

全国縦断 市民発「仕事おこし」シンポジウム第1弾 in 神奈川

## 市民事業・仕事おこしを支える 法制度を求めて

第2部



### 木下 秀人

(全労働省労働組合  
中央執行副委員長)

全労働省労働組合は、以前の労働省 職業安定所、基準監督署、雇用均等室で働く職員でつくられた労働組合です。たいへん雇用状況が厳しいなか、私たちも全力をあげて求人の開拓、仕事の確保に努めていますが、悪化、長期化した雇用失業情勢のなかで、本当に仕事がない状態が続いています。

また政府もいろいろな雇用対策を行っていますが、本当に効果的なものはやられていないのでは、と思います。ですから市民による「仕事おこし」には、当労働組合としてもたいへん興味をもっているところです。

現在の雇用失業情勢はというと、ご承知の通り、完全失業率が5%に突入し、常用労働者はどんどん解雇されて、不安定雇用労働者が増大している状況があります。

職業安定所の求人をみても、以前はパート求人は全体の2割ぐらいでしたが、今は3割まで増えてきました。本来パートとは、フルタイムで働かないものという定義ですが、求人は時給や臨時の労働者を指していきます。ですから月給ではなく、時給の求人が増え、賃金の水準もたいへん低くなってきているといえます。

なかでも、最も厳しいのは、女性の一般事務職です。1人の求人枠に50人ぐらいが応募するので、事業主は次に求人を出すときは賃金を下げてくるわけです。それでだんだん賃金が悪くなってきている傾向があります。

一方コンピューターなどの専門技術者は、まだ仕事はある方ですが、正規雇用ではなく派遣労働が多いということで、雇用形態のミスマッチが深刻な問題になっています。

もうひとつ最近問題になっているのが、高齢者の方の仕事がないという年齢によるミスマッチです。これに対しては、雇用対策法が改正され(10月1日より施行)、「募集・採用にあたっては年齢条件をなくす」ということが決められました。

しかしあくまで求人者の努力義務ですので、「求人票は不問と書きますが、若い人が欲しいので採用は若い人しかしません」といった具合で、求人条件から年齢要件をはずしただけでは、高齢者の雇用は進まない、との思いを強めています。

次に労働諸法制の「改正」について、私が感じている問題点を含めてのべたいと思います。

今年4月、雇用保険法が「改正」され、給付の仕組みが変わりました。今までは年輩の方はなかなか仕事がないという理由で、高齢の方に長く給付するというものでしたが、今度はリストラで辞めた人には長く、それ以外の人は短くするという、離職理由で給付日数が決まることになりました。

それから10月、雇用対策法の「改正」で、「事業主の解雇労働者への再就職支援」が努力義務として定められました。

これらの「改正」により、再就職支援をリストラされた人に特化することで、逆に企業にとっては労働者を解雇しやすい雰囲気をつくってきているのではないかということなのです。

さらにいうと、今後の規制緩和では、労働基準法のなかに解雇ルールを入れようと提案されています。これは解雇してはいけないというルールではなく、こういう手続きをとったら解雇してもいいというものなのです。こうしたことから雇用対策といいながら、ますます雇用を不安定化、流動化させるような政策がやられていくのではないかと思っています。

一方、9月に 出された総合雇用対策では、民間企業で雇用を創出するのは難しいので、個人が事業をおこしていくことの支援を拡大しています。市民の力による仕事づくりについて、私どもの労働組合としても、みなさんの思いを受け止めながら、それをどういう要求として、運動していったらいいかと考えているところです。今後も率直に意見交換させていただきながら、共に考えていければと思います。



## 小島 周一

(横浜法律事務所、  
神奈川労働弁護団  
幹事長)

私は弁護士になった当初から、「神奈川労働弁護団」にはいって、働く人たちや労働組合の事件に多く携わってきました。そこでの経験を少しお話したいと思います。

これまで労働事件というと、例えば会社が労働組合の中心でがんばっている人のクビを切る、あるいは会社が自分の気に入る人たちが第2組合をつくって、第1組合の人を差別する、ということで裁判になるケースがほとんどでした。

しかし1992年の後半、バブルが崩壊して少したった後から、その内容がガラッと様変わりしたんですね。

ちょうどパイオニアなどの大きな電気メーカーで正社員を減らすということが新聞に載りだした頃で、私たちのところにもたくさんの相談がきました。

そこで93年2月に「リストラホットライン」という電話相談を行うことにしました。それまでもいるんなホットラインをやってきましたが、回線を3つ引いて、弁護士が5人待機しても、半日で10件とか。20件あると「今日は多かったね」という調子でした。

ところがこの日はものすごい電話で、受話器をおろすと同時にベルが鳴るような状況でした。しかも電話してくる方は、「4時間かかってやっとつながった」とかいう方ばかり。結局この日は、3回線の電話で80件以上の相談を受けました。

この経験を踏まえて、7月には全国12ヶ所で「リストラホットライン」が行われ、1005件の相談がありました。電話がつながらなかった人もいれると、相当な数にのぼったと思います。

また相談される方たちは、正社員で45歳以上、解雇された、退職届を強要されたというものが大半でした。

ひどい例だと、インフルエンザで40度以上の熱が出て、声も出なくなった。どうしても会社に行けないということで、大学受験を2週間後に控えた長男が会社に電話した。すると社長が「それだったら、お父さんクビだから、明日から来なくていい」と息子に言った。こういう相談がボロボロきました。

何とか雇用を維持しなくちゃいけないという会社の最後の倫理観が、このときから音をたてて崩れはじめたという印象を強く持ちました。

そこで私たちは、県内に常設の無料電話相談を週3回開いています。相談件数の推移をみると97年は56件、翌年以降101件、176件、237件と年々増えつづけています。

またこの間やってきて1番痛感しているのは、「会社のいうことを聞いてそれに従っていれば、定年までは大丈夫」という時代はもうとっくに終わっているということです。

会社から単身赴任しろと言われたらホイホイ行く、こっちに出向しろ、慣れない営業に回れといわれてもガマンして会社のいうとおりにしていれば、今までは定年まで働けて、給料を下げられることもなかったかもしれない。しかし実際は、そう信じて働いてきた方たちばかりが切り捨てられているわけです。

けれどもじゃあ次の仕事があるか、それも自分なりに納得でき、生きがいをもって働く場所があるかということ、今の日本では非常に見えにくい。

だからこの解雇はひどいから裁判で勝るといっても、「ずるずると裁判やって次の仕事につけるかわからないよりも、賃金の1ヶ月分だけもらって、雇用保険がでている間に次を探した方がいい」という泣き寝入り型の解決も非常に増えていますし、今の会社で働き続けることが幸せかどうかわからなくて

も、しがみつかざるを得ないという人もいます。

そういう意味では、「安心して働けるような場」をどうやって広げていくかということが非常に重要になってきていると思います。

私たち弁護士は解雇された時にそれを回復させる、いわば病気を治す仕事なわけですが、そもそも病気にならない、元気でいられるという場所がなければ、根本的な解決にはならないと感じています。ですからこれを機に、いろんな取り組み、運動とタイアップして一緒にやっていきたいと考えています。