

はたの君枝と日本共産党の「雇用・労働提言」（案）

2012年5月13日 日本共産党神奈川県委員会
衆議院比例南関東ブロック はたの君枝

はじめに

日本の労働者のおかれている状況は、同じ発達した資本主義国であるヨーロッパの国々と比較してもあまりにもひどい劣悪な状況にあります。非正規雇用は働く人たちの3人に1人にまで広がり、若い世代と女性では約半分が非正規雇用という実態です。こうした労働者は年収200万円以下という低賃金と、いつ雇い止めにあうかわからないという不安定な雇用にたえず脅かされています。最近、20代の若者のなかで自殺を考えたことがあるという人が28%にもものぼるというショッキングな統計が発表されました。

一方、正規労働者は長時間超過密労働、成果主義賃金や職場でのパワハラなどで、身体的な健康破壊とともに、メンタル・ヘルス問題が職種を問わず激増しています。さらにサービス残業が横行し、有給休暇が思うように取れないどころか、休日出勤が常態化しているような職場もあります。くわえて、ここに来て大企業のリストラが広がってきており、特に電機産業を中心に大規模なリストラが計画され始まっています。それは、派遣労働者や期間労働者だけでなく正社員にも及んでいます。

神奈川県は、就業者数の87%が労働者という、まさに労働者の県です。大企業の研究開発事業と生産現場が集中しているだけでなく、関連の中小企業も数多く存在しています。また東京に次ぐ第二の人口を有する県として、建設労働者や公務労働者も多数存在しています。

神奈川県の有効求人倍率は全国0.75に対し、0.52であり、失業率・失業者数は4.2%・32万3千人もいます。なかでも若者の失業率は6.7%となっています。正規・非正規雇用の割合では、非正規雇用が過去最高（昨年）を記録しています。

1万人の人員削減を打ち出しているNEC、リコー、ソニーなどを先頭に、大規模な「合理化」計画を発表している電機産業が神奈川には集中しています。

中小企業の経営も悪化し、負債総額1千万円以上の企業倒産は年600から700件に及んでいます。また、この間、神奈川の生活保護受給の世帯数は増加の一途をたどり、10万世帯を超え最高を更新しています。

こうした一方、県内大企業の多くは利益の蓄積を増加させており、神奈川労連がまとめた今年の国民春闘資料「ビクトリーマップ」によると、500人以上を雇用し、前年度と比較可能な111社の内部留保は、1年間に8217億円も積み増し、総額で68兆1870億円にもなっています。

労働者の雇用・労働条件がきわめて劣悪な状況に置かれている一方で、大企業は内部留保をつみ増している、これが日本の実態ですが、日本共産党は「ルールある経済社会」を実現すること、そのためには大企業に社会的責任をはたさせることが必要であることを主張してきました。

そして第一に、雇用・労働の分野でヨーロッパ並みのルールを確立すること、人間的で働きがいのある雇用の場を拡大し、安定した雇用と健康で文化的な生活が保障される「働くルール」を確立することが必要です。第二に、国や自治体の税金の使い方も、大企業に向けた法人税減税や大規模開発事業などでなく、もっと子育て、福祉、医療、防災などの分野、生活密着型の公共投資に振り向けるべきであることを主張してきました。

これらを実現すれば、県民の雇用・労働条件の向上のみならず、それが家計をうるおし、内需を拡大し、日本経済のいまの深刻な不況を脱する道にもつながることになります。この道こそ、消費税増税に頼らなくても社会保障を充実させ、財政危機を打開する道です。

以上の立場から、日本共産党神奈川県委員会とはたの君枝は以下のような提言をおこなうものです。

I. 雇用安定、健康で文化的な生活を送れる賃金の保障など働くルールを確立する

1. 不当解雇や強制配転をなくすとともに、非正規・不安定雇用を原則禁止し、雇用の安定と非正規から正規への雇用の転換をはかる

- (1) 「整理解雇4要件」（差し迫った必要性、回避努力、選定基準・人選の合理性、労働者・労働組合の合意）を徹底し、不当な整理解雇を根絶する。労働者の生活を無視した強制配転や退職強要を規制する。解雇規制法を制定する。
- (2) 派遣や請負、契約社員、期間社員などは、臨時的・一時的な業務など合理的な理由がある場合に限定し、雇用の調整弁として利用する「使い捨て雇用」をやめさせる。正規雇用が当たり前の社会をつくるため、労働者派遣法を抜本改正するとともに、有期雇用の規制強化をすすめる。
- (3) 均等待遇を厳格に実施し、雇用形態の違いによる賃金等の差別・格差を禁止する。
- (4) 異常な長時間過密労働を是正する。違法行為である「サービス残業」を根絶し、有給休暇の完全取得、深夜・夜間労働の規制など、労働時間短縮をすすめる（この項は、II-1に再掲）。

2. 大量解雇規制、リストラアセスメント法・条例を制定する

環境アセスメントと同じようなリストラアセスメント法を制定し、大企業に義務付ける。大企業のリストラに対し、事前に計画の全容、大量解雇・人員削減計画や再就職援助計画を提出させ、第3者委員会で不可避性、妥当性を検討し、許可権限を国と県が持つようにする。とくに再就職援助計画の実効性がみこまれるもの、地元中小企

業の犠牲を有効に回避できるもの以外は認めないようにする。

雇用対策法にもとづき、国・職安に大量解雇計画、再就職援助計画は届け出ることになっているが、これを発展させ、さらに整理解雇の4要件や下請け2法（下請振興法、下請代金遅延防止法）など既存の法にもとづき事前に審査する。

3. 生計費を上回る賃金の確保

政府の調査によっても、正規雇用、年収300万円以上が、男性が結婚できるかどうかの分岐点となっている。この実現と同時にすべての労働者が、標準的なライフサイクルにあわせて生計費を上回る賃金が獲得できるようにする。

- (1) 最低賃金の大幅引き上げ、当面時給1000円以上にし、30代前半までに年収300万円をめざす。時給1000円以上の全国一律最低賃金法を制定する。

中小・零細企業へは雇用保険財政なども活用して必要な助成をすすめる。

- (2) 年齢ポイントごとの生計費を上回る賃金を確保する。
- (3) 賃金増を保障するスキルアップの仕組みをつくる。
- (4) 国や自治体が発注・委託する事業で、生活できる賃金と人間らしく働ける労働条件を確保する公契約法・条例の制定をすすめる。
- (5) 国の責任で、介護・福祉など低賃金労働の実態を改善するため月4万円以上の賃上げを保障する。

民間賃金の引き下げに連動している公務員賃金の切り下げを許さず、「官製ワーキングプア」といわれる労働のあり方を根本から改善する。

II. 神奈川で40万人の雇用創出—働きがいのある人間的な仕事(ディーセントワーク)の場をつくる

1. サービス残業をなくすなど、ワークシェアリングで雇用を拡大する：神奈川で30万人以上可能

一方では大規模な人減らしリストラを進めながら、他方では過労死・過労自殺、健康破壊が多発するような長時間過密労働が行われている。労働局による事業所への立ち入り調査など強め、内部告発などしやすい環境を作り、サービス残業を一掃するなど、ワークシェアリングを行えば、神奈川で30万人以上の新たな雇用の拡大が可能となる。

- (1) サービス残業を一掃する。 雇用増 4万4千人

労働力調査による常用労働者の年間総労働時間は、労働者から聞いた時間数で2080時間。

毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）による常用労働者の年間総労働時間は、

事業所から聞いた時間数で 2009 時間。

この差がサービス残業と見ることができ、仮にこの半分であったとしても、この一人当たりサービス残業時間に常用労働者数 230 万人をかけた総サービス残業時間数を平均の所定内労働時間数 1854 時間（毎勤統計）で割れば、新たな雇用必要人数 4 万 4 千人がでてくる。

$$(2080-2009) \div 2 \times 230 \text{ 万人} \div 1854 \text{ 時間} = 4 \text{ 万 } 4 \text{ 千人}$$

(2) 有給休暇の完全所得。 雇用増 7 万 2 千人

有給休暇付与日数 17.8 日。 取得日数 8.5 日。取得率 47.7%。

181 万人の一般労働者数（フルタイム）が完全取得すれば新たに 7 万 2 千人の雇用が必要となる。

$$(17.8-8.5) \text{ 日} \times 8 \text{ 時間} \times 181 \text{ 万人} \div 1854 \text{ 時間} = 7 \text{ 万 } 2 \text{ 千人}$$

(3) 週間の所定労働時間を 40 時間から 38 時間に 5%減らす。 雇用増 9 万人

$$181 \text{ 万人} \times 5\% = 9 \text{ 万人}$$

(4) 長時間労働の規制で雇用を増やす。 雇用増 10 万人

週 60 時間以上働いている人は、非農林業雇用者約 400 万人の 10%・40 万人。国では時間外労働の上限の目安として年間 360 時間を定めている。法制化も含めこの目安を守らせる。週 50 時間以上の労働をなくすと、60 時間以上労働のうち少なくとも 10 時間は短縮になり、10 万人の雇用拡大となる。

$$40 \text{ 万人} \times 10 \text{ 時間} \div 40 \text{ 時間} = 10 \text{ 万人}$$

2. 保育、福祉、教育、防災など公的分野で雇用を増やす：神奈川で 7 万人以上可能

今、青年も中高年もなかなか働きがいのある人間的な仕事に就けず、ワーキングプアが増大している。一方で、社会的に必要な分野で抜本的な拡充が求められており、そのことを通じて、多くの働きがいのある仕事・雇用の場を作り出すことができる。たとえば、以下のような試算によれば、神奈川で新たに 7 万人以上の雇用の拡大が可能となる。

(1) 保育園の待機児解消(120 人定員で職員 26 人) 保育士 6,651 人

就学前児童に占める幼稚園、保育園児童数を全国平均まで引き上げる。

就学前人口：472,218 人、幼稚園利用率：全国 25.4%、神奈川 31.1%、保育園利用率：全国 30.7%、神奈川 18.5%。

利用率合計：全国 56.1%、神奈川 49.6%。この差 6.5%を保育園児が増えるとして

必要保育士数を試算

$$472,281 \text{ 人} \times 6.5\% \div 120 \text{ 人} \times 26 \text{ 人} = 6,651 \text{ 人}$$

(2) 特別養護老人ホームの待機者解消(120人定員で70人) 介護労働者 **13,338人**

$$2010.1.15 \text{ 発表 待機者}(22,865 \text{ 人}) \quad 22,865 \text{ 人} \div 120 \text{ 人} \times 70 \text{ 人} = 13,338 \text{ 人}$$

(3) 中学校まで30人学級の実現(2009年度) 260クラス×9学年 教員と事務職員 **2,380人**

(4) 中学校給食の実施 ミルク給食をふくめて未実施364校×5人 調理員等 **1,820人**

(5) 医師不足数 2012年年3月5日医療のグランドデザイン最終報告書 医師 **2,823人**

人口比で全国平均にする：人口10万人当たり医師数 全国219.0人、

神奈川187.8人 神奈川の医師数16,997人

$$(219.0 - 187.8) \div 187.8 \times 16,997 \text{ 人} = 2,823 \text{ 人}$$

これに対応したコメディカル・事務職員の増 医療労働者 **5,000人**

(6) 看護不足を解消 同上医療のグランドデザイン・最終報告書 **31,890人**

人口比で全国平均にする：人口10万人当たり看護師数 全国1,089.2人、

神奈川736.8人 神奈川の看護師数66,676人 看護師の不足分を解消

$$(1089.2 - 736.8) \div 736.8 \times 66,676 \text{ 人} = 31,890 \text{ 人}$$

(7) 福祉労働者：2012年介護サービス施設・事業調査より介護老人保健施設の常勤換算労働者数を、人口比で全国平均にする。全国184,662人、神奈川9,938人、人口全国128,057,352人、神奈川9,048,331人

$$184,662 \times 9,048,331 \div 128,057,352 - 9,938 = 3,109 \text{ 人}$$

(8) 消防士(消防吏員)の不足解消 **1,683人**

消防士：全国122.9人 神奈川104.3人 10万人当たり 神奈川の人口約905万人

$$(122.9 \text{ 人} - 104.3 \text{ 人}) \times 905 \text{ 万} \div 10 \text{ 万} = 1,683 \text{ 人}$$

(9) 県庁や市町村の非常勤職員の段階的な常勤職員への切り替え **10,000人**

(10) 児童相談、DVなどに対応児童相談所への県単職員配置 **20人**

その他、保健所の職員、BSE・鳥インフルエンザ対策、放射能測定などの分野での職員増を

3. 中小企業等を支援して雇用を増やす：神奈川県で3万人以上

(1) 2012年度予算で県と市町村合わせれば、緊急雇用創出事業臨時特例基金が144億円、ふるさと雇用再生特別基金が31億円となっている。これらを活かして、とくに若者の中小企業への就職を支援する。たとえばこの半分85億円を使って1人雇用した中小企業に100万円補助すれば、**8500人**の雇用となり、50万円なら1万7千人の雇用となる。インベスト神奈川に比べれば、比較にならないほどの雇用増になる。

さらに、介護職員処遇改善等対策事業費と福祉・介護人材処遇改善事業費合わせ128億円を復活させ福祉・介護部門の雇用の安定・拡大につなげる。

(2) 住宅リフォーム 100万円以上の工事に10万円上限の助成—60億円6万件
7,720人

産業連関分析で600億円投入した場合 生産誘発係数(1.66)効果 996億円
これに対応した雇用誘発数

(3) 公共建築の修繕工事、保育園、老人ホーム、グループホームの建設、仕事起こしで
120億円 同上 15,600人

(4) 自然エネルギーなどの分野での新規雇用の創出、地震・津波対策、コンビナート防災のための保安要員増などで雇用増をはかる。

Ⅲ. セクハラ、パワハラ、メンタルヘルス、健康対策を強化する

職場におけるセクハラ、パワハラ、過労死・過労自殺、メンタルヘルスや健康破壊が深刻になっている。しかもパワハラなどが個人的な問題ではなく、成果主義賃金、退職勧奨などと結びつき、企業ぐるみで行われていることが少なくない。

1. セクハラ、パワハラ対策については、国や自治体による相談窓口を抜本的に拡充し、改善指導が図れるようにする。
2. 健康診断の際にメンタルヘルスについても検査することを義務付ける。とくに患者が多い企業については検査の回数を増やす。
 - ① 基本的には労災として治療費は無料にする。
 - ② 原因について国や自治体が関与して調査・解明する。
 - ③ 原因となっていた事象について企業に改善させる。悪質なものについては企業名を公表する。

むすび

いま神奈川ではいすゞ、日産、資生堂アンフィニなどの非正規切りにたいする裁判闘争が粘り強くたたかわれています。また、神奈川労連に結集した多くの仲間が、最低賃金制を求めて国を相手に裁判闘争をたたかっています。建設労働組合を中心に、川崎市、相模原市に続いて公契約条例の制定を求める運動も広がっています。電機産業をはじめ大企業職場での大規模なリストラに反対するたたかいも強まっています。

働くルールを確立するためには、こうした労働者のたたかいが決定的に重要です。それはヨーロッパにおけるルール確立のためのたたかいの歴史が教えています。同時に、大事なのは政治のはたす役割です。今回の政策提言も、政治の場でこそ実現できるものです。

2009年の総選挙で労働者の多くが民主党に期待を寄せ、民主党政権を実現させました。ところがわずか1、2年で期待はことごとく裏切られ、怒りと失望に変わっています。大企業にももの言えない民主党の致命的な弱点がうきぼりになっているのではないのでしょうか。

これにたいして日本共産党は、大企業に社会的責任をはたさせるということを党綱領のなかに明記している政党です。この日本共産党が国政の場で躍進してこそ、労働者の願いが実現する展望が切り開けます。日本共産党はこの提言を実現するために全力で奮闘するものです。