

61. 2003年09月05日, 週刊, 週刊朝日, 22p, 13438文字

「年金ゼロ」にしない得する働き方 「団塊世代」の年金・第3弾

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件

労働時間、社会保険、就業規則の提示

「支給開始は67歳から」「年金保険料値上げ」——このところ、新聞やテレビは毎日のように、国の年金への期待を打ち砕くようなニュースを流している。こうなったら老後も働くしかないが、定年後も働くと年金額は減らされる。いったい、どうしたらいいのか。この疑問に今週も、「一発早見表」でお答えしよう。

「60歳以降も働くと、厚生年金が減らされると聞きますが、いったい、どのくらい減らされるのですか」

本誌でおなじみの「家計の見直し相談センター」で相談にあっているファイナンシャルプランナーの藤川太氏が、最近、ひんぱんに受ける質問だ。

こんな質問が出るのも、60歳で定年となっても、国の厚生年金は十分ではないからだ。働いていかないと、年金だけではやっていけない老後が待っている。

サラリーマンの家計分析をしていくと、多くは老後資金が十分ではないことを思い知らされる。現役時代は住宅ローンと子供の教育費で手いっぱい。借金が残る人もいる。

このシリーズの第1弾で詳しく説明したように、厚生年金は支給開始年齢の引き上げが始まっている。

60歳でもらう年金額は満額の半分程度しかない。今年60歳になる人が満額の年金をもらうには、62歳を待たないといけない。厚生年金に37年間加入し、その間の平均月給が34万円というAさんが、60歳から支給される年金は月額9万9225円でしかない。満額が出る62歳で、月額19万7883円だ。65歳までの合計額は約950万円。

同じ条件でも、2年後に年金をもらい始める人は65歳までの合計額が約806万円と、140万円以上も少なくなる。さらに2年後だと合計額は約692万円……。年金はどんどん減っていく。

しかも、給付額は、現行の制度が維持されることが大前提だ。現状の年金額は、「現役時代の収入」の約6割が支給されることになっているが、04年の年金大改革を前に、

「5割台は確保したい」(坂口力厚労相)

「いまより3割は削る必要がある」(塩川正十郎財務相)

などと、「バナナのたたき売り」の発言が続く。

退職後の失業手当も刈り込まれる。社会保険労務士の清水芳春氏が解説する。

「失業給付をもらっている間は、年金は支給停止です。それだけでなく、支給額も立て続けに減らされています」

今年5月に支給額の上限が月額9640円から7011円に引き下げられ、この8月からは6957円に減額された。しかも、退職者の失業給付は、5カ月間だけ。

「これでは退職後の当座のしのごにしかならないでしょう」(清水氏)

こうなったら定年後も働いて、年金の補完をするしかない、と考えるのも当然だろう。

ところが、年金をもらいながら働くと、年金額は減らされてしまう。60歳から65歳になるまでの人が働くと、給料に応じて支給額を減らされる仕組みがあるのだ。

「空白の5年間」ともいっているこの時期について、前出の藤川氏が月給と年金額の関係を示す「一発早見表」を作成。24ページの表をご覧ください。

ただし、65歳以上で満額の年金受給者が働いた場合、別の減額方法があるので注意が必要だ。

表の縦列「もともとの年金月額」とは、定年後に働かない場合にもらえる年金額。

横列の「月給」は、定年後に稼ぐ月給だ。正確には「標準報酬月額」というが、実際にもらう月給額と大きな差はない。各枠内の上段が実際にもらえる年金額で、下段が年金と月給の合計額になる。

年金額10万円の人が月給15万円で働くと、年金は7万5千円に減らされて、月給との合計額は22万5千円になる。

月給20万円だと年金は5万円に減らされて、合計額は25万円。月給が5万円増えても合計収入は2万5千円しか増えない。さらに、月給30万円で働くと、年金は「ストップ」、つまりゼロだ。

表の灰色の部分で、「年金ゼロゾーン」だ。これを見ると、もともとの年金月額が少ない人が老後に月給を稼ぐほど、年金がゼロになりやすいことがわかる。

表の右下にも注目していただきたい。年金20万円の人が30万円の月給をもらったら、年金は80%カット。4万円しかもらえない。年金20万円をもらう人は、相当恵まれているとはいえ、ここで失った年金は返ってこない。

実は、定年後も働くと、国から「高年齢雇用継続給付金」が支払われる制度がある。これは現役時代に比べて給料が下がった場合、低下率に応じて支給される給付金だ。

これがあれば年金カットの痛みは減るはずだったが、今年5月以降に働き始めた人は減額された。従来は最高で給料の25%の額が支給されていたが、その上限が15%まで引き下げられたのだ。

月給40万円もらっていた人が定年後に15万円で働いた場合、4月までは3万7500円もらえたが、5月からは2万2500円しかもらえなくなった。

これで驚いては、まだ甘い。実は、働いたときの年金カットは「月給」を基準に行われてきた。ということは、月給を減らしてボーナスでの支給額を増やせば、年金カットは減らすことができた。

○回収期間に注目、減額された年金

だが、この方法は来年度から使えなくなる。月給に、ボーナスを12等分した額も加えて年金のカット額を計算する方式に変わるためだ。もちろん、減額度合いは緩和されるが、ボーナスは「抜け道」にならなくなる。

これでは、働く高齢者は踏んだり蹴ったり、ではないか——。そう考えるのは早計だ。定年後に働くことは、デメリットばかりではない。その間も厚生年金に加入して保険料を納めることになるのだから、働き終わった後の年金の金額は増える。

では、年金を減額されながら働いて、その後の年金を増やしたとしよう。働いた間に減額された年金は、何年で取り戻せるのだろうか

か？ 藤川氏はこの試算も行い、右の一発早見表で示した。

表は、横列の月給と縦列の年金月額を組み合わせた。1年間に減らされる年金の合計額を、働いたことで増える年金で“回収”するのに何年かかるかを計算したものだ。

表の枠内の上段は1年間に減らされる年金の合計額、下段は取り戻せる年月を示している。

たとえば、年金月額が5万円の人が毎月10万円の月給をもらうと、“回収”には13・8年かかる。60歳から1年働くと、74・8歳まで生きればモトがとれるということだ。

月給が18万円だと回収期間は7・6年に減る。これは月給が高いと保険料も多く払うので、その後支給される年金額が大きくなるためだ。

ところが、同じ月給18万円でも年金月額が12万円になると、回収には37・5年かかることになる。61歳まで働いたとして、モトをとれるのは98・5歳となってしまう。

月給18万円で年金が20万円だと回収に74・1年もかかることになるので事実上回収できない。

同じ条件なら働く期間が長くなると増える年金額も比例して多くなるが、回収期間は変わらない。

ただし、満額の年金が出るようになると、年金の減額幅は大きくなるので、月給は同じでも回収期間は長くなる。

働いている間に納める厚生年金保険料のことを考えると、さらに割が合わないと思う人もいようだろう。

この表は、厚生年金の加入期間が40年ある人を前提に計算されている。実は、厚生年金加入期間が短い人は、年金の増え方が比較的大きいので、モトがとりやすいという。藤川氏は言う。

「厚生年金の制度には、加入年数が長い人ほど、年金額が頭打ちになりやすい仕組みが組み込まれています。加入年数が短い人は、もともとの年金額が少ないため、働いてカットされる額が少ないことに加えて、老後も働いて加入期間を延ばすメリットは大きいのです」

難しい仕組みは置いておいて、要は年金加入期間が40年を超えると、保険料を納めても、年金額は大きくは増えないということだ。

これまでは、定年後も会社勤めをして、厚生年金に加入した場合の話だ。

厚生年金に加入していない会社に勤務した場合や、パートタイマーとみなされる、労働時間が正社員の4分の3未満の人は含まれない。

○社保完備の求人、年金が減額も？

大手メーカーに勤務していたBさん(62)は退職後、関連会社の人事部門の管理職として再就職した。契約は1年ごとで、63歳か65歳まで継続できる。

「勤務時間は正社員の4分の3未満。毎日出勤する必要はありません」(Bさん)

月給は約14万円。パートの扱いで厚生年金に加入する必要がないので、毎月の年金23万円は1円もカットされていないという。だが、喜んでばかりもいられない。厚生労働省では、04年の年金大改革に向けて、労働時間が正社員の2分の1以上か、年収65万円以上の労働者も、厚生年金の加入対象とする案を検討している。

そうなればBさんはパート労働でなくなり、厚生年金に加入しなければならない。

年金月額が23万円で、月給(標準報酬月額)が14万円の場合、毎月の収入は27万2千円。なんと、毎月9万8千円もの年金がカットされることになるのだ。

働かなければ毎月23万円の収入。働いたら27万2千円。この差額を、あなたは思うだろうか。

求人情報誌の条件欄に「社保完備」と書いてあるのを見たことがある人はいるだろう。これは厚生年金に加入している会社であることを意味している。要するに「社保なし」の会社で働けば年金は減額されない。だが、これを探すのは難しいし、現役労働者の福利厚生を考えると、邪道の会社ともいえる。

そこで、合法的に年金を1円も減らさずに働きたいという人に身近な方法を紹介しよう。それは、都道府県が認可している「シルバー人材センター」に登録することだ。

シルバー人材センターは、都道府県知事の認可を受けて市区町村ごとに設立された公益法人。高齢者の知識と経験を、働くことで地域に役立てようという目的で、1975年に制度が発足した。

○年金減額問題に派遣会社も対応

東京都立川市にある「羽衣ワークセンター」では毎月、社会人を対象にしたパソコン講座が開かれている。

講座は1日3コマが3日間連続で開かれる。受講料は1回5千円。キーボードの使い方から文書、表計算、ホームページの作成、デジタル写真の加工方法まで教えている。

講師たちは「立川市シルバー人材センター」の会員。講師は1講座につき2、3人。すべて60歳以上の定年退職者だ。講師の一人は大手電機メーカーのOB。現役時代のノウハウを生かして、市職員にもホームページ作成の指導をしたという。

東京都高齢者事業振興財団振興課の横尾啓江さんは、こう言う。

「シルバーセンターでは仕事を紹介しますが、雇用関係は発生しません。よって、厚生年金に加入する必要もありません」

つまり年金受給者にとって、年金を減額されずに報酬を得ることができるのだ。

以前は業務内容は大工、植木といった職人的な作業や、駐車場やマンションの管理といった業務が多かったが、最近ではパソコン教室の講師や経理補助といった仕事も増えているという。

「ただし、現役労働者の迷惑にならないように、短期的、臨時的な仕事が多く、就業は原則として週20時間以内と決めています。長期的な仕事は数人でワークシェアリングします。都内の場合、毎月の配分金は平均で5万円程度です」(横尾さん)

定年後に働く者の年金問題に、派遣会社も対応を始めた。中高年の派遣を扱っているテンプロスの井場真一営業推進部長は、こう話す。

「高齢の派遣社員は派遣会社で厚生年金に加入することになります。年金があまり減らされない程度に働きたいという人が7割もいますので、年金額と給与の調整がきく仕事を用意しています。給与は、退職時の半分程度になると思っていた方がいい」

職種は軽作業も多いが、最近では、ベンチャー企業の就業規則をつくったり、ISO取得や決算の補助といった総務や経理などの職種が求められているという。

前出の清水社労士は言う。

「年金がいくらカットされるかは大事なことです。働くということは生きがいでもあります。自分のライフスタイルに合わせて働き方を考えてみたらどうでしょうか」

(本誌・佐々木広人、松浦新)

◆「年金+給料 損得一発早見表-働いたら年金はいくら減らされるか?」

< (上) 実際の年金額 (下) 月収の合計 単位はいずれも万円 >

	10	11	12	13
	万円	万円	万円	万円
もともとの年金月額				
5万円	4.0	4.0	4.0	4.0
	14.0	15.0	16.0	17.0
6万円	4.8	4.8	4.8	4.8
	14.8	15.8	16.8	17.8
7万円	5.6	5.6	5.6	5.6
	15.6	16.6	17.6	18.6
8万円	6.4	6.4	6.4	6.4
	16.4	17.4	18.4	19.4
9万円	7.2	7.2	7.2	7.2
	17.2	18.2	19.2	20.2
10万円	8.0	8.0	8.0	8.0
	18.0	19.0	20.0	21.0
11万円	8.8	8.8	8.8	8.8
	18.8	19.8	20.8	21.8
12万円	9.6	9.6	9.6	9.3
	19.6	20.6	21.6	22.3
13万円	10.4	10.4	10.2	9.7
	20.4	21.4	22.2	22.7
14万円	11.2	11.1	10.6	10.1
	21.2	22.1	22.6	23.1
15万円	12.0	11.5	11.0	10.5
	22.0	22.5	23.0	23.5
16万円	12.4	11.9	11.4	10.9
	22.4	22.9	23.4	23.9
17万円	12.8	12.3	11.8	11.3
	22.8	23.3	23.8	24.3
18万円	13.2	12.7	12.2	11.7
	23.2	23.7	24.2	24.7
19万円	13.6	13.1	12.6	12.1
	23.6	24.1	24.6	25.1
20万円	14.0	13.5	13.0	12.5
	24.0	24.5	25.0	25.5
	14	15	16	17
	万円	万円	万円	万円
もともとの年金月額				
5万円	4.0	4.0	4.0	4.0
	18.0	19.0	20.0	21.0
6万円	4.8	4.8	4.8	4.8
	18.8	19.8	20.8	21.8
7万円	5.6	5.6	5.6	5.3
	19.6	20.6	21.6	22.3
8万円	6.4	6.4	6.2	5.7
	20.4	21.4	22.2	22.7
9万円	7.2	7.1	6.6	6.1
	21.2	22.1	22.6	23.1
10万円	8.0	7.5	7.0	6.5
	22.0	22.5	23.0	23.5
11万円	8.4	7.9	7.4	6.9
	22.4	22.9	23.4	23.9
12万円	8.8	8.3	7.8	7.3
	22.8	23.3	23.8	24.3
13万円	9.2	8.7	8.2	7.7
	23.2	23.7	24.2	24.7
14万円	9.6	9.1	8.6	8.1
	23.6	24.1	24.6	25.1
15万円	10.0	9.5	9.0	8.5

	24.0	24.5	25.0	25.5
16万円	10.4	9.9	9.4	8.9
	24.4	24.9	25.4	25.9
17万円	10.8	10.3	9.8	9.3
	24.8	25.3	25.8	26.3
18万円	11.2	10.7	10.2	9.7
	25.2	25.7	26.2	26.7
19万円	11.6	11.1	10.6	10.1
	25.6	26.1	26.6	27.1
20万円	12.0	11.5	11.0	10.5
	26.0	26.5	27.0	27.5
	18	19	20	21
	万円	万円	万円	万円

もともとの年金月額

5万円	4.0	3.5	3.0	2.5
	22.0	22.5	23.0	23.5
6万円	4.4	3.9	3.4	2.9
	22.4	22.9	23.4	23.9
7万円	4.8	4.3	3.8	3.3
	22.8	23.3	23.8	24.3
8万円	5.2	4.7	4.2	3.7
	23.2	23.7	24.2	24.7
9万円	5.6	5.1	4.6	4.1
	23.6	24.1	24.6	25.1
10万円	6.0	5.5	5.0	4.5
	24.0	24.5	25.0	25.5
11万円	6.4	5.9	5.4	4.9
	24.4	24.9	25.4	25.9
12万円	6.8	6.3	5.8	5.3
	24.8	25.3	25.8	26.3
13万円	7.2	6.7	6.2	5.7
	25.2	25.7	26.2	26.7
14万円	7.6	7.1	6.6	6.1
	25.6	26.1	26.6	27.1
15万円	8.0	7.5	7.0	6.5
	26.0	26.5	27.0	27.5
16万円	8.4	7.9	7.4	6.9
	26.4	26.9	27.4	27.9
17万円	8.8	8.3	7.8	7.3
	26.8	27.3	27.8	28.3
18万円	9.2	8.7	8.2	7.7
	27.2	27.7	28.2	28.7
19万円	9.6	9.1	8.6	8.1
	27.6	28.1	28.6	29.1
20万円	10.0	9.5	9.0	8.5
	28.0	28.5	29.0	29.5
	22	23	24	25
	万円	万円	万円	万円

もともとの年金月額

5万円	2.0	1.5	1.0	0.5
	24.0	24.5	25.0	25.5
6万円	2.4	1.9	1.4	0.9
	24.4	24.9	25.4	25.9
7万円	2.8	2.3	1.8	1.3
	24.8	25.3	25.8	26.3
8万円	3.2	2.7	2.2	1.7
	25.2	25.7	26.2	26.7
9万円	3.6	3.1	2.6	2.1
	25.6	26.1	26.6	27.1
10万円	4.0	3.5	3.0	2.5
	26.0	26.5	27.0	27.5
11万円	4.4	3.9	3.4	2.9
	26.4	26.9	27.4	27.9

12万円	4.8	4.3	3.8	3.3	
	26.8	27.3	27.8	28.3	
13万円	5.2	4.7	4.2	3.7	
	27.2	27.7	28.2	28.7	
14万円	5.6	5.1	4.6	4.1	
	27.6	28.1	28.6	29.1	
15万円	6.0	5.5	5.0	4.5	
	28.0	28.5	29.0	29.5	
16万円	6.4	5.9	5.4	4.9	
	28.4	28.9	29.4	29.9	
17万円	6.8	6.3	5.8	5.3	
	28.8	29.3	29.8	30.3	
18万円	7.2	6.7	6.2	5.7	
	29.2	29.7	30.2	30.7	
19万円	7.6	7.1	6.6	6.1	
	29.6	30.1	30.6	31.1	
20万円	8.0	7.5	7.0	6.5	
	30.0	30.5	31.0	31.5	
		26	27	28	29
		万円	万円	万円	万円
					30
					万円

もともとの年金月額

5万円	0	0	0	0	0
	26.0	27.0	28.0	29.0	30.0
6万円	0.4	0	0	0	0
	26.4	27.0	28.0	29.0	30.0
7万円	0.8	0.3	0	0	0
	26.8	27.3	28.0	29.0	30.0
8万円	1.2	0.7	0.2	0	0
	27.2	27.7	28.2	29.0	30.0
9万円	1.6	1.1	0.6	0.1	0
	27.6	28.1	28.6	29.1	30.0
10万円	2.0	1.5	1.0	0.5	0
	28.0	28.5	29.0	29.5	30.0
11万円	2.4	1.9	1.4	0.9	0.4
	28.4	28.9	29.4	29.9	30.4
12万円	2.8	2.3	1.8	1.3	0.8
	28.8	29.3	29.8	30.3	30.8
13万円	3.2	2.7	2.2	1.7	1.2
	29.2	29.7	30.2	30.7	31.2
14万円	3.6	3.1	2.6	2.1	1.6
	29.6	30.1	30.6	31.1	31.6
15万円	4.0	3.5	3.0	2.5	2.0
	30.0	30.5	31.0	31.5	32.0
16万円	4.4	3.9	3.4	2.9	2.4
	30.4	30.9	31.4	31.9	32.4
17万円	4.8	4.3	3.8	3.3	2.8
	30.8	31.3	31.8	32.3	32.8
18万円	5.2	4.7	4.2	3.7	3.2
	31.2	31.7	32.2	32.7	33.2
19万円	5.6	5.1	4.6	4.1	3.6
	31.6	32.1	32.6	33.1	33.6
20万円	6.0	5.5	5.0	4.5	4.0
	32.0	32.5	33.0	33.5	34.0

*

家計の見直し相談センター作成。横列の「月給」は正確には「標準報酬月額」といって、厚生年金や健康保険の保険料を算定するときの基準。実際に受け取る月給額と同額にはならないが、19万5000～21万円の人の標準報酬月額は20万円となるように、月給に近い金額になる。また、縦列の「年金月額」は受け取る年金の1カ月分を指すが、これも現役時代の標準報酬月額の平均値から算出される。正確な標準報酬月額を知りたければ、社会保険事務所で問い合わせよう。

◆「働いて減らされた年金は何年で取り戻せるか」一発早見表

月給 (標準報酬月額)	10	11	12	13
	万円	万円	万円	万円
年金月額				

5万円	12.0	12.0	12.0	12.0
	13.8	12.5	11.5	10.6
6万円	14.4	14.4	14.4	14.4
	16.5	15.0	13.8	12.7
7万円	16.8	16.8	16.8	16.8
	19.3	17.5	16.1	14.8
8万円	19.2	19.2	19.2	19.2
	22.0	20.0	18.3	16.9
9万円	21.6	21.6	21.6	21.6
	24.8	22.5	20.6	19.0
10万円	24.0	24.0	24.0	24.0
	27.5	25.0	22.9	21.2
11万円	26.4	26.4	26.4	26.4
	30.3	27.5	25.2	23.3
12万円	28.8	28.8	28.8	28.8
	33.0	30.0	27.5	25.4
13万円	31.2	31.2	31.2	31.2
	35.8	32.5	29.8	27.5
14万円	33.6	33.6	33.6	34.2
	38.5	35.0	32.1	30.2
15万円	36.0	36.0	36.0	41.4
	41.3	37.5	34.4	36.5
16万円	38.4	38.4	40.8	48.6
	44.0	40.0	39.0	42.9
17万円	40.8	40.8	48.0	55.8
	46.8	42.5	45.9	49.2
18万円	43.2	47.4	55.2	63.0
	49.5	49.4	52.7	55.6
19万円	46.8	54.6	62.4	70.2
	53.7	56.9	59.6	61.9
20万円	54.0	61.8	69.6	77.4
	61.9	64.4	66.5	68.3
	14	15	16	17
	万円	万円	万円	万円
年金月額				
5万円	12.0	12.0	12.0	12.0
	9.8	9.2	8.6	8.1
6万円	14.4	14.4	14.4	14.4
	11.8	11.0	10.3	9.7
7万円	16.8	16.8	16.8	16.8
	13.8	12.8	12.0	11.3
8万円	19.2	19.2	19.2	22.2
	15.7	14.7	13.8	15.0
9万円	21.6	21.6	21.6	29.4
	17.7	16.5	15.5	19.8
10万円	24.0	24.0	28.8	36.6
	19.7	18.3	20.6	24.7
11万円	26.4	28.2	36.0	43.8
	21.6	21.6	25.8	29.5
12万円	28.8	35.4	43.2	51.0
	23.6	27.1	31.0	34.4
13万円	34.8	42.6	50.4	58.2
	28.5	32.6	36.1	39.3
14万円	42.0	49.8	57.6	65.4
	34.4	38.1	41.3	44.1
15万円	49.2	57.0	64.8	72.6
	40.3	43.6	46.4	49.0
16万円	56.4	64.2	72.0	79.8
	46.2	49.1	51.6	53.8
17万円	63.6	71.4	79.2	87.0
	52.1	54.6	56.8	58.7
18万円	70.8	78.6	86.4	94.2
	58.0	60.1	61.9	63.5

19万円	78.0	85.8	93.6	101.4
	63.9	65.6	67.1	68.4
20万円	85.2	93.0	100.8	108.6
	69.8	71.1	72.2	73.2
	18	19	20	
	万円	万円	万円	
年金月額				
5万円	12.0	16.2	24.0	
	7.6	9.8	13.8	
6万円	15.6	23.4	31.2	
	9.9	14.1	17.9	
7万円	22.8	30.6	38.4	
	14.5	18.5	22.0	
8万円	30.0	37.8	45.6	
	19.1	22.8	26.1	
9万円	37.2	45.0	52.8	
	23.7	27.2	30.3	
10万円	44.4	52.2	60.0	
	28.3	31.5	34.4	
11万円	51.6	59.4	67.2	
	32.9	35.8	38.5	
12万円	58.8	66.6	74.4	
	37.5	40.2	42.6	
13万円	66.0	73.8	81.6	
	42.0	44.5	46.8	
14万円	73.2	81.0	88.8	
	46.6	48.9	50.9	
15万円	80.4	88.2	96.0	
	51.2	53.2	55.0	
16万円	87.6	95.4	103.2	
	55.8	57.6	59.2	
17万円	94.8	102.6	110.4	
	60.4	61.9	63.3	
18万円	102.0	109.8	117.6	
	65.0	66.3	67.4	
19万円	109.2	117.0	124.8	
	69.6	70.6	71.5	
20万円	116.4	124.2	132.0	
	74.1	74.9	75.7	

*

(上段) 1年間に減らされる年金の合計額(万円)

(下段) 働いたことで増えた年金で減額分を取り戻すのに必要な期間(年)

(注) 昭和19年4月2日～昭和20年4月1日生まれの人。ボーナスは年間で月給の3.6カ月分出ているとして計算

62. 2003年08月22日, 朝刊, 愛知2, 27p, 689文字 若者の職場体験、拡充を 多様就業も導入提案 県推進会議 / 愛知

就業・雇用形態

パート労働者、アルバイト

労働条件

社会保険

企業や労働団体、学識経験者、行政の代表が集まって県内の勤労者の問題を話し合う「県勤労者福祉推進会議」(座長=長谷川信義副知事)の部会が、若年者の就業問題とワークシェアリングについて報告書を出した。若者に早くから仕事の面白さを実感させる制度の拡充や、女性・高齢者の就業を促進する「多様就業型ワークシェアリング」の導入を提案した。

県勤労者福祉推進会議は、県商工会議所連合会の磯村巖会長や、連合愛知の堀下猛会長らがメンバー。朝日大学の吉田良生教授を部会長とする労働政策調整部会が「若年者の就業問題」と「多様就業型ワークシェアリング」について報告した。

県内では、昨年の15～24歳の完全失業率が8.1%となり、他の年齢層に比べて2倍以上高くなっている。卒業後もパート・アルバイトをするフリーターが増えている。

報告書では、こうした状況について、長引く不況で企業が新卒者を育てる余裕がなくなり、若者が仕事の面白さを知る前に辞めてしまうことが原因と分析。若者の失業を放置すれば、税金や社会保険料も減って経済に悪影響を及ぼすと指摘した。

学校でのきめ細かな就職指導や、学生のうちに職場体験するインターンシップ、失業者を短期的に雇用するトライアル雇用事業の拡充を求めている。

ワークシェアリングのあり方については、これまでの国内企業の取り組みは、雇用維持を目的にした緊急避難的なものと指摘した。

少子化で労働力が不足する将来は、女性や高齢者の就業を進めるため、短時間の勤務や自宅勤務など多様な働き方を選べる「多様就業型ワークシェアリング」を導入すべきで、法律や雇用慣行を見直すよう提案した。

63. 2003年08月21日, 朝刊, 三重2, 27p, 1320文字
嘱託職員の法的身分、全国ばらばら 四日市市が54市調査 / 三重
就業・雇用形態 労働条件
正社員、嘱託社員、臨時的雇用者 賃金、労働時間

地方自治体にとって重要な働き手になっている嘱託職員の身分が、法的にばらばらだ。四日市市が全国と同規模の54市の実態を調べて分かった。市人事課は「行政の現場では住民サービスの必要に応じて雇用の形態が多様化している。地方公務員法が時代についてこれていない」と法改正の必要性を強調している。

四日市市の嘱託職員は約200人。1年契約だが、正職員と同様に1日8時間以上勤務している。嘱託職員しか配置されていない児童館のような職場もある。

行財政改革で正職員の定数削減を続けてきた同市にとっては、嘱託職員は定数外で雇用でき、正職員より賃金が安くて済む。今や、行政を支える貴重な働き手だ。

一方、地方公務員法に嘱託職員の規定はない。地方公務員の職種は一般職と特別職しか規定しておらず、それ以外は臨時的な任用か非常勤職員の任用しかない。同市の嘱託職員は、法に規定のない「常勤の非常勤職員」という不安定な身分のまま働いている。

市は昨年12月、全国と同規模市に調査を依頼した。嘱託職員の雇用法が「職員定数逃れだ」と批判されたり、嘱託職員の賃金が不透明だと指摘されたりしたため、雇用の見直しの参考にしようと考えたのだ。

雇用期間、更新の制限、雇用形態と人数、雇用の法的根拠、賃金を定めた条例があるか、など10項目を質問した。54市から回答があった。

調査結果によると、嘱託職員を雇用する法的根拠だけをみても地方公務員法3条（特別職）が30市、同17条（職員定数内に入れる）が8市、同22条（臨時的任用）が4市とばらばら。14市が給与支払いのための条例を持っていたが、その他は要綱か規則だった。

市人事課は「嘱託職員の雇用のため、各自自治体が法的な処理に悩んでいる。法的な位置づけがあいまいだと、嘱託職員の権利も守られないケースも出てくる。雇用形態の多様化に対応するためにも統一された基準が必要で、国は早急に法改正して制度の整備をしてほしい」と話している。

○嘱託職員雇用の法的根拠

地方公務員法22条に基づく「臨時的な雇用」 四日市市、神奈川三浦市、富山市、兵庫県明石市

*

地方公務員法3条に基づく「特別職」 北海道旭川市、同釧路市、秋田市、盛岡市、山形市、水戸市、茨城県日立市、栃木県今市市、千葉県市川市、同市原市、新潟県小千谷市、東京都三鷹市、同町田市、同府中市、川崎市、神奈川県厚木市、長野県佐久市、静岡県浜松市、同三島市、和歌山市、大阪府茨木市、同高槻市、兵庫県加古川市、高松市、徳島市、福岡県久留米市、熊本市、宮崎市、那覇市、長崎県佐世保市（22条に基づく「臨時的な雇用」も併用）

*

地方公務員法17条に基づき職員定数に含む 宮城県古川市、福島県郡山市、千葉県船橋市、神奈川県茅ヶ崎市、長野市、静岡県清水市（調査当時、現在は合併して静岡市）、愛知県岡崎市、長崎市

*

地方公務員法3、17、22条以外の雇用形態 福島県いわき市、千葉県茂原市、山梨県富士吉田市、愛知県春日井市、大阪府吹田市、松山市

*

嘱託職員の雇用なし 埼玉県深谷市、千葉県習志野市、同富里市、静岡県富士市、愛知県豊田市、大阪府枚方市

※福井市は雇用形態の回答なし

64. 2003年08月11日, 週刊, アエラ, 68p, 3000文字
40代のための60歳からの職探し 年金65歳時代が来る

就業・雇用形態

パート労働者

労働条件

賃金

今年42歳なら年金は65歳から。定年後も働き続けられる企業はまだ3割。同じ会社は真っ平という向きもある。さて、どう食いつなごうか。

60歳を過ぎて職を探すとはどういうことなのか。そのとば口だけでも体験してみたいと思い、実際にやってみた。といっても最近便利になったもので※、インターネットを使って求人情報を検索できる。ハローワークのホームページから、「働きたい場所」「自分の年齢」「職種」「月給」などの条件を入力すると、希望に合う求人情報が出てくる仕組みだ。

パートでなく、職種を限定せずに探してみる。

「東京都、63歳、25万円」

1948件。ふむ、結構ある。月給30万円にしても1483件ある。でも、ちょっと疑念が。40万円で537件と来て、さらに疑いは募った。多すぎないかこれ？

求人情報の詳細を見ていて、年齢欄にたいてい「不問」と書いてあることに気づいた。これはもしかして、「書いてみただけ」の建前じゃないか。本当に採用する気はないんじゃないだろうか。

ハローワークでパートの求人を出したら定年後の元サラリーマンばかり応募してきた、という中小企業の幹部に聞いてみると、こんな答えが返ってきた。

「ご想像通り。うちも含めて、一応そう書くけど実際には……ってところがほとんど。ハローワークの人もそう言っていました」

2001年10月に改正雇用対策法が施行され、求人・採用にあたって年齢制限の緩和が努力義務となった。これを境に、ハローワークでの求人全体の1・6%だった「年齢不問」が、半年後には16・6%に増えた。

○7割以上パートタイム

東京都高齢者事業振興財団の運営する都高齢者就業センター（東京・飯田橋）では、ハローワークと連携して55歳以上の求職者の仕事探しを手伝っている。欠かせないのが企業の「建前崩し」だ。年齢不問とあるが、本当は何歳までなのか。企業に再考を促すこともある。佐藤安徳・就業支援課課長補佐によると、企業が断る理由はいくつかあるという。

「60歳以上は考えていない」「4～5年でなく長く勤めてほしい」「高齢者だと、どちらが社長かわからなくなる」

このセンターの求人は、たいていが中小企業。希望賃金を60万円と書いていた元大企業社員の場合、あまりに条件が違ったせいか、姿を見せなくなった例もあったというが、実際、ここを通じて仕事が決まった人の平均月収は17万円。年収にするとボーナスを含めても250万円に届かない。昨年度は就職が決まったうち7割以上をパートが占めた。一定時間以上働くとうち年金が減ってしまうのを避けるためもあるだろうが、5年前の1998年と比べても1割以上増えている。

それでもしばらくはまだ、少なくとも年金の一部が60歳から出る。今後は年金受給年齢が次第に引き上げられ、最終的に2026年には65歳となる。定年が60歳のままなら「空白期間」は5年間。このシビアな雇用環境に5年間さらされることになりかねない。

法政大学経営学部の藤村博之教授は昨年12月、英国のケンブリッジ大学で高齢者雇用の研究会に参加した。欧米各国からも研究者約50人が集まった。藤村さんによると、欧米でも高齢化の進展に伴い高齢者雇用が問題になっている。

といっても、欧米諸国は日本と事情が違うらしい。あちらでは、早めに年金をもらって早期リタイアする制度がある。たとえばドイツでは、1980年代初めに早期年金制度を導入した。早めに退職してもらい、若年層の失業率を下げようとしたのだ。オランダでは失業給付と障害年金で年金まで食いつなげるという。

そのため、求職者まで合わせると55～64歳の「労働力率」を1979年と1995年で比べると、ドイツ67%→53%、オランダ65%→41%、フランス70%→42%などと、大幅に下がった。日本はこの間、ずっと85%前後で推移している。

○欧州から「うらやましい」

「欧米の人はもともと早期リタイア志向が強かった。つまり働きたくないんですね。そこに年金制度などの影響があり、労働力率が下がったと考えられます」

ただ、高齢化と早期リタイアの影響で、各国とも年金や失業給付への負担を減らすことが至上命題になっているという。それには労働者と企業、双方の意識を変えなければならない。だから藤村さんは、欧米の研究者によくこう言われるそうだ。

「日本は国民が働きたがっているからうらやましい」

とはいえ、日本も企業側の意識を変えていく必要があるという。高齢者雇用開発協会は2001年7月、2700社を対象にアンケートをした。

「貴社で経験を積んだ高齢者と新卒者、どちらの採用を優先しますか」との問いに、7割の企業が「新卒者」と答えた。

藤村さんは、この結果を見てショックを受けたという。

「そんなに若いのがいいか。高齢者に対する偏見があるんですよ」

○こんな会社欲しかった

そうした中、高齢者雇用に積極的に取り組んできた企業の動きは、今後のヒントになりそうだ。

アイ電子工業（栃木県大田原市）は2000年4月、子会社の「玄人軍団」を設立した。

新聞の折り込み広告に一度求人を出したら、「55歳以上年齢上限なし」「月収16万～30万円のエキスパート社員」「時給650～800円の製造・組み立て作業員」の募集に60人近い応募があった。大手企業の元部長、倒産した企業の元社長、元校長ら、そうそうたる肩書が並んだ。

選ばれた約20人が集まり、それぞれ自己紹介したときのことを高橋徳経社長は忘れない。

「こういう会社がほしかった」「濡れ落ち葉なんてとんでもない」

昼食もとらないまま、いつの間にか3時間以上が過ぎていた。設立動機の一つはコスト削減のためだったが、その熱さに触発された高橋社長は次のような趣意書をしたためた。

「シニア層のキャリアは珠玉のごとく多岐にわたる。あらゆる能力を発揮して、可能性を実現するため、かつ自らの存在を誇示し、プライドを高揚させることが必要なのである」

ただ、会社自体はなかなか軌道に乗らなかった。3期連続赤字。累積赤字額は資本金2000万円を上回る債務超過状態だった。

「この人たちは宝だ、と思って始めたが、大手出身の人たちはデスクでタバコをふかしていればお金になると思っている」

いくつかのきっかけがあって利益が出始めたのは、4期目の今年度に入ってから。カギは高齢者と若手を組み合わせたことだ。

高齢者だけ集めていると、疲れたと言ってはすぐ休む。若手が入れれば目を気にしてしゃんとする。蓄えた技術や社会人としての心構えも伝承されるのだという。

今では親会社の工場の要所要所に「軍団」を配置し、成果が上がっているという。30代、40代も加わり、年齢層は広がっている。

「老若男女が渾然一体になるのが理想。高齢者をボイ捨てする企業は間違っている。組織というのはパラエティに富んでいるほどエネルギーのポテンシャルが上がるんです」

（編集部・大和久将志）

※<http://www.hellowork.go.jp>

【写真説明】

働き続けるには「職場の環境に適応し人間関係を構築すること」だという

東京都高齢者就業センター登録者の就職率は60～69歳で2割を超え、70歳以上でも16%。細やかなマッチングが勝負

< photo・編集部・葛谷晋吾 >

65. 2003年08月08日, 週刊, 週刊朝日, 32p, 4392文字

中高年に「会社辞めろコール」強まる!?

就業・雇用形態
正社員、アルバイト

労働条件
賃金、社会保険、技能者の養成

いまやフリーターは400万人を超えたが、若者が定職に就けないのはなぜか。最近、強まっているのは、中高年サラリーマンの既得権が若者の就業を阻んでいるとする「中高年元凶」説だ。となると、出てくるのは中高年「辞めろコール」。おじさん族に対するリストラが再び始まるのか――。

民間の信用調査機関、東京商工リサーチ取締役の荒谷紘毅氏は、経済情勢に関する講演を頼まれると必ず、「世代交代こそ雇用対策」という主張を入れる。

「内容は、いたってシンプル。例えば、今年5月の統計で見ると、15～24歳の若者の失業者が78万人もいて、失業率は11・1%という高い数字になっている。一方、60歳以上で働いている人は914万人。このなかには、年金を受給していて、無理に働かなくてもいい人が少なくないはず。あくまで数字上の話だが、この914万人のうち1割がリタイアしただけで、若者の失業者を軽く吸収できる。世代交代を急がないと、日本は老害で立ち直れなくなります」

荒谷氏が、このリタイア論を唱えるようになったのは2年前。政府の的外れな雇用対策への怒りと、自分の子供が就職活動で苦労した「体験」がきっかけだったという。

「当時はIT関連などベンチャー企業が失業者を吸収できるなどと言っていたが、新産業創造は口で言うほど簡単ではありません。一方、私の子供が苦労したように、有名私大でさえ就職率は6割前後まで下がっています。若者がまともに就職できないなんて、正常な社会といえません」

確かに、若者の就業問題は深刻さを増しつつある。失業だけでなく、定職に就かないフリーターも急増中で、総務省の調べだと、15～34歳のフリーター数は2001年に400万人を超え、同年齢の人口に占める比率も21・2%にもなっている。

荒谷氏が年金受給者のリタイア論を主張するのは、年金受給者は、それで生活費が賄えるからだ。しかし、早期退職による割り増し退職金など生活費問題を考慮せずに済むのなら、「60歳前でもリタイア」説が出てきかねない。

国際人事研究所の太田隆次氏が言う。

「(そういうリタイア論で)イメージされるのは50歳代、とりわけ55歳以上の人たちでしょう。65歳以上で働いている人はごく少数だし、60～65歳は再雇用されているにせよセミリタイア組がほとんどですから」

しかも、企業の人事動向に詳しい専門家によると、まだまだ中高年を辞めさせたい「素地」が企業側にはある。

「中高年の活用が盛んに言われているが、人事の本音はそんな甘いものではありません。同じ人件費なら、給料の高い中高年1人より、若者2～3人を雇ったほうが得に決まっていますからね」

となると、50歳代を中心に中高年サラリーマンに対する「辞めろコール」が再び強まるのか。

若者の高失業率の原因を中高年労働者の「存在」に求める主張が最近、じわじわ強まっているのは事実だ。というより、専門家の間では、すっかり「定説」になっている。

最初に「中高年元凶」説を唱えたのは、2001年に『仕事のなかの曖昧な不安』(中央公論新社)を出した東大の玄田有史助教授だ。

玄田助教授が強調したのは、すでに雇われている人の「既得権」である。企業にとって、いったん正社員として雇った人を解雇するのは極めて難しい。しかし、不況が続くなか、人員削減は不可欠。となると、新規採用を抑制する以外、道がない。年功賃金も根本的には崩れておらず、結局、中高年サラリーマンの雇用が維持されているため、若年失業者が増えているというのである。玄田助教授は、

「当時は大卒ホワイトカラーのリストラばかりが騒がれ、若年者の失業問題が蚊帳の外に置かれていました。私はまったくの少数派でした」

と言うが、いまや様変わり。

住友生命総研の霧島和孝主席研究員は玄田説を高く評価する。

「基本的に正しい考え方だと思います。若者の失業はパラサイトが増えるなど若者側に原因があるとする考えが主流でしたが、その流れを変えたのが玄田さんでした。そのかいあってか、6月に出了国民生活白書はフリーター問題を真正面から取り上げています」フリーター問題の専門家、日本労働研究機構の小杉礼子さんも、賛同する。

「日本全体で見れば、構図自体はそのとおりです。就業機会が限られているなかで、現実をうまく指摘しました」

○「終身雇用制に染まった世代」

それでは、実際の職場での中高年の評判はどうか。デキる管理職はともかく、それ以外の「あぶれ組」は若者から見れば相変わらずだ。

NTTグループでシステム開発を担当する女性社員(28)があきれ顔で言う。

「毎日ヒマで、一人でコーヒーをいれたり、派遣の女性相手にうわさ話に花を咲かせたりしているだけ。それなのにカチンとくるのは、終業時間を過ぎてウロウロして月に30時間も残業をつけていることです。私なんか忙しい月は150時間も残業するけど、40時間ほどしかつけられないんですよ」

「公務員の中高年は、もっとお気楽」と言うのは、東京都のある出先職員(30)。

「都では、定年や勤奨退職者を引き続き雇用する『再任用・再雇用制度』があるんだけど、ウチの職場には、この再雇用の人が6人いたんです。でも立場上、責任がないからか、働く意識が低い人ばかり。書類整理やコピーとりなど簡単な仕事を頼んでも、文句ばかり言う。一日じゅう小説を読んだり、俳句をつくったり。仲間同士でお茶を飲みながらおしゃべりをしてるだけの人までいる。若いバイトのほうが100倍働くよ」

いささか古いが、2年前に大手広告会社を辞めたフリー編集者(29)は、退社の一因が職場にいた「やる気のない中高年」の姿だったという。

「中高年たちは、社内賞の審査など生産性の低い部署に集中的に集められていました。でも10時半ごろ出てきて、新聞を読んだあと何本か電話で指示を出したらもう終わり。若手が予定を書くボードに『深夜2時戻り』と書いているなか、平気で夕方から『赤坂、NR(ノーリターン)』などと書いて出ていく。自分も将来そうなるのかと思ったら、耐えられなくなった」

しかし、これらが「辞めろコール」につながるわけではない。むしろ逆、みな一様に「中高年に辞めるとまでは言わない」と口をそろえる。

「親が会社で厄介者のように思われていると想像すると、つらい。矛盾してるけど、中高年がかawaiiそうとも思う」（先のNTTグループ社員）

「会社が温情を持って彼らの存在を認めてるんだから、いいんじゃないですか」（先のフリー編集者）

玄田助教授でさえ、言葉を選びつつ、こう話す。

「本が出た当初は、既得権を打破して中高年を辞めさせるべきだという『乱暴』な議論をしたこともありましたが、一方で中高年たちが『会社に踏みとどまらざるを得ない人たち』であることも事実なんです。終身雇用完全に染まって、外の世界にウブな人がほとんどですから。失業中の中高年に『前の会社で何をしてきたのですか』と聞いても、何も答えられない人を取材したとき本当にショックでした」

○リタイア論者が突きつける条件

一方、若者の就業問題は意欲低下など若者側に原因があるとする意見も根強く残っている。中高年側にそういう意識が強いのはもちろんだが、同じ20歳代の大手銀行マンでさえこう言うのだ。

「高卒はわからないけど、大卒の失業者やフリーターって、自分でそれを選んでる人が多い。就職活動でぐだぐだ言っている後輩とかを見てると、『甘いよ、お前ら』と思ってしまう。ハナから就活（就職活動）は厳しいものと、あきらめて投げてる『負け組』のやつらがいっぱいいる」

5年前に大学を卒業した後、フリーターを続けている若者（29）は、同居している両親に寄生するパラサイトの「確信犯」だった。

「そもそも働く気がない。出世欲もないし、金銭欲もない。両親ともそろそろ定年なんだけど、かじられるだけ親のすねをかじるつもりです」

右肩下がりデフレ経済で求人自体が増える見込みが薄いため、事態は複雑さを増すばかりだ。先の住友生命総研の霧島氏が言う。

「若者の就業問題は、中高年の既得権をどうするかだけではありません。もう一つ、外国人労働者が増えて、相対的に労働者全体の賃金レベルが低くなっている影響も大きい。働く意欲があっても、たまたまフリーターをしている若者が、低い時給のため自立できない状況に追い込まれているのです。『中高年』と『外国人労働者』にサンドイッチのように挟まれている、それが若者のような気がしません」

先の小杉礼子さんは、「辞めろコールは間違い」と否定したうえで、こう言う。

「中高年は正当な能力以上に給料をもらっているという批判はやみそうにありませんが、だから『中高年を排除しろ』とはならないはず。50歳代については賃金カーブは低下傾向を示しており、調整が進んでいますから。ただ、失業が多いなど若者がワリを食っているのも事実なので、その是正策を早急に考えなければなりません。アルバイトでも責任を持たせたり、技能が身につけられる仕組みづくりが必要です」

どうやら過激な「辞めろコール」は今のところ出ていないようだが、小杉さんが指摘するように、中高年への風当たりが収まる気配も感じられないから安心は禁物だ。

事実、先の国際人事研究所の太田氏は、半ば「辞めろコール」に傾いている。

「心情的には、『若い人に席を譲れ』という考え方は十分理解できます。ただし、条件をつけたい。これだけリストラや賃金制度の変更がさまざまな企業でなされたのですから、（1）55歳以上になっても賃金が下がらない会社、（2）一定年齢以上は管理職に就けない役職定年制が実施されていない会社、この二つについては何らかの中高年対策が取られても仕方がないと思う」

冒頭の東京商工リサーチの荒谷氏は、具体的な「標的」を公務員に絞っている。

「民間はリストラで中高年の血を流したが、公務員は違います。親方日の丸でリストラの心配がないうえ、幹部を中心に大勢のOBが関係機関に天下りをしています。こんなことを続けていけば、モラルダウンが進むばかりです。公務員については、国・地方を問わず、天下り厳禁、定年退職、即リタイアを徹底させるべきです」

何より示唆的なのは、先の玄田助教授の次の言葉だ。

「既得権というのは、それが既得権だと認識された瞬間に、すでに崩壊が始まっている。広く知られること自体が、それをなくしていく圧力へと自然とつながっていくんです」

先述したように、中高年の「既得権」はすっかり認知されてしまった。となると、やはり……。

（本誌・首藤由之<編集委員>、福留香織）

【写真説明】

「ITスキル」ばかりは、若者にはかなわないが……

66. 2003年08月02日、朝刊、愛知1、20p、430文字

調査の全20事業所で違反 パートの労働条件 / 愛知

就業・雇用形態
パート労働者

労働条件
労働契約、賃金、年次有給休暇、社会保険、健康保険、就業規則の提示

パートの労働条件について、総務省中部管区行政評価局が抽出調査した20事業所のすべてで何らかの違反が見つかり、同局は1日、愛知労働局などに指導の徹底を求めた。

調査はパート労働者にかかわる行政評価・監視の一環で、名古屋市、豊橋市、一宮市の20事業所を対象に4～7月に実施した。

労働基準法では事業所は労働契約を結ぶ際、契約期間や賃金など5項目の文書を交付することが義務づけられている。調査では、名古屋市のサービス業など2事業所が文書を交付しておらず、15事業所が交付した文書に項目の一部を記載していなかった。

また、小売店や保育園などの3事業所で、年次有給休暇が就業規則などになく、取得されていなかった。8事業所がパート労働者を雇用保険に加入させておらず、未加入者は計82人。4事業所は、健康保険と厚生年金保険に加入させていなかった。

同局は「パートの処遇改善が広く求められている」として、愛知労働局と愛知社会保険事務局に、制度の周知徹底や指導の強化を求めた。

67. 2003年07月15日, 朝刊, くらし, 19p, 2271文字

調整多難、相次ぐ不満 利用増える個別労働紛争解決制度

就業・雇用形態

パート労働者、派遣社員

労働条件

解雇、賃金、社会保険、就業規則の提示

リストラや成果主義賃金、パート・派遣労働者の増加などの影響で、働き手が自力で会社と交渉しなければならない場面が増えています。そんな中、無料で和解のあっせんなどを行政に頼める個別労働紛争解決制度の利用者が急増しています。「高くて時間がかかる裁判なしですむ」のうたい文句で始まった制度ですが、まだ課題も多いようです。(竹信三恵子)

○「頼りにならない」

東京都内の製造業の経理担当社員(51)は昨年夏、「前任者をいじめた」という身に覚えのない理由で、他県の工場の出荷作業員に配転を命じられた。都の労働局の総合労働相談コーナーに駆け込むと、相談員は無料であっせんを受けられる「紛争調整委員会」の利用を勧めた。「思った通り書いて」と助言され、「あえて復職は望まないが、(退職理由は)会社都合の扱いで退職金を受領したい」と申請書を書いた。

委員会で、会社は「復職は望まない」の文言をとらえて「自己都合の退職だから退職金は会社都合の半分」と主張、「不当な配転による事実上の解雇」という会社員の主張と平行線に。「解決の見込みがない」と一度であっせんは打ち切られた。会社員は「相談員の助言が不適切。委員会も誠意がない」と怒る。

個人の紛争のあっせんは大きな自治体の労政事務所などでしか受けられなかったが、01年の「個別労働紛争解決促進法」施行で、国が所管する「紛争調整委員会」が各都道府県に置かれた。

各地の労働局の総合労働相談コーナーや雇用均等室に申し出れば、労働局長などの指導・助言や委員会のあっせんを受けられる＝図参照。利用件数は伸びているが、「頼りにならない」といった不満が、地域労組などに寄せられている。

例えば、▽「産休後は同じ仕事に戻れない。子どもを放ってまで働きたいのか」と上司に言われて雇用均等室に相談したが、「やめろと言われたわけではない」と取り合ってくれなかった▽失業保険はハローワークが窓口なのに「区役所に行って」と指示された▽セクシュアル・ハラスメントを受けて相談、指導された会社は否定、就業規則が改められただけだった——との訴えもあった。

○態勢強化求める声も

厚生労働省は「始まったばかりで難点はあるかもしれないが、法律違反でないため裁判で争うしかなかった紛争に、行政が無料で乗り出した点は画期的」と話す。

02年度の労働紛争相談件数は前年度比25%増の約10万件で、うち委員会のあっせん申請は約3千件と99%増。ニーズの高まりに応じ、今年度は担当部署である全国の労働局企画室の労働紛争調整官が50人増えて計58人に、非常勤の有識者からなる紛争調整委員会の委員が計174人から300人に増えた。あっせんの解決率も5割という。

「解決率5割」の中身は、あっせん件数のうち「合意」と「申請取り下げ」を足した割合で、「合意」に限れば38%。あっせんを打ち切った割合は48%にのぼる。

都の労政事務所職員で自治労全国労政・地労委連絡会幹事の坂本孝夫さんは「助言・あっせんまで行った割合が労働紛争相談件数の5%程度と低い。器はつくっても、相談員や委員の採用・選任基準が明確でなく、中身が不十分」と指摘する。

調整官は増員したが、各労働局につき1~4人。初期対応にあたる窓口の相談員は行政OB、社会保険労務士や企業の元人事担当者などによる非常勤職員。委員も非常勤で、地域によっては人選の情報公開もない。

「あっせんは交渉力で労使を合意させる難しい仕事。労働法の知識、カウンセリング技術、説得術など総合力が必要だが十分理解されていない」と坂本さんは訴える。

国の労働行政職員の労組「全労働省労働組合」が今年、全国の調整官らに行ったアンケートでは「態勢が不十分」(61%)、「相談員の位置づけに無理がある」(48%)、「必要な調査権限がない」(30%)などが上位を占めた。

森崎巖書記長は「調査権限がないため事実認定ができず、処理を打ち切らざるを得ないなど、制度の不備と利用者の板挟みに悩む職員の姿が浮かぶ。態勢の強化が必要だ」という。

◆労働裁判制度の整備不可欠

一般人にとっては数少ない気軽に使える解決制度を、生かす手はないのか——。労働裁判制度に詳しい鶴飼良昭弁護士に聞いた。

◇

「あっせんや助言に応じるかどうかは労使の自由で、限界の多い制度」といいつつ、「事前に自力で証拠をそろえておくこと」とアドバイスする。解雇理由の明示を会社に求めるなど事実関係の資料を用意することが、労働局の担当者や紛争調整委員の頑張りにつながるからだ。

さらに、現在、司法制度改革で話し合われている「労働裁判制度の整備」をあげる。日本の労働裁判は弁護士の数居が高く、審理も平均1年以上かかるなどで、年3千件程度にとどまる。しかも、労働裁判を起こすと、会社からの収入は途絶える可能性が高く、「速く、安く」がないと利用しにくい。英国やドイツでは労働専門の裁判所を設け、無料または低いコストで審理も1回か2回ですむ仕組みになっている。ドイツの新規受付件数は年約64万件、英国は約10万件。

「最後に裁判をされると思わなければ強制力のないあっせんに従う気にはなれない。有効なあっせん機関と使いやすい労働裁判制度は車の両輪なのです」

◇体験、意見、感想をお寄せください。連絡先の電話番号を付記してください。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社 くらし編集部

<ファクス>03・3549・0813

<eメール>火曜日は仕事 shigoto@asahi.com

68. 2003年07月13日, 朝刊, オピニオン1, 17p, 3174文字

労働者派遣法の改正 労働政策審議会部会長・樋口美雄さんに聞く

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、解雇、賃金、技能者の養成、監督機関

全国で約40万人いるといわれる派遣労働者の雇い方や働き方を定める労働者派遣法が、国会で改正された。派遣期間の上限の延長などが主な柱で、来年3月までに施行される。派遣労働者の立場はどう変わり、どのような課題が残るのか。改正作業にかかわった樋口美雄さんに聞いた。(林美子)

◆雇用機会広がるか

今回の改正のポイントは、派遣労働に対する制限の緩和を通じて、「労働力需給のミスマッチの解消」「雇用機会の拡大」、そして「派遣社員の処遇改善」に踏み出したことにある。

製造業務への派遣禁止や派遣期間(これまで是一般業務で最長1年)の制限があると、こうした目標を達成するのは難しい。派遣を厳しく規制していた欧州でも、深刻な失業問題を背景に、派遣労働者やパートタイマーを使ったミスマッチ解消と雇用機会の拡大へと軸足を移しつつある。

私が部会長をしている厚生労働省の民間労働力需給制度部会のヒアリングでも、企業側だけでなく派遣労働者自身からも「1年で仕事を失いたくない」との声が出た。そこで、派遣先企業の労組などからの意見聴取を前提としつつ、期間の上限を延長することにした。

現行法は製造業務への派遣を禁止しているが、実際は構内請負などの形で広がってきた。雇用条件を維持・改善するには、形式的に禁止するよりも、存在を認めようとして、法律を守らせていくことが重要だ。

処遇の問題では、「直接雇用の促進」が盛り込まれたことが大きい。派遣先が期間制限を超えて同じ派遣社員を引き続き使おうとする場合、雇用契約の申し込みを義務づけた。そんなに長く働かせるのは、その人の能力を求めていることにはほかならないからだ。働く意欲と能力のある人にとって、挑戦する機会の拡大につながる。

また、昨年12月に部会がまとめた建議では、派遣業者に対し、能力開発や福利厚生の面で、派遣社員と正社員との均衡に配慮するよう努めることを求めた。厚労省が策定する指針に明記される予定で、均等処遇を実現する第一歩となる。

派遣をめぐるこれまでの議論では、正社員を派遣労働者に置き換える「常用代替」が起きないように制限することに 관심이集中してきた。もっと、派遣労働者の保護を重視すべきだ。今回の改正には規制緩和と規制強化の両面がある。問題があるからだめというのではなく、派遣のメリットを引き出しながら、問題点を解決することが必要だ。

◆直接雇用に道開く

派遣期間の上限を延長したからといって、派遣の「臨時的一時的雇用」という位置づけを変えるわけではない。むしろ法改正により、派遣本来のあり方に近づくことが期待される。

派遣労働者は米国では「テンポラリーワーカー」と呼ばれている。そこには、「一定期間のみ必要な労働に従事する」という意味と、「長期雇用される前に試験的に働いてみる」という意味とがある。将来の直接雇用含みの「紹介予定派遣」を改正法の中に正式に位置づけたのは、後者の意味での派遣のあり方を示すものだ。

これまで会社の入り口で選別され、本採用か不採用かが決められていた。だが紹介予定派遣では、とりえず仕事をしてみて、一定期間が経過したところで、お互いに「雇いたい」「働きたい」を選ぶことができる。先ほど触れた「3年経過後の直接雇用の申し込みの義務づけ」も、正社員になる過程としての派遣の意味合いを強めるものだ。

米国では、派遣の期間制限は設けられていないが、派遣期間は平均12週間と短く、実態として一時的雇用にとどまっている。一定期間経過後は、大部分の人が同じ企業か別の企業かはともかく、直接雇用に移っている。

一方日本では、期間制限があるにもかかわらず、契約更新を繰り返して派遣労働が長期化している。「ずっとテンポラリーに働く」というおかしな事態が起こっているのだ。

派遣社員の雇用条件が派遣先の社員と同一なら、派遣業者に支払う手数料の分だけ派遣のコストが高くなり、直接雇用した方が安くつくはずだ。正社員だと解雇が難しいとか、人件費が固定費化するとかの事情もあるが、派遣が長期化するのには、派遣社員と正社員との処遇格差が大きいからだ。「一時的だから」ではなく、「安いから」派遣を使ってしまう。

企業の間でも、情報の秘匿や技能の継承で差し障りが出るなど、派遣社員が増えすぎることの問題点が意識されるようになってきた。企業は使い勝手のよい労働者を選択する。均等処遇の問題を考えないと根本的な解決にはならない。

◆残された課題は

均等待遇については、今回の改正でそのごく一部が盛り込まれたが、本格的な議論はこれからだ。従来は、正社員同士の公平性の問題には敏感でも、枠の外にある派遣社員やパートタイマーについては、格差を是認する傾向があった。雇用形態が多様化する中では、格差を是正しないと本当の意味での選択肢の拡大や能力発揮につながらない。常用代替の問題も、均等待遇を求めるなかで解消されていくだろう。

均等待遇を実現するには、派遣特有の問題もある。ある派遣会社から同じ職種の労働者が別々の企業に派遣された時に、各企業で正社員との待遇を均等にすると、同じ派遣会社の社員なのに賃金が異なってしまう。問題を解決するには、職種ごとの企業横断的な労働市場と賃金相場が形成されなければならない。派遣は一般の労働者と違って職務が明確であり、職種別賃金を比較的形成的しやすいのではないかと。

もう一つの大きな課題は、法律の執行がどれだけ担保されるかだ。従来はハローワークが指導監督してきたが、今後は各都道府県の労働局が対応する予定で、そのための体制整備が必要だ。

また、労働組合の役割も重要だ。派遣社員の働き方が適切かどうかは、一緒に働く人が一番よく知っている。非組合員が担う職種の広がりや労組の弱体化にもつながるので、労組にとっても派遣労働への関与を強めることには利点がある。

改正法には、1年以上の派遣期間を定める場合、労働者代表から意見を聴くことが盛り込まれた。その際には、処遇格差についてもぜひ議論してほしい。常用代替の問題や、紹介予定派遣の事前面接が差別などをもたらさないかも、労組による監視が必要だ。

今までは、法律はあっても守らせる仕組みに問題があった。弱肉強食の無法社会では最適な資源配分は達成されず、労働意欲や生産性の向上も期待できない。ルールを守った上で競争し、自由競争のメリットを引き出すことが重要である。

*

ひぐち・よしお 52年生まれ。慶応大教授（労働経済学）。厚労省の労働政策審議会で、労働者派遣法の改正を審議した民間労働力需給制度部会長を務める。著書に「雇用と失業の経済学」「日本型ワークシェアリングの実践」など。

◇労働者派遣法の主な改正点

●一般の派遣期間の上限を「1年」から「3年」に延長する。ただし、1年を超える派遣期間を定める場合、企業はその事業所で働く人の過半数が参加している労組やその代表から意見を聴く。

●製造業務への労働者派遣を解禁。経過措置として、法施行後3年間は派遣期間の上限を1年とする。それ以降は3年。

●専門性が高い研究開発や秘書、通訳、アドバイザーなど、これまでも派遣期間の上限が3年となっていた26の業務について、期間制限を撤廃する。

●派遣先が派遣期間の制限を超えて派遣労働者を使おうとし、労働者も雇われることを希望する場合、派遣先は直接本人に雇用契約の申し込みをしなければならない。違反した場合は企業名を公表する。

●派遣期間終了後に派遣労働者を正社員として雇用することが予定されている「紹介予定派遣」について、就業開始前にその労働者の履歴書を派遣先に送ったり、面接・内定したりすることを可能にする。

00058 2003年07月11日 朝刊 オピニオン1 015 04314文字

治安はいま（三者三論）

69. 2003年07月04日、朝刊、オピニオン2、12p、688文字
経験や実力で雇ってほしい（声）

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

賃金

無職 中川美保（東京都品川区 35歳）

「フリーターの、将来は不安だ」（6月30日）を読んで一言を。おっしゃる通り、フリーターつまり社会保障のない雇用形態は確かに不安定である。しかしながら、文面に書かれていた「フリーター・女性の存在が中高年の就労機会を疎外する」という言い方には賛成できない。

私は今年5月までの半年間、とある大手メーカーの関連会社でパート勤務をしていた。ざっとみたところ、各フロア60人ほどの定員のうち、女性は約2割。男性はほとんどが社員でも、女性の4分の3は派遣社員かパートタイマー。男性社員においても、入社5年目でまだ後輩の入ってこない新人という人もいる。若年層と女性の雇用が優遇されているとはいえない。

いくら若くても、望んだ会社や職種に簡単に就職できるわけではない。その間アルバイトをして生計をたてること、社会経験を積むことが必ずしもマイナスだとはいえないと思う。

また女性であれば、アルバイトであっても、すぐ結婚して辞めるのではないか、子育てや介護で迷惑をかけるのではないかなどという偏見と闘わなければならない。不況の続く現在、誰にとっても職探しは楽ではない。

もともと我が国は正社員以外の雇用条件は格段に低く、信用は軽んじられている。正社員だけを保護するのではなく、実力や経験、働きによって報酬を決定する時代にきているのではないか。

中高年者が積み重ねてきた技術や社会経験は、再就職活動ではプラスにこそなれマイナスになってはならないと考える。私はそのような正しい判断のできない経営者と古い社会体制に固執する日本社会に対してこそ、異議を唱えたい。

70. 2003年06月27日、夕刊、2総合、2p、690文字
「理由欠く解雇は無効」改正労基法成立、乱用に歯止め

就業・雇用形態

契約社員

労働条件

労働契約、解雇、就業規則の提示

従業員を解雇する時の基準などを盛り込んだ改正労働基準法が27日、参院本会議で可決、成立した。契約社員など事前に働く期間を定める有期雇用の契約期間の上限を1年から3年に延長。働く時間を労働者の裁量に委ねる裁量労働制のうち、本社や支社で企画や立案に携わる企画業務型については、本社以外で導入できる対象を広げる。1月までに施行される見通し。（22面に関係記事）

解雇ルールに関しては「客観的に合理的な理由を欠く場合は、権利の乱用として無効」とし、経営者の不当な解雇に一定の歯止めをかけた。政府原案はこの条文の前段で「使用者は労働者を解雇できる」とうたっていたが、法案審議時の与野党協議の結果、この部分は削除された。

労働者がどういった場合に解雇されるか分かるよう就業規則への「解雇の事由」の明記も定めた。

有期雇用の契約期間の上限はこれまで1年で、高度な専門職と60歳以上に限って3年だった。今回の改正では原則3年に、専門職などが5年に延長される。更新の手間を省くことや、より長い雇用期間を労働者に保証するためとしている。

■労基法骨子

【労働契約の終了】

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したもとして、無効とする▽労働者が請求した場合、使用者は解雇前でも解雇理由を記載した文書を交付▽就業規則の記載事項に解雇事由を含める

【有期労働契約】

契約期間の上限を原則3年とする▽高度な専門知識を有するか満60歳以上の場合は上限5年に延長

【裁量労働制】

重要な決定が行われる本社、ブロック支社以外も、企画業務型の対象とする

71. 2003年06月19日, 朝刊, 秋田2, 26p, 1445文字

多様化進む雇用形態 企業の人件費圧縮の表れ / 秋田

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、嘱託社員、臨時的雇用者

解雇、賃金、社会保険

厳しい経済情勢が続く中、県内でも企業が正社員採用からパートタイマーへ切り替えるなど、雇用形態の多様化が進んでいる。大手スーパーでは「パートの店長」まで出現。定年後も嘱託や臨時社員などとして雇い続ける雇用延長も広がっている。企業側の少しでも人件費を抑えたいという思いの表れだ。

○正社員は減

秋田労働局によると、県内の02年度の月間平均有効求人数は、正社員が95年度に比べて約36%少ない9368人。パートは同比で約42%多い5156人だった。

秋田経済研究所が今年4月、県内363社に行ったアンケート（回収率56%）では、パートを雇用している企業は76%だった。2年前に比べると、正社員を減らした企業が53%で、増やした企業の12%を大きく上回った。一方、パートは逆に増やしたのが7%で、減らした19%を上回った。

来春の予定でも、正社員は「減らす」という企業が多いが、パートについては逆に「増やす」が上回っている。

パートの活用目的（複数回答可）は「人件費節約」が63%と最も多く、「業務量の変化への対応」が54%で続いた。

同研究所の佐藤由深子研究員は「企業が人件費削減のため、正社員からパートなどへ切り替える動きが進んでいる。賃金・待遇面は不安定だが、就職難のため、新卒でもパートを選ぶ人が増えているようだ」と話す。

○幹部へ登用

大手スーパーのマックスバリュ東北（本社・秋田市）では、正社員約560人に対し、6倍以上、3500人程度のフレックス社員（パート）が働いている。賃金が時給計算になるのが、正社員との最大の違いだ。

同社では、パートの教育を徹底した上で、レジを打つ速さや、魚のさばき方、商品知識などの能力に応じてランク分け、賃金に差をつけている。

パートでも、努力次第で店の幹部になれる道があり、パートのまま店長業務をしている「パート店長」が現在2人いるという。

パートから正社員に登用する制度もある。1年以上の実務経験、規定の技術検定合格などの条件を満たせば、試験を受けられ、正社員への道が開ける。

同社人事課では「能力に応じて手当を増やすことで、パートのやる気を引き出せる」と話す。

○即戦力魅力

一方、定年後の雇用延長の動きも進む。

県経営者協会は昨年10月、県内390事業所にアンケートを行い、152社から回答を得た。「定年退職後の再雇用制度がある」会社は61%、「定年退職せずに勤務延長する制度がある」が18%で計79%。雇用延長制度がない企業でも33%は「今後検討を考えている」と答えた。

ただ、再雇用の場合、賃金は定年時に比べ「80%」が35%、「60%」が34%で、「50%以下」も18%あった。

企業側からみれば、仕事に慣れた即戦力を、安く使える利点がある。労働者側には、厚生年金の支給開始が60歳から段階的に65歳に上がるため、定年から年金受給までの間の収入を得たいという思いもあるようだ。

同協会によると、再雇用は、製造業など経験を生かしやすい職場で特に進んでいるという。バス会社の羽後交通（本社・横手市）では、本人が希望して会社も認めた場合、運転手を60歳の定年以降も嘱託や臨時職員として雇用している。希望者はここ数年特に増え、現在は90%以上が再雇用されているという。

同協会の高橋庄四郎専務理事は「教育に時間も費用もかかる新卒より、即戦力の定年者を雇いたい企業側と、定年後も収入を得たい労働者側の思惑が合致しているのではないかと話している。

72. 2003年06月19日, 朝刊, 2総合, 2p, 1100文字

働く意欲を引き出そう フリーター（社説）

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、アルバイト

賃金、技能者の養成

厚生労働など4省庁が、若者のフリーターや失業者の増加に歯止めをかける対策を打ち出した。「若者自立・挑戦プラン」と名付け、3年間で目に見える成果を出すという。

小学校から職業を持つことの大切さを教え、高校や大学では企業にも協力してもらって職業実習をする。就職相談の段階から職場に慣れるまで、ていねいに指導する施設やコンサルタントも増やす。自ら会社を起こそうとする若者も支援する。

あれもこれも、と盛りだくさんだが、要は自分が何をしたいか分からない若者を現場に連れて行き、実践を通じて働く意欲を引き出すことだ。根気のいる事業だが、必要な予算投入を惜しまず、ひとつひとつの対策をきめ細かく実行してもらいたい。

学校を出ても定職を持たず、コンビニ、飲食店の店員やビル清掃といった低賃金のパートやアルバイトで食いつなぐ若者がフリーターだ。その数は200万人を超えて増え続けていると推定される。

若年層の失業率が際だって高いのも、フリーター化と関係が深い。次の仕事を決めずにやめる。転職を繰り返す。そのうち、仕事が無くなってしまふのだ。

残業もないし、気に入らなければすぐやめられる。そんな軽い気持ちでフリーターになるが、技能は身につかず、人生の大切な時期を無為に過ごす。学校が職業教育を怠り、家庭教育がなおざりにされてきたことも大きな原因だろう。

だが、それだけではあるまい。長引く不況で企業は採用を極端に絞り、人件費負担が軽いパート労働者などフリーターをほしがる。中高年社員の雇用を守るあまり、若者が締め出される。正社員になりたくても門が狭く、あきらめるしかない現実が、若者の就業意欲

をすり減らす。

産業の重心がサービス業に移っているのに、それに合わせた職業訓練を受けられる施設が足りないのも困ったことだ。

フリーター現象の調査、研究を続けている日本労働研究機構の小杉礼子さんは、著書で「若者を一人前にしていく社会的な仕組みが揺らいでいる」と述べている。

日本の経済発展がうまくいった原因は優れた人材にあった。若い労働者が技能を着実に身につけ、長期雇用で生活は向上し、社会の安定をもたらした。

そんな長所が、産業構造の変化や企業の雇用慣行の大きな見直しのなかで、崩壊寸前の状態になっている。

学歴が低く、育った家庭が豊かではなかった若者にフリーターが多いとの調査結果もある。放っておけば経済格差が固定化していくだろう。好ましくないことだ。

この国の将来を託す若者がよりよい就業先を見つけ出せるような、社会の新しい仕組みをつくる。これが政府、学校、企業が一体となった対策の目標であり、大人たちの責任でもある。

73. 2003年06月15日, 朝刊, 佐賀1, 31p, 1121文字 育児休暇、パパは二の足 同僚の負担増が一番の懸念 / 佐賀

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
労働時間

「少しは父親らしいことをしたい」。そう思い、育児参加を望む男性は少なくないだろう。男性にも育児休暇は認められている。だが、取得への道のりは遠い。「同僚の負担が増える」「リストラ対象にされはしないか」といった心配が二の足を踏ませている。どうすればいいのか。15日の父の日を機に考えた。

95～02年度までで4人だけ――。

育児休暇を取得した際に事業所に給付される「育児休業給付」の受給状況のうち、県内の男性が制度を利用した数だ。同じ8年間で女性の受給者5555人とはけた違いだ。

給付制度は民間企業に勤める従業員に限られるため、すべての育児休暇取得者を網羅できていないわけではないが、公務員でも県庁で育児休暇を取った男性職員は、女性職員の307人に対し2人だけだ。

「自分の仕事をかぶる同僚に申し訳ない」。育児休暇取得の懸念として多い声は、これだろう。

伊万里市職員で同市民図書館に勤める末次健太郎さん(33)は次女の誕生を機に今年10月から5カ月間の育児休暇を取ると宣言した。だが同僚の負担増が心配だ。

同図書館には常勤で16人が働くが正職員は5人。受け付け業務の総括で、図書館のコンピューター業務はほとんど1人でやってきた。現在、引き継ぎのため、3人1組で同じ仕事をこなしているが、「補充がきちんと来てほしいですね」。

末次さんのようなケースはまだ恵まれている。休暇取得を奨励する佐賀労働局雇用均等室の矢田玲湖室長は、育児休暇に至るまでのハードルの高さを指摘する。

02年、県内の労働者1人あたりの年間実労働時間は1956時間(速報値)で、全国平均を119時間も上回る。3年連続全国ワースト1だ。

特に問題なのが子育て真っ最中のはずの30代男性の就業時間で、過労死認定される「週60時間以上」が同年代の約2割に達し、全世代の中でも群を抜いていることだ。「これでは夕方少し早く家に帰っての育児すら出来ない」と指摘する。

男性の育児休暇は夢のまた夢なのか。

矢田室長は、職場での早めの根回しと、「多少の迷惑はお互い様」というくらいの強い意志が必要という。「女性もそうやって、育児休暇は当たり前という環境を作ってきました」。1年取ろうと張り切らず、まず1、2カ月の短期間と柔軟に考えることもお勧めだ。

とは言え、企業経営者の意識改革と行政の積極的な支援は欠かせない。矢田室長は「子育てを通じて多様な価値観が養われる。企業にとってもプラスになるはず。また、県などの行政が、職員に積極的に取るよう促して欲しい」と指摘する。

【写真説明】

10月から育児休暇に入る末次健太郎さんの現在の育児協力は、長女春菜子ちゃんの保育園への送り迎えだ=伊万里市内で

74. 2003年05月20日, 朝刊, 1家庭, 19p, 5535文字 もう2度と…思いづつけ、「命の犠牲」法廷で問う(過労社会)

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
災害補償

働き過ぎで亡くなる過労死・過労自殺の存在が社会で広く知られるようになり、労災として認定される事例も増えています。一方で、遺族が会社を相手取って裁判に訴える事例も目立っています。遺族はなぜ、労災認定だけでなく、時間や費用のかかる裁判を起こすのでしょうか。暮らし面では「会社の姿勢」に、家庭面では「遺族の思い」に焦点を合わせて掘り下げます。

■家庭の中で

○私が小さな舟で守ってあげる 心の傷、手を取り合い 妻・娘

「ママはパパという大きな舟をなくして大海原に放り出されたけど、私が小さな舟で守ってあげる」

96年11月に父親が会社で突然亡くなった。42歳だった。当時小学5年生だった一人娘(18)は、何もできず泣いている母親(58)を励まし、手紙を書いた。

父は東京都内の電気通信設備会社に勤めていた。残業や休日出勤の時間が100時間を超える月がほとんどだった。「体がどうにかなりそうだ」と父はもらすようになった。出勤途中で駅のホームで倒れ入院したこともあった。

11月15日、出社後「調子が悪い」と職場の隣の部屋で休んでいた。午後5時ごろ、社員が様子を見に行くと呼吸がないことに気づき救急車を呼んだが、死亡していた。虚血性心疾患だった。

「過労死だ」と母は労災申請し、00年10月に労災認定はおりた。

しかし、会社は全く謝罪の姿勢を見せない。「会社に謝らせる。そうでないと、パパが浮かばれない」。母娘は01年12月、会社を相手取り損害賠償訴訟をおこしている。

3人家族の大黒柱を突然失った衝撃は、小学5年の娘に重くのしかかった。学校の朝礼中に倒れたり、外出すると吐いたり、といった症状が出るようになった。耳が聞こえづらくなったことも。夜眠れないことも多い。

「パパっ子」だった。父が帰宅すると「お疲れさま」と靴下を脱がせ、背広をハンガーにかけた。自宅で仕事をする時も必ずひざに乗った。休日出勤についていったこともある。

娘は心的外傷後ストレス障害（PTSD）などの診断を受けた。通院を続けているが、今も高校へほぼ毎日、母に車で送り迎えしてもらっている。

それでも学校から帰ると、手紙や絵を書いて母を励まし続けている。母は「亡くなった直後は、このまま死んだらどんなに楽だろうということしか考えていなかった」と当時を振り返る。

昨年2月。法廷に母の声が響いた。娘が裁判長あてに出した手紙を朗読したのだ。

「裁判長様……父の死は、10歳だった私にとってとても耐え切れるものではなかった。……父と、もつともつと話がしたかったし、成人式も結婚式も子どもも見てほしかった……」

○ほかにも大勢、つらい思いを 闘う姿に励まされて 母・姉

10:00に起きる 雨ふってたらおくって

96年6月12日午前4時過ぎ。帰宅した大阪府枚方市の廣瀬勝（まさる）さん（当時21）は、母のみどりさん（55）にメモを残し、眠りについた。そのまま二度と目を覚ますことはなかった。死因は虚血性心疾患。メモは小さな額縁に入れ、遺影のそばに飾ってある。

「私の子を会社が奪ったんです」

その年の春、勝さんは大阪市にある中古車情報誌制作会社の支店にアルバイトとして雇用された。みどりさんは、正社員を夢見る長男の門出を心から喜んだ。

締め切り前の1週間は1日十数時間も働く。体重は減り、「しんどい」が口癖になった。心配になった母は居間でうたた寝しながら、息子の帰りを待った。「でも、あの子は嫌がって、『ご飯食べてなかったら起こして』などとメモを残し、寝ることにしました」

働き始めて5日後。そんな親子の小さな意思疎通を死が奪った。

みどりさんはすぐに会社に謝罪を求め、「『過労死』申請に協力を」と訴えた。でも責任を認めてくれなかった。弁護士に相談し、98年6月に労災を申請。再審査を経て02年5月、認定された。雇用期間が短い非正社員の認定は画期的なケースだったという。

みどりさんら遺族にとって、認定までの約6年間は苦悩の日々だった。

長女で勝さんの姉（31）は「審査の進行状況がわからず、『現在の書類だけでは不十分かも』『会社側はどう反論しているのか』と気がかりで、落ち込んだり、いら立ったりしていた」と話す。

労災認定をあきらめかけた01年末ごろ、担当弁護士から民事裁判を提案された。だが、みどりさんは「お金もかかるし無駄な抵抗」と思った。

弁護士の誘いで、別の遺族の過労死裁判を傍聴し始めた時期だった。会社の罪をただすため、妻や母が関わっている。心が動いた。

「自分にできるか不安もあったが、みなさんの必死な姿を見て、強くなろうと決めました」

労災が認定された直後の02年6月、会社を相手取り、損害賠償訴訟を起こした。みどりさんはパートで生活費を稼ぎながら、街頭で支援を呼びかけ、別の法廷も傍聴する。長女も一緒に活動してくれる。

「私のほかにも大勢、つらい思いをしているんです」

■会社に対して

○手帳一時もたら図、労災申請に協力 不信・怒り募り提訴

自殺した夫（当時31）の手帳が、会社側から妻（42）に手渡されたのは死亡後18日が過ぎた99年10月20日のことだった。勤務を終えた時刻が夫の筆跡で毎日書き留められていた。同僚に話を聞くうちに、会社が夫の机のかぎを壊して調べていたと知った。ロッカーの中身も廃棄処分にしたという。「後ろめたいことがあったからだ」。不信感が決定的になった。

夫は北海道の自動車部品会社で24時間稼働の工場の生産工程を一人で管理していた。亡くなる前1カ月は28日間出勤し、19日間は連続勤務。帰宅が午前0時を過ぎた日が13日あった。

休日に人手不足のラインに自ら入り、自宅でも資料づくりを続けた。それでも、生産遅れを会議で責められたという。自殺の少し前から「いじめられている気がする」と漏らすようになった。眠れなくなり、ひげもそらず、工場でも黙々とパソコンのキーをたたき続けたという。遺書には会社あてに「ちょっと疲れたので休ませてもらいます。ご迷惑かけてすみません。この仕事はやはり私には向かないと思います」とあった。

妻が転職を勧めても、「後の人が大変な思いをする」と渋るほど責任感が強かった。「夫は逃げたんじゃない。仕事が原因で死んだと国に認めてもらいたい」と労災申請した。会社は協力してくれなかった。テープレコーダーを片手に夜の工場へ出かけ、同僚の話を聞いて回った。

認定後も会社の謝罪はない。社員に「一切話すな」と指示し、元上司らが「仕事で死ぬなんて馬鹿だ」と語ったと伝え聞いた。「会社に殺されて、なんで馬鹿扱いされなきゃいけないのか」。昨年3月、提訴した。

労災認定で遺族年金が支給され、「夫が一生懸命働いてきたおかげ」と感謝している。会社への損害賠償請求には別の意味がある。「夫の命の代償。会社に『このお金をあげるから、夫を返してください』と言いたいんです」。裁判で責任を認めて謝罪し、同じような遺族を二度と出さないよう姿勢を改めて欲しいと思う。「そうじゃないと、命を犠牲にした意味がないからです」

遺品の腕時計は、勤務交代の時刻になるとアラームが鳴る。夫は今も、そこにいる。

○認定後に社長が謝罪 再発防止へ労使協議、企業側が改善し和解

一度は提訴を考えながら、裁判をせずに会社と和解した事例もある。

大手家具チェーン勤務の石川靖さん（当時35）が、自宅のベッドでうめき声をあげているのを妻の良美さん（43）が見つけたのは、00年9月3日の朝だった。救急車を呼んだが、間に合わなかった。死因は不整脈の一種の心室細動だった。

靖さんは99年10月、群馬県内の配送センターにマネジャーとして赴任した。最初もう1人いたマネジャーは翌年1月に転勤し、14人いたスタッフは8月に9人に減った。増員要請は断られた。

死亡前1カ月の出勤は28日間。携帯電話や手帳の記録では、実労働は月300時間を超えたようだ。自宅でも毎日、深夜2時ごろまで資料を作っていた。何度も「過労死しそうだ」と口にした。良美さんの労災申請に会社は消極的だったが、02年10月に認定が出た。

しかし、良美さんの怒りは消えなかった。「夫を過労死させた企業が、法の裁きを受けずに成長し続けるのは許せない。謝罪してほしい」

一方、会社の対応は、労災認定を機に大きく変わった。昨年末、社長が良美さんと面会し、「有為な人材を死なせてしまい、申し訳なかった」と頭を下げた。労使で再発防止について話し合い、長時間労働削減の専任担当者を置いた。靖さんの命日は「労働安全衛生の日」と定められた。

労災認定は、会社が株式を東京証券取引所に上場した直後だった。遺族側の伊藤誠一弁護士は、会社の対応の変化を好ましいことと評価しつつ、労災認定をマスコミが報じたことなどを、消費者相手の企業として意識したのではないかとみる。

良美さんは「許せる気持ちには到底なれないけれど、会社の姿勢としては評価できるかな」と思うようになった。会社とは4月末に、慰謝料の支払いと謝罪、再発防止の約束などで和解した。

○認定も訴訟も急増 予防へ企業の対応変化

過労死・過労自殺の労災認定件数は、厚労省による認定基準の緩和＝キーワード＝の動きを受けて急増している。過労死は01年度に143件で前年度比で68%増、過労自殺は31件で63%増だ。

一方、会社を相手取った損害賠償請求訴訟も増えている。弁護士や遺族、医師らでつくる大阪過労死問題連絡会のまとめでは、今年4月現在で関西で係属中の訴訟11件のうち、01～03年の提訴が9件と大半を占め、増加傾向にある。全国の傾向も同様で、年間30～50件が提訴されていると推測する弁護士もいる。

労災認定が増加する中で、なぜ訴訟も増えるのだろうか。過労死弁護士全国連絡会議の玉木一成弁護士は「労災認定により死亡は仕事の原因だと公に認められ、遺族も補償を受けるが、会社の責任が直接認められなかったわけではない。生前の会社の扱いがひどすぎる、労災申請に協力しない、遺族への対応が冷たいなどの要因があると、会社の責任追及のために裁判に踏み切る傾向があるようだ」と話す。

一方で、過労死訴訟は企業のあり方にも大きな影響を与えている。

大手広告会社の電通は、過労自殺訴訟の最高裁判決＝キーワード＝を受けて遺族と和解し、労務管理の徹底と健康管理の充実を約束した。01～02年にはストレスマネジメントセミナーを実施、社員の9割が参加した。昨年からは残業が月100時間を超える社員に対し、産業界による呼び出し面接を開始。来ない人に催促メールを送るために派遣社員も雇った。

労働問題で企業側代理人を務めることが多い石寄信憲弁護士によると、ここ数年、過労死などに関する講演会や管理職セミナーの依頼が増え、年間100回にも上るといふ。「大企業は、過労死問題を裁判対策の観点だけでなく、良質な労働力が失われるリスクとしてとらえ、予防策を講じ始めている」と話す。

◇家族が協力、交流と運動

過労死・過労自殺した人の遺族が助け合う場として、91年に発足した「全国過労死を考える家族の会」がある。遺族が訴えている裁判の傍聴や署名活動への協力、厚労省への要請行動などが主な活動内容だ。

今月17日には、東日本に住む遺族28人が東京に集まり、「東京家族の会」の総会を開いた。初参加の遺族2組も含め、自分の体験を語り、励まし合った。

代表世話人の大森光子（こうこ）さん（66）は「ここに来れば、日ごろ感じている疑問などについて、同じ遺族の立場から話を聞くことができる。苦しんでいるのは自分だけではないと知り、力づけられるのです」と話す。

過労死弁護士全国連絡会議の川人博弁護士は「裁判が、遺族の心のケアになる場合がある。証人尋問で会社側が追及を受けることで、公の場で真実を明らかにしたいという遺族の思いが実現するからだ」と言う。

（佐藤陽、林美子、佐藤実千秋、高橋美佐子が担当しました。）

◆キーワード

<労災認定基準の緩和> 厚労省は01年12月、それまでは過労死の認定にあたって発病前1週間の業務の負担の重さを重視していたのを、「6カ月間に平均月80時間を超える残業をしていた」など、慢性疲労に条件を広げた。過労自殺については、99年9月、うつ病など精神障害の発病前6カ月間の職場での心理的ストレスの重さを判断する基準が定められた。

<電通過労自殺訴訟> 91年に自殺した社員の遺族が「過労によるうつ病が原因」として会社を相手取り損害賠償を求めた訴訟。最高裁は00年の判決で「企業には、過労によって社員が心身の健康を損なわないようにすべき義務がある」として、過労自殺をめぐる企業の責任を認め、これが他の過労自殺訴訟に大きな影響を与えた。

*

◇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 朝日新聞社くらし編集部

<ファクス>03・3549・0813

<eメール>火曜日は仕事 shigoto@asahi.com

【写真説明】

過労自殺した自動車部品会社の社員の遺品類。茶封筒の裏には走り書きの遺書が。退勤時刻をメモしていた手帳は、自殺した10月2日が空欄になっていた＝北海道で、高橋洋撮影

（上）「パパの死の真実を知るまで闘い続ける」。妻と娘は誓う（下）一人娘が母の誕生日に贈ったバースデーカード。「感謝だね、パパに」。父への思いは今でも忘れられない＝いずれも埼玉県内で、藤脇正真撮影

75. 2003年05月19日、週刊、アエラ、21p、3777文字

就職 第2回 「お試し派遣」で正社員になる

就業・雇用形態

労働条件

派遣会社がエージェントになり、就活を手伝ってくれる。それが「新卒紹介予定派遣」という制度。

職種にこだわりがある人には、希望も実現しやすそうだ。

(編集部 太田匡彦、写真 高井正彦)

明治大学を卒業した後藤智之さん(23)はこの春から、派遣社員という身分で社会人生活をスタートさせた。

派遣先は、伊藤忠ケーブルシステムというケーブルネットワークを設計、販売する会社。後藤さんは来年の今ごろ、同社の正社員になっている可能性が高い。「新卒紹介予定派遣」という制度を使った結果だ。

正社員として採用されることを前提に、卒業後まず派遣社員として試してみようという仕組み。いわば「お試し派遣」。このころ就職活動の選択肢の一つとして注目されている。

○内定で部署まで決まる

制度が本格的にスタートしたのは、既卒者を含む紹介予定派遣が解禁された2000年12月。今年度は、5000人前後の新卒者が、この制度を利用して就職したと見られている。

その仕組み(下のチャート参照)を、後藤さんを例に追ってみよう。

後藤さんが就職活動でこだわったのは「IT業界」だった。将来性があり、手に職もつくと考え志望した。だが商学部の後藤さんにとって、専門知識を要するIT業界へのハードルは高かった。

4年生の4月、そんな壁にぶつかっているなか出会ったのが、キャブランという会社の新卒紹介予定派遣「ITキャリアデザインプログラム」だった。説明会に足を運んで気に入って、続けていた就職活動を迷わずやめて、同社の選考に臨んだ。

「1年目が派遣社員というのはネックだったが、IT研修のプログラムの充実ぶりは魅力的だった。就職先をきちんと理解した上で正社員になれることも気に入った」

と振り返る。選考は面接と適性検査。これに通ると5月中旬から研修が始まった。

半月かけて基本的なネットワーク技術やプログラミング技術を習った。並行して、勤務先の希望を固めていくコンサルティングをしてもらい、自分に適した就職先を数社紹介された。

そのなかから選んだのが現在の会社。9月、キャブランの営業担当者に連れられて同社を見学、取締役から業務内容を直接説明してもらった機会もあり、決断した。

その後は勤務先の特性に合わせた研修を3カ月間受け、ソフトウェア開発や言語プログラミング、サーバー管理などについて習得した。後藤さんは言う。

『「内定」の時点で働く部署が決まっています。しかもそれが希望通りというのは派遣ならではの、1年目から納得ずくで働けます』

研修内容や派遣先決定までの期間、派遣先の傾向などは派遣会社によって様々だが、基本的な流れはどこも同じだ。

○大企業は限られるが

「派遣会社が人事部の役割を果たし、適職探しを手伝う制度。学生の希望を聞き、研修を行い、就職先を探す。就職代理人と言っていいかもしれません」

この制度を最も早く取り入れた、パナソニック新卒派遣事業部の長畑久美子部長はそう説明する。「ビジネスインターン」と銘打った同社の制度では昨年度、約600人の学生を送り出した。後藤さんのように、希望職種へのこだわりを持った学生が多いと言う。

派遣という雇用形態で勤務先に行くため、職種はもちろん部署もある程度確定して仕事に就くことができるからだ。

昨年度、関西地方の大学を卒業したトモコさん(23)もそのひとり。「販売職」にこだわって就職活動をした。

第一志望は百貨店。だが関西での求人は限られている。衣料品メーカーの販売職まで手を広げ、30社ほどにエントリーしたが、進捗状況は思わしくなかった。

「大阪市内の大手百貨店などで働けます」

就職雑誌でそんな一文を見つけたのは、ちょうど落ち込んでいたそのころ。パナソニックのビジネスインターン制度の記事だった。

すぐに申し込みを決めた。筆記や面接の選考は10倍近い難関だったが通過。約130時間(有料)の研修を経て、卒業直前の3月、大阪市内の大手百貨店への派遣が決まった。それから1年。今年3月、百貨店の社長らとの面談の席で、トモコさんは思いを伝えた。

「これからはぜひ、正社員として頑張りたい」

後日、パナソニック経由で百貨店の人事担当者から連絡があった。

「一緒に働いてほしい。来月からよろしくお願ひします」

確かに、トモコさんのように人気の大手百貨店に就職できるのは幸運なケースと言える。実際は、

「優良企業だが知名度が低かったり、専門性が高い中小企業などが派遣先としては多い。大企業というのは限られている」(リクルートスタッフィング、中込洋課長)

また必ず正社員に採用されるという保証はなく、あくまでも派遣期間終了前後に、労使双方の合意があって、正式採用となる。派遣会社各社によると、派遣先の正社員になる割合は7、8割という。

「どんな会社に行けるのか」「正社員になれるか」といった不安を持つ学生も、当然多いだろう。

それを取り除く方法はいくつかある。まず派遣先。ある程度ではあるが派遣先を絞る方法がある。大手の商社やメーカーと資本関係がある派遣会社を選ぶことだ。

例えば前出のキャブラン。実はここ、伊藤忠グループの派遣会社。新卒紹介予定派遣では、派遣先の7、8割が伊藤忠グループ企業になる。一般職に限れば、伊藤忠商事本体に就職した実績もある。

○「採用直結型」も登場

「研修内容が良かったのはもちろんだが、伊藤忠グループにいけるという安心感もあって、キャブランの制度を選んだ」

と大西美美さん(24)は明かす。筑波大卒業後の昨年4月、伊藤忠エレクトロニクスに派遣され、この4月から正社員になった。オフィスは東京・青山の伊藤忠商事と同じビル内。大西さんはそこで、新規インターネットサービス立ち上げを目指して営業に励んでいる。

確実に正社員になることを優先するのであれば、早稲田大学出身の大和田薫さん(24)のケースが参考になる。

大和田さんの場合、「お試し派遣」という考え方にはひかれたが、既に「1浪1留で後がなく」、卒業後すぐに正社員の地位を確保したかった。

「内定は1社持っていたが、本命に通らず焦っていた。かなりピンチ。追い込まれていたと思う」

そんな大和田さんが選んだのが、リクルートスタッフィングが昨年度から始めた「採用直結型インターンシップ派遣」。新卒紹介予定派遣の新しいスタイルだ。

同制度に登録すると、学生と派遣先企業それぞれの希望をマッチング。4年生の間に、派遣先で3日から2週間働いてみる。それでお互いに合意に達すれば、4月1日からはその企業で正社員として働ける、というもの。合意に達しなくても、時間が許せば何度でも派遣先を紹介してもらえる。

大和田さんの場合、昨年7月下旬に登録すると10月までに10社ほどをメールで紹介された。そのなかから制作会社を希望。12月に5日間、同社で派遣社員として働き、外資系IT企業向けの販促ツール作成に携わった。

「仕事の内容や喜び、一緒に働く先輩や上司の人間性が具体的に分かりこの会社で働きたいと思った」

と振り返る。大和田さんはこの4月から、晴れて正社員として働き始めている。

派遣や労務管理に詳しく、インターネット上で多くの相談にもっている社会保険労務士の坂本達人さんは、こうアドバイスしている。

「最近では、本命の就職先に就職できなかった場合の保険的な意味で、新卒紹介予定派遣を利用する学生も見受けられる。いずれにしても、どこの派遣会社が自分の就きたい職種や企業に強いのか、必ず複数の会社を訪問し、内容を確認することが大切だ」

◇新卒紹介予定派遣の流れ

派遣会社による説明〔2～11月〕

↓

選考試験、面接

↓

派遣会社の契約社員として内定〔5～12月〕

↓

各種研修

↓

派遣先紹介

↓

派遣先決定〔9～3月〕

↓

大学卒業〔3月〕

↓

派遣先企業で勤務〔4月～〕

↓

企業と本人の相互評価

- ・派遣先企業に正社員入社
- ・他企業で派遣を継続
- ・その他 派遣先企業に派遣社員として勤務、他企業に転職、留学など

◆新卒紹介予定派遣制度を実施している主な派遣会社

パソナ <http://www.pasona.co.jp/>

リクルートスタッフィング <http://www.recruit.co.jp/r-staffing/>

アデコキャリアスタッフ <http://www.adecocareer.co.jp/>

テンプスタッフ <http://www.tempstaff.co.jp/>

スタッフサービス <http://www.staffservice.co.jp/>

キャプラン <http://www.c-plaza.co.jp/>

松下エクセルスタッフ <http://www.m-excelstaff.co.jp/>

<illustration 村林タカノ>

【写真説明】

今年に入り、毎週のように行われている説明会。毎回多数の学生が詰めかけている／東京都千代田区のパソナ本社

派遣のうちからどんどん仕事を任せられ、仕事の楽しさを知った。「この会社合っている」と大西さん

「新卒紹介予定派遣なしには、自分の就活は成り立たなかった」と後藤さんは話す。今は勉強の毎日だ

76. 2003年05月07日, 朝刊, 2社会, 30p, 565文字

就職難でも…臨時職員、定員割れ 北九州市の高卒雇用策 【西部】

就業・雇用形態

アルバイト、臨時的雇用者

労働条件

労働契約、賃金

今春、高校を卒業した人約100人を北九州市が臨時職員として雇用しようとしたところ、応募者は90人とどまった。高校生の就職難が続く中、末吉興一市長が1月の市長選で公約の目玉の一つに掲げた試み。定員割れという事態を市人事課は「想定外」というが、若者の感覚や、教育現場の意識とのずれを指摘する声も出ている。

計画では、雇用期間は今年7月から来年3月までの9カ月間。資料整理など補助的な仕事をしながら、社会人としてのマナーなどを身につけることで、本格的な就職にも役立つ、としていた。日給は5970円。担当者が市内の高校を回ったり、市政だよりに掲載したりして、4月7日から18日まで募集した。

ところが、思わぬ人気薄。市人事課は「希望の仕事が見つからないと、フリーターになる若者が増えている。民間の雇用形態も変化