

労働政策は労使の代表が参加した審議会で合意を得る、という国際労働機関（ILO）の原則がある。わが国では、連合や日本経団連が委員を出している労働政策審議会で議論し、結論を得る仕組みになっているが、往々にして労使の意見は一致しない。むしろ真つ向から対立することの方が多く、落とし所が難しい。新聞の社説でも見方が割れるのは当たり前だ。働いている人たちが労働問題の当事者である。それぞれ一言あるだろう。

世界不況の直撃を受けて昨年未以降、雇用をめぐる論議が沸騰した感がある。現場の視点に乏しく、観念論的な意見だけが飛び交っているようにみえることもあった。以下で、一連の論議で感じたことを述べてみたい。「ブログ炎上」のような批判殺到の事態になったら、労働問題の宿命だとしてご容赦いただきたい。

## 翻弄された派遣業界

厚生労働省が日雇い派遣の原則禁止を打ち出したのは、まだ雇用の危機が深刻化する前だった。その後、自動車業界や電機業界で派遣労働者を解雇する動きが加速し、製造業派遣の是非が問題になった。

働き方の基本は年功賃金・終身雇用だと思う。しかし、制度を見直す場合は、まず日雇い派遣、製造業派遣で働いている人たちの考えを知る必要がある。その詳しいデータがないまま、論議だけが先行しているように見えた。日雇い派遣業界の法令違反では、まず業界の非を正すべきところを、日雇い派遣そのものが悪者扱いされた。製造業派遣もだめだという雰囲気が一気に高まった。

いったん規制緩和されて普及してきた働き方である。一律に白黒はつけられないのではないかと。過去の政策を謝罪せず、簡

# 主張した「熟知」に場



●読売新聞社論説副委員長

徳永 文一  
とくなが ふみかず

1974年読売新聞社入社、社会部記者、社会部次長、生活情報部次長などを経て論説委員、論説副委員長。労働問題、事件・事故などを担当。

単に生殺与奪の権限を振るう厚労省の姿勢にも違和感を覚えた。派遣業界も派遣労働者も厚労省に翻弄された。

雇用情勢が厳しいときに規制を強化すれば、ますます職は細ってしまう。景気が上向いてきた時に、じっくり検討すべきだ。急進的な意見、一時のムードに乗った意見はしばらく静観し、判断を先送りする。人生万般に通ずる要諦である。消費者が手厚いサービスと低価格の商品を望むほど非正規雇用化が進む、という複雑な要素もある。

派遣業界との懇談の場で、「最

初の就職につまずいた若者も、日雇い派遣があるから仕事ができている面がある」という意見を聞いた。正社員にならないまま日雇い派遣の働き方が長期化する問題は、現実には日雇い派遣の仕事を重宝にしていた人もいただろう。「可哀想だと言われることに頭に来ている派遣労働者もいる」と労働組合の幹部が語っていた。このような派遣労働者に詳しく話を聞いてみたいと思った。

## 職業訓練は効果的か

労使双方から職業訓練が重要

# SQUARE

だとする主張が相次いだ。新たな雇用の場として介護や農業などの分野が注目されている。職業訓練の強化・拡充は悪いことではないが、どれだけ実効性があるのだろうか。失職から三か月以内に再就職しないと失業期間が一年以上に長期化する、という調査結果がある。やはり、雇用の場を大量につくり、一刻も早く職に就いてもらう対策が本道だと思つ。

政府の雇用対策案の中に「十分な技能・経験を有しない求職者を実習雇用として受け入れる中小企業に対し、実習雇用及びその後の雇い入れの支援」とい

う項目があった。このような

実際の仕事を通じて技能を身につけていく方が、よほど効果的だ。仕事と直結していれば真剣さも違ってくる。少なくとも訓練を修了したら、確実に職に就けるという保証、どの程度の賃金が得られるかの目安がないと、失職者は安心して訓練に励むことはできないのではないか。

これも派遣業界との懇談の場で聞いた話だが、製造業派遣で切られた人に別の仕事を紹介しても、三人に二人は嫌だと答える。人間関係が不得手で、「コミュニケーション能力が必要な仕事をできない若者が多いのだ」という。

確かに、介護と製造現場とは仕事内容があまりに違う。職業訓練で支援し、処遇を改善しても、それで多くの若者たちが介護職を希望するとは限らない。農業の仕事も簡単ではない。農業で生計を維持する

## 現「期待するに組労

だけの収入が得られるか、甚だ疑問だ。都市を目指してきた若者たちが、今度は地方を目指すとも思えない。

介護や農業の雇用問題は、中長期的に、腰を据えて取り組むべき課題だ。職業訓練をする以前に、まず意識改革の訓練が必要な若者もいるだろう。

### 驚いた 保険料下げ反対

「欧州では」と、欧州の労働政策を推奨する意見をよく聞く。しかし、日本には日本独特の労働慣行や企業風土がある。それが高品質・高性能の商品を生み出してきた。ワークシェアリングや同一労働・同一賃金も、そのまま日本に導入できるとは思えない。

同じ仕事でも、携わる人によって生み出される価値は異なる。人間の努力や工夫、成長といった要素を加味しないで、同労働・同一賃金の議論はできない。

欧州の手厚い失業扶助制度なども、視点を変えれば人間性無視の政策とさえ言える。

驚いたのは、雇用保険料を引き下げる案に労使双方から反対意見が出たことだ。雇用情勢が深刻だからといって、雇用対策の効果も見極めないまま、過去の最大の残高に膨らんだ積立金を、ばらまきの、湯水のように使われてはたまらない。労働者ならみんな同調してくれると思うのだが、どうだろうか。

ILOには「労働現場を熟知する労使の参画によるルール決定」という原則もある。最も現場を熟知しているのは労働組合のはずだ。労組には、労働の最前線の多様な声、率直な声を吸い上げて紹介してほしい。そうした声が積み重なってこそ、雇用対策などの主張に対しても、国民の幅広い共感が得られるのだと思う。