

# 雇用

雇用・失業問題には非常に冷たいとの印象を受ける首相はじめ閣僚に、真剣な対応を強く求めました。とりわけ、公的部門から率先してワークシェアリングを導入するなど、「官から始めて民へ」普及させていくという発想を持つことの重要性を強力に主張しました。

## 主張のポイント

雇用失業情勢は、特に昨年の夏以降、悪化傾向が強まっている。

政府は、H14年度の失業率を5.6%と見ているが、本格的な構造改革の痛みが出てくれば、このレベルには収まらない。(参考 -1)

少なくとも、政府の言う「集中調整期間」の2年間は、あらゆる雇用政策を総動員し、(1) 失業者への支援、(2) 雇用のミスマッチ解消、(3) 雇用創出の観点で相当思い切った対策が必須。

### (1) 失業者への支援(参考 -2)

失業すると、収入は激減。また、失業中の医療保険料負担は、職に就いていた時より重くなるという不合理が生じる。

施政者は、失業者の苦しさを理解し、思い切った対策をとらなければならない。

### (2) 雇用のミスマッチ解消(参考 -3)

雇用のミスマッチの要因で最大のものは「年齢制限」であり、この解決が必要。

「雇用対策法」で募集時に年齢制限を行わないよう努力義務が課されたが、効果は上がっておらず、罰則規定を設けるべき。

公的部門でも公務員試験の受験資格に年齢制限がある。厳しい雇用情勢を鑑みるなら、一種の国策として年齢制限を廃止すべき。

### (3) 雇用創出(参考 -4)

民間での雇用創出に大きく期待できない状況下にあっては、ワークシェアリングを公的部門から導入し雇用創出すべき。

一時的な雇用創出ではあるが、自治体が、時間外手当の縮減を活用して非常勤職員を採用。

退職職員を再雇用する「再任用制度」(H13年度導入)では、短時間勤務の職員を認めている。この制度をベースにした、短時間勤務の公務員の採用を実施すべき。

最終的には雇用創出型のワークシェアリングの制度化が必要であるが、民間に画一的に導入することは難しいことから、まず公的部門で先行導入することが重要。

「官から始めて民へ」普及させていくという発想を持たないと、雇用問題の解決にならない。

## 参考 -1

雇用失業情勢は、昨年の夏以降、悪化傾向が強まる

失業率	昨年7月に5%を超え、昨年12月には5.5%、1月に若干低下し5.3%となったが、依然高水準。 1月の失業率が改善したのは、若年層(34歳以下)を中心に求職活動をあきらめ、失業率算出の対象外となったことが大きな要因。
完全失業者数	344万人と10ヶ月連続で増加。(横浜市人口343万人に匹敵)
非自発的失業者	前年同月比は、6ヶ月連続増加。 実数は、11月以降自発的失業者数を上回る
雇用者数	雇用者数9月以降5ヶ月連続減少
新規求人数 (実数)	8月以降5ヶ月連続マイナス 政府は、サービス業で雇用拡大していると主張してきたが、サービス業の新規求人数は、前年同月比で12月に、5.8%と31ヶ月ぶりのマイナスとなり、1月も僅か0.1%の増加に留まる
「新規求人倍率 (季節調整値)」	雇用情勢の先行指標であるが、1月は、前月より低下しており、雇用情勢が好転に向かうとはいえない。

(資料:「労働力調査 - H14年1月結果」等)