



ひろこ倶楽部だより

VOL.12



本年もどうぞよろしく
お願い致します。

災いの多かった2004年が終わり、2005年が幕を開けました。震災10年の節目を迎え、皆さんそれぞれ、思いはいろいろと察せられますが、あの日あの時、10年目の神戸がここまで美しくなるとは誰も想像できなかったと思います。震災半年後に10万人減少した人口も、街の復興と共に増加し、昨年暮れ、ようやく震災前の152万人に回復しています。

生活や経済も含めた景気回復には、もう少し時間がかかりそうですが、一方でこれから本格的な高齢化社会を迎えることとなります。高齢化社会の社会保障基盤として年金や健康保険の仕組み見直しは最重要な課題ですが、「とにかく働く場がある社会」が、本当に強い社会ではないかと考えます。

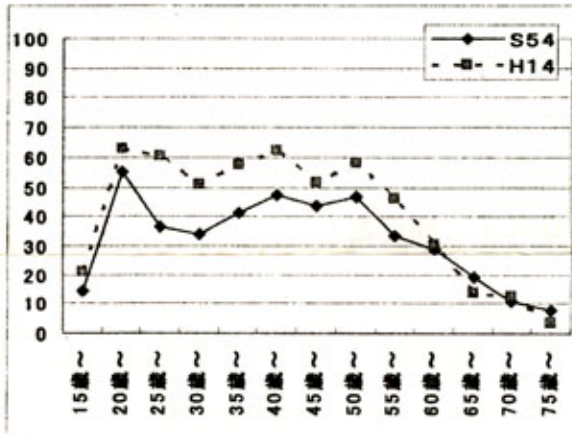
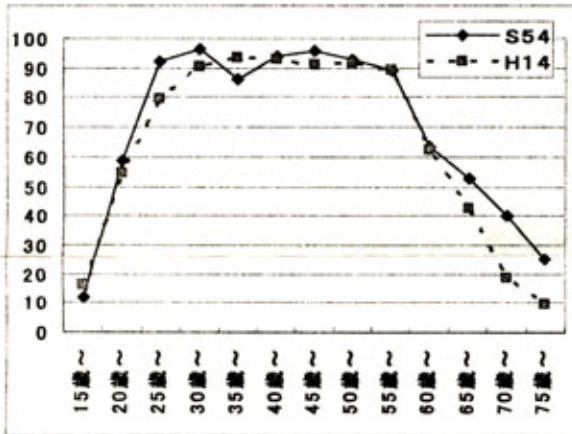
～高齢化社会の「働く場」づくりを考えよう～

図-1に、神戸市内の有業率（仕事をしている人の割合）を示します。右側女性の場合、S54年では結婚・出産を境に仕事をやめる割合が多く、典型的なM字型となっていますがH14年ではその傾向が変化しており、機会均等法や育児休暇、保育所整備などにより、結婚・出産後も働き続ける女性が増えていることがわかります。

一方、左側男性で見ると、S54年に比べ、30歳までの若年層、また、65歳以上の高齢者層で就業率が低下していることがわかります。若年層については求人そのものは多く、就職してもすぐに仕事をやめる人が多い「雇用のミスマッチ」が原因とされています。

高齢者層については、国もH13年の雇用法改正などにより、求人段階での年齢制限を行わないよう努力義務を課しています。更に昨年暮れ、これを強化するよう法改正が行われ、今後、一定の効果は期待できるものと思います。しかし、こうした法制度だけの施策ではなく、雇用される側には新しい仕事に取り組める柔軟さ、雇用する側には年齢に関わらずに能力や適正を判断する柔軟さ、両方を研鑽するような仕組みづくりが必要です。

図-1 神戸市内有業率（左：男性 右：女性）



生活苦で自殺をする人が急増、でもGDPでは世界で2位

H15年の自殺者の数は、全国で前年より7.1%増加の34,427人となり、このうち生活苦が原因とみられる人は25.8%の8,897人にも及びます。世界で見ると、リトアニア・ロシア・ベラルーシなどの、政治的な体制変化による経済混乱から抜け切れていない東欧諸国について、日本の自殺率は高く、先進国中では残念ながら1番目の高さとなっています。一方、景気低迷といわれながらもひとあたりGDP（国民総生産）はアメリカに次いで2位、逆にGDPの低水準である南米諸国では自殺率は極端に低くなっています。宗教や倫理観の差異はありますが、私たち日本人は、リストラされたり商売に失敗しても、モノの見方を変えて前向きに生きる力をもっと育むべきだと痛感します。



私は選挙のときから「年齢に関係なく働ける社会作り」を訴えてきました。議員活動にも少し慣れてきた今、「とにかく働く場がある社会」を作るためにできることは何か、皆さんと一緒に考え、仕組み作りを考えていきたいと思っています。

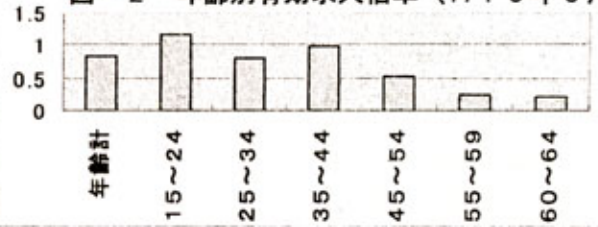
「改正雇用対策法」はH13年に施行されています。

H13年に改正雇用対策法が施行され、「事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務(第7条)」が規定されるとともに、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための指針(「年齢指針」と呼びます。)を厚生労働大臣が定めること(第12条)とされました。

これらの規定や年齢指針は、H13年10月1日から実施され、事業主は、「労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」とされています。しかし、条件によって制限でき、またその条件も広いことから、当初から有効性が疑問視されていました。

(図-2に全国の年齢別求人倍率を示します。)

図-2 年齢別有効求人倍率 (H16年6月)



「高年齢者雇用安定法」がH16年12月より改正。

労働者の募集及び採用における年齢による制限が個人の意欲、能力や適性にかかわらず年齢のみを理由として就職の機会を奪うものであり、高年齢者等の再就職の促進を図る上でも、その是正に向けた取組を一層促進することが必要であることにかんがみ、雇用対策法第7条の努力義務を補足するものとして設けられたもので、以下に目的と期待される効果を示します。

「事業主にあつては、当該年齢制限が真に必要なものか、ひいては高年齢者をその職務に活用することが本当に不可能なものか検討した上で、労働者の募集及び採用を行うこととなり、やむを得ない理由以外の理由による年齢制限や年齢制限自体が抑制される」こと。

「求職者にあつては、年齢制限が行われた募集及び採用であっても、提示された理由を参考として求職活動を行うことが可能となること。また、あらかじめ示された年齢制限の条件年齢を下回る年齢であるにもかかわらず、当該年齢を理由として募集又は採用の対象から排除された場合や、やむを得ない理由以外の理由による年齢制限が行われた場合に、公共職業安定所に対して、事業主の指導を求めることが可能となる」こと。

これによって、求人時に年齢制限を設ける場合は、その理由を届けなければならないようになりました。

神戸市の「2万人雇用創出」の実績は？

H15年の実績では、予定4,500人に対し、5,972人の新たな雇用が達成されました。内容は、再開発事業や企業誘致、医療産業都市構想に基づく新規雇用などによるもので、産業振興対策の一定の効果が現れているものと考えられます。(本施策は高齢者に限らない)

労働法の先進国、ヨーロッパでは？

日本と同様高齢化社会であるヨーロッパでは、2000年11月にEU理事会で「一般雇用機会均等指令」が採択されました。この指令は、「宗教または信条、障害、年齢・性的志向による雇用差別を禁止する」枠組みを設定したもので、2003年12月までに各国で法の制定、あるいは全国レベルでの労働協約の締結を求めています。アイルランドで1998年に施行された雇用均等法は、EUの指令に先立つもので、年齢を含めた雇用上の差別禁止が行われており、更に2004年、対象範囲を広げるなどの改正が行われました。イギリスでは、「ニューディール50プラス」と呼ばれる政策があり、仕事を探している50歳以上の人にアドバイザーが1対1で対応し、履歴書の書き方を教えたり、採用面接のための交通費や訓練・雇用の機会を提供するなどの実質的な援助を行っています。このプログラムを通じて約86,000人の高齢者が就職した実績があります。

STORY (筋書き)

栗木勉は、冷凍食品会社の課長。部下のリストラを断行し、昇進するが、自分もまた会社にとっていない人間になっていた。退職を決めた栗木は、若手社員の仕事をつぶすまいと彼らの提案による「きじ焼きめし」を採用する。

栗木の女房・敏子は、浪人中の息子や反抗期の娘、愛の冷めた夫にキレかかっていた。これからは自分のために生きる宣言。栗木は女房に替わって元課長の手腕で家計をやりくりし、新しい就職先を求めながら、子供たちの問題にも関わってゆく。

一方、会社では、「きじ焼きめし」が大ヒット、欠品騒ぎとなり、方向転換の時を迎えていた。再就職の困難さを味わった栗木は、こだわりを捨て、スーパーの陳列係というパート仕事に就き、新しい仕事を覚える喜びに出会う。その姿は、家族や会社の者を驚かせ、働く喜びを発見させてゆく...

ふるさときやらぼんの元気印ミュージカル

パパの明日はわからない

愛と笑いがあれば明日への勇気が降り出す

元気と勇気がもらえるミュージカルを紹介します。スーパーでの新しい仕事に生きがいを見出す主人公や、元ふすま職人だったおじいちゃんが、インテリアの仕事始めたお嫁さんの仕事を手伝い、元気になっていく姿が描かれています。(連合兵庫が後援し、12月に上演されました。残念ながら次の神戸公演の時期は未定。)

元職人の腕がお嫁さんの仕事に役立っておじいちゃんも生き生きと生きていく。

家族のみんなに触発されて、やる気が出てくる息子。

家事とスーパーの仕事に喜びを感じていく主人公のお父さん。



パートで始めたインテリアの仕事に、家族そろって食事ができる嬉しい奥さん。

バイトを始め、バチの気がわがる素直な娘に。

〒655-0034 神戸市垂水区仲田3-1-8-202

神戸市会議員 川原田弘子

TEL&FAX 078-709-8998

e-mail: happy@hiroko-club.com

ホームページ: http://www.hiroko-club.com