

ているなど問題がある。引き続き、国に見直しを求めてゆく。

- ⑦ 輸入食品、食材の安全性を確保するため、検査体制の強化を国に働きかける。市の食品衛生監視員（現在、6名）を増やし、食品検査項目を増やす。
- ⑧ 学校給食の産地偽装問題の究明と安全性の確保、再発防止策を教育委員会と共に行う。
- ⑨ 給食用物資の食品サンプリング調査を継続するとともに、サンプル数を増やす。水道水中の放射性物質の検査も継続する。
- ⑩ 市内のPFASの汚染状況を調査する。
- ⑪ 化学物質過敏症への理解増進を図り、相談窓口の設置など患者の救済対策を講じる。

第六章 労働者の生活と権利を守り、正規雇用を増やす施策を

1980年代以降、歴代の自民党政権が財界、大企業の実態に「労働者派遣法」「労働契約法」など労働法規の規制緩和を進め労働者を切り捨てる政策により、日本は30年に渡り経済は停滞・衰退し続けてきました。実質賃金は直近10年間で24万円減少、1996年のピーク時から64万円も落込んでいます。現在、低賃金の非正規雇用が若者、女性の2人に一人に広がり、大企業の正社員はサービス残業がおしつけられる一方で大企業の内部留保だけが増え続け510兆円にもなります。この構造がOECD主要国の中で唯一、「賃金が上がらない国」にしてしまいました。いま必要なのは賃金の引上げです。賃金が上がらない中で異常な物価高騰は、市民生活を苦しめています。

大企業の内部留保を中小企業をはじめ働く人の賃上げにまわす政策を進め、労働者の所得を増やせば生活向上と消費が伸び、中小企業を含む企業経営全体の改善と税収も社会保険料収入も増えていきます。正社員が当たり前、長時間労働を無くして人間らしく働けるルールの確立をすすめ、健全な経済成長の好循環に転換する必要があります。

2022年労働力調査では労働者の36・9%が非正規ワーカーという異常な実態です。非正規ワーカーの70・3%が年収200万円未満で、このうち68・2%が女性です。賃金は非正規の平均は正社員の6割強にとどまっています。最低賃金時給1500円にすれば、月に25万円程度（手取り20万円）になります。最低賃金の引上げが必要です。

介護福祉士、保育士などエッセンシャルワーカーの賃金は全産業の平均賃金より月7万円も低く、募集しても応募が無いなど人材不足が深刻な社会問題になっています。人材確保のためにも人間らしく働ける賃金、労働条件などの処遇改善を図り、「ケアに手厚い社会」をつくらなければなりません。

また、非正規雇用で働く女性や就職氷河期世代など若者のくらしと雇用を守る公的支援が一層求められます。生活補償（労働者が休みやすい環境整備、休業手当・休業補償、リストラ規制と雇用調整助成金の要件緩和・拡張適用、休業支援金・給付金の周知徹底）について国の制度改善とともに、市独自の具体的な直接支援が必要です。

フリーランス、ギグワーカーが増え、政府の調査では462万人（本業214万人、副業248万人）にのぼると推計されています。コロナによる収入減や解雇で一時的にギグワーカー・クラウドワーカーとして働く人も増加しています。本来、労働者として仕事をしているのに「個人請負」契約にして、社会保険加入など労働者としての権利を奪う「名ばかり個人事業主」などの違法・脱法行為をきびしく取り締まることが求められます。

正規雇用を中心にした求人開拓を強化し伴走型支援が必要です。「キャリアサポートかわさき」の2022年度の採用決定者数は489人（内女性270人）。正規雇用が141人（29%）、非正規雇用が348人（71%）でした。2007年の開設時の正規雇用決定者64%からは正規雇用が大きく減少しています。2022年度の相談件数は4158件（内就労相談3930件）、新規登録者は1176名で前年に比べ相談件数、新規登録者共に増加しました。女性専用相談件数も156件（前年136件）で増加しています。女性の雇用の深刻さが社会問題化しており具体的な支援が必要です。

人手不足対策として、高齢者雇用、外国人労働者の登用の比重が高まっていることから実態を把握することが求められます。

職業訓練を重視し、有給の職業訓練制度や訓練貸付制度を創設し、訓練期間中の生活援助を強化することや再就職支援、労働者の権利と雇用主の義務を知らせる広報・啓蒙活動を強化し、学校・職場・地域などで労働者の権利を知る機会をつくることも大切です。

- 1 雇用の確保と権利を守り、非正規雇用から正規雇用に流れをもどす
 - ① 最低賃金時給1500円をめざし、全国一律最低賃金制度をつくるよう国に要請する。
 - ② 派遣社員を雇い止めにする「派遣切り」を許さず、3年経過して働けば正規雇用に転換できることを雇用人、

事業者に周知徹底する。

- ③ 有期雇用を5年間継続した場合、本人が申請すれば、無期雇用にできることを、雇用者、事業者に周知徹底する。

- ④ 市内の中小企業の雇用実態調査を市独自で行うとともに、神奈川労働局が把握している川崎市内の事業主、雇用者の実態について情報を提供するよう連携強化をはかる。そのためにも課題を明らかにして神奈川労働局と雇用対策協定を締結する。

- ⑤ 市の雇用対策事業で雇い入れた人については要望を聞き実態をつかんで、正規の仕事に就けるよう市独自の取組を実施する。

- ⑥ 「キャリアアサポートかわさき」の専門性が求められる求人開拓員は、不安定な単年度雇用ではなく、正規雇用職員として配置する。また、市内中小企業の実情に詳しい団体等に委託して専任の求人開拓員として市独自に正規雇用できるよう支援する。

- ⑦ 「キャリアアサポートかわさき」を利用した人が、希望の職種につき、正規雇用につながるようにする。また、正規雇用を希望した人に対しては、実現できるように開拓を強化する。

- ⑧ パート・契約社員などの非正規労働者を雇用する中小企業等が非正規労働者の処遇、教育、研修、福利厚生にかかる制度を整えた場合に国が助成支給するキャリアアップ助成金などがある。国の事業に市が上乘せして助成して事業主や雇用者に、喜ばれる制度をつくる。

- ⑨ 東京都で実施してきたように、数値目標を明確にして「正社員転換型」の支援をおこない、正規雇用を拡大する。

- ⑩ 中小企業の社会保険料の事業主負担分を減免し、中小企業が賃上げに充てられるよう国に要請する。

- ⑪ 東京都荒川区では、小規模企業共済加入助成として共済掛金の2分の1、月額上限100000円の補助を行う。中小企業の社会保険の負担分を軽減し支援をしている。本市でも負担分を軽減する。

- ⑫ 中小企業への財政支援で、雇用の安定、正規性雇用を拡大させる

ア 兵庫県など各自治体で広がっている奨学金返還支援制度は、中小企業の取り組みに自治体が補助金を出して人材を確保・定着させ、雇用の安定につなげている。本市でも同様の制度をつくる。

イ 福岡県北九州市では、市が認定する企業等に就職し、市内に居住した場合、就職後2年から4年目に年間最

大18万円を3年間54万円補助する事業を実施している。本市でも同様の制度をつくる。

ウ 平塚市では市民を正規雇用した市内事業者に対して経費を一部補助している。1人の雇用につき月額基本給の2分の1、上限10万円で、3か月で最大30万円を補助している。本市でも同様の制度をつくる。

2 男女の賃金格差を是正し、女性・若年層への支援の充実を

男女の賃金格差は年収で240万円、生涯賃金で1億円にものぼります。雇用形態による差別がそのまま男女間格差に直結し、退職金や年金支給の低さなどにも大きな影響を与えています。岸田政権は、労働者301人以上の企業に男女賃金格差の公表を義務付ける方針を表明しました。企業が男女賃金格差の実態を把握し、公表の徹底とともに、企業に是正の計画をつくらせ、政府がその実態を監督・奨励する仕組みの確立が求められます。

派遣やパート、アルバイトなどの非正規職で働くシングル女性は、リーマンショック後の就職氷河期世代で大量に生み出され、さらに働き方改革やコロナ禍によってその層が拡大され、貧困化も進んでいます。川崎市男女共同参画センターで行われた非正規シングル女性をテーマにした講座ではその深刻な実態も明らかとなっています。2021年に男女共同参画センターが非正規シングル女性の実態調査を初めて実施し報告書にまとめ、支援の具体化の一つとして非正規シングル対象の居場所「お月様」カフェが2022年7月に開設されました。

安定した職業に就くことができない若者や自信を失ってひきこもりがちになっている方が気軽に立ち寄れる居場所を増やすなど、「コネクションズかわさき」のスペースを居心地の良い場にすることも必要です。

① 働く女性がおかれている差別と男女の賃金格差を是正する。

ア 男女の賃金格差の是正の計画をつくり、その実態を監督・奨励する仕組みを確立するよう国に求める。

イ 山形県では、2021年度に賃金向上推進事業支援金制度を立ち上げ、賃金アップコースでは、県内の従業員100人以下中小企業等において、40歳未満の女性非正規対象に時給30円以上増額した事業者に一人3万円を支給。正社員コースは、事業者に一人10万円を支給し、正社員市社員に転換させ、実績をつくっている。22年度は対象年齢を50歳未満に拡大し介護福祉業界の女性労働者残帯の賃金底上げのため、101人以上の社会福祉法人も対象に加え拡充している。本市でも同様の制度を立ち会上げる。

ウ 従業員301名以上の市内企業に対し男女の賃金格差公表を徹底するとともに対象外の企業にも公表を促す。

エ 「キャリアサポートかわさき」は、男女の賃金を公表しない企業については、求人の対象にさせない。

オ 女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主付与される「かわさき★えるぼし」認定制度を周知促進するとともに、あらゆる分野の企業が活用しやすいインセンティブを検討して認証企業数を増やす。

② 男女共同参画センターによる「川崎市におけるコロナ禍での非正規シングル女性に対する影響調査」が実施されたが、定期的に調査を実施し、施策に生かしていく。

③ 非正規シングル対象の居場所が、溝の口に居場所が一カ所開設されたが、市民が足を運びやすいよう身近な場所にも開設していく。

④ アウトリーチ事業、キャリアアッププログラムや家賃補助など、非正規シングル女性のニーズに即した具体的な支援を行う。

⑤ 「コネクションズかわさき」は、若者の多様なニーズに応えられるよう専門家の配置など体制の強化をはかる。プライベートが守られ相談がしやすいブースをつくり、広く明るい施設を充実させる。南部地域にも設置をする。

⑥ 非正規シングル女性の実態調査継続的に行い施策に反映させる。

⑦ 川崎市立高校定時制と若者サポートステーション（コネクションズかわさき）などと連携して、すべての定時制高校で就労支援、生活支援を行う「寄り添い型支援」となる居場所カフェ事業を実施する。

⑧ 県立田奈高校が実施する就労支援は、バイタールン（バイト＋インターンの造語）の名称で有給職業体験を実施し、保育士・介護士など就労に結びつけられるようにしている。本市でも実施する。

3 就職氷河期世代への支援

バブルが崩壊し、就職難となった1990年代半ばごろから役10年間の「就職氷河期」に大学などを卒業し現在30歳半ばから50代前半とされる世代です。企業が新卒採用を大幅に絞り込み、非正規雇用で働かざるえ終えない人が増大しました。2021年度総務省労働力調査によれば、35歳～54歳まで正規雇用は182.3万人、非正規雇用は75.2万人です。政府は3年間で氷河期世代の正規雇用者を30万人増やすとし、20年度から氷河期世代向け相談窓口の利用率の上限を現在の39歳から49歳に延ばすなどの対策に踏み出しましたが、事業内容と求職者のニーズとの間に擦れが生じています。雇用を増やす抜本的対策が求められます。わが党は、直接雇用を増やすよう要望してきましたが、本市は政府の支援策にもとづき22年度5人の採用枠で募集しました。その募集枠に対し1次試験政権受験者は4

37名、競争倍率は87・4倍と高いニーズを示していますが、「キャリアサポートかわさき」任せの対応となっています。本市の2022年度キャリアサポートかわさきの「就職氷河期世代等相談窓口」への登録者13人（面接回数26回）、就職決定者4人でした。実態調査を行い、ニーズを把握するとともに、市内中小企業に財政支援をして、正規雇用を拡大させる必要があります。

① 氷河期世代を対象に本市の直接雇用を抜本的に見直し、学歴・職歴不問とする職員採用試験の継続実施及び採用枠5人から大幅に募集を拡大する。

② 北九州市は相談窓口の数は、本市1カ所に対し、夜間・日曜に対応可能な相談窓口を市内3カ所に設置。広報についてはネットの活用、商業施設や駅など生活動線上での広報を実施している。本市も相談窓口の増設、及びネット、SNS、デジタルサイネージ等を活用し生活動線上での広報を行い、一人でも多くの方に支援事業を知らせる。

③ 平塚市の「平塚市正規雇用促進補助金」制度は就職氷河期世代などの就職困難者を正規雇用した事業所に対して経費を一部補助している。1人の雇用につき月額基本給の4分の1、上限5万円で、3か月で最大15万円を補助している。本市でも同様の制度をつくる。

4 市内大企業のリストラをやめさせる

本市でも繰返し起こる大企業リストラは従業員・家族のみならず多くの関連下請け労働者・家族の生存に関わることを市は認識して支援しなければなりません。同時に地域経済にも多大な影響をおよぼす、これらへの対策を講ずることは重要です。

2023年9月のJFEスチール（株）京浜地区の高炉休止は、従業員1200人と関連下請け事業者の最低でも2000人の雇用と地域経済に多大な影響を及ぼしています。市内だけでなく広域にわたり影響を及ぼす懸念があるとし、22年3月に国、神奈川県、横浜市と本市が、連携した対応を図る目的で「JFEスチール（株）の高炉等休止に係る関係行政機関連携本部」が設置されました。これは「JFE京浜の高炉休止に反対し職場を守る会」など労働者の粘り強い声で実現したものです。雇用と地域経済を守るために、連携本部に設置された雇用部会・地域経済部会が迅速に対応してその役割を果たすとともに、JFEスチールに対し収益拡大、利益第一で労働者や下請け事業所を犠牲に進めるのではなく、社会的責任を果たさせる為のしつかりとした継続した指導が必要です。

① JFEの高炉中止にともなうリストラについて

ア JFEスチール（株）従業員1200名すべてが配転先を確保できるよう、JFEに対して指導を行う。

イ 2023年2月に設置した「求職者向け特別相談窓口」はJFE従業員、関連下請け労働者が配転先を確保できるまで継続して設置する。

ウ 連携本部は22年7月7日から関連下請け事業者にむけた「特別経営相談窓口」を設置した。引き続き周知を図り、守秘義務を守った相談しやすい窓口になるよう努める。

エ 「合同企業面接会」を2023年7月から10月まで3回実施予定としているが、一回の面接会参加企業数は40社程度と少ない、広い会場確保するなどして参加企業を増やす。また、交代勤務をされている対象の方もいるため、開催時間を午前や日曜日にも設定し、回数を増やす。

オ 22年11月に開催した、取引先関連事業者向け支援施策説明会・相談会で出された意見や質問、不安などをもとに関連下請け事業者向け支援施策を継続して講ずること。

カ 関連下請け事業者169社だけでなく、その下請け事業者への支援が必要。高炉休止による自社への影響について具体的に知らされず事業の見通しが立てられない事業者がある。JFEに丁寧な説明や情報提供の徹底を求める。

② 市内大企業の人員削減・リストラに対して県労働局と連携し、本市に雇用対策本部を設置し、実態調査を行い、人権侵害を止めさせる。

③ 大企業のリストラによる下請け企業、地域経済への影響について調査を行う。また、事業者の撤退などの計画に対して市として情報を把握する枠組みをつくる。

④ 富士通、NEC、東芝のリストラについては、退職者の就労状況を調査し、不利益の有無を確認する。不利益がある場合は会社に対し是正を求める。

5 市職員の長時間労働是正、職員の健康を守り市民サービス充実のためにも市職員の増員をはかる。

災害の多発やコロナ対応などで、自治体職員など公務労働者が「過労死ライン」を大幅に超える超長時間労働を余儀なくされる事態が続いています。職員の増員を図りつつ、労基法を改正して上限規制を設けることが必要です。2022年度の市職員の長時間労働の実態は、残業時間が年480時間を超えた職員は752人、年1000時間を超

えた職員は47人に上ります。本来36協定では、時間外・休日勤務の限度時間は年360時間で「予見できない臨時または緊急の業務が集中」する場合でも年480時間です。継続して年480時間を超える職員が700人以上、年1000時間を超える職員が毎年40人以上いること自体異常で早急に是正しなければなりません。

また、2022年度の長期療養者数は581人（前年411人）、そのうちメンタルによる長期療養者数は373人（前年259人）と前年から急増し深刻な事態です。この背景には、川崎市の人口はこの10年間で12万人も増えているのに、一般行政部門だけでも職員は逆に367人も減員しています。人口増に合わせた職員増が無ければ職員の負担が増えるばかりです。しかし、市の「時間外勤務の縮減対策」には「職員の増員」という対策が入っていません。会計年度任用職員制度の導入は、第一に非正規職員に対して、法的な根拠を与え非正規雇用を合法化し、非正規化を進めることにつながりかねないこと。第二に1年限定の雇用制度であり、市は任用期間の限度を最長1年、5年と定めて雇止することにつながることから、国に見直しを求めるべきです。

① 市は「年間480時間を超えて働く職員数を21年度までにゼロにする」という目標を立てていたのだから、早急な増員を行う。

② 各職場の仕事量に見合った人員計画を立てる。時間外勤務で補っている仕事量に見合う職員の増員を行う。年休・産休・育休の完全取得やこれからの人口増に見合う職員の増員を行う。

③ 官製ワーキングプアを生み出さないために、公務労働における非正規職員化をやめ、正規職員に切り替える。採用は正規職員とする。

④ 会計年度任用職員に採用する場合は、最低賃金時給1500円以上にする。

⑤ 市民サービスの低下につながる市職員の削減をやめ、足りない福祉・教育・消防分野の雇用を拡充する。

6 失業者の就労支援を充実させ、生活を守る

① 失業者への対策・生活支援を強化し、ワンストップで対応できるように、川崎市生活自立・仕事相談センター（だいたいJOBセンター）の相談窓口を全区役所に設置する。

② 市が開拓した求人情報を共有化するとともにハローワークに支援員を配置させ、市はハローワークと連携を強化して生活就労支援を充実させる。また、幸・宮前・多摩区役所、田島支所で実施しているハローワーク求人端末等の設置及びハローワーク職員の配置を他の全区役所・支所にも導入する。

- ③ 住宅ローンの繰り延べができるよう緊急貸付や信用保証などを実施する。
- ④ 住居確保給付事業の一層の周知を図る。また、国に対し離職・廃業と同程度した要件の維持を求める。
- ⑤ 失業者に対しては税金や社会保険、公共料金などの負担軽減や支払い延期措置を実施する。
- ⑥ 職業訓練を重視し、有給の職業訓練制度や訓練貸付制度を創設し、訓練期間中の生活援助を強化する。

7 生活・労働相談活動を充実させる

- ① 本市で実施する労働相談は、労働者の勤務形態にあわせて休日・夜間にも設け、回数を増やして充実させる。最初の相談を受けた相談窓口は、相談内容をしっかりと把握し、たらいまわしにすることなく関係機関につながるまで責任をもって最後まで対応する。
- ② 労働相談を実施していることを広く周知する。
- ③ 民間で行う労働相談活動についても広報するなど周知徹底して支援する。
- ④ 外国人労働者の就労実態の調査を行う。市内在住の外国人・外国人労働者への言語援助、仕事と生活の相談活動を進める。

8 「かわさき労働情報」の活用などについて

- ① 報提供や啓発活用に役立たせるとともに、法制度や新たな事業の開設のおりに企業に向いて説明を行い徹底させる。実態を把握する中で、内容の充実をはかる。公共の施設に一定部数おいて、自由に持参できるようにする。