

違う」と武田民雄事務局長は言う。

一方、経営側には「仕事の分かち合いは時短賃下げが前提。本当に労働者が納得するのか。人件費だけ上がって競争力が落ちてはたまらない」と警戒感がある。

坂口力厚生労働相、奥田碩日経連会長、笹森清連合会長の政労使トップが多様就業型ワークシェアリングへの取り組みに合意したのは3月末。積極的な意味の仕事の分かち合いは、ようやく議論が始まったところだ。

【写真説明】

第1製造棟の再稼働まで「ワークシェアリングっぽいもの」を社員が体験した東芝四日市工場

109. 2002年05月04日, 朝刊, 鳥取1, 24p, 1386文字
労働(暮らしの中で とっとり憲法リポート:中) /鳥取

就業・雇用形態
アルバイト

労働条件
賃金、労働時間、休憩

<第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。児童は、これを酷使してはならない。>

メーデーの1日、鳥取市富安2丁目、鳥取公共職業安定所「ハローワーク鳥取」の舗装された駐車場約40台分は、この日の開所まもなく満車になった。連休と連休の間、職のない人たちは、求人情報コーナーのパソコンで条件に合う職を探したり、求人公開コーナーで求人票を見たり。

その一人に鳥取市内の中学校を卒業後、飲食店でアルバイトをする鳥取市内の男性(17)がいた。

この男性は「学校の何もかもが肌に合わない」と、高校には進まなかった。中学校の教諭と一緒にハローワークで就職口を探したが、見つからなかった。卒業から2カ月たって新聞の折り込み広告で見つけた鳥取市内のハンバーガー店に、アルバイトとしてようやく採用された。時給は650円。現在は時給720円で、別の飲食店でアルバイトしている。

何とか身分が安定した職につこうと、アルバイトの合間を縫って週1回はハローワークに通っている。「両親と同居し生活は困らない。だけど、いつまでも親のすねをかじっている……」

パソコンでの求人情報検索は、最近では順番待ちになる。希望業種の販売・小売業関係で条件の合う新しい求人票は、1カ月に1件あるかないか。男性は何回となく採用試験を受けたが、「なかなか採用されない」と浮かない顔で話した。

鳥取労働局によると、県内の有効求人倍率は最新の3月で0.59倍。98年2月に1倍を上回ったのを最後に、職を求める1人に1件の職がない状況が続いている。

<第28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。>

「首切りNO!」「仕事をよこせ!」。4月27日の第73回県中央メーデー大会。鳥取市東町2丁目の久松公園から連合鳥取加盟の組合員らがデモ行進した。リストラの嵐が吹く世情。失業率は高止まりしたまま。働く人たちの叫びは例年より大きかった。

NTT西日本より給料が30%安い地域系子会社に5月1日付で移った倉吉市内に住む社員(51)は、県中央メーデー大会に参加しなかった。

この「移籍制度」は51歳からで、NTT西日本をいったん退職し、給料を20~30%安くした子会社に再就職するか、転勤のあるNTT西日本に残り、給料水準を維持するかを選択制だ。

この社員は、NTT労組県支部の組合員でもある。51歳の誕生日を約1カ月後に控えた昨年4月、鳥取支店4階事務所でNTT西日本の「移籍」提案を知った。

妻もNTT職員だった。「夫婦で働けば、返済できる」と98年、義母と一緒に暮らせるよう段差のあまりない家を建てた。ローンは73歳まで組んだ。妻は倉吉支店が昨年1月に廃止になったのを機に退職した。

妻に、会社を移ることを伝えたのは昨年9月。「妻からは、それなりに生活を工夫しなきゃ、と励まされた」という。

社員は「会社を辞めるわけにはいかない。労組は、もう少し良い条件を勝ち取るとは出来なかったのか」とつぶやいた。「でも、会社を取り巻くIT(情報技術)不況を考えると……」。むなしさがこみ上げる。

【写真説明】

第73回県中央メーデー大会でデモ行進する人たち。「雇用を守れ」などと怒りの声をあげた=鳥取市内で

110. 2002年04月29日, 週刊, アエラ, 70p, 2097文字
ワークシェアリング:6(interactive)

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

[パートと同じ待遇でいい?]

パートの待遇改善がWSの第一歩。

だが、なかなか承服できない正社員もいたりして……。

(編集部 佐藤修史)

日本に一番びっぴりなワークシェアリング(WS)は「多様就業対応型」——識者の間ではよくそう言われる。今の日本では、フルタイム正社員と、補助的パートの二者択一しかない。その中間形態として、週3日や1日6時間といった限定的な働き方をする「正社員」をつくらうという考え方だ。

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)も2月に発表した中間報告で、働き方の多様化を強く提言し、正社員とパートを均衡処遇にする必要性を訴えた。

生計費や家族手当を含んでいるフルタイムの処遇を見直し、働き方に応じた形でパートの給与を底上げしようというのだ。

といっても、企業にはパートの低賃金こそが魅力である。パートの件費が急に上がったら、たちまち求人減らしてしまうかもしれない。研究会は、均衡処遇の法制化に向け、「企業の雇用意欲を削ぐことのないように時機を計ること」を第一条件に挙げた。

だが、労働者側の心理的抵抗もけっして小さくなくさうである。

「少しでも時給が高くて仕事の楽な職場を渡り歩く。時間が来たら引き継ぎもせずに帰宅する。パートにはそういう無責任な人が多い」（30代女性）

アンケートでは、正社員とパートの賃金格差が「あって当然」という回答が半数を超えた。「格差をなくすべきだ」という人も多かったが、今回は均衡処遇に抵抗感を持つ人たちの意見を紹介しよう。

「正社員はパートより重い責任を持たされるし、パートの作業についても責任を負わされる場合が多い」（20代男性）

などと、責任の違いを指摘する声が多かった。実際にパートをしている人からも同様の意見が寄せられた。IT関連に勤める横浜市の女性Aさん（30）はこう答えた。

「育児のため、同じ職場でフルタイムから1日6時間のパートに切り替えた。業務は同じでも、飛び込みの仕事で残業したり、チームの全体状況を把握したりする必要が薄れ、驚くほど大きな解放感が得られた。パートの賃金が低くても仕方がないと痛感した」

週に2日だけテレビ局でディレクターの仕事をする神奈川県的女性Bさん（32）もこう答えた。

「正社員は転勤で飛ばされたり、納得のいかない人事異動を命じられたりするのだから、差があって当然。転勤や残業などの拘束性が嫌で、敢えてパートを選んだ」

Aさんの場合、時短分の給与が減額になった。しかし、Bさんは、同じ仕事をしていながら時間当たりの賃金が正社員より低い。Bさんの勤め先では、同じフルタイムのディレクターでも、正社員とフリーとでは年収で200万円も差があるという。

前出の中間報告は、「従来、正社員がやってきた仕事にパートが組み込まれ、基幹的な役割を持つ層が増大している」と指摘した。正社員約2500人に「自分と同じ仕事をしているパートがいるか」と尋ねた結果、4割以上が「いる」と答えたという。

今、日本のパート労働者は1千万人余。すでに雇い入れ者全体の2割に達している。20年前の約1割から飛躍的に増えた。

その結果、正社員と同等かそれに近い責任を任せられながら、補助的パート並みの給与しかもらえない——そんな労働者が増えている。なにしろ、男性パートの時給は正社員の5割強、女性で7割弱の水準で、「おそらく世界で最も格差が大きい」（橋本俊昭京大教授）。仕事の内容に応じて、パートの待遇を見直す時期に来ているのは間違いなさそうだ。

だが、アンケートの回答の中には、職務でなく、立場の違いを強調する考えも目立っていた。

「正社員は入社試験などそれなりの努力をしてきたんだから差があって当然」（20代女性）

「子育て中も頑張ってきたフルタイムと、一度退職したパートタイマーが同じ賃金なのは心情的に認めがたい」（30代女性）

などなど……。Bさんと同様に、

「本人がパートを選んだ以上、文句は言えない」（20代女性）

という声も少なくなかった。

しかし、総務省の調査では、正社員を希望しながら、やむなくパート就労を選ぶ「非自発パート」も増加傾向だ。非自発パートをはじめ、母子家庭や夫が失業した家庭では、パートの収入で家計を支えているケースが少なくない。

企業側はもちろん、正社員の側も、そうした現状を直視しないと、処遇格差が大きいまま、パートばかりが増え続けてしまう。

●読者インターネットアンケート

日本でWSを進めるにはどうすればいいのでしょうか。

あなたのWS案、WS活用術などを募集しています。

*

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

111. 2002年04月22日、週刊、アエラ、68p、2203文字

ワークシェアリング：5（interactive）

就業・雇用形態

労働条件

正社員

賃金、労働時間

【人一倍頑張るといふ問題】

「サービス残業は当然」。そう考える人も多い。

成果主義という「流行」ゆえか。でも、それは危うい。

（編集部 佐藤修史）

前回、サービス残業に泣かされている人たちの声を紹介し、ワークシェアリング（WS）の可能性を考えてみた。タダ働きするくらいなら、その分を失業者にシェアできないか、と。

が、寄せられた回答の中には、サービス残業を当然のように受容する意見も少なくなかった。

「会社への帰属意識、仕事への熱意があれば当然。『残業＝能力のない人』とみなされる外資でなく、サービス残業が氾濫している企業では従うべきだ」（20代女性）

「仕事は『勤務時間』でなく『結果』で金銭換算されるべきだ。時間外の勤務はお金にならなくてもしたい人はする。嫌な人は違う職場を探せばいい」（30代男性）

こうした考え方の底流には、ここ数年、金科玉条のように語られる「成果主義」があるようだ。神奈川県の子社員男性A氏（32）は、

「サービス残業は本意だが、仕事の価値は『質×量』だ。成果を出すためには残業、休日出勤も当然だと思う。自宅に仕事を持ち

帰ることも珍しくはない」

と答え、さらにこう続けた。

「日本の賃金体系はWSでなく、サラリーシェアだった。成果の出せない人の分まで、できる人がかぶって仕事をし、それがサービス残業につながっている」

WSを推進する際、成果主義は厄介な存在である。多大な成果を上げた者が勝つシステムだから、分け合う思想と矛盾する。人一倍頑張るのは結構だが、タダ働きまで是認するのはいかかなものか。

橋本俊詔京大教授は言う。

「成果主義に移行するのは避けられない流れだ。しかし、サービス残業の成果で企業が労働者を評価したり、労働者が評価されようとしたりするのはフェアじゃない。悪く言えば、労働者が企業に取り込まれてしまっている状況だ」

A氏にしても、同僚でなく、残業手当を払わない企業を問題視するのが第一義ではないか。労働者側にサービス残業を許す意識が広がれば、企業側のペースで労働条件が決まってく恐れもある。

裁量労働制の問題を指摘するメールをくれたのが、首都圏のメーカーに勤める女性Bさん(33)だ。社員が自分で働く時間や仕事の進め方を決める制度だが、

「会社側の残業代削減にはかなりません。残業時間が少ない部署は時間管理のままで、残業が多い部署に裁量労働制が導入されているんですから」

裁量労働制は、「自律的で自由度の高いフレキシブルな働き方」(厚生労働省)をめざしたWSの先駆けとも呼べる制度だ。

労使間で決めた「みなし労働時間」に基づいて給与を決め、実際の勤務時間が少なくなっても固定給は減らないが、多くなっても時間外手当は出ない。制度を適用するには本人の同意が必要だ。

Bさんの場合、裁量労働制が導入された年度初めに、上司との面接で、こう打診された。

「裁量労働制になるけど、いいよね」

拒否できる雰囲気ではなく、言われるままに了承した。実際、拒否した社員はなく、対象者全員が裁量労働制に移行した。結果的にBさんの労働時間は、1日平均2時間半も延びた。出社時間も午前9時のままだ。Bさんは言う。

「連日仕事があるのだからしょうがないですね。人手不足を解消するWSをするなら大賛成します」

こんな意見も紹介しておこう。

「WSできない企業の理由は『不払い労働のウマミ』。サービス残業がモラルの低下だと気づくべきです」(30代女性)

樋口美雄慶大教授はこう話す。

「政府が労働者の啓蒙と、ルールを守らない企業への罰則強化にもっと力を入れるべきだ。自由競争が叫ばれるが、プレイヤーがルールを守って初めて成立する話だ。日本では『自由競争だから国は何もしてはいけない』というおかしな雰囲気になっている」

ユニオンリーダーの役割も大きい。連合の龍井葉二総合労働局長に聞いた。

「『サービス残業をしないと生き残れない』という労働者のせっぱ詰まった状況がある。が、このままでは企業ももたない。多忙を理由に辞める社員は、次はあくせくしない職場を探す。人材が流出してしまうわけだ。多様就業対応型WSの導入は労使共通の課題だ」

「多様就業対応型」は、短時間勤務や週3日勤務など様々な勤務形態の正社員を導入し、より多くの雇用を生む方式。女性や中高年の雇用を促すとして注目されている。

連合は3月末、政府、日経連と三者で、「緊急避難型」と「多様就業対応型」を軸とするWS推進に合意した。龍井氏は言う。

「緊急避難型は、残業撤廃が大前提。多様就業対応型を進めれば、おのずとサービス残業はなくなる。この2方式のWSを推進すれば、サービス残業も克服できる」

○AERA読者インターネットアンケート ワークシェアリング

アンケートの内容を一新しています。

あなたのWS案、WS活用術などを募集しています。

*

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、またはファクスでお願いします。

<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

112. 2002年04月09日、朝刊、2総合、2p、418文字

パートと社員の賃金格差、賛否は半々 朝日新聞社世論調査

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者

賃金

雇用対策の目玉として議論されているワークシェアリング(仕事の分かち合い)について、朝日新聞社が先月下旬に実施した全国世論調査(面接)の結果、賛成する人は6割で、「正社員とパートとの賃金格差」を許容する人とそうでない人は半々に分かれた。(くらし面に関係記事)

政府、連合、日経連は先月末、短時間労働者を増やす「多様就業型」のワークシェアリングなどを導入することで合意したが、その前提となる「同じ仕事なら同じ賃金」という考え方への理解は、十分には進んでいないようだ。

パートでも正社員と同じ仕事をする人がいることを説明した上で、賃金格差について聞くと、「正社員は責任が重いので当然だ」とする人が46%、「おかしい」と答えた人が47%だった。

「おかしい」とする人は、男性45%に対し、女性は50%。製造・サービス従事者層で54%、主婦層で53%など、パートの多い業界やパートで働くことが身近な人たちの間で、疑問を感じている割合が高かった。

113. 2002年04月09日, 朝刊, 暮らし, 21p, 1858文字

ワークシェアリング「賛成」63% 朝日新聞社世論調査

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金

今年の春闘では、雇用の確保を優先し、賃上げ要求を見送る労働組合が相次いだ。こうした労組の姿勢について、朝日新聞社の全国世論調査（面接）では、「当然だ」が18%、「やむを得ない」が64%と、8割以上の人が理解を示した。問題視する人は8%だった。

こうした状況を背景に、ワークシェアリングの考え方を聞くと、63%が賛成で、反対の21%を大きく上回った。賛成は50代以上の高年齢層で多く、特に60代では68%に上った。

逆に、若い年代では反対が高め。20代から30代前半では3割近くが反対で、20代後半の男性では4割に迫る。事務・技術職層、製造・サービス従事者層などのサラリーマン層で反対が3割近くあり、全体に比べて高めだ。

賛否の理由をそれぞれ聞くと、賛成では「雇用を確保できるから」が37%と最も多く、次いで「自分の生活に合わせて働き方を選べるから」が15%、「賃金が減っても時間にゆとりができるから」が7%などの順。

「雇用を確保できる」は男性が40%。女性の35%より高い。労働時間短縮と収入減を受け入れて、不況の中で企業内の雇用を守ろうとする「緊急対応型」のワークシェアリングをイメージしている人は、男性の方が多いようだ。一方、「自分の生活に合わせて働き方を選べるから」は女性が18%で、男性の12%を上回った。20代から30代前半の女性で20~30%台と高く、この年代の女性は「多様就業型」のワークシェアリングを志向しているようだ。

反対では「給料が減るのは困るから」が9%、「仕事の効率が悪くなるから」が7%、「雇用の確保に役立たないから」が3%、などだった。

反対の理由で「給料が減るのは困るから」は、20代、30代で13%と高めで、とくに20代前半の男性は2割だった。職業別では、事務・技術職層で「仕事の効率」を選ぶ人が10%と多めだった。

（世論調査室 竹田和敏）

●本社世論調査質問と回答

（数字は%。小数点以下は四捨五入した。質問文は一部省略）

◆これまでの労働組合は賃金を上げることに力を入れてきました。今年の春闘では、失業者を増やさないう、雇用の確保を優先し、その代わりに、賃金の引き上げ要求を見送る労働組合が相次ぎました。あなたは、こうした労働組合の姿勢をどう思いますか。当然だ、やむを得ない、問題だ、の中ではどれですか。

当然だ 18
やむを得ない 64
問題だ 8
その他・答えない 10

◆失業を抑える方法として、「ワークシェアリング」という考え方があります。これは、従業員1人当たりの労働時間を短くしたり、賃金を下げたりして仕事を分け合う、というものです。この「ワークシェアリング」の考え方に、賛成ですか、反対ですか。

賛成 63
反対 21
その他・答えない 16

◇（「賛成」と答えた63%の人に）それはどうしてですか。（回答カードから一つ選択=択一）

雇用を確保できるから 37
賃金が減っても時間にゆとりができるから 7
自分の生活に合わせて働き方を選べるから 15
ヨーロッパではうまくいっているから 2
その他・答えない 2

◇（「反対」と答えた21%の人に）それはどうしてですか。（択一）

雇用の確保に役立たないから 3
給料が減るのは困るから 9
仕事の効率が悪くなるから 7
日本には、なじまないから 2
その他・答えない 0

◆日本では、ワークシェアリングを導入する企業が、今後、増えていくと思いますか。

増えていく 56
そうは思わない 29
その他・答えない 15

◆パートで働く人が増えています。正社員とパートでは、1時間当たりの平均賃金に格差がありますが、中には、正社員と同じ仕事をする人もいます。あなたは、正社員とパートの賃金に格差があることを、どう思いますか。あなたの考えに近い方を回答カードから選んで下さい。

正社員は責任が重いので、賃金に格差があるのは当然だ 46
仕事の内容が同じならば、賃金に格差があるのはおかしい 47
その他・答えない 7

<調査方法>全国の有権者から選挙人名簿で3千人を選び、3月24、25の両日、学生調査員が個別に面接調査した。有効回答者数は2060人。有効回答率は69%。回答者の内訳は男性48%、女性52%。対象者の選び方は層化無作為2段抽出法。

114. 2002年04月02日, 朝刊, オピニオン1, 13p, 2321文字

政労使、「同床異夢」の合意(焦点！ワークシェア：下)

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金

「我が国のワークシェアリングに対する取り組みは、大きな一歩を踏み出した」(坂口厚生労働相)。政府、連合、日経連によるワークシェアの指針は、普及への一里塚にはなるだろう。しかし合意に至る舞台裏では政労使の「同床異夢」が交錯し、基本線を示すにとどまった。定着に向けて乗り越えるべき課題は多い。(経済部、くらし編集部)

○政府、財源あてなく

「財政支援をぜひお願いしたい」。交渉が最終段階を迎えた3月22日、財務省大臣室。連合の笹森清会長は塩川正十郎財務相に、独自に作成した財政支援案を手渡し、切り込んだ。

前後して、財務省から厚生労働省幹部に電話が入る。「連合の立場もあるでしょうし、少し譲歩してもいい」。それまであいまいな表現にとどまっていた「緊急対応型」ワークシェアリングの合意案に「政府の財政的支援」と「具体的な方策の検討」の文言が明記されることになった。

今春開で、労組側は雇用維持を理由に早々とベアの統一要求を断念した。相次ぐゼロ回答に加えて、一部経営側が妥結後に賃下げを求めてくるなど、「惨敗」続き。ワークシェアでの財政支援は、連合がぎりぎり勝ち取った「果実」だった。

政府は財政支援に当初から難色を示していた。9月の総合雇用対策や02年度予算案で財政措置を終えており、時期的に新たな財源を捻出(ねんしゅつ)することは困難だ。日経連も「どうせ財政支援するなら、失業手当など雇用の流動化を促す方にあてるべきだ」と、反対に終始した。

最終的に財政支援は盛り込まれたものの、来年度も緊縮予算が予想される。政府の経済財政諮問会議のメンバーでもある奥田碩・日経連会長は合意後の3月29日夜の記者会見で「(歳出増については)難しい雰囲気だ。坂口大臣は相当、ご苦労されるのではないかと発言、大規模な財政支援には否定的な見方を示唆した。

坂口厚労相も「一般会計ではなく、(厚労省で調整が利く)特別会計の範囲内でお手伝いできることを考えたい」と話し、当面は雇用調整助成金の応用などで対処する方針だ。ただ、財源となる雇用保険も、昨夏以降の5%を超える失業率の高止まりなどで、積立金すら枯渇しかかっており、新たな助成金をひねり出すためには、ほかの事業の見直しは不可欠だ。

○企業、総人件費増を警戒

政労使合意が打ち出した「多様就業型ワークシェア」。1人当たりの働く時間を減らすことで、より多くの人に雇用機会を創出する労働市場全体のワークシェアだ。

すでに国内では、97~01年にかけて正社員が170万人減る一方、パートなど非正社員が200万人増加し、パート社員が戦力の中心となる企業も少なくない。

一方で、こうした非正社員は、賃金水準だけでなく昇進や税制、年金などの社会保障制度の適用面で、正社員とは大きな差がありすぎるのが現状だ。ワークシェアの先進国、オランダのように、正社員との行き来が自由な短時間労働者の定着を目指すためには、こうした格差を是正する必要がある。

特に、厚労省内でパートの労働条件見直しに取り組んでいる雇用均等・児童家庭局がワークシェアリング検討会議の枠組みに、パートの処遇改善を盛り込むよう、事務局に積極的に働きかけた。

これに経営側が警戒心を強めた。企業にしてみれば、日本が国際競争力を失う一因が高コスト体質であり、その大半を占める総人件費を下げたい、との思いは強い。

「多様な働き方は進めるべきだが、パート労働だけでなく、正社員の処遇見直しもあっていい」

「日本の賃金体系は職務への責任の所在なども含め、正社員中心に出来上がっている。強制的に制度を変えると、現場が混乱する」2~3月にかけて繰り返された作業委員会では日経連の強い抵抗が続いた。結局、日経連の主張を受け入れる形で「基準」や「ルール」といった言葉ははずれ、「働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方の検討」といった表現にとどまった。

○実践、現場に疑問符も

「女性のワーキングライフを考えるパート研究会」代表の酒井和子さんは、「形だけでごまかされた感じ」と不満を隠さない。「従業員100人未満の会社で家計を背負って働いているパートにもっと目を向けてほしい」と、日経連や連合の議論に見え隠れする大企業中心の考えに疑問を投げかける。

しかも、その大企業で実際にワークシェアリングを検討している企業はごく一部だ。

大手企業で初めてワークシェアリングの本格導入を決めた三洋電機労組の石橋嘉人・中央執行委員長も「実施後1~2年で会社が雇用を維持できる状態を本当につくれるのか。賃金が下がる部門の従業員の士気が低下しないようにする必要もある」と、実際の運用のむずかしさを指摘する。

パートの多様な雇用形態を進めることでワークシェアリングを目指す大手スーパーのイトーヨーカドー労組も「業態によって事情が異なり、個別に決める必要がある」と、政労使合意とは距離を置く。

雇用問題に詳しい日本総研の山田久・主任研究員は「中国などアジアとの競争で、日本企業は生産性を高める必要がある。ワークシェアの導入でそれをどう克服するのか。指針には肝心な点が抜けている」と話す。

日本は、時間あたりの労働量を比較しやすい単純労働から、個人の能力に依拠した知的生産型への脱皮を迫られている。ある電機メーカーの経営企画担当者は言う。「すでに6割以上の社員がホワイトカラー。勤務時間が賃金と直結しない以上、ワークシェアという考え方は、もはやなじまないのではないだろうか」

【写真説明】

政労使3者の代表。右から笹森連合会長、坂口厚労相、奥田日経連会長=3月29日午後8時30分、東京・永田町のホテルで

115. 2002年03月30日, 朝刊, 1総合, 1p, 870文字
政府、財政支援も検討 「緊急型」ワークシェアリング導入企業に

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、社会保険

雇用不安に対応するためのワークシェアリング(仕事の分かち合い)をめぐる政府、連合、日経連による検討会議が29日、東京都内のホテルで開かれ、「多様就業型」と「緊急対応型」の2方式を軸とする導入5原則を盛り込んだ合意を確認した。今後2～3年間の「緊急対応型」を導入する企業への政府による財政支援の検討を明記。政府は財源を含めた具体策づくりに着手する。(13面に関係記事) 坂口力・厚生労働相、笹森清・連合会長、奥田碩・日経連会長が「ワークシェアリングについての基本的な考え方」とする合意内容を確認、今後もワークシェアの推進に向け、協力を続けていくことで一致した。

政府の取り組みについて(1)多様な働き方の推進や、働き方に見合う公正な賃金・人事制度のあり方(2)04年の次期年金制度改革に合わせ、パートを含めた短時間労働者に対する社会保険の適用拡大(3)緊急措置としてのワークシェアに対する具体的な財政支援策、の三つを明記した。

財政支援をめぐっては、政府内や経営側に「企業淘汰(とうた)を遅らせ、構造改革に反する」などと根強い反対があったが、年度内合意を急ぐ厚生労働省や支援を強く望む連合に配慮する形で、合意に明記することになった。

合意を受けて厚生労働省は4月以降、補正予算の可能性や03年度予算要求などをにらみ具体的な制度設計に入る方針。当面、労使の雇用保険料などを原資とする労働保険特別会計を中心に早急に詰める。坂口厚労相も合意後の記者会見で導入に意欲を示した。

「多様就業型ワークシェアリング」は、短時間労働者を増やすことで新規雇用を創出する方式。従来型パートだけでなく、1日当たりの勤務時間が短い正社員や隔日勤務の正社員など、今まで以上に働き方の選択肢を広げる狙いがある。

一方、「緊急対応型」は、個別企業で働いている従業員同士が、それぞれ時短と、それに伴う収入減を受け入れることで、企業内の雇用を守ろうという方式。政労使合意には、時間当たりの賃金は下げない▽まず残業をなくす、などの条件が付されており、時短を伴わない賃下げなどは含まれない。

116. 2002年03月30日, 朝刊, 2総合, 2p, 1095文字
連帯感が試される ワークシェア(社説)

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、社会保険

日経連、連合に厚生労働省が加わったワークシェアリング検討会議が、推進のための基本的な考え方を打ち出した。

1人あたりの労働時間を短くすることで失業増に歯止めをかけようと、政労使の代表が検討を重ねた結果だ。

労働側は収入減をきらい、経営側は生産性の低下を心配した。だが、雇用情勢は悪化の一途をたどっている。加えて、サービス産業に重点が移り、労働者のライフスタイルも変わるなど、取り巻く環境も変わってきた。雇用に責任をもつ当事者たちがテーブルに着き、考えをすりあわせたことの意義は認めたい。

しかしながら、合意した内容には現実の事態の後追いという面がある。ワークシェアリングを雇用の維持、拡大に本当に有効な対策に育て上げるためには、三者それぞれの継続的な努力が必要だ。

検討会議は、ワークシェアリングについてふたつのタイプを想定している。業績が悪化している企業に2～3年に限って導入し、構造改革を雇用面から下支えする「緊急対応型」と、中長期的に雇用のシステムを変えていく「多様就業型」である。後者に重点を置いているのは、前者では現実が先行しているからだろう。

大手電機メーカーなど、賃金カットで苦境をしのごうとする企業が相次いでいる。労働時間の短縮と組み合わせた本来のワークシェアリングではないが、広い意味では前者の型に近いといえよう。

労働側は、「緊急対応型」に政府の助成金を出すべきだと主張した。だがその発想は、現にある雇用調整助成金の延長ではないか。ワークシェアリングと銘打つのなら、労使が自立して雇用を守るという気構えがほしい。

「多様就業型」は雇用拡大をもたらす可能性を秘めている。それには、正社員だけでなく、パート労働など多様な働き方を不利なく選べるようにする、余った時間を会社以外で働くことを認める、などの環境整備が欠かせない。またそうすれば、女性や定年退職後の高齢者も仕事に入りやすくなるし、給料の目減りも補えるだろう。

日本は働く者の4人に1人がパート労働者という「パート大国」になったが、正社員とパート労働者の時間あたりの賃金格差は大きい。年金や医療保険など社会保険が適用されないことも多い。

フルタイム中心の考え方から脱し、パートで働く人の待遇改善、処遇の格差是正に正面から取り組まなければならない。それなしにワークシェアリングの旗だけ掲げても、実態は変わらないだろう。税制などの制度改革、雇用する側、組合の意識改革が求められるゆえである。

ワークシェアリングは本来、雇用されている人が失業者と労働時間や賃金を分け合う目的をもつ。この国の人々の連帯感が試されている。

117. 2002年03月30日, 朝刊, 2経済, 13p, 1130文字
「短時間正社員」は前進 ワークシェアリング、政労使が合意

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

政労使が29日合意した「ワークシェアリング」は、その実効性はともかく、5%台の高い失業率が続く中で、雇用不安の解消に取り組んでいる姿勢を示すのが第一の狙いといえる。合意の目玉にした多様就業型ワークシェアリングは、パートの積極的な活用で低失業を実現したオランダを参考にしているものの、公正な処遇や社会保険の整備など条件作りを積極的に進めなければ、かけ声倒れに終わる。(編集委員・中川隆生) = 1面参照

雇用の維持・拡大を図るために労働時間を短縮するワークシェアリングは、フランスなどのように法定労働時間を短縮することも有効な方法だ。しかし、サービス残業が常態化し、過労死も絶えない中では、「合意が得られそうにない」と当初から検討の対象外とされた。

総務省の労働力特別調査(01年8月)によると、パート、派遣など非正規従業員の比率は27.7%で、93年に比べ6.9ポイントも増えている。40%近いオランダに比べて低いものの、「日本はパートの急増によってワークシェアリングはすでに終わっている」(高梨昌・信州大名誉教授)という見方もある。

しかし、パートなど非正規従業員の増加は今後も進むだろう。日本のパートの時間給は正社員の6割程度で、先進国の中では最も低い水準といわれ、格差の拡大再生産につながりかねない。

こうした批判が強いため、「多様就業型」ではいろいろな働き方や成果に見合った公正な処遇を図ることを求めている。とりわけ「短時間正社員」の推進を掲げたことは前進と言えるだろう。しかし、どう実現を図っていくか。中国などの追い上げなど競争が激化する中で、個々の企業の自主性にまかせるだけで進むのだろうか。正規従業員を前提にした社会保険、税制面の改革なども端緒についたばかりだ。

今回の合意は、ワークシェアリングの具体化に必要な課題の多くを先送りした。雇用対策が手詰まりになる中で急きょ浮上し、検討する時間が少なかった事情もある。ともあれ今後も政労使が一丸となって雇用問題に取り組まざるを得ないことだけは確かだ。

○ワークシェア5原則(骨子)

1 ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的に労働時間短縮を行うもの。多様就業型に早期に取り組む。当面の措置として緊急対応型は選択肢の一つ。

2 ワークシェアリングは個別労使の自主的な判断と合意による。具体的方法は労使が十分協議をつくす。

3 政府、日経連、連合は多様就業型を推進するための環境づくりに積極的に取り組む。

4 労使は多様就業型の推進に際し、公正な処遇、賃金・人事制度見直しの環境整備に努める。

5 緊急対応型で経営者は雇用の維持に努め、労働者は所定労働時間短縮に伴う収入の取り扱いに柔軟に対応する。

118. 2002年03月19日、朝刊、群馬1、35p、2249文字

日立製作所(動き出すワークシェアリング:上) / 群馬

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、アルバイト

労働条件

賃金

長引く不況と高失業率の下、「賃金より雇用」の合言葉でワークシェアリング(労働の分かち合い)を導入する企業が出始めている。だが、その解釈や時短・減収などの運用に伴う賃金体系の見直し、企業と働く側との関係など、議論は緒についたばかりだ。「定期昇給は維持するもののベースアップはゼロ」が今春闘の基調となる中、動き始めた県内のワークシェアリングの周辺を追った。

「仕事がなく、人も余るから給料を減らすと説明されたのに、仕事の密度は上がっている。いったいどうなっているんだか……」

日立製作所が半導体製造の拠点を置く高崎工場(高崎市)。ラインに従事する男性の1人は、急激な職場の変化にため息をつく。

IT(情報技術)不況による半導体の大幅な需要減を受け、同社は昨年11月から、同工場など半導体グループの3工場ですべて「ワークシェアリング」を導入した。

4班3交代勤務で24時間操業していたのを5班3交代に変更。1人当たり仕事を20%減らす代わりに、基本給も同率をカットする。

しかし、実際には職場の負担は増えているという。「例えば、20人で4班なら1班あたり5人が出番だが、5班なら4人に減る。確かに休日は増えるが、日々の現場はたまらない」と男性。

■愛社精神「無理」

賃金減の影響も深刻だという。35歳で平均月3万円の減収。その上の年齢では残業代を含めると、好況時より5万円以上減る人もいると、男性は続けた。

「製造業の中には残業代が収入の半分にるところもあった。当時の収入でローンを組んでいたら暮らしは厳しいだろう」。労働金庫の元理事を務めた労組幹部は話す。

そこで会社側が「補てん策」として出したのが「アルバイト」の許可だ。

半導体グループ(1万9千人)のラインに従事する社員2千人を対象に兼業を認めた。高崎総務部によると、これまでに数人からアルバイトの相談があったという。

高崎工場では、数年前から自動車工場やスキー場など系列を超えた出向が続く。組合のアンケートでは「全社の問題なのになぜ私たちが負担を強いられるのか」という声が多く集まった。

同工場の男性は言う。「こういう時代だから勤められるならそれはそれでありがたい。でも、かつてのような『愛社精神』を期待されても、もう無理だ」

■3月までの限定

日経連と連合は昨年10月、「多様な働き方やワークシェアリングに向けた合意形成」に取り組むことに合意した。年末からは厚生労働省も加えた検討会議も始まった。

今年の春闘でも目玉に浮かび上がったが、実際に導入を決めた企業となるとほとんどない。

日立では今回の措置を「ワークシェアの導入」とは考えていない。「特定工場に3月までの限定で取り入れただけで、全社に広げる予定はない」(広報部)からだ。

電機連合(組合員75万人)の中で中核的な存在の日立労組も批判的な立場を崩さない。昨年末の電機連合の会合でも便乗賃下げへ

の警戒などから慎重論を強調した。

■対応に労組苦悩

一方、人員の見直しは進む。昨年秋には「ワークシェア」の決定と同時に、半導体グループの従業員3100人の削減を発表。2カ月前の削減案からさらに1100人を上積みした。

同社の半導体部門の赤字見込みは1270億円。この解消に向け、4月以降も「ワークシェア」を続けるのか、元に戻すのか。人減らしは続くのかを含め、労使協議の決着はついていない。

日立労組高崎支部の佐藤和人・執行委員長は「厳しい現状を認識し、雇用を守る観点からやむを得ず認めている。(今の措置が)解決策とは思っていない」と苦しい胸のうちを明かす。

人減らし、減収に明確な対策を打ち出せないまま春闘は終局を迎えた。組合側の苦悩は深い。

◇日経連、ワークシェアリングを四つに類型化

厚生労働省の調査を基に、日経連はワークシェアリングの類型を四つにまとめている。

(1)「雇用維持型(緊急避難型)」＝一時的に労働時間を短縮し、賃金もその割合に合わせて引き下げる。業績低迷をきっかけにすることが多い。

(2)「雇用維持型(中高年対策型)」＝中高年齢者の短時間勤務などによる雇用確保が目的。特定世代の余剰人員が発生したり、60歳代の雇用延長をしりする際に使われる。

(3)「雇用創出型」＝恒久的に法定労働時間を短縮させる。高失業率の慢性化に伴い政府主導で行う。

(4)「多様就業対応型」＝正社員にも短時間勤務制度を設け、勤務制度の選択の機会を増やす。女性・高齢者の活用や仕事と家庭の両立が期待できる。

(1)に当てはまるのが日立製作所の半導体工場。三洋電機、富士通なども検討中だ。(2)は70年代に定年延長が論議された際に日本でも導入され、現在NTTが51歳以上の社員を対象にした任地選択制もこの一種とされている。▽

(3)を採用したのはフランス、ドイツ、イギリスなど。フランスは00年に法定週労働時間を39時間から35時間に大幅に削減した。

(4)の成功例とされているのはオランダ。80年から正社員のパートタイム雇用を積極的に進め、13%近かった失業率が2%前後まで下がった、とされる。

日本では昨年から本格的な議論が始まった。経営側からは、複雑な賃金体系を整理する難しさや生産性低下への懸念が示されている。労働者側からは賃下げや正社員待遇の悪化を警戒する意見が根強い。

【写真説明】

事実上の「ワークシェア」を導入した日立製作所半導体グループ(高崎工場)＝高崎市西横手町で

119. 2002年03月13日, 朝刊, 3社会, 37p, 1745文字
家計背負いかげもち(遠い春 問われるパート労働:下)

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、契約社員、アルバイト

賃金、労働時間、社会保険、健康保険

大阪府和泉市の女性(40)はレストランとスーパー、二つの制服を持っている。

午前7時起床。洗濯、夕食の下準備を済ませて9時10分に家を出る。レストランまで自転車で25分。早番の日は1時間早い。午前10時から午後2時まで調理場で働く。仕事を終えると着替えて、残りものの定食をかき込み、2時半に飛び出す。

再び自転車をこいで15分。「絶対遅刻しない」が、スーパーで働く条件だ。制服に着替え、タイムカードを押す。商品整理の仕事は午後3時から8時まで。同僚は言う。「いつも走ってるね」

こんな日が週4日。完全に休むのは木曜だけ。

4年前、高校生の子ども2人を抱え離婚した。レストランの面接で「8時間働きたい」と言って落とされ、後から「4時間なら雇う」と連絡がきた。勤務時間が正社員の4分の3未満なら厚生年金や健康保険に加入させなくていい。保険料を負担しなくて済む、と会社は考えたらしい。労働時間は合計で週45時間になるが、社会保険には入っていない。

時給はどちらも790円で、年収は約170万円。国民年金の保険料も払えない状況だ。

「まだ午前6時から3時間空いている。コンビニの仕事でも入れようか」と考えている。

□ □

大阪労連が昨年12月、パートなど1063人を対象に行った調査では、働く理由のトップは「生活を維持するため」(51.2%)。「家計にゆとりを持たせるため」(44.0%)を上回った。複数の仕事を持つダブルワーカーが129人(12.1%)もいた。

全労連のパート・臨時労組連絡会の井筒百子事務局長は「かつてパートは家計の足し程度という人が多かったが、今はその稼ぎで生活を支える人が増えている。働く時間や時給が減られ、数カ所で働かなければやっていけない。今後、こうした働き方は増えるのではないか」という。

社会的な制度や労働条件は、「主婦や学生の小遣い稼ぎ」というパート・アルバイト像を前提にしたものから変わっていない。ダブルワーカーの女性が、レストランで4時間しか働かせてもらえなかったのは象徴的だ。

雇用政策に詳しい明治学院大の笹島芳雄教授は「個人のための社会保険や労働保険に会社で加入しているところに問題がある。適用漏れをなくすには、1人が一つの社会保障番号を持つなど、個人に直接、適用される仕組みを導入すべきだ」と主張する。

□ □

パートを戦略的に活用する企業も増えてきた。

全国に「ユニクロ」550店を展開するファーストリテイリング。岐阜県真正町の店で働く契約社員の阿部祥子さん(33)はこの夏、店長代理試験を受ける。

同社は1年半前、契約社員制度を設け、パートタイマーの中から優秀な人の登用を目指している。阿部さんは、その1期生だ。かつて4年余り正社員として働き、店長の経験もあった。結婚でいったん退職、自宅近くのレストランなどでパートをしていた。隣町にユ

ニクロが開店し、一度あきらめた仕事への思いがよみがえった。

「転勤はできないし、働ける時間にも制約がある。でも、自分なりの店づくりをしたい」

同社の契約社員は約300人。これまでに40人以上が店長代理の試験に合格した。

総合スーパー「ジャスコ」では半期ごとに「検定日」があり、売り場責任者がパートの勤務ぶりを評価する。基準を満たせば、賃金は入社2、3年目の地域限定正社員とほぼ並ぶ。約8万人のパートのうち89人は、主任に昇進した。

井元哲夫人事本部長は「パートも正社員も同じ従業員。やる気を引き出せば職場に活力が生まれる」と話す。

□ □

日経連の福岡道生専務理事は「パートなど非正社員が7、8割を占める企業も現れた現状は無視できない」と語る。

しかし、不況の中、パートの待遇が改善されるかどうか微妙な情勢だ。

「賃金は、労働力の需給で自然に決まるもの。正社員の賃金が高すぎるといえる」と福岡専務理事は言う。

パートの処遇改善が正社員の処遇引き下げとパーターにされかねない。パートの問題は、正社員の問題でもある。

(この連載は、くらし編集部 林美子、鶴見知子、杉原里美、関根光夫、三宅範和、石井暖子が担当しました)

【写真説明】

店内に目を配る阿部祥子さん＝5日、岐阜県真正町のユニクロリバーサイドモール店で

120. 2002年03月11日、朝刊、オピニオン2、8p、453文字

高齢者よりも先に若者雇用 仕事の確保(声)【名古屋】

就業・雇用形態
アルバイト

労働条件
賃金

会社員 加藤裕介(名古屋市 33歳)

最近では学校を卒業しても定職に就けず、アルバイトで暮らしている若い人が多いと聞きます。その一方で企業や官庁では、年金の支給年齢の引き上げに合わせて、定年後も雇用を延長する傾向が強まっています。

経験豊富な高齢者を安い賃金で雇用すれば、企業にとってもメリットがあり、高齢者の社会参加にもつながるので大変結構なことだと思います。しかし、就職難の今日、若者の就業の機会を奪うようなことになっている気がします。

冬の時代が10年以上も続き、今の20代、30代は夢も希望もない時代を生きています。若者に定職を与えず、年金・保険料を納入せよといっても無理なこと。若者に保険料や税金を払えるような仕事を与え、そのお金を高齢者の年金や福祉の財源に充てることが高齢化社会を支える上で必要不可欠だと思います。

若者は消費志向も強く、定職に就けば経済効果も期待できます。若者を元気づけるよう、仕事の「世代間の分かち合い」が、長い目で見て社会保障制度の構築や経済活性化につながると思います。

121. 2002年03月08日、朝刊、3社会、37p、1722文字

真っ先に削減対象(遠い春 問われるパート労働:上)

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

解雇、賃金、社会保険、雇用保険

「ふざけんな」

雪印食品が2月22日、会社の解散を決めたと知って、同社でアルバイトで働いていた男性(48)は思わず叫んだ。「社員は退職金もあるし、再就職の世話も手厚いだろう。正社員と変わらない働きをしてきたのに、おれたちは放り出されたままだ」

偽装牛肉事件を起こした雪印食品が真っ先に取り組んだ人員削減策が、2月4日に発表した「パート・アルバイト1千人全員解雇」だった。

とりわけ立場が不安定なのがアルバイトだ。男性の勤めていた関東工場(埼玉県春日部市)では、アルバイトはパートと同じ週35時間勤務。仕事は同じで残業もあった。だがパートと違い、賃上げや雇用保険、社会保険がない。時給も700円に据え置かれていた。

男性は包装部門で3年弱働き、パートにしてほしいと何度も頼んだが、だめだった。妻(52)も同じ工場の夜間のアルバイトだった。会社は説明会などで雇用保険の手続きをとると約束したが、失業手当をもらえるのはまだ先だ。小学3年生の長男にはきちんと食べさせようと、夫婦は1日1食に切りつめる。

一方で正社員には雪印グループ各社への再就職の可能性も示された。労働問題に詳しい中野麻美弁護士は「判例では、正社員の雇用を守るためパートなどを先に解雇することが正当化されてきた。だが、仕事と勤務の実態を考慮し、パートの解雇を不当とする判例もある」と話す。

□ □

東京都内のクレジット会社で働く40代の派遣社員の女性は、「正社員の組んで、派遣にとって敵でしかないんだ」と悟ったという。

12日間の連続勤務と残業。忙しさがピークだった昨年夏、同じ仕事をしている正社員が交代で休みを取った。「いいな、正社員は休めて」とこぼした時のことだった。

「だって、きちんと休みを取らないと、組みがうるさいんだよ」と正社員に言われた。休まれて、しわ寄せがくる派遣の立場をどう考えているのか、と思った。

仕事は支払いが遅れた顧客への督促。勤めて6年になる。99年に労働者派遣法が改正され、1年以上たてば、直接雇用する努力義務が派遣先に生じることになったが、身分は変わらないままだ。ノルマに追われ、新しい派遣社員や正社員の研修まで任された。「自分の仕事じゃないはずなのに」と思うが、口に出せない。

契約期間は、当初の3カ月から99年に1カ月ごとに短縮された。契約打ち切りの不安と背中合わせ。3月初めに過労で体調を崩し、

休職した。

□ □

「正社員と同じ仕事」といっても、働き具合を比べるのは難しい。それを厳密に分析してみた人がいる。東京都江戸川区の大手スーパーの店舗で昨年まで14年弱、パートとして働いてきた塚野光子さん(47)だ。経理、庶務などの事務職だった。正社員は2~3年で転勤してしまい、実務はパート任せ。賃金は低いのに、責任は重かった。

疑問がわいて、北米で盛んな「ペイエクイティー」の手法を使い、仕事の価値を数値化した。ともに勤続10年目、事務職で役職なしの正社員とパートを比較して、専門知識がどのくらい必要か、精神的・肉体的負担はどうか、などの観点から分析した。

すると、パートは正社員の98%の仕事をしていた。正社員は時給換算で2163円。パートは1010~962円と、正社員の47~44%の賃金しか得ていなかった。

「賃金が半分以下とはひどい。働きに見合った賃金にしていけないと、パートの働く意欲がそがれてしまう」と塚野さんは語る。

小泉改革では、派遣や期限つき雇用などについて、認められる業種や契約期間の規制緩和を進めている。雇用を増やすのが狙いだが、その一方で、こうした待遇の格差是正は置き去りのままだ。

◇

「正社員」でない人たちが、増えている。パート、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員……。不況で正社員が減り続ける一方で、非正社員は1400万人近くと、労働者全体の3割弱になった。連合は春闘などで、パートの問題に本格的に取り組み始めた。実態と改善の動きを、現場から報告する。

【写真説明】

雪印食品関東工場の離職者対策で国などが設置した雇用相談室には、40~50代の姿が目立つ=2月中旬、埼玉県春日部市の県春日部地方庁舎で

122. 2002年02月26日, 朝刊, 2総合, 2p, 1118文字

公正な処遇への道は パート労働 (社説)

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

パートタイム労働者は1100万人を超え、雇用者の2割となった。

しかし、低賃金や雇用保障の弱さなど以前からの問題は一向に改善されていない。他方、正社員の労働時間短縮がワークシェアリングの議論の中で浮上している。

雇用形態などは違っても、パートと同じ「短時間労働」の形である。これらを総合する方向で、日本のパート労働の問題を解決してはいけないものか。

そんな問題意識を含んだ提言を、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)が中間報告として公表した。注目すべき内容である。

現状分析は、たいそう歯切れがよい。正社員と比べたパートの時間給は女性で7割弱、男性で5割強で、格差はなお拡大傾向にある。離婚などにより、パート収入で家計を支える家庭も増えてきた。

昨年までの5年間で、正社員の雇用は約170万人減り、パートなど正社員ではない雇用が約200万人増えた。サービス業の増加もあるが、正社員のパートへの「置き換え」が加速している。正社員の採用数が減り、フリーターが増えている。

しかし、今後の改善策となると、中間報告は次第に歯切れが悪くなる。

基本方向としては、「フルタイム正社員か、補助的パートか」という二者択一を脱却し、正社員も含めた雇用システム全体を見直すことを強く主張した。短時間正社員など中間形態を広げて働き方を多様化し、正社員、中間形態、パートの間を行き来できる仕組みづくりも促している。

考え方は、うなずける。

ただ、総人件費は変えないことを前提にした上で、正社員の処遇引き下げとパートの改善をセットにして格差是正を図ろうとの含みも、行間に強くにじんでいる。

労働時間の長短による差別的取り扱いを法で禁じた欧州と異なり、「日本型均衡処遇ルール」の採用を提言している。仕事も責任も同じなら同じ処遇だが、仕事が同じでも転勤などの条件が違えば、合理的な範囲で差を認めよう、というものだ。

それも一つの考え方が、その法制化は「企業の雇用意欲をそぐことのないよう時機を計る」と、かなり及び腰である。

全体に「現実的」であろうとするあまり経営者側への配慮が色濃い。本当に現実を直視すれば、中間報告自体も触れるように、別の大きな課題も残っている。

コスト削減を求める経営者は仮にパートの処遇改善が進んだ場合には、下請け労働者への置き換えを図るだろう。均衡処遇の「しり抜け」を徹底してなくそうとするのならば、請負や派遣労働にも視野を広げた構想こそが必要ではないだろうか。

皆が望ましい形で多様な働き方を選べる社会をどうつくるかは、いま論ずべき大切なテーマだ。最終報告に向けて、研究会が一層検討を深めるよう期待したい。

123. 2002年02月23日, 朝刊, 3経済, 13p, 2510文字

ワークシェア、効果に疑問 (ビジネス東海UPDATE) 【名古屋】

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金、年次有給休暇

今年の春闘で、全国的に争点の一つとなっているワークシェアリングだが、個別の企業に聞くと、あまり機運は高まっていない。朝日新聞では東海の主要企業50社に雇用問題でアンケートしたが、導入を検討、もしくは研究している企業はあったものの、今年の春闘の議題にすると答えた企業はゼロだった。

回答によると、50社中全体の6割近い28社が、現在の従業員数について「過剰感が強い」、または「やや過剰感がある」と回答し、「適正」(19社)、「不足」(3社)を大きく上回った。

雇用面や賃金面ですでになんらかの対策をとっていると答えた企業は半数にあたる25社。具体策を複数回答で聞いたところ「新規採用の削減、凍結」が20社と最も多く、「賃金カットやボーナスの減額」に踏み込んだという回答も8社あった。

だが、そうした中でも雇用対策として、一人当たりの労働時間を短くして雇用機会を分け合うワークシェアリングへの期待は経営側には大きくない。効果について、「期待できる」「やり方によっては期待できる」は計14社にとどまった。

一方、「あまり期待できない」と回答したのは22社で、うち17社は製造業だった。

こうした慎重な姿勢を反映して、「導入したい、導入を検討している」と答えたのは1社だけ。全体の7割にあたる35社が「今のところ、導入は考えていない」だった。

◇ ◇ ◇

アンケートの答えをもとに個別企業の意見をみると、唯一「導入したい、導入を検討している」と答えたカゴメは「全従業員の雇用を守るよう制度を考えておく必要がある」として、60歳定年後の再雇用への活用にも前向き。だが「やりかたによっては効果がある」とした企業でも、トヨタ自動車が「政府、労働側の理解があれば、検討の余地もある」とコメントしたほか、デンソーも「まず発動条件や対象職種、賃金の削減幅を明確化することが必要」と実現には条件整備が必要、という姿勢だ。「雇用維持型でなく、雇用創出型ならば意味がある」(リコーエレメックス)という声もあり、「かけ声先行」や一時的な緊急避難型に疑問を投げかける。

ワークシェアリングの効果に否定的な企業からは生産性の低下を懸念するほか「全社的な実施が不可能」「有給休暇、保険給付の取り扱いなど課題が多い」といった制度面での壁を指摘する意見が多かった。また、「賃下げに対する反発が根強い」(サンゲツ)、「総人件費の低下につながらない恐れがある」(日本トランスシティ)とコスト削減効果に疑問を投げかける意見もあった。

●部品メーカーへ影響大、実現困難 自動車

ワークシェアリングをめぐる議論が活発になったのは、昨年10月、日経連と連合が導入推進で合意したのがきっかけだ。12月には政府、日経連、連合による「政労使ワークシェアリング検討会議」が発足。三洋電機など、一部の大手メーカーが導入に動いている。

日経連はワークシェアリングを4タイプに分類=表=、今春闘では企業の業績悪化などをふまえ、「緊急避難型」の導入などが議論されるとみられていた。

ただ、経済団体や、連合など上部労働団体が前向きなのに対して、個別企業や個別の組合には慎重な姿勢が目立つ。

経団連の調査では、会員企業の85%が「ワークシェアリングを導入する予定なし」と回答。愛知県経営者協会でも、今春闘で議題にする、と回答した企業は17%。今回のアンケートでも「協議する予定はない」という回答が6割を超え、「決めていない」という企業の中でも前向きなところは少なかった。

東海地方では特に、中心的な産業が自動車、という事情がある。トヨタのグループ企業幹部は「トヨタのかんばん方式だと、稼働時間を変えると多くの部品メーカーも同様の変更を迫られる。かかわる会社が膨大で実現は難しい」と話す。

◆熟練作業に向かず

日本労働研究機構の伊藤実・主任研究員の話 ワークシェアリングは裁量的で代替がきかない労働には向いていない。自動車など製造業では、簡単な作業は円高を経て機械化や海外移転が進んでおり、国内では独自技術を持った熟練工が手がける作業が多い。仕事を分け合おうとしても難しくなっている。パートと正社員の待遇格差が大きいなど、就業形態を多様化するには制度的な課題も多い。

<ワークシェアリングの4類型>

(1) 緊急避難型

一時的な景況の悪化に対応。従業員一人あたりの労働時間を短縮して、より多くの雇用を維持する。時短分の賃金を減らすのが条件。

(2) 雇用創出型

法定労働時間を短縮するなど、国全体で時短に取り組み、より多い雇用機会を提供する。高失業率に苦しんできた欧州諸国で広く採用されている。

(3) 多様な就業対応型

パート、短時間勤務など雇用形態や勤務の仕方を多様化し、女性などの就業機会を増やす。オランダで採用され、失業率の低下につながった。

(4) 高齢者対応型

公的年金の支給開始年齢引き上げなどに伴い、60歳代の継続雇用を図るため、短時間の就業機会を提供する。

*

アンケートは、2月6日から15日までの間、製造業31社、非製造業19社を対象に実施した。回答企業は次の通り。

【製造業】アイシン精機、愛知機械工業、愛知製鋼、愛知時計電機、INAX、イビデン、井村屋製菓、オークマ、カゴメ、興和紡績、住友電装、大同特殊鋼、デンソー、東海ゴム工業、東海染工、トヨタ自動車、日本車両製造、日本ガイシ、日本特殊陶業、ノリタケカンパニー、フタバ産業、ブラザー工業、豊和工業、ポッカコーポレーション、マキタ、マスプロ電工、御幸毛織、未来工業、メルコ、リコーエレメックス、リンナイ

【非製造業】エイデン、木曾路、サンゲツ、JR東海、西濃運輸、スズケン、大日本土木、タキヒヨー、中部電力、UFJ銀行、東邦ガス、豊田通商、名古屋鉄道、日本トランスシティ、松坂屋、メイテック、名鉄百貨店、ヤマナカ、ユニー

*

ご意見や情報は、郵便〒460-8488朝日新聞経済部、FAX052-221-9206、または電子メールnagoya-keizai@ed.asahi.comまで。

124. 2002年02月22日、朝刊、オピニオン1、13p、1386文字

処遇の改善を打ち出す 厚労省のパート研究会中間報告

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

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）が今月まとめた中間報告は、パートの処遇改善を打ち出す一方、転動のない正社員の賃下げを示唆するなど、人件費を抑えたい経営者側への「配慮」がにじむ内容だった。不況で賃上げを要求しにくい雰囲気の中、企業にパートの処遇改善を理解してもらうための苦肉の策なのだろうか。（くらし編集部・杉原里美）

現在、パート労働者は全雇用者の2割、1100万人を超える。新卒でも女性の20%、男性の16%がパートで就職している。企業のコスト削減で正社員からの置き換えが進み、正社員と同じ仕事をこなす人も増えた。

○時間給でも格差

しかし日本では正社員だけに配偶者手当や住宅手当がつくなど、働きに応じた賃金（職務給）という考え方が浸透していない。同じ仕事をしていても、正社員との格差は働いた時間の差以上になっている。時給換算した正社員の賃金と比べると、女性で67%、男性は51・2%にとどまる。

報告は、こうした雇用慣行を踏まえ、「ヨーロッパ的な『同一労働同一賃金』が公序となっている」と明記。パートの処遇改善には「日本型均衡処遇ルールが必要」とした。

○「前進」と評価も → 処遇の二極化是正の働き 根拠のない目安

具体的には、雇用形態を（1）拘束性の高い正社員（2）拘束性の低い正社員（3）拘束性の高いパート——に類型化。拘束性が同じなら、処遇の決定方式を合わせることを企業に求めた。拘束性とは、転勤や配転、残業など、会社に縛られる度合いのことだ。（2）と（3）を位置づけることで中間的な雇用形態をつくり、正社員とパートの二極化を是正するねらいがある。そのうえで、正社員と同じ仕事をするパートの賃金の目安を「正社員男女の基本給の8割」と示した。

報告が、置き去りにされてきたパートの処遇改善へ向けて指針を示したのは「一歩前進」と評価できる。しかし、厚労省は「不況の中、パートの賃金を、現在の正社員に合わせて引き上げるのは現実的ではない」（短時間・在宅労働課）という立場だ。正社員の賃金を下げ、その分パートの賃金を上げるという発想だ。連合は、報告について「パートの処遇改善が正社員の雇用保障・処遇の引き下げとバスターだ」という色彩が濃い。（総人件費を増やさないと）単純なコスト論で語るべきではない」という談話を発表した。

それにしても、なぜ8割なのか。根拠はあいまいだ。同省によると、事業所、正社員、パートそれぞれにアンケートしたところ、納得できるパートの賃金水準が「8割」で一致したという。

報告では、育児や介護との両立に悩む正社員など、ライフスタイルによって正社員とパートの間を行き来しやすいように「短時間正社員制度」も提起している。だが、同省の調べでは、導入済みか導入を検討している企業は2割にとどまる。

○続く労使の攻防

報告は全体的に、働きに応じた賃金の考え方が薄い日本の雇用慣行を追認している。しかし、日経連は「日本型均衡処遇ルール」を定めることにも慎重だ。働く時間を分け合う「ワークシェアリング」の議論が進む中、働きに応じたバランスの取れた処遇の確立はますます重要になっている。「国が同一労働同一賃金を推進すれば、結果として、企業はワークシェアリングを認めざるを得なくなる」（連合幹部）ということもあり、6月の最終報告まで、労使の攻防が続きそうだ。

125. 2002年02月15日、朝刊、1社会、33p、1070文字

失職 私なぜ 労組「法整備が必要」（痛みの時代に） 【西部】

就業・雇用形態
派遣社員

労働条件
解雇、賃金、就業規則の提示

社員にお茶を出さなかったら直後に異動の辞令を受け、意に沿わない退職届を書いて職を失った事務職の女性。社長への「忠誠」の誓約書に署名を拒んだら、懲戒解雇処分が待っていた管理職の男性……。高失業率時代に、思いもよらない理由で突然仕事を失い、苦しんでいる人たちがいる。

○配転断ったら

昨年9月、福岡市内の人材派遣会社の営業所で事務職の女性（48）は、上司から「本社総務に配置転換する」と言い渡された。その後、担当者から意思確認の電話があったが、「理由がわからないのでしたくない」と拒否した。内臓疾患で障害者4級。慣れない職場に移ることに不安があった。

会社側は否定しているが、女性は「来社した派遣社員にお茶を出さなかったことが直接の理由らしい」と言う。

4日後、上司は「このままでは業務命令違反。退職されるなら、すぐ業務引き継ぎをして下さい」と言った。自宅近くの喫茶店で4時間、退職勧奨を受け、やむなく退職届を書いた。

女性は、やはり突然配転命令を受けた同僚とともに、個人加盟の組合に相談し、団体交渉が始まった。会社は裁判所に調停を申し立てたが不調に終わり、二人の女性は組合を通じて、いまも社長との団交を求めている。

「書いてしまった退職届の効力は否定できない。後悔しています」。障害者を雇用する会社はなかなか見つからない。

会社は「来訪者への接客・あいさつ徹底の会社の方針に反し、他社員に友達感覚の接し方を改善できなかった」ことなどを配転の理由に挙げた。

○争いは法廷に

福岡市内の健康食品の製造卸会社に勤める男性（37）が一昨年暮れ、会社から受けた懲戒解雇通知書は、わずか8行だった。「従業員の引き抜き」や「重要書類持ち出し」が就業規則違反に当たる、と書かれていた。

オーナー社長が経営するベンチャー企業。男性は新工場の建設準備室の責任者だった。直属の上司はナンバー2の女性。同年秋から社長は、この女性との交際の有無を問いただすようになった。

12月。社長は全従業員に「秘密保持に関する誓約書」への署名押印を求めた。署名を拒んで退職届を出したが、会社は自宅待機を命じた後、懲戒解雇処分を通知した。

男性は地位保全や賃金支払いの仮処分を申請。裁判所は懲戒解雇は理由がないとしたが、会社側が解雇の正当性を主張して争う姿勢を示し、本訴訟に発展している。

◇

連合福岡ユニオンがこの5年間に関与した紛争で、解雇・配転に関するものは約8割。志水輝美書記長は「リストラに名を借りた便乗解雇も多い。解雇制限法などの法整備が必要だ」と指摘している。

126. 2002年02月08日, 週刊, 週刊朝日, 150p, 4189文字

「政労使」大合唱でもワークシェアリング進まない理由

就業・雇用形態
パート労働者

労働条件
賃金、労働時間、年次有給休暇、社会保険

01年11月の完全失業率が5.5%と過去最悪を更新するなか、労働時間を短くして仕事を分かち合うことで雇用を守る「ワークシェアリング」が今春闘の最大テーマに浮上している。政府も労使団体も、それぞれの思惑から導入に期待をかけるが、実は積極的な業界はIT不況に直撃された電機業界が中心の様子。「政労使」が笛吹けど、なかなか進まない理由とは何なのか。

IT不況に直撃され業績が悪化し、昨年10月から国内3工場の製造関連部門に週休3日制というワークシェアリング（労働の分かち合い）をいち早く導入して注目されているのが、半導体製造装置大手の「TOWA」（東証1部上場、本社・京都市）だ。

1月中旬に本社工場を訪れた。平日の昼下がりというのに工場の最終チェックを行うラインに人はまばら。出荷を待つワンボックスカーほどの大きさの半導体製造装置が等間隔で置かれている。

「これがどんどん出ていかないといけないんですけどね」

と、企画室の早狩光雄次長は自嘲気味に言う。

工場わきにあるシステム製造部の生産管理課では、社員が手持ちぶさたにしていた。週休3日の対象になった同課の伊藤学さんは言う。

「去年は目に見えて工場の出荷量が減り、夜9時、10時までが普通だった残業がまったくなくなりました。そういう状況では週休3日制も仕方ないと思います。給料が8千円ぐらい減りましたが、電機大手が大幅な人員整理を行っているなかで、雇用を守ってもらっているわけですから」

伊藤さんは週休3日制導入もやむを得ないと割り切っているが、企業側の認識はかなり厳しい。総務部の川原弘部長はため息まじりに言う。

「工場の稼働率は一昨年に比べ、4割にまで落ち込んでいます。創業以来23年、オイルショックや円高不況のときでも7割までの落ち込みがせいぜいでした。緊急の対策として、昨年7月から役員報酬を半減、管理職も月給を3~5%カットしましたが、それだけでは足りず、社員にも協力をお願いした次第です」

月4回の休業日は、3回を休業とし、基本給の2割をカット、1回は有給休暇とした。その結果、対象社員一人あたり給料の3%程度、毎月7、8千円の減収になった。

「人件費も抑制されましたが、月にしてただか200万円ぐらいです。それより、稼働率が下がることで、日中でも手待ち（空き）時間が増えたため、社員の士気が低下することが会社としていちばん心配でした。もちろん、雇用を守るということでもあります、士気を低下させないように気を配っています」（川原部長）

結局、週休3日制は、緊急避難的に01年10月から3カ月間の予定だったが、受注は好転せず、対象者を総務や経理にまで拡大し、今年3月末まで延長された。

数ある企業の中でも、こうした明確なワークシェアを実施しているのはTOWA以外にほとんどないのが現状だ。

そもそも、ワークシェアは82年にオランダで失業対策として初めて導入されて以来、欧州各国で実施されてきた。目的別に4種類のタイプがある。TOWAのように、一時的な不況に対応するため、緊急避難措置として、社員の労働時間を短縮、雇用を維持する「緊急避難型」。中高年層の労働時間を短縮し、多くの中高年層の雇用を維持する「中高年型」。国や企業単位で労働時間を短縮し、多くの雇用を生み出す「雇用創出型」。パートなど短時間勤務を導入するなど勤務体系を多様化し、雇用機会を与える「多様就業対応型」だ。

今年の春闘では、日経連、連合の労使がともに雇用維持策として、こうしたワークシェアを前面に掲げたためにクローズアップされた。いまの勢いでは、春闘最大の争点に浮上しているかに見えるが、内情はそんなに単純ではない。

○雇用維持の陰に三者三様の思惑

まず、「使」側の事情。日経連は企業の高コスト体質の一因に高賃金があり、これを是正しない限り、日本の企業は国際競争力を失い、生き残れないと考えていた。そこで、いち早く2000年の春闘方針に「労働時間の縮減に応じて賃金を削減する」とするワークシェアを打ち出した。

このときは、連合が「賃下げ」につながると取り合わず、議論が盛り上がりなかつたが、その後、不況がいちだんと深刻化し、過去最悪だった7、8月の完全失業率5%が9月に5.3%に急増したため、今度は連合が慌てた。11月の春闘討論集会で笹森清会長は、

「所定内労働時間が減った分の給料が減るのは、ある程度やむを得ない」

と、急遽、方針を転換せざるを得なくなったのだ。連合関係者は言う。

「今春闘はベースアップの統一要求基準を掲げませんが、これは連合になってから初めてのことで、これでは運動を展開するのが厳しい状況でしたが、失業率が急速に悪化したため、雇用維持が主張できるワークシェアが格好の闘争材料になったんですよ」

一方、厚生労働省は当初、ワークシェアの導入に二の足を踏んでいた。昨年10月にまとめた内部資料によると、「単純にワークシェアを導入すれば、社会的なコストが高まる可能性がある。(パートや短期労働者など)不安定な雇用・収入の増大を招き……」としていたほどだ。

しかし、連合同様、失業率の急増を受けて11月に、「政府も積極的にかかわっていききたい」(坂口厚労相)と一転、前向きになった。

厚労省関係者はその背景をこう説明する。

「政府の総合雇用対策が昨年9月に決定されたが、その財政措置はすでに終わっており、政府として今国会で打つ手はありませんでした。ところが、失業率が急速に悪化し、このままいけば6%台、7%台だってあり得ます。何もしないと、政府として状況を容認していると批判を浴びかねないから、ワークシェアに飛びつき、日経連、連合とともに三者が協議する政労使の会議を設置したわけですが、要するに、「人件費抑制」をもくろむ日経連、「春闘の目玉」をつくりたい連合、「雇用対策を考えている」姿勢を示したい政府、三者それぞれが思惑を秘めながら、雇用維持という大義名分のもと、ワークシェアを大合唱しているのだ。

こうした動きに合わせるかのように、ワークシェア導入に積極的なのが電機業界だ。

昨年、IT不況で、日立製作所や東芝、富士通などの大手が相次いで1万人から2万人規模の人員削減を発表したが、これが電機業界の雇用不安を一気に高めた。業界の労働組合でつくる電機連合(組合員約75万人)が実施した調査では、失業の不安を感じる組合員の比率が99年、00年とともに60%ほどだったのが、01年には80%にまで急増した。

電機連合では、こうした雇用不安の高まりを背景に、ワークシェア導入を1月25日の中央委員会で採択した。その内容は、緊急雇用対策として、これまで数日間だった工場の帰休を「1カ月以上の長期帰休」まで認め、3交代勤務から4交代勤務にシフトするなど、新しい交代制勤務も柔軟に容認する、としている。

電機連合ではこう話す。

「雇用維持を最大のテーマとし、緊急避難型のワークシェアを検討した。長期帰休では、副業を認めるよう要求したり、法律で賃金保障が6割となっているが、もちろん、それだけで済ますわけにはいかないことも提起しました」

組合側の容認姿勢に、電機各社の動きは急だ。

富士通は、IT不況の影響をもっとも強く受けた半導体工場の従業員約5千人を対象に、数カ月間にわたる長期休業などで雇用を維持するワークシェアの導入を組合に示し、最終調整に入っている。三洋電機も時短によって人件費を削減、雇用を維持するワークシェアの導入を労使交渉中だ。

が、こうした緊急避難型のワークシェアは本当に労使にとってメリットがあるのか。

人事、労務に詳しいリクルートのワークス研究所、大久保幸夫所長はこう警告する。

「緊急避難型は、労使双方が損して我慢するタイプのものです。労働者は仕事をしたくてもできずに賃金はカットされ、モラルを下げることになる。一方、経営側は労働時間短縮などによる生産性の低下を余儀なくされる。しかも、労働者は短時間労働に慣れて労働の移動は起こらず、これでは個別企業の構造改革などできません。つまり、雇用は流動化せず、産業構造の転換が進まない結果になります」

○政府の支援策は「奨励金」程度!?

いまのワークシェアの効果に否定的な指摘は、なにも大久保所長だけではない。

経団連の今井敬会長は、

「失業率が5%を超えたからワークシェアを導入するという考え方には反対だ。ひとつの仕事を多くの人でやるのだから生産性が落ちる」

と消極的だ。事実、構造不況で人員削減を進めてきた鉄鋼や造船重機といった業界は、必要性を感じていない。

電機業界の中でさえ、懐疑的な声もある。

「ワークシェアを導入して本当に収益が出る体質に改善できるのか。そんな甘い状況ではない」(大手電機関係者)

その背景には、冒頭のTOWAで見たように日経連が期待する人件費抑制の効果が薄いという現実があるようだ。

「電機各社が行っている一部工場の帰休では、賃金を9割近く保障している。しかも、賃金以外の社会保険料、住宅などの福利厚生費など固定の人件費はそのまま残るわけで、わずかな賃金カットでは企業のコストはほとんど減りません」(日経連関係者)

緊急避難型のワークシェアの課題を慶応大学の樋口美雄教授はこう指摘する。

「働く側の痛みとして、所定内労働時間を割り込んだとき、どこまで給与削減を許せるのか。労使のせめぎ合いになる。それを政府が社会保険料の負担軽減とか、減税とかで、どこまで支援するのか。一方、雇用主の痛みとしては福利厚生費や能力開発費など削減できない固定費の部分をどう取り扱っていくのか、議論が必要です」

政労使の検討会議は、3月に合意をまとめる予定だが、「政府は、ワークシェア導入の企業にちょっとした助成金や奨励金を出す程度での支援策でお茶を濁すのではないか」

という声が、早くも労使双方の関係者から上がっている。「仕事の分かち合い」というと聞こえはいいが、そう簡単には進まないようだ。

(本誌・河島大四)

【写真説明】

左から、坂口厚労相、菅森清・連合会長、奥田碩・日経連会長
手待ち時間が増えたため、他の工程の研修を受けるTOWAの従業員。本社工場で

127. 2002年01月31日, 朝刊, 2経済, 11p, 647文字

3000人削減、首切りでない 関西電力・藤社長に聞く 【大阪】

就業・雇用形態
出向社員

労働条件
解雇

関西電力の藤洋作社長＝写真＝は30日、朝日新聞のインタビューにこたえ、電力需要が低迷する中で値下げの方針を表明したねらいや、04年度末までに社員の約1割にあたる3千人の削減を打ち出した背景などについて語った。

――今年秋以降に値下げする狙いは。

「『苦しいのに何で値下げすんねん』と言われるだろうが、電力自由化が進む中では、苦しくても値下げして価格競争力を保つ必要がある。4兆円を超える有利子負債の削減や自己資本比率の改善にもある程度の見通しがついたので、値下げを表明した」

――3千人の削減を社員や労働組合に、どう言って納得させますか。

「削減だが、首切りではない。出向、転籍や早期退職優遇措置により、社員の進路を多様化しながら、関電本体の人員を減らす。早期退職優遇措置は（募集の期間や人数を決めた）希望退職と違うので、社員にとって『痛み』とは限らない。個人の選択肢の拡大だ」

――出向、転籍の規模と受け入れ企業は。

「規模は決まっていない。情報通信や生活環境、ガス販売などは、事業の拡大に伴って人が要る。すでに通信子会社や住宅事業の新会社へは、約500人が出向。光ファイバーを使った情報通信や警備事業も本格化するので、削減した人員は新事業を中心に働き先を確保していく」

――ワークシェアリングを導入する動きが進んでいますが、関電で導入する考えは。

「ワークシェアリングなど雇用形態の多様化は世の中の流れ。会社の合併、分割、提携も含め、色々な可能性を検討していない方が、経営者として怠慢だ」

128. 2001年12月27日、朝刊、オピニオン1、11p、3380文字

一からわかるワークシェアリング

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、社会保険

雇用環境が悪化する中、労働時間を短くして雇用機会を分かち合うワークシェアリングが課題として急浮上。14日には政労使トップの検討会議も開かれた。どのような内容に落ち着くのか。かけ声だけで終わりがねない懸念もある。

（編集委員・中川隆生）

Q なぜ急浮上したの？

A 政府、労使団体とも雇用対策に 手詰まりを強く感じているから

*

日経連は昨年1月、春闘方針である労働問題研究委員会報告で、ワークシェアリングの検討を打ち出した。雇用の維持を図る手段として、労働時間の短縮に応じて賃金を引き下げることを求めたものだった。しかし、「賃上げ」も「雇用安定」も当然の要求とする連合など労働側とはかみ合わないままで終わった。

ところが、連合は今年11月初めの春闘討論集会で、「所定内労働時間が減った分の給料が減るのは、ある程度やむを得ない」（笹森清・連合会長）と従来の方針を転換する姿勢を明らかにした。同時に、定期昇給を除くベースアップの統一基準を掲げず、賃上げには柔軟に対応することになった。方針転換の背景には「恐怖感すら覚える」（笹森会長）という雇用情勢の悪化があった。集会直前に発表された9月の完全失業率は5・3%（季節調整値）と前月に比べ0・3ポイントも上昇した。

一方、「雇用重視」を経営者の最大の役目としてきた日経連は、公的サービス分野での雇用の拡大をいち早く政府に求めるなど積極的な姿勢を示してきた。今回の政府の総合雇用対策を導き出すのにも貢献した。

しかし、人員削減を中心とする企業のリストラが相次ぐなかで、指導力が色あせ、存在意義が問われかねなくなっていた。リストラ自体は「個々の企業が生き残るためのぎりぎりの経営判断の結果だ」と主張できるとしても、経営側団体としては雇用削減を容認していると映る。とても雇用を大事にする「企業の顔」は見えてこない。

賃上げに柔軟な姿勢に転換した今の連合とならば、同じ土俵で話し合うことが期待できるという思惑もあって、ワークシェアリングについての検討会の設置に応じた。

厚生労働省は当初、消極的だった。同省が10月にまとめた内部資料では「単純に導入すれば、社会的コストが高まる可能性がある。

（パートなど）不安定な雇用・収入の増大を招き、さらに、十分な能力・スキルのある人材の育成・獲得を難しくするおそれがあり、本件は慎重に検討すべきだ」と結論づけていた。

11月になって同省は積極姿勢に転換し、小泉首相も政労使の検討会議の設置を表明した。構造改革に伴う「痛み対策」として打ち出した総合雇用対策の財政措置が一段落したため、今後の雇用悪化に備える次の一手を求めていたようだ。

来春闘を目前にした労使団体にとっては、「賃金」をめぐる労使の攻防は影をひそめる見通しが強まっているだけに、ワークシェアリングが格好のテーマに浮上し、来春をめどに合意を目指すことになった。そこへ雇用対策に手詰まり感を持つ政府が便乗した形だ。

Q 定義はあるの？

A 基本的には時短や仕事分担で雇用の維持、拡大を図ること

*

経営側は「就労時間を減らし、その分の賃金を下げて雇用を維持する手法」（日経連）と「賃下げ」を強調する。労働側は「雇用、賃金、労働時間の適正配分で、中長期的に良質な雇用をつくる」（連合）と「良質な雇用」に重点を置く。その違いはともかく、目的別に分けると（1）緊急避難型（2）雇用創出型（3）多様な就業対応型（4）高齢者対応型の4類型になる。

《緊急避難型》は、一時的な景況の悪化に対応するため、緊急避難措置として、従業員ひとりあたりの労働時間を短縮して、社内でもっと多くの雇用を維持する。時短分の賃金を減らすのが条件で、ドイツの自動車メーカー、フォルクスワーゲンが典型例だ。日本では三洋電機が導入し、来年4月の労働協約改定に盛り込む見通しだ。

《雇用創出型》は、法定労働時間を短縮するなど国全体で時短に取り組み、より多くの雇用機会を提供する。長い間、高失業に悩んできたヨーロッパ諸国で幅広く採り入れられている。

《多様な就業対応型》は、パートなど雇用形態や勤務の仕方を多様化し、女性などの就業機会を増やす。失業率の低下を実現したオランダが有名だ。

《高年齢者対応型》は、公的年金の支給開始年齢引き上げなどに伴い、60歳代の継続雇用を図るため、短時間の就業機会を提供する。日本の大手電機メーカーなどが導入している。

こうした類型に入らないが、賃下げなど賃金の抑制による雇用の維持・拡大をワークシェアリングという場合もある。

米国の雇用者数は99年までの10年間に15%も増えたが、実質賃金は97年まではほぼ横ばいで、7%弱しか上昇しなかった。米国の雇用状況に詳しい稲葉陽二・日本政策投資銀行設備投資研究所長は「ベンチャー企業の増加による雇用増もあるが、賃金の抑制傾向が雇用拡大に貢献した。自由な労働市場を通じたワークシェアリングが進んだといえる」と指摘する。

Q 目指すべきやり方は？

A 就業形態を多様化すること、課題はパートの待遇格差解消

*

連合、日経連とも就業形態を多様化していくことをワークシェアリングの柱に据えている。だが、パートなど非正規雇用者の処遇をめぐる隔たりは大きく、歩み寄り容易ではない。

連合が先進例として参考にしているオランダでは、パートなど就業形態の多様化によって仕事を増やして、2%台の低失業率を実現した。最近のパート比率は40%近くにのぼっている。パート化という点では日本も増加の一途だ。総務省の労働力特別調査(01年8月)によると、パート、派遣など非正規従業員の比率は27.7%で、93年に比べると6.9ポイントも増えている。

だが、パートの処遇には大きな差がある。オランダでは、正社員と時間給の格差はほとんどなく、社会保険なども同等に適用される。むしろ「短時間正社員」と言うべき働き方で、違いは労働時間の長さだけという。

一方、日本のパートの時間給は正社員の6割程度と先進国の中では最も格差が大きい。しかも社会保険なども適用されないことが多い。日経連によると、企業が負担する総額人件費は社会保険料、社宅など福利厚生費など含めると賃金の1.7倍に達する。企業は、こうした賃金以外のコストを軽減するため、パートを増やしてきた。この格差を温存したままでは就業形態を多様化するほど、差別的構造を拡大させかねない。

一方、国も、長期雇用の正社員を基本単位として構築してきた社会保障、退職金税制などの見直し求められる。ワークシェアリングは日本の雇用システムを大きく変えるきっかけにもなる。政労使の検討会がその第一歩になるのかどうか。

「オランダ・モデル」の著作があり、日本貿易振興会アムステルダム所長の経験がある長坂寿久・拓殖大国際開発学部教授は「企業は希望退職者ばかり募集せずに、短時間勤務の社員を募つたらどうか。正社員の身分が保証されるのであれば、希望者はかなりいるのではないか。企業自らの責任ですぐにできることは少なくない」と指摘する。

◇主なワークシェアリング

<フランス> 2000年1月から法定労働時間を週39時間から35時間に短縮(従業員20人以下の企業は02年1月から)。10%以上の時短を実施し、6%以上の新規雇用か雇用維持を約束した企業に、政府が社会保障負担の軽減措置。50万人の雇用効果が期待できるという

<オランダ> 1982年、政労使トップのワッセナー合意によって、労働時間短縮、賃上げ抑制、パートなど就業形態の多様化を推進。賃金、社会保障などの面でフルタイム(正社員)とパートの均等待遇を実現。96年には労働時間の違いを理由とする差別を禁止する法改正。83年に12%だった失業率は2000年には2.6%に低下

<ドイツ> フォルクスワーゲンは93年の雇用保障協定で、週35時間制を28.8時間に短縮、原則週4日勤務に。時短分の賃金は下がるが、諸手当支給により月収分は維持

<ベルギー> 94年、中央レベルの労使協定に基づき、3カ月から1年間休業する制度(キャリアブレイク)を導入。休業期間中、政府から休業手当が支給され、社会保障関係の権利も維持される

129. 2001年12月02日、朝刊、岐阜1、32p、923文字

「辞めてくれ」と解雇予告 怒りの声、リストラ110番に / 岐阜

就業・雇用形態
正社員

労働条件
解雇、賃金、社会保険、雇用保険

日本労働弁護団が設けた「全国一斉リストラ110番」に合わせて県内でも1日、同弁護団員の河合良房弁護士(54)が電話相談を受けた。不況にあえぐ企業の中で矢面に立たされている労働者たちの叫びが聴かれた。

相談は計10件で、男性が6件、女性が4件。20~60代まで幅広い年齢層から相談があった。

倒産したマイカルと取引のあった会社に勤務していた40代女性は、11月初めに「君に落ち度はないが、辞めてもらうしかない。会社も苦しい」と上司から解雇予告された。

「私はどうなるの」という不安があったが、「会社にも事情がある」とあきらめた。同月いっぱい解雇された。退職金などの問題はこれから話し合う。

県内の自動車部品製造会社に勤める60代男性は、「会社は社会保険料を払い切れない。個人加入の国民保険に切り替えてくれ」と経営者に告げられた。こんな一方的な命令が許されるのかと憤りつつも、解決策が見つからず相談したという。

運輸会社の30代男性は、新しく就任した社長から「経営が苦しいから賃上げはできない。いやなら辞めてくれ」と言われたという。実際に同僚が辞めさせられているので、行き先が不安だと訴えた。解雇予告期間中の運送会社勤務の40代男性は、従業員規則に退職金の規定がないことに不安をつのらせる。「会社の都合で解雇はしようがないとしても、退職金が出ないのは……」と途方に暮れての相談だった。

ほかにも「最低賃金しか支払われない」「勤務態度が悪いという理由で、8年間働いた会社から解雇予告を受けた」など、憤りの相談もあった。

河合弁護士は、会社は「不況」と言えば解雇しても許されると考えている節がある。考え直すべきだと指摘する。「従業員は安易に妥協せず、しっかり会社側と話し合う必要がある」と話す。

従業員側も、解雇は雇用保険法や会社の就業規則に基づいた適正な手続きなのかどうかを判断するために、会社の仕組みを確認し直す必要があるという。

それでも解決の糸口が見つからなかった場合には、社会保険事務所など公的な機関に頼るか、弁護士に相談するなど外部機関の力も利用してほしい、と述べた。

【写真説明】

電話相談に応じる河合良房弁護士＝岐阜市美江寺町1丁目で

130. 2001年12月01日、週刊、アエラ、30p、2786文字

失業率予測「7%超」の現実性

就業・雇用形態

正社員、パート労働者

労働条件

賃金

臨時増刊 負ける会社 負けない会社 せきを切ったように、失業率が上昇している。テロ事件後の世界同時不況、狂牛病、製造業の空洞化……。失業率はどこまで上がるのか。(経済部編集委員・中川隆生 写真・山田旬)

9月の完全失業率は5・3%(季節調整値)と8月に比べ0・3ポイントも悪化した。7月に初めて5%に達してからせきを切ったような上昇で、本格的な高失業時代の幕開けを印象付けた。デフレ経済に加え、頼みの米国も景気後退が確実視され、世界同時不況の様相を帯びてきた。さらに、金融機関の不良債権処理など構造改革の痛みが広がり、ユニクロ現象に象徴される製造業の空洞化も一段と進めば、失業率は6、7%に悪化しかねない。一方で、パートなど非正規雇用の増加、労働条件の低下・格差拡大が同時進行し、ワークシェアリング(仕事の分かち合い)も現実の課題として浮上してきた。

総務省の労働力調査によると、9月の完全失業者は前年同月に比べて37万人増の357万人で、1953年以降で最多となった。就業者の減少も止まらない。9月は84万人減の6396万人で、6カ月連続のマイナスだ。就業者のうち自営業主・家族従業者の減少を補う形で増えていた雇用量も53万人減の5344万人と17カ月ぶりにマイナスに転じた。

就業者を産業別にみると、建設業は29万人減の648万人、製造業は65万人減の1261万人で、それぞれ10カ月、5カ月連続してマイナスとなっている。産業構造転換の荒波を受けている産業の雇用悪化が確実に進行している。

とりわけITバブルの崩壊や中国などの追い上げが激しい電機産業は軒並み大規模なリストラに追い込まれている。東芝1万8800人、富士通1万6400人、日立製作所1万5600人……。大手8社の人員削減は海外を含め計8万人にのぼる。

リストラは電機産業にとどまらない。鉄鋼、自動車、食品、住宅など広範な産業に広がっている。朝日新聞社が9月に実施した全国主要企業200社を対象にした景気アンケートによると、5割の企業が希望退職者の募集、新規採用の削減・凍結などの雇用調整を実施している。また、02年度の従業員数を01年度に比べて減らすと答えた企業は5割強あった。

○自動車産業でも2割減

「自動車産業の従業員は05年までに最大14万人3千人減る」

民間の産業別労組最大の自動車総連(組合員76万人)が9月初めに開いた定期大会で発表した「産業の将来像と組合運動の方向性」(中間報告)の試算だ。自動車の国内生産台数が900万台に減り、生産性が上昇すれば、「完成車部門で2万6500人、部品部門で1万6500人減少する。2割近い減少で、深刻な雇用問題を引き起こす」と指摘。トヨタ自動車など日本の製造業の中で、唯一気を吐いている形の自動車業界も楽観は許されない状況だ。

こうしたリストラに加え、金融機関の不良債権の最終処理が本格化する。内閣府の試算によると、大手銀行が持つ破綻先、破綻懸念先などの1兆7千億円の債権(昨年9月末)を2年以内に最終処理すると、39万人から60万人が離職を余儀なくされ、転職できずに失業する人は13万人から19万人にのぼる。景気はデフレ色を強めており、銀行の不良債権はさらに膨れ上がり、離職や失業の規模はこの試算を大きく上回ることになりかねない。

日本総合研究所は不良債権処理を含めた構造改革の進展によって05年までに約150万人が失職すると予想する(6月26日「強まる構造調整圧力と雇用再生への戦略」)。その論拠は次の通りだ。

(1) 15兆3千億円の不良債権(昨年9月末、全国銀行ベース)の処理によって今後2、3年で50万人が労働市場に放出される。

(2) 仮に02年から05年までに年間2兆円の公共投資が削減されれば、建設業の雇用は5年間に65万人減る。

(3) 中国の台頭を主因とするアジア産業地図の変貌を背景に、ここ数年の製品輸入の増勢が続けば、今後5年間で製造業の雇用が33万人失われる。

ただ、構造改革の進展は「負の遺産」により抑圧されていた経済の成長力のある程度復元させ、徐々に新しい雇用機会を生み出していく側面を持つと指摘し、その分の雇用増効果や、医療・介護、教育などの「人的公共サービス産業」などの分野の雇用創出は計200万人を超え、雇用喪失分を補えるという雇用再生シナリオも日本総研は提示している。

しかし、シナリオ実現のためには市場原理を基本とした産業・雇用システムの構築などを柱にした産業政策・社会保障政策も視野に入れた包括的雇用対策が不可欠としている。だが、こうした政策がどこまで実現するかは不透明だ。むしろ、いや応ない雇用削減の動きだけは確実に進行する。

○パートとの賃金格差は

竹中平蔵経済財政担当相は10月、01年度の国内総生産(GDP)の実質経済見通しを1・7%からマイナス1%程度に下方修正する方針を明らかにした。日銀政策委員全員もマイナスになると予測。さらに、日本の景気を大きく左右する米国も7～9月期のGDPの実質成長率が年率換算で前期比0・4%減と8年半ぶりにマイナスとなり、10年ぶりに景気後退局面に入ったとみられている。

前述の朝日新聞社の200社景気アンケートでは、今後1、2年間の日本の完全失業率が「悪化し、6%に迫る」とみる企業が107社と過半を占め、「6%を上回る」も30社あった。米国の同時多発テロと空爆や狂牛病事件などが雇用環境をさらに悪化させる。構造改革などで、3年以内に失業者は500万人、失業率は7・2%に達する可能性がある、と推計した高木勝明治大教授は「9月の失業率の急上昇を考えるともっと厳しく見る必要がある」という。

政府の産業構造改革・雇用対策本部は9月、(1)規制緩和を通じた新産業の育成(2)雇用のミスマッチ(不適合)対策(3)セーフティーネット(安全網)の整備、を柱にした総合雇用対策を決め、01年度補正予算には1兆円の事業規模の雇用対策を盛り込んだ。しかし、「気休めにもならない規模だ」(笹森清日本労働組合総連合会=連合=会長)と、その効果を疑問視する声も出ている。

その連合は10月、ワークシェアリングの導入を日経連に呼びかけた。所定内労働時間を減らした分の給与の引き下げを容認する柔

軟姿勢を示し、来春までに具体的な合意を得たいとしている。賃下げを受け入れる労組も出ている。

一方、パート、派遣など非正規雇用が増える形のワークシェアリングも広がりそうだ。日本は先進国ではパートと正社員の賃金格差がもっとも大きいという。オランダのように賃金や社会保障面で、正社員とパートの均等待遇を実現していかなければ、雇用形態による「身分格差」をさらに拡大再生産することになりかねない。

131. 2001年11月30日, 夕刊, 1総合, 1p, 1750文字
10月の失業率、最悪5.4% 男性正社員が大幅減

就業・雇用形態 労働条件
正社員、パート労働者、派遣社員 解雇

失業率がまた、過去最悪を更新した。総務省が30日発表した労働力調査によると、10月の完全失業率(季節調整値)は5.4%となり、一挙に0.3ポイント悪化して5.3%となった9月をさらに0.1ポイント上回った。特に男性は0.4ポイント悪化の5.8%に達し、これも過去最悪。就業者数は前年同月より103万人少ない6405万人で、第1次石油危機後の74年に次ぐ過去2番目の大幅減少となった。また、厚生労働省が発表した有効求人倍率も前月より0.02ポイント低い0.55倍と4カ月連続で下がった。

完全失業者数は352万人(前年同月比38万人増)と7カ月連続で前年を上回った。坂口力厚労相は午前の閣僚懇談会で、「雇用政策としての限界に近づきつつある。経済全体からの政策が望まれる」として、総合的な景気対策の必要性を訴えた。

男性の失業率が急速に悪化したのは、就業者の大幅な減少が原因。特に、正社員を中心とした常用雇用が67万人減った。また、完全失業者数も女性132万人に対して男性220万人。男性は増加幅が拡大しており、会社の倒産やリストラによる非自発的失業が3カ月連続で前年より増えた。

産業別では、リストラが加速する製造業(前年同月比83万人減)をはじめ、狂牛病騒動の影響を受けた卸売・小売業、飲食店(同37万人減)や、建設業(同28万人減)で就業者数が軒並み減少。テロ事件の影響で運輸・通信業(同16万人減)も5カ月ぶりにマイナスに転じた。

唯一、サービス業(同65万人増)だけが1年8カ月続けて前年を上回ったが、業務の外注化を背景とした人材派遣や業務請負業の伸びが含まれており、他産業での人員減がサービス分野での増加分に置き換わった側面がある。

一方、女性の失業率は前月より0.4ポイント改善して4.8%。数字的には2カ月前の水準に戻ったが、契約期間が1カ月未満の人が前年より15万人増え、正社員の3万人増を上回っている。労働時間が週35時間未満の人は男性の1万人増に対して女性は10万人増で、失業率は下がったものの、雇用調整のしやすい短時間、短期契約の雇用が増えている。

一方、有効求人倍率は、求人者数が減る一方で求職者数は増える傾向が続いて低下。産業別の新規求人数は、製造業(前年同月比33%減)を筆頭に建設業(同7%減)、運輸・通信業(同6%減)、卸売・小売業、飲食店(同4%減)と軒並み低調だ。

◇人件費削減を企業徹底

《解説》雇用縮小の動きが止まらない。人員削減の中心は企業にとってコストの高い正社員だ。世帯主の失業率も過去最悪の3.7%に達した。わずかに失業率が下がった女性の雇用実態は、短時間、短期契約の不安定な雇用が増えている。限られた正社員と細切れの雇用。人件費の徹底した削減をめざす企業の戦略がはっきり表れている。

厚労省によれば、企業の雇用調整は、残業手当の抑制や配転・出向などから、退職者の不補充やパートの契約打ち切り、早期退職の募集、整理解雇と、雇用直接影响到する形に移っている。「正社員を雇う意欲が落ちている」(職業安定局長)状況で、不況からの出口が見えないまま、人減らしの動きは幅広い業種で、中小企業から大企業にまで広がっている。

正社員を減らす一方で、契約期間1年以内の臨時雇いはこの間、前年を上回る状態が続いてきた。ここ2カ月は前年比マイナスだったが、その分だけ、契約期間1カ月未満の短期雇いが増え、より雇用調整のしやすい働き手にシフトしている状況が見てとれる。

小泉純一郎首相は国会で、「終身雇用前提ではもう、対応できない」と繰り返し、企業が雇いやすい働き手の選択肢を広げることが雇用機会創出につながると強調してきた。派遣社員や有期雇用の拡大、解雇ルール法制化の検討も企業の意向に沿ったものだ。

また、ワークシェアリングの議論でも、政府は「多様な労働形態を認めることで就労機会を増やす『日本型ワークシェアリング』」(経済財政諮問会議)を提起している。しかし、正社員の「補充役」だった低賃金非正規社員をもう一つの主役にする「二極構造」を進め格差だけを広げるなら、見かけの失業率を下げることはできても、安心できる暮らしにはつながらないだろう。

(くらし編集部・板垣哲也)

132. 2001年11月24日, 朝刊, 静岡1, 27p, 523文字
松菱失職者に面接会 雇用対策本部、6項目の実施急ぐ / 静岡

就業・雇用形態 労働条件
正社員、臨時的雇用者 賃金

県や労働局の関係者が集まり、松菱の自己破産の影響防止を検討する「離職者雇用対策本部会議」は、自己破産の影響で失職した人への救助策として面接会を開くことなどを決めた。

22日に静岡市内で開いた会議では、浜松公共職業安定所などから報告があった。松菱の正社員や臨時職員など366人に対し、19日に離職票を交付したことなどが報告された。テナント関係者の失業数の把握に努めているが、「支店として入居している店から家族経営まで、ケースが多様で人数の確定に時間がかかる」ことも報告された。

松菱の正社員や臨時職員には、賃金や退職金など約13億円が未払い状態になっていることも明らかにされたが、これらについては「管財人の処理を待つしかない」状況だという。

会議では、今後の対応として(1)職業相談の充実(2)テナント離職者への対策(3)特別求人開拓(4)求職情報の提供(5)就職面接会の計画(6)県や市町村とカウンセラーなどのイベント開催を検討、の6項目を決定した。準備が整い次第、実施される。

県商工労働部の村山誠就業支援総室長は「『松委ばかり手厚すぎるのでは』という指摘も出てきているが、地域経済への影響を防ぐために対応している。理解してほしい」と話した。

133. 2001年10月30日, 朝刊, 神奈川1, 35p, 694文字
定職あっても半数「転職も」 県が23～25歳調査 / 神奈川
就業・雇用形態 労働条件
正社員、アルバイト 賃金

定職についている若者の半数余りが、転職を考えている——。若者の雇用対策に役立てようと県が初めて実施した若年者就業実態調査で、そんな調査結果がまとまった。調査は、23～25歳の若者5千人を対象に2～3月に実施。有効回収率は43%だった。回答者のうち定職に就いている人は64%、学生が7%、それ以外で病気や家事などの理由がある人を除いたフリーターが20%だった。定職についている人のうち現在の職業に、「とても」か「やや」満足しているのは47%。業種別に見ると、公務員では70%が「満足」と答えた。

一方で、「あまり」か「全く」満足していないのは26%。そう答えた人に満足できない主な理由を2つ選んでもらうと、「賃金の条件がよくない」(41%)や「仕事が面白いと感じられない」(37%)が多かった。

今後どのように仕事をしていきたいと考えるかについては、「当面は今の会社で働くが、状況次第で転職を考えたい」が55%でトップ。「今の会社で定年まで働きたい」は11%だった。

また、実際の転職経験者は27%。転職した理由(2つまで回答)は「満足のいく仕事内容でなかった」が36%で首位で、「いろいろな会社で経験を積みたかった」「賃金が低かった」がそれぞれ18%で続いた。

現在フリーターの若者の半数が、「自由な時間を多くとれる」か「自分のやりたいことができる」と答えたが、将来について聞くと、「現在の状況を続けたい」が5%にとどまり、「正社員として働きたい」(44%)がトップだった。

県雇用対策課では調査結果を受けて、フリーターが定職につくための支援策などへの取り組みを一層強める考えという。

134. 2001年10月30日, 夕刊, 1社会, 15p, 1474文字
準社員自主労組で闘う 突然迫られた「1年契約」(痛みの時代に)
就業・雇用形態 労働条件
正社員、契約社員 労働契約、解雇、就業規則の提示

完全失業率が5.3%にまで悪化した。中でも女性雇用者の半数近くを占める準社員や契約社員などの非正社員は、より強い解雇の危機にさらされている。勤続13年で突然突きつけられた「1年契約」。既成の労組に頼れないと感じた女性準社員4人には、「自主労組」をつくるしか道はなかった。

職場は埼玉県内にある大手飲料メーカー系列の工場。今年6月27日、準社員の女性4人は庶務課長に呼び出された。手渡された「労働契約書」の中にこんな一文が。

「雇用期間 平成13年4月1日より平成14年3月31日までとする」

4人はすぐに悟った。「1年契約にして来春に切るつもりなんだ」。契約締結の日付は7月1日。「すぐにサインさせようとしている。バカにするにもほどがある」

4人はいずれも50歳近い。13年前に「基本月給13万円。その他の条件は社員就業規則に準じる」とする契約で入社した。

1週間後、再び呼ばれた。思っていることを言った。

「これまで期限の定めのない雇用だった。1年契約を消してほしい」「今までの条件と違いすぎる」……。

答えはそっけなかった。「準社員と正社員は違う。契約書がない者を雇えない。7月10日までに回答して下さい」

追いつめられた。1人の夫から「どこかの労組に相談したら」と言われた。4人の会社に労組はない。インターネットで見つけた労組に次々と相談を持ちかけたが、「話を聞くには聞くが、企業内労組なので……」というもどかしい反応ばかり。親身になってくれたのは、1人でも加盟できる地域労組「埼京ユニオン」(さいたま市)だけだった。

7月9日、「組合活動までは考えていない」とした1人を除きユニオン分会として3人で労組を立ち上げた。

翌日、3人は社長室を訪ね、組合結成を告げた。社長(60)は「不愉快だ」と言ったが、まもなくユニオン幹部の付き添いで初めての団体交渉が実現した。

社長は「あなたが正社員以上の仕事をしていることは認める」と言った。1年契約の提案は事実上撤回された。

準社員の1人は「一人で開き直れるほど私たちは強くない。でも相談した企業内労組には怒りが通じなかった」と不満を漏らす。

埼京ユニオンの嘉山将夫委員長(50)は「非正社員の待遇は正社員の近未来を占うカナリアなのに、多くの労組は気づいていないか、気づかぬふりをしている。失業率が下がらない原因はここにもある」と話している。

◇

非正社員を対象に、東京弁護士会は11月10日に電話相談(03・3581・6711、午前10時～午後3時)、13日には東京・霞が関の弁護士会館で無料面接相談会を開く。コミュニティ・ユニオン首都圏ネットワークも、5、6日の両日、電話相談(03・3638・3369、午前10時～午後6時)に応じる。

○失業率5.3%「実際はもっと厳しい」 ハローワークにため息

30日朝、東京都文京区にあるハローワーク飯田橋では、中高年の求職者らが求人情報の検索画面を食い入るように見ていた。(1面参照)

「実際の感触は失業率よりもっと厳しい」。組織若返りを理由に印刷会社を解雇された男性(53)は、31社の面接を受けたがすべて不採用。「条件を下げれば何とかなるかもしれないが、厳しい」と、ため息をついた。

5カ月前に金融機器会社をリストラされたという男性(52)は「経験者の強みをいかそうとしても、ITならITで厳しく選別さ

れる」。今月から求人の際の年齢制限が原則撤廃されたが、「逆に、これまで年輩者対象だった募集にも若い人が入ってきた」と、表情は険しかった。

135. 2001年10月30日, 朝刊, 1経済, 9p, 1597文字

厳しさ増す「構造失業」 失業率もさらに上昇へ

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
賃金

大企業の相次ぐリストラなどで日本の雇用情勢は一段と悪化し、失業率も過去最悪の5%からさらに上昇する勢いになっている。景気が悪いだけでなく、国際競争の激化、産業構造の転換、低成長の定着、市場重視の経営など、日本経済の構造的な変化が大きく影響している。中高年の再就職難、若年層の低賃金労働も失業増の要因だ。日本は「構造失業」の時代を迎えている。

●論点(1) 空洞化進む製造業 中韓台に勝てぬコスト

日本の産業構造の変化で目立つのは、急速に進む製造業の空洞化だ。産業別の就業者数をみると、製造業は92年の1569万人をピークに減り続け、00年は1321万人まで落ち込んだ。

80年代まで技術革新によって付加価値を高めることで国際競争力を維持してきた製造業も、IT(情報技術)革命で大量生産型のビジネスモデルが通用しなくなり、中国や台湾、韓国などに追い上げられてきた。中国は賃金が日本の20分の1といわれるほど低い。うえ、生産技術も向上し、「世界の工場」と化している。

90年代前半までは、製造業で雇用が失われても、非製造業が一定程度、その受け皿となってきた。ところが、景気対策で拡大してきた建設業は財政難もあって97年をピークに減少に転じた。サービス業は規制緩和もあって90年代後半は伸び悩んでいる。

これまで日本企業は不況でも収益の落ち込みほどには従業員数を減らさず、賃金も高止まりさせてきた。過剰雇用でも将来の好況に備えてがまんするほうが得策との判断だった。

国民所得からサラリーマンの報酬にどれだけ回ったかを示す労働分配率は90年度の66.8%から98年度の73.6%まで、じりじりと上がってきた。それが99年度は72.5%と下げに転じた。

低成長が長引く見通しが強まり、企業が「雇用も賃金も維持する」ことに耐えられなくなってきたためとみられる。賃金を下げるのは難しいこともあって、希望退職や採用の削減などの形で人員削減が進んでいる。

証券市場の評価を気にせざるを得なくなった面もある。BNPパリバ証券の村上尚己エコノミストは「企業の資金調達に銀行借入れから直接金融に移り、経営者が収益重視の経営を迫られている」と指摘する。

労働力を必要とときに必要なだけ、しかも正社員でなくてパートや人材派遣の形で調達する方向に変わりつつある。

●論点(2) 求人・求職のミスマッチ 中高年と若年層に難問

失業率を上げる要因を働く側からみると、中高年層を中心に「再就職したいのに適当な職がない」というミスマッチ(すれ違い)が大きい。8月の失業率5%のうち3.9%は求職者と求人を出す企業とのミスマッチが原因とされる。

経済産業省とリクルート・ワークス研究所の調査によると、企画・管理職などホワイトカラー系の職種は供給過剰ぎみなのに対して、設計やITなどの専門技術職や営業職は人材不足感が強い。

再就職あっせん業「日本ドレーク・ビーム・モリン」の関一統チーフコンサルタントは「日本の企業は年齢や経験を重視しすぎ、サラリーマンは前の職場と同じ待遇にこだわる。これが中高年の再就職のハードルを高くする」と指摘する。

もうひとつ、失業率を押し上げる潜在的要因として、「フリーター」の存在がある。「期限を区切ったパートやアルバイトで働くフリーターは雇用の調整弁として使われ、真っ先に切られる」(日本労働研究機構の小杉礼子主任研究員)からだ。

総務省の就業構造基本調査によると、15~34歳のフリーターは97年で151万人、それまでの5年間で1.5倍に増えた。いまは200万人とも推計されている。バブル崩壊後に企業が正社員の採用を極力抑え、低賃金雇用で頼る度合いを強める一方、「いろいろな経験」を求める若年層がその受け皿になった。

ただ、職業訓練を受けていないフリーターは企業にとっては採用しにくいという現実がある。

136. 2001年10月10日, 朝刊, 三重1, 28p, 1483文字

保育士に「身分差」 年収、正規の半分以下(レポートみえ) / 三重

就業・雇用形態
正社員、派遣社員、嘱託社員、臨時的雇用者

労働条件
社会保険、災害補償

おむつを換え、泣く子をあやし……。同じ仕事をしながら、保育士の世界に二つの階層がある。定期昇給のある終身雇用の「正規」職員と低賃金で身分不安定な「嘱託・臨時」職員だ。男女共同参画社会に欠かせないとして、保育所の充実が叫ばれている。なのに、ほとんどの公立保育所が多くの「嘱託・臨時」に支えられている。(竹内宏行)

鈴鹿市十宮町、市立河曲(かわの)保育所では正規4人が産休をとったため、所長と主任を除き、この夏まで一時は嘱託の方が多かった。いまは正規10人、嘱託8人、臨時1人の構成だ。

勤務は午前8時半から午後5時まで。延長保育で早出の場合は朝7時半から、遅番の場合は午後6時半まで。4週に1回の土曜出勤もある。正規、嘱託の別なくローテーションに組み込まれ、時間外の家来訪問もする。

クラスの人数は5、6人でも、歩き始めて目の離せない1、2歳児。1クラス30人の4、5歳児。0歳児から5歳児まで年齢別のクラス担任を正規、嘱託の区別なく持つ。

嘱託といっても経験年数は一番短い人で4年、長い人で19年。平均約10年だ。3年前まではほとんどが臨時職員だった。

「フルタイムで働きながら臨時扱いはおかしい」などと市職組が待遇改善を要求し、市は昨年4月から試験を経て嘱託にした。臨時と比べ、社会保険、労災保険があり、ボーナスも出る。時間給から月給になった。

だが、月給は15万1800円、ボーナスが1年目9万円、2年目から27万円。2年目からの年収は200万円弱。1年ごとの契