売やサービス業では、労災についての手続き上の負荷がかかる業種ではないので、団体として委託契約はあまりありません。サービス業等での労災は、ギックリ腰くらいのように思います。商業についての具体的な事例はお話できないのですが、建設業について、最近驚いた事例があります。この酷暑のなか、建設現場において暑さ対策は当然しているが、直近でご相談があったのは、大卒の新卒社員が暑すぎるということで、すぐに辞めてしまったという事例です。まだ現場デビューして1か月程度です。建設業の場合は、即現場という中小企業も多いですが、きちんと研修をして現場にでるというところですよ。座学をして現場に出てきて1か月程度で暑くて辞めてしまうというこの現実には驚いたのが最近の事例ではありました。

中島委員 建築業で、実際に仕事をしているのですが、今の暑さは本当に異常です。自分が若いときであれば、この職業をこの暑さでするのかとなると考えてしまうと思う。今だからこそ我慢できるというのはあるように思います。

大高委員 先ほど求人のお話もありましたが、集まらないだろうと最近感じていて、どうやって集めるのかというところ。話が戻りますが、中小企業で社会保険とか、雇用保険の適用拡大も困っているところがある。固定費がアップしていく、賃金が上がる、社会保障費、社会保険料、雇用保険料など。固定費が上がっていく中で、しかも人は集まらない。特に賃上げについて、先ほど話にもありました、下を上げると上が上げられなくなるという現状もあり、対応に苦勞しているのが現状だと思います。苦勞している中で、今度は、人をとらないでやろうとする。そうすると、今度は時間外労働が増えてしまう。なかなかその好循環というか、対応が難しいという中で、変化をしていかなければならない状況でもあり、皆で考えてアドバイスができればと考えています。

井野部長 ありがとうございます。

少しずつ我々の労働環境が変わってきて、働く労働者の状況も変わってくる、昔通りの対策をしていればいいという状況ではなくなっていると感じました。いただいたご意見等については、後ほど労働災害防止についての各企業さんの事例などもご紹介しながら、すごくいい取り組みをしているものについては、真似できるところはどんどん真似してもらおうという取組も必要かなと感じています。我々もその視点を持って進んでいきたいと思っています。

他はいかがでしょう。

星野委員 働き方改革というか、この暑さも影響して、年齢的にも上になってきているので、早く起きる分には楽だということで、新潟の工場では少し早く出てきて時間を早めて上がると形をとっています。働き方を少し変えると、やはり働きやすい方を選ぶ。社員の方から、

そういった働き方の希望がありました。これから暑い盛りを避けて、暑いから昼寝するか、その辺もこれから変わっていくのではないかと考えました。

井野部長 ありがとうございます。

川崎市も今までは勤務時間が一律決まっていましたが、時差勤務という形で、少しずつ働き方を行っているが、非常に良いという声と、職員同士が重なる時間が少なくてマネジメントがしにくいという声もあります。そういった弊害はないでしょうか。

星野委員 社員自身が希望して実施しています。そこはコミュニケーションを上手くとっているのではないのでしょうか。

井野部長 取り入れることができるところはどんどん取り入れていただいて、確かに涼しい時間帯に働けるのはいいと思います。

ありがとうございます。それでは、よろしいでしょうか。先へ進めさせていただきます。

井野部長 続いて、ウ「令和6年度第2回労働問題懇談会」につきまして、事務局から説明いたします。お願いします。

加藤職員 <資料に沿って説明>

井野部長 ありがとうございます。

今説明がありました通り、今年度第2回目の労働問題懇談会を予定してございまして、市長も参加をさせていただいて、皆様と意見交換をさせていただいております。こちら市長も皆さまの声が直接聞けることを非常に楽しみにしております。

議論のテーマはこの場で決定でなくてもいいのですが、ご意見をいただいて、第2回目のテーマの方向性を決めていきたいと考えております。

事務局からは五つのテーマを案として挙げておりますが、こちら参考にしていただきながら、皆様からこんな話をしたいというご意見等をいただければと思っております。

忌憚のないご意見で構いませんので、何かございましたらお願いをいたします。

いかがでしょうか。

齊藤委員 資料右側の議題の案について確認なのですが、本日の労働問題懇談会では人材確保など長期雇用の話が出ていると思います。その中でJOB型雇用は、なぜこの議題の候補にしたのかということをお聞きしたい。

もう一つは賃上げについて、説明文だけを見ると、単純に賃上げだけ書いてありますが、実際には物価上昇など様々な要因がある。先ほど渋谷署長からありましたが、最低賃金50円上がるということは、月給で8,000円を超えることになる。そういうところも含めた、少し社会的な背景を踏まえた賃上げ事情みたいなものであれば、テーマとしていいと思います。

井野部長 ありがとうございます。

JOB 型雇用のテーマの設定については、事務局いかがでしょうか。

坪内係長 資料にある 5 つの候補の選定にあたっては、今のトレンドや行政として取り上げていくべき課題を選定させていただいております。賃上げも JOB 型雇用もそうですが、説明内容は簡潔に記入していますが、実際には価格転嫁など大変なところがあると考えております。この資料の中では簡単に説明させていただいて、実際の議論として取り上げる際は、掘り下げてやっていきたいと思います。そういった趣旨でございます。

井野部長 どれも非常に難しい課題です。今後、労働問題懇談会で何か決定できるというものではありませんが、ここで率直な、企業側の経営者側の労働者側の声、それぞれ生の声をお聞きしながら、今後の大きな方向性を導き出すという趣旨でございます。例えば、第 2 回で賃上げを取り上げて、色々な背景まで掘り下げて、一定の到達点というところができるかは分かりませんが、それぞれ課題感を認識するという趣旨です。

特にテーマでハラスメントというのを挙げていて、9 月の本市議会でも質問がありました。最近ですと、カスタマーハラスメントが着目をされていて、東京都は条例化しますよという動きが出ている中で、皆様の方で実際こうやって発生しているというものがありますでしょうか。

大高委員 社会保険労務士として携わっていて、ハラスメントについての認識は進んできていると思います。ただそれを進めれば進めるほど人間関係が希薄になる。お互い興味を持ってはいけなような雰囲気になってしまう。ありとあらゆる細かいことを、研修会で聞かれます。

こういう事例はどうですかと聞かれても答えは基本的にはない。どうしてもアドバイスとなると、仕事以外話さないでくださいとなってしまう。人間関係が希薄になっていると感じる。相談が多いのは、女性が多い職場が多いように思う。男性社会だとハラスメントを問題視する傾向が少ないように感じる。今の若者は、本当に上司と関わらないようにしているところがあって、コミュニケーション取れていないという相談の方が多い。

女性が多い職場で具体的にあげると、病院や保育園ですね。上司と部下の関係、同僚の関係でも問題があると聞くことがある。

踏み込んでアドバイスするとなると、もう先ほどのような話になってしまうので、具体的にはなかなか対応が難しいです。一番は相談窓口を作るように伝えています。必ず相談が簡単にできるようなところを作るというのも、一番いい方法としてご提案しているというところですよ。

井野部長 ありがとうございます。相談の種類としては、パワハラやセクハラが多いでしょうか。

大高委員 そうですね。それ以外で声をしっかり上げてくるハラスメントというのはなかなかない。相談にならないのかもしれませんが。

井野部長 ありがとうございます。
なかなか実態としてこういう事例という話だと、掘り下げるっていうような状況ですと

ハラスメントを懇談会のテーマとすることは難しいでしょうか。

大高委員 そう思います。具体的な事例を話すとなると守秘義務にもなるように思います。そのあたりは難しいテーマなのかなとは思っています。

井野部長 ありがとうございます。
その他、資料にある候補でなくてもいいのですが、よろしいでしょうか。

渡部議長 候補以外の議論のネタとして、少子化、育児の関係で、男性の育児休業について、それぞれ統計的にはでていますが、現実的にはなかなか取りにくい、取れない状況です。当社も育児休業中の社員に代わる要員がいるわけではないので、相互協力しかない。グループで助け合おうじゃないかというところなんです。しかし、それだと、二、三週間が限界ですよ。ね。1 か月 2 か月というのはすごいと思います。そうすると、人をあてがわなきゃいけない、こういうことに対してどのような方式がいいのかという議論をしています。様々な企業がありますので、好事例がありましたら、紹介できれば参考になるのではないかと考えております。

沼委員 女性活躍の話が今日は出てないなと思いました。ここ数年間色々な活動をされたと思いますが、実際に川崎の場合には、女性活躍で数字的にどこがどのように変わったのかについて興味がございます。

例えば、子育て中の方々ですと、実際に保育所には入れているけれど、本当に社会に出て活躍されているのかということも気になりますし、数字的に女性活躍で色々なお金を使ったと思いますが、効果としてどんな形になっているのかが知りたいところでございます。もしそういう数字があれば教えていただきたいと思います。

井野部長 川崎市は「えるぼし」といった女性活躍で貢献している企業さんを認証している事業がありまして、そのあたりも踏まえながら、お示しできる資料があればお示ししたいと思います。ありがとうございます。

星野委員 JOB 型雇用もそうなのですが、最近高齢者がもう一度復帰するというような形で、大学に入るとか、そういう動きもあるように感じます。昔から高齢者とか女性とか、パートとして働いていただいているのが中小企業ではないかと思っています。その働き方の内容が、以前とはずいぶん変わってきているように思います。例えば、人数が 60 人以上の場合、社会保険に加入しなくていけない問題があると、雇用が難しくなっています。パートさんの働き方とかも含めて、高齢者の方もそうですが、介護の問題等色々あると思います。諸々の高齢者などのダイバーシティ、そういうところ動きを知りたいと思います。

井野部長 ありがとうございました。こちらの方でも、今後の超高齢社会を見据えて、高齢者が当たり前のように働いていくという世界になっています。高齢となった我々が働くことに対する意識も変えなければいけないし、企業側も、そういう働き方を求めている高齢者に対してどういう仕事がしてもらえるかという、そういう意識も変えなければいけないと思い

ます。先ほどから変革の時期であるように思っていますが、星野委員がおっしゃる通り、学び直す働くこと、高齢になって働くことはどういうことなのだろうかということを我々が意識できるような、そんな取り組みが必要かなと感じております。いただいたご意見も検討していきたいと思っております。ありがとうございます。

よろしいでしょうか。今いただきましたご意見をもとに、こちらの方でテーマについて検討させていただいて、事前に皆様にお知らせをする形になるかと思っております。このテーマでいきたいというのをお知らせして、第 2 回を開催したいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

また、何か気がついたことなどがあれば、いつでも事務局ご連絡いただければそれを踏まえて検討してまいりますので、よろしくお願いいたします。

井野部長 れでは、2 つ目の議題「労働災害防止研究集会関係」に進みたいと思っております。それでは、ア「第 60 回川崎市労働災害防止研究集会」につきまして、事務局から説明いたします。

坪内係長 <資料に沿って説明>

井野部長 ありがとうございます。

資料の通り、今年度も功労者団体等表彰させていただきます。これにあたりましては皆様の方からご推薦いただきまして誠にありがとうございます。これまで推薦をいただいて研究集会で表彰していくといった流れが、過去からずっと引き続きやっているところですが、近年この功労者推薦基準に合致している人を探すのがちょっと大変という話も聞こえてきているところでございます。

基本的にはこのような事業については、引き続きやっていくことが好ましいように思っておりますが、率直に皆様の方からのお声を聞きながら、来年度以降も同様の流れでよろしいのかどうか、率直なご意見をいただきながら、来年以降進めていきたいと考えております。実際にご推薦いただく皆様の状況としてはいかがでしょうか。毎年推薦は厳しいものなのでしょうか。同様に進めて問題ないということであれば、引き続き、お願いしたいというふうに考えております。いかがでしょうか。

《 委員からの意見は特になし 》

一年に 1 回、取り組みをされている企業様、個人様をどのように上げていただいて、啓発の事業としては非常に重要と考えております。もしご意見等がなければ、来年度も進めてよろしいでしょうか。それでは継続して、進めてまいりたいと考えておりますので、引き続きご協力いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

井野部長 それでは、次の議題、イ令和 6 年度労働災害防止啓発事例につきまして、事務局から説明いたします。

林職員 <資料に沿って説明>

井野部長 ありがとうございます。

事務局からご説明させていただきました通り、昨年度に引き続き、今年度も労働災害防止啓発事業募集させていただきました。応募事例について、何か確認をしておきたいというようなご質問があれば、私どもの方から応募者にそれぞれ確認をした上で、後日資料送付の際に、その回答を合わせてお送りさせていただきます。か確認をしておきたい事例等ございましたでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、後日こちらの方から書類をお送りさせていただきますので、ぜひご回答いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

井野部長 それでは、全体を通しまして、委員の皆様からご意見等がございましたら頂戴したいと思います。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。労働災害啓発事例、あるいは第 2 回懇談会のテーマ等につきまして、また追って事務局から皆様にご連絡をさせていただきたいと思います。

井野部長 それでは、以上をもちまして本日の議事については終了させていただきます。

議事の進行につきまして、皆様方のご協力に感謝申し上げます。ありがとうございます。本日確認いただきました事項に沿いまして、改めて事務局を中心に手続きを進めてまいります。また、皆様方におかれましては大変お忙しいと存じますが、次回の会議のご参加等ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

以上をもちまして、全て終了いたしました。進行を事務局に戻します。

宮本課長 それでは、これをもちまして令和 6 年度第 1 回川崎市労働問題懇談会を閉会とさせていただきます。委員の皆様におかれましては、長時間にわたりご協力をいただきまして、また貴重なご意見を賜りましたことにご礼を申し上げます。

また、関係行政機関の皆様には参考となる行政情報、ご報告をいただきまして誠にありがとうございました。

労働災害防止集会の開催、また第 2 回労働問題懇談会など、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。