

に拍車をかけるだけではないか)

<労働者派遣事業> 主に登録スタッフを短期の雇用契約で派遣する一般労働者派遣と、正社員を派遣する特定労働者派遣があり、特に「登録型」の派遣事業者が急増。外資系企業も参入し、契約料の引き下げのほか、社会保険の整備など安心度での競争も始まっている。業界内では「体力のある大手しか生き残れない。これから淘汰(とうた)の時代になる」との見方が強い。

159. 2001年03月25日, 朝刊, オピニオン2, 14p, 457文字
発展追い求め容認でいいか 外国人労働者: 下(声)

就業・雇用形態
正社員

労働条件
解雇、賃金

主婦 廻信子(東京都世田谷区 72歳)

最近の日本の若者は、スリムなスタイルの流行のせいか何となくひ弱な体形に見えます。力を必要とするきつい仕事を支えてもらっているのは、外国より来た体力のある労働者なのだと実感します。

しかし、それらの仕事に安易に受け入れてよいのでしょうか。労働基準法から外れた部分で、低賃金で使えて、突然の解雇も出来るという雇用主サイドの身勝手さ故の受け入れ。それは、やがて「反日」という感情を育てることになるということに認識しているのでしょうか。

第二次大戦後の西独は、各国と二国間協定を結ぶなどして多くの外国人労働力を受け入れ、炭鉱などで働かせました。しかし、東独との統合後は事情が変わり、「自国民の就業が先決だ。外国人は帰ってもらおう」との声も出ています。しかし、受け入れておいて、必要がなくなったら帰って下さいとは言えません。

日本経済の発展のため外国人労働者は欠かせないといいますが、常に発展のみを考えていくことが果たしてよいことかも含めて、この問題を考える時ではないでしょうか。

160. 2001年02月27日, 朝刊, 暮らし, 22p, 2926文字
失業手当「やむを得ぬ退職」で上積み 改正雇用保険法4月から施行

就業・雇用形態
パート労働者

労働条件
解雇、賃金、雇用保険

改正雇用保険法が四月一日に施行され、失業手当の給付制度が大きく変わる。新しい制度では、離職の理由によって手当をもらえる日数に差が付き、「やむを得ず退職した」と認められれば「特定受給者」として日数が上積みされる(表1)。離職理由をめぐっては、本人と雇用主の主張が異なることも少なくないが、その場合は本人に、自らの言い分を証明することが求められる仕組みだ。「特定受給者」の条件は何なのか、判定基準を二十七日に全国に通達する厚生労働省に聞いた。(時枝秀樹)

○仕組み 離職者側に説明義務

失業手当の給付では、まず事業主が従業員の「離職証明書」を記入して公共職業安定所に提出。審査を受けてから写し(離職票)を本人に渡す。これを本人が居住地の職安に出すと、受給手続きが始まる。

新制度では、離職証明書と離職票の「離職理由」欄が大幅に拡充される。これまでは「解雇」「倒産による退職」「定年」など七項目しかなかった選択肢が、約二十項目に。「妊娠、出産、育児のため」「労働条件にかかわる問題があった」などときめ細くなる。

離職票は単なる写しではなく、離職者本人も離職理由を選択・記入する形に変わる。事業主が書いた離職理由について、異議申し立ての有無を申告する欄もできた。「新制度では離職理由で給付の総額が変わるため、事業主側から見た離職理由に対して本人が容易に異議申し立てできるようにした」(厚生労働省雇用保険課)

職安はこの離職票をもとに離職理由を審査。「退職を余儀なくされた」か否かを、原則四週間以内に判断することになる。

○理由 育休取れずに辞めた場合も

「やむを得ず離職した」と認められるのは、どんなケースだろうか。厚生労働省は、過去の判例や連合などの意見をもとに、詳細な判定基準をマニュアル化した。その主な内容の抜粋が表2だ。

たとえば、あるパートタイマーが離職理由に「契約期間の満了」を挙げた場合は、(5)の基準から「契約更新が繰り返され、三年以上継続して雇われていたか」「本人の意に反して契約が更新されなかったか」がチェックされる。これらを満たしていれば、「やむを得ない離職」として特定受給者に認定されるという。

(3)で「解雇」の例外となる「責任を問われる重大な理由」とは、就業規則違反や重過失による損害など、懲戒解雇されるような理由だ。解雇か懲戒解雇かで労使が争っている場合は、とりあえず解雇扱いで上積み給付し、裁判所や労働委員会で異なる結果が出た場合は、上積み額の返還が求められる。

(4)の「希望退職」は、離職前一年以内に導入された希望退職制度で、かつ募集期間が三カ月以内のものをさす。

(7)でいう「労働条件の著しい違い」とは、「週休二日の条件だったのに、週一日しか休めない」といった状態が、恒常的だったかどうか判断のポイントになるという。

(11)の「労働者の生命・身体を保護するための法令等」には、育児・介護休業法も含まれる。出産や育児、介護のための休暇をとれずに退職した人は、特定受給者と認められる。

(14)の「権利の乱用にあたる転勤命令」とは、特定の勤務地で働く契約だった人と、病気や介護の必要な扶養家族のいる人が遠距離の転勤を命じられた場合だ。

○証拠 給与明細や辞令が必要

新制度で離職者が注意しなくてはならないのは、自分と事業主の主張が異なる場合、「言い分を事実として証明する証拠がないと、特定受給者とは認められない」(雇用保険課)点だ。

たとえば、表中(10)の「月四十五時間を超える残業」は労基法が定める上限を超えているから、積極的に認める事業主はまずい

ないだろう。サービス残業ならなおさらだ。その場合は「本人がタイムカードの写しなどを提出する必要がある」（同）。

勤務時間や賃金、休日・休暇など、労働条件の問題を離職の理由に挙げる場合は、雇用契約書や給与明細書などの提出を求められる。無理な職種転換や転勤・配転を訴えるには、辞令が必要になる場合もある。

セクハラを退職理由として申告しても、事前に事業主側にきちんとした形で相談していないと「事実があったことにはならない」。事業主がセクハラを否定したり、「改善した」と主張したりする場合は、都道府県労働局の雇用機会均等室など、行政機関に相談しているかどうかは事実認定のポイントになるという。

要するに新制度を利用するには、働く側が労働条件についての知識をもち、雇用契約書や給与明細、辞令などを一定期間保管し、問題がある場合は泣き寝入りしないことが必要だ。

一方、申告する離職理由について証拠を求められるのは、事業主側も同じだ。ずさんな労務管理をしていると、今後は従業員の離職をきっかけに法令違反が表面化することにもなる。

◇

厚生労働省は今後、全国の都道府県労働局が作るリーフレットなどで特定受給者の資格について公開する予定だという。職安の決定に不服がある場合は、労働局に審査請求を申し立てることができる。

◆「特定受給者」と認められる離職理由

【事業所の倒産、廃止・縮小など】

- (1) 破産、民事再生、会社更生法などの手続き開始
- (2) 事業所で1カ月以内に30人以上が離職、または1年以内に従業員の3分の1以上が離職

【事業主からの働きかけなど】

- (3) 責任を問われる重大な理由なく解雇された
- (4) 退職勧奨、希望退職に応じた
- (5) 有期契約を繰り返して3年以上継続雇用されてきたのに、意に反して契約が更新されなかった

【労働条件など】

- (6) 事業所の移転で通勤時間が往復4時間以上に
- (7) 労働条件が採用時と著しく違い、1年未満で退職
- (8) 2カ月以上、月額賃金（固定部分）の3分の2未満しか支払われなかった
- (9) 賃金（固定部分）が85%未満に下がった
- (10) 月45時間を超える残業が離職直前に3カ月続いた
- (11) 労働者の生命・身体を保護するための法令等に事業所が違反、行政の指摘から1カ月後も改善されず
- (12) 特定の職種で採用されたのに、職種を変えられて賃金（固定部分）も下がった
- (13) 10年以上同じ仕事をしてきたが、十分な職業訓練なしに職種を変えられた
- (14) 権利の乱用にあたるような転勤を命じられた
- (15) 上司や同僚から故意に著しい嫌がらせを受けた
- (16) セクハラを受けたため事業主や行政機関に相談したのに、1カ月たっても改善されなかった

●きょうは「失業手当」

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 アドレスはshigoto-nenkin@ed.asahi.com 添付ファイルは不可。

アサヒ・コム「くらし」のページはwww.asahi.com/life/

【写真説明】

私の職場 ダイビングガイド 三宅島避難から半年。ダイビングガイドの浅沼徹哉さん(41)は、東京都内で障害者の介護や水泳指導を始めた。「逆に励まされます」/撮影・河合博司

161. 2001年02月19日, 朝刊, 広島1, 21p, 1350文字

件数、前年の2倍超 不況背景に急増 連合広島労働相談 / 広島

就業・雇用形態

労働条件

正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員

解雇、賃金、年次有給休暇、就業規則の提示

連合広島に寄せられた2000年度(2000年2月-2001年1月)の労働問題相談が、前年の2倍を超す1248件に達した。長引く不況を背景に企業が進めるリストラのおおりを受け、突然の解雇通告や退職勧奨、賃金支払いなどをめぐる労使間のトラブルが急増しているようだ。

相談の内訳は、「解雇・退職・契約の打ち切り」が二百三十一件と最も多く、前年の百四件の倍以上に上った。

「社長から『今月で仕事を辞めてくれ。一カ月の賃金を払うからほかの仕事を探してくれ』と電話で一方向的に通告された」(四十一歳男性、販売業)▽「転勤がないという説明で入社したのに、福山から呉への転勤命令を受けた。通勤が困難で拒否したら別の転勤地を言われ、断ったら辞めるように言われた」(四十三歳女性、広告出版)▽「業績悪化を理由に退職勧奨されたが、具体的な説明がない。会社は創立三周年行事をホテルで盛大に行っており、解雇するほど厳しいとは思っていない」(五十八歳男性、自動ドア・メンテナンス)——などが主な例だ。

次いで、「賃金未払い」百三十七件、「就業規則・雇用契約」八十八件、「年次有給休暇」七十二件で、「セクハラ・嫌がらせ・差別」も前年の三倍近くに増え七十一件に上った。

「上司から電話で会議室に呼ばれ、体を触られたので『セクハラで訴える』と言うと、『二度としない』と謝った。それ以降、職場で何かあると自分のミスにされ、『君はこのセンターに向かない。ほかの仕事を探したら』と言われていた」(二十七歳女性、社会福

祉職員)——など、深刻な内容も少なくない。

相談件数は一九九七年度までは年百五十件程度だったが、九八年度は三百七十八件、九九年度は六百十五に。これまで多かった建築関係者に加え、最近では医療・福祉関係者からも目立つという。連合広島は、病院経営の合理化で薬剤師、看護婦らの解雇も増えていることや、介護保険導入の陰でヘルパーらの労働条件が悪化していることなどが原因とみている。

また、パートや派遣、契約社員など、正社員以外からの相談が全体の半数を占めるのも特徴だ。企業が経費節減策として正社員を減らしパートらで補っているケースが多いが、契約打ち切りや就業規則などをめぐるトラブルも絶えない。

「体調を崩して年休を使って四日間休んだ。出勤したところ、会社から『休みが多いので明日から来なくていい』と言われた」(四十三歳女性、製造業)▽「始業時間の十分前にタイムカードを押さないと、遅刻扱いで十五分の賃金がカットされる」(三十二歳女性、サービス業)——などだ。

連合広島の藤井達正・組織拡大中小労働局長は「最近、企業の内部努力としてリストラが美化される風潮があり、経営側からみれば何でもできるという状態になっている。給料を一方的に下げて『嫌なら辞めろ』というようなむちやがまかり通っている例もあり、労使間の正常な話し合いができていない。職場に労組がなくても泣き寝入りしないで、まずは相談してほしい」と呼びかけている。

× × ×

連合広島の労働問題相談は土日を除き、年中受け付けており、フリーダイヤル0120・154・052。今月二十五日までは強化期間として土日も受け付ける。問い合わせは本部事務所(082・261・5451)へ。

162. 2001年02月04日, 朝刊, 3総合, 3p, 3480文字

定年 61歳「市場価値」は…(あなたの隣で)

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金 社会保険 雇用保険

期待と不安を胸に、茨城県古河市の赤尾宗一さん(六一)はパソコン教室を運営する会社からの連絡を待つ。高齢者にも吹き始めたパソコン熱を追い風に、ゆくゆくは自宅などを教室代わりに、お年寄りに電子メールの使い方などの基礎的な技術を教えることで、多量なりとも生活を支えることができると考えている。まずは最寄りの教室で講師見習いとして働く試用期間が待ち受けている。講師になれるかどうかは、赤尾さん次第だ。

年金改革をきっかけに定年後の雇用を模索する動きが続く。赤尾さんは富士通が作った新しい働き方のモデルケースだ。一昨年十二月に定年退職。退職金の多くは住宅ローンの返済に消え、雇用保険の失業給付が満了してからは、もっぱら年金に頼る。二つ下の年代が、退職してから厚生年金の定額部分の受給が始まるまで丸一年の「空白」に直面しなければならないのに比べれば、恵まれてはいる。しかし、同居する八十五歳の実父は寝たきりに近く、いつ介護が必要になるか知れない。働けるうちは働きたい。「収入は多いに越したことはない」のだ。

○手探り、企業の再雇用 「個人事業主」で活路も

●パソコン講師

赤尾宗一さんが退職した富士通は、六十歳以降の雇用確保が大きなテーマになった昨春間で、いち早く労使合意した大手電機メーカーの中でも先陣を切って再雇用の仕組みを作った。赤尾さんはその一期生だ。パソコン教室を運営するのは富士通の子会社。親会社の再雇用導入でOBを講師として受け入れ始めた。

労使が重視したのは、本人の働きがいと会社としてのニーズだ。雇う雇わないは、新たに就くことになる仕事の内容や給与水準で、本人の希望と会社側の条件が合うかどうかで決まるが、折り合えば六十五歳を超えても働ける。「能力と意欲のある人は、会社が受け皿を作っても働いてもらうが、単なる小遣い稼ぎの面倒は見ない」(富士通人事労働部)との考えだ。

赤尾さんは途上国で電話回線の設計に携わるなど、もっぱら技術畑を歩んだ。定年前には調査部で資料のデータベース化も担当し、パソコンはお手の物だ。再雇用のモデルケースとして赤尾さんに白羽の矢を立てたのは、会社側だった。

しかし、新しい取り組みだけに手探りの部分もつきまとう。赤尾さん自身、かつて定年後も嘱託として処遇された先輩が、前と変わらない仕事を任されていたにもかかわらず、給料が低く抑えられていたのを知っている。当時は「年金プラス給与」で生活を賄うという考え方が強かったためだ。自分が同じような処遇でがんばれるかと考えたら、自信はなかった。

パソコン講師の報酬は、年金の額は一切考慮せず、「ほかの講師陣とかけ離れることなく、あくまで本人の働きに応じて決める」(人事労働部)が原則。赤尾さんは昨年夏には研修にも通い、今は教材に役立てばと、暇を見つけては代表的なソフトについてA4判にして数百ページにもものぼる解説をまとめるほどの入れ込みようだ。

ただ、講師としての経験がゼロであることに変わりはない。シニア層の活用で人件費を抑えたい運営会社との微妙な温度差も感じている。だが、地元の公共職業安定所に寄せられる求人票を見ても、六十歳を超えると職種も保安・警備、工事現場での交通誘導などに限られる。賃金も十万円前後からせいぜい二十万円だ。

赤尾さんにとって、定年後の再就職は、初めて自分の「市場価値」が測られるときでもある。

●ビル管理・運営

東京都練馬区の後藤達さん(五九)は、厚生年金の定額部分の受給開始が六十一歳に繰り延べられる最初の世代だ。だが、焦っている様子はない。

平日の午前九時から午後五時半まで、オフィスビルの管理・運営を請け負う新宿区の会社で過ごす。正社員のように見えるが、後藤さんは会社から仕事を請け負う個人事業主だ。

月約四十七万円の契約で、オフィスビル七棟の日常的な保守・管理の手配のほか、どんなテナントを入れたら賃料から最大限の利益を得られるかを立案し、実行する。現場に出向くこともあるが、仕事は至ってマイペースだ。

一九九八年九月に、カネボウを早期退職。退職前の約二年は業績悪化にあえぐ情報システム部門の立て直しを命じられ、事業部長として奔走した。四百人の部下を三百人に削減。若い社員に知識の営業部署への配置転換を言い渡し、辞めていくのを黙って見送った。予想をはるかに上回るペースで事業は赤字に転じたものの、「後味の悪さしか残らなかった」。

これを境に、職業観も大きく変わった。会社には世話にもなったが、「これで貸し借りはなくなった。これからは、自分のペースで

働き続けることができれば」。

以前から興味があったマンション経営など不動産の運用を本格的に手がけようと、会社の転身支援制度を利用して「宅建」の資格も取ったところに、今の会社の求人広告が目に入った。七十一八十倍の難関をかいぐつての採用だが、同じ職場で働く九人の個人事業主のほとんどは六十歳代。後藤さんが最年少だ。

定年まで会社にとどまって年金の「空白」に直面することになるかつての同僚たちからは、会うたびにうらやましがられる。

(くらし編集部・鈴木淑子)

○収入減緩和は国頼み 労使、就業拡大を優先

四月から公的年金の定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられるのを控え、定年から年金受給までの「空白」をいかになくしていくかは、昨年に引き続いて今春闘でも労使双方にとって大きなテーマだ。

すでに電機、造船重機、鉄鋼、自動車などの大手企業の労使は、六十歳定年後、希望者を再雇用することで大筋合意している。ただ、働く側にとって最も関心が高い、何を基準に対象者が決まるのか、再雇用後の賃金はどうなるのかといった具体的な取り決めは、これからのところがほとんどだ。

六十歳の定年時に退職金を受け取ったうえで、定年前よりも低い賃金で働く――。再雇用を一口に言えばこうなる。「本人の希望を優先し、正社員に準じた安定した身分にし、組合員にする。この三つが確保されれば、勤務を一日おきにしたリ、賃金を半分に減らしたりは、それぞれの労使が自由に決めること」と、最も早く労使合意にこぎ着けた電機連合の鈴木勝利執行委員長は言う。賃金を多少犠牲にしても、まずは就業のチャンスを広げていこうという考えが底流にある。

同じ電機業界でも、希望すれば定年そのものを段階的に六十五歳まで延長できるようにした富士電機のケースはこうだ。

社員は五十五歳になった時点で定年を延長するかどうかを選び、延長を選んだ場合、五十六歳から給与が一五%下がり、六十歳からは五十五歳時点に比べ四五―五〇%下がる。ただ年収全体で見ると、グラフのように下がり方は緩やかになる見通しだ。定年になるまでの間、ボーナス時に退職金の一部が分割して上乘せされ、六十歳からは会社が支払う賃金のほか、働きながら受け取れる在職老齢年金と六十歳以上を継続雇用する企業に与えられる国の給付金の上乘せを前提にしているためだ。

また実際に定年延長を選べるのは、公的年金の満額受給開始が六十二歳からになる一九四三年四月二日―四五年四月一日に生まれた社員から。満額受給までの「空白」が一年の社員は対象にせず、「雇用保険の失業給付でつないでもらう」(富士電機勤労課)。国の政策的な支援を総動員したとわっている。

労使が話し合いのテーブルについて二年前は、会社が二十二年ぶりの経常赤字に転落した時期と重なっていた。定年延長は、企業年金財政を立て直すため一部について支給開始年齢を引き上げることなどとセットだった。定年延長という「アメ」と退職金・年金の給付抑制の「ムチ」を巧みに使い分けたとの見方もできる。

いまのところ、定年延長を希望しているのは、対象者の一―三割にとどまる。「働くことにどういった価値を置くのか。今まさに問われ始めたところで、新制度の本当の意味での評価はこれから」(富士電機労組の三吉義忠書記長)。雇用の再構築をめざす労使の多くに共通する思いでもある。

<公的年金の支給開始年齢>

民間のサラリーマンや公務員が退職後に受け取る公的年金は、現在六十歳から支給されているが、今年四月から、男性の場合、定額部分の支給開始が六十一歳に、以後三年おきに一歳ずつ引き上げられる(女性は五年遅れ)。報酬比例部分は当面六十歳から受け取れるが、定額部分の支給が六十五歳からになる二〇一三年からは、支給開始年齢が三年おきに引き上げられ、二〇二五年には六十五歳になるまで年金がもらえなくなる。

163. 2001年01月17日、朝刊、静岡1、31p、866文字

家計の足しに シルバー人材センター大人気、登録理由が変化／静岡

就業・雇用形態
正社員、アルバイト

労働条件
賃金

地域や企業などの依頼に応じ、短期の仕事を受け付けて高齢者にあっせんする県内各地のシルバー人材センターが大人気だ。仕事の受注件数や契約金額に加えて、高齢者の登録件数も急増。これまでは「第二の人生の生きがい」を求めてセンターで活動する高齢者がほとんどだったが、ここ数年は「家計の足しに」という経済的な理由が目立っており、これが登録者増の大きな要因になっている。

県内には七十二のシルバー人材センターがあり、全市町村をカバー。県シルバー人材センター連合会によると、登録者総数は昨年九月末現在で二万九百十五人に達し、前年比で約六%、約千二百人増えた。平均年齢は六十九歳。

仕事の内容は草取りや植木、清掃、家事援助のほか、最近では小学校の放課後の補習教室や洋服の仕立て直し、寝たきりの人の散髪なども手掛け、多様化している。企業などの事業所にとっては、同じ仕事でも正社員やアルバイトを雇う場合よりも賃金が一―二割安くすむため、引っ張りだこの状態という。

こうしたことから、受注件数は昨年九月現在で前年比約四・五%増の約六万件となり、契約金額も昨年九月までの半年間で前年同期より約四億四千万円多い約五十一億円となった。今年度末には百億円の大台に達する見通しという。登録者一人あたりの就業日数は年間四十八・五日で、一カ月平均の配分金は五万一千円だった。

高齢者がセンターに登録する理由は、これまでは「退職後の生きがい」と、孫に小遣いをあげられる程度の収入」が大半だった。しかし、最近では大家族から核家族へという家族形態の変化や介護保険の導入などが影響し、「趣味や生きがいよりも、生活を成り立たせるために」という理由で登録を希望する人が増えているという。

シルバー人材センターは職業安定所のような雇用のあっせん機関ではないため、「長期間の雇用」や「安定した収入を得たい」との希望にはこたえられない。同連合会は「昔とは違うという認識を持って、今後のシルバー人材センターのあり方、高齢者の地域社会での役割などを改めて検討していかなければならない」としている。

164. 2000年12月14日, 夕刊, 1総合, 1p, 668文字
官民で情報29万件、派遣会社HPも掲載 求人ネット参加規約案

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

全国主要都市の公共職業安定所(ハローワーク)や民間が集めた求人情報をインターネットを使って同時に検索できる官民連携の雇用情報システムの参加規約案が十四日明らかになった。同時検索に参加する「一般参加」と自社の求人情報ホームページを接続するだけの「特別参加」の二本立てにするほか、労働者派遣会社などの業務内容を紹介するホームページも「参考情報」の形でネットに掲載できることになった。来年度には求人関連の巨大ネットが発足することになり、労働省は効率的な就職活動の手段の一つになるとみている。

参加規約案によると、同時検索する項目には、求人企業名(職安は非公開)、業種、職種、業務内容、正社員、パートなどの就業形態、年齢、期間、就業場所、賃金、勤務時間、社会労働保険の適用の有無などがある。詳細な情報は該当するハローワークの窓口や民間業者のホームページで得られる。検索項目の数や企業名の公開の有無は参加業者の判断に任せる。掲載される求人件数は、ハローワークが十五万件、民営職業紹介会社、求人情報誌会社、経済団体などの民間が十四万件的計二十九万件と、労働省は見込んでいる。

検索には加わらないものの、自社の求人情報をホームページで提供する特別参加も募る。さらに、派遣業者、労働者供給事業のホームページの接続も容認するが、「まず直接雇用の情報提供者でスタートさせる」(労働省)ため、ネットの後段に参考情報として流すことになった。

参加規約案は十四日の運営協議会で示された。協議会は今後も定期的に関かれ、検索情報の見直しや更新などについて話し合う。

165. 2000年11月22日, 朝刊, 大阪1, 35p, 1004文字

雇用保険に50人未加入 昨年度の堺市学童保育指導員 /大阪

就業・雇用形態
正社員

労働条件
解雇、労働時間、雇用保険、就業規則の提示

小学校の教室を利用して放課後に児童を預かる学童保育で、堺市内の指導員約五十人が昨年度、雇用保険の加入資格を満たしていないから雇用主である堺市の外郭団体「市教育スポーツ振興事業団」から保険の適用を受けていないことがわかった。堺市から学童保育の運営を委託されている同事業団は、来年度からの事業見直しで委託契約が解除されるため、指導員約六百人を今年度末に全員解雇することを決めている。このままでは数十人の指導員が解雇後、失業手当を受ける権利があるのに受けられない可能性が出ている。

堺公共職業安定所は十一月初旬、加入資格のある指導員からの訴えを受け、指導員の勤務実態の調査を始めた。今後、加入資格があると認められた指導員には雇用保険を適用するよう、同事業団に対し指導することになっている。

堺市の学童保育「のびのびルーム」は、市内の小学生全学年が対象。現在八十七の小学校で約四千四百人の児童が利用し、約六百人の指導員全員が非常勤で働いている。うち、主任を除く約五百人の指導員の勤務時間は週二十時間以内と就業規則で定められているが、同事業団は慢性的な人員不足に悩む職場の指導員に、超過勤務を認めて時間外手当を支給していた。

雇用保険法などによると、事業主は、労働時間が週二十時間以上で、一年以上の継続雇用と年収九十万円以上が見込まれるパート労働者には雇用保険を適用しなければならない。しかし、同事業団ではこれら三要件を満たす超過勤務の指導員にも雇用保険を適用していなかった。

同事業団によると、加入資格があるのに雇用保険を適用されなかった指導員は、一昨年度は約二十人、昨年度は約五十人に上る。今年度は利用児童数が増えたことなどから、現状の労働環境のままでは約百人近くに上る見通し。このため、同事業団は人員不足の職場に職員を増員して、個々の職員の労働時間を圧縮することになっている。

大隈鉄則理事長は「事業団の勤務時間のチェックが不十分だった。職安の指導を受け、加入資格のある指導員には保険適用の手続きをとらなければならないと思う」と話している。

来年度からの市の制度改定に伴い、学童保育の事業主体は市教委から市長部局の保健福祉局に移り、民間に委託される。このため、現在市教委から「のびのび」の運営を委託されている同事業団は、指導員約六百人を来年三月末に全員解雇することを通知しており、指導員や保護者らが強く反発している。

166. 2000年11月22日, 朝刊, 3総合, 3p, 724文字

雇用助成金、20種削減 歳出規模25%減に 労働省方針

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金、雇用保険

労働省は二十一日、雇用維持や教育訓練などのために助成している約六十種の雇用関連助成金を二〇〇三年度までに廃止・統合によって約二十種削減し、助成金の歳出規模を二五%程度削減して五千億円台に縮小させる方針を明らかにした。また、雇用創出などのために賃金の一部を助成する雇入れ助成金の支給期間について、現行の一年から原則半年間に短縮する。

中央職業安定審議会(労相の諮問機関)の雇用対策基本問題小委員会が二十二日、特定不況業種雇用安定法の廃止などを盛り込んだ建議案を了承する見通しとなったことを受けたもので、来月初旬ごろまでに削減する助成金を固める。

廃止する助成金は、失業者が自ら起業し、労働者を雇った場合に雇用管理費用を助成する「受給資格者創業特別助成金」や「高齢期就業準備奨励金」など八種類で、利用が少なかったり、他の助成措置で代替できる助成金などが対象となっている。このほか、似たような助成金の統合も進める。特定不況業種雇用安定法が来年六月末で予定通り廃止されることに伴い雇用調整助成金などの支出の縮小も見込んでいる。

また、五十五歳以上の中高年齢者や身障者などを雇った場合に賃金助成する「特定求職者雇用開発助成金」（現在は緊急雇用対策で四十五歳以上に対象を拡大）を、六十歳以上に限定するなど一段と助成目的を明確化させ、実効性を高めるといふ。

雇用助成金は事業主のみが負担する雇用保険が財源。今年度予算の支出額（補正予算案を含む）は約七千二百億円で、約千六百億円の赤字を見込んでいる。今回の助成金の統廃合や効率化によって支出規模を二〇〇一年度に約六千七百億円、二〇〇二年度に六千億円強、二〇〇三年度に五千億円台に削減し、収支の均衡も図るといふ。

167. 2000年10月21日、朝刊、オピニオン1、15p、2296文字
変換期のなか制度残る 笹森清さんに聞く（！定年は必要か：下）

| | |
|----------------------|------|
| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
| 正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員 | 賃金 |

——六十歳を過ぎても働ける仕組みをつくることには、労働組合も前向きですね。

「日本の社会の仕組みはすべて引くくめて、八十年に延びた人生に合うように変換されていない。高齢社会が本格的に到来する前に、この遅れを取り戻さなければいけない。いずれ、新しい雇用が生まれてくれば、総体でみた労働力は足りない。女性をどう活用するか、外国人労働者に政策的にどう対応するかという問題もあるが、六十歳を超える人たちの有効活用を図っていくことが重要だろう」

「高齢者の働く場を確保するといっても、二通りある。いまの定年を単純に延長するというのが一つ。もう一つは、就業可能なのは何歳までで、就業可能な人たちとはどんな人かを、労使で話し合ったうえで、その人たちに道を開くというもの。私たちは後者の理屈でやりたい」

○賃金の差容認

——定年制は変えず、その後も働けるなら、賃金体系が変わるのはやむを得ないと。

「これまで幸せなことに、公的年金の支給開始に接続できるように、定年を延ばすことができた。その許容範囲が六十歳だった。それが、連合は賛成していないが、年金の支給開始年齢が段階的に繰り上がるようになった。六十歳定年で、その後の雇用が確保されなければ、収入の空白期間ができる。それをまず、なくしたい」

「定年制度があるとはいっても、入社したときに『六十歳まで勤めていいですよ』という誓約書を交わしているわけではなく、働ける限界がここですよ、という決め方にすぎない。僕自身は、働き方にもバリエーションがあつていいと思っている。何も一日八時間、しゃかりきになって働かなくてもいいとか、毎日働かなくてもいいという選択をしたことによって、賃金に差がつくのは容認しなければいけない。ただ、一部の企業ですでに取り入れられている再雇用の仕組みを見ると、六十歳から年金をもらえることを前提にしてきたこともあるが、賃金体系の変わり方があまりにも大きすぎる」

——中高年の賃金が高いことの裏返しなのではないですか。

「必ずしもそうとは言えない。賃金体系というのは、三十代後半から四十代後半にかけて生計費が一番かかると考えて、その十年間を手厚くする。その代わり、そこで上げた分については五十歳を過ぎたときに下げるといふようにつけられている。それを、六十歳から急にそれまでの収入の六〇%というように極端に下げるといふことは、組合として飲めない。経営側には、六十五歳まで雇用可能としたうえで、どういう階段をつけるかを考えるべきではないか、と言っている」

——そのときに経営側が問題にする年功賃金はどうですか。

「年功賃金が崩れたといっても、七割くらいの勤労者は年功賃金で生涯設計をするように組み込まれている。もっともっと年功賃金が崩れて、年金が持ち運びできるようになったとしても、流動化していける人たちはあと一割くらいしか増えないと思っている。長期雇用があるなら、その中でトータルな賃金を考えるべきだし、それをどの年代にどういう傾斜をつけて配分するかというのは当然、必要だ」

「いままでのように、企業も長期雇用を保障しきれなくなってきたと言うが、そう簡単に言ってもらっても困る。働く側にも、自分はその企業に入ったけど、ずっといるつもりはないという人のウエートは増えてきたが、それはその人たちの考え方だから。これまでは、ライフスタイルに合わせて賃金が高まっていくことをほぼ全員が望ましいと言い、だから、そのための制度をつくってきた。それを捨てるかと言ったら、捨てちゃ困るといふ人が多い。組合がこだわる理由はそこだ」

○パートに配慮

——組合とは無縁の主婦のパートタイマーや派遣で働く女性らが、置き去りにされませんか。

「確かに、パートや派遣の人たちの処遇上の格差をどうなくしていくか、ということについて、今まで労働組合はノータッチだった。契約社員などで働く人たちと、やや永続的に勤める人たちに対する賃金体系は一緒でなくていいが、時間あたり賃金など基礎的な部分は均等にならなければならないだろう。それは六十歳以降の働き方でも同じだ」

「僕自身は今の定年制が壊れていくとは思っていない。しかし、六十五歳まで雇用されたいという人がいる以上、労働組合としてはその仕組みをつくり上げるしかない。学者の議論ではいろいろあるが、実際に労使の間での変換がいつ始まるか。遅いかも知れないが、年金問題がいきつかけになったと思っている」

（くらし編集部・鈴木淑子）

*

ささもり・きよし 連合事務局長 東京電力労働組合委員長などを経て、97年10月から現職。二〇〇〇年の年金改正に強硬に反対した。60歳。

◆賃金・対象者選定、詰めこれから

景気が底を打ったとはいえ、人減らしの必要を感じている企業はいぜん多い。一方で、六十歳以降の雇用の確保が必要だという点では、労使に大きな隔たりはない。今年の春闘では、電機など一部の大手企業で六十五歳までの雇用延長について労使が大枠で合意した。だが、賃金をどうするか、何を基準に対象者を選定するのかといった取り決めはこれからだ。

かつて五十五歳から六十歳に定年引き上げられた際、多くの企業が五十五歳以降の昇給を停止したり、賃金を減額したりした。笹森氏の発言には、六十歳定年を前提にした今の賃金カーブを守る姿勢が見える。

もっとも、女性の社会進出や就業形態の多様化、若者を中心とする勤労観の変化で、連合の主張はもはや最大公約数ではない。

労組はこれから、こうした事態にどう対応するのか。それが問われている。

168. 2000年09月13日, 朝刊, 佐賀1, 35p, 249文字

労働安全衛生法違反の疑いで書類送検 武雄労基署 / 佐賀

就業・雇用形態
派遣社員

労働条件
安全及び衛生

武雄労働基準監督署は12日、大浦石材開発(本社・太良町)と派遣社員の車両主任(54)を労働安全衛生法違反の疑いで、佐賀地検武雄支部に書類送検した。

調べでは、4月11日、太良町大浦の同社採石場で、派遣社員(当時27)がダンプカーの荷台で、鉄板(約1・3トン)を積み込む作業をしていた。ドラッグショベルで鉄板を引き上げようとしたところ、バケットに掛けていたワイヤロープがはずれ、落下した鉄板に派遣社員が挟まれ、胸を打って死亡した。同社と車両主任は、定められた用途以外にドラッグショベルを使った疑い。

169. 2000年07月13日, 朝刊, 京都1, 31p, 224文字

洗剤製造会社と専務を書類送検 フォークリフト転落死 / 京都

就業・雇用形態
アルバイト

労働条件
安全及び衛生

京都市南労基署は十二日、伏見区深草馬谷町の洗剤製造会社「正研化工」と同社の専務取締役(五二)を、労働安全衛生法違反の疑いで京都地検に書類送検した。

調べによると、同社工場では三月三十一日、男性アルバイト従業員(三〇)が、フォークリフトで上昇させたパレットに乗って原料を攪拌(かくはん)機に投入していたところ、足を滑らせて転落。回転していた攪拌機の羽根に巻き込まれて即死した。労働安全衛生法は、フォークリフトを荷物運搬以外で使うことを禁止している。

170. 2000年07月08日, 夕刊, 夕刊経済特集4, 8p, 2011文字

2極化する国内雇用情勢 山田久(ぜみな一る)

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

今年五月の国内の完全失業率は四・六%と過去最高だった三月と比べて〇・三%ポイント低下し、有効求人倍率も今年に入ってから上昇傾向が続いている。雇用情勢は、最悪期を脱したようにみえるが、実情を詳しく検討すれば、強・弱入り乱れた「2極化」の状況にあることがわかる。

具体的には情報技術(IT)関連や事業向けサービスなどの新産業分野で、雇用を積極化する動きが顕著だ。また、パートや派遣労働といった非正社員は増加を続けており、役員を除く雇用者全体に占める非正社員の割合は、今年二月には二六・〇%と一年前と比べて一・一%ポイント上昇した。

一方、製造業をはじめ既存の産業分野の多くでは、就業者数は減少が続く。とりわけ、従業員規模五百人未満の中小企業の雇用者数は、今年五月時点で前年比二十六万人減っている。また、週三十五時間以上働く従業員は前年より三十九万人減り、企業が正社員を減らす傾向に変わりはない。

○依然根強い削減圧力

それを念頭に、今後の雇用はどうか。先行きを予想してみたい。

現在、企業はコストの安いパートや派遣社員の割合を大きくしているほか、「成果主義」など賃金制度の見直しを進めている。その賃金上昇の抑制が、雇用の削減圧力を結果的に小さくすることになる。景気が回復軌道をたどっていることを考慮すれば、既存産業の就業者数の減少にも、歯止めがかかっていきそうだ。

ただ、就業者数が明確な増勢に転じ、失業率の低下傾向が定着するかどうかは、なお予断を許さない状況だ。

その理由の一つとして、各種の雇用調整圧力が依然根強く残っている。国家・地方財政が破たん寸前のなか、国内総生産(GDP)比で八%を超える公共投資の水準は、維持することは難しそうだ。公共投資の減少傾向がさらに加速すれば、建設業の雇用に悪影響が及ぶことは避けられない。また、企業の開業率が低迷を続ける一方で、今後も倒産件数が高水準で推移するとみられ、中小企業の雇用者も引き続き減少する。大企業も、依然として雇用過剰感が根強い。経済企画庁によれば、正社員が適正な水準になるまでに二年以上かかると回答した企業は約六割で、人員削減の手綱はしばらく緩みそうにない。

○ミスマッチ拡大が壁

第二に、ミスマッチ問題が雇用増加の障害となっている。例えば、希望退職に応じた中高年管理職が、人材不足が著しいシステム・コンサルタントに転身することは不可能に近い。こうした技術面や労働条件の面でのミスマッチが原因で生じている失業率は、今年四一五月で三・四%に達したものと推計される。

さらに、現在進行中のIT化の流れが、そのミスマッチ問題をさらに拡大させる可能性がある。産業のIT化は、ビジネス・プロセスを変える過程で、事務労働を減らし、知識労働を増やすという二面性を持つからである。これに沿った雇用構造の転換が進まなければ、なお雇用過剰感が根強く残っているだけに、雇用削減圧力が先行して発生する恐れがある。実際、「IT先進国」米国では、九〇年代初めに、IT導入を柱とした経営革新が進展する初期段階で、失業率の急上昇がみられた。

以上のように、雇用情勢の先行きは、なお楽観視できない。しかし、やや長い目でみれば、今後わが国が「米国型」雇用再生の道を

たどる兆しをうかがうことができる。

成果主義の導入や雇用形態の多様化は、賃金の弾力性回復を通じて企業競争力の向上に寄与し、それが失業率を押し下げる効果を期待できる。産業IT化についても、米国では最終的には雇用を増やしている。IT導入で進んだ組織の簡素化はプロジェクト・リーダー型管理職を増やし、電子商取引の普及はサイバー店舗の企画・運営などの新しい職を生み出した。

もちろん、米国の経験を表面的に真似するだけでは、真の雇用再生に向かう保証はない。日米社会の違いや、米国における雇用構造の転換を支えた各種制度整備の重要性にも着目したうえで、ミスマッチ問題の深刻化を避け、IT化のプラス面を早期に顕在化させるための方策を講じることが求められよう。

○社員の最適再配置を

具体的には、企業は事業の抜本的再編を通じて経営体質を一段と強化するとともに、社内公募制度や職種転換を促す教育制度を積極活用することで、従業員の最適再配置を目指すべきである。一方、政府は、新規事業創造の環境づくりを進めると同時に、社員が別な企業に移っても、従来の企業年金をそのまま引き継げる制度づくりを急ぎ、労働者が転職しやすいような条件をつくるのが大切だ。米国のコミュニティーカレッジのような社会的職業教育システムの創設に向け、環境整備に力を入れることも重要であろう。

*

やまだ・ひさし 日本総合研究所主任研究員 京大卒、87年、住友銀行に入行し、93年日本総合研究所に出向。おもにマクロ経済、雇用問題を研究し、著書に「大失業 雇用崩壊の衝撃」など。36歳。

00019 2000年07月05日 朝刊 東特集A 026 07462文字

条件整備で生むゆとり テレワーク JAPAN 2000 シンポ

171. 2000年06月28日、朝刊、秋田1、27p、1385文字 利用わずかに24人 民間での介護休業制度（ズームアップ）／秋田

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金、社会保険、雇用保険、就業規則の提示

家族が介護を必要とする状態になったときに利用できる介護休業制度。高齢化社会が進んで介護問題がクローズアップされているにもかかわらず、県の調査によると、民間事業所でこの制度を利用した労働者は、昨年十月末までにわずか二十四人にとどまっている。この制度が現場でどのように運用され、何が課題なのか。休業制度を利用した従業員がいる企業を通じて見た。

介護休業制度では、常時介護が必要になった家族を介護するために、労働者は三カ月を限度として仕事を休んだり、時間を短縮して働いたりできる。昨年四月から、全事業所に制度化が義務づけられている。

県は昨年十月末、常勤五人以上の民間事業者千八百三十六を対象に、労働条件などの実態をアンケートで調べた（回答率六一・四％）。この調査結果で目を引くのが、介護休業制度を利用した人が、県全体で二十四人にとどまっていることだ。制度があっても、利用されていない現状が浮き彫りになっている。

◆利用者側の事情

自動車部品を製造する「特殊工作」（十文字町、従業員約百五十人）では、十年ほど前から四、五人が、介護のために仕事を休まなければならない状況になった。三カ月の介護休業を就業規則に盛り込んだのは、一九九六年三月。それ以降、四十代後半から五十代前半の三人の女性が、夫のけがや夫の母の入院などを理由に制度を利用した。

体重計などを生産する「タニタ秋田」（仙北町、従業員二百四十人）は、昨年二月に制度を作った。これまでの利用者は、在宅介護をする五十歳代の女性が一人きりだ。

義理の母が病気になる、一九九八年十月に「辞めようかと思う」という申し出があった。勤続二十五年を超えるこの従業員は、就業規則で三十六カ月の休業期間があったため、「これを使いきってから、考えたら」と勧めた。その後、介護休業制度ができたため、いまこの従業員は三十九カ月の長期休業中だ。

◆勧めづらい事情

吉田和子・総務課長代理は、休業していない従業員のなかにも、「昼休みに自宅に帰り、おじいちゃん、おばあちゃんの世話をして、自分は車の中でおにぎりをかじる、という人もいます」と話す。ただ、そういう人たちに「介護休業制度を取ったら」と話すことには、ためらいがあるようだ。「『働き続けられない』と言っているように受け止められかねないから」

就業規則で介護休業中は無給。それでも、社会保険料の個人負担分は払い続けなければならない。「みんな生活をかけて仕事をしている」状況で、勧めづらいという。

それでも昨年度からは、雇用保険で賃金の二五％が支給されるようになり、さらに来年一月には、支給が四〇％に引き上げられることが決まっている。吉田補佐は「そうしたら、今よりは介護休業を取りやすくなるはず」と予測する。

◆制度利用へ工夫

制度を定めても、やはり柔軟な対応が必要な部分はあるようだ。タニタ秋田では、内職の仕事を渡して、社会保険料程度の収入を得られるようにしているという。「企業側の工夫で、介護休業の従業員のために、何かできることがあるはず」（吉田課長代理）。

利用実績のない事業所からは「希望者がいない」という声が聞こえてくるが、その中に潜在的な利用希望者はいないのか——。介護休業の制度が活用されるためには、労使双方の意識向上が必要うえ、休業中の生活費の手当や休業期間の問題が残されている。

172. 2000年06月27日、朝刊、2社会、38p、370文字 非正社員増加、全体の約3割 平均月収は14万800円

就業・雇用形態
正社員、パート労働者、派遣社員、契約社員、出向社員、臨時的雇用者

労働条件
賃金、労働時間

パート、派遣など非正社員の割合は二七・五％で、五年前に比べ四・七ポイント上昇していることが、労働省が実施した一九九九年

の就業形態総合調査でわかった。また、非正社員の平均月収は十四万八千八百円で、うち十万円未満が全体の四五・三%を占めた。

調査は約一万千三百社の企業と約二万四千人の社員から回答を得た。

非正社員の内訳は、パートが七三・九%と最も多く、次いで専門的職種の契約社員(八・四%)、契約期間が一月以内の臨時的雇用者(六・七%)、出向社員(四・六%)、派遣(三・九%)などの順になっている。

就業形態別の平均月収は、契約社員が二十三万七千九百円で最も多く、次いで派遣が二十万九千三百円。パートは、正社員とほぼ同じ時間働く常用型の「その他パート」が十五万二千八百円、労働時間が短い「短時間パート」が八万九千七百円と大きな差がついている。

173. 2000年06月23日, 朝刊, 山口1, 27p, 1727文字

サラリーマン(胎動新世紀へ 政治に やまぐち総選挙5部) / 山口

就業・雇用形態
正社員

労働条件
賃金

○働く女性を支援して 宮本省三さん(31) 柳井市 レジャー用品製造卸会社

景気対策を望みます。一時的な公共投資よりも、消費税率引き下げや規制緩和など、平等に恩恵のある対策がいい。一部業界の生産性を高めるようなやり方だけでは、一般の企業は効果を感じることはできません。女性が働きやすい環境も整えてほしい。子どもが急病になれば母親は帰らなければならない、保育所への迎えもあります。会社の柱として安心して働ける状況ではない。社会的なフォローがもっと必要です。

○効果的な失業対策を 庄島征洋さん(56) 下関市 食肉卸・小売会社

景気回復を最優先してほしい。売上げの前年度比を見るたびに、不況の影響を感じます。景気対策に公共工事がよく挙げられますが、どこにどうプラスになっているのか、実感がわかりません。もっと効果的な対策を打ち出してもらいたい。この先も高い失業率や就職難が続くと、若い人は投げやりな気持ちになってしまうのではないのでしょうか。政治の抱える課題は大きいと思います。

○有言実行で信念貫け 平野幸二さん(47) 山口市 自動車メーカー

景気は回復基調にあるといわれていますが、実感できません。人員削減、減収・減益、会社倒産などのニュースが紙上をにぎわわせています。私の勤める工場も7割が輸出で、円高の影響を大きく受けています。国内景気回復と為替レート安定の政策を望みたい。政治家の資質が政治そのものを左右します。有言実行型で、自分の信念を最後まで貫く、気概のある人に一票を投じます。

○社会保障の展望示せ 藤井典生さん(49) 光市 製鉄会社

年金制度改革で、厚生年金の報酬比例部分の給付水準を5%減らして、受給開始年齢を段階的に65歳まで遅らせることが決まりました。定年まであと10年。これからどうなるのか、社会保障のビジョンを示してほしい。韓国と朝鮮民主主義人民共和国(北朝鮮)の関係改善の兆しが見られますが、各候補とも、岩国の米軍基地問題を正面切って取り上げていません。日本の安全保障政策のことも訴えてほしい。

○税の流れ明確に示せ 永尾徳太郎さん(48) 萩市 生命保険会社

国政を担う政治家は、地域や利権の代表ではなく、日本の全体、将来を真剣に考えるべきです。いまは族議員があまりにも多すぎます。官僚主導型の政治も思い切って変えてほしい。経済不況の中でサラリーマンの生活は厳しい。細かいかも知れませんが、税金は源泉徴収ではなく申告制にし、営業マンの必要経費も認めるべきです。税の流れ、使い方は、国民に分かるように、はっきりさせてほしい。

○「景気回復」実感なし 江本史郎さん(29) 宇部市 印刷関連会社

政府は景気が上向き始めたと言っていますが、実際歩いて商売をしている私たちにはまだその実感はありません。三、四年前を「10」とすれば、まだ「3」か「4」。いつものルートを回っていれば、それなりの売上げがあった時代は過ぎました。どこの会社も新しいサービスの提供や新たな事業展開を模索しながら、この難局を乗り切ろうと懸命です。景気回復を最重要課題としてやってほしい。

○パワーある人欲しい 白石益登さん(48) 山口市 鉄道会社

混んとした今の政治状況を打破するような、パワーのある政治家に日本を引っ張って行って欲しいですね。今の政治家にはパワーのある人もいないけれど、全員があるというわけではないと思います。方向性を明確にした発言のできる政治家になって欲しい。そのためにも、いつまでも地元の利益誘導をする人ではなくて、日本全体を見渡せる政治家に出てきて欲しい。

《県民税と賃金》

県内の雇用労働者は約63万5000人(1997年の就業構造基本統計調査)▽個人県民税を「源泉徴収」された人は、98年度で39万7301人、税額は167億9630万6220円(県税務課まとめ)▽今春開で妥結した県内の組合は161(5月末現在)。うち定昇込みの妥結は127。平均妥結額は5381円で、対前年比6・4ポイント減。ペア(基準賃金の引き上げ)のみで決着した組合は34。平均妥結額は817円で、対前年比10・8ポイント減(県労政課調べ)。=おわり

174. 2000年06月22日, 夕刊, 1総合, 1p, 850文字

求人、官民を同時検索 就職活動を効率化 新システムで労働省方針

就業・雇用形態
正社員、パート労働者

労働条件
労働時間

労働省は、全国の公共職業安定所(ハローワーク)や民間の職業紹介会社、経済団体などが集めた求人情報をインターネットを使って同時に検索できる「官民雇用情報(PPEI)システム」(仮称)を来年度からスタートさせる方針を固めた。求職者は自宅などのパソコンで職種、給料、就業場所などの条件によって求人先を絞り込んだうえで、職安や民間業者の窓口などで具体的な企業の紹介を受けることができる。従来より効率的に就職活動ができるという。

労働省は官民情報の接続ソフトの開発やシステム変更費用の助成金などにかかる五億円程度を来年度予算で要求する。同システムでは、職種や給料のほか業種、正社員、パートなどの就業形態、労働時間などの条件を入力して、企業を絞り込む。ハローワークが扱っている求人企業名はネット上では公表せず、希望者にハローワークの窓口で企業名を教える。ただ、民間紹介業者の求人企業名の公表は業者の判断にまかせるという。同システムでは民間業者のホームページなどにも接続でき、求人企業の詳細な情報も入手できる。

労働省は昨年三月から、東京二十三区内のハローワークで受理した求人情報（企業名は除く）を検索できるハローワークインターネットサービスを開始した。その後、首都圏、関西圏、札幌市、名古屋市、福岡市などのハローワークの情報も加え、一日平均七千件を超えるアクセスがある。今回のシステムでは、全国約六百余カ所のハローワークの求人を載せる。

一方、民間側も大手職業紹介会社が常時二万件の求人情報をホームページで提供するなどインターネットの利用は急速に広がっている。また、日経連、関西経営者協会、東京商工会議所なども会員間の求人、求職情報を独自のネットなどで提供している。

同省によると、全国のハローワークが一年間に扱う新規求人は約五百五十万件。このほか、民間職業紹介業が約十七万件、求人情報誌の広告件数は約二百二十万件などがある。PPEIシステムはこうした官民の求人情報を一括して閲覧できるようにするのが、ねらい。

175. 2000年06月01日、朝刊、3経済、12p、1555文字
清家篤・慶応大教授（ここが争点 総選挙と経済：下）

就業・雇用形態

正社員、パート労働者、派遣社員

労働条件

賃金、労働時間、雇用保険

清家篤・慶応大教授（労働経済）

——四月の完全失業率は四・八％で、やや改善しましたが、依然として最悪水準に張り付いています。

「雇用はモノやサービスの生産からの派生需要なので、基本的には景気が回復しないと改善しない。その生産についていえば、鉱工業生産指数や製造業の所定外労働時間（残業）は昨年夏ごろから前年に比べてプラスに転じ、有効求人倍率もほぼ同時期に底を打ち、改善基調となっている」

「ただ、失業率は景気の現状に遅れて動く遅行指標のうえ、景気回復期には、それまで職探しをあきらめていた人が再び労働市場で職探しを再開するようになり、結果として失業者が増えることもある。このため今後一時的に上昇する事態も予想される」

■緊急対策

——雇用対策は政府の最重要の政策になっています。五月中旬には三十五万人の雇用・就業機会の創出を目指した緊急雇用対策を打ち出しました。

「七十万人の雇用創出を目指した昨年の緊急雇用対策が必ずしも十分な効果を上げなかったため、見直しを図ったようだが、期待する結果は出るのかどうか。昨年の対策の目玉だった新規・成長分野の産業で中高年を雇った場合に助成金を支給する制度をみても、もともと成長する企業は政府の補助金がなくても人を雇うのではないか。新政策を打ち出すのは良いが、他方で効果の上がらなかった政策は打ち切るなどの柔軟な運営をすべきだ」

——与党は総選挙を前に、雇用改善の努力を印象づけようとしているようです。

「きめ細かい施策で効果を上げようとしている姿勢は認めるが、そろそろ骨太な政策に重点を置いた方がいい。五％前後の失業率というのは、だれでもが失業する可能性がある時代といえる。必要なのは失業者が本当に求めている対策だ。第一に安心して仕事を探せるようにセーフティネットとしての雇用保険制度の充実、第二に中高年の就職を困難にしている年齢制限をなくすことだ。米国のような年齢差別禁止法も検討すべき時期だろう」

■雇用保険

——雇用保険は今国会で改正され、来年四月から施行されます。

「非自発的失業者の給付期間を現行の最長三百日から三百三十日に増やす一方で、自発的失業者の給付期間を減らすなどメリハリをつけたが、全体として給付期間は短い。失業期間は長期化し、一年以上の失業者が四分の一を占めており、少なくとも一年半程度は必要なのではないか。そのために必要な保険料負担は労使とも認めていくべきだ」

——日本の企業が採用面で年齢制限を設けているのはなぜですか。

「見直されているとはいえ、年功的な処遇や賃金制度が日本の企業の基本になっているからだ。能力主義、成果主義的な賃金が主流になり、賃金が年齢に左右されなければ、企業も中高年を受け入れる余地が出てくる。しかし、年功制賃金の適用を受けている企業の正社員にとっては賃下げになりかねない。さらに経営側には、年齢差別を禁止するなら、定年以外の理由による解雇の自由を認めるべきだという主張も根強い」

「雇用保険の充実や年齢差別禁止については与野党も総論では反対しないだろう。ただいずれも企業や雇用者の負担が増え、痛みも伴うことは避けられず、使用者側や在職者の利害を代表する労組の抵抗が予想される。それだけ政治がリーダーシップをとって実現すべき課題といえる」

——雇用システム自体のあり方も問われますね。

「年功賃金、終身雇用制度は日本の経済成長を支えてきたし、結婚、マイホーム、子どもの教育を支えるといった人生に合ったシステムだった。それを維持できなくなったところに現在の問題はある。だからこそ終身雇用制度の外にいる失業者やパートや派遣など不安定雇用者に立脚した雇用政策を早急に確立する必要があるのではないか」

（編集委員・中川隆生）

176. 2000年05月23日、朝刊、くらし、25p、2235文字
臨時職員の実態知って 正職員と同じ仕事、待遇は大差

就業・雇用形態

労働条件

自治体の臨時職員が一―三カ月の中断期間を挟んで繰り返し勤務し、その「休み」の期間中に失業手当を受け取る――。こんな雇用保険の受け取り方があちこちの県にあることを八日付の紙面で紹介したところ、「正職員と同じ仕事をしているのに、賃金や待遇などで差別されている実態を知ってほしい」という手紙や電話が寄せられた。こうした受給について労働省は「脱法的」としているが、臨時職員たちの思いや雇う側の事情をあらためて聞いた。（君島浩）

「私の仕事は臨時的な仕事ではありません。自分の意思で『お休み』しているわけではない。ずっと働きたいのです」

兵庫県宝塚市に住む近藤正代さん（五三）からはこんな手紙が届いた。さっそく会いに行った。

市立図書館に臨時職員として採用され、十四年目。十一カ月勤務し、一カ月中断するというパターンを繰り返してきたという。地方公務員法二二条で、臨時職員は一年を超えての雇用ができないと決められているからだ＝注参照。ただ、近藤さん自身は中断期間中に失業手当を受け取ったことはないという。

近藤さんの勤める市立西図書館は正職員が六人、臨時職員は九人。臨時職員も全員が正職員と同様に「司書」の資格を持ち、一日七時間、週三十五時間働く。毎日三十分、正職員より早く帰るだけだ。

正職員がカウンターに出るのは半日だが、臨時職員は一日中のこともある。書庫を動かし、本の整理をするのは臨時職員だけの仕事だ。近藤さんは「一日中カウンターに出て市民と接するのは緊張を強いられる。本の整理は肉体労働だし、仕事はむしろ正職員よりきつい」と強調する。

だが、正職員とは異なり、祝日出勤の代休がない。夏休みや忌引もない。収入面でも大きな差がある。近藤さんは年収百七十万円。同じ年齢の正職員は一千万円近くになる。

「常勤」と変わらない仕事をしているのに、なぜ臨時職員の身分なのか――。宝塚市人事課に尋ねると「財源の制約があるので、正職員にするのは市民の理解を得られない」。十一カ月雇って一カ月休ませている点については「問題があるというのは分かるが、地方公務員法二二条に従うしかない。自治省の指導もないし、新たな立法措置もない」と言う。

近藤さんは「働く時間が短くても、時間あたりの待遇は正職員と同じ『短時間勤務職員』の制度を導入すべきだ」と提唱する。ただ、近藤さんは臨時職員にも様々な仕事があり、全員を短時間勤務職員にするには財源面での制約があると思っている。

八日の記事に対しては、「不正な雇用を行っている自治体側の責任こそたすべしだ」という意見がほかにも寄せられた。

一方、東日本の元県庁臨時職員（二八）は「コネで入ってくる人が多く、それも『お嬢さんの腰掛け』といった感じの人ばかり。お茶くみかしかない人もいた。一カ月の休みに失業手当をもらっている人がいるのに驚いた。就職が困難な時代にいい思いをしている」と話していた。

□人数は急増、再雇用ない県も

全国の自治体で、どのくらい臨時職員が働いているのか、その数は自治省も把握していない。自治労の調査では、自治労加盟組合がある自治体の臨時・非常勤職員は一九九〇年には約二十万人だったが、今年は三十万人に迫る勢いだという。公務員の定数を増やせないなかで、正職員ではない「雇われ方」が広がっている。

臨時職員の採用や雇用の形は自治体によって様々だ。

各都道府県に問い合わせたところ、半数に近い県が中断期間において再雇用を繰り返す一方で、沖縄県などは「できるだけ多くの人に働く機会を与えないと不公平だ」として同じ人の再雇用を認めていない。神奈川県は「お茶くみやコピーとりなどは自分たちで何とかすべきだ」と事務補助の臨時職員を雇っていないという。

□地方公務員法改正は足踏み

地方公務員制度調査研究会は昨年四月、正職員と同じように働きながら身分や待遇に格差のある臨時・非常勤職員がいることについて、「短時間勤務職員の制度の導入について検討する必要がある」などとして地方公務員法の見直しを求めた。

しかし、自治省は今国会に関係法案を提出することができなかった。

自治省の木寺久・公務員部長は「どういった仕事をしている臨時職員をどういった雇用形態にするかという仕分けに議論が百出するだろう。削減される臨時職員が出るかもしれないが、現実に働いている人がいることも踏まえないといけない。臨時職員は地方では雇用の貴重な機会でもある。いい知恵が見つからない」と頭を抱えている。

<地方公務員法二二条> 地方自治体は、緊急、または臨時の職に関する場合は、六カ月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。六カ月を超えない期間で更新できるが、再度の更新はできない。

●きょうは「自治体の臨時職員」

ご意見・ご感想をお寄せ下さい。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> 03-5540-7437 (東京)、06-6231-0916 (大阪)

<eメール> 火曜日は仕事・雇用 shigoto@ed.asahi.com

過去の記事はアサヒ・コムで。www.asahi.com/life/

【写真説明】

私の職場 靴磨き 50年近く上野で靴磨きを続けている土肥幸博さん（七一）。料金は10年以上前から400円のまま。「もう二、三年でこの商売をする人はいなくなるんじゃないかな」／撮影・中田徹＝東京・JR御徒町駅前

177. 2000年04月26日、朝刊、香川1、31p、1310文字

無資格で社会保険労務士 高松の男性が120社と契約し業務／香川

就業・雇用形態
正社員

労働条件
労働契約、安全及び衛生、社会保険、就業規則の提示

高松市内の男性が、県内の中小企業約二十社と契約を結び、無資格で社会保険労務士の業務をして報酬を得ていたことが分かった。県社会保険労務士会（吉田新太郎会長、約百七十人）は一九九六年三月、このことを知り、男性に警告書を渡した。同会は男性と話し

合い、業務をやめることを確認したので、告発などには至らなかったという。

同会によると、男性は、労働保険料の納入代行などをする高松市内の労働保険事務組合に勤めた経験があったという。同組合を退職後、八六年ごろ、社会保険労務士と似たような名称を使って市内に事務所を開設。同組合で得た知識をもとに、無資格で、労働基準法や国民年金法に関して公共職業安定所などに出す申請書や報告書の作成のほか、事業主に給付される各種助成金を労働省に請求する手続きを代行するなどしていたらしい。

同会の調査では、男性は多くの事業所と契約したため、手が回らず、「頼んだ事務処理をしってくれなかった」といった苦情なども契約先から出ていたという。

高松市内の製造会社で「うちは毎月、社会保険労務士に顧問料を払っている」と聞いた同会幹部が九六年、領収書の控えを見たところ、会員のものでなかったため、発覚したという。

県内の社会保険労務士の報酬基準（月額）は、四人以下の事業所で二万円、十人以上十九人以下で四万円。関係者によると、男性は中小企業約百二十社とこうした基準より安い額で顧問契約を結び、少なくとも年間報酬約千五百万円を得ていたとされる。

同会は九七年三月末、当時の県保険課に報告した。だが、同課は、社会保険労務士への指導権限はあるが、資格がない人を調べ、告発するのは難しいという受け止めだった。同会によると、男性は各企業との契約を打ち切り、同会と和解したが、連絡先などはもう分からないという。

県内のある労働保険事務組合幹部は「事業主は、一人でも雇用者がいれば、労働保険に加入しなくてはならないという法律ができたので、事業主の経済的負担を軽減する目的で労働保険事務組合という制度ができた。男性と契約した中小の事業主にとっては、社会保険労務士の資格の有無は問題でなく、低価格で事務手続きを代行してくれることが魅力だった側面もあるのでは」と話す。

社会保険労務士法は、無資格者が報酬を受けて業務をしてはならないと定めている。違反者には、一年以下の懲役か十万円以下の罰金が科せられる。刑事訴訟法では、懲役五年未満の罪は三年で時効が成立する。

<社会保険労務士> 労働、厚生両大臣の免許を受け、労働、社会保険諸法令に基づく申請、届け出、異議申し立ての代行をするほか、就業規則や賃金台帳といった書類の作成、事業所の安全衛生管理の助言などをする。

<労働保険事務組合> 事業協同組合や商工会など事業主の団体が、事業主から委託を受け、労働保険料の納付などの事務を処理する、労働大臣の認可を受けた組織。加入する事業所からの手数料などで運営している。事務を委託できるのは、労働者が三百人以下など、中小、零細企業に限られる。県内には三月末現在、約百五十組合ある。

【写真説明】

県社会保険労務士会が作った事業主向け紹介パンフレット

178. 2000年03月30日、朝刊、2経、13p、614文字

賃金減穴埋めに“副業”容認を 関経協が提言 【大阪】

就業・雇用形態
正社員、アルバイト

労働条件
賃金、労働時間、時間外労働、就業規則の提示

ワークシェアリング実施のためには、「副業」禁止の就業規則の見直しを——。関西経営者協会（関経協）は29日、ワークシェアリングによって賃金カットされる従業員が、就業時間外にアルバイトをすることが認められるよう社内の規定を改めるべきだといったことなどを盛り込んだ提言をまとめた。提言をまとめた検討委員会の責任者である辻井昭雄・近畿日本鉄道社長は「雇用を守るための緊急避難的なワークシェアリングは日本でも導入せざるを得ない」とみており、本格導入へ向けて、提言がたたき台になることを期待している。

ワークシェアリングはドイツなど欧州中心に実施され始めたもので、一人あたりの労働時間を短縮して雇用を確保する代わりに、賃金をカットするというのが骨子だ。

提言は、時間短縮や賃金カットの方法、考え方にもいろいろあることを指摘した。そのうえで、日本の多くの会社が就業規則で禁止している従業員の就業時間外のアルバイトについても認めるべきだと指摘した。さらに、標準報酬が低下することで年金や医療保険に影響を与えることに対応した検討が必要とした。

また労働組合側は、サービス残業も多い所定時間外労働の縮小がまず先だとして、経営主導の導入に警戒感を強めているが、提言は「時間外労働に賃金を払わないのは論外だが、所定外労働をなくしてしまうと、景気変動に柔軟な対応ができない」として、時間外労働は現状のままでも導入に向けた話し合いに応じるよう求めている。

179. 2000年03月15日、朝刊、静岡、30p、343文字

雇用の悪化に歯止めの見方 日銀静岡支店 / 静岡

就業・雇用形態
正社員、アルバイト

労働条件
時間外労働

日本銀行静岡支店がこのほどまとめた最近の県内の雇用動向で、製造業の生産増加を受けて、臨時雇用や時間外労働時間が着実に回復の動きをみせていることなどから、「全体としては雇用の悪化傾向に歯止めがかかりつつある」との見方を示した。

県内では、新規求人数が携帯電話などの電気機械や二輪車などの輸送用機械を中心に持ち直してきており、求人広告件数もパート、アルバイトを中心に増加しているという。

しかし、大企業を中心に雇用調整圧力は依然根強く、正社員を中心とした常用雇用は引き続き厳しい状況にある、としている。

同支店では雇用情勢について、県内では一部の指標に明るい動きが見られる一方で、産業間や職種間、年齢間でのミスマッチが拡大し、就業形態も多様化するといった変化が続いているとも分析している。

180. 2000年03月11日, 朝刊, 茨城, 35p, 252文字
労災事故隠しで工場長など書類送検 鹿島労基署 / 茨城

就業・雇用形態
派遣社員

労働条件
安全及び衛生

鹿島労基署は十日、労災事故を隠したとして、波崎町砂山、常裕バルブ工業（本社・愛媛県伊予三島市）と同社の取締役波崎工場長（四六）を労働安全衛生法違反の疑いで水戸地検土浦支部に書類送検した。
調べでは、同社などは昨年一月二十五日、波崎工場でフィリピン人の派遣労働者（四六）が電動丸ノコを使って作業中に、足に休業六カ月のけがを負ったが、同八月十九日まで同労基署に報告しなかった疑い。この派遣労働者には事故発生後、三十万円を渡し帰国させていたが、後遺症があったことから、本人が補償を求めて同労基署に向かい出した。

181. 2000年02月19日, 朝刊, 群馬, 27p, 171文字
ゴルフ場経営者を書類送検 高崎労働基準監督署 / 群馬

就業・雇用形態
アルバイト

労働条件
安全及び衛生

高崎労働基準監督署は十八日、作業員に安全ベルトを付けさせるなどの危険防止措置をとらなかったとして、榛東村のゴルフ場経営者（六八）を労働安全衛生法違反の疑いで地検高崎支部に書類送検した。調べでは、倉洲村権田のゴルフ場「響の森カントリークラブ」で昨年九月、箕郷町上芝、造園業アルバイト湯沢福善さん（当時六二）が伐採作業中に木から落下し死亡した。

182. 2000年01月29日, 夕刊, 夕刊経済特集, 5p, 4040文字
60代は働き盛り 雇用延長の最前線を見る

就業・雇用形態
正社員、嘱託社員

労働条件
労働契約、賃金、労働時間、社会保険

2001年から厚生年金の基礎年金の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられるのを受け、60歳の定年以降も雇用を延長する動きが広がっています。日本の労働力人口は2005年をピークに減り始め、特に若年人口は急減します。企業としても中期的には戦力となる人材確保が課題になります。今春開の最大テーマ雇用延長策に、いち早く取り組んでいる企業の最前線から、運用の実態と問題点を探りました。（河島大四）

○再々雇用 熟練の技術、細く長く

「旅行用で予算が四万円なら、軽くて小さいカメラがいいですね」

今年で創業二百五十年を迎える鹿児島市の百貨店、山形屋一号館にあるカメラ売り場。野口達彦さん（六六）が若い女性客と話していくうちに、ショーケースの上に取り出されていた三つのカメラは一つ減り、二つ減りして、客は最後の一つを買って、満足そうに帰っていた。この間、ざっと十分。柔らかな物腰の受け答えで、いつの間にか商品を絞って買わせる術は、長年の接客で培ったものだ。

野口さんは入社以来、婦人服、ベビー服、婦人雑貨などの売り場に立ってきた。六十歳の定年は、そうした接客などを社員に教育する能力開発室で迎え、六十五歳までは、外商の事務部門で、勤務時間は社員と変わらないが残業はなく、給料が七割程度となる嘱託勤務をした。そして一昨年から、「フリースタッフ制度」と呼ばれる再々雇用制度でカメラ売り場に出た。

同社が九一年から導入したこの嘱託終了後雇用の制度は、本人が望み、会社も必要とした場合に限り適用される。体調も考慮して週三日勤務だが、七十歳まで契約を更新できる。給料は「現役時代に比べればスズメの涙」というが、「週三日なら疲れもたまず、自分の趣味をいかせるし、最高ですよ」と野口さんは笑みを浮かべる。学生時代からの趣味だったカメラの知識と接客の巧みさで、売り場は以前よりも売り上げを伸ばしているという。

百貨店は比較的雇用延長が進んだ業界だ。松屋が二年前から六十五歳まで定年を延長できる制度を採用したほか、三越と伊勢丹は六十歳で定年退職した社員を最長五年間再雇用する制度を導入している。背景には「高額な買い物をする顧客を抱える社員もいる。経験豊富なこうした社員が辞めて顧客に去られてはたいへん」（百貨店幹部）という事情もある。厳しい消費不況には、シニア社員の技とコネが生きるようだ。

横河電機の定年退職者を、原則同じ職場で再雇用している横河エルダーは社員から「定年は百歳」といわれている。雇用期間を六十五歳までとしているが、実際は会社が必要と認め、働く意欲と健康状態がよければいくらでも更新できる。現在、最高齢者は八十一歳で二人いる。「部下の育成と技術のノウハウを傳承してもらえれば」と新井千秋専社長はいう。

勤務時間は残業がないことを除けば横河電機の社員と同じで、週五日勤務。もっとも賃金は厳しい。公的年金を最大限活用することが前提になっているため、月給約十万円、賞与は年間八十万円だ。年金と合わせると平均年収は六百万円ほどになるという。

○ワークシェア 若手育成と一石二鳥

東京ガスの神奈川県都市エネルギー部で営業を担当する橋本可三さん（六一）は、九八年に定年退職した後、同じ職場で週三日だけ働いている。三年前にできたセカンドライフ支援制度で、ワークシェアコースを希望したからだ。

この制度は、五十四歳で人事担当者として面接して、定年に備えた身の振り方を決める制度で、六つのコースがある。定年前に出向し、定年後にそこに再就職して六十五歳まで勤める「出向再就職」、定年後に週五日だった勤務を三日に減らすことで六十五歳まで働く「ワークシェア」、といった具合だ。同社のワークシェアの場合、例えば、ある職場で退職者が出て人員補充はせず、一人分の仕事を再雇用者や同僚でシェア（分かち合う）するというわけだ。

橋本さんは当初、定年後はノルマのない営業以外の業務に就きたいと思っていた。が、上司から「それほど数字に責任を負わせない

よ」と言われ、培ってきた営業のノウハウを若い社員とともに現場を回りながら伝えていこうと決めた。「元気なので、できれば五日働きたい」という橋本さんは、入社二年目の若手社員を連れて、神奈川県内全域の医療機関へ空調設備の売り込みに飛び回っている。

もっとも週三日の勤務で賃金は四分の一に落ちた。年金などを入れると定年前の年収の三分の二ほどだ。夫婦二人の生活に支障はないが、不安がないわけではない。「冠婚葬祭など付き合いは減らないし、車を買って替えたり、墓を買ったり、これからもお金はかかる」

この制度の利用者の内訳は、定年退職する人と、出向再就職者と、ワークシェアを選ぶ人が三分の一ずつだった。しかし、退職者の数が年間二百人台だったのが、三年後には四百五十人と激増するため、人事部では再雇用を希望する社員が増えると見ている。加藤宣之副部長は「関連企業や取引先では採用を手控えており、いまでも若手を含め千二百人が出向していて、出向再就職には限界がある。今後はワークシェアによる雇用の場を確保していくことになるだろう」とみる。

○団塊の圧力 定年急増で限界も

キャノンの人事部に勤める岩岡正視さん（六〇）は昨年、定年後も会社で働きたい、と所属長との面談でカウンセリングや教育トレーナーなど希望職種を六つ提示した。定年直前の職場を希望する人が多い中、第六希望まで出すのは珍しいという。「大学受験を控えた高校三年生の子供がいますから、どうしても働きたかった。使ってもらえればと、たくさん出しました」

幸い第一希望がかなって、退職後、キャリアカウンセリング室に配属された。社員の仕事の悩みや職場のトラブルなどを経験をもとにカウンセリングする。勤務時間は社員と同じ。収入は定年時の六割に落ちたが、年金が入るので、「生活を落とすことはほとんどない」という。雇用契約は最長で六十三歳までだ。

最近の定年退職者は百人前後だったが、二年後には二百人、七年後には三百人を超える。このため、人事企画部の荻原博部長は「再雇用希望者は退職者の約半分。希望者が健康であれば無理してでも仕事を作ってきたが、そろそろ限界。このまま制度を続けていくつもりはない」と話す。

昨年、五十五歳以上の自己都合退職者の退職金も定年扱いで優遇する制度を導入。今月には人材開発室を設置し、六十五歳までの雇用延長を視野に、定年前後の処遇の再検討を始めた。今の再雇用者はフルタイム勤務だが、今後は半日や週二、三日の勤務も選択できるような制度などを検討していく。

リコーも最長六十三歳まで再雇用するシニア社員制度を十五年以上続けてきた。健康で、仕事に専門性があり、そうした技能を生かせる職場があることが条件だ。年間百人あまりの退職者のうち、三割から四割がシニア社員を希望し、半分ほどを採用してきた。一年契約で制度上は最長三年働けるが、最近是不況の影響もあって一年や二年で仕事なくなるケースもある。

昨年十一月にシニア社員となって退職時と同じ社会環境室に勤める岩田光生さん（六〇）は、「勝手知ったところで働けるのがよかった」と喜ぶ。それでも再雇用にあたって「最長で二年の業務」といわれたため、「そろそろ次のことを考えないといけない」と、少し心配顔だ。

同社でも年間退職者が再来年には倍増する。さらにその後は団塊世代の退職期も控えている。荻原善志郎・人事部長は「今後は、週五日勤務だけという就業形態を見直し、四日とか三日とかのフリー勤務も選択できるようにして雇用の機会を増やすなど、六十五歳まで対応できる制度を検討したい」という。雇用を確保するための企業側の模索が続けられている。

◇望ましい「定年なし」 清家篤・慶応大教授

雇用延長は個人、企業、社会のそれぞれに必要な。個人にとっては厚生年金の支給開始年齢が現在の六十歳から段階的に六十五歳へ引き上げられるため、雇用期限が六十歳では生活設計が成り立たない。企業にとっては若年人口の激減もあり（図参照）、経験豊富で熟練技能を持った高齢者を活用したほうが合理的だ。一方、社会にとっては、年金、医療、介護といった高齢社会のコスト増をまかなうため、働く意思と能力のある高齢者にはできるだけ長く働いてもらい、高齢社会を支える側として保険料や税金を負担してもらうことが必要だ。

問題は、六十五歳まで雇うとコストがかさむ年功序列的な賃金・処遇制度にある。これを能力や業績といったその時々への貢献度に応じて賃金を支払う制度にし、専門能力を生かして第一線で働けるようにすることが必要だ。幸い日本には働く意思を持った高齢者が多くいる。六十代前半の男性の中で働く意思のある人の割合は約七五％。英米は五五％程度、独は三〇％を割っている。これを生かさないう手はない。

すでに米国では「定年なし」を実現している。年齢差別禁止法により、四十歳以上の労働者のあらゆる年齢差別を禁止している。定年は年齢で辞めさせる典型的な年齢差別だから、ない。企業は、賃金が四十代、五十代になるとフラットになってくるため定年なしでもさほど困らず、逆に働く方は年をとっても賃金は上がらないので、年金が支給されると引退生活を楽しまたい人も多くなる。処遇面でも組織がかなりフラット化してきたため、専門家として働ける。

最終的には定年なしの仕組みをつくるのが望ましいと思うが、いずれにせよ緊急の課題は、来年から基礎年金の支給開始年齢が六十一歳に引き上げられるのに合わせて、どんな形にしる雇用延長することだろう。（談）

【写真説明】

女性客にカメラを勧める野口達彦さん。長年の接客キャリアが売り上げに貢献している／撮影・河島大四＝鹿児島市の山形屋で若手社員を伴って営業活動をする東京ガスの橋本可三さん（中央）／撮影・野上伸悟＝横浜市の病院で

付録2 G-Searchによる検索結果
(記事番号G-1～G-15)

各記事の掲載の体裁は以下の通りである。

- 1行目： 記事番号 記事発行日 出典（朝刊、夕刊、週刊の別） 面名 掲載頁 文字数
- 2行目： 見出し
- 3～4行目： 就業形態と労働条件
- 5行目以降： 本文

G-1 2005.01.08 しんぶん赤旗 日刊紙 労働・大衆運動 05頁 (全774字)

“人貸し請負”実態はつきり/JAMが調査

| | |
|-----------|--------------------------|
| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
| 正社員、請負労働者 | 労働時間、時間外労働、安全及び衛生、技能者の養成 |

機械・金属産業を中心とする産業別労働組合のJAM(連合)が、「製造業務請負業の活用実態に関する調査」結果を先ごろまとめました。傘下の八十四の事業所を対象にアンケート調査したもので、それによると、請負労働者を「年間を通じて活用している」事業所が77・8%、「特定の期間に限り活用している」事業所が8・3%、「活用していない」事業所が13・9%でした。請負労働者数の人員総数に占める比率は、「10%以上20%未満」が41・9%と最も多く、次いで「20%以上30%未満」が22・6%。最高は74・8%にのぼりました。請負労働者の活用理由では、「正社員を増やさずに要員確保」「部門の人件費節約」がともに78・6%、「業務量の一時的・季節的増減対応」が71・4%でした。請負会社を選ぶ基準は、トップが「請負料金の額」の71・4%。次いで「請負労働者の技能水準」の60・7%。請負労働者の業務内容では、最も多いのが「加工・組立・充てん(機械設備の操作・監視を含む)」が92・1%。次いで「包装・こん包作業」(73・9%)、「運搬作業」(72%)です。請負労働者の管理状況について、管理業務を行う請負会社の社員が常駐する職場は三分の一(33・3%)で、常駐ではなく巡回をしている職場が最も多くて37・5%。管理業務をおこなう請負会社の社員がいない職場が四分の一以上(27・1%)を占めました。本来、管理業務は請負会社が担当すべきことです。ところが、請負労働者への「仕事の割り振り」「作業方法の指示」「教育訓練」「安全衛生教育」「勤務時間帯決定」「残業指示」について、半数前後の職場で、ユーザー側の社員が担当していました。単に労働者を右から左に横流しし、上前をはねるだけの、職業安定法が禁じている「人貸し請負」の実態が改めて浮き彫りになっています。

G-2 2004.12.19 毎日新聞 地方版/和歌山 20頁 (全329字)

深夜労働者の健康診断 4分の3費用助成—福祉機構 /和歌山

| | |
|------------|--------|
| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
| 正社員、パート労働者 | 安全及び衛生 |

労働者健康福祉機構は、深夜(午後10時～午前5時)業務従事者の自発的な健康診断に、7500円を上限に費用の4分の3を助成している。深夜に働く人は増加しているが、昼間の仕事に比べて生活リズムが乱れやすく、体への負担が大きい。労働安全衛生法は、事業者は深夜業務に従事する人に対し6カ月に1回、健康診断を受けさせるよう定めている。さらに、自分の健康に不安を感じたら診断が受けられるよう、00年から助成制度が設けられた。正社員やパートなど常時雇用されている人で、健康診断の受診前6カ月の間に計24回以上の深夜勤務をした人が対象。項目は血圧や肝機能検査、心電図検査など。手続きなどの問い合わせは和歌山産業保健推進センター(073・421・8990)。(水津聡子)

G-3 2004.06.12 しんぶん赤旗 日刊紙 経済 08頁 (全1646字)

働く/大阪発/3/「奴隷みたいなもの」

| | |
|------------------|-----------------|
| 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、賃金、休憩、安全及び衛生 |

失業した横山保さん(39)＝仮名＝は、派遣会社に紹介された金属加工会社で働き始めました。当時(二〇〇三年)製造業務への派遣は違法でした。

「鉄を油につける仕事です」。こう説明されて仕事に就くと、実際は毒性の高い有機溶剤を扱う作業が一日の半分を占めました。有機溶剤は、揮発性が高いため中毒を起こしやすい危険な溶剤です。労働安全衛生法にもとづく法令では、マスクの着用や作業環境の整備、健康診断など厳しい要件を定めています。マスクもなしに ところが、取り扱い上の注意事項や危険性についての安全教育は行われず、換気扇のない作業場でマスクもなしに作業させられます。

初日から気分が悪くなり、三日目には頭痛や吐き気に襲われたため、仕事を休んでほしいと派遣会社に頼みましたが、「代わりがない」と応じてもらえません。五日目には嘔吐(おうと)するなど症状が悪化し、出勤できなくなりました。

医師は治療のために、有機溶剤の薬品名を聞くようにいいましたが、会社は答えませんでした。

六日休んで出勤すると、また同じ有機溶剤の作業が待っていました。借りたマスクを作業後に外してみると、内側まで真っ黒です。マスクの件を聞いた派遣会社は、初めて「次の仕事を探すからもう行かなくていい」といいました。が、それっきり何度電話しても「わからない」の一点ばり。被害にあった労働者を切り捨てたのです。

後日明らかになった薬品の正体は、毒性の高い発ガン性物質である第一種有機溶剤・トリクロロエチレンでした。

一カ月後体調が戻った横山さんは、こんどは業務請負会社を通じ、大手製造業のラインで目視検査の仕事に従事します。実態は、請負を装った違法派遣でした。

ここで被った三度目のトラブルは、不良品を見落としたという理由による解雇でした。

大勢の労働者の前で「こいつが不良品を出したんや。おまえはクビや、出入り禁止や」と管理職に暴言を吐かれたうえ、失業させられたのです。

不良品の見落としは横山さんのせいではなく、長時間労働と人員不足にありました。八時間の交代制勤務で食事以外に十分間休憩が四回ある正社員と違い、派遣労働者は十二時間の交代制です。代替要員がないため休憩も与えられません。

ラインに流れてくる数十個ずつ三セットの製品を調べて不具合を取り除くには、ラインの両側に労働者が必要です。しかし、配置は横山さん一人だけ。最終ラインの目視は大事な工程のはずですが、他のラインも全員派遣だったといいます。パートより低賃金 賃金は、パート労働者より安い時給八百円台。事業者が全額負担しなければならない労災保険料を、「安全費」という名目で一日四百円天引きされていました。

横山さんは請負・派遣の働き方について実感をこめて語ります。

「奴隷みたいなもの。無理難題をつきつけられても正社員なら拒否できるが、ぼくらはできない。いけば、簡単にクビになる。会社にとって、こんなに使いやすい労働者はないと思う。でも、企業が正社員を募集せんから、ぼくらは請負でも派遣でも働くしかない」実は、横山さんは一度目のトラブルの際、知人のつてをたよりに大阪労連（全労連加盟）の地域労組に相談し、組合加入しています。

「雇用関係がない」「日々雇用だから解雇でない」といって逃げる使用者企業や派遣会社に、組合の仲間と使用者責任や違法行為を追求し解決を求めてきました。結果、一度目の使用者企業と三度目の派遣会社は「今後労働法規の順守に注意を払う」などと約束し、解決金を支払いました。二度目の企業とは解決にむけ交渉中です。

横山さんはいいいます。「団体の力は大きい。組合のみんなが僕のために知恵をだして力になってくれたんです。独りやったら会社は応じず、泣き寝入りやったと思う」（つづく）（次回は十六日付です）【データ】派遣労働者の年収はどのくらいなのでしょう。東京都の調査によると、四年間で年収額は低下し、〇二年には六割を超える派遣労働者が二百五十万円未満となりました。

G-4 2003. 11. 12 しんぶん赤旗日刊紙 労働・大衆運動 05頁（全1449字）

21歳、バイト51日目で過労死／子の無念晴らしたい 損害賠償求め遺族が提訴／月93時間残業、帰宅は深夜

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|---------|----------------------------------|
| アルバイト | 労働時間、休憩、法定休日、時間外労働、年次有給休暇、安全及び衛生 |

アルバイトの身でありながら一カ月の残業時間が九十三時間。わずか入社五十一日後に過労死した息子の無念を晴らしたいと、会社を相手取って損害賠償請求訴訟を起こした母親がいます。大阪府枚方市の廣瀬みどりさん（56）です。

「10：00に起きる 雨ふってたらおくって」。廣瀬勝（まさる）さん＝当時（21）＝は、みどりさんにそんなメモを残して床につきました。しかし、そのまま目を覚ますことはありませんでした。死因は心筋虚血性心疾患。一九九六年六月十二日のことです。弁当かき込み 勝さんは、大阪北区にある中古車情報誌の制作会社、ジェイ・シー・エム（本社・東京都千代田区）にアルバイトとして勤務していました。

亡くなる直前の九日間は休みなしで、そのうち五日間は退社時刻が午前零時を回り、午前三時以降が二度ありました。食事休憩もまともにとれず、コンビニ弁当を急いでかき込み、すぐに仕事につく毎日でした。

亡くなったその日は午前三時二十二分まで仕事をし、枚方市の自宅に四時半ごろ帰宅。その一時間半後、就寝中に急死しました。ちょっと仮眠し、また仕事に出かける予定でした。

「起きなさい、と何度叫んでも息子は目を覚ましませんでした…。当時のことを思い起こし、みどりさんの目から涙があふれました。勝さんは、正社員になれるという会社側の説明を信じ、体にむち打って働いていました。もともと細身だった体が入社後七、八ヶ月もやせて五五〇㎏になり、一八〇㎏の体は不釣り合いなほどやせて見えました。食事も入らず 原稿や写真の締め切りに追われ、入社まもない慣れない勝さんにとって緊張の毎日でした。

亡くなる四日前には友人の女性に、「仕事が終わるまで帰れない。歩くのもしんどいから会社まで迎えに来てほしい」と訴えるほど疲れ切っていました。自宅でも、みどりさんが「ご飯食べへの？」と聞くと、「しんどいからいらぬ」とつっけんどんにいい、青白い顔色で不機嫌な表情をしていました。

「体を壊すくらいなら辞めなさい」といいましたが、それ以上強いえませんでした。息子は専門学校で編集デザインを学び、希望の仕事に就けたことをすごく喜んでいましたから。しかし、しがみついても仕事を辞めさせておけばよかった、と後悔しています。亡くなったとき、過労死にちがいないと思いました」とみどりさん。

天満労働基準監督署は労災を認めませんでした。不服審査請求で二〇〇二年五月八日に逆転認定されました。しかし、過酷な労働実態に目をつむり、謝罪をしない会社の責任は重大として、直後の五月二十九日、大阪地裁に損害賠償請求訴訟を起こしました。

会社側は「死は予測しえない出来事。会社に責任はない」と突っばねています。一日二十時間を超える勤務を頻繁におこなっていた同僚もいて、職場は誰が倒れてもおかしくない長時間労働がはびこっていました。

時間外労働協定（三六協定）もなく、休憩時間や休日も制度化していませんでした。深夜まで仕事をさせながら健康診断は年一回しか実施せず（労働安全衛生法では深夜業に常時従事する労働者は年二回必要）、勝さんは入社時に健康診断もしていませんでした。勝訴するまで「息子は中学時代はサッカークラブに入り、高校時代はマウンテンバイクのクラブに入って、友人と自転車で北海道旅行するほど元気な子でした。そんな息子の命があつという間に奪われました。謝罪もしない会社を許すことができません。必ず勝訴するまでがんばりたい」とみどりさんは決意を語ります。

G-5 2003.07.23 中日新聞社 夕刊 特集5面 8頁 (全718字)

パートの『権利』網羅 連合がチェックシート 職場環境、判断材料に 関係法令に対し 現状を『○』『×』で

| 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、臨時的雇用 | 解雇、賃金、安全及び衛生 |

パートタイムが労働力の貴重な一端を担う中で、連合は、このほど「パートタイム労働者の均等待遇・組織化をすすめるためのチェックシート」を作成した。

それぞれの職場で、労働組合（単産）の執行部が、パートタイム労働者などの処遇・労働条件や労働組合とのかわりについて点検するためのものだが、チェックシートの項目を読むだけで、分かりにくいパートタイム労働者の「権利」を知ることができることから、主要部分を紹介する。

チェックシート（別掲）の中で、色がついている項目は、労働基準法、労働安全衛生法などの法律で定められている事項で、それ以外の項目は、パート法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の努力義務や連合としての達成目標などを掲げている。

「パートタイマー」「アルバイト」「臨時社員」「契約社員」などと呼ばれているパートタイム労働者は、千二百万人を超えており、貴重な労働力となっている。

連合総研の調査によると、調査対象の半数以上の企業で、パートタイム労働者の八割以上が正社員と同じ仕事内容や責任を任されており、現場管理職などに登用されるケースも増えてきている。

パートタイム労働者も労働基準法などの労働関係法令の適用を受けて「不当な低賃金」「理由なき解雇」などは許されないことになっている。

だが、パートタイム労働者の権利などは、ほとんど周知徹底されていないのが現状だ。パートタイム労働者を取り巻く雇用環境の整備は遅れ気味で、さまざまなトラブルが生じている。

別掲の各項目を○×でチェックすることで、それぞれが置かれている職場環境を客観的に判断する材料にすることができる。不当な扱いなどが原因のトラブルを、事前に防ぐことへの一助になると思われる。

G-6 2003.06.07 北海道新聞 朝刊全道 一経 12頁 (全794字)

労働者派遣 規制緩和へ*秘書など26業務 機関制限撤廃*正社員賃下げ?/製造業も解禁

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|-----------------|--------|
| 正社員、パート労働者、派遣社員 | 安全及び衛生 |

労働者派遣法などが六日改正され、来春までに関連の規制が緩和されることになった。百七十四万人（二〇〇一年度）に上る派遣労働者は今後ますます増えそうだ。派遣社員として銀行で二年半働いてきた秘書のAさんと、ソフトウェア開発担当のB君にどんな影響が出るのだろうか。二人の会話を聞いてみた。（3面参照）

Aさん 今まで派遣期間が最長三年だったので、来年からは別の会社に派遣先が変わると思っていたけれど、当面今の職場で働けることかしら？

B君 必ずしもそうとは限らない。確かに、ソフト開発や事務用機器操作、秘書など専門的な二十六業務については期間の制限がなくなる。ただ、派遣労働者を長期間受け入れる場合、正社員などとして直接雇用を促すことも盛り込まれた。残ってほしい人とそうでない人の選別が厳しくなる可能性がある。

Aさん 心配だわ。今でも派遣会社同士の競争が厳しいから、派遣料金が安い人に切り替えられるのをいつも心配しているの。それなのに正社員からは「派遣労働者のせいで私たちの職場がなくなる」って嫌みを言われる。

B君 労働組合は「派遣法の改悪だ」と反対してきたからね。職場の正社員が減るだけでなく、企業にとってコストが安い派遣やパートが増えると、引きずられて賃下げにつながりかねない。正社員にとって、歓迎できない話なんだ。

A子さん そういえば「モノづくり」にも派遣が認められたそうね。私の弟は手先が器用なだけで工場に就職してもすぐに辞める。正社員が向かないのかな。

B君 彼には朗報かもしれないね。工場の組み立てラインでの作業など製造業への派遣が解禁される。経験が必要なのと、労災の危険も相対的に高くなる職場だから、今まで禁止されてきたんだ。製造業の事業主は、低コストの労働力が確保できると喜んでいるけれど、安全衛生面で、派遣先と派遣会社の責任体制を明確にすることが大事だね。

G-7 2003.06.07 中国新聞 夕刊 夕経済 (全999字)

改正派遣法 何が変わる？ 期間延長…選別は厳しく 対象拡大 製造業へも

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|-----------------|--------|
| 正社員、パート労働者、派遣社員 | 安全及び衛生 |

労働者派遣法などが六日改正され、来春までに関連の規制が緩和されることになった。百七十四万人(二〇〇一年度)に上る派遣労働者は今後ますます増えそうだ。派遣社員として銀行で二年半働いてきた秘書のA子さんと、ソフトウェア開発担当のB君にどんな影響が出るのだろうか。二人の会話を聞いてみた。

A子さん 今まで派遣期間が最長三年だったので、来年からは派遣先が変わると思っていたけれど、当面今の職場で働けるってことかしら？

B君 必ずしもそうとは限らない。確かに、ソフト開発や事務用機器操作、秘書など専門的な二十六業務については期間の制限がなくなる。ただ、派遣労働者を長期間受け入れる場合、正社員などとして直接雇用を促すことも盛り込まれた。残ってほしい人とそうでない人との選別が厳しくなる可能性がある。

A子さん 心配だわ。今でも派遣会社同士の競争が厳しいから、派遣料金が安い人に切り替えられるのを心配しているの。それなのに正社員からは「私たちの職場がなくなる」って言われる。

B君 労働組合は「派遣法の改悪だ」と反対してきたからね。職場の正社員が減るだけでなく、賃下げにつながりかねない。正社員にとって、歓迎できない話なんだ。

A子さん そういえば「モノづくり」にも派遣が認められたそうね。私の弟は工場に就職してもすぐに辞める。正社員が向かないのかな。

B君 彼には朗報かもしれないね。工場の組み立てラインでの作業など製造業への派遣が解禁される。経験が必要で、労災の危険も相対的に高い職場だから今まで禁止されてきたんだ。製造業の事業主は、低コストの労働力が確保できると喜んでいるけれど、安全衛生面で、派遣先と派遣会社の責任体制を明確にすることが大事だね。

《労働者派遣法の改正》派遣期間の延長や対象業務の拡大といった規制緩和が柱。失業率が5%台半ばで推移する厳しい雇用情勢の中、多様な働き方を求める労働者に対応する側面がある。ただ、労働者の移動が容易になれば、企業側が労働力を調節する自由度も高まるとして、労働団体などは反対していた。

具体的には、一般的な派遣労働の期間を現行の1年から3年に延長し、ソフトウェア開発など26の専門業務は3年の制限を撤廃。現在は認められていない製造業への派遣は解禁する。

G-8 2003.06.06 共同通信 (全787字)

働ける期間は長くなる？ 派遣法関連の規制緩和で

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|-----------------|--------|
| 正社員、パート労働者、派遣社員 | 安全及び衛生 |

労働者派遣法などが六日改正され、来春までに関連の規制が緩和されることになった。百七十四万人(二〇〇一年度)に上る派遣労働者は今後ますます増えそうだ。派遣社員として銀行で二年半働いてきた秘書のA子さんと、ソフトウェア開発担当のB君にどんな影響が出るのだろうか。二人の会話を聞いてみた。

A子さん 今まで派遣期間が最長三年だったので、来年からは別の会社に派遣先が変わると思っていたけれど、当面今の職場で働けるってことかしら？

B君 必ずしもそうとは限らない。確かに、ソフト開発や事務用機器操作、秘書など専門的な二十六業務については期間の制限がなくなる。ただ、派遣労働者を長期間受け入れる場合、**正社員**などとして直接雇用を促すことも盛り込まれた。残ってほしい人とそうでない人との選別が厳しくなる可能性がある。

A子さん 心配だわ。今でも派遣会社同士の競争が厳しいから、派遣料金が安い人に切り替えられるのをいつも心配しているの。それなのに**正社員**からは「派遣のせいで私たちの職場がなくなる」って嫌みを言われる。

B君 労働組合は「派遣法の改悪だ」と反対してきたからね。職場の**正社員**が減るだけでなく、企業にとってコストが安い派遣やパートが増えると、引きずられて賃下げにつながりかねない。**正社員**にとって、歓迎できない話なんだ。

A子さん そういえば「モノづくり」にも派遣が認められたそうね。私の弟は手先が器用なだけで工場に就職してもすぐに辞める。**正社員**が向かないのかな。

B君 彼には朗報かもしれないね。工場の組み立てラインでの作業など製造業への派遣が解禁される。経験が必要で、労災の危険も相対的に高い職場だから今まで禁止されてきたんだ。製造業の事業主は、低コストの労働力が確保できると喜んでいるけれど、安全衛生面で、派遣先と派遣会社の責任体制を明確にすることが大事だね。

G-9 2003.04.09 しんぶん赤旗 日刊紙 社会 12頁 (全802字)

日本共産党 知りたい聞きたい／製造業解禁や期間延長が狙われる派遣労働とは

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|---------|------------------------------------|
| 派遣社員 | 労働契約、解雇、賃金、労働時間、安全及び衛生、社会保険 (主に年金) |

(問い) いま製造業での解禁や派遣期間延長の法案が出ている、派遣労働にはどんな問題がありますか。(三重・一読者) (答え) 派遣労働とは派遣元と雇用契約を結んだ労働者が「レンタル商品」のように派遣先に貸し出され、その指揮・命令下で働く労働です。派遣先は派遣労働者の雇用や賃金・労働時間、社会保険加入などに直接責任を負わず、使いたいとき使いたいだけ働かせます。労働者は契約期間中にやめれば派遣先・派遣元双方から賠償請求されかねないなど、地位はきわめて不安定です。この雇用形態は、戦後の経済民主化で禁止されたものです。一九四七年の労働基準法の間接搾取(六条)、職業安定法の民間営利職業紹介(三二条)・労働者供給事業(四四条)などの禁止規定にあたり、罰金や懲役となる犯罪でした。しかし八五年の労働者派遣法制定と職安法などの改悪で、一定業種で派遣事業が公認されました。九九年には港湾・建設・警備をのぞき派遣事業が原則自由化(製造業は付則で「当分の間」原則禁止)され、営利職業紹介も一部をのぞき解禁されました。ただし、一般の派遣労働は「臨時的・一時的」とし、派遣期間の上限は一年でした。今年政府が提出した職安法・労働者派遣法の改悪案は▽製造業の派遣労働を解禁(派遣期間の上限一年)▽一般の派遣期間の上限を、一年から三年に延長▽これまで三年が上限だった、特殊で専門的な二十三業種の派遣期間の上限を撤廃などを盛り込んでいます。製造業は労働者が最も多く、現場の指揮・命令が生命や身体に直接影響することも多い業種です。派遣労働を製造業にまで解禁すれば、すでに「請負」の名で脱法的に行われている正社員の不安定雇用への置き換えが大規模化し、安全衛生対策も後退して労災多発を招きかねません。他業種の派遣期間延長や上限撤廃も、不安定雇用への置き換えと労働者の「使い捨て」を加速するものです。(清) [2003・4・9(水)]

G-10 2003.02.13 毎日新聞 地方版／鹿児島 18頁 (全629字)

従業員の健康診断、3割の事業所が実施せずー鹿児島労働局アンケート／鹿児島

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|------------|--------|
| 正社員、パート労働者 | 安全及び衛生 |

◇あす「過労死なんでも相談会」を開催

鹿児島労働局が実施したアンケートで、法律で義務づけられている従業員の健康診断を、約3割の企業が実施していないことがわかった。

労働安全衛生法では、事業所の規模や正社員かパートかなどに関係なく、年1回以上、従業員の健康診断をすることが義務づけられていて、検査項目も決まっている。しかし、同局が、02年4月現在で、県内の2万9980事業所を対象に実施した労働条件についてのアンケートでは、回答した6224事業所のうち、実施していたのは、4268事業所(約68・6%)だった。

業種別でかなり格差があり、「実施していない」と答えた事業所は保健衛生業(906事業所)で7・3%、建設業(1049事業所)で24・0%だったのに対し、商業(1520事業所)は、42・2%が実施していなかった。また、官公署(7事業所)も、42・9%にあたる3事業所で実施していなかった。

同局安全衛生課は「市町村の健康診断で十分と思っている事業所が多いが、項目を満たしていないことが多い。従業員の健康に配慮するために、健康診断を実施してほしい」と話している。

同局は「過労死なんでも相談会」を、14日午前10時～午後3時、鹿児島市中央町の市勤労者交流センターで開催する。過労死に詳しい医師などが相談に応じる。事業主、従業員、労災に遭った人や遺族も対象。無料で、事前の予約は不要。問い合わせは同局労災補償課(099・223・8280)まで。【須藤孝】

G-11 2002.07.16 北海道新聞 夕刊地方 勝6 16頁 (全460字)

1-6月管内労災*3年続け死者増*労基署*安全訴え企業訪問

| 就業・雇用形態 | 労働条件 |
|------------|--------|
| 正社員、パート労働者 | 安全及び衛生 |

帯広労働基準監督署がまとめた二〇〇二年上半期(一-六月)の十勝管内の労働災害発生状況によると、死亡事故は前年同期より二人多い八人で上半期としては三年連続で前年を上回った。例年、夏場に労働災害が増えることから、同署は安全作業の徹底を呼び掛けている。

国の労働安全衛生法では、休業四十日以上労働災害の場合、最寄りの労働基準監督署への報告が義務づけられている。

今年上半期の労働災害は前年同期より十六人多い二百二十四人。業種別では、製造業六十二人、建設業四十五人、道路輸送業二十九人などが上位を占めた。

災害内容では、建設業の転落事故や製造業でベルトコンベヤーなどの機械に体をはさまれる事故が多い。

死亡した事例では、足寄で営林署員四人が乗用車の衝突事故により死亡するなど、交通事故が目立った。

同署の大森聡第二課長は「不況で正社員からパートに切り替える企業が多く、安全管理が手薄になっている」と指摘する。これから労働災害が多発する夏場を迎えることから、同署は「建設業を中心に企業訪問して安全作業を促したい」と話している。