

1 日 時 平成29年2月14日（火） 午後7時00分～午後9時00分

2 場 所 西成区役所 4階 4-8会議室

3 出席者

（有識者4名）

福原大阪市立大学大学院経済学研究科長

寺川近畿大学准教授

ありむら釜ヶ崎のまち再生フォーラム事務局長

織田釜ヶ崎のまち再生フォーラム代表理事

（行政機関15名）

大阪労働局 大谷会計課長補佐、五代儀職業対策課長補佐、ほか2名

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 地村参事、芝課長補佐、ほか5名

西成区役所事業調整課 室田課長代理、狩谷係長、ほか2名

（地域メンバー12名）

田中萩之茶屋社会福祉協議会会長、萩之茶屋第5町会長

松繁釜ヶ崎資料センター

山田NPO法人釜ヶ崎支援機構理事長

山田NPO法人サポータィブハウス連絡協議会代表理事

佐藤公益財団法人西成労働福祉センター業務執行理事

荘保わが町にしなり子育てネット代表

吉岡釜ヶ崎キリスト教協友会共同代表

本田釜ヶ崎反失業連絡会共同代表

山中釜ヶ崎日雇労働組合委員長

野崎全日本港湾労働組合関西地方本部建設支部西成分会代表

稲垣釜ヶ崎地域合同労働組合執行委員長

水野日本寄せ場学会運営委員

4 議 題

- ・ 本移転施設の機能について
「日雇労働の研修、職業訓練」の検討
- ・ 仮移転施設の整備について
「労働施設仮移転計画」の検討
- ・ 労働関係問題について
- ・ 意見交換

5 議事内容

（1）前回会議（第15回労働施設検討会議）の振り返り（略）

(2) 第16回労働施設検討会議の主な議事の内容

《本移転施設の機能について》

○「日雇労働の研修、職業訓練」について

- 前回は夢ばかりの話をさせていただいた。現実を見ないと、とも言われたが、現実の話はもう少し先でもいいのではないかとも思う。
- 現実の話になると、左官職人の平均年齢を全国で見ると43、4歳。一方あいりんの手帳持ちは53歳とか、そのくらいで、そんなに若くない。あいりんで手配している労働者と全国の労働者との年齢が乖離してきている。そんな中で高齢が増えたあいりんの労働者に訓練して、吸収してもらえるのか。
- 今後実態の話になるのであれば、数字や根拠などを挙げてもらって、こういう状況だから、こうなるのですというようにご報告いただいたほうが、あまり夢物語にならずに済むのかも。そうでなければこれ以上話してどうなるのか、という気がしている。
- ・ 建設業界全体の労働力のあり様や、30年後のあり方はどうなるのか、どう人を育てていくのかという視点をもっての話はここではしてきてなかった。
- 全国的に建設労働者の人数が減る中で、日雇い労働者はその中でも最も減っており、常用が増えている。
- 労働者の質の話ばかりしているが、あいりん職安の質はどうなってるか。裁判で違法判決が出たのに、いつまで職業紹介をほったらかしにしているのか。
- ・ 業者の視点から見た場合、常用化の流れは進んでいるが、日雇が必要とされる流れもある。この2種類の流れがせめぎあっている。日雇いであっても安定しているという道がありうるかどうか。
- 日雇いで安定したら常用だろう。
- ・ それはひとつの結論としてあるだろうが、日雇いであっても安定しているという道がありうるかどうか。そういうところで、研修や訓練のあり方を検討する必要があると考えている。技能講習事業については、センターで毎年、厚生労働省に業務計画を上げられているかと思う。
 - ・ 先日、来年度の公募申し込みを行なったばかり。現状の事業に多少プラスする形で出しているが、現在審査中なので詳細はまだご報告できない。
- 質問だが、センターの日雇い労働の職業訓練について。あれは職人を育てる研修なのか。仕事をするために研修を受けるのか。
- ・ 職人を育てるということはひとつある。一方で高齢の方をどうするのか、ということと合わせて考えたい。
- 職人育成なんて研修では追いつかないだろう。免許だけあっても仕事にならない。私も足場組み立ての免許は持っているが、足場は組めない。やはり実地の経験が必要。
- ・ 当然、実践で習熟させていかなければいけない。
- それをやるのは、一義的には職安でしょう。
- ・ センターの職業訓練のあり方については、前回提案のあった形で検討を進めていただくということで、この議論は取りまとめた。
- 求人求職についての議論と訓練についての議論の2つをベースにしながら、ボリュームスタディの議論も見据えて、さらに議論を深めていきたい。

《仮移転施設の整備について》

○仮移転施設の基本レイアウトの検討

- ・ 労働センターは、音の問題、使い方の問題をセンター等の関係者にインタビューしながら検討している。

消防用に4mの空間をとる必要があるため、北側に作り、東側は吹き抜けにしたい。今後、基本設計に向け、さらに内容を絞り込んでいく。

事務スペースは、来所者への対応を考慮し、窓口は一階、事務室を二階に配置したい。音が大きくなる場所は、倉庫を検討している。

日照問題は、現在の案はガラスを多用しているが、このあたりは緑が少ないこともあり、壁面緑化や壁面に絵を描くことも検討したい。

まちの西側と東側をつなげるような環境づくりも考慮したい。

職安は事務室を新今宮駅側、待合室を萩之茶屋駅側に配置したい。

今後、高架下の状況を確認し、基本設計に反映させていくことになる。

居場所、機能、音の問題をこれからさらに詰めていきたい。

- 職安の紹介カウンターは何人ぐらい入るのか。
 - ・ 一度に30人程度。
- 少なくないか。120人分ぐらいは必要でしょう。
 - ・ 待合室で待機してもらい、入れ替わる分も含めて考えている。
- 待合室とカウンターの間、道路が通っているが安全性は大丈夫か。
 - ・ 道路の問題もあることから、南海とも検討中。
- 普通の職安でしているような、コンピューターで仕事を検索していくようなことは検討していないのか。
 - ・ 職安の中に入って、パソコンで仕事を検索するような仕様は考えていない。
- 中に入れない職安はあいりんだだけだ。それではだめだ。
- やはり道路が危ない。南側の待合室と駐車場を入れ替えたらいいのではないか。
 - ・ 南側は車が入らない。前の案で提案していたが、駐車がしづらい。
- 絶対に危ない。
 - ・ 特掃のガードマンで対応してはどうか。
 - ・ 警備員を置いてはどうか。
- 職安でのあぶれ手当の支払が無くなるのであれば、これでもよいのでは、という話ではなかったか。

結局あぶれ手当の支払いは続けるのか。

 - ・ その議論については、後ほどご説明する。確かに、元小学校の角の道路なので、安全は気になる。
- この道は、つぶせないのか
- 小中一貫校の南側の道は、つぶせない。
- 交通量も多い。
 - ・ 現状は、この案で検討を進めているところ。

《労働関連問題について》

- ・ 労働関係問題について、ざっくばらんにご意見をいただきたい。まず職安での職業紹介について、報告を願う。
- ・ 昨年4月から、積極的に職業紹介に向け努力してきた。

先週2月9日木曜日に初めて求人があり、2月10日金曜日に初めて求人を提示している。ただし、応募はなかった。仕事は3日間の期間雇用。引き続き、マイク放送もしたが、応募が無く、未充足求人となってしまった。

- 職種と賃金は。
 - ・ 解体手元で8千円の賃金。
- 場所は。通勤か。
 - ・ 場所は平野区で通勤。
- センターでは、解体の仕事は、今、賃金はどれぐらいか。
- センターだったら、手元でもプラス1,500円ぐらいの賃金がもらえる。
- 安ければ、労働者は来ないのはわかる。
- 昔、暴動が起こっていた頃、当時の出張所の頃も、職安の仕事は安いと不評だった。なぜ職安求人になると単価が下がるのか。
 - ・ それは、わからない。
- その仕事は、どこかの二次受けか、三次受けの仕事か。
 - ・ 直接の仕事だったと記憶している。
 - ・ 確か個人宅の解体作業だったと思う。
 - ・ 相場より安かったのが問題だが、引き続き、職安には求人をやっていただきたい。まずは、一件出たということ。
- 今日、天王寺で関東の会社が土木作業員の面接をやっていた。この会社は、関東で20箇所を寮を持った大きな業者で、そんなところが天王寺で募集している。あいりん総合センターは指定地域にある。天王寺は含まれてないと思っていたが、これは法的に許されるのか。
- それは、路上求人なのか。
- 面接会場を開いていた。
- 企業の直接募集であれば問題ないのだろう。
 - ・ 建労法では、事業主さんが直接募集されるのであれば問題はない、被用者であれば、西成区で行なう場合は建労法に基づき、ハローワークに申請が必要となる。今回の天王寺の件については違法ではない。
- この業者の募集内容をみると、日払い可、寮住まい。この業者は関東圏に寮を20個ほど持っている。違法適法は別として、そんな大きい業者が釜ヶ崎で求人をしないということが問題ではないのかと思う。
- 釜ヶ崎には、もうあてになる労働者はいない、という評価なのだろうと思う。
 - ・ あいりんに関与はしないという形で、いい労働者を連れていきたいということなのだろうか。
- この業者の募集チラシを見ると、賃金は9,500円からスタートしている。寮費は一日2,900円で3食付。釜では寮費は3,000円から3,500円は取られることを考えると、待遇は良い。
 - ・ 関東圏へ労働者が流れる仕組みが見えたということか。
- 関西の業者からも、釜ヶ崎の労働者はもうあてにならない、と聞いている。
- 日雇い白手帳持ちは、東京5千人、大阪3千人で逆転している。
- 現役層を相手にした施設としては、センターは必要なくなってくるのではないかなど。技能訓練をメインにしていけないと生き残れないのではないか。
- 釜の日雇い労働市場としての役割としては、次の就労までの一時しのぎとか、キツイ仕事とか、常用就労ではどうしてもだめな人とかの受け皿としての役割があった。

これまでは、「日雇い稼ぎはパラダイス」みたいな、生き方のひとつの選択肢としてあったのだろう。これが無くなって、派遣になった人が出てきた。今後も日雇い労働市場で、一時でも彼らをまた釜で受けるのか、そういうものでなくて、あいりん、ずっとしのいでいけるような仕組みを作るのか。それを検討するのは、意義があるが、日雇い労働市場は縮小している。

- 手に職のある人たちだけが仕事に就けるのではなくて、土工、片付けをする人でも就けるような仕事を職安は出さないと。
- 今回、職安で出た仕事も、手配師が相手にしないような安い仕事やルートの細かい事業所の仕事だろう。労働者の中には、安いけれども安心な仕事を好む層もいるので、そういうところを紹介するみたいな、発掘をするのはいいかもしれない
- そもそも、あいりん職安が、業者が安すぎる仕事をもってきた場合に、この値段では安いとなぜ言えないのか。センターでもっと高い賃金で出ているとわかっているのに、なぜ言わないのか。
 - ・ 仮に、センターにこの話がきたらどう対応するのか。
 - ・ センターとしては特に最低賃金を下回っていなければ、指導のしようがない。
 - ・ 職安だからではなくて、センターでも対応は同じ。職安だったら事業者側が甘く見て、安くても来るだろう、とかはあるかもしれない。
- 高い単価で出せば、どこかから責められるとかあるのではないのか。だから、わざと単価を落としているのではないのか。
 - ・ 誰が責めるのか。業者間の競争の結果ではないのか。
- 現場とかの条件が悪くて、人件費でも安くしないと、工事ができないような仕事ではないか。
- 先ほどから8千円とっているが、最近手配師が現金と声をかけても集まらない。1万円で仕事が出てきても、労働者が仕事に行かないわけだ。ましてや8千円では、今の状況では集まるわけがない。釜の問題は、関係者がいろんな形にいる。生活保護や路上で寝る人とか、グループがあって、どのグループにとって、その仕事がどうなのか識別しないと、一般論として仕事がある、ないと言っても議論にならないところがある。
- 他に比べて安い仕事があれば、センターであれ、職安であれ、その業者に今の相場と違うということは言わないといけないのでは。
- 職安での職業紹介の原則とは何か。機会の平等や、提示された価格については何も言えないとか、介入できないとかがあるのか。
 - ・ ハローワークは適格紹介でやっている。職を紹介して、そのまま充足してもらおうというのがある。事業者さんが面接とかをするわけでは無いので、適格に紹介していく。
- 今でもしっかり仕事をする人は2時から動いていて、5時にはメインの求人は終わっていると聞く。そのことと関係があるのではないか。働く気がある人は2時から働いている。
 - ・ センター全体としては、5時から実施している。
- 本来仕事が増えてくると、競争は収まってくるから、段々集合時間はあとになってくるはず。
- 個人のやる気のあるなしも関係するとは思いますが、朝の2時から仕事を探さないといけないというのも問題だと思う。
 - ・ 質のいい仕事は朝早くしかないとか聞くが、よく分かってないところ。

- 仕事が無い時期が長かったから、みんな不安なのだろう。仕事の量もそう多いわけではない。
- もう何年も前から、早朝2時から3時に、200人から300人が動いた。今に始まったことではない。
- 昔聞いた話だと、2時から3時に集めるのは、奈良などの遠方の飯場の仕事だった。
 - ・ 一度、直接業者さんに話を伺いたい。業界の全体的な話をよく知っている業者さんを誰かご紹介いただけないか。
 - ・ 人手不足ではあるが、仕事は増えてきても超早朝の求人がなくならないのは、やはり矛盾している。数の調査だけでなく、一度それらの原因も聞き取り調査などもしないといけない。
- 今、釜ヶ崎にそもそも仕事来ない。それもいいのではないかという話もある。その労働者が、常用で安定していくのであれば、いいかもしれない。だが、日雇で現場が切れたら、体を壊したらという問題がある。全国に散ってしまった労働者は、何かあったら行き先が無くなる。次の就職活動もできない。

釜の役割は、帰ってこられる場所として、拠点としての機能があった。帰ってきて、また仕事を探して出かけていく。残念だが、長年の流れで、求人は正規の形というのが見えなくなった。あっても夜中だったり、周辺だったり。だから、もうこの町には求人システムなんかいらぬのではないかと、という意見もあるかと思う。

しかし、何回もいうが、今出かけていった人が帰ってこられない町でいいのか。見えないところで求人をしているのをほっておいていいのか。そういうことを考えた時に、これからのセンターの役割が見えてくるのではないかと思う。
- その話も正しいが、釜の歴史を見てみると、センターも組合側も、これまでがんばって労働争議をやって、問題を潰していく形で長い年月が過ぎ、みんな高齢化し、生活保護におさまった。この地域はこういうことを繰り返してきた。ずいぶん昔に、釜の検討会議をした時には、派遣労働問題等を受けて、そういう人たちを支える社会的なシステムを釜の中に作っていかないといけないという意見も出ていた。私としては、それはもっと大きな社会制度の話であり、釜でやらなければならないのか、釜で日雇労働者の一生を支えるシステムは構築できるのか、もっと大きな社会保障になっていけばいいと思っている。例えば、短期的に、10年程度の期間ならばともかく、100年先もそういうシステムを維持できるのか、難しいだろう。
- 今後、日雇労働者自体が無くなっていくことが考えられる。そういうことも含めて、広い意味で不安定な就労の人たちに対応することが必要になってくる。

国の制度運用の変更もあって、日雇いというカテゴリーが無くなるのであれば、なぜ無くすのか、それが聞きたい。国が作っている仕組みはきれいごとで、現場は大混乱である。常用労働者でなく社会保障の無い労働者は、現場に入場できないという流れになっている。無保障の超不安定な失業労働者がこれから出てくる。大混乱だ。急に常用になれと言われて、なれる人となれない人がいる。スーパーゼネコンではすでに現場に日雇いは入れない。一例だが、建設労働の問題だけでなく、これからどんどん問題が出てくる。釜としてどんな役割ができるのか、ということを考えている。

 - ・ 同じような認識はある。全国に散った日雇の労働者たちがどうなるのか。見えてこない。日雇労働者の問題について、あいりんで支えるという話と、国の制度でという話がある。
- 日雇いと建設業限定の話になっているが、もっと幅広い問題にしないと、あいり

んが日雇いと運命をともにするまちななる。

- 国の制度のよくわからないところが、日雇を常用というところにもって行こうとしているところ。実現不可能でも無理やり課題を業者につきつけて、常用化のきっかけにしようとしている部分もあるのだろうと思う。実際には非正規は減っていない。その現実をどう考えるのか。
 - 資料でいただいている労働者派遣法の改正の話を知りたい。
 - ・ 改正以降、日雇労働保険の被保険者手帳の交付実績は無い。
 - 日雇派遣は、あいりん職安の所管ではないだろう。
 - ・ 大阪東が所管。日雇派遣の話が出たので、お答えした。
 - では、大阪労働局の所管範囲で手帳の発行はないということか。
 - 話が見えないのだけれども、どういうことなのか。
 - 要するに、この資料に該当する人が30日以内の雇用の場合は、日雇い派遣が認められる。その場合、事業主が大阪東に申請すれば、日雇雇用保険印紙購入通帳がもらえる。手帳を持っていれば、例外的に秘書や受付業とかでも印紙が貼れるということ。
 - ・ 実績はない。
 - 制度に無理がある。現実的ではない。
 - 帰る場所ということで、昔、タクシーや港湾労働者には休憩所があった。建設労働者にはなかったが、釜がその役割を果たしてきた部分があったと思っている。熊本の復興作業や東日本の除染が片付けば皆釜に帰ってくる。釜ヶ崎にはそういう役割もある。
 - ・ 整備のための予算が必要だと思うが。
 - 建設労働法で作ることは可能だと思う。タクシーなど他の業界ではできている。
 - ・ 福利厚生施設の設置について、港湾労働者ではあるとのことだが、平成23年にそういう施設は廃止になった。新たにそのようなものを作るのは難しい。
 - はじめの話に戻るが、仮移転後の職安にコンピューターを置かないというのは、なぜか。
 - ・ あいりん職安は一般のハローワークではなく、一般の職業紹介は取扱っていない。他のハローワークでは行なっている。このあたりでは、一般の職業紹介は阿倍野職安が管轄している。
 - 日雇いでもコンピューター検索をやればいいではないか。
 - ・ 職安の規則で決まっている
 - 貴方たちが勝手に決めているだけだ。中に入れない職安なんて、全国でここだけだ。
 - ・ 労働公共職業安定所であれば、大阪以外も大体のところであっている。
 - 日給の分は、検索項目に入れればできるのではないか。
 - ・ 課題は山積している。今日の議論をふまえて、基本はセンター、職安を軸に何ができるか、という議論をする上で、基礎的な認識を共有するために、良い機会であった。
- 職安の機能を新しいものにどのように変え、守っていくのか、また、新しいセンターのあり方を議論していきたい。今後は、日雇以外の問題についても議論したい。
- ・ 次回は多様な相談機能について議論する。
- ボリュームスタディは、4月以降になるかもしれないので了承願う。

【まとめ】

《本移転施設の機能について》

○「日雇労働の研修、職業訓練」の検討

- ⇒ 現時点での必要な「機能」としてとりまとめる。
- ⇒ 検討項目の「多様な相談機能の充実」については、3月からご議論いただく。
- ⇒ 本移転施設に係る「ボリュームスタディ（案）」は、4月以降の会議で報告したい。

《仮移転施設の整備について》

○仮移転施設の基本レイアウトの検討

- ⇒ 施設レイアウト案は、次回会議でとりまとめる。
- ⇒ センターのレイアウト案は、業務スペースの確保と騒音振動対策をさらに精査。
- ⇒ あいりん労働公共職業安定所は、レイアウト案の絞込みを精査。

《労働関連問題について》

- ⇒ 労働関連問題の検討は、当会議として基礎的な知識を共有する点で重要。
- ⇒ 今後も必要に応じ、機会を捉えて議論したい。

6 第17回労働施設検討会の日程について

次回検討会議 → 平成29年3月22日（水）午後7時から