

1. 産業部長あいさつ

部谷部長よりあいさつ

2. 委員紹介

3. 議事

(1) (報告) 新型コロナウイルス感染症関連支援策について

【事務局の主な説明事項】

労働相談、Re:work にしのみや（コロナ離職者就労支援事業）、資格取得支援事業について、西宮若者サポートステーション、中高年しごと相談室、WEB 就活支援事業（インターネット環境提供事業）事業の状況説明等を行った。

以下、質疑応答。

【委員の質問・意見および事務局回答】

【質問】

- ・ Re:work にしのみや、中高年しごと相談室、若者サポートステーション等の利用者が重複しているのか。相互の相談窓口でリファーなどを行っているか。
- ・ 資格取得支援事業について事業費が500万円で、沢山受講すると割安となると説明があったが受講費が無料となっている、どう言った意味合いなのか。
- ・ 資格取得支援事業で現在まで合格者が0名である。例えばPCスキル（Excel・Word）や医療事務などは資格自体があるのか。PCスキルの受講者が多いと聞いているが対応する資格がない場合は0名にならざるを得ないとも言えるが、合格者がなぜ0名なのか。

【回答】

- ・ 利用者が重複しているか等のご質問については、若者サポートステーションは雇用保険受給者や学生は対象外のため他の部門との重複は少ない。Re:work にしのみやと中高年しごと相談室は重複する部分も多く、中高年しごと相談室利用後に職業紹介を受けたい方は職業紹介の機能を有している Re:work にしのみやへ繋げ、ハローワーク求人の場合は、ハローワークへと案内している。Re:work にしのみやからも高年齢者の対応を得意としている中高年しごと相談室を案内することもあり、相互に協力しています。また生活困窮者を対象としている窓口の「よりそい」から生活基盤が整った方を Re:work にしのみやへ繋げることもあります。また市内の就労支援機関を集めた就労支援連携協議会を通じて様々な方に対応・案内できる状況を作っています。
- ・ 受講者は無料であるが市としては500万の予算を充てているために多くの方に受講して頂けると、同じ財源の中でもコストパフォーマンスが良く多くの方に支援できるといった意味合いです。

- ・ 合格者数に関しては受講後に合格したと言う返事が無い場合があるため、面談等の際にできる限り結果を拾っていきます。受講で必ず合格できるわけではないが、今後も結果の収集に努めます。

【質問】

- ・ 資格取得までは目指さないがステップアップのために受講される方もいるのか。

【回答】

- ・ 特に PC スキルの部分についてはそういう方が多いように見受けられる。新たな業界に進むにしても Word や Excel の知識は基本になるので好評を頂いてます。

【質問】

- ・ 受講に際して必ずテキスト代は必要となるか。例えばテキストを購入せずに受講だけするといったことはあるのか。

【回答】

- ・ テキストを購入しないと講座を視聴するためのパスワードが発行されないので、そういったことはありません。

【質問】

- ・ Re:work にしのみやの利用件数が 8 月～9 月にかけて伸びているが、7 月から増えているとの説明があったが。
- ・ 昨年度の就職決定者が 106 名、今年度の目標が 100 名となった経緯は？昨年度が半年で 100 名であったが。

【回答】

- ・ 利用件数の増加について資格取得の講座の申込開始された時期にも重なり、Re:work にしのみやに登録することが受講に際して必須となるため（就労意欲のある方を対象としている）です。
- ・ 昨年度は事業実施期間が 10 月から 3 月まで 6 箇月の目標値が 50 名の設定としており、今年度は事業実施期間が 4 月から 3 月までの 12 箇月となるため昨年の 2 倍の 100 名の目標値としています。

【質問】

- ・ 先ほどと内容が被るが、資格取得支援事業において合格者・就職者ともに 0 名であることについて予算を取っている以上、ある程度の追跡調査の上での実績値把握は必要であると考えているが。
- ・ 業者選定に際しても件のことはあったはずである。追跡調査は必要と思うが。

【回答】

- ・ 状況把握等に努め受託業者と接触をはかります。

【質問】

- ・ 資格を取得したからと言って必ずしも就職に繋がるわけではないと思うが、求める企業側とのニーズはあっているのか。需要を見越した講座内容なのか。

【回答】

- ・ 選定の時点での講座内容についてはハローワーク西宮管内の資格要件のある求人等に基づいている。資格を取れたからすぐに就職できるわけではないが（経験者が即戦力となりやすい部分もある）、就職するにあたっての前向きな姿勢が、企業側へのアピール（面接での好印象）に繋がる部分もあると Re:work にしのみやからも聞いており、求職者側の事務職への就職希望が多い事も加味しています。

【質問】

- ・ 私の経験からでも Word・Excel ができる方のほうが良い。
- ・ 求人広告などを見てても PC スキルを求めている企業のニーズが高いように思われる。

【意見】

- ・ 補足ではありますがハローワーク西宮管内の状況でいくと、事務職を探されている方が多い。求人倍率が 0.74 倍。事務職だけを見ると 10 人に 1 件あるか無いかという状況。介護職については、1 人あたり 3~4 件の求人がある (3.1~3.8 倍)。事務職であれば Word・Excel が必須の求人があるので、その観点からみれば PC スキルの講座は良いのではないか。

【質問】

- ・ 追跡調査となると大変であるかと思うが、例えば試験に受かるとクオカード〇〇円とかというものがあっても良いかもしれない。試験を受けるにあたってのモチベーションもあがるのでは無いか（追跡しやすいシステムとして）。

【回答】

- ・ この事業を実施するにあたりモデルとした他市の事業として、就職準備金を設けていた事例があるが、そのため定員を超える申し込みが多かった。しかしながら、本来の就職を目標とした方が受講できないということがあり、本市ではやり方を変えて就職を目的とした方に受講して頂ける方法をとりました。

【質問】

- ・ Re:work にしのみやに登録が必須であるが、捕捉（実績等）が難しいという話があったが定期的な面談による報告の義務といった措置があるのか。合格者などが 0 名ということであっても、就職から遠い方（無職が長い方）が資格を取得することによる意義があるものではないかということを感じました。

【回答】

- ・ Re:work にしのみやに登録する時点の面談で就職に対するスタンスを聞き取り、就職を希望する時期等を勘案して職業紹介を行うことや連絡の遣り取りは個人差があります。
- ・ 試験のタイミングが講座によって違ってくる場所もあり、受験ができていないという

ことも考えられます。

【意見】

- ・ ハローワーク西宮からの状況を聞いて、コロナ禍の観点からみてもハードルを設けて現実をもっと理解して頂ける方法をとっていくことも必要ではないか。
- ・ 各委員から出た意見をしっかりと受託事業者に伝えていただき、継続的な就職支援に繋がるようお願いします。

(2) (報告) 中小企業勤労者福祉共済の今後のあり方について

【事務局の主な説明事項】

今後のあり方について説明。

以下、質疑応答。

【委員の質問・意見および事務局回答】

【質問】

- ・ 市の一般会計から繰り入れを減らしていくということであるが、実際の給付額について減らしていく事になるのか。積立金から繰り入れる（補填する）ことになるのか。

【回答】

- ・ 積立金から繰り入れるという形になります。また給付金を減らすということは考えておりません。

【質問】

- ・ 基金に1億円ほどありそれを分配するという話が出ていたが、その1億円の中に毎年入っている5000万円は含まれているのか。そこの仕組みを教えてください。

【回答】

- ・ 基本的には歳出の中に経費（職員の給料や事務費）としての総額に繰入額に合致するように一般会計から繰り入れるので、基金については掛け金の余剰部分を積立てることになっています。

(3) (議事) 市契約における労働条件の確保に向けた取り組みについて

【事務局の主な説明事項】

現在までの公契約を取り巻く社会情勢や市の取り組み状況等について説明。

以下、質疑応答。

【委員の質問・意見および事務局回答】

【質問】

- ・ 論点というのは公契約条例を制定すべきか否か、その中に賃金条項を含めるかというところでよいか。

【回答】

- ・ それを検討するというところで働きやすいまちづくりプランの中で、今後の本市の取り組みとして条例化や要綱化、あるいはそれ以外の方法を取るのかを方針として令和元年から5年の間に検討するという一環でございます。また、コロナ禍で状況も変わっている部分も含めて分析・取り組みをご報告し、審議会委員の方々のご意見を頂きたいと考えております。

【意見】

- ・ アンケートの意見の結果は以前の書面審議で頂いたものでもあるかと思うが、興味がある部分としてあまり効果がない、制定しなくても良いと言う意見があったところと、事務手続きの煩雑化が書かれていたことが印象的で、そういう意味で公契約条例を制定することによる有効性があるのかという疑問が印象として感じた。
- ・ 報告を受けて考えたのがコロナ禍の中でズレてきているのではないかと、飲食、宿泊業といった市の契約と直接関係がないところが大変な状況において、先ほどの就労支援施策の方が重要ではないかと思っている。労働における需要と供給に対して市がテコ入れすることが重要と思った次第であります。
- ・ アンケートの集計結果の部分で「最低賃金を上回る賃金を設定し云々」とあるが最低賃金を上回することは当たり前の話である。これを義務付ける公契約条例は全く意味が無い。最低賃金以下の時点で法律違反。事業者が必要ないというのはその通りとなる。公契約条例で賃金条項に最低賃金を上回るといっている自治体があるかもしれないが、資料の中にある設計労務単価をみるに約2,400円(時間給)が支払われているかどうかは問題であり、市が日額19,200円かかるであろうという事で支払っている。なのにピンハネして最低賃金で雇うなど論外で、市が設定している金額との差が問題ではないか。
- ・ 建築業において契約者(名義人)は設計労務単価の基準で受けているが、実際工事をするのはその下請けである。ここでピンハネが出てくるが第一次の下請けで終われば良いが、またその下の下請けが出てくる。その部分での色んな経費でお金が残ってこない

場合もある。建築・土木業における下請け、孫請けといった契約を止めない限り無理ではないかと考える。大きな企業の中の綺麗ごとで工事自体を誰が行っているか分からない。そこが難しい部分である。

- ・ 末端の労働者にこれだけ支払わなければならないというのはどの企業も同じで、そのなかでどれだけピンハネ部分を薄くすることによって、低い価格で落札できる。これが経営努力というものである。人件費を抑えて契約金を下げ、入札価格を下げること。
- ・ 入札の時点ではそれは出来ると思うが、その先の下請けに行けば行くほどそれができない。
- ・ 孫請けとかにしてしまうとピンハネされて労働者の賃金が減るが、労働者にはこれだけ支払わなければならないとしてしまえば、結局ピンハネできる回数が少なくなる。そこは企業努力ではないか。
- ・ そこは長年ある建築・土木業等のシステムが変わらなければ難しいと思う。
- ・ 業界の構造というのはそう変わらなくて、慣習や市の言ったことに対するものが抜本的に変わることは無いとは思う。アンケートにもあったように、下請けから孫請けまで管理できない。賃金台帳を管理できないといった個人情報まで含まれている。市がこの価格でと言ったところで業界が変わらないと無理だと思う。違う論点から気になったところが、アンケートの回答で本市契約と同種のものとの民間契約の間に大きな差が無いまたは全くないとある。では、契約金額を上げれば良いのではないかという印象を受ける。
- ・ 契約金額を上げて従業員の賃金の向上に直接行くのかはわからないが。
- ・ こういう業界では契約金額を上げたとしてもそれに伴うピンハネや材料費等の変動もある。細かい部分まで管理するのは難しい、市が監督業務をどれだけできるか。
- ・ 例えば工事の発注に際して、設計費、資材、現場の労働者にどれだけかかるかが予定として設計価格が組まれる。その時に末端の労働者に対して例えば 19,200 円払う事を想定しているのでは。
- ・ 末端まで行くまでに例えば、燃料費や材料費が上がった場合どこかをカットしないといけなくなる。

【質問】

- ・ 資材等が上がったとしてもインフレスライドで対応できるのでは。対応するのは人件費だけか。

【回答】

- ・ 人件費だけではなく資材費にも適応するが、積算単価が変わっていくので年度毎によって改正されます。それに伴い予定価格も変わり、最低制限価格も釣られて上がる形になります。極力タイムラグが起きないように、速やかに単価改定に反映させて入札し契約金額が低くなり過ぎないように取り組んでいます。インフレスライド条項については条件があるので、直ちに適応できる形ではありません。

【意見】

- 例えば何%以上差が無いと適応できないといったことですよ。毎日、毎月、毎年変動しているものなので。
- アンケートでは、一次下請けだけでデータを取るのか二次下請け等に対しても取るのかによっても変わってくる。その辺りの把握を市のほうにやって頂かないといけない。働いている人間がどれだけ貰っているのか、もう少し厳密に調査がいるのでは。

【質問】

- 賃金条項が入っているところで19,200円の内、どれだけピンハネしていいのかというところではないか。条項を入れてるところで設計労務単価の8～6割とかもあるかと思う。本市は19,200円を支払う。ただ間接費用として下請けに発注する場合もあるとも思うし、孫請けまで発注することもあるかもしれない。一部の人が事務費などを取ったとしても、設計労務単価の内8～7割を現場の労働者に支払うと金額を示すのは一つの手段ではあるかと思う。チェックができるかどうかは別だが、単なる賃金条項ではなく。一般的には調査をしないとしても。設計労務単価は県などで公表されているものですよ。

【回答】

- 公表されているものです。

【意見】

- 例えば市の条例で設計労務単価の7割を支払うことが示されていれば、個人で設計労務単価から調べることはでき、金額が少ない事が分かった場合そこから初めて調査ができるが、日々調査をする必要はないと思う。全てを把握することは無理な話なので。

【質問】

- まず、そういったことは可能なのか。条例は市と業者の間の契約であって労務費は現場によって変わるし、細かな部分まで明記することができるのか。また、賃金条項を入れているほかの自治体はどういった形を取っているのか、その情報がないことには判断はできない。

【回答】

- 賃金条項を入れている自治体においても設定はかなり難しいところがあり、第三者委員会を設置しているところが多いとは聞いているが、そこで業種によって毎年改定を行っているようです。最低賃金は金額を示すという事でも議論を重ねた上で出している。作業としては相当難しいのではないかと思います。

【質問】

- 終了時間を大幅に経過しておりますが、この調査（アンケート）はコロナ禍以前に行われているものなので、今後の調査においても書面だけでなくリモート等を行う改善も必要であると思います。同一賃金同一労働による労働条件の改善等も必要になってくる。今回の議事は継続審議という形になるのか。

【回答】

- ・ 本日頂いたご意見をもとに庁内にて検討し、来年度の審議会で一定の方針を示せることができると考えております。

6.連絡事項

- ・ 令和3年度第3回西宮市勤労福祉審議会について
日時：令和4年2月8日（火）（予定）