

が担当場面も出てきている。連合は「労働者の悩みの相談窓口が増え、色々な立場の人に聞いてもらえるのは良いことだ」と受け止めている。(おわり)

◇

この連載は、編集委員・辻陽明、原光俊、磯田和昭、秋山訓子が担当しました。

【写真説明】

東京労働安全衛生センターは年に数回、労災予防研修会を開く。作業環境が安全かを点検する参加者＝東京都江戸川区で

11. 2004年10月30日, 朝刊 生活1, 21p, 東京 592文字  
パートや派遣の悩みにアドバイス ユニオン全国ネット (朝日新聞朝刊東京 2004年10月30日)

就業・雇用形態	労働条件
正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト、臨時的雇用者	労働契約、解雇、賃金、労働時間、

働き方に関係なく、ひとりでも加入できる地域労働組合の集まり「コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク」(約70団体)が11月、パートやアルバイト、派遣、契約社員など、増え続ける「非正社員」を対象に電話相談を受け付ける。「正社員と同じ仕事なのに労働条件が低すぎる」「雇用が不安定」など処遇の実態や悩みについて、アドバイスや弁護士と連携したトラブル解決に取り組む。他の相談機関の紹介も。相談無料。

各地の相談日時と電話番号は次の通り。

◇北海道＝札幌パートユニオン(011・532・2262) 12、13日午前8時半～午後7時

◇首都圏＝千葉・なのはなユニオン(043・227・3860) 5日午前10時～午後6時▽東京・下町ユニオン(03・3638・3369) 5、6日午前10時～午後7時

◇東海＝名古屋ふれあいユニオン(052・679・3079) 6、7日午後1時～6時▽三重・ユニオンみえ(059・225・4088) 5、6日午後1時～6時

◇関西＝大阪・なにわユニオン(06・6942・0219) 5、6日正午～午後8時▽きょうとユニオン(075・691・6191) 同▽奈良・北葛ふれあいユニオン(0745・78・7762) 同▽神戸ワーカーズユニオン(078・232・1838) 4～6日午前10時～午後6時

◇九州＝連合福岡ユニオン(092・781・5100) 8～12日午前10時～午後6時

12. 2004年10月23日, 朝刊, b e週末b 3, 53p, 3214文字  
なぜ景気回復しても自殺が減らないか (b e Report)

就業・雇用形態	労働条件
正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト、臨時的雇用者	労働契約、解雇、賃金、労働時間

自殺がなかなか減らない。昨年は過去最高を更新、今年も年間3万人の高水準が続いている。自殺は経済的な要因だけで説明できるわけではないが、景気がようやく上向き、失業率も下がってきたのだから、もっと改善していいはず。しかし、そうならないのは、過重労働、失業の長期化、借金苦などが影響しているようだ。(高谷秀男)

「昨年あたりから、30代の相談がぐっと増えました。50代かなと思っていたら、年齢を聞いてびっくり。声に張りがなく、仕事で疲れ切っている人が多いです」

自殺の電話相談を受けて30年近くになる東京自殺防止センター(東京都新宿区)の西原由記子さんは最近の傾向をこう語る。失業中や病気の人の相談も依然多いが、中堅サラリーマンからの電話が増え、派遣労働にまつわる悩みも目立ってきたという。

内容は「以前10人でやっていた仕事を3人でこなしている。永遠の休息が欲しい」「派遣が帰った後に残った仕事はすべて正社員が片づける。もう限界」「派遣先から掃かれた。次の派遣先に行くのが怖い」といった具合だ。

確かに警察庁統計で昨年の自殺は、被雇用者が前年に比べて1004人、13・4%も増えている。総数の伸び率を大幅に上回った。年代別では30代が17・0%も増えた。

労働経済学が専門の大竹文雄大阪大学教授が指摘する。「企業が不況期にリストラを徹底し、労働者が少なくなったところで、好況に転じてきたため、非常に忙しくなり、働き盛りの世代で特にうつ病や自殺が増えたのだろう」

忙しい勤労者の増加は、総務省が5年ごとに実施している就業構造基本調査が裏付けている。それによると、週60時間以上働く被雇用者は92年に409万人だったが、02年に548万人に達した。一方で、パートなどの短時間就業も増えており、労働時間の二極化が進んでいる。

○長期失業が悪循環に

正社員ではなく派遣社員や短期契約社員、パート、アルバイトとして働く人は昨年平均で1485万人にのぼり、被雇用者の30%を超えた。この比率と自殺率は左図の通り、自殺が突発的に増えた98～00年を除いて、基本的に同じ趨勢(すうせい)を示している。

弟を過労自殺で亡くし、自身は派遣労働の経験を持つ東京の女性(41)は「不安定な雇用は本人にも周囲にもさまざまなストレスを与え、職場を殺伐とさせます。自殺増加につながっていると思う」と話す。電話相談の例のように、正社員は派遣の尻ぬぐいに忙殺され、派遣社員は低賃金や仕事の変化にさらされ、将来に展望を持たなくなる構図がみえる。

過労自殺の労災認定申請は02年度以降、毎年100件を超えている。電通などの過労自殺裁判で遺族が勝訴したことや、自殺の労災認定基準の改正が背景にあるが、過重労働の広がりを示す数字だ。

では、失業者はどうか。

再び警察庁の統計をめくると、「失業」が原因・動機の自殺は昨年610件で、前年より10・7%も減っている。

しかし、「無職者」の自殺は前年より7・9%増えており、失業と自殺の関係が改善しているとは考えにくい。「生活苦」による自殺は13・1%も増え、1321件に達した。職を失った人が徐々に困窮し、統計上「失業」ではなく「生活苦」の自殺となる流れがうかがえる。

失業と自殺の関係を研究してきた岡山大学の岸田研作・助教授が言う。「失業期間と自殺の間に相関関係があると推論できます。失業が長期化することで経済状態や精神状態が悪化し、さらに精神状態の悪化が失業期間を延ばすという悪循環が起こっている可能性があります」

失業者総数や2年未満の失業者は減ってきたが、2年以上失業している人は図の通り高止まりしている。昨年は平均60万人、今年4～6月も平均59万人だ。

先の大竹教授も「ITの発達によって、一定基準に達しない求職者は何度応募してもコンピューターでふるい落とされるようになった。失業長期化の一因だ」と話している。

#### ○貧富差拡大が背景

一方、国立社会保障・人口問題研究所の金子能宏（よしひろ）社会保障応用分析研究部長は、「現在の自殺増加の最大の要因は借金苦」と語る。金子部長らが厚生省の人口動態統計、国民生活基礎調査、総務省の労働力調査、家計調査を用いて分析したところ、ほかに悩みやストレスがあって、借金が増えると、自殺に走る傾向がはっきりわかったという。

昨年8月に自殺した神奈川県男性（当時70歳）は2千万円近い借金があった。体調を崩していたところに、ヤミ金が執拗（しつよう）に返済を迫ったため、自ら申請した破産の審尋の直前に死を選んだ。銀行や国民生活金融公庫の融資だけでなく、消費者金融に手を出し、ヤミ金からも借りてしまった。遺書には「ヤミ金におわれると思うと生きた気持ちになれません」とあった。

警察庁の統計でも、昨年の自殺の原因・動機で最も増えたのは「負債」だった。前年と比べて900件、21・7%も増え、5043件に達した。

消費者金融の利用者数は図の通り自殺率と似た推移を示している。図の利用者数とは、全国信用情報センター連合会加盟の約4千の消費者金融を利用中か、過去5年以内に利用した人の数だ。

金子部長は「サラ金の氾濫（はんらん）が問題」と指摘。京都大学の橋本俊詔（たちばなぎとしあき）教授は「生活苦から借金に走り、追いつめられる人が多いだろう。結局、貧富の格差の拡大が背景にある」と言う。

<自殺と景気・失業> 今年度の厚生労働白書は自殺死亡率について「おおむね景気循環に沿った動きをしている」「特に完全失業者数との相関がみられる」と述べている。しかし、昨年は例外だったようだ。実質経済成長率は前年のマイナスからプラス2・4%へ大幅に改善。完全失業者は350万人と高水準だが、前年より9万人減った。完全失業率も0・1ポイント下がった。その一方で、警察庁が今夏発表した昨年の自殺者数は前年比7・1%増え、3万4千人に達した。

### 13. 2004年10月18日、週刊、アエラ、28p、1793文字

#### フリーター、もう甘やかさない？ 狙い撃ち課税の波

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト 労働契約、賃金、社会保険（主に年金）、健康保険、雇用保険

フリーター急増による住民税の取りこぼしをなくそうと、総務省が地方税法改正を検討している。納税は当然の義務だが、一方でフリーターに対するセーフティネットの整備は後回し。結局払うのは？

417万人——。03年の国民生活白書が示す、派遣社員、パート、アルバイトなどを総じた「フリーター」の数だ。15～34歳の若年人口の9人に1人の割合に上る。

いよいよこの数が無視できなくなったのだろう。総務省は、フリーターに対する住民税の課税を強化するために、地方税法の改正を検討し始めた。なぜなら、終身雇用を前提とした現行の住民税徴収方法には、一部フリーターなどへの課税が漏れてしまうという欠点があったからだ。

#### ●税収効果、実は不明

現行の徴収方法はこうだ。企業が1月1日時点で勤務している人の、前年分の所得を市町村に報告。市町村が課税額を算定し、給与から天引きしたり、本人に直接通知して納付してもらったりしている。市町村によって異なるが、モデルケースでは独身者で年収100万円以上が課税対象となり、「均等割分」年4千円に加え、所得から社会保険料などを控除した課税所得の最低5%が「所得割分」として徴収される。

しかし、フリーターの増加で就労期間が短くなったり、職業を転々と変えるケースが多くなったりしたため、1月1日時点には勤務していないが、前年に勤務歴があるというケースも目立つようになった。そういう場合は、個人が各市町村に申告することになっているが、課税されるためにわざわざ申告する人は常識的に考えてもそうはいないだろう。

そこで、企業側に1月1日時点で勤務していなくても前年に勤務した人についてはすべて所得を報告してもらうように改める、というのが今回検討中の改正内容で、07年度から始める予定だという。

今回の改正は、現場の市町村からも対策の要望があったからだというのが、実際にどの程度の課税漏れがあるのか、などは総務省もわからないという。そもそも短期雇用の場合は所得が低いケースも多く、法改正したからと言って税収アップ効果はさほど期待できないのではという見方もある。

それでも総務省が改正を急ぐのは、税収減を少しでも挽回するために、フリーターは決して無視していい少数派ではなくなったからのようなのだ。実際、10年前には11兆円を超えた個人住民税は、03年度には8兆7千億円に落ち込んでいる。総務省市町村税課の須藤明裕課長補佐は説明する。

「今回の改正の目的は、雇用形態の変化に対応し、時代にあった制度にするための当然の措置です」

#### ●背景には「悪玉」論？

フリーター問題に詳しい東大社会科学研究所の玄田有史助教授も、課税徹底の動きについては、

「長期的に見れば望ましい動き。就業形態にかかわらず一定の収入を得ている人が、ルールに従った納税義務を果たすのは、結果的

にフリーターに対する差別感覚の解消につながる」

と評価する。ただ同時に、法改正の背景に「フリーター悪玉論」がある可能性が大きいことも懸念する。フリーターを気兼ねな税金逃れととらえているのでは、というのだ。労組「首都圏青年ユニオン」の名取学委員長も、

「フリーターになるのは個人が怠けているのが原因、と切り捨ててしまう。だから、社会的に支えようという仕組みが不十分。課税強化の一方で、会社の健康保険や雇用保険に加入させてもらえないなど、セーフティーネットが整えられていないのです」

会社に必要でなければ都合よく首を切られ、育休や産休も認められない。会社の外でも、公立保育園に入園するにも正社員より入りにくい……。これらがフリーターの直面する現状だという。

「納税は当然」と理解しながらも反論してしまう根拠がここにあるのだと、名取さんは言う。

フリーターや働く意欲のない若者などの相談にのってきたNPO法人「『育て上げ』ネット」の石山義典理事は別の懸念も持つ。

「こういう若者たちは親と同居しているケースが多い。働かなくても十分に収入がなくとも、昔のように食うに困る状況じゃない。生活の苦しさをそこまで感じることもなかなかないのです」

今回の課税強化策。もしかしたら払い手は親たちになるのかもしれない。

(編集部 木村恵子)

#### 14. 2004年10月16日, 朝刊, オピニオン2, 12p, 名古屋, 521文字 「ニート」増加、企業の責任大(声) 【名古屋】

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト 労働契約、賃金、労働時間、法定休日、時間外労働

公務員 市川浩(名古屋 48歳)

仕事柄、毎日、若者と向かい合っている。「毎月の残業時間が50時間以上あるが、手当は出ません。これ以上続けたら体を壊すと思ひ退職します」。大学を卒業し、名前の知れた企業に就職した24歳の女性の言葉だ。一方で「就業時間は9時から17時まで。残業はほとんどなし。完全週休2日制。月給19万円」の求人3日間で30人の応募があった。若者は何を訴えているのだろうか。

通学や職探しもしない若者が03年で52万人いるという。「ニート」と呼ばれる人たちだ。政府も経済社会の維持、発展という観点からも憂慮すべき問題だと指摘する。この問題を取り上げた本紙「三者三論」(8日)を読もうなずいた。なかでも高梨昌氏の「若者は一種のストライキをしている。労働条件が合わず、辞めて(実態として)より良き働き場所を探している」とのくだりに共感を覚えた。

正社員が減り、パート、派遣社員、契約社員などの非正社員が増えているという。請負求人も増加し、学卒の求人にもこうした条件が少なくない。「甘えている」との批判もあるが、若者の声を聞くにつけ、雇用や労働条件を悪化させ、働く意欲を低下させた企業の社会的責任の視点を忘れてはならないと思う。

#### 15. 2004年09月01日, 朝刊, 愛媛2, 31p, 631文字 e 短信 / 愛媛

就業・雇用形態

労働条件

パート労働者、アルバイト

賃金、就業

○県内漁業経営体数は最低

中国四国農政局松山統計・情報センターは、海面漁業の生産・就業構造を調査した「漁業センサス」をまとめた。03年11月1日時点で、県内の漁業経営体数は6355となり、前年調査に比べて870(12%)減少した。北海道、長崎、三重に続く全国4位だが、調査以来最低数となった。

漁船の総隻数は1万416隻で、1537隻(12.9%)減少。漁業就業者は1万1051人で、2294人(17.2%)減。遊漁案内業者は371業者で、109業者(22.7%)減少した。

○県内最低賃金、1円増

愛媛労働局は10月1日から、県内の最低労働賃金を1円引き上げ、1時間当たり612円とすることを決めた。01年10月以来3年ぶりの改正。

愛媛地方最低賃金審議会(会長・戸沢健次愛媛大教授)が5月から審議し、8月上旬に愛媛労働局に1円増を答申した。新しい最低賃金は、県内のアルバイトやパートタイマーなどを含むすべての労働者に適用される。

○有効求人倍率、横ばい

愛媛労働局はこのほど、7月の雇用失業情勢を発表した。県内有効求人倍率は0.76倍で6月から横ばい。地域別では、東予が0.96倍(前年同月比0.25増)、中予が0.61倍(0.1増)、南予が0.5倍(0.01増)。

新規求人数は前年同月より11.6%増加。産業別では、卸売・小売業が26.2%増、建設業が16.2%増、製造業12.1%増、サービス業が4.9%増。就職件数は216件で、5.8%減少した。

#### 16. 2004年08月03日, 朝刊, オピニオン2, 10p, 495文字 「非正社員」の待遇の改善を(声)

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト 賃金、労働契約、解雇

無職 庄司一雄（東京都青梅市 63歳）

今夏の大企業のボーナスが平均で82万9千円余と過去最高になったと7月22日の新聞に出ていた。同じ日、従業員5人以上の事業所では、従業員の34・6%がパートや派遣、契約社員などの「非正社員」であるという厚労省の調査結果も報じられていた。

非正社員を雇う理由として賃金の節約を挙げる企業が半数を超えていたが、過去最高のボーナスの背景には、企業の業績向上を支えた非正社員の低賃金労働があつてこそと言えるのではないだろうか。

私の娘は派遣社員として大手企業で働いている。勤務形態や業務内容は正社員と少しも変わらないという。むしろ正社員以上のノルマと残業を強いられている面もあるようだ。同年の正社員と比べると給料は3分の1、もちろんボーナスはない。

企業は業績を第一に追求するにしても、非正社員の雇用比率を高めるのであれば、その待遇改善を行い、従業員の満足度を向上する努力をしてほしい。それは社会に対する企業の責任でもあるはずだ。

同時に、労働組合に対して、正社員のためだけでなく、非正社員を含めた全従業員の労働改善という視点で運動してもらいたいと強く願う。

## 17. 2004年07月22日, 朝刊, 2総合, 2p, 419文字

### 非正社員3割超す 厚労省調査、人件費削減背景に

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト、嘱託社員、出向社員、  
臨時的雇用者

労働条件

労働契約、解雇、賃金、  
労働時間

民間の労働者の中で、パートや派遣、契約社員などの「非正社員」の占める割合が3割を超えたことが21日、厚生労働省の「03年就業形態の多様化に関する総合実態調査」でわかった。

03年9月末の状況について、従業員5人以上の全国1万1624事業所と、そこで働く2万4930人が回答。非正社員は34・6%で、99年の前回調査を7・1ポイント上回った。前々回の94年は22・8%だった。パートが非正社員の約3分の2を占め23・0%、契約社員=2・3%▽派遣労働者=2・0%▽出向社員=1・5%▽嘱託社員=1・4%と続く。非正社員を雇う理由（複数回答）では「賃金の節約」が51・7%と最多で、「1日や週の中の仕事の繁忙に対応する」28・0%、「景気変動に応じて雇用量を調節する」26・5%の順。人件費削減や雇用の調整弁のため、使われている実態がうかがえる。

一方、契約と派遣の約3割、パートの約2割が他の就業形態（主に正社員）への変更を希望している。

## 18. 2004年07月21日, 夕刊, 1社会, 9p, 1267文字

### 家庭教師1300人の賃金未払い 派遣業者「ファイト」【名古屋】

就業・雇用形態

派遣社員、アルバイト

労働条件

労働契約、賃金

家庭教師派遣会社「ファイトグループ」（本社・山口市）に登録したアルバイト学生に賃金が未払いになっていたり、代金を支払いながら家庭教師が派遣されなかったりするトラブルが各地で相次ぎ、名古屋市内の大学生らが、簡単な手続きで金銭トラブルを解決する「少額訴訟」の準備に入った。同様の被害を訴える人はさらに増えるとみられ、9月をめどに集団で提訴したいという。

山口労基署のまとめによると、賃金を受け取っていない学生は愛知県内のほか、京阪神や島根、熊本などで約1300人おり、総額は6月末時点で約3200万円に上る。

訴訟の準備をしているのは、名城大2年の久世義晃さん（20）ら。久世さんは昨年12月から小学生を教えたが、3月以降のアルバイト料が未払いになっているという。会社に電話してもつながらなかったため、労基署に相談したが、家庭教師は労働者形態として認められるか難しいと言われたという。このため、久世さんは「これ以上、被害者を出さないよう、自分が発信することで社会に訴えたい」と、ほかの被害者に呼びかけて、集団で少額訴訟を起こすことを決めた。

今月17日に、同市内で開いた集会には、大学生のほか、家庭教師を頼んだ保護者ら計約20人が集まり、被害の実態などを報告。司法書士の和田博恭さんらも、オブザーバーとして参加し、少額訴訟の手続きを説明した。

名古屋市港区の主婦（37）は3月中旬、中学1年の長女を家庭教師を頼み、1年分の授業料など約13万円を支払った。しかし、5月になっても教師が派遣されず、授業料を返してもらおうと会社に電話をしたが、連絡がつかなかった。「もう4カ月も中ぶらりんの状態。返金されるのかどうか、訴訟で答えを出したい」と話す。

ファイトグループや信用調査会社によると、同社は98年設立。登録家庭教師は約2万人で、実際に働いているのは約3千人。年間売上高は22億円で、この2年間で2倍の規模に急成長した。

京阪神と名古屋、中国、九州に10支店を置いていたが、4月以降に大阪、京都、神戸、名古屋、島根、熊本の6支店を相次いで閉鎖した。

会社側によると、京都、神戸支店などで社員が大量に辞め、人数の少ない本社だけでは対応しきれなくなった。さらに、3月ごろに賃金や月謝を管理するシステムのトラブルが重なり、未払いが一斉に起きたという。竹本幸正社長（29）は「迷惑をかけた方々に深くお詫びします。8月末までには解決したい」と説明している。

少額訴訟の問い合わせは久世さん（電話080・3289・8319）へ。

◆キーワード

<少額訴訟> 60万円以下の金銭トラブルについて、簡易裁判所で迅速に解決する司法手続き。敷金返還や未払い賃金の支払いを求めるケースなど、原則として1回の口頭弁論で判決が言い渡される。判決に不服がある場合、同じ簡裁に異議申し立てをする。03年度から法相の認定を受けた司法書士も、簡裁に代理人として立てるようになった。

【写真説明】

閉鎖した家庭教師派遣会社の支店に張られた張り紙＝16日午後、大阪市北区太融寺町で

19. 2004年07月15日, 朝刊, 福岡1, 31p, 223文字  
感電防止措置しなかった疑いで書類送検 福岡中央労基署 /福岡  
就業・雇用形態 労働条件  
派遣社員、アルバイト 安全及び衛生

(福岡中央労基署調べ) 14日、三菱電機プラントエンジニアリング九州本部(福岡市博多区)と同本部交通・受変電課長(49)を労働安全衛生法違反の疑いで福岡地検に。

同市西区愛宕1丁目の福岡市交通局姪浜変電所で4月15日午後、同社派遣社員の谷慎一郎さん(24)＝志摩町桜井＝ら作業員3人にゴム手袋などの絶縁用具を着用させず、1500ボルトに帯電していた直流高速度遮断機を点検させた疑い。谷さんは感電して意識を失い、14日現在も寝たきりの状態という。

安全措置怠った疑い 朝日町の会社と社長を書類送検 /三重

四日市労働基準監督署は18日、朝日町柿の自動車部品製造業、朝日ダイキャスト工業と同社社長(48)を、労働安全衛生法違反の疑いで津地検四日市支部に書類送検した。

調べでは、同社の工場で03年9月1日、四日市市内のアルバイト工員(当時59)がアルミ鋳造機械に頭を挟まれ死亡した事故で、挟まれる危険があるのに機械に安全措置を講じていなかった疑い。

20. 2004年07月03日, 朝刊, 2総合, 2p, 450文字  
厚生年金空洞化、最大で900万人に 日本総研試算  
就業・雇用形態 労働条件  
正社員、パート労働者、派遣社員 労働時間、社会保険

シンクタンクの日本総研は2日、厚生年金や私学共済年金への加入義務があるのに加入していない、いわゆる「空洞化」の人が312万～926万人にのぼるとする試算をまとめ、公表した。

民間の給与所得者5348万人のうち、サービス業や飲食業、従業員が5人未満の事業所、週労働時間が30時間未満、など厚生年金が適用されない人を除いた理論上の被保険者は3569万～4183万人。一方、実際に厚生年金と私学共済年金に加入している被保険者は3257万人で、この差を「空洞化」の人数とした。

社会保険庁が02年度の新規事業所に限定して行った調査では未加入率は18%だったが、今回の試算での未加入率は8～22%。日本総研は「事業所が雇用形態を請負にしたり労働時間を過少申告したりするケースもある」とし、個人単位の調査の実施を求めている。

試算にあたった西沢和彦主任研究員は「空洞化を形成している人たちこそ、年金制度の必要性が高い。厚生年金の保険料率を段階的に引き上げていくのに、空洞化の実態把握は不可欠だ」と指摘している。

21. 2004年06月29日, 朝刊, 1経済, 8p, 2099文字  
若者雇用(無関心でいられますか 04参院選:8)  
就業・雇用形態 労働条件  
正社員、パート労働者、派遣社員 賃金、社会保険、技能者の養成、就業規則の提示

○近未来悲観シナリオ 正社員減り失業率上昇

《200×年、若者の失業率は15%を超えた。》

03年平均の15～24歳の失業率は10.1%。04年には全体の失業率は4%台に下がったのに、若年失業率は11%を超えた。危機感を強めた政府は改善を重点政策に掲げたが、効果は出ず、悪化が続いた結果だ。

大学新卒者の多くは、フリーター。企業は正社員を減らし続け、パートや派遣労働者に切り替えている。やる気があっても正社員になれず、低賃金で結婚にも踏み切れない。技能が身につかないまま中年になっても定職を得られない人が増え、社会不安が広がった。

人件費抑制に全力を挙げてきた企業にも、ツケが回り始めた。製造業を支えてきた現場の「伝承技術」は失われ、日本製品の国際競争力は低下。経済成長率はマイナスに落ち込んだ。

◇働く場探すフリーター

「少子化が進んで、都会の学校を卒業した後は親元に戻ろうとする若者が増えているのに、働く場がない」。青森県の黒沢朗労政・能力開発課長はため息をつく。

青森県の4月の有効求人倍率は0.33倍。20～24歳に限ると0.31倍。ともに全国で最下位だ。01年から「雇用開拓ローラー作戦」を始め、県職員が地元企業を訪問して若者の採用拡大を要請している。

しかし、家計を支える中高年でも働き口が乏しい。地元企業経営者は「今の従業員を維持するだけでも大変。新たに若者を雇い入れる余裕はない」という。

03年、全国の年平均の完全失業率は5.3%で、前年より0.1ポイント低下して13年ぶりに改善したが、15～24歳の失業率は逆に前年より0.2ポイント上昇し10%を超えた。

若者の失業問題は「親がかりで暮らし、気楽なフリーターを選ぶ傾向が強まったからだ」との見方もある。しかし、企業の新規採用が減り、フリーターしか選べない若者が増えている。

内閣府によると、フリーターの数は、90年の183万人から01年に417万人に膨らんだ。だが、その7割は正社員を希望している。正社員なら年収300万円未満の比率は4割なのに、フリーターでは9割を超える。

(1) 職業能力を蓄積できない人が増加し、生産性を押し下げる (2) 正社員とフリーターに二極化することで社会に緊張が高まる、など日本全体へのマイナスを、内閣府は指摘している。

とはいえ、具体的な対策では、厚生労働省や経済産業省、文部科学省で縦割りが目立つ。今年度予算で、若者向けの就職相談所「ジョブカフェ」が全国に設置されているが、厚労省が30億円、経産省が50億円、それぞれ別枠で予算を計上。「有効に使われているのか」と疑問が出て、来年度は3省共通で予算要求する方式に改める。

民主党は、早くから若者の失業問題で悩んできた欧州各国で採用されている制度を政策に盛り込んだ。民間企業などでの職業訓練参加を条件に、就職できない人への就労支援手当を支給する仕組みだ。

日本の最大の資源は「人材」。「最近の若者は辛抱が足りない」と批判するだけでは、深刻な若年失業者の問題は解決しない。(立松真文)

◇主要政党の若者雇用関連の政策

<自民> 民間のノウハウを活用し、若者に雇用サービスを提供するジョブカフェ、企業実習と教育・職業訓練を組み合わせた日本版デュアルシステムを実施

<民主> ヤングワーク・サービスセンターを整備し、就労支援を強化。企業などでの職業訓練への参加を条件に、就職できない人へ支援手当を支給

<公明> 学校教育の中で、世の中の仕組みを学ぶ「未来プラン授業」や、1週間の職業体験をさせる「働くウイーク」を導入。働くことの意義を理解させる

<共産> 若者の正規雇用を増やし、派遣労働やパート、アルバイトへの差別、格差をなくす。若者の職業訓練、相談などの支援策を拡充する

<社民> 有給のインターンシップ制度の導入・普及、受け入れ企業への助成を拡充。フリーターとしての就業経験をいかせるキャリア評価システムを確立

■職業能力、磨く機会を 慶応大教授(労働経済学) 清家篤氏

財政や金融のマクロ経済政策によって景気をよくして、雇用機会を増やすことが正攻法だ。それに加えて、社会全体に必要なコストを負担し、若者が能力を磨く機会を確保していくことも大切だ。

国が補助金を出し、企業が若者を短期間訓練したり、就業体験をするインターンシップを受け入れたりしてもらう。いまは定職に就けない若者も、職業能力は身につくようにする。財源は、雇用保険を充てることも考えられる。

若い時にきちんとした勤労習慣や職業能力を身につけられないと、社会を担うべき中高年になった時に、社会全体が困る。若年雇用対策は将来への投資だ。

◇完全失業率の推移(総務局調べ)

■86年 男女雇用機会均等法施行。

■93年 日産座間工場廃止を発表。

■97年 「就職協定」を廃止。三一証券が自主廃業決定。

■99年 産業再生法が成立。企業にリストラを促す。

■01年 小泉首相が5年で500万人の雇用創出表明。年平均の完全失業率5%台に

■03年 改正雇用保険法が成立。失業手当を大幅カット。

## 22. 2004年06月25日, 朝刊, オピニオン2, 30p, 397文字

### 出生率増加は雇用安定から(声) 【大阪】 無職 友野知与治(広島県 72歳)

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
社会保険

厚生労働省は、合計特殊出生率を1・29と発表したが、事態の深刻さは十分に把握されていないようだ。出生率の低下が顕在化して久しいが、「子どもを産む産まないは個人の問題」と、何ら有効な政策を打ち出さずにきた。所得税の扶養控除や児童手当なども不十分だ。

子どもを安心して産み育てることのできる環境整備や政策を強力に推進しない限り、出生率の増加は期待できない。税制や年金などの政策面で、結婚促進を誘導してはいかがか。

特に、雇用が不安定では安心できない。終身雇用制が崩れ、リストラが進む。定年延長も、働く者より雇用側の都合が優先される。また、高学歴は時代の流れで科学技術の進展には有効であるが、就学費の面で親の負担が大きすぎる。

子育ては20年の長期事業である。経営者は国家百年の大計のため子育てを促す雇用形態を、政府はそのための政策を、ともに推進すべきだと思う。

## 23. 2004年06月24日, 朝刊, オピニオン1, 17p, 3150文字

### 未婚の若者、なぜ多い? 出生率過去最低

就業・雇用形態  
正社員、パート労働者、契約社員、アルバイト

労働条件  
賃金

女性が生涯に産む子どもの平均数を示す03年の合計特殊出生率が、1・29と過去最低を更新した。20代の女性がこれまで以上に子どもを産まなくなっていることが大きな要因だ。背景には婚姻数の減少がある。若者はなぜ、結婚しなくなっているのか。若者の価値観や生き方の変化に詳しい2人に、その理由を聞いた。(杉原里美)

◆不安定な雇用が壁に 小杉礼子さん 労働政策研究・研修機構副統括研究員

— 20代の出生率低下が全体を押し下げの一因となっています。雇用との関係はありますか。

「フリーターが増えるなど若者の不安定な就業構造が、結婚を選択することを難しくしている。一人で食べていくのがぎりぎりの男性にとって、結婚は現実的ではないと思っている。一方、女性は相手に安定した経済力を望んでいるが、周りもフリーターばかりという生活圏で出会いがない。アルバイトや派遣の女性の方が、正社員より未婚率が高いという調査結果もある」

— 仕事を持たない若者の意識を探るため、インタビューされています。どんな結婚観を持っているのでしょうか。

「女性で学歴が高くない層は『男は女性を養うべきだ』と考え、専業主婦になりたいという願望が強い。一方で、大卒男性の場合、妻を養うという男の役割にこだわっている人は多くない。ただ、いろんな考え方があり、ひとくくりにはできない」

— 若者の雇用を安定させるには、どんな対策が有効ですか。

「これまでの失業対策は、働く意欲がある若者向け。しかし、ヤングハローワークやジョブカフェなど若者の就職を支援する窓口不足を運ばない層に向けた支援はまだ少ない。学校を卒業したり、中退したりして無業者になる前に、手助けをする必要がある。こうした若者に働きかけるには、進路指導の先生や地域の人、引きこもりを支援するNPOなどの役割がますます重要になってくるだろう」

— 契約社員など正社員ではない雇用が増えています。女性にとって結婚や出産・育児がもっと難しくなるのでは。

「正社員ではなくても、本人の能力があれば賃金が上がったり、長期雇用に移ったりできるケースも出始めている。そうした仕組みが整い、子育てで一時離職してまた復職するといった多様な働き方ができるようになれば、かえって産みやすくなるかもしれない」

— 仕事と家庭を持つことが自立だという大人像を、学校で教えようという動きもあります。

「若者の雇用は安定しない。職に就けないから、自分が何者かというアイデンティティーも持ちにくい。雇用問題を解決しなければ、学校で教えても、若者に受け入れられないだろう」

— 少子化は今後も続いていくのでしょうか。

「子どもを産み育てる時期に最も必要なのは、収入の安定だ。今の状況では、若者が積極的に子どもを産むことはできない。少子化は今後も避けられないだろう。景気が上向きになったいまこそ対策をとるチャンスともいえる。ぜひ、若者の雇用対策と少子化対策を連動させ、一体的に進めてほしい」

\*

こすぎ・れいこ 78年に雇用促進事業団職業研究所に入所。03年から現職。著書に「フリーターという生き方」（勁草書房）など。52歳。

◆まず男性が魅力させ 大橋清朗さん NPO法人「花婿学校」理事長

— 花婿学校をつくったきっかけは。

「お見合いパーティーに参加してみたら、女性に話しかけることさえできない男性がたくさんいた。合同コンパでも自分の魅力をアピールできない男性が多い。若者が結婚するようになるには、まず男性たちを変えることが先だと思った」

— 学校では何を教えているのですか。

「まず、自分の魅力を知って、それを相手にどう伝えるかを考える。女性は社会に出て、大人として成長している。男性に高いレベルを求めるのは当たり前。結婚カウンセラーなど女性の講師を招き、身だしなみや交際術を教わったりもする。スニーカーでお見合いに行き、何度断られても理由がわからないという男性もいるので」

— なぜ女性に話しかけられないのでしょうか。

「私たち30代は、父親の影が薄く、専業主婦の母親に育てられた人が多い。進路も母親任せで、自分で決めたことがない。ゲームなど無機質なものの付き合いが増え、目と目でコミュニケーションできなくなったのでは」

— 女性の側はどうでしょう。

「女性も一人で生きていけるようになり、魅力がない男性と無理に結婚しようとは思わなくなった。魅力ある男性に人気が集まるが、そういう人は早く結婚するから、女性が本気で相手を探し始めたときは遅い」

— 男性は結婚したがっているのでしょうか。

「むしろ面倒だと思っている人が多い。親元で暮らすパラサイトシングルでいれば、身の回りのことは母親がやってくれる。『結婚していないと出世できない』といった職場のプレッシャーもない。交際相手の女性からせかされて結婚するケースが多い。子どもが欲しければ結婚を望むのだろうが、そう思える環境にあるかどうか」

— 若者は子どもを欲しいと思っていないと。

「親族との付き合いが減り、子どもと接する機会が減った。町で見かけるのは他人の子ども。そもそも子どもをかわいいと思えない」

— 国の少子化対策をどう思いますか。

「育児支援策に偏りすぎている。子どもがかわいいと思えない、女性と付き合いたくないなど、数字に表れない内面の変化に対応していない。中高生のころから学校教育で、子どもとふれ合う機会を作ったり、コミュニケーション能力を育てたりするなど、人間としての総合力を高める対策が必要だろう」

— では、大人の男性は変われますか。

「難しいが、仕事で後押しするかもしれない。いま、仕事で高いスキル（技術）を要求され、コミュニケーションが重要になっている。男性はそれを自分が幸せをつかむために発揮すればいい」

\*

おおはし・きよはる 会計事務所勤務。昨年10月、名古屋市で男性の結婚を支援する「花婿学校」を創設した。34歳。

○婚姻数、03年は1万7千件減 平均初婚は男29.4歳、女27.6歳

30代前半未婚、男43%女27%

婚姻数は、「ミレニアム婚」などで00年と01年に、96年以来の79万件台を回復したが、02年には75万件台に落ち込み、03年は74万2千200件で、前年より1万7千件減った。厚労省は、一時的に減っただけとしているが、これから結婚年齢にさしかかる世代の人口自体が減少しているため、増加を疑問視する専門家は多い。

03年の平均初婚年齢は男性29.4歳、女性27.6歳で、それぞれ0.3歳、0.2歳上昇し、晩婚化も進んだ。

日本の30代男女の未婚率は、欧米に比べてかなり高い。

渥美由喜・富士通総研上級研究員の調べによると、30代前半男性の未婚率は米英仏が25%強だが、日本では43%にのぼる。日本の30代前半女性の未婚率は27%なのに対して、米英仏は20%足らずだ。日本では30代前半で、男性の2人に1人、女性の4

人に1人が結婚していないことになる。

国立社会保障・人口問題研究所が独身の25～34歳に理由をきいたところ、「適当な相手とめぐり合わない」が男女とも最も多かった＝グラフ。

欧州では事実婚が法律婚と同じように法律で保護されているため、若いうちに同居して婚外子をもうけることが多く、出生率を押し上げてきた。民法に婚外子の差別規定がある日本では、生まれる子どものうち婚外子が占める割合は2%程度だ。

若者が経済的に不安定であることが、婚姻数減少の背景にある、と指摘する意見もある。

4月の15～24歳の完全失業率は約11%で全体の失業率の2倍に達し、定職のないフリーターの数も200万人を超えている。

## 24. 2004年06月21日, 週刊, アエラ, 16p, 7737文字

### 非正社員の逆襲 したたかに会社を操縦する

就業・雇用形態  
正社員、派遣社員

労働条件  
解雇、賃金、労働時間、女性、雇用保険

突然クビになったり、給料や労働時間が変わったり。派遣やパート、アルバイトの職場は無法地帯だ。法律と労組と相談窓口を上手に味方につけて、自分の身は自分で守ろう。正社員も明日は我が身だ。  
(編集部・井原圭子、写真・豊間根功智)

○ケース1 「妊娠したら解雇」 中絶を覚悟した派遣社員、育休を取り新しい職場へ

派遣社員のAさん(38)が妊娠に気づいたのは02年1月だった。

プログラマーとして夜11時まで残業をこなし、手取りで月収40万円近く稼いでいた。夫はフリーターだが、生活には困らない。妊娠は予定外だが、産むなら年齢的にも最後のチャンスかもしれない。派遣先の上司に「出勤時間をずらしてほしい」と伝えた。ところが、派遣会社の担当者が血相を変えて連絡してきた。

「なぜ妊娠したなんて言っちゃったんですか。派遣先が辞めてくれと言っていますよ」

体調が許せば8月の出産予定日の直前まで働くつもりでいたのに、1月末で失業してしまった。

労働基準法は産休を理由にした解雇を禁じている。派遣先はAさんの雇用主ではないので責任はない。派遣会社は「仕事を紹介する」と言うが、妊婦OKの職場は少ない。1件だけ紹介されたところも、片道2時間もかかるので断った。

派遣は法律上、育児休業がないことにも頭を抱えた。夫の収入では暮らせない。出産後はすぐ働きたいが、仕事がないと保育園に入れないというジレンマ。派遣社員は子供を産むなというのか……。

「妻子の面倒も見られないのに、私なら妊娠させたりしない」

派遣会社の男性の担当者からのメールにも傷ついた。

自治体の相談窓口では「生活保護という手もある」と言われた。中絶を覚悟したAさんに、職員が「ここに行けば」と教えてくれたのが、個人加入の労働組合で、派遣社員の問題に力を入れている東京ユニオンだった。

訪ねたのは、中絶手術の予約を入れていた当日。書記長の関根秀一郎さんはAさんに提案した。

「育休を取れるよう、派遣会社と交渉しましょう」

派遣社員にも働きながら子供を産み育てる権利がある。女性を活用する企業なら育休を認めるべきだ。ユニオンはそう主張した。男性社員からの問題メールも交渉を有利に進める材料になった。育休の取得、復帰後の派遣先の確保、保育園入園に必要な就労証明の発行、通勤は片道40分以内……。派遣会社は要求を受け入れ、協定書に調印した。2カ月後、Aさんは元気な女の子を出産した。

「あのときあきらめていたら、この子はいなかったんですよ」

今は新しい派遣先に通う。娘はもうすぐ2歳になる。育児休業を導入する派遣会社も増えてきた。

○ケース2 工場閉鎖、私だけクビ? 更新重ねて勤続6年、派遣から正社員へ登用

「工場は閉鎖されます。5月いっぱいまで辞めてください」

03年4月。Bさん(30)は派遣先の会社から解雇を言い渡された。

3カ月契約の更新を繰り返し、勤続6年。事務機器操作のほかに庶務も引き受け、頼られていると思っていたのに。工場閉鎖は仕方ないが、派遣先が変われば時給が下がる。せめて契約期間満了の6月までの給料を補償してほしい……。

ユニオンに相談すると、書記長は自信たっぷりに、

「そんなんじゃ、もったいない! 正社員にしてもらいましょう」

と請け合った。

労働者派遣法は、長期間働いた派遣社員を正社員に登用する努力義務を定めている。03年の改正で、受け入れが一定期間続く場合は派遣先が派遣社員に雇用を申し込むことが義務づけられた。厚生労働省の勧告に従わなければ企業名を公表される。

当時は施行前だったが、この条項を使おうという。

そんなに欲張って大丈夫なのか。半信半疑のBさんは、指示されたとおり、派遣会社に申し書を書き、組合加入を通告。職業安定所には会社への指導を求める申告書を出した。ユニオンは派遣先と派遣元の両社に団交を申し入れた。

その頃、専務に呼び出された。工場の委託先で、引き続き派遣で働かないかという。Bさんはきっぱり断った。

「あくまで派遣ですか。正社員でなければ嫌です」

会社側の揺さぶりに応じるな。ユニオンにそう助言されていた。

6月初旬、正式に解雇されると、作戦通り、たった一人で「就労闘争」に入った。翌日も出社し、働き続ける意思があることを会社側に示すのだ。

会社はすぐ団交に応じた。意外になごやかな雰囲気だった。4回の交渉をへて9月末、「正社員として採用する」との通知が届いた。夢のようだった。

職安からの行政指導と、Bさんの仕事ぶりへの評価が登用の決め手になったようだ。Bさんは現在、本社で働いている。



○ケース3 訪問介護ヘルパーは移動中も労働時間、相談員は知らなかった

介護ヘルパー1級の資格を持つCさん(41)は、ヘルパー派遣会社を03年に退職した。

上司から「仕事を回さない」と言われ、遠方の訪問先や短時間の仕事を割り振られ、前日にキャンセルされることも。ストレスで体調を崩してしまったのだ。

だまってやめるのが耐えられず、社の幹部に直訴したが、逆に「遅刻が多かった」と言われた。

ユニオンに相談したら、介護ヘルパーの移動時間は労働時間を含めるという、厚労省の通達があることを知った。時給は訪問先で働いた分しかもらっていない。未払い賃金や雇用保険の未加入を材料に闘えそうだ。

だが、労働基準監督署にも「壁」があった。Cさんが業者を指導してほしいと言うと、年配の相談員が「移動時間は労働時間とはならない」と言って、門前払いしようとする。「通達を知らないのか」と抗議した。

労基署の立ち入り検査で職業安定所も動いた。出勤簿をもとにCさんの1年半分の移動時間をすべて計算し、未払い額と未加入期間を割り出してくれた。

労基署と職安が行政指導しても、会社はなかなか、いじめの事実を認めない。組合員を動員し、本社前や、社の幹部が福祉問題をテーマに講演する会場の外で、労組の旗を立ててピラを配った。今年5月、会社は「紛争の長期化を謝罪する」との協定書に調印し、解決金をCさんに支払った。

○ケース4 パイト先でセクハラ、カリスマ相談員のさばきで慰謝料100万円

20代女性のDさんは首都圏でアルバイトを始めてすぐ、上司に飲みを誘われ、飲み過ぎたところを自宅に連れ込まれてセクハラを受けた。ショックで仕事ができなくなったDさんは労政事務所に相談。ベテランの相談員が会社との交渉にあたることになった。

相談員に事情を聴かれた会社が調査をしたものの、上司は否定。このため会社としても「事実関係ははっきりしない」とセクハラに否定的だった。

相談員は、入社まもない部下を飲みを誘って自宅に連れ帰るのはそれ自体上司として問題だし、会社も従業員教育をしていなかった責任がある、と会社を説得した。事態の深刻さがのみ込めた会社は、懲戒委員会を開いて上司を降格処分にし、会社と上司は退職したDさんに慰謝料100万円を払うことになった。セクハラ判決の相場が参考になったという。

○ケース5 パートを突然解雇、予告手当ほしいが騒ぐ方が悪いのか

30代女性のEさんは、兵庫県内に開店した飲食店にパートで採用された。客が思うように入らず、2週間後、「今日で上がってくれないか」と店長に言われた。

「解雇なら、1カ月前の予告か30日分の手当が必要ですよ」

と言ったが、「そんなもの払えない」と取りあってくれない。

本社の人事部に話すと、別の上司から電話がかかってきた。

「話が大きくなるじゃないか。金が欲しいなら、僕が自腹で払う」

労基署でも、「店長の立場も考えて」とかわされた。悪いのは会社じゃないのか。納得いかず、知人の紹介でユニオンに加入した。もう一度会社と話し合うつもりだ。

#### ●相談窓口はこう選べ

不当な解雇、賃金の不払い、「雇用の調整弁」のパートや派遣社員は、なにかと理不尽な目にあいやすい。会社の労働組合にも入れず、たった一人で会社に立ち向かわなくてはならない。

頼みの綱が、国や都道府県、労働組合、弁護士会などが設けている労働相談窓口だ。

どう選べばいいのか。ある自治体のベテラン相談員に聞くと、こんな答えが返ってきた。

「医者選びにも似て、結局のところ運次第なんですよ」

突然解雇され、解雇予告手当も払ってくれないなど、「法律違反が明白」なケースは労働基準監督署がベストだ。強制捜査権限を持ち、従わなければ送検もできる。

しかし、倒産寸前の企業が「ないものは払えない」と聞き直ったり、「労働者も悪い」などと双方の言い分が食い違ったりすると、権限外の「民事紛争」となってしまう。

労基署では、併設の「総合労働相談センター」へ案内されることがある。国が01年に作った「労働相談のワンストップサービス」。全国で300カ所、800人の相談員が話を聴き、労基署などに引き継ぐ。相談で解決しないときは専門家が紛争調停委員会であっせんをする。03年度の相談は前年の36・5%増の14万件だった。

しかし、中には門前払いする相談員もいるという。前出のCさんも追い返されそうになった。相談員は1年契約で、社会保険労務士39%、企業の人事労務担当OB36%、行政経験者19%。企業寄りだとも指摘され、労組関係者は「追い返しオジサン」と呼ぶ。あくまで労働者の側に立つのは労働組合だろう。非正社員にとって、個人加入できる地域ユニオンは強い味方かもしれない。

「全国コミュニティ・ユニオン連合会」の鴨桃代会長は、「労使に争いがある場合、労組は会社との交渉で解決策を引き出せることがあります」と話す。

鴨さんは労働相談を重視する。労働者から悩みを聞き、論点を整理する。団体交渉権、争議権を根拠に企業に交渉を求め、応じなければ本社の前でピラまきもする。実力行使も辞さない交渉スタイルは労組ならではだ。

そのかわり、自分の問題が解決したら終わり、では困る。他の組合員の応援など組合活動への参加も求められる。組合費や解決金で運営するので、低額の事件は本人にも労組にもメリットが少ない。

「より多い解決金を求めてユニオンを渡り歩く人がいますが、職場復帰を目指す人を応援したい」

非正社員が主役の労組も。5月に大阪市で発足した「はけん・パート関西」は、若者がターゲットだ。委員長、書記長などの「社会主義っぽい」肩書をやめ、代表、事務長と呼ぶことにした。選挙応援、反戦デモの動員もかけない。自身もアルバイトの小原久季代表(29)は、ネットやメールのほか、フリーペーパーやタウン誌でも発信したいと考えている。

東京都や大阪府などには、労政事務所がある。強制力はないが、国と違って数十年の歴史があり、「第三者として労働者と会社の両方の本音を聞く」のが特徴。Dさんのようにこの道20年のカリスマ相談員による鮮やかな解決が期待できる場合もある。だが、経験

の浅い相談員だと「内容証明を出してください」と、形式的な助言で終わってしまうケースも。

「80年代後半から規制緩和で派遣や有期雇用が広がり、労働者の保護を弱める法改正が続いた。非正社員には労働者という意識も希薄になり、自分を守ってくれる労働法の基本も知らずに、トラブルになるケースが目立ちます」

そう指摘するのは、メールでバイト学生やフリーターの法律相談をしている龍谷大の萬井隆令教授だ。バイト学生の多くが「解雇予告手当」は知っているが、合理的な理由がなければ解雇できない、という基本的なことを知らないことに驚くという。

「高校で最低限の知識は教えるべきだ。フリーターの人、ネットなどで情報発信する労組やNPOも活用し、自衛することが大切だ」

◇「壁」つねに感じ、板ばさみの苦衷 どう付き合う？ 気を遣う管理職

職場で急拡大する非正社員パワーは、単純な上下関係で割り切れない。

ともに働く戸惑いや不満は、迎える上司の側にもある。

旅行会社で契約社員として働くA子さん（31）は、上司の課長に申し訳ないと思うことがある。

「あ～あ、今日も帰れない」

「おなか空すいたなあ」

残業が長引くと、思わずグチが口をつく。その声に、隣にいる課長が、すぐさま反応するのだ。

「何か食べたいものある？ お菓子買ってきてあげるよ」

そう言って、自分より軽く一回りは年上の課長が、かいがいしく買い出しに出かけていく。もう上司に甘えてかわいい年じゃないのに。そう自分では思うのだが、つい「おねだり」をしてしまう。

立場的には弱いA子さんが、こうして上司に強気に出られるのは、ウマがあう気楽さだけではない。Aさんをはじめ、課長の下で働く20人近いスタッフのほぼ全員が、非正社員。彼女たちの働きなくして、業務は円滑に回らないのだ。

○技術の継承にも不安感

社会経済生産性本部の東孤貴一主任研究員はいう。

「いまは正社員に派遣、契約が入り乱れ、職場はカオス状態。社員以上の役割を非正社員に求める会社も多い。大変なのは現場のマネジャーです。それぞれの役割を整理しつつ、一般的に会社への帰属意識が薄い非正社員のやる気も引き出さないといけない」

都内の物流会社の課長、Bさん（52）の職場でも、部下の8割以上が派遣社員。荷受けした大量の部品をフォークリフトなどを用い、工場内の組み立てラインにジャスト・イン・タイムで投入する。梱包などきめ細かな作業も要求され、「安全性はもちろん、品質や効率面でも常に100%が要求される」現場での作業を、多くの「派遣サン」たちが担っている。

「昔は、10年勤めてはじめて一人前の物流マンと言われたものです。いまは、入って1週間や2週間の人間にも任せている」

Bさんは少し寂しげだ。

わずかに残った正社員は、作業マニュアルづくりや、日々のトラブル処理など、派遣社員を管理し、サポートする側に回った。

「我々の時代は何かにつけて仲間同士で飲みに行きました。仕事に必要な技術も、そうやって自然と後輩へ受け継いできた。いまはすべてマニュアル頼み。以前じゃ考えられない事故や、小さなトラブルがよく起きるんです」

○どう評価すべきか悩む

もちろん正社員以上に優秀で、働く意欲の高い派遣社員も多い。だが、働き口がほかに見つかったからと突然、会社へ来なくなる人もいる。仲間意識は薄れ、職場の親睦会も維持できなくなった。

相手が非正社員でも、意思疎通には「飲みにケーション」を、と考える上司は多い。だが、空回りしてしまうこともある。出版業界大手の契約社員、C子さん（43）の職場では、こんなことがあった。

「契約の方が年々増えてきたので、一度懇親の場を持ちましょう」

そう言って、温厚な顔立ちをした50歳過ぎの部長が、飲み会を企画した。こちらの職場も部長以外、ほぼ全員が「非正社員組」の女性だ。ほどなく、〇か×かを書かせる出欠確認の紙が、勤務時間内に回ってきた。結果は、C子さんを含めて×印のオンパレード。

「自分はみんなとうまくコミュニケーションがとれている自信があったようで、部長はムツとしてました。でも社員じゃないし、仕事以外の時間まで義理立てしなくてもいいんじゃないかな」

懇親会の話はそれっきり、二度と話題に上らなかつたという。

上場会社のマーケティング部門でリーダーをしているDさんの場合は、自分が採用した派遣社員の評価を巡って悩んでいる。

1年ほど前、企画書や報告書などのデータ入力要員として、初めて派遣社員を採用した。当然、人材派遣会社に何より求めたのが、パソコンのスキルにたけた人材。

「自信あります」

面接できっぱり言い切った女性を信じて採用を決めた。ところが、いざ任せてみると、肝心の入力作業が、いまひとつ物足りない。

「間違いは多いし、処理も速いとは言えない。でも、なにせ初めての経験で、派遣社員にどの程度のレベルまで期待していいものかが、分からないんです」

履歴書で職歴を見る限り、以前も1年や2年は同じ職場で続けて働いているから、本人の資質に問題があるとも言いきれない。慣れない職場だし、短期間で契約を打ち切ったらかわいそうか。派遣先や本人に気兼ねして言いたいとも言えず、Dさんは釈然としないまま契約を続けているという。

今回取材した上司の多くが、非正社員と仕事する難しさとして、組織に一体感を持たせることをあげた。会社の中長期経営計画をいくら浸透させようとしても、短期雇用の非正社員には関心が薄く、あせる自分に虚脱感ばかりが募る、との嘆きも聞いた。

○割り切る気持ち理解も

精密機器メーカーに勤めるEさん（40）は、

「派遣サンは正社員との間に壁をつくりたがる」

と、やや不満げだ。

社員と派遣、どちらがやってもいい「グレーゾーン」の仕事が現実には多い。ところがEさんに言わせると、えてして派遣社員は、

「私の仕事じゃありません」  
「社員さんがやってください」  
と自分から一線を引き、社員との間に溝ができやすいという。  
春先にあった新入社員の歓迎会のときも、Eさんは正社員と非正社員との間に「壁」を感じた。  
「誘っても、『私、行けません』って堂々と脱落していくんですよ。そぶりだけでも、ためらいがちなら、こちらの受けとめ方も全然違うんですけどね」  
一方でEさんは、直接会社に雇われているわけでもなく、必要以上にかかわる義務はないと割り切る派遣社員の気持ちも理解できる。同じ立場だったら、自分もそうするだろうと思う。  
「付き合いが悪い」  
の一言で片づけられない立場や意識の違いを感じたという。  
メーカー部長のFさん（46）は、  
「つい派遣社員を社員と同じように扱ってしまう」  
と反省する。  
忙しくて手が回らないとき、部下への重要な指示を若い庶務の派遣社員に伝えさせ、後で、  
「そんな大事なことは、自分でやってください」  
と言われ、ハッとしたという。  
上司は非正社員とどう向き合えばいいのか。日本産業カウンセラー協会関東支部の中台英子相談業務部長は、こう話している。  
「互いの性格や特徴を把握していないと、上司はどこまで仕事を頼んでいいかと悩み、派遣社員たちは、これ以上引き受けたら際限なく仕事が増えるかも、と疑心暗鬼になる。行き違いはコミュニケーション不足が理由になっていることが多いんです」  
要は、一般的な部下に対する心得と変わらない。必要な気遣いさえ忘れなければ、正社員か非正社員かの違いも乗り越えられるということか。先のFさんは、  
「一日に1回は職場のすべての派遣社員と雑談を交わすこと」  
「出張時にはその地の土産を必ず買って帰る」  
を自らに課しているそうだ。  
（編集部・佐藤秀男）

#### 【写真説明】

会社はいろんな人の集まり。立場も違えば、考えも違う。わかっちゃいるけど君たち、腹を割ってボクと話さないか  
おっしゃる通りです（ボクにも考えがあります……）  
スムーズな職務の遂行、そのための円満な人間関係。気苦勞も仕事のうち  
<モデル 鈴木敬 木下殺人 吉田幸喜>

## 25. 2004年06月09日、朝刊、1経済、9p、2132文字 定年後の再雇用、労使に深い溝 改正高年齢者雇用安定法が成立

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
解雇、就業規則の提示

65歳まで働ける環境整備を企業に義務づける改正高年齢者雇用安定法が成立した。大企業を中心にここ数年で定着した定年退職者の再雇用制度は、企業側が採用するかどうかの決定権を持っており、改正法も現状をほぼ追認する内容にとどまった。年金支給開始年齢の65歳への段階的引き上げは進み＝表下＝、退職後の生活への不安は高まる一方だ。政府は再雇用制度の充実を強く働きかけていく方針を示しているが、「採用の自由」を強調する経営側と「原則全員」を求める労働側の溝はなお深い。

厚生労働省の03年の調査では、一律の定年制がある約4千社（従業員30人以上）の53%が何らかの再雇用制度を導入済みだ。5千人以上の大企業では、49%だった00年から03年には73%に達した。改正法は三つの手法＝表上＝を示したが、再雇用制度で対応する企業が大半と見られる。

ただ、労働側が求める希望者全員の再雇用は、大企業でもまだ約2割にとどまり、「会社が特に必要とする者」など何らかの選別をする企業が76%を占める。しかも1年ごとの契約更新制がほとんどだ。景気は回復傾向にあり、自動車、造船などでは人手不足も深刻だが、団塊の世代の大量退職を控えるだけに「全員再雇用」には二の足を踏んでいるのが実情だ。

#### ○電機・車は先行

日立製作所や東芝、松下電器産業などの電機、トヨタ自動車、日産自動車などの自動車の両業界は、他に先がけて再雇用制度を取り入れてきた。日立の場合、03年度には定年退職者の4割が再雇用を希望し、9割が実際に就職した。トヨタでは毎年生産現場の約1000人、日産でも工場の一般技能職を中心に年間約80人が再雇用されている。

01年度に再雇用制度を導入した旭化成グループ（約1万8千人）は、定年前の所属部門で働くことにしている。ただし、その部門に受け入れる余裕があることが条件だ。この3年間に定年を迎えた組合員約570人のうち、約190人が再雇用を希望したが、実際の採用は71人だった。

今回の法改正について、経営側は「希望者全員を再雇用する余力はまだない」（旭化成）との声が大半だ。細目は今後政省令で決まるようになっており、「制度の変更が必要かどうかこれから検討する」（日立）という。

#### ○国は推奨例収集

厚生労働省は、再雇用の対象者について「会社が認める者」など具体性を欠く選考基準は法の趣旨を損ないかねないと判断している。再雇用制度を実施済みの企業から推奨例を今年度中に集め、具体的に労使協定に盛り込むよう促す方針だ。

一方、こうした労使のせめぎ合いを尻目に、踏み込んだ対応を決める企業も出始めた。

川崎重工業（約1万3千人）は05年度から、幹部職を除き定年を現行の60歳から段階的に引き上げ、09年度に63歳にする。造船業界は、かつての不況期の大規模リストラで世代間の人員構成が崩れていることもあって、次世代への技術の伝承が喫緊の課題。04年春闘でも組合側が「全員再雇用」を強く求めたが、川重は「一定数の熟練工が必要なうえ、社員の士気高揚にもつながる」（野口二郎・執行役員人事労政部長）と判断、一歩先を行った。

再雇用制度に詳しい敬愛大学経済学部の高木朋代講師（人事管理論）は「従業員が自ら再雇用に必要なキャリアを選べない以上、入社時からの計画的な人事管理で全員の再雇用へ向けた環境を整えるべきだ」と指摘する。

■高年齢者雇用安定法改正のポイント

【65歳までの雇用の確保】

- (1) 65歳までの段階的定年引き上げか再雇用制度の導入、定年廃止のいずれかを06年度から義務づけ
- (2) 再雇用制度は、対象者の基準を労使協定で定めれば希望者全員を対象としなくてもよい
- (3) 大企業は3年間、中小企業は5年間、労使協定ではなく就業規則などで再雇用制度対象者の基準を定められる

【中高年齢者の再就職促進】

- (1) 労働者の募集・採用で、事業主が65歳以下の年齢制限を設ける場合は理由開示を義務づけ
- (2) 事業主は、解雇などで離職する高年齢者らが希望すれば、再就職活動に使える職務経歴や職業能力を記載した書面を交付しなければならない

■男性会社員の今後の年金支給開始年齢

《第1段階》報酬比例部分支給開始は60歳のまま。定額部分の支給開始は

支給開始	該当する生年月日
62歳	1943年4月2日～45年4月1日
63歳	45年4月2日～47年4月1日
64歳	47年4月2日～49年4月1日
65歳	49年4月2日～53年4月1日

《第2段階》定額部分支給開始は65歳。報酬比例部分の支給開始は

支給開始	該当する生年月日
61歳	53年4月2日～55年4月1日
62歳	55年4月2日～57年4月1日
63歳	57年4月2日～59年4月1日
64歳	59年4月2日～61年4月1日
65歳	61年4月2日～

\*

<注>

報酬比例部分は老齢厚生年金に、定額部分は老齢基礎年金に相当。男女の賃金格差があるため、女性はすべて5年遅れで実施

【写真説明】

基幹労連の中央委は、定年後の再雇用制度の充実を重点要求項目にした＝04年2月、東京都内で

26. 2004年06月07日、朝刊、生活1、25p、1538文字

結婚率高い正社員 子育てでも派遣より有利

就業・雇用形態  
正社員、派遣社員、契約社員

労働条件  
解雇

正社員女性は非正社員より結婚率が高く、子育てでも派遣より有利——そんな調査結果が出てきた。非正社員の女性たちに聞くと、生活設計がしにくい、育児の法的保障が不十分など雇用の不安定さが壁になっているようだ。（竹信三恵子）

◆不況で夫の収入も逆転

この10年の「正社員」と「無職・非正社員」の結婚事情を比べたのは、慶応大学の樋口美雄教授（労働経済学）ら。家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」のデータをもとに、この春まとめた。93年に24～34歳の既婚・未婚の女性1500人を選び、97年に24～29歳の女性500人を加え、現在まで毎年、生活の変化を調べた初の全国的な大規模継続調査だ。

93年に25歳で未婚だった正社員グループと無職・非正社員グループのその後を比べたところ、夫がいる割合は、グループのように、正社員が一貫して上回った。樋口教授は「キャリア志向の強い正社員女性の方が結婚しないように思われがちだが、逆だった」と話す。

既婚組の夫の年収をみると、バブル崩壊直後の93～95年の無職・非正社員グループの夫の年収は約539万円で、正社員グループの約496万円より高かった。だが、景気が一段と悪化した96～98年に逆転し、99～02年には、無職・非正社員グループ約499万円に対し正社員グループ約530万円と、その差は広がった。不況が無職・非正社員グループの家庭を直撃している状況が浮かんできた。

お茶の水女子大の永瀬伸子助教授（労働経済学）は、子育てしながら一定以上の賃金で続けられる働き方を調べるため、99年に旧労働省が実施した「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をもとに、正社員、契約社員、パート、派遣社員などを比べた。

パートや臨時社員で子どもがいる割合は50～60%台、正社員と契約社員は30%前後、派遣社員は約15%。

「パートは子どもがいても働きやすいが、賃金が安い。パートよりも賃金が高い派遣が予想外に低かったのは、企業が派遣社員に若さを求めることが多いため、出産後の受け皿にはなりにくいようだ。正社員が出産で一端離職し、非正社員として再就職した場合、収入が極端に低下する働き方しかなく、出産離れを招いている」と指摘する。

◆出産阻む不安定な雇用

大阪府の財団の契約社員（28）は短大を卒業後、電機メーカーに就職したが、「先がない」と感じて4年で退職。アルバイトを経て今の仕事に。新規採用を絞っているため、若い正社員男性は少ない。契約社員ではコンパに誘われることも減り、「出会いの機会が

少ないと実感しています。

東京都のNGO（非政府組織）職員（37）は、32歳まで郷里で契約社員をしていた。「正社員の労働条件を守るために土日や夜などを割り当てられることも多く、交流の機会が少ない。いつまで働けるか分からないので、結婚や出産など先のことは考えられない」

結婚したが出産のハードルは高かった、というのは、東京都の派遣社員（38）だ。2年前、派遣元に妊娠を告げると「育児休業の対象外」と解雇通告された。夫はアルバイト。仕事をやめるわけにいかず、中絶を決意して病院を訪れたが、派遣社員の労組を知り、会社と交渉して育児休業明けに仕事を紹介してもらい確約が得られ、出産した。

「社会から産むなど言われているようだ。産めといいながら、産めない不安定雇用ばかり増やしている」

日本青年館結婚相談所には、非正社員の女性が多く訪れる。所長の板本洋子さん「女性の雇用が不安定なことが、結婚や出産を阻んでいる点に気づいてほしい」と話している。

\*

メールは seikatsu@asahi.com へ

【写真説明】

女性の結婚相談にのる板本洋子さん（右）＝東京都新宿区で

## 27. 2004年06月04日, 朝刊, 3経済, 12p, 2612文字 骨太の方針・第4弾<要旨>

就業・雇用形態  
正社員

労働条件

経済財政諮問会議が3日決めた「経済財政運営の基本方針（骨太の方針・第4弾）」の要旨は次の通り。（2面参照）

●はじめに

1 日本経済の現状と課題

民間主導で景気回復のすそ野を広げてきた。しかし、地域の回復はばらつき、中小企業の状況は厳しい。デフレ克服への取り組みは依然重要。04年度は集中調整期間の仕上げの年。バブル崩壊後の負の遺産からの脱却にめどを付ける。

2 「集中調整期間」から「重点強化期間」へ

05年度以降の課題は、人口減少など新たな条件下の成長基盤の確立。05、06年度を「重点強化期間」と位置づけ、日本銀行と一体となった政策努力でデフレ脱却を確実にする。06年度以降は名目成長率でおおむね2%程度かそれ以上の成長をたどると見込まれる。

3 構造改革の目指すところ

政府は簡素で効率的であらねばならず、政府全体の歳出を抑制し、例えば潜在的国民負担率で見て、そのめどを50%程度としつつ、政府規模の上昇を抑制する。

●「重点強化期間の主な改革」

1 「官から民へ」、「国から地方へ」の徹底

(1) 諮問会議でまとめた「郵政民営化に関する論点整理」を踏まえ、04年秋ごろに基本方針をまとめ、05年には民営化法案を提出する。

(2) 規制改革・民間開放の積極的推進。「市場化テスト」や開放に関する数値目標の設定などを導入するため、04年度中に制度設計、05年度の試行導入に向け検討。

(3) 【地方の裁量権拡大と地方行革推進】地方公務員の給与の適正化を推進。地域の民間給与をよりの確に反映するよう人事委員会のあり方を見直す。将来の道州制導入の検討を本格化。

【三位一体の改革】06年度までの改革の全体像を04年秋に明らかにし、年内に決定。地方の意見に十分耳を傾ける。05、06年度に行う3兆円程度の補助金改革の工程表、税源移譲の内容、交付税改革の方向を一体的に盛り込む。税源移譲はおおむね3兆円規模を目指す。前提として地方自治体に補助金改革の具体案をまとめるよう要請、これを踏まえ検討。あわせて行政のスリム化を推進。06年度までに所得税から住民税への本格的な税源移譲を実施。住民税の税率をフラット化する方向で検討し、あわせて所得課税を抜本見直し。交付税は国と歩調をあわせ地方歳出を見直し、抑制。算定の見直しを検討。

2 「官の改革」の強化

(1) 予算制度改革の本格化。重点化する予算すべてに成果目標を明示。達成状況を公表、事後評価する。省庁別の連結財務書類は06年度から公表。特別会計は、必要性について厳しく検証、徹底した見直し、年内に改革案を策定。中期的な抑制目標を設定し取り組み工程を明示。保険事業は存廃も含め検討。

(2) =略

(3) 地域での官民格差を踏まえ、地域における国家公務員給与のあり方を早急に見直す。幹部クラスの官民交流は数値目標を掲げ、環境整備。農林水産統計にかたよった要員配置を含め、既存の統計を見直し充実。

(4) 研究開発、設備投資減税の効果を検証、法人課税のあり方を検討。納税者番号制度をはじめ納税環境整備。

3 「民の改革」の推進

(1) 人口減少や少子高齢化の下での発展のための戦略「日本経済21世紀ビジョン」を諮問会議で04年度中にまとめる。

(2) =略

(3) 05、06年度を対象とした「金融重点強化プログラム」を04年末に策定。不良債権問題への対応から脱却。

4 「人間力」の抜本的強化

(1) フリーター・無業者を重点に若年層の雇用・就業対策を強力に推進。

(2) 雇用維持支援・雇い入れ助成から、労働移動支援・ミスマッチ解消支援への重点化。

(3) 教員の給与や人数・配置の規定のあり方を06年度までに検討、結論を得る。

5 「持続的な安全・安心」の確立

(1) 社会保障の一体的な見直しを開始。04年中に中期的な観点からの社会保障給付費の目標、税・保険料の負担のあり方、公的給付範囲、制度間調整などの課題を論点整理し、05、06年度内に結論を得る。利便性向上、事業効率化に向け、保険料の徴収体制及び社会保険庁のあり方を見直す。個人の給付と負担について情報開示、情報提供を徹底。高齢者医療費の伸びの適正化方策、公的保険給付の内容や範囲見直しなどを早期に検討、実施。介護保険制度創設来の議論を踏まえ、軽度要介護者へのサービスを効果ある介護予防に重点化、在宅と施設の給付範囲の是正、利用者負担の見直しなどの改革で保険料負担の上昇を抑制。

(2)～(6)＝略

●経済活性化に向けた重点施策

1 地域再生

(1) 府省横断的なものも含めて補助金改革。複数年度執行、成果の評価などを念頭に仕組み構築。

(2)＝略

(3) 特区での株式会社の農業参入の全国展開など規制のあり方を検討。規模拡大や多様な担い手の育成に重点。観光立国の取り組みを促進。

2 雇用政策・人材育成施策の新たな展開

(1) 職業教育を地域の協力を得て充実、高校段階で具体的な職業観の確立を目指した教育。若年者に働く意義を実感させ、意欲や能力を高める。

(2)＝略

3 「新産業創造戦略」の推進、市場環境の整備及び発展基盤の強化

(1) 燃料電池など七つの戦略産業分野を育成するため、研究開発、人材育成、規制改革、環境整備などを重点推進。

(2) 公正取引のルール強化。独占禁止法改正案を04年中に国会に提出。公共調達で発注者側に談合への関与があった場合の制裁厳格化を検討。

(3) アジア各国との経済連携交渉は、国内構造改革と一体的に加速・強化。介護、看護などの分野における外国人労働者の受け入れについて総合的観点で検討。農業の効率化を促す方向で、農政改革を進める。

(4)～(7)＝略

●経済財政運営と05年度予算のあり方

1 経済財政運営の考え方

(1) 産業・金融の一体的再生のため、産業再生機構などの積極活用を促す。日本銀行には、効果的な資金供給につながるような措置を含め、さらに実効性ある金融政策運営に努めるよう期待。

(2)＝略

2 05年度予算における基本的な考え方

(1)＝略

(2) 歳出改革路線堅持、国債発行も極力抑制。

(3)＝略

(4) 社会保障関係費の伸びの抑制が最大の課題。義務教育費国庫負担制度の改革を推進。農業者全体を対象とした一律的な施策を見直す。政府の途上国援助(ODA)は諸外国の動向や外交戦略のための適切な水準を見極めつつ精査、効率化。

28. 2004年06月04日、朝刊、徳島1、24p、526文字

「ワークシェア」のモデル企業募集 県、上限50万円を助成／徳島

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
労働時間、就業規則の提示

仕事を分け合って雇用を生み出す「ワークシェアリング」について、県は、今年度中に導入するか、またはすでに導入している「モデル企業」の募集を始めた。導入にあたって50万円を上限に助成する一方、成果の検証や公表に協力してもらう。

募集は県内に本社のある企業で、対象は2社。募集するワークシェアリングの類型は、(1)短時間勤務制や隔日勤務制など、正社員の勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者ら多くの労働者に雇用の機会を与える「多様就業型」(2)一時的な業績悪化を乗り切るため、労使同意のもと従業員の労働時間を短縮し、社内で多くの雇用を維持する「緊急対応型」——の2種類。

助成の対象経費は、報告書の作成費や教育研修費、就業規則の改定費など。締め切りは7月30日。募集が2企業を超えた場合は選考。8月上旬に結果を通知する。

県労働政策課によると、県内446社を対象にした01年度の調査では、11.2%がワークシェアリングを導入していた。同課は「モデル企業の導入結果を県の冊子やホームページなどで紹介し、これから導入を検討している企業に参考にしてもらいたい」という。

29. 2004年06月01日、朝刊、岐阜2、28p、715文字

労働と統計：4 臨時雇用、女性は5割に(茶の間の経済学)／岐阜

就業・雇用形態  
正社員、パート労働者、派遣社員、アルバイト、臨時的雇用者

労働条件  
労働契約

ある企業の方から、要員を確保する場合、最近は正社員を雇うのではなく派遣労働者などを活用していると聞いたことがある。このような動きは、この企業に限った話ではない。統計値にもそのような状況が表れている。

総務省の「就業構造基本調査」(02年)によると、雇用者に占める「非正規就業者」(パート、アルバイトなど)の割合は、前回(97年)と比べ、男性は10.1%から14.8%に、女性も42.2%が50.7%にそれぞれ上昇している。長期的に見ても「非正規就業者」の割合

は上昇傾向にある。

また、過去5年間の雇用形態間の異動をみると、正規の職員・従業員から就業異動した人の35.5% (211万7千人) が非正規就業者となった一方、非正規就業者から就業異動した人のうち、正規の職員・従業員になったのは24.8% (113万4千人) である。

私どもが3カ月ごとに実施している「企業動向調査」では、「正社員」「パート・臨時雇用者」について、過去1年間の増減を調べている。ここ10年ほどの動きをみると、「正社員」と「パート・臨時雇用者」とでは状況が違う。

「正社員」は、93年10～12月期以降、「減少」した企業の割合が「増加」した企業の割合よりも大きい状態が続いている。「パート・臨時雇用者」は、「減少」割合が大きい時期と「増加」割合の大きい時期が混在。02年7～9月期以降は「増加」割合の方が大きい。今年3月の調査でも、「正社員」は「減少」割合(38.1%)が「増加」割合(16.1%)より大きい、「パート・臨時雇用者」は「増加」割合(20.9%)の方が「減少」割合(10.6%)よりも大きかった。

(十六銀行 営業支援部経営相談室 山口賢一郎)

30. 2004年05月19日, 朝刊, 三重1, 25p, 171文字  
安全措置怠った疑い 朝日町の会社と社長を書類送検 / 三重  
就業・雇用形態 労働条件  
アルバイト 安全及び衛生

四日市労働基準監督署は18日、朝日町町の自動車部品製造業、朝日ダイキャスト工業と同社社長(48)を、労働安全衛生法違反の疑いで津地検四日市支部に書類送検した。

調べでは、同社の工場で03年9月1日、四日市内のアルバイト工具(当時59)がアルミ鋳造機械に頭を挟まれ死亡した事故で、挟まれる危険があるのに機械に安全措置を講じていなかった疑い。

31. 2004年05月17日, 週刊東京, アエラ, 16p, 4541文字  
派遣VS. 正社員 モラルハザード生む職場の葛藤  
就業・雇用形態 労働条件  
正社員、派遣社員 賃金、安全及び衛生、社会保険

企業から、顧客情報の流出が止まらない。背景にあるのは、何か。急速な職場のIT化と複雑な雇用形態の中で重なり合う 不満と、不安と、プライドと——。(編集部・井原圭子 CG・高井正彦) 半信半疑だった。だが「実物」を見たら、背筋が寒くなった。

氏名、住所、電話番号、出身学校。それがエクセルの一覧表になっていて、次々に表示される。出どころは明かせないが、ある大手企業の人事情報の一部だという。

東京都内に住む20代の元派遣社員の男性。昨年まで、様々な企業のデータセンターにSE(システムエンジニア)として派遣されていた。有名メーカーなど大企業を中心に、ほぼ半年ごとに1社のペースで渡り歩いた。その間、仕事の合間を見ては、その企業の顧客や社員の個人情報などを少しずつ取り出していたという。

主な仕事は、システムの運用と監視。派遣先の企業からは、管理者権限を持ったIDとパスワードを与えられていた。それを利用してダウンロードしたデータを、日常的な業務であるバックアップのふりをして自分のCD-Rに落とし、そのまま持ち帰った。怪しまれたことはなかった。作業室に正社員は一人もいないし、夜勤のときは時間も十分あった。

●会社には「義理ない」

集めた個人情報は、相当な量になった。冒頭のデータは、その一部だという。

現行法上は、派遣先から守秘義務違反を問われるとしても、電子化された顧客情報を持ち出すだけなら犯罪にはならない。05年4月には個人情報保護法が完全施行されるが、従業員には処罰規定がない。他人のID、パスワードを使うわけではないので、他人に売ったり見せたりしなければ、不正アクセス禁止法にも触れない。

自分のハッキング技術を試したい。そう思ったのがきっかけだと男性はいう。個人情報の中身には興味がない。仲間内で「〇〇社のシステムはどこが脆弱」といったやりとりをする。派遣先の上司に進言し、セキュリティーを強化することもある。一方で、知人を通じて「顧客情報を売らないか」ともちかけられることもある。さすがに応じたことはないが、情報の持ち出しについては、

「正社員だと、バレたらクビだし、苦勞して就職した会社の首まで絞めかねない。派遣社員なら、スキルがあれば派遣先はすぐ見つかる。会社への義理もない」

男性はそう語る。

企業からの顧客情報の流出が止まらない。電子情報を記憶する媒体の小型化で、一度に持ち出される情報の量もけた違いになった。この1年間だけで600万人以上の顧客情報の流出が判明している。

451万人分、「史上最悪」の個人情報漏洩が問題となったヤフーBB事件では、4人の男が恐喝未遂容疑で逮捕された。その中に、元派遣社員の被告(32)がいた。他の3人とは無関係の単独犯だった。

●「きわめて危険な状況」

「ご迷惑をかけたことを深くお詫びします」

4月26日、東京地裁の初公判で、この元派遣社員は涙声になり、うなだれた。

起訴状などによると、昨年6月まで派遣社員として働いていた名古屋市内のヤフーBBの中部サポートセンターで、90万人分のデータを不正に入手し、退職後の今年1月、運営会社のソフトバンクBBに1000万円で購入取れと脅迫するメールを送った。

法廷では、犯行の経緯や動機を詳細に語った。ごみ集積所で顧客情報の入ったCD-Rを拾い、職場の端末からも、マウスを数回クリックするだけで、大量の顧客情報を一覧できることに気づいたこと。昼休みなどを使って情報を保存して持ち帰ったこと。名簿業者に買い取りを断られたこと。だが、脅迫は金目当てではなかったという。

「人と接するのが苦手で、メールをやりとりする友達もいなかった。いたずらメールに会社が対応してくれて、孤独が紛れた」  
事件の衝撃は大きかった。企業の危機管理が厳しく問われるとともに、「派遣社員に情報管理を任せるのは危ない」という考え方が広がってきたのだ。

ソフトバンクBBが警察庁出身の宮脇磊介氏らに委嘱して事件後設けた「個人情報管理諮問委員会」は、3月にこう提言をした。  
「派遣先企業は派遣社員の氏名程度しか把握できないことが多く、安全管理上、きわめて危険な状況。法改正などで派遣社員の管理を強化できるようにすべきだ」

総務省も、顧客情報を扱う派遣社員は派遣先企業と誓約書をかかわすことなどを盛り込んだガイドラインの検討を始めた。

なぜ、派遣社員を通じて顧客情報が漏れるようになったのか。

「03年版人材派遣白書」の中で、派遣業者はこう述べている。

「派遣業務の自由化が進み、顧客情報や機密情報を扱う部署にも派遣社員が配属されることが増えたためだ」

99年にはNTTドコモの派遣社員らが顧客情報を外部に漏らした事件が発覚した。02年には、富士通の下請け業者のSEが出入り先である自衛隊の内部情報を持ち出した。03年には、NTTデータの業務委託先の社員が通勤電車の網棚に顧客情報4300人分の入ったノートパソコンを置き忘れ、紛失する事件も起きた。

『迫りくる受難時代を勝ち抜くSEの条件』などの著者でITコンサルタントの増岡直二郎さんは、

「急激なIT化があらゆる企業で起きた結果、従業員のモラルハザードを招いているおそれがある」

と指摘する。具体的には次のような構図だ。

80年代以降、ドイツのSAP社などが開発したパッケージソフトによって、給与、会計、営業、設計など企業の基幹業務、顧客管理業務などがIT化された。その結果、これまでコンピューターとは無縁だった企業でも、職場の隅々にまでパソコンが行き渡り、社員や顧客のあらゆる情報がサーバーに蓄積されるようになった。

#### ●高いスキル、低い待遇

しかし、いくら便利なソフトを入れても、ITに詳しい人間がいなければ使いこなせない。そこで即戦力として、スキルを持った派遣社員がシステム部門や総務部門などに進出し始めた。導入先の企業の多くは正社員のITの知識や意識が低いいため、情報管理は派遣社員に丸投げされる。これがモラルハザードの第一の要因だ。

第二の要因は、派遣社員を取り巻く職場環境と関係する。派遣という働き方は、元々SEを想定して始まった。高度な技術が求められるが、仕事は短期集中型で、長期雇用に向かない。だが実態は、スポットでは高収入でも、雇用は不安定で、社会保険や福利厚生を含めた待遇は正社員に比べて見劣りがする。さらに、SEにもゼネコンと同様の重層的下請け構造があり、派遣SEの下に、さらに別会社から派遣されたSEが何層にもぶらさがっていることが多い。

この二つの図式は、正社員の側からすれば、あたかも産業革命の時のように、ITスキルの高い派遣社員に仕事を奪われるというやせなさどあきらめに、派遣社員の方からすれば、重要な仕事を担っているのに、立場も待遇も不安定という不満につながる。

極端な言い方をすれば、これらが絡み合って鬱積した職場に、膨大な顧客などの個人情報と、それを自在に取り出せる権限が放り出されているのだ。

増岡さんは、情報管理の強化もさることながら、「最大の問題はトップの意識」とも言う。

#### ●予兆も見て見ぬふり

ソフトバンクBBで働いたことがある30代のSEは話す。

「別の部署でも、昨年秋まで、顧客データベースの情報が簡単に見られる状態で、そこにアクセス権限のない派遣社員が月平均で30~40人、出入りしていたそうです。社内でも指摘はされていたのですが、コストや手間がかかるからという上層部の判断で、対応が先送りされた」

ソフトバンクBBに限らず、最近、問題の起きた企業は、いずれも外部からのハッキングではなく、内部からの漏洩だったことが判明している。多くはまだ「犯人」の特定に至っていないが、顧客情報データベースにアクセスできるID、パスワードを付与されていた人数は、例えばソフトバンクBBでは135人に上り、そのうち97人は派遣を含む外部の人だった。

「一歩間違えば、私だって情報漏洩の犯人にされてもおかしくない立場でした」

そう話すのは、4年前に半年間、中堅の物流会社に派遣されたSEの女性(38)だ。

システム開発をする契約で派遣され、顧客情報データベースを使って受注管理のソフトのプログラミングを頼まれた。しかし、肝心のデータベースを管理している正社員はおらず、最高責任者の支社長はメールの管理もできない「IT音痴」だった。

数億円かけて導入したデータベースはデータがたまって動作が重くなり、たびたびシステムダウンを起こした。契約外の仕事だと思いながらもまずメンテナンスに手をつけたが、作業していて、とんでもないことに気づいた。社外から簡単にデータを見られる状態になっていたのだ。退職した元担当社員が自宅から管理できるように支社長が指示していたため、実害はないものの、放置すれば重大な情報流出を引き起こしかねない。

上司に言ったが、対策に動こうとしない。実は、同じ問題に代々の担当者も気づいていたが、経費節減の方を優先する支社長は聞く耳を持たないため、見て見ぬふりをするようになったという。

「でも実際に問題が起きたら、責められるのは私たち。安い時給なのに、トップの無理解でリスクを背負わされるのはまっぴら。派遣期間が切れるのを待って即、辞めました」

もちろん、「ハッカー派遣社員」は例外だろうし、ほとんどの派遣社員はプロ意識を持って仕事をしている。しかし、ヤフーBBの事件以降、セキュリティ強化の一環として、派遣社員から住所や自宅の電話番号などを書いた秘密保持の誓約書を取る企業も増えてきた。ただ、これだと派遣会社の頭越しに誓約書をかかわすことになり、「派遣先企業と派遣社員の間には雇用関係はない」とする労働者派遣法の趣旨に反するおそれがある。

労働者派遣は企業にとって都合のよいしくみだ。解雇の制限や社会保険料の負担といった「雇用者責任」を負わずにすむ。かわりに、派遣先は派遣社員のプライバシー情報をむやみに入手すべきでないといわれる。容姿など、スキルと関係ない理由で派遣社員を選別するのを防ぐためだ。

#### ●「悪代官」と共通の心理

法政大経営学部の佐野哲教授はこう指摘する。



「企業が、派遣と正社員に担わせる業務の切り分けをきちんとできていないことがまず問題。重要な情報を扱う部署は、定型的な作業でも正社員が担うべきです」

労働者は納得のゆく待遇や報酬が与えられなければ、仕事の手を抜いてバランスを取ろうとする。権限を持たされれば、悪用する者も出てくる。

「たとえて言えば、時代劇に出てくる悪代官でしょうか。代官は一定の権限はあるが正規の役人ではなく、身分は不安定で低賃金。そこで権限をかさに商人からわいろをもらい、埋め合わせる」

それは正社員でも変わらない。コスト削減を追求する企業は、代わりに、重いツケを払わされる時代にもなっている。

【写真説明】

ヤフーBB以外にも、ローソン、三洋信販、ジャパネットたかたなどの顧客情報も流出した

ITのセキュリティーはIDとパスワード頼み。在宅勤務やSOHOにも優しい仕組みだが…

## 32. 2004年05月17日、週刊、アエラ、16p、5752文字

### 派遣の「幸せ」、正社員「不幸せ」 413人の本音調査

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、アルバイト 賃金、社会保険

もはや、仕事の上ではライバル関係。でも、職場ではどちらも楽しく働きたい。正社員と派遣社員。

実のところ、お互いのことをどう見ているのだろうか。

急速に職場を広げて、存在感も増している派遣社員。登録者数は全国で213万人に上る。04年3月の改正労働者派遣法施行で、派遣期間が長期にわたる派遣社員の正社員登用も義務化された。正社員にとって、かつてのような補助的な位置づけではなく、ライバルになってきている。

「正社員がリストラされて派遣社員に置き換えられる職場では、正社員による派遣いじめが多発している」

そう話すのは東京ユニオンの関根秀一郎書記長だ。正社員が引き継ぎをしてくれないなどのいじめにあい、うつ病になったという派遣社員からの相談が増えているという。

アエラ編集部では今回、アエラサポーターズクラブに登録している読者にネットでアンケートした。それを20、21ページのグラフにまとめたが、この回答からも、正社員が派遣社員の仕事ぶりに刺激を受けつつ、「脅威」に感じている様子がうかがえる。

「正社員より仕事が速くて正確。時給が低くて申し訳ない」（男性、23歳）

「プレゼンテーションソフトを使いこなし、斬新な提案書を作成してくれる。井の中の蛙的な社内文化にとって刺激になる」（男性、53歳）

●トレード発言で波紋

「正社員はただ仕事する人がいるが、派遣社員は業務をきちとこなして定時に帰る」（女性、41歳）

「ITの苦手な正社員が派遣社員に一から聞いて自分の仕事を進め、派遣社員は雑用も仕事も一生懸命こなしている。正社員より明らかに能力が高く、逆転現象が起きている」（男性、42歳）

こうした空気は、派遣社員の側も敏感に感じとっている。研究者として派遣登録している男性（37）はこんな経験を持つ。

「こんど、博士号を持ったハケンが来るらしい」

派遣先のメーカーの研究所に当社すると、職場はすでに自分のうわさで持ちきりになっていた。

「正社員とのトレードもありうる」と、飲み会の席で上司が発言したらしい。

男性は、2年間の海外留学の後、大学で2年間研究員として過ごした。厚生年金がない生活が不安で、派遣会社に登録した。専門が生かして自分の時間も持てる、理想的な働き方に思えたという。

しかし、周囲が何かと好奇心の目で見るのが次第にストレスになった。残業が多いときや作業手順がおかしいと思ったときは、上司にはっきり伝えた。するとだれのしわざか、

「彼が、こんなところで働きたくないと言ったらしい」

などというメールが社内に流れた。

「そんなにすごい経歴で、なぜ派遣なんかやってるの」

若い正社員からは無遠慮な言葉も浴びせられたという。

「職場の空気」という点では、正社員からこんな回答も寄せられた。派遣社員の仕事ぶりが立派であればあるほど、「賃金格差があっても同じ仕事をしているのでは、チームワークを期待するほうが無理」（男性、35歳）。

「派遣社員が職場の多くを占めると主客逆転してもおかしくない。若手正社員の愛社精神が薄れているので、余計に心配」（男性、34歳）、「社のDNAが薄まる」（男性、32歳）というように、職場の一体感が薄れることを心配する声もある。

●辞められたら恐ろしい

派遣社員に入力業務を任せている正社員の女性（32）の場合は、「自分の地位が脅かされることはない」というものの、

「過酷な作業で、顧客情報にも接し、社にとって不可欠な業務。もし全員そろって『今日限りで辞めます』と言い出されたらと思うと恐ろしい。どうすれば気持ちよく働いてもらえるかをいつも頭の隅で考えている」

他方で、派遣社員に対する厳しい見方も。「気楽そう」「もっと責任をもってほしい」などだ。

派遣会社で、コーディネーターとして働く正社員という40代の男性も、「バブル期の正社員落ちこぼれ組が少なくない」。

この男性によると、大手企業の正社員として1～2年ほど勤めて辞め、短期留学をして戻って来たら、雇用情勢の悪化でどの企業にも再就職できず、派遣社員として職場を転々とする、というのがよくあるケースだという。

正社員を辞めた理由は「他の仕事も経験したい」「留学でスキルアップ」。だが、面接してみると、言葉遣いが友達感覚で、派遣先の希望は「ワイワイとにぎやかで楽しい職場がいい」「男性がいっぱいいる職場」「大企業なら職種は選ばない」等々。

バブルの頃と今とは求められるスキルが全然違っているのに、当時のままの能力で、当時と同じぐらいの給料がもらえるものだといいこんでいる。しかし、企業が派遣社員に求めるのは第一に従順さ。35歳以上の派遣社員を「理屈っぽくて扱いづらい。仕事の覚

えも悪い」と、受け入れたがらない企業も多いという。

●登用エサにセクハラも

派遣社員の側からもいろいろな不満が寄せられたが、最も許せないのはセクハラやパワハラだろう。

「採用の担当だった上司が残業中に近づいてきて、『正社員に登用してほしいければ私と寝るのが早道だ』と言われた。拒否したら、2日後に派遣契約を解除された」（女性、36歳）

責任をなすりつけられることもある。

「金融機関に派遣されているが、トラブルがあって、顧客に上司が謝りに行く際の決まり文句が『派遣社員のミスでして……』。お客さんから教えられて初めて知りました」（女性、53歳）

●「社畜」になるよりも

職場の人間関係に煩わされたいといわれる派遣だが、やはり正社員との関係は難しい。前出の「博士号」を持つ派遣研究員の男性は、「派遣」ゆえに結婚情報会社に登録しても紹介されず、アパートも借りられず、マンション購入資金の融資も断られた。ただ、それでも、「組織のために言いたいことも言えない『社畜』より、自分に合った生き方」という。

正社員から派遣に転職した人もいた。大手通信会社に就職したが、残業時間の長さを競い合うような職場で体調を崩した。部署の閉鎖で地方への転勤を命じられたのを機に、思い切ってあこがれていた派遣添乗員に。「一度辞めたら怖いものがなくなった。正社員時代の自分は何の役にも立たない存在だったけど、今は日々勉強で、やりがいを感じます」（女性、32歳）

04年、「正社員時代の終焉」という報告書をまとめたリクルートワークス研究所の久保幸夫所長は、

「正社員を前提にしてできている社会のしくみを変えるべきだ」として、雇用差別禁止法や社会保険制度の見直しを提案する。

●昔7割、いま5割

久保さんによると、正社員比率が最も高かったのは80年ごろで、全就業者の7割超。いまは5割くらいだという。

「企業も正社員と派遣が同じ仕事をしているのを見て、正社員を優遇する合理性を疑い始めています」

それでも派遣社員と正社員との間の差別や葛藤が絶えないのは、正社員と非正社員の処遇の格差が大きく、中間の選択肢がないからだという。

「現在の正社員だって、期間38年の契約社員とすることができる。実際には10年以上勤続する人は少ない。もし5年、10年の長期の契約が認められるようになれば、正社員のほとんどは契約社員や派遣になり、終身雇用は特別な存在になるでしょう。そうなれば現在のような雇用形態による差別もなくなっていくのではないのでしょうか」

（編集部 井原圭子）

■派遣社員の活用企業側は…

●大和証券グループ

正社員 7,050人

派遣社員 494人

パート・アルバイト 300人

契約社員 1,309人

<正社員登用> 可能性あるが実績なし

<派遣社員も利用できる福利厚生> 社の保有または契約保養所、社内の診療所、社内売店の割引購入

●東京海上火災保険

正社員 12,644人

派遣社員（04年3月現在） 4,478人

パート・アルバイト 0人

契約社員 0人

<正社員登用> なし

<福利厚生> 社内売店の割引購入

●損保ジャパン

正社員 約15,000人

派遣社員 約100人

パート・アルバイト 約5,000人

契約社員 0人

その他 約700人

<正社員登用> あり。紹介予定派遣で実績50人程度

<福利厚生> 社内診療所

<コメント> 業務の変革期、採用ルートが多様化で増やす見通し

●オリックス

正社員 2,783人

派遣社員 312人

パート・アルバイト 101人

契約社員 174人

<正社員登用> あり

<福利厚生> なし

<コメント> 若年人口減少に備え、雇用形態の多様化が必要

●伊藤忠商事

正社員 4,053人

派遣社員 277人

<正社員登用> 紹介予定派遣で21人を採用

<福利厚生> 社員食堂での食費補助

●住友商事

正社員 4,683人  
 派遣社員 132人  
 パート・アルバイト 0人  
 契約社員 130人  
 その他 148人

<正社員登用> 6人(東京本社)  
 <福利厚生> 社員食堂の食費補助

●イオン(ジャスコ)

正社員 14,425人  
 派遣社員 103人  
 パート・アルバイト 50,823人

<正社員登用> なし  
 <福利厚生> なし

●高島屋

未集計

<正社員登用> なし  
 <福利厚生> 社員食堂の利用、社内診療所

●全日本空輸

正社員 11,520人  
 派遣社員 443人  
 契約社員 898人

<正社員登用> 実績なし  
 <福利厚生> 社内売店の割引購入

●JR東日本

正社員 約72,500人  
 派遣社員 約600人  
 パート・アルバイト 約500人  
 契約社員 約400人

<正社員登用> なし  
 <福利厚生> 社員食堂、売店の利用

●東京ガス

正社員 9,851人  
 派遣社員 610人  
 契約社員 530人

<正社員登用> なし  
 <福利厚生> なし

●KDDI

正社員 約9,000人  
 派遣社員 不明  
 パート・アルバイト 0人  
 契約社員 不明

<正社員登用> なし  
 <福利厚生> 社内診療所、社内売店の割引購入、社員食堂、ロッカーなどの使用、業務用携帯電話の貸与  
 <コメント> セクハラ相談窓口あり

●松下電器産業

正社員 52,376人  
 派遣社員 非公表  
 パート・アルバイト 非公表  
 契約社員 非公表

<正社員登用> 原則なし  
 <福利厚生> 社員食堂での食費補助、社内診療所、社内売店の割引購入

●ソニー

正社員 17,159人  
 派遣社員 非公表  
 パート・アルバイト 0人  
 契約社員 非公表

<正社員登用> なし  
 <福利厚生> 社員食堂の食費補助、社内売店の割引購入

●シャープ

正社員 22,720人  
 派遣社員 非公表  
 パート・アルバイト 非公表

契約社員 非公表

<正社員登用> 未回答

<福利厚生> 可能な限り社員に準じた扱い

◆正社員と派遣社員、どちらが幸せだと思いますか？

回答：正社員367人、派遣社員46人

【正社員に聞きました】

正社員 35%

どちらかといえば正社員 30

どちらともいえない 34

どちらかといえば派遣社員 1

【派遣社員に聞きました】

正社員 11%

どちらかといえば正社員 28

どちらともいえない 50

どちらかといえば派遣社員 9

派遣社員 2

◆正社員に聞きました

◇派遣社員と食事や飲み会に一緒に行くことは？

よくある 14.7%

たまにある 47.7

あまりない 22.9

まったくない 14.7

◇派遣社員の仕事の相談に乗ることは？

よくある 13.4%

たまにある 36.8

あまりない 30.0

まったくない 19.9

◇派遣社員に気を遣うことは？

ある 40.6%

ない 59.4

◇職場に派遣社員が増えるのは？

望ましい 42.7%

望ましくない 57.3

◆派遣社員に聞きました

◇派遣社員をされていて何が不満？

交通費が出ない 67.4%

賃金水準 60.9

昇給 60.9

派遣会社の対応 41.3

正社員との人間関係 36.9

福利厚生 36.9

仕事が途切れる 34.8

人事評価 30.4

教育訓練 30.4

(複数回答)

◇派遣先で不愉快な経験は？

差別的な発言 34.8%

契約にない仕事の強要 30.4

セクハラ 13.0

残業、休日出勤 13.0

(複数回答)

◇派遣社員を選んだ理由は？

就職先がないので 43.5%

期間を区切って働ける 34.8

仕事を選べる 32.6

会社への忠誠を求められない 28.3

技術や資格が生かせる 28.3

人間関係に煩わされない 28.3

能力を生かせる 21.7

残業や休日出勤がない 19.6

仕事の範囲や責任が明確 15.2

賃金水準が高い 10.9

大企業で働ける 8.7