

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

日本の労働者一人あたりの実質賃金は、1996年と2023年を比較すると年間74万円も減っています。1991年から2022年にかけてアメリカは1・48倍、イギリスは1・46倍、フランスは1・33倍、ドイツは1・30倍になっていますが、日本は1・03倍とOECD主要国で唯一の「賃金が上がらない国」となっています。これでは止まらない物価上昇と、教育費・社会保障費の重い負担のなかで、労働者の生活が成り立ちません。中央最低賃金審議会は今年8月、最賃を都道府県ごとに63～64円、約6%引き上げ全国加重平均は現行額1,055円から63円増の1,

118円となる目安をまとめましたが、政府の掲げる5年後までに1,500円到達には毎年7・3%、今回は77円引き上げが必要となるのでまだまだ不十分です。今こそ政治の責任で「賃金が上がる国」にすることが、物価高騰から生活を守る最大の力となります。物価上昇を上回る賃上げはもちろん、労働者と家族が人間らしい生活ができるよう保障することが必要です。

1990年代以降に労働法制の改悪が繰り返され、民間企業でも公務職場でも、正規雇用労働者が非正規雇用労働者に置き換えられてきました。特に就職氷河期世代や女性は、正規で働きたくても非正規雇用しか選択肢がないなど、低賃金・不安定雇用を強いられてきました。働く女性の過半数は非正規雇用で、雇用形態による差別をなくすことは職場におけるジェンダー平等を促進するうえでも不可欠です。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川崎市独自の具体的な直接支援が求められます。

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 最低賃金はすみやかに時給1,500円、将来的には1,700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。県の最低賃金が改定された際には「かわさき労働情報」「働くためのリーフレット」をはじめ、市のホームページやSNSなども活用して幅広く周知する。合わせて、中小企業への支援も国に要請していく。
- 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者、事業者に周知徹底する。違反している事業者には、国や県の対応待ちにせず市がただちに指導を行う。
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「無期転換権」について、雇用者、事業者に周知徹底する。労働契約に無期転換権を明記するよう、事業者に指導する。
- 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、雇用者の実態と課題解決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 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待遇、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。国の事業に市が上乗せして助

成する制度をつくり、市内事業者へ周知徹底し実施を促す。

⑥ 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取り組みを行う。数値目標に達しているかの報告を、市ホームページなどで行う。

⑦ 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。また市の中小企業支援を導入し、独自に支援するよう体制強化を図る。

⑧ 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 奨学金の返還について、兵庫県では昨年4月より県内事業者に就職する40歳未満の方に対し、年間12万円を限度に最大17年で総額306万円を補助する制度を開始している。県が3分の2、事業者が3分の1を負担し、利用者の返済額のほぼ全額をカバーできる補助金額になっている。本市でも同様の奨学金返済支援制度の導入を行う。また国・県に対しても制度の導入、拡充を要請する。

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、また国・県にも制度導入を要請する。

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、また国・県にも制度導入を要請する。

エ 東京都では建設・IT・ものづくり分野など、人手が不足している中小企業の人材確保を支援するため、奨学金の貸与を受けている大学生等が中小企業に技術者として就職した場合、その奨学金返還の負担を軽減する事業を実施し、最大3年間で150万円の助成金が支援される。本市でも同様の制度をつくる、また国・県にも制度導入を要請する。

オ 徳島県では中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引上げを図るため、最大600万円の補助金を支給する制度を設けている。また相談窓口も働き方、経営課題など多岐にわたる部門で開設し、専門家を派遣しているものもある。本市でも同様の制度をつくる。

⑨ 「キャリ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。

男女の賃金格差を是正し、女性・若年層への支援の充実を

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、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労働者を対象に50円以上増額改定した場合、事業者に一人5万円を支給。正社員コースは、事業者に一人10万円を支給し正社員に転換させ、実績をつくっている。2022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し応答がない場合は市が指導を行う。

エ 「キャリアサポートかわさき」は、男女それぞれ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。同時に求人募集の際には賃金の公表を徹底するよう、市内中小企業へ通告する。

オ 女性活躍推進に関する状況等が優良な事業主に付与される「かわさき★えるぼし」認定制度を周知徹底し実施を促進するとともに、あらゆる分野の企業が活用しやすくするよう行動機会を増やし、認証企業数をさらに増やす。

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、この取り組みをコロナ禍でなくとも定期的に実施し、市の施策・必要な支援につなげるようとする。

③ 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。

④ 「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。プライバシーが守られ相談しやすいベースをつくり、広く明るい施設を充実させる。南部地域を含めた市内全区に設置をする。

⑤ 県立田奈高校が実施する就労支援は、バイターン（バイト+インターの造語）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。本市でも同様の支援を実施する、また現在実施

しているインターンシップ制度をさらに充実するよう市内高校や事業者に要請する。

3 就職氷河期世代への支援

- ① 今年度予算では、就職氷河期世代応援事業費がつかなくなつた。これを復活させ、例年以上の金額をつけて支援を拡充する。
- ② 氷河期世代を対象にした相談窓口の増設、及び夜間、日曜日も対応可能とすること。
- ③ これまで30倍を超える採用倍率となつて、氷河期世代を対象とした採用試験が経験者採用試験に統合された。その旨の確実な周知を行うこと。
- ④ 氷河期世代を対象にした本市の直接雇用では、本年は夏と秋に採用試験を予定しているが、職種が限定されおり採用人数も僅かとなつて、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、採用枠を現状の5人から大幅に募集を拡大する。
- ⑤ また試験等区分が「高校卒程度」から「大学卒程度」に変更となつた。統合した影響も含め、氷河期世代の受験、採用にどのような影響があつたか検証し必要な改善を行う。
- ⑥ 千葉市が実施している「市内就職氷河期世代の実態調査」を参考に、本市も同様の調査を実施する。
- ⑦ 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活動線上での広報を実施している。本市も「キャリアサポートかわさき」とどまらない相談窓口の増設や夜間・土日祝での対応、及び市ホームページやSNS、デジタルサイネージ等を活用し生活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。
- ⑧ 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帯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か月最大15万円を補助している、同様の制度を市独自でつくり補助を拡充する。
- ⑨ 県などと取り組んでいる「氷河期世代活躍応援パッケージ」は実績が上がっていない。横浜市のようにシングル女性、長期無業者支援など支援策を細分化し、予算を抜本的に増やす。

4 市内大企業のリストラをやめさせる

JFEスチール株式会社の高炉休止により社員1200名と関連下請け事業者の従業員2000名、さらには地域経済に大きな影響を及ぼすとして、関係行政機関連携本部を設置し雇用と関連事業者の支援を行つてきました。一定の成果があつたとして3月の開催をもつて終了することが決定されました。2020年3月JFEスチールは「鉄鋼事業はセグメント利益がゼロと見込まれる危機的状況にあるため、2023年を中途に京浜地区の高炉等を休止する」と突然発表しました。赤字を理由に高炉を休止しなければ会社がつぶれてしまうかのように言いながら、当時の内部留保は2兆円近くあり、高炉を休止した2023年度のセグメント利益はゼロどころか2027億円の黒字を出しました。さらに利益を上げるために京浜地区にある唯一の高炉を休止し、8基から7基に集約したのです。その利益のために犠牲になつたのは、社員、関連下請け事業者とその従業員でした。社員1200名については配転などにより雇用を確保するとしましたが、京浜地区に残るのはごくわずかで、多くが広島などの遠方でした。「高炉休止を中止し職場を守る会」の聞き取りなどで「家も生活もあるから行けない」「単身赴任で何十年も生活できない」との理由から、配転に応じられない労働者は退職せざるを得ない状況に追い込まれました。会社側から「西に行かないとやめてもらう」と強圧的な面談を繰り返されたとの情報もありました。一方、関連下請け事業者の約半数が20人以下の規模で売り上げの大半をJFEスチールに依存していた中小零細企業です。休止に伴う事業計画が知らされず、経営の見通しが立てられない事業者が多くあつたことや、429名の雇用を削減せざるをえない状況が本市のアンケートによつて明らかになりました。JFEスチールは黒字でありながら配置転換や退職に追い込むなどリストラを行い、中小零細企業の仕事を奪いました。許されることではありません。

大企業は、相次いで大規模なリストラ計画を実施しています。日産自動車は、7工場を閉鎖し（県内では追浜工場、湘南工場）、2万人の削減を打ち出しています。電機のパナソニックは、25年度中に国内外で1万人の人員削減を発表しています。東芝・日立・ルネサス・パナソニックによる「電機リストラ」は、この10年あまりで90万人超という大規模な人減らしに発展し、非人道的な手法で労働者が追いつめられています。黒字であつても人減らしを強行する「黒字リストラ」、しかも労働者一人ひとりを個別に攻撃するという手法で強行されています。

本市でも繰返し起ころ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。本市には、市内大企業の大量リストラから労働者を守る責任が求められます。

（1）市内大企業のリストラ対応について

① リストラ情報に対しても迅速な対応を行わなければならない、対応マニュアルの充実を図る。

② 県労働局、ハローワークと連携し情報収集を行い、必要な場合は雇用対策本部を設置し、実態調査を行い人権侵害は止めさせる。JFEリストラに際して行つた連携本部設置した対応を生かす。

③ 下請け企業、地域経済への影響調査を行い、必要な支援を行う。

④ 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。

(2) JFEスチールの高炉休止に伴うリストラについて

ア JFEスチールからデータをもつて関連事業者183社について、高炉休止後の売り上げ減少率や事業の継続状況、従業員の雇用の増減に関する状況などについてのアンケート調査を行う。

イ 高炉休止による雇用と地域経済の影響の全体像について責任をもつて調査、把握し総括を行う。

ウ 連携本部は終了したが、引き続き雇用と経済部会を機能させ必要な支援を継続させる。

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を図る

川崎市の人囗はこの20年間で25万人も増えているのに、一般行政部門だけでも職員は逆に1,500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。こうした下で、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。2024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736人、年1000時間を超えた職員は24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。年480時間を超え、年1000時間を超える職員が毎年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、2024年度の長期療養者数は556人、そのうちメンタルによる長期療養者数は379人で依然と深刻な事態です。会計年度任用職員制度の導入は、第一に非正規雇用を拡大し、正規職員削減につながること、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5年毎に公募と定めて雇止することにしていますが継続して働きたい場合は最長5年毎の公募制度は止めるべきです。

① 市は「年間480時間を超えて働く職員数を25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囗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、総務省のマニュアル通り、専門職は、民間の給与水準も踏まえて賃金とする。

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J-O-B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ハローワークと共有化するととも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、川崎・幸・宮前・多摩区役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 住居確保付事業の一層の周知を図る。
- 失業者に対する税金や社会保険、公共料金などの負担軽減や支払い延期措置を実施する。
- 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つ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。
- ⑤ 「かわさき労働情報」は情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出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。