

特集 大量失業時代の雇用保障

《調査レポート 失業者はいま》北海道

追いつめられ困窮する生活

川村 雅則

はじめに

「全然だめさ。失業保険終わって、貯えだってもうなくなるし、働かなきゃって思ったって、仕事は全然ないし。五十何年生きてきて、こんなの、初めてのことでよ。働きたいのに働けないってのは、ほんとにつらいよ」

植え込みに腰掛けて職安発行の求人情報を見ていた五六歳の男性

Aさんは、小さな声で切れぎれにこう語った。二五年勤めてきた彼の職場は昨年倒産した。求職期間は一年を超える。

「働きたい」——求職者に共通するこの思いとは裏腹に、北海道の雇用情勢は依然として厳しいものがある。今年の第一四半期の完全失業者数は一八万人、完全失業率は六・五％にも及んでいる。札幌圏に限定して有効求人倍率をみても、五月の常用(含パート)労

働者のそれは〇・二八という低さだ。

小論は、このような厳しい雇用情勢のなかで求職者がどのような状態におかれており、またそれによりどのような課題が提起されているのかについて探るため、札幌圏内の二カ所の職安で行った調査結果をまとめたものである。さっそく、退職過程、求職活動、退職後の生活という三つに焦点をあて、みていこう。

追いつめられる失業者

1 退職過程——「自己都合」退職の実態

現在、求職している彼らはどういう理由で退職に至ったのか。長期にわたり大企業または公共団体に働いてきた者の退職理由が主に定年であったのにたいして、中小零細企業で働いてきた者のそれは厳しさが目立った。冒頭のAさんの場合はこうだ。

「退職っていうより倒産さ。個人経営の小さな会社だったから、退職金もなかったし。大いに不満はあったけれど、経営者にいったところでどうしようもなかったから。こういうのが中小企業の一一般的な形態なんじゃないですか」
彼の言葉のとおり、中小零細企

業労働者の退職の場合、その理由もさることながら、退職金の有無や金額など退職に際しての条件面でも厳しい。大企業・公共団体労働者が全員退職金「あり」で金額は一〇〇〇万円を超えていたのにたいして、彼らは退職金「あり」が一八人、「なし」が二五人。勤続年数が一〇年以上の一五人に限っても、「あり」は八人で、そのうち五人は一〇〇万円以下である(一人不明)。以下、退職理由のうちの上位二つについてももう少し述べる。

「自主」的退職への追い込み
退職理由の第一位は倒産・解雇・リストラだったが、ここでは、この回答に含めた、退職勧告やいじめを受けたという事例六人についてふれる(回答者自身が明確に意識していた事例に限定)。六人はいずれも「自主」的な退職に追い

込まれたのだが、介護職員として一〇年働いてきた女性のHさん(六三歳)の場合はこうだった。「部門を移動させられまして、若い方と一緒に仕事を組むことになったんですね。そうするとどうしても私が仕事が遅いものですか、いろいろと。私なりに頑張ってはいるんですけど、仕事が遅いとかがいろいろいわれて、精神的にもちよつときつくなって」

この、本人の同意を伴わない部門移動↓仕事上の不慣れ発生↓人間関係の悪化↓「自主」的な退職という図式からは、一つには人減らしを進めたい経営者の巧妙さが、今一つには業務遂行の遅い者は周囲の労働者にとって疎ましい存在になってしまふ、今日の職場のゆとりのなさが透けてみえる(六人のうち三人が身障者であったこともそれを示唆する)。

劣悪な労働条件の強制 退職理

由の第二位は労働条件にたいする不満や転勤の拒否で、とりわけ二〇、三〇歳代の層では、それは五〇・〇％という高い値だった。そこでここでは、若年層の離職理由をいわゆる若者気質という彼ら自身の問題に帰結させるくらいが強い今日の風潮に対峙して、彼らがいかに過酷な状況に置かれその結果退職に至ったのかを示す。たとえば、販売職四年、二八歳の男性Kさんはこう働かされてきた。

「忙しい時期は七時四〇分には出社、夜は一時、二時まで。多い月は三〇〇時間働いていたんじゃないかな。一回計算したその月で、二八〇時間ありましたから。土曜日も出勤。『仕事は自分のためにやるものだから強制はしないけれど』っていわれていたのですけれど、まあ、実際には出なくち

やだめで。だから休みは日曜日だけでしたね」

こういう事例は枚挙にいとまがない。市内配送運転手五年の男性Iさん(二七歳)の場合、繁忙期には一時間の夜眠と四時間の昼眠で一五、一六時間労働をこなしていた。建設技術職員一四年の男性Gさん(三四歳)も、年俸制のもと、常態化した深夜労働によるストレスのため難聴を発症し医師に退職を勧められた。

問題は働かされ方のみに限ったことではない。営業職員一カ月の男性Oさん(三一歳)は、「基本給」「固定給」と称しているにもかかわらずそれを受給するためにはノルマ達成や公休出勤が義務づけられていた。コンピュータ技術職員二カ月の女性Nさん(二五歳)は、就職時の説明では「ない」はずだった、地方への転勤を

強要される。

これが「自己都合」退職の実態である。重要なのは、第一に、こういう自らの退職について不満を表明した者は半数にも及んでいないが、そのうち職場に労働組合が存在したのは僅かに一人であったこと。第二に、こういう理由・状況でも彼らの退職は「自己都合」とみなされ後述するとおり雇用保険受給時に不利な扱いを受けることだ。

2 求職活動上にみられる問題

困難な、再就職の達成 職を失った以上、日々の糧を得るためには新たな職に就くことが必要だが、今日の有効求人倍率のもとでは容易ではない。求人条件が厳しく、仕事そのものがないのだ。

「もう面接は二〇回くらい行ってるんですけど、全部落とされて立を希望し、アルバイトをやめて職安に通うほど求職活動に熱心であるのだが、資格や経験のなさが就職を妨げている。

身障者 若年層、中高年層それぞれ悩みを見つけたところで、求職活動がより困難な身障者もとりあげたい。まずは、一〇年間勤めてきた新聞販売所で、退職が大幅な減給かの二者択一を迫られて退職に至った三五歳の男性Yさん。

「仕事をやめてからアルバイト情報とかで仕事を探して、六、七回面接に行ったんですけども、昔の仕事で、手を怪我していて、こう、指がないんですよ。これを見せたらだめだっていわれます。力がないと思われたいです。」

次は、心疾患で自宅療養をしていたが、傷病手当の支給が終了したために求職活動を始めるをえなくなつた五二歳の男性Mさん。

て。日に五〇〇〇円程度の仕事、清掃とかそういう仕事で構わない

んだけれど、そういうのだったはねられますからね。仕事がなくてみんなが殺到するわけですから」

(男性Eさん、五九歳)。

中高年層 中高年層の再就職は加えて年齢という壁で一層阻まれる。求人条件のなかでの「非常に不満なもの」のうち、年齢制限をあげた四〇歳以上層は九二・九％にも及んだ。四六歳で、求職期間八カ月の男性Fさんはこういう。「たとえば二〇歳から四五歳で出ている求人もあるけれど、実際には若い人を採用するんだから。まああれわれ四〇代が面接に行つたつてまず無理さ」

若年層 年齢面では相対的に有利であるはずの若年層の求職状況はどうなのか。彼らの訴えを聞いてみよう。まずは、ガソリンスタ

ンドで正社員の経験もある二一歳の男性Sさん。

「自分、バイト辞めてから面接一回も行ってはいるんですよ。本州とかにも面接に行ったりして、あと、選ぶ職も広げて。結構まじめにやってるんですけど、でも就職の見通しなから。若すぎるのもダメみたいで、面接に行ったら『君みたい若いのは何か資格を取ったほうがいいよ』っていわれて」

次に、短大を卒業した後一年間アルバイトをしていた女性Wさん(二二歳)はこういう。「デザイン・広告関係で探しているんですけど、そういうのって経験者に限られていたりして。いま思えば、短大よりも専門学校とかのほうがが仕事に結びついたことが勉強できたかなあって」。

二人はいずれも、親元からの自

「お医者さんには、在宅勤務にするかもしくは半日の勤務にしなきゃだめだつていわれていて。薬で何とか症状をおさえているんですけど、やっぱり無理はできません。まあこういう条件だから職場が見つかるとは思いませんよ、雇う側にしても同じ金を出すんだつたら健康な人を雇いたいと思うでしょ」

社会復帰が可能であるにもかかわらず、条件・環境の整備がないために身障者として固定化されてしまうという理不尽な状況がある。

求人条件と実際との乖離 次に求職活動の際に虚偽の求人条件が目立つという問題を指摘したい。具体的には、求人情報に示された条件と面接でのそれが異なるということで、職安で紹介されている求人もその例外ではなかった。再

就職し実際に就労を開始した後にそういう、条件の相違を経験する事例も少なくない。Sさんは販売職員として再就職したが、仕事の内容は高齢者への催眠商法だった。Aさん(五六歳)は、建設技術職員として就労開始後に派遣社員として雇用されていたことを知る。こういう体験が、求職者に企業への不信感を与えることは想像に難くない。

このような状況にたいして求職者からは、職安での求人条件の確認、悪質な求人者にたいする処罰、加えて、職員の多忙さに理解を示したうえではあるが、丁寧な職業紹介を望む声が多かった。

3 困窮極まる失業者家計

その後の生活保障がない条件で退職を余儀なくされ、再就職もままならない。こういう暮らし向き

いとなるため受給開始は三カ月間据え置き)。こういう収入状況では暮らし向きは当然厳しい(非常に苦しい三〇・八%、苦しい四六・二%)。

「金がない。今月はまじでやばかったからバイトで二二万とか稼いだんだけど。だけど来月は、いまバイトしてないから多分七万くらいしかもらえない、どうすんのよって感じだよ。家賃でほとんどなくなるじゃんってね」(Iさん)。

とりわけ勤続年数が短くて貯えが少なかった場合、生計は早期に維持不可能となる。

「今は、こういうっちゃ何ですけど、何がやりたいっていう次元で仕事を探しているんじゃないかと、生活のため、ですか。以前に働いていたときの貯えで生活して

でそれもなくなりますから。家賃払えなくなったら、親のところへ強制的に帰ることになりますね」(男性Tさん、二五歳)。

四人世帯 次に、四人世帯の事例として、男性タクシー運転手Oさん(五一歳)の世帯をとりあげる。妻パート、子二人(無職)という彼の世帯構成及び世帯員の就業状況は、中小零細企業の労働者世帯として一般的なものだろう。

タクシー運転歴一二年(二社で六年ずつ)の、この男性の場合、ここ数年、収入の低下が著しく、勤続年数が長い運転手のなかには一旦退職し退職金を得てそれで生活費を賄う者もいた。彼も、所定の拘束一八時間に加えて五時間の超過労働で収入を上げようとしたが、月の手取りは僅か一〇万円強だった。五月に退職し現在求職中である彼の世帯の収入源は、彼の

を苦しいと意識している者は半数を超える^⑥。年齢や世帯構成及び職歴等によって違いがあるとはいえ、一部を除き、彼ら求職者の生活が困窮したものであることに間違いはないだろう。ここでは、第一に、賃金水準が低い中小零細企業労働者のうち、本人の収入しかない一人暮らしと四人世帯(妻パート、子二人)の生活状況を取りあげ、第二に、そういう低賃金世帯の状況から示される雇用保険制度の問題に簡潔にふれる。

一人暮らし 一人暮らしの労働者が失職した場合、その収入源はどうなるのか。最も多いのは退職金・預金の取り崩し八四・六%、次いで本人の賃金・事業収入(短期のアルバイト収入)二三・一%だ。雇用保険受給者は一三人中一人だった(申請中が四人いたが、彼らの退職はいずれも自己都合扱

退職金三〇万円と妻のパート収入(月当たり七万円)のみ。彼の賃金水準では貯蓄はできなかった。子どもの一人はまだ高校生でとりわけ今後多額の教育費が費用になるし、もう一人は大学を卒業したが父同様に求職活動中である。こういう状況でも彼が退職を決心したのは、「この給料じゃ食っていけない」という事態が現実のものとなってきたからだ。

雇用保険制度の問題 賃金水準が低い世帯、換言すると失職後早期に収入を欲する世帯にとって、「求職活動をする間の生活の安定を図る」等を目的とした雇用保険制度は有効に機能していない。なぜならそれは第一に、求職者給付等は支給されていた賃金額にもとづいて決定されるからで、第二に、前出、Oさんのように、就業時の賃金水準で生計を維持できな

いがために退職を選んでもそれは自己都合扱いとなり三カ月間の据置期間が設けられるからだ。事実、彼の場合、受給開始までの余裕がなく、また妻子を養うにはほど遠い受給額であるゆえ、同制度に頼るつもりはない。現在、遠隔地への単身での移転もいとわずに求職活動中（採用待ち）である。

このような、収入面での余裕のなさや窮迫的な労働力の販売につながっている事例は、たとえば一人暮らしの若年層にも共通してみられた。

なおもう一点、雇用保険制度の問題として、正社員とほぼ同じ業務に従事していたにもかかわらず労働時間が若干短かったために給付期間が短く設定された、五〇歳女性Dさん（パート）の事例をあげておく（一般であれば一八〇日分の給付日数が九〇日分だった）。

的に断念はしたが、同僚と労働組合の結成を計画した経験をもつ。

▽Sさん 解雇後に別の零細企業へ再就職。しかし労働条件のあまりの劣悪さに耐えかねて経営者と交渉。埒があかなかつたためひとりで労働基準局へ訴えに赴く。

▽男性Uさん（五二歳、元トラック運転手） 約二〇年、常に輸送成績首位となり「会社に貢献してきた」が、速度違反による免停を理由に解雇通告を受ける。「今でも納得がいかない」この処分はのむことを余儀なくされたが、退職金の掛け金として今年から上乗せして差し引かれていた貸金を返還させるため、労働基準局にも相談し、現在は一人で経営者と交渉中。この件にかんしては裁判も辞さない意志をもつ。

むろん、彼らの取り組みが個人的なものであったり単発的なもの

今後、非正規雇用が増加するなかで、類似の問題が少なからず発生すると推測される。

結びに代えて

以上のとおり、求職者が抱える困難は数多い。第一に就業時・退職過程で、第二に求職活動上で、第三に生活上である。またこれらが求職者の精神・心理面に否定的な影響を与えていたことを強調したい。

こういう放置しがたい状況を目の当たりにしたとき、次のような活動のより一層の前進が期待されてやまない。一つは労働組合組織による、職安での宣伝行動及びアンケート調査活動、二つは労働行政に携わる労働者による、求職者の生活と再就職を支援するための活動、三つは失業者・求職者の拠

り所となるネットワークの活動である。

また、現役労働者も射程に入れた労働組合運動のさらなる前進が求められていることもあらためて想起される。その第一は、中小零細企業労働者を失業させないための労働運動で、第二は、不当な退職勧告や劣悪な労働条件に不満で職安に通っている者を支える運動である。

そして、これらの運動に未組織である彼ら求職者が結集する可能性は、確実に広がっている。それを示すのが、身に降りかかった事態にたいして、彼らが彼らなりに抵抗してきた事実である。次はその一部に過ぎない。

▽Iさん 合併にとまなう減給にたいして、「こんなに働かして、そりやねえだろうって頭にきて、喧嘩腰で」上司と交渉。最終

であったりする以上、希望通りの成果は容易には得られない。だからこそ彼ら求職者・失業者と連携する、強い労働組合・団体が求められているのだといえよう。

（かわむら まさのり・北海道大学大学院生）

注（一）回答者五〇人の属性は、①性別

・男性七二・〇％ 女性二八・〇％

②年齢：二〇歳代二一・〇％ 三〇歳

代一八・〇％ 四〇歳代一六・〇％

五〇歳代二八・〇％ 六〇歳代一六・

〇％ ③世帯での位置：世帯主七六・

〇％（単独世帯主二六・〇％）、配偶

者二二・〇％ その他二二・〇％ ④

就業状況：就業中八・〇％ 失業中九

二・〇％ ⑤求職期間：半年未満七八

・〇％（三カ月未満六六・〇％）、半

年以上一年未満六・〇％ 一年以上二

二・〇％

（二）定年・任期満了二二・〇％ 倒

産・解雇・リストラ四一・〇％ 労働

条件不満・転勤拒否三六・〇％ 人間

関係一〇・〇％ その他二二・〇％

（複数回答可）

（三）非常に不満三〇・六％ 不満一

〇・四％ とくに不満なし三六・七

％ その他二二・二％

（四）この点、来年四月以降に施行される雇用保険「改正」法は、離職理由によって給付に格差がつくという問題を有している。

（五）不満は年齢制限六七・四％及び

低賃金五二・二％に集中（複数回答

可）

（六）非常に苦しい一八・〇％ 苦し

い三八・〇％ やや苦しい一〇・〇

％ 楽二・〇％ 何ともいえない八・

〇％ その他（「普通」という回

答）二四・〇％ また主な収入源（複

数回答可）は、本人を含む世帯員の賃

金・事業収入六四・〇％ 退職金・預

金の取崩四八・〇％ 雇用保険三〇・

〇％ 年金一八・〇％ 借金・仕送り

四・〇％

（七）月当たりの手取り、二〇万円以

下は、四二人中三〇人、一〇年以上の

勤続年数がある者に限定しても一四人

中七人。