

(複数回答)

◇あなたの職場の正社員は待遇に見合う仕事をしていると思いますか？

見合っている	13.0%
まずまず見合っている	30.4
どちらともいえない	30.4
あまり見合っていると思わない	13.0
まったく見合っていない	13.0

33. 2004年04月26日, 週刊, アエラ, 12p, 7638文字

契約社員のプライド 人気企業の最前線

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

労働条件

労働契約、賃金

正社員でもない、派遣社員やアルバイトでもない、社内ではどこか中途半端な契約社員。ただ会社からは給料以上に頼りにされている。「待遇差別」にもめげず、働き続けるのは、職場の柱として自覚があるから。

そして何よりプライドが支えているから……。

(編集部 佐藤秀男、太田匡彦)

英国生まれの婦人服店で販売員をしている契約社員のA子さん(45)にとって、開店前の朝礼が、一番の苦痛だ。

前日の売り上げを示された販売員たちは、店長やアシスタントの前で1人ずつ立たされ、当日の目標や行動を問いただされる。

「今日の予定は？」

「どう売っていくつもり？」

Aさんが、苦々しげにいう。

「とくに私たち契約社員には、しつこいです。自分のこと見てから言ってよって、いつも思うんですけど。あなたは正社員で私は契約社員だから、そんなこと言われなくちゃいけないのねって」

それでも、店長たちがAさんにだけ遠慮がちなのは、正社員以上の実績があるからだ。約70ある国内店舗で1、2を争う繁忙店。そこでAさんは、正社員より少ない1日7時間の勤務で、毎月250万から300万円をセールスしてきた。店長はじめ3人の正社員はもちろん、ほかの契約社員を含めても、断トツの数字だ。

「それがなかったら、どれだけプレッシャーにさらされていたか」

トップを維持できたのは、正社員が怠ってきた顧客作りに励んできたというプライドがあるからだ。誕生日には贈り物を届け、プライベートなつきあひにも喜んで顔を出す。もちろん経費は出ない。

●成績トップでも給与減

6年前に入店したとき、

「観光客の多い立地だから固定客をつかむのが難しいよ」

と当時の店長に言われたが、いまは月に一度は自分を訪ねてくる常連が、100人はいる。

「笑顔でこの角度でお辞儀しましょうとか、上が言うのはマニュアルだけ。大事なのは作り笑いじゃなくて、お客様の立場。どんなにその日の売り上げを要求されても、私は、迷っている人には『新商品が入ってからお決めになったらどうですか』と言います。それが信頼につながるんです」

だが、どれだけ時間とカネを費やし実績を上げて、時給ベースの月給は、手取りで約15万円。契約は更新されても昇給はない。「以前は、売り上げの1%が給料に加算されるミニボーナスや、店の業績に応じた業績給があったので、正社員以上に月給がもらえていたんです。ところがその制度がなくなって、入店当時より手取りが減りました」

契約社員にはなかったはずの異動を命じられ、ついにこの4月で辞めることにした。店に残れるよう署名活動すると言ってくれた顧客の存在が、Aさんのプライドだ。

「手を抜こうと思えばいつでもできたけど、しなかったのはお客様とのつながりがあったから。6年間で得た唯一の財産でした」

企業で「脱正社員化」が進むにつれ、契約社員の業務領域は、確実に広がっている。実態は、企業のカンバンを支えているのは契約社員といっても過言ではない。

経済産業省が昨年行った「人材ニーズ調査」では、企業が正社員を求める割合は44.3%で、4年前より11.9ポイント下がったのに対し、契約社員(嘱託社員を含む)は6.3ポイント増の14.8%。「アルバイト・パート」や「派遣」などをおさえ、非正社員のなかでもっとも高い伸びを示した。

●正社員のリスク回避

アエラが、就職人気ランキングで上位の企業を対象に行ったアンケート(14、15ページ)でも、契約社員が企業の最前線で登用されている実態が、浮き彫りになってくる。特に旅行業や販売といった就職で大学生に人気の業種、職種でその傾向が強い。

大手旅行会社の近畿日本ツーリストはこの4月、435人の新入社員を迎えた。うち正社員は35人だけ。残りはすべて「Kスタッフ」と呼ぶ契約社員だ。

同社経営企画部の今井克彦課長はいう。

「店舗によっては、すでに契約社員が主力です。今後さらに主戦力を契約社員にシフトしようと考えており、当面の目標として、各店舗のカウンター業務で7割を目標に採用するつもりです」

同社の契約社員制度は、時給制で半年ごとに契約更新をするパートタイマー色の強い「Pスタッフ」と、月給制で正社員と業務範囲の差がない「Kスタッフ」の2本立て。今後は、Kスタッフを増やし、添乗業務や外回りの営業もこなしてもらう。

賞与も正社員と同じ水準、月給は2割少ない程度。昇進や転勤がないことを除けば、諸手当などは正社員とほとんど同じ条件だ。

「企業にとって、コスト面でさほどメリットはない。大きいのは長期雇用によるリスク回避。店舗の新設、撤退、旅行需要の上下な

どに応じて臨機応変な人員配置が求められている」

今井課長はこう説明する。

戦力として大きな期待をかけているが、人件費を固定費ではなく変動費としてとらえる。

雇用条件にも、

「箇所の閉鎖や事業の縮小等により担当する業務がなくなった場合は雇用を打ち切る」

との一文が盛り込まれている。

●ボーナスを数える

文句を言えばすぐに切られる。不満が鬱積していく。プライドを持って働いていてもどうしても悔しい瞬間がある。ボーナスのときだ。

今年2月まで、運送会社の関東地方にある支店で契約社員として働いていたB子さん(30)。

契約社員2年目のとき、新卒の正社員が支社にやって来た。教育係はB子さん。はじめは丁寧な業務を教えてあげた。しかし、この男性社員の初ボーナスの額を聞いて、強い怒りがこみ上げた。

「なんでこの子の先生をやってる私のほうが安いんだ」

東京都の外郭団体に勤めるC子さん(31)の屈辱的な瞬間も、毎年2回のボーナス支給日にやってくる。

「その日は一日、仕事する気にもなれません」

Cさんはこの団体の非常勤職員。民間企業でいう契約社員だ。この団体では今どき珍しく、現金で支給される。そして支給額に間違いがないか、もらったら皆がいるその場で、中身の確認をしないとイケないのだ。

Cさんたち非常勤職員にボーナスはない。月給の約19万円は、ゆっくり数えても、すぐに終わってしまう。退職金もなし。有給休暇も常勤職員の半分程度、残業代は年に2万5千円までしかつかない。

しかし常勤職員は違う。分厚い札束を1枚1枚、小さく声に出しながら数え上げていく。なかには100万円近い職員もいる。1分近くもの間、その姿をみるしかない。

「仕事は同じなのに、私たちには退職金も出ないんですよ」

という同僚もいる。

●処遇より人気が優先

Cさんが職場に留まっているのは、仕事とは別に夢があるからだ。Cさんは言う。

「小説家になりたいんです。少しずつ書いた小説を文学賞に応募できるのは、時間的な制約が少ないから。だから不満を抱えながらも、一生懸命働けるんです」

契約社員に望むのは「正社員にはない専門性」というのは、現在、約580人の「メイト社員」と称する契約社員を雇用する伊勢丹だ。求めるのは、販売のスペシャリストだ。

正社員ならランダムに売り場を経験し、管理部門にも入る。だがメイト社員は入社時点で、化粧品や紳士・スポーツ、宝飾などの分野から「売りたい商品」を選ぶ。

「とにかく販売がしたい、商品へのこだわり、といった意欲の高い人材を採用できる。本人も自分のやりたい仕事ができる利点がある。専門領域で能力を磨き、会社としてのメリットも大きい」

と人事部の小野貞光部長。

あくまで、販売に特化したプロとの位置づけなので、現時点で正社員への登用制度はない。成果に応じたボーナスは年2回支給するが、退職金は出ない。

正社員より見劣りする処遇にもかかわらず、本来、正社員がやるべき業務を担えるようなレベルの人材を大量に確保できるのは、就職事情が買い手市場だからだ。

旅行会社「エイチ・アイ・エス」も、中途採用の人を契約社員として雇っている。年間の採用数は約100人。業務内容は正社員と同じだが、月給は、新入社員より約2万円低い。教育研修はなく、退職金もなし。

原則として1年勤めた時点で正社員に登用するというが、それも営業成績次第で、正社員への切符を手にするのは毎年、6割前後という。こうした条件でも、

「とにかく一度、旅行会社で働いてみたかった。だから契約社員でもかまわない」

という人材が大勢集まってくる。23~24歳の転職組が多く、8割は女性。専門学校卒業以上という応募条件を設けているが、4大卒がほとんどだという。

人事部の矢田素史部長はいう。

「1年後の正社員登用を目指して、会社の看板を背負って一生懸命やってくれる。なかには正社員以上のパフォーマンスを出す契約社員の方もいます」

経験豊富な契約社員からすると、正社員の能力に疑問を持つことも多いようだ。

「正社員で『仕事ができる』っていう人はあまり見たことないねって、同僚とよく話すんです」

こう話すのは、別の旅行会社で契約社員3年目のD子さん(31)だ。

●時給10円アップに執念

英語が堪能で、国内の外資系企業や海外での勤務経験も仕事への誇りになっている。総勢20人ほどの現在の職場は、D子さんをはじめ、契約社員のほうが多数派。正社員は2人の課長と数人の若手だけだ。この若手社員に対するD子さんの評価は厳しい。

「純粹培養で、打たれ弱い。自己管理ができてないから、仕事が遅い。期日までに回答を先方に返せない。海外の取引先が彼と連絡がつかなくて困り果てて、『彼はいま、どこにいるの?』って私にメールしてきたくらいです」

春と秋の繁忙期は、旅行の手配に追われ、終電近くまで居残ることもザラだ。「契約社員の分際で買っていいものか」と悩んだが、最近、2000万円弱のワンルームマンションを35年ローンで買った。会社への貢献度からいって、すぐに契約を打ち切られることはないとの自負が、思い切って購入に踏み切らせた。

手取りは月20万円ほど。とはいえ、時給制だから休みの多い年末年始は収入が減る。SARS騒動で客足が落ちたときは、14万円まで下がった。独り身で月5万弱のローン返済を考えると、生活はシビアだ。生活費用と娯楽用とに銀行口座を分け、収入の少ないときは、「飲み会」に誘われても、

「最近残業がなくてお金がないから行けません」

と断る。

この春から、D子さんの時給は50円上がった。D子さんの立場からすれば、50円アップは満額回答といていい。しかし、D子さんはさらに食い下がった。

「区切りが悪いから、あと10円上げてください。もう一度、上と話し合ってください」

誇りをかけた交渉だった。人のよい課長はかけあってくれたのだが、答えは同じだった。

「働きたい人はいくらでもいる。嫌ならやめていただいてどうぞ、というのが会社のスタンスだからって……。本当は10円上がったところで、生活に何の影響もないとわかってはいるんです。契約社員のワクを超える仕事をしているから、それを認めてほしいのです」

○人気企業の契約社員活用状況

■企業名

- (1) 契約社員数
- (2) 待遇
- (3) 主な業務
- (4) 活用方針、社内の位置づけ、課題

*

※回答では基本的に、派遣社員、嘱託社員、パートは除く。

※契約社員数で()内は順に、女性の数、全従業員に占める割合を示す。

※待遇は順に、契約期間、更新上限、貸金形態

(<時>時給、<日>日給、<月>月給、<年>年俸)、正社員登用制度の有無を示す。

*

■トヨタ自動車

- (1) 約8500人(全員男性)(約10%)
- (2) 4カ月～1年/3年以内/<日>/有
- (3) 製造業務

(4) 「期間従業員」が契約社員に相当。事業計画遂行に貴重な存在。安定した在籍数を確保していきたいが、長期的には市場動向・商品計画を勘案して判断する。

■ソニー

- (1) 非公表
- (2) 1年/4回/<月>・<年>/無
- (3) 技術・事務サポート、設計開発、研究開発など
- (4) ビジネスの多様化、スピードに合わせて、必要なときに、求人のあるポジションに最適な人材を採用していく。

■日本航空インターナショナル(旧日本航空)

- (1) 約600人(全員女性)(約4%)
- (2) 1年/2回/<時>/有
- (3) 客室乗務員業務(一部地上業務を含む)

(4) 3年経過後は本人の希望、適性、勤務実績をふまえて正社員への切り替えを行う。実態からすると9割5分程度が正社員に切り替わっている。なお契約社員の新卒基本給は1133円。これに乗務付加700円、賞与時期に相当の手当が付く。

■資生堂

- (1) 非公表
- (2) 2カ月～1年/2回/非公表/無
- (3) 主に事務系アシスタント業務
- (4) 特になし。

■全日本空輸

- (1) 898人(全員女性)(7.2%)
- (2) 3～5年/2～4回/<時>/有
- (3) 客室乗務員業務、空港サービス業務
- (4) 生産運動要員であるため具体的な採用人数(増減)については年度の人員計画により異なる。

■JR東日本

- (1) 約400人(約400人)(0.5%)
- (2) 1年/4回/<月>/無
- (3) 旅行業部門(びゅうプラザ)のカウンター業務
- (4) 旅行業部門で年々採用を増やしてきた。今後については検討中。賞与時期に精勤手当。

■電通

- (1) 400人(240人)(7%)
- (2) 1年/4回/<年>/有
- (3) 営業、制作など
- (4) 現場ニーズに基づき採用を検討している。

■JTB

- (1) 3500人(半数以上)(30%)
- (2) 1年/4回/<時>・<月>/有
- (3) 店頭・電話販売、営業の支援業務、その他の補助業務

(4) 多様な営業体制に柔軟に対応するため、地域・業務の特性に応じて、多様な就業条件で、人材を安定的に雇用するために構築。正社員への登用は、制度ではないが実施している。

■松下電器産業

- (1) 無回答
- (2) 登用制度はない。ほかは無回答
- (3) 無回答
- (4) 無回答

■キリンビール

- (1) 12人(11人) (0.2%)
- (2) 1年/3回/<月>/無
- (3) 主に医薬系の専門職
- (4) 高い専門性を必要とする特定の業務への積極的な活用を検討している。課題は必要とする人材のタイムリーな確保、及び、雇用拡大に備えた条件の整備。

■近畿日本ツーリスト

- (1) 約1500人(約1300人) (約30%)
- (2) 1年・半年/無/<月>・<時>/有
- (3) 主にカウンター業務だが業務範囲に制限はない。一部職種では外回り営業はしない
- (4) カウンター業務については当面、7割を目標に契約社員を増やしている。業務範囲の制限を取り払ったのは今年4月。賞与有り。

■キャノン

- (1) 約60人(約40人) (約0.3%)
- (2) 1年/無/<月>/無
- (3) 高度な専門性、熟練が必要な技術、事務領域
- (4) 契約社員の要員、構造上の位置づけ、活用の方向性については現在、検討中。

■エイチ・アイ・エス

- (1) 約350人(約220人) (10%)
- (2) 1年/無/<月>/有
- (3) 営業職
- (4) 更新上限を決めていないのは基本的に1年後に正社員に登用するため。今後は採用人数を増やし、営業職以外の職種にも契約社員を入れていきたい。

■朝日新聞社

- (1) 122人(119人) (1.6%)
- (2) 1年/2~4回/<月>・<日>・<年>/無
- (3) 事務補助、システム開発、営業促進、編集補助
- (4) 大半は事務補助業務に従事している。

■三菱商事

- (1) 212人(34人) (3%)
- (2) 無回答
- (3) 無回答
- (4) 無回答

■JR西日本

- (1) 約570人(約500人) (1.7%)
- (2) 1年以内/5年以内/<時>/無
- (3) 駅の窓口、事務など
- (4) 労働市場における雇用形態の多様化に対応。比較的短期間の養成で行うことが可能な業務に今後順次導入する。

■オリエンタルランド

- (1) 290人(176人) (1.3%)
- (2) 1年以内/非公表/<月>/有
- (3) テーマパーク部門のスーパーバイザー業務
- (4) 今後、総在籍数は増加していく見込み。パフォーマンスに応じた処遇の改善が課題。

■三井物産

- (1) 132人(非公表) (2%)
- (2) 1年/4回/<月>/無
- (3) 円滑な業務の推進のためのサポート的事務業務
- (4) 賞与有り。現在は募集していないが、必要に応じて採用を検討していく。

■コーセー

- (1) 2511人(2448人) (53.2%)
- (2) 1年/無/<日>・<月>/有
- (3) 美容スタッフ、デザイナー、コピーライター、守衛、看護師、一般事務など
- (4) 契約社員の多くが美容関係者。企業のDNAを担う人材は長期育成を前提とした採用形態が必要だが、それ以外は契約社員が大多数となる。「同一労働、同一賃金」を原則とする場合の業務設計や教育が課題。

■ベネッセコーポレーション

- (1) 155人(139人) (8.2%)
- (2) 1年/無/<時>・<月>/有
- (3) 事務職、編集職、営業職

(4) 正社員への登用は制度としてはないが実態として登用するケースがある。

■ワコール

- (1) 1900人(1860人) (36%)
- (2) 1年/無/<日>・<月>/無
- (3) 販売職、クリエイター職(デザイナー)
- (4) 雇用形態の違いによる役割及び処遇の関係の整理が課題。

■野村證券

- (1) 非公表
- (2) 1年/非公表/<月>/非公表
- (3) 非公表
- (4) 非公表

■リクルート

- (1) 1000人(561人) (23.9%)
- (2) 1年/2回/<年>/有
- (3) 営業、編集、渉外
- (4) 人材フローの安定を保つために定期的に採用している。重要な戦力として活躍を期待している。次のキャリアにおける更なる活躍のための力をつけてもらうことも活用方針のひとつ。今後の人員数は未定。

■伊勢丹

- (1) 3620人(3451人) (46%)
- (2) 1年/無/<月>・<時>/無
- (3) 販売職、販売付帯業務など
- (4) 正社員への登用制度は現在、検討中。雇用形態に応じて賞与制度、退職金制度有り。

■富士通

- (1) 無回答
- (2) 登用制度はない。ほかは無回答
- (3) 無回答
- (4) 無回答

■三井住友海上火災保険

- (1) 約2200人(全員女性) (約13%)
- (2) 1年以内/無/<時>/有
- (3) 日常の継続的な一般事務(入力業務、ファイリングなど)
- (4) 業務の高度化に対応し、担う業務領域の拡大を検討している。既存の契約社員のなかから希望を募り、成果主義の導入を05年度から実施する。

■みずほフィナンシャルグループ

- (1) 無回答
- (2) 無回答/無回答/<月>/無回答
- (3) 事務職
- (4) 無回答

【写真説明】

契約社員といっても、生きのいい“花”だけが使われるのが現実だ<photo 高井正彦>

34. 2004年04月21日, 夕刊, 学芸, 7p, 2141文字
年金制度、未来につながるために 都村敦子 【名古屋】

就業・雇用形態
正社員

労働条件
社会保険

かつてボーボワールは社会と文明を根底からとらえ直そうとする著書『老い』の中で、「社会は大多数の高齢者に実に惨めな生活水準を課すので、老いて貧しいことは自明の理といえるほどである」という趣旨のことを書いた。先進諸国においてもかつては多くの高齢者が貧困、孤独、疾病と絶望に追いやられていた。

しかし、公的年金制度の拡充・発展はこのような状況を変えた。公的年金制度は20世紀が生んだ大きな功績であったが、今日、急速に変化する社会において、制度の改革が急務である。

年金改革のキーワードは「信頼」（年金財政の安定）、「安心」（現役世代・退職世代の生活水準の維持）、「公平」（世代内・世代間・男女間の公平の確保）である。これら三つの問題を同時に解決しようとする試みは、途方もない努力を要する大事業である。

○まず財政の安定を

制度を健全に維持し、人々の暮らしを守るために、年金財政の安定は最も基本的なことである。5年ごとの財政再計算の際に給付と負担の両面を見直してきたこれまでの方式は、若い世代の不安につながる。今回の政府案では、最終的な保険料水準を固定し、給付はその枠の中で自動調整する(マクロ経済スライド)という新しい考え方が導入された。これは99年のスウェーデンの年金改革において採用され、注目を集めた方式である。現役世代の保険料負担能力に応じて給付水準を自動調整する方式は、制度の持続可能性に寄与する。

現役世代の生活水準の維持に関しては、年金の歴史の長い西欧諸国でも、年金負担の限界は年収の2割(労使折半)といわれている。現行の厚生年金の保険料負担は年収の13・58%(労使折半)、給付水準は、夫のみ40年加入し妻は専業主婦のモデル世帯で、現役世代の平均的取り手取り年収の59%である。政府案では、保険料水準は18・30%(2017年度から)に固定し、給付水準について

は少なくとも現役世代の平均的年収の50%以上を確保する。給付の下限(50%)の設定は安心のメッセージである。

○税方式導入は疑問

現行制度は自助努力(保険料納付)を基礎とし、社会連帯によって支え合う社会保険方式をとっている。公平性の確保の観点から、基礎年金を税方式にすべきだとの議論がある。

しかし、税方式の導入には問題点が多い。諸外国の例からみて、少子高齢化に伴い負担が増大していく過程で、所得制限導入や給付水準カットにつながる、消費税率の大幅引き上げや福祉目的税化は実際にはそれほど容易ではない、事業主負担が減少し家計負担が増加するなどである。

また、民間サラリーマンの厚生年金、公務員の共済年金、自営業者他の国民年金で分立している現行制度を公平な制度とするために、所得比例年金に一本化する考え方がある。しかし、一本化への移行を可能にするためには、男女間の賃金格差の是正や、所得の業種間捕捉率格差に取り組む必要があり、直ちに実現するには困難を伴う。今回の年金改革後、一本化への移行の前提となる諸状況を見極めて、望ましい制度体系のあり方について議論を深めるべきである。

○男女格差も是正を

諸外国のジェンダー平等への年金改革に比べ、わが国では遅れがある。退職年齢に達した女性は低額の年金しか受けられないか、自らの年金権を持っていないことが多い。育児・介護など家族的責任のため有給の仕事に就けず受給資格がない、短時間労働者のため年金の適用除外となる、低賃金のため低い年金となる、離婚により年金権がないなどの要因による。

男女間の不平等を解消するための改善策の一つは、年金制度内でより平等な給付を保障することである。育児・介護期間を拠出期間と認める、年金権を分割する、短時間労働者へ適用拡大するなど考えられる。政府案では第3号被保険者(サラリーマンに扶養される配偶者)の世帯に限定した年金分割案(配偶者の厚生年金の2分の1を分割できる)が示されているが、かえって女性の働く意欲を阻害する恐れがある。

もう一つの方法は、有給の雇用を通じ、女性の経済的自立を促進することであり、北欧諸国はこの方法で成功してきた。

就業支援の強化は公的年金制度の安定に不可欠である。少子高齢化が進むと、より若い世代の保険料負担が上昇するのは事実だ。経済社会を支える側を増やすことは高齢化による負担を軽減する。世代間の健全な関係を育成・発展させることは重要で、そのためには年金という枠組みを超えた政策の対応が望まれる。

雇用政策(高齢者・女性・若年者等)、家族政策(仕事と育児・介護の両立支援)、税制改革(年金受給者に対する優遇措置や配偶者控除の見直し)、教育政策(年金資金を活用した奨学金・若い世代の年金教育)などにより、社会的資源の配分を現役世代により手厚くするという発想の転換が必要である。

もはや年金のない時代に逆戻りすることはできない。公的年金制度を次の世代に引き継ぐためのあらゆる努力が求められている。

*

都村敦子 つむら・あつこ 中京大学教授 兵庫県生まれ。名古屋大経済学部卒業。社会保障研究所研究部長、日本社会事業大学教授を経て、98年から現職。専門は社会保障論。家族、少子・高齢化に対応した社会のあり方に関する共著や論文が多い。

35. 2004年04月15日, 朝刊, 山形1, 31p, 542文字 昨年分の月平均給与、3年ぶり下げ止まる 男女格差は拡大 /山形

就業・雇用形態
パート労働者、派遣社員

労働条件
賃金、労働時間

03年の勤労統計調査によると、県内の1人あたりの月平均給与が前年より9683円(3.2%)増の29万9967万円となり、3年ぶりに下げ止まった。物価の影響を除いた実質賃金指数(00年=100)は98.3と01年の水準も上回った。全国平均は名目、実質ともに3年連続で下落しており、県統計企画課は「県内で比重が大きい製造業がIT関連での業績好調で押し上げた」と分析する。

調査はパートを含めた労働者5人以上の597事業所を抽出して行った。県内では一足早く賃金が上がったことから、その水準(全国平均=100)も87.7となり、全国との格差も前年より3.2ポイント縮まった。ただ、パートや派遣社員の活用など雇用形態の変化もあって、県内での男女間の給与格差は拡大。男性を100とした時の女性の水準は0.6ポイント悪化して56.7となった。

産業別では、労働人口の約3割を占める製造業が4.7%増の28万3718円、卸売・小売業・飲食店は12.9%増の24万9527円など。逆に、電気・ガスなどはボーナスが大幅に削減された影響などから10.9%減と下げ幅が最も大きかったが、給与は48万6477円と最も高かった。

また、1カ月の総実労働時間は159.9時間で、前年より1時間(0.6%)増えた。

36. 2004年04月13日, 夕刊, 1商況, 11p 773文字 会社が棄てられる日(経済気象台)

就業・雇用形態
正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件
賃金、労働時間

景気回復が進み、雇用情勢も明るさが見え始めた。失業率は5%まで下がり、就業者数も増加に転じた。

しかし働く側からみると、雇用環境はなお厳しい。企業のリストラ圧力は根強く、賃金カットや、正社員からパート・派遣社員へのシフトが続いている。労働者の不安も強い。若年層の失業率は10%に達し、50代では就職希望者のうち2割しか職が得られない。それらを見ると、労働市場は引き続き企業の買い手市場であるかのようだ。しかし、そのような認識は時代遅れになりつつある。

第1に、労働力がすでに減り始めている。政府の推計によれば、生産年齢(15歳~64歳)人口は、00年以降の20年間で1200万人も減る。

第2に、一方で景気回復は新たな就業機会の増加を意味する。勃興(ぼっこう)する市場や企業が新たな雇を増やしてゆくことになるだろう。労働需給は引き締まる方向にある。

第3に、これまでは資本力が企業の成長を決めてきたが、これからは技術や知識とその蓄積が企業の成長を決めるようになる。それをもたらすのは人である。単なる人減らしや賃下げは、企業の成長を損なうことになる。

従って、そのような変化を認識しない企業には優れた労働者が集まらないという現象が必ず生まれる。実際、最近の自発的失業の増加は、企業に対する働き手の失望を示している。また、発明の正当な対価を企業研究者が求め始めていることは、それまでいかに企業が人を大事にしてこなかったかの表れである。

それにもかかわらず、働く人の創造性を妨げる非効率な業務や組織、長時間労働、安すぎる報酬、そして労働者も甘んじるだろうという企業のおごりがなお目につくのは筆者だけだろうか。リストラの時代、企業が労働者を棄(す)てる時代は過去のものとなりつつある。逆に、労働者が企業を棄てる時代がもう始まっているのだ。(山人)

37. 2004年04月02日, 朝刊, オピニオン1, 15p, 4578文字

変わる「会社」社会(三者三論)

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金

春4月、人が動く。終身雇用や年功序列が崩れ、ひとの呼び方にも戸惑う。会社は変革期――

◆多様性、前向きに評価を バンダイ社外取締役・政府税調特別委員 松永真理氏

青色発光ダイオードの発明対価を中村修二さんが求めた裁判で、会社側は200億円の支払いを命じられた。巨人軍の総年俸が約45億円、スターをそろえたヤンキースの総年俸が200億円だという。個人の貢献がそれだけ評価されたことになる。ノーベル賞の田中耕一さんのような、昇進を望まない技術者もいる。会社にはいろんな人がいるから、刺激し合える。

もっとも50歳以上のサラリーマンはいま、昔の職場を懐かしく感じているかもしれない。80年代までは「人は石垣」という言葉があったし、同期入社が一斉に係長や課長に進む年功制も堅固だった。

だが、市場経済が旧共産圏に広がって以降、競争は地球規模となった。中国は良質で安い労働力をてこに世界経済を動かし、右肩上がりで来た日本経済にも急ブレーキがかかった。現に、高給与の高齢社員はリストラの名でベースダウンをのまされ、時には退場を求められている。

私が「これからはモザイク社会だ」と言ったのは、リクルート社で転職情報誌「とらば一ゆ」の編集長をしていた90年代初めだ。入社年次で管理し、あうんの呼吸で物事が進む背広族の石垣社会から、国籍も男女も問わない社会、色も形も大きさもさまざまなモザイクのような多様な世界になると考えた。

最近では批判も目立つ「成果主義」に、私はもろ手を挙げて賛成ということではない。ただ、世界中の異業種にまで挑戦を受けるなか、この先も年功序列賃金を続けていける企業はそう多くない。だとしたら、まだ不十分な成果主義をどうすれば納得できるものにしていくか、その運用方法に知恵をめぐらしていくしかないだろうと思う。

経験上も、工夫を凝らした成果主義には周りの納得度が高かった。リクルートでは、期ごとにトップが「今期はこうしたい」と目標を掲げた。それが順次、編集部にも下りてきて、例えば「今期は新規読者獲得に注力」とあれば、購入動機となった記事への評点を高くした。毎号折り込む読者アンケートで、それには「A社が中途採用30人募集」といった生情報が効果的だと分かっているから、編集部員もそちらへアンテナを伸ばして身銭を投じたものだ。

記事が面白かったか、そうでもなかったかの読者評価は毎号示され、他に外部専門家の判定もあった。要は、マーケットが判断する。最後に出稿量も加味され、個々人の総評点が出た。役職者には「経営方針を部内に正しく伝えたか」など、部員による無記名評価もあった。いつも恐怖だったが、勉強になった。

NTTドコモに移った最初の日、「部長」と呼ばれた時は慌てた。それまでは「真理ちゃん」とか「マツマリ」とか、ずっと名前で呼ばれていたからだ。真理さんと呼んでと頼んだら、「僕も、真理さんとお呼びしていいでしょうか」と1年生社員2人からメールが届いておかしかった。上司がいつ配下に来るか分からない時代だ。役職名ではなく、目頃から「さん」づけで呼ぶ関係があるといい。

国民生活白書によれば、就職後の早期離職率が近年上昇している。「七五三」現象と言われ、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割の人が入社3年で離職している。他方、正社員も5年間で400万人減少した。

働く価値観も就業スタイルも一律でなくなったいま、多様な生き方・働き方を前向きにとらえる度量の大きさや柔軟性が求められているのだと思う。(聞き手=永栄潔)

*

まつなが・まり 長崎県生まれ。リクルートをを経てNTTドコモでiモードを企画。「ビジネス界アジア最強の女性」と米誌。

◆個人の長所、見抜く力必要 元NHKアナウンサー・鈴木健二氏

人間関係は土台、うまくいかない、おもしろくないものだ。みんな、おもしろいと言って仕事をしたら、社長は毎朝、会社の前に立って、出社する社員から入場料をいただかなければならなくなる。月給をもらって、働かされているのだから、つまらないものなのだ。しかし、それをおもしろくしなかったら、人生がおもしろくない。

長く続いた平等型民主主義の社会が、競争型民主主義になって、組織と個人ばかりでなく、個人と個人の関係も変わりつつある。競争は必要である。しかし、競争が激しくなればなるほど、組織にはその人の能力を見抜く力が求められるようになる。

すべての人間が、他人にはないすばらしい能力を一つはもっている。

戦後間もなく、旧制高校生のころ、戦争で親を亡くした子どもも面倒を見る機会があった。青森県弘前市の施設には68人の子がいた。その中に12歳ぐらいの知的障害を持った女の子がいた。この子は施設の子全員の洗濯を朝から晩までしていた。その姿を見ていて、人間には二つの生きがいがあると実感した。一つは向上心、もう一つは奉仕する心だ。

その子から教わったものが私の一生の下敷きになった。あの子のように生きたいというのが、人生の目的になってしまった。

定職に就かないフリーターにしても、悪い面ばかり強調されているが、良い面にも着目すべきだ。織田信長に仕える前の豊臣秀吉は何種類もの職業を転々とした。脱藩後の坂本龍馬も新撰(しんせん)組もフリーターだ。本来、新しい芽が出る輝きを持った人たちがいるに違いない。もちろんフリーター自身もその都度、与えられた仕事を一生懸命やらなければいけない。

個人と個人の関係で大切なのは、差別せずに平等に扱うということだ。私は旧制高校の寮の委員長時代も、放送局に勤めていた時も、

後輩を呼び捨てにしたことはない。「さん」だった。呼び捨てにしていると、後輩が上司になった時に困ってしまう。急に「さん」とは言えない。お互い長所を見てつき合いたい。女性が上司になると、細かいところまで目が行き届く。これも男性にはない長所だ。

人間関係には変わらない基本がある。「おはようございます」「ありがとうございます」というあいさつをきちんとすることだ。あいさつには今朝もこの人に会った、こういうことをしていただいた、という感動が伴う。それが、朝会っても夕方会っても「どうも」、何かしていただいても「どうも」。こういう言葉の粗雑さが社会の芯になってしまっているのは残念だ。

江戸時代が終わるまで、お客様にひたすら頭を下げる商人道、他家に使者に立って恥をかかないように教育した武士道、神から授かった農作物にうやうやしく頭を下げた農民道と、表の形は違ってもみんな芯はお辞儀がきちんとできるかどうかだった。いま一度かみしめたい。

もう一つ。私は図書館を預かり、本離れの傾向と校内、家庭内暴力の増加カーブが一致していることにごくぜんとした。読書は頭のためだけでなく、よい人間になるための作業だった。読む努力が想像力を高め、他者を理解するのに大変役立つ。問題から答えまで全部放送局でつくってしまうテレビでは培えない。

テレビを愛するが故でもあるが、いま私は「テレビを見る時間を減らして本を読もう」と全国を訴えて歩いている。(聞き手=高久陽男)

*

すずき・けんじ 29年東京生まれ。元NHKアナウンサー。3月まで青森県立図書館長。著書に「気くばりのすすめ」など。

◆年齢偏重、意識変えよう 国際ビジネスコンサルタント ジョージ・フィールズ氏

「老後はどうされますか」

以前、テレビ番組で、司会者にそう聞かれた。僕は「英語では『老後』なんて言葉はないんだよ。老後って、なんか人生終わっちゃったみたいでしょ」って。日本の社会は年齢にこだわりすぎる。年功序列の後遺症だ。

時代は確実に変わってきている。

日本でも創造力のある30代の部長がいて、40代の社長がいても不思議ではない。しかし、若い管理職は年長者を使いたがらない。だから、創造力があっても若い人を管理職に抜擢(ばってき)できない。年齢は関係ないという意識改革が必要だ。米国では採用時に年齢を条件に挙げるのは違法だ。

私たちはマジョリティーばかり見てしまうが、社会を変えるのは、いつの時代もマイノリティーだ。かつて、坂本龍馬の海援隊が時代の流れを変えたように。

私は日本に生まれ、20年ほど離れていたが、欧米と日本の会社にかかわり、双方を見てきた。ひと昔前なら、日本の銀行で30代、40代の経営者など考えられない。東京スター銀行のタッド・バッジ頭取は44歳の外国人で、日本語も話す。そんな時代なのだ。

「日本型経営」とか「アメリカ型」とかいう比較論は、もうおしまい。80年代、日本型経営論が全盛で従業員が一番大事で、株主は二の次と言っていた。90年代になると逆転。「ニューエコノミー」主流の中で、日本型経営は消えた。しかし、よくみると、米国では、日本の安定重視の経営を採り入れているところが割とうまくいっている。一方、日本は米国の市場と情報重視を取り込んだ企業がよい業績をあげている。

これまで日本の人事は「平均性」だった。教育でも従業員でも、日本の高い平均性。しかし、これが落とし穴だった。高度な匠(たくみ)の社会が、皮肉にも日本を変えた。

ロボット。この「平均」を造り出す技術。人間がロボットの平均性と勝負できるわけがない。日本のメーカーのカラーテレビなのにマレーシア製。これこそ日本=ロボットのなせる技だ。だから、平均性の高さではなく、創造性、付加価値を造り出すことのできる従業員が求められる。

IT化というのは、資本が自由に移動する。資本が動けば人が動き、人が動けばアイデアが動く。しかも、情報の最短距離が従来の直線距離では測れなくなってきている。新しいアイデアは、旧来の日本型の同質性からでは生まれにくく、異なった考えを持つ人たちがアイデアを出し合うことで生まれる。つまり「多質性」こそ重要になってくる。これを「異質」の集まりととらえず、人間を型にはめないこと。部長、課長、主任などの肩書、職務と年齢の結びつきはやめるべきだ。

いま日本では、非常に大きな雇用の構造変化が起きている。生産性が上がっているから雇用が減っている。成果主義や効率主義になじめない人たちが不安に駆られている。

だが僕は楽観的だ。日本には「適材適所」というすばらしい言葉がある。30代の社長で、創造力をもっているが、経験がない。アイデアを実行するとなると、経験と実績を積んだ人が必要となる。明治維新でも第2次大戦後でも、若いリーダーたちが年長者に支持された。日本には年齢を問わず人材があるから、変革期に回復力がある。

私は昔から「個調主義」と言っているが、肝心なのは個人主義と全体との調和。それが社会の主流になってくる。(聞き手=都丸修一)

*

28年東京生まれ。シドニー大卒。フィールズ・アソシエイツ代表。著書に「『日本型経営』再生論」など。

■企業が考える2008年の賃金体系

年功的賃金をかなり残す 5. 5%

ある程度残す 57. 9

すべて廃止する 12. 8

年功的賃金体系にない 9. 8

未定 12. 4

無回答 1. 6

(旧日本労働研究機構調べ)

38. 2004年03月29日、週刊、アエラ、35p、7832文字
今すぐできる、海外移住計画 15カ国18人の職探しと生活費
就業・雇用形態 労働条件

不況ニッポンに見切りをつけて、海外で働く人がある。狭い日本にこだわる理由はない。世界はもっと近くていい。アエラがおくる「地球の働き方」。(編集部 佐藤秀男、福井洋平)

●バングラデシュ 水ビジネス そば屋から転身の60歳

「日本の技術がバングラデシュの水を変えた！」

刺激的な広告コピーとともに、「侍」という名のミネラルウォーターが華々しくデビューしたのは、99年のことだ。日本製品への信仰があつい土地柄。「安全な水」は、発売後たちまち現地で評判となり、駐在員たちをも、

「もう水の心配はいらない」

と喜ばせた。仕掛け人の西村邦人さん(60)は、6年前まで、川崎市内のそば屋の主人だった。

「学生時代から名だたる名店を食べ歩き、『そばの生命はだしにあり』との結論に達したんですが、自分でやってみると、どうにもいいだしが出ない。これは水のせいじゃないかと思って、本で研究したり、浄水器をあれこれ試したり、水にこだわっていったんです」

たどりついたのは、「逆浸透膜方式」と呼ばれるシステムだ。水の分子がやっと通れるほどの小さな穴に水を通すことで、不純物をカットする。もともとは、米国が軍事用に開発したという。

97年に初めてバングラデシュを訪れ、ホテルの水で腹をこわしたときも、市販されていた水を買集めて水質を確かめた。

「驚きました。鉄分は多すぎるし、マンガンも窒素も入っている。これなら自分でつくった水が、いいじゃないかって思いました」

「逆浸透膜」を使っただけの起業を思い立った。月一度バングラデシュを訪れ、水を採取するため首都ダッカの近郊を回り、工場建設の段取りをつけ、98年に会社を登記した。

会社が軌道に乗り始めるや、迷うことなくそば屋を閉めた。日本に妻を残し、いまはダッカ市内の外国人居住区へ単身赴任している。

「女房はあきれていましたけど、21世紀は水の時代。水の周りをウロウロしていれば、食いつぶれないという確信がありました」

こうして生まれた「侍」は、5年でバングラデシュのトップブランドに成長した。50人弱の現地従業員を抱え、会社の売り上げは年間約1億円。これは現地では大きな数字だ。西村さんはいふ。

「50歳を過ぎたら世のため人のために精進すべしというのが私の人生訓。ささやかでも、貢献できている気がします」

●パキスタン 魚介類を日本へ 見よう見まねで17年

カラチにいる中村善英さん(57)は、生きたロブスターやバイ貝を仕入れ、東京や香港経由で中国に送っている。日本を離れて、もう17年目だ。

「何度も帰ろうかと思ったんですけど、おやじに『商売ある?』って聞くと、『あかんわ、えろうつぶれてるところ多いで』って」

家業は奈良でワイシャツのボタンを作って輸出していた。80年代後半、輸出先の国が安い製品を自前で作り始めた。パキスタンもその一つ。対抗しようと工場の設備を丸ごと移し替え、取引のあった現地業者らと会社をつくった。

株は51%を現地のパートナー2社が半分ずつ、39%が中村さんで、中村さんには月10万円の給与のほか、利益に応じた配当が払われるのが約束だった。

「ところが配当が払われない。なんぼ催促してもパートナーは未収だって言う。日本を出るときおやじに借金して、これは自分で何とかせんといかんと思ひまして」

見よう見まねでいるんなものをつくった。衣類の柔軟剤に冷蔵庫の脱臭剤。自信作のオセログラムは、ボタンをつくる要領で楽につくれたが、売れ行きはさっぱり。

「もの考えるのが嫌いな国民なんですかね。クリスマス前に外国人が買ってくれただけだった」

吸盤でくっつける洗濯機のくず取りネットも、失敗した。洗濯機があるような家庭にはたいい使用人がいたためだ。

「唯一のヒットはフラフープ。30~40円の原料代のを100円ほど売って、5万本近く売れた」

6年前に始めた生きたエビを輸出するというアイデアは、実は中村さん自身のものではない。

「日本から来た水産関係の技術者が、これせえへん?って教えてくれた」

いまは一人暮らし。3人の子どもを大学におくり、卒業させた。そろそろ撤退かな、と時々思う。だが気楽な暮らしは捨てがたい。中村さんは言う。

「仕事ってどこでやってもみな大変でしょ。ぜいたくしなければ、食べるには苦労しないし、私みたいな昔の頭でも何とかやっていける。人がやらんことを一生懸命考えることが楽しいんです」

次はスッポンを養殖して日本へ送り込めないかと考えている。

●米国シリコンバレー コンサルティング 失業率7%の競争

狭い日本を出て、海外で働く日本人は世代や性別を問わない。最近、女性の進出が目立つ。

「今にして思えば、ストレスがあったのかも知れないですね」

渡辺千賀さん(37)は、日本で仕事をしていた時代をそう振り返る。米国・カリフォルニアで日米企業の提携の手助けなどをして

いる。昔から海外で働きたかったわけではない。東大工学部を卒業して大手商社へ。男女雇用機会均等法のはしりだった。入社4年目。出張先のボストンで、出迎えた現地駐在員の格好に目を奪われた。

「Tシャツにスニーカーみたいな格好に、これはいいなと」

当時担当していた仕事には、やりがいを持っていた。

「けど社内では3日に1回は『いつ結婚するんだ』『結婚する予定を教えろ』。ジョークで切り返してはいたけど、心のどこかにプレッシャーが積み重なっていた」

米国の開放的な雰囲気、心の重しを取り払われた。会社の制度を利用してスタンフォード大学に2年間留学し、MBAを取得。手がけていたIT関連事業の別会社化がうまくいかなかったことを機に会社を辞めた。

会社を二つ転職し、3年前に留学時代に知り合った米国人男性と結婚。渡米を決意した。

いまはシリコンバレーで働く日本人をサポートするNPOも主宰する。ここ数年、シリコンバレーの失業率は6~7%。米国を離れた人をふくめると実際の失業率はさらに高い。日本人には過酷な環境。でも渡辺さんは、笑顔で語る。

「暑くもなく寒くもなく、ここはすごく天気がいいんです。開放的な天気引かれたのかも」

●シンガポール 人材紹介業 増える日本人求人の実情

シンガポールで人材紹介会社を営む中島由記さん(46)は、女性の海外進出ぶりに、目を見張る。

中島さんの会社に登録してくる人の7~8割は女性で、27、28歳から30代前半が多い。

「おそらくその年ごろに、日本の会社で限界が見えるのでしょう。それで海外へ活路を求めるようになる。すぐに辞めることもない」
そういう中島さんも「日本脱出組」の一人だ。日本の人材紹介会社の現地法人を立ち上げるべく、この地に赴任したのは7年前。営業努力で後発の自社を軌道に乗せたが、本社と経営方針で対立し、1年で独立。現在では、月50~60件の求人を受けるまでになった。

アジアでは、このところ日本人に対する求人熱が高まっている。アジア6カ国に出張所を置く人材紹介会社「パビューマアジア」の畑子東京支社長は、こう語る。

「海外進出を進めてきた日本の本社が、経費節減のため、特にアジア通貨危機以降の2000年あたりから、駐在員を増やさずに日本人を現地採用したり、契約社員として海外に送る傾向がある。またアジアの現地企業にとっては、日本人を雇うことで技術を学べる利点がある。特に現在、中国は就労ビザが非常にしやすい」

有能な現地スタッフとの競争にさらされる現地採用者の給料は、駐在員のような高い水準ではない。また女性は、日本へ戻った場合に雇用の受け皿が少ない、という。

中国など一部の国を除き、ビザの条件は厳しくなっている。シンガポールでも就労ビザの取得は、ここ2年で格段に厳しくなった。

先の中島さんは、安易に海外に職を求める人に苦言を呈する。

「語学力さえあれば何とかなると信じている男性が多い。語学力は必須条件ではなく、普通に仕事ができる人が求められている。30歳を過ぎても語学しか取りえない人間には仕事はないですよ」

●イタリア 雑貨業 愚痴を言うなら去れ

フィレンツェで、靴やバッグなどの雑貨ブランドをつくる高野隆義さん(32)は、コミュニケーションの大切さを日々感じている。2年前に有限会社を設立。アイテムごとにデザイナーと契約し、商品企画を持って協力してくれる工場を探す。言葉では十分に説明したつもりでも、イメージ通りの形に仕上げてもらうのは難しい。

「『靴のトリーのカーブをもう少しスリムに』とか、どうしても感覚的な注文になる。要は互いのフィーリング。それには仕事の話だけではうまくいかない」

話し好きのイタリア人と世間話で意気投合。気づいたら残り時間が15分。そんな経験を繰り返すうち、ようやくわかりあえてきた。

「イタリア人とコミュニケーションするとき、ユーモアで相手の心を開いたら、第一ハードルはクリア。若い人に多いんですが、日本人同士で愚痴をこぼすくらいなら無理しないで帰るべきではと思う」

●韓国 出版業 目標がすべて

やはり、大事なものは「その国で働きたい」という強い気持ちだ。

神澤享裕さん(43)は最近、ソウルの地下鉄でよく声をかけられる。新聞に、顔写真入りでコラムを書いているからだ。

両国での勤務体験をベースにした日韓比較が主なテーマだ。一日に50通ぐらいの反響がある。

「何らかの形で日韓の交流に携わる仕事をしたい」

と3年前、日本の大手機械メーカーを退職した。妻は韓国人。韓国CBS放送の東京通信員などをへて、日韓合併の出版社代表に。両国初の合併出版社は韓国のメディアで大きく紹介された。コラムの連載依頼も、このとき舞い込んだ。

「韓国のドラマが日本ではやっていますが、いい本もたくさんある。それを日本に紹介したい」

10年前に比べて、日韓の距離はぐっと縮まった。物価も生活水準もさほど変わらない。

「だからこそ、日本人が韓国で成功するには、目標がなければ長続きしないと思う」

神澤さんは、そう話す。

●オーストラリア 日本料理 決断力と実行力

シドニーで日本料理屋を営む松勝義さん(42)は、日本で一度、オーストラリアで一度、会社と店をたたんだ経験がある。18歳のとき亡くなった父から継いだ鉄工業の会社が2年で倒産。その後の仕事は長続きしなかった。

外国で1年間、ホームステイしながら働ける「ワーキングホリデー制度」を知ったのは、親類の八百屋を手伝っていた85年ごろ。この制度は、80年に日本とオーストラリアとの間で協定が結ばれたのを皮切りに、現在では7カ国間で締結され、一昨年は約2万人の日本人が利用した。

「海外ならチャンスがあると思ったし、オーストラリアが自分の出身の四国と形が似てるから」

ウエーターやキッチンの手伝いなど仕事漬けの1年を過ごした。帰国後も仕事はなく、最初はささいなかかわりに過ぎなかったオーストラリアでの起業を、真剣に考えるようになった。

「カレー屋がはやるんじゃないかと。それで、永住権を取ろうと思ったんです。外務省にも自分で手紙を書きました」

永住権を取得後、ホテルで調理人をしながらスポンサーを探し、25歳でシドニーの中心地に念願のカレー屋を開いた。

「1千万円で店を買取ったが不景気で客が減り、5年で店の権利一切を売りました」

レストランで働きながら、再び自分の店を出すまで2年を要した。その店も、一度は傾きかけた。

今度は失敗できない。3年かけてシドニーの旅行会社すべてに営業をかけ、日本からの観光客を呼び込んだ。24時間、どんな注文も断らない態勢をつくった。

ロブスターを大幅に値下げするなど、他店にないアイデアで、苦境を脱した。2年前に回転すし屋、半年前に鉄板焼き屋を相次いで出店。現在では3店舗を経営、年商約7億円の会社に成長させた。

「家族の支えがあってここまでやってこれた。日本式をそのまま持ってきて売れない。照明を落としたり量を多めにしたり、様々な工夫がある。うまくいくには、決断力と実行力ですね」

自らの体験で得た信念だ。

■アエラ版「地球の働き方」

【シンガポール】

中島由記(46) 人材紹介会社の社長

<職歴> 97年に日本の人材派遣会社の現地法人立ち上げでシンガポール赴任。運営方法で本社とあわず、翌年、独立

<ビザ> 起業は外国資本100%でも可

*

川田敬（30）米国メーカーのシンガポール支店勤務

<職歴>以前勤めていたゼネコンで海外勤務の希望がなかったが、5年後に帰国を命ぜられ、退社を決意

<ビザ>ビザ取得は難しくなり、4大卒でないとはほぼ無理

<職事情>女性の希望者が多い。日系企業が現地採用を増やすなど求人はあるが、高レベルの仕事を要求されると見ていい

*

伊藤洋和（39）コンサルティング会社社長

<職歴>中堅商社の駐在員として11年勤務。シンガポール人と結婚し、永住権も取得。退社して現地へ留まることに

<生活>難点は物価高。妻と3人の子ども、妻の母と同居。家賃は月8万、生活費が月30万

【タンザニア】

根本利通（51）日本語補習学校の教師をへて、旅行会社を経営。ダルエスサラーム在住

<職歴>教員生活を経て学生時代から興味があったアフリカへ

<生活>月給は5万円程度。売り上げは月約1万ドル。政府やマスコミ関係者の利用が多い

<職事情>会社は現地人と合弁だと10万ドルの出資で設立可。在留邦人は約200人。ケニアにくらべ、長く社会主義だったので発展途上。治安はあまりよくない

【バングラデシュ】

西村邦人（60）ミネラルウォーターの製造、販売

<職歴>ダッカで飲んだ水で腹をこわし、起業を決意

<ビザ>投資家向けのPIビザ。5年間は出入国自由

<生活>ダッカ市内の外国人居住区に住む。単身赴任。家賃は外国人居住区では格安の約6万円。娯楽はもっぱらゴルフ

<職事情>「投資」ならチャンスは無尽蔵だが、現地人との合弁を考えざるをえず、二の足を踏むのが現状だと思う

【米国】

渡辺千賀（37）シリコンバレーでコーディネーター

<職歴>商社でIT関連の仕事をした後、投資会社をへて現職

<ビザ>留学時代に知り合った米国人と結婚し、グリーンカードを申請。9.11以降は申請も難しいようだ

<職事情>シリコンバレーも不景気。学生として渡米後、1年在留できる制度を利用しての職探しは現実的

【イタリア】

高野隆義（32）オリジナル雑貨ブランドの企画、製造、販売。フィレンツェ在住

<職歴>通販会社に3年在籍後、フィレンツェへ。日本企業の現地販売をサポートして人脈を広げ、ブランドを自ら立ち上げた

<ビザ>どの党が政権を持つかで外国人受け入れの方針が変わる

<生活>婚約者、その家族と同居。フィレンツェの住居費は2LDKで800~1000ユーロ。平均的な労働者賃金は月約1000ユーロ

<職事情>観光ガイド、コック、日系企業の貿易アシスタントなどが多い

【韓国】

神澤享裕（43）日韓合弁の出版社社長

<職歴>富士ゼロックス時代に韓国へ2年留学。1月、合弁会社トップに

<生活>子どもが2人。妻の実家に間借りしている。家族4人で家賃がないなら、生活費は年500万円ぐらいが一般的

<職事情>現地企業に就職するには、韓国語ができないと厳しい

【オーストラリア】

定松勝義（42）シドニーで日本料理屋など3軒を経営

<職歴>ワーキングホリデー制度で1年間在留。その後、再移住。カレー屋で失敗し、いまの店も傾きかけたが、値下げや営業努力で復活

*

豊島ルリ子（38）ゴールドコースト近くでガラス工芸家

<職歴>沖縄で工芸をしていたが、しがらみに疲れ、移住を決意

<ビザ>4年間限定の事業主用ビザを取っているが、永住権に切り替えるには3人以上の従業員を雇い、25万ドルの年収が必要。ビザ更新も難しい

<生活>無駄がないので生活はしやすい。生活費は月5万~6万円

【中国】

成瀬一徳（56）日系通販会社の技術顧問。上海在住

<職歴>メーカーに勤務し、大連工場設立にかかわるが、本社勤務を命じられ退職。人材紹介会社から仕事を紹介される

<生活>年俸約600万円。住居は、職場まで車で30分で月8万円。食費は1食300~400円で食材も豊富。光熱費が高い

<職事情>仕事は多く、ビザは比較的簡単にとれるが、中国人と合わずに辞める人も多い

【タイ】

高橋修史（30）雑誌「Gダイアリー」編集者

<職歴>編集プロダクションの仕事をしていた4年前に、新聞の求人広告で募集を見て「何となく」応募した

<生活>月給は5万バツ。物価は日本の4分の1から5分の1

<職事情>求人は多いが不法就労者も多い。起業も200万バツあれば可能

【パキスタン】

中村善英（57）ロブスターのアジア向け輸出

<職歴>家業はボタンの製造、輸出。現地生産へ切り替えようとパキスタンへ。その後、水産業に商売がえ

<ビザ>投資家向けのマルチビザ。比較的楽にとれる

<生活>最近はおっぱら自炊。タイのバンコクで日本食材を買いこむ

<職事情>在留邦人が少なく、現地で日本人向けの商売は無理

【イギリス】

伊藤友香（27）ロンドンで美容師、美容師学校の教師

<職歴>ブラジル生まれ。日本人の父親をもつ。もとはサンパウロで美容師。ファッションの本場で仕事をしたくなり、4年前に渡った

<ビザ>就労許可を取るためにイタリア人のルームメイトと結婚した。それだけビザ取得は困難

【フランス】

岡朋子（29）パリでNPO代表、翻訳業など

<職歴>フランスで働きたいという気持ちが強く、ワーキングホリデー制度で2000年に移住

<ビザ>就労ビザの申請をしてもらおうべく、翻訳の仕事してくれる会社と交渉中

<生活>家賃は月600ユーロ、物価は日本とあまり変わらない印象

<職事情>自分も4年間就労ビザが下りず、現地の人と結婚しないで就労ビザを取るのには困難とみていい。日本人の求人はここ4年で半減

【スペイン】

岡本晃子（35）日本にスペインの文化事業を紹介する

<職歴>大手商社、電通などで働いたが女性の仕事に限界を感じ、以前留学したスペインへ

<ビザ>昨年3月に個人事業用ビザを申請、まだ下りていない

<生活>家賃は月800ユーロ

【ブラジル】

伊藤武（61）サンパウロでラーメン屋「あすか」を営む

<職歴>メーカーの現地工場立ち上げで75年から赴任。こちらで結婚し永住を決意。長く住むと永住権が取れる。2000年から出店

<職事情>労働者の保護が手厚く、しばしば裁判沙汰に。治安も悪い。日本企業は撤退している。失業率は12%と高い

【ボリビア】

島袋正克（51）黒糖、ピンクソルト（紅塩）の製造、輸出

<職歴>もと美術品の輸入商。バブル崩壊を機に、黒糖製造に目をつけた

<ビザ>就業には居住権が必要だが、手続きを踏めば取得は簡単

<生活>ボリビア人と結婚。一軒家で住み込みの手伝い、運転手つき

<職事情>簡単なのは農業。労働者の平均賃金（60～80ドル）を考えると、生活は大変

<photo AP/WWP、山田旬、提供写真>

39. 2004年03月23日、朝刊、くらし、23p、2448文字

育休 制度見直し、実態は？

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件

労働契約、年次有給休暇、社会保険

育児休業制度の見直しが進んでいます。パートや派遣社員が働く女性の半数を超えた中で、有期雇用の人にも育休の権利を認めるなど、働く母親の実態に合わせるのが目的です。今国会で育児・介護休業法の改正案が成立すれば、来春に施行される見通しですが、「現実の働き方に合っていない」と、早くも不安の声があがっています。（竹信三恵子、山根由起子、杉原里美）

●有期雇用者にも権利 厳しい条件、現実味薄く

「今回の改定で対象になる有期雇用者がいるのでしょうか」と冷やかなのは、運輸会社に勤めていた首都圏の女性（40）だ。半年契約を繰り返して7年働き、97年に出産した。有期雇用でも権利として認められている産休を会社に認めさせるだけでひと苦労。育休は取れずに退職した。

改正案によれば、（1）同じ会社に1年以上続けて雇われ（2）生まれた子どもが1歳になる日を超えて引き続き雇われる見込みがある場合には育休が取れる。ただ、（3）子どもが2歳になるまでに労働契約期間が満了し、契約更新がないことが明らかなのは対象外だ。

この女性の場合、（1）には該当したが、「妊娠を告げれば半年後の契約は断られたでしょう」というから（2）は無理。（3）となったら絶望的。「どこの有期雇用を想定した法律なのでしょう」

首都圏の派遣社員（29）は、3カ月の契約を繰り返して同じ会社で2年間働いてきたが、昨年6月に妊娠した。契約打ち切りが怖くて、9月に契約が更新された後、派遣先の上司にうち明けた。上司は「12月までの契約が切れたら終わりですね」と言った。「短期契約が多い派遣には、1歳、2歳といった条件そのものが非現実的です」

仙台市の診療所勤務のパート看護師（40）には、中学1年生から3歳まで3人の子がいる。3人目を妊娠したとき、新聞で、有期雇用者は育児・介護休業法の対象外だが、厚生労働省指針では、契約更新を繰り返し正社員と実質的に変わらない場合は育休を取るとされているのを知り、交渉の末、7カ月後の復帰を条件に育休を取った。

厚労省は、この指針は法改正後も有効としている。有期雇用に詳しい中島通子弁護士は「企業側が法改正を悪用して（2）（3）の条件を満たせない契約内容にすることも考えられる。不利にならないような明確な歯止めが必要だ」と話している。

●期間延長 保育園の増設が先決

子どもが1歳の時点で保育園に入れられないなど特別な事情がある場合、半年まで育休期間を延長できるようになる。だが、育休中の都内の女性（36）は「半年延ばしても意味がなかった」という。

長男（7）を出産したのは12月。翌年12月に復職しようと考えていたが、区役所に「認可保育園の空きはなく、4月に入れるのも、すでに無認可保育園やベビーシッターに預けている人だけ」と説明された。無認可保育園に2カ月間預け、4月から認可園に入れた。

「小手先の改正より、保育園の増設や男性の育休の義務づけが大切。それなしでは、4月に入園希望者が集中して待機児が増えるだけ」と話す。

就学前の子どものけがや病気のケアのため、働き手一人に年5日認められた看護休暇についても、大手旅行会社の女性社員（42）は「子ども一人につき何日という方式にしてほしい」と話す。

勤め先は5日の看護休暇を先取りして導入、半日ずつ分割して10日取れる仕組みもあった。子どもは6歳と2歳。上の子は病弱で病院通いが続いた。看護休暇に加えて20日の有給休暇を使い切った。下の子が病気になる時は実家の母親みだ。

●保険料免除1年→3年 民間では少数派

今国会では、3年の育休を取りやすくするため、3歳未満の子を育てる厚生年金加入者の育休時の保険料免除期間を1年から3年に延ばすことを盛り込んだ年金改革関連法案も提出された。公務員についても同様の法改正案が出ている。

宮城県の県立高校教諭（36）は、3人目を出産して育休休業中。公務員は3年まで育休が取れるが、子どもが2歳2カ月になる今年10月に職場復帰しようと考えている。

1歳を過ぎると育児休業手当がなくなる一方、月約4万円の共済組合の掛け金（保険料）を払わなくてはならない。「共働きとはいえ、住宅ローンや養育費などで出費がかさむ。改正で育休が取りやすくなる」と歓迎する。

だが、民間では3年の育休を取れる人は少数派だ。厚生省が従業員5人以上の育休制度がある事業所を対象に行った02年度調査では、子どもが1歳を過ぎても育休を取れる事業所は13・9%。2歳以上は5・9%だ。

昨年、出産した千葉県松戸市のソーシャルワーカー（29）は、上司に半年の育休を申し出た。「人手不足のときに困る」と言われ、退職を余儀なくされた。「半年の育休でさえも取れない。3年も取れる人がどれだけいるのか」とため息をつく。

女性ユニオン東京の谷恵子副委員長は「3年の育休が取れる一部の大企業や公務員が、社会保険でさらに優遇される。中小企業を含めた支援策や待機児の解消策を進め、育休を取れる女性のペースを広げることが先決だ」と指摘する。

◆離職率6割

厚生省が、01年1月10日～17日に出産した女性約2万2千人に行った調査では、第1子の出産1年前に働いていたのは73・3%。うち52・5%が出産を前に仕事をやめ、復帰していない。出産後にやめた人も含めると離職者は61・1%にのぼる。出産後に復職・再就職した人は13%。産休・育休を取るなどして産前後とも仕事を続けた人は23%。

■働く女性の第一子出産後の就業状況（厚生労働省調査から）

就業継続型	23.0%
一時離職型	13.0
出産前離職型	52.5
出産後離職型	8.6
その他	2.9

◇体験、意見、感想をお寄せ下さい。連絡先の電話番号を付記して下さい。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社生活部

<ファクス>03・5540・7354

<eメール>火曜日は仕事 shigoto@asahi.com

40. 2004年03月11日、朝刊、福井1、28p、1030文字

福井の女性、労働力率は全国1位だが地位や賃金は低迷 / 福井

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金

県立大地域経済研究所と福井労働局は共同で、県内女性の就業実態と意識に関する調査研究を実施し、結果を発表した。女性の労働力率は全国1位だが、管理職の割合や賃金面では全国平均を下回った。研究に当たった大塩まゆみ・県立大教授（社会福祉学）は「働く女性は確かに多いが、待遇は不十分だ。福井の女性は働き者と喜んでばかりはいられない」と指摘している。

調査は03年6月～04年1月に、統計分析やアンケート方式で実施した。アンケートでは県内企業357社と、働く女性796人から有効回答を得た。

県内の15歳以上の女性人口に対する労働力人口の割合である労働力率は54・0%、夫婦のいる世帯数に占める共働き世帯数の割合は60・5%で、ともに全国1位だ。第2次産業に従事する女性の割合が高く、とくに製造業の女性の割合が全国平均より約9ポイント高い。

しかし技術性、専門性の高い仕事より、労務作業者として働く人が多く、管理職の割合も女性労働者のうちの0・6%と、全国平均0・8%を下回る。県内の社長に占める女性社長の割合は4・4%で全国44位だった。

賃金面では、男性の給与を100とした場合の女性の給与額の割合は65・8で、全国平均66・5を下回り、男女格差が大きい。

アンケートでは、企業と働く女性の双方に同じ選択肢を示して「女性活用を高めるために必要なことは何か」を尋ねた。その結果、企業は（1）女性の職業意識の向上（2）夫、家族の理解と協力（3）企業の女性に対する意識と評価、の順で重視していた。これに対し、女性側は（1）夫、家族の理解と協力（2）企業の女性に対する意識と評価（3）企業の育児支援態勢の拡充、の順で、意識にずれが見られた。女性が重視する育児支援の拡充は、企業の回答では6位にとどまった。

女性側に現在の職場を選んだ理由を尋ねたところ、「職場が近いから」「たまたま募集していたから」などの理由が上位で、「自分の能力を生かせるから」などの積極的な理由は少なかった。

調査結果を踏まえ、女性が一層活躍するための方策として、企業には女性評価の意識を、女性には職業人としての高い意識を求め、家族にも女性の労働への理解を呼びかけている。また、地域社会には「女だてらに」「女では困る」といった地域風土を捨てること、男女の役割を固定化しないことを訴えている。今後は企業へのセミナーなどで結果を発表するという。問い合わせは福井労働局雇用均等室（0776・22・3947）へ。

41. 2004年02月24日, 朝刊, くらし, 21p, 2473文字
サービス残業、どう戦う 社員減り、仕事量過大に(過労社会)

就業・雇用形態
正社員、派遣社員

労働条件
賃金、労働時間、時間外労働

リストラによる社員減らしの中で「サービス残業」が増えていきます。「過労死しそうだ」という、本人や家族からの投書は後を絶ちません。そんな状態でも、勤め人が会社に対抗するのは難しいようです。「過労社会」をテーマに報道をつづけてきましたが、その温床であるサービス残業とどう戦えばいいのか、成功例をもとに考えました。(竹信三恵子)

○労基署に通報 調査経て不払い分返還

日本IBMの都内の事業所で働く30代のエンジニアは02年秋、労働基準監督署へ駆け込んだ。夕方まで顧客企業のコンピュータ担当者の相談を受け、夜は回答のため調査する。残業は月平均50時間を超えたという。

子会社のコンピューターソフト会社の時代には、タイムレコーダーに記録した出勤時刻がコンピューターに送り込まれて表になり、上司から社長までが、これを見て仕事量を調整できる仕組みだった。しかし両社の統合後、01年秋から紙に手書きで記録する本人申告に変わった。実態通り書くと、月15～20時間以内に書き直すよう指示された。仕事量が増えても人手は増えなかった。

02年12月に労基署が立ち入り調査。労働時間を記したメモが決め手になった。上司が面談で「時間より業績」などと発言したのを書きとめておいたのも、「労働時間管理をしない姿勢」の証拠になった。職場のカギの返却時刻と勤務時間表の食い違いも指摘された。

調査後、残業を実態通り申請できるようになり「ノー残業デー」も始まった。だが3カ月後には元に戻り、体調を崩して休・退職する同僚も出た。03年には2回の調査が入った。

調査を受けて、労働組合が団体交渉でサービス残業分の賃金を払うよう求めてくれた。他の事業所で働く社員も加わって計3人になり、「対応しなければ地裁に行く」と上司に通告。03年暮れ、600時間分を超す残業代が返された。残業はなお多いが、実態に近い申請をする社員は増えた。

「残業が減って体が楽になり、寝てばかりの週末から脱出できた」とエンジニアらは言う。

日本IBMは「社員から勤務時間の修正申請があり、適切と確認したので支払った。今後も労基署の指導を仰ぎながら、社員の健康に配慮しつつ時間管理を行っていきたい」と話している。

○労組に加入 交渉で継続雇用の約束

派遣社員などの非正社員職場にも、サービス残業は目立ってきた。

02年2月まで東京の財閥系クレジット会社で働いていた派遣社員(45)は「ノルマ達成のため、昼休み返上で電話をかけた」という。

仕事は電話による支払いの督促で、時給は1400円。月平均千件の督促で95%回収、というノルマの達成を迫られた。パソコンがわからない社員が多く、督促の合間や始業前、終業後に、パソコン相談や雑用まで引き受けさせられた。

これらの時間外賃金はすべて不払いで、派遣元に訴えたが、「契約を切られると困るから……」と頼りにならなかった。めまいが頻発するようになり、「過労」と診断された。派遣社員らが個人で加入する労働組合「東京ユニオン」に駆け込んだ。

労使交渉では、毎日つけていた勤務記録をもとに「契約に違反して正社員同様の仕事をさせられたのだから、正社員に転換を」と主張、継続して働ける常用派遣社員として「定年まで勤務」との約束をとりつけた。

同ユニオンの関根秀一郎書記長によると、派遣できる職種が広がって日給制の営業派遣が増え、「日給制なら残業は無制限」との思いこみによるサービス残業が横行している。「勤務記録をつけ、ユニオンなど法律知識のある組織の支援を求めること」と助言する。

●労働時間を記録し証拠残す 残業見える仕組みも不可欠

過労死遺族などがつくる労働基準オンブズマンの下川和男弁護士は「賃金に関心を持って、労働時間への関心は低い人が多い」と指摘する。労働時間の管理さえしていない職場も少なくない。

自衛のために労働時間ノートを作って、記録をつける人が一部で増え始めているという。

知識を身につけるため労働基準監督署で労働法の小冊子をもろうことも有効だ。監督官は人手不足などで十分対応してくれないといわれるが、ノートなどの「証拠」を持参することだ。残業時間が月80時間を超えていれば過労死認定の一つの目安になるので、監督官も動きやすい。「相談したい」ではなく「会社を指導して」とはっきり求めることも必要だ。

一方、会社側の残業隠しも巧妙化、労働時間が見えにくくなっている。労働基準監督官や弁護士らによると、▽上司だけが掃宅し、電話で居残り社員に指示する▽残業がわからないように窓に黒幕をはりましょうと社員に提案させる▽消灯して「終業」をアピール、「後は自己研鑽(けんさん)」として仕事を再開させる▽早朝出勤を励行する——といったやり方が目立つ。

「全労働省労働組合(全労働)」は今月、1147人の労働基準監督官アンケートをもとにした報告書「サービス残業・長時間労働を生み出す構造とあるべき改革方向」を発表した。

報告書は、実際の労働時間にかかわりなく、労使の合意で決めた時間だけ働いたとみなす「裁量労働制」の拡大適用や、名目的な管理職を増やして労基法が適用されない社員を増やすなどの動きが原因と分析している。

厚労省は01年、民間企業を対象に、出勤をタイムレコーダーなどで客観的につかむよう求める通達を出したが、罰則がない。報告書は▽出勤の客観的な記録を罰則付きで義務づける▽労働時間に罰則付きの上限を設ける▽時間外労働の協定制度を厳しくする——など、労働時間を守らせる仕組みを提案している。

全労働の木下秀人副委員長は「残業が見える仕組みが不可欠。労働時間規制は健康を守るためのもので、業績を競うならその時間内ですべきだ」と話している。

◇体験、意見、感想をお寄せ下さい。連絡先の電話番号を付記して下さい。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社生活部

<ファクス>03・5540・7354

<eメール>火曜日は仕事・職場 shigoto@asahi.com

42. 2004年02月23日, 週刊, アエラ, 12p, 7803文字

派遣社員は奴隷なのか フリーター待つ落とし穴

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員、アルバイト

労働条件

年次有給休暇、雇用保険

世界的な有名メーカーの工場に働けるなら——。そんな淡い思いを抱き、安定した生活を求め、「派遣」で生産現場に飛び込むフリーターが増えている。寮完備、高給保証が謳われ、受け皿として期待も高まるが、現実には厳しい。(編集部 井原圭子 写真 葛谷晋吾)

遺体は腐敗が始まっていた。発見が遅れたためだ。

上段勇士さん。当時23歳。大手精密機械メーカーの工場に請負スタッフとして働いていたが、工場近くの寮の自室で命を絶った。1999年3月のことだ。

異変に気づいたのは母親のり子さん(54)だった。息子からの電話が1週間途絶えていた。不審に思い、雇い主であるA社に連絡。寮を訪ねたA社の社員が、首を吊っているのを見つけた。

「ムダな時間を過ごした」

自室のホワイトボードにこう書き残していた。遺書はなかった。

のりさんはその年の正月、久々に帰省した勇士さんの様子を思い出す。

げっそりとやつれ、目の下にくまができていた。ジャッキー・チェンにあこがれ筋トレをしていたが、「眠れない」「食欲がない」と訴えた。無表情で、話しかけてもぼーっとしていた。もともと65キロあった体重が2月には52キロになっていた。

勇士さんは高専を卒業後、東京都立大3年に編入学したが、米国留学を決意し、4年で中退。97年10月、アルバイト情報誌を見て業務請負で働き始めた。学資稼ぎと、技術者の経験を積むのが目的だった。

○立ち続けでの検査業務

「業務請負」という働き方は、請負会社が顧客企業から仕事を請け負い、広告やハローワークを通じて労働者を集め、顧客企業の工場内で働かせる仕組み。

指揮、命令をするのは請負会社という建前だが、実際には顧客企業の熟練社員の指示を受け、社員と一緒に働かされることもある。この場合、労働者派遣法が禁じてきた製造業派遣にあたり、「偽装派遣」だとして、関係者の間では問題視されてきた。勇士さんはそんな事情は知らず、この働き方を選んだ。

A社の社員となり、B社の工場に配属された。半導体製造機械を作る工場だ。仕事はクリーンルームでの製品の最終検査。変則的な昼夜二交代勤務で、昼勤は8時半から19時半、夜勤は20時半から翌朝7時半。防塵用の服と帽子で全身を包み、神経をすり減らす作業を立ったまま続けた。残業もあった。休憩は1時間15分あったが、仮眠室は仕事場から離れていたという。

2000年、のりさんはA社とB社を相手に訴訟を起こし、1億4500万円の損害賠償を求めている。A社は「偽装派遣」を行い、派遣社員という弱い身分なのに過重な労働をさせた結果、勇士さんは過労で鬱うつ病を発症して自殺したと主張している。関連するホームページ※も立ち上げた。

勇士さんが15日間の連続勤務や海外出張もこなしていたこと、A社の担当者は普段、クリーンルームには立ち入らなかったこと、遺体で発見されるまでに、1週間程度の無断欠勤があったこと、などが法廷で明らかにされた。

○厚労省が「派遣法違反」

この問題は国会でも取り上げられ、厚生労働省も「A社は派遣法違反だ」と答弁。「偽装派遣」との判断を示した。今年2月5日、東京地裁であった原告側証人の精神神経科医の証人尋問では医師がこう言った。

「二交代勤務は反生理的で、本来しないのが望ましい。産業医学会が許容範囲の基準を設けている。勇士さんは、その基準に反する勤務を長期間続けたことで、体調を崩し、それにリストラの不安、海外出張、連続勤務、引っ越しによる環境の悪化が加わって鬱病を発症した」

被告の2社は、鬱病の発症と自殺は業務に起因するものではない、過重な労働はなかった、会社は健康管理と安全配慮の義務を果たしていた、などと反論。就労時間をめぐっても争っている。

もし、勇士さんの自殺が企業の責任と認められれば、二交代勤務の「偽装派遣」労働者の過労自殺を認めた全国初のケースになる。判決は今夏にも出る見通しだ。

「高収入ワーク」

「大量採用」

「大手企業で働ける」

コンビニで売っているアルバイト情報誌や、駅や喫茶店などに置いてある無料の求人誌には、こんなキャッチコピーが躍り、広告合戦を繰り広げている。大手メーカーの工場に請負で働く人を求める広告だ。カップルでの就労を呼びかけるものもある。

その仕事の多くは、電機製品や機械部品の組み立て、検査、梱包など。職場は様々な企業の全国各地の工場だ。寮完備、「カップル歓迎」の職場もあるが、中には社会保険がないものも。募集するのは、工場とは別の会社だ。

コンビニやサービス業などで働いていたフリーターが、生活できる収入を、と考えて応募することが多いようだ。高卒ではなかなか就職できない大手メーカーのモノづくりに興味をもつ若者もいる。

○いつもコンビニ弁当

兵庫県に住む男性(23)は、高校卒業後、半年だけ正社員として働き、フリーターになった。高卒の正社員の求人は、訪問販売など興味を持っていないものばかりだったからだ。だが、コンビニやファストフード店など、サービス業のアルバイトでは生活できない。新聞配達、警備員、清掃員などを転々とし、アルバイト情報誌で請負の仕事を見つけた。

岐阜県の電子部品工場だった。勇士さんと同様、昼夜二交代で、3日働いて2日休み、12時間拘束で1日10時間働いた。クリーンルームで出荷前の不良品チェックをして、梱包し、製品番号を表すバーコードを印字したシールを商品に貼る。単純だが細かい作業が多く、勤務が終わるとほっとした。

工場は駅から遠くて通えず、ワンルームの借り上げ寮に入った。不便な場所なのに家賃は5万円で、給料から天引きされる。食事は

いつもコンビニ弁当で、たまにサラダを買ったりした。

しばらくして不眠症になった。「体調が戻るまで昼勤に変えてほしい」と請負会社の上司に相談したが、「雇用契約で二交代となっていて、それはできない」と言われた。健康診断もなく、有給休暇は「できるだけ取らないように」と指導された。

工場の正社員からの差別を感じることもあった。作業中でも何かにつけ「派遣の分限で態度が悪いな」、少しでもミスすると「とんだ不良品を買ってしまったなあ」。まるでモノのように言われることが日常茶飯事だったという。

○一本の電話で失業

大阪府に住む女性(36)は、折り込みチラシを見て請負の世界に入った。プロの作曲家をめざして大学を中退した。家を飛び出してひとり暮らしを始め、生活費や電子オルガンを買う資金を稼ぐのが目的だった。まだバブルの余波があり、好条件の仕事はいくらでもあると思っていた。

最初の職場は府内の自動車のシートベルト製造工場。主婦や学生アルバイトに交じって、夕方5時から夜11時までの勤務で時給1000円。自炊して月4万円ずつ貯金した。しかし、95年1月、阪神大震災で工場は半壊。

「仕事はなくなりました」

請負会社の担当者からの電話一本だけで、失業した。

半年後。同じ担当者から電話があった。兵庫県の暖房器具の組み立て工場を紹介された。9時から5時の仕事で周りは主婦パート。電動ドライバーの使い方や社員が一から教えてくれて、長く勤められそうだった。

ところが1回遅刻をしたら、若い女性社員に嫌みを言われた。請負スタッフの手取りが正社員の彼女の倍近いと知って、ねたんだらしい。一見高収入なのは、ボーナスも退職金もなく、社会保険費や教育訓練費を会社が負担しないからこそなのに……。配置換えでこの女性社員と同じラインになり、いたたまれなくなり辞めた。

次の仕事はエアバッグの縫製工場。3年勤めたが、請負会社の倒産で仕事も消滅。別の請負会社の紹介で自動車部品工場に通い始めたら、今度は親会社のリコール騒ぎで注文が激減した。「来月から3カ月休んでください」と担当者と言われ、それきりだった。

目下失業中。親に借金をしてしのいでいるが、親も若くはない。

「まじめに働いても生活するのがやっとな。あつというまに10年が過ぎ、本当にやりたかったことから遠ざかるばかりだった」

彼女はそう振り返る。

○「いつでも代わりいる」

神奈川県に住む男性(28)。九州の親元を離れて請負やバイトで暮らしているが、収入が安定しない。

パソコン入力、携帯電話の加入申し込みオペレーター、プラズマディスプレイ用の板ガラス検査、プラスチック製造、冷蔵庫の組み立て、NC旋盤の金属加工、電子機器の組み立て、電子基板の製造……。最短で1週間、長くて3カ月しか続かない。私用電話をかけた、タイムカードをわざと遅く押した、などの理由で突然解雇されたこともある。ある職場では工場長にほめられる精勤ぶりだったのだが、昼夜交代勤務で体の方が続かなかった、と嘆いて言う。

「いつでも代わりがいてると思って、育てようという意識が会社にはない。仕事は働きながらでしか覚えられないのに」

静岡県に住む男性(43)は、サラリーマンや自営業をへて、請負スタッフになった。正社員より自由で、自営業より儲かると思ったからだ。しかし01年、作業中にフォークリフトに手を挟まれて大けがをしたことで、自分の置かれた立場の弱さに気づいたという。

「正社員が労災にあうと、会社の労組が会社と休業補償や改善策について交渉してくれる。私は一人でやるしかなかった」

この男性は、労災申請の方法や会社側との交渉について、インターネットの労働相談などを利用し、その紹介で地域労組の遠州労働者連帯ユニオンに助けを求めた。門宗邦雄書記長はこう話す。

「劣悪な労働条件で社会保障も不十分。これまで外国人労働者に特有の問題と置いていたことが日本人にも波及してきた。これは日本人の『外国人労働者化』ですよ」

男性は職場復帰したものの、障害が残りに、以前のような力仕事ができない。請負会社と交渉し、簡単な仕事に変えてもらったが、現場ではお荷物扱いだと感じる。突然の解雇におびえる毎日だ。

◇脱フリーターを支援 請負、派遣の行き着く先

多様な働き方が選べるのは悪いことではない。でも、その仕事を続けても将来が見えないとしたら。仕事と雇用の本質が問われている。

労働者派遣法が改正され、この3月からこれまでは認められていなかった製造業でも派遣が解禁される。

請負という働き方の歴史は実は古く、過酷な労働条件や搾取の温床になった。戦後、労働の民主化でできた職業安定法で禁止されて以来の、歴史的な転換だ。働き方の多様化が後押しした。

厚生労働省は請負から派遣への移行が進み、以前より指導監督がしやすくなるとみる。しかし、法律で派遣期間が1年と制限されたため、従来通りの請負を選ぶ企業が多い、との見方が有力だ。その際、技術力と求人や安全管理のノウハウは強みになるという。

請負大手の日総工産(本社・横浜市港北区)の清水竜一副社長は、

「私たちは採用が激減した高卒の受け皿に十分なりうる。フリーターを社会人にするための、いわば訓練施設ですよ」

と話す。清水さんによれば、請負に入ってくる若者の多くは漠然とした夢はあるが将来展望がない。しかし、ラインで働きながら社会人としての心得と技術を身につけ、リーダーシップを発揮すれば、請負企業に幹部候補の正社員で迎ええられる人もいるという。

○「新しいビジネスにも」

その一人、日総工産厚木営業所副所長の片桐宏治さん(32)はいう。

「若い頃は就職だけが人生じゃない、と思っていた。今は、この仕事をずっと続けたい」

請負の職場で伴侶もみつけた。妻は今も、自動車組み立て工場に働いているという。

しかし、こうしたケースはまだ少数だ。

労働問題に詳しい東大社会科学研究所の佐藤博樹教授が言う。

「請負のすべてが悪いわけではない。新しいビジネスモデルを構築しつつある請負企業もあるが、理想から遠い企業も少なくない」このままメーカーが現場の正社員を削っていけば、企業が蓄積してきた技能の伝承もおろそかになり、製造業そのものが消える。メーカーも危機感を抱いているが、中国やアジア各国と競合する製造各社が、かつてのような大量採用をするのは無理だ。

「まず、請負や派遣、アルバイトなどから入って、社員にステップアップする。その前提として、請負などの働き方のルールをきちんとすべきだし、正社員以外で働いた実績を評価するしくみを作るべきではないか」

佐藤教授はそう提言する。

請負で働く人はフリーター層と重なる。その実態に関する公式な統計はないが、厚生労働省が02年に行った調査によれば、請負で働く人の約7割が20～30代で、7割が男性だった。

さらにここ数年、請負会社は新卒をターゲットに、全国の高校に積極的に営業をかけている。

日本高等学校教職員組合の調査では、「派遣や請負の求人が増えた」との声が全国の高校から寄せられている。各都道府県が集計する就職内定率は正社員としての就職しか認めず、昨年10月末現在の内定率は48%。請負も内定に数えるべきではないか、と話し合う県もある。

秋田県の県立職業高校の進路担当教師はこう話す。

「大手が軒並み採用をやめたのと同様に、請負の求人は数十人単位でくるが、遠方の寮生活で、まるでかごの鳥。教え子を送り込んでいいものか、就職できないよりましなのか」

○コストの低減が目的

1000万人以上が働く日本の製造業界で、請負が広がったのは、経済のグローバル化が一段と進行した90年代以降といわれる。アエラは電機、自動車など製造大手各社に、生産現場での業務請負の活用などについて聞いた。

その結果、「請負労働者を使っていない」と答えたのはトヨタ自動車のみ。ほとんどの企業の工場で請負労働者が働いており、90年代に始めた所が多かった＝表参照。

使う理由は「増産対応及び生産コストの低減、専門業者への外注化による効率化」（三菱自動車）、「生産量変動に対する雇用面での調整弁」（NEC）、「消費市場の激変などへの生産対応」（ソニーEMCS）などと答えた。

業務請負の市場規模について、電機連合総研の中尾和彦研究員は「1万社、100万人、2兆円」と推計する。ある請負大手は「売上高は10年間で10倍」という。不況下で急成長を遂げた。

佐藤教授はその背景を説明する。

「日本では多品種少量生産が主流になった。技術の進歩も速まり、新商品の寿命は短くなった。生産量の見通しも立てにくく、工場では長期雇用を前提とした正社員を抱えるのが難しい。他方で工程の標準化が進み、未熟練者でも対応できるようになった」

正社員、パート、アルバイトは、いずれも職場と雇用主が一致している「直接雇用」だ。これに対し、雇用主と職場が別会社の派遣や請負は「間接雇用」という。

○間接雇用働く者に不利

企業が正社員やパート、アルバイトを雇う場合、募集広告を出し、面接して採用するコストがかかり、教育訓練して労働環境に配慮する責任も生じ、長期間働かせた場合は解雇の制限がある。社会保険料、雇用保険料の会社負担分もある。

間接雇用であれば、雇用者責任を派遣会社や請負会社に転嫁できる。給料の20%を手数料として請負会社に払っても、企業にとっては安上がりだ。求人難の好況期は企業も正社員として人材を確保しようとするが、不況になると請負への代替がおきる。だが、龍谷大法学部長の脇田滋教授が、

「間接雇用の禁止は戦後、国際的に確立された原則。派遣や請負という働き方は、その精神をふみにじるものだ」

と警鐘を鳴らすように、立場の弱い働く者には不利だ。

しかも、請負会社にとって派遣先企業は大切な顧客。労働環境の改善などの要望はしにくいばかりか、他社と競合させられ、無理な要求も受け入れざるをえない場面も多い。

「企業もこれまで確たる人材戦略を持たず、コスト競争にさらされ、正社員を請負に置き換えてきたのが実情ではないか。その結果、雇用不安のリスクを労働者が負わされる結果になっている」

業務請負大手、日研総業（本社・東京都大田区）の渋川肇広報室課長は、そう話す。

厚生労働省は4月、派遣業の管轄を本省職業安定局から都道府県の労働局に移管し、安全衛生や労働条件の指導も強化する方針だ。

※<http://www10.ocn.ne.jp/~karoushi/>

●「派遣・業務請負」をめぐる動き

1947 職業安定法成立、労務供給事業の禁止

80 不況で構内請負が広がる

85 労働者派遣法成立、人材派遣を一部合法化

89 ベルリンの壁崩壊、経済のグローバル化へ

90～ 請負が電機大手などに広がる

91 バブル崩壊

99 派遣法改正、対象業種を拡大

2001 失業率が戦後初めて5%を上回る

03 派遣法改正、製造業派遣解禁へ

04 改正派遣法施行

■製造大手各社の活用する「請負」

企業名業	務請負の活用	人数(人)	開始時期	高卒採用
キャノン	○	無回答	90年代初頭	継続している
三洋電機	○	不明	90年代前半	02年から中止
シャープ	○	非公表	不明	継続している
ソニーEMCS	○	8000～ 12000/年	90年代後半	継続している
東芝	○	無回答	不明	継続している
NEC	○	不明	不明	各分社ごとに異なる
日立製作所	○	把握せず	不明	継続している
富士通	非公表	---	---	非公表
松下電器産業	把握せず	---	---	非公表
三菱重工業	○	非公表	不明	継続している
トヨタ自動車	×	---	---	継続している

日産自動車	○	把握せず	不明	無回答
マツダ	○	無回答	97年	95年度のみ中止
三菱自動車	○	非公表	90年ごろ	02年度中止、 03年度再開
ヤマハ	○	800 (グループ全体)	90年ごろ	00年中止、 05年再開予定
三菱マテリアル	○	不明	不明	継続している

【写真説明】

上段勇士さんは電気主任技術者の国家試験の受験勉強をしていた。「疲れて集中力が落ちた」と、のりさんにこぼすことがあったという

夜間でも明かりのともる工場。景気回復局面のフル操業で稼働率は上がっている

駅構内やコンビニ前に積み上げられる無料の求人誌。「業務請負」の特集を組むことも。時給は1000円前後で、フォークリフト運転、自動車組立工などが高い

ミュージシャン志望だった片桐さん。バンドと両立を目指し、たこ焼き屋、ウエーターなども経験したが、この10年は請負一筋だ

43. 2004年02月08日, 朝刊, 青森1, 33p, 397文字
 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

就業・雇用形態
 正社員、パート労働者

労働条件
 解雇、就業規則の提示

県内の労働環境の改善を図ろうと、連合青森が9～16日、「なんでも労働相談ダイヤル」を実施する。残業代が出ない、休暇が取れない、不当解雇やセクハラなど、あらゆる労働問題について相談員がアドバイスする。午前9時から午後7時まで、土・日曜も対応する。

電話は連合青森フリーダイヤル(0120・66・4105、0120・154・052)。

毎年、春闘前のこの時期に実施している。昨年は、正社員、失業者、パート労働者から82件の相談があった。男女比はほぼ同数。年代は50代が17人と最も多く、次いで20代8人、40代7人などと続いている。

内容は不況を反映し、雇用保険・労災保険の17件、賃金未払いの15件などが目立っている。具体的なケースをみると、「退職時に退職金がもらえなかった」(66歳男・水道工事業)との相談に、相談員は「就業規則に退職金について記載があるか確認する」などの作業を勧めたという。

44. 2004年02月05日, 朝刊, 政治, 4p, 2502文字
 参院選控え改革失速 年金協議、与党が最終決着

就業・雇用形態
 パート労働者

労働条件
 解雇、賃金、社会保険

自民、公明両党の年金改革協議が4日、最終決着した。基礎年金の財源問題や厚生年金保険料の上限をめぐる、自民党執行部と族議員、公明党が三つどもえの駆け引きを演じた昨年末とはうって変わり、対立テーマは次々と先送りに。7月の参院選を控えて本格的な負担論議を避けた結果であり、年金制度に対する国民の不信を払拭(ふっしょく)する抜本改革からは、ほど違い内容となった。

(1面参照)

「私の地元は商店街で中小スーパーが多いが、『次(の選挙)は自民党なんかに入れない』と言われる」。1月下旬に再開された自民党の年金制度調査会。地元で支持者らと接してきた議員たちの発言には、端々に選挙への意識がにじんだ。

真っ先にやり玉にあげたのは、昨年の議論で積み残しになったパートタイマーへの厚生年金適用問題。「パートの人は将来の年金よりいまの手取りだ」「企業の負担が重くなれば倒産やパートの解雇が進みかねない」……。負担増反対の大合唱となった。

その後の調査会の議論も「負担増反対」一色の雰囲気だった。

一定以上の給与収入がある高齢者の年金をカットし、保険料を徴収する仕組みを70歳以上に広げる案には「老人から保険料を取れるのか」との批判が続出。国民年金の保険料を600円ずつ引き上げる案には、「国民年金の未納、未加入に拍車をかけかねない」と反発があり、結局、引き上げ幅は半分に抑えられた。

いら立った公明党が動いた局面もあった。

「この席にあげてもらってもいいですよ」。通常国会開会直後に開かれた与党の幹事長、政調会長会談で、公明党は年金の議論を幹部協議の場に移すことを提案した。だが、自民党の年金族主導に進む議論の流れを変えるには至らなかった。

公明党がこだわっていた夫婦間での年金分割をめぐるのは、自民党内で「離婚時」に限定しようとする流れが強まった。公明党は「選択制」の提案で抵抗したが、自民党の壁は厚く、見送りに。

「こだわり過ぎて今回の改正自体ができなくなったら、元も子もない」(公明党幹部)。自民党内に高まりつつある「公明主導」への反発や「自民党を裏から操っている」(菅直人・民主党代表)といった批判を気にしてか、公明党が昨年のような存在感を示す場面は最後までなかった。

○首相にとって「小事」?

「高額所得者への支給のあり方や、支給開始年齢についても検討してほしい」。昨年9月、内閣改造で留任が決まった坂口厚労相に、小泉首相はこう指示した。今回の年金改革で高齢者の負担と給付のあり方を見直す姿勢を示していたわけだ。

だが、実際の与党協議では、70歳以上の給与所得者の給付を減額する案はかろうじて盛り込まれたものの、保険料の徴収は見送られた。「一歩進んだ」と首相周辺は胸を張るが、65歳へ引き上げ途中の支給開始年齢については、議論の対象にすらならなかった。

この間、首相はほとんど言及することもなく、与党の協議を見守る姿勢に終始した。1月20日、与党内調整の状況を説明に訪れた厚労省幹部に首相が示した反応は「国民年金保険料の徴収率が低いことに、若干のコメントをした」（官邸関係者）程度だったという。

「首相には（年金は）小事ですよ。官邸の仕事ではない」。沈黙の理由は、首相周辺が語るこの言葉に表れている。

○自画自賛でも課題は先送り

「結局、保険料を引き上げられればよかったのでは」。厚生労働省内の審議会委員はこう言う。

厚生年金の最終保険料は当初案の20%から次第に率が下がり、帳尻合わせのための高所得の高齢者に対する給付抑制策が浮かんで消えた。

「長続きする、安心できる仕組みになった」。自民党の大野功統年金制度調査会長は4日の記者会見でこう語ったが、年金財政に最も影響する出生率はすでに制度が想定する数字を下回っている。

サラリーマンの専業主婦の取り扱いやパート労働者への年金拡充など山積する課題も「消費税を含む税制の抜本改革と合わせて、5年後をめどに議論する」（大野氏）ことになった。国会内には一時「超党派で抜本改革に向けた議論をすべきだ」との声もあったが、7月の参院選を控え、動きは具体化していない。

そんな限界を一番痛感しているのは首相かもしれない。4日、「抜本改革になったか」との記者団の質問にこう答えた。

「改革はひとつじゃありません」

◆年金改革の与党合意の主な内容

●保険料水準

- ・厚生年金は04年10月から毎年0.354%ずつ引き上げ、17年度以降は18.30%（労使折半）
- ・国民年金は05年4月から毎年、月280円ずつ引き上げ、17年度以降は1万6900円

●在職老齢年金制度

- ・60代前半は、一律2割の支給停止を廃止
- ・70歳以上の給与所得者は保険料を負担しないが、年金給付は60代後半と同様に調整

●パート労働者への厚生年金の適用

- ・企業や働き手の雇用選択を阻害しないよう、改正法の施行後5年をめどに措置

●次世代育成支援

・育児休業中の保険料免除を3年間に拡充。短時間勤務を選択した場合は、賃金が下がっても出産前の給与水準に応じた保険料を納めたとみなす

●女性と年金

・夫婦分割は当面、離婚時などに限定して配偶者の厚生年金の2分の1を分割
・遺族年金は、自身の老齢厚生年金を全額受給した上で差額を遺族厚生年金として受け取る。子どものいない30歳未満の遺族配偶者への給付は5年限り、中高齢寡婦加算の支給対象は夫死亡時40歳以上に

●障害年金

- ・就業した場合の障害基礎年金と老齢厚生年金の併給を認める

●国民年金の徴収強化

- ・多段階免除制度の導入、単身世帯の免除基準見直し、追納制度の改善、口座振替の拡充など

●制度理解を深める取り組み

- ・年金見込み額などの定期通知。保険料納付実績の点数化（ポイント制）の導入

●積立金の運用

- ・特殊法人「年金資金運用基金」を06年度に独立行政法人化
- ・大規模年金保養基地、年金住宅融資を05年度末までに確実に廃止。債権管理などは独立行政法人福祉医療機構へ継承
- ・厚生年金病院、保養施設などの今後の方針は2月中に結論を出す

45. 2004年02月02日、朝刊、宮城1、25p、647文字

労災死亡者が大幅増加、昨年は28人 宮城労働局 / 宮城

就業・雇用形態
派遣社員

労働条件
安全及び衛生

昨年1年間に県内で発生した労働災害による死亡者数は28人と、過去最少（17人）だった前年と比べ大幅に増加したことが、宮城労働局のまとめで分かった。ここ数年ほとんど発生していなかった、一度に3人以上の死傷者を伴う重大災害も7件と多発した。

同局安全衛生課によると、業種別では、死亡災害全体の6割を、建設業（36%）と陸上貨物運送業（24%）が占めている。原因別では墜落・転落（29%）と交通事故（25%）によるものが多かった。

年代別では50代（31%）、60代（29%）、40代（18%）と、主に中高年の間で発生。経験年数別では5年以上10年未満（29%）、20年以上（21%）、10年以上20年未満（18%）、2年以上5年未満と1年未満（共に14%）の順だった。

休業4日以上を合わせた死傷災害は、前年と比べて約1割多い2291件（昨年12月末現在）で、重大災害全体の死傷者数は25人（うち死亡者1人）に上った。

同局では原因の分析を進めているが、労災が多発した背景には、不況の影響で安全管理の担当者がリストラされ、現場からいなくなっている▽生産システムの速度があがったことから瞬時に多くのモノが集中し、災害が大きくなりやすい▽派遣などの雇用形態が広がり、現場の指揮系統に混乱が生じている——などが考えられるという。

「労災を防止するためには、安全管理者の専任の徹底や安全教育の推進、誰でも対応できるような安全管理マニュアルを作製するなど未だにリスク管理をすることなどが重要」としている。

46. 2004年01月29日, 朝刊, 2総合, 2p, 東京, 672文字
パートの年金「5年後に再検討」 与党

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
社会保険、健康保険

年金協同意文書(朝日新聞東京朝刊2004年01月29日)

与党の年金制度改革協議会は28日、パート労働者に対する厚生年金加入の拡大を今回の改革には盛り込まないことで合意した。ただ、将来的に拡大は必要だとして5年後の見直し着手に向けて検討していくことを合意文書に盛り込む方向だ。

厚生労働省は適用条件を「週20時間以上」に拡大することを提案したが、パート労働者の雇用比率が高い外食業界などの強い反対を受けて「時期尚早」と判断した。

雇用形態の多様化やパート就労が多い女性の年金の充実、正社員が多い企業との公平性などを考え、将来的な拡大が必要との考えで一致。年金財政の点検が予定される5年後をめどに議論を続けることを合意文書に明記するほか、法律の付則に方向性を盛り込むことも検討する。

企業で働く70歳以上の高齢者については厚生年金保険料は徴収しないものの、年金額と賃金の合計が一定額以上の人は年金給付を減額または停止する制度を新たに導入することで正式合意した。給付抑制で浮く財源は約1700億円。65～69歳は現行制度どおり、給付抑制と保険料徴収の両方を適用する。

夫婦の年金分割については、公明党側が「希望者は分割できるようにしたい」と求めたが、自民党側には慎重論が強く、さらに協議を続ける。遺族年金や障害年金、企業年金の見直しなどは厚労省案どおりで決着した。

また、同日の公明党の会合では、国民年金の保険料引き上げについて議論。当初案の「毎年、月額600円の引き上げ」に対して、上げ幅を月額300円に抑え、16年度までかけて1万6900円にして上限とする案を中心に自民党と最終調整することになった。

47. 2004年01月27日, 朝刊, 暮らし, 21p, 2424文字
進めぬワークシェア(仕事はどこに 雇用対策総点検)

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

仕事を分け合って雇用を生むワークシェアリング政策に元気がありません。導入企業に国が奨励金を出す制度が02年6月にできましたが、利用件数はこれまで2件。坂口厚生労働相は年頭所感でワークシェア政策の推進をうたい、厚労省も今月までに、全都道府県の労働局に「ワークシェアリング推進本部」を設けましたが、決め手を欠くとの声も聞こえてきます。背景には、新規雇用など論外という経営に加え、正社員中心の労務管理、労働時間があいまいになっている実態があるようです。(竹信三恵子)

福島県東部の川俣町にある縫製会社「ニューグローバル」は昨年初め、ワークシェアの奨励金受給第1号になった。16人の社員のほとんどは地元の女性。過去に年齢制限で採用を断られた経験などがある人が多く、「多少の賃金カットで雇用を増やせるなら」と賛成してくれた。

支給額は、300人以下の企業の場合、1人目は総額60万円。1日8時間の労働時間をそれぞれ15分短縮し、その分の賃金で「みんなと仲良くやって行けそう」50代の地元女性を1人雇った。

「国際競争の激化で余裕はないが、地方は仕事がなく困っている。社員の結束と縫製技術が大切なので派遣では無理。ワークシェアで連帯感が強まったのはプラス」と佐藤良一社長はいう。

昨秋に第2号となった兵庫県の製材会社「大成」は、輸入材に押され、新しい商品開発を目指し木材乾燥機の導入を決めた。操作資格を持つ社員が必要なため、職場で相談して休みを週1日増やし、その分の賃金や奨励金を財源に40代の男性1人を雇い、11人に増員した。

奨励金は、失業率が過去最悪を更新する中、仕事を分け合って雇用を増やすことを支援しようと導入された。業績のいい企業は対象外だ。「苦しい企業は人を雇おうとは思わない。地域への貢献意識が強いなど特別な企業しか利用しない使い勝手が悪い政策だ」とある中小企業経営者はいう。厚労省は昨年、有期雇用社員の採用も対象に加え金額も増やしたが、71億円の枠に達し及ばない。

景気が上向く中でワークシェアに冷めた空気が広がりつつあるが、京都大学の橋本俊昭教授(経済学)は「サービス残業が増える一方で求職をあきらめた人を含む実質的な失業率は10%台に達する。この構造を変える政策は不可欠だ」と話す。

○先行例、続く企業少なく

ワークシェア政策のもう一つの柱は、多様な働き方を増やして高齢者や子育て中の社員の参加を促す「多様就業型」だ。政府の検討会でモデル作りを進め、「流通」など協力業界で3年ほど試行した結果を06年度中にまとめ、企業への普及を図る予定だが、「モデルになる例が少ない」(厚労省)のが悩みだ。

神奈川県で三つの保育所を運営する株式会社「ウォーブンハーツ」は、1日5～8時間まで、働き手の多様な要望を聞いて約50人のシフト表をつくり、夜8時までの保育に対応する。「97年、数人の募集枠に70人もの応募があったことがきっかけだった」と小宮山真佐子代表は振り返る。

岐阜県の部品加工メーカー「加藤製作所」は、約80人の社員の半分近くが60歳から81歳だ。ワークシェアの発想を生かし、01年に高齢者の活用を始めた。土日や特定の曜日だけ出勤したい高齢社員と週5日の社員を組み合わせ、「残業なしで年350日は稼働できる」と加藤景司専務は言う。

ただ、小宮山代表も加藤専務も「フルタイム社員相手の単純な労務管理に比べ、短時間社員の希望を反映させたシフトをつくるのは煩雑で敬遠されがち。メリットは大きいのだが」と話す。

●規制緩和と矛盾の声も

労働局に設けられたワークシェアリング推進本部は、サービス残業の摘発や指導の際に、ワークシェアの導入について助言し、総合的に対応する新手の対策だが、これにも疑問の声がある。