

「まともに働きたい」 202人の叫び

ハローワーク前の 求職者聞き取り調査の報告



京田辺市のハローワーク前で

2013年3月30日

日本共産党 京都府議会議員団

「まともに働きたい」 202人の叫び

ハローワーク前の
求職者聞き取り調査の報告

2013年3月30日

日本共産党 京都府議会議員団

CONTENTS

「若者の暮らしと雇用アンケート」	3
1. 概要	5
2. 資料	11
● ハローワーク前聞き取り調査の結果	
3. 代表質問・知事総括質疑	19
● かみね議員…「府が打ち出した経済対策でデフレ不況を打開できるのか」 「ハローワーク前アンケートに深刻な実態と声が」、「中小企業への支援で最低賃金の大幅 引き上げを」、「財界に賃金引き上げ要望を」	
● ばば議員…「違法な『退職強要』が横行、ロームの『リストラ面談』の実態を告発」、 「NECの『追い出し部屋』、『退職強要やめよ』と求めるべき、知事自ら解雇中止を 申し入れよ」	
● みつなが議員…「雇用対策について」	
4. 申し入れ	31
● ローム	
● 京都労働局	
5. 参考資料	35
● 働くみなさんへのアピール 賃上げと安定した雇用の拡大で暮らしと経済を立て直そう	

若者の暮らしと雇用アンケート 日本共産党 京都府議員団

○で囲ってください。 国政や府政に反映させるためのアンケートです。

- ◆年齢()歳 ◆性別 男・女 ◆未婚・既婚
- ◆お住まいは…持ち家、マンション(自己所有)、借家、賃貸アパート、親と同居、その他
同居総人数_____人、構成=妻・夫・子ども()人 父親・母親・兄弟・祖父・祖母、その他
()
- ◆離職(求職)されてからどれぐらい経過しますか()年 ()カ月)
- ◆なぜ転職・離職されたのですか
①解雇・リストラ ②会社の倒産 ③労働条件など自己都合()
④その他()
- ◆前の職場での働き方について 仕事内容 事務系、営業、製造、技術職・専門職、運送、その他
正社員・派遣・契約・パート・バイト・請負・学生・自営業・その他()
- ・前の職場で何年働いていましたか()年 ()カ月)
- ・そのときの年収は? ①100万円未満 ②100~200万 ③200~300万 ④300~400万
⑤400~500万 ⑥500~600万 ⑦600万~以上
- ・給与について 月給の方()万円) ・時給の方()円)
- ・賞与()年1回、年2回、なし) 有給休暇()あり、なし、あったが取りづらい)
- ・健康保険に入っていましたか()社会保険・国民健康保険・その他国保組合など)
- ・雇用保険に入っていましたか()はい・いいえ)
- ・前の職場での雇用条件に満足していましたか?
()はい・いいえ 不満な点?_____)
- ◆現在の健康保険状況についてお聞きます。
・国保など 現在医療保険料は払えていますか()はい・いいえ・保険に加入していない)
・「保険証がない」「医療費が高い」など、ご家族を含めて病院に行けずに困ったことがありますか
()はい・いいえ)

仕事や生活(医療費等含む)で困っていることがあればお書きください。

あなたが、現在の雇用や生活など全般にわたり政治に改善を求めたいことは何ですか。

ご協力ありがとうございました。 実施日 月 日 ハローワーク() (記録者)

1. 概要

ハローワーク前の 求職者聞き取り調査の概要



「まともに働きたい」 202人の叫び

ハローワーク前の 求職者聞き取り調査の報告

2013年3月8日

日本共産党 京都府委員会雇用リストラ対策本部
日本共産党 京都府議会議員団



京田辺市のハローワーク前で

聞き取り調査は、日本共産党京都府議会議員団（前窪義由紀団長、11人）が呼びかけ、昨年11月から本年3月にかけて京都府内6カ所のハローワーク前で計16回、求職活動中の労働者に雇用と暮らしの実態について聞き取ったものです。デフレ不況の下でリストラ、低賃金など厳しい環境に置かれている労働者、とりわけ深刻な状況にある青年を中心に切実な声を聞き取り、雇用と暮らしを守り、京都経済立て直しへ、政治の責任と役割を明らかにするために取り組んだものです。

調査は議員団はじめ延べ100人を超えるメンバーが参加して、労働者一人ひとりから対面で聞き取る方法で行い、202人の方が応じていただきました。真冬の寒さの中、深刻な求職活動のしんどさ、暮らしのつらさなどを語られました。なかには小雪が舞う中、1時間近く実情を切々と訴える方もおられ、「給料が上がらないと景気はよくなる」（30歳男性）と政治にたいする注文も数多く出されるなど、一人ひとりの実態や思いの重さを深く心に刻むものになりました。

以下、聞き取り調査で明らかになった特徴は次の通りです。

🚩 いとも簡単に解雇・リストラ——大量解雇も明らかに

「事業所閉鎖で解雇された。子どもの学費、家賃が払えない」（男性、48歳）——前職の離職理由について、①解雇・リストラ②雇止め③企業の倒産④労働条件⑤その他の項目で質問したところ、「解雇・リストラ」が27%、「雇止め」10%、「会社の倒産」5%と不本意ながら離職を迫られたケースが4割を超えました。事業縮小による解雇、契約打ち切りの雇止めなどデフレ不況が労働者を直撃していました。

また、聞き取りから、京都市伏見区の菓子製造会社（100人）や京田辺市の通販会社配送センター（100人）が閉鎖されたことも判明しました。さらに半導体メーカーのルネサスエレクトロニクス滋

賀工場で働いていた男性（44歳）は、「1400人が希望退職した。『残っていても工場閉鎖しますよ』と言われ、辞めざるをえなかった」と語り、同社のリストラが京都の労働者にも影響を及ぼしていることも明らかになりました。

🚩 長時間・過密労働——使い捨てられる労働者

「倉庫の発送業務で午前8時半から翌朝6時まで働かされ残業代も払われない。6年間働いたが、このままでは身体を壊すと辞めた」（男性、24歳）、「ラーメン店の中間管理職だったが仕事がつくて退職に追い込まれた」（男性、44歳）——離職理由で最も多かったのが「長時間勤務で身体を壊した」「有給休暇がもらえない」「残業代を払ってもらえない」など劣悪な労働条件でした。働き続けることができないと答えた方が35%を占めました。また有給休暇制度の状況は、4割が「ない」と回答し、そのうち半数が正規雇用の労働者でした。9年近く正社員で働いてきた男性（30）は、「有給もなければボーナスもない会社で年収はやっと200万円。結婚できないのもっといいところを探さざるをえない」と将来の不安から離職をした方もありました。

🚩 正規の求人がない——一度も正職につけない労働者も

「正社員になりたい」——多くの労働者からだされた声です。「高卒後、ずっとアルバイトを転々。正社員にはなれない」（男性、37歳）。ITエンジニアの男性（24歳）は「正社員から契約社員に変えられ契約満了で解雇された。正社員でないと将来不安。結婚もできない」と訴えました。派遣業務についていた40歳の女性は、「正社員に就きたい。派遣では3年で辞めさせられる」と話しました。

離職後の求職期間については「3カ月未満」が4割を超えましたが、求人の多くは非正規ばかり。正規雇用を求めて1年以上も求職活動が続いている労働者が2割近くもあり、失業手当の受給が切れた後も正規の職を得られないという厳しい実態が浮き彫りになりました。リストラで解雇され、小売業のパートをしながら求職活動を2年も続けている男性（41）は、「正規雇用を増やして。安定的に暮らせる給与がほしい」と訴えました。

🚩 年収200万円以下が5割超え——ワーキングプア層の拡大・固定化

「5年間勤務し手取りは17万円だった。人員削減で解雇された。仕事がないので家賃が払えず困っている」（女性、28歳）——年収200万円に満たない低所得層が50%を超えました。300万円未満も含めると全体の7割以上が低所得に苦しんでいる姿が浮き彫りになりました。年収100万円にも達しない契約社員だった男性（30歳）は、「糖尿病を患っているが医療費が払えなくなるので、食費



聞き取り調査の報告会を開きました(3月8日)

を抑えている」とのべました。200万円以下の年収層で、結婚できない人が63%にも達し、さらに4割が独立できず親と同居していると答えました。「生活ができる給料を払ってもらえるところを」（女性、46歳）など賃上げを多くの労働者が訴えました。

正規雇用を抜本的に増やし 非正規なくす 賃金の大幅引き上げで労働者守り、 京都経済再生を

202人の労働者の訴えからは、デフレ不況の下で地域経済の悪化が進み、解雇、低賃金化、非正規雇用しか求人がないなど、一人ひとりの人生設計が大きく歪められている現実が浮き彫りになりました。深刻な実態を改善し、雇用を守るために、私たちは緊急に以下の諸点を具体化することを求めます。

なにより、正規雇用を抜本的に増やし、非正規雇用をなくすとともに、労働条件の改善をはかることです。正規雇用でこそ将来に不安を感じず、安心して働ける——長期にわたって求職活動をしている労働者の願いです。

二つ目は、生活できる賃金に引き上げることです。「保険料や家賃が払えない」、「生活費を節約している」など苦しい生活の実態に加え、若年層からは「いつまでも親のスネをかじっていて心苦しい。結婚もできない」など将来が見通せない不安が訴えられました。京都府内の最低賃金は時給759円、時給1000円に向け大幅な引き上げが求められます。そのためには京都経済の中心を担い、雇用の大きな受け皿である中小企業への支援が必要です。

三つ目は、大企業の「退職強要」をはじめとした違法な解雇・リストラを許さないことです。そのためには事前の届けを義務づけるなど「解雇規制条例」の制定をはじめ労働者を守るルールづくりが求められています。

これらを実現するために、大企業や経済界に内部留保の還元をはじめ、労働者を守る社会的責任を果たすことを強く求めます。



正規雇用を増やし非正規雇用をなくす、賃金の引き上げを中小企業支援と一体で進める——これが今、政治に求められていることではないでしょうか。そのため京都府をはじめ行政は、労働者の置かれている実態をつかみ、あらゆる手立てをつくすことが必要です。わが党は府民の雇用と暮らしを守り、京都経済を立て直す政治の転換へ全力をあげるものです。

ローム、NECの「退職強要」「追い出し部屋」——労働者が党議員団に相談

「あなたに今の職場での仕事はない」「希望退職に応じないならば部署異動してもらう」——13万人ものIT・電機産業の解雇・リストラ。京都でもローム、NECの違法な退職強要が行われている実態やパナソニックの下請け・京都ユニット、キリンビバレッジ舞鶴工場の閉鎖などが明らかになりました。聞き取り調査中にもこれらの企業で退職を迫られている労働者から、相談が寄せられました。

開会中の京都府議会2月定例会の代表質問や予算特別委員会で、労働者を切り捨て、地域経済を破壊する大企業の無責任さを告発するとともに、京都府にこれらの企業にリストラをやめるよう直接申し入れることと、「解雇規制条例」などを制定して、労働者の雇用と暮らしを守る対策の強化を求めました。

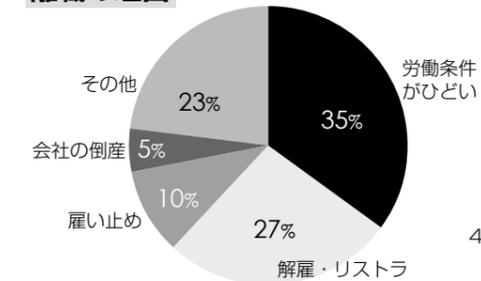
対面聞き取り調査結果の概要

●2012年11月から13年3月にかけて、京都、宇治、京田辺のハローワーク前で対面聞き取り方式で実施。各ハローワーク前の聞き取り人数は次の通り。

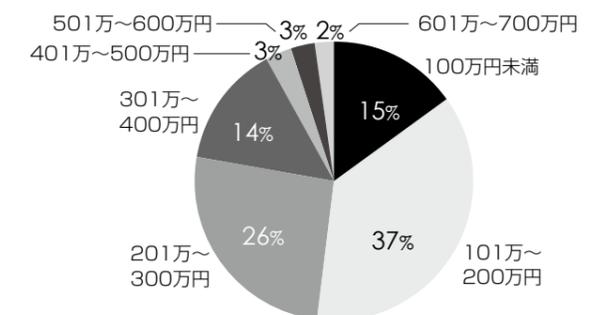
七条：66人、伏見：34人、西陣：16人、御池：53人、宇治：25人、京田辺：8人

●回答者の内訳は、男性106人、女性96人。年齢層は10歳代から70歳代にわたり、30歳代以下の若年層は65%を占めました。また前職の雇用形態が正規雇用は49%、非正規（パート、バイト、派遣、契約、嘱託、請負）は51%でした（自営業、学生などを除く）。

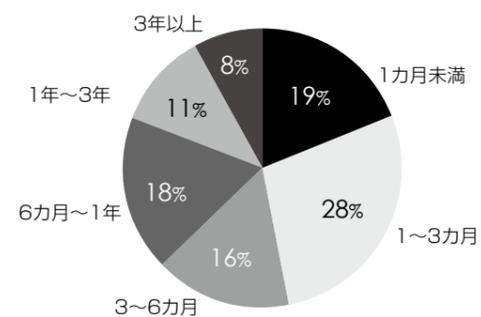
離職の理由



前職の年収



求職期間



2. 資料

ハローワーク前
聞き取り調査の結果



調査対象 調査方法等

調査対象は、府内のハローワークで求職活動中の労働者を対象に実施。2012年11月から2013年3月にかけて京都、宇治、京田辺各市のハローワーク6カ所で計16回、対面聞き取り方式で実施した。調査場所、回答者数一覧、日時、回答者数は次の通り。

七条：66人、伏見：34人、西陣：16人、御池：53人、宇治：25人、京田辺：8人

①11月7日、七条（10人）②11月8日、伏見（20人）③11月9日、宇治（8人）④11月13日、京田辺（8人）⑤1月21日、七条（17人）⑥1月21日、御池（11人）⑦1月28日、西陣（16人）⑧1月30日、七条（23人）⑨1月31日、御池（7人）⑩2月4日、宇治（17人）⑪2月12日、御池（13人）⑫2月13日、伏見（14人）⑬2月13日、御池（5人）⑭2月25日、七条（16人）⑮02月27日、御池（10人）⑯3月4日、御池（7人）

回答者

202人の内訳は、男女別では、男性106人、女性96人。

年代別では次の通り。

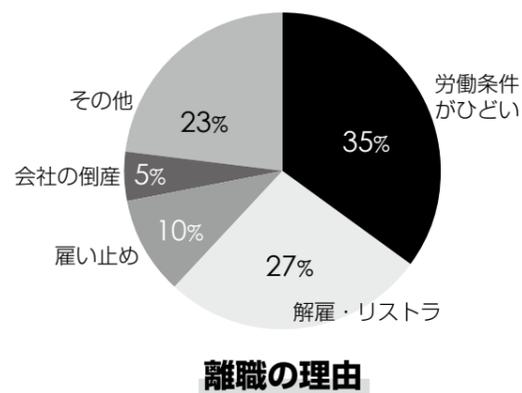
10代：3人（男性2人、女性1人）、20代：61人（男性30人、女性31人）、30代：67人（男性35人、女性32人）、40代：40人（男性24人、女性16人）、50代：17人（男性6人、女性11人）、60代：12人（男性7人、女性5人）、70代：1人（男性1人）。（無回答：男性1人）。

30代以下の若年層が65%を占めた。

離職の理由

離職の理由について、①解雇・リストラ②雇止め③会社の倒産④労働条件などによる自己都合⑤その他、の項目を選んでもらった。回答者は142人（70.2%）。最も多かったのは、長時間勤務や有給休暇がない等の労働条件の劣悪さによるもので35%。解雇・リストラが27%、雇止め10%、会社倒産5%と続いた。会社側の都合による離職＝首切りは42%に上った。

●労働条件がひどい：35%



- 解雇・リストラ：27%
- 雇止め：10%
- 会社の倒産：5%
- その他（自己都合含む）：23%
- 無回答：60（内、学生16人）

前職の雇用形態

前職の雇用形態については、正社員、派遣、契約、パート、バイト、請負、自営業、学生、その他、に分けて聞いた。回答は次の通り。

正社員：84人、バイト：22人、契約：23人、パート：30人、派遣：9人、嘱託：2人、請負：2人、自営業：3人、その他：8人、学生：19人

正規雇用（「正社員」）と非正規雇用（派遣、契約、パート、バイト、請負、嘱託）別では、正規は84人・49%、非正規は88人・51%で非正規が上回った（雇用関係がない、自営業、その他、学生を除く）。

男女別では、男性の正規雇用は54人・56%、非正規は42人・44%。女性は正規で30人・39%、非正規は46人・61%で、女性に非正規雇用が多いことが示された。

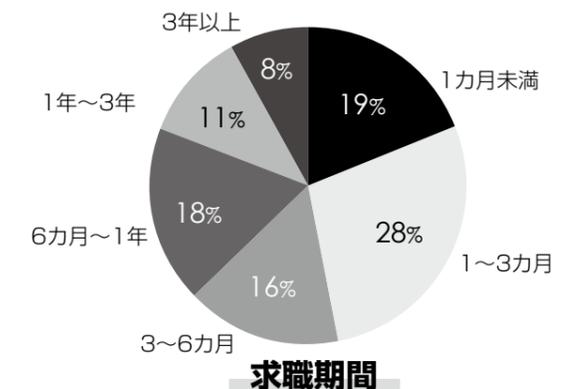
在籍年月

前職の在籍年月について質問したところ、5年以上10年未満が一番多く24%、次いで6カ月から1年未満が15%、3年以上5年未満が14%と続いた。勤続10年以上も15%あった。

雇用形態別でみると、正規雇用（正社員）は、5年～10年が13%、10年以上が10%と長期の勤続が22%と2割以上を占めた。これにたいし非正規雇用では、1年以下の「臨時雇」が31%であった。

求職活動の期間

求職期間は、1カ月未満は28人・19%、1～3カ月は43人・28%、3～6カ月は24人・16%、1年以内は27人・18%、1年以上求職活動している労働者が29人・19%あった。



年収について

前職での年収を100万円未満から600万円以上の7段階に分けて聞いた。

① 年収分布

100万円から200万円未満が37%と一番多く、次いで200万円～300万円未満26%、100万円未満15%と続く。低所得層といわれる200万円以下は計52%で、300万円未満まで含めると、78%にのぼった。全体的に低賃金状態であることがあらためて示された。

② 男女別

男性では200万円以上300万円未満が33%と一番多く、次いで100～200万円が26%、300～400万円17%と続いた。女性は100～200万円が44%を占め、次いで200～300万円23%、100万円未満も19%と続いた。

年収200万円以下の低所得層は、男性では38%、女性は63%であった。

③ 雇用形態

雇用形態別では、正社員では、200～300万円が36%と一番多く、100～200万円21%、300～400万円21%と続いた。非正規雇用では、100～200万円が45%で一番多く、次いで年収100万円に満たない層が30%と続き、400万円以上の層には該当する労働者はいなかった。

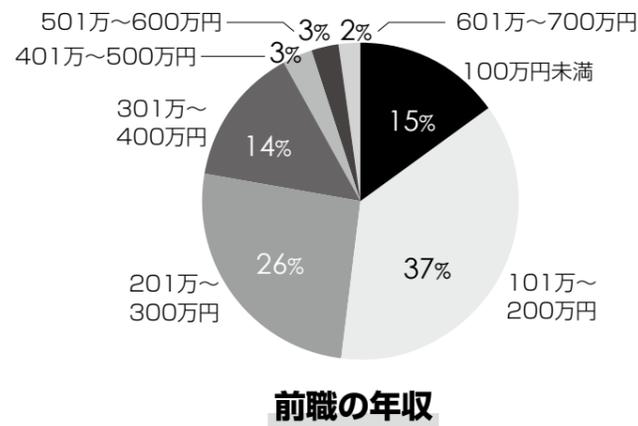
200万円以下の低所得層は、正規雇用は25%であるのにたいし、非正規は75%だった。

④ 20、30代の年収と雇用形態

20～30代の若年層の雇用形態は、正規雇用は49%、非正規は51%だった。男女別では、男性は正規54%、非正規46%、女性は正規43%、非正規57%。女性の方が非正規雇用の割合が高かった。

年収区分では、100～200万円未満が35%、次いで200～300万円未満が30%、100万円未満は15%、300～400万円未満が13%と続いた。

200万円未満の低所得層は50%を占めた。男女別では男性43%、女性57%で女性の割合が高く、雇用形態でみると、正規雇用は26%だったのにたいし、非正規雇用は74%と約2.8倍も高かった。



前職の雇用条件

離職時の職場の雇用条件について①賞与の有無②有給休暇の有無③健康保険の加入④雇用保険の加入、の4項目について尋ねた。

① 賞与

「ある」と答えた方が42%（年2回：37%、年1回：4%、年3回：1%）、「なし」は58%で「ある」の1.38倍になった。

「なし」と答えた人の雇用形態別でみるとパート、バイト、契約などの非正規雇用全体で計74%、また正社員でも26%が「ない」と回答し、正規、非正規を問わず賞与が払われない労働者が多いということが明らかになった。

② 有給休暇

「ある」は62%、「ない」は38%であった。

雇用形態別で、正社員の26%が「ない」と答え、また有給休暇制度があっても取れないと答えたのは9%。正規雇用であっても35%が有給休暇が「ない」状態に置かれていることが明らかになった。

非正規雇用は賞与がなく、有給休暇もない人が多い。

③ 健康保険

健康保険の有無については、回答を寄せたうち、99%が「ある」と答えた。種類別では、前職の勤め先の健康保険に加入していたのは60%。国保加入者は26%だった。（正規雇用でも健康保険ではなく、国民健康保険に加入している人が20%あった）

暮らしの実態

① 結婚

結婚の有無の設問では既婚者は33%（男性13%、女性20%）、未婚は67%（男性39%、女性28%）であった。

年収と結婚の関係をみると年収200万円以下の低所得層は未婚が63.7%で、既婚の36.3%にたいし約1.8倍となった。

② 独立か同居

住まいについて、親と同居（低収入で独立できない）か、独立して自活、または結婚して夫婦で生計を営んでいるか、など住まい方を聞いた。

年収と住まい方の関係では、300万円未満では独立が57.9%、同居が42.1%。これに対し300万円以上の区分では、独立が78.8%に対し同居は21.2%と差がついた。年収が多い層は、独立し、年

収が低い＝低所得層は、親との同居が多いという結果を示している。

🔪 求職中の健康保険の状況

離職・求職中の保険の状況について聞いた。回答は131人のうち、国民健康保険が81%を超えた。健康保険加入者が退職後加入できる社会保険任意継続の加入者は2%にとどまった。なお未加入＝無保険状態の人が5%あった。

🔪 寄せられた意見・要望など

① 解雇に関して

- 32歳・男性・未婚（七条）

自動車製造現場で期間工として6カ月勤務。延長を申し出たが人事に断られた。中学卒業後、28歳までは調理師として働くがストレスから来る味覚障害で辞めざるを得なかった。

- 48歳・男性・既婚（伏見）

求職活動1カ月。高卒後35年間、正社員で働いてきた会社の事業所閉鎖にともない解雇。手取り33万円、家族5人でやってきた。私学に通わせている2人の娘の学費支払いに苦勞し、家賃も払えない。

- 37歳・男性・未婚（伏見）

求職活動1カ月。実家に親と同居している。高卒後ずっとアルバイトを転々。以前の会社は10年間非正規で働いたが、リーマンショックで解雇。直近の仕事は検品作業で手取り13万円。8カ月間働いたが、人員整理でリストラされた。続けて働かせてと頼んだが断られた。

- 34歳・男性・既婚（西陣）

8年間、運送会社の正社員だったが、倒産した。子どもは障害があって専門の幼稚園に通っている。年収400万円近くあったが、今は収入がない。求職活動4カ月。

② 求人に関して

- 38歳・女性・既婚（御池）

2歳と5歳の子どもがいる。看護師として夜勤を8回から6回にしてもらったが、子どもをみてくれる人がいないので辞めざるを得なかった。次の職場を探す「夜勤なし」というところはない。

- 24歳・男性・未婚（伏見）

求職活動2カ月。前の職場は倉庫での荷物発送業務のパート。時給900円。サービス残業が横行。午前8時半から翌朝6時半まで働かされたこともあるが、残業代を払ってもらえなかった。高卒後6年間働いたがこのままでは身体を壊すと思い辞めた。労基法違反。土・日もまともに休めなかった。残業できないと言うと捨てられた。

- 43歳・男性・未婚（宇治）

バス運転手。Kバスで働いていたが20時間拘束され、疲れて危険だと、辞めた。求職1年たつが正社員の仕事がない。期間工はあるが労働条件も悪く、応募する気になれない。

③ 国政や府政に望むこと

- 41歳・男性・未婚（七条）

内需拡大を具体的に進めてほしい。投資信託や株だけでなく、購買、物品の流れといった経済の基本的な部分にもっともっと目を向けた政治をしてほしい。

- 31歳・女性・未婚（七条）

国保の料金が高い。30代ぐらいの年齢（独身）でも働きやすい環境を。長く働ける環境をお願いします。共産党にもっと若い世代の雇用問題にとりくんでほしい。総選挙ではそれが見えてこなかった。ぜひ、私の声を政治に反映してほしい。

- 33歳・男性・未婚（宇治）

契約期間満了で雇止め。1年3カ月職探し。貯蓄が減って不安。企業へ助成金を出して雇用しやすい環境を作ってほしい。医療関係、保育料、国民年金の改善を。

④ その他

- 30歳・男性・未婚（七条）

大学院卒業。保険料が払えず病院に行けなかった。家賃滞納、食事の回数減らし、人づきあいができず健康で文化的な生活が送れない。

- 34歳・女性・既婚（宇治）

軽作業のパート契約期限切れ（2カ月）で解雇。子どもが2人いるが、時給1000円もらえると深夜に働いた。眠る時間が少なく子育てとの両立は大変。収入がないので、親子で風邪をひいたとき、子どもだけ診てもらって私は受診しなかった。子育てが安心してできる社会にしてほしい。子どもには十分な教育環境を与えてやりたい。

- 46歳・女性・既婚 家族5人（京田辺）

自動車関係の派遣。3年間働いたがリストラ。お金がなくて医者に行けなかったことがある。

- 30歳・男性・未婚（七条）

医療費が払えないので、薬を飲まず、食事を減らしている。雇用を増やしてほしい。ブラック企業が多いので規制してほしい。残業代を支払わないところで社長とけんかしてやめた。労基法を守らせてほしい。賃金が安すぎる。

⑤ 大量解雇の事実も明らかに

対話を通じて大量解雇の事実が明らかになった。伏見区、京田辺市、滋賀県大津市のルネサスなどで大量解雇が行われたことが明らかになった。

3. 代表質問 知事総括質疑

日本共産党京都府議会議員団（前窪義由紀団長、11人）は、京都府議会2月定例会の代表質問（かみね史朗、ばばこうへい両議員）と予算特別委員会知事総括質疑（みつなが敦彦議員）で、雇用問題について質問しました。該当部分を掲載します。

代表質問

●かみね議員…

「府が打ち出した経済対策でデフレ不況を打開できるのか」

「ハローワーク前アンケートに深刻な実態と声が」、「中小企業への支援で最低賃金の大幅引き上げを」、「財界に賃金引き上げ要望を」

●馬場議員…

「違法な『退職強要』が横行、ロームの『リストラ面談』の実態を告発」、
「NECの『追い出し部屋』、『退職強要やめよ』と求めるべき」、
「知事自ら解雇中止を申し入れよ」

知事総括質疑

●みつなが議員…

「雇用対策について」



府が打ち出した経済対策で デフレ不況を打開できるのか

【かみね】 第一の柱は、本府が打ち出した経済対策でデフレ不況を打開できるのかという問題です。

安倍内閣の金融緩和と大型公共事業、成長分野の支援という3つの経済対策は、過去の自公政権以来いっかんして行われてきたものです。しかし、この15年間で企業の経常利益は52%伸びましたが、賃金には反映されず9%マイナス、58万円も下がりました。デフレ不況はより深刻になっています。

日本共産党府議会議員団は、この間、京都府内の金融機関や中小企業関係団体のみなさんと懇談を重ねてきましたが、銀行の支店長からは「金融緩和でお金が銀行に来てても市中に循環する状況ではない」。商工会議所の役員からは、「景気が底打ちで個々の事業や小売りが大変なのに加え、事業継承への対策をしないと地域経済は破綻する」。建設関係の役員からは「いくら公共事業が増えても、発注単価や労賃が上がらないとどうにもならない」と厳しい実情が出されています。労働者の所得が増えて消費が伸びないとデフレ不況は解消しない。これは、経済をまともに見る人だったら常識的な見方ではないでしょうか。しかし、政府の経済対策にも、本府の大型補正予算案や来年度予算案の中にも、労働者の賃金や府民の所得を引き上げる対策がまったくありません。知事、デフレ不況の打開のために、労働者の賃金を引き上げることが必要であるとお考えになりませんか。お答えください。

ハローワーク前アンケートに深刻な実態と声が

さて、わが議員団は、この間ハローワーク前で雇用と生活アンケート調査を実施し、170人から回答を得ました。年収200万円以下の人が45.8%、事業の縮小など不況を理由とした解雇や契約の打ち切りが多く、大規模なリストラで仕事を奪われるケースもありました。正社員の求人が少なく、1年以上も長期に休職している人が14人もおられました。

私も話を伺いましたが、「労働条件がきついのにな給料が安く、社会保険も残業手当もないのでやめた。なんとか正社員になりたい」など切実な声ばかりでした。

デフレ不況対策とは、こうした府民の深刻な状況を解決するものでなければならぬと痛感します。そのために日本共産党は、第一に、働く人の賃金を引き上げ、人間らしく働けるルールを確立すること。シャープやパナソニックなど13万人にもものぼる大企業の大規模な解雇、リストラをやめさせること。第二に、国民から13兆円の所得を奪う消費税の増税や社会保障の切り捨てを中止することが必要であると考えています。

そこで具体的な対策についてお聞きします。第一に、非正規の働き方を改め、正社員が当たり前の社会をつくることです。2007年度の就業基本調査では、京都府内の非正規労働者は10年前と比べて12万7千人も増え、41万7千人、40%に達しています。今ではもっと増えています。

本府は、労働者派遣法の抜本改正を求める労働者、府民の要望に対して、製造分野での派遣労働の禁止を国に要求しない姿勢に終始してきました。また正規雇用拡大の目標をもつことを頑に拒否する一方、就業支援のジョブパークの運営を派遣会社に委託し、非正規雇用の拡大を積極的に進めてきました。こうした府政のあり方を反省し、正社員が当たり前の社会をめざして、製造分野での派遣労働禁止を国に求めるべきです。そして本府において、正規雇用拡大の目標と計画をもち、ジョブパークにおける高校生、大学生、青年の就職あっせんは正規雇用に限定了なものに変えていくべきです。いかがですか、お答えください。

中小企業への支援で最低賃金の大幅引き上げを

第二に、中小企業への支援をおこない、最低賃金を大幅に引き上げることです。京都府内の最低賃金は時給で759円です。これでは年間1800時間働いても136万6200円にしかなりません。こうしたなかで、昨年6月府議会に京都総評から「地域経済の再生めざし、最低賃金の大幅な引き上げと中小企業支援強化を国に求めるための陳情書」が提出されています。一方、府北部の商工会議所の役員の方は、「中小企業の経営が厳しい中では賃金がなかなか上げられない」と率直な声が寄せられています。デフレ不況の打開のためにも、中小企業への支援を行い最低賃金を引き上げることが緊急に求められています。

国は最低賃金700円以下の地域の事業所を対象に、800円以上への賃金引き上げ計画と労働能率の増進に資する設備器具の導入等を行う中小企業に対し助成制度を設けていますが、京都府は対象外です。しかもこの制度は、賃金引き上げと設備改善を実施しないと助成の対象にならないため、非常に使いにくいとの声が上がっています。この制度を、全国の中小企業の賃金引き上げ助成として改善し、すみやかに最低賃金を800円に、そして早期に1000円以上に引き上げるべきです。関係機関に強く働きかけるべきであると思いますが、いかがですか。

第三に、労働者の賃金引き上げを京都経済界に働きかけるべきです。日本共産党は、国会で大企業が持っている267兆円の内部留保の1%を使えば、月額1万円の賃上げができる企業は8割あると質問しました。それに対し麻生副総理は、「今言われたようなことができる条件に企業側はあるということはある」と認めました。

府内の大企業においても、例えば任天堂の利益剰余金は1兆3789億円です。連結社員5095人に毎月1万円の賃上げを行うのに必要な資金は、内部留保の4.4%にすぎません。他にも京セラ1兆3470億円、村田製作所9085億円、ローム5865億円など十分な体力があります。本府として府内の大企業に対し積極的に賃金引き上げを行うよう働きかけるべきです。いかがですか、お答えください。

国は、来年度政府予算案の中で、地方公務員の給与を7.8%削減することを前提にした地方交付税の削減を押し付けています。本府の来年度京都府予算案の中では削減せずに予算を計上していますが、その財源を府債管理基金などで借り置きの計上しており、今後国との協議いかなんでは給与削減を行う余地を残しています。給与削減は府職員の生活を圧迫するとともに、民間労働者の賃金や地域経済にも重大な影響を与えるものです。国に対し給与削減の予算措置の撤回を強く求めつつ、府として給与削減は行わないという確固とした姿勢に立つべきです。いかがですか、答弁を求めます。

【知事】 デフレ不況の打開についてであります。賃金の状況をめぐるとは、確かにこの間ピーク時に比べて給与の平均が13%も減給するなど厳しい状況が続いております。こうした中で、我々は、平成25年予算においても国の経済対策を活用した14カ月予算を編成する中で、中小企業の緊急支援ですとか、人づくりを中心に進める緊急雇用対策等により、まさに地域経済を循環させ府民の所得向上を支える取り組みを全力で進めることにしております。

労働者派遣については、これまでから派遣労働者の生活雇用の安定や保護を図るための対策を強化するようにくり返し国に言ってきました。製造業についても、現場の実態を踏まえた法改正を、これは私が委員として参加しました前回の社会保障制度改革国民会議においても、強く訴えてきたところでありまして、そうした中、昨年の法改正により、日雇い派遣の規制強化が行なわれ、労働契約申込みみなし制度についても、平成27年10月から導入されるなど改善が行なわれるところでありますが、今後とも引き続き国にさらなる改善を強く要望してまいりたいと思っております。

京都府における正社員の有効求人倍率は、これは継続して全国平均を大きく上回って推移しておりまして、有効求人倍率が、これも過去に比べてだいぶ上がったのですが、全国並みのところに対し、正社員のほうは非常に高いところになってきております。これはやはり、オール京都の力を結集して、人づくりから求人改革、マッチングまで総合的に就労支援を進める京都ジョブパークの取り組みの成果が私は表れているのだと思っております。

したがって、今全国平均に止まっているのは、有効求人倍率のほうですから、そちらを上げていくということと、正職員に向かっている人づくりということをしっかりとやっていくというその2つが今必要なのではないのでしょうか。そのときにはやはり、人材育成とかそうしたノウハウをもっている民間を活用するのは当たり前で、別に派遣業務をやっているわけではありませんから、ご指摘の点は全く的を外れていると私は思います。

それからジョブパークでは、働いた経験がなくて、まず仕事に就くということを望む人もいますし、女性などの中にはパートタイムを希望する人もいるわけですね。では、そういった人たちは来るなどというわけにはいかないと思っております。ですから基本的に若者の中のうちのだいたい8割は、正職員とか常勤についているわけなのですね。あとは、一人ひとり正規雇用をねらう人は、できる限り正規雇

用に就職することができるという形で、これからも雇用拡大に全力を挙げていくというのは、私は一番、柔軟かつまっとうなやり方だと思っております。

最低賃金については、これまでから何度もお答えしている通り、京都府としては、正規労働者と非正規労働者との賃金格差の是正等に対する配慮や、中小企業に対する最低賃金の引き上げに伴う資金調達支援について、国に要望しており、これからも引き続きその実現に向けて要望してまいりたいと思っております。

また、経済界については、安定的な雇用の拡大とこれからの未来を担う若者たちが、安心して暮らせるような労働条件の改善について申し入れているところであり、京都府としましても、今年度の予算や補正予算で安定雇用の確保等所得の向上に取り組んでまいりたいと考えております。

次に職員の給与削減についてですが、国は国家公務員に準じて地方公務員の給与削減を要求し、それに反映して地方交付税の削減ということを今の予算案として出しています。地方公務員の給与については、本来、人事委員会勧告を踏まえて、議会の皆様や住民の皆様の意思に基づいて地方が自主的に設定すべきものであります。

また、本来標準的な経費をもとに財源を保障すべき地方交付税を、国が政策目的の達成手段として用いることは、地方交付税が地方の固有財源であるという性格を否定するとともに、財政力の強い団体との間で大きな不公平を生むようになり、地方分権や地域経済の再生からも私は不適切であると考えております。

このため地方六団体の共同声明として、地方との十分な協議を経ずに、地方公務員給与費に係る地方交付税を一時的に削減することに対して、強く抗議を申し上げるとともに、現在国会審議の場に持ち込まれておりますので、国地方の協議の場における議事録、これは国会に送付されますので、これに地方の意見を添付して、国会に対しても地方の意見を明確にしているところであります。

これに対して協議の中で、国は、緊急防災減災事業や地域の元気づくり事業を創設するなど、地方財政対策の歳出特別枠を設定して、給与削減分を地域の事業に活用する仕組みを講じることにしたところです。しかしながら国は、今回、給与分について、京都府においては、交付税が5億円、義務教育の国庫負担金も約15億円削減するなど、これは財政的には大きな影響を受けているところであります。給与削減には、府議会や職員の皆さんの理解を得る必要があるために、平成25年当初予算においては、仮置きをしておりますが、補助金交付税が今回予算が通り削減されれば、最後は職員の給与を削減するのか、府民にしわ寄せをするのか、二者択一にだけに、最終的にどうすれば府民の皆さんの納得がいくのか、そういう観点からも府議会において意見をいただければ幸いです。

財界に賃金引き上げ要望を

【かみね・再質問】 まず、デフレ不況の打開の問題であります。その打開のために積極的な予算を組まれたということでありましたが、賃上げこそデフレ不況のカギではないかと、これは京都新聞の1月30日付け社説でも、このように書かれていました「デフレ脱却には、内需の6割を占める個人消費の拡大が欠かせない。回り道のようにも企業は利益をためるのではなく、賃上げ、人材への投資に転換してこそ業績改善、ひいては経済活性化につながる」と指摘をされておりますので、そういう認識が求められていることを強く指摘しておきたいと思っております。

ジョブパークの件ですけれども、これだけデフレ不況が深刻になっている原因が、やはり非正規

の働き方、そこがワーキングプア、低賃金の構造の源になっているわけですから、これを改めていくためには、やはり正規雇用の拡大に今転換することがいよいよ求められていると、そういう意味でジョブパークはそういう京都府としての役割を果たす場合に、正規雇用にしっかり取り組んでいく、とくに若い人たちの取り組みが必要になってきていると思いますので、その点はぜひご検討をお願いしたいと思います。

再質問いたします。

経済界に雇用の安定を求めているということはおっしゃったのですが、賃金を引き上げるという点についてはいかがなのでしょう。国会の日本共産党の質問を受けまして、安倍首相も財界三団体の首脳に要請されました。安倍首相が行っているのに、なぜ知事が行わないのかと府民の方々も思っておられるわけですから、是非積極的に要請をしていただきたいと思いますが、改めて答弁を求めたいと思います。

最賃の引き上げについては、2011年7月12日に福岡県知事が個人名で国に意見書を出しています。早期に最低賃金800円を実現すること、そのために中小企業への総合的な支援を強力に実施することを求めています。この要請を山田知事としても意見書を提出するなど積極的に最賃の引き上げ、中小企業の支援によって800円に、そして1000円にということ具体的に働きかけるといふ行動を求めたいと思いますが、改めてこの点についてもお聞きしておきたいと思っています。

【知事】 経済界への働きかけですが、これは安定的な雇用拡大だけではなくて、安心して暮らせるような労働条件の改善についても申し入れておりますので、こうしたことについては引き続き申し入れをしていきたいと思っております。

また、最低賃金についても国に対してこの改定等を求めています。この要望を出させていただいております。

24



【馬場】 日本共産党の馬場紘平です。日本共産党府議会議員団を代表し、府民の暮らし、営業を守るために、今求められている施策はなにかという角度から、公共事業、雇用、生活保護、教育の各点について、知事ならびに教育長に質問します。

違法な「退職強要」が横行

【馬場】 次に、深刻となる雇用問題について伺います。

13万人にもものぼるIT・電器産業の首切り・解雇の嵐が吹き荒れています。

京都でも、半導体メーカーのロームやNECシステムテクノロジー、パナソニック下請け企業などで、リストラや事業所閉鎖が強行されました。我が党議員団がハローワーク前で行ったアンケート調査の中でも、半導体メーカー、ルネサス大津工場で「残っても工場はなくなる」と1400名が希望退職に追いやられたことが、元労働者の話で判明しました。この間わが党議員団に寄せられた労働者の相談からは、退職強要ともいふべき違法なリストラが行われていることが明らかになっています。

ロームの「リストラ面談」の実態を告発

【馬場】 右京区の半導体メーカー・ロームは、全体で600人、うち本社で250人の希望退職を募り219人が応じました。昨年12月議会でわが党議員団は、地域経済に多大な影響を与えるリストラの中止を指導するよう知事に求めました。知事はロームに「雇用の確保、再就職の支援等を申し入れた」と答弁され、ローム側から「退職者の再就職等について責任をもって対応する」「労働者の意向を尊

重する」「退職者には十分な経済支援を行う」との回答を得たと述べられました。12月7日に文書でも申し入れをされ、引き続き状況把握に務めるとお聞きしております。では、同じ時期にロームが、希望退職とは裏腹に、特定の労働者に面談を繰り返し、退職を迫っていたことをご存じでしょうか。

私は退職に追い込まれたある労働者から「リストラ面談」の実態を聞かせていただきました。その方は技術者としてロームが大きく成長する80年代に入社し、社内でも表彰されるなど、ロームの業績向上に貢献してきた方です。昨年末上司に「話がある」と呼び出され、「あなたに今の職場で仕事はない」と切り出されました。進学期の子どもを抱えるなど家庭事情から退職を断ると、たびたび呼び出され「あなたはロームに向いていない」「希望退職しないなら部署異動」と迫られ、それでもやめないと、部署異動、あげく給与を半分以上に切り下げると通告されました。結局「ここまでする会社に、自分の残りの人生は託せない」と泣く泣く退職を受け入れたということです。

NECの「追い出し部屋」

【馬場】国内外で1万人ものリストラを打ち出したNECグループのNECシステムテクノロジーでは、度重なる「退職面談」、「追い出し部屋」と呼ばれる部署への配置転換で、退職を迫るということを繰り返し、先月には厚生労働省の啓発指導を受けました。その実態はテレビや新聞などでも取り上げられ、大きな社会問題になっています。

ロームは内部留保6000億円、海外12カ国に27事業所、従業員1万4952人と国内の約4.3倍もの労働者を雇用しています。十分雇用し続ける体力がありながら、本社の労働者を解雇しているのです。これによって業績回復はしても、長い目で見ればそれは企業の衰退、ひいては京都経済の衰退にもつながります。

「退職強要やめよ」と求めるべき

【馬場】ロームやNECシステムテクノロジーが労働者におこなっている行為は「退職強要」そのものだと思いますが、知事の認識をうかがいます。また京都を代表する企業、本府と深い付き合いのある会社によるこのような違法な行為を見見過ごしているのでしょうか。府として違法な退職強要をやめるよう申し入れるべきと思いますが、いかがですか。さらに解雇した労働者の再雇用に万全の責任を果たすよう求めるべきです。いかがですか。

またパナソニックの100%下請けの京都ユニット城陽工場では、パナソニックからの受注がなくなったということで工場を閉鎖、66人の従業員全員解雇、しかも退職金は出さないという事態がおこりました。本府と城陽市の担当者が同社に事情を聴きに向いたところ、会社側からはまともな対応をしてもらえなかったとお聞きしております。労働組合からは工場閉鎖による解雇は止めさせてほしいと府に要望が出されています。府は工場閉鎖をやめさせ、労働者の雇用を守り、生活支援をするよう働きかけるべきです。いかがですか。また、工場閉鎖という事態を引き起こしたパナソニックのように、自らの業績だけを考え、地域の経済・雇用には責任を負わないということいいのでしょうか。知事のお考えをお聞かせ下さい。本府としてパナソニックにたいし、下請け切りをやめ、雇用確保するよう申し入れるべきと思いますが、いかがですか。

知事自ら解雇中止を申し入れよ

【馬場】さきほど加味根議員が、議員団で行ったハローワーク前アンケートの結果を紹介しました。多くの方がいったん解雇・退職したら正規雇用の求人がなく、アルバイトやパートなどの不安定な雇用につきながら、正規雇用の求人を粘り強く探し続けておられます。退職を余儀なくされた技術者らは、「IT技術者としての誇りがある」と、能力や経験を生かせる仕事を探されます。しかし府内の有効求人倍率は0.85倍ですが技能関連の倍率は0.48倍です。いったん技術者らが職を失うと、自分の技術を生かす正規雇用の道は閉ざされるのが実態です。

知事には、これら大手企業のリストラ計画が本府経済と雇用に及ぼす影響について、関係部局に早急に調査を指示するとともに、知事自らが先頭に立って、ローム、NEC、パナソニックに、雇用と地域経済への社会的責任を果たすよう、強く申し入れるべきと考えますが、いかがですか。

ハローワーク前のアンケートで、100人を超える大量解雇を実施した事業者があることが判明しました。30人以上の大量解雇を実施する場合は、最後の離職者が退職する1カ月前までにハローワークに届けることが義務づけられています。しかし、これではどうしても事後報告になりがちです。

京都労働局とも協力して、大量に労働者解雇が実施されようとする動きをつかみ、雇用を確保するよう働きかけるなど、対策の抜本的な強化を求めます。

内部留保をため込み、十分体力のある企業に対して、社会的責任を求めるのが府の役割です。そのためにも大企業の社会的責任を明確にし、労働者の生活と地域経済を守ることを目的にした「解雇規制条例」を作るべきと考えます。知事のお考えをおきかせください。

【知事】個々の企業が労働関係法令を順守することは当然でありまして、京都府といたしましても法令の違法行為を発見した場合には、監督権限を有する国の機関に通報するなど厳正に対処しているところでもあります。厳しい経済情勢の下、京都府も中小企業支援にとりくんでいるところですが、それでも工場閉鎖等大量の雇用が減少する事案につきましてはこれまでから市町村や経済団体と連携しながら早期の情報入手に努め、そしてこうした事案が発生した場合には計画の再考や地域経済の責任を果たし、従業員の雇用確保にも万全を期すことなど強く申し入れているところでもあります。当然ながら京都府といたしましても従業員の雇用確保につきましては、関係機関と連携しジョブパーク等による相談会の実施等再就職支援にも全力でとりくんでいるところでもあります。

次に解雇の規制条例でありますけれども、中身はともかくとしまして、これは国全体で対処をしていく問題であります。この資本主義社会におきまして京都府だけが他府県と異なる規制を導入することとなれば、これは大変厳しい経済環境の中で新たな企業誘致がきわめて困難となることはもとより、既存の立地企業さえ府外に流出していくおそれ大であります。こういう事態になれば府民の雇用機会が守れなくなるおそれがある。要するに京都から出ていけない企業だけが残ってしまう。これは大変弱い立場にある企業だけになる、というのがこの社会のルールでありますので、こうした点から国全体でこれは対処していく問題であると考えております。

【馬場再質問】答弁をいただきました。情報の確保であったりとか、必要なときには通報するということはおこなっているということがありましたけれど、やはり今非常に厳しい状況にあるなかでの取り組みのさらなる強化、抜本的強化が必要ではないかと思っています。規制条例は国全体でやっていくことであって、京都府だけがやれば企業が逃げていくといった答弁がありましたけれど、こう

いった発言そのものが、企業の社会的責任を薄めるものではないかと思えます。

紹介をした京都ユニットの城陽工場は、100%パナソニックの下請けを行っていました。つまり、パナソニックが行った下請け切りが、今回の解雇・リストラにつながっています。京都ユニット自体の責任はもちろんですが、京都ユニットを第2、第3の自社工場のように使い、切り捨てるパナソニックの責任は非常に重い。だからパナソニックはじめ企業に対して申し入れに行っていたいただきたい。こうした対応が必要ではないかと考えています。

あわせて、NECの関連企業ですけれども、京都府や、府下の自治体の仕事をしている。とくに京都府とも非常にかかわりの深い企業であります。まさしく京都府自身の問題として、考えていかなければいけないという問題と思えますし、改めて対応していただきたいと思えます。

厳しい経済状況の中で、雇用の維持・確保が難しい時だからこそ、雇用の安定・確保というのが企業の社会的責任として、さらに強く求められます。デフレ不況の脱却に向けて、知事としても企業にしっかりと社会的責任を果たすよう、強く働きかけていただきたい。そのことを強く求めまして、次の質問に移ります。



知事総括質疑

みつなが敦彦

(日本共産党、京都市左京区)

2013年3月19日

(KBS京都の中継より)

雇用対策について

【光永】次に深刻となる雇用問題についてうかがいます。

先日、記者会見で「まともに働きたい——202人の叫び」というものを発表しました。これは宇

治市や京田辺市、京都市内のハローワーク前で16回にわたり議員団あげてのべ100名参加で一人ひとりから対面で丁寧に聞き取り、青年を中心に202人の方が応じていただいた結果をまとめたものです。

このグラフをご覧ください。前の職場の年収300万円未満が全体の78%にも上り、また仕事を辞めた理由は労働条件の酷さに加え、リストラや雇い止めなどの順になっています。私も多くの方からお話を聞きましたが、「高校卒業後にズーッと正社員で働いてきたが、事業所閉鎖で解雇。家族5人、どうしてくらしていけばいいのか」、「自動車製造の期間工で6カ月働き、延長を申し出たけれど、断られた」など真冬の調査で、雪がちらつく中で1時間近くもお話しされた方もあり、私も本当に胸に重く響きました。勤労者の平均年収が97年から2012年の間に、全国平均で約70万円減に対し、京都は75万円も減っています。また非正規雇用が実に40%で全国に2番目に高い比率となっています。このため、一人ひとりにとっても、京都経済の再生にとっても、正規雇用の拡充や雇用の安定、賃金の引き上げが決定的に緊急の課題であることはあきらかです。

こうした中、私ども議員団は、先日退職強要の面談が実行されていると告発があったロームに申し入れを行いました。雇用を守るべき大手企業が率先して事実上の大量解雇を行っている現実に対し、企業は社会的責任があると考えたからです。そこで、大手企業の雇用や賃金引き上げについての社会的責任について、知事はどう考えるか、さらにどう対応を求めるか、お聞かせください。

【知事】雇用対策についてですが、社会の中で活動する企業としては、まず基本的に法を守り、そして企業と地域が共生していくというか、共に栄えていくような、そういう対応をしていく必要があるんじゃないか、それが企業のためにもなるんだ、と思っています。私ども、資本主義の社会ですから、生産を社会化するわけにはいかないの、そういった中で企業に対して、責任と言うよりは、共生していくことが企業のためになりますよ、ということをしつかりと説いていくことが一番社会的な行動を求めるためにはいいのではないかと考えています。そうした中で、働く人が安心して働き続けられる労働環境の実現に向けまして、就労条件を改善することが重要でありますので、京都府と致しましても、先日京都労働局、京都市とともに経済界に対しまして、改めて雇用の確保や企業などの就労条件の改善についても申し入れを行ったところです。

【光永・再質問】大きい企業と地域や労働者が共生していくことは当然大事なことです、しかし先ほど紹介したアンケートにもありますように、実質共生していない、できていないんです。内部留保をため込む、その原資は労働者の首切りをしてやってる。これだけではないですよ、全国的に調べてもそうなっているんですよ。ですから、私は工業会などに要請されたとおっしゃったけれども、やはり内部留保に手を付けるということについては、知事はどう考えるかということをお聞きしたいんです。私はロームのことを先ほど言いましたが、退職強要を事実上しているのではないかと抗議をしたわけですが、同時にたとえばロームは内部留保の0.19%を取り崩すだけで、毎月1万円の値上げができる、任天堂に至っては0.03%を取り崩すだけです。ですから、1年や短期の収益がどうかっていう話ではなくて、この10年単位でずっと体力をためて、その原資が全部労働者の首切りによってできているわけですから、だからその内部留保を取り崩してでも、そこを解決しなければ内需が温まっていけないではないですか、このデフレ経済を再生できないではないですか。

この内部留保をどうするかについて、教えてください。

【知事・再答弁】 なんかもまるで今の202名がロームを首になった人のような感じのお話ですが、ロームを辞めた、大企業を辞めた人が労働条件が悪くて困っていらっしゃるという意味ですか、まずすごい話に飛躍があると思います。その点を指摘をせざるを得ないですし、その中におきまして、さっき言いましたように、企業がそうした内部留保を取り崩せない状況の中には、非常にリーマンショック以来の厳しい状況や円高の状況があって、大変な将来の見通しの問題があった。それをできるだけ投資をしていくように経済環境を変えて、更に雇用の条件についてもアップするように求めていく、これをきちっと我々は要請しているわけで、その線にしたがってこれからも行動していきたいと思っています。

【光永・指摘要望】 一人一人の人生がかかっているわけです。私らが調べた202人ですが、ですからそんな軽い答弁をしてもらっては困るんですよ。これは本当に一人一人が首切られて生活ができないという事態が起こっている訳ですね。その時に体力のある企業が、やっぱり内部留保を崩してでもしっかり賃金を上げていく、雇用を確保する道を開く責任があるんじゃないですか。実際エコノミストという雑誌だって、この間「1～2%ぐらいは賃上げしても大丈夫だ」と、「余剰資金を蓄積している可能性が高い」、こういう指摘もあるわけですね。ですからこの春闘でも、一時金や定昇については、ようやく出始めたという報告がありますが、私はそれだけではなくて、大きな企業で体力があるところについては、これは率先して内部留保を取り崩してでもベースアップをしていくという道を開くというのが、これは京都経済にとっても、一人一人の労働者の生活を守るという点でも、これは絶対大事だということで、そういう意味では知事は政治家ですから、それに向かってよろしくお願ひしますと要請するだけでなく、そこまで踏み込んだ要請を、ぜひ府民の代表、府民の声を守る立場があるのだったらぜひ言っていたいただきたいと思います。

4. 申し入れ

日本共産党京都府議会議員団（まえくぼ義由紀団長、11人）と同党府委員会雇用リストラ対策本部（本部長：倉林明子京都市議・参院京都選挙区候補）は14日、「退職強要」による大規模リストラを強行した半導体メーカーのローム本社（京都市右京区）と京都労働局を訪問しました。

ロームには同社の「退職強要」の違法性を指摘し、退職した労働者に対し謝罪して再就職支援をおこなうよう申し入れました。

京都労働局には、ロームやNECシステムテクノロジーの退職強要の実態を調査し、是正指導をするよう求めるとともに、30人以上の雇用調整については事前に届け出る仕組みをつくること、を要望しました。

申し入れはまえくぼ団長、倉林本部長、かみね史朗副団長、浜田良之府議らが行いました。



京都労働局への申し入れ 2013年3月14日

2013年3月14日

ローム株式会社代表取締役社長 澤村 論 様

日本共産党京都府委員会
雇用リストラ対策本部長 倉林 明子
日本共産党京都府会議員団長 前窪義由紀

大規模リストラの実施に関する申し入れ

貴社はこのたび、全体で600人、うち本社で250人の希望退職を募り、219人が応じたと報告されています。京都府の山田知事は、貴社に対して、雇用の確保、再就職の支援等を求めたところ、貴社からは「労働者の意向を尊重する」「退職者に十分な経済支援を行う」との回答があった、とお聞きしています。

ところがこの間、貴社から退職に追い込まれた労働者から、わが党議員団に、希望退職とは名ばかりの、違法な「退職強要」がやられていた、という告発がありました。その方は技術者として80年代に入社し、社内でも表彰されるなど、貴社の業績向上に貢献してきた方です。昨年末に上司に呼び出され、「あなたに今の職場で仕事はない」と切り出されました。進学期の子どもを抱えるなどの家庭事情から退職を断ると、たびたび呼び出され、「あなたはロームに向いていない」「希望退職しないなら部署異動」などと迫られ、それでもやめないと、「部署を異動し、給与を半分以上に切り下げる」と通告され、泣く泣く退職を受け入れたとのことでした。

今回の貴社によるリストラは、京都経済に多大な影響を与えるものであり、退職を余儀なくされた労働者の生活を壊すものです。ましてや、上記のような「退職強要」は、明らかに違法行為です。

したがって、貴社に対して、次のことを申し入れるものです。

- 1 退職強要した労働者に謝罪するとともに、すべての退職者の再就職への支援を、会社自身の責任で行うこと
- 2 二度とこのような違法な「退職強要」を行わないこと
- 3 今後、万が一リストラ計画をたてる場合には、事前に、労働局、京都府、京都市など行政機関に報告し、相談すること

2013年3月14日

森川善樹 京都労働局長様

日本共産党京都府委員会雇用リストラ対策本部長
倉林 明子
日本共産党京都府会議員団長
前窪 義由紀

退職強要や大量解雇をすすめる大企業への指導を求める要請書

貴職におかれましては、日頃から労働者の権利と生活を守るためにご尽力を頂き、誠にありがとうございます。

さて、昨年来、電機・通信関係の大企業を中心に大規模なリストラがすすめられ、雇用と地域経済に重大な影響がもたらされ大きな社会問題となっています。

京都においても、ローム株式会社が219人の希望退職を実施しましたが、私たちへの労働者の相談の中で、違法な退職強要が行われていたことが明らかになりました。ある方は、「あなたに今の職場で仕事はない」と切り出され、進学期の子どもを抱えるなど家庭事情から退職を断ると、たびたび呼び出され「あなたはロームに向いていない」「希望退職しないなら部署異動」と迫られ、それでもやめないと、部署異動、あげく給与を半分以上に切り下げると通告されました。結局「ここまでする会社に、自分の残りの人生は託せない」と泣く泣く退職を受け入れたということです。

また京都市内のNECシステムテクノロジー株式会社でも、度重なる「退職面談」、「追い出し部屋」と呼ばれる部署への配置転換で、退職を迫るということを繰り返し、1月には厚生労働省の啓発指導を受けました。その実態はテレビや新聞などでも取り上げられ、大きな社会問題になっています。

さらにパナソニックの100%下請けの京都ユニット城陽工場では、パナソニックからの受注がなくなったということで工場を閉鎖、66人の従業員全員解雇、しかも退職金は出さないという事態がおこっています。

大企業には、雇用と地域経済を守る特別の社会的責任があります。ましてや法令順守のモデル的な役割を期待されています。そのような大企業で違法な退職強要が行われ、一方的に大量解雇を強行することは許されるものではありません。

従って、労働者の権利と雇用を守る京都労働局におかれましては、次の事項について対処されますよう強く要望いたします。

記

1. ローム、NECシステムテクノロジー株式会社での退職強要の実態を調査し、是正指導をしていただくこと。
2. パナソニック100%下請けの京都ユニット城陽工場の閉鎖と66人全員解雇の実態を調査し、法令に基づき厳正に指導するとともに、雇用の存続確保を強く要請していただくこと。
3. 30人以上の雇用調整については事前に届け出る仕組みをつくること。

以上

5. 参 考 資 料

働くみなさんへのアピール
賃上げと安定した雇用の拡大で
暮らしと経済を立て直そう



賃上げと安定した雇用の拡大で暮らしと経済を立て直そう



記者会見する志位和夫委員長(左)と山下芳生書記局長代行(14日、国会内)。

世界でも異常な賃下げと雇用不安 賃上げと雇用の安定は切実で当然の要求です

働く人の賃金の低下と労働条件の悪化に歯止めがかりません。昨年の勤労者の平均賃金は、1990年以降で最低となり、ピーク時の1997年より年取で約70万円も減っています。非正規雇用が、労働者の3人に1人、若者と女性では2人に1人にまで広がり、年取200万円にも満たない労働者が1000万人を超えています。低賃金で不安定な働き方の非正規雇用の拡大は、正規雇用の労働者の賃金と労働条件の低下、長時間労働に拍車をかけています。

この10年余の間に、平均でも月給の2カ月分程度の収入がなくなったのですから、ローンや教育費をはじめ、労働者とその家族の暮らしの悪化は深刻で、賃上げと安定した雇用への願いは、いよいよ切実です。同時に、賃下げと雇用不安が広がっている日本社会の現状は、世界の流れからみても異常さを際立たせています。賃金が長期にわたって、連続的に減り続けている—この国は先進国の中でも日本だけではないのです。

この10年余の間に、平均でも月給の2カ月分程度の収入がなくなったのですから、ローンや教育費をはじめ、労働者とその家族の暮らしの悪化は深刻で、賃上げと安定した雇用への願いは、いよいよ切実です。同時に、賃下げと雇用不安が広がっている日本社会の現状は、世界の流れからみても異常さを際立たせています。賃金が長期にわたって、連続的に減り続けている—この国は先進国の中でも日本だけではないのです。

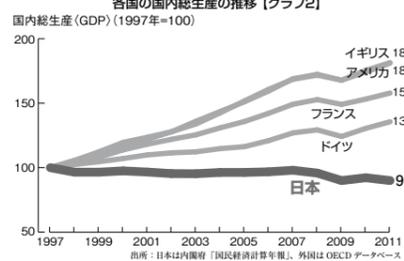
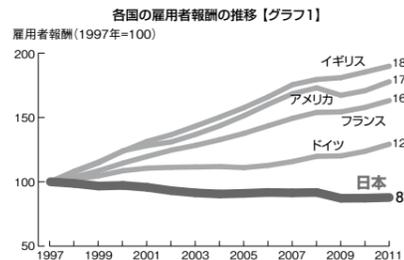
も異常な多さです。EUでは、「ヨーロッパは、低賃金と低技能を利用して国際競争力を維持することはできない」(2007年3月 ヨーロッパ議会雇用・社会問題委員会の文書)としています。

「退職強要」、退職に追い込む対象者を「追い出し部屋」に閉じ込め、終業時間間に「成績不良」と決めつけた「解雇通告」を讀み上げ、「私物をまとめて出す」出て行け、「二度と会社に来るな」というロックアウト解雇—こんな無法がまかり通っているのも日本だけではない。

ILO(国際労働機関)は、1999年の総会で「ディーセント・ワーク」—人間らしい生活を営める、働きがいのある労働—を掲げ、その実現に向

けて国際的な取り組みがすすんできました。ところが日本では、これに逆行して、1990年代後半から「使い捨て」の非正規雇用が広がり、賃金も下がりが続き、無法人リストラ・解雇が横行するといふ、人間らしく働き生活するといふ、世界では当たり前前の労働者の権利がながしにされてきました。

2013年春闘では、全労連は「月額1万円以上の賃上げ」、連合は「1%の賃上げ」、それが賃上げと安定した雇用の拡大は、労働者とその家族の生活の実態からも当然であるとともに、世界の流れからみても、きわめて当然の要求です。日本共産党は、この要求を強く支持するとともに、ともにその実現のためにたたかうのです。

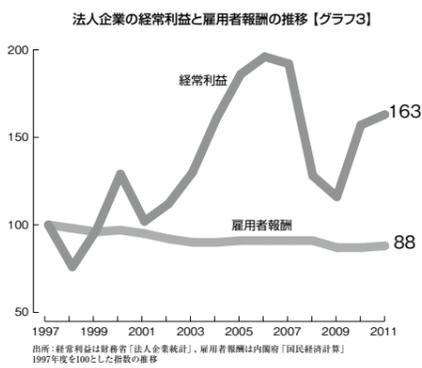


働く人の所得を増やして、デフレ不況打開へ

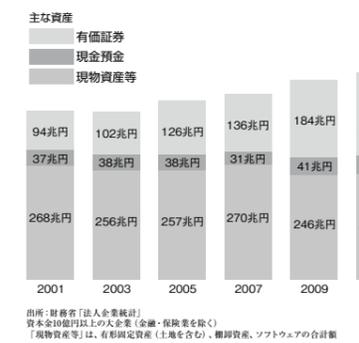
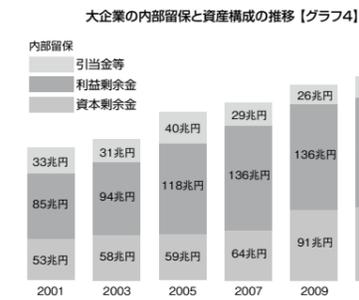
同時に、賃上げと雇用の安定は、デフレ不況の打開のためにも待ったなしの課題です。働く人の所得が増えてこそ、民間消費と国内需要を活性化させることができます。

賃下げ、非正規拡大がデフレ不況の悪循環をつくりだしています

1997年度比で、日本企業全体の経常利益は、2011年度には1.6倍に増えていますが、働く人の所得(雇用者報酬)は9割以下に減少しました(グラフ3)。同時に、輸出は1.25倍になりましたが、国内需要は約1



法人企業の経常利益と雇用者報酬の推移【グラフ3】



成の誤謬(ごびゅう)に陥っているのです。働く人間の「使い捨て」は、産業の競争力さえも脅かしています。目先の利益優先で人減らしや非正規化に走れば、それと引き換えに、企業や産業にとっていばん大切な働く人間の力を失うことになり「優秀な若い人は展望が開けず辞めていく。技術者がたくさん韓国のサムスン電子に移っていった。……それでも会社は引き留めない。当面、人件費を下げる方が大事だからね。寂しいですわ」—パナソニックの元幹部の話です(東京新聞2012年12月21日)。「使い捨て」やり方は、仕事へのモチベーションも、技術力も喪失させ、競争力さ

割減少しました。「国際競争力のため」といって乱暴なコスト削減で輸出は増やしたけれど、働く人の所得を大幅に引き下げたために、国内需要が減少し、デフレ不況の悪循環に陥っているのです。それぞれの企業だけをみれば、売上げの減少をコスト削減でのりきり、人員削減や非正規雇用への置き換えで当面の利益を確保することは、合理的にみえます。しかし、日本中の大企業が同じことをすれば、国民の所得が減り、消費と内需を冷え込ませ、さらに売上げが落ち込み、所得が減っていくという悪循環に陥ります。一つ一つの企業にとつては「合理的」にみえても、みんながやれば大きな間違いになる—いわゆる「合

内部留保の一部を賃金と雇用に還元する 経済の好循環をつくる突破口です

内部留保の1%程度でも大きな賃上げが実施できます。働く人の所得を増やす方向に転じるにはどうしたらいいでしょうか。カギは、巨額の内部留保を、社員の給与として、それぞれの企業が使う方向に動かすことです。自社の内部留保のほんの一部を給与に回せば、ほとんどの大企業で賃上げが実現します。例えば、500億円以上の内部留保をもっている約700の大企業グループについてみると、1%程度を取り崩せば、8割の企業で月額1万円の賃上げが実施でき、月額5000円以上であれば9割以上の企業で可能です。大企業は、人件費とともに、下請け・納入単価の強引な切り下げも行ってきました。これも、消費と内需の減少による売上げ減とあいまって中小企業での賃下げにつながっています。乱暴な「単価たたき」をやめ、適正な単価にする。そのためには各企業が内部留保を活用するべきです。余剰資金を動かして経済を活性化させる最良の道が賃上げと雇用です。大企業内部留保は、この10年間で

100兆円も積み増しされ、260兆円にも達しています(グラフ4)。人件費削減で目先の利益は増やしたものの、国民の所得が減り、市場が縮小したために、企業経営としての有効な「使い道」もなくなってしまいました。その結果、企業内部に余剰資金として滞留する資金が急増しているのです。財界などは、「内部留保は工場や機械になっっているから取り崩せない」といいます。しかし、内部留保が増えた時期は、設備投資も減っており、工場や機械にはなっていない。内部留保が増えても、それが設備投資として工場や機械になっなければ、そこから新しい雇用も生まれ、関連企業の仕事も増え、経済に還流していきませんが、そうならないのは、内部留保が増え続けている余剰資金が増え続けることは正常ではありません。企業経営にとつても、将来性がある姿とはいえないでしょう。少なくともエコノミストや企業経営者からも、「企業内部の余剰資金を動かすべきだ」という指摘もされていま

内部留保500億円以上の大企業の賃上げ可能性

試算結果	企業数 (構成比：%)	国内従業員数 (構成比：%)
月1万円以上が可能な賃上げ	604 (81.5)	789万人(71.1)
月5千円～1万円以内の賃上げが可能な賃上げ	102 (13.8)	188万人(16.9)
月5千円以内の賃上げが可能な賃上げ	35 (4.7)	133万人(12.0)
合計	741 (100)	1110万人(100)

「月1万円賃上げ」が可能な主な企業の例

企業名	連結内部留保 (億円)	国内従業員数 (推計)	必要な取り崩し率(%)
トヨタ自動車	131,443	235,476	0.2
N T T	92,558	313,586	0.4
三菱UFJFG	82,911	91,008	0.1
本田技研工業	66,527	96,135	0.2
日産自動車	41,594	81,592	0.2
キヤノン	37,695	70,346	0.2
三菱商事	36,596	76,277	0.3
三井住友FG	34,444	79,751	0.3
パナソニック	32,198	133,605	0.5
三井物産	27,443	55,086	0.2
みずほFG	26,535	68,661	0.3
ソニー	25,541	58,100	0.3
JR東日本	24,238	99,475	0.5
武田薬品工業	24,090	9,530	0.05
KDDI	23,785	45,388	0.2
デンソー	23,544	71,213	0.4
日本たばこ産業	23,301	52,679	0.3
セブン&アイHD	18,808	104,993	0.7
新日本製鉄	18,504	71,696	0.5
東芝	17,753	117,105	0.8

「FG」はフィナンシャル・グループの略、「HD」はホールディングスの略で、いずれも持ち株会社である。「必要な取り崩し率」は、「月1万円賃上げ」を行うために、内部留保の何%の取り崩しが必要かを計算した値。

ところが日本経団連は、賃上げを拒否するだけでなく、定期昇給の見直しなどと、いつそその賃下げに走ろうとしています。さらに、電機・情報産業での13万人リストラ計画をはじめ、退職強要や解雇、雇止めなど、雇用を喪失させ、地域経済にも打撃と

拡大によって、内需を活発にすることこそ余剰資金を生かせる道であり、そのほんの一部を充てれば、日本経済の好循環を作り出す突破口になります。

責任をどのように果たすのか、いま問われています。日本共産党は、大企業の経営がどうなってもいいという立場ではありません。日本経済への巨大な影響力にふさわしく社会的責任を果たす必要

政府が賃上げ目標をもち、それを表現する政策を執行する 「企業まかせ」でなく、政治の責任を果たすときです

責任をどのように果たすのか、いま問われています。大企業・財界が、企業の社会的責任を自覚し、内部留保の一部を、賃上げと安定した雇用を増やすために充てることを、強く求めるものです。

国民の暮らしと、その最大の基盤である雇用を守ることが、政治のもっとも基本的な仕事であり責任です。ところが安倍内閣には、自公政権時代に自らがすすめた労働法制の規制緩和、非正規雇用の拡大など、働く人の所得を減らし続けた経済政策の分析も、反省もありません。

安倍内閣には、物価を2%上げるといふインフレ目標はあっても、賃上げ目標はありません。「企業の業績が回復すれば賃上げは上がる」というだけです。しかし、「失われた20年」といわれる中でも、企業の業績が回復し、史上最高の利益を上げた時期も

財界の「賃下げ・デフレ不況加速」への間違った行動をただす

日本経団連は、「定期昇給の延期・凍結」による新しい賃下げを提起し、派遣法や労働時間制度など、労働法制のいつそその規制緩和を要求しています。「実質的な賃金は上昇している」「物価が下がっているのだから」「生活水準が低下している」との主張は適切ではない」とまでいっています(2013年版「経営労働政策委員会報告」)。

物価が下がっているから、働く人の所得をもっと下げてもいい。というのでは、デフレ不況促進策です。

安倍内閣は、国会で「経営者に、収益が上がれば賃上げを要請する」という形で協力していただきたい(安倍晋三総理)。「賃上げ」できる条件に企業側があることはたしかだ(麻生太郎副総理)と答弁しました(2月8日衆院予算委員会)。日本共産党の笠井亮議員の質問。形式的な「要請」で終わらせるのではなく、財界の賃下げ・デフレ不況への暴走を止め、賃上げを実現するための、実効ある行動を

とり続けることを求めます。

政府の責任で、違法・脱法の退職強要・雇止め根絶を

いくら営利企業であっても、人権を無視し、一生懸命働いてきた人間を邪魔者あつかいし、モノのように「使い捨てる」ことは許されません。

賃上げを促進する政策をすすめる

非正規で働く労働者の賃金と労働条件を改善し、正社員化を促進する

労働法制の規制緩和で、派遣や契約社員などの非正規雇用を急増させたことが、低賃金社会にした大きな要因です。派遣法の抜本改正をはじめ、非正規雇用への不当な差別や格差をなくし、均等待遇をはかることも、非正規から正規雇用への流れをつくることは、「賃下げ」社会を克服するうえで不可欠です。

最低賃金を引き上げる

全国平均時給749円の最低賃金を、せめて時給1000円以上への引き上げを目指すべきです。そのためには、賃金助成や税・社会保険料の減免など、しっかりと決定的です。最低賃金を引き上げ

るための中小企業支援は、米国は5年間で8800億円(減税)、フランスは3年間で2兆2800億円(社会保険料の事業主負担分の軽減)ですが、日本は年間約50億円にすぎません。ここにこそ、抜本的予算増をはかるべきです。

中小企業と大企業の公正な取引を実現する

大企業による単価の買いたたき、一方的な発注中止をやめさせ、大企業と中小企業が公正に商売できるルールを、独占禁止法の強化などによってつくることは、中小企業の経営を安定させ、労働者の賃上げにつながる重要な施策になります。

政府による賃下げ促進策を中止する

いま政府自身が、賃下げを促進し、デフレ不況を加速さ

せるような政策は絶対にとるべきではありません。公務員賃金の引き下げは、それだけで1兆2000億円ものマイナスの経済効果となります。

人間らしい暮らしを保障するルールをつくらなければならない

欧米の経済も大きな危機に直面し、アメリカもEUも低成長で、厳しい状況が続いています。しかし、長期にわたって国民の所得が減り続け、経済が停滞・後退する——こんなことが起きているのは、先進国の中でも日本だけです。日本は、働く人の所得(雇用者報酬)とともに、国内総生産(名目GDP)も1997年と比べて約9割に減りました。GDPも1.3〜1.8倍に伸びています(「パン・オブ」)。

アメリカやEUと比べても異常ともいえる日本経済の長期にわたる低迷・後退と国民の所得減少の根底にあるのは、国民の暮らしを守るルールがないか、あっても弱い、「ルールなき資本主義」という問題です。

例えば、日本には、ヨーロッパ諸国では当たり前となっていた解雇規制法がなく、残業時間の上限がないなど長時間労働の規制も弱く、違法・脱

労働者と国民の連帯の力で、暮らしと経済を立て直す国民的な共同を

賃上げと安定した雇用の拡大こそ、デフレ不況を打開し、経済も産業も立て直す道です。財界の賃下げ圧力をはねのける大きな国民的な世論と運動、政治を動かす国会内外のたたかいは広げようではありませんか。

大企業の労働者も中小企業の労働者も、正規も非正規も、民間も公務も、そして、企業や産業の違いのりこえた共同を広げ、誰であれ、どんな企業であっても、賃下げには怒り、賃上げには共感する。労働者と国民の連帯の力が

ありました。その間も、賃金は下がりました。金融緩和などで一時的に円安や株高が起きて、働く人の所得増に結び付ける努力がなければ、本格的な景気回復に向かうことはできません。「ミニバブル」で泡と消えてしまいました。働く人の所得を増やすために何をすべきか——この日本経済が直面している問題に、政治が真正面から取り組まなければ、デフレ不況から抜け出すことはできません。日本共産党は、政府として、賃金を上げる目標をしっかりと、賃上げ政策をすすめることを求めるものです。

ありましたが、その間も、賃金は下がりました。金融緩和などで一時的に円安や株高が起きて、働く人の所得増に結び付ける努力がなければ、本格的な景気回復に向かうことはできません。「ミニバブル」で泡と消えてしまいました。働く人の所得を増やすために何をすべきか——この日本経済が直面している問題に、政治が真正面から取り組まなければ、デフレ不況から抜け出すことはできません。日本共産党は、政府として、賃金を上げる目標をしっかりと、賃上げ政策をすすめることを求めるものです。



しんぶん赤旗
をお読み下さい。

購読申込書

- 月刊 月3400円
- 日曜版 月800円

お名前 _____

住所 _____

〒 _____

お申し込みは、お近くの党事務所または党員が、下記まで。
日本共産党中央委員会
〒151-8586 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-26-7
☎03-3403-6111 FAX03-5474-8358



府市民総行動で訴えるまえくぼ団長 2013年3月7日

2013年3月30日
日本共産党 京都府議会議員団

WEB ● <http://www.jcp-kyotofukai.gr.jp/> E-mail ● giindan@jcp-kyotofukai.gr.jp

2013年3月号 発行／日本共産党府議会議員団 発行責任者／榎井義行 TEL.075-414-5566

日本共産党府議会議員団は、次の見解を發表しました。



「まともに働きたい」 202人の叫び

ハローワーク前の
求職者聞き取り調査の報告