



金属労協政策レポート

No.30 2009.2.19

全日本金属産業労働組合協議会（金属労協／IMF-JC）
〒103-0027 東京都中央区日本橋2-15-10 宝明治安田ビル4階
TEL 03-3274-2461 FAX 03-3274-2476 URL <http://www.imf-jc.or.jp>
編集兼発行人 若松 英幸

要 請

雇用危機を打開し、勤労者生活の底支えを図る 緊急的な雇用対策

金属労協は今般、昨年12月に行った「非正規労働者の雇用情勢の悪化に対する緊急要請」に続く、第二段の緊急雇用対策の政策・制度要求として、「雇用危機を打開し、勤労者生活の底支えを図る緊急的な雇用対策」を決定しました。今後、厚生労働、経済産業、農林水産、環境、内閣府特命担当（経済財政政策）の各大臣、および民主党政調会長に宛てて、要請活動を展開し、強力にその実現を図っていきます。

雇用危機を打開し、勤労者生活の底支えを図る 緊急的な雇用対策の実行に関する要請

アメリカのサブプライム住宅ローン問題に端を発した世界の金融危機は、とりわけリーマン・ショック以降、実体経済に対し甚大な影響を与え、内外需は急激な落ち込みを見せています。こうした中、わが国経済の基幹産業たるものづくり産業・金属産業では、きわめて厳しい生産の減少、収益の悪化に見舞われ、雇用情勢も急変しています。交替シフトの変更、非稼働日設定、一時休業、そして期間従業員、派遣労働者、請負労働者など非正規労働者の雇止め・解雇が激増しています。

金属労協では2007年来、政府に対して、高い就労意欲を持ち、安定した職に就くことを強く希望している日雇派遣労働者、短期雇用契約の請負で働いている者への支援策として、生活資金支援や住居支援をお願いしてきました。また昨年12月には、厚生労働省に対し「非正規労働者の雇用情勢の悪化に対する緊急要請」を行いました。

こうした状況を踏まえ、政府としても、「生活防衛のための緊急対策」をとりまとめ、緊急の住宅・生活対策、非正規労働者に対する雇用保険の適用基準の範囲拡大、受給資格要件緩和などを打ち出しているところですが、

しかしながら、経済情勢、雇用情勢は日々悪化の一途を辿っており、雇用対策の一層の強化が不可欠であります。とりわけ喫緊の対策として、

- ①雇用保険の財源確保、雇用保険適用対象者の一層の拡大、ハローワークにおける対応強化、雇用調整助成金や中小企業緊急雇用安定助成金の支給要件の緩和など、雇用保険制度の強化。
- ②失業者に一時的な雇用の場と教育訓練を提供し、正社員としての就職を斡旋する「雇用確保・能力開発システム」の導入。
- ③環境対応の新製品への買い替え・新規購入促進などによる内需喚起と雇用創出。

に力を注いでいただきたいと存じます。

金属労協では、産別・企連・単組を通じ、労使協議の中で非正規労働者を含めた雇用維持に向け最大限取り組んでおります。この未曾有の雇用危機を打開するため、従来の発想にとらわれず、勤労者の実情に即した大胆な雇用対策を果敢に実現されますよう、ここに要請いたします。

雇用危機を打開し、勤労者生活の底支えを図る緊急的な雇用対策

2009年2月

全日本金属産業労働組合協議会

(金属労協/IMF-JC)

I. 労働行政の強化

1. 雇用保険制度の強化

①雇用保険の財源確保

雇用保険料率の引き下げはとりやめ、雇用保険料率を原則1.95%まで引き上げておくこと。
雇用保険の国庫負担を大幅に増額すること。

経済情勢に改善の兆しがなく、今後、失業者の増大がきわめて憂慮されます。雇用保険の支払いの急増に対処できるようにしておくため、2009年度政府予算案に盛り込まれている雇用保険料率の引き下げはとりやめるべきです。むしろ早めの対応として、料率を原則どおりに戻しておくことが重要です。

雇用保険における国庫負担の削減、廃止の議論がありましたが、雇用保険は国が行うべき事業の中で最も根幹のものであり、現下の経済情勢において十分な給付を確保できるよう、国庫負担は大幅に増額すべきです。

②雇用保険適用対象者の拡大

雇用保険法第6条では、適用除外の者が列記されているが、現実には、短時間労働者で雇用期間の見込みが短い場合には、本来、適用除外でない場合でも、運用上、適用されない取り扱いとされている。第4条・第6条の規定どおり、雇用見込みの如何を問わず、非正規労働者も幅広く雇用保険の適用対象とすること。

なお、公務員については、第6条において、取り扱いが厚生労働省令に委ねられているが、雇用保険の適用対象としていくこと。

雇用保険法第4条では「この法律において『被保険者』とは、適用事業に雇用される労働者であって、第6条各号に掲げる者以外のものをいう」と規定されています。第6条では、

- 1: 65歳以上の者
- 1の2: 季節雇用もしくは短期雇用を常態とする者で、かつ短時間労働者・週所定労働時間が30時間未満の者
- 1の3: 日雇労働者で日雇労働被保険者の要件を満たさない者
- 2: 4箇月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者
- 3: 船員保険被保険者
- 4: 厚生労働省令で定めた公務員

が適用除外とされており、本来、それ以外の労働者は、すべて雇用保険の対象となるはずですが。しかしながら現実には、短時間労働者の場合、「1の2」に該当しないにも関わらず、「6か月以上(2009年4月から)」の雇用見込みがない場合は、適用対象として取り扱われません。第4条・第6条の規定どおり、雇用見込みの如

何を問わず、非正規労働者も幅広く雇用保険の適用対象とすべきです。

また、失業者の生活を職に就いている者全体で支えていくという相互扶助の観点に立って、公務員についても雇用保険を適用していくようにすべきです。

図表 1 雇用保険の適用対象（雇用期間、労働時間による区分）

雇用形態	労働時間		雇用期間の見込み	雇用保険適用の取り扱い	
		週所定		雇用保険法第6条、および第6条に基づく告示	実際の運用
下記以外の労働者	通常の労働者、または通常の労働者と同じ所定労働時間の労働者	40h		一般被保険者	一般被保険者
		40h未満		一般被保険者	一般被保険者
	短時間労働者	20h以上	6カ月以上の見込みあり	一般被保険者	一般被保険者
		40h未満	6カ月以上の見込み無し	一般被保険者	適用されない
		20h未満		一般被保険者	適用されない
季節的に雇用される者（4箇月以内の予定で行われる季節的事業に雇用される者を除く）	通常の労働者、または通常の労働者と同じ所定労働時間の労働者	40h		短期雇用特例被保険者	短期雇用特例被保険者
		40h未満		短期雇用特例被保険者	短期雇用特例被保険者
	短時間労働者	30h以上 40h未満		短期雇用特例被保険者	短期雇用特例被保険者
		30h未満		適用除外	適用除外
4箇月以内の予定で行われる季節的事業に雇用される者				適用除外	適用除外
短期の雇用に就くことを常態とする者	通常の労働者、または通常の労働者と同じ所定労働時間の労働者	40h		短期雇用特例被保険者	短期雇用特例被保険者
		40h未満		短期雇用特例被保険者	短期雇用特例被保険者
	短時間労働者	30h以上 40h未満		短期雇用特例被保険者	短期雇用特例被保険者
		30h未満		適用除外	適用除外
日雇労働者			日々雇用される者	日雇労働被保険者	日雇労働被保険者
			30日以内の期間を定めて雇用される者	日雇労働被保険者	日雇労働被保険者

(注) 1. 短時間労働者は、通常の労働者よりも所定労働時間が短い、通常の労働者が存在しない場合で労働時間が40時間未満の労働者である。

2. 雇用期間の見込みの基準「6カ月」は、2009年4月からの予定で、それまでは「1年」。

3. 資料出所：金属労協政策局まとめ

③ハローワークにおける対応強化

ハローワークの夜間利用時間の大幅延長、窓口の増強など、失業者ならびに企業に対する相談・支援体制を一層強化すること。

とりわけハローワーク職員に対する指導・教育を徹底し、統一的な対応が行われるようにすること。雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金についても、ハローワークで一括して相談・手続きが行えるようにすること。

雇用情勢の悪化に歯止めがかからない中、ハローワークは現在でも大変な混雑を見せています。この上、派遣期間3年を経過した雇止めが増大し、さらに年度末を迎えることになり、ハローワークを訪れる失業者、企業も激増が見込まれることから、厚生労働省はハローワークにおける相談・支援体制強化に全力を注ぐべきです。また、相談・支援にあたる職員に対する指導・教育を徹底し、利用者が混乱することのないようにしていかなければなりません。

④雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の利便性の向上

支給申請に伴う作成書類など、支給手続きの一層の簡素化を図ること。

ハローワークにおいて、中小企業における教育訓練実施について、具体的なアドバイスができるよう、関係機関と連携を強化すること。

ものづくり産業の技術者・技能者を公共職業能力開発施設等の指導員として、活用すること。

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の支給される教育訓練については、「所定労働日の全一日にわたるもの」でなくとも、例えば半日稼働・半日教育訓練などの場合にも、適切な金額を支給できるようにすること。

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の支給される教育訓練の要件をより柔軟なものとし、従業員の技能向上、現場の生産性向上のための教育訓練に適用できるようにすること。

雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の支給される教育訓練の要件は、「事業主が自ら事業所内で実施する」場合には、「生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して行われるもの」という制限があります。しかしながら、生産設備を利用し、通常の生産活動と同様の作業をしつつ、従業員の技能の向上や、現場の生産性向上をめざした教育訓練をする場合についても、厚生労働省が適切な要件を設定し、それを満たすものを雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金の対象として柔軟に認めるよう検討すべきです。要件としては、例えば以下のようなものが考えられます。

- * 事業所内の生産設備の全部を一斉に利用するのではなく、一部を利用した教育訓練であること。
- * 通常は訓練対象の作業に従事していない者も含む、広範な者を対象とすること。
- * 指導員は十分な人数を配置し、訓練中に随時指導を行うこと。
- * 1日の教育訓練の中で、座学とのセットを義務づけること。

2. 失業者に一時的な雇用の場と教育訓練を提供し、正社員としての就職を斡旋する「雇用確保・能力開発システム」の導入

雇用保険が受給できない失業者を対象に、一時的な雇用の場と、あわせて教育訓練を提供し、一般企業などに正社員としての就職を斡旋する「雇用確保・能力開発システム」を導入すること。

国・地方公共団体から、地域の生活環境の改善に資する分野で、公共サービスが手薄となっている部分を中心に、仕事の委託を受けられる仕組みを導入し、対象者が一時的にこの仕事に従事するようにすること。

全国の大学、短大、工業高校、専門学校などと連携し、対象者に仕事と並行して、キャリア・コンサルティング、教育訓練、職業紹介を一体的に提供すること。

本来、離職者の生活を支えるものは雇用保険ですが、非正規労働者は未加入の者も多く、加入していても受給資格を満たしていない場合があります。不況が長引けば、再就職する前に給付日数は終了してしまいます。雇用保険が受給できない場合、次のセーフティーネットは生活保護ということになりますが、健康で働く意欲にあふれた若者を生活保護の対象とするのは、現実的ではないし、国民経済としても損失です。本人の生涯生活設計にとっても、建設的ではありません。

失業保険と生活保護の間を補完するシステムとしては、イギリスでは所得調査制求職者給付、ドイツでは失業給付Ⅱ、フランスでは連帯失業手当、スウェーデンでは基礎保険と呼ばれる補足的な失業扶助制度がありますが、わが国では、雇用情勢の急激な悪化の下で、そうした労働力を地域の生活環境の改善に当てれば、失業者だけでなく、国民全体の福祉の向上にもつながります。

一方、地方公共団体などで一時的な雇用を提供する動きがありますが、将来の生活設計が描けないことから、応募者は少ない状況となっています。本来は、ジョブ・カード制度(雇用型訓練)のような、教育訓練と雇用が一体化した制度の利用が望ましいのですが、不況下では受け入れ企業の数に限られ、多くの人に提供することが難しいことは否定できません。

こうしたことから、一時的な雇用の場と教育訓練とを併せて提供し、正社員としての就職を斡旋するシステムを用意すべきであると考えます。

図表2 失業した場合のセーフティーネット

雇用保険	制度	内容	問題点
雇用保険の受給資格がある場合	基本手当	失業した場合に基本手当を支給	受給資格が必要。 給付日数が短い。
	訓練延長給付	公共職業訓練等を受講する場合、基本手当の給付日数を延長(2年以内)	受給資格が必要。
雇用保険の受給資格が不要、またはない場合の制度	地方公共団体による臨時雇用	一時的な雇用の場の提供	安定した仕事への就職に結びつかない。
	ジョブ・カード制度(委託型訓練)	教育訓練と生活保障給付の提供(技能者育成資金制度)	有利子貸付で一定の要件を満たした場合に返還減免のシステム。給付額が低い。年収要件が厳しい。連帯保証人が必要。
	ジョブ・カード制度への橋渡しとなる基礎的な導入訓練		
	解雇・雇止めにより離職した派遣労働者等が公共職業訓練を受講する場合		
	ジョブ・カード制度(雇用型訓練)	教育訓練・実習と雇用の提供	受け入れ企業の数が限られるため、多くの人に提供できない。
金属労協の提案する「雇用確保・能力開発システム」	一時的な雇用の場と教育訓練の提供		

資料出所:金属労協政策局まとめ

失業者に一時的な雇用の場と教育訓練を提供し、正社員としての就職を斡旋する「雇用確保・能力開発システム」のイメージ

1. システムの目的と基本的な仕組み

雇用保険を受給できない失業者に対し、一時的な仕事と教育訓練の場を提供し、生活の底支えを図りつつ、一般企業などへの正社員としての就職を斡旋することを目的とする。

雇用保険未加入の失業者、雇用保険の受給資格を満たさない失業者、給付日数が切れてしまった失業者を対象に、就労を希望する者は誰でも受け入れる雇用の場を整備し、主に地域の生活環境の改善に資する分野で、公共サービスが手薄となっている部分を中心に、国・地方公共団体から仕事の委託を受け、対象者はこれに従事する。仕事と並行して教育訓練の機会も提供し、一般企業などへの正社員としての就職や起業を促進する。

システムの運営業務は、民間からの出向者を中心に行うこととする。

この「雇用確保・能力開発システム」は、雇用情勢が改善されるまでの時限的なものとする。

2. 仕事の分野

具体的な仕事としては、地域の生活環境の改善に資する分野を中心として、以下のようなものが想定される。

- * 市街地や社会資本の清掃・美化・補修
- * 校庭の緑化、校舎への「緑のカーテン」の設置、それらの管理
- * 治安パトロール、消防活動の補助、不法駐輪取り締まり

- * 不法投棄の処理・防止
- * 登山道、海岸など、観光資源の整備・清掃・美化
- * 豪雪地帯における雪下ろし、除雪作業
- * 大都市近郊のスギ林の伐採
- * 管理が放棄された民有林の管理
- * 棚田の維持
- * 災害復旧活動
- * 外国人に対する日本語教育
- * 公共交通機関の運行が困難な地域におけるミニバスの運行
- * 高齢者、障害者、病人の介護・看護の補助、病院・施設への送迎サービス、家事援助
- * その他、地域の実情に応じて必要な仕事

このシステムの活用により、従来から当該の仕事に従事している人の雇用や賃金を脅かすことにはならない。また、建設業界における農業・環境・福祉分野などへの業態転換の動きや、市民のボランティア活動を阻害しないよう留意する。

なお、政府による参入規制、輸入制限、価格規制などが、民間ビジネスとして成り立たせることを阻害し、結果的に国民・消費者に過度の負担を強いている場合がある。こうした分野については、政府は、民間企業が参入し、事業を継続的に遂行できるような事業環境整備に努め、もって雇用創出を図る。

3. 労働条件と財源

賃金は月給制とし、教育訓練を受講する時間、一般企業の就職試験に臨む時間も有給とする。交通費は別途支給する。民間の遊休アパートを借り上げ、転貸する。

なお、子を扶養している者、とりわけ「ひとり親」については、職場、賃金・労働条件、教育訓練、就職斡旋の点で特別の配慮を行う。

財源は、国・地方公共団体の一般歳出予算に計上する委託費を主な財源とする。受益者負担を求めることが可能な仕事については、受益者からの費用徴収も財源の一部とする。教育訓練については、雇用保険二事業の資金も活用する。

4. 教育訓練と就職斡旋

全国の大学、短大、工業高校、専門学校などと連携し、対象者に対して教育訓練を実施し、職業能力開発と資格取得を促す。

とりわけ、定員割れの続く教育機関に対し政府として協力を求め、キャリア・コンサルティングと教育訓練、職業紹介を一体的に実施できる地域の拠点として衣替えを促す。

従事した仕事、受講した教育訓練についてはジョブ・カードに整理し、一般企業などにおいてこれがプラス評価されるよう、環境整備を図る。

Ⅱ. 内需喚起を通じた雇用の維持・創出

1. 環境対応の新製品への買い替え・新規購入促進と新技術開発支援

①新車購入促進のための緊急税制優遇・助成措置の実施

産業の裾野がきわめて広く、経済波及効果や雇用への影響が強い自動車の買い替え・新規購入を促進して内需を喚起するとともに、地球温暖化防止に向け、次の施策を早急を実施すること。

- *自動車関係諸税を軽減・簡素化する抜本的な見直しを行う。その第一歩として、2009年度の税制改正では、暫定税率の廃止を最優先にして対応する。
- *自動車重量税・自動車取得税のグリーン化について、政府案をより拡充するとともに、自動車の買い替えを促進する優遇税制を導入する。
- *地方公共団体独自で実施している買い替え促進措置については、全国の都道府県で効果的に展開できるよう、必要な支援を行う。

日本の自動車ユーザーは、かねてから過重かつ複雑な税負担(年間約9兆円)を強いられ、自動車関係諸税の抜本的な見直しが不可欠となっています。2009年4月より、一部車種に限定した自動車重量税/取得税の減免措置が実施されることになっており、減税規模としては過去最大級の総額2,000億円程度とされていますが、自動車の買い替え・新規購入促進効果は、限られたものと判断せざるをえません。自動車関係諸税全体の暫定税率を即時に廃止(2.6兆円)し、経済・産業全体にきわめて大きな波及効果のある自動車の需要を幅広く喚起することで、

- ①景気回復、雇用の維持・創出を図る。
- ②地球温暖化防止策の一助とする。

ことができ、さらには複数保有の多い地方のユーザー負担をより軽減することから、

- ③地方活性化に寄与する。

という効果も期待できます。

また秋田県では、1月15日より2001年以前の登録車・軽自動車を一定の環境基準を満たす新車に買い換える場合、補助金(車両本体価格の5%、20万円まで)を支給する制度を開始しました。このような買い替え促進の取り組みが全国で展開されるよう必要な支援を行っていくことが重要です。

②太陽光発電、風力発電、燃料電池発電システムの飛躍的普及に向けた助成措置の強化

一般家庭や企業における太陽光発電、風力発電、燃料電池発電システムの設置の飛躍的普及に向け、現行の助成措置を一層強化すること。

また、役所や学校をはじめとするすべての公共施設で、これらの再生可能エネルギーシステムを早急に導入すること。

住宅用太陽電池について、政府は2009年度、10万世帯に補助金を支給する予定です。また、国の助成のほかに、独自の補助制度を実施している地方公共団体は310に達しています。しかし、地方公共団体によって、補助制度・金額は様々であり、高額な補助金を支給(1Kw当たり10万円以上)しているところは、東京

都をはじめわずか5つにすぎません。再生可能エネルギー産業を育成し、雇用の創出を図っていくためには、家庭や企業における再生可能エネルギーシステムの飛躍的普及に向けた助成措置の一層の拡充を図ることが重要です。

③国・地方公共団体における省エネ製品の率先導入

国・地方公共団体の事務・事業に関する温室効果ガス排出抑制目標を前倒しで達成するよう、公用車の環境対応車両への切り替えや、省エネ型事務機器・設備の導入を率先して実施すること。
また、国道、県道、市道における道路灯については、早急にLED化を推進すること。

環境産業の育成とものづくり産業における雇用の維持・創出を早急に図っていくため、国・地方公共団体は率先して環境対応車両や省エネ型事務機器・設備を導入していく必要があります。

④省エネ製品への買い替え促進のための運動展開

省エネ製品の購入を通じた内需喚起を促すべく、「バイ・エコプロダクト!」運動を展開すること。

省エネ製品への買い替えを促進していくことは、内需喚起と雇用の維持・創出、そして実効性のある地球温暖化対策として大変重要です。各種アンケート調査によると、政府の支給する定額給付金の使い道として、「貯蓄」と回答する割合が多く見受けられます。国民一人ひとりの環境意識を高めつつ、省エネ製品への買い替えを通じ、着実な内需喚起に繋げていくよう、「バイ・エコプロダクト!(省エネ製品を購入しよう!)」運動を大々的に展開し、省エネ製品購入の呼びかけを徹底することが重要です。

⑤「低炭素社会づくり行動計画」の早期実施

「低炭素社会づくり行動計画」の中で、雇用創出に関連のある中長期的な対策・施策については、目標の前倒し達成をめざすべく、当初3年間の計画目標を明らかにし、早急に実施すること。

「低炭素社会づくり行動計画」(2008年7月29日閣議決定)では、

- * 2050年までの普及をめざす革新的技術(高速増殖炉サイクル技術、低燃費航空機、高効率船舶など)の開発。
- * 世界一の座を再び獲得するための太陽光発電導入量の大幅拡大。(2010年に10倍、2030年に40倍)
- * 「ゼロ・エミッション電源(再生可能エネルギー、原子力発電等)」比率の50%以上への引き上げ。(2020年を目途)
- * 次世代自動車の導入(2020年までに新車販売のうち2台に1台)、次世代照明の研究開発。

など、中長期的な対策・施策が明記されています。

経済情勢が悪化する中、わが国の基幹産業であるものづくり産業を回復軌道に乗せ、雇用の維持・創出を図っていくためには、環境新技術の早期確立が不可欠です。中長期的な対策・施策については、計画の前倒し実施に向けた計画を作成し、早急に実施することが重要です。

2. 社会資本の老朽化をくい止め、耐震化を促進

道路、橋梁、河川管理施設、上下水道などの社会資本について、金属労協の提案する「雇用確保・能力開発システム」などを活用しつつ、補強、長寿命化対策、ストック活用型更新などを含めた適切な維持管理を進め、老朽化をくい止めること。

また、学校、公立病院など公共施設の耐震化を促進すること。

終戦後、わが国が営々と築き上げてきた社会資本も、「建設後相当の期間を経過するケースが増えつつあり、老朽化に伴う障害事例が見られる」(2005年度国土交通白書)状況にあります。このため、金属労協の主張する「雇用確保・能力開発システム」の労働力などを活用しつつ、補強、長寿命化対策、ストック活用型更新などを含めた社会資本の維持管理に力を注ぐことが重要です。

また、学校や公立病院など、地方公共団体の管理している公共施設の耐震対策が遅れていることから、これを促進していくことは、国民生活の安心確保につながります。

3. 農業などグリーン分野における雇用創出

わが国の農業経営を強化し、意欲と能力のある担い手の育成と雇用の創出を実現するため、

* 農業経営については、農業生産法人化・株式会社化を積極的に推進し、農業生産法人・株式会社を前提とした農政に転換する。

* 株式会社に対して農地取得を解禁し、一般企業の農業参入を促進する。

を行っていくこと。

わが国にとって農業経営の強化は重要な課題であり、雇用の場としても大いに期待されますが、そのためには、まず経営基盤を強化することが不可欠です。

政府は、国内農業の経営基盤強化を進める上で重要な取り組みとして、農業経営の法人化や、一般企業などによる農業参入の促進(2010年度までに500法人)を掲げています。2008年9月1日現在、155市町村で320法人(株式会社170、特例有限会社85、NPOなど65)が参入していますが、農地権利取得は農地リース方式に限られているほか、参入農地面積は950ヘクタールと、農地全体面積(467万ヘクタール)のわずか0.02%に過ぎません。農地取得解禁を通じて、株式会社の新規参入や経営規模の拡大を促進し、安定的な雇用の場を創出していくことが重要です。

4. 雇用維持の観点に立った金融政策運営

①雇用維持の観点に立った金融政策運営

金融当局は、雇用維持の観点に立った金融政策運営を行っていくこと。

大胆な買い切りオペレーションの実施により、市中に効果的な資金供給を行うとともに、中小企業の資金繰りの確保を図り、貸し渋り、貸し剥しを防止するための有効な施策を講ずること。

アメリカの中央銀行であるFRBは、連邦準備制度法によって「連邦準備制度理事会と連邦公開市場委員会は、雇用の最大化、安定した一般物価および中庸な長期金利の達成を効率的に実現することを目的とし、我が国経済の成長の長期的な潜在能力に見合った通貨と与信の総計の長期的な増加を維持するものとする」と定められていますが、日銀法では雇用について触れていません。政府として金融当局に対し、雇用維持の観点に立った金融政策運営を積極的に働きかけていくことが必要と考えます。

2009年1月現在、日銀当座預金残高はわずか11兆円にすぎません。金融市場は、買い切りオペによる日銀当座預金残高の増額を期待しているため、これが行われな限り、株価の底打ちは望めず、このため金融機関の資産も毀損したままとなってしまいます。大胆な買い切りオペの実施により、市中に効果的に資金供給を行っていくべきです。

②円高の是正

国際協調体制を一層強化し、必要に応じて効果的な協調介入を実施し、円高の是正を図ること。

Ⅲ. 非正規労働の離職者対策の一層の拡充

1. 「雇止め・解雇された労働者の住宅・生活対策」の拡充

① 民間遊休アパートの借り上げ・転貸制度

雇止め・解雇された労働者に対する住宅支援については、住宅入居初期費用の資金貸付や、雇用促進住宅1万3千戸への入居を促すだけでなく、民間遊休アパートを借り上げ、迅速に、安価で提供できる仕組みを創設すること。

なお、雇止め・解雇された労働者が、比較的求人の多い地域に移動する場合には、移動を援助する仕組みを設けること。

民間には遊休アパートが相当数存在するものと考えられますが、雇止め・解雇された労働者が住宅入居資金の貸付を受けたとしても、家主が積極的に貸し出すかどうかは非常に疑問です。雇用促進住宅は1万3千戸といっても、所在地が就職活動の可能な範囲にあるものは限られています。家賃も高く、厚生労働省では「平均家賃約2万5千円」と宣伝していますが、3万円以下(共益費を除く)のところは、東京都では7箇所中1箇所(昭島市)、埼玉でも17箇所中6箇所にしかありません。

むしろ地域の実情に即して、市町村と協力して民間遊休アパートを借り上げ、公営住宅の空き住戸とともに、失業者に安価に転貸するような仕組みを早急に整備することが有効と考えます。

なお雇止め・解雇された労働者が、元々の生活本拠地を離れ、事業主や派遣元の用意した寮に居住していたような場合、その地域に引き続き留まっても、就職が難しく、比較的求人の多い地域に移動した方がよい場合も多いものと思われます。雇用保険の移転費や広域求職活動費に相当する仕組みを、雇用保険未加入だった失業者にも用意することが必要と考えます。

② 「解雇等による住居喪失者に対する就職安定資金融資」の対象拡大

「解雇等による住居喪失者に対する就職安定資金融資」については、貸付対象者を拡大し、雇止め・解雇された者だけでなく、高い就労意欲を持ち、安定した職に就くことを強く希望している住居喪失者全体に適用できるようにすること。

高い就労意欲を持ち、安定した職に就くことを強く希望しているにもかかわらず、経済的・時間的な余裕がなく、ハローワークに行くことが困難な日雇派遣労働者も少なくありません。こうした場合、雇止め・解雇を受けた者に劣らず、過酷な状況に置かれていると言えます。

雇用促進住宅に関しては、公共職業安定所長の判断により、こうした者も利用できますが、「解雇等による住居喪失者に対する就職安定資金融資」の方は、現状では、そのようになっていません。「高い就労意欲を持ち、安定した職に就くことを強く希望している住居喪失者」が利用できるよう対象を拡大し、若年者トライアル雇用、ジョブ・カード制度などの活用と併せて、正社員としての就職につなげていくことが重要です。

③外国人労働者への支援強化

雇止め・解雇された外国人労働者については、住宅・生活支援、再就職支援に関し、さらに丁寧な対応を行っていくこと。

外国人労働者、とりわけ日系人については、多くが非正規労働者として就労しているものと推測され、2008年10月以降、大量の離職者が発生しているものと考えられます。政府では、外国人労働者に対する相談・支援体制の強化(ハローワークでの母国語対応、市町村と連携したワンストップサービスコーナーの設置、雇用保険受給期間中の日本語能力も含めたスキルアップ研修)を打ち出しているところですが、例えば、厚生労働省のホームページでは、外国語ではハローワークのリストが示されているに止まり、具体的な支援内容に関する情報を見ることができません。また地方公共団体のホームページでも、雇止め・解雇された外国人労働者に必ずしも十分な情報を与えるものとなっていません。「雇止め・解雇された労働者の住宅・生活対策」をはじめとする支援策について、これまでわが国ものづくり産業の一翼を担ってきた日系人に対し積極的に情報提供し、丁寧な対応を行っていくことが重要です。

2. 若年者トライアル雇用、ジョブ・カード制度の活用促進

若年者トライアル雇用、ジョブ・カード制度の活用促進に向けて、あらゆる手段を総動員すること。企業や労働組合が、非正規労働者に対してジョブ・カード作成を呼びかけるよう、広報活動を進めていくこと。

ジョブ・カード制度の委託型訓練受講者に対する「技能者育成資金制度」については、

- * 予算を大幅に増額し、多くの者が利用できるようにすること。
- * 世帯収入要件は、申し込み時点での実際の収入に基づく基準に変更すること。
従って、書類による事実確認は返還開始、もしくは返還免除決定の際に行うようにすること。
- * 連帯保証人を不要とすること。
- * 訓練に入る前でも、受講を前提に前倒しで貸付できるようにすること。
- * 返還の場合でも、無利子とすること。

若年者トライアル雇用は、終了者の正社員移行率が高く、非正規労働者の正社員としての就労促進にきわめて重要な役割を果たしています。経済情勢の悪化とともに、企業の利用が落ち込むことも懸念されますので、ハローワークとして、積極的に利用拡大を推進すべきです。

ジョブ・カード制度については、正社員経験の少ない非正規労働者の正社員就労促進に大きな役割を果たすことが期待されます。しかしながら、2008年4月の開始以来、利用はごくわずかに止まっており、ジョブ・カード交付件数は2008年度の想定10万件に対して、4～8月の実績で約13,000件に過ぎません。制度の周知徹底、利用促進に全力をあげるとともに、対象者や民間企業から事情を聴取し、制度・運用の改善を進めるべきです。

ジョブ・カード制度には、雇用型訓練(有期実習型訓練、実践型人材養成システム)と委託型訓練(日本版デュアルシステム、仕事おためし訓練コース)がありますが、委託型訓練の受講者で、世帯年収200万円以下、雇用保険の支給を受けていない者には、「技能者育成資金」が月10万円(アルバイトをする場合は46,200円、扶養家族を有する者は12万円)貸付され、訓練への出席状況や評価が良好な者には、返還が減免されます。雇用保険を受給できない失業者にとって、きわめて有効なシステムですが、現実には2009年度当初予算案で、(ジョブ・カード制度を活用する企業に対する助成も含めた予算額で)35億円が用意されているにすぎません。1人あたり月10万円で、6カ月貸付されるとすると、何千人分の予算しかありません。

また、申し込み時点の収入ではなく、過去の年収で貸付の可否が判断されること、住民税を納付している連帯保証人が必要なこと、受講の申し込みをしてから、貸付までは相当な日数がかかること、返還の場合には、年3%の利子がかかることなどは、失業者にとって厳しい条件と言わざるをえません。

失業者の状況を踏まえた、利便性のよい仕組みにさらに見直していくことが重要です。

3. 非正規労働における「二重の不安定」の解消

日雇派遣はもちろん、有期雇用契約であり、かつ間接雇用という「二重の不安定」の状態は、勤労者生活の安心・安定を著しく損ない、生活設計を困難にするとともに、社会的なコストをも増大させることから、業務処理請負会社または派遣会社(派遣元)に雇用され、発注会社または派遣先で労働する者の雇用形態は、正社員を原則としていくこと。

2007年6月に策定された請負事業に関わる「ガイドライン」では、労働者の雇用契約期間をできるだけ長期に、または期間の定めのない雇用契約にするよう謳っていますが、業務処理請負会社または派遣会社(派遣元)に雇用され、発注会社または派遣先で労働する者の雇用形態は、正社員(期間の定めのない雇用契約)を原則としていくべきです。派遣会社の場合には、登録型を廃止するとともに、常用型についても有期雇用契約を認めないようにしていく必要があります。

IV. 財源確保と財政再建に関する考え方

①仕分けの実施による行政改革の徹底と財源の捻出

国債の発行については、国民が将来の増税を予測し、消費・投資の冷え込みを激化させる可能性があること、円高を招きやすく、わが国の経済を支える輸出産業の収益に打撃を与えることなどから、その増発は可能な限り抑制していくことを基本姿勢とすべきである。現在の経済情勢において、雇用創出をはじめとする国民生活の底支えのために必要な財源を捻出していくため、特別会計も含め、国の実施している事務・事業全般について「仕分け」作業を行い、国が行う必要のない事務・事業を抽出していくこと。

「仕分け」結果については、直ちに予算に反映させるよう、補正予算を適宜、策定していくこと。

②財政再建の考え方

「基礎的財政収支の黒字化」については、内閣府による景気回復の確認後、速やかに達成すること。

基礎的財政収支の黒字化は、財政再建の入口に過ぎないことから、その後、遅滞なく政府債務残高の圧縮を図ること。

わが国経済が危機的な状況にある中で、雇用創出をはじめとする国民生活底支えのための財政支出は、積極的に行っていかななくてはなりません。しかしながら一方、国債の増発による政府債務の膨張は、国民に将来の増税を予測させ、消費・投資の冷え込みを激化させるとともに、円高を招きやすく、金属産業をはじめとする輸出産業の収益に打撃を与える危険性が大きいと言えます。

国民生活底支えのために必要な財源については、国の実施している事務・事業全般について「仕分け」作業を行い、国が行う必要のない事務・事業を抽出し、これを遅滞なく予算に反映させることによって捻出することをまず第一とすべきです。とくに特別会計については、固定観念にとらわれず、現時点でも本当に必要なかどうかをゼロベースで精査すべきです。

特別会計のいわゆる埋蔵金について、「ストックはストックに」、すなわち国債償還に用いるべきとの主張があります。これは正当な考え方ではありますが、埋蔵金を使わなければ政府債務が積み上がるのであれば同じことですし、また、特別会計の不必要な積立金が少なくなることは、それだけでも意味があります。いずれにしても、重要なのは用途であり、単なるバラマキではなく、国民生活の底支えと、環境分野など将来の発展分野に対する投資に限定的に使用されるようにしていかなければなりません。