

雇用危機を前に —今、出来ること、やるべきこと—

玄田 有史

(東京大学社会科学研究所 教授)

雇用危機という超大型台風が到来しつつある。かつて1998年と2002年にも大型台風が襲来し、全国に相当の被害の傷跡を残したことは記憶に新しい。今回の台風は先ず製造業の期間工の他、派遣・請負地方に上陸したが、今後きわめてゆっくりとした速度（3年程度）で日本全国を縦断し、甚大な被害をもたらすと予想されている。

大災害が目前に、緊急雇用対策という名の政府による防災対策の強化も急がれている。たとえば現在、緊急雇用対策の補正予算の重点項目として、マン・ツーマン（専任制）での職業相談の支援体制の拡充が検討中だ（1月現在）。個別の就職相談は、2002年頃に実施された雇用対策でも、特に費用対効果が高かったといわれている。「就職が決まるまで私が担当させていただきます。なんとか3ヶ月以内で就職が決まるよう一緒にがんばりましょう」。そんな支援が有効なのだ。

さらにもう一つ今回の緊急雇用対策の目玉として、住宅や生活支援の制度として、初の「資金貸付制度」の導入が決まった。上限50万円までの入居の初期費用の他、家賃補助費や生活・就職活動費もハローワークを窓口金融機関から貸し付けられる。貸付後6ヶ月後に就職した場合は、一部返済免除もある。別途、職業能力形成の機会に恵まれない人たちへの訓練期間中の生活を保障する貸付制度も用意されるという。雇用保険加入者以外も対象とした、生活保護とは異なる就業に向けた新たな生活支援制度として効果が期待されている。

このように政府による防災対策が急がれる一方、嵐が目前に迫ろうとしているとき、大事なのは、個々の生活者が「自分で自分の身を守る」術を身につけることだ。雇用危機を前にして、労働者一人ひとり、自分で自分を守るために、何が必要なのだろうか。

仕事をしている個人、そして仕事を探そうとしている個人に伝えたとすれば、次のようなことがまずは重要に思う。

1. 「簡単に辞めない。職を探すなら3年くらいは続けて働けそうな会社を選ぶ」。

暴風雨のなかで一番大事なことは、安易に外出しないことである。今自分から辞めるのは得策でない。どうしようもない理由がない限り、辞めないことが大事だ。辞めようとする前に十分、上司、人事、組合等に相談する他、辞めるとしても就職が決まってから辞職する「オン・ザ・ジョブ・サーチ (OJS)」を心がけるべきだ。

有期雇用も原則最長3年、派遣でも3年まで働けることがある。これから職を探さなければならない人も3年は働けそうな会社を選ぶべきだろう。非正規でも3年程度働けば、予想外のことで仕事を辞めることになっても、一定期間働いた実績は大きな意味を持つ。正社員以外から正社員への転職の決め手の一つは、転職前の2年から5年程度の継続就業経験だ。あまりに短い期間で転々としないう方がいい。

2. 「『あなたはこれまでどんな仕事をしてきたのですか?』と訊かれたときに、自分なりに答えられる何か

を持てるように日ごろから働く」。

誰もが職を失うリスクがある時代、日頃から転職をしなければならなくなったときを想像して働くことが大切になる。「どんな仕事をしてきたのですか？」は、転職で面接を受けるとき最も重要な質問項目である。若年や中年フリーターであれ、中高年の再就職であれ、この答えが再就職の可否を決めるのだ。

答えるときのポイントは、上手でなくていい、訥々でいいから、自分の言葉で、履歴書に書かれていない自分にとっての仕事を通じて得た大切な経験を語ることである。ささやかなプライドを持って語れる、具体的な何かを誰もが持つべきだ。

3. 「仕事でトラブルにあったら、必ず『総合労働相談コーナー』や『連合相談窓口』などに行く。」

世の中には、残念ながら、違法な行為が存在する。雇用保険への加入義務があるにもかかわらず、「保険に入ると手取り減るんだけど…」等と労働者に持ちかけ、保険料の事業主負担を避けようとする会社もあるやもしれない。「一方的に辞めさせられた」「給料が払われない」「仕事でケガをしたのに費用が出ない」「最初の約束と違う」「職場でのいじめやハラスメント」等、働く上でトラブルに遭ったとき、泣き寝入りをしてはいけない。

そのための公的な相談窓口が総合労働相談コーナーであり、年間100万件近くの相談が寄せられる。全国の都道府県に設置され、裁判所、紛争解決機関とも連携している。連合相談窓口も連合のホームページからわかる。窓口に直接訪れることが難しい人には、連合のフリーダイヤルもある。^{いこうよ 連合に}0120-154-052だ。

他にもいろいろ思いつくことはある。詳しくは拙者のブログ「ゲンダラヂオ」(2009年1月8日分等)をご覧いただければと思う。必要なのは、危機の下、労働者が何を行動し、何を知るべきか、具体的に伝えていくことである。

無論、一人ひとりの労働者だけでは、どうしようもないことは多々ある。昨年末からのいわゆる「派遣切り」報道等で気になることもある。たとえば、有期雇用である期間工、派遣請負等は、使用者側(派遣であれば派遣元会社)が自由に契約を打ち切ることが出来るか

のような印象が、社会全体に蔓延していないか。

しかし2008年から施行された労働契約法第17条1項には「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」ことが明記されている。さらに「やむを得ない事由」については、使用者側が立証責任を負う。有期の労働者でも、いや有期だからこそ、安易な労働条件の変更は厳に慎まなければならないのである。

そうなると問題は、「やむを得ない事由」をどのように考えるかだ。是が非でも避けるべきは、使用者が「やむを得ない事由」を過大に拡張解釈し、「何でもかんでもやむを得ない事由」とさせない社会をつくることだろう。

非正規を含むすべての労働者の野放図な中途解雇は、けっしてなされてはならないという社会的な規範を確立していくことが急務である。そのような規範形成に向けて、連合の果たすべき役割は大きい。

注：

連合相談窓口は、

http://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/tel_soudan/tel_ichiran.html

ゲンダラヂオは、

<http://www.genda-radio.com/>