

働く場としての神戸のあり方検討会の今後の進め方に関するレポート

1. 第 3 回検討会の振り返り

第 3 回目の特別アドバイザー樋口美雄氏のご講演は、これまでの議論の根拠を確認することになっただけでなく、新たな観点でのご指摘もあり、大変意義ある講演であったと思います。今後の議論で参考とすべき点としては、

- ① 人口移動は経済圏でまとめられてきたということ。神戸市は大阪経済圏という枠組みの中でこれまで捉えられてきた。
- ② 神戸市内の高校卒業生の就職者の 85%が県内に留まっており、その内女性は 89.5%男性は 83.3%が県内に留まっている。高卒就職では概ね地元に残っている。
- ③ 大学生では市内の大卒の就職者の 17.2%が神戸市内に就職している。大学生は東京圏に流れる傾向があるが、この数字は他の政令指定都市と比べ低いという特徴がある。
- ④ 夜間人口と昼間人口の動態から神戸市は周辺都市から昼間人口の 29%の人口が流入している一方で、夜間人口の 27%が他の都市へ流出している。流出入先で最も多いのが明石市であり県内での移動である。大阪市へは、北区に 2.7%、中央区に 2.6%が流出しているが、流入は余りない。
- ⑤ 神戸市は平成 24 年以降人口減少に転じている。社会増減は+2.2%と僅かながら増加しているが、自然増減は-18.0%でありトータル-15.7%となっている。出生率には差がないので、これは 20 代、30 代の女性が少ないということを意味している。
- ⑥ 東京への転入者は、1990 年には男性：女性は 2：1 の割合だったのが、2000 年には 1：1 となり、現在では 0.9：1 と女性の転入者の割合の方が高くなっている。男性の 20 代より女性の 20 代の方がどこに雇用機会があるかということで住む場所を決めているという傾向がある。
- ⑦ 県単位ではあるが、兵庫県は M 字カーブが全国平均より窪みが深い。また 30 代、40 代の女性就業者の非正規率が高いという傾向がある。これは女性の継続就業率が低く、正社員としてのキャリア女性が少ないということではないか。
- ⑧ 企業数変化予測から兵庫県も大阪府も今後減少すると予想されている。増加が予想されているのは、埼玉県、神奈川県、沖縄県であり、東京都も僅かながら減少することが予想されている。増加県の特徴は、30 代の男性が多い県であり、起業数と廃業数の差し引きで企業数が増加すると予測されている。

以上のような点が挙げられます。

また、第 3 回目の検討会の後、高卒の就職状況について、兵庫労働局職業安定部に問い合わせたところ、ハローワークを通らない就職もあるとのことでしたので、学校基本調査を基に確認したところ、平成 30 年 3 月卒業の高卒男子 4,204 名のうち、678 名が県外に就職していました。つまり 83.87%が県内に就職していたということでした。県外の内 430

名が大阪府への転出であり転出者の63.4%を占めていました。東京都への転出者は81名、11.9%という結果でした。

他府県からの転入者もあり、646名が転入していましたので、差し引き32名が減少したことになります。転入者の内140名が大阪府からの転入であり、転入者の21.7%を占めており最も多い転入元でした。その他の転入者では福岡県から33名、徳島県から30名、京都府から25名、広島県から15名など、多くは西日本各府県からの転入でした。

高卒の場合は、地元へ就職する傾向があるということを考えると、兵庫県と大阪府は、ほぼ同じ地元地域として認識されているのではないかと考えられます。

2. 第2回目までの意見を踏まえた事務局からの提案、3つの論点について

(1) 企業イメージに起因する部分への対応

事務局ご提案のとおり、まずは、大学卒業予定者に与える神戸市内の企業のイメージを改善していく必要があると思います。

第1回目の特別委員のマイナビ様からのご報告では、学生の企業選びは、給与水準より仕事内容や事業内容、職場環境を重視する傾向にあるということでした。

マイナビ様のご報告を纏めますと、学生は「ワークライフバランスのとれた仕事スタイルの会社、組織の歯車として扱われるのではなく男女の別なく個人の能力が発揮できる会社」を好んでいるということだったと思います。

また、第2回目の土居特別委員のご報告は、ダイバシティに取り組んだ会社が学生募集で成功しているというご報告でした。そして女性が務めやすい職場環境は男性も務めやすい職場環境だと受け止めている学生が多いということでした。

したがって、神戸の企業の多くがこのような職場環境の企業であるということと、神戸市内の企業は、このようなイメージの企業を目指しているということを発信していくことが重要だと考えます。神戸企業の目指すべきイメージを「神戸スタンダード」として示すことも良い方法ではないかと考えます。

ワークライフバランスに取り組んでいる企業への表彰制度等も既にあります。更に働き易さを追求し業績を上げている企業もあると思いますので、発信する材料はあると思います。どのように発信していくかということを今後、具体的に検討していく必要があるのではないのでしょうか。

(2) 企業の労働環境に起因する部分への対応

前項での企業イメージを実現するために企業の労働環境をどのように整備していくべきか。また、中小企業など経営基盤の弱い企業に対してどのような支援策を講じればよいかということを検討する必要があります。

第3回目の特別アドバイザー樋口美雄氏から神戸では「女性の継続就業率、正社員としてのキャリア女性が少ないのではないか」というご指摘と「男性の20代よりも女性の20代の方がどこに就業機会があるかということに住む場所を決めている傾向がある」というアドバイスをいただきました。

一方、兵庫県内には大学が国公立立合わせて35校ありますが、内女子大が8校であり約4分の1が女子大ということになります。全国規模では781校のうち77校が女

子大であり 10 校に 1 校という割合であることを考えると、兵庫県内では女子大の比率が高いということが分かります。また女子大の多くが神戸・阪神地区に立地していることなどを考えると、神戸市周辺には、他地域に比べて相対的に高学歴の女性が多くいるのではないかと思います。

神戸市の働く場対策としては、まずは 20 代の女性に市内の企業で正社員として、継続就業できる職場環境を提供していくということが重要だと考えます。

したがって、**女性の継続就業のための労働環境整備を重点的に進める**ことが必要ではないかと考えます。

そのためには、

- ① 地元企業に高学歴の若い女性の活躍の場を広げてもらうためには何が必要かということを検討していく。
 - ② 女性の正社員雇用を可能とする企業や産業の誘致を進める。
 - ③ 子育て環境基盤の整備として、幼児保育、学童保育等の収容力を高める。
 - ④ テレワーク等新しい働き方を浸透させる。
 - ⑤ 子育て休業からの復帰を助けるために e ラーニング等を活用した教育訓練機会を提供する。
 - ⑥ 子育てや継続就業のための相談に応じる窓口を市内の区役所等に開設する。
- 等々について、更に具体的展開方法を検討すべきだと考えます。

(3) 企業の経営基盤に起因する部分への対応

第 1 回目の特別委員のマイナビ様のご報告の中では、学生の企業選びの重要な要素として「将来性」ということも挙げられていました。そして、「古い体質の会社」を嫌うという傾向が指摘されてきました。第 3 回目の特別アドバイザーの樋口美雄氏からは 30 代の男性が多い県では、将来の起業数が多いと判断できるということ伺いました。つまり「将来性」は、経営の若返りに繋がっているということではないでしょうか。多様な働き方の導入や IT をはじめとする新技術の導入は、古い体質の企業には期待できません。

そのためには、

- ① AI や IoT など新技術の活用による革新性をもった企業の育成
- ② 上記を推進できる若手経営者の育成
- ③ 企業立地の優位性を高めるためのインフラの整備

等々を進めていくことが重要だと考えます。今後はこれらを具体的にどのように展開していくかということを検討すべきだと考えます。既に、産業・交通インフラ等の整備や企業誘致も行われていますが、加えて(2)の女性活躍などの多様性とこの項での革新性を両軸として地域創生がなされることによって、地元企業の労働生産性が向上し、賃金水準の向上に繋がると考えます。

以上

神戸市「働く場としての神戸のあり方検討会議」 神戸商工会議所の見解

【これまでの会議をふまえた3つの論点】

1. 企業の労働環境に起因する部分

- | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">*働きやすい環境整備（制度充実・水準向上、多様な働き方／テレワーク等）*住環境等周辺整備（子育て支援産業の育成、社宅整備等） |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- ◎3つの論点のとおり、学生の企業選択においては「企業イメージ」「労働環境」「経営基盤」に起因するといった指摘があった。確かに、これらは、働き方改革の推進と若者志向への対応を両立させていく上で重要な課題である。企業PR、女性活躍、生産性向上等の取り組み等の重要性も理解する。
- ◎しかし、不特定多数の若者が、大阪を含む様々な地域の、様々な企業の中から、神戸（企業）を選ぶためには、「企業だけのあり方」を考えていては無理がある。「選ばれるまち」の実現には、産業・雇用の側面は欠かせないが、「働く場＝企業・産業の厚み」に加え、子育てや教育等を含めた労働環境や生活環境の向上も必要である。
- ◎神戸市当局では、これまでも若者の地元就職の促進に向けて、企業説明会や人材マッチング事業、神戸企業の情報発信、（東京圏からの）移住促進プロモーション、奨学金返済支援など展開されており、一様に評価している。
- ◎しかし、働く場のあり方の当事者は「企業」および「学生」である。どれだけ神戸の魅力を情報発信しても、この両者にミスマッチが生じていては進まない。企業と学生が共に「より良い働く場のあり方」を事前に理解した上で、企業側は環境整備に尽力し、学生は生産性向上に寄与する基礎能力を習得するよう準備・精進することが肝要である。
- ◎今後更に、学生の実態や意向なども踏まえながら議論を進めるべきと考える。

2. 企業の経営基盤に起因する部分

- *企業の生産性向上（IoT 導入等）
- *所得水準の底上げ（最低賃金向上等）

- ◎大手企業に比べ、中小企業では人件費の占める割合（利益に対する対価・労働分配率）が大きく影響度が極めて高い。また、恒常的な人材不足に対処するには、業務の効率化を図るための棚卸や見直し、人員の再配置等のほか、労務管理システムの変更や管理職教育など、経営のあり方を根底から見直すことにもなる。「労働環境の向上」「生産性の向上」と言っても一朝一夕には進まず、中小企業なりの一定の準備時間と柔軟なサポート体制が不可欠である。
- ◎企業の生産性向上に向け、各種支援策が講じられてはいるが、「生産性」自体の受け取り方は、企業規模や業種によって様々である。設備に関すること、人材教育に関すること、労働環境に関すること、IoTなど科学技術に関すること等、多様な分野において、生産性向上という命題が深く関わってくる。
- ◎中小企業の場合は、試行錯誤を重ねながら、各種支援策を受けながら、先行事例を学びながら、一歩ずつ進むしかないのが現状だが、その際に、生産性向上への取り組みが遅い・低い中小企業を振るい落とすような行政指導や施策要件を行う発想・仕組み（例えばモデル水準に達した企業のみを支援する等）は、回避されたい。

- ◎社会全体として、余力のある企業は賃上げに取り組むことが望ましいと考えるが、中小企業については、人材確保のため、他社との競争上やむを得ず防衛的な賃上げを図るケースが多く、収益増加を理由に賃上げを実施できる企業は少ないのが実情である。
- ◎特に「賃金水準の向上」に至っては、更に慎重に成らざるを得ず、如何に統計データ等により賃金格差や可処分所得、物価指数等を証明したとしても、部外より一方的に企業側に指摘して良いテーマではない。
- ◎賃金引上げが、本当の消費喚起や職場・居住地の選択条件、更には地元地域や企業の活性化に真に起因するためには、「将来への不安を、より小さくする方策」や「賃上げ→消費喚起→地元還元→産業育成の好循環」も合わせて考えなければいけない。賃金・所得の金額のみの議論を優先するのではなく、まずは地元における消費喚起や社会保障制度のあり方、住みやすく安心・安全な環境整備、街全体の収集力を高めるような産業政策なども並行して、議論すべきである。

3. 企業イメージに起因する部分

*企業PRの強化（PR内容／キャリアパス、社内制度等）
*PR手法（web、ネット等）

- ◎神戸商工会議所が2018年3月に策定した「神戸経済ビジョン」の中では、「若者に選ばれるまち」をテーマとした、将来に係る事業を提言している。
- ◎なかでも特に、「神戸の産業を体験する小中高生の教育体制」「文理融合によるイノベーションを誘発するSTEM人材＋経営人材の育成支援」においては、小中高校向けには基礎産業への理解深耕を、大学向けには先進産業・技術の共有連携を、それぞれ地元企業側が学生（学校）側に出向いて交流を図るものである。学生は学業の立場で、企業は経営の立場で、お互いが共通の目的達成を持った取り組みを推進していくことが、若者の企業（職業）選択意志に大きく作用するものと考えられる。
- ◎また、「外国人の多様な学齢期・就業をサポートする教育体制」では、国や学齢に応じた居住・教育・進学・就職に至る支援体制を講じることで、生産性の高い外国人材を、より多く率先して雇用（就労）できる環境整備を図ることを提案している。

- ◎大阪でも東京でもない、神戸ならではの若者が活躍できる「働く場」づくりは、極めて大きなエネルギーが求められる。個々の中小企業の意識改革・経営努力・PR強化だけでは成し得ない。行政の積極的な支援のもと、教育機関や労働者側等交えた、中長期的な視点に立った理解と協力が重要である。

以 上

働く場としての神戸のあり方検討会議 とりまとめに対する意見

一般社団法人神戸青年会議所

2018年度理事長 高島 章光

第1 本意見においては、データに基づく裏付けが不十分なところもあるが、当青年会議所の活動の経験も踏まえて意見を述べる。

少子高齢化社会が進み、いわゆる若者の絶対数が限られている現状では、どこの地方公共団体においても、表現は違えど「若者に選ばれるまち」となることを目標に掲げ、その実現のために腐心している状況といえる。

絶対数が限られている若者に、神戸が選ばれるまちとなるためには、「他のまち・都市と比較した神戸のまちの優位性」（既存のものだけでなく、これから作り上げるものも含む。以下単に「優位性」という。）を、正しく把握し、産官学民がこれを共有し、若者に対して発信できる環境が必要と思われる。

優位性の内容を「良好な労働条件」、「就業環境向上による女性活躍の推進」、「生産性向上・高付加価値化への対応」、いずれに向けることも正解と思われる。但し、あくまでも「優位性」ある内容の実現へ向けた取組みでなければ、若者にとって魅力ある「まち」として認識されないおそれがあることは留意する必要がある。

第2 ところで、神戸が若者に選ばれるまちとなるためには、下記の要素が重要になると思われる。

- 1 神戸に誘致したい若者の属性（男女別、学歴別、地元か否か、外国籍か否か、起業を望むか否か）の整理。（ターゲット設定）
- 2 上記1の若者が、それぞれ、就職先企業・事業者を求める意識・思考の方向性の把握。
- 3 神戸市内の企業・事業者における、若者の雇用に対する意識・思考の方向性の把握。

どの属性の若者を積極的に誘致したいかによって、対応すべき内容が異なるものと思われる。また、企業・事業者における若者の雇用に対する意識・思考は若者の意識・思考と乖離している可能性がある。その現状を把握した上、乖離があるときは、その乖離を埋めるための対策が必要になると思われる。

第3 これまでの会議の中で、神戸が若者に選ばれるまちとなるために何が必要か、という総論的な議論は充実しているものと思われる。どのような活動を行えば、その目的が達成されるのかも、並行して具体的に検討する必要がある。

一般化できるほどのデータに基づくとは言えないが、当団体の活動に基づく企業・事業者からのヒアリングによれば、ヒアリング対象とした企業・事業者からは、若者との新規雇用の必要性を感じている反面、その定着率も重視しているとのことである（定着率が悪ければ、企業・事業者にとっては、採用活動は無駄なコストとなる）。他方、パートタイマーやアルバイト等である程度長く勤務し、自社の事業内容をよく知ってもらったうえで正社員雇用となった社員に関しては定着率が高いとの声もある。

すると、若者が神戸の企業・事業者を魅力ある就業先として認識させるためには、若者に対し、より多くの神戸の企業・事業者の社業を知ってもらうことが重要であるとの仮説が成り立つ。

一方、ITの発達によって情報過多となった現代においては、若者が能動的に神戸市内の企業・事業者の情報を積極的に獲得する動機がないため、若者が日常的に活動をする中で、自然と神戸市内の企業・事業者の情報に触れ、かつ、企業・事業者側の人間と交流する機会が持てるような事業を行うことが有効となる可能性がある。

例えば、神戸市、兵庫県下には、中・高・大学等の優れた教育機関が集積している。その優位性に着目し、教育機関としての目的を充足する範囲内において、学生と神戸の企業・事業者が継続的に接触を持てる新しいカリキュラムの開発を試みるなどである。

具体的な運動については、既に様々な団体、企業、事業者においても活発に活動されているところではあるが、その運動の結果検証のデータも可能であれば蓄積し、有効な活動であることが確認できれば、それを他団体でも発展させて活動を行うなど、既存の活動の分析を行うことも重要であると考えらる。

以上

働く場として神戸が選ばれる為には、新たな雇用機会の創出や労働条件の魅力向上と安心・安定した働くための環境整備が不可欠と考えることから以下の点について検討し、広く発信すべきではないかと考えます。

1. 地域産業の振興

- ・地域資源の見直しや産業の掘り起こしを行いつつ、地域の特性を活かした知識・産業集積を促進するとともに、関連企業の誘致・育成を進める。

2. 福利厚生の実施

- ・一企業の体力には限界があり、個々の企業が福利厚生を単独で拡充することは困難であることから、地域で企業の共同体を構築し、地方自治体と連携することで福利厚生の実施を図る。(寮・社宅など)

3. 人材育成・能力開発機会の提供

- ・福利厚生と同様、個々の企業単独での人材育成・能力開発に限界があることから、企業の枠を超えた産業分野別の機会の提供を図る。
- ・第4次産業革命の影響により、職業転換や労働移動を余儀なくされる労働者が生まれる可能性があることから、在職中・離職後の両段階において、適切な学習・研修の実施などにより職業能力開発を促進できる仕組みを構築する。
- ・個人が負担した自己啓発費用について、一定額までの税額控除を認める「自己啓発税額控除制度」を創設する。

4. 教育と働くことをつなぐ

- ・教育機関とも連携し、勤労観・職業観を養うための社会体験や労働体験の機会の充実、働くことの意義や働く上で必要なルール(ワークルール)を学ぶ機会の充実等を図る。

5. リカレント教育システムの構築

- ・地方自治体と地域の教育機関が連携し、リカレント教育システム(学校教育を終えて社会に出た以降も、個人の必要に応じて教育機関に戻り、繰り返し再教育を受けられる循環型・反復型の教育システム)を構築し、いつでも学び直しができる環境を整備する。

6. 賃金上昇による好循環の創出

- ・連合では、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出(連合リビングウェイジ)しているが、兵庫県で単身が生活する上で必要な額は大阪と同じ水準であることから、大阪と同じ水準としつつ、あるべき水準に引き上げることを

目指すべきである。

※リビングウェイジの算出：最低限度の生活を送るために必要となる商品やサービスを積算し、その合計額（最低生計費）を労働時間で除すことによって行われている。

以上

働く場としての神戸のあり方検討会議 取りまとめに向けた意見

神戸大学 勇上和史

1. 問題の振り返りと基本的な認識

- 神戸市は、「市内に24の大学・短大があり、約7万人の学生が集う「大学都市」(神戸市HP)。しかしながら、就職時には6人に5人が市外・県外に流出(第1回)し、市内就職率は驚くほど低い(第3回)。また、母親や60歳以上の高齢者の有業率(第2回)、あるいは30歳代以降の女性の正規雇用就業率が低い。男性の働き盛り層の就業率も低い(第3回)。
- これらの課題を受けて、この会議では、若者の意識、賃金やワークライフ・バランス(WLB)といった側面から議論してきた。しかし、一義的には、働く場の創出、特にハイスキル人材の雇用機会の創出やマッチングが課題ではないか。
- 例えば、大学生は、仕事内容や事業内容を重視している(第1回)。また、神戸都市問題研究所の過去のプロジェクトでも、特に女性における求人と求職のミスマッチ(特に事務職の求職超過)が指摘されている。
- ハイスキル人材は比較的賃金水準が高く、地域の様々なサービスの需要を通じて、他の職業の需要(や賃金)にも影響を及ぼす。産業の側面でも、ハイテク雇用は地域の生産活動に大きな波及効果を持つことが指摘されている。

2. ハイスキル人材の雇用機会:「論点1. 企業イメージ」および「論点3. 企業の経営基盤」に関連

- 日本全体では、高等教育を修了した新卒者のおよそ9割が、(1)専門・技術職、(2)事務職、(3)販売・営業職に就職している(学校基本調査;図1)。特に、専門・技術職や営業職への就職が増加している。
- この仕事に従事する(年齢計の)高等教育卒業者の数を「ハイスキル人材の仕事」と呼ぶと、東京23区内では、2002年の175万人から2017年の256万人まで約1.5倍も増加(就業構造基本調査)。
※高等教育修了者=短大・高専卒+大学卒+大学院(修士・博士)卒
- 一方、政令市の「ハイスキル人材の仕事」の規模を東京23区に対する比率で見ると、①首都圏に集中しており、京阪神(京都・大阪・神戸)の規模は小さい、②多くの政令市では、対23区の比率が低下または横ばい(就業構造基本調査;表1)。つまり、東京以外の大都市では、「ハイスキル人材の仕事」が相対的に伸びていない。
- 神戸市の「ハイスキル人材の仕事」の規模は、過去15年間の動きをみる限り比較的健闘しているが、東京23区の11%前後にとどまる。※ただし、居住地ベースである点に留意。
- 「ハイスキル人材の仕事」の規模は、地域経済の様々な観点から重要
① 若者や(高学歴)女性の雇用機会の規模そのものを示す。

② 「地域労働市場の分厚さ」を表す。分厚い労働市場がハイスキル人材と仕事のさらなる集積を生む。

③ 他の職業への波及効果を持つ。「エンジニアが増えればヨガのインストラクターが増える」(モレッティ) : 高賃金なハイスキル人材が地域の様々なサービスを需要し、他の職業の従事者も増加する。

<対応策>

- IoT や AI といった新技術の導入支援、先端産業の誘致・育成、起業環境の整備は、ハイスキル人材の仕事の創出という観点からも重要。
- 新たな産業から既存の企業集積への波及効果を図るうえでは、神戸医療産業都市構想の事例でみられたような、既存の中小企業の集積と誘致産業との連携の試みも重要ではないか。
- マッチングの果たす役割も大きい。新卒一括採用慣行があるため、新卒者向けの就業体験（インターン）、教育機関と連携した企業説明会、ポータルサイトによる PR など。一方、専門・技術職や販売・営業職は転職が多い職種でもある。他地域からの UIJ ターン支援によりハイスキル人材の集積を図る。いずれの段階でも、社風や仕事のやりがい、将来のキャリアの見通しといった「アナログ情報」の流通がポイントになるのではないか。民間事業者の活用。

3. 就業環境の向上について：「論点 2. 企業の労働環境」に関連

- 母親の有業率や女性の正規雇用就業率の低さは、正規雇用の就業継続を断念している状況を示唆する。ただし、この点は神戸市の要因をさらに検証する必要がある。世帯所得の多寡、通勤時間の問題、求人と求職のミスマッチなど。市内の地域別やハローワーク別等で細かく見ても良いのでは。

<対応策>

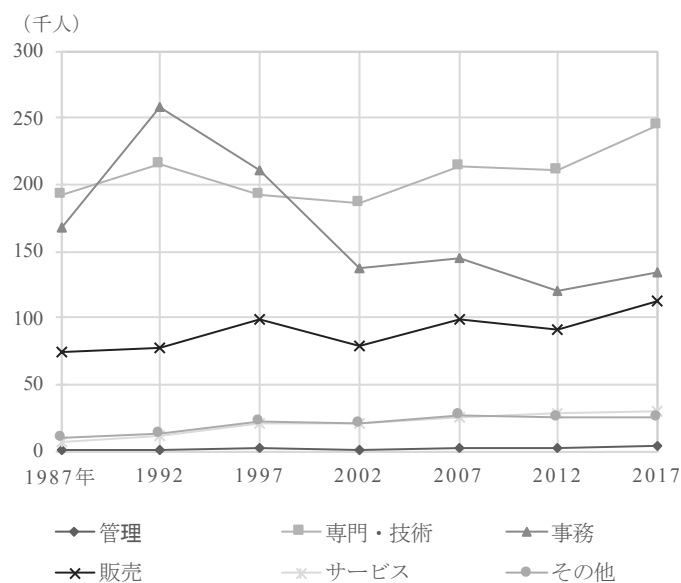
- 企業の雇用管理面では、育児・介護休業や短時間勤務、テレワーク型の就業等のワークライフ・バランスに資する制度を利用できる職場環境の整備が求められる。行政施策では、育児サービスや介護サービスの供給や供給の支援、サテライトオフィスの整備等。
- しかしながら、女性や高齢者、そして今後拡大する外国人材等の多様な人材の活躍を図る上では、ダイバーシティ・マネジメントの推進が重要（第2回）。ダイバーシティ・マネジメントの導入は、従来は層別管理を行ってきた大企業において特に難しい問題。行政施策では、グッドプラクティス等の啓発活動、雇用管理改善の支援。

4. 賃金上昇のあり方について：「論点 3. 企業の経営基盤」に関連

- 地域における賃金上昇は、前述の2や3のような生産性向上策によって図られるべきではないか。
- もちろん、地域の賃金は最低賃金の影響を受ける。最低賃金改定の影響は、最低賃金労働者のみならず賃金分布の下位層に（40 パーセント程度まで）波及することが確認されている。一方、現行の地域別最賃は、県内の都市間格差を十分に反映しないため（第3回）、神戸市と兵庫県レベル（B ランク）の経済状況が乖離している可能性は大いにありうる。この点は引き続き検証すべき課題。
- ただし、政策的には、最低賃金制度の趣旨に照らした課題設定が王道ではないか。例えば、都市別の貧困率や低所得者の所得や消費の実態の検証を通じて、生活保護級地（1 級地-1）と地域別最賃（B ランク）との乖離を課題として考察するなど。低所得層の労働条件や消費の底上げという観点。

(以上)

<参考資料>



注：高等教育修了者とは短大・高専，大学，大学院修士・博士卒の合計

出所：文部科学省「学校基本調査」

図1：高等教育修了者（新卒）の職業別就職者数の推移

表1：都市別の「ハイスکیل人材の仕事」の規模（東京23区=100%）

	2002年	2007年	2012年	2017年
札幌市	14.8%	13.8%	12.3%	10.4%
仙台市	9.5%	8.4%	7.7%	7.3%
さいたま市		11.6%	11.4%	9.9%
千葉市	10.1%	8.3%	8.1%	6.9%
東京23区	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
横浜市	39.4%	38.5%	34.5%	30.8%
川崎市	14.1%	15.8%	14.0%	13.8%
相模原市			5.4%	4.3%
新潟市		4.9%	4.0%	3.8%
静岡市		4.5%	4.4%	3.8%
浜松市		5.0%	4.6%	4.2%
名古屋市	20.7%	19.9%	18.9%	16.7%
京都市	11.8%	11.9%	10.5%	9.7%
大阪市	19.8%	19.2%	18.9%	17.5%
堺市		5.7%	5.7%	4.4%
神戸市	11.6%	13.1%	11.1%	11.0%
岡山市			5.0%	4.4%
広島市	10.7%	9.9%	8.7%	8.3%
北九州市	6.2%	5.6%	4.8%	4.3%
福岡市	14.0%	13.2%	12.7%	11.3%
熊本市			4.7%	4.2%

注：「ハイスکیل人材の仕事」とは，高等教育修了者のうち専門・技術職，事務職，販売・営業職に従事する有業者数。数値は，各調査年の東京23区の有業者数に対する比率（%）。

出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

神戸市「働く場としての神戸のあり方検討会議」へのご提案

拓殖大学政経学部 佐藤一磨

1. 最低賃金水準の在り方について

・最低賃金制度は直接賃金の下限を設定する政策であり、正社員の賃金水準に及ぼす影響は小さい。しかし、パート・アルバイトで働く人々の賃金及び労働供給には強く影響を及ぼすため¹、今後の人手不足への対応を考慮するとその水準は重要な値となる。

・これまでの議論の中で、兵庫県における最低賃金の水準が神戸市の実情に即していない可能性とこれが原因となり、大阪府との間で最低賃金に過大な差が発生している可能性が指摘されてきた。これらの指摘は、最低賃金の水準が都道府県単位で決定されるという制度上、ある程度やむを得ないと考えられる。

・それでは、大阪との間の最低賃金の差は、どの程度が妥当なのだろうか。この点について、大阪市や神戸市の詳細な賃金データを得ることは難しいため、市単位での比較は難しい。しかし、府県単位では高卒初任給の水準を基準として活用することで検討できる可能性がある。

・樋口・佐藤・小林(2011)²にあるように、「成長力底上げ戦略推進円卓会議の議論の結果、最低賃金の水準は高卒初任給を時給に換算した水準を目指す」と指摘されている³。このため、大阪府と兵庫県の最低賃金の差も高卒初任給の時給の差と同程度であれば、ある程度妥当な水準だと言える。

・実際に大阪府と兵庫県の高卒初任給の時給の差を算出すると 40 円(1064 円-1024 円)となり、比率では 3.76% $((40/1064) \times 100)$ となった(表 1)。この差が現在の最低賃金に適用された場合、兵庫県の最低賃金は 871 円から 900 円へと上昇し、大阪府との差が 65 円から 36 円へと縮小する(表 1)。

¹ 北條雅一(2017)「高校新卒者の進学行動と最低賃金」『日本経済研究』No. 75, 2017. 9 によれば、最低賃金の上昇は、男子高校新卒者の就職率の向上に寄与することがわかっている。

² 樋口美雄・佐藤一磨・小林徹(2011)「最低賃金引き上げの経済効果: パネルデータによる分析」KEIO/KYOTO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES DP2011-025

³ より正確には、中長期的な最低賃金の引き上げの基本方針として「賃金の底上げを図る趣旨から、社会経済情勢を考慮しつつ、生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給の最も低位の水準との均衡を勘案して、これを当面 5 年間程度で引上げることを目指し」と成長力底上げ戦略推進円卓会議で合意されている。

・以上の結果から、現時点では大阪との最低賃金の差が過大に設定されている可能性がある。ただし、最低賃金の引上げは雇用削減といった負の効果をもたらす恐れもあり、その水準の決定は各労働市場の実勢を注意深く検討したうえで行うことが求められる。

表1 兵庫県の最低賃金水準の試算結果

	高卒初任給※※	最低賃金	高卒初任給からの逆算
大阪府	1,064	936	936
兵庫県	1,024	871	900
両者の差	40	65	36
差の割合※	3.76%	7.46%	3.76%

※ 高卒初任給の場合、両者の差を大阪府の数値で除した割合。

※※ 高卒初任給は月間労働時間を160時間として算出。

2. 労働条件の在り方について

・正社員の賃金は企業業績や労働市場の需給状況等を反映して決定される。このため、神戸市を働く場として活性化するために、その賃金水準を引き上げることが重要であったとしても、外部からの介入によって引き上げを実行するのは難しいと考えられる。

・この点を考慮すると、神戸市を働く場として魅力的にするには、賃金以外の労働条件の改善を視野に入れることが重要となる。

・ここで 1 つの案として考えられるのが労働時間や休暇日数等を改善するワークライフバランスの推進である。もちろん多くの企業で何らかのワークライフバランス推進策が実施されているかもしれないが、市を挙げてさらにバックアップし、“働きやすい街・神戸”を学生や働いている人々に印象付けることはできないだろうか。この点をより重視することで、大阪との差別化を図り、働く場として神戸市の魅力を活性化することも検討に値すると考えられる。

・このようなワークライフバランスの推進による大きな効果として期待できるのが女性就業率の向上である。これまでの検討会でも指摘されてきたように、兵庫県全体として 30～40 代の子育て期の女性の労働力率は低いため、より一層ワークライフバランス推進による効果が大きいと考えられる。なお、ワークライフバランスの推進は、近年増加する高齢者雇用にもプラスの影響をもたらす可能性があり、その影響は幅広いと予想される。

以上