

し、アルバイトで働き始める人もいるため、応募が少なかったのでは」と分析する。

これに対し、市内の私立高関係者は「就職に意欲のある子ほど、臨時で9カ月間働くより、1年間勉強して、正規採用のある職場を目指そうと考えるのではないか。本採用への道が開けるなら別だが、1年足らずの補助的な仕事では、私たちとしても勤めるにはちょっとという感じがする」と話している。

市は今日11日（筆記）と26、27日（面接）の採用試験は予定通り行う。

77. 2003年05月03日, 朝刊, b e 週末 b 5, 55p, 1365文字 なぜ私がクビになるの (お金の悩み 彼女の場合)

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
解雇、賃金、就業規則の提示

広告やパンフレットを作る小さな会社で、営業職のアシスタントをしている彼女(34)はパートタイマー。4年前から、6カ月契約を8回更新してきた。

性格の不一致が理由で離婚し、再出発をしようと思っていたとき、知人から今の勤め先を紹介された。従業員は40人ほどで、賃金は低い、事務処理能力を評価されて、彼女なりに楽しく仕事をしてきた。

半年前、妻子ある社員と恋におちた。小さな仕事でもまじめに取り組み、顧客に対して律義すぎるくらい丁寧に接する彼の姿に好感を抱いた。彼も、正社員に負けないうくらい営業事務をハキハキとこなす彼女に自然にひかれた。彼には、離婚のつらさを素直に語れた。

2人の関係は周囲にも感づかれてはいた。だが、仕事に支障をきたすわけではなかった。同僚たちの間では、それほど問題にはなっていなかった。

しかし、あるとき、男女関係にうるさい女性取締役から、役員室に呼び出された。

「どういうつもり？ あなたのよう人は、ほかの社員にも害になるわ。辞めてもらってもいいのよ」

耳を疑った。害って、どういうこと？ 返したい言葉は山ほどあったが、「仕事面で周りに害だとは思いません。ちょっと仲がいいからといって、そんな言い方はないと思います」とだけ答えた。それ以上言ってもわかってもらえるとは思えなかった。もちろん、会社を辞める気持ちになどならなかった。

しかしその後、取締役の風当たりは、明らかに強く、厳しくなった。すれ違ってあいさつをしても返事もない。仕事が多まって遅くなると、「早く帰れ」と言わんばかりに彼女をにらみつけてきた。

「そんなに私を辞めさせたいのだろうか……」。彼女は日々気分が重くなるのを感じた。

契約更新の一週間前。彼女は再び取締役に呼ばれた。

「来週で契約期間が切れるので、契約を終了させていただきます。ご苦労さまでした」

まさか契約を打ちきられるとは思っていなかった。翌週の仕事の日程も準備していた。このままでは収入がなくなり、金銭的にも行き詰まってしまう。突然の「雇い止め通知」を前に、彼女は立ち尽くすばかりだ。

【アドバイス】 パートでも正当な理由必要

会社は原則として、業務に関係のない私生活上の行為を理由に懲戒処分はできない。就業規則などに、社員に不始末があった場合は解雇できる規定もあるが、この「不始末」とは、職務怠慢などで会社に損害を与えることをさす。もともと、会社のイメージなどに悪影響を及ぼした場合は処分もあり得る。パートタイマー向けの就業規則がないときには、正社員の就業規則が適用される。

パートタイマーは、あらかじめ定めた契約期間が終わると雇用も終わるのが原則だ。ただし、パート側が雇用継続への期待を抱き、実際に更新が重ねられてきた場合には、契約を更新しない「雇い止め」も、「解雇」と類似の正当な理由が必要になる。雇用契約を打ち切るにしても、契約期間満了の30日前に通知をしなければならない。

この彼女の場合は、正当な理由があるとはいえず、不当な「雇い止め」として無効になるだろう。

*

ファイナンスクリニック (<http://www.finance-clinic.com>) 年金、法律、税務など、さまざまな分野で、女性の専門家が相談に応じている。今週の筆者は本橋美智子、飯本亜里。

78. 2003年04月25日, 夕刊, 2総合, 2p, 1252文字 改正雇用保険法が成立 失業手当、大幅カット 来月施行

就業・雇用形態
正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件
解雇、賃金、雇用保険

失業手当の大幅カットを柱とした改正雇用保険法が25日、参院本会議で可決、成立した。失業率の上昇で悪化した雇用保険財政を立て直すのが狙い。一方で、早期再就職を促すため、正社員としてでなくても早く就業すれば手当を支給する「就業促進手当」を新設する。5月1日から施行される。

給付の引き下げは、失業手当額の高い層の給付が再就職時の賃金を上回る「逆転現象」をなくすため、離職前賃金比の給付率「60～80%」を「50～80%」とする。年齢別に異なる失業手当の上限額は60歳未満で現行より2.4%下げ、60歳以上65歳未満は2.7%下げる。60歳未満で月額1万608円もらっていた人は、8040円に減る。

多様な働き方に対応するため、これまでは正社員から失業した人の方がパートからの失業者よりも基本手当の給付日数が長かったが、一本化する。倒産・解雇などによる失業者は、パートについては従来より30日増やして正社員と同じにする一方、自己都合や定年による離職者は、正社員については30日減らしてパートと同じにする。障害者などの就職困難な人は、自己都合でもリストラでもパートの場合60日～90日増やし、正社員と同じにする。

再就職が難しい人への給付を充実し、35歳以上45歳未満で10年以上働いていて倒産・解雇などで離職した人には、給付日数を30日延長する。

早期再就職を促す「就業促進手当」を創設。失業手当の給付日数を3分の1以上残し(1)パートや派遣など短期で働いた場合、働いた期間にかかわらず、1日の給付額の3割を働いた日数分支給(2)正社員として再就職した場合、残った給付日数分の手当の3割を支給する。

労働者の能力向上のための「教育訓練給付」は、給付率を現在の8割から4割に引き下げ、上限額も現在の30万円から20万円に引き下げる。

失業手当にかかわる保険料率は、2年間は現在の1・4%(月収比、労使折半)に据え置き、05年度から1・6%(同)に引き上げる。

○改正雇用保険法のポイント

■保険料率

失業手当にかかわる分を月収の1・4%(労使折半)に据え置き、05年度から1・6%(同)に引き上げ

■給付

【失業手当】正社員とパートの2本立てだった給付日数基準を一本化▽35~44歳の会社都合離職者のうち、保険加入期間が10年以上の人に対する給付日数を30日増

【再就職促進】給付期間を3分の1以上残して再就職するか一時的に働いた人に、失業手当の一部を給付する「就業促進手当」を創設

【高齢年齢】60歳時に比べ、賃金が15%を超えて下がった時点で支給を開始していた高齢年齢雇用継続給付(下がった賃金への上乗せ給付)の支給開始要件を「25%超」に厳格化。給付率も、下がった賃金の25%から15%に引き下げ▽高齢年齢求職者給付金の支給を最長75日分から最長50日分に短縮

【教育訓練給付】受講費用に対する助成率を8割から4割に半減▽支給要件の保険加入期間を5年以上から3年以上に緩和▽支給額上限を30万円から20万円に減額

79. 2003年03月29日, 朝刊, 2経済, 13p, 514文字

正社員のパート転換加速 雇用の「ズレ」顕著 近畿 【大阪】

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員

労働条件

賃金、労働時間

近畿地区の失業率が高水準で一進一退を続けるなか、労働条件の低下がじわりと進んでいる。コスト削減に躍起の企業は正社員の求人減らし、パートや契約、派遣などに置き換えているからだ。

28日発表された2月の労働指標で、有効求人倍率がやや改善したものの、失業率は7%台に逆戻りして、雇用のミスマッチが顕著になった。低賃金で不安定な雇用形態の増加は、さらに「ズレ」を拡大しそうだ。

大阪の2月の有効求人数は、労働時間が正社員より短いパートタイムが全体の34・3%を占めた。5年前より6・4ポイント増え、全国との比較でも2・1ポイント高い。

正社員からパートへの雇用の切り替えが全国平均より進んでいるとみられるうへ、大阪労働局の担当者は「最近では正社員と同じ時間働くようなパートも増加している。実質的なパート比率はもっと高いはずだ」と指摘する。

業種別では、サービス業などで、全体に占める非正社員の割合が高い。リストラが相次いだ電機・機械などの製造業でも、生産が上向いてもパートや請負で対応するケースが増えている。製造現場では現在、派遣は認められていないが、条件付きで解禁する方向で検討されており、非正社員の割合がさらに増える可能性が高い。

80. 2003年03月19日, 朝刊, 暮らし, 24p, 2495文字

給付と負担、公平性どこに 厚労省の保険料固定方式(年金変わる)

就業・雇用形態

正社員

労働条件

賃金、社会保険

厚生労働省が04年の次期年金改革のたたき台として提案した「保険料固定方式」は、保険料を段階的に年収の20%程度まで引き上げた時点で固定化し、人口や経済の変動が年金財政に与える影響は、給付の自動調整で反映させようという仕組みです。同省は「現役世代の負担を軽くするため」と説明していますが、問題はないのか点検してみました。(高橋万見子)

小島茂・連合生活福祉局長 今後の医療・介護の負担増を考えれば、年金給付水準を引き下げるべきではない。

岡本康男・住友化学工業取締役 年金制度の持続は国の財政力による。今の負担力で考えるしかない。働き方や給与体系のばらつきも多くなっており、給付水準の絶対値を論じ合うことはもうできない。

今月7日の社会保障審議会年金部会。老後の生活保障の維持を主張した労組側委員に、経済界を代表する委員が反論、給付重視か負担軽減優先かで、対立軸が浮き彫りになった。

次期改革の大きな目的のひとつは「世代間不公平の是正」だ。少子高齢化の進展で、65歳以上の高齢者1人を支える20~64歳人口は00年の3・6人から2050年は1・4人、2100年には1・5人まで減る。高齢者間の格差に配慮しつつ、現役世代の負担増をどう抑えるかが焦点だ。

ただ、厚労省が打ち出した保険料固定方式でも世代間不公平は解消されないとの見方が強まっている。

少子化の影響は2025年度以降、深刻になるため、自動調整の結果、後世代が年金を受け取る頃には給付水準の低下率が大きくなる。ところが、保険料率(労使折半)を固定するのは約20年後で、それまでは現行の13・58%を20%まで引き上げる計画。結果的に若い世代ほど高負担・低給付になりかねない。

○保険料値上げに頼る構造

なぜ、今後も保険料の引き上げが必要なのか。厚生年金のバランスシートを見してみる。

日本の年金は、年金給付の底上げを優先してきた。足りない分は、後で保険料率を引き上げて充当しようという考えから、保険料収入の伸び以上に給付水準を上げてきたといえる。

99年度時点で、今後支払わなければいけないことが決まっている年金債務は2140兆円。このうち、約4分の1にあたる530兆円は財源の手当てができていない。将来的な保険料の引き上げに頼る構造だ。昨年1月に出た新人口推計を当てはめると、手当て不足は全体の4割に達する、との試算もある。

問題なのは、引き上げ分のうち、将来発生する年金債務にあてられるのはわずか80兆円で、大部分(450兆円)は、過去の保険料納付で足りなかった分の穴埋めとなることだ。

一橋大学の高山憲之教授は最近の年金シンポジウムで「年金財政のつじつま合わせのために今のような経済環境下で若い人の保険料を上げることが可能とは思えない」と指摘した。世代間不公平を正すためには、こうした財源手当てのできていない年金債務をどこまで圧縮できるかが課題だ。

◇消費税は最も安定した財源 渡辺正太郎＝経済同友会専務理事

保険料固定方式は、従来型の制度の延長線。ボロボロの家を補修し、保険料率を20%程度まで引き上げる国民負担増で支えようとしている。デフレで成長期ほどの収入増が見込めず、貯蓄率も低い現役世代に負担をかけ続けることはできない。急激な少子高齢化の中で、遠い将来を確約すること自体、もう無理だ。

公的年金を一律7万円支給の新基礎年金に絞り、消費税を財源とする私たちの提言は、時々々の税収でできる国の義務を果たすという考えに基づく。消費税は経済変動によるぶれが少なく、最も安定した財源だ。ただし国民負担の総額は増やさない。公的年金の保険料はなくなるし、負担の仕組みが変わるだけだ。少子高齢化に適応できる持続可能な手段はこれしかない。

◇高齢者実生活かなり苦しい 深瀬清祐＝日本高齢・退職者団体連合事務局次長

次期改革では、すでに年金を受給している「既裁定者」の給付カットも議論されている。議論の基準はモデル年金(月額約24万円)だが、実際を受給額の平均は男性で20万円弱。女性はわずか11万円強しかない。生活を年金だけに頼っている高齢者が全体の6割を占めており、高齢者の実生活はかなり苦しいとみるべきだ。現役世代が大変なのは理解するが、3%程度の安定成長を確保し、賃金も一定率で上がれば、給付と負担の関係は維持できるはずだ。

社会保障に対する国庫負担割合は80年代から減り続けている。今後、公共投資を生活分野優先に組み替え、租税は社会保障の充実にあてるべきだ。でないと国民は将来への不安が消えない。消費にカネを回さない傾向が続き、景気の回復も遅くなる。

◆まじめ納付者にしわ寄せ／若い世代に身近なものに 対話集会から

厚生労働省が今月、和歌山、熊本両市で開いた市民との年金対話集会で出された意見をまとめた。

■和歌山(8日)

●未納、未加入者が国民年金の4割を占めており、まじめな納付者にしわ寄せがいつている。税方式の方が公平では。(会員女性)

●自分たちは大学の講義でかじるぐらいで制度をよく知らない。高校生ぐらいから教育することが必要だ。(大学生男性)

●企業は社会保険料を払わなくていい雇用形態を選んでいる。厚生年金適用の年収要件を65万円に下げても、130万円の人を1人雇うのをやめて65万円を2人雇うようになり、低所得層でのワークシェアが進むと危惧(きぐ)している。(会員女性)

■熊本(15日)

●年金で教育資金や保育所料などの支援を受けられるなら、若い世代にも制度が身近なものになる。銀行窓口に気軽にに行けるように社会保険事務所に資金相談に行けるようにしてほしい。(専業主婦)

●保険料を上げ給付をカットした結果、年金制度への不信任や不安が広がっている。働く人は賃金が下がり、リストラが続いている。加えて老後の生活も不安定となっている。(自治労男性)

●高成長時代の年金制度から大きな枠組みが変わっていない。働き方も変わっている。高齢者になっても社会とつながりをもっていけるような抜本改革をしてほしい。(社労士男性)

81. 2003年02月21日、朝刊、広島1、22p、870文字

失業…深刻さ改めて 求職者382人にアンケート 県労連 /広島

就業・雇用形態
正社員、パート労働者、アルバイト

労働条件
労働契約

県労連(永見繁樹議長)は、広島市内の2カ所の公共職業安定所(ハローワーク)を訪れた人を対象に実施したアンケート結果をまとめた。希望する仕事の求人が少なく、預貯金を取り崩すなど厳しい生活を強いられている状況が浮かび上がった。県労連は、結果をもとに要求をまとめ、行政や経営者団体に雇用確保を求めたいとしている。

アンケートは今月6日に実施し、広島、広島東の両公共職業安定所を訪れた382人から回答を得た。回答者は男性がやや多く、世代別では50代が最も多い28%を占めた。

在職中の雇用形態を尋ねたところ、「正規職員」と答えた人が229人と約6割を占めた。パートが65人、アルバイトが18人など。業種別ではサービス業が26%で最も多く、製造業23%、卸売り・小売業・飲食業14%と続いた。

会社を辞めた理由としては「希望退職」が59人と最も多く、次いで「経営不振」が54人、「定年」が51人。「一方的な解雇」や「退職強要」も計41人に上り、「いやがらせなどの精神的な圧迫」を挙げた人が27人いた。

一方、希望する仕事の求人があるかどうかを尋ねたところ、「ある」と答えた人はわずか16%。「少ない」と「ほとんどない」を合わせると73%に達した。

失業中の生計を支える手段(複数回答)は、「預貯金の取り崩し」が132人で、「家族の収入」が129人、「失業給付」が127人。「借金」と答えた人も8人おり、厳しい生活がうかがえる。

自由記入欄には「パートタイマーがいくつもの仕事を掛け持ちしやすい状況を、企業に作って欲しい(20代男性)」「しかたなしに年齢制限の書き込みをしていないだけで、実は年齢制限がある企業がある。無駄な面接をなくしてほしい(50代男性)」といった要望が寄せられた。また女性からは「性別不問とあるが『やはり女性は……』と言われた」という声もあった。

県労連の山田昭夫副議長は「予想を超えて深刻な状況だ。失業者を組織し、就労の場を求めていきたい」と話している。

【写真説明】

パソコンで求人票を閲覧する人たち＝広島公共職業安定所で

82. 2003年02月19日, 朝刊, 3総合, 3p, 1677文字
解雇ルール法制化を答申 3月上旬にも国会提出 厚労省審
就業・雇用形態 労働条件
正社員 賃金

厚生労働省の労働政策審議会は18日、労働者の解雇ルールや有期雇用の期間延長などを定めた労働基準法改正案の要綱について、坂口厚労相に「おおむね妥当」と答申した。これを受け厚労省は3月上旬にも改正法案を国会に提出する。ただ、審議会で労働側委員から、解雇無効の立証責任などで「労働者に不利になる懸念がある」との意見が出たため、その旨を答申に付記した。

主な改正点は、(1)契約社員など事前に雇用期間を定めておく有期雇用の契約期間の上限を現行の1年から3年に延長(2)解雇ルールの明文化(3)労働時間の配分を労働者の裁量に任せる「裁量労働制」の適用範囲の拡大。

解雇については、使用者の解雇権を明記した上で、「客観的、合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合、権利乱用で無効」との規定を盛り込み、一定の歯止めを設けた。解雇予告を受けた労働者は解雇される前に理由を記した文書を企業側に請求できることも明記した。

労働側は、この法案の書き方では、使用者の解雇権が原則で権利乱用の規定が例外と裁判所に解釈されかねない、と強い懸念を表明。「使用者に解雇の妥当性を立証する責任を負わせてきた判例の流れを変える恐れがある」と主張した。厚労省は「これまでの法理を曲げる意図はない」とし、「通達などで趣旨を徹底する」と説明した。

また当初は、裁判所が解雇無効と判断した場合に使用者が補償金を支払って雇用関係を終了できる「金銭解決手段」についても、明記する予定だったが、労使の意見がまとまらず改めて検討することになった。

有期雇用については、98年の労基法改正で一律1年だった上限が、高度な専門職と60歳以上に限って3年に延長されている。それが原則3年、専門職などが5年に延長される。更新の手間を省き、雇用の安定にもつながるとするのが理由だ。

裁量労働制は、専門業務型(研究開発や情報処理システムの設計など)と、企画業務型(本社や支社で企画や立案、調査に携わる)に限定されているが、企画型を営業所などでも導入できるようにする。

<労基法改正案のポイント>

【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

【労働契約の終了】

使用者は、法律で制限されている場合を除き労働者を解雇できる。ただし、客観的合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は権利の乱用にあたり無効▽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

【裁量労働制】

企画業務型を、重要な決定が行われる本社や支社以外にも解禁

○労使対等へ環境整備を

《解説》18日答申された労働基準法改正案の要綱は、合理的な理由のない解雇は無効と明記することで、急増する解雇をめぐるトラブルに一定の判断基準を示し、不当解雇の防止や紛争の早期解決に役立てることを狙ったものだ。厚労省は、最高裁で確立した判例の法制化であり裁判上の扱いは変化しないと説明しているが、今後の運用を注意深く見守る必要がある。

そもそも解雇された労働者が不当だと訴えたくても、裁判だと判決までに長期間かかり、多くが泣き寝入りするなどの問題があった。労働者が解雇を恐れて、サービス残業の是正などを会社に要求できないといった実情もある。法制化は「不当解雇はいけない」という当然のことを示すメッセージになる。

ただ、金銭解決手段の新設は、制度の内容を巡って労使の意見の隔たりが大きかった。実際の紛争への直接的な影響が大きく、十分な議論が望まれる。

有期雇用期間の上限延長についても、労働側が正社員の有期契約への置き換えが一層進むと心配するのに対し、使用者側は「労働者も納得して契約を結ぶので懸念はあたらぬ」としている。だが、高失業率のもとで働き口が必要な労働者と、雇う側の立場の違いはあまりに大きい。有期契約や裁量労働制の拡大は規制緩和の一環だが、労使がより対等な立場にたてる制度整備や環境づくりが求められる。

(林美子)

83. 2003年02月18日, 朝刊, 群馬2, 30p, 986文字
利用1件 働く女性の「妊娠・出産電話相談」始めたものの…/群馬
就業・雇用形態 労働条件
パート労働者 女性

利用者たったの1人——。小さな事業所で働く女性を対象に妊娠や出産などの悩み相談に乗ろうと昨年度、厚生労働省が日本産婦人科医会に委託して始めた「母性健康管理電話相談」の利用件数が振るわない。県内では開始から現在まで利用はわずかに1件。週1度、平日の午前中に3時間という利用しにくさに加え、「広報が不十分で制度が知られていない面もある」と、同省出先機関の群馬労働局は改善に乗り出す構えだ。

「昨年度は11月に1件。今年度はゼロです」

産婦人科医会県支部の担当者は苦笑する。支部は女性職員をコーディネーターにして、当番で待機する高崎と伊勢崎の4人の産婦人科医に連絡、すぐに折り返して相談に乗る体制を整えている。

「相談が増えても応じられる。もっと活用してほしい」

群馬労働局は昨年秋からA4判のチラシ1万5千枚を作成、市町村などに配っている。本省が両年度に投じた計約1億円の予算には、地方で広報をする事業は含まれず、チラシ作成費用の数十万円は同局が出した。

予算不足とはいえ、デザインは素っ気なく、女性の気を引きそうだとはいえない。おまけに、広報担当者は「相談が少ないとは聞いているが、件数まで知りません」。

同局雇用均等室の大淵和代室長に改めて尋ねると、「本省には件数が報告されているが、局内では周知していなかった」。広報の方法や相談時間の不備については「1件という数を見ると、そういう面もあると思う。本省にも制度拡充を要望する」と真剣に取り組む姿勢を強調した。

00年国勢調査によると、県内の女性就業者は42万2千人。20年前と比べ6万人以上増え、就業者全体の4割を占める。

同局によると、高学歴化や不況で家計を助けるため働きに出るケースが増えたためだという。パート雇用が多く、4割強が従業員が50人に満たず、法的には産業医を選ぶ義務がない小さな職場で働いているという。

99年4月施行の「改正男女雇用機会均等法」は雇用形態を問わず、妊娠や出産後の女性に健康診断の時間を確保することなどを事業主に義務づけた。だが、事業主だけでなく、女性たち自身にも十分知られているとは言いがたいのが現状だ。

昨年度、全国で「電話相談」の利用がゼロだったのは23道県。10件以下が41道県と約9割にのぼる。厚労省職業家庭両立課は「広報に努め、多くの人に利用してもらえるようにする」としている。

84. 2003年02月13日、朝刊、2経済、9p、1752文字 コスト削減（雇用危機 追いつめられる若者：上） 【西部】

就業・雇用形態
正社員、派遣社員

労働条件
社会保険

仕事に就けない若者が急増している。九州・沖縄では、高校生の就職内定率が50%（昨年11月末時点）と過去最低を更新した。15～24歳の失業率は10・3%（昨年10～12月）に達し、10年前の6・0%から4ポイント以上悪化した。長引く不況の影響ばかりでなく、経済の構造的な変化が、若者を労働市場から押し出している。（文と写真・中川仁樹）

日産自動車九州工場（福岡県荊田町）で昨年10月から、緑の帽子の正社員に交じり、赤や青、灰色などの帽子の作業員が目立ち始めた。彼らは生産請負会社の従業員。スポーツ用多目的車ムラーノなど新車種の生産を立ち上げるため増員された。現在、約5千人の生産要員のうち約900人が請負だ。

6社から来ており、赤はリライアンス（横浜市）、灰色は日新機工（北九州市）など帽子の色が異なる。10～50人程度のチームで工場に入り、製造工程の一部を引き受けている。

製造現場への人材派遣は派遣法で禁止されている。だが派遣社員が派遣先企業の指示で動くのに対し、請負は企業の設備だけを使って独立して働く形をとることで、派遣法の適用を免れている。

●採用5分の1

日産は90年代後半、業績不振から人員削減を進め、九州工場の社員もピークの約7千人から約4千人に減った。かつて年間約2000人採用していた高卒者は、今では退職者の補充だけの約400人にとどまる。

代わりに増えたのが請負だ。生産台数に応じて人数を調整できる。今の人員は、新車の生産態勢が整う6月には半数以下の4000人に減る。

人件費も安い。正社員の年収は30代で500万円前後。社会保険料や福利厚生費などで、会社が負担する人件費はその1・8倍といわれる。一方、請負への支払いは1人500万円ほど。請負会社が諸経費を引くので、作業員の年収は300万円程度だ。

日産九州工場の小松英雄・人事課工師は「社員は増やせない。生産の増加には請負で対応する」といい切る。

●定着率7割に

自動車産業などの製造業は、これまで多くの若者の就職先になってきた。その雇用が激減している。91年に全国で18万人あった新規求人数は01年はわずか6万人。就業者数は同じ期間に1550万人から1284万人に減った。一方、請負はサービス業に分類され、製造に従事する人は約150万人とみられる。

日産九州工場でも生産を請け負うワールドインテック（北九州市）は93年設立。取引企業は約180社に達し、02年12月期の売上高は72億円と前期比20%増の見通しだ。グループ社員は約4500人。多くは20～30歳代で、月給は約20万円ほど。最近ではリストラされた人の入社も多く、1年間の定着率は5年前の50%以下から70%に上がった。

九州・山口でも、トヨタ自動車九州（福岡県宮田町）や液晶部品製造のエム・シー・エス（山口県下関市）など多くの企業が請負を採用するが、実態を公表する企業は少ない。

熊本県内のある中堅資材メーカーは昨年8月、熊本労働局長から、請負でなく高卒者を採用するよう求められたが、実現できなかった。総務部長は「正社員と請負で作業の違いはほとんどない。大きな声ではいえないが、コスト削減のしわ寄せを請負に負わせている」と打ち明ける。

●熟練工は確保

トヨタ自動車が01年度に採用した高卒者は685人（トヨタが運営するトヨタ工業技術学園卒を除く）。2243人だった92年度にくらべ3分の1以下だ。

少ない人数での生産を支えるのは、機械化や作業の標準化だ。1時間に1台の速度で組み立てラインを通過する車に、正しい部品を選んで数カ所に取り付ける作業は、以前は熟練工が目を見張らせる必要があった。しかし、今では車体に付いたセンサーが正しい部品を確認するため、従業員の作業量は格段に減った。

一方でトヨタには、塗装に混じった数マイクロメートルのほこりを手で触って見つけるような熟練工が多くいる。大洞和彦・広報部課長は「こうした技術を引き継ぐ人材は正社員として確保している」と話す。高度な技術を持つ正社員と安い請負社員の二極化が進む。

【写真説明】

正社員と請負の人が交じって仕事をする。白い作業服（右）が正社員で、ピンク（中央）やグレー（左奥）が請負＝熊本県長洲町の九州不二サッシで

85. 2003年02月04日, 朝刊, 2経済, 12p, 915文字
中小企業、ワークシェアどころでない（03春 賃金・雇用）

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
解雇、賃金、労働時間

雇用を守るため仕事を分かち合うワークシェアリング。02年春闘では雇用維持の「切り札」として労使が関心を寄せたが、今年の労使交渉での議論は低調になりそうだ。導入を促すため政府が打ち出した奨励金も成果は乏しい。雇用維持というより「今や会社維持だ」という悲鳴にも似た声が出ている。

ワークシェアリングは解雇せずに労働時間を短縮し、賃金をカットする仕組み。雇用維持に主眼を置く手法は「緊急避難型」と呼ばれる。

三洋電機は1月から、兵庫県加西市の家電部門の工場ワークシェアリングを始めた。従業員約210人の月間労働日数を3日間減らし、基本給を12%カットした。

だが、こうしたワークシェアリングを行えるところは多くない。特に中小企業では「それどころではない」というところが多い。約2千の中小労組でつくる産別のJAMは02年春闘で、1日1時間の労働時間短縮で月額5%の賃金を減らす独自のワークシェアリングモデルを提案したが、導入は1社だけ。逆に昨年12月までの1年余りで約半数の組合が工場閉鎖などの合理化を提案された。

JAMは今春闘の方針で「雇用確保の協議にあたっては、JAM雇用維持型ワークシェアリングを活用する」と、引き続き導入を求める方針。だが小山正樹・副書記長は「実態はワークシェアリングを考える余裕がないほど悪い。雇用維持の段階は過ぎ、会社の維持が焦点になってきている」と話す。

「緊急避難型」ワークシェアリングでは昨年3月、政府と日経連（現日本経団連）、連合が3者協力で合意。6月には厚生労働省が奨励金など財政支援策を整備した。

だが、導入した企業に最高100万円、雇った正社員1人につき30万円を支給する奨励金制度は、3千社の利用見込みに対し、申請はこれまで2件だけ。緊急避難型への援用を認めた雇用調整助成金も申請は4件だけ。02年度の利用見込み額だった24億円を大きく下回るの確実だ。

厚労省は「企業は緊急避難よりリストラを選ぶ傾向がある」とみる。一方、労組は安易な賃金削減を警戒している。

ワークシェアリングには「緊急避難型」のほかにパートなどを活用して雇用創出を図る「多様就業型」があるが、こちらはまだ議論の段階。

86. 2003年01月25日, 朝刊, 長崎1, 27p, 482文字
返還基準、配慮を SSKが上申書 国の助成金不正受給問題／長崎

就業・雇用形態
出向社員

労働条件
賃金、社会保険

佐世保重工業（SSK）による国の出向助成金不正受給問題で、SSK側に助成金の返還を求める基準などを示した厚生労働省の調査中間報告に対し、SSKは、「（支給窓口である）雇用・能力開発機構は当時、問題ないと説明していた」などとして配慮を求める上申書を同機構に提出した。

昨年10月に同省がまとめた中間報告では、同機構に対し、事実確認をして不正が確認されれば返還請求するよう指示するとし、請求基準として、（1）出向労働者の出向前後の業務や就業場所が同じ（2）出向開始後6カ月の業務発注額が開始前6カ月間の発注額から大幅に増加し、増加額が出向者の賃金におおむね相当する、と明示した。

上申書でSSKは、これらの基準について、制度運用前や出向後の機構側との質疑応答などで機構側が「問題ない」と説明していた▽返還を求められれば、出向を受け入れた関連の中小企業は経営が危うくなり、生産労働者の約半数をこれらの企業に依存するSSKの経営にも影響が及ぶ、などとしている。

同機構は上申書について「当時のやりとりについて再確認したうえで厚労省に報告し、対応を決めたい」と話している。

87. 2003年01月22日, 朝刊, 佐賀1, 31p, 885文字
ワークシェア、リストラ対策なら反対7割 県が事業所調査／佐賀

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金、労働時間

労働時間を短縮し、より多くの労働者で仕事を分担する「ワークシェアリング」について、県内企業の7割がリストラ対策として導入することに否定的であることが県の調査でわかった。一方、高齢者や女性の雇用機会を増やすための導入には積極的で、県はこの点に注目し、制度の啓発を進める考えだ。

調査は初めてで、昨年9月から3カ月間、無作為に抽出した県内の事業所620カ所と252労働組合に聞き取りした。有効回答率は事業所が88.2%、労組が82.1%だった。

ワークシェアリングには、一時的な景気悪化をしのぐために導入し、人員削減を抑えて雇用を維持する「緊急対応型」と、短時間勤務など勤務形態を多様化し、中長期的に女性や高齢者などに雇用機会を与える「多様就業型」の2種類あり、それぞれについて考え方を聞いた。

「緊急対応型」について、事業所のうち約72%が「どちらかといえば反対」「反対」と回答。代わりに雇用調整をしないで済む方を聞くと（複数回答）、「採用の削減・停止」が45%と最も多く、次いで「ボーナスの削減」約33%などと続いた。

一方、労組側は約61%が「賛成」「どちらかといえば賛成」と答え、使用者側との意識格差がうかがえた。賃金低下には約51%が「1割程度が対処可能範囲」とした。

「多様就業型」の場合、事業者の約49%、組合の約67%が肯定的。制度に向いている従業員は、労使いずれも「定年後に就業を希望する高齢者」「子育てや介護時間の必要な従業員」と答える割合が高かった。

形態を問わずワークシェアリングの実施が困難な理由を聞いたところ、事業者側は「賃金削減による士気への影響」、組合側は「賃金削減は従業員の反対が大きいが」がトップ。導入に必要な条件は、いずれも「賃金への公的支援」を望む声が多かった。

調査結果について県労働課は「基本的にワークシェアリングの導入は労使が話し合っただけで決めるものだが、多様就業型に理解があることがわかった。多様就業型は少子高齢化の中、社会全体で進めていく必要があり、県でも、入門書作成などの啓発を進めていくことを検討したい」と話している。

88. 2002年12月27日, 朝刊, 3総合, 3p, 542文字

労働法改正案のポイント

就業・雇用形態
正社員、派遣社員

労働条件
労働契約、解雇、賃金

◇労働法改正案のポイント（1面参照）

労働法制改正案のポイントは次の通り。

【派遣法】

派遣期間の上限を1年から3年へ▽製造業への派遣を1年に制限したうえで解禁▽最長3年となっている通訳や秘書など専門性の高い26業務の期間制限を撤廃▽派遣先が派遣期間を超えて派遣社員を就業させ続ける場合は、直接雇用契約の申し込みを義務づけ▽派遣期間の終了後正社員として雇われる可能性のある紹介予定派遣は、派遣就業開始前の面接、履歴書の送付を可能に

【職業安定法】

地方公共団体の無料職業紹介事業を可能に

【労働基準法】

使用者が正当な理由なしに解雇した場合は無効と明記▽労働者は解雇される前に理由の開示請求が可能に▽解雇が無効の場合、労使双方による金銭解決の請求が可能に▽有期雇用の契約期間の上限1年を3年に延長▽一部専門職や高齢者の上限3年を5年に延長▽裁量労働は対象事業場を本社以外にも解禁

【雇用保険法】

現行1・4%の保険料率を05年度から1・6%に▽正社員とパートの2本立てだった給付日数基準の一本化▽離職前賃金比の給付率60～80%を50～80%に▽給付期間を残して正社員以外の仕事に再就職した失業者に給付する「就業促進手当」を創設▽教育訓練給付の受講費用に対する助成率を8割から4割に

89. 2002年12月18日, 夕刊, 1総合, 1p, 1333文字

雇用保険、給付上限2割超カット 料率据え置き 厚労省の最終報告

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金、雇用保険

雇用保険制度の見直しを検討してきた厚生労働省の労働政策審議会雇用保険部会は18日、給付を大幅に引き下げ、失業手当などのための保険料率を現行の1・4%（月収比、労使折半）に据え置くとする最終報告書をまとめた。1・6%への引き上げを検討したが、与党の反対で2年間に変更しないことになった。来年1月中旬に雇用保険法改正案を国会に提出し、5月施行を目指す。（14面に関係記事）

報告書は保険料率据え置きを政府・与党が合意したことを受け、法律に明記する正式な保険料率は1・6%とするが付則で04年度末までは1・4%としている。ただ、臨時に発動できる弾力条項の幅を0・2%とし、失業手当を支給できないような事態になった場合は、1・6%に引き上げられるようにした。

給付引き下げについては、失業手当額の高い層の給付が再就職時の賃金を上回る「逆転現象」をなくするため、離職前賃金比の給付率60～80%を50～80%とする。年齢別に異なる失業手当の上限額は60歳未満が現行より24%、60歳以上65歳未満は27%下げる。

多様な働き方に対応するため、失業した正社員の方がパート失業者より長かった給付日数を一本化する。早期再就職を促す「就業促進手当」（仮称）を創設し（1）失業手当の給付日数を3分の1以上残し再就職した人に、残った給付日数分の手当の3割を支給（2）給付期間中にパートや派遣などで一時的に働いても、働いた期間にかかわらず、1日の給付額の3割を、働いた日数分支給する。

一方、02年度補正予算で2500億円を計上して創設する「早期再就職者支援基金」は、雇用保険の「就業促進手当」の支給対象者が、失業手当の給付日数を3分の2以上残して働いた場合に、失業手当の4割を基金から支給し、より早い再就職を促す。これによる失業給付の節約効果は2400億円と見込んでいる。また、雇用保険の積立金を崩しても失業等給付を支給できない事態になった場合は、基金からの借り入れもできるようにする。

◇雇用保険の改正に関する最終報告書の骨子

■保険料率

1. 4%に据え置き05年度から1. 6%に引き上げ

■給付

【失業手当】正社員とパートの2本立てだった給付日数基準の一本化▽35～44歳の会社都合離職者のうち、保険加入期間が10年以上の人に対する給付日数の30日増▽育児・介護休業中の会社都合離職者に対し特例措置を導入

【再就職促進】給付期間を3分の1以上残して再就職するか一時的に働いた人に、失業手当の一部を給付する「就業促進手当」を創設▽給付期間を残して再就職した後、一定期間内にリストラで再就職した場合に対する受給期間の延長

【高齢層向け】60歳時に比べ、賃金が15%を超えて下がった時点で支給開始していた高齢雇用継続給付（下がった賃金への上乗せ給付）の支給開始要件を25%超に変更。給付率も下がった賃金の25%から15%に引き下げ▽高齢求職者給付金の支給を最長75日分から最長50日分に短縮

【教育訓練給付】受講費用に対する助成率を8割から4割に半減▽支給要件の保険加入期間を5年以上から3年以上に緩和▽支給額上限を30万円から20万円に減額▽育児による離職者に対する期間延長措置の導入

90. 2002年11月22日, 夕刊, 2総合, 2p, 581文字

雇用保険料上げの最終案、据え置きで調整か 厚労相も容認発言

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
雇用保険

厚生労働省は22日、雇用保険制度の見直しを検討する労働政策審議会雇用保険部会に、来年6月をめどに給付の大幅カットや、保険料率（労使折半、月収ベース）を現行の1. 4%から1. 6%に引き上げることを盛り込んだ最終報告案を提示した。ただ、塩川財務相など政府・与党から保険料率据え置きを求める声が強まり、坂口厚労相も22日これを容認する考えを表明。据え置きに向けた調整が進みそうだ。

最終報告書案は、保険料について法律に記す正式な保険料率を1. 6%にすると明記。給付について、高賃金を得ていたため手当が手厚い層に重点を置き、離職前賃金に対する給付率を60%から50%に引き下げるほか、給付上限額も60歳未満は現行額から24%、60～64歳で27%カットする。一方、正社員とパート失業者の給付日数を一本化するほか、正社員以外の仕事に再就職した人にも手当の一部を支給する「就業促進手当」（仮称）も創設する。

しかし、坂口厚労相は閣議後の記者会見で、塩川財務相が21日に保険料据え置きに言及したことに「非常事態への対応、と理解している」とし、補正予算で引き上げ相当分の財政措置がなされるなら、引き上げにはこだわらない考えを示した。

こうした状況を受け、雇用保険部会でも労使の立場を代表する委員らから結論を急ぐことに慎重な姿勢も出始めており、審議の先行きは不透明になっている。

91. 2002年11月14日, 朝刊, 高知2, 29p, 615文字

ワークシェア導入方針提示 労使研究会が最終報告書まとめる／高知

就業・雇用形態
正社員

労働条件
労働時間

県経営者協会と連合高知でつくる「高知ワークシェアリング労使研究会」（委員長＝岩合武良・入交産業専務）は、高知型ワークシェアリングのあり方について検討した結果を最終報告書にまとめた。各企業がワークシェアリングの導入について検討する際の手引きとなるもので、報告書は「今後、高知型ワークシェアリングの充実に努めていく」としている。

小規模事業所が多く、全国でも厳しい県内の雇用情勢に対応するため、2月に研究会が発足した。委員15人が計11回会合を開き、検討を重ねてきた。報告書は、失業をこれ以上増やさないための「緊急対応型ワークシェアリング」について、売り上げなどの減少で余剰人員が発生した場合に、所定労働時間を短縮し、それに合わせて収入を減額するなど、実施の考え方を提示。労働条件の公正処遇や生産性向上などについて労使間で十分協議することなどを実施の際の留意事項としてあげている。

中長期的観点で働き方の多様化に対応する「多様就業型ワークシェアリング」については、正社員の隔日勤務など多様な働き方の実現に向けて環境整備の必要があるとしたうえで、女性の短期間就労や定年後の再雇用制度の再設計などの検討例をあげている。

県に対しては、今後も可能な限りアウトソーシングを進めることなど8点の要請事項をあげている。岩合委員長は「企業が導入を検討する際の参考にしてもらえれば。今後、さらにワークシェアリングの理解と浸透に努めたい」としている。

92. 2002年11月13日, 朝刊, 和歌山1, 24p, 392文字

鉄工会社、労災隠し容疑 社長らを書類送検 和歌山労基署／和歌山

就業・雇用形態
アルバイト

労働条件
安全及び衛生、災害補償

無資格作業させていたことを隠したなどとして、和歌山労働基準監督署は12日、労働安全衛生法違反（虚偽報告など）の疑いで法人の「東洋鉄工」（本社・和歌山市太田）と、同社長（43）、第2工場長（61）を書類送検した。

調べによると、01年12月に同市森小手穂の同社第2工場で、つり荷の鋼材が落下し、クレーンの運転作業をしていたアルバイトの男性（61）が右腕を骨折した事故があり、第2工場長がクレーンの運転資格がないことを知りながらこの男性に作業をさせた疑い。同社長は無資格で作業させていたことを隠すため、ほかの作業員がクレーンの運転をしていたとする虚偽の災害発生状況を記入した報

告書を和歌山労基署に提出した疑い。

男性が労災補償の給付請求書の災害発生状況の内容が違うことに気づき、「労災隠し」が発覚。労基署は無資格作業が発覚すると、行政指導で仕事が止まることを恐れたことが理由とみている。

93. 2002年10月31日、朝刊、3経済、13p、2521文字

総合デフレ対策「改革加速のための総合対応策」〈要旨〉

就業・雇用形態
正社員、派遣社員

労働条件
労働契約、雇用保険

(1面参照)

総合デフレ対策「改革加速のための総合対応策」の要旨は次の通り。

【前文】

(前略) 02年度予算の執行、03年度予算編成などと一体的、整合的に実施するとともに、セーフティネットの一層の活用・強化を図るため、今後の税収動向を踏まえて、引き続き必要な措置について検討する。今後とも、金融・経済情勢に応じて、大胆かつ柔軟な政策運営を行う。(後略)

【金融・産業の再生】

1 不良債権処理の加速策

04年度には、主要行の不良債権比率を現状の半分程度に低下させる。主要行の資産査定厳格化、自己資本の充実、ガバナンスの強化などの点について、以下の方針で行政を強化する。

(1) 新しい金融システムの枠組み

金融プログラム参照

(2) 新しい金融行政の枠組み

金融プログラム参照

2 産業・企業再生への早期対応

(1) 整理回収機構(RCC)への不良債権売却の促進など

金融プログラム参照

(2) 産業再編・事業の早期再生

(1) 「産業再生・雇用対策戦略本部(仮称)」の設置

産業再生と雇用対策を一体的に推進するため、既存の「産業構造改革・雇用対策本部」を抜本的に改組し、内閣総理大臣を本部長とする「産業再生・雇用対策戦略本部(仮称)」を設置。過剰債務問題、過剰供給構造などに対応するため、産業再編や早期再生にかかわる「基本指針」を策定する。

(2) 「産業再生機構(仮称)」の創設

「要管理先」などに分類されている企業のうち、メインバンク・企業間で再建計画が合意されつつあるなど再生可能と判断される企業の債権を、企業の再生を念頭に置いた適正な時価で、原則として非メインの金融機関から買い取る。再建計画及び買い取り価格などの適正性を担保するため、新機構内に有識者からなる「産業再生委員会(仮称)」を設ける。

・機構は、再生企業への追加融資や出資、信託、保証機能などを備える金融機関(株式会社形態で存続期間を設定)とする。

・機構とメインバンクで企業の債権の相当部分を保有し、強力に企業のリストラ・経営再建を推進する。

(3) 産業再生法の抜本改正

事業再構築、共同事業再編、経営資源再生を支援。

(4) 日本政策投資銀行による事業再生・産業再編への支援機能の充実

・企業再生ファンドへの出資制度の拡充、再建企業の資産を買収・承継する第三者企業に対する融資制度の充実。

(5) 司法機能の充実

・会社更生法などの改正(臨時国会で)。

・民事訴訟法、民事執行法などの改正。

(6) 日銀に対する期待

金融プログラム参照

(3) 創業・新規開業の支援

・会社設立に係る最低資本金の特例(臨時国会で新事業創出促進法の改正)。

・独創的な技術、アイデアで新たな事業分野を創造する中小企業者に対し、無担保融資制度を創設する(商工中金)。

・産学官連携による研究開発、事業化などの推進。

【経済活性化に向けた構造改革加速策】

1 持続的な経済社会の活性化のための税制改革の推進

1兆円を超える、できる限りの規模を目指した減税を先行させる。公正かつ簡素でわかりやすい税制を目指し、多年度税収中立の枠組みの下で、全体を一括の法律案として次期通常国会に提出するよう、減税に関しては、以下について検討を進める。

(1) 法人課税

研究開発やIT投資に対する減税などを実施。法人税率の取り扱いについては引き続き検討。

(2) 相続税・贈与税

住宅資産を含め、高齢者の保有する資産の次世代への移転の円滑化を進めるため、相続税・贈与税一体化を行う。相続税の最高税率

引き下げ。

(3) 住宅税制

(4) 土地税制

都市再生など、土地の有効利用を促進するため、土地税制を見直す。

(5) 金融・証券税制

株式にかかる課税の簡素化や金融・証券税制の大胆な見直しを行う。

(6) 中小企業税制の見直し

2 資産デフレの克服にも寄与する証券・不動産市場の活性化

(1) 証券市場の構造改革の推進

(2) 金融・証券税制

(3) 不動産流動化の促進

(4) 土地税制

3 民間投資・消費を誘発する都市再生の促進

(1) 都市再生緊急整備地域の指定及び事業の支援

全国で44カ所の都市再生緊急整備地域を指定(民間事業投資額は約7兆円、生産誘発効果等を含めた経済波及効果額は約20兆円との試算)。

(2) 都市再生プロジェクト等の活用

羽田空港の再拡張・国際定期便の就航、成田高速鉄道等の整備。環状道路の緊急整備。

4 潜在需要を喚起する規制改革の加速

構造改革特区の早期具体化・充実

【セーフティーネットの拡充】

1 雇用対策の推進

(1) 不良債権処理の加速への対応

再就職支援のための助成措置等の創設・見直し。不良債権処理就業支援特別奨励金(仮称)を創設。

(2) 新たな雇用の創出

地域中高年雇用受皿事業特別奨励金(仮称)を創設。

(3) 民間による労働力需給調整の活性化・多様な就業形態への対応

・労働者派遣事業について、対象業務の拡大、原則1年とされている派遣期間の延長について検討。

・有期労働契約について、原則1年とされている契約期間の上限の延長、3年の契約が認められている専門職の範囲の拡大について検討。

(4) 雇用保険制度の見直し

早期再就職の促進、多様な働き方への対応、再就職の困難な状況に対応した給付の重点化を中心とした制度の見直しを行う。

(5) 離職者に対する対応

・離職者支援資金の貸付条件の緩和。自営廃業者、雇用保険の給付期間が終了した失業者に対し、生活資金を貸し付ける離職者支援資金について、償還期間の延長等貸付条件の緩和を行う。

・失業等により、住宅金融公庫等のローン返済が困難となっている者に対し、返済条件の変更を行う制度を着実に実施する。

(6) 「産業再生・雇用対策戦略本部(仮称)」の設置

2 中小企業対策の推進

(1) 中小企業貸出に対する十分な配慮

金融プログラム参照

(2) セーフティーネット貸付・保証の拡充

(1) 政策金融の活用

(2) 信用保証の拡充

(3) 下請け中小企業者に対する配慮

3 不良債権の集中的な処理が行われる間での政策金融の活用

セーフティーネットの整備などに活用する。

94. 2002年10月29日、朝刊、くらし、27p、2299文字

パート・派遣にも育休を 女性ら、権利求める動き

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、アルバイト、嘱託社員

女性

パートや派遣など有期雇用で働く女性たちに、産休や育児休業を求める動きが出ています。この夏以降、育休を申請したら拒否され雇用契約も更新されなかったとして、地位確認と損害賠償を求める訴訟や人権侵害救済申し立てが相次ぎました。背景には、短期契約を繰り返して更新する日本の有期雇用の特殊性があるようです。(竹信三恵子)

千葉市内に住む折原由紀子さん(27)は24日、育休と休業後の復職を求めて、日本弁護士連合会に人権侵害救済の申し立てを行った。

千葉市の福祉事務所の1年契約の非常勤手話通訳者として98年4月に就職し、契約更新されてきた。00年10月に結婚したとき、上司から「非常勤には産休や育休はない」と言われた。正規職員は産休のほか、「地方公務員の育児休業等に関する法律」で育休も3歳まで取れるが、非常勤は適用外。職場には10年以上働いている非常勤もいた。「実態は継続雇用なのに」と疑問を抱き、市内の福祉事務所でも働く手話通訳者7人でつくるユニオンの仲間と01年5月、産休・育休を認めるよう市に要求書を出した。

3カ月後に妊娠が判明した。2度の申請で産休は認められ、今年3月26日まで取った。しかし、3月末の契約終了時に更新はなく、退職。産休が認められれば雇用保険から出たはずの育児休業手当もない。払い続けた雇用保険料はどこかの正社員の手当に回るだけだ。

「出産で継続更新が難しくなる今の仕組みでは女性は働き続けられない」と痛感し、申し立てに踏み切った。

千葉市職員課では「契約更新がなかったのは、単に契約期間が切れたからで、産休の申請とは関係ない」と話す。

民間の職場に適用される「育児・介護休業法」でも、有期雇用者は対象外だ。確かに1年の有期雇用に1年間の産休を適用するのは矛盾だ。しかし、厚生労働省の01年の実態調査によれば、パート労働者の86%が契約を更新したことがあり、平均更新回数は7・8回と、実質的な長期雇用者が少なくない。厚生労働省は今年4月施行の改正育児・介護休業法の指針に、「回復更新して実質が正規労働者と同じ働き方なら有期雇用者も育児休業の対象になりうる」と盛り込んだ。こうした規定がない公務パートに比べ、一歩進んだ措置だ。

7月上旬、社団法人「日欧産業協力センター」を相手取って提訴した英国人サラ・ルイーズ・ハッセルさん(38)は、この指針をもとに地位確認と600万円の損害賠償などを求め、現在係争中だ。96年から1年契約の職員として総支配人のアシスタントや広報誌の編集に携わり、01年まで5回契約を更新した。

ハッセルさんによると、2人目の子供までは産休だけ取った。01年12月に3人目を出産、体がきついで産休を求めたところ、「有期雇用者に育児休業の適用はない」と断られ、今年6月末の契約終了時に更新がなかったという。

センター側代理人は「ハッセルさんの仕事は一時的なもので、指針の対象外」と主張。更新打ち切りは、昨夏に総支配人がフランス人から英語のできるアイルランド人に代わり、仕事がなくなったためと説明する。

○実態反映した制度必要 更新繰り返す雇用が問題

訴訟や人権救済申し立ては珍しいが、有期雇用の産休・育休をめぐるトラブルは少なくない。

首都圏の大手メーカーの研究開発部門で実験補助を務める20代のパート女性は、00年から半年契約の自動更新で働いてきた。今年結婚し、妊娠。就業規則はパートにも産休・育休を認めるが、上司は「パートは前例がない」と拒否。契約期間が切れたこの秋、契約を打ち切られた。

東京・小平市では昨年、1年契約で更新する学校事務の嘱託職員(39)に産休が認められた。市教委は「嘱託に産休制度はない」と拒否したが、パート労組をつくっての交渉が実った。だが、これまで30歳代でも非常勤職員になったのに、今年から採用年齢が45歳以上」に引き上げられた。同市では「中高年の雇用対策を重視した。出産適齢期とは関係ない」と話している。

総務省の01年の労働力調査(特別調査)では、働く女性のうち非正社員は47%。出産年齢の25歳から34歳でも3割にのぼる。一方、21日発表の厚生労働省の「21世紀出生児縦断調査」では、出産で仕事をやめた女性の割合は正社員の49%に対し、パート・アルバイトでは79%だった。

「首都圏青年ユニオン」の蓑輪明子さんは「かつて有期雇用は子育て後の復職女性が多かったが、今は20代、30代女性の普通の働き方。産休・育休は避けて通れない問題」という。11月23日午後3時から7時まで、同ユニオン(03・5395・5359)で電話相談会を開く。

「NPO派遣労働ネットワーク」は7月、産休取得者4人の体験をもとにした「育児休業取得マニュアル」を発行した。

こんな状況でも問題が表面化しにくいのは、契約更新を拒否される不安と、パートに情報が届いていないため、と「女性のワーキングライフを考えるパート研究会」の酒井和子さんは指摘する。

今年、近畿管区行政評価局が大阪府内のパート・派遣労働者1390人を対象にした調査では、雇用保険に加入資格のあるパート労働者の81%が、産休がありうることを知らなかった。

有期雇用問題に詳しい中野麻美弁護士は「回復契約更新で長期の仕事まで有期雇用契約で行われる日本のあり方自体がおかしい。欧州では、会社の業務が一時的に増えた時とか、決まった期間しか仕事がない場合の働き方で、最長期間を超えると自動的に無期の雇用になる。継続して仕事があれば有期雇用契約を認めないなど、実態を反映した法制度に変える必要がある」と話す。

95. 2002年10月23日, 朝刊, 暮らし, 23p, 3913文字

現役世代編 「支え手」重視へ大転換(どうなる私の年金:上)

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員

労働条件

賃金、社会保険、健康保険

04年の年金制度改革の骨格が見えてきました。保険料負担に上限を設ける代わりに将来の年金額を少子化の進み具合によっては減らしたり、パートや派遣労働者にも厚生年金に加入してもらったりするなど、制度をガラリと変える案が出ています。現役時代の負担や、将来受け取る年金額はどうか、2回に分けて整理します。今回は現役編。(高橋万見子)

○保険料上限設け負担額頭打ち 給付とバランスどこで

制度改革論議の最大のポイントは、将来的に保険料に上限を設けて「最終保険料」として固定し、その範囲で受け取る年金額を自動調整する仕組みの導入だ。先進国の年金制度として注目されており、すでにスウェーデンで導入されている。「保険料は頭打ちとするが、年金受給額は約束しない」――。新方式は、老後保障として年金給付を充実させてきた政策の軸足を現役世代に移す大転換となる。

今年1月に公表された新人口推計では、少子高齢化が一段と進んだ。現行方式に当てはめると、保険料負担はサラリーマンの厚生年金で、少子化を楽観的に見積もった高位推計(合計特殊出生率1・63)でも年収の20%を超す。すでに国民年金では未加入者や未納者、免除者ら保険料を納めない人が全体の3割を占めており、制度の空洞化が進んでいる。

このため社会保障の負担増にあえぐ支え手世代の「年金不信」は強まっており、これをぬぐえるかが改革の成否を分ける。いったいどれだけ引き上げられるかわからない保険料の上限を示すことで支え手=現役の不信をぬぐおうというのだ。

方向性は固まったが、具体的な制度づくりには課題が山積みだ。国民年金、厚生年金と負担と給付の仕組みが異なる制度間の調整をどうするか。

とりえず厚生年金で新方式を取り入れるにしても、固定化する保険料水準によって受け取る年金給付水準は変わる。

厚生労働省は、現行水準で止めてしまうと給付水準は今より4割も下がるとして、年収の20%程度(現行13・58%)までは保険料率を引き上げたい意向だ。

それでも、なお年金水準は今より下がる見通し。「負担は現水準で限界」という声や「給付水準が下がれば、年金不信はかえって強まる」との見方もあり、どこでバランスをとるのか国民合意が難しい。このため同省はいくつかの試算を11月にも公表し、世論の反応を見極めたい考えだ。

○少子化で水準維持も厳しく 急がれる「次世代」支援

新方式になっても、少子化を食い止められなければ年金給付水準は一段の切り下げを迫られ、自ら払った保険料分の給付を受けることさえできなくなかなかない。

政府は育児支援を軸にした少子化対策を急いでいるが、厚労省は年金制度の中でも、制度の支え手となる次世代を育てる人への支援策を取り入れたい考えだ。

フランスでは、子どもが16歳になるまでの間に9年間以上養育した女性は、年金額を算定する場合に子ども1人につき2年の加入期間が加算される。さらに3人以上を育てた場合は、男女とも年金額を1割加算する。

日本は、厚生年金の加入者が法律で認められている育児休業をとった場合のみ、休業期間（最長1年）の保険料が企業負担分も含めて免除されているが、これを改めて、育休を取らずに働いている人や自営業者、子育てのため仕事をやめた人にも年金算定上の配慮ができないか検討される。

ただ、仮にフランス並みの制度を採用した場合、おおまかな試算で基礎年金給付に必要なカネが6%程度増える。同省の社会保障審議会年金部会でも「年金財源を老後保障という本来の目的以外に流用するべきではない」といった反対や「直接的な経済支援をしても子どもは増えない。保育サービスの充実などが有効」と支援策を疑問視する声も出ており、意見は分かれている。

このほか、子育ての経済負担として大きい教育費を軽減するため、約170兆円ある年金積立金を利用して、学生自身が将来の自分の年金を担保に借りることができる奨学金制度の創設も議論の対象となる。

○女性・非正社員にも拡大へ 他制度との整合も課題

現役世代にとって、もう一つの大きな関心事は多様化する働き方への対応だ。

経済の構造や個人の価値観が変わり、特に女性の就業意欲は強まっている。女性人口に占める雇用者比率は89年から10年で、ほぼすべての年代で10%前後上昇した。ただ、正社員の割合は94年の77.2%から99年には72.5%に減っている。代わって増えているのがパートや契約社員、派遣社員などの非正社員だ。

現行制度では、労働時間が正社員の約4分の3以上だと、厚生年金に加入。また、配偶者が厚生年金加入者の場合、労働時間が短くても年収が130万円以上なら自ら国民年金加入者となり、月額保険料の納付義務が生じるが、130万円未満だと「第3号被保険者」となり、本人が保険料を払わなくても基礎年金が支給される。

女性の年金権を確保するため設けられた制度だが、働く女性が増える時代となり、「タダで年金がもらえる」、「働いても130万円までは給付にプラスされない」など、不公平な仕組みと考えられるようになってきた。

派遣社員も、2カ月以上の雇用など一定要件を満たせば厚生年金に加入できるが、派遣期間が終わり次の企業で働くまでの待機期間が1カ月を超える場合は、脱退して国民年金に移らなければならないなど複雑で、適用漏れになりがちだ。

正社員以外の働き方は今後も確実に増えるとみられており、年金面で不利にならないような制度が必要となる。これまでの議論では、厚生年金の新たな適用基準として（1）週の労働時間が20時間（正社員の2分の1）以上（2）年収が65万円以上の二つが有力。派遣社員についても、待機期間中でも厚生年金に任意加入できる制度の導入案が示されている。いずれも、健康保険・雇用保険の取り扱いや、第3号被保険者問題の是非と整合性をとりながら議論が進められることになりそうだ。

◇

年金部会の詳しい議論は厚労省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）へ。年金改革についてのご意見を、くらし編集部にお寄せ下さい。

●厚労省・年金部会委員の意見 給付大幅変化抑えよ／育児環境整備を／労働多様化に対応を

厚労省の社会保障審議会年金部会では各委員から次のような意見が出た。

【保険料を固定し給付で調整する方式】

スウェーデン型の給付自動調整は、頻繁に給付と負担を見直すことへの不信感をめぐえるなどの点で参考にできる（翁百合・日本総研主席研究員）

将来にわたって保険料率を固定する方式はわかりやすくよい（杉山千佳・セレーノ代表取締役）

少子化を食い止め経済発展すれば給付は高く負担は低くなる仕組みを取り入れることで、国民全体の努力を引き出すことが望ましい（渡辺俊介・日本経済新聞社論説委員）

給付が大幅に変わるの公的年金として望ましくない。一定範囲を超えて変わる場合は保険料率を調整するなど留保条件が必要（堀勝洋・上智大学教授）

【次世代支援】

育児・介護期間中の者に対する配慮が必要。国民年金加入者に対しても、期間中の保険料負担をなくすべきだ（今井延子・全国女性農業経営者会議副会長）

育児・介護期間中に対する配慮に反対はしないが、少子化対策としての効果は疑問（大沢真理・東京大学教授）

少子化対策は必要だが、公的年金制度の財源を制度本来の趣旨と異なる目的に流用するべきではない（矢野弘典・日本経団連専務理事ら）

女性の被保険者を失わずに子どもを減少させないためには、年金制度による経済的支援より、就業環境や社会環境を整備して子育てを理由に仕事と収入を失わずに済むようにする方が効果がある（井手明子・NTTドコモ丸之内支店長）

【適用範囲の拡大】

労働形態や家計形態が多様化する中で、これまでの制度でカバーされなかった人も年金制度の恩恵を受けるようにすべきだ（若杉敬明・東大大学院教授）

短時間労働者への適用拡大は健康保険と年金を一体として進めるべきだ。事業主負担も、事業所の貸金支払総額を対象にした課税方式とすべきだ（山崎泰彦・上智大学教授）

*

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>水曜日は支え合うしくみ sasaeau@ed.asahi.com 添付ファイルはご遠慮ください。

■新人口推計による公的年金の保険料試算(月額)

(厚生年金の保険料は平均標準報酬367,000円で計算。保険料率は月収ベース。カッコ内は年収ベース。労使折半。現在の国庫負担は1/3。高位推移の出生率1.63, 中位1.39, 低位1.10)

<現在>

厚生年金 17.35 (13.58) % 63,675円

国民年金 13,300円

<25年度>

●厚生年金

【国庫負担1/3】

高位 29.4 (22.8) % 107,898円

中位 31.9 (24.8) % 117,073円

低位 35.4 (27.5) % 129,918円

【国庫負担1/2】

高位 26.5 (20.6) % 97,255円

中位 28.8 (22.4) % 105,696円

低位 32.0 (24.8) % 117,440円

●国民年金

【国庫負担1/3】

高位 27,100円

中位 29,600円

低位 33,000円

【国庫負担1/2】

高位 19,900円

中位 21,600円

低位 24,000円

96. 2002年10月18日, 朝刊, 暮らし, 21p, 2160文字

子どもを産んで職場復帰するために 相談機関を味方につけて

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件

解雇、社会保険、女性

「職場での嫌がらせが続き、おなかの子への影響を考えると不安で、結局退職を決意しました」——本欄に届いた投書には、志半ばで会社をやめた人々の声が目立った。厚生省が打ち出した「少子化対策プラスワン」では女性80%、男性10%という育児休業取得率の目標値を掲げているが、現状は厳しい。そんな時、頼りになるのが相談機関の窓口だ。(佐々波幸子)

●投書 妊娠機に退職迫る

私が勤めていた会社では産休も取れませんでした。妊娠したと報告したら、もう暗に退職を迫られたのです。取引先からは、「後任を紹介してほしい」と言われました。どんどん私が辞める方向で話が進んでしまい、その流れに抵抗する体力や気力がなくなっていました。結局妊娠7カ月で退職しました。

退職に追い込んだ上司にもっと交渉すれば……と考えたりしますが、1人で立ち向かうには大きな壁でした。

(大阪府 女性 33歳)

○当事者に代わり交渉

仙台市の会社員の女性(31)は7月末、社長から解雇を言い渡された。9月から産休に入り、育休を取る了解を得ていたはずだった。

約20人の派遣社員を抱える同社で、唯一の正社員だ。「穏便に済ませよう」と、半月ほど話し合いを繰り返したが、ちがいが明かない。派遣社員の相談窓口は自分で、社内に相談先はなかった。春に改正育児・介護休業法の説明会を受けた宮城労働局雇用均等室が思い浮かび、電話をかけ、8月半ばに足を運んだ。

会社員は「ストレスでおなかの子に影響が出たらと思うとつらかった。会社対個人だと自分が間違っているような気持ちにさえなった」という。

柴崎誠室長補佐らが社長から事情を聴き、「妊娠を理由とした解雇で、男女雇用機会均等法に抵触する」と、解雇を撤回するよう社長に求めた。

8月末、解雇は撤回された。「個人が言っても動かないものが、動いた。ありがたかった」と会社員は振り返る。

だが、職場に復帰した後の不安も募るという。

○「辞める前に足運んで」

「辞めた後で来られても、打つ手がない。もうちょっと踏ん張って、在職中に相談にきてほしい」と、東京労働局雇用均等室の富田契子室長は強調する。

厚生労働省が全国の都道府県に置いている雇用均等室は、「相談にのるのが第一の役目」。都道府県や市町村にも相談窓口はあるが、育休法に基づいて会社への助言、指導、勧告などの行政指導ができるのは同室だけだ。

昨年度、全国の同室に寄せられた育休関連の相談は計8081件。勤務時間の短縮などの措置や育休の取得、育休を理由にした解雇など多岐に渡る。

いったん退職してしまうと、次はなかなか正社員にはなれず、パート雇用など労働条件が悪くなってしまうことが多い。厚生省育児・介護休業推進室は、「早めに、気軽に電話してほしい」と呼びかけている。

一方、事業主からの昨年度の相談は約6万7千件にのぼった。育休中は給料を払う必要がなく、社会保険料の支払いも免除されるなど基本的なことを知らない場合も多いという。

○派遣でも無事出産、育休と仕事を確保

労働組合も、身近な相談先だ。個人加入の労組である「東京ユニオン」もその一つだ。

生後2カ月の娘の育児に追われる東京都内の派遣社員の女性(36)は、「ユニオンに行かなかったら、この子を産めなかった」と話す。

3年前に大手派遣会社に登録し、働き続けてきた。育休法は、「期間を定めて雇用される者」を対象から外しているものの、契約更新を繰り返し、期間を定めない契約と実質的に変わらない場合は育休の対象となる、としている。

女性は年明けに妊娠に気づき、派遣先のソフト開発関連会社に働き続ける意思を伝えた。ところが、「妊娠して体調が悪い人材を継続的に雇用できない」と派遣元を通じて言い渡された。

派遣元にも訴えたが、「妊娠を告げるべきではなかった」などのメールが届くばかり。2月半ばに東京ユニオンに駆け込んだ。

ユニオンが不当な解雇を撤回するよう派遣会社に求め、交渉の結果、来年3月末までの育休が認められた。同じ職場への復帰はかなわなかったが、育休後もこれまで同様、時給1800円レベルの就業先が確保されることになった。「つわりがあり、大変な時期ではあるけれど、あきらめずに、できるだけ早く相談に行っていきたい」と女性は助言している。

◇東京労働局の相談事例

(1) 相談者 育休終了直前、「パート勤務に変更しなければ復職できない」と通告された。

(2) 企業 「保育園の送迎の都合で16時までには退社したい」との希望だったが、仕事のピークが16時以降になるため原職復帰は難しく育児短時間勤務を適用しても16時に退社することは他の従業員との公平を欠くことなどによりパート勤務を打診した。

(3) 雇用均等室 労働者の同意を得ずに育休取得を理由にパート勤務にさせるという通告は育児・介護休業法に抵触するので、相談者と再度協議するよう助言。

(4) 結果 配置換えとなるが、育児短時間勤務と育児時間の併用により、16時までの勤務を認める形で復職。

◆体験、意見、感想をお寄せください。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社 家庭面

<ファクス>03・3545・6967

<eメール>金曜日は少子と社会 shoushi@ed.asahi.com

97. 2002年10月11日, 朝刊, 2総合, 2p, 1897文字

失業手当どう変わる 厚労省案をシミュレーション

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員

労働条件

解雇、賃金、雇用保険

もし自分や家族が失業したら……。厚労省が10日示した雇用保険制度の見直し案で、給付額や給付日数などはどう変わるのか。四つの典型的な架空事例でシミュレーションをした。

○高額層給付率、引き下げに

トシオさん(49)はある日、20年以上勤めた電機メーカーを突然、リストラされた。失業手当申請のためハローワークへ。辞めるころの月収は額面で49万円。以前、同僚が「失業手当は賃金の6割」と言っていた。ところが窓口の説明は「月30日なら21万9千円です」。「6割だから29万4千円のはずだ」「あなたの月収は給付率が5割に変わりました」

失業手当は離職前6カ月間の月収から1日の賃金額を計算。この額に以前は6~8割の給付率をかけて、1日の支給額を決めていた。1日の賃金額が1万2220円(月額約36万6千円)以上の高額層は、制度改正で給付率が6割から5割に引き下げられた。

5割なら月額24万5千円になる計算だが、上限額がある。以前は年齢ごとに日額の上限が8676円~1万608円に分かれていたが、60歳未満は7310円に統一。失業手当の最高額は月31万8千円から3割以上減った。

○給付日数、離職理由で明確

スーパーでパートとして働いていたミユキさん(36)は、店舗の閉鎖で失業。失業手当の給付日数は240日。「以前に調べたら180日だったけど……」

失業手当がもらえる日数はこれまで、雇用保険料を払った期間が同じなら正社員よりパートの方が短かったが、同じ日数になった。倒産や解雇の場合は長く、自己都合で離職した場合は短くとメリハリがつけられた。

ジュンヤさん(52)は正社員として13年間勤めた百貨店を退社。解雇のはずが、会社がくれた離職票の退職理由は「自己都合」になっていた。270日もらえる失業手当は120日で打ち切られた。以前の制度なら150日もらえたはずだったので、ほぼ1カ月の給付が減った計算だ。ハローワークの職員は「解雇者を出すと、雇用調整助成金がもらえなくなる会社もあり、自己都合にしたがるんですよ」と同情してくれた。

○再就職手当、派遣でも受給

勤務していたコンピューター会社が倒産したヨウコさん(32)は、正社員の就職口が見つからず、「とりあえず」という思いで派遣社員で働くことを選んだ。失業手当の給付日数を60日残しての再就職。ハローワークで「60日の3割、18日間は手当の一部がもらえます」と説明され驚いた。

失業手当の受給日数が3分の1以上残して再就職すると、残り日数が45日以上なら手当の一部が受給できる。以前は正社員への再就職が条件だったが、「就業促進手当」が創設され、派遣や契約社員、パートへの再就職も受給可能に。ただ、正社員に再就職した場合の手当は減額された。

○失業手当の給付日数の見直し案

●自己都合による離職者

雇用保険の加入期間→ 1年 1年以上 5年以上 10年以上 20年以上

未満 5年未満 10年未満 20年未満

全年齢 90日 90日 90日 120日 150日

(A) (A) (A)

●倒産や解雇などによる離職者

	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日 (B)	180日 (B)	—
30歳以上45歳未満	90日	90日	180日 (B)	210日 (B)	240日 (B)
35歳以上45歳未満	90日	90日	180日 (B)	240日 (C)	270日 (C)
45歳以上60歳未満	90日	180日	240日 (B)	270日 (B)	330日 (B)
60歳以上65歳未満	90日	150日	180日 (B)	210日 (B)	240日 (B)

* (A) は<正社員▼30日>、(B) は<パート△30日>、(C) は<正社員△30日>、(D) は<パート△60日>。< >内は現行制度と比べた日数の増減。△はプラス、▼はマイナス。パートはパート従業員ら短時間労働者。

98. 2002年10月10日, 夕刊, 1総合, 1p, 476文字

失業手当の上限、7310円に一本化 厚労省案

就業・雇用形態
パート労働者

労働条件
賃金、雇用保険

厚生労働省は10日、雇用保険の大幅カットを柱とする給付見直し案を労働政策審議会雇用保険部会に示した。所得の高い層や自己都合での離職者の失業手当を大きく削り、上限も減額して日額7310円に一本化。高齢者への賃金補填(ほてん)や教育訓練給付も支給要件を厳しくする。一方、早期再就職を促す「就業促進手当」(仮称)を創設。パートなど短時間労働者に対する制度の充実や育児に配慮した見直しもする。(2面に主な改正案)

失業手当は、再就職後の賃金を手当が上回る「逆転現象」を解消する。離職前半年の賃金の60~80%だった給付率を、高額所得者に適用する率を引き下げ50~80%とする(60歳~64歳は50~80%を45~80%に)。

日額の上限も60歳未満は7310円に一本化。引き下げ幅は30歳未満1366円▽30歳~44歳2332円▽45歳~59歳3298円とする。60歳~64歳は9640円から7011円に減額。離職前の賃金が高い人ほど給付が減り、受給者の6.6%が20%以上の減額となる見通し。厚労省は「受給者の70%強は5%未満の減額にとどまる」という。

99. 2002年10月10日, 夕刊, 2総合, 2p, 427文字

雇用保険給付の主な改正案

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金、雇用保険

(1面参照)

厚生労働省が10日示した雇用保険給付の主な改正案は次の通り。

【失業手当】正社員とパートの2本立てだった給付日数基準の一本化▽35~44歳の会社都合離職者のうち、保険加入期間が10年以上の人に対する給付日数の30日増▽育児・介護休業中の会社都合離職に対し特例措置を導入

【再就職促進】給付期間を残して正社員以外の仕事に再就職した失業者に対し、手当の一部を給付する「就業促進手当」を創設▽早期再就職した後、一定期間内にリストラで再就職した場合に対する受給期間の延長

【高齢層向け】高年齢雇用継続給付の支給要件の賃金低下率を15%超から25%超に。給付率も賃金の25%から15%に厳格化▽高年齢求職者給付金の支給を最長75日分から一律30日分に

【教育訓練給付】受講費用に対する助成率を8割から4割に半減▽支給要件の保険加入期間を5年以上から3年以上に緩和▽支給額上限を30万円から20万円に減額▽育児による離職者に対する期間延長措置の導入

100. 2002年09月11日, 朝刊, 滋賀1, 26p, 180文字

無資格運転容疑で業者を書類送検 彦根のフォークリフト事故/滋賀

就業・雇用形態
アルバイト

労働条件
安全及び衛生

5月17日、彦根市高宮町の車両解体業「シカ ユースドオート」敷地内で、アルバイト作業員の男性(当時65)が死亡した事故で、彦根労基署は10日、同社と社長(26)を労働安全衛生法違反(フォークリフトの無資格運転など)の疑いで大津地検に書類送検した。調べては、社長はフォークリフトの定期自主検査を受けなかったうえ、死亡したアルバイト作業員に無資格運転させた疑い。

101. 2002年07月23日, 朝刊, くらし, 18p, 2229文字

パートは「宝の山」 厚労省提言、先取り企業の成功例

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

厚生労働省のパートタイム労働研究会(座長=佐藤博樹東大教授)が、19日に最終報告をまとめました。パートと正社員の賃金や労働条件の格差は正を求めましたが、法制化は先送りされる見込みです。一方で、この提言を先取りし成果をあげている企業もあります。パートから正社員に移ることができたり、勤務地限定の正社員制度を設けたり。そんな企業を訪ね、研究会が提言した「多様な働き方」を探ってみました。(杉原里美)

○正社員への道開く 意欲わき、生産性向上

布状の黒いゴムの束を運搬する車が、ひっきりなしに行き来する東京都小平市のブリヂストン東京工場。

その中央で、7種類の部品を組み立てる「成型」担当の男性社員(31)は「不良品を出さないよう気を使います」と、汗を流す。左手の薬指には真新しい結婚指輪。今年2月、アルバイトから正社員になり、長く交際してきた女性にプロポーズ、5月に結婚した。

「正社員になって将来設計が立つようになり、より良い製品を作るためにチャレンジができるようになった」と話す。

20代のころは、アルバイトを転々とした。将来への不安から、4年前、「正社員登用の道あり」という折り込み求人広告を見て、同社に入った。

同社は、95年に経験を積んだアルバイトの時給に50~100円を上乗せる「準社員」制度を、98年に年収が80万~100万円アップする「副社員」制度を設けた。働きを認められると副社員から正社員になることもでき、95年以降約800人が正社員になった。

バブル崩壊後、工場労働者の新規採用をアルバイトにしたところ、毎年、大量に退職者が出るようになった。「将来は正社員」という目標を作ることで、社内教育をした人材の定着をめざす。

人件費抑制のためにパートへの置き換えを図る企業が多い中、コストアップだと考えなかったのだろうか——。総務・労政部は「新規アルバイトの研修期間、研修を担当する社員は実質的には稼働していない。長い目で見れば、社員の定着を図ることがコスト削減につながり競争力が向上する」と話す。アルバイトの就労意欲も高まり、生産性も上がったという。

○勤務地限定制度を導入 女性の勤務継続に効果

「この制度がなければ、会社を辞めていたと思います」

東京都品川区のJTB本社で働く女性社員(29)は4年前、同社の勤務地限定社員になった。当時は東海地方の支店に勤務していた。横浜市の実家の父が亡くなり、一人っ子だったため、「母の面倒を見なくては」と考えた。住所を横浜市と指定して勤務地限定を希望、半年後に東京本社勤務になった。一昨年、結婚。「単身赴任の心配もなく、安心して仕事に打ち込める」と話す。

同社の社員は、全国転勤を前提とする「Eコース」と、指定した住所から通える範囲内の店舗に勤務する「Rコース」を選ぶことができる。92年入社から導入し、96年に対象を全員に拡大、Rコースでも管理職にもなれるようにした。

コース選択は男女とも同じ。2回まで変更できる。Eコースの8割が男性、Rコースの8割は女性だ。Rコースは、定年が近づいた男女、家族責任を抱える女性が多い。結果として、女性の就業継続に役立っている。

ただし、Rコースは10%程度賃金が低くなる。導入の際には、5年間の経過措置期間を設け、減給補償をしたり何度も説明会を開いたりして社員の合意を図ったという。総務部は「転勤の有無によって適正な差をつけることが新たな公平性につながる」と話す。今後は、パート研の報告書を踏まえ、勤務地限定の契約社員との処遇バランスを検討する。

○人事制度を一本化 管理職公募、続々名乗り

スーパーのダイエーには、副店長になって年収が3倍になったパート女性(53)がいる。

パートといっても、実際は正社員と同じ時間だけ働いていた。店長も能力を認めていたが、「雇用形態の違い」が、低賃金につながっていた。同社が今年3月、パートタイマーと正社員の人事制度を一本化した直後、この女性に「副店長」の辞令が下りた。

この人事制度は「CAP」と呼ばれ、たとえば、パートタイマーの等級「A3」の時給は、勤務地限定フルタイムの「C3」と同じになる。課長職の「A5」「C5」を超えると、年俸制の「プロフェッショナル」になり、勤務地限定の副店長、店長に就任できる。転勤可能な社員は「ゼネラル」と呼ばれるが、管理職候補として特別扱いされるわけではない。

管理職の半分を公募制にしたところ、パートからの問い合わせが相次いだ。近く発令する課長職8人のうち7人はパートだ。

人事室は「視点を変えると、社内にはいい人材が転がっていた。ある意味でパートは『宝の山』といえるかも」と話す。

<パートタイム研究会の最終報告要旨>(19日)

(1) 同じ仕事内容や責任なら、パートと正社員の均等処遇を図る(2) 転勤や残業、配転など会社に縛られる度合いや責任の違いがあっても、賃金の格差は合理的な範囲にとどめ、均衡処遇を図る。

「勤務地限定社員」や「短時間正社員」など「多様な働き方」を整え、パートと行き来できる仕組み作りが必要。厚労省が年内にガイドラインを作成、企業に周知を図る。

*

体験、意見、感想をお寄せください。

<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・職場 shigoto@ed.asahi.com

102. 2002年07月20日, 朝刊, 1総合, 1p, 693文字

雇用保険料率、10月に0.2%上げ 給付抑制の骨格も 厚労省

就業・雇用形態

労働条件

正社員

賃金、雇用保険

厚生労働省は19日、雇用保険の財政再建のため、10月から失業等給付にかかる保険料率(労使折半)を、現行の1・2%から1・4%へ緊急的に引き上げることを決めた。労働政策審議会雇用保険部会が同日まとめた制度見直しの中間報告に基づくもの。給付についても、03年改正に向け高額給付者の失業手当カットなど抑制策の骨格を固めた。(3面に解説)

雇用保険の保険料率は事業主だけが負担する能力開発など3事業分を含め、賃金の1・55%を徴収している。10月に引き上げるのは、このうち失業手当などの給付を賄う部分。積立金残高が給付総額を下回った場合、法改正せずに発動できる「弾力条項」を活用する。引き上げにより、02年度内(来年3月まで)で労使で1500億円程度の負担増となる見込み。年収500万円のサラリーマンで、本人負担は半年で計2500円増となる。

一方、年間で2兆円以上に膨らんでいる給付も大幅に見直す。厚生労働省の調査では、高額給付者や年功型賃金の恩恵を受けている60歳以上は、失業手当額が高く、そのぶん給付期間が終了するまで再就職しない傾向が強い。こうした層の給付水準や日数を引き下げて給付期間中の再就職を促す案が有力だ。

60歳を過ぎて、賃金が減額された人に一定率を助成する「高齢雇用継続給付」や、専門学校などに通った費用の8割(上限30万円)を支給する「教育訓練給付」についても縮小を検討する。

一方で、就業形態の多様化が進んでいることに配慮。正社員と正社員以外で処遇に差別のある給付体系を一本化し、再就職や転職の妨げとならないよう見直す。会社都合など非自発的な理由による失職者を優遇する。

103. 2002年07月12日, 朝刊, 3社会, 33p, 455文字

育休後に減給は「違法」 派遣社員の女性が提訴へ さいたま地裁

就業・雇用形態
派遣社員

労働条件
労働契約、賃金、女性

育児休業を取った後、本人の同意なく身分を変更され、月給も約7万7千円減額されたのは違法だとして、派遣社員の女性(34)が12日、派遣元の会社を相手取り、地位の確認と差額賃金など約137万円の支払いを求めて、さいたま地裁に提訴する。代理人弁護士によると、派遣社員が育休明けの賃金カットに異議を唱えて裁判で争うのは初めてという。

訴状などによると、この女性は6年前から埼玉県和光市の人材派遣会社に雇用され、「雇用契約に期間の定めのない」常用型派遣社員として製菓企業などに派遣された。

昨年夏まで出産・育児休業を取ったところ、就業先が見つからないという理由で3カ月間休職を命じられたうえ、同じ製菓企業の別部署に配属になり、約31万円あった賃金は約23万3千円になった。また、契約期間の定められた労働契約書も送られてきた。

提訴について同社は「賃金が減ったのは、配属先が変わり派遣料金が下がったことが理由だ」と話している。

同社は理化学研究所のOBらが経営し、公的研究所や製菓企業などに人材派遣や研究支援をしている。

104. 2002年06月24日, 朝刊, 静岡1, 37p, 645文字

シルバーに不況なし 人材センター、契約100億円突破 /静岡

就業・雇用形態
正社員、アルバイト

労働条件
賃金

地域や企業などの依頼に応じ、会員登録した高齢者に仕事をあっせんする県内のシルバー人材センターの事業が好調だ。高齢化の進展に伴い、2年連続で仕事の契約金額が100億円を突破、会員登録数も2万人を超えた。長引く不況の中で、地域経済の一翼を担う存在になりつつある。

県シルバー人材センター連合会によると、登録者総数は昨年度末で約2万1千人に達し、2年連続で2万人を突破。前年度比でも約2%、約480人増えた。約10年前と比べると2倍以上の伸びだ。人材センターへの登録の理由は「第二の人生を有意義に過ごしたい」「家計の足しにしたい」など様々だ。

人材センターは会員登録した高齢者に、公共団体や民間などから受注した仕事を紹介する。内容は清掃や草むしり、集金や大工作業のほか、ここ数年は寝たきりの人の家事手伝い、高齢者が高齢者を介護する「老老介護」も増えている。

正社員やアルバイトを雇う場合よりも賃金が2割程度安くすむとあって、民間企業からの引き合いが多いのも特徴だ。

その結果、仕事の受注件数は昨年度約10万5千件で、前年度比1千件以上の増加。契約金額も昨年度約106億円と、2年連続で100億円の大台を突破した。また、就業会員1人当たりの月平均の就業日数は9・8日(前年度比0・2日増)で、月平均配分金も1人当たり約4万5千円(同約400円増)と伸びている。

同連合会などは「不況と高齢化で、高齢者の雇用確保は必要不可欠。地域社会のすき間を埋める役割もあり、着実に定着してきている」と見ている。

105. 2002年06月01日, 朝刊, 3経済, 12p, 1402文字

雇用保険給付カットへ照準 再就職促進に移行

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金、社会保険、雇用保険

高失業時代に欠かせない雇用保険制度が財政難に陥り、01年の前回改正後、わずか1年で異例の再改正に追い込まれた。収支均衡のため、保険料の引き上げは必至だが、厚生労働省は「支出カットへの努力が大前提」として、大幅な給付見直しを優先させる方針だ。11月の最終案とりまとめに向け、高額の手当を受けている受給者の扱いや、働く意欲の薄い退職者への給付制限などが、今後の焦点となっている。

○かつては優等生

「社会保険」の優等生と言われた雇用保険は、80年代まで健全財政を誇ってきた。が、バブル崩壊後の失業率の上昇で、かつて5兆円近くあった積立金は急減。前回改正で保険料率を5割引き上げたにもかかわらず、来年度には積立金を完全に食いつぶすことが確実視されている。依然として5%台の失業率が続く中での給付カットは、「背に腹はかえられぬ」（厚労省幹部）選択だ。

労働政策審議会の雇用保険部会が5月末までにまとめた論点は、失業者増加が避けられないとして再就職の促進に重点をおく方向を明確にした。

失業手当は、直前の勤務先の賃金の6～8割が最大330日支給されるが、相対的に賃金の高い中高年は手当も厚くなるため、再就職時の賃金より手当の方が高い「逆転現象」が生じ、手当をもらい切ってから就職する傾向が強い。

このため、賃金の日額が1万円を超える層の給付率を5割近くまで引き下げる案や、給付上限額を1万円以内に抑えることで、再就職へのインセンティブを高める案などが検討されている。ただ、年齢制限などで中高年の再就職が難しいといった現実もあり、労組などを中心に給付カットに反対する声は根強く、調整は難航しそうだ。

○一律削減に難色

「保険料を払ってきたのだから当然」と、再就職の意欲がなくても給付を申請する自己都合の退職者の扱いも焦点だ。財務省も、定年や結婚退職者への給付制限を強く求めている。

厚労省は「一律の制限はむずかしい」として、失業認定の厳格化で対応したい考えだ。給付申請の際、資料請求や履歴書送付など、求職活動先と内容の明記を義務づけ、抜き取り調査による確認を経て給付を決定する案などが浮上している。

○多様化に対応

31日に公表された4月の労働力調査では、年初来、製造業の生産回復などを反映、臨時雇いが増加基調に転じる一方、常用雇用者は大幅減が続いている。有期雇用や勤務時間の短い社員など多様な就業形態への就職支援や、様々な雇用形態を行き来することを想定した制度設計が必要になる。

このため、これまで正社員と短時間労働者間で給付日数や日額に差をつけていた体系を一本化することや、一定の試用期間を経て正規採用する「トライアル雇用」や「紹介予定派遣」といった採用形態を取り入れる企業を支援する制度なども設けられる方針だ。

◇給付見直しの主な論点

◆基本手当

手当の高い層の給付水準、額の引き下げ▽60歳以降に対する特例廃止▽給付日数の見直し

◆職業紹介

ハローワークの保険支給業務と職業紹介・相談業務の一体化▽民間機関の活用▽インターネット求人情報での企業名公開

◆再就職手当

試用雇用などに対する支援給付制度の創設▽再就職手当の要件見直し

◆教育訓練

給付対象講座の指定基準見直し▽給付率、上限額の引き下げ▽政策評価

◆多様な働き方への対応

個人の選択に中立的な制度▽正社員と短時間労働者で異なる給付内容の見直し

106. 2002年05月24日、朝刊、くらし、22p、2346文字

母子家庭の「自立」、厳しい現実 【大阪】

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
社会保険

所得の低い母子家庭に支給される児童扶養手当が、8月から削減される。離婚の増加などにより財政確保が難しいため、政府は来年度から、就職支援など母子家庭の自立に向けた取り組みを始める。だが、1人で家事・育児と仕事を両立させるには負担も多い。シングルマザーには不安の声も目立つ。

児童扶養手当は現在、母子2人世帯で年収204万8千円未満は月4万2370円の全部支給、300万円未満は月2万8350円の一部支給。8月からは、全部支給を年収130万円未満にし、一部支給は365万円未満まで広げるが、母親の年収が1万円増えるごとに支給額を下げ、全額控除していた父親からの養育費も一部控除して収入に加える。

代わりに、母子家庭の母親の就労、子育て支援を進めるための法改正案を国会に提出し、来年度から支援を始める。

だが、子育てのため長時間労働ができず、パートで働いている女性たちからは、現実の厳しさを訴える声も相次ぐ。

東京都内に住む5歳と2歳の子の母親、中村淳子さん＝仮名＝（31）はパートの保育士。平均約10万円の月収があるが、1月は子どもの風邪などで仕事を休むことが多く、収入が6万9千円だった。家賃は月6万円。児童扶養手当があるからこそ、生活が維持できるといふ。

「パートという身分で、いつ仕事なくなるかわからず不安。35歳までに、安定した仕事につきたい」。調理師の資格を取り、これを生かした就職も考えたが、夜勤がある所が多く、あきらめた。

大阪府内に住む40代前半の井上澄江さん＝仮名＝は、小学生の子ども2人を抱え、老人福祉施設でパートの介護職をしている。約15万円の月収と児童扶養手当で生活を支える。勤務中はほぼ立ちっぱなしのうえ、会議が夜まで続く日もあり、毎日疲れきって帰宅。常勤になれば収入は上がるが、宿直や早出をしなくてはならない。実家は遠く、家事や子育てを頼れる人もいない。

「長時間働いて収入を上げても、自分が身体を壊しては何にもならない。国のいう『自立した働き方』は、育児や家事にかかる時間を視野に入れているのだろうか」

関西地方に住む30代後半の川口広美さん=仮名=は、夫のDV（ドメスティック・バイオレンス）に悩み、小学生の子ども2人を抱えて離婚した。現在は事務のパートで働く。「これから子どもたちは、教育費がかかる時期を迎える。パートを掛け持ちするか、もっと高収入の仕事を探さなくては」という。

離婚する時、最も困ったのが住宅の確保だった。最初はシェルター（避難所）に逃げたが、家を借りようとすると、母子家庭という理由で拒まれることが多かった。ようやく見つけたが、家賃で収入の半分はなくなってしまふ。「都市部では家賃の高さは深刻な問題。住宅面での支援を早く実現してほしい」と話す。

○本当の自立には正社員で雇用を

評論家・樋口恵子さんの話 日本では、女性が離婚後に再就職しようとしても、門戸を開いている職場の多くは、低賃金で社会保険も十分整っていない。その現実を、見逃してはならない。

しかも、中高年の女性が就ける仕事といえば、ほとんどがパート。収入は男性のフルタイムの4割というが、社会保険が整っていない職場も多く、現実には2〜3割だろう。

高度成長期、多くの女性が専業主婦になり、夫を支える側に回った。一方で、よほど条件に恵まれないと、結婚、出産後も働き続けることができなかつた。女性が働き続けることをよしとしない風潮は、いまも残る。児童扶養手当が必要とされる現実自体、女性を雇用面で差別してきたことの裏返しともいえる。

本当の意味で自立を目指せというのなら、母子家庭の女性をパートではなく正社員として雇うよう、企業に働きかけるべきだ。

●半数が「落ち込みがち」 アンケート結果

母子家庭の母親たちが作る「しんぐるまざあず・ふぉーらむ」（東京都）が、昨年末から今年初めにかけて実施したアンケートを見ると、長引く不況が母子家庭を経済的・精神的に追い詰めていることがよくわかる。

回答を寄せたのは183人。うち156人が離婚、27人が非婚のため1人親になったと答えた。児童扶養手当は123人が全部支給、27人が一部支給を受けている。養育費を含まない平均年収は158万円だった。

就業形態は66人がパートかアルバイト、63人が正社員、現在仕事をしていないと答えた人も26人いた。このうち20人は、失業・求職中だった。

生活が苦しいと感じて悲しくなったり、生活意欲をなくしたりすることは「よくある」「たまにある」をあわせて155人。心身の健康に関する質問（複数回答）には、94人が「気持ちが落ち込みがち」、68人が「子どもにあたってしまふ」、40人が「死にたいと思うことがある」と答えた。また172人が、子どもの年齢があがるにつれ、教育費の負担を感じるという。

政府に求めることとしては、就労の保証や企業の指導、保育サービスの充実（病児保育、保育時間の延長など）をあげる人が多かった。調査を担当した同団体の赤石千衣子さん（47）は「3年前のアンケートより年収は下がり、失業者の割合も増えた。児童扶養手当の重要性は、むしろ高まっている」と話す。

◆体験、意見、感想をお寄せください。

<郵便>〒530・8211 朝日新聞社 学芸部

<ファクス>06・6201・00179

<eメール> 金曜日は少子と社会 shoushi@ed.asahi.com 添付ファイルはご遠慮ください。

【写真説明】

フリースペース 不登校や心身障害、長期の引きこもりなどの問題を抱えた子どもたちのフリースペース「バクの会」でも、サッカーは人気のスポーツだ=埼玉県所沢市の航空公園で、撮影・八重樫信之

00087 2002年05月15日 朝刊 3社会 033 04123文字

被災地発、職の試み 地域密着コミュニティー・ビジネス 【大阪】

107. 2002年05月13日、週刊、アエラ、60p、2134文字

ワークシェアリング：7（interactive）

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

労働契約、解雇、賃金、労働時間、年次有給休暇

【正社員より働いてるゾ！ だから……】重要な役割を担うパートが増加している。

正社員からも「分かち合おう」という声が相次いだ。（編集部 佐藤修史）

前回、正社員とパートの均衡処遇に異議を唱える声を紹介した。「責任感が違う」という意見が中心だった。だがこれに対し、複数のパート経験者から具体的な反論が寄せられている。

首都圏のスポーツ用品販売会社に勤める女性Aさん（29）は、A4判に職場の窮状をびっしりと記したファクスを送ってくれた。

「業務拡大に伴い、他社からの転職組が続々と入社。長く働いているアルバイトの方が仕事ができるという事態に直面している」

Aさんは1999年からアルバイトとして働き、今年初めに契約社員になった。直営店で自社製品を売るフルタイムだ。

「転職組の多くは商品知識や陳列方法に疎く、客のクレームにも上手に対処できない。アルバイトたちから不満が噴出している」バイトの時給は最高でも1000円。契約社員、さらに正社員への登用がバイト募集時の謳い文句だったが、最近、その登用制度もなくなったという。

「社員に採用されるのを夢見ながら、バイトでノウハウを身につけてきた大卒者が大勢いる。バイトは6カ月、契約社員は1年ごとの契約更新で、クビにもされやすい。時給も契約期間も、正社員との格差をなくしてほしい」

都内の財団法人でパートをしていた女性Bさん（43）は、

「部下相当の人を教育し、指導する場面が多々あった。それでも私の補助をするフルタイムの方が時給換算ではずっと高いことに憤りを感じていました」

と答えた。実はBさんはかつてこの職場に正職員として勤めていたが、出産を機に退職。パートとして職場復帰したが、時給は正職員より約1000円低かった。

「手書き伝票をIT化したり、HPを強化したりと、それなりに尽くしてきたつもりです。ところが、頑張れば頑張るほど上司から

煙たがられ、『パートのくせに』とまで言われた。最後は気まずい雰囲気ですら辞めざるをえなかった」

AさんもBさんも「勤める」ことに希望を失っている。Aさんは司法書士の資格を取るべく大学の通信講座を受講中。Bさんは、起業の準備を進めている。

正社員・職員からも、分かち合いの必要性を訴える声があった。

「失業者がいる以上、多少個人が犠牲になることもしょうがない。日本人は働き過ぎ。労働時間と能率の関係を直視す時代だと思う」（20代女性）

「高額所得者の収入を失業者の雇用に戻せば、みんながゆとりをもって、そこそこの生活水準で働けるのではないか」（40代男性）

「パートの方がよい働きをする例もたくさんみている。フルタイムもパートも、賃金体系を根本から見直すべきだ」（30代女性）
基幹的な業務を担うパートが増える中で、フルタイムとの賃金格差が縮まらない。

厚生労働省のパートタイム労働研究会は、中間報告で「パート等の多様な働き方の拡大は不可逆的な流れである」とし、「パートの処遇改善をすればいいということだけでなく、フルタイム正社員の働き方や処遇のあり方も含めた雇用システム全体の見直しが必要」と記した。

「WS先進国のオランダではフルとパートの賃金格差が禁止されているはずですよ」（30代男性）

といったご指摘もいただいた。その通り、オランダでは、フルタイムとパートタイムの均等処遇が実現している。同じ労働なら時間給が同じ▽年次有給休暇は労働時間に応じて付与▽失業保険や傷害保険の負担と給付も労働時間に比例配分▽解雇の扱いも同様——などが定められている。

そのオランダも、82年に政府、労働組合、企業側の3者がWS推進を決めた後、正社員が痛みを受け止めたのだ。

日本労働研究機構の副主任研究員小倉一哉氏はこう話す。

「物価上昇率に合わせて賃上げしていた制度を廃止し、5～6年にわたって賃金上昇率を抑えた。だからこそ、企業が雇用創出と時短に取り組めたのです」

オランダ政府も「国際競争におけるオランダの唯一最大の武器は賃金抑制だった」と自負しているようだ。小倉氏は言う。

「WSに限られたバイの配分政策である以上、労働者、企業、政府が痛みを分けなければ実現しない。オランダは、税制や社会保障、労働政策など総合的な施策を国民が一体となって進めた」

日本でも、政府、連合、日経連が多様就業対応型WSの推進に合意し、「働き方や成果に見合った公正な処遇」を目指すことになった。正社員の処遇を見直し、パートの処遇をよくする——これはもう、避けて通れない道かもしれない。

●読者インターネットアンケート

日本でWSを導入する会社が増えています。あなたのWS体験談、独自のWS案、WS活用術などを募っています。

*

回答を外部に漏らすことはありません。氏名、住所、年齢、働いていらっしゃる方は職業（できれば会社名も）、性別、電話番号、メールアドレスをお知らせください。

アンケートへのご回答は、下記のURL、またはファクスをお願いします。

回答用URL <http://opendoors.asahi-np.co.jp/span/aera/>
アエラ編集部ファクス 03-5541-8655

108. 2002年05月06日、朝刊、三重1、22p、1222文字

東芝四日市工場の「時短・再配置」（変革の時代に 雇用） / 三重

就業・雇用形態

パート労働者

労働条件

賃金、時間外労働、年次有給休暇

四日市市山之一色町の東芝四日市工場。半導体の主力工場です。約1600人が働いている。この半年間、社員たちは「ワークシェアリング」に似た体験をした。

昨年9月。2つある製造棟のうち、第1棟が停止した。世界的な半導体不況が原因だった。従業員300人が別棟に再配置された。

それまでの勤務は3班交代制。9～21時などの12時間サイクルで、4日出勤し2日休む。再配置後、勤務体系は変えずに時間外勤務をやめ、その分の仕事を従業員の間で分け合った。

社員の一人は「1日2時間くらいの時短になった」と振り返る。月給も2、3万円減った。「嫁さん春闘に勝てず、小遣いを減らされた」と苦笑いする人も。

4月になって半導体需要が上向き、第1棟は再び動き出した。時間外勤務が入り、給料も元に戻りそうだ。

「ワークシェアリングっぽいもの」に取り組んだ半年。給料は減ったが仲間のリストラは避けられた。だが、将来への不安は消えないままだ。

「以前のように給料を使う気にはなれない。いつ、また時短賃下げがあるか分からないから」と社員は話す。

□ □

厳しい雇用環境が続くなか、ワークシェアリングを模索する動きが出ている。三洋電機や日立製作所が有名だ。

県内ではまだ取り組みは聞かれない。東芝も今回の措置を「ワークシェアリングではない。部内の配置転換だ」と言う。東芝労組も「時間外が減っただけで、ニュースは何もない」と認識は一致している。

従業員1人当たりの労働時間を減らして雇用水準を維持する政策として知られるワークシェアリング。最近では、欧州の成功例のように、雇用を増やす積極的な姿が理想とされている。

個人の労働者を組織している「ユニオンみえ」の広岡法浄書記長は、企業から出ている取り組みを「首切りはイメージが悪いから、とりあえず時短、給料下げという緊急避難的なもの」と批判する。「本来は、雇用を増やそうという中長期的、前向きなものだ」

研究は連合三重も始めた。サービス残業をやめて有給休暇を完全消化する。その上で年代ごとの生活に合った仕事量を労働者の要望で配分する。パートの条件を見直し、短時間労働者を増やすのも必要だ。「多様就業型ワークシェアリング」と呼ばれている。

「だれかれ構わず1日8時間働く必要はない。金をかせぎたい30、40代の家庭持ちと、遊びたい盛りの10、20代では意識が