

雇用問題

TOPICS

1

政府が緊急雇用対策を決定、一〇万人の雇用創出へ

政府は一〇月二三日、緊急雇用対策本部の会合を開き（写真）、〇九年度

未までの緊急雇用対策を決めた。対策では、職を失い生活に困っている人や新卒者への支援を最優先とする一方、介護、農業、環境分野などで年度未までに約一〇万人の雇用創出を見込む。今回政府が打ち出した対策は前の麻生政権時代に策定された雇用対策の改善や前倒し執行が中心。そのため、新たな予算措置は行わず、〇九年度補正予算で設置された基金などを活用する。

「年越し派遣村」の再現回避を

政府が今回打ち出した対策は「緊急的な支援措置」と「緊急雇用創造プログラム」の二本柱だ。柱のひとつである「緊急的な支援措置」では、職を失い生活に困っている人や新卒者への支援を最優先する。昨年末は職を失った非正規労働者などが「年越し派遣村」にあふれたことから、今年はどうした事態を避けるため、「緊急支援アクションプラン」を設定した。

同プランのうち、目玉となるのが、職業紹介、住居、生活支援などの相談手続きをハローワークなど一つの窓口でできるようにする「ワンストップ・サービス」だ。ハローワーク管内の自治体や社会福祉協議会に職員を派遣してもらうほか、多重債務相談や心の健康相談にも対応できるよう弁護士会や臨床心理士会など民間団体にも協力を依頼する。「ワンストップ・サービス・デイ」として、一一月下旬に東京、大阪、愛知などの政令市で試行的に実施し、その結果を踏まえ、定期的な開催や年末年始の開催も検討する。

非正規労働者などが離職と同時に住むところを失うことがないように「住まい対策」にも力を入れる。公営住宅や民間住宅のさらなる確保に努めるほか、六カ月を限度に住宅手当を支給する制

度や公的給付制度を受けるまでの間、つなぎ資金を貸し付ける制度も創設する。

雇用保険の受給資格をもたなくても生活保障を受けながら職業訓練を受講できる「緊急人材育成支援事業」を拡大。教育訓練機関に加え、企業、NPOなどの参加により、IT技術、介護、福祉、医療などの分野を中心に年内に五万人分の訓練枠を確保する。

来春の新卒採用市場は厳しい冷え込みが予想されることから、内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の一府三省によるチームを設置し、新卒者支援に力を入れる。ハローワークに高卒・大卒予定者の就職支援を専門に行う職員をあわせて八八人増員する。

また、魅力的な中小企業を掘り起こし、新卒者に情報発信する「就活支援キャンペーン（仮称）」を一一月から展開する予定だ。学生が四月以外でも就職できるような企業に対して、中途採用や通年採用の拡大の呼びかけも行う。

景気の変動で事業活動の縮小を余儀なくされても休業や出向などで雇用を維持する事業主に賃金の一部を補填する「雇用調整助成金」について、支給要件の緩和を決めた。従業員が出向元へ復帰したあと、六カ月経たずに再度出向した場合でも支給されるようになる。さらに生産量要件についても現行

「前年同期比五%以上の減少」としているものを「二年前に比べて一〇%以上の減少」に改めることを検討している。支給に要する処理期間の短縮も盛り込んだ。初回申請時で二カ月以内、二回目以降は一カ月以内を目標に設定し、年内の達成をめざす。

中小企業支援策では、職を失った若者を対象とした合宿型の就職研修「新・若者挑戦塾」の受講者が中小企業で活躍できるようマッチング支援の強化を行う。さらに中小企業に対し、雇用調整助成金が支給されるまでの間の低利融資制度の活用もうながす。

働きながら介護資格の取得をめざす仕組みを創設

対策のもう一本の柱「緊急雇用創造プログラム」では、不況の中でも人手が不足しがちな「介護」「グリーン」「地域社会」の三分野に重点を置き、人材育成に取り組み。特に目玉となるのが、働きながら介護福祉士やホームヘルパー二級などの資格が取得できる「介護雇用プログラム」だ。介護施設に一年以内の期限で雇い入れられた離職者は、給料をもらって働きながら、資格取得のための養成講座を受講する。その間の給料や講座受講費用は国から交付金を受けた地方自治体が負担する。同プログラムの利用者は平成二三年度末までに三・三万人になる見込みだ。また、介護職員一人あたり平均で月一万五〇〇〇円分の給料を引き上げるため、一〇月から事業者に支給される「介



緊急雇用対策の主な内容

1. 緊急的な支援措置

(貧困・困窮者支援)

- ・職業紹介、住居、生活支援などの相談手続きをハローワークの窓口だけでできるようにする「ワンストップ・サービス」の試行
- ・住宅を失った離職者向けに住宅を確保
- ・生活保障を受けながら職業訓練を受講できる「緊急人材育成支援事業」の訓練枠を年内に5万人分確保

(新卒者支援)

- ・ハローワークに新卒者支援を行う専門職員の増員
- ・魅力的な中小企業を発掘し、新卒者に情報発信する「就活支援キャンペーン（仮称）」を11月から展開

(雇用維持支援の強化)

- ・雇用調整助成金の支給要件を緩和

2. 「緊急雇用創造プログラム」の推進

- ・介護施設で働きながら資格を取得できる「介護雇用プログラム」の創設
- ・農林水産分野で地域ブランドの立ち上げや消費者への直販を行う人材の育成。太陽光発電システムの設置・施工に必要な知識を身につけた人材の養成
- ・NPOや社会起業家などによる「社会的企業」の主導で「地域社会雇用」を実現

3. 対策の推進体制

- ・雇用戦略に関する重要事項を話し合う政労使代表などによる「雇用戦略対話（仮称）」と地域で雇用対策推進にあたる「地域雇用戦略会議（仮称）」の設置
- ・対策本部内で各施策の推進にあたる実務家チームの設置

「グリーン」分野では農林、環境・エネルギー、観光の各産業で「働きながら職業能力を高める」グリーン雇用プログラム」と銘打ち、雇用創出をめざす。農林水産分野では、生産者が地域ブランドの立ち上げや、消費者への直販などの多角経営を行う「六次産業化」を促す。政府では地域の農林漁業者と中小商工業者の連携に取り組み、新事業を創出できるようにその担い手となる人材を育成するための研修事業を行っているが、その受講者枠拡大も対策に盛り込まれた。さらに農林水産省

などと連携し、就職ガイダンスや合同企業面接会なども早期に行う予定だ。対策の実施にあたっては既存の「緊急雇用創出事業」「ふるさと雇用再生特別基金事業」「緊急人材育成支援事業」などを活用する。

新規産業として成長が期待される環境・エネルギー分野では、住宅用太陽光発電システムの設置・施工に必要な専門的知識を身につけた人材を養成するため、これまで行ってきた無料講習会を拡充するほか、施工の手順をまとめたガイドラインの作成が盛り込まれた。企業などで省エネに取り組み「エネルギー管理士」や中小企業が行った二酸化炭素排出抑制の取り組みを認証する「国内クレジット制度」に携わる

人材の育成にも取り組む。国立公園などで自然を保護するための管理・調査業務を行う「グリーン・ワーカー事業」も生態系保存や外来種対策などを事業対象に追加することで、雇用を拡大する。

観光分野では、観光産業の担い手となる人材の育成や人材ニーズの情報提供を行う。また、外国人旅行者の誘致や観光圏の整備に必要な施策を効果的に推進することで、観光産業での雇用拡大をねらう。

林業分野では、平成二二年度の補正予算で実施している「森林整備加速化・林業再生事業」の運用を改善する。同事業は都道府県に基金を設置し、間伐の実施やバイオマス燃料の利用促進に

取り組む地方協議会に対し、補助金を支給するというもの。改善後は同事業を担う人材養成に向けた研修に重点を入れるほか、平成二二年度からは複数の森林をまとめて間伐することで効率性を高める「施業の集約化」を推進するため、森林情報の整備を行う人材などを育成する。これ以外では地域材の地産地消に向けた家具、木工品などの製品開発、加工技術マーケティングに関する研修や訓練も実施する。

「地域社会」分野では、NPOなど政府にかわってきめ細やかな生活関連サービスを提供する「社会的企業」に着目。離職者を雇用し、研修を実施し、たうえて家庭保育を実施するなどにより、「地域社会雇用」の実現をめざす。

政労使代表らによる雇用戦略会議を設置

緊急雇用対策プログラムは「緊急雇用創出事業」ふるさと雇用再生特別基金事業」を活用して行うことから、その運用を改善する。たとえば、緊急雇用創出事業では、従来、雇用期間は六カ月以内とされており、介護など一部の分野に限って一回だけ更新を認めていた。前述の「介護雇用プログラム」ではこれを改め、雇用期間を一年以内に延長し、一度の更新も認めるため、最長で二年までの雇用が認められるようになった。政府は地方自治体に対し、こうした改善へ対応を求めるとともに事業を前倒しで執行するよう要請する考えだ。

対策を進めるにあたっては、内閣総理大臣主導のもと、政労使の代表らによる「雇用戦略対話（仮称）」を設置するほか、各都道府県でも「地域雇用戦略会議（仮称）」を置く。また、具体的な施策を検討するため、実務者レベルによる「緊急支援アクションチーム」と「緊急雇用創造チーム」を設置することも決めた。

(調査・解析部)

連合（古賀伸明会長）は一〇月二十九日の中央執行委員会で、二〇一〇春季生活闘争の「基本構想」を確認した。すべての組合が取り組むべき課題として、定期昇給に相当する「賃金カーブ維持分」の確保を提起。そのうえで、各産別は単組などの実態を踏まえて「賃金改善」に取り組むことを求めている。翌一月五、六日には、都内で中央討論集会を開き、春闘構想の主要論点について話し合った。中小や非正規労働者を抱える産別を中心に連合のリーダーシップを求める声が相次いだ。同構想は、一二月三日の中央委員会ですべての組合が取り組むべき課題として、定期昇給に相当する「賃金カーブ維持分」の確保を提起。そのうえで、各産別は単組などの実態を踏まえて「賃金改善」に取り組むことを求めている。翌一月五、六日には、都内で中央討論集会を開き、春闘構想の主要論点について話し合った。中小や非正規労働者を抱える産別を中心に連合のリーダーシップを求める声が相次いだ。同構想は、一二月三日の中央委員会

「賃金カーブ維持分」の確保を

基本構想は、多くの企業で減益が予想されていることや、働く人の賃金水準の低下が続き、消費行動も低迷していること、雇用情勢が厳しいことなどの取り巻く環境を重視。二〇一〇春闘を「賃金、労働時間をはじめとする労働諸条件の交渉を強化するとともに、現下の状況において勤労者の雇用と生活を守っていくことが必要だ」と指摘した。

基本構想の柱は、①全労働者を対象に春季生活闘争を推進②賃金水準維持の取り組みの徹底③雇用の安定・創出に向けた取り組みの強化④共闘連絡会

議の体制強化⑤政策・制度実現の取り組みとの連携強化——の五点をあげた。すべての組合が取り組むべき課題（ミニマム運動課題）として、「賃金カーブ維持分を必ず確保する」ことを徹底し、経済・雇用情勢の二番底を懸念する声が消えないなかで、賃金水準の低下に歯止めをかける姿勢を強調。さらに、各産別に対しては、産業・規模間格差や賃金体系上の歪み、賃金分布の隔たりは是正も含め、実態に合わせた賃金改善の取り組みを求めている。

ちなみに〇九春闘ではミニマム運動課題で賃金カーブを維持することに加え、物価上昇に見合うベアを求めることで、「勤労者の実質生活の維持・確保」の実現をめざす方針を掲げたが、今回はベア要求の文言を外している。

すべての労働者を対象に闘争を展開

また、基本構想は、非正規労働者を含むすべての労働者の処遇改善に各組合が取り組むことも明記した。ミニマム運動課題では、「非正規労働者を含めた全労働者を対象に、賃金をはじめとする待遇改善に取り組む」とともに、賃金の底上げをはかるための企業内最低賃金協定の締結拡大と、水準の引き上げを盛り込んでいる。一方、闘争体制については、〇九春

闘で設置した「共闘連絡会議」（相場の波及力強化に向けて業種が近い産別組織ごとに情報交換などの取り組みを進める「金属」「化学・食品製造等」「サービス・流通・金融」「インフラ・公益」「交通・運輸」の五つの共闘組織）の機能強化に努める。共闘会議ごとに、各産業の代表銘柄（労働者の職種、年齢、金属）の賃金水準の設定を検討することで、格差是正や賃金体系整備の取り組みを推進。あわせて、共闘会議に参加する産別は、先行組合の役割を担う中核組合を登録する。

さらに、パート労働者など非正規労働者の待遇改善をめざす「パート共闘会議」や中小・零細企業で働く労働者の賃金改善を求める「中小共闘」などの共闘組織の参加組織の拡大を図るとともに、内需型産業を中心に構成する有志共闘も含め、各共闘連絡会議との連携も強める。具体的には、三役メンバーで構成する戦術委員会に各共闘の代表の参加を求め、拡大戦術委員会の機能を強化する。

連合の強いリーダーシップに期待

中央討論集会では、「賃金カーブ維持分の確保」の考え方や「すべての労働者を対象に労働条件改善を進める」方針提起について、連合の強いリーダーシップを期待する声が多数あがった。

た。

賃金関連では、JAMが「水準の維持は（賃金制度のない）中小にとっては非常に厳しい取り組みになる。これが大事だということを、連合の立場で社会に広げて欲しい」と発言。JR連合も「この間、統一ベア要求を掲げて取り組みを進めてきた。ベア要求が中小グループ労組や非正規組合員の賃金引き上げにも相乗効果をもたらすと認識しており、次春春闘もその姿勢で臨む方針を固めている。連合運動の一翼を担えるよう主体的に参画していく」と話した。自治労全国一般は「定昇制度のない中小職場は、ベア要求あるいは具体的な目標が必要。連合として、中小の底上げのための具体的な賃上げ目標を出して欲しい」などと訴えた。

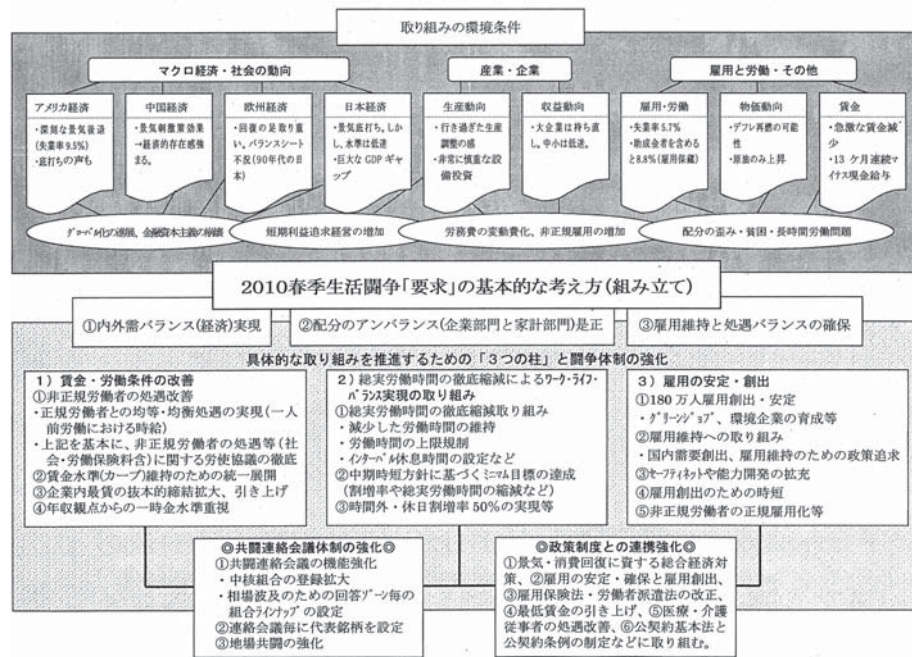
また、自動車総連は、「それぞれの産別が自らの賃金水準の絶対値を踏まえた格差是正や賃金制度の体系整備など、産別としての問題意識に基づいた主体的な取り組みを行うことが基本だ」としたうえで、「産業実態にバラつきはあるが、それぞれの企業状況を踏まえ、最大限の努力ができるような要求基準をつくりたい」と決意を述べた。

賃金水準低下阻止の運動の推進を

こうした声に対し、答弁した團野久茂副事務局長は、賃金カーブ維持分を確保する取り組みについて、「これまでは賃金水準維持という点、大手は定昇を持っていて、その回答を引き出すことで終わりだった。今回はそうではな

く、運動として賃金水準低下の阻止を展開しようとする提案だ」と強調。「そのため一歳一年間格差の具体的な数字を提起したい」と述べた。さらに、「大手は定昇制度の実際の額と結果を報告してもらい、その内容を集約したい。大手はベア要求はせずとも賃金制度を維持するために一定の財源が出てくることを社会的に示す必要がある、それを踏まえて中小の賃金水準を維持する取り組みをしていかねばならない。中小の八割は賃金制度が不整備で、賃金

水準が維持できていないのが現状。一九九八年が賃金水準のピークで、その後一〇年間で七パーセント強の水準の低下がみられる。なんとしても水準低下を阻止しなければならない。従来は運動ではなく、大手も含めた全体が一つの目標に向かって運動を展開する賃金水準低下阻止の運動だ」と意義を説明。あわせて、「ベアが可能などころは積極的に取り組んでほしい」と付け加えた。



労働条件改善と政策制度は「車の両輪」と議論では、連合が二〇一〇春闘で労働条件改善と並び「車の両輪」と位置づける政策・制度要求に関して「雇用調整助成金の支給要件が厳しく、再申請が難しい」として要件緩和の必要性を訴えていた自動車連が、「加盟組合は政権交代後初めてとなる春闘での政策制度の取り組みに強い関心を持っている。政策制度を大きな柱に位置づけたことを踏まえ、政策制度の取り組みのあり方・進め方について明

確な指針を示して欲しい」と要請。JAMは「労基法の改正で時間外割増率の引き上げなどが行われるが、月六〇時間を超える時間外割増率を五〇%以上にすることについて中小への適用は当面見合わせるようになっていた。現在、審議中の育児介護休業法の育児短縮勤務の導入をめぐっても、中小企業や製造業のラインを無理に入れるわけにはいかないと話も聞かれる。連合は広く社会的に問題提起を続けて欲しい」と注文を付けた。

このほか、労働者派遣法の改正問題に関連して、UIゼンセン同盟人材サービスゼネラルユニオンは、「我々の組織の九〇%は派遣社員。自分たちの職場がどういう経緯で何を理由に禁止しなければならぬのか不安を抱えた状況だ。全労働者を対象に労働条件の改善に取り組む方針は、(登録型派遣、製造業務派遣などを禁ずるのではなく)処遇改善することで派遣労働者が救われる道があると考えている」との発言もあった。

スペインのアウトラインも示してほしい(私鉄総連)、「非正規雇用と一概にいつてもさまざまな雇用形態があり、全体共通の課題もあれば、雇用形態の違いによる固有の課題もある。産別としては、産業で働く非正規労働者の実態を踏まえ、どこに焦点をあてて、どこまで取り組むのかを主体的に検討して現実的に前進できる形で進めていくが、こうした取り組みを連合全体で積み上げていくことこそが大切だ(自動車総連) など、この課題でも連合主導の運動展開を求める意見が出された。

他方、連合愛知は「すべての労働者を対象にした春闘は社会的意義がある」としながらも、「加盟組合員の実態をみれば、今後、大規模なリストラなどが相次ぐことが予見されており、来年の闘争期間中に緊急対応するところが増えることが考えられる。連合傘下の組合員に『連合に入って良かった』と言えるようなセーフティネットづくりの対応をして欲しい」と要望した。

交渉・協議の対象にすることをからスタート

団野副事務局長は、「非正規労働者を含む全労働者を対象に春闘に取り組み、これを今次闘争からスタートしたい。まず実態を掴まなければならぬので、労働組合として交渉・協議の組上に非正規雇用労働者の問題を取り上げ、会社内に実態を掴ませ、その労働条件の内容について互いに確認する関わりの方で働き方と処遇がよいのかも含めての話し合いからスタートして欲しい」と呼びかけた。(調査・解析部)