

東京の雇用就業を考える有識者会議（第1回） 議事概要

○日 時 令和6年5月14日（火曜日） 午前10時45分から午後0時00分まで

○場 所 都庁第一本庁舎7階 大会議室

○出席者 水町座長、會津委員、沖野委員、小山田委員、梶田委員、近藤委員、齊藤委員、首藤委員
橋本委員、美濃委員、山下委員

[議事要旨]

「今後の施策展開の検討について」を議題とし、学識経験者や中小企業関連団体代表としての意見、委員ご自身の経験・知見に基づき意見交換

[主な意見]

<賃上げ>

- ・賃上げ・価格転嫁は、サプライチェーン全体の問題。川下である下請中小企業にのみしわ寄せが起これないようにすることが重要。
- ・労務費を価格転嫁できる適正取引を推奨しつつ、日本的な下請構造の商取引を改善すべき。
- ・大企業だけではなく、中規模・小規模事業者に対しても、価格転嫁はきちんと認めるべきということを浸透させることが必要。
- ・中小企業や非正規雇用で働く方々を含んだ賃金引上げに向けた支援、環境整備に努めていきたい。
- ・価格転嫁を呼びかけなくても転嫁できる環境をつくるためにはどうすべきか考えるべき。
- ・価格が上がれば賃金が自動的に上がるわけではない。労働組合からの要求なども非常に重要。
- ・「価格転嫁」という言葉について、「育業」のように変えられないか。経営者と社員が知恵を出して付加価値をあげ、その果実を分け合うという意味の言葉が選べないか。
- ・下請法があるのは、日本と韓国のみ。下請構造の中で価格転嫁がなされていないことが、働き方改革とか賃上げのネックとなり、政策的に難しい問題に。日本のシステムの構造に関わる問題。

<能力開発・リスクリング>

- ・職業能力開発センターを中小企業の従業員のリスクリングに活用する取組、特にものづくり等産業人材育成支援事業は評価。
- ・職業訓練の魅力発信に注力すべき。
- ・構造的な人手不足解消には、人材育成とデジタルが重要。リスクリングや職業訓練などに重点的に注力すべき。
- ・キャリアアップには、ベーシックな学びも重要。リスクリングをもう少し広く捉え、職業に直結するスキルだけでなく、働きながら長期にベースを備えリカレントも含めるべき。

<女性活躍、年収の壁>

- ・働く女性への総合サポート事業の立ち上げに感謝。女性のキャリアアップ、管理職への後押しになる。
- ・「年収の壁」を意識せずに働くことのできる環境整備に向けて、キャリアアップ助成金の周知と活

用を図っていく。

- ・130万円の壁を「103万円」と誤解し就業調整している方が一定程度存在。就業調整をしている人達と企業に「130万円までは損にならない」と正しく伝えることも、やる価値はあるのでは。
- ・ひとり親の就業率はOECD諸国で一番高いが、そのお子さんの相対的貧困の割合は、OECD最悪。行政が出向く支援、福祉との連携、非正規の方々などへの支援も重要。
- ・シングルマザーの方たちのお子さんが貧困の連鎖にならないために、シングルマザーの方たちにきちんと適正な賃金がもらえる職業につないでいくという取組を発信できないか。
- ・女性活躍というときには、男性と女性という二分の上で女性に力点を置きがちだが、二分して切り捨てられる人がいないか、も考慮が必要。

<シニア>

- ・虎ノ門にプラチナ・キャリアセンター開設することに感謝。活躍し続けたいミドルシニアのキャリアシフトにつながる。
- ・シニアが生きがいも含めて、これまでに培った知見や経験を活用したり、スキルを身に付けて社会で活躍することは重要。一方で安価な労働力と捉えられないようにすることも必要。
- ・シニアが55歳、60歳という年齢で切られずに活躍できるようにすればよい。日本的雇用システムの裏側の問題として考えていく必要。

<フリーランス>

- ・フリーランスは、労働時間管理が個人に委ねられることや、下請いじめとなりやすい構造。発注者に労務管理などの責任を負わせ、最低賃金以下で働くことがない仕組みが必要。

<障害者雇用>

- ・障害者雇用は、ソーシャルファームや企業などの働く場を増やししながら、最低賃金を保障する助成金の創設を検討してはどうか。

<育業>

- ・育業した男性の育児の話職場で浸透・PRすれば、育業の意義について職場でも認めていける雰囲気になるのではないか。
- ・「育業」推進はよい。男性の育休も増え、待機児童が減ってきていること実感。一方、カバーに回る側にしわ寄せも。バックラッシュを防ぐため、周囲の社員へのリワードが重要。
- ・諸外国では女性も含めて育児休業を長く取らない。労働時間を短くして残業のない働き方により、男性も女性も普通にフルタイムで働き、育児ができるシステムをどうつくるかが重要。

<子連れ出勤など>

- ・「子連れ出勤」は様々な課題もある。都庁での先行事例も参考にしながら、意見交換したい。
- ・毎日の実施は難しく、職場の理解が前提だが、夏休みなど数日、働くことを知るイベントとして導入していくことは、よい効果が期待。
- ・平日の夜や土日でも預かれる認証保育があると、離職せずに働き続けられる女性も増え、女性のキャリアアップにもつながるのではないか。
- ・子育てしていると預け先がなく、でも仕事は絶対に休めないときが生じることもある。子連れ出勤等が選択できる仕組みがあると良い。
- ・東京都で先行実施するのは重要。

<テレワーク>

- ・生活と仕事が一体になるため、テレワークの質をどう確保していくか、労働時間を踏まえた管理の在り方や労働時間の概念自体を検討しても良い。

<働き方の変革>

- ・「サステナブルワーク」を推進するためには、残業が少ないなどの職場環境が必要で、それは女性管理職を増やすことにもつながる。
- ・働きやすさと働きがいとは全く思わないが、しんどかったけど楽しかった、と感じる働きがいも大切。社員と企業が、働きがいと一緒に作るスタンスが大事。

<デジタル>

- ・生産性をあげるにはデジタルが必要不可欠。デジタルに任せることは任せて、必要な業務に人間が集中することを徹底すべき。

<カスタマーハラスメント>

- ・エッセンシャルワーカーの職場では、カスハラが従業員の離職の非常に大きな要因に。経営者が必死に努力してどうにか解決できる問題ではない。条例化はすばらしく、心強い。
- ・消費者相談の現場や各種のADRにおいて非常に深刻な問題に。一定のガイドラインを行政が策定し、公表することは意義がある。

<情報発信>

- ・必要な方が必要な施策を活用できるようなプッシュ型の情報発信の工夫を。

<施策に対するPDCAサイクル>

- ・PDCAサイクルを回しながら、よりよい政策の実現につなげていきたい。
- ・PDCAを回していくことが必要であり、中長期的な時間軸と合わせて、必要な対応を効率的に実行することが必要。

<その他>

- ・200名規模でできることと、30名以下でできることは異なる。30名以下の企業にも施策が届くことが重要。
- ・日本の正社員システムの中で、長時間の労働と長時間の拘束をしていれば正規のレギュラーメンバーというシステムの反面で、そこに乗れない人たちの問題に、細かいアプローチが必要。