

# 生活者の 自立と セーフティネット

◎雇用危機で顕在化したものは何か？◎

## ●セーフティネットの「不在」

今回の雇用危機では、外国人労働者も深刻な影響を受けている。とくに1990年の入国管理法の改正により、来日と就労が緩和された日系2世・3世は、多くが人材会社を通しての製造業への派遣労働であったこともあり、経済状況の急変に対応できないまま混乱している。

「多文化共生センター大阪」<sup>※1</sup>では、09年1月より、日系ブラジル人に必要な雇用相談窓口や制度についての情報をポルトガル語で提供する携帯サイト「ブラジルネット」<sup>※2</sup>を開設して、



日系ブラジル人が自分たちの現状や今感じていること、困っていることをメールで投稿できる窓口を設け、情報が少なく孤立しがちなブラジル人の不安を取り除くことを目的に活動を続けている。投稿メールには、「皆で手をつないで、たいへんな状況に向き合おう」という前向きなメッセージも寄せられる一方で、自分たちを使い捨てにする人材会社への不満や日本語ができなければ仕事を得られないことへの憤り、子どもの教育や住宅にかかる費用をどうすればいいのかという不安の声も寄せられている。

地域によって差はあるが、日系ブラジル人の失業率は3割を超えていると推測され<sup>※3</sup>、日系ブラジル人全体の深刻さは想像を絶するものである。これまでは人材派遣会社が住宅や子どもの教育までサポートしてきたため、多くのブラジル人は日本語を習得しなくても日本での生活に不自由することはなかったのだが、履歴書も書いたことがない外国人を雇用しようという事業所も少ない。現在、政府は支援策として無料の日本語教室を開催し始めているが、雇用の確保や状況の改善には、まだ直接つながない。年末年始は友人知人のうちの誰か職があるものの家に転がり込んで急場をしのいできたのだが、雇用状況が改善しない中、春以降は車上や路上生活に転ずるケースも増えている。セーフティネットが機能しているようには見えない。

## ●派遣切りが問題なのか？

長く日本の製造業を支えてきた日系ブラジル人が、こんな簡単に奈落の底に落ちてしまったのはなぜか。派遣や請負の雇用形態が問題視されているが、そうした雇用形態が広がっていたにもかかわらずセーフティネットを整備しなかった政策の不在こそが、問題であると筆者は考える。

厚労省が昨年11月に発表した調査<sup>※4</sup>では、正社員以外の労働者がいる事業所は全体の8割に上っており、労働者に占める非正社員の割合も全体の4割近くを占めている（左図参照）。

一方で、年金問題でも露呈されたとおり、日本の雇用・社会保障政策は正社員が終身雇用されることを前提として設計されており、ここに

田村 太郎 *Written by Taro Tamura*

落とし穴ができてしまう。例えば日系ブラジル人を雇用していた人材会社では、雇用契約を2ヶ月弱として雇用保険の適用を免れていたケースが多く見受けられる。1ヶ月未満では日雇い保険の対象となり、2ヶ月を超えると雇用保険を納付しなければならなくなるためだ。しかし実際は2ヶ月の契約を繰り返して5年、8年と働き続けていた場合もある。1日でも雇用は雇用とし、保険や年金のフォローがなされていけば、こうした抜け穴を狙う雇用を防ぐことができたはずだ。

世界的な不況が長引く様相を呈している中、正社員に転職することは日系ブラジル人に限らず難しい。大企業に派遣切りの責任を取るよう迫っても、そこに雇用の受け皿はない。派遣労働者VS大企業といった2項対立の議論は意味がなく、多様な働き方を前提としたセーフティネットの整備と生活者の自立の観点に立った働く側の意識改革が必要である。

### ●セーフティネットは自ら構築するしかない

雇用危機を乗り切る発想として、ワークシェアリングが注目されているが、正社員を削減せずに乗り切るための方策程度にしか考えられていないのは残念であるし、雇用全体を見据えた大胆な発想の転換が必要だ。例えば日系ブラジル人が正社員として製造業に再雇用される道を探るのは、限りなく不可能に近い。パートタイムや内職、農業なども視野に入れ、かつそれらを複合的に組み込むことで世帯全体として一定の収入を獲得していく方法を探る方が現実的である。複数の仕事をかけもちした方がリスクの分散にもつながる。

この十数年、雇用主の側に有利な規制緩和が進んできたのも事実である。ワークシェアリングへの関心の高まりを機に、政府は多様な就労形態を前提としたセーフティネットの抜本的な改革に着手してはどうか。現在は年金や保険も、源泉徴収を基本とした税制も、フルタイムの正規雇用を前提として雇用主が被雇用者に代わって手続きし、保険料を納付する方式となっているが、複数の事業所で就労する場合は手続きが煩雑である。筆者も小規模ながら人を雇用する立場にあるが、国に代

わって行わなければならない労務や税務の業務が多く、総務部門の負担になっている。また手続きを雇用者側が行うことで、先述のブラジル人のケースのように事業主が不正を働く温床となっている側面もある。現在の年金問題は、会社任せ、社会保険庁任せにしていたために、年金の受給額や加入期間が分からなくなってしまう側面もある。

生活者の真の自立や社会とのつながりを意識する上でも、セーフティネットの入り口となる諸手続きは自分で行うことが重要な意味を持つのではないだろうか。雇用主性善説から脱却し、自分の身は自分で守るたくましさを持つのが生活者の最善の方法である。政府には多様な働き方を前提とした法制度の改善を求めたい。また生活者には、セーフティネットは自ら構築するものという意識を持つてこの危機を乗り切る勇気を持つことを期待したい。

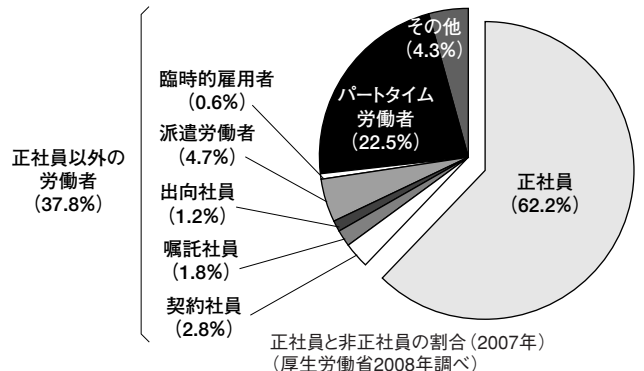
ピンチはチャンスである。

(※1) <http://www.tabunka.jp/osaka/>

(※2) 携帯電話とPCで閲覧可能。 <http://brnri.jp/>

(※3) 滋賀県が08年末に実施したヒアリング調査では、失業中が約40%

(※4) 厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」



### 田村 太郎

(たむら・たろう)

多文化共生センター大阪代表理事。兵庫県伊丹市生まれ。高校卒業後に世界を旅し、帰国後、在日フィリピン人向けレンタルビデオ店で勤務することで、日本で暮らす外国人の課題を知る。阪神大震災直後に外国人被災者へ情報を提供する「外国人地震情報センター」の設立に参加し、その後、「多文化共生センター」への組織変更に伴い事務局長に就任、2004年4月から現職。主な著書は、「好きなまちで仕事を創る」(共著・TOPブックス)、「多民族社会ニッポンとボランティア活動」(明石書店)、「阪神大震災と外国人」(共著、明石書店)など。

CEL