

約更新で、昇給はない。経験10年の短大卒正規職員の年収435万円に比べ、半額以下だ。

若い嘱託保育士は「この仕事を好きだから続けていきたい。いまは親元から通っているから何とかやっていけるが、自分一人になったら生活できない。とても不安」。

正規保育士も首をかしげる。「やっている仕事は一緒。経験年数や貢献度が生かされず、ずっと新人と同じ給与というのはどう見ても変だ」とベテランの一人。所長も「正直行ってやりにくい」。

同市内には河曲など10の市立保育所がある。全体では今年度初めの時点で、正規が122人に対し、嘱託は84人、臨時は34人。正規と嘱託・臨時はほぼ同数だ。

市立の全児童数は今年度、1296人。97年の996人と比べ、300人も増えた。女性の社会進出、入所規制の緩和などによる。これに対し、市は財政への圧迫を心配、人件費が安い臨時、嘱託でまかなってきた。

水野尚・人事課長は「国の配置基準分は正規で足りているが、時間外や障害児保育などの特別分を嘱託でやっている。行財政改革、特に人件費の削減が求められる中、いまの雇用形態でやむをえない」という。

嘱託や臨時で支えられる状態は、県内他市の市立保育所も同様だ。嘱託より臨時が多い。名張市など臨時の数が正規より多いところもある。自治体には「よそも同じだから」が言い訳の一つになっているようだ。

●人間として許されない

ジャーナリスト斎藤貴男さんの話 日経連が打ち出した総人件費抑制という路線があらゆるところに浸透している。責任の重さや難しさなど仕事のうえて格差が生じるのはやむをえないにせよ、最初から人間に身分をつけるのはおかしい。正社員、派遣社員と身分差をつける企業と同じことが保育所にまで持ち込まれたということだろう。同じ仕事をしながら、こんな待遇の大差は人間として許されていいはずがない。まして子どもを相手にした仕事では、子どもたち自身にもはね返りがあると思う。

【写真説明】

昼ごはんを食べさせるときが忙しい＝鈴鹿市十宮町、河曲保育所で

137. 2001年09月22日、朝刊、1経済、11p、2285文字

### 雇用対策（どうする日本経済 瀬戸際の選択肢：5）

就業・雇用形態  
正社員、派遣社員

労働条件  
賃金、雇用保険

○民間活用し流動化促進 日本経済研究センター理事長・八代尚宏氏

—政府が20日に決めた総合雇用対策をどうみますか。

「それなりの前進はあった。雇用保険の対象にならない人に生活資金を貸し付ける制度を設ける点などだ。対策としては小出しの感が否めない。雇用創出については、踏み込み不足。民間活力をうたう割には、規制緩和が進まず、小手先の対策という印象だ」

—前進した点は。

「退職を余儀なくされた中高年の中には、資格を身につけたいと考える人もいる。訓練延長給付制度の拡充はそうした人たちに役立つだろう」

「転職を仲介する民間の職業紹介会社が求職者から手数料を徴収できることを検討し始めたのも評価できる。民間のビジネスの範囲が拡大する。離職した中高年のホワイトカラーの仕事は多種多様で、再就職には能力の評価が欠かせない。求人票と求職票を置いてあるだけの公共職業安定所はそれができなかった。紹介会社を支援することで転職を促すねらいだ」

—不十分な点は。

「雇用情勢のとらえ方が従来のままだから、対策も間違ってしまう。企業が過剰な雇用を抱え込むのは、80年代までの高い成長率を前提にしていたからだ。それをもっと認識すべきだ。現在の低成長のもとでは過剰雇用は永久に過剰になる。その前提で個別の企業ではなく、労働市場全体で労働者を配分しなくてはならない。雇用の流動化を促す必要がある」

「失業者は構造改革をしても、しなくても出ざるを得ない。ならば、いずれ新しい雇用を生む構造改革を速やかに進めるべきだろう」

—どうしたら雇用の流動化は進みますか。

「民間の職業紹介や派遣の活用が有効だ。ところが、こうした人材ビジネスは各種の規制でうまく機能しない。たとえば人材派遣は今回の対策で、営業や販売など最長1年の派遣期間が45歳以上に限って最長3年に延びた。実際は派遣業を希望する多くが若い女性。なぜ年齢制限を撤廃しないのか。職種や契約期間を限定して派遣社員の犠牲で正規社員を守る保護主義的なものを感じる」

—失業のセーフティネット（安全網）をどう考えますか。

「雇用保険の失業給付金は次の仕事までの生活を保障するために当然必要だ。もっと重要なのは、仕事を探せない病気がちの人に生活保護をきちんと適用することだ。川辺にあふれるホームレスは、最低限の文化的生活を保障する生活保護法が十分機能していない証拠でもある。それこそが問題であって、真の弱者対策にすべきだ。正当な理由があれば雇用対策に税金を使っても構わない。公共投資よりも消費の活性化につながる」

（聞き手・具志堅直）

\*

やしろ・なおひろ 70年東大経済学部卒。経済企画庁総合計画局計画官、上智大教授などを経て、昨年10月から現職。

○長く働ける環境作りを 信州大名誉教授・高梨昌氏

—政府の総合雇用対策が出ました。

「補助教員など公的部門での雇用を増やし、雇用保険の訓練延長給付を拡充するなど、緊急的な失業者の再就職へのつなぎ対策としては評価できる。ただ、雇用は景気回復がなければ増えない。IT（情報技術）バブルがはじけ、米国の多発テロで経済情勢は混とんとしている。国内の生産設備はどんどん海外に出ていく。雇用を取り巻く厳しさは変わらない」

—構造改革で失業増が見込まれます。

「不良債権処理を進めれば当然そうなる。だが、人為的に失業者を増やす政策をとる必要が本当にあるのか。失業率5%のうち3%弱を占めているのは、構造転換の中では引き出されてしまった構造的な失業者だ」

「中高年が大半を占める構造的失業者が短い訓練期間で他産業に移れるような能力を身につけるのは無理だ。エネルギーの中心が石炭から石油に移った昭和30年代、炭鉱から大量の離職者が生まれた。多くは公共事業に吸収されたが、他産業への再就職は進まず、失業者が生まれた。モノやお金と違って人の流動化は難しい。構造的失業の増加を防ぐのがそもそもの雇用対策ではないのか」

——企業は雇用の過剰感を持っています。

「人員を減らすなら激変を緩和するような措置をとるべきだ。雇用調整助成金を活用するなどして4～5年かけて人員削減する。軟着陸が大事だ」

「日本企業は年功序列の中で社員の能力開発を図り、昇進・昇給管理を進めてきた。長く働ける終身雇用や年功序列が社員教育の面で重要な役割を果たした。成果主義で逆転人事が生まれれば先輩は後輩に仕事を教えなくなる。人材が育たなければ企業の死活問題だ」

「人材派遣も一つの雇用形態だが、低賃金産業で乱用され、正社員の入れ替えによる削減を招く恐れもある」

——長期的な雇用対策には何が必要でしょう。

「まず労働者が長く働ける環境づくり。10年しないうちに団塊の世代が60代を迎える。大量に生まれる中高年層を抱え、企業が定年延長に踏み切るの難しい。一方、年金の支給開始年齢は段階的に65歳まで延びていく。電機産業など一部の産業で取り入れた65歳までの雇用延長を広く普及させていくような政策が必要だ」

「もうひとつは若者対策。定職に就かないフリーターの存在は労働力の質を低下させる。10代、20代の時にはきちんとした職業訓練が必要だ。学校に職業教育を取り入れ、試験的に働いたうえで正社員になれるトライアル雇用なども進める必要がある。成長産業へと若者が流れ込む仕組みを考えなければならない」

(聞き手・堀籠俊材)

\*

たかなし・あきら 53年東大経済学部卒。信州大経済学部長や雇用審議会会長などを歴任。93年4月から現職。

138. 2001年09月21日、朝刊、くらし、23p、2310文字

「育休」とれない、とらない 成立から10年、目立つ時代遅れ

就業・雇用形態  
正社員、派遣社員

労働条件  
労働契約、女性

育児休業法が成立して10年。育休が普及し、取得率が高まる一方、派遣で働いている多くの人がとりにくいという指摘や、フレックスタイムなど育休以外の支援策にも力を入れてほしい、という要望があります。出産・育児と仕事を両立させるために、どんな制度が望まれるのか、考えてみました。

(加来由子)

○派遣労働者は「対象外」

育休法は「日々雇用される者、期間を定めて雇用される者」を対象から外している。期間を区切って雇用される有期雇用の派遣労働者は対象外となるわけだが、実際は有期雇用でも契約更新を繰り返して長く働いている人が多く、「育休を取りたい」という要求が高まっている。

東京都内の派遣労働の女性(30)はこの春、半年間の育休を取ることに成功した。派遣元の人材派遣会社は「前例がない」の一点張りだったが、6年前からこの派遣元とひんばんに契約し、同じ派遣先で2年以上働いた実情を訴え、やっと育休が認められた。

「出産後も派遣で働きたいと思っていたが、既婚の子持ちは不利。だから育休という形で派遣会社とつながっていたかった。同じ派遣会社で6年間仕事してきた実績を評価してほしい」と、女性はいう。

この女性のようなケースはまれだ。一般的に、派遣労働者が妊娠すると、本人の意思にかかわらず、派遣元の人材派遣会社は直近の契約満了日に契約満了を理由に仕事をうち切ってしまう。派遣の相談を受けているNPO「派遣労働ネットワーク」にも年に10件以上、「育休を取りたいのに、取れない」という相談が寄せられている。

今月上旬、同ネットワークが開いた有期雇用についてのシンポジウムでは、育休が取れないことへの不満のほかに、育休が取れないために雇用保険の育児休業給付金(賃金の40%)を受け取れない問題も報告された。

同ネットワーク事務局次長の関根秀一郎さんは「いま働く女性の4割以上が派遣やパートなど非正社員。正社員を減らし、有期雇用を増やすような施策を進めながら、仕事と育児の両立施策はあくまで正社員中心のまま。正社員になれずにやむを得ず派遣という働き方を選ぶ人も年々増えている。契約を更新しながら正社員と同じ仕事をしている派遣も多い。矛盾を感じる」と話している。

○総合職は「働きたい」 欲しい「復帰後」支援

東京都内の外資系会社員(37)は、6年前に出産した際、育休をとらず産休だけで復帰した。キャリアを重視しなかったため休みなかったという。育児は、夫の協力のほか、ベビーシッターを頼んで乗り切った。「どうしても休まなければ子育てできない人もおり、育休は必要な制度だ。だが、仕事への考え方はひとりひとり違う。私のように、早く職場に復帰したい人も多いのでは」

総合職の女性は育休を早めに切り上げ、夫と協力して育児や家事をするが、一般職の女性は育休を長くとり、育児や家事をひとりで引き受ける……。

この夏の日本労務学会で、総合職と一般職の、「育児と仕事の両立に対する意識」の違いが発表された。三重大学講師の大内章子さんと独協大講師の仙田幸子さんの共同研究。調査は、面接インタビュー方式で、総合職60人、一般職49人の計109人が対象だった。

例えば、87年入社の総合職女性(旅行会社)は、育休を1カ月半で切り上げ、その後1年間は短時間勤務をとった。夫が家事の6割を分担するほか、家政婦に週3回きてもらっている。

また89年入社の総合職女性(サービス・通信)は、3年とれる育休を1年で切り上げた。「やる気が保てるうちに復帰したかった」というのが理由だ。復帰後は半日勤務を利用。家事は夫と半分ずつ分担した。

調査の結果、総合職は高度な技能を維持するために、育休中も勉強したり、育休を早めに切り上げたりする傾向があった。早めに復帰した人の会社には、半日休暇やフレックスタイムなど育休以外の支援制度が整っており、仕事と育児の両立が容易になっていた。

大内さんは「育休はもちろん大事だが、長期間の育休より、半日休暇やフレックスタイムなど、時間のやりくりを自由にできる制度

の方が、仕事と育児の両立を容易にさせる。育休一本やりでなく、会社ごとにどんな施策が仕事と育児の両立に効果があるかを考え、メニューを増やす時代になると思う」と語る。

◆育休だけでは不十分だ 大沢真知子・日本女子大教授に聞く

もともと残業が慢性化していて、多くのサラリーマンが家庭的責任を十分に果たせないようなこれまでの働き方が異常なのであって、育休だけが注目される現状には違和感を感じる。

男性の育休取得率の低さが話題になるが、長い期間休むことになる育休は本人にとっても負担が大きい。また、非正社員として働く人が増え続けており、育休を「とれる人」と「とれない人」という2つの階層がうまれている。

育児をする労働者だけを対象にする育休のような制度には限界がある。時短やフレックスタイム制度など、全労働者を対象にした柔軟な働き方を望む声が高まっているのではないかと。

●きょうは「育休制度の課題」

ご意見・ご感想をお寄せ下さい。

<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 少子 shoushi@ed.asahi.com

アサヒ・コム「くらし」のページはwww.asahi.com/life/

【写真説明】

君が王様 明理（あかり）ちゃんのご機嫌ななめ。お絵かきにあきちゃったらしい。お母さん、帰ろうよお。でも、係のお兄さんの声で気を取り直した。「最後まで、頑張ろうね」=東京・神宮前の「こどもの城」で、撮影・川津陽一

139. 2001年09月21日, 朝刊, 3経済, 12p, 820文字

### 政府の総合雇用対策<要旨>

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
雇用保険

20日に発表された政府の総合雇用対策の要旨は次の通り。

●雇用の受け皿整備

新市場の創出=保育所の公設民営化の推進、放課後児童クラブの早急な施設整備

開業創業倍増プログラム=ストックオプション制度について商法上の対象者の拡大や決議事項の簡素化▽地域再生産業集積(産業クラスター)計画の推進

●雇用のミスマッチ解消 ミスマッチ解消のための連携の強化=「しごと情報ネット」の拡充▽民間職業紹介所とハローワークの提携やサービス提供時間延長▽職業安定機関での訓練コース情報のリアルタイム提供

個人の主体的な能力開発を推進するシステムの整備=今後5年間でキャリアカウンセラー(転職相談員)5万人を養成

民間活力を生かした多様な能力開発機会の確保・創出=学卒未就職者など若年者の試行就業支援

大学・大学院等を活用した高度な人材の育成=奨学金の拡充

中高年齢者等の就業促進=募集・採用時の年齢制限の緩和の徹底▽職場適応援助者(ジョブコーチ)による障害者の雇用促進

労働者派遣制度の見直し=中高年齢者の派遣期間を1年から3年に延長する臨時特別措置

●セーフティネット整備 地域のニーズを踏まえた雇用創出=「緊急地域雇用特別交付金」を雇用創出効果の高い事業に重点化し、補助教員や警察支援要員、森林作業員など公的部門で雇用

就職支援特別対策パッケージの実施=中高年齢者を受け入れる子会社へ助成し、グループ内での労働移動を促進▽退職予定者の退職前に長期休業制度を設けた事業主に対する助成

失業なき労働移動の強化=民間の再就職支援会社を活用した企業に対する助成▽建設、流通、不動産業と連携した情報の収集、提供機能を充実▽緊急雇用創出特別奨励金、新規・成長分野雇用創出特別奨励金を民間職業紹介に拡充

失業者の生活の安定と就業の促進=雇用保険の訓練延長給付制度の拡充▽雇用保険の非加入者に生活資金を貸し付け▽未払い賃金立て替え払い制度の立て替え払い上限額を引き上げ

140. 2001年09月18日, 朝刊, くらし, 23p, 3171文字

### 雇用対策、その効果は?

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

失業率が5%に達し、雇用不安が高まったまさにその時に、米国で同時多発テロが起きました。世界経済が混乱し、不況がさらに深刻化しそうな気配です。小泉政権は構造改革を唱える一方で、様々な雇用対策を検討しています。実行されれば、どんな効果があるのでしょうか。また、失業者や働く人々には、どんなメリットやデメリットがあるのでしょうか。

7月の失業者数は、全国で330万人に達している。失業が長期化する人も多い。このような人々を支援するために、政府が検討している施策には、どのようなものがあるのか。

\*

○公的雇用の拡大 期間延長の声も

自治体が補助教員や森林作業員などを臨時に採用する公的雇用の拡大が打ち出されている。中高年の失業者に即効性があると期待される。しかし、現実にはどの程度の方が雇用されるかなどは、今後策定される補正予算の規模次第だ。

公的資金による雇用策は、緊急地域雇用特別交付金という形で99年度から実施されてきた。土木、建設以外の分野で、自治体が独

自の事業に人を雇った場合、国が事業費を全額補助する仕組みで自治体には好評だ。この制度が今年度末までとなっているため、拡充策を求める声が多い。

青森県は今年度、運営困難な学級などに複数の教員を配置する事業に交付金を利用した。ただ、1学期と2学期で19人ずつ採用したものの、継続して雇った人はいない。再就職までのつなぎとされ、雇用期間は6カ月未満に限られるからだ。

同県は「学校側からは、1年程度にしてほしいという要望が強い」という。だが、安易に延ばすと最終雇用につながらないという見方もある。

○民間職業紹介の活用 採用増加なるか

求職者と求人企業との条件が合わない「ミスマッチ」の解消策としては、民間の職業紹介の活用が検討されている。

その具体策が新規・成長分野雇用創出特別奨励金制度の拡充だ。新たに事業を始めたり、起業したりする際に従業員を雇えば、1人あたり70万円を事業主に支給する。しかし、今年度末まで3年間で900億円の予算に対し、この2年間で約260億円しか利用されなかった。ハローワークを通して就職した人に対象を限っていたため、使い勝手が悪いといわれる。今回は民間の職業紹介で就職した場合でも支給しようというものだ。

こういったアイデアに対し、大手職業紹介業の担当者は「求人企業は、我々に費用を払ってでもほしい人材は採りたいと思っている。助成金がもらえるからといって、すぐに採用を増やす企業がどの程度あるのか疑問」という。

○保険未加入者も訓練 フリーターらに朗報?

雇用保険の加入者には、職業訓練を受けている期間中の失業給付の延長も検討されている。しかし、育児や介護で細切れに働いている女性やフリーターの若者たちなど、そもそも雇用保険に加入していない人にとってメリットはない。

現在約1100万人以上いる短時間労働者のうち雇用保険に加入しているのは約126万人。雇用保険加入には「週20時間以上働き、1年以上の雇用が見込まれる」という条件があり、未加入者が多いのが実態だ。

今回は、雇用保険の未加入者も、公共職業訓練を受けられるようにするという項目が入った。実現すれば朗報だが、導入時期がいつになるかははっきりしない。

○派遣・有期社員柔軟に 賃金・待遇悪化の懸念

正社員以外の働き方を広げる規制改革も雇用対策に含まれている。パートや派遣社員などの非正社員の働き方を柔軟に認めれば、企業が雇いやすくなるとの理屈だ。

派遣の場合、現在は原則1年までしか認めていない契約期間の上限を3年に延ばし、派遣が認められる業種を製造業などにも広げることを検討している。

だが実態をみると、派遣契約は3カ月や半年ごとに更新することが多く、2週間という例もある。企業がいつでも契約の更新を拒否できるようにしておくためだ。

上限を3年に延ばせば一見、長く働けるようになるように見えるが、派遣労働ネットワーク理事長の中野麻美弁護士は「『1年以上働かせるなら正社員に』という歯止めがなくなり、条件の悪いまま長く働くことになる」と心配する。

影響は派遣社員だけでなくとどまらない。特に製造業に解禁されると、技能の高い派遣社員を3年ごとに雇うようになるとの指摘もある。「正社員の非正社員への置き換えが進む。正社員にとってもひとつではない」

現在の雇用契約は、原則として1年を上限とする有期雇用か、正社員を念頭においた「期間の定めのない契約」しかない。その中間を認める狙いだが、有期契約社員は正社員との待遇格差が大きく、賃金水準が低い問題もかかえたままだ。

◆56歳失業女性、境遇を川柳に

埼玉県西部に住む無職女性(56)は昨年11月、家政婦の仕事を失った。現在、2人の息子からの援助に加え、蓄えを取り崩し、親類からお金を借りて職探しを続けている。そんな生活を川柳にして書き留める。

<お仕事は?職探しですと9カ月>

結婚してしばらくは中学の国語教師だった。離婚してからは、臨時教員や家政婦の仕事をしてきた。これほど長い失業は初めてだ。

<相成らず交通費無く職探し>

失業した当初、近所のハローワークは求人が少なく、交通費千円以上かけて大きな町へ出かけていた。最近は食べ物も儉約するようになり、それどころではない。

<表向き学歴職歴年齢不問>

55歳を超えると求人が極端に少なくなる。ようやく見つけたビル清掃会社では「元先生なんて、うちではもったいない」と断られた。年齢職歴不問ではないのか。言葉がぐっとのみ込んだ。

失業者のための緊急対策として、小泉純一郎首相は、補助教員や森林作業員を公的部門で雇うことなどを指示している。この女性は、政府の対策について「多少具体的になった部分もあるけど、どこで採用するのかなど何も分からない。自分の仕事はどうなるのか、見えてこない」と不安を隠さない。

「これだけ多くの人失業で苦しんでいるのに、分かってないなと思う。分かってこれなら、冷たすぎる」

◆長引く失業「こんな支援を」

(順に住所、年齢、性別、失業・求職期間、前職、政府に望む雇用対策)

●東京都 33 男 8カ月 外国の州公務員

金額、職種、どこで自分に妥協するか。自分自身の問題だと思う

●群馬県 40 男 3カ月 団体職員

資格を取って求職したいが、その間、生活を援助してほしい

●埼玉県 53 男 6年 金融

失業生活もこれだけ長いと何も望まない。政府の対応は遅すぎる

●千葉県 57 男 1年3カ月 営業

年齢制限する企業への指導を強めてほしい。公的就業支援の充実

●兵庫県 37 女 2カ月 事務

年齢や家庭環境など、能力以外の面での就職差別をやめてほしい

●埼玉県 34 女 6カ月 事務

完全解雇されると傷が深い。関連会社で働き続けられる支援策を

●神奈川県 52 男 休職中 システムエンジニア

解雇に備えた就職相談に応じてほしい

●東京都 41 男 9か月 経理

就職相談や履歴書の書き方も指導してほしい

●埼玉県 60 男 5か月 総務

年齢制限を何とかしてほしい

●兵庫県 35 男 2年10か月 運送

何らかの形で家族3人が食べる最低限の仕事は保障してほしい

(読者からの投稿をもとにした)

○きょうは「雇用対策」

ご意見・ご感想には、電話番号など連絡先を明記して下さい。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社 くらし編集部

<ファクス>03・3549・0813 (東京)、06・6231・0916 (大阪)

<eメール>火曜日は仕事・年金 shigoto-nenkin@ed.asahi.com

アサヒ・コム「くらし」のページはwww.asahi.com/life/

141. 2001年09月17日, 週刊, アエラ, 80p, 3126文字

## IT失速でもSE不足 IT不況企業「大量採用」の不思議

就業・雇用形態

労働条件

嘱託社員

社会保険、健康保険、就業規則の提示

金融再編や物流効率化の影響でシステムエンジニア(SE)が足りない。

時給5000円、年俸2000万円なんていう職場もあるそう。

「富士通サービス要員5千人増へ」

「日本IBMはSE1万人増」

8月末に報じられた、このニュースを、意外に思った人は多かつたのではないか。

世はIT不況。日本を代表する電機メーカーが1万人、2万人と、直前まで人員削減策を競うように発表していた。白黒の牛のデザインで知られる米国のパソコンメーカー「ゲートウェイ」は、日本語のホームページに、

「営業およびマーケティング活動をすべて終了させて頂くことになりました」

との一文を載せて、日本から撤退してしまったのだから……。

○サービス事業重視へ

だが、ミスマッチにも思える増員と削減の組み合わせも、IT業界関係者にとっては、ごくごく自然なことらしい。

「IT不況と言っても、パソコン製造や半導体製造などのハード部門だけ。サービス事業はどこも堅調で、情報サービス部門を収益の柱に育てようとしている。当然、SEが必要になる」

業界関係者は異口同音にこう説明するのだ。

実際、サービス事業重視への転換が93年と早く、ハード販売の比重が低い日本IBMは、不況の影響を最小限に食い止め、業績好調だ。昨年の売上高は過去最高。サービス事業は9年連続の2けた成長となった。

大蔵卓麻社長も記者会見で、

「サービス要員の増強で、国内の雇用拡大につなげたい」

と語るなど、国内では異彩を放つ存在となっている。

ハードの代名詞だったIBMの転進ぶりは、まさに同業他社のお手本。各社がほしがるSEって、どんな仕事なのだろうか。

金融機関関係シンクタンクに勤める中堅SEの山口保さん(35)=仮名=は、私立大学の文系学部を卒業。SEとして採用され、最初の3年余はコンピューターのプログラミング技術を身につけた。

その後、顧客を訪ね、システムの要望を聞き、設計するSEを任されるようになった。今では、数十人のSEを束ねることもあるプロジェクトマネジャー(プロマネ)という上級SEだ。

現在、取り組んでいるのは給与システムの開発。商品の完成までに、顧客にコンピューターを使った効率的な仕事を提案するSE、システムを設計・開発するSE、納入したシステムを指導・保守するSEなどがプロジェクトに参加するが、それを指揮するのが山口さんの役目だ。

○上級SEは売り手市場

「相手の業務、組織に詳しくなることが何より重要」

という。給与システムづくりのため、顧客企業の就業規則から年金、社会保険、労働基準法の仕組みまで調べる必要がある。

「ひざをつき合わせた交渉の中では、SEの交渉力も重要になってくる。さらに、全体を把握するため、プログラミングから設計、最新のIT、顧客業務などに精通していることが望ましい」

だが、上級SEは一朝一夕には育たない。

「仕事が目の前にあるのに、プロマネ不足で受注できないなんてこともある。つらいですよ」

と山口さんは言う。

SEという職種は、企業によって、名称も役割分担もさまざま。「総称として使うが、線をどこで引くのか、正直分らない」と黙り込む会社幹部もいるぐらいだが、高度なスキルをもついわゆるSEは底層にいる。

経済産業省がこの夏発表した雇用のミスマッチ調査によると、60職種の平均求人倍率が0.93倍なのに対し、プロマネなどの上級SEは1.5倍超で、SE不足の一端が浮き彫りになった。

現在は金融機関再編に伴うシステム統合の動きをはじめ、物流の効率化、インターネット取引の発達、国内外の電子行政化、製造業

の工程見直しなどで、情報サービス部門には室の山が転がっているといわれる。

○社内で質を高める

技術者派遣業のパソコンテックによると、上級SEなら、時給5千円以上も珍しくない。特に、金融システムに詳しいSEや、プログラム言語のJavaが使えるSEは引っ張りだこだという。

「業界の人と顔を合わせれば、『いい人いませんか』というのがあいさつのようなもの」

日立の情報サービス業務を受け持つシステムソリューション事業企画本部の杉浦充本部長は、昨今のSE不足を嘆く。

「情報サービス関連は年間15%ほどの成長が見込める分野」のため、日立は1万5千人削減を発表したばかりだが、サービス事業への人材投入をまったなしで進めている。

その一環が、7月に発表した「スーパーSE認定制度」だ。

本来線引きの難しいSEを、経営相談にあたるビジネスプロデューサーや、データベースなど専門分野に詳しいITプロフェッショナルなど八つに分類。技術レベルで、それぞれを4段階で評価する制度を取り入れた。

エキスパートとされる水準が最も高く、さらに実績を上げている技術者には、スーパーSEという称号を与え、一時金100万円を出す。このほか、能力が高いSEの中には年俸約2千万円という嘱託社員もでてきた。

「急速な事業の拡大をにらみながら、質を高めるにはやる気を起こす仕組みが必要だから」

と説明する。中小企業診断士や社会保険労務士などの資格をとったSEにも報酬を出す制度もある。

○M&Aで人材確保も

優秀なSE確保は、社内調達ばかりではない。企業の合併・買収(M&A)という形でも現れる。

都銀のインターネットバンキングなどで実績のある電通国際情報サービスは、M&AによるSE囲い込みを戦略の一つとしている。

「うちに欠けた分野を補うため、専門知識のあるSE集団との関係づくりには積極的に取り組んでいる」

と、木村裕常務は話す。

この2年間に、カネボウの情報システム事業部から独立したシステム会社など4社と資本関係を結んだ。木村常務は続ける。

「不況が、この業界にも飛び火する可能性がまったくないとはいえないが、企業がいままでのやり方を変えるには、システムを再構築する必要がある。だから、投資はまだ続く」

人材確保はIT業界からだけではない。自動車会社が早期退職を募っていると聞けば、すぐに人探しに出かけた。自動車会社がシステムを再構築することになれば、生産ラインにいた人間がいちばんの専門SEになりうるからだ。

「コンピューターの技術はあとからついてくる。工程を知らない良いシステムができない。大手メーカーが情報サービス部門にシフトしてきても、追いつけないよう、すき間をうまくとらえ、深く掘って専門化したい」

情報サービス分野が息切れ気味のIT関連業界を引っ張る。デフレ下の今の社会で、10%を超す成長率は頼もしい。

ただ、さめた見方もある。

「いまのSE不足は、金融再編関連のシステム統合という特需によるところが大きい。しかし、それも来年には一息つきそうで、次の大玉がみえない。業界は国内の『電子行政化』の需要に期待するが、それは『次』がない不安の裏返しでは。より高度な技術を持たない限り、SEといえども、いつまでも仕事があるとは限りません」

経済産業省を取材したら、こんな声が聞こえてきた。

(編集部・藤生明)

◇主なIT関連企業のリストラとSE増員策

最近発表の削減数	主な増員策
日本IBM なし	採用や買収で1万人増員(2003年末までに)
東芝 1万9000人	数より質を高める戦略(数値目標はたえず)
日立 1万5000人	グループ全体で9000人増員(2002年度までに)
富士通 1万6000人	採用や転換で5000人増員(2003年度までに)
NEC 4000人	なし「これまでに内部でサービス部門にシフトしている」(広報)

142. 2001年09月03日, 朝刊, オピニオン1, 13p, 2421文字

ルポライター・鎌田慧氏(!高失業時代がやってきた:上)

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員、アルバイト

労働条件

解雇

完全失業率は過去最悪の5%台に突入した。平均株価も年初来の最安値を更新している。先の見えない日本経済、正念場を迎えた構造改革、迫りくる不良債権処理……。20人に1人が失業する「高失業時代」に、働き手、企業、政府はどう対処していくべきか。さまざまな立場から、問題の根を探ってもらった。

○「使い捨て」促す規制緩和、時短で守れる仕事と生活

——失業率5%突破をどう見ますか。

「不安感を与える数字であり、ますます失業者が増える予兆です。求職をあきらめた人を含めると実態はもっと悪い。かつてなら炭鉱が閉山しても、石油化学や造船、自動車、電機と、労働者は新しい産業に移動できた。今は大雨ばかりで『晴れ』の産業がなく、行き場がない閉そく感がある。期待されたIT(情報技術)産業も、韓国や台湾がいち早く採り入れてしまった。人件費の格差もあり、空洞化は一層進むでしょう」

——一方で大手企業の希望退職に、応募が殺到しています。

「労働者は割増退職金をもらって辞めるか、賃下げでも残るか、すごく苦悩している。名目は希望退職でも、対象者リストを作ったの肩たたきもある。『残っても仕事がない』などと言われれば辞めざるを得ません」

「私は青森の高校を出て東京の鉄工所に2、3カ月勤め、印刷所に転職しました。そこで、労働組合を作って賃上げ闘争をしたら、社長が突然、会社を整理して全員解雇になった。だから首になる働き手の気持ちはよく分かる。プライドが傷つき、世間の目が厳しく

なる。希望退職に応じればプライドは守れる。そんな心理を経営者は巧みに利用しています」

——社会的な影響も出ていますね。

「自殺者が98年に3万人を超え、人口当たりでみると世界有数です。家出人も増え、フリーターも150万人に達しました。国際比較調査でも、未来に希望を持っていない子どもが非常に多い」

「正社員として残る少数が中産階級にとどまり、辞めた人は最悪の場合、ホームレスになる弱肉強食の論理が支配しています。会社に残りたいから猛然と仕事をし、過労死や自殺が起きる。企業は配転、リストラなどで緊張感を与え、コマネズミのように働かせる。私は『ストレスによる支配』と呼んでいます」

——雇用形態の多様化も進んでいます。

「自動車工場では、ラインを一括して下請けに出す『間借り工場』が広がり、日系人の手配師が故国から仲間を呼んで働かせている。派遣労働はかつて造船や鉄鋼業で見られ、禁止された『貸し工制度』の復活。労働者からみるとあまりに不安定です。派遣社員やフリーターの多くは正社員になることを望んでいる。小泉政権は、派遣や有期雇用の規制を緩和しようとしているが、本採用にせずに使捨てる期間が長くなるのは問題です」

——「企業の生き残りにはリストラや非正社員の活用はやむをえない」という考えもあります。

「国際競争力の維持という錦の御旗を振りかざせば何でもまかり通る状況はおかしい。日経連の奥田碩会長でさえ『人間の顔をした市場経済』を唱えています。際限ない国際競争が本当に日本を救うのか。欧州諸国は労働時間を短縮し、ワークシェアリングにより雇を増やしています。質素かもしれないが家族そろって外出しワインを楽しむ生活を営んでいる」

——政府にどのような対応を求めますか。

「雇用保険の給付延長、時短、職業訓練の充実など。解雇規制の法制化も必要です。労働者を解雇する企業に罰金を払わせ、社会的にブールして雇用の場をつくるなど、経営者も痛みを分担すべきです。政府は特殊法人改革で公益事業を切ろうとしているが、失業者が一層増える。意義のある公的部門は残し、学級定員の削減のための教員増や介護サービスの拡充など、やることはたくさんある」

——働く者は、どうすれば。

「『経営悪化で首になっても仕方がない』とあきらめず、『なぜ自分が』と争うべきです。個人加盟の地域ユニオンも増えている。労組も小さくなったパイを分ける人数を減らすのではなく、みんなで分け合う方法を考えるべきです。時短を導入すれば、賃金は下がるが、生活はしていける。人間らしい暮らしを求め、価値観を問はず分水利いの時がきています」

(聞き手 くらし編集部・林美子)

\*

かまた・さとし 労働、公害、教育の現場を歩き、生活者の視点から数々の作品を発表。著書に『ドキュメント失業』『家族が自殺に追い込まれるとき』など。63歳。

●パートや派遣が急増

学校を出て正社員として就職し、同じ会社に勤め続けるという働き方が大きく変化している。

総務省の2月の労働力調査特別調査では、正社員数3640万人(前年比10万人増)に対し、パート・アルバイトは1152万人で前年に比べて74万人増え、7年連続で増加した。全雇用者の23%を占める。派遣会社の社員も12万人増の45万人だった。失業しても正社員では就職口が見つからず、パートや派遣を選ぶ人は少なくない。

非正社員の働き方も、補助的な仕事ではなく事業の基幹業務を担う事例が増えており、パート・アルバイトのうちフルタイムに近い週35時間以上働く人が約3割を占める。正社員とほとんど同じ仕事なのに賃金が安い、社会保険が十分に適用されない、などの問題点が指摘されている。

政府の総合規制改革会議は7月、原則として1年間までしか認めていない派遣や有期雇用契約の期間を延長する方針を打ち出した。連合などは「正社員の非正社員への置き換えが進む」と反対している。

◆前職を辞めた失業者の理由(単位:万人)

倒産・廃業	16
解雇・人員整理	24
先行き不安	15
その他勤め先や事業の都合	12
定年など	21
より好条件の仕事を探すため	37
結婚・出産・育児・介護	5
家事・通学・健康上の理由	12
その他	36

143. 2001年08月31日, 夕刊, 1商, 13p, 773文字

### 失業率ショック(経済気象台)

就業・雇用形態  
パート労働者

労働条件  
賃金

7月の完全失業率が53年の統計開始以来最悪の5%に達し、各方面にショックを与えた。

新聞は一律に、社会面は公共職業安定所で取材した個々の求職者の談話を掲載し、政治経済面は規制緩和による雇用創出や再就職支援のための雇用安全網の充実などを主張した。

しかしながら、失業の実態は必ずしも一律ではない。短絡的な議論に流されることなく的確な実態把握に基づいた、きめ細かい対策を期待したい。

就業者数の7月の動き(前年同月比)を見ると、製造業の58万人減、自営業の70万人減がひととき目立つ。これらは主として低賃金の労働力を擁するアジア地域への製造拠点の移動と中小・零細企業主の廃業増によるものである。

一方、卸小売業では32万人増、飲食サービス業で17万人増、運輸通信業では12万人増とサービス産業分野における雇用創出はパート労働力が中心とはいえ、着実に進んでいる。企業に勤める雇用労働者数も7月は29万人増（6月は34万人増）で15カ月連続の増加である。

別の意味で注目すべきは自発的失業者114万人と学卒未就職者18万人の存在だ。新規求人数に対する就職件数の比率（求人充足率）は24・6%と低迷しており、雇用のミスマッチによるものだ。求人側・求職側双方に意識改革が求められる。

アメリカでは採用条件に性別や年齢制限を挙げるのは法律違反である。年齢を意識しすぎる文化はそろそろ考え直す時期だろう。求職側も職業選択の基準を考え直して欲しい。もちろん人はパンのためにだけ生きるのではない。就職の動機は大別すると（1）生計の維持（2）社会生活の連帯（3）個性の発揮、の三つであるが、近年、個性の発揮を第一に考える若者が多いようだ。個性は社会生活で磨かれてこそホンモノになると思うがどうだろうか。親に依存するパラサイトシングルの増加が妙に気になる。（快快生）

144. 2001年08月27日、週刊、アエラ、22p、4633文字

## 大失業時代に雇用保険破綻寸前 失業手当が貰えなくなる

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
雇用保険

小泉改革で予測される失業者54万人は失業手当が貰えないかもしれない。雇用保険財政が今年度にも底を突くからだ。

（編集部・後田竜衛 写真・沢登弘）

東京都内に住むタモツさん（31、仮名）は昨年秋、6年近く勤めた出版社を退職した。雑誌や書籍の編集から広告・書店営業まで忙しく働いてきたが、30歳の節目を迎えて急にくたびれてしまった。

「ちょっと充電するか」

軽い気持ちで辞表を書いた。

失業手当の申請に必要な書類をもらいに行くと、経理のオバちゃんは、ちょっと考えて、離職証明書に「自己都合」でなく「会社都合」と書いてくれた。つまり解雇扱いである。

「このほうが、職安（公共職業安定所＝ハローワーク）に行ったときに失業手当が早くもらえるのよ。離職の理由は……、そうねえ、『雑誌の休刊に伴って広告部門が縮小されるため』っていうのはどうかしら？」

さすがに詳しいですね、とお世辞を言うと、オバちゃん曰く、

「実はアタシもそろそろ辞めようと思ってんのよ。会社を辞めるなら、今のうちだからね」

今年4月、改正雇用保険法が施行された。自己都合だと支給開始が3カ月遅れるだけだった失業手当（正式には求職者給付の基本給付）が、離職した理由によって、支給期間と支給総額に大きく差がつけられることになった。

○赤字は年間1兆円超も

例えば、45歳以上60歳未満で勤続20年以上の人の場合、離職の理由を問わず、失業手当の給付期間は最大300日だったが、4月以降は、「自己都合」で退職した人の失業手当の給付期間は180日に減らされた。逆に解雇や倒産など「会社都合」で失業した場合の給付期間は最大330日まで延長された。総額では最大約160万円の差がつく計算だ。

どうやら件の経理のオバちゃんは、それを見越して「駆け込み退職」するつもりだったらしい。

再就職が難しい中高年層のサラリーマンがやむを得ず職を失った場合は手厚く、そうでない場合はそれなりに。厚生労働省は、「厳しい雇用情勢に対応するためメリハリを付けた」（雇用保険課）と制度改革の趣旨を説明する。

だが、本当はもっと差し迫った事情があった。失業手当の財源である雇用保険財政自体が、収支の悪化で破綻寸前なのだ。

簡単に雇用保険の仕組みを説明しよう。事業主と被保険者であるサラリーマンは、年齢や年収に応じて定められた保険料を同額ずつ払い、国が国庫負担金を加える。この「入り」と、失業手当や育児休業給付、被保険者が学校などに通った時に補助される教育訓練給付といった「出」のバランスで、雇用保険財政は成り立ってきた。

それが今、急速に悪化している＝グラフ参照。

バブルの崩壊以来、失業者は右肩上がりで増え続け、98年度には失業手当の受給者が100万人を突破した。単年度で見ると、94年度の段階で赤字に転落し、その後も1兆円を超えることもある赤字を毎年度、垂れ流し続けてきた。

○残高1400億円だけ

それが持ちこたえられたのは、失業率が低かった時代に5兆円近くも貯め込んだ「積立金」を取り崩してきたからだ。

しかし、積立金残高は、2001年度予算では約1400億円になってしまった。これまでの水準で支出が続くようなら、今年度にも積立金残高が底をつき、雇用保険財政は破綻する勢いだ。

そこで今回の改革となったわけだ。前述のように、失業手当の給付に「メリハリ」をつけ、2000年度では3兆円を超えていた支出を01年度予算では2兆5千億円程度まで絞った。

退職した高齢者への失業手当も改変した。勤続20年以上の人が60歳で会社を定年退職した場合、300日間あった給付期間を180日に短縮したのだ。長期勤続の人は最大限出るから、従来、給付金は無税で約270万円にもなった。このため、60～64歳の人々は約3400万人の雇用保険被保険者の約4%に過ぎないのに、支給総額は全体の3分の1を超え、「第2退職金」とも言われていた。

同時に、保険料を引き上げた。3月までの保険料率は賃金の0・8%（労使折半）、国庫負担は14%だったが、これを保険料率1・2%（同）、国庫負担を25%とした。例えば、年収500万円の人の場合、保険料は1万円上がって3万円になった。

この改革による収支の変化は今年10月以降でないと数字には表れてこない。だが、すでに「黄信号」は灯っている。新制度は、失業率が4%台半ばで推移することを前提に構築されたものだからだ。

完全失業率は5月、6月とも4・9%。小泉改革が本格化する今後、失業率はさらに上がりそうだが、急激な失業者の増加は「想定していない」（厚生労働省）。今後の産業構造転換に伴う大失業時代を迎えるには、心許ない限りの「セーフティーネット」なのだ。

こんな事態に陥ったのにはいくつかの原因がある。一つは、保険料は払ったから失業手当は「もらって当然」という働く人の意識。



冒頭のタモツさんが好例だ。

タモツさんは今年6月までの半年間、「失業手当生活」を送った。だが実は、フリー編集者として仕事はしていた。もちろん、「不正受給」として摘発されることを警戒して報酬は受け取らなかった。現在勤める編集プロダクションからも、正社員に誘われていたが、入社を遅らせていた。

○保険の加入率5割未満

失業手当は魅力だった。かつての給料の6割、約16万円が毎月、口座に振り込まれた。スーツのクリーニング代も、都心の割高なランチ代も、付き合いの飲み代も必要ないから、同居しているOLの彼女に半分の8万円を差し出しても、懐は豊かだった。

毎日、図書館で好きなだけ本を読み、ここのラーメン、あそこのタンメン、と自転車であらゆるB級グルメライフを楽しんだ。

「王様のような生活だった。毎朝、起きるのが楽しみだったなあ」

と、タモツさんは振り返る。

失業手当を継続して受け取るには、毎月1回、職安に出頭して資格の認定を受けるだけでいい。タモツさんも毎月、「ゲツヨンの人」として「お勤め気分」で公共職業安定所に通った。ゲツヨンとは、会社都合で退職した人が集まる「毎月第4週の月曜日」のこと。初回だけは面接があり、失業した経緯や希望する職種、賃金などを聞かれるが、後は質問用紙にマルをつけるだけだ。形式的に要件を満たしていればいい。

一方、「入り」の方も、罰則がないため、「ずる抜け」が多い。

本来、民間事業主は強制適用のはずだが、加入率は00年度末で48・4%にとどまっている。

文部科学省と私立大学に及んでは、なんと「無視」されている。全国で約8万9千人の私大教授、助教授らは、法律上は雇用保険が強制適用される。なのに、大半が大学ごと未加入だ。75年に現在の雇用保険法が施行されるまでの「旧失業保険法」では私学の教員は適用対象外だった。その法律を根拠に、「入る必要はない」と突っぱねているのだ。

「私学には教員の退職に備えて資金をプールする私立大学退職金財団があって失業後に生活に困ることはないから、雇用保険の保険料など払う必要はない」

という文部科学省担当者に対して、厚労省は、

「時々、文部科学省と協議して加入の勧奨をしているが、罰則もないし、いまだに入ってくれない」

と、まるで弱腰だ。そんな理屈がまかり通るなら、退職金が充実している大企業も入らなくていいことになり、制度そのものが成り立たなくなってしまう。結果的に、私学がたとえ倒産しても、教員には何の手当も出ないわけだ。

○3事業に6600億円

財政を圧迫するような問題をいくつも抱えている雇用保険だが、最大の「無駄」は、失業率が低くて財政が豊かだったころに始まった「3事業」の経費だろう。

雇用保険をまかなう「雇用勘定」は約3兆3千億円。このうち、失業手当などで直接、労働者に還元されるのは2兆3千億円。残りのうち、約6600億円は「雇用安定」「能力開発」「雇用福祉」という「雇用保険3事業」の資金として別枠扱いにされている。その多くが、特殊法人や公益法人に補助金や助成金などの形でつきこまれているのだ＝図参照。

横浜市・桜木町駅前に4年前に建てられた、30階建てのオフィスビル。この豪華な高層ビルの、19階から23階までの全床に入っているのが「雇用・能力開発機構」だ。

旧・雇用促進事業団から改組して99年10月に発足した。職員数4675人。職業能力開発大学校（神奈川県相模原市）など全国に74の職業能力開発施設を持つ、雇用保険3事業で最大の組織である。日本道路公団にほぼ匹敵する約3千億円の国費が、毎年、ここに流れ込む。家賃だけで毎月3203万5千円も消えてゆく。

しかも、9人の役員のうち、7人までが厚生労働省や財務省、人事院など中央省庁からの天下り、つまりは「失業した公務員」だ。このうち、常勤役員に対する年間報酬は1人平均1940万円。さらに、彼らが役員を退職して2度目に失業するときには、理事長（任期4年）には2313万円、理事（同2年）には887万円の退職金が用意されている。

発足当時の理事長の七瀬時雄氏は、旧労働省の元事務次官。中小企業経営者福祉事業団（KSD）事件をめぐる、旧労働省時代にKSD側から飲食の接待を5～7回、ゴルフの接待を3、4回受けていたとされる人物だ。取材を申し入れたが、「国の政策に関することなので責任を持ってお答えする立場にない」（総務部長）として応じなかった。

○雇用保険制度の再考を

業務は、年間約40万人の労働者や失業者にセミナーや職業訓練を実施することや、「中小企業高度人材確保助成金」「新規・成長分野就職促進給付金」など26項目にわたるメニューで会社や勤労者に年間1150億円を支給すること。民間に委託できそうな業務である。

当然ながら、事業の一部は6月に公表された政府の特殊・認可法人改革の中間まとめでも「廃止を含めて見直す」とされている。これに代表される10法人が、民業も圧迫しつつ、雇用保険の財政悪化の足も引っ張っているのだ。

労働経済学に詳しい日本経済研究センターの八代尚宏理事長（55）は、雇用保険はまず3事業から撤退すべきだと説く。そのうえで、正社員、派遣、契約、バイト、パートが混在する雇用形態に合っていない雇用保険の制度そのものを再考する必要があるという。

「今の雇用保険は、パートや派遣の労働者はなかなか入れず、学校を卒業して働き口がない人も、自営業者も対象外。そのため、失業給付の受給者は本当の失業者の3分の1にも満たない。とにかく、できるだけシンプルな仕組みにして、できるだけ多くの働く人に完全適用すべきだ。そのうえで、生活保護の活用や、再雇用に本当に役に立つ能力を自己責任で身につける教育ローン制度の充実が必要でしょう」

構造改革や不良債権処理による大失業時代が避けて通れないなら、特殊法人の見直しもセットであるべきだ。雇用保険を健全化・強化するためには、国庫からの「補填」も必要になるかも知れない。いずれにせよ、すぐにも、まともなセーフティネットを作ることが、小泉改革の必須課題だろう。

【写真説明】

雇用・能力開発機構の職業訓練。年間約41万人が受講する

訓練は民間にも委託。昨年度は315億円を「丸投げ」した

雇用・能力開発機構本部。職員数は今後5年で5%減らす。役員数や報酬を削る計画はない

145. 2001年08月24日, 朝刊, 暮らし, 19p, 980文字  
学童指導員の7割が臨時や非常勤、平均年収は188万円 全国調査

就業・雇用形態  
正社員、嘱託社員、臨時的雇用者

労働条件  
賃金

学童保育所の指導員の7割が臨時や非常勤で、平均年収は188万円にとどまっている――。小学校入学後の子どもたちが放課後、安心して過ごせる学童保育所は、子育て支援の重要な柱として、保育所と共に整備が求められているが、そこで働く指導員はこんな不安定な身分であることが、全国学童保育連絡協議会の調査で分かった。

調査対象は、昨年5月1日現在、市区町村から無作為で選んだ375自治体の約2千の学童保育で働く指導員約4700人。回答数は1763人だった。

それによると女性が9割を占め、最も多いのが40代で38%。次いで50代が24%と多く、20代は17%、30代は13%だった。国は指導員に資格を定めていないが、75%が幼稚園教諭や保育士、教諭などの有資格者だった。

●公営多くは1年契約

雇用形態は正規職員は29%で、臨時や非常勤、嘱託職員など非正規職員は70%だった(不明1%)。公営の場合、地方公務員である正規職員は14%に過ぎず、非正規職員が85%で、ほとんどが1年契約で再雇用の繰り返しになっている。

勤務時間数はばらつきが大きく、週の労働時間が「35時間以上」が21%に対し、「20時間未満」も17%を占めている。年収は300万円未満が7割で、全体の平均は188万円だった。公営の正規職員では平均587万円だが、非正規職員の場合は約151万円、父母会などが雇用している場合は161万円と格差が大きい。

「不安定な雇用や低い賃金で、今後の生活が心配」という悩みを4割の指導員が訴えている。次いで「自治体関係者に指導員の仕事が理解されない」(34%)、「仕事が忙しく疲れる」(24%)の順だった。

●でも、「楽しい」7割

一方、指導員を続けている理由は、「子どもとかかわる仕事楽しいから」(73%)が最多で、「指導員の仕事の社会的な使命や価値を感じているから」(35%)が2番目に多かった。

真田祐事務局長次は「指導員は子どもの生活と安全に責任を負っている。専門知識や経験が求められるのに、一般には、子どもと遊んでいればいい、だれでもできる仕事だと思われ、身分や待遇が保障されていない。国や自治体に働きかけていきたい」と話している。

協議会調べで今年5月現在、全国の学童保育所は1万1830カ所。政府は04年度までに1万5千カ所に増やす方針を打ち出している。

146. 2001年08月02日, 朝刊, オピニオン1, 13p 1662文字  
求人年齢制限撤廃 例外だらけの指針で改正法の理念骨抜き

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
解雇、賃金、就業規則の提示

再就職をめざす中高年が年齢を理由に門前払いされる。こんな就職差別をなくす狙いの改正雇用対策法の効果が、10月の施行を前に早くも疑問視されている。企業に求人年齢制限を撤廃させるといっても、努力規定にとどまり、厚生労働省の指針で幅広い例外が認められたからだ。小泉政権の構造改革により失業者が増えるというなら、せめて本気で再就職の壁を低くすべきではないか。(暮らし編集部・鈴木淑子)

小泉政権が公約する不良債権の最終処理に伴う離職者は、政府の試算で39万~60万人、民間の試算で100万人以上と見込まれている。離職者の多くは賃金の高い中高年になる可能性が大きい。中高年が再就職できない最大の理由は、企業が募集の際に設ける「40歳以下」などの年齢制限だ。

厚労省は、中高年の再就職事情を改善する狙いから年齢制限の撤廃を打ち出し、雇用対策の目玉に位置づけた。

改正法が初めて盛った撤廃の文言は「事業主は労働者が能力を有効に発揮するために必要と認められるとき、年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」。

ところが、理念は実質的に骨抜きにされた。指針は、年齢制限を認める例外として「定年までの年数が短い」など10項目(表参照)を掲げた。学者から「これでは企業は従来の姿勢を改めなくてもいいことになる」と批判される内容だった。

○経済界が抵抗

年齢制限の撤廃に抵抗したのは経済界だ。改正法の骨格を決めた厚労省の審議会では、使用者側が「解雇が厳しく制限されている現状で、雇用の入り口だけを広げろといわれても、企業の負担が増えるだけ」などと難色を示した。

確かに、合理的な解雇の基準を示した75年の長崎地裁大村支部判決によって、日本では解雇に歯止めがかけられているといわれる。

ただ、自発的にでなく離職した失業者はいまや約100万人。中小企業では指名解雇も珍しくなく、「大半が労働者の泣き寝入り」(日本労働弁護団)とみられている。使用者側の言い分はご都合主義といえなくもない。

使用者側の本音は年齢制限の撤廃で定年制など従来の雇用慣行が揺らぐのを恐れる点にある。定年制は従業員に文句をいわれずに辞めてもらえる手段であり、人事管理もしやすいからだ。

労働側も定年制を維持したい点は同じ。定年年齢まで保障される雇用や年功的な賃金が、中途採用の増加で崩れるのを警戒している。

○米国では効果

「年齢制限の背景にあるのは年功賃金や定年制で、それを容認すれば新しい法律をつくった意味がない」。旧経済企画庁の「雇用における年齢差別禁止に関する研究会」で座長を務めた清家篤慶大教授は指摘する。

米国は「雇用における年齢差別禁止法」を制定し、40歳以上の中高年について採用に限らず雇用のあらゆる局面で年齢を理由に差別することを禁じている。不況が続いた70年代以降、中高年の雇用を確保するうえで一定の役割を果たした。

日本で年齢制限を撤廃したからといって中高年の再就職が急に進むわけではない。「配置転換や出向などに従ってきたため、専門的な能力を身につけられず、次の仕事先に売り込みにくい」（樋口美雄慶応大教授）という問題もある。

小泉政権の構造改革は定年制や年功賃金といった日本の企業社会のシステムの変動も伴う。再就職の間口の議論はこうした変動を見据えたものでなければならない。

■厚労省指針で年齢制限を認められた事例■

- ・長期雇用を前提にした新卒採用
- ・技能承継のため、従業員数が少ない特定の年齢層を補充する
- ・定年まで働ける年数を考えると、能力を発揮してもらうのが難しい
- ・就業規則で定めた年功賃金のため、賃金が割高になる（中途採用者の賃金を弾力的に決められる場合は年齢制限を設ける理由にならない）
- ・特定の年齢層を対象にする仕事
- ・子役など年齢が条件になる
- ・労災などを防ぐために年齢を限定
- ・高齢による体力や視力の低下で、業務の遂行が難しい
- ・政策上、中高年に限定して採用する
- ・労基法で特定の年齢層の就業が制限されている

147. 2001年08月01日, 朝刊, 1総合, 1p, 1480文字

痛みの先へ 国民の納得・参加図れ（「小泉信任」…後：中）

就業・雇用形態

パート労働者、アルバイト

労働条件

雇用保険

終身雇用や年功序列が支えた日本型経営。「代表選手がそれを捨てた」。産業界に驚きが広がった。

痛みを伴う構造改革の是非を問う参院選で小泉政権が圧勝した直後の7月31日、四半期決算でハイテク不況の逆風を受けて初の営業赤字に転落した松下電器産業は、早期退職優遇制度の思い切った拡大に踏み出した。

グループ主要5社、中堅・若手社員を含む8万人が対象。来春までに5千人規模の削減を見込む。家族的経営を掲げ、不況でも首を切らないと自負した日本の雇用慣行の総本山、松下がなりふり構わず変身する。マツダ2210人、マイカル1730人、ダイエー1000人、いすゞ自動車740人……。今年希望退職を募った企業は応募者が殺到し、即日締め切りが相次いだ。「痛み」は日常風景になりつつある。

証券アナリストの三国陽夫さんは「80年代初めの米自動車産業は300万台分の生産設備を廃棄し、工場の集まるミシガン州の失業率は一時25%に達した。日本の過剰設備解消は始まったばかりだ」と指摘する。「労働者の平均年収が世界一」のモノ作りは、低賃金の中国などへ拠点が移り、空洞化が進む。

一方、デフレ下で業績を伸ばす「ユニクロ」のファーストリテイリングの雇用は、パート・アルバイトを中心に3年間で5倍近い1万2千人に急増。日本マクドナルドは10年間で3倍増の1万店を目指す。

バブル崩壊後の経済停滞と激しい地球規模の競争の中で、産業界の構造変化は、いや応なく加速している。

■ □ ■

しかし、痛みを避け、立ちすくむだけでは不安が広がるだけだ。「今はとにかく小泉改革にかけてみよう」。自民大勝は、閉そく感に耐えきれなくなった国民が、悩み抜いた末のぎりぎりの選択と言える。

不良資産に張り付いたお金を動かし、税金のむだ遣いをただす。社会保障制度を立て直し、地方に権限と税源を移す。そして、21世紀の日本を豊かにする産業の地平を切り開く――。

問われるのは、痛みの先に進むための具体的な政策の提示と実行だ。

政府の新成長戦略は、介護、保育など生活密着のサービス産業を雇用の最大の受け皿と描く。産業構造審議会の試算だと10年後に製造業57万人、建設業60万人の就業者が減り、逆にサービス業は620万人増える。

だが、新産業の発展には、規制緩和や競争ルール作りなどで消費が膨らむ好循環が生まれることが前提になる。規制にもたれ、競争を避けて既得権益を主張する企業や個人が存在が、今も起業や新規参入を阻む。

改革が具体化し、我が身に痛みがふりかかる時、選択した有権者自身に「内なる抵抗勢力」との決別が迫られる。

■ □ ■

6月の完全失業率は過去最悪に並ぶ4・9%。不良債権処理を加速し公共事業削減に踏み切れば、倒産や失業の増加は必至だ。効率重視の市場経済は、必然的に失業者を生む弊害がある。

それによる社会全体の負担は計り知れない。経済同友会の小林陽太郎代表幹事は「3年間で7兆～8兆円つぎ込み、十分すぎるセーフティネット（安全網）を整備したうえで、マイナス成長にひるまず改革を」と訴える。雇用保険給付の大幅延長や再教育システム作りが念頭にある。

株価が象徴するように景気の先行きは厳しい。市場では「世界同時不況」の声もある。しかし、市場も多くの国民も、その場しのぎはもう望んでいない。痛みを極力抑え、国民の納得と参加を得る改革をどう進めるのか。

広範な納税者から政権を託された小泉首相は、絶叫で足りた時期から、ち密な職人芸による「日本再生」の実現を求められる局面に移った。

（経済部・高田寛）

148. 2001年07月24日, 朝刊, 静岡1, 31p, 1334文字

雇用・失業(国政の足元で 声は届くか: 2) / 静岡

就業・雇用形態  
正社員、アルバイト

労働条件  
社会保険、就業規則の提示

「不良債権の最終処理を進めると中小企業がバタバタと倒れ、失業者が急増する。政府の予測は10~20万人だが、その10倍になるのではないか」。13日に三島市で開かれた「中高年齢者再就職セミナー」で、社会保険労務士の話に、職を求める参加者約60人が押し黙った。

5月の完全失業率は4・9%と過去最悪だ。ハローワーク三島での有効求人倍率は、99年度は0・64倍、5月は0・73倍だった。特に厳しいのは高齢者だ。35~44歳の男性の求人倍率は0・94倍なのに、45~54歳は0・27倍、55歳以上は0・06倍しかない。

こんな現実にも県立沼津技術専門学校長は、セミナーを受けて職業訓練を見学した参加者に「いまはワンランク下の仕事を目指して」と話した。

企業などには社員を65歳までの雇用を確保する「努力規定」があるが、実態はほど遠い。ハローワーク三島で雇用延長の問題に携わる荒田滋さんは「8割の事業所が雇用延長や再雇用に取り組んでいるが、就業規則には盛り込まず、会社が対象者を選ぶ例が半分を占めるのではないか」と分析する。

◇

一方、女性には「働き口はあるのに、仕事を続けられない」という不満が強い。

清水町の女性(31)は昨夏、妊娠を機に6年5カ月勤めたコンピューターのソフト開発会社をやめた。育児休暇を使うか迷った時、ある先輩の例を思い出したからだ。

子供を保育所に預けて育児休暇から復帰した先輩が子供が熱を出すなどで早退を繰り返すと、上司が「代わりがない。抜かれると迷惑だ」と同僚を通して伝えた。結局この先輩は、実家近くの支所に転勤となった。

女性は現在、自宅でパソコンを使って元の職場のアルバイトをするが、「子育てを考えると1年の育休は短い。正社員として最長で3年間、職場とつながりを持ちながら育休がとれて、その後スムーズに復帰できる仕組みになれば」と話す。

静岡市が昨年秋に約3700人を対象に行ったアンケートでは「育児休暇を利用しにくい」という回答が6割近くを占めた。「利用経験がある」と答えた女性は5・9%と少なく、男性はわずか0・4%。「職場復帰できる保証がない」「代替要員の確保が難しい」などが理由だった。

浜松市のカタログ通信販売会社に勤める鈴木好代さん(35)は95年から1年間、98年から半年間と育児休業を2度とれた。「子供の定期健診で仕事を抜ける時に上司が『今度はいつ?』と聞いてくれるなど環境に恵まれた」と鈴木さん。それでも子供の世話や家事の一部は「同居の義母に助けられた」という。

◇

政府の経済財政諮問会議の「骨太の方針」には「働く女性にやさしい社会の構築」が入り、男女共同参画会議は5月、保育所に通わせたいのに待たされている待機児童を04年度までに解消する方針を打ち出した。

しかし、財政難から受け皿づくりは簡単ではない。市部を中心とした県内の待機児童数は、定員緩和などで3年前の1079人から減ったものの、今年4月1日現在、まだ455人いる。7月時点で12人の待機児童を抱える三島市社会福祉課長の三枝吉典さんは「子育て支援が、働く女性の支援につながるのはたしか。ただ、国の方針にどこまでの実現性があるのか」と首をかしげる。

00043 2001年07月24日 朝刊 くらし 020 02728 文字

非正規雇用 3人に聞く(私たち「正社員」じゃない…)

149. 2001年07月16日, 朝刊, 群馬1, 37p, 1855文字

仕事 候補者アンケート: 3(2001年参院選) / 群馬

就業・雇用形態  
パート労働者、派遣社員、アルバイト

労働条件  
解雇、労働時間、雇用保険

有権者にとって雇用問題は、小泉純一郎首相が進める「痛みを伴う構造改革」の中で最も関心の高いところだ。政府の経済財政諮問会議は、主要銀行が抱える不良債権処理で生じる失業者は10万~20万人、民間シンクタンクの中には50万~130万人に上ると試算するところもある。5候補のアンケートからも、党派にかかわらず、仕事を取り巻く環境について強い危機感が浮かび上がった。しかし、失業対策制度の新設といった具体的な解決策については候補によって温度差が出た。

●不良債権処理の早期実施

国が5月に発表した完全失業率は4・9%と過去最悪に並んだ。一方、今年上半期の企業倒産による負債総額は戦後2番目の高水準(帝国データバンク調べ)だった。

不良債権の処理時期について、「雇用確保をしてから」としたのは、角田義一氏(民主現)、吉川真由美氏(自民新)、山本一太氏(自民現)の3氏。小笠原真明氏(共産新)と土屋春世氏(自連新)は「景気回復を優先」とした。「すぐの実施」とした候補はなかった。

小笠原氏は「不良債権が減らないのは、不況のため新たな不良債権が発生し続けているからだ」として、小泉政権の姿勢に反対する。角田氏は「雇用を確保すれば消費者の購買力を喚起し、経済効果は大きい」として、不良債権処理よりも雇用の安定に重点を置く。

吉川氏は「中小企業に対する配慮」を求め、土屋氏は新規雇用の創出がスムーズにできるまでは「雇用保険の充実が必要」としている。

山本氏は「失業者が100万人出るような施策は無理だ」とし、「中小企業への金融支援を考えないと痛みは悲鳴に変わってしまう」と答えた。

●雇用制度の見直し

経済財政諮問会議は、離職、失業中の住宅ローンや教育費の負担に対する支援▽情報技術など雇用につながる新市場の創出▽勤務形態を選べるなど多様な就業体制の確立——などを提案している。

同会議の施策より後退した「現行制度で対応する」とする意見はなく、吉川氏と土屋氏が同会議とほぼ同様の「時限制度で対応」とした。「新制度を設ける」としたのは小笠原、角田、山本の3氏で、自民の2人の主張が分かれた。

小笠原氏は「解雇制限法の制定が欠かせない」とし、「サービス残業をなくせば90万人の雇用を増やせる」など労働時間の短縮を強調。角田氏も「高齢者へのセーフティネットの整備」と「地域で人出を必要とする福祉、医療、教育といった分野の雇用創出を目指すべきだ」としている。

山本、土屋氏は、新たな分野で職を得られるような職業訓練制度の充実を求める。さらに山本氏は「万が一親が職を失っても子どもが大学までいけるような奨学金制度が必要だ」と答えた。

吉川氏は「(政府の)緊急経済対策に盛り込まれた諸施策を十分に活用する」と回答。「必要に応じてさらなる対策を講じる」とした。

●暮らしの安定

暮らしの安定のためにどのようなセーフティネットが必要なのだろうか。

小笠原氏は「企業の都合だけで労働条件を変えられないよう、労働者の権利を守るための法律が必要だ」とする。パート、アルバイト、派遣労働者についても同様の保護制度を求める。

角田氏は「行きすぎたデフレと価格破壊がリストラを招いた」と指摘し、当面の課題としては「不良債権処理で資金繰りが苦しくなる中小企業への支援措置」と答えた。

中小企業対策では、土屋氏も「新市場に対応するため、必要な資金は信用保証協会などを活用して適切に対応する」としている。

一方で、山本氏は、最低限度の収入の確保以外は「精神の『構造改革』で、自助自立が望ましい」。吉川氏は「大企業と中小零細企業が共存していける施策を検討する」と回答した。

<表>

- 1 不良債権処理早期実施
- 2 雇用確保制度の新設

	1	2
小笠原真明氏(共産新)	×	○
角田義一氏(民主現)	△	○
吉川真由美氏(自民新)	△	△
山本一太氏(自民現)	△	○
土屋春世氏(自連新)	×	△

<注>候補者は上から届け出順

\*

<アンケート方法> 質問は3点で、(1)大量の失業者が予想される不良債権処理を早期にすべきですか。すぐ実施(○)、雇用確保してから実施(△)、景気回復を優先(×)(2)雇用制度の見直しは必要ですか。新制度を設ける(○)、構造改革に対応した時限制度で対応する(△)、現行制度で十分(×)。(1)と(2)は選択肢とその理由、(3)は雇用に関するセーフティネットについて自由に回答してもらった。

150. 2001年07月15日, 朝刊, 1経済, 8p, 601文字  
「労働市場の多様化を」 解雇緩和など指摘 失業問題で興銀報告書

就業・雇用形態  
正社員、パート労働者

労働条件  
解雇、賃金

「日本の労働市場は雇用調節機能が乏しく、現状では小泉内閣の構造改革によって発生する失業問題を解決できない」。日本興業銀行がこのほどまとめた失業問題のレポートは、抜本的な解決には、正社員の解雇条件緩和など、労働市場の多様化を促す政策が必要だと指摘した。

国内の労働市場は正社員市場で148万人の失業者(00年度末)が発生している一方で、パート市場は20万人の人手不足で、この数は急増中だ。本来、市場が円滑に機能していれば、余剰を抱える正社員の賃金が下がり、不足しているパートの賃金が上がることで市場間の労働者過不足が調整されるはずだ。

ところが90年以降の日本は正社員の賃金が下がっているにもかかわらず、労働者の移動は起きていないと、レポートは指摘。その理由に正社員とパートタイマーの処遇格差があまりにも大きく、労働者が「賃金水準それ自体ではなく、正社員という就業形態を選好し、パートを忌避する傾向を最近とみに強めている」(興銀調査部)ことを挙げている。

このため構造改革で発生する失業は、労働者の職業訓練やセーフティネットの強化だけでは解決できないと指摘。労働市場の多様化・柔軟化を図るため、具体的には正社員の解雇条件を緩和することや、パートの雇用環境の向上を挙げている。そうすることで、正社員とパートの処遇などの格差が小さくなり、正社員とパートの両雇用市場でのアンバランスが解消されるとしている。

151. 2001年06月22日, 朝刊, 3総合, 3p, 2146文字  
家庭・仕事…明日は 経済財政基本方針と「暮らし」(時時刻刻)

就業・雇用形態  
正社員

労働条件  
賃金、社会保険

「聖域なき構造改革」が、日本の明日にとって欠かせないのは理解しよう。でも、いったいどれだけ痛みを耐えなくてはならないのか？ 我慢すれば失業や老後の不安が解消されるのだろうか？ 受け止め方は世代や価値観によって異なるだろう。21日決まった経済財政諮問会議の基本方針。「小泉改革」で、私たちのくらしはどう変わるのか。（1面参照）

#### ○地方自治 住民サービス競争時代

「競争」が地方自治のキーワードになりそうだ。住民にとっては、どこに住むかで行政サービスも、税金の額も異なることになりかねない。

基本方針は「国が地方に関与・要請するのは、国が国民に最低限保障すべき行政サービス水準に関するものなどに限定する」としている。国と地方の役割を見直し、どんな仕事をどう進めるか自治体に任せる代わり、財源も国から配分するのではなく自ら確保すべきだ、という考えだ。

小中学校の教員を例にとると、現在は国と都道府県で人件費を折半することになっており、国は「1学級40人」を基準に必要な費用を国庫負担金として都道府県に出している。これを1学級あたりの児童・生徒数から、その財源をどう確保するかまで、自治体の判断に任せることになる。

消防団員を何人にするか、特別養護老人ホーム職員をどうするか——。国が「基準」を示している分野は幅広い。自治体にとっては、どの分野のサービスを重視するか選択の余地が生まれる。

ただ、財政面での「自立」も求められる。現状では、個人住民税で標準税率より高い税率を課している自治体はほとんどない。「税金は高いが、サービスも充実している」。こう言い切る首長が今後、現れるかどうかが焦点となりそうだ。

#### ○お年寄り 課税強化で年金実質減

「高齢者は年齢で一律に社会的弱者とみなすのではなく、経済的な負担能力に応じた負担を求める」。基本方針の高齢者に対する考え方だ。「お金のある人は、お年寄りといえども負担していただきます」というわけだ。現役世代に比べると優遇されがちだった高齢者の生活は変わりそうだ。

影響が少なくないのは年金に対する課税強化。現在、65歳以上で年金生活をしている夫婦は、年収340万円程度までは所得税がかからない。同じ家族構成の現役世代は100万円以上年収が低くても課税されており、課税が強化されると、受け取る年金額は実質、減ることになる。

来年度予算で取り組むことになるのが「老人医療費の伸びを抑制するための枠組みの構築」。すでに厚生労働省は、老人医療費の目標を設け、これを超えた分を医療機関に負担させることを検討している。収入減を恐れる医療機関が、お年寄りの受診をいやがったり、十分な医療を施さなかったりする恐れはないか。無駄な医療が減るだけならメリットはあるが十分な配慮が必要だ。

ただ基本方針は高齢者に応分の負担を求める一方で、可処分所得が大きく減って生活が厳しくなる高齢者が出ることを避けるためにも、「社会保障個人会計」を設けることを打ち出した。年金、医療、介護など、ばらばらの制度で行われている社会保障を一元的に管理。医療や介護などの負担で年金額が大きく減った人には、税金から補てんすることが検討されている。

そのために、「社会保障番号制度」を導入し、個人が社会保障のためにいくら負担し、どのくらいのサービスを受けたかを把握する。膨らみ続ける社会保障費の効率化にもつながる。ただ、プライバシーの問題も絡むため、国民論議は必要だ。

#### ○働く女性 社会進出には負担増も

「働く女性にやさしい社会を」。基本方針は、会社員の夫と専業主婦の世帯が標準という考えを改めて、女性も大いに働けるような税制、社会保障制度をつくることを提唱している。めざす方向は公正かもしれないが、現実には痛みが増す家庭もできそうだ。

働く女性には、「103万円」と「130万円」の壁がある。年収が103万円を超えると夫の配偶者控除から外れて所得税がかかり、さらに130万円を超えると社会保険料も払わなければならない。このため女性の側にこの壁を超えることを思いとどまる傾向もある。いっそ夫とは別個に、個人単位の税制や社会保障制度にすれば、女性の社会進出が一層促されるというわけだ。

しかし、この壁の見直しで、高賃金の仕事を得る機会の少ない中高年の女性や、育児に追われて短時間の仕事しかできない女性には、夫の控除がなくなり、世帯単位では実質増税となり、そのうえ社会保険料もかかることになりかねない。

また基本方針は、女性や高齢者の就業を抑制しないよう労働法制の見直しを進めることも明記した。具体的には、原則1年となっている期限付き雇用の拡大などが検討課題となりそうだ。ただ、期限付き雇用の拡大は、不安定な身分の労働者を増やし、終身雇用制を前提とした雇用の見直しにつながる可能性もある。中高年の人などに痛みと受け止める人もいるだろう。

こうした雇用改革や不良債権処理で予想される失業者の増大を考慮して基本方針は「セーフティネットの拡充等を図る」としている。今後、安心できるような具体策を打ち出すことができるかどうか。厚生労働省には「結局は景気が回復しないことには雇用は改善しない」（幹部）との声もある。

## 152. 2001年06月05日、朝刊、くらし、21p、2043文字 かけ持ちパート、社会保障気がかり（私たち「正社員」じゃない…）

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、休憩、社会保険、健康保険、雇用保険

パートをいくつもかけ持ちして働く人が増えてきた。企業がパートの勤務時間を減らす傾向にあり、1社だけでは十分な収入にならなくなってきたのが大きな理由。中には「複数の社に行くことで、気分転換になる」という積極派もいる。でも、万一の保障や老後のことも気になって……。 （杉原里美）

#### ○休み少なく通院も困難 スーパー→食品会社→ゴルフ練習場

午後5時。岐阜県の50代のシングルマザーは、かっぱう着を脱ぎ捨て、スーパーの食品売り場から足早に立ち去る。自宅まで約10分。大学生の息子の夕食を用意し、別の食品会社へ。

午後9時半、再び帰宅。1時間ほど休憩し、3つ目の職場のゴルフ練習場へ向かう。球を拾って片づけ、最後の帰宅するのは午前0時だ。

スーパーには結婚中から勤めて20年。ほぼ正社員と同じ仕事で1日7時間働き、月収は約15万円。あとの職場で5万~10万円を稼ぐ。

重い物を運ぶスーパーでは、けんしょう炎に。老いてきた体に練習場を歩く仕事はつらい。丸1日休めるのは月3回だけ。通院もままならない。

離婚後、スーパーで社会保険に加入したが、「年金も7時間分ですよ。本当は10時間働いているのに」。結婚していたころは「夫の扶養内」だった。「早く社会保険に加入していれば良かった」と嘆く。

○保険は不利だが「気楽」 弁当店で週2日、百貨店で4日

東京都豊島区の弁当店で週2日働く女性(33)は、ほかの週4日は銀座の百貨店で販売の仕事をしている。「こんな働き方が自分に合ってるんですよ」と話す。保障は、百貨店に入っている雇用保険だけだ。「老後の心配? そうですねえ。お金はなくても、ここでちょびちょびやっていたらいい」

都内の配送会社と総菜店を掛けもちする主婦(45)も、「1社だけでは暇なんです。子どもも大きくなって時間が余る。働いていけば、夫と話すこともないし気楽」。

社会保険は配送会社で加入している。先日、総菜店からも勤められた。が、「同じ年金番号では入れない」と断った。就労時間は、合計で週66時間にも及ぶ。だが、社会保険の網がかかるのは35時間分だ。

市民団体が首都圏で働くパートにアンケートをしたところ、回答のあった280人中132人が別の仕事を掛け持ちしていた。これは5年前の数字だ。

労働者に占めるパートの割合が増える一方で、企業はパート1人あたりの勤務時間を削る傾向にある。旧労働省が99年、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で企業に対し、「3年前に比べ比率が高まった就業形態」を尋ねたところ、過半数が「短時間のパート」と答えた。

パートは時間給が多く、勤務時間の減少は収入減につながる。パートを掛けもちする人は、今後も増えそうだ。

◇A社からB社へ移動時の通勤災害に死傷

複数の会社で働いている場合、労災や失業給付などはどうなる?

厚生労働省の各担当課に聞いた。

Q A社で6時間、B社で3時間働く合計で9時間。8時間を超えるから、割増賃金は受け取れますか?

厚労省 はい。A社とB社のうち、後から働くことになった会社に請求してください。会社が拒んだら、労働基準監督署に相談を。違反した会社には罰則もあります。

Q B社で働いているときにけがをした場合、労災保険は?

厚労省 B社の労災として扱われます。休業補償もB社の賃金をもとに算定されます。

Q それでA社も休むことになったら、賃金補償は? 治療に、A社の健康保険を使ってもいい?

厚労省 A社は関係ありません。A社で働けずに損害を被ったとして、B社に賠償を求めてください。当然、A社の健康保険も使えません。

Q A社からB社へ移動する途中で事故にあったら、どちらの通勤災害に?

厚労省 いったん帰宅しない限り、どちらの社の責任かははっきりしないため、どちらも補償されません。問題があるとの指摘を受け、今年中に有識者による検討会を立ち上げ、結論を出します。

Q 雇用保険は両社で加入できますか?

厚労省 できません。どちらかの社での労働時間が週20時間以上になるなら、その社で加入できます。2社を通算して20時間になってもだめです。適用される労働時間が週30時間までなら、給付額は低めになります。

●きょうは「かけ持ちパート」

ご意見・ご感想には、電話番号など連絡先を明記して下さい。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社 暮らし編集部

<ファクス>03・3549・0813(東京)、06・6231・0916(大阪)

<eメール>火曜日は仕事・年金 shigoto-nenkin@ed.asahi.com。添付ファイルは不可。

アサヒ・コム の「暮らし」のページはwww.asahi.com/life/

【写真説明】

運送業再建 2年前に倒産し、11人で自主再建した「ITエキスプレス」の高尾喜代一さん(44)。「地域に密着して丁寧な仕事で実績を積み重ねないと、大手に対抗できません」=埼玉県三郷市で、撮影・河合博司

153. 2001年05月29日、朝刊、暮らし、19p、2284文字

有期雇用ちょっと待った(私たち「正社員」じゃない…)

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、契約社員

労働契約、賃金、就業規則の提示

「企業がもっと人を雇えるように」という小泉純一郎首相の指示を受け、厚生労働省で有期雇用の拡大が検討されています。無期限の正社員より期限付き契約社員の方が、企業にとっては使い勝手がいい。でも、「期限満了」で切られる社員にとって、愛着のある会社であるほど苦痛は大きいものです。「有期雇用」の危うい一面を探りました。(鶴見知子)

○賃金半減が条件に「興味がある人は応募を」 カンタス航空

成田空港にあるカンタス・オーストラリア航空事務所。社員の引き出しに、「新労働条件」と題した支社長からの文書が入っていたのは、4年前のことだ。

賃金の5割カットなどが書かれ、「新条件に興味があれば」と応募用紙が付けられていた。

「何の冗談?」

客室乗務員の風間恵理子さん(38)は同僚らと首をひねった。だが、冗談ではなかった。説明会で、人事部長は「君たちは5年契

約だから、満了後の条件を提示しただけだ」と話し、応募すれば新人と一緒に面接し、経験に対する考慮はないことを付け加えた。

#### ◆就業規則外に

調べてみると大変なことがわかった。豪州人乗務員の就業規則では、8週間で193時間という乗務時間が決められているのに、新条件では日本人だけ「上限なし」とされ、332時間乗務が可能な計算になった。

1機に15人ほどの乗務員の中で日本人は1人。日本発の機内は9割が日本人客で、日本語のアナウンスやサービスなどに忙殺される。1飛行で軽く2万歩は動き回る。

風間さんのような日本人乗務員は当時23人（うち男性6人）いた。

採用される時、面接で初めて「5年有期契約」を知らされた人が多かった。当時の人事部長らは「形式に過ぎず、5年後には更新していく。長く働いてほしい」「いずれは正社員にする」と繰り返した。制服も就業規則も仕事内容も正社員と一緒にだった。

#### ◆契約書に注意

新条件には、とても応じられなかった。同社で9年から18年働いてきた12人が労組をつくり、復職を求めて裁判に訴えた。しかし、1審の東京地裁では、契約書の文言を重視され、乗務員側の訴えは退けられた。

判決後、労務管理セミナーで会社側の弁護士が、有期契約者に対する管理職の言動について講演した記録がある。

「要するにごまかしちゃえばいいんですよ。……全然期待権のないような言い方をしたら、いい人が来ないよね」

カンタス航空客室乗務員組合の石川智子委員長（42）は「『将来、正社員にする』と会社に言われれば、信じるしかなかった」と振り返る。

12人は派遣で秘書をしたり、パートで事務をしたりしながら、経験がいかせる仕事に戻りたいと思っている。エンジン音の異常や不審な乗客にピンとくるなど、長年のカンに自負がある。

その後、12人は控訴した。日本人乗務員の身分について「PERMANENT」（永続する）と書かれた社内文書など新証拠を入手して、東京高裁に提出している。6月末に判決が出る予定だ。

石川さんは最近、仕事に戻る夢を見た。

紺色の制服は、いまでも大切にしまっている。

○制度変更知らせず 「社員への登用、今はない」 時計子会社

「パートのくせに、条件など言う立場にないでしょう」

昨年9月、時計メーカーの子会社で働いてきた麻生光子さん（51）は、人事部長の言葉にショックを受けた。示された契約更新の条件が、退職金制度の解消など大きく変わっていた。さらに、「社員登用制度は今はない」という部長の説明に、11年つないできた夢が砕け散るのを感じた。

3人の子どもの手がかかなくなり、再就職を考えていた39歳のとき、同社の「パート、40歳位まで。社員登用の機会あり」と書かれた求人広告を見つけ、応募した。

本社勤務が決まり、大型コンピューターのデータ修正を担当した。間もなく先輩のパート女性が正社員に登用された。上司に尋ねると、「5年勤続して上長の推薦があればなれる」と規定の用紙を見せてくれた。

#### ◆サービス残業

男性社員が退職すると、その人の仕事まで任された。残業を記録すると上司に迷惑がかかると言われ、サービス残業を続けた。「頑張れば、正社員に」と励まされた。

だが、1年契約が半年契約に変わり、更新の条件が一気に下がった。

「パートは、どんな扱いをされても仕方ないのか」。麻生さんは納得できず、個人加入できる労組・東京ユニオンに入り、会社と交渉を続けている。

<有期雇用> 労働基準法で、労働契約は期間について「定めのないもの」か「原則として1年（高齢者や一部専門職は3年）を超えないもの」としている。有期契約は「労働者の保護に欠ける」トラブルが後を絶たないため、旧労働省は昨年12月、締結と更新・雇止め止めの指針を作ったところだ。労働者への契約の説明や期間の設定など、使用者が考慮すべき項目を示しているが、努力義務に過ぎない。

#### ●きょうは「有期雇用」

ご意見・ご感想には、電話番号など連絡先を明記して下さい。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社 暮らし編集部

<ファクス>03・3549・0813（東京）、06・6231・0916（大阪）

<eメール>火曜日は仕事・年金 shigoto-nenkin@ed.asahi.com

アサヒ・コム「暮らし」のページはwww.asahi.com/life/

#### 【写真説明】

工場再建 昨年4月に倒産後、18人で化粧品容器製造の「KTC」を自主再建した。手早く口紅ケースを作る猪越みとさん（59）は「立ちづめで疲れる。でも仕事があるだけありがたいね」＝埼玉県八潮市大曾根で、撮影・河合博司

154. 2001年05月21日、週刊、アエラ、74p、3295文字

若者だけが働き過ぎ 20代女、30代男はIT化と人事の被害者

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者

労働時間

出世や金が欲しいわけでも、明確な夢があるわけでもない。

それなのに夜遅くまで働く若手社員が増加中。

どうしてそんなに働くの？

「不況なのに何だか若者が忙しい」

先ごろ発表された総務省の「労働力調査年報」に、そんな結果が示されている。



この調査によれば、昨年、企業や役所などで働く人の平均労働時間は週43時間。5年ぶりに増加した。

また、週40時間の所定労働時間を超え、週60時間以上働いた長時間労働者も増えた。なかでも増加が目立ったのが30代の男性と20代の女性だった。

30代男性の従業者は786万人いる。うち週60時間以上は約25%。4人に1人という割合だ。性別・世代別で見ても最も多い。一方、働き盛りといわれる40代の比率は約20%。10年前は30代とほぼ同じ比率だったが、ここ数年で格差が広がった。

○いつまでも雑用係だ

女性はというと、20代を除く全世代が横ばいか、減少しているのに対して、20代だけが前年比1ポイント増の5%になっている。なぜこうした現象になっているのだろう。企業で働く20代女性と30代男性に聞いてみた。

中堅出版社で総務と経理を担当する20代女性。会社は最近リストラが激しく、不満顔だ。

「稼がない部署に人はいらぬ、ということなんでしょうか。今年、人員が半分になりました」

おかげで決済日前後になると夜11時過ぎは当たり前。ふだんでも7時より早くは帰れない。派遣社員をと頼んでも「売り上げが少ないうえ無理」と一蹴される。そのうえ残業代は、今年から20時間までしか出なくなってしまった。

上司は電話にも出ない。

「電話を取るのは君の仕事。営業マンは頭を使って企画書を作っているから電話に出られない」

などと言う。

「自分が頭を使う仕事をしていないと言われていて悔しい」

頼まれごとも多い。上司のほとんどはパソコンが使えない。手書きの汚い企画書を渡され、

「夕方までに作っておいて」

と、突然言われる。

「最近メールだけは使えるようになって嬉しいのか、パソコンには向かっています。でも、ワードはうまく使えないから、ちょっとした文書まで私の仕事なんです」

中堅海運会社に勤める30代営業マンの場合は、新卒採用の手控えがシワ寄せとなっている。

「いつも通りの感じで適当にな」

50代の課長が海外出張に行くたび頼まれる訪問先へのお礼状。「楽しかった」「収穫がありました」など当たり障りのない内容をしたためながら、

「行ってもいないオレがなんで？ 礼状くらい自分で書けよ」

と、いつも腹だたしい。

○職場に夢が持てない

この営業マン、ただでさえ船舶の手配、運航予定の作成、見積もり、といった通常業務で忙しい。どうでもいい雑務は遠慮したいが、自分より若い人がいないから仕方ないのだ。悪いことに、彼の上司たちもパソコンが大の苦手。

「オイ、動かないぞ」

と、言われて重い腰を上げ、紙詰まりや何かを直してあげる。喜ぶ上司を横目に、丸めた紙をゴミ箱に放り投げる日々だ。残業時間は毎月60時間を軽く超える。

パソコン嫌いの上司と、そしてそのおおりで長く働く若手社員といった職場が目に見えようだ。

機械メーカーの20代女性は、上司のマネジメント力にも問題があると指摘する。

「上司は長く働けばいいと考えているのか、企画会議を就業時間外に開くんです。その時間が残業代でコストになるという意識がない。自分の時間を持っていないような上司では、部下も残業慣れするだけで生産性は上がりません」

会社に長くいると評価が下がる雰囲気の外資系企業を渡り歩いたこの人は、とりわけそう思う。

ただ、20代女性の労働時間増加の原因は、無能な上司ばかりにあるのではない。

1年半前、大手通信機メーカーを退職した36歳の女性は、男女雇用機会均等法が施行された翌年の87年に入社した。女性の総合職第2期生として張り切っていた。

ところが、入社して数年がたつと、壁に突き当たった。同期の男性が昇格しても自分がかやの外。転属を希望しても受け入れてくれない。出産した時には、育児休業を早めに切り上げるほど周りに気を使ったのに、認められず同期の男性が直属の上司になったこともある。13年間頑張ったが、

「一生懸命やっている自分が、なんだか虚しくなって」

退職したという。

徐々に変わっているとはいえ、男性中心の企業で女性が長く第一線で働くことには、相当なエネルギーが必要だ。30代以上の女性は、結婚、出産、育児を機に辞めたり、この女性のように職場に嫌気がさして会社を辞めたりする。その後は残業がないパートタイムになるから、30代以上の長時間労働者の比率が増えないのだ。

学習院大学経済学部の玄田有史教授はこうした状況に、別の観点から疑問を投げかける。

「20代女性、30代男性の統計が象徴的ですが、97年ごろから、週60時間以上働く35歳以下の労働者が190万人に達している。若者が長い時間働かされていることに、もっと目を向けるべきです」

というのも、中高年の雇用問題はばかりが重視される一方で、若者の雇用も深刻さを増しているとの危機感があるからだ。

新卒採用が手控えられ、リストラで中堅以上がいなくなり、いつまでも雑務を抱えながら責任ある仕事も増える状況は、若者の晩婚化や精神的な重圧、離職率の増加につながりやすい。そのために職場に夢を持てないとあつては、企業にも日本全体にも望ましいことではないのだ。

○疲れて燃え尽きる

その懸念はすでに表面化し始めている。

20代の大手電機メーカーに勤務する女性プログラマーは、春先から自宅療養中。半年前からだるさを感じ、職場で頭痛に見舞われた。

職場は20代・30代ばかりで活気があり、楽しかった。ただ、あまりにも忙し過ぎた。3、4カ月ごとに出る新型のデジタル家電用ソフトを担当しているため、次から次へと仕事が舞い込む。朝9時に入社し、夜10時ごろまで働く毎日。学生時代、欠かさず観ていたトレンドドラマがすっかり分からなくなった。カラオケでも、最新のヒット曲を歌えなくなった。出勤記録に並ぶ「22」の

退社時間を見ては、こんなに働いたのかとよくボヤいていた。

体調不良の原因は、社内の診療所によれば「ストレス」。

「ほかの人に迷惑がかかる」

と同僚の顔が頭をかすめたが、

「そんなことは忘れなさい」

そう医者にたしなめられ、上司に休養を申し出た。若者が、燃え尽き始めている。

「最近、『働けなくなった』と言って通院してくる20代・30代の若手社員が増えてきた」

と言う精神科医の河村哲氏は、

「かつて鬱症状にかかるのは40代が相場でしたが、10年くらい早まっている」

と話す。

若者に責任はない、そもそも企業側の姿勢に問題があるというのが、慶応大学の樋口美雄教授だ。

「デフレ時代は製品価格が下がるのだから、一人あたりの売上高も下がって当然。それなのに企業はそんな事情を考慮せず、採用減や早期優遇退職制度で人減らしをする。そしてそれが、残った人の労働強化につながるのです」

ゼンセン同盟の逢見直人政策局長も企業の動きに警戒感を強めている一人。流通業界を例に挙げ、こう説明する。

「売り上げの減少を、中高年の削減とパート増で補う。それでも利益が出ない時は、パートを減らし、20代、30代の正社員で穴埋めする。多くは残業代なしのサービス残業。経営者からすればパートより安上がりになる」

若者の働き過ぎを重く見たゼンセン同盟は、今年2月「サービス残業根絶」を打ち出した。働かせるなら、せめて残業代は支払えというわけだ。

先の20代・30代社員たちの例を挙げるまでもなく、特定の集団の働き過ぎは社員を疲弊させるだけで、肝心の生産性に結びつくものではないことがはっきりしている。こんな状況を続ければ、いずれ企業、いや日本全体すらどうなるか分からない。(編集部・堀田浩一)

【写真説明】

「明日があるさ」と割り切って帰りたいが、そうもいかない様々な事情が重なっている

155. 2001年05月02日, 朝刊, 高知1, 25p, 787文字

連合と県労連、それぞれ集会 県内のメーデー / 高知

就業・雇用形態  
パート労働者

労働条件  
賃金、就業規則の提示

「メーデー」の1日、県内でも連合高知系と県労連系の労働組合が、それぞれ集会を開いた。高知市の中央会場では小泉内閣への批判の声があがり、参加者は賃金引き上げやサービス残業の見直しなどを求めてデモ行進した。

●連合系

連合高知(足達秀夫会長)は午前10時から、高知市丸ノ内1丁目の城西公園で県中央大会を開いた。32組合、8団体の約3500人(主催者発表)が参加し、来賓として吉良正人副知事、松尾徹人高知市長、公明党県本部の石田祝穂代表らも出席した。

足達会長が「働くものの意識が変わる中、今まで通りの賃上げ要求中心の春闘は考え直すべきだが、年に1回の春闘を戦う意義はある」とあいさつ。参加者らは「くらしと雇用の不安を払しょくし、将来への希望を持てるための政治改革をスタートする」とのメーデー宣言を採択した。

東京の連合本部では今年初めて、4月28日にメーデーを開いた。連合高知も前倒し開催を検討したが、就業規則で1日がメーデーのため休業になっている会社も多いことなどから、従来通りで開催することにした。ただ、前倒し開催の検討は続けていきたい、としている。

●県労連系

県労連系の労働組合は午前9時から、高知市帯屋町1丁目の中央公園で県中央集会を開いた。所属する24組合などの約1000人(主催者発表)が参加、春名なお章(代議士(共産党))らが来賓として出席した。

県労連の高橋豊房・執行委員長が「自民党政治を変えると小泉内閣には、今の経済状態を打破する政策はない。7月末の参院選では、景気回復や雇用危機打開のための政治を確立するため、厳しい審判を下さなければならない」などとあいさつ。このあと、賃金の引き上げとパート労働者の均等待遇、消費税率の3%への引き下げなどを求めるメーデー宣言を拍手で採択した。

【写真説明】

「団結ガンパロー」と声を上げる集会参加者たち=高知市内で

156. 2001年04月28日, 夕刊, 夕刊経済特集2, 6p 1454文字

日本労働研究機構主任研究員・小杉礼子さん(インタビュー)

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

——フリーターという言葉が定着しました。

「学生でも主婦でもなく、パートあるいはアルバイトの仕事をしている若い人だと定義することができます。00年の労働白書では、97年の統計をもとにその数を151万人(15~34歳)と推計しました。しかし、97年以降も年々増え、いまでは190万人を超えたと思います。女性が約6割を占めています。女性の就職環境の厳しさを反映しています」

——増加の理由は、

「フリーターは、やりたいことを目指している『夢追型』、高校・大学などの中途退学者や就職したが会社をやめて何をしたいかわからない『モラトリアム型』、就職活動をしたが実現できなかった『やむを得ず型』——に大きく分けられます。これは個人の主観的な見方であり、一番の問題は、90年代に入って、高校や専門学校、大学などの新卒者の就職が難しくなったことにあります。正社員を減らしてパートやアルバイトを増やすなど、雇用形態の変化が背景にあるのです」

——大人になりたくないという気持ちも強いのでは。

「高校生への調査によると、正社員より気楽で自由だからという気持ちを読み取ることができます。大人になることを先送りしようとしています。精神的に大人になるのに時間がかかる社会になっています。そうなったのは、社会や親が大人にしようとしなからだとはいえます」

——若者を働かせるにはどうすればいいのでしょうか。

「在学中の対策としては、インターンシップのように職業への関心を高め、職業に触れることができる機会を、小中学校のころから設けるべきです。フリーターになってからは、仕事や能力開発の情報を得る機会を作ることが大切です。フリーターの働く場所は低賃金、低技能労働が多く、職業能力の開発やキャリア形成は困難です。公共的な機関などで能力開発を手助けすべきでしょう。長く続けていると、自分が望む仕事の情報から遠ざかってしまうからです。そして、経済的な理由で進学できず、フリーターになる場合もかなりあり、金銭的な補償も考える必要があります」

——フリーターに対する世間の目は厳しいようです。

「新規卒業者がすんなりと就職し、長い間同じ会社に勤めることが王道だと思われていた考えを、変えなくてはいけません。フルタイムだけを労働の基本形だと考えるのではなく、パートやアルバイトでも能力をもっと生かせるように、社会も企業も取り組むべきです。正社員以外からでもキャリア形成をできるようにして、若い時代に働くことと学ぶことを組み合わせたいと思います。そうした道が広がれば、フリーターもそんなに悪くありません。トライアル・エンド・エラー（挑戦して失敗する）は若いときにすべきです」

——フリーターをもつ親への助言を。

「子どもとの間で一番避けたいのは、断絶することです。子どもを受け入れることが大切です。そのうえで、いい加減な情報に惑わされないためにも、仕事に関する情報提供など側面的なサポートをするのです。回路を切ってしまうと、彼らに正確な情報が入らなくなり、フリーターの期間が長引いてしまう恐れがあります。子どもの進路に無関心であったり、親の価値観を押し付けたりしてもいいけません」

（有田茂 写真・足助舞子）

\*

こすぎ・れいこ 75年東大文学部社会学科卒、78年日本労働研究機構の前身、雇用促進事業団職業研究所に入所。99年度に労働関係の研究者らによる「若者の就業行動研究会」を設け、フリーターの研究にあたっている写真・足助舞子

157. 2001年04月17日、朝刊、くらし、22p、2581文字

### 使えます労災保険 「請負」「委託」で働くみなさん

就業・雇用形態  
正社員、契約社員

労働条件  
賃金、災害補償

仕事や通勤で体を壊しても、「請負」や「委託」契約で働いていたら、労災保険は利かない、とあきらめている人は多いのでは。役所の窓口で、適用を拒否された人もいる。だが、大切なのは働き方の実態だ。会社の指示通りに働くことを求められる「労働者性」を示せば、労災と認められる事例も少しずつ出始めている。2つの実例を追った。（鶴見知子）

○一緒に事故、夫だけ適用 「通勤災害」認めさせる

ワインアドバイザーの資格をもつ東京都内の女性（31）は3年前、知人の紹介で大手総合商社で働き始めた。

輸入ワインの販売促進が仕事だった。「正社員ではないから、社会保険はない」と聞かされていたが、指定された事務所で勤務時間は午前9時半から午後5時半と決められた。課長の命令で、自分の担当でない展示会などの手伝いにも、しばしば駆り出された。

働き始めて約1カ月後、女性は商社側から「形だけ会社契約にするから、今すぐあなたの会社名を決めるように」と言い渡された。その場で業務委託の契約書に署名なつ印を求められた。

適当につけた自分の会社名は、結局一度も営業先で使わなかった。月々決められた報酬を受け取り、出張で使う新幹線の切符は本社の発券機から出してもらった。

ところが、1年後、夫（32）の運転するオートバイに同乗して通勤中、転倒事故にあい、夫婦ともに腰を骨折して入院することになった。

別の会社に勤める夫は、会社が手続きを取って、間もなく労災保険の通勤災害が認められ、治療費や休業補償が受けられた。しかし、女性が申請しようとする、商社側は「労災の手続きなど許さない」。紹介者の知人にも圧力がかった。

何度もあきらめようとしたが、手術の費用がかさみ、入っている国民健康保険では自己負担が重い。労災保険なら自己負担はゼロだ。なぜ、同じ通勤中の事故なのに、夫と扱いが違うのか——。

入院先のケースワーカーの紹介でNPO東京労働安全衛生センターに相談した。センターの人に助けられ、労働基準監督署に労災申請した。

だが、労基署の担当者は否定的だった。「承知の上でサインしたでしょ」と契約書にこだわり、なかなか働き方の実態を見てもらえなかった。資料を集め、意見書を出した。5回ほど労基署に通い、途中経過の説明を求めた。

労基署は10カ月余り調査した昨年4月、「女性の働き方は労働者性がある」と認定し、労災保険の支給を決めた。女性は「労災保険の仕組みを全然知らず、本当に勉強になった。あきらめないで良かった」と振り返る。

センター事務局員の内田正子さんは「企業側が意図的にあいまいな契約で働かせるため、混乱する人が増えている。契約書があるために労基署も固定観念を持ってしまう。でも、きちんと労働者性を分析、検証してもらえば労災の門戸はもっと開かれる」と話す。

○出来高払いも「労働者」 実態調べ、支給し直しに

建設業で働く職人の労働組合・全建総連東京都連は昨秋、小冊子「手間請従事者・労働者性認定の記録」を作った。

5年前の転落事故でせき髄を傷め、下半身まひの障害を負った50代の男性の記録だ。「手間請」という出来高払いで働く人たちが、「労働者」と認められるために必要な証拠をまとめた。

事故後、男性が働いてきた会社は見舞金1万円を渡し、労災保険は労働者ではなく、月額5000円の「一人親方」としての手続きをとった。

男性から相談を受けた弁護士や労組が、働き方を調べた。男性が会社と交わした「工事請負委任契約書」は、他社との契約を禁止しているほか▽仕事が切れた待機期間中は毎朝事務所に顔を出すことを義務づける、など独立事業主の「親方」とは思われなかったことがわかった。

9年3月から、労基署と交渉し始めた。労基署は昨年6月、男性が一人親方ではなく労働者だったと認定し、支給し直すことを決めた。

労組は「労災保険料を節減するため、会社は労働者の職人を勝手に『一人親方』にしていたのではないかと見る。

労働者と認められると、事故が起きた日の直近3カ月分の賃金総額の実績で給付日額が計算される。男性の場合、約1万2000円。労基署から支払われる障害補償年金は、約190万円増えた。

担当した古川景一弁護士は「『請負的就労者』は企業にとって経済的な利点があるため、あらゆる分野で爆発的に増えている。労働者類似の保護を与えるのが世界の流れであり、日本の労災保険も実態をみて適用することが大切」と話している。

#### ◇実態考え労働者性判断

労基署が「労働者性」を判断する基準に使う労働基準法研究会の報告（85年）は、働き方の多様化を踏まえて、「雇用、請負など契約形式にかかわらず、実態をいろいろ考えて総合的に判断する必要性」を認めている。

その目安として（1）仕事上の依頼、指示に対して諾否の自由（2）仕事上の指揮命令（3）勤務時間、場所など拘束性（4）報酬の支払われ方・金額（5）企業に対する専属性、などを検証ポイントに挙げている。

<労災保険制度> 政府が保険者の強制保険で、事業主は原則として労働者を1人でも雇ったら、自動的に保険関係が成立する。保険料は業種によって異なり、賃金総額の1000分の5・5から1000分の133まで幅がある。支払いは事業主の義務で、労働者の負担はない。

仕事や通勤が原因となって生じた負傷、疾病、身体障害、死亡について、「迅速かつ公正な保護をするため」（労災保険法）、労働者や遺族に必要な給付をする。また、「労働者に準じて保護することが適当」と認められる中小企業主や一人親方などには、希望すれば特別加入の道が開かれている。

#### ●きょうは「労災保険」

ご意見・ご感想には、電話番号など連絡先を明記して下さい。

<郵便>〒104・8011 朝日新聞社 くらし編集部

<ファクス>03・3549・0813（東京）、06・6231・0916（大阪）

<eメール>仕事・年金 shigoto-nenkin@ed.asahi.com

アサヒ・コム「くらし」のページはwww.asahi.com/life/

#### 【写真説明】

新入社員研修（下） スープをつく実習。スープのかわりに水を用いたが、「こぼさないように気を使い、難しかった」＝横浜市磯子区の横浜プリンスホテルで、撮影・高波淳

158. 2001年04月16日、朝刊、埼玉1、33p、1126文字

### 増える派遣、変わる意識（埼玉エコノミー）／埼玉

就業・雇用形態  
正社員、派遣社員

労働条件  
労働契約、社会保険

長引く不況をよそに、人材派遣市場が活気づいている。人員を削った「雇う側」は人材を、就職の門戸を狭められリストラされた「働く側」は職場をそれぞれ求めて派遣事業の需要と供給は高まり続ける。県内の派遣労働者数と派遣事業所数は4年でほぼ倍増。急激な雇用形態の変化は時代の要請なのか、雇用不安を広げるだけなのか。

（川上健）

派遣業大手のバソナ大宮支店は毎月約100～130人が新規登録する。8割は女性で20代後半が中心だ。赤間伸行支店長は「事務系一般職をなくす企業が多く、女性が正社員として働ける場所が減った。その分の需要が派遣に回る」と話す。

各企業の営業所や研究所、電話受付を一括する郊外型コールセンターなどから一般事務員の派遣依頼が来る。売り上げはここ数年、前年比130%台の活況で、「当分伸びる」という。

自信の背景には営業職まで減らし始めた企業の動きがある。30～40代の男性登録者が増え出した。電話や有線放送の加入促進など、地域や期間を限定し大量に人員投入する営業活動に派遣社員を利用する企業が目立ち始めた。「これからは男性も普通に派遣で働く時代が来る」と赤間支店長。

技術職も合理化の標的になり、新たな受け皿が生まれている。6年前、7人で立ち上げた川越市のデザインネットワークは機械や電子、コンピューター分野の技術者約280人を派遣するまでに成長した。全員正社員で、うち9割近くは中途採用の経験者だ。

技術は本来、企業にとって機軸性が高い。だが「ここ数年で意識が変わった」と徳武茂雄社長。「商品開発の変化が速く、どこも自社技術だけでは追いつけない。外部戦力を採り入れることへの抵抗感が薄れた」と話す。「コストを考えれば、もう技術者丸抱えで開発する時代ではない」

派遣労働者の相談窓口にもなっている派遣労働ネットワークの関根秀一郎事務局次長は「企業が長期的視点を持てなくなった」と指摘する。派遣業界の過当競争で、企業は雇用責任を負わず人材を安く手軽に確保できる。以前は半年以上の契約がほとんどだったが、ここ数年、1～3カ月の短期契約が急増しているという。

「雇用が不安定では将来も不安で、消費も広がらない。不況にもつながり、企業がさらに人員を削る。安易な派遣の広がり悪循環