

表 1 労働者に関わる法律一覧

基本的法律	準拠した法律	対象となる労働者
① 労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金法 ・労働安全衛生法 ・労働者災害補償保険法 ・男女雇用機会均等法 	全労働者
(特別法)	<ul style="list-style-type: none"> ・パート労働法 ・育児介護休業法 	短時間労働者 全労働者
(雇用保障)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業安定法 ・雇用保険法 ・健康保険法 ・厚生年金保険法 	全労働者
(政策的立法)	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用安定法 	高齢の労働者
② 労働組合法		全労働者
③ 労働関係調整法		全労働者
④ 労働者派遣法		派遣労働者

表2 雇用形態(横軸)と労働条件(縦軸)における法的規定と労働条件ごとの取り上げられた新聞記事のID番号

労働条件	法律上の雇用形態の特異性				通称も含めた雇用形態全体の枠組み										
	非正社員	正社員	パートタイム労働者(短時間労働者)	パートタイム労働者(短時間労働者)	派遣社員(派遣労働者)	正社員	派遣社員(派遣労働者)	パートタイム労働者(短時間労働者)	パートタイム労働者(短時間労働者)	契約社員	委託社員	臨時労働者	雇用形態	出向社員	アルバイト
1 労働契約	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条	労働法13条-23条
2 解雇	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条	労働法137条
3 賃金	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条	労働法24条-28条
4 労働時間	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条	労働法32条-33条
5 休憩	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条	労働法34条
6 法定休日	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条	労働法35条
7 時間外労働	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条	労働法36条、37条
8 年次有給休暇	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条	労働法39条
9 安全及び衛生	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条	労働法42条 労働法43条
10 女性	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条	労働法64条-67条
11 社会保険(主に年金)	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法	厚生年金保険法
12 健康保険	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法	健康保険法
13 技能者の養成	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条	労働法69条-74条
14 雇用保険	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法	雇用保険法
15 災害補償	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条	労働法75条-88条
16 就業規則の提示	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条	労働法89条-93条
17 新卒者	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条	労働法94条-96条
18 監督機関	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条	労働法97条-105条
19 その他	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法	労働組合法 労働関係調整法

注:記事番号G-1~G-15はG-Searchの検索結果。その他は全てASAHI.COMにおける検索結果

表3 各労働条件において問題とされた新聞記事一覧

雇用条件	記事番号	記事	出典	夕刊	時刻	労働の分類	その他関連している事項
1	1	社員給与、4年ぶり増 パート1000万人超す 昨年の勤労統計	2005年2月1日	朝刊	1 総合 1p	正社員 パート労働者	賞金 雇用 労働時間
2	2	若者に希望はあるか 私備元男氏 (未来を語る：7)	2005年1月8日	朝刊	読者 2 02.8p	正社員 パート労働者 アルバイト	賞金 就業 雇用
3	29	労働と統計：4 臨時雇用、女性に5割に(笑の間の経済学) / 経緯	2004年6月1日	朝刊	読者 1 20p	正社員 パート労働者 派遣社員 アルバイト	賞金 年次有給休暇 社会保険 就業保険 就業規則の提示
4	66	調査の全20事業所で違反 パートの労働条件 / 告知	2003年8月2日	朝刊	オピニオン 1 17p	パート労働者	賞金 経費者の算定 監督機関
5	68	労働者派遣法の改正 労働政策審議会部会長・樋口英徳さんに聞く	2003年7月13日	朝刊	2 社会 30p	派遣社員 正社員 パート労働者	賞金
6	76	社運でも…臨時職員、定員割れ 北九州市の高空雇用者 【西部】	2002年5月7日	朝刊	アエラ 60p	アルバイト、臨時的雇用者	賞金 労働時間 年次有給休暇
7	107	ワークシェアリング：7 (interactive)	2002年5月13日	週刊	1 社会 15p	正社員 契約社員	解雇 就業規則の提示
8	134	西社員自主労組で闘う 突然迫られた「1年契約」(痛みの時代に)	2001年10月30日	夕刊	くらし 19p	正社員 パート労働者 契約社員	賞金 就業規則の提示
9	153	有期雇用者よと併った(私たち「正社員」じゃない…)	2001年5月29日	朝刊	生活 1 30p	契約社員	賞金 労働時間 年次有給休暇 就業規則の提示
10	7	外国人講師、解雇に「NO」 「使い捨てにしないで」	2004年12月2日	朝刊	アエラ 34p	正社員 パート労働者 派遣社員	賞金 雇用保険
11	9	失業率「改善」のまやかし、非正社員を切り捨てる	2004年11月15日	週刊	2 総合 2p	正社員 パート労働者 派遣社員 出向社員	賞金 社会保険
12	17	非正社員3割超す 雇労働者調査、人件費削減背景に	2004年7月22日	朝刊	1 経済 8p	正社員 パート労働者 派遣社員	賞金 社会保険 技能者の養成
13	21	若者雇用(無関心)でいられますか 04巻既刊：8)	2004年6月29日	朝刊	生活 1 25p	正社員	賞金
14	26	結婚諦め非正社員 子育てでも派遣より有利	2004年5月7日	朝刊	特集 1 33p	正社員 パート労働者	賞金 就業規則
15	43	不当解雇・セクハラ…労働問題で電話相談 連合青森あすから / 青森	2004年2月8日	朝刊	1 総合 1p	正社員 パート労働者 アルバイト 派遣	賞金
16	56	好業績でもリストラ 雇用改善策(にっぽん力 03総選挙)	2003年10月23日	朝刊	くらし 19p	正社員 契約社員	賞金 就業規則の提示
17	67	調査多岐、相次ぐ不備 利用増える個別労働紛争解決制度	2003年7月15日	朝刊	2 総合 2p	パート労働者 派遣社員	労働契約 就業規則の提示
18	70	「厚田大く解雇は無効」改正労基法成立、乱用に歯止め	2003年6月27日	夕刊	秋田 2 25p	契約社員	賞金 就業規則の提示
19	71	多様化進む雇用形態 企業の人件費圧縮の表れ / 秋田	2003年6月19日	朝刊	3 経済 55p	正社員 パート労働者 嘱託社員 臨時的雇用者	賞金 社会保険
20	77	なぜ私がクビになるの(お金の悩み 彼女の都合)	2003年5月3日	朝刊	3 総合 3p	パート労働者	賞金 就業規則の提示
21	82	解雇ルール法制化を容申 3月上旬にも国会提出 雇労働者等	2003年2月19日	朝刊	3 社会 37p	正社員	賞金 就業規則
22	121	真っ先に削減対象(強い者 問われるパート労働：上)	2002年3月8日	朝刊	1 社会 33p	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	賞金 社会保険(主に年金) 雇用保険
23	125	失職 私がなぜ 労働「法整備が必要」(痛みの時代に) 【西部】	2002年2月15日	朝刊	2 経済 11p	派遣社員	賞金 就業規則の提示
24	127	3000人削減、吉切りでない 関西電力・持株社長に聞く 【大阪】	2002年1月31日	朝刊	読者 1 32p	出向社員	賞金 就業規則
25	129	「強めてくれ」と解雇予告 怒りの声、リストラ110番に / 岐阜	2001年12月2日	朝刊	1 総合 1p	正社員 パート労働者 派遣社員	賞金
26	131	10月の失業率、最高5.4% 男性正社員が大増減	2001年11月30日	夕刊	オピニオン 1 13p	正社員 パート労働者 派遣社員	賞金
27	142	ルガライター・鎌田聖氏(「高失業時代がやってきた：上)	2001年9月3日	朝刊	1 経済 8p	正社員 パート労働者	賞金
28	150	「労働市場の多様化を」 解雇緩和など指値 失業問題で調査報告書	2001年7月15日	朝刊	読者 1 21p	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	賞金 年次有給休暇 就業規則の提示
29	151	仲数、前年の2倍超 不況背景に急増 減価償却労働相談 / 広島	2001年2月19日	朝刊	政治 4p	正社員 派遣労働者	賞金 安全衛生
30	10	労働関係 労組に代わり交渉役(NPO)が選ばれる 企業社会：4)	2004年11月20日	朝刊	オピニオン 10p	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	賞金 労働契約 解雇
31	16	「非正社員」の待遇の改善を(声)	2004年8月3日	朝刊	1 社会 9p	アルバイト	賞金
32	18	委託教師1300人の賞金未払い 派遣業者「フアイト」【名古屋】	2004年7月23日	夕刊		派遣社員	賞金

23	結婚の若者、なぜ多い？ 出生率過去最低	2004年5月24日	週刊	オピニオン 17p	正社員 アルバイト	パート労働者 契約社員 アルバイト	正社員 正社員 正社員 パート労働者、派遣社員 正社員 正社員	社会保険 労働契約 労働時間 女性 労働時間 残業 労働時間 雇用保険 異状
32	派遣の「争せ」、正社員の「不幸せ」 413人の本音調査	2004年5月17日	週刊	アエラ 16p	正社員 アルバイト	派遣社員 契約社員	社会保険	
33	契約社員のプライド 人気企業の最新様	2004年4月25日	週刊	アエラ 12p	正社員 アルバイト	派遣社員 契約社員	労働契約	
35	昨半年分の月平均給与、3年ぶり下り止まる 男女格差は拡大	2004年4月15日	朝刊	山形1 31p	パート労働者、派遣社員	派遣社員	労働時間	
37	変わる「全社」社会 (三者三輪)	2004年4月2日	朝刊	オピニオン 1 15p	正社員 アルバイト	派遣社員	労働時間	
40	福井の女性、労働力は全国1位だが地位や賃金は低差 /福井	2004年3月11日	朝刊	福井1 28p	正社員	派遣社員	女性	
55	雇用 パート増え変わる形勢 (選挙案除き 政府の課題：上)	2003年11月6日	朝刊	大分1 27p	正社員 雇用者	パート労働者 アルバイト 臨時社員	労働時間	
79	正社員のパート転換加速 雇用の「ズレ」顕著 近畿 【大阪】	2003年3月29日	朝刊	2経済 13p	正社員	派遣社員 契約社員	労働時間	
85	中小企業、ワークシェアどこまでない (03番 賃金・雇用)	2003年2月4日	朝刊	2経済 12p	正社員	パート労働者	残業 労働時間	
86	派遣基準、配属を SSKが上申書 国の助成金不正受給問題/長崎	2003年4月25日	朝刊	鹿嶋1 27p	正社員 出向社員			
98	失業手当の上昇、7310円に一本化 厚労省案	2002年10月10日	夕刊	1総合 1p	パート労働者		雇用保険 異状	
101	パートは「宝の山」 厚労省提言、先取り企業の成功例	2002年7月23日	朝刊	くらし 18p	正社員 アルバイト	パート労働者 契約社員		
110	ワークシェアリング：6 (interactive)	2002年4月28日	週刊	アエラ 70p	正社員	パート労働者 派遣社員		
113	ワークシェアリング「賛成」63% 朝日新聞社世論調査	2002年4月9日	朝刊	くらし 21p	正社員	パート労働者		
114	政府案、「同様実質」の分章 (焦点：ワークシェア：下)	2002年4月2日	朝刊	オピニオン 1 13p	正社員	パート労働者	社会保険	
115	政府案、財政支援も検討 「緊急型」ワークシェアリング導入企業に	2002年3月30日	朝刊	1総合 1p	正社員	パート労働者	労働時間	
118	日立製作所 (動き出すワークシェアリング：上) /群馬	2002年3月19日	朝刊	群馬1 35p	正社員	パート労働者	労働時間	
119	会社背負いかけもち (遠い夢 問われるパート労働：下)	2002年3月13日	朝刊	3社会 37p	正社員	パート労働者 契約社員 アルバイト	労働時間 社会保険 健康保険	
122	公正な処遇への道は パート労働 (社説)	2002年2月26日	朝刊	2総合 2p	正社員	パート労働者	労働時間	
123	ワークシェア、効果に疑問 (ビジネス事情UPDATE) 【名古屋】	2002年2月23日	朝刊	3経済 13p	正社員	パート労働者	労働時間	
124	処遇の改善を打ち出す 厚労省のパート研究会中間報告	2002年2月22日	朝刊	オピニオン 1 13p	正社員	パート労働者	労働時間	
128	一からわかるワークシェアリング	2001年12月27日	週刊	オピニオン 1 11p	正社員	パート労働者	労働時間	
130	失業率予測「7%超」の現実性	2001年12月1日	週刊	アエラ 30p	正社員	パート労働者	労働時間	
133	悪化あっても半減「転覆も」 県が2.3～2.5%調査 /神奈川	2001年10月30日	朝刊	神奈川1 35p	正社員	パート労働者	労働時間	
135	株しき増す「構造失業」 失業率もさらに上昇へ	2001年10月30日	朝刊	1経済 9p	正社員	パート労働者	労働時間	
145	学童指導員の7割が臨時や非常勤、平均年収は188万円 全国調査	2001年8月24日	朝刊	くらし 19p	正社員	臨時社員 臨時雇用者	労働時間	
155	組合と県労連、それぞれ県会 県内のメーデー /高知	2001年5月2日	朝刊	高知1 25p	正社員	パート労働者	労働時間	
163	資料の足しに シルバー人材センター人気、登録理由が変化/静岡	2001年1月17日	朝刊	静岡1 31p	正社員	パート労働者	労働時間	
166	雇用助成金、20種削減 歳出規模2.5%減に 労働省方針	2000年11月22日	朝刊	3総合 3p	正社員	パート労働者	労働時間	
167	変換期のため制度残る 並森清さんに聞く (!定年は必要か：下)	2000年10月21日	朝刊	オピニオン 1 15p	正社員	契約社員	労働時間	
170	2種化する国内雇用情勢 山田久 (ぜみなへる)	2000年7月8日	夕刊	夕刊経済特集 4 8p	正社員	パート労働者 派遣社員	労働時間	
172	非正社員増加、全体の約3割 平均月収は14万8000円	2000年6月27日	朝刊	2社会 38p	出向社員	臨時雇用者 契約社員	労働時間	
12	なぜ果敢回復しても自給が減らないか (boReport)	2004年10月23日	朝刊	30選挙区 3 53p	正社員	パート労働者 派遣社員	労働時間	
47	速まめワークシェア (仕事はどこに 雇用対策総点検)	2004年1月27日	朝刊	くらし 21p	正社員	パート労働者	賃金	

4	労働時間	73	育児休暇、パパは二の足 同僚の負担増が一歩の悪化 / 佐賀	2003年6月15日	朝刊	佐賀 31p	正社員	賃金
		87	ワークシェア、リストラ対策なら反対7割 県が事業所調査 / 佐賀	2003年1月22日	朝刊	佐賀 31p	正社員	賃金
		111	ワークシェアリング: 5 (intetative)	2002年4月22日	週刊	アエラ 68p	正社員	賃金 社会保険
		116	県審議が概される ワークシェア (社説)	2002年3月30日	朝刊	2 総合 2p	正社員 パート労働者	賃金 社会保険 労災有給休暇 社会保険
5	休暇	126	「政府使」大台でもワークシェアリング進まない理由	2002年2月8日	週刊	朝刊朝日 150p	正社員	賃金
		152	かけ持ち、パート、社会保険がかり (私たち「正社員」じゃない)	2001年6月5日	朝刊	くらし 21p	正社員 パート労働者	賃金 社会保険 健康保険 雇用保険
		154	若者だけが働き過ぎ 20代女、30代男は1丁と人事の格差者	2001年5月21日	週刊	アエラ 74p	正社員 パート労働者	
7	労働時間	41	リレーバス取戻、どう綴り 社員減り、仕事量増大に(読者投稿)	2004年2月24日	朝刊	くらし 21p	正社員 派遣社員	賃金 労働時間
		179	雇用悪化に歯止めを良方 日経新聞支店 / 静岡	2006年3月15日	朝刊	静岡 30p	正社員 パート労働者 アルバイト	
9	安全及び衛生	6	契約社員事故死で日通を警視庁検 作業監督の技能者も / 大阪	2004年12月2日	朝刊	毎日 28p	契約社員	
		19	感度防止措置しなかつた疑いで警視庁検 福岡中央労働署 / 福岡	2004年7月15日	朝刊	福岡 1 31p	派遣社員 アルバイト	
9	安全及び衛生	30	安全措置怠った疑い 朝日町の会社と社長を警視庁検	2004年5月19日	朝刊	三監 1 25p	アルバイト	
		45	水元江口で倉庫火災 昨出け28人、岩城が犠牲	2004年2月2日	朝刊	宮城 1 25p	派遣社員	労務管理
		92	鉄工会社、労災隠し容疑 社長らを警視庁検 和歌山労働署 / 和歌山	2002年11月13日	朝刊	和歌山 1 24p	アルバイト	
		100	興産格運転転移で業者を警視庁検 彦根のフォークリフト事故 / 滋賀	2002年9月11日	朝刊	彦根 1 28p	正社員 パート労働者	
		112	パートと社員の黄金格差、異否は半々 朝日新聞社世論調査	2002年4月9日	朝刊	2 総合 2p	派遣社員	賃金
		168	労働安全衛生法違反の疑いで警視庁検 武蔵労働署 / 佐賀	2006年9月13日	朝刊	佐賀 1 35p	アルバイト	
		169	佐和製菓会社と専売を警視庁検 フォークリフト転落死 / 京都	2006年7月13日	朝刊	京都 1 31p	派遣社員	
		180	労災事故隠して工場長など警視庁検 鹿島労働署 / 茨城	2006年3月11日	朝刊	茨城 35p	派遣社員	
		181	ゴルフ場経営者を警視庁検 高崎労働基監署 / 群馬	2006年2月19日	朝刊	群馬 27p	アルバイト	
		G-1	"人賃し精員、実態はつきり"AMが調査	2005年1月8日	しんぶん労働	日刊紙 05p	正社員 弊員労働者	労働時間 時間外労働 技能者の養成
		G-2	深夜労働者の健康診断 4分の3費用助成一挿社組織 / 和歌山	2004年12月19日	毎日新聞	和歌山 20p	正社員 パート労働者	賃金 休養
		G-3	働くノ大坂現 / 3 / 「奴隷みたいなもの」	2004年6月12日	しんぶん労働	日刊紙 08p	正社員 パート労働者 派遣社員	労働時間 休業 法定休日 時間外労働 年次有給休暇
		G-4	21時、バイト5.1日目で過労死 / 子の無念晴らした 損害賠償求め遺族が地裁 / 月93時間残業、帰宅は深夜	2003年11月12日	しんぶん労働	日刊紙 05p	アルバイト	
		G-5	パートの「権利」超脱 鎌倉 鎌倉がチエックシート 現場を「O」「X」で	2003年7月23日	中日新聞社	夕刊 8p	正社員 パート労働者 契約社員 アルバイト	
		G-6	労働者派遣 報酬増進へ 総務省など25業種 機関別応募人数 * 正社員減下	2003年6月7日	北海道新聞	朝刊全道 12p	正社員 パート労働者 派遣社員	
		G-7	改正派遣法 何が変わる? 期間延長・差別は厳しく 対象拡大 製造業へ	2003年6月7日	中国新聞	夕刊 夕報	正社員 パート労働者 派遣社員	
G-8	働ける期間が長くなる? 派遣法改正の規制緩和で	2003年6月6日	共同通信	夕刊 12p	派遣社員			
G-9	日本共産党 知りたい聞きたい / 製造業経営者や期間延長が狙われる派遣労働者と	2003年4月9日	しんぶん労働	夕刊 12p	正社員 パート労働者	労働時間 賃金 労働時間 社会保険		
G-10	派遣員の健康診断、3割の事業所が実施せず - 鹿児島労働局アンケート / 鹿児島	2003年2月13日	毎日新聞	鹿児島 / 鹿児島 10p	正社員 パート労働者			
G-11	1 - 6月管内労災 * 3年続け死者増 * 労基署 * 安全新え企業訪問	2002年7月16日	北海道新聞	夕刊地方 10p	正社員 パート労働者			

区分	番号	要約	発効日	発行者	日誌	OSP	関係者	関係者	関係者	関係者
10	G-12	働く意味を問い直す/全国センターなど7団体が共催、長時間労働の契機論	2002年4月24日	しんぶん新報	日誌	05P	正社員 派遣社員 アルバイト	労働時間		
	G-13	VDT作業で指針/労働者の要求反映 事業者の責任明確化/厚労省発表	2002年4月16日	しんぶん新報	日誌	06P	正社員 アルバイト労働者 派遣社員	解雇 賃金 労働時間 健康保険 改善措置		
	G-14	【記者の目】まかり通る労災隠し=大島秀利 (大阪・朝日新聞)	2001年2月27日	毎日新聞	東京朝刊	4P	正社員 アルバイト労働者 派遣社員	解雇		
	G-15	船本風/経=待遇差別、企業側の認識不足 パート労働環境改善を 熊本労働組合が21日ゼミナール 従業員の認知不足も、WIDE	2006年11月9日	西日本新報	朝刊	27P	正社員	労働時間		
	24	派遣社員の逆襲 したたかに会社を戦線する	2004年6月21日	週刊	アエラ	くらし 23p	正社員 派遣社員	解雇 賃金 労働時間 雇用保険		
11	39	育休 制度見直し、実施は?	2004年3月23日	朝刊	くらし 30p	正社員 パート労働者 派遣社員	労働時間 育児休業給付金 社会保険			
	83	利用1年 働く女性の「妊婦・出産電話相談」始めたもの…/群馬	2003年2月18日	朝刊	群馬2 30p	パート労働者	労働時間			
	94	パート・派遣にも育休を 女性ら、権利求める動き	2003年10月29日	朝刊	くらし 27p	正社員 パート労働者 アルバイト 嘱託社員	労働時間			
	96	子どもを産んで職場復帰するために 相談機関を休方につけて	2002年10月18日	朝刊	くらし 21p	正社員 パート労働者 派遣労働者	労働時間			
	103	育休後に嫁姑は「違法」 派遣社員の女性が提訴へ さいたま地裁	2002年7月12日	朝刊	3社会 33p	派遣社員	労働時間 賃金			
12	34	育休」とれない、とらない 成立から10年、目立つ時代遅れ	2001年9月21日	朝刊	くらし 23p	正社員 派遣社員	労働時間			
	8	パート労働も厚生年金制に (声)	2004年11月24日	朝刊	ナビオン2 32p	正社員 パート労働者 アルバイト	労働時間			
	20	厚生年金空回り、最大で900万人に 日本経済新聞	2004年7月3日	朝刊	2総合 2p	正社員	賃金 健康保険			
	46	パートの年金「5年後に再検討」 号外	2004年1月29日	朝刊	2総合 2p	正社員 パート労働者	賃金 健康保険			
	49	パート加入拡大見送り 厚生年金、自民・公明党が方針	2004年1月22日	夕刊	1総合 1p	正社員 パート労働者	労働時間 女性			
	61	「年金ゼロ」にしない構想する動き方 「団塊世代」の年金・第3編	2004年9月5日	週刊	週刊朝日 22p	正社員 パート労働者 派遣社員	労働時間 健康保険の提示			
	80	給付と負担、公平性どこに 厚労省の保険料滞り方式 (年表変わる)	2003年3月19日	朝刊	くらし 24p	正社員	賃金			
	95	現世交代制 「支え手」重視へ大転機 (どうなる私の年金:上)	2002年10月23日	朝刊	くらし 23p	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	賃金 健康保険			
	34	年金制度、未来につなぐために 都府教育 【名古屋】	2004年4月21日	夕刊	学生 7p	正社員	賃金			
	3	技の継承に本腰 (団塊700万人の定年:1) 【西部】	2005年1月4日	朝刊	経済特集 5p	正社員	賃金			
13	72	働く意欲を引き出そう フリーター (社説)	2003年6月19日	朝刊	2総合 2p	正社員 パート労働者 アルバイト	賃金			
	75	脱税 第2回 「おかし派遣」で正社員になる	2003年5月19日	週刊	アエラ 21p	正社員 派遣社員	賃金			
	5	雇用保険、私事に強制加入権 厚労省、来年5月期限に	2004年12月5日	朝刊	1総合 1p	パート労働者	賃金			
	78	改正雇用保険法が成立 失業手当、大幅カット 来月施行	2003年4月25日	夕刊	2総合 2p	正社員 パート労働者 派遣社員	解雇 賃金			
	89	雇用保険、給付上乗2割超カット 料率引き上げ 厚労省の最終報告	2002年12月18日	夕刊	1総合 1p	正社員 パート労働者	賃金			
	90	雇用保険料上げの最終案、据え置きで調整か 厚労省も容認発言	2002年11月22日	夕刊	2総合 2p	正社員 パート労働者	賃金			
	97	失業手当どう変わる 厚労省案をシミュレーション	2002年10月11日	朝刊	2総合 2p	正社員 パート労働者 派遣社員 契約社員	解雇 賃金			
	99	雇用保険給付の主な改正案	2002年10月10日	夕刊	2総合 2p	パート労働者	賃金			
	102	雇用保険料率、1.0月に0.2%上げ 給付抑制の骨格も 厚労省	2002年7月20日	朝刊	1総合 1p	正社員	賃金			
	105	雇用保険給付カットへ懸念 再就職促進に移行	2002年6月1日	朝刊	3経済 12p	正社員 パート労働者	賃金 社会保険			
14	144	大失業時代に雇用保険給付前 失業手当が重くなくなる	2001年8月27日	週刊	アエラ 22p	正社員	労働時間			
	160	失業手当「やむを得ぬ退職」で上積み 改正雇用保険法4月から施行	2001年2月27日	朝刊	くらし 22p	正社員 パート労働者	労働時間			
	165	雇用保険に5.0人未加入 昨年度の厚生年金保険指導員 /大阪	2000年1月22日	朝刊	大阪1 39p	正社員	労働時間 就業規則の提示			
	74	もう2度と…思いつけ、「命の犠牲」法廷で問う (読者社会)	2003年5月20日	朝刊	1家庭 19p	正社員 パート労働者 派遣社員 アルバイト	労働時間 安全衛生			

付録1 ASAHI.COMによる新聞記事の検索結果
(記事番号1～182)

各記事の掲載の体裁は以下の通りである。

- 1行目： 記事番号 記事発行日 出典（朝刊、夕刊、週刊の別） 面名 掲載頁 文字数
- 2行目： 見出し
- 3～4行目： 就業形態と労働条件
- 5行目以降： 本文

1. 2005年02月01日, 夕刊, 1総合, 1p, 00838文字
社員給与、4年ぶり増 パート1000万人超す 今年の勤労統計

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
雇用契約、賃金、雇用、労働時間

厚生労働省が1日発表した04年の毎月勤労統計調査(速報)によると、ボーナスを含めた正社員など一般労働者1人当たりの給与総額は、月平均で前年比0・2%増の41万2888円で4年ぶりに増加した。常用労働者数も同0・4%増と7年ぶりに増加に転じた。景気回復傾向が、わずかながら賃金や雇用に反映した格好だ。しかし、パート労働者が1千万人を超え労働者全体の4人に1人になるなど、不安定雇用形態が増している。

給与と残業手当、ボーナスなどを合わせた月平均の給与総額を、雇用形態別にみると、正社員が大半を占める一般労働者は00年を100とした指数で02年に大きく落ち込んだ後、今回上向いた。パート労働者も前年比0・8%増の9万4230円で2年連続で増え、02年を底に堅調に増えている。

一般労働者とパート労働者を合わせた平均額は、前年と比べ0・7%減って33万2485円と4年連続のマイナスとなった。労働者全体に占めるパート労働者の比率が、同2・7ポイント増の25・3%に増えたため、全体の平均給与を押し下げた形になっている。

月平均の常用労働者数は4283万1千人。うち一般労働者は同1・1%減の3201万1千人、パート労働者は同5・5%増の1081万9千人で、パートは90年に統計をとり始めて以来、最高となった。景気回復傾向のなかで、企業は人手を確保しようとする一方、正社員を減らしパート雇用に切り替える動きが顕著になった。

月平均の総実労働時間は同0・1%増の151・3時間で、うち就業規則などで定めた所定内労働時間は0・1%減の141時間、残業や休日出勤などの所定外労働時間は同2・6%増の10・3時間だった。所定外は3年連続の増加。

業種別では、電気・ガス(前年比15・9%増)、製造(同7・1%増)、金融・保険業(同7%増)で大きく増えており、厚労省は「雇用数や残業が増えるなど、景気回復を反映している」とみている。

調査は従業員5人以上の約3万3千事業所を対象に実施した。

2. 2005年01月08日, 朝刊, 1経済, 11p, 2206文字

若者に希望はあるか 松浦元男氏(未来を語る:7)

就業・雇用形態
正社員、アルバイト

労働条件
雇用契約、賃金

心配無用、潜在力高い 世界最小歯車を作る中小企業社長・松浦元男氏

——定職に就かないフリーター、働かないニートと呼ばれる若者が増えています。彼らに未来はあると思いますか。

「何の心配もない。僕自身が昔はフリーターだった。昼は左官や菓子職人見習、夜はダンスホールのバンドマンと、いろんな仕事をした。働かずに盛り場にたむろしている若者たちだって2~3年もすれば、自分の思う仕事に就いている」

——今どき珍しい楽観論ですね。

「今の若者は能力が高い。僕らが5年かけて覚えたことを1年で覚えてしまう。ただ彼らの身の回りには情報があふれ、どうしたらいいか決められないだけだ。僕ら年寄りの役割は、彼らが潜在能力を発揮するためのチャンスと動機を与えること。仕事用に欲しがっている100万円の高性能パソコンを必要に応じて買ってやったり、海外への出張や駐在の希望をかなえたりすることだ」

——潜在能力は引き出せましたか。

「世界最小の100万分の1グラムの歯車を開発した社員は、工業高校時代は相当なツッパリだったようだ。ある女性社員は高校時代に数学が大嫌いで成績も最低レベルだった。ところが入社後数年間、座標を計算したりプログラムを打ち込んだりしているうちに、本人も気づかぬまま微積分を理解していた」

——「無試験・先着順」で社員を採用しているそうですね。

「10~20分の面接では何も分からないからだ。髪の毛を茶色や金色に染めたり、口べただったりする若者が、頭の中のコンピューター言語はベラベラということがある。60歳代の人間が従来の基準で面接や試験をしたらそういう人を落としてしまう。人の真価を理解するには1~2年かかる」

「高校時代にこの土地(愛知県豊橋市)に来ていろんな人に世話になった。恩返しに地元の若者を大事に育てたいという気持ちも根底にある」

——社員の業績をどう評価していますか。

「以前は社員を査定していたが、僕以上の能力を身につける社員が現れ始めた7~8年前にやめた。そういう社員を評価しても間違ってしまうからだ。その後は賃金は完全な年功序列制に、昇給その他を平等にした。ただ、飛び抜けて業績を上げた社員を僕が選び、ホームラン賞を出している。賞金は30万円だ」

——タイムカードも出勤簿もなく、残業は自己申告制だそうですね。

「牛や羊ではなく、知性ある人間なのだから、管理する必要はない。人の仕事をチェックしようと思えば、チェックする人をチェックする人が必要になる。自己責任でやるほうが効率的だ。たとえば、出張の多い社員には会社のクレジットカードを渡しており、申請や仮払いは不要だ。浪費をする社員はいない」

——企業の役割とは?

「社員や取引先にとって安心のよりどころであるべきだ。いつクビを切られるか、いつ取引を止められるかとビクビクしているのは、まともな関係ではない。そういう状態では会社の業績も上がらない」

——日本を代表する大企業で数年前、リストラが流行しました。

「会社を辞めさせられた社員、取引を打ち切られた企業の社員はそんな仕打ちをした会社の製品を二度と買わなくなる。下請けをいじめれば材料を納入してもらえなくなる。リストラのつけは必ずその会社に回ってくる」

—樹研工業には定年もないそうですね。

「定年をつくる理由がない。毎日顔を突き合わせて働いてきた仲間は兄弟のようなものだ。還暦の日に失業なんてむごい。年を取ってもできる仕事はある。うちに勤めていて60歳を超えた社員が3人いるが、全員そのまま同じ仕事を続けている」

—中小企業は次世代にどんな貢献ができますか。

「新しい技術の開発が未来に貢献すると確信している。当社はナノ（10億分の1）メートル単位の精密加工技術で世界一の精度をめざしている。精度の高い部品は無駄なく運動を伝え、完成品の寿命を長くする。それが省エネや省資源につながるはずだ」

（聞き手・増田洋一）

*

松浦元男氏 樹研工業社長。バンドマンをしながら大学を卒業。会社員を経て65年に同社を設立。プラスチック精密部品や射出成型機、金型を製造。従業員90人、売上高28億円。世界最小の100万分の1グラムの歯車を開発するなど技術開発に力を入れる。69歳。

◇GDP下げる

15～34歳の人口は3366万人（03年）。このうち学校卒業後に就職せずアルバイト生活を送る「フリーター」は217万人。前年より8万人増えた。卒業後に就職もアルバイトもしない若年無業者（ニート）は52万人で同4万人増えた。このほか、同じ年齢層の失業者が164万人いる。

フリーターは正社員に比べて一般的には所得が低い。正社員がフリーターに置き換えられることによって名目GDPを1・7ポイント引き下げているという試算もある。失業対策に加え、フリーターを正社員へと就業させる対策が求められている。

一方、中小企業は全国に約160万社あり、大企業を含めた会社全体の99%を占める。その従業員は2125万人で全体の63%。中小企業が日本経済と雇用を下支えしている構図だ。

■ニートの人数

<03年 52万人>

	男性	女性
-----	33万人	19万人

15～24歳 13万人 7万人

25～34歳 20万人 12万人

（総務省統計局の調査から）

3. 2005年01月04日、朝刊、経済特集、6p、4999文字

技の継承に本腰（団塊700万人の定年：1）【西部】

就業・雇用形態

正社員

労働条件

技能者の養成、賃金

1947年から49年に生まれ、戦後の日本を支えた「団塊の世代」が間もなく、60歳定年を迎える。2年後には214万人が60歳に達するため、企業経営に与える影響は大きく、「2007年問題」とまで呼ばれる。技能伝承、定年延長、再雇用など、対応に迫られる経営、現場の動きを報告する。

●「私が抜けて大丈夫か」 佐世保重工業・造船部次長（56歳）

師走の午後6時すぎ、長崎県佐世保市にある佐世保重工業（SSK）佐世保造船所。造船部次長の田口正勝（56）は、1片数トンの鋼材を合わせて船体ブロックをつくる組み立て作業を巡回した。ちょうど熟練工2人が手動のクレーンで鋼材を指定の位置に固定している最中だった。

田口も2人も間もなく60歳定年を迎える。SSKは全社員1100人のうち50代が7割を占める。造船会社は不況で人員削減や採用抑制を強いられ、30～40代が極端に少ない。

田口ら団塊世代は「高い技術力で戦後の造船業界を支えた」と評価される。だが「部下の正社員54人は5年後、5分の1に減る」と不安がよぎる。

造船の技術は組み立てにしても、ドックでブロックを搭載する作業にしても、数ミリのズレも許されない。10～20年に及ぶ経験や勘が頼りだ。熟練工が抜ける穴は大きい。

「私が抜けても職場は大丈夫か」。不安から第二の人生の針路は定まらないままだ。

■ □ ■

戦後日本の歩みは、団塊世代の人生と重なる。田口は48年、同県諫早市に生まれた。5人兄弟の次男で「力道山の空手チョップをテレビで見るのが楽しみだった」と振り返る。

田口は「早く一人前になりたい」と高校を中退。交際していた女性の父に「造船所で働け」と勧められた。後の義父は三菱重工業長崎造船所の造船マンで「結婚の条件と思った」という。長男が生まれた69年、SSKの採用試験に合格した。

当時のSSKには勢いがあつた。62年には当時世界最大のタンカー「日章丸」の建造に成功。佐世保市内の工業出荷額の6割を占めた。田口の入社時、社員数は現在の6倍の6千人。同期は700人いた。残業代を含む給与は同市役所職員の2倍を超えたという。田口も家族のために働いた。徹夜も苦にならなかった。月50～60時間を超す残業代も魅力だった。

■ □ ■

だが、絶頂期は続かなかつた。73年の石油ショックで、造船業界の過剰設備が表面化。経営危機に陥ったSSKは78年、相次いで受注をキャンセルされ、建造量は71年度の1割、6万8千総トンに激減した。

希望退職者は1681人に上り、受注工事も1年先までしかなかった。将来を悲観して自殺者まで出た。結局は政府が救済に乗り出した。

危機は当時筆頭株主だった来島どつく社長、坪内寿夫の新社長就任で終息。坪内は当時、再建の神様と呼ばれ、定昇、ベア、一時金

支給3カ年停止、給与15%カットなどを組合に提示。徹底的な合理化を進めた。

坪内路線に社内の反発は強かった。田口は数カ月間、愛媛県の造船所に出張を命じられた。「癖のない刑務所」として知られ、受刑者とともに働く職場だったが「反感を募らせたが、家族を守らないといけない」と踏みとどまった。

田口は86年に班長に就任。初めて15人の部下を持った。ただ、円高の進行で厳しい経営は続いた。一方、造船所の外はバブル景気。「オヤジ」として部下の相談に乗り、退職を促したこともあった。75年に7千人を超えていた社員は、坪内が退任した87年には2700人を割った。

田口は96年に係長、97年に課長になった。04年春、次長に昇格。社外工を含む150人を監督する立場になった。

SSKでは、06年から5年間、毎年100人を超す定年退職者が出る。新卒や中途採用で補うが、5年後には700人に減る。経営側は退職者の3割を再雇用する方針だが、07年問題への対応は十分とはいえない。

04年7月には、造船所内に技能センターを設置した。熟練工が入社10年程度の若手に個別に技術を伝える。伝承のため顧問の肩書で残る有森俊男(70)は「必要な技能を3~5年間で習得させたい」と語る。

また、04年度からは嘱託として62歳まで再雇用する制度を導入した。センターがフル稼働しても団塊の世代の穴を埋めきれないためだ。

■ □ ■

田口はこの35年間を「去るも地獄、残るも地獄」と振り返る。中高年に再就職は厳しい。造船の作業は冷暖房の利かない建屋や屋外のドックでの立ち仕事。田口もひざや腰の痛みが絶えない。ぎっくり腰をした腰にはコルセットを巻く。

長男、次男の運動会に出たことはない。近所づきあいも妻に任せきり。団塊の世代に典型的な仕事人間だった。長男と次男が独立、定年まで3年と少々に迫った。嘱託で残るかどうか。

結論は出ない。「造船は人と人のつながり、協力なしに語れない仕事。まず、定年を目指す」。そう言い聞かせている。(敬称略)

◇一人前になるには10~15年 造船各社、育成急ぐ

造船各社は団塊の世代の大量離職に伴う労働力の確保と同時に、次世代に技能を伝えようと懸命だ。造船業は「一人前の造船マンになるには10~15年かかる」と語り継がれる経験工学の代表格。鋼板や配管を3次元にねじ曲げる「曲げ加工」など機械化できない職種が多い。SSKに限らず各社とも指導者や予算の確保に追われている。

三菱重工業長崎造船所は技能研修制度を見直している。04年10月、部署ごとに「技能塾」を開設。約3カ月間、熟練工が若手を個別指導する。

船舶用のプロペラなどを製造する第1工作部推進器課では、12月から入社30年目の高尾久夫さん(52)が入社9年目の伊藤和幸さん(28)に溶接技術を教えている。同課の社員は38人。溶接工は3人しかいない。定年を控える熟練工が多く、船主の注文に応じられなくなる恐れがある。

プロペラの羽根は薄く熱に弱い。溶接には長年培った経験が必要だ。高尾さんが15年かけて磨いた技術を、伊藤さんは高尾さんの退職時まで習得しなければならない。同造船所は04年度、技能塾に2億4千万円をかける。

労働力不足を見越して、生産性を高めようとする造船所もある。大島造船所(長崎県大島町)は船体ブロックをドックに入れる前に、最長60メートルまで組み立てるようにした。天候に左右されるドックでの作業時間を短くして、引き渡しまでの工程を効率化するためだ。

大学教授らでつくる国土交通省海事局長の私的懇談会「造船産業競争戦略会議」が03年まとめた最終報告書には、主要造船25社の6割以上が「技能伝承に問題がある」と回答している。独自のマイスター(親方)制度など待遇面に格差をつけて技術者を育成する必要性を提言している。

◇

この連載は、床並浩一、中川仁樹、山本晃一、伊藤裕香子が担当します。

●団塊はこんな世代だ 第2次世界大戦後に生まれ、【ベビーブーマー】とも呼ばれる。その人数の多さから、様々な社会現象を生み出した。

戦争の余韻を知る最後の世代であり、【テレビ】が身近になった最初の世代。【ビートルズ】や【グループサウンズ】になじみ、【深夜ラジオ】を聞きながら受験勉強を乗り切った。

高校時代は【平凡パンチ】や【週刊プレイボーイ】を読みあさり、深夜番組の【11PM】をみて大人の世界をのぞき見た。

一方、【ベトナム戦争】をきっかけに反戦運動にのめり込み、【全共闘】として社会を震撼(しんかん)させた。既存の社会や文明を否定したアメリカの【ヒッピー】にも共感した。

子供の頃から、【受験戦争】や【出世競争】など常に競争の中に身を置いてきた。日本は団塊の世代とともに発展し、世界第2位の【経済大国】となった。

だが、前の世代が「明日は今日より素晴らしい」と猛烈に働いたのに対し、冷めた部分も心の片隅に抱えていた。

○大量退社、企業に衝撃 再雇用、動き鈍く

団塊の世代は約700万人に上り、他の世代を圧倒する人数だ。この世代が企業社会から離脱する衝撃は大きく、企業は改めて雇用形態の見直しを迫られている。昨年6月に成立した改正高齢者雇用安定法は雇用期限の延長を促すが、現場の動きは鈍いようだ。

高度成長期、企業は若い男性を幹部候補生として採用し、企業への忠誠心と引き換えに終身雇用と年功序列型の賃金制度で報いた。社員は家庭を顧みずに働き、代わりに生活水準を向上させた。団塊の世代の雇用形態でもある。

バブル崩壊を機に、成果主義的な賃金体系が導入され、雇用の流動化も進んだ。とはいえ、多くの企業が高度成長期の成功体験を引きずったまま、年功序列型の人事体系を変えられないでいる。

法政大学の藤村博之教授(人事管理)は「団塊の世代が引退すれば、第2次世界大戦後の雇用の成功モデルは通用しなくなる」と指摘する。

企業が早急に対応しなければならないのが、技術継承と定年延長だ。

団塊の世代が就職したのは高度成長期の終わりごろ。73年の石油ショックを機に、企業は技術系社員の採用を絞り込んだ。機械化や自動化でコスト削減を進め、新規採用の再開まで10年を要した企業もある。

例えば、安川電機は71年に319人を採用したが、77~79年は受注が大きく落ち込み、新規採用を見送った。九州の有効求人倍率は73年12月の0.70倍からわずか2年間に0.29倍にまで落ちた。

そのため、生産現場を中心に、団塊の世代とそれに続く世代が断絶。今でも数ミクロン単位の作業は熟練工が頼りだが、日本のもの

づくりを支えてきた優秀な生産技術が団塊後の世代に引き継がれていない。

機械化が進み、基礎技術を磨く場が減り、後継者を短期間で育成するのは難しい。団塊の世代の定年を延長して、乗り切ろうとする企業もある。

一方、高齢者雇用安定法が改正され、労使協定や就業規則で定めた条件で、全希望者に60歳超の「定年延長」や「再雇用」を企業に義務づけた。公的年金の支給開始年齢の引き上げに合わせ、段階的に65歳まで雇用期限を上げる必要がある。

日本経団連は「企業は対応を急いでいる」とするが、野村総研の大森寛文・上級コンサルタントは「団塊の世代が一斉に退職する時期に、全希望者を再雇用するのは難しいだろう」と指摘する。

企業はバブル崩壊後のリストラを経て、スリムで効率的な組織を手にしたばかりだ。給料の高い中高年の雇用延長は新たな負担になりかねない。

厚生労働省によると、65歳まで雇用する制度がある企業（中小含む）は全体の7割に上る。しかし、専門職を対象にする企業が多く、希望者全員では3割にとどまる。九州では、西日本鉄道が再雇用制度を設けているが、運転士に限られる。

ただ、フリーター志向の若者が多い中、実務経験がある団塊の世代は貴重な人材だ。最近では工場の事故が相次ぎ、ベテラン技術者の重要性も高まっている。大森氏は「団塊の世代は、高齢者の活用を促す起爆剤になる」と期待する。

4. 2004年12月07日, 朝刊, オピニオン2, 12p, 1482文字

就業形態 英国に学ぶ生活との調和 藤森克彦 (私の視点)

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金、労働時間

日本でも「仕事と生活の調和」に向けた取り組みが本格化するかもしれない。昨年成立した次世代育成支援対策推進法に基づき、300人超の社員を抱える企業は、今年度末までに仕事と子育ての両立を可能にする行動計画を策定する必要があるからだ。

しかし、子育てに配慮した職場作りはコストを高めると、抵抗感をもつ企業は少なくない。行動計画が形式的になる懸念もある。そこで、官民をあげて「仕事と生活の調和」に取り組む、英国に注目したい。

英国企業が、仕事と生活の調和を目指して「柔軟な就業形態」を導入したのは90年代後半からだ。長年の景気拡大で労働需給が逼迫（ひっばく）し、企業側は社員の確保・定着を図る必要があった。一方、労働者側は共働きや一人親の世帯が急増し、時間や場所に縛られない働き方を求めている。両者のニーズが合致したのである。

柔軟な働き方には、パートタイムやフレックスタイムのほかに、子どもの学期中に限った労働や年間の総労働時間を定めて雇用者が勤務時間を調整するといった様々な形態がある。現在、フルタイムで働く男性の2割、女性の3割が柔軟な働き方を活用している。

こうした動きを推進するために、ブレア政権は、フルタイムとパートタイムの間で同一労働・同一賃金の義務付けや、保育所整備などの総合的な政策を実施した。00年からは「仕事と生活の調和キャンペーン」を始め、企業が「柔軟な就業形態」の導入のためにコンサルタントを利用する場合、政府が全額費用負担する制度をつくった。

重要なのは、企業側に「仕事と生活の調和は企業業績の向上にもつながる」という見方が広がったことだ。実際、経営者の5～7割が「柔軟な働き方は労働意欲や生産性の向上、離職率の低下をもたらす、ビジネスに好影響があった」とみている。

なお、90年代に低下した合計特殊出生率は、01年の1・63を底にして03年には1・71まで回復した。両立環境の整備は、少子化抑制を狙ったわけではないが、出生率の上昇にも効果があったと思われる。

日本の状況を考えて、99年から労働力人口が減り始め、今後、労働需給が逼迫する可能性がある。一方、共働き世帯数が片働き世帯数を上回って、家事や育児、介護に携わる労働者は増えている。

また、「柔軟な就業形態」を許容する環境も広がりつつある。これまで正社員は長期雇用を保障される代わりに、労働時間など働き方は企業の意向を大幅に受け入れてきた。しかし、終身雇用制は変わりつつある。労働時間より結果で評価する成果主義も普及してきた。

こうした中、企業の取り組みを本格化させるには、政府の後押しが必要だ。それには、「柔軟な働き方は社員だけでなく企業にもプラスになる」という視点から、企業の行動計画策定とその実行を支援することだ。社員と企業のニーズを掘り下げ、両者を調整するコンサルタントの活用を支援していくことは有効であろう。ビジネスに好影響をもたらす事例が増えれば、企業は積極的に取り組むようになる。この好循環が働き方を変えていく。

欧州の中で、労働時間が長く、男女の役割分担が根強く残るとされた英国が、新たな方向に歩み始めた。日本も新たな一歩を踏み出す時だ。

(ふじもり・かつひこ みずほ情報総研主任研究員)

5. 2004年12月05日, 朝刊, 1総合, 1p, 797文字

雇用保険、私大に強制加入措置 厚労省、来年5月期限に

就業・雇用形態
パート労働者

労働条件
雇用保険

労働者を雇う民間事業所に加入義務のある雇用保険に、全国の私立大学・短大の約6割が加入していないことから、厚生労働省は4日、05年度の加入手続き期限の来年5月までに届け出や計画を出さない場合は、職権による強制加入に踏み切ることを決めた。都道府県労働局長に6日付で通達を出し、年明けにかけて一斉指導に入る。

私大教員は身分保障が手厚かったため、旧失業保険法では「任意適用」になっていた。75年の雇用保険法施行後、雇用保険制度よりも充実した共済制度を大学間で作る動きがあり、旧労働省は80年の通達で「当面は法的強制措置は差し控える」と優遇措置をとった。

だが、制度作りは進まず、少子化で大学の経営環境が厳しさを増していることから、厚労省は、一般企業と同じ指導に踏み切ること

を決めた。

来年5月までに、加入届を出すかその計画を提出しない場合や、再度の指導でも加入を拒む場合は、公共職業安定所長の権限で立ち入り検査を実施。賃金台帳や出勤簿などで就業実態が確認できれば、大学側に被保険者証を送り、保険料支払いを強制的に求める。さらに最大で過去2年分の保険料も請求する。

厚労省によると、10月末現在で私立大学・短大932校のうち、未加入は57%の534校。朝日新聞の調べでは早稲田、慶応、明治、関西、立命館、福岡といった有名私大の未加入が目立ち、全私大の常勤講師以上の教員の81%が未加入だ。

雇用保険の保険料は、賃金の1・75%（うち事業主が6割を負担）。未加入校全体の保険料は年間推計で約80億円（事業主負担分）。教員500人規模の大学では約5千万円（同）になる。

日本私立大学連盟（123校加盟）は、保険料負担は学費値上げにつながる▽教員の定年は65歳以上が多く負担に見合う給付が期待できない、などとして、一律・強制的な適用に反対してきた。だが、11月末に「各校の自主的判断」に委ねることに改めた。

6. 2004年12月02日, 朝刊, 逢坂, 28p, 306文字

契約社員事故死で日通を書類送検 作業監督の技能長も /大阪

就業・雇用形態
契約社員

労働条件
安全及び衛生

守口市寺方錦通4丁目の日本通運大阪東部流通センターで今年4月、フォークリフトの積み荷が崩れて契約社員の男性（当時64）が死亡した事故で、北大阪労働基準監督署は1日、許容重量を超える荷物をこの男性にフォークリフトで運ばせたとし、日本通運（本社・東京）と、作業を監督していた同社の技能長（55）を労働安全衛生法違反の疑いで大阪地検に書類送検した。

同労基署によると、同社と技能長は4月12日、許容重量を134キロを超える1134キロのコピー用紙を、フォークリフトに積んで男性に運ばせたと疑い。男性は高さ約2メートルに積み上げていた箱が崩れたため、フォークリフトから降りて支えようとしたところ、下敷きになって死亡した。

7. 2004年12月02日, 朝刊, 生活1, 30p, 2366文字

外国人講師、解雇に「NO」 「使い捨てにしないで」

就業・雇用形態
契約社員

労働条件
労働契約、賃金、労働時間、年次有給休暇、就業規則の提示

私たち外国人講師を使い捨てにしないで——。駅前の立地や少人数制を売り物に急増する英会話学校の講師や、中学校や高校の外国語指導助手（ALT）らが、労働者として声を上げている。横行する解雇や契約更新の拒否に備えて労組をつくり労働法を学んだり、労働基準法違反が明らかな英会話学校のブラックリストを作ったり、自己防衛の動きも出てきた。3日には国会議員らに窮状を訴える。（平山亜理）

○「身に覚えがない」理由で 英会話学校の講師
「本校の教授法に従っていない」

都内の大手英会話学校で講師歴10年になる英国人ボブ・テンチさん（46）は最近、学校側から文書で注意を受けた。ほぼ同時期から働く同僚が相次いで解雇されたばかり。「私も解雇一歩手前。学校は、賃金が割高なベテラン講師をクビにし、若手に切り替えているのではないか」。

都道府県の認可が必要な進学予備校などと異なり、英会話学校は私的な塾の位置づけだ。外国人講師の多くは1年契約などの有期雇用で、更新を繰り返す。学校によって異なるが、若手とベテランの月収の差は数万～10万円という。

業種を問わず個人単位で加盟できる都内の地域ユニオン「全国一般労働組合東京南部」には、講師から「予告もなく解雇された」「外国人は雇用保険は払わないと言われた」などの相談が、毎月400件ほど寄せられる。

解雇に生徒たちが異議を唱えたケースもある。都内の大手英会話学校に10年間勤める米国人ジェイムス・ロバートソンさん（42）は今年9月、授業中に日本語を使いすぎるなどの理由で解雇された。だが、解雇撤回を求める生徒の会が結成され、200人近い署名が集まった。会代表の会社員（55）は「すばらしい先生で、なぜ解雇されたのか分からない」と話す。

解雇や契約更新拒否の典型的な理由が「生徒からのクレーム」。講師側には「身に覚えがない」との不満が根強い。自衛策として、自分の授業を隠しどりする講師もいる。千葉県内の30代の米国人講師はズボンにICレコーダーをしのばせ、1年以上も授業内容を記録・保存している。「クレームを理由に解雇されそうになった時に、反論の証拠にする」と話す。

使い捨てにしているとの批判に学校側は反論する。最大手の「NOVA」（本社・大阪市）は「生徒から苦情があり、改善を約束したのに改めない講師は解雇せざるをえない。採用する手間やコストを考えれば、同じ講師に長期間働いてもらえる方がいい」と話す。

90年に入出国管理法が改正され、英会話学校への就労の際に身元保証人が不要になり、ビザ申請が容易になった。法務省の外国人登録者数の統計によると、英会話講師の多くが取るビザ「人文知識・国際業務」は91年に約1万4500人だったが、03年には約4万5千人と3倍になった。

NOVAによると、97年の239校が今は約700校。外国人講師数も97年の2624人から、04年には5929人と倍増した。ほぼ全員が海外採用で、大学の新卒者などを中心に海外7拠点で面接している。

○派遣労働のケースも 中学・高校の指導助手

今年9月、大阪府内の全市町村に、「労働者の権利が侵害されるおそれがある」として、是正を求める文書が大阪労働局から届いた。

中学校や高校で外国語指導助手として働く外国人。同労働局が5月以降、府内の7市町村の教育委員会を回り、その実態を調査したところ、労働者派遣法に違反していた。文書は、来年度から「業務委託契約」を「派遣契約」に切り替えるなどの対応を指導する内容だった。

国は英語授業の外国語指導助手を直接雇い、全国の自治体に配置している。だが、それでは不足するため市町村の教育委員会が、独

自に民間の英会話学校などに外国語指導助手の仕事に依頼する業務委託契約を結ぶ例も多い。

仕事を「丸投げ」する業務委託では、講師たちに指示や命令をできるのは英会話学校などの委託先だ。だが実態は、中学校・高校側の指揮命令を受ける派遣労働になっているケースが多い。

厚生労働省は「労働者派遣法に抵触している事例があり、労働局が市町村教委に是正指導していることもある」と認める。

文部科学省も「違法状態なのは事実で、好ましくない」とする。だが、正式な派遣労働になれば、3年を超えて働けないなどの制約がある。外国人講師の新たな解雇にもつながりかねず、今は事実上、黙認状態だ。

●悪質な学校、リストで公開

現状を変えようという動きも出てきた。

全国一般労働組合東都南都部では毎週末、「労働法日本語講座」が開かれ、外国人の講師や翻訳者ら約10人が学ぶ。

「経営者から圧力があっても、『辞める』と言ってはだめ。解雇と自発的失業では失業手当の額も違う」。労組スタッフの米国人が説明する。残業の割増賃金や有給休暇制度など基礎知識のない外国人が大半だ。

関西の英会話学校の講師約400人が所属する「ゼネラルユニオン」（大阪市）は、労働基準法違反で勧告を受けたが改善が見られないと判断した英会話学校など7校を、「働いてはいけない学校」のブラックリストとしてホームページで公開している。賃金不払い、就業規則を作らないなどのケースだという。

外国人の権利を考える市民団体「RINK」（本部・大阪市）の代表、丹羽雅雄弁護士は「労基法は外国人にも適用されるのに、一部の学校は彼らの日本語能力や労働知識の乏しさにつけこんでいる」と話す。

また、3日には、首都圏や九州の英会話学校講師や外国語指導助手ら約40人が国会で窮状をアピールする。井上和雄代議士（民主）が呼びかけ、厚労省、文科省の担当者も一緒に事情を聴く。井上氏らは「外国人英語教師の人権を考える会」を発足させる予定だ。

【写真説明】

「使い捨てはやめて」と訴える外国人講師たち＝東京都内で

8. 2004年11月24日、朝刊、オピニオン2、32p、503文字

パート労働も厚生年金制に（声） 【大阪】

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、アルバイト

社会保険

高校教員 清水眞一（広島市 55歳）

パートやアルバイトなどの「フリーター」に加え、「ニート」と呼ばれる非就業・非就学の若者が急増しているという。国民年金制では、彼らは第1号被保険者になる。だがその多くは無・低所得者ゆえに、保険料支払いが滞りがちだ。

この度の年金法改正（6月）では、パート労働者を厚生年金に加入できるようにする案が出されたが、先送りにされた。パート雇用が多い外食産業や流通業界などから、保険料負担の増大を嫌って強い反対があったと聞く。しかし少子高齢化の進む日本で、今後も生産力を維持し、年金制度を保持していくためには、若年者や高齢者、女性層の就業率アップが、やはり有効だと思う。

国民はみんな、現在および将来を安心して暮らしたいと願っている。「パートより正社員を」と多くの人が願うのも、正社員には厚生年金など社会保険の適用があるからだ。

ワークシェアリングが普及しているオランダでは、パートタイム労働者にもフルタイム労働者と同等の年金制度が適用され、その結果劇的に就業率が上がったと聞く。

わが国でもパート労働者に厚生年金を適用して就業率を上げ、年金制度の安定化を図るべきではないか。

2004年11月15日 週刊 アエラ 034 05743文字

失業率「改善」のまやかし 非正社員を切り捨てる

失業率「改善」のまやかし 非正社員を切り捨てる

企業の業績回復を受けて雇用情勢は好転している、という。

が、セーフティーネットからこぼれ落ちる人たちは増えている。

働き方の多様化に保護の仕組みが追いつけないのだ。

（編集部・井原圭子 CG・高井正彦）

○失業を認められない

派遣社員の一瀬暢子さん（39）は今年6月、2年続けた貿易事務の仕事に突然失った。社長の親族が入社するのでポストを明け渡せという。

「君の能力の問題じゃないから」

社長にはそう言われたが、悔しくて涙がこぼれた。

月収は生活費と子どもの教育費にあてていたのに、失業は家計を直撃する。すぐに失業給付の手続きをするため、派遣会社に離職票の発行を求めた。

ところが派遣会社は離職票をなかなか出さない。問いただすと、職業安定所の指導で、派遣社員は契約が切れた後1カ月間は様子を見るのだという。その1カ月の間に、一瀬さんは一度だけ別の仕事を紹介され、断った。自分のスキルに合わないと感じたからだ。8月ようやく届いた離職票には、離職理由として、「自己都合」の欄にチェックがされていた。

派遣先の勝手に失業したのに、なぜ？

失業給付は退職理由によって受け取れる時期が変わる。会社都合だと7日後だが、自己都合は3カ月後だ。仕事が見つからなければ、待機期間を含めて4カ月以上、派遣社員は無収入になる。だから、退職理由がどうなるかは死活問題

なのだが、派遣社員は次に紹介された仕事を一度でも断れば、「自己都合」と判断されるのだ。

「派遣社員は派遣会社から仕事の紹介があるので、離職が即失業、とはいえない」

というのが、厚労省の考え方だ。雇用保険財政が破綻寸前で、失業認定を厳しくして受給者を抑制し、早期の再就職を促すねらいもある。

だが、関係者は以前から「派遣社員に不公平だ」と指摘してきた。派遣社員の増加とともに問題は深刻化している。

「派遣社員は雇用保険に入れても、そう簡単に保険を使わせるなどということですか」

一瀬さんは怒りが収まらない。

●大学もパート教員頼り

5%台で高止まりしていた完全失業率が、今年に入って3年ぶりに4%台に回復している＝35ページのグラフ。

しかし、失業給付など正社員を前提とする保護の仕組みは派遣社員や契約社員らに対して十分に機能しているとはいえず、セーフティーネットからこぼれ落ちる非正社員たちが増えている。

『完全失業』は正社員の特権ですよ。かけもちパートは常に不完全失業の状態に置かれている」

首都圏大学非常勤講師組合の志田昇委員長はそう話す。

松村比奈子さん(42)は、東京理科大など3都県7大学で法律学を教えている。週9コマの講義で年収300万円弱。移動だけで6時間かかる日もあり、講義の準備の時間も入れればフル回転だ。

非常勤講師の3人に1人は、その仕事を生計の柱としている。1年契約で1コマ当たりの年収は30万円が相場だから、複数の大学をかけもちする人が多い。典型的な「こま切れかけもちパート」労働者だ。1カ所あたりの勤務日数が少ないため、雇用保険や社会保険に加入できない。健康診断も受けられない。

雇用の保障もない。少子化で大学も冬の時代。組合の03年の調査によれば、非常勤講師の48%が講座の廃止などで仕事を失った経験があるのに、授業の6割を非常勤講師でまかなう私立大がある。同世代の教授や助教授は年収1000万円超。使い勝手のよい労働力への依存が、大学でも進んでいるのだ。

「研究者のプライドもあり、労働者だと主張することをためらう人もいます。でも最近では、他業種のパートと連携して公平な処遇を求める動きも活発になりました」

そう、松村さんは言う。

かけもちパートの正式な統計はないが、02年の総務省就業構造基本調査によれば、副業を持つパート労働者は全国で36万人にのぼる。

●残業代求めたら「クビ」

フリーターの間にも、派遣労働が広まっている。臨時や日雇いの形で、数日から数週間で「失業」と「就職」を繰り返す。

東京都三鷹市に住む男性(30)は、28歳で国際基督教大を中退後、一度も定職につくことができずに、10種以上の仕事を経験した。レンズ付きフィルムの店頭販売、スーパーで総菜のパック詰め、花火大会でのビール販売、ホテルの警備、建設作業員、都内の売れ残りマンションの内装補修、携帯電話の基板検査……。

アルバイト情報誌で見つけた派遣会社に登録すると、電話で次々と仕事を紹介してくれる。面接を受けなくてもすむ気楽さの半面、夕方の電話で「明日来て」と言われることもある。勤務地は日替わりで、会社によっては、自宅から片道2時間かかっても交通費が出ない。

雇用保険も社会保険も入ったことがない。月収は10万円前後と不安定だ。気がついたら、家賃の滞納とカードローン合わせた借金は100万円近くになっていた。

生活を立て直そうとIT関連の派遣会社に登録したのは昨年8月。今年9月、ようやく派遣先が見つかった。しかし、残業代を請求したら、「ミスが多い」と文句を言われ、1カ月足らずで契約を切られてしまった。

「まだ仕事も覚えていないのに生意気だと思われたのかも」

職歴もスキルもない30歳を雇う企業はなかなかみつからず、男性は途方にくれている。

○正社員だと思ったのに

有効求人倍率は、失業率より早く、02年には改善に転じた。求人広告で厚待遇を提示する企業もある。しかし、「正社員だと思ったら、実は派遣や有期契約だった」という悪質な求人も横行している。

基本給25万円、都心の繁盛店ならインセンティブと合わせて月収40万円は稼げる……。埼玉県に住む男性(30)は、02年、知人の紹介で訪ねた外資系の大手パソコンメーカーの本社で、こんなふうに勤務時間や給料の説明を受けた。量販店の売り場で販売スタッフとして働くことを、その場で決めた。

前の職場より手取りも増え、やりがいを感じた。店内で売り上げトップになったこともあった。

休日出勤と残業が続いた。1年半後、残業手当と有給休暇を請求した。

「あなたは派遣社員だから、派遣会社に言ってほしい」

会社からの返答に男性は耳を疑った。自分は正社員じゃなかったのか？

会社側の主張は、

「販売スタッフはすべて派遣社員で、この男性も派遣会社に登録済みだ」

男性には確かに登録の手続きをした覚えがある。だが、「給与振り込みを代行する業者だ」と説明されただけで、派遣に関する話は一切なかったという。給与の振り込みが別会社でも、「外資系だからか」と気にとめなかった。

双方の言い分はかみ合わず、男性は首都圏青年ユニオンに加入し、会社と交渉を続けている。その間、郊外店に勤務

先を移され、勤務時間も半日に減らされた。月収は3分の1に激減した。

●法律違反の「見本市」か

労働基準法の就労条件明示義務違反、社会保険への非加入、労働者派遣法の事前面接禁止など、男性は調べれば調べるほど、この会社が法律違反の見本市のように思えてきたという。

「正社員と認めて謝罪してほしい」と迫る男性に対し、会社側は、「誤解を与えたかもしれないが、正社員は簡単には増やせない」と譲らない。

職業安定所の紹介と、実際の条件がくい違っていたケースもある。

都内に住む男性（41）は、東京のハローワークの求人票を見て、ビル管理会社の面接を受けた。勤務地は東京都心の有名ホテル。それまで働いていた別のビル管理会社よりもスキルアップできると考え、転職を決めた。

求人票には「常雇用」「月収28万円」とあった。雇用契約書は「有期雇用」で、3カ月後に給与を見直すであった。

男性は、この3カ月を試用期間だと理解した。ところが、3カ月後に提示された給与は7万円も少ない月収21万円。抗議したら、「28万円は残業代込みの金額。いやなら本採用はしない」と言われた。しかも、「3カ月の有期契約なので解雇予告手当も出せない」という。

「前の会社は円満退社しており、いまさら戻れない」

男性は下町ユニオンに相談し、正社員としての雇用を求めて会社と交渉している。

●「個人事業主」のはずが

都内の労働基準監督署でも、企業が従業員を形式上、派遣社員や有期契約にすることによるトラブルが急増している。こうした会社側の雇用方針の変化が全労働者に占める非正社員の率を押し上げ、失業率「改善」に寄与している。

個人事業主として契約したのに、実態は被雇用者として働かせるケースも多い。

30代のシステムエンジニア（SE）の男性は、求人誌の広告を見て訪ねた派遣会社で、手取りが多いと勧められ、「個人事業主」の契約を結んだ。

IT業界は個人事業主の形で働く人が多い。スキルの高いSEはさまざまな企業に引っ張りだこで、腕一本で年収1千万円以上も稼ぐといわれる。

この男性が示された月収は70万円。退職金も社会保険も雇用保険もないが、納得の上だった。

しかし、仕事の実態は派遣社員だった。派遣先と雇用主の間には三段階の委託関係があり、これらの会社に数十万円単位で報酬からピンハネされる形だったという。

さらに、別会社から派遣された同僚が無断欠席や遅刻を繰り返し、職場環境にも問題があった。派遣会社に訴えたら、人間関係がこじれ、逆に彼自身が契約を解除されてしまった。

●労働者とは「誰」なのか

02年8月、男性は訴訟を起こした。職場復帰はできなかったが、「実態は労働者である」という主張が認められた形で、未払い賃金相当の210万円を支払わせ、03年10月に和解した。

「個人事業主という働き方は、雇い主に雇用者としての負担がない分、働く側の手取りも増え、一見、双方にメリットがある。しかし、将来の計画が立てにくい不安定な働き方です。今回の事件のようにトラブルになっても、会社は雇用者ではないといって責任を逃れようとする」

この男性の訴訟代理人の笹山尚人弁護士はいう。

働き方の多様化とともに、労働者とはなにかという「労働者性」は、産業界と労働界の間で世界的にも論争となっている。工場労働を前提につくられた労働時間や休暇の管理、解雇規制といった労働者保護法制を今後も維持すべきかどうかは、正社員でない働き方を選んだ人の処遇とも深くかかわる問題だ。

■1人に入れる労働組合、労働相談窓口

連合ユニオン東京

<組合員数>2000

<電話番号>03-5444-0538

<特徴・得意分野>連合東京が運営、非正社員の組織化に力を入れている

全国一般労組

<組合員数>36000

<電話番号>03-3230-4071

<特徴・得意分野>全国にネットワークを持つ。中小企業、サービス業の労働者が多い

全日本建設交運一般労働組合

<組合員数>3500

<電話番号>03-3820-8644

<特徴・得意分野>建設、運輸、鉄道、高齢者の問題に取り組む

全労連全国一般東京地方本部

<組合員数>1000

<電話番号>03-3668-5542

<特徴・得意分野>「大企業正社員からコンビニ店員まで」門戸を開いている

全国一般労組東京南部

<組合員数>2700
<電話番号>03-3434-0669
<特徴・得意分野>欧米系外国人労働者の労働問題で実績
全統一労組
<組合員数>3000
<電話番号>03-3836-9061
<特徴・得意分野>倒産後の自主再建、外国人研修生の問題に取り組む
全労協全国一般東京労組
<組合員数>4000
<電話番号>03-5215-3044
<特徴・得意分野>労働紛争の件数が多い
女性ユニオン東京
<組合員数>250
<電話番号>03-5352-6630
<特徴・得意分野>セクハラ、妊娠出産による解雇や賃金差別など女性問題に強い
東京東部労組
<組合員数>750
<電話番号>03-3604-5983
<特徴・得意分野>中小企業労働者、非正社員が多い
ジャパンユニオン
<組合員数>250
<電話番号>03-3604-1294
<特徴・得意分野>ネットで国内外からの相談に対応、海外駐在員のリストラ問題も扱う
労働組合東京ユニオン
<組合員数>900
<電話番号>03-5338-1266
<特徴・得意分野>派遣、パート、介護ヘルパーの権利向上に実績
下町ユニオン
<組合員数>350
<電話番号>03-3638-3369
<特徴・得意分野>介護労働者、ビル管理労働者の問題に力を入れる
東京管理職ユニオン
<組合員数>650
<電話番号>03-5371-5170
<特徴・得意分野>正社員の職場のいじめ、メンタルヘルス、成果主義問題に取り組む
名古屋ふれあいユニオン
<組合員数>85
<電話番号>052-679-3079
<特徴・得意分野>相談者の7割が派遣社員
管理職ユニオン・関西
<組合員数>350
<電話番号>06-6881-0781
<特徴・得意分野>会社のいやがらせやいじめの問題に力を入れる
はけん・パート関西
<組合員数>30
<電話番号>06-6881-0110
<特徴・得意分野>フリーター、派遣、パートの権利保護をめざし04年に発足
連合福岡ユニオン
<組合員数>350
<電話番号>092-781-5100
<特徴・得意分野>福岡県内の未組織労働者の問題解決に取り組む
日本労働弁護団
<組合員数>—
<電話番号>03-3251-5363
<特徴・得意分野>労働相談、法律相談とアドバイス
NPO法人東京労働安全衛生センター

<組合員数>――

<電話番号> 03-3683-9765

<特徴・得意分野> 過労死、メンタルヘルスなど労災や職業病の相談に専門スタッフが対応

過労死弁護団

<組合員数>――

<電話番号> 03-3813-6999

<特徴・得意分野> 過労死、過労自殺の相談に対応

*

連合、全労連、全労協、全国コミュニティ・ユニオン連合会、自治体の労働相談窓口の情報をもとに作成

【写真説明】

セーフティネットの目が粗すぎないか。正社員でない働き方をしている人の間に、そんな不満がうずまく（モデル 西辻恵美、山下健太郎）

9. 2004年11月15日、週刊、アエラ、34p、5743文字

失業率「改善」のまやかし 非正社員を切り捨てる

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件

解雇、賃金、雇用保険

企業の業績回復を受けて雇用情勢は好転している、という。が、セーフティネットからこぼれ落ちる人たちは増えている。働き方の多様化に保護の仕組みが追いつけないのだ。（編集部・井原圭子 CG・高井正彦）

○失業を認められない

派遣社員の一瀬暢子さん（39）は今年6月、2年続けた貿易事務の仕事を突然失った。社長の親族が入社するのでポストを明け渡せという。

「君の能力の問題じゃないから」

社長にはそう言われたが、悔しくて涙がこぼれた。

月収は生活費と子どもの教育費にあてていたので、失業は家計を直撃する。すぐに失業給付の手続きをするため、派遣会社に離職票の発行を求めた。

ところが派遣会社は離職票をなかなか出さない。問いただすと、職業安定所の指導で、派遣社員は契約が切れた後1カ月間は様子を見るのだという。その1カ月の間に、一瀬さんは一度だけ別の仕事を紹介され、断った。自分のスキルに合わないと感じたからだ。8月ようやく届いた離職票には、離職理由として、「自己都合」の欄にチェックがされていた。

派遣先の勝手に失業したのに、なぜ？

失業給付は退職理由によって受け取れる時期が変わる。会社都合だと7日後だが、自己都合は3カ月後だ。仕事が見つからなければ、待機期間を含めて4カ月以上、派遣社員は無収入になる。だから、退職理由がどうなるかは死活問題なのだが、派遣社員は次に紹介された仕事を一度でも断れば、「自己都合」と判断されるのだ。

「派遣社員は派遣会社から仕事の紹介があるので、離職が即失業、とはいえない」

というのが、厚労省の考え方だ。雇用保険財政が破綻寸前で、失業認定を厳しくして受給者を抑制し、早期の再就職を促すねらいもある。

だが、関係者は以前から「派遣社員に不公平だ」と指摘してきた。派遣社員の増加とともに問題は深刻化している。

「派遣社員は雇用保険に入れても、そう簡単に保険を使わせるなどということですか」

一瀬さんは怒りが収まらない。

●大学もパート教員頼り

5%台で高止まりしていた完全失業率が、今年に入って3年ぶりに4%台に回復している＝35ページのグラフ。

しかし、失業給付など正社員を前提とする保護の仕組みは派遣社員や契約社員らに対して十分に機能しているとはいえず、セーフティネットからこぼれ落ちる非正社員たちが増えている。

「『完全失業』は正社員の特権ですよ。かけもちパートは常に不完全失業の状態に置かれている」

首都圏大学非常勤講師組合の志田昇委員長はそう話す。

松村比奈子さん（42）は、東京理科大など3都県7大学で法律学を教えている。週9コマの講義で年収300万円弱。移動だけで6時間かかる日もあり、講義の準備の時間も入れればフル回転だ。

非常勤講師の3人に1人は、その仕事を生計の柱としている。1年契約で1コマ当たりの年収は30万円が相場だから、複数の大学を掛けもちする人が多い。典型的な「こま切れかけもちパート」労働者だ。1カ所あたりの勤務日数が少ないため、雇用保険や社会保険に加入できない。健康診断も受けられない。

雇用の保障もない。少子化で大学も冬の時代。組合の03年の調査によれば、非常勤講師の48%が講座の廃止などで仕事を失った経験があるのに、授業の6割を非常勤講師でまかなう私立大がある。同世代の教授や助教授は年収1000万円超。使い勝手のよい労働力への依存が、大学でも進んでいるのだ。

「研究者のプライドもあり、労働者だと主張することをためらう人もいます。でも最近では、他業種のパートと連携して公平な処遇を求める動きも活発になりました」

そう、松村さんは言う。

かけもちパートの正式な統計はないが、02年の総務省就業構造基本調査によれば、副業を持つパート労働者は全国で36万人にのぼる。

●残業代求めたら「クビ」

フリーターの間にも、派遣労働が広まっている。臨時や日雇いの形で、数日から数週間で「失業」と「就職」を繰り返す。

東京都三鷹市に住む男性（30）は、28歳で国際基督教大を中退後、一度も定職につくことができずに、10種以上の仕事を経験した。レンズ付きフィルムの店頭販売、スーパーで総菜のバック詰め、花火大会でのビール販売、ホテルの警備、建設作業員、都内の売れ残りマンションの内装補修、携帯電話の基板検査……。

アルバイト情報誌で見つけた派遣会社に登録すると、電話で次々と仕事を紹介してくれる。面接を受けなくてもすむ気楽さの半面、夕方の電話で「明日来て」と言われることもある。勤務地は日替わりで、会社によっては、自宅から片道2時間かかっても交通費が出ない。

雇用保険も社会保険も入ったことがない。月収は10万円前後と不安定だ。気がついたら、家賃の滞納とカードローンを合わせた借金は100万円近くになっていた。

生活を立て直そうとIT関連の派遣会社に登録したのは昨年8月。今年9月、ようやく派遣先が見つかった。しかし、残業代を請求したら、「ミスが多い」と文句を言われ、1カ月足らずで契約を切られてしまった。

「まだ仕事も覚えていないのに生意気だと思われたのかも」

職歴もスキルもない30歳を雇う企業はなかなかみつからず、男性は途方にくれている。

○正社員だと思ったのに

有効求人倍率は、失業率より早く、02年には改善に転じた。求人広告で厚待遇を提示する企業もある。しかし、「正社員だと思ったら、実は派遣や有期契約だった」という悪質な求人も横行している。

基本給25万円、都心の繁盛店ならインセンティブと合わせて月収40万円は稼げる……。埼玉県に住む男性（30）は、02年、知人の紹介で訪ねた外資系の大手パソコンメーカーの本社で、こんなふうに勤務時間や給料の説明を受けた。量販店の売り場で販売スタッフとして働くことを、その場で決めた。

前の職場より手取りも増え、やりがいを感じた。店内で売り上げトップになったこともあった。

休日出勤と残業が続いた。1年半後、残業手当と有給休暇を請求した。

「あなたは派遣社員だから、派遣会社に言ってもらいたい」

会社からの返答に男性は耳を疑った。自分は正社員じゃなかったのか？

会社側の主張は、

「販売スタッフはすべて派遣社員で、この男性も派遣会社に登録済みだ」

男性には確かに登録の手続きをした覚えがある。だが、「給与振り込みを代行する業者だ」と説明されただけで、派遣に関する話は一切なかったという。給与の振り込みが別会社でも、「外資系だからか」と気にとめなかった。

双方の言い分はかみ合わず、男性は首都圏青年ユニオンに加入し、会社と交渉を続けている。その間、郊外店に勤務先を移され、勤務時間も半日に減らされた。月収は3分の1に激減した。

●法律違反の「見本市」か

労働基準法の就労条件明示義務違反、社会保険への非加入、労働者派遣法の事前面接禁止など、男性は調べれば調べるほど、この会社が法律違反の見本市のように思えてきたという。

「正社員と認めて謝罪してほしい」と迫る男性に対し、会社側は、「誤解を与えたかもしれないが、正社員は簡単には増やせない」と譲らない。

職業安定所の紹介と、実際の条件がくい違っていたケースもある。

都内に住む男性（41）は、東京のハローワークの求人票を見て、ビル管理会社の面接を受けた。勤務地は東京都心の有名ホテル。それまで働いていた別のビル管理会社よりもスキルアップできると考え、転職を決めた。

求人票には「常用雇用」「月収28万円」とあった。雇用契約書は「有期雇用」で、3カ月後に給与を見直すがあった。

男性は、この3カ月を試用期間だと理解した。ところが、3カ月後に提示された給与は7万円も少ない月収21万円。抗議したら、「28万円は残業代込みの金額。いやなら本採用はしない」と言われた。しかも、「3カ月の有期契約なので解雇予告手当も出せない」という。

「前の会社は円満退社しており、いまさら戻れない」

男性は下町ユニオンに相談し、正社員としての雇用を求めて会社と交渉している。

●「個人事業主」のはずが

都内の労働基準監督署でも、企業が従業員を形式上、派遣社員や有期契約にすることによるトラブルが急増している。こうした会社側の雇用方針の変化が全労働者に占める非正社員の率を押し上げ、失業率「改善」に寄与している。

個人事業主として契約したのに、実態は被雇用者として働かせるケースも多い。

30代のシステムエンジニア（SE）の男性は、求人誌の広告を見て訪ねた派遣会社で、手取りが多いと勧められ、「個人事業主」の契約を結んだ。

IT業界は個人事業主の形で働く人が多い。スキルの高いSEはさまざまな企業に引っ張りだこで、腕一本で年収1千万円以上も稼ぐといわれる。

この男性が示された月収は70万円。退職金も社会保険も雇用保険もないが、納得の上だった。

しかし、仕事の実態は派遣社員だった。派遣先と雇用主との間には三段階の委託関係があり、これらの会社に数十万円単位で報酬からピンハネされる形だったという。

さらに、別会社から派遣された同僚が無断欠席や遅刻を繰り返し、職場環境にも問題があった。派遣会社に訴えたら、人間関係がこじれ、逆に彼自身が契約を解除されてしまった。

●労働者とは「誰」なのか

02年8月、男性は訴訟を起こした。職場復帰はできなかったが、「実態は労働者である」という主張が認められた形で、未払い賃金相当の210万円を支払わせ、03年10月に和解した。

「個人事業主という働き方は、雇い主に雇用者としての負担がない分、働く側の手取りも増え、一見、双方にメリットがある。しかし、将来の計画が立てにくい不安定な働き方です。今回の事件のようにトラブルになっても、会社は雇用者ではないといって責任を逃れようとする」

この男性の訴訟代理人の笹山尚人弁護士はいう。

働き方の多様化とともに、労働者とはなにかという「労働者性」は、産業界と労働界の間で世界的にも論争となっている。工場労働を前提につくられた労働時間や休暇の管理、解雇規制といった労働者保護法制を今後も維持すべきかどうかは、正社員でない働き方を選んだ人の処遇とも深くかかわる問題だ。

■ 1人で入れる労働組合、労働相談窓口

連合ユニオン東京

<組合員数>2000

<電話番号>03-5444-0538

<特徴・得意分野>連合東京が運営、非正社員の組織化に力を入れている

全国一般労組

<組合員数>36000

<電話番号>03-3230-4071

<特徴・得意分野>全国にネットワークを持つ。中小企業、サービス業の労働者が多い

全日本建設交連一般労働組合

<組合員数>3500

<電話番号>03-3820-8644

<特徴・得意分野>建設、運輸、鉄道、高齢者の問題に取り組む

全労連全国一般東京地方本部

<組合員数>1000

<電話番号>03-3668-5542

<特徴・得意分野>「大企業正社員からコンビニ店員まで」門戸を開いている

全国一般労組東京南部

<組合員数>2700

<電話番号>03-3434-0669

<特徴・得意分野>欧米系外国人労働者の労働問題で実績

全統一労組

<組合員数>3000

<電話番号>03-3836-9061

<特徴・得意分野>倒産後の自主再建、外国人研修生の問題に取り組む

全労協全国一般東京労組

<組合員数>4000

<電話番号>03-5215-3044

<特徴・得意分野>労働紛争の件数が多い

女性ユニオン東京

<組合員数>250

<電話番号>03-5352-6630

<特徴・得意分野>セクハラ、妊娠出産による解雇や賃金差別など女性問題に強い

東京東部労組

<組合員数>750

<電話番号>03-3604-5983

<特徴・得意分野>中小企業労働者、非正社員が多い

ジャパンユニオン

<組合員数>250

<電話番号>03-3604-1294

<特徴・得意分野>ネットで国内外からの相談に対応、海外駐在員のリストラ問題も扱う

労働組合東京ユニオン

<組合員数>900

<電話番号>03-5338-1266

<特徴・得意分野>派遣、パート、介護ヘルパーの権利向上に実績

下町ユニオン

<組合員数>350

<電話番号>03-3638-3369

<特徴・得意分野>介護労働者、ビル管理労働者の問題に力を入れる

東京管理職ユニオン

<組合員数>650

<電話番号>03-5371-5170

<特徴・得意分野>正社員の職場のいじめ、メンタルヘルス、成果主義問題に取り組む

名古屋ふれあいユニオン

<組合員数>85

<電話番号>052-679-3079

<特徴・得意分野>相談者の7割が派遣社員

管理職ユニオン・関西

<組合員数>350

<電話番号>06-6881-0781

<特徴・得意分野>会社のいやがらせやいじめの問題に力を入れる
 はけん・パート関西
 <組合員数>30
 <電話番号>06-6881-0110
 <特徴・得意分野>フリーター、派遣、パートの権利保護をめざし04年に発足
 連合福岡ユニオン
 <組合員数>350
 <電話番号>092-781-5100
 <特徴・得意分野>福岡県内の未組織労働者の問題解決に取り組む
 日本労働弁護団
 <組合員数>——
 <電話番号>03-3251-5363
 <特徴・得意分野>労働相談、法律相談とアドバイス
 NPO法人東京労働安全衛生センター
 <組合員数>——
 <電話番号>03-3683-9765
 <特徴・得意分野>過労死、メンタルヘルスなど労災や職業病の相談に専門スタッフが対応
 過労死弁護団
 <組合員数>——
 <電話番号>03-3813-6999
 <特徴・得意分野>過労死、過労自殺の相談に対応

*

連合、全労連、全労協、全国コミュニティ・ユニオン連合会、自治体の労働相談窓口の情報をもとに作成

【写真説明】

セーフティーネットの目が粗すぎないか。正社員でない働き方をしている人の間に、そんな不満がうずまく（モデル 西辻恵美、山下健太郎）

10. 2004年11月03日, 朝刊, 政治, 4p, 1571文字
 労使関係 労組に代わり交渉役（NPOが変える 企業社会：4）

就業・雇用形態
 正社員、派遣社員

労働条件
 解雇、賃金、安全及び衛生

「登録している派遣会社が倒産した。派遣会社を移って仕事を続けているが、1カ月分の賃金を払ってもらえない」
 東京都新宿区のNPO法人「派遣労働ネットワーク」に、こんな相談が相次いだ。1年ほど前のことだ。倒産したのは中堅のアルファスター。派遣ネットが調べたところ、その登録社員を別の派遣会社6社が引き継いだ、アルファ社で未払いだった賃金を払わない会社が3社あったのだ。

「100%払う会社もある。前向きな対応をお願いしたい。各社の対応を公表することも考えている」。ネットの関根秀一郎事務局次長が2カ月近く折衝し、3社とも支払いに応じた。

ネットは労働相談などを目的に弁護士や派遣労働者らでつくる。「使用者側」約500社が加盟する業界団体「日本人材派遣協会」と交渉もする。今年3月には個人で参加できる労組、全国ユニオンと共に待遇改善を求める「派遣春闘」を開いた。

労働者側は14項目の改善を求めた。そのひとつ「正社員をリストラした後のポストに派遣しない」は、こうした職場で残った正社員から目の敵にされた、という相談が寄せられたためだ。協会側は「リストラ後のポストに派遣しないようにしたい」と応じた。

もちろん協会は労使交渉とはとらえていない。だが、「現場の声を吸い上げる機会」（事務局）とは受け止めている。

派遣労働者は02年度の調査で213万人、前年度より22%増えた。今年5月、パナソなど派遣大手8社の労働者が加盟する労組（約2万人）が発足したが、組織化は遅れている。有期契約で雇用が不安定なため加入しにくいという事情もあるが、「集会などに職員をかけられるのはイヤ」という声もある。そんな未組織労働者をネットはすくい取っている。

正社員の労働問題を扱うNPO（非営利組織）もある。東京都立川市のNPO法人「労働サポートセンター」もその一つ。相談をメールで受け、弁護士の協力も得て回答する。労働問題のトラブルを経験した20代の若者が中心になって、昨年10月に活動を始めた。

理事の津田秋洋さんは、スーパーで月100時間以上のサービス残業を強いられ、役員に直談判したところ、退職に追い込まれた。その時、相談する場がなかった。「労働基準監督署などの公的機関は敷居が高いし、労組は縁遠い存在と感じる人が多いのではないかと考え、NPOをつくった。1年間で相談は約1500件に達する。

「300万円の賃金未払いがあるのに解雇された」と持ち込まれたケースでは、この会社に「指定口座に入金がない場合は法的手続きとともに、社会的に告発せざるを得ない」との書面を送った。交渉の末、270万円の支払いを勝ち取った。

東京都江東区のNPO法人「東京労働安全衛生センター」は職場の安全点検の研修会を主催する。本来は労使で取り組むべき労災予防だが、零細・中小企業ではおろそかになりがちなためだ。

8月に従業員40人の都内のパネ工場で開いた研修会には、産業医をめざす学生や労組関係者ら10人ほどが参加。チェックリストを手に見て回り、「耳栓の徹底」などの改善提案をした。飯田勝泰事務局長は「現場の取り組みを個別の企業を超えて広げれば、労災予防に効果がある」と語る。

労組の組織率は昨年、19.6%と初めて2割を切った。雇用形態の多様化や労組離れが進む中、労働者の利益を守る役割をNPO